

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Bahar Haghanipour und Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 7. Februar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 8. Februar 2024)

zum Thema:

Gender Budgeting Datenanalyse – Gender Pay Gap in den Senatsverwaltungen

und **Antwort** vom 23. Februar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Februar 2024)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Dr. Bahar Haghanipour und
Herrn Abgeordneten Sebastian Walter (Bündnis 90/Die Grünen)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18178

vom 07. Februar 2024

über Gender Budgeting Datenanalyse – Gender Pay Gap in den Senatsverwaltungen

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Im Bericht RN 1029 – Auflage Nr. 10 zum Haushalt 2022/2023 – Gender Budgeting wurde die Neu-Organisation der Erhebung und Auswertung der Gender Budgeting Daten des Landespersonals aufgeführt. „Die Erhebung und Auswertung der Daten zum Landespersonal wurden grundlegend reorganisiert und werden zukünftig effizient und in einer strengen Zuständigkeitslogik erstellt. Statt einer dezentralen Auswertung von Personaldaten für den Geschlechtergerechten Haushalt durch alle Verwaltungen werden diese nun zentral von der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen und der LGH zusammen erarbeitet. Die Daten werden damit zukünftig einheitlich, valide und aktuell. Die Zusammenarbeit erlaubt weitere Ausdifferenzierungen sowie die Bereitstellung der Daten auch für die Bezirksverwaltungen.“ (S. 4 – RN 1029)

1. Teilt der Senat die Einschätzung, dass die Gender Budgeting Daten in den aktuellen Haushaltsplänen für den Doppelhaushalt 2024/2025 einen Gender Pay Gap innerhalb der Senatsverwaltungen abbilden? Falls nein, bitte um Begründung.

Zu 1.:

Die in den aktuellen Haushaltsplänen der Hauptverwaltung zumeist pro Kapitel abgebildeten Daten bilden derzeit das durchschnittliche jährliche Haushaltsbrutto (also das sogenannte Arbeitgeberbrutto) pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) ab und werden dezentral berechnet. Somit können der derzeitigen Datenlage die durchschnittlichen jährlichen Lohnkosten für das Land

Berlin für Männer und Frauen, differenziert nach Mitarbeitenden und Führungskräften, den Einzelplänen entnommen werden. Durch Berechnung auf VZÄ werden Verzerrungen durch Teilzeitbeschäftigung herausgerechnet.

Von dieser Betrachtungsweise, die Unterschiede in Bezug auf das Arbeitgeberbrutto ausweist, ist der (bereinigte und unbereinigte) Gender Pay Gap zu unterscheiden, welcher Unterschiede im Bruttostundenverdienst des Arbeitnehmerbruttos zwischen Frauen und Männern aufzeigt und unter anderem Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung nicht berücksichtigt.¹

Bei den Daten in den Haushaltsplänen werden derzeit keine Differenzierungen zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräften vorgenommen. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind bei den Tarifbeschäftigten im Arbeitgeberbrutto enthalten, wodurch das Arbeitgeberbrutto im Schnitt nominell höher ist. Bei verbeamteten Dienstkräften ist dies nicht der Fall, die Versorgung ist im Land Berlin zentral im Einzelplan 29 – Allgemeine Finanz- und Personalangelegenheiten im Kapitel 2940 veranschlagt. Dafür steigen die Bezüge und damit das Arbeitgeberbrutto bei verbeamteten Dienstkräften bspw. durch Familienzuschläge. Darüber hinaus unterscheidet sich die Funktionsweise von Stufenaufstiegen und Stufenlaufzeiten bei verbeamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräften, gerade in Bezug auf Elternzeit (s. Antwort zu 10.) und auch bei Beförderungen. In der Konsequenz sind die Einkommen zwischen diesen Gruppen schwer zu vergleichen. Insbesondere dann, wenn das Geschlechterverhältnis beim Status verbeamtet/tarifbeschäftigt nicht ausgeglichen ist.

Für die Bewertung von Verdienstunterschieden in einzelnen Verwaltungseinheiten sind darum die derzeitigen Erläuterungen unter der Angabe des Durchschnittsgehalts wichtig. Diese ordnen die dort abgebildeten Daten ein und geben Hinweise auf Ungleichgewichte.

