

**Arbeitsplatz
Stadtverwaltung
Perspektiven
der Personalarbeit**

**Überprüfung zu den
Gleichstellungsplänen der
Stadtverwaltung Mainz und
der Eigenbetriebe 2016**

**Herausgeber:
Landeshauptstadt Mainz, Der Oberbürgermeister
Dezernat I
10 - Hauptamt
2020**

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

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorbemerkungen	4
Teil I Überprüfung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Mainz	6
Teil II Überprüfung des Gleichstellungsplans des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale.....	138
Teil III Überprüfung des Gleichstellungsplans des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz	151
Teil IV Überprüfung des Gleichstellungsplans des Entsorgungsbetriebes	165

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).

Im Jahr 2016 wurde erstmals ein Gleichstellungsplan auf der Grundlage des neuen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 22.12.2015 erstellt.

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.

Im Wesentlichen enthielt 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 bilden
- Festlegungen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden soll (§ 15 III LGG)

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

Nach Ablauf von jeweils drei Jahren ist der Gleichstellungsplan auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen (§ 16 Abs. 2 LGG).

Hierbei erfolgt zunächst die Analyse der Beschäftigtenstruktur auf Grundlage der Daten, die im Gleichstellungsplan 2016 erfasst wurden. Zudem erfolgt eine Überprüfung der Zwischenziele, der im Gleichstellungsplan 2016 festgelegten Maßnahmen. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Überprüfung erfolgt für den Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung (Teil I), der Kommunalen Datenzentrale (Teil II) der Gebäudewirtschaft (Teil III) und des Entsorgungsbetriebes (Teil IV). Für die die Kommunale Datenzentrale, die Gebäudewirtschaft Mainz und den Entsorgungsbetrieb 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 I

Seite

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur	8
1.1. <i>MitarbeiterInnenstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz.....</i>	8
1.2. <i>Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses</i>	9
1.2.1. Beamte/Beamtinnen	9
1.2.2. Beschäftigte.....	10
1.3. <i>Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen</i>	11
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen).....	11
2016.....	11
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte, Verwaltung).....	13
1.3.3. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst).....	15
1.3.4. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben.....	17
1.3.5. Teilzeitarbeit.....	21
1.3.6. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	22
2. Statistisches Material.....	23
2.1. <i>Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer</i>	23
2.2. <i>Aus- und Fortbildung.....</i>	26
2.2.1. Ausbildungsplätze	26
2.2.2. Interne Fortbildung	29
2.2.3. Verwaltungslehrgänge	30
2.3. <i>Einstellungen vom 01.01.2017 - 31.12.2019.....</i>	31
2.4. <i>Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 -31.12.2019.....</i>	35
2.5. <i>Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern.....</i>	39
2.6. <i>Telearbeit.....</i>	127
3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen	131
3.1. <i>Einzelne Maßnahmen.....</i>	131
3.1.1. Abbau der Unterrepräsentanz	132
3.1.2. Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion	132
3.1.3. Arbeitsorganisation	133
3.1.4. Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung).....	134
3.1.5. Ausbildung.....	135
3.1.6. Interner Arbeitsmarkt	136
3.1.7. Sonstiges	136

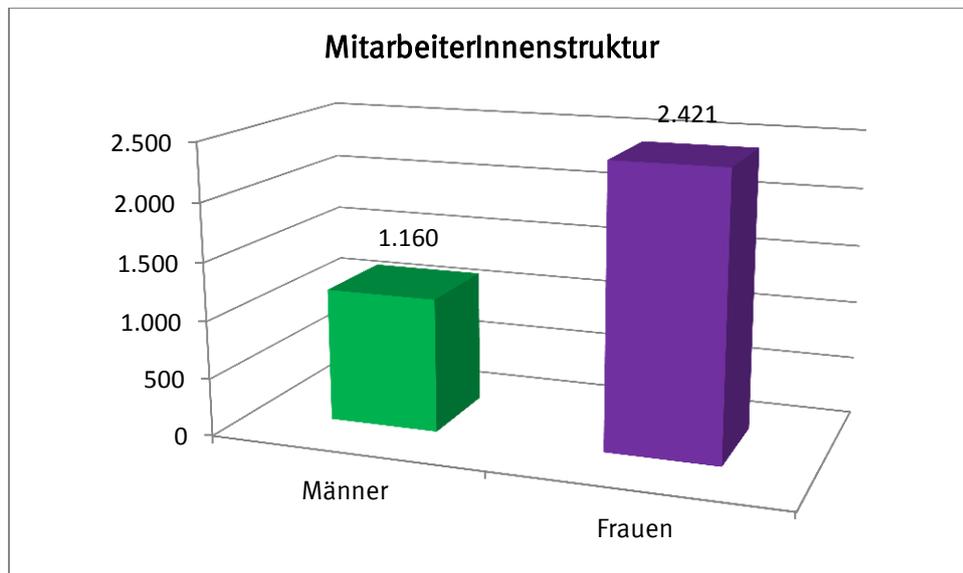
1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1. MitarbeiterInnenstruktur bei der Stadtverwaltung Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2019 waren insgesamt 3.581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Mainz (ohne Nachwuchskräfte, Volontärinnen und Volontäre, Referendare und Praktikantinnen und Praktikanten, aber 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:

2.421 Frauen (67,61 %) und
1.160 Männer (32,39 %).



Die absolute Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von 3.303 (Gleichstellungsplan 2016) auf 3.581 gestiegen.

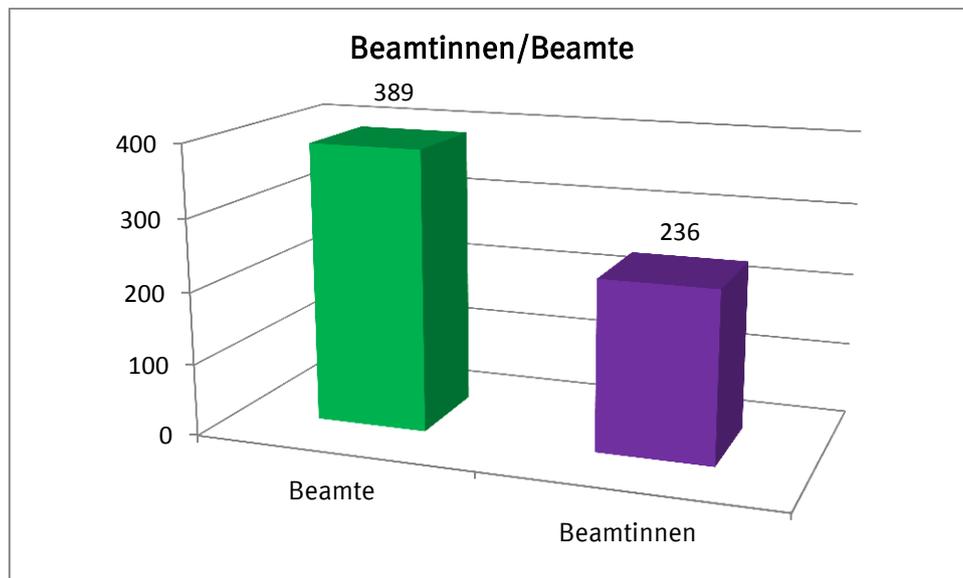
Dabei ist der Anteil der Frauen gestiegen: Von 65,5 % auf 67,67 %.

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.

1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

1.2.1. Beamte/Beamtinnen

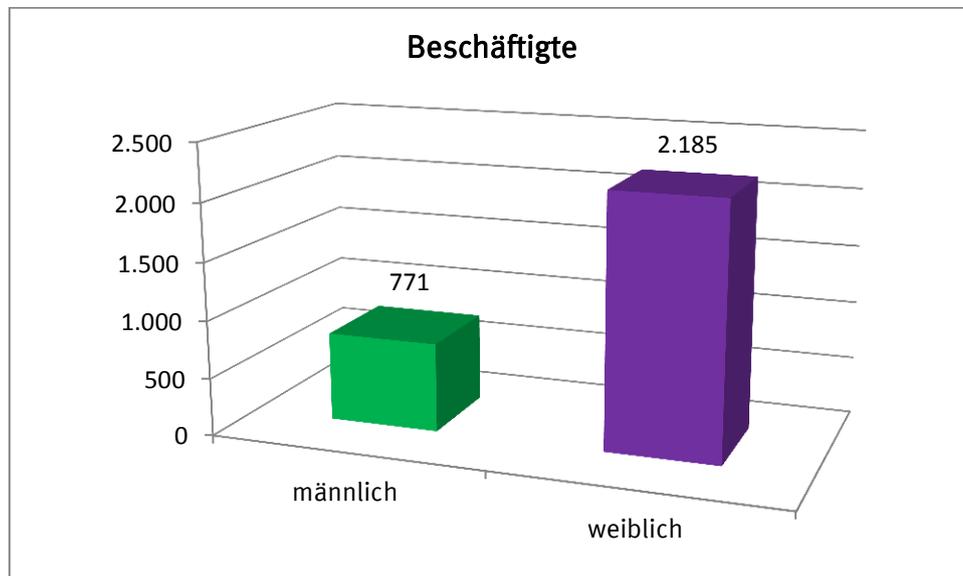
Die Gruppe der 625 städtischen Beamten verteilt sich auf 236 Beamtinnen (37,76 %) und 389 (62,24 %) Beamte.



Die absolute Zahl der im Beamtenverhältnis beschäftigten Mitarbeiter/-innen ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016 (579) leicht gestiegen (625). Der Anteil der Frauen ist sowohl absolut (von 199 auf 236) als auch prozentual (von 34,4 % auf 37,76 %) gestiegen.

1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 2.956 Beschäftigten (Verwaltung und Sozial- und Erziehungsdienst zusammen) sind 2.185 Frauen (73,92%) und 771 Männer (26,08 %) beschäftigt.



Gegenüber dem Gleichstellungsplan 2016 ist die Frauenquote bei den Beschäftigten von 72,6 % auf 73,92 % gestiegen.

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 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)

2016

(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
Gesamt	380	199	579	34,4	-

2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Weiblich	Summe	Frauenquote in %
A5	1	0	1	0%
A6	2	0	2	0%
A7	108	6	114	5%
A8	63	15	78	19%
A9	29	2	31	6%
A9Z	11	3	14	21%
2. Einstiegsamt	214	26	240	11%
A9	18	21	39	54%
A10	26	86	112	77%
A11	53	41	94	44%
A12	29	19	48	40%
A13 3. EA	20	4	24	17%
3. Einstiegsamt	146	171	317	54%
A13	0	0	0	
A14	9	3	12	25%
A15	6	2	8	25%
A16	6	1	7	14%
4. Einstiegsamt	21	6	27	22%
Gesamt	381	203	584	35%

Es sind nur minimale Änderungen erkennbar.

1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte, Verwaltung)

2016

(tatsächliche) Entgeltgruppe	Männer gesamt	Frauen gesamt	Summe	Frauenanteil in %	<i>Frauenanteil in % (2010)</i>
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
Gesamt	590	1012	1602	63,2	-

2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	Summe	Frauenquote in %
1	5	178	183	97%
2	21	95	116	82%
3	26	28	54	52%
4	14	2	16	13%
5	95	75	170	44%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	161	378	539	70%
6	79	208	287	72%
7	49	53	102	52%
8	58	133	191	70%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	186	394	580	68%
9a	68	111	179	62%
9b	53	72	125	58%
9c	12	35	47	74%
10	29	38	67	57%
11	51	58	109	53%
12	31	11	42	26%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	244	325	569	57%
13	13	20	33	61%
14	13	7	20	35%
15	5	1	6	17%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	31	28	59	47%
Gesamt	622	1125	1747	64%

Im Vergleich zu 2016 hat sich der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 7 und 11 deutlich erhöht.

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

2016

(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
Gesamt	120	871	991	87,9

2019

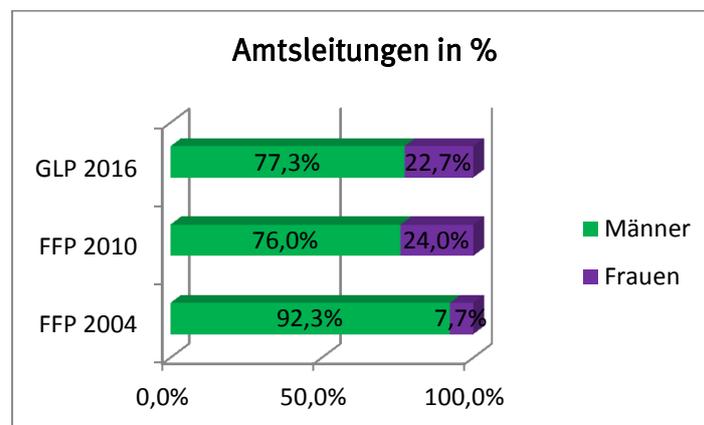
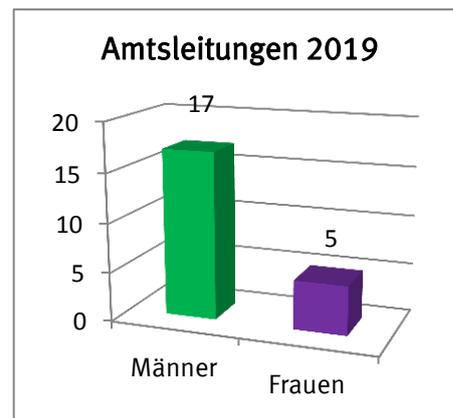
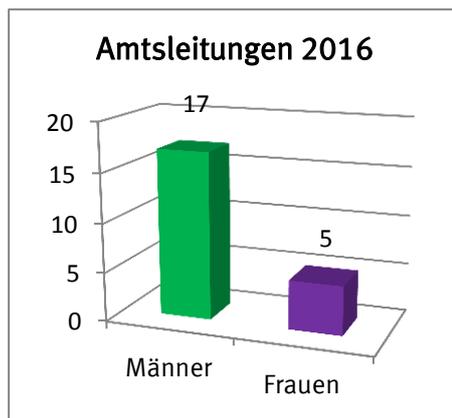
Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	Summe	Frauenquote in %
S2	2	2	4	50%
S3	10	114	124	92%
S4	1	11	12	92%
S8a	81	673	754	89%
S8b	1	15	16	94%
S9	2	14	16	88%
S10	0	3	3	100%
S11b	6	33	39	85%
S12	13	34	47	72%
S13	3	36	39	92%
S14	7	37	44	84%
S15	14	61	75	81%
S16	2	17	19	89%
S17	2	6	8	75%
S18	1	2	3	67%
Gesamt	145	1058	1203	88%

Es sind nur minimale Änderungen erkennbar.

1.3.4. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Amtsleiterinnen/Amtsleiter zum 31.08.2019

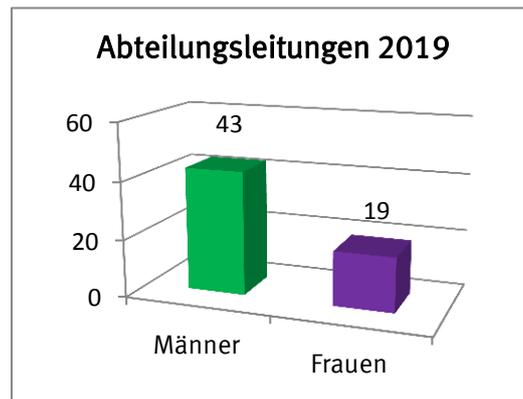
gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2019	Frauenanteil in % 2016
22	17	5	22,7	22,7



Die Gesamtzahl der von Frauen und von Männern eingenommenen Amtsleitungen ist unverändert.

Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter zum 31.08.2019

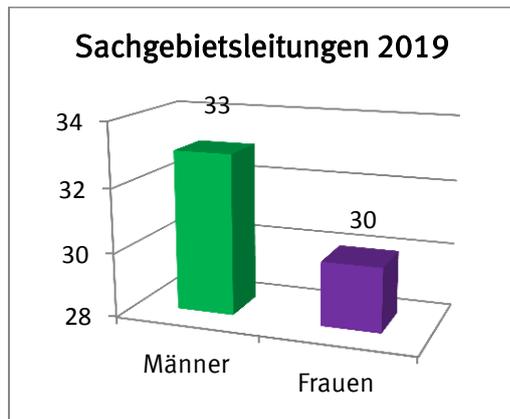
gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2019	Frauenanteil in % 2016
62	43	19	30,6	25,0



Der Anteil der Frauen in der Funktion der Abteilungsleitungen stieg gegenüber dem Jahr 2016 um 5,6 Prozentpunkte.

Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter zum 31.08.2019

gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2019	Frauenanteil in % 2016
63	33	30	47,6	42,9

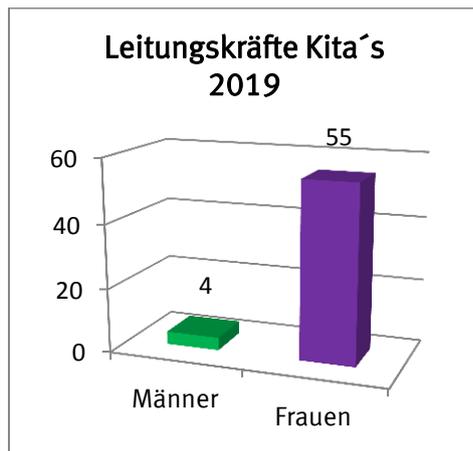


Der Frauenanteil der Funktion der Sachgebietsleitung konnte weiterhin erhöht werden und hat sich beinahe der Parität angenähert.

Leiterinnen/Leiter Kita's

gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in % 2016	Frauenanteil in % 2016
59	4	55	93,2	91,3

Stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten sind hierbei nicht enthalten.



Der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil im Sozial- und Erziehungsdienst spiegelt sich auch weiterhin in ihrem Anteil in den Leitungspositionen wider.

1.3.5. Teilzeitarbeit

Von den insgesamt 3.581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

2.191 (61,0 %) in Vollzeit und
1.390 (39,1 %) in Teilzeit beschäftigt.

	2016	2019	2016 in %	2019 in %
Teilzeit	1.324	1390	40,1 %	39,0 %
Vollzeit	1.979	2191	59,9 %	61,0 %

Die Teilzeitquote ist im Vergleich zu den vergangenen Jahren erstmals wieder gesunken.

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

Die Teilzeitarbeit verteilt sich 2019 dabei auf Männer und Frauen wie folgt:

	Teilzeit	Vollzeit
Männer	188	980
Frauen	1202	1211
	1390	2191

In 2016 waren mehr Frauen in Teilzeit (1.151) als in Vollzeit (948) tätig. Dies hat sich stark geändert. Das Verhältnis zwischen den in Teilzeit und Vollzeit tätigen Frauen ist in 2019 nahezu ausgeglichen.

1.3.6. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beurlaubte zum Stand 31.08.2016 insgesamt

Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil in %
4	155	159	97,5

Beurlaubte zum Stand 31.08.2019 insgesamt

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

Die Zahl der Beurlaubungen insgesamt hat sich erhöht. Der Frauenanteil hat sich leicht verringert.

2. Statistisches Material

2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

Beamte/Beamtinnen 2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	VZÄ	Summe	Frauen- quote
	A1												
A2													
A3													
A4													
einfacher Dienst													
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%
mittlerer Dienst	201	199	2	1,5	28	13	15	7,70	212	17	9,20	229	12%
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%
gehobener Dienst	166	161	5	3,28	182	109	73	41,12	270	78	44,40	348	52%
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%
höherer Dienst	25	25	0	0	6	6	0	0,00	31	0	0,00	31	19%
Gesamt	392	385	7	4,78	216	128	88	48,82	513	95	53,60	608	36%

Beamte/Beamtinnen 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
	A1	0				0				0	0	0
A2	0				0				0	0	0	
A3	0				0				0	0	0	
A4	0				0				0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	
A5	1	1			0				1	0	1	0%
A6	2	2			0				2	0	2	0%
A7	108	107	1	0,75	6	4	2	1,00	111	3	114	5%
A8	63	63			15	7	8	4,55	70	8	78	19%
A9	29	29			2	2			31	0	31	6%
A9Z	11	11			3	2	1	0,75	13	1	14	21%
2. Einstiegsamt	214	213	1	0,75	26	15	11	6,30	228	12	240	11%
A9	18	18			21	20	1	0,75	38	1	39	54%
A10	26	24	2	1,25	86	42	44	28,55	66	46	112	77%
A11	53	52	1	0,75	41	25	16	10,58	77	17	94	44%
A12	29	29			19	15	4	3,30	44	4	48	40%
A13	20	18	2	1,38	4	3	1	0,90	21	3	24	17%
3. Einstiegsamt	146	141	5	3,38	171	105	66	44,08	246	71	317	54%
A13	0				0				0	0	0	
A14	9	9			3	2	1	0,50	11	1	12	25%
A15	6	6			2	2			8	0	8	25%
A16	6	6			1	1			7	0	7	14%
4. Einstiegsamt	21	21	0	0,00	6	5	1	0,50	26	1	27	22%
Gesamt	381	375	6	4,13	203	125	78	50,88	500	84	584	35%

Beschäftigte Verwaltung 2016

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	95%
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	147	98	49	21,24	346	64	282	143,74	162	331	164,98	493	70%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	214	208	6	5,57	405	196	209	115,04	404	215	120,61	619	65%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	202	147	55	25,15	233	115	118	65,32	262	173	90,47	435	54%
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%
vergleichbar höherer Dienst	28	22	6	4,69	28	11	17	10,47	33	23	15,16	56	50%
Gesamt	591	475	116	56,65	1012	386	626	335	861	742	391,22	1603	63%

Beschäftigte Verwaltung 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	5	1	4	1,66	178		178	99,86	1	182	183	97%
2	21	3	18	8,81	95	9	86	53,08	12	104	116	82%
3	26	6	20	7,26	28	4	24	8,84	10	44	54	52%
4	14	13	1	0,95	2		2	1,33	13	3	16	13%
5	95	85	10	5,37	75	49	26	13,96	134	36	170	44%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	161	108	53	24,05	378	62	316	177,07	170	369	539	70%
6	79	75	4	2,85	208	87	121	73,10	162	125	287	72%
7	49	42	7	5,50	53	30	23	13,62	72	30	102	52%
8	58	53	5	3,32	133	90	43	28,26	143	48	191	70%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	186	170	16	11,67	394	207	187	114,98	377	203	580	68%
9a	68	59	9	6,38	111	72	39	25,83	131	48	179	62%
9b	53	31	22	11,31	72	35	37	19,41	66	59	125	58%
9c	12	12			35	24	11	7,88	36	11	47	74%
10	29	23	6	3,52	38	25	13	7,77	48	19	67	57%
11	51	37	14	7,78	58	37	21	13,80	74	35	109	53%
12	31	26	5	4,03	11	7	4	2,44	33	9	42	26%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	244	188	56	33,02	325	200	125	77,13	388	181	569	57%
13	13	8	5	3,70	20	7	13	8,49	15	18	33	61%
14	13	13			7	4	3	2,03	17	3	20	35%
15	5	4	1	0,51	1	1			5	1	6	17%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	31	25	6	4,21	28	12	16	10,52	37	22	59	47%
Gesamt	622	491	131	72,95	1125	481	644	379,70	972	775	1747	64%

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2016

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%
Gesamt	120	84	36	20,99	871	434	437	245,62	518	473	266,61	991	88%

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2019

Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	VZÄ	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
S2	2		2	1,12	2		2	1,00	0	4	4	50%
S3	10	9	1	0,54	114	58	56	38,98	67	57	124	92%
S4	1	1			11	4	7	4,82	5	7	12	92%
S5	0				0				0	0	0	
S6	0				0				0	0	0	
S7	0				0				0	0	0	
S8a	81	56	25	20,36	673	386	287	198,36	442	312	754	89%
S8b	1		1	0,77	15	6	9	5,62	6	10	16	94%
S9	2	2			14	11	3	2,55	13	3	16	88%
S10	0				3	3			3	0	3	100%
S11a	0				0				0	0	0	
S11b	6	3	3	2,54	33	8	25	17,83	11	28	39	85%
S12	13	9	4	3,30	34	8	26	17,97	17	30	47	72%
S13	3	3			36	28	8	5,94	31	8	39	92%
S14	7	6	1	0,50	37	20	17	12,10	26	18	44	84%
S15	14	12	2	1,35	61	40	21	14,53	52	23	75	81%
S16	2	1	1	0,92	17	9	8	6,20	10	9	19	89%
S17	2	2			6	5	1	0,87	7	1	8	75%
S18	1	1			2	2			3	0	3	67%
Gesamt	145	105	40	31,40	1058	588	470	326,77	693	510	1203	88%

2.2. Aus- und Fortbildung

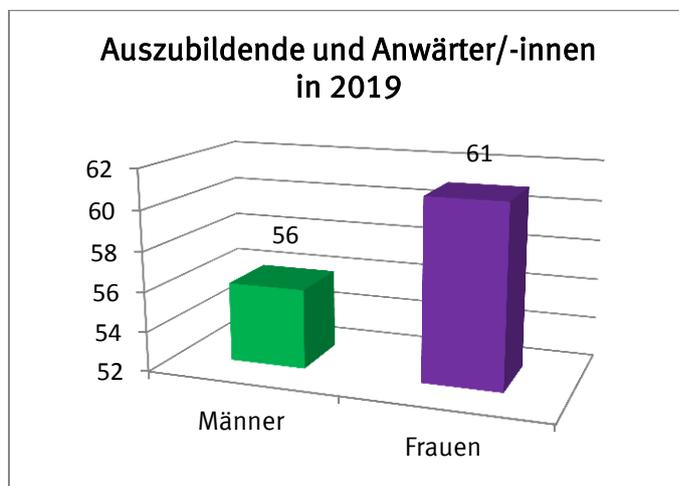
2.2.1. Ausbildungsplätze

Zum Stichtag 31.08.2016 waren insgesamt 91 Auszubildende sowie Anwärter/-innen bei der Stadtverwaltung Mainz (inklusive Eigenbetriebe) angestellt.

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

Zum Stichtag 31.08.2019 waren insgesamt 117 Auszubildende sowie Anwärter/-innen bei der Stadtverwaltung Mainz (inklusive Eigenbetriebe) angestellt.

61 Frauen (52,1 %) und
56 Männer (47,9 %).



Der Frauenanteil hat sich leicht auf 52,1 % erhöht. In den einzelnen Ausbildungsfachrichtungen und bei den Anwärter/-innen der Verwaltung und Feuerwehr zeigt sich jedoch auch 2019 eine deutlich geschlechtsspezifische Berufswahl.

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
gesamt	40	22	18	45,0

Getrennt nach Einstiegsamt zum Stichtag 31.08.2019

	Summe	Männer	Frauen	Frauen- anteil in %
2. Einstiegsamt (gD) Verwaltung	2	1	1	50,0
3. Einstiegsamt (gD) Verwaltung	36	6	30	83,3
Feuerwehr - 2. Einstiegsamt (mD)	24	24	0	0
Feuerwehr - 3. Einstiegsamt (gD)	3	3	0	0
gesamt	65	34	31	47,7

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

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

Gesamtzahl der Auszubilden

getrennt nach Ausbildungsfachrichtungen zum Stichtag 31.08.2019

	Summe	Männer	Frauen	Frauen- anteil 2019 in %	Frauen- anteil 2016 in %
Verwaltungsfachangestellte/-r	17	2	15	88,2	69,2
Kaufleute für Büromanagement	12	2	10	83,3	93,3
Industriekaufleute	1	0	1	100	
Fachangestellte/-r Medien- und Informationsdienste	2	0	2	100	100
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	10	8	2	20	20
Fachinformatiker/-in	3	3	0	0	0
Kfz-Mechatroniker/-in	5	5	0	0	0
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1	1	0	0	0
Berufskraftfahrer/in	1	1	0	0	
gesamt	51	22	19	37,3	37,3

2.2.2. Interne Fortbildung

Führungsbildungen und Maßnahmen von Schlüsselqualifikationen nach Jahren

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
			128	52	76	59,4

Hier liegen im Vergleich für die Jahre 2016 – 2019 die nachfolgenden Daten vor

Führungskräftenachwuchs

		01.01.-31.12.2017	01.01.-31.12.2018	01.01.-31.12.2019
Führungskräftegewinnung FKG Erzieher/-innen 2016/2017	<u>8 TN</u> 7 Erzieherinnen 1 Erzieher	<u>6 Tage</u> 3 Module zu je 2 Tage		
FKG Erzieher/-innen 2018/2019	<u>9 TN</u> 9 Erzieherinnen		<u>9 Tage</u> 1 Modul, 3 Tage 3 Module zu je 2 Tage	<u>7 Tage</u> 3 Module zu je 2 Tage 1 Modul, 1 Tag
FKG Verwaltung I 2016/2017	<u>16 TN</u> 8 Frauen 8 Männer	<u>5 Tage</u> 2 Module zu je 2 Tage 1 Modul, 1 Tag		
FKG Verwaltung II 2016/2017	<u>12 TN</u> 7 Frauen 5 Männer	<u>7 Tage</u> 3 Module zu je 2 Tage 1 Modul, 1 Tag		
FKG Verwaltung 2018/2019	<u>10 TN</u> 7 Frauen 3 Männer		<u>11 Tage</u> 1 Modul, 3 Tage 4 Module zu je 2 Tage	<u>2 Tage</u> 1 Modul, 2 Tage

2.2.3. Verwaltungslehrgänge

Im Gleichstellungsplan 2016 wurden die Daten der Teilnehmenden der Verwaltungslehrgänge nicht erfasst. Informativ werden diese für den Stichtag 31.08.2019 hier aufgeführt.

Lehrgang	Weiblich	Männlich	Gesamt
Verwaltungslehrgang I 2017/2019	9	4	13
Verwaltungslehrgang I 2018/2020	9	1	10
Verwaltungslehrgang I 2019/2021	8	4	12
Verwaltungslehrgang II 2018/2021	5	4	9
Verwaltungslehrgang II 2019/2022	11	2	13
Summe	42	15	57
IN %	73,7 %	26,3 %	

2.3. Einstellungen vom 01.01.2017 - 31.12.2019

In Besoldungsgruppen (Beamte/-innen) (2010 – 2016)

	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%
Gesamt	154	79	33,91%

*Feuerwehrbeamte

In Besoldungsgruppen (Beamte/-innen) (2017 -2019)

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
A6	2	0	0,00
A7	35	1	2,78
A8	0	0	
A5-A8 Anwärter/innen	2	2	50,00
A9	1	3	75,00
A9mD	0	0	
A9Z	1	0	0,00
A9-A11 Anwärter/-innen	6	30	83,33
A10	2	8	80,00
A11	5	4	44,44
A12	1	0	0,00
A13	1	0	0,00
A14	0	1	100,00
A15	0	0	
A16	0	0	
B4	0	1	100,00
B5	1	0	0,00
Ortsvorsteher	4	2	33,33
Sonstige	7	2	22,22
Gesamt	66	52	44,07

In Entgeltgruppen (Beschäftigte Verwaltung) (2010 – 2016)

	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%
Gesamt	373	680	64,58%

In Entgeltgruppen (Beschäftigte Verwaltung) (2017 -2019)

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
1	0	16	100,00
2	35	76	68,47
3	69	12	14,81
4	1	1	50,00
5	75	16	17,58
6	19	37	66,07
7	18	8	30,77
8	15	13	46,43
9a	11	18	62,07
9b	13	9	40,91
9c	3	22	88,00
10	11	8	42,11
11	30	27	47,37
12	6	0	0,00
13	4	5	55,56
14	0	2	100,00
15	3	0	0,00
Auszubildende	20	29	59,18
Praktikanten	6	20	76,92
Gesamt	339	319	48,48

In Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) (2010 – 2016)

	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%
Gesamt	159	829	83,91%

In Entgeltgruppen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) (2017 -2019)

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
S2	25	72	74,23
S3	7	37	84,09
S4	1	6	85,71
S5	0	0	
S6	0	0	
S7	0	0	
S8a	27	164	85,86
S8b	0	1	100,00
S9	0	2	100,00
S10	0	0	
S11a	0	0	
S11b	2	12	85,71
S12	4	7	63,64
S13	1	3	75,00
S14	2	11	84,62
S15	0	8	100,00
S16	0	1	100,00
S17	0	0	
S18	0	0	
Gesamt	69	324	82,44

Die Stadtverwaltung betreibt durch die Einstellungspraxis gezielt Frauenförderung.