Wie in der Roten Nummer 1029 (Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen zur Auflage Nr. 10 zum Haushalt 2022/2023 – Gender Budgeting) festgehalten, wird das neue Verfahren, welches in Zusammenarbeit zwischen der Statistikstelle Personal und der Leitstelle für Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung entwickelt wird, zur Lieferung zentraler und einheitlicher Personaldaten erstmalig für das Haushaltsaufstellungsverfahren zum Doppelhaushalt 2026/2027 zum Tragen kommen und damit eine einheitliche, differenzierte Datenlage für personalpolitische Bewertungen ermöglichen.

Darunter fällt auch die Differenzierung der Durchschnittsgehälter nach verbeamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräften. Ebenso werden erstmalig Daten für die Bezirksverwaltungen bereitgestellt werden. Diese Daten ermöglichen eine gute Grundlage für fachpolitische Bewertungen und die Vergleichbarkeit zwischen Verwaltungseinheiten.

Um Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern zu analysieren, kann eine Betrachtung auf verschiedenen Aggregationsniveaus sinnvoll sein.

¹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap-1.html>

Die im vergangenen Jahr mit Blick auf die gesamte Verwaltung veröffentlichten Daten (s. Drucksache 19 / 14 841) zeigten beispielsweise kaum einen Verdienstunterschied. Dabei muss festgehalten werden, dass relativ hoch eingruppierte Berufe mit vielen Beschäftigten und einem hohen Frauenanteil (bspw. Lehrkräfte) auf diesem Aggregationslevel das Ergebnis verzerren können. Eine detaillierte Bewertung innerhalb von Verwaltungseinheiten (wie Abteilungen/Behörden im Haushaltsplan) ist daher sinnvoll. Ein Vergleich des Arbeitgeberbruttos auf niedrigerem Aggregationsniveau zeigt in vielen Bereichen einen Verdienstunterschied zuungunsten von Frauen auf.

2. Falls ja, welche Ursachen identifiziert der Senat für den vielfach im Rahmen der Gender Budgeting Daten angegebenen Gender Pay Gap in den Fachverwaltungen? Bitte um Auflistung.

Zu 2.:

Beim Land Berlin beschäftigte Dienstkräfte werden jeweils nach den beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen bezahlt, weshalb es innerhalb von Besoldungs- und Entgeltgruppen keinen grundsätzlichen Verdienstunterschied gibt. Systemimmanent liegt demnach ein geringeres Diskriminierungspotenzial als in der Privatwirtschaft vor. Da bei der Berechnung der Durchschnittsverdienste eine Berechnung auf Basis von Vollzeitäquivalenten erfolgte, wird der Faktor Teilzeit und ein damit einhergehender geringerer Verdienst, der im Großteil der Fälle Frauen betrifft, herausgerechnet.

Verdienstunterschiede können sich auch durch unterschiedliche Anteile von Frauen und Männern an Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben. Diese Unterschiede treten gerade im Bereich von Führungskräften oder technisch ausgebildeten Beschäftigten, für welche bspw. eine Fachkräftezulage gezahlt werden können, zugunsten von Männern auf. In einigen Bereichen sinkt der Frauenanteil in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie auf den Führungsebenen 1 und 2, während mehr Frauen auf Führungsebene 3 zu finden sind. Darüber hinaus unterbrechen Frauen häufiger und länger ihre beruflichen Tätigkeiten aufgrund der Übernahme von Care Arbeit. Dies kann sich sowohl bei Beförderungen als auch den tariflichen Erfahrungsstufen auswirken, die zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden. Auch ein höherer Frauenanteil an Nachwuchskräften, die zu Beginn ihrer Karriere in niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eingruppiert sind, kann zu einem Verdienstunterschied führen.

3. Welche Steuerungsmaßnahmen werden bereits ergriffen, um den bestehenden Gender Pay Gap innerhalb der Senatsverwaltungen zu beheben? Bitte um Auflistung der Steuerungsmaßnahmen nach Senatsverwaltungen.

Zu 3.:

SKzl:

Der im Berichtszeitraum aktuelle Frauenförderplan zeigt, dass die Senatskanzlei bis auf die Referatsleitungspositionen keine Unterrepräsentanz hat und sowohl bei den Abteilungsleitungen als auch über den gesamten höheren Dienst eine Überrepräsentanz von Frauen besteht. Es besteht derzeit eine Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 16 vgl. AT-1 und der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 14/E 14.

Dort wo Unterrepräsentanzen bestehen, werden Frauen entsprechend der Regelungen des LGG bei gleicher Eignung bevorzugt besetzt.

SenInnSport:

In der SenInnSport wurden verschiedene Maßnahmen im Frauenförderplan verankert, um bestehende Unterrepräsentanzen weiblicher Beschäftigter abzubauen und damit auch den Gender Pay Gap zu minimieren. Dazu gehören:

- Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote speziell für weibliche Beschäftigte (Seminarreihen).
- Die Möglichkeit im Rahmen der individuellen Personalentwicklung temporär in anderen Bereichen zu hospitieren (bis zu 3 Monaten) oder zu rotieren (bis zu sechs Monaten).
- Bewerbungstrainings speziell für weibliche Beschäftigte.
- Organisation von Netzwerktreffen zum abteilungs- und hierarchieübergreifenden Austausch.
- Durchführung eines Führungskräftenachwuchsprogramms „KompetenzPLUS“ einschließlich Mentoring (das Angebot wird überwiegend von Frauen wahrgenommen).
- Die Möglichkeit „Jobsharing bzw. Topsharing“ wahrzunehmen, um Führungsaufgaben mit den Familienaufgaben vereinbaren zu können.
- Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile werden so gestaltet, dass Frauen sich bewerben. Es erfolgt explizit der Aufruf an Frauen sich zu bewerben.
- Stellvertretende Führungsfunktionen werden in der Regel von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen, die sich so auf die Übernahme einer Führungsfunktion vorbereiten können.

SenJustV:

Stellenausschreibungen:

- im Falle einer Unterrepräsentanz werden Frauen bereits im Ausschreibungstext gezielt aufgefordert, sich zu bewerben; bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) erfolgt dann eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen
- auch bei fehlender Unterrepräsentanz erfolgt bei allen Stellen ab der stellvertretenden Referatsleitung der Zusatz, dass zur Erhöhung des Anteils von Frauen Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind
- alle Stellen werden auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben, es sei denn, die Stelle eignet sich ausnahmsweise nicht für eine Teilzeittätigkeit

Auswahlverfahren:

- im Falle einer Unterrepräsentanz werden – sofern ausreichend viele Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die notwendigen Qualifikationen formal erfüllen – mindestens genauso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen (§ 6 Abs. 1 LGG)
- die Frauenvertreterin wird über alle Auswahlgespräche informiert und ihr wird die Teilnahme ermöglicht

- Frauen werden bei gleicher Qualifikation jedenfalls dann bevorzugt eingestellt, wenn diese in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind (§ 8 Abs. 1 und 2 LGG); dabei wird auf die Einhaltung der Vorgaben aus § 8 Abs. 4 LGG geachtet

Fortbildungen:

- bei der Förderung von Führungskräftenachwuchs wird gezielt durch entsprechende Ansprache und Hinweise auf entsprechende Fortbildungsangebote ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen gelegt
- die Verwaltungsakademie bietet gezielte Fortbildungen nur für Frauen an, die von den Mitarbeitenden der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz besucht werden können, darunter z.B. „Erfolgreich verhandeln“, „Rhetorik für Frauen“

Durch den regelmäßig fortzuschreibenden Frauenförderplan wird die spezifische Situation weiblicher Beschäftigter regelmäßig mit aktuellen Zahlen in den Blick genommen und analysiert, so dass bei Bedarf ggf. zeitnah weitere Maßnahmen ergriffen werden können

SenMVKU:

Die SenMVKU hat in ihrem Frauenförderplan einen umfangreichen Ziele- und Maßnahmenplan formuliert. Alle Abteilungen müssen sich auf drei Ziele und zu deren Erreichung auf jeweils drei Maßnahmen zur Frauenförderung festlegen. Die Auswahl und Umsetzung wird jährlich evaluiert.