Im gehobenen Dienst/3. Einstiegsamt bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen wurden überwiegend (54,10 %) Frauen eingestellt, bzw. nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Der Wert hat sich im Vergleich zum Zeitraum 2014 – 2016 (65,71 %) jedoch verringert.

Bei Einstellungen in das Eingangsamt für Hochschulabsolventen (Entgeltgruppe 13) stellen 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 weiter abgebaut werden.

2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 -31.12.2019

Beförderungen (Beamte/-innen) (2014 – 2016)

	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
Gesamt	164	124

Beförderungen (Beamte/-innen) (2017 – 2019)

	Männlich	Weiblich
A8	9	0
A9	10	14
A9mD	3	1
A9Z	1	0
A10	11	18
A11	13	13
A12	13	10
A13	7	1
A14	1	1
A15	3	0
A16	2	0
B5	1	0
Ortsvorsteher	0	2
Gesamt	74	60

Höhergruppierungen (Beschäftigte Verwaltung) (2014 – 2016)

	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	
Gesamt	144	296

Höhergruppierungen (Beschäftigte Verwaltung) (2017 – 2019)

	Männlich	Weiblich
1 +	0	0
2	3	122
3	9	8
4	9	3
5	18	1
6	11	9
7	10	10
8	6	7
9a	13	22
9b	13	8
9c	5	10
10	16	12
11	11	11
12	16	3
13	3	1
14	1	0
15	1	0
Gesamt	145	227

Höhergruppierungen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) (2014 – 2016)

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

Höhergruppierungen (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) (2017 – 2019)

	Männlich	Weiblich
S2	0	3
S3	0	0
S4	0	0
S5	0	0
S6	0	0
S7	0	0
S8a	7	20
S8b	0	2
S9	2	7
S10	0	0
S11a	0	0
S11b	0	3
S12	0	4
S13	2	9
S14	1	5
S15	2	8
S16	0	3
S17	1	0
S18	0	0
Gesamt	15	64

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

10 Hauptamt 2016	Männlich		Weiblich		Vollzeit		Teilzeit		Summe	Frauenquote in %
(tatsächliche) Besoldungs- gruppe		Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt		
A1										0%
A2										0%
A3										0%
A4										0%
einfacher Dienst										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%
mittlerer Dienst	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%
gehobener Dienst	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%
höherer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
Gesamt	37	35	2	47	31	16	63	17	84	56%

10-Hauptamt 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	1	1		1	1		2	0	2	50%
A8	0			1		1	0	1	1	100%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			1		1	0	1	1	100%
2. Einstiegsamt	1	1	0	3	1	2	2	2	4	75%
A9	1	1		6	6		7	0	7	86%
A10	4	3	1	12	7	5	10	6	16	75%
A11	8	7	1	11	6	5	13	6	19	58%
A12	4	4		5	3	2	7	2	9	56%
A13	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
3. Einstiegsamt	18	16	2	36	23	13	39	15	54	67%
A13	0			0			0	0	0	
A14	1	1		0			1	0	1	0%
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			1	1		1	0	1	100%
4. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
Gesamt	20	18	2	40	25	15	43	17	60	67%

10 Hauptamt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	14	9	5	15	9	6	18	11	29	52%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	11	10	1	29	18	11	28	12	40	73%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	17	15	2	26	15	11	30	13	43	60%
13				2		2,0	0	2	2	100%
14	1	1		1	1		2	0	2	50%
15	1	1					1	0	1	0%
vergleichbar höherer Dienst	2	2	0	3	1	2	3	2	5	60%
Gesamt	44	36	8	73	43	30	79	38	117	62%

10-Hauptamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	2	1	1	2		2	1	3	4	50%
4	0			0			0	0	0	
5	7	7		14	7	7	14	7	21	67%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	9	8	1	16	7	9	15	10	25	64%
6	0			22	11	11	11	11	22	100%
7	0			2	2		2	0	2	100%
8	0			9	7	2	7	2	9	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0	33	20	13	20	13	33	100%
9a	1	1		11	10	1	11	1	12	92%
9b	1	1		6	4	2	5	2	7	86%
9c	0			3	3		3	0	3	100%
10	0			7	4	3	4	3	7	100%
11	1	1		4	3	1	4	1	5	80%
12	1		1	2	2		2	1	3	67%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	4	3	1	33	26	7	29	8	37	89%
13	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
14	0			2	1	1	1	1	2	100%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	4	2	2	3	2	5	80%
Gesamt	14	12	2	86	55	31	67	33	100	86%

12-Stadt-Entwicklung 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	0%						
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%
gehobener Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	3	3	0	0	0	0	3	0	3	0%

12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0							
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			0			0	0	0	
A11	0			0			0	0	0	
A12	1	1		0			1	0	1	0%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%

12-Stadt-Entwicklung 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	0	0	0	0%						
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8				2	1	1	1	1	2	100%
vergleichbar mittlerer Dienst	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
9							0	0	0	0%
10				1		1	0	1	1	100%
11							0	0	0	0%
12	1	1					1	0	1	0%
vergleichbar gehobener Dienst	1	1	0	1	0	1	1	1	2	50%
13	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
14				1		1	0	1	1	100%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	1	1	0	3	1	2	2	2	4	75%
Gesamt	2	2	0	6	2	4	4	4	8	75%

12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	5	3	2	1	1		4	2	6	17%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	5	3	2	1	1	0	4	2	6	17%
6	0			1		1	0	1	1	100%
7	0			0			0	0	0	
8	0			1	1		1	0	1	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
9a	0			1	1		1	0	1	100%
9b	0			0			0	0	0	
9c	0			0			0	0	0	
10	1	1		1		1	1	1	2	50%
11	1		1	0			0	1	1	0%
12	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	3	2	1	2	1	1	3	2	5	40%
13	1	1		2		2	1	2	3	67%
14	0			1	1		1	0	1	100%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	3	1	2	2	2	4	75%
Gesamt	9	6	3	8	4	4	10	7	17	47%

14-Revisions-Amt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	0%						
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%
gehobener Dienst	4	4	0	2	2	0	6	0	6	33%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	4	4	0	2	2	0	6	0	6	33%

14 - Revisionsamt 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0							
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			1	1		1	0	1	100%
A11	3	3		3	2	1	5	1	6	50%
A12	0			1	1		1	0	1	100%
A13	1		1	0			0	1	1	0%
3. Einstiegsamt	4	3	1	5	4	1	7	2	9	56%
A13	0			0			0	0	0	
A14	1	1		0			1	0	1	0%
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	5	4	1	5	4	1	8	2	10	50%

14-Revisions-Amt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	0	0	0	0%						
6							0	0	0	0%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8							0	0	0	0%
vergleichbar mittlerer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	4	4	0	1	1	0	5	0	5	20%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	4	4	0	2	2	0	6	0	6	33%

14 - Revisionsamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0							
6	0			0			0	0	0	
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	0			0			0	0	0	
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
9a	0			0			0	0	0	
9b	0			0			0	0	0	
9c	0			0			0	0	0	
10	0			1	1		1	0	1	100%
11	1	1		0			1	0	1	0%
12	2	2		0			2	0	2	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	3	3	0	1	1	0	4	0	4	25%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	3	3	0	2	2	0	5	0	5	40%

20-Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	3	3	0	5	3	2	6	2	8	63%
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%
gehobener Dienst	16	16	0	9	7	2	23	2	25	36%
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%
höherer Dienst	3	3	0	0	0	0	3	0	3	0%
Gesamt	22	22	0	14	10	4	32	4	36	39%

20 - Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	3	3		4	3	1	6	1	7	57%
A9	0			1	1		1	0	1	100%
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	3	3	0	5	4	1	7	1	8	63%
A9	1	1		1	1		2	0	2	50%
A10	3	3		3	2	1	5	1	6	50%
A11	3	3		3	2	1	5	1	6	50%
A12	4	4		1	1		5	0	5	20%
A13	3	3		0			3	0	3	0%
3. Einstiegsamt	14	14	0	8	6	2	20	2	22	36%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	18	18	0	13	10	3	28	3	31	42%

**20-Amt für
Finanzen,
Beteiligungen
und Sport 2016**

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	13	10	3	5	4	1	14	4	18	28%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	11	10	1	34	24	10	34	11	45	76%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	17	14	3	17	13	4	27	7	34	50%
13	1		1	2	2		2	1	3	67%
14	2	2					2	0	2	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	3	2	1	2	2	0	4	1	5	40%
Gesamt	44	36	8	58	43	15	79	23	102	57%

20 - Amt für Finanzen, Beteiligungen und Sport 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	1	1		0			1	0	1	0%
3	1	1		1	1		2	0	2	50%
4	0			0			0	0	0	
5	12	10	2	3	2	1	12	3	15	20%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	14	12	2	4	3	1	15	3	18	22%
6	2	2		6	3	3	5	3	8	75%
7	0			2	1	1	1	1	2	100%
8	7	6	1	19	15	4	21	5	26	73%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	9	8	1	27	19	8	27	9	36	75%
9a	5	3	2	9	6	3	9	5	14	64%
9b	4	4		5	5		9	0	9	56%
9c	0			1	1		1	0	1	100%
10	4	4		7	5	2	9	2	11	64%
11	4	3	1	7	4	3	7	4	11	64%
12	2	2		0			2	0	2	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	19	16	3	29	21	8	37	11	48	60%
13	1		1	2	1	1	1	2	3	67%
14	2	2		0			2	0	2	0%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	3	2	1	2	1	1	3	2	5	40%
Gesamt	45	38	7	62	44	18	82	25	107	58%

30-Rechts- und Ordnungsamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	5	5	0	1	0	1	5	1	6	17%
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%
gehobener Dienst	5	5	0	4	3	1	8	1	9	44%
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%
höherer Dienst	3	3	0	2	2	0	5	0	5	40%
Gesamt	13	13	0	7	5	2	18	2	20	35%

30 - Standes-, Rechts- und Ordnungsamt 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	1	1		0			1	0	1	0%
A7	0			1	1		1	0	1	100%
A8	1	1		0			1	0	1	0%
A9	1	1		0			1	0	1	0%
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	3	3	0	1	1	0	4	0	4	25%
A9	1	1		3	3		4	0	4	75%
A10	1	1		3	1	2	2	2	4	75%
A11	4	4		0			4	0	4	0%
A12	4	4		0			4	0	4	0%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	10	10	0	6	4	2	14	2	16	38%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
A14	0			2	1	1	1	1	2	100%
A15	1	1		1	1		2	0	2	50%
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	3	3	0	3	2	1	5	1	6	50%
Gesamt	16	16	0	10	7	3	23	3	26	38%

30-Rechts-
und Ordnungs-
amt 2016

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	2	2	0	3	0	3	67%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	24	24	0	15	11	4	35	4	39	38%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	8	8	0	6	4	2	12	2	14	43%
13							0	0	0	0%
14				3	1	2	1	2	3	100%
15	1	1					1	0	1	0%
vergleichbar höherer Dienst	1	1	0	3	1	2	2	2	4	75%
Gesamt	34	34	0	26	18	8	52	8	60	43%

30 - Standes-, Rechts- und Ordnungsamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		2	2		3	0	3	67%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	1	1	0	2	2	0	3	0	3	67%
6	1	1		13	8	5	9	5	14	93%
7	1		1	0			0	1	1	
8	2	2		8	8		10	0	10	80%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	4	3	1	21	16	5	19	6	25	84%
9a	35	34	1	10	4	6	38	7	45	22%
9b	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			2	2		2	0	2	100%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	36	35	1	14	7	7	42	8	50	28%
13	0			0			0	0	0	
14	1	1		3	1	2	2	2	4	75%
15	1		1	0			0	1	1	0%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	2	1	1	3	1	2	2	3	5	60%
Gesamt	43	40	3	40	26	14	66	17	83	48%

31-Verkehrsüberwachungsamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	4	3	1	1	1	0	4	1	5	20%
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%
gehobener Dienst	4	4	0	2	2	0	6	0	6	33%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	8	7	1	3	3	0	10	1	11	27%

31 - Verkehrsüberwachungsamt 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	22	22		0			22	0	22	0%
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			1	1		1	0	1	100%
A9Z	1	1		0			1	0	1	0%
2. Einstiegsamt	23	23	0	1	1	0	24	0	24	4%
A9	0			0			0	0	0	
A10	1	1		0			1	0	1	0%
A11	0			1	1		1	0	1	100%
A12	1	1		1	1		2	0	2	50%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	2	2	0	2	2	0	4	0	4	50%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			1	1		1	0	1	100%
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
Gesamt	25	25	0	4	4	0	29	0	29	14%

31-Verkehrsüberwachungsamt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	24	22	2	36	28	8	50	10	60	60%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	13	13	0	33	17	16	30	16	46	72%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	1	1	0	3	2	1	3	1	4	75%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	38	36	2	72	47	25	83	27	110	65%

31 - Verkehrsüberwachungsamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	37	33	4	30	23	7	56	11	67	45%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	37	33	4	30	23	7	56	11	67	45%
6	3	2	1	8	5	3	7	4	11	73%
7	3	3		8	4	4	7	4	11	73%
8	2	2		3	3		5	0	5	60%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	8	7	1	19	12	7	19	8	27	70%
9a	3	3		14	13	1	16	1	17	82%
9b	2	2		2	1	1	3	1	4	50%
9c	0			1	1		1	0	1	100%
10	0			1	1		1	0	1	100%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	5	5	0	18	16	2	21	2	23	78%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamt	50	45	5	67	51	16	96	21	117	57%

33-Bürger-Amt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	4	4	0	4	3	1	7	1	8	50%
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%
gehobener Dienst	5	5	0	2	2	0	7	0	7	29%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	9	9	0	6	5	1	14	1	15	40%

33 - Bürgeramt 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	1	1		0			1	0	1	0%
A6	1	1		0			1	0	1	0%
A7	0			1	1		1	0	1	100%
A8	1	1		1	1		2	0	2	50%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	3	3	0	2	2	0	5	0	5	40%
A9	0			0			0	0	0	
A10	2	2		1	1		3	0	3	33%
A11	1	1		0			1	0	1	0%
A12	1	1		1	1		2	0	2	50%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	5	5	0	2	2	0	7	0	7	29%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	8	8	0	4	4	0	12	0	12	33%

33-Bürger-Amt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	4	2	2	6	5	1	7	3	10	60%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	13	13	0	59	27	32	40	32	72	82%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	0	0	0	6	4	2	4	2	6	100%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	17	15	2	71	36	35	51	37	88	81%

33 - Bürgeramt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	1		1	0			0	1	1	0%
2	2	1	1	0			1	1	2	0%
3	0			1		1	0	1	1	100%
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		3	3		4	0	4	75%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	4	2	2	4	3	1	5	3	8	50%
6	3	3		29	11	18	14	18	32	91%
7	0			1		1	0	1	1	100%
8	8	8		32	23	9	31	9	40	80%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	11	11	0	62	34	28	45	28	73	85%
9a	1	1		4	2	2	3	2	5	80%
9b	0			1	1		1	0	1	100%
9c	0			1	1		1	0	1	100%
10	0			2	2		2	0	2	100%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	1	1	0	8	6	2	7	2	9	89%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamt	16	14	2	74	43	31	57	33	90	82%

37-Feuerwehr 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	174	174	0	1	1	0	175	0	175	1%
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%
gehobener Dienst	31	31	0	2	2	0	33	0	33	6%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	2	2					2	0	2	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	207	207	0	3	3	0	210	0	210	1%

37 - Feuerwehr 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	103	103		2	2		105	0	105	2%
A8	55	55		0			55	0	55	0%
A9	31	31		0			31	0	31	0%
A9Z	10	10		0			10	0	10	0%
2. Einstiegsamt	199	199	0	2	2	0	201	0	201	1%
A9	2	2		0			2	0	2	0%
A10	5	5		2	2		7	0	7	29%
A11	8	8		1	1		9	0	9	11%
A12	5	5		0			5	0	5	0%
A13	3	2	1	0			2	1	3	0%
3. Einstiegsamt	23	22	1	3	3	0	25	1	26	12%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	224	223	1	5	5	0	228	1	229	2%