SenKultGZ:

Die SenKultGZ verfolgt das Ziel, weiterhin auf eine Förderung der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten und auf eine stetige Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen zu achten, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dabei werden Frauen besonders motiviert, sich auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten und sich auf diese zu bewerben. Werden Stellen in Besoldungs- oder Entgeltgruppen ausgeschrieben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten die internen und externen Ausschreibungen eine explizite Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben. Insbesondere wird ein solcher Hinweis bei Ausschreibungen von Führungspositionen aufgenommen.

Um Unterrepräsentanzen gezielt abzubauen, wird für alle Stellenausschreibungen geprüft, ob Frauen in der ausgeschriebenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert sind. Liegt eine Unterrepräsentanz vor, wird in die Stellenausschreibung ein Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Insbesondere wird ein solcher Hinweis bei Ausschreibungen von Führungspositionen aufgenommen.

Zudem wurden ein Leitfaden und eine dazugehörige Checkliste für diversitätssensible Stellenausschreibungen entwickelt, um unterrepräsentierte Gruppen, wie z.B. Frauen, besonders auf die Stellenausschreibung hinzuweisen. Unter anderem enthält die Checkliste Fragen zur Bebilderung und Sprache, zur Beschreibung der Tätigkeit und Anforderungen, zur Darstellung der ausschreibenden Behörde, zur Kommunikation der Arbeitgeber-Benefits, zur Platzierung rechtlicher Hinweise, zur diversitätssensiblen Ermutigung zur Bewerbung sowie zu Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten.

Frauen werden im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, in denen sie unterrepräsentiert sind, mindestens in gleicher Zahl wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung von Frauen, um mittelfristig den Gender Pay Gap zu schließen:

- Angebot einer hausinternen Beratung durch die Personalentwicklungsberaterin der SenKultGZ. Auf Wunsch können gemeinsam Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten reflektiert werden
- Frauen können ihren Wunsch im Jahresgespräch mit ihrer Führungskraft thematisieren; die Führungskräfte geben die Ergebnisse an die Serviceeinheit Personal weiter. Gemeinsam kann nach einem individuell passenden Angebot gesucht werden.
- (Weiter-) Entwicklung außerfachlicher Kompetenzen, z. B. zu Themen wie Konfliktmanagement oder Rhetorik (unter Nutzung entsprechender Angebote bei der VAK).
- Hospitation in einem anderen Bereich / in einer anderen Verwaltung
- Ermöglichung des Wechsels in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) und Schaffung der dafür erforderlichen individuellen Voraussetzung wie z.B. Arbeitsplatzwechsel
- Vorbereitungstraining für Führungskräftenachwuchs an der Führungsakademie Berlin bei Interesse an einer Führungsposition in Absprache mit der Serviceeinheit Personal oder Teilnahme am Mentoring-Programm der VAK

SenWGP:

- Beachtung und Umsetzung der Vorgaben des LGG, z.B. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen (bei Stellenausschreibungen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen werden Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert),
- Frauenförderung im Personalentwicklungskonzept verankert,
- Dienststelleninterne Qualifizierungsprogramme (z.B. KompetenzPlus für Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchs,
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Familienzimmer und „Kidsbox“).

SenBJF:

Freie und besetzbare Stellen werden immer öffentlich ausgeschrieben. Bei Stellenausschreibungen für Aufgabengebiete in Einkommensgruppen, für die eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, werden Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Dabei wird auch mit der gemäß § 6 und 8 LGG bestehenden Bevorzugung bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Einstellungen und Beförderungen geworben.

Bei Unterrepräsentanz werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt und befördert bzw. höhergruppiert.

Außerdem besteht für Frauen die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit (z. B. VL II, Aufstiegslehrgang vom ehemals von Laufbahngruppe 1 nach 2,

Qualifizierungsreihe zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes bzw. des Sozialdienstes).

Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen in besonderer Weise bei der beruflichen Qualifizierung und Entwicklung zu unterstützen.

Die Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A13S und A16 im allgemeinen Verwaltungsdienst für den gesamten Einzelplan 10 konnten zwischenzeitlich (Stand Januar 2024) aufgehoben werden.

SenASGIVA:

Um die absoluten Gehaltsunterschiede innerhalb der Senatsverwaltung zu beheben, wurden und werden verschiedene Steuerungsmaßnahmen ergriffen. Dazu gehören die Identifizierung von Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppen sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch Besetzung freierwerdender Stellen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen. Darüber hinaus werden im Zuge des laufenden Frauenförderplans (Laufzeit 2022-2028) allgemeine Maßnahmen gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) festgehalten, die zwar nicht spezifisch für die Senatsverwaltung formuliert sind, aber im Sinne der Verringerung des Gehaltsabstandes wirken sollen.