37-Feuerwehr 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
6				3	2	1	2	1	3	100%
7	2	2					2	0	2	0%
8	2	2		1	1		3	0	3	33%
vergleichbar mittlerer Dienst	4	4	0	4	3	1	7	1	8	50%
9	2	2		1	1		3	0	3	33%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
vergleichbar gehobener Dienst	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	7	7	0	5	4	1	11	1	12	42%

37 - Feuerwehr 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0							
6	0			2	1	1	1	1	2	100%
7	1	1		2	2		3	0	3	67%
8	2	2		0			2	0	2	0%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	3	3	0	4	3	1	6	1	7	57%
9a	0			1	1		1	0	1	100%
9b	4	4		1	1		5	0	5	20%
9c	1	1		0			1	0	1	0%
10	0			0			0	0	0	
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	5	5	0	2	2	0	7	0	7	29%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	8	8	0	6	5	1	13	1	14	43%

40-Schulamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	0%						
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%
gehobener Dienst	3	3	0	7	5	2	8	2	10	70%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15				1	1		1	0	1	100%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
Gesamt	3	3	0	8	6	2	9	2	11	73%

40 - Schulumt 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0							
A9	1	1		2	2		3	0	3	67%
A10	0			4	3	1	3	1	4	100%
A11	1	1		2	2		3	0	3	67%
A12	0			0			0	0	0	
A13	2	2		0			2	0	2	0%
3. Einstiegsamt	4	4	0	8	7	1	11	1	12	67%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	4	4	0	8	7	1	11	1	12	67%

40-Schulamt 2061										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	2	2	0	75	14	61	16	61	77	97%
9				6	2	4	2	4	6	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
vergleichbar gehobener Dienst	0	0	0	6	2	4	2	4	6	100%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	2	2	0	82	16	66	18	66	84	98%

40 - Schulamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	2	2		60	13	47	15	47	62	97%
7	0			7	2	5	2	5	7	100%
8	0			9	3	6	3	6	9	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	2	2	0	76	18	58	20	58	78	97%
9a	1	1		4	3	1	4	1	5	80%
9b	0			1		1	0	1	1	100%
9c	0			1		1	0	1	1	100%
10	1	1		0			1	0	1	0%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	2	2	0	6	3	3	5	3	8	75%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamt	4	4	0	82	21	61	25	61	86	95%

42-Amt für Kultur und Bibliotheken 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
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%
gehobener Dienst	1	1	0	8	3	5	4	5	9	89%
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%
höherer Dienst	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
Gesamt	2	2	0	10	4	6	6	6	12	83%

42 - Amt für Kultur und Bibliotheken 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0							
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			3	1	2	1	2	3	100%
A11	1	1		5	1	4	2	4	6	83%
A12	0			1	1		1	0	1	100%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	1	1	0	9	3	6	4	6	10	90%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	2	2	0	9	3	6	5	6	11	82%

42-Amt für
Kultur und
Bibliotheken
2016

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	6	3	3	9	2	7	5	10	15	60%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	6	5	1	22	5	17	10	18	28	79%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	6	5	1	15	4	11	9	12	21	71%
13	2		2	3	1	2,0	1	4	5	60%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	3	1	2	3	1	2	2	4	6	50%
Gesamt	21	14	7	49	12	37	26	44	70	70%

42 - Amt für Kultur und Bibliotheken 2019

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	0			1		1	0	1	1	100%
3	0			1	1		1	0	1	100%
4	0			0			0	0	0	
5	2	2		4	1	3	3	3	6	67%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	4	2	2	7	2	5	4	7	11	64%
6	3	3		5		5	3	5	8	63%
7	3	1	2	17	8	9	9	11	20	85%
8	0			2		2	0	2	2	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	6	4	2	24	8	16	12	18	30	80%
9a	0			8	5	3	5	3	8	100%
9b	4	2	2	11	5	6	7	8	15	73%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			2	2		2	0	2	100%
11	0			1	1		1	0	1	100%
12	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	5	3	2	22	13	9	16	11	27	81%
13	2	2		3	1	2	3	2	5	60%
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	2	2	0	3	1	2	3	2	5	60%
Gesamt	17	11	6	56	24	32	35	38	73	77%

44-PCK 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
6	1	1		1		1	1	1	2	50%
7				1	1		1	0	1	100%
8				2		2	0	2	2	100%
vergleichbar mittlerer Dienst	1	1	0	4	1	3	2	3	5	80%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	36	5	31	35	3	32	8	63	71	49%
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	38	7	31	41	5	36	12	67	79	52%

44 - Peter-Cornelius-Konservatorium 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			1	1		1	0	1	100%
4	0			1		1	0	1	1	100%
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
6	1	1		0			1	0	1	0%
7	0			2	1	1	1	1	2	100%
8	0			2		2	0	2	2	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	1	1	0	4	1	3	2	3	5	80%
9a	1		1	0			0	1	1	0%
9b	17	16	1	21	5	16	21	17	38	55%
9c	0			0			0	0	0	
10	2	1	1	0			1	1	2	0%
11	11	9	2	6	2	4	11	6	17	35%
12	0			1		1	0	1	1	100%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	31	26	5	28	7	21	33	26	59	47%
13	0			0			0	0	0	
14	1	1		0			1	0	1	0%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	33	28	5	34	9	25	37	30	67	51%

451-Gutenberg-Museum 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	14	0	14	15	0	15	0	29	29	52%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	2	2	0	3	2	1	4	1	5	60%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	2	1	1	2	2	1	3	2	4	50%
13	1		1	4	1	3	1	4	5	80%
14							0	0	0	0%
15				1	1		1	0	1	100%
vergleichbar höherer Dienst							0	0	0	0%
Gesamt	1	0	1	5	2	3	2	4	6	83%

451 Gutenberg-Museum 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	14		14	11		11	0	25	25	44%
3	0			2		2	0	2	2	100%
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		3	2	1	3	1	4	75%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	15	1	14	16	2	14	3	28	31	52%
6	2	1	1	1	1		2	1	3	33%
7	1	1		1	1		2	0	2	50%
8	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	4	3	1	2	2	0	5	1	6	33%
9a	0			0			0	0	0	
9b	1		1	2	1	1	1	2	3	67%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			1	1		1	0	1	100%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	1	0	1	3	2	1	2	2	4	75%
13	1	1		3		3	1	3	4	75%
14	0			0			0	0	0	
15	0			1	1		1	0	1	100%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	4	1	3	2	3	5	80%
Gesamt	21	5	16	25	7	18	12	34	46	54%

452-Naturhistorisches-museum 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	4	0	4	6	0	6	0	10	10	60%
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8				1	1		1	0	1	100%
vergleichbar mittlerer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	5	3	2	4	2	2	5	4	9	44%
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	10	4	6	11	3	8	7	14	21	52%

452 - Naturhistorisches Museum 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	3		3	2		2	0	5	5	40%
3	2		2	2		2	0	4	4	50%
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	5	0	5	4	0	4	0	9	9	44%
6	0			0			0	0	0	
7	0			0			0	0	0	
8	0			1	1		1	0	1	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
9a	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
9b	0			2	1	1	1	1	2	100%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			0			0	0	0	
11	1	1		0			1	0	1	0%
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	2	2	0	4	2	2	4	2	6	67%
13	1		1	1	1		1	1	2	50%
14	0			0			0	0	0	
15	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	2	1	1	1	1	0	2	1	3	33%
Gesamt	9	3	6	10	4	6	7	12	19	53%

47-Stadt-archiv 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	0%						
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%
gehobener Dienst	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
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%
höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	2	2	0	2	1	1	3	1	4	50%

47 - Stadtarchiv 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			0			0	0	0	
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0							
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			1	1		1	0	1	100%
A11	0			1		1	0	1	1	100%
A12	0			0			0	0	0	
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	0	0	0	2	1	1	1	1	2	100%
A13	0			0			0	0	0	
A14	1	1		0			1	0	1	0%
A15	0			0			0	0	0	
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	2	2	0	2	1	1	3	1	4	50%

47-Stadt-archiv 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
6							0	0	0	0%
7	0						0	0	0	0%
8	1	1		1	1		2	0	2	50%
vergleichbar mittlerer Dienst	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
9				2		2	0	2	2	100%
10	1	1					1	0	1	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
vergleichbar gehobener Dienst	1	1	0	2	0	2	1	2	3	67%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	3	3	0	3	1	2	4	2	6	50%

47 - Stadtarchiv 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			1	1		1	0	1	100%
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
6	0			1	1		1	0	1	100%
7	0			0			0	0	0	
8	1	1		1		1	1	1	2	50%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	1	1	0	2	1	1	2	1	3	67%
9a	0			0			0	0	0	
9b	0			1		1	0	1	1	100%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			0			0	0	0	
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	2	2	0	4	2	2	4	2	6	67%

50-Amt für soziale Leistungen 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	1	1	0	4	2	2	3	2	5	80%
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%
gehobener Dienst	18	17	1	51	26	25	43	26	69	74%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	20	19	1	55	28	27	47	28	75	73%

50 - Amt für soziale Leistungen 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	1	1		3	2	1	3	1	4	75%
A9	0			1		1	0	1	1	100%
A9Z	0			1	1		1	0	1	100%
2. Einstiegsamt	1	1	0	5	3	2	4	2	6	83%
A9	4	4		4	4		8	0	8	50%
A10	4	4		26	10	16	14	16	30	87%
A11	5	5		2	2		7	0	7	29%
A12	2	2		3	1	2	3	2	5	60%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	16	16	0	35	17	18	33	18	51	69%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	18	18	0	40	20	20	38	20	58	69%

50-Amt für soziale Leistungen 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	5	2	3	3	3	6	83%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	2	2	0	25	15	10	11	10	27	93%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	12	10	2	34	21	13	31	15	46	74%
13				2		2	0	2	2	100%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
Gesamt	15	13	2	66	38	28	45	30	81	81%

50 - Amt für soziale Leistungen 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		6	4	2	5	2	7	86%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	1	1	0	6	4	2	5	2	7	86%
6	1	1		9	1	8	2	8	10	90%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	5	5		5	3	2	8	2	10	50%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	6	6	0	15	5	10	11	10	21	71%
9a	3	2	1	15	7	8	9	9	18	83%
9b	2	2		9	6	3	8	3	11	82%
9c	2	2		23	17	6	19	6	25	92%
10	2	1	1	3	2	1	3	2	5	60%
11	1	1		1	1		2	0	2	50%
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	10	8	2	51	33	18	41	20	61	84%
13	0			1	1		1	0	1	100%
14	1	1		0			1	0	1	0%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
Gesamt	18	16	2	73	43	30	59	32	91	80%

50-Amt für soziale Leistungen 2016										
(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%
Gesamt	5	5	0	9	4	5	9	5	14	64%

50 - Amt für soziale Leistungen 2019										
Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
S2	0			0			0	0	0	
S3	0			0			0	0	0	
S4	0			0			0	0	0	
S5	0			0			0	0	0	
S6	0			0			0	0	0	
S7	0			0			0	0	0	
S8a	0			0			0	0	0	
S8b	0			0			0	0	0	
S9	0			0			0	0	0	
S10	0			0			0	0	0	
S11a	0			0			0	0	0	
S11b	0			0			0	0	0	
S12	5	4	1	9	3	6	7	7	14	64%
S13	0			0			0	0	0	
S14	0			0			0	0	0	
S15	2	2		3	1	2	3	2	5	60%
S16	0			0			0	0	0	
S17	1	1		0			1	0	1	0%
S18	0			0			0	0	0	
Gesamt	8	7	1	12	4	8	11	9	20	60%

51-Amt für Jugend und Familie 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	4	1	3	1	3	4	100%
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%
gehobener Dienst	7	6	1	23	11	12	17	13	30	77%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	7	6	1	27	12	15	18	16	34	79%

51 - Amt für Jugend und Familie 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			3	1	2	1	2	3	100%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			1	1		1	0	1	100%
2. Einstiegsamt	0	0	0	4	2	2	2	2	4	100%
A9	0			0			0	0	0	
A10	2	2		17	8	9	10	9	19	89%
A11	2	2		4	2	2	4	2	6	67%
A12	0			3	3		3	0	3	100%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	4	4	0	24	13	11	17	11	28	86%
A13	0			1	1		1	0	1	100%
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
Gesamt	4	4	0	29	16	13	20	13	33	88%

51-Amt für Jugend und Familie 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	17	2	15	228	3	225	5	240	245	93%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	2	2	0	22	12	10	14	10	24	92%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	2	1	1	12	6	6	7	7	14	86%
13							0	0	0	0%
14	1	1					1	0	1	0%
15							0	0	0	0%
15a	1	1					1	0	1	0%
vergleichbar höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	23	7	16	262	21	241	28	257	285	92%

51 - Amt für Jugend und Familie 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	2	1	1	177		177	1	178	179	99%
2	0			75		75	0	75	75	100%
3	16	16		18		18	16	18	34	53%
4	0			1		1	0	1	1	100%
5	4	3	1	1		1	3	2	5	20%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	22	20	2	272	0	272	20	274	294	93%
6	1	1		18	10	8	11	8	19	95%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	2	2		13	8	5	10	5	15	87%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	3	3	0	32	19	13	22	13	35	91%
9a	0			9	6	3	6	3	9	100%
9b	2		2	0			0	2	2	0%
9c	0			0			0	0	0	
10	2	2		3	2	1	4	1	5	60%
11	0			1	1		1	0	1	100%
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	4	2	2	13	9	4	11	6	17	76%
13	1	1		0			1	0	1	0%
14	1	1		0			1	0	1	0%
15	0			0			0	0	0	#DIV/0!
vergleichbar 4. Einstiegsamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	31	27	4	317	28	289	55	293	348	91%

51-Amt für Jugend und Familie 2016										
(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%
Gesamt	5	5	0	9	4	5	9	5	14	64%

51 - Amt für Jugend und Familie 2019

Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
S2	2		2	2		2	0	4	4	50%
S3	10	9	1	114	58	56	67	57	124	92%
S4	1	1		11	4	7	5	7	12	92%
S5	0			0			0	0	0	
S6	0			0			0	0	0	
S7	0			0			0	0	0	
S8a	81	56	25	674	391	283	447	308	755	89%
S8b	1		1	15	6	9	6	10	16	94%
S9	2	2		14	11	3	13	3	16	88%
S10	0			3	3		3	0	3	100%
S11a	0			0			0	0	0	
S11b	6	3	3	33	6	27	9	30	39	85%
S12	6	3	3	25	5	20	8	23	31	81%
S13	3		3	36	28	8	28	11	39	92%
S14	7	6	1	37	20	17	26	18	44	84%
S15	12	10	2	57	39	18	49	20	69	83%
S16	1	1		17	9	8	10	8	18	94%
S17	1	1		6	5	1	6	1	7	86%
S18	1	1		1	1		2	0	2	50%
Gesamt	134	93	41	1045	586	459	679	500	1179	89%

60-Bauamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	2	1	1	1	1	0	2	1	3	33%
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%
gehobener Dienst	16	15	1	5	2	3	17	4	21	24%
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%
höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	20	18	2	6	3	3	21	5	26	23%

60 - Bauamt 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	2	2		0			2	0	2	0%
A8	0			1	1		1	0	1	100%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%
A9	1	1		2	2		3	0	3	67%
A10	2	2		4	1	3	3	3	6	67%
A11	8	8		1		1	8	1	9	11%
A12	1	1		0			1	0	1	0%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	13	13	0	7	3	4	16	4	20	35%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
A14	1	1		0			1	0	1	0%
A15	0			0			0	0	0	
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	3	3	0	0	0	0	3	0	3	0%
Gesamt	18	18	0	8	4	4	22	4	26	31%

60-Bauamt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	8	8	0	5	2	3	10	3	13	38%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	9	8	1	11	9	2	17	3	20	55%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	22	20	2	16	7	9	27	11	38	42%
13				2		2,0	0	2	2	100%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
Gesamt	39	36	3	34	18	16	54	19	73	47%

60 - Bauamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	1	1		0			1	0	1	0%
5	6	6		4	3	1	9	1	10	40%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	7	7	0	4	3	1	10	1	11	36%
6	3	3		5	4	1	7	1	8	63%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	2	2		4	3	1	5	1	6	67%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	5	5	0	10	8	2	13	2	15	67%
9a	5	5		5	3	2	8	2	10	50%
9b	2	2		1	1		3	0	3	33%
9c	0			0			0	0	0	#DIV/0!
10	4	2	2	1	1		3	2	5	20%
11	6	6		11	7	4	13	4	17	65%
12	3	2	1	2	2		4	1	5	40%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	20	17	3	20	14	6	31	9	40	50%
13	0			2		2	0	2	2	100%
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	2	0	2	0	2	2	100%
Gesamt	32	29	3	36	25	11	54	14	68	53%

61-Stadtplanungsamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
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%
mittlerer Dienst	3	3	0	1	0	1	3	1	4	25%
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%
gehobener Dienst	5	5	0	1	1	0	6	0	6	17%
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%
höherer Dienst	6	6	0	0	0	0	6	0	6	0%
Gesamt	14	14	0	2	1	1	15	1	16	13%

61 - Stadtplanungsamt 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			1		1	0	1	1	100%
A8	1	1		0			1	0	1	0%
A9	1	1		0			1	0	1	0%
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	2	2	0	1	0	1	2	1	3	33%
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			0			0	0	0	
A11	2	2		0			2	0	2	0%
A12	1	1		0			1	0	1	0%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	4	4	0	0	0	0	4	0	4	0%
A13	0			0			0	0	0	
A14	4	4		0			4	0	4	0%
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	5	5	0	0	0	0	5	0	5	0%
Gesamt	11	11	0	1	0	1	11	1	12	8%

61-Stadtplanungsamt 2061										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	43	43	0	14	7	7	50	7	57	25%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	27	25	2	16	11	5	36	7	43	37%
13	5	5					5	0	5	0%
14	2	1	1	1	1		2	1	3	33%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	7	6	1	1	1	0	7	1	8	13%
Gesamt	78	75	3	31	19	12	94	15	109	28%

61 - Stadtplanungsamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
6	21	20	1	10	3	7	23	8	31	32%
7	13	13		1	1		14	0	14	7%
8	7	7		2	1	1	8	1	9	22%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	41	40	1	13	5	8	45	9	54	24%
9a	6	6		5	1	4	7	4	11	45%
9b	4	4		0			4	0	4	0%
9c	0			0			0	0	0	
10	3	3		3	3		6	0	6	50%
11	12	10	2	15	10	5	20	7	27	56%
12	5	5		2	2		7	0	7	29%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	30	28	2	25	16	9	44	11	55	45%
13	5	4	1	1	1		5	1	6	17%
14	2	2		1	1		3	0	3	33%
15	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	8	7	1	2	2	0	9	1	10	20%
Gesamt	80	76	4	40	23	17	99	21	120	33%

67-Grün- und Umweltamt 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	1	1	0	1	0	1	1	1	2	50%
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%
gehobener Dienst	1	1	0	6	3	3	4	3	7	86%
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%
höherer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	4	4	0	7	3	4	7	4	11	64%

67 Grün- und Umweltamt 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			1	1		1	0	1	100%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
A9	0			0			0	0	0	
A10	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
A11	0			2	2		2	0	2	100%
A12	2	2		0			2	0	2	0%
A13	1	1		1	1		2	0	2	50%
3. Einstiegsamt	4	4	0	5	4	1	8	1	9	56%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	5	5	0	6	5	1	10	1	11	55%

67-Grün- und Umweltamt 2016										
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%
vergleichbar einfacherer Dienst	32	32	0	4	3	1	35	1	36	11%
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%
vergleichbar mittlerer Dienst	64	60	4	22	11	11	71	15	86	26%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	23	18	5	19	9	10	27	15	42	45%
13	3	2	1	3	1	2	3	3	6	50%
14	2	2					2	0	2	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	5	4	1	3	1	2	5	3	8	38%
Gesamt	124	114	10	48	24	24	138	34	172	28%

67 Grün- und Umweltamt 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	1	1		0			1	0	1	0%
3	2	2		0			2	0	2	0%
4	11	10	1	0			10	1	11	0%
5	11	11		2		2	11	2	13	15%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	25	24	1	2	0	2	24	3	27	7%
6	30	30		14	9	5	39	5	44	32%
7	26	22	4	5	4	1	26	5	31	16%
8	12	9	3	7	4	3	13	6	19	37%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	68	61	7	26	17	9	78	16	94	28%
9a	4	1	3	1		1	1	4	5	20%
9b	8	7	1	2	2		9	1	10	20%
9c	2	2		1	1		3	0	3	33%
10	4	3	1	8	4	4	7	5	12	67%
11	4	3	1	9	5	4	8	5	13	69%
12	4	2	2	4	1	3	3	5	8	50%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	26	18	8	25	13	12	31	20	51	49%
13	3	2	1	2	2		4	1	5	40%
14	2	2		0			2	0	2	0%
15	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 4. Einstiegsamt	6	5	1	2	2	0	7	1	8	25%
Gesamt	125	108	17	55	32	23	140	40	180	31%

75.03.02 GG
Kanalbetrieb
2016

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
6	1	1					1	0	1	0%
7							0	0	0	0%
8							0	0	0	0%
vergleichbar mittlerer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
9							0	0	0	0%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
vergleichbar gehobener Dienst	0	0	0	0%						
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%

75.03.02 GG Kanalbetrieb 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	1	1		0			1	0	1	0%
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
6	0			0			0	0	0	
7	0			0			0	0	0	
8	0			0			0	0	0	
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0							
9a	0			0			0	0	0	
9b	0			0			0	0	0	
9c	0			0			0	0	0	
10	0			0			0	0	0	
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	0	0	0							
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%

80- Amt für Wirtschaft und Liegen- schaften 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
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%
gehobener Dienst	5	5	0	3	3	0	8	0	8	38%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15	1	1					1	0	1	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	6	6	0	4	3	1	9	1	10	40%

80 - Amt für Wirtschaft- und Liegenschaften 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	0			1	1		1	0	1	100%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
A9	0			2	2		2	0	2	100%
A10	1	1		0			1	0	1	0%
A11	6	6		2	2		8	0	8	25%
A12	0			1	1		1	0	1	100%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	7	7	0	5	5	0	12	0	12	42%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			1	1		1	0	1	100%
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
Gesamt	7	7	0	7	7	0	14	0	14	50%

80- Amt für
Wirtschaft und
Liegenschaften
2016

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	1	0	1	1	1	0	1	1	2	50%
6	1	1		6	2	4	3	4	7	86%
7							0	0	0	0%
8	3	3		1	1		4	0	4	25%
vergleichbar mittlerer Dienst	4	4	0	7	3	4	7	4	11	64%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	6	6	0	2	2	0	8	0	8	25%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	11	10	1	10	6	4	16	5	21	48%

80 - Amt für Wirtschaft- und Liegenschaften 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	1		1	0			0	1	1	0%
4	1	1		0			1	0	1	0%
5	0			1	1		1	0	1	100%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	2	1	1	1	1	0	2	1	3	33%
6	1		1	3	1	2	1	3	4	75%
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	0			2	1	1	1	1	2	100%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	1	0	1	6	3	3	3	4	7	86%
9a	1	1		3	2	1	3	1	4	75%
9b	2	1	1	0			1	1	2	0%
9c	0			0			0	0	0	
10	1	1		3	3		4	0	4	75%
11	4	4		3	3		7	0	7	43%
12	3	3		0			3	0	3	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	11	10	1	9	8	1	18	2	20	45%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamt	14	11	3	16	12	4	23	7	30	53%

993-GVG 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	0	0	0	0%						
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%
gehobener Dienst	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%

993-GVG 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0							
6	0			0			0	0	0	
7	0			0			0	0	0	
8	0			0			0	0	0	
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0							
9a	0			0			0	0	0	
9b	0			1	1		1	0	1	100%
9c	0			0			0	0	0	
10	0			0			0	0	0	
11	1	1		0			1	0	1	0%
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
13	0			1	1		1	0	1	100%
14	1	1		0			1	0	1	0%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%
Gesamt	2	2	0	2	2	0	4	0	4	50%

997-Congress
Centraum Mainz
GmbH 2016

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%
vergleichbar einfacherer Dienst	4	3	1	0	0	0	3	1	4	0%
6				1	1		1	0	1	100%
7							0	0	0	0%
8							0	0	0	0%
vergleichbar mittlerer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
9				1	1		1	0	1	100%
10							0	0	0	0%
11							0	0	0	0%
12							0	0	0	0%
vergleichbar gehobener Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	4	3	1	2	2	0	5	1	6	33%

997-Congress Centraum Mainz GmbH 2019

Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	1	1		0			1	0	1	0%
5	1	1		0			1	0	1	0%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
6	0			1		1	0	1	1	100%
7	0			0			0	0	0	
8	0			0			0	0	0	
vergleichbar 2. Einstiegsamt	0	0	0	1	0	1	0	1	1	100%
9a	0			1	1		1	0	1	100%
9b	0			0			0	0	0	
9c	0			0			0	0	0	
10	0			0			0	0	0	
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	2	2	0	2	1	1	3	1	4	50%

JC 2016										
(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%
einfacher Dienst	0	0	0	0%						
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%
mittlerer Dienst	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
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%
gehobener Dienst	3	3	0	8	4	4	7	4	11	73%
A13 hD							0	0	0	0%
A14							0	0	0	0%
A15							0	0	0	0%
A16							0	0	0	0%
höherer Dienst	0	0	0	0%						
Gesamt	5	5	0	8	4	4	9	4	13	62%

Jobcenter 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A1	0			0			0	0	0	
A2	0			0			0	0	0	
A3	0			0			0	0	0	
A4	0			0			0	0	0	
1. Einstiegsamt	0	0	0							
A5	0			0			0	0	0	
A6	0			0			0	0	0	
A7	0			0			0	0	0	
A8	1	1		0			1	0	1	0%
A9	0			0			0	0	0	
A9Z	0			0			0	0	0	
2. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
A9	0			0			0	0	0	
A10	0			5	2	3	2	3	5	100%
A11	0			3	1	2	1	2	3	100%
A12	1	1		1	1		2	0	2	50%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	1	1	0	9	4	5	5	5	10	90%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	0			0			0	0	0	
4. Einstiegsamt	0	0	0							
Gesamt	2	2	0	9	4	5	6	5	11	82%

JC 2016										
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	100%
vergleichbar einfacherer Dienst	0	0	0	1	1	0	1	0	1	100%
6							0	0	0	0%
7							0	0	0	0%
8	1	1		5	3	2	4	2	6	83%
vergleichbar mittlerer Dienst	1	1	0	5	3	2	4	2	6	83%
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%
vergleichbar gehobener Dienst	7	6	1	4	2	2	8	3	11	36%
13							0	0	0	0%
14							0	0	0	0%
15							0	0	0	0%
vergleichbar höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Gesamt	8	7	1	10	6	4	13	5	18	56%

Jobcenter 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			0			0	0	0	
2	0			0			0	0	0	
3	0			0			0	0	0	
4	0			0			0	0	0	
5	0			0			0	0	0	
vergleichbar 1. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	0			0			0	0	0	
7	0			0			0	0	0	
8	1	1		3	1	2	2	2	4	75%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	1	1	0	3	1	2	2	2	4	75%
9a	0			6	5	1	5	1	6	100%
9b	1	1		2	1	1	2	1	3	67%
9c	4	4		3	2	1	6	1	7	43%
10	3	3		0			3	0	3	0%
11	0			0			0	0	0	
12	0			0			0	0	0	
vergleichbar 3. Einstiegsamt	8	8	0	11	8	3	16	3	19	58%
13	0			0			0	0	0	
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamt	9	9	0	14	9	5	18	5	23	61%

2.6. 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.

Nachfolgend werden die Daten der Telearbeiter/-innen mit denen aus dem Gleichstellungsplan 2016 verglichen. Es fällt hierbei auf, dass keine großen Abweichungen bei den Frauenanteilen zu erkennen sind. Die absolute Zahl der Telearbeiter hat sich hingegen fast verdreifacht (von 49 auf 141).

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
Gesamt	49	16	33	67,3

Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2016 in Vollzeit/Teilzeit

	Summe	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	15	10	5
Beschäftigte	34	19	15
Gesamt	49	29	20

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

Teilzeit	Summe	Männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	5	0	5	100
Beschäftigte	15	0	15	100
Gesamt	20	0	20	100

Telearbeiter/- innen zum Stichtag 31.08.2019

Gesamt

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	39	16	23	59,0
Beschäftigte	102	41	61	59,8
Gesamt	141	57	84	59,6

Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2019 in Vollzeit/Teilzeit

	Summe	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	39	26	13
Beschäftigte	102	65	37
Gesamt	141	91	50

Vollzeit	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	26	14	12	46,2
Beschäftigte	65	37	28	43,1
Gesamt	91	51	40	44,0

Teilzeit	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Beamte	13	2	11	84,6
Beschäftigte	37	4	33	89,2
Gesamt	50	6	44	88,0

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
Gesamt	15	6	9	60

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
Gesamt	30	10	20	66,7

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
Gesamt	4	0	4	100

Telearbeiter/-innen zum Stichtag 31.08.2019 nach
Beschäftigungsverhältnis
("Statusgruppe")

Beamte /-innen

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
A 9 mD	1	0	1	100,0
A 10	7	2	5	71,4
A 11	19	9	10	52,6
A 12	4	1	3	75,0
A 13	3	1	2	66,7
Gesamt	34	13	21	61,8

Beschäftigte Verwaltung

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Eg 6	2	0	2	100,0
Eg 8	17	5	12	70,6
Eg 9 a	14	3	11	78,6
Eg 9 b	4	2	2	50,0
Eg 10	22	12	10	45,5
Eg 11	14	10	4	28,6
Eg 12	5	5	0	0,0
Eg 13	7	2	5	71,4
Gesamt	85	39	46	54,1

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

	Summe	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
S 12	5	0	5	100,0
S 17	2	1	1	50,0
S 18	1	0	1	100,0
Gesamt	8	1	7	87,5

3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen

Vorbemerkungen

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.

Für die Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale (KDZ), Gebäudewirtschaft Mainz (GWM) und den Entsorgungsbetrieb wurden auch im Gleichstellungsplan 2016 weiterhin keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet. Vielmehr gelten auch hier die für die Stadtverwaltung beschriebenen.

Die im Gleichstellungsplan 2016 festgelegten Maßnahmen sind nach drei Jahren auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen. Zudem werden die beschriebenen Maßnahmen auf Ihre Aktualität überprüft.

3.1. 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

3.2.4 Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)

3.2.5 Ausbildung

3.2.6 Interner Arbeitsmarkt

3.2.7 Sonstiges

3.1.1. Abbau der Unterrepräsentanz

Weiterhin wird in den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, ein Abbau im Rahmen der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes angestrebt. „Unterrepräsentiert“ i.S. des § 3 Abs. 8 Landesgleichstellungsgesetz 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 auch in 2019 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. Der Frauenanteil der Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Mainz hat sich auf 67,7 % erhöht. Genauer ist der Statistik der einzelnen Ämter sowie der Eigenbetriebe zu entnehmen.

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, sollte 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 hat die Berufsfeuerwehr durch Faltblätter und Plakate für dieses Angebot geworben.

3.1.2. Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion

Frauen in Führungspositionen sind auch in 2019 bei der Stadtverwaltung Mainz (ausgenommen der Bereich Kindertagesstätten) noch eine Minderheit. Angedachte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen waren:

- 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 -auch im Vergleich zum Betrachtungsraum des Gleichstellungsplans 2016- ist Punkt 2.2.2 des Gleichstellungsplanes zu entnehmen. Es nehmen weiterhin 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 Sachgebietsleiterinnen wird auch in 2019 weiterhin fortgeführt.

Im Rahmen der Führungskräftegewinnung wird ein **Mentoring-Programm** für die Teilnehmenden angeboten.

3.1.3. Arbeitsorganisation

- Teilzeitarbeit/Teilzeitquote
- Telearbeit
- Arbeitszeitgestaltung

Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar, was in der Praxis nicht immer umsetzbar ist. Um Teilzeitbeschäftigung weiter zu fördern, werden auch in 2019 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

Zudem hat die die Stadt Mainz in ihren Informationen zur Elternzeit und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen noch deutlicher herausgestellt, dass beide Geschlechter die gesetzlichen Regelungen nutzen können und mit der Inanspruchnahme keine beruflichen Nachteile verbunden sind. Hier hat sich gezeigt, dass in den vergangenen Jahren immer mehr Männer Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben. Eventuelle Bedenken konnten so offensichtlich aus dem Weg geräumt werden.