SenStadt:

- Etablierung und Ausbau der Jahresgespräche als Feedback- und Personalentwicklungs-Instrument; individuelle Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen werden besprochen und Vereinbarungen getroffen
- Informationen und Förderung von Fortbildungen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Vorbereitung auf Führungspositionen“ (Workshops/Seminare)
- Gezieltes Übertragen von Projektleitungspositionen an Frauen in mehreren Fachabteilungen
- Inhouse-Schulungen plus individuelles Coaching „Verhandlungsführung für weibliche Führungskräfte“
- Übertragung übergreifender Sonderaufgaben an Frauen
- Möglichkeit zur Umsetzung von EU-Qualifikationen und den Europäischen Verwaltungsaustausch
- Information und Zulassung zu Zertifizierungsstudiengängen für Frauen
- Abteilungsinterner Fortbildungstag - Verständnis für Prozesse wecken, kollegialer Austausch wird gefördert; für alle
- Übertragung bundesweiter Projekt-/Arbeitsgruppen auf Frauen Möglichkeit des Coachings in Rahmen der Personalentwicklung
- Realisierung und Etablierung von Hospitationen mit der Möglichkeit einer Versetzung/ Umsetzung
- Etablierung von Projektarbeit als Qualifikation für spätere Führungsaufgaben
- Höhergruppierung/ Höherbewertung von Frauen nach dem Leistungsprinzip

SenWiEnBe:

Entwicklung von Frauen:

- Frauenförderplan
- Angebot an vielfältigen Personalentwicklungsmaßnahmen: u.a. Fortbildungen, Hospitationen und Übernahme von Stellvertretungsfunktionen
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin
- Auf Bedarfe der Frauen zugeschnittene Fortbildungen
- Frauennetzwerk
- Umsetzung LGG
- Vereinbarkeit von Beruf&Familie (damit Frauen berufstätig sein können):
- 100% Ausstattung mit mobilen Endgeräten; bis 50% Homeoffice im Monat möglich
- Flexible Arbeitszeiten
- Audit Beruf&Familie

SenFin:

- Für fachspezifische Schulungsmaßnahmen der Beschäftigten und für die kostenpflichtige Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen zur Fortbildung standen in den vergangenen Haushaltsjahren ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung.
- Zusätzlich werden regelmäßig frauenspezifische Fortbildungen für weibliche Beschäftigte angeboten.
- Von 2012 bis 2021 wurde regelmäßig eine hausinterne Gleichstellungskonferenz durchgeführt, um auf Abteilungsleitungsebene die berufliche Gleichstellung sowie die Chancengleichheit für Frauen zu evaluieren und Erfolge sowie Defizite sichtbar zu machen.
- In Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Funktionen in denen eine ungerade Anzahl an Stellen vorhanden ist, und deshalb keine Parität erreicht werden kann, soll die Nachbesetzung einer freien Stelle alternierend jeweils mit einem anderen Geschlecht angestrebt werden.
- In Ausschreibungen für Ämter oder Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, macht die Senatsverwaltung für Finanzen deutlich, dass sie an der Erhöhung des Frauenanteils interessiert und die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist.
- Im Jahr 2020 wurde ein Frauennetzwerk etabliert.
- Durchführung des Programms „KompetenzPLUS“ in den Jahren 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022 (Potenzialanalyse mit anschließender Förderung).
- Beteiligung am jährlich stattfindenden Boys' Day, um perspektivisch mehr männliche Nachwuchskräfte zu erreichen.
- Institutionelle und kulturelle Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und privater Lebensführung seit 2011.
- Personalentwicklungskonzept: Fokussierung auf ein Lebensphasen-orientiertes Personalmanagement.

4. Welche Steuerungsmaßnahmen wurden bereits erfolgreich umgesetzt? Bitte um Auflistung nach Senatsverwaltungen und Darstellung der Gehaltsentwicklungen im Steuerungszeitraum.

Zu 4.:

SKZl:

s. Antwort zu 3.