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 Telearbeit bei der Stadt Mainz wird 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, wird dies weiter für jeden Einzelfall geprüft. Die geplante Umfrage, wie zufrieden Telearbeiter und Führungskräfte mit Telearbeit sind, ist durchgeführt worden. Fast alle (97 %) der Telearbeitenden haben hierbei angegeben, dass die mit der Telearbeit verfolgten Ziele erreicht wurden. 95 % der Telearbeitenden sind auch mit der Telearbeit zufrieden. Auch Führungskräfte in Telearbeit haben einen hohen Zufriedenheitsgrad (88 %) und die mit der Telearbeit verfolgten Ziele wurden bei 88 % der Teilnehmer erreicht. Zudem wird inzwischen auch ganztägige Telearbeit für Führungskräfte ermöglicht.

3.1.4. Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)

- Fortbildungen nur für Frauen
- Frauenförderung und Führungsverantwortung
- 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.

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 ist. Dem Fort- und Weiterbildungswunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Stadtverwaltung auch mit der Durchführung der Angestelltenlehrgänge gerecht. Hier spiegelt sich auch in 2019 ein hoher Frauenanteil der Teilnehmenden wider. Auch für Mitarbeiterinnen im einfachen und mittleren Dienst werden weiterhin Orientierungskurse und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Es sollte 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. Grundsätzlich kann Beschäftigten, die die persönlichen Voraussetzungen nicht schon durch ein abgeschlossenes Studium oder Ausbildung erfüllen, der Zugang zur jeweiligen Entgeltgruppe als sonstiger Beschäftigter ermöglicht werden. Voraussetzung hierfür ist in der Regel, dass eine einschlägige

Berufserfahrung und entsprechende Fortbildungsmaßnahmen nachgewiesen werden. Es erfolgt eine individuelle Einzelfallprüfung durch das Hauptamt.

Die bestehenden **Führungsleitlinien** der Stadt Mainz sollten 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. Die Umsetzung der Führungsleitlinien wurde im Rahmen einer Amtsleiter/innen-Konferenz diskutiert. Es wurde festgestellt, dass die Leitlinien "gelebt" werden, der Prozess der Implementierung auf allen Führungsebenen jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Eine Evaluation soll zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

3.1.5. 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.

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.

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

3.1.6. Interner Arbeitsmarkt

Die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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.

Es wurden in den Stellenausschreibungen verschiedene Sätze aufgenommen:

ab Eingruppierung A 10/E 9b: "Wir begrüßen besonders Bewerbungen von Frauen, da wir im Rahmen unseres Gleichstellungsplanes bestrebt sind, den Frauenanteil auf dieser Funktionsebene zu erhöhen."

im sozialpädagogischen Bereich: "Wir begrüßen besonders die Bewerbung von Männern, da wir bestrebt sind, den Anteil männlicher Erzieher in unseren Kindertagesstätten zu erhöhen."

Daneben befasst sich die Arbeitsgruppe des Hauptamtes mit der Überarbeitung der Stellenausschreibungen. Dieser Prozess ist allerdings noch nicht abgeschlossen und wird noch andauern. Die Überarbeitung betrifft sowohl den Aufbau, als auch die inhaltlichen Aspekte, um Stellenausschreibungen attraktiver zu machen.

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.

3.1.7. Sonstiges

- Strategien für Vielfalt
- 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 auch in 2019 fort und sieht sie auch als wesentlichen Bestandteil der internen Kommunikation.

Entgeltgleichheit: Grundsätzlich gilt das **Entgelttransparenzgesetz** auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst; Beamtinnen und Beamte hingegen haben kein individuelles Aus-

Auskunftsrecht zur Besoldung vergleichbarer Tätigkeiten. Beschäftigte können das individuelle Auskunftsrecht über den Personalrat geltend machen. Der Personalrat bietet dazu allen Beschäftigten eine umfassende Information.

Teil II

Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale (KDZ)

Inhaltsübersicht

Seite

Inhalt Teil II

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur	140
1.1. <i>Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale</i>	140
1.2. <i>Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses</i>	141
1.2.1. Beamte/Beamtinnen	141
1.2.2. Beschäftigte.....	141
1.3. <i>Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen</i>	142
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen).....	142
Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte).....	143
2016.....	143
1.3.2. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben.....	143
1.3.3. Teilzeitarbeit.....	144
1.3.4. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	145
2. Statistisches Material.....	146
2.1. <i>Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer</i>	146
2.1.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	146
2.2. <i>Aus- und Fortbildung.....</i>	148
2.3. <i>Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016.....</i>	148
2.4. <i>Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019</i>	149
3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen	150

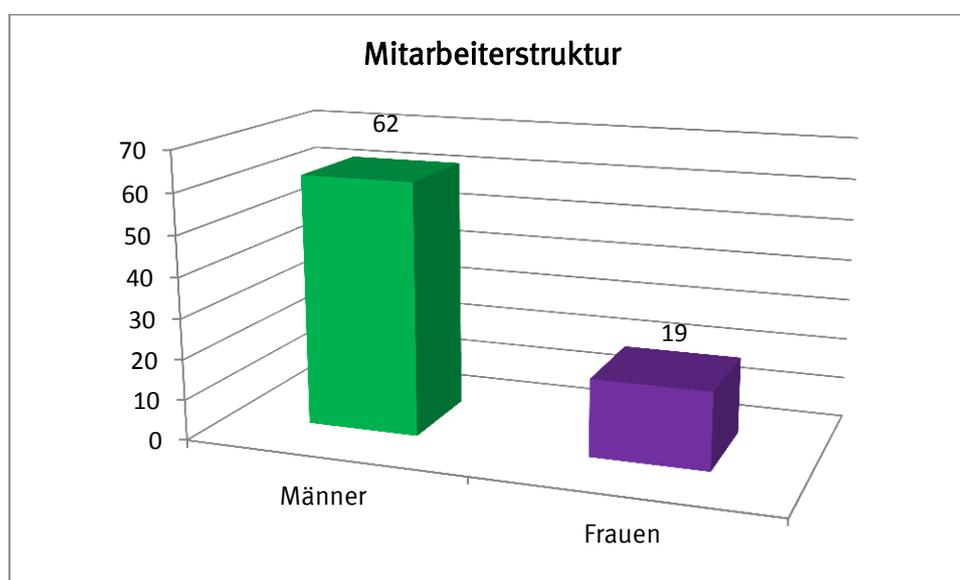
1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2019 waren von insgesamt 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Kommunale Datenzentrale

19 Frauen (23,46%) und

62 Männer (76,54 %).

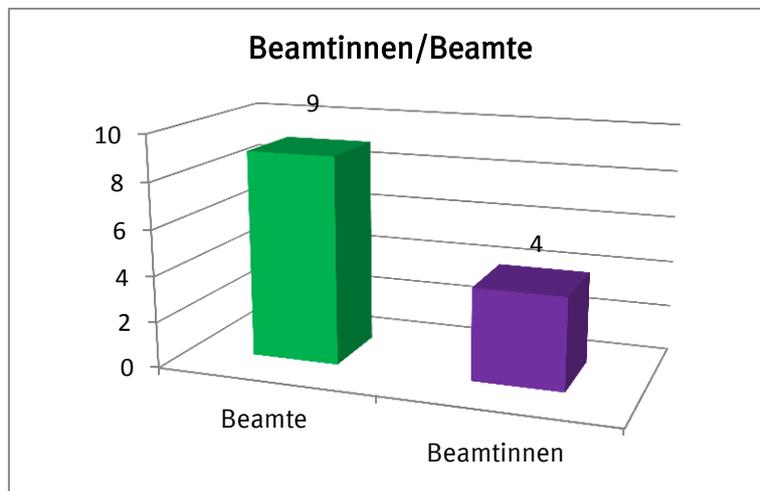


Die absolute Zahl der Beschäftigten ist von 71 (Gleichstellungsplan 2010) auf 81 gestiegen. Dabei erhöhte sich auch der Frauenanteil gegenüber 2016 von 18 auf 19), wobei sich der Frauenanteil an der Gesamtmitarbeiterzahl von 25,35 % auf 23,46 % minimierte 23,2 %.

1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

1.2.1. Beamte/Beamtinnen

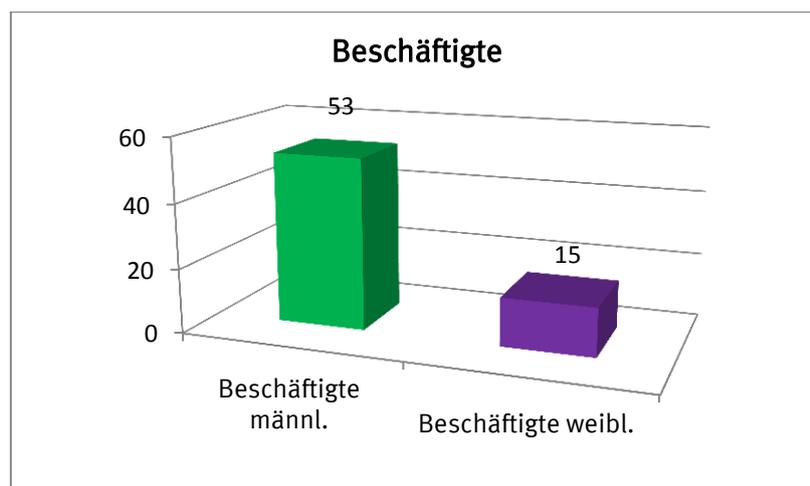
Im Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale sind 4 Beamtinnen (30,77 %) und 9 Beamte (69,23 %) beschäftigt.



Die absolute Zahl der Beamtinnen in der Kommunalen Datenzentrale ist gegenüber 2016 gestiegen (+1).

1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 68 Beschäftigten sind 15 Frauen (22,06 %) und 53 Männer (77,94 %) beschäftigt.



Gegenüber 2016 ist die Anzahl der Frauen stagniert. Die Anzahl der Männer stieg (+8).

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 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)

2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	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					
Gesamt	8	3	11	27,3	8,3

16 - Kommunale Datenzentrale 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Weiblich	Summe	Frauenquote in %
A10	2	2	4	50%
A11	3	1	4	25%
A12	2	1	3	33%
A13	1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	8	4	12	33%
A13	0	0	0	
A14	0	0	0	
A15	0	0	0	
A16	1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	1	0	1	0%
Gesamt	9	4	13	31%

Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

2016

(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
Gesamt	45	15	60	25,0	

16 - Kommunale Datenzentrale 2019				
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	Summe	Frauenquote in %
7	0	1	1	100%
8	2	1	3	33%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	2	2	4	50%
9a	6	2	8	25%
9b	9	0	9	0%
9c	0	2	2	100%
10	18	4	22	18%
11	9	5	14	36%
12	8	0	8	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	50	13	63	21%
13	1	0	1	0%
14	0	0	0	
15	0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	0	1	0%
Gesamt	53	15	68	22%

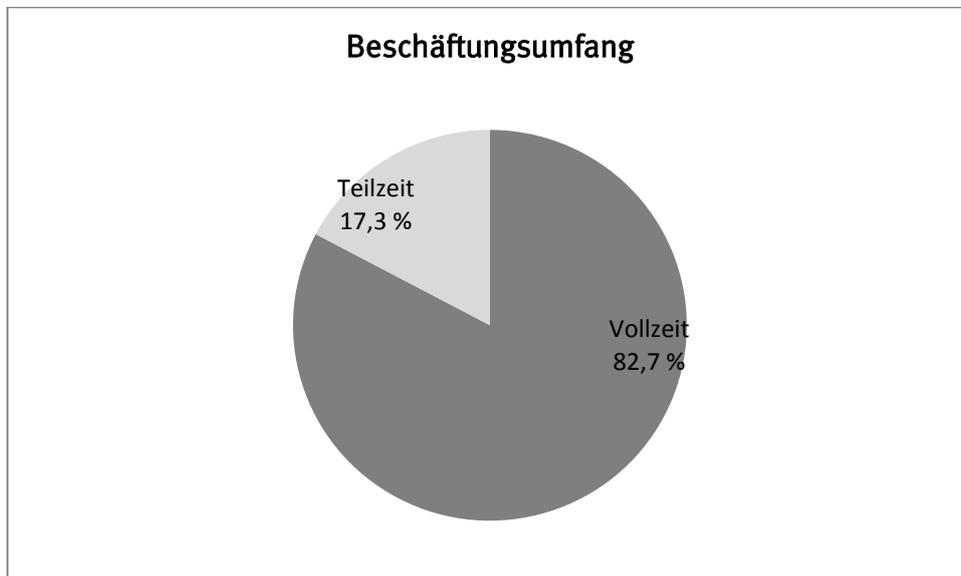
1.3.2. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

In 2016 war die Gruppenleitung 16.02.02 „Servicemanagement“ ist mit einer Frau besetzt. In 2019 sind zwei Leitungsstellen mit Frauen besetzt.

1.3.3. Teilzeitarbeit

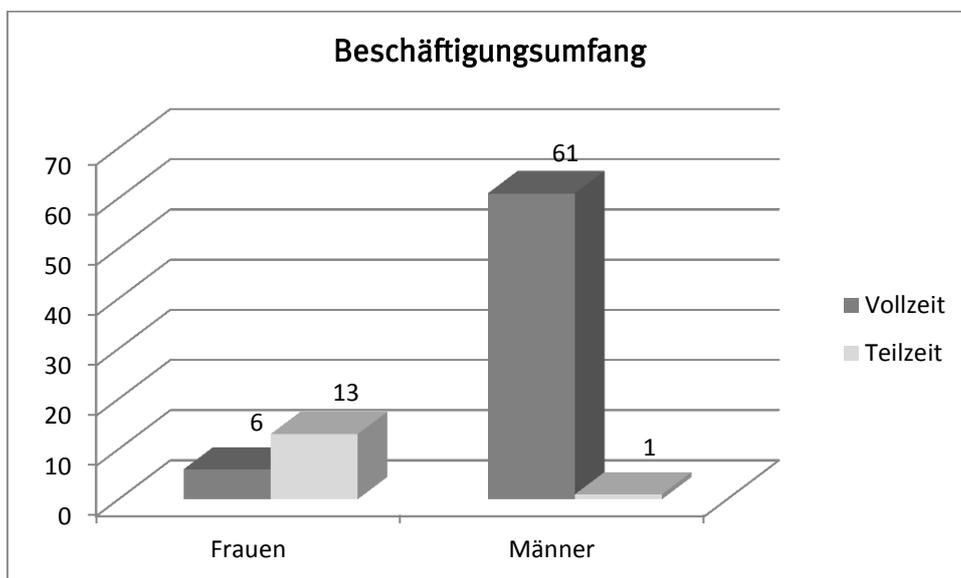
Von den insgesamt 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KDZ werden

76 (82,72 %) in Vollzeit und
14 (17,28 %) in Teilzeit beschäftigt.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist bei steigender Mitarbeiterzahl von 5 auf 14 gestiegen.

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



1.3.4. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In 2016 war eine Mitarbeiterin (Beamtin) des Eigenbetriebs Kommunale Datenzentrale beurlaubt. In 2019 gab es keine Beurlaubungen.

2. Statistisches Material

2.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer

2.1.1. 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) Besoldungs- gruppe	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	
Gesamt	8	8	0	3	3	0	11	0	11	27,3

16 - Kommunale Datenzentrale 2019

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A10	2	2		2	2		4	0	4	50%
A11	3	3		1		1	3	1	4	25%
A12	2	2		1	1		3	0	3	33%
A13	1	1		0			1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	8	8	0	4	3	1	11	1	12	33%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	0			0			0	0	0	
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	9	9	0	4	3	1	12	1	13	31%

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
Gesamt	45	45	0	15	10	5	55	5	60	25,0

16 - Kommunale Datenzentrale 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
7	0			1	1		1	0	1	100%
8	2	2		1		1	2	1	3	33%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	2	2	0	2	1	1	3	1	4	50%
9a	6	6		2	1	1	7	1	8	25%
9b	9	9		0			9	0	9	0%
9c	0			2		2	0	2	2	100%
10	18	18		4	1	3	19	3	22	18%
11	9	8	1	5		5	8	6	14	36%
12	8	8		0			8	0	8	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	50	49	1	13	2	11	51	12	63	21%
13	1	1		0			1	0	1	0%
14	0			0			0	0	0	
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%
Gesamt	53	52	1	15	3	12	55	13	68	22%

2.2. Aus- und Fortbildung

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

2.3. Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016

Beamte/-innen - in Besoldungsgruppen 2010 - 2016

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

Beamte/-innen - in Besoldungsgruppen 2016 - 2019

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
A11	0	1	100,00
Gesamt	0	1	100,00

Beschäftigte - in Entgeltgruppen 2010 - 2016

	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%
Gesamt	26	6	18,8%

Beschäftigte - in Entgeltgruppen 2010 – 2016

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
9a	1	0	0,00
9b	3	0	0,00
9c	0	1	100,00
10	2	0	0,00
Auszubildende	3	1	25,00
Gesamt	9	2	18,18

2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019

Beförderungen (Beamte/-innen) 2010 – 2016

Gesamt	Männer	Frauen
A9	1	1
A10	3	1
A11	4	1
A12	1	
A13gD	1	
A15	2	
Gesamt	12	3

Beförderungen (Beamte/-innen) 2017 – 2019

	Männlich	Weiblich
A10	0	2
A11	2	0
A16	1	0
Gesamt	3	2

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2010 - 2016

Gesamt	Männer	Frauen
03	3	1
05	3	1
08	11	2
10	7	
11	4	2
Gesamt	28	6

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2017 - 2019

	Männlich	Weiblich
8	1	0
9a	2	1
9b	4	0
9c	0	1
10	1	0
11	3	0
12	5	0
13	1	0
Gesamt	17	2

3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen

Für den Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale wurden im Gleichstellungsplan 2016 keine eigenen Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet.

Teil III

Gleichstellungsplan des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)

Inhalt Teil III

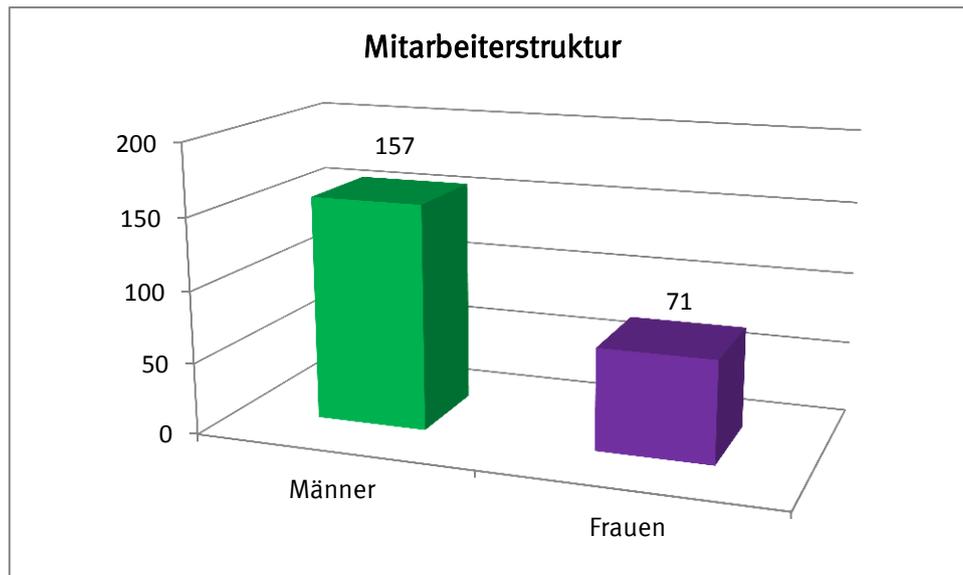
1. Analyse der Beschäftigungsstruktur	153
1.1. <i>Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz</i>	153
1.2. <i>Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses</i>	154
1.2.1. Beamte/Beamtinnen	154
1.2.2. Beschäftigte	154
1.3. <i>Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen</i>	155
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)	155
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)	156
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	156
1.3.4. Teilzeitarbeit	158
1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	159
2. Statistisches Material	160
2.1. <i>Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer</i>	160
2.1.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	160
2.2. <i>Aus- und Fortbildung</i>	162
2.3. <i>Einstellungen vom 01.01.2017 – 31.12.2019</i>	162
2.4. <i>Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019</i>	163
3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen	164

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2019 waren von insgesamt 228 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft Mainz

71 Frauen (31,14 %) und
157 Männer (68,86 %).

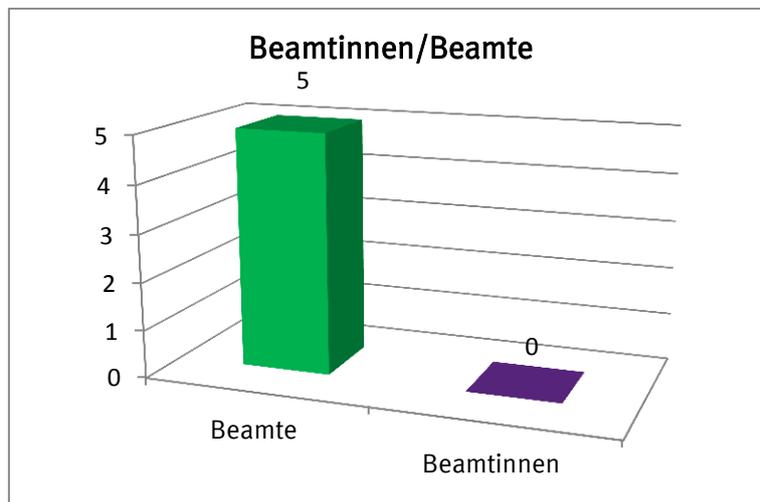


Gegenüber dem Gleichstellungsplan 2016 ist die Zahl der Frauen sowohl absolut (von 76 auf 71) als auch prozentual (von 36,89 % auf 31,14 %) gesunken.

1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

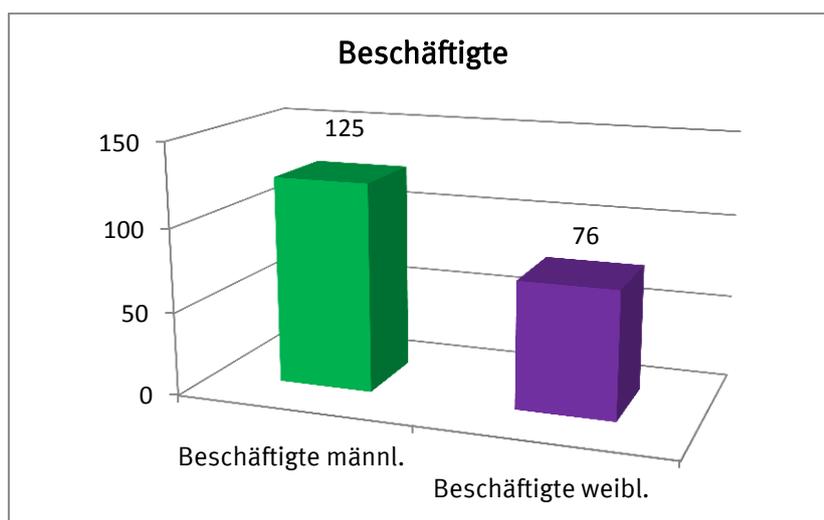
1.2.1. Beamte/Beamtinnen

Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz sind unverändert zu 2016 keine Beamtinnen (0 %) und 5 Beamte (100 %) beschäftigt.



1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 223 Beschäftigten sind 71 Frauen (31,9 %) und 152 Männer (68,1 %) beschäftigt.



Die Anzahl an Frauen bei den Beschäftigten ist weiter von 76 auf 71 gefallen

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 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)

2016

(tatsächliche) Besoldungsgruppe	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
Gesamt	5	0	5	0,0	28,6

69 - Gebäudewirtschaft 2019						
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Weiblich	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A10	1	0	1	0	1	0%
A11	1	0	1	0	1	0%
A12	1	0	1	0	1	0%
A13	0	0	0	0	0	
3. Einstiegsamt	3	0	3	0	3	0%
A13	0	0	0	0	0	
A14	0	0	0	0	0	
A15	1	0	1	0	1	0%
A16	1	0	1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	2	0	2	0	2	0%
Gesamt	5	0	5	0	5	0%

1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

2016

(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
Gesamt	125	76	201	37,8	37,5

69 - Gebäudewirtschaft 2019						
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	1	15	1	15	16	94%
2	0	20	5	15	20	100%
3	1	0	1	0	1	0%
4	0	2	2	0	2	100%
5	34	2	33	3	36	6%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	36	39	42	33	75	52%
6	34	6	37	3	40	15%
7	30	2	31	1	32	6%
8	6	5	9	2	11	45%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	70	13	77	6	83	16%
9a	6	3	7	2	9	33%
9b	7	0	7	0	7	0%
9c	0	0	0	0	0	
10	1	0	1	0	1	0%
11	27	14	31	10	41	34%
12	5	2	5	2	7	29%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	46	19	51	14	65	29%
Gesamt	152	71	170	53	223	32%

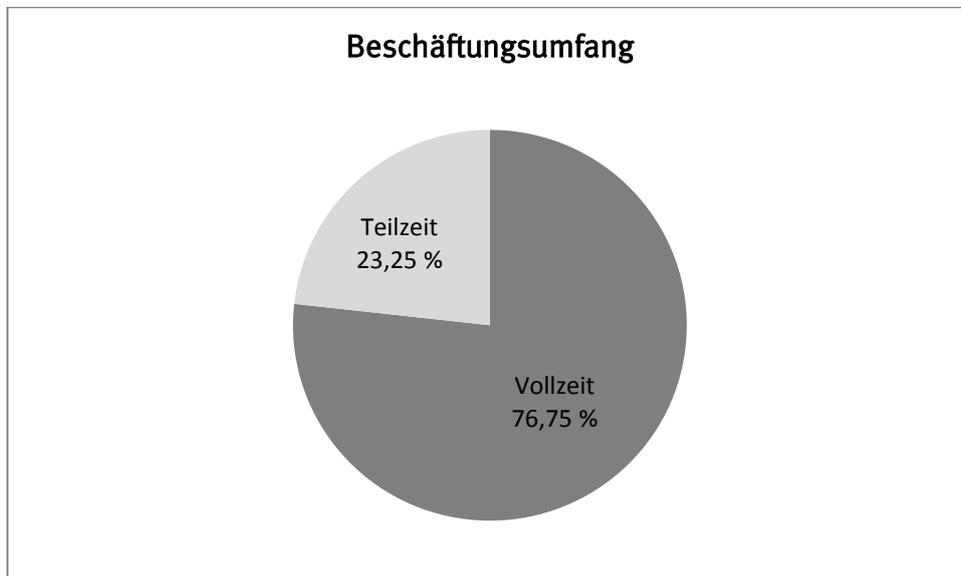
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

Die zwei Stellen 69.01.02 „Gebäudemanagement, Regionsleitung A“ und 69.02.03 „Sachgebietsleitung Energiemanagement“ sind mit Frauen besetzt. Alle übrigen Leitungsstellen der GWM werden durch Männer ausgeführt. In 2016 waren drei Leitungsstellen mit Frauen besetzt.

1.3.4. Teilzeitarbeit

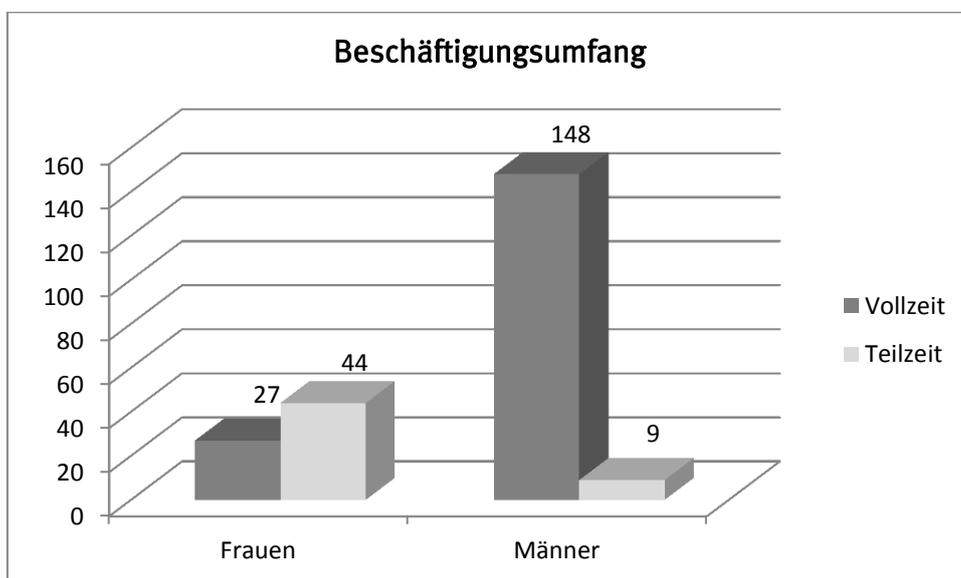
Von den insgesamt 228 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

175 (76,75 %) in Vollzeit und
53 (23,25 %) in Teilzeit beschäftigt.



Die Teilzeitquote hat sich weiter reduziert (von 25,7 % auf 23,25 %).

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



1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In 2019 war niemand beurlaubt. In 2016 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 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)

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
Gesamt	5	5	0	0	0	0	5	0	5	0,0

69 - Gebäudewirtschaft 2019										
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A10	1	1		0			1	0	1	0%
A11	1	1		0			1	0	1	0%
A12	1	1		0			1	0	1	0%
A13	0			0			0	0	0	
3. Einstiegsamt	3	3	0	0	0	0	3	0	3	0%
A13	0			0			0	0	0	
A14	0			0			0	0	0	
A15	1	1		0			1	0	1	0%
A16	1	1		0			1	0	1	0%
4. Einstiegsamt	2	2	0	0	0	0	2	0	2	0%
Gesamt	5	5	0	0	0	0	5	0	5	0%

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
Gesamt	125	123	2	76	25	51	148	53	201	37,8

69 - Gebäudewirtschaft 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	1	1		15		15	1	15	16	94%
2	0			20	5	15	5	15	20	100%
3	1	1		0			1	0	1	0%
4	0			2	2		2	0	2	100%
5	34	33	1	2		2	33	3	36	6%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	36	35	1	39	7	32	42	33	75	52%
6	34	33	1	6	4	2	37	3	40	15%
7	30	30		2	1	1	31	1	32	6%
8	6	5	1	5	4	1	9	2	11	45%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	70	68	2	13	9	4	77	6	83	16%
9a	6	6		3	1	2	7	2	9	33%
9b	7	7		0			7	0	7	0%
9c	0			0			0	0	0	
10	1	1		0			1	0	1	0%
11	27	23	4	14	8	6	31	10	41	34%
12	5	3	2	2	2		5	2	7	29%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	46	40	6	19	11	8	51	14	65	29%
Gesamt	152	143	9	71	27	44	170	53	223	32%

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 01.01.2017 – 31.12.2019

Beamte in Besoldungsgruppen 2010 – 2016

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A10	1	0	0%
Gesamt	1	0	0%

Von 2017 – 2019 wurden keine Beamte eingestellt.

Beschäftigte - in Entgeltgruppen 2010 - 2016

	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%
Gesamt	58	26	30,95%

Beschäftigte - in Entgeltgruppen 2010 - 2016

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
1	0	8	100,00
5	14	0	0,00
6	1	0	0,00
7	14	0	0,00
8	2	0	0,00
9a	1	1	50,00
9b	1	0	0,00
11	14	7	33,33
12	1	0	0,00
Gesamt	48	16	25,00

2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019

Beförderungen (Beamte/-innen) 2010 – 2016

	Männer	Frauen
A10	1	
A12	1	
Gesamt	2	0

Keine Beförderungen im Zeitraum 2017 – 2019

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2010 - 2016

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

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2017 - 2019

	Männlich	Weiblich
7	3	0
9b	3	0
11	2	0
12	1	0
Gesamt	9	0

3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen

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

Teil IV

Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebes

Inhalt Teil IV

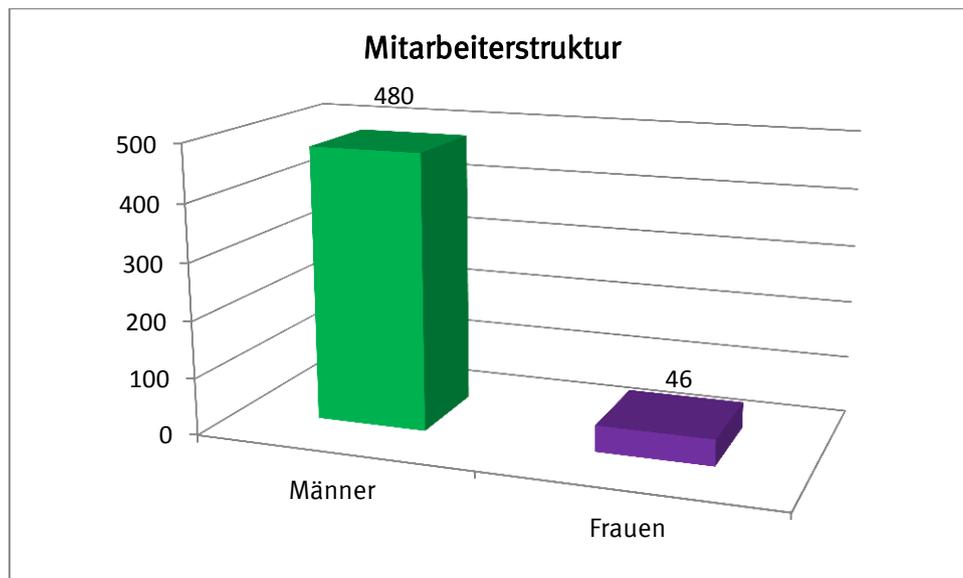
1. Analyse der Beschäftigungsstruktur	167
1.1. <i>Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb</i>	167
1.2. <i>Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses</i>	168
1.2.1. Beamte/Beamtinnen	168
1.2.2. Beschäftigte	168
1.3. <i>Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen</i>	169
1.3.1. Unterrepräsentanz nach Besoldungsgruppen (Beamte/Beamtinnen)	169
1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)	170
1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben	171
1.3.4. Teilzeitarbeit	172
1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	173
2. Statistisches Material	174
2.1. <i>Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer</i>	174
2.1.1. Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	174
2.2. <i>Aus- und Fortbildung</i>	176
2.3. <i>Einstellungen vom 01.01.2010 bis 31.12.2016</i>	176
2.4. <i>Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019</i>	178
3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen	179

1. Analyse der Beschäftigungsstruktur

1.1. Mitarbeiterstruktur bei dem Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb

Zum Erhebungszeitpunkt 31.08.2019 waren von insgesamt 526 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Eigenbetriebes Entsorgungsbetrieb

46 Frauen (8,75 %) und
480 Männer (91,25 %).

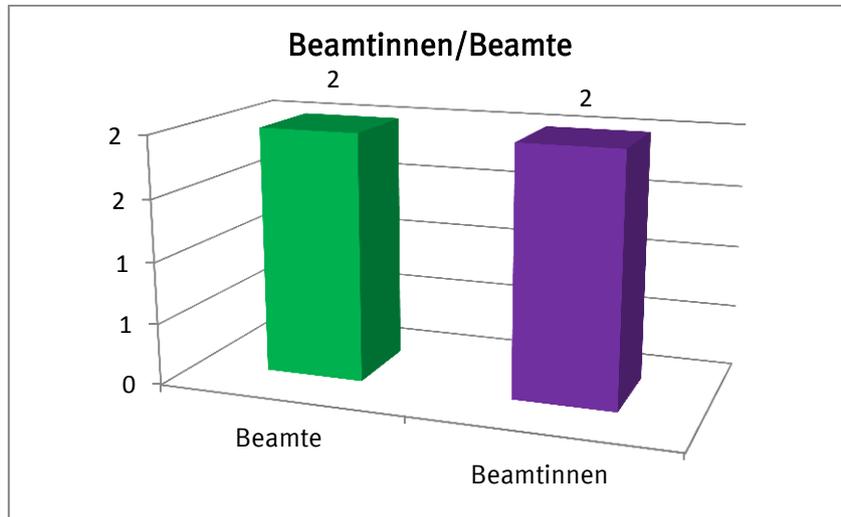


Die absolute Zahl der Frauen bei den Beschäftigten ist gleich geblieben. Der prozentuale Anteil hat sich reduziert (von 9,16 % auf 8,75 %).

1.2. Verteilung nach Statusgruppen bzw. Art des Beschäftigungsverhältnisses

1.2.1. Beamte/Beamtinnen

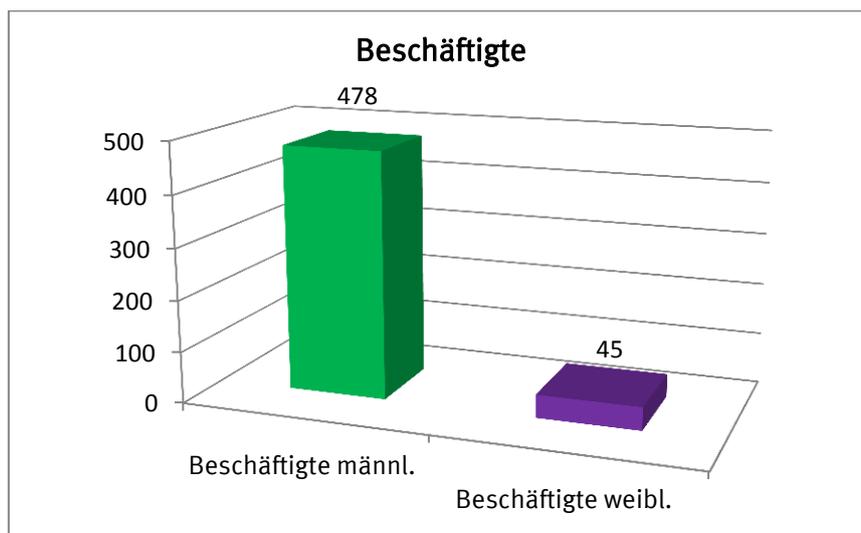
Im Eigenbetrieb Entsorgungsbetrieb sind 1 Beamtin (33,33 %) und 2 Beamte (66,67 %) beschäftigt.



2016 waren es je zwei Beamtinnen und zwei Beamten.

1.2.2. Beschäftigte

In der Gruppe der 523 Beschäftigten sind 45 Frauen (8,6 %) und 478 Männer (91,4 %) beschäftigt.



Gegenüber 2016 ist die Anzahl der Frauen absolut von 44 auf 45 gestiegen, jedoch prozentual von 8,8 % auf 8,6 % gesunken

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 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)

2016

(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
Gesamt	2	2	4	50,0

70 - Entsorgungsbetrieb 2019						
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Weiblich	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
A8	1	1	2	0	2	50%
2. Einstiegsamt	1	1	2	0	2	50%
A11	1	0	1	0	1	0%
3. Einstiegsamt	1	0	1	0	1	0%
Gesamt	2	1	3	0	3	33%

1.3.2. Unterrepräsentanz nach Entgeltgruppen (Beschäftigte)

2016

(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
Gesamt	454	44	498	8,8	10,0

70 - Entsorgungsbetrieb 2019						
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Weiblich	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0	3	0	3	3	100%
2	67	1	47	21	68	1%
3	204	3	203	4	207	1%
4	5	1	6	0	6	17%
5	111	3	109	5	114	3%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	387	11	365	33	398	3%
6	37	2	36	3	39	5%
7	3	2	4	1	5	40%
8	15	7	17	5	22	32%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	55	11	57	9	66	17%
9a	10	9	16	3	19	47%
9b	10	6	14	2	16	38%
9c	2	0	2	0	2	0%
10	2	5	6	1	7	71%
11	6	0	6	0	6	0%
12	5	0	4	1	5	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	35	20	48	7	55	36%
13	0	2	2	0	2	100%
14	1	1	2	0	2	50%
15	0	0	0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	3	4	0	4	75%
Gesamt	478	45	474	49	523	9%

1.3.3. Nach Funktionen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben

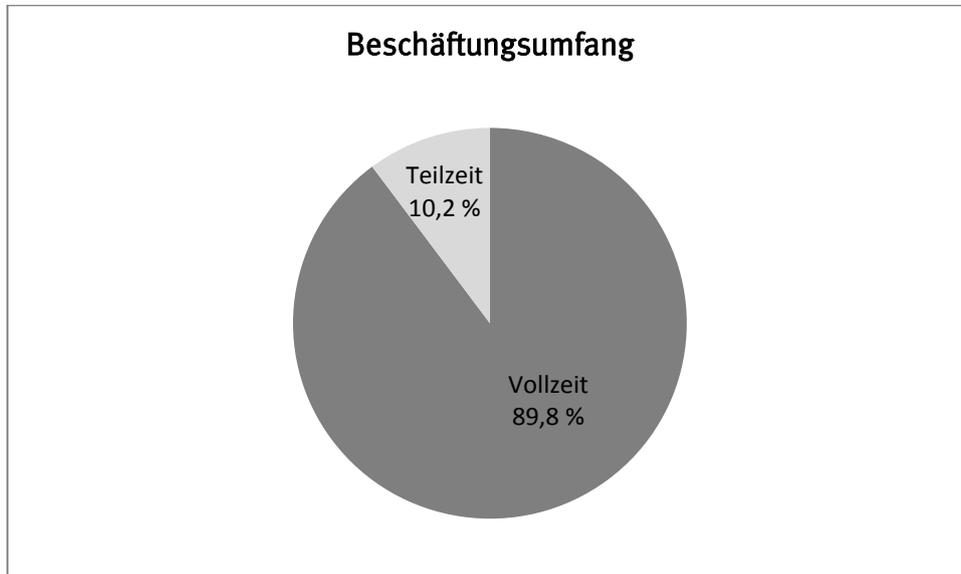
Von den im Entsorgungsbetrieb ausgewiesenen Stellen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben sind die Stellen zweier Abteilungsleitungen und drei Sachgebietsleitungen mit Frauen besetzt. Alle anderen Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.

In 2016 waren die Stellen zweier Abteilungsleitungen sowie zwei Sachgebietsleitungen jeweils mit einer Frau besetzt.

1.3.4. Teilzeitarbeit

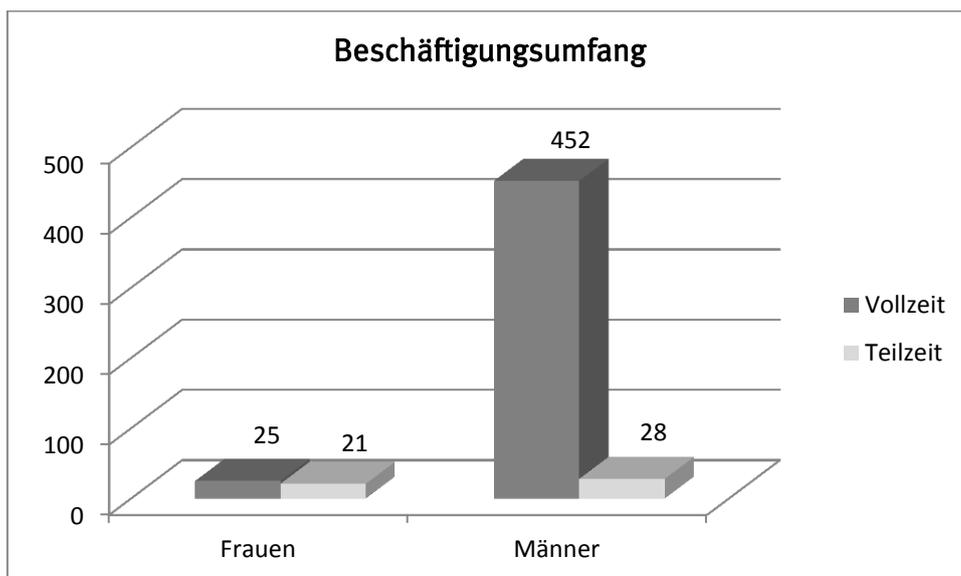
Von den insgesamt 526 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden

477 (90,68 %) in Vollzeit und
49 (9,32 %) in Teilzeit beschäftigt.



Die absolute Anzahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen hat sich reduziert (von 51 auf 49).

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



1.3.5. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In 2019 war eine Mitarbeiterin beurlaubt. In 2016 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 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)**

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
Gesamt	2	2	0	2	2	0	4	0	4	50,0

70 - Entsorgungsbetrieb 2019											
(tatsächliche) Besoldungsgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %	
A8	1	1		1	1		2	0	2	50%	
A9	0			0			0	0	0		
A9Z	0			0			0	0	0		
2. Einstiegsamt	1	1	0	1	1	0	2	0	2	50%	
A9	0			0			0	0	0		
A10	0			0			0	0	0		
A11	1	1		0			1	0	1	0%	
A12	0			0			0	0	0		
A13	0			0			0	0	0		
3. Einstiegsamt	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0%	
Gesamt	2	2	0	1	1	0	3	0	3	33%	

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

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
Gesamt	454	426	28	44	21	23	447	51	498	8,8

70 - Entsorgungsbetrieb 2019										
Beschäftigte Entgeltgruppe	Männlich	Vollzeit	Teilzeit	Weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit gesamt	Teilzeit gesamt	Summe	Frauenquote in %
1	0			3		3	0	3	3	100%
2	67	47	20	1		1	47	21	68	1%
3	204	202	2	3	1	2	203	4	207	1%
4	5	5		1	1		6	0	6	17%
5	111	108	3	3	1	2	109	5	114	3%
vergleichbar 1. Einstiegsamt	387	362	25	11	3	8	365	33	398	3%
6	37	35	2	2	1	1	36	3	39	5%
7	3	3		2	1	1	4	1	5	40%
8	15	15		7	2	5	17	5	22	32%
vergleichbar 2. Einstiegsamt	55	53	2	11	4	7	57	9	66	17%
9a	10	10		9	6	3	16	3	19	47%
9b	10	10		6	4	2	14	2	16	38%
9c	2	2		0			2	0	2	0%
10	2	2		5	4	1	6	1	7	71%
11	6	6		0			6	0	6	0%
12	5	4	1	0			4	1	5	0%
vergleichbar 3. Einstiegsamt	35	34	1	20	14	6	48	7	55	36%
13	0			2	2		2	0	2	100%
14	1	1		1	1		2	0	2	50%
15	0			0			0	0	0	
vergleichbar 4. Einstiegsamt	1	1	0	3	3	0	4	0	4	75%
Gesamt	478	450	28	45	24	21	474	49	523	9%

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 2010 – 2016

	Männer	Frauen	Frauenanteil
A11	1	0	0,00%
A9mD	1	0	0,00%
Gesamt	2	0	0,00%

Beamte in Besoldungsgruppen 2017 – 2019

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
A9Z	1	0	0,00
Gesamt	1	0	0,00

Beschäftigte in Entgeltgruppen 2010 – 2016

	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%
Gesamt	206	28	11,97%

Beschäftigte in Entgeltgruppen 2010 – 2016

	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
2	24	0	0,00
3	28	0	0,00
5	16	0	0,00
6	2	0	0,00
8	1	0	0,00
9a	0	1	100,00
9b	0	1	100,00
9c	1	2	66,67
11	0	1	100,00
Auszubildende	3	0	0,00
Gesamt	75	5	6,25

2.4. Beförderungen und Höhergruppierungen seit 01.01.2017 bis 31.12.2019

Beförderungen (Beamte/-innen) 2010 – 2016

	Männer	Frauen
A9mD	1	
A11	1	
Gesamt	2	0

Keine Beförderungen im Zeitraum 2017 – 2019.

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2010 - 2016

	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	
Gesamt	49	11

Höhergruppierungen (Beschäftigte) 2017 - 2019

	Männlich	Weiblich
3	0	2
4	2	1
5	18	0
7	1	0
8	2	0
9a	1	3
9b	1	2
9c	1	2
10	0	1
11	2	2
12	1	0
Gesamt	29	13

3. Maßnahmen mit Zielen und Zwischenzielen

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