SenInnSport:

In der SenInnSport wurden folgende Maßnahmen bereits umgesetzt:

- Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote speziell für weibliche Beschäftigte (Seminarreihen).
- Hospitation und Rotation
- Bewerbungstrainings speziell für weibliche Beschäftigte
- Durchführung des Führungskräftenachwuchsprogramms „KompetenzPLUS“ einschließlich Mentoring.
- „Topsharing“ – Geteilte Führung in der SenInnSport. Der Leitfaden zu den Möglichkeiten und Grenzen steht allen Beschäftigten zur Verfügung und ist ein Angebot an die Beschäftigten.
- Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile werden so gestaltet, dass Frauen sich bewerben. Es erfolgt explizit der Aufruf an Frauen sich zu bewerben.
- Übertragung der stellvertretenden Führungsfunktion im Rahmen der Bestenauslese auf weibliche Beschäftigte.

Die Erhebung der genderpolitischen Analyse der Beschäftigtenstruktur wurde mit der Haushaltsplanaufstellung 2022/2023 verändert. Es wird nunmehr das durchschnittliche Jahreinkommen nach Beschäftigten und Führungskräften erhoben und nicht mehr das monatliche Durchschnittseinkommen, das alle Beschäftigten beinhaltet.

Im Planungszeitraum 2024/2025 ist eine Annäherung der durchschnittlichen Jahreseinkommen, aufgrund der altersbedingten Fluktuation lebensälterer männlicher Beschäftigter und Führungskräfte ggf. zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten im nichttechnischen allgemeinen Verwaltungsdienst möglich, wenn Frauen im Rahmen der Bestenauslese in Auswahlverfahren obsiegen.

Im Bereich der gewerblichen und operativen Berufe ist davon auszugehen, dass weiterhin überwiegend männliche Beschäftigte in diesen Berufsfeldern tätig sind und dort auch die Führungsaufgaben z.B. als Vorarbeiter oder Truppführer wahrnehmen.

Die Gehaltsentwicklungen im öffentlichen Dienst sind zudem von den Verhandlungen zwischen den Tarifparteien abhängig, die nicht durch die einzelnen Senatsverwaltungen beeinflusst werden können. In der SenInnSport kann lediglich die Ausgestaltung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden.

SenJustV:

Wir gehen davon aus, dass die bereits ergriffenen Maßnahmen, die unter Frage 3 aufgeführt sind und weiter fortgeführt werden, sich besonders in den nächsten Jahren in fast allen Arbeitsbereichen hinsichtlich der Verringerung des „Gender Pay Gap“ positiv auswirken werden.

Gehaltsentwicklung der SenJustV im Steuerungszeitraum (2020-2023):

SenJustV (ohne GJPA und Verbraucherschutz)	2020	2021	2022	2023
Führungskräfte				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	94.860,00 €		101.268,33 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	96.763,64 €		96.839,17 €	
Mitarbeitende				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	62.165,60 €		69.339,02 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	58.116,55 €		64.909,41 €	
GJPA				
Führungskräfte				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	105.520,00 €		112.200,00 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	0,00 €		97.870,00 €	
Mitarbeitende				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	47.936,67 €		55.140,00 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	52.537,78 €		54.795,00 €	
Verbraucherschutz				
Führungskräfte				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	73.915,00 €		86.755,50 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	89.340,00 €		83.005,18 €	
Mitarbeitende				
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ männlich:	52.390,00 €		74.388,07 €	
Durchschnittliches Jahreseinkommen nach VZÄ weiblich:	64.855,00 €		65.362,07 €	

Zahlen für die Jahre 2021 und 2023 liegen nicht vor.

SenMVKU:

Siehe Antwort zu 3.

SenKultGZ:

Gemäß AR 2024/2025 wurde das Durchschnittseinkommen für die letzten drei Jahre ermittelt. Auch hier erfolgte eine Unterteilung in Führungskräfte und Mitarbeitende.						
	2020		2021		2022	
Kapitel 0800						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	90.457,02	108.485,85	95.004,10	108.820,73	97.262,22	105.664,32
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	52.877,57	66.901,20	61.123,40	63.258,66	62.288,99	53.622,17
Kapitel 0809						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen						
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	46.337,36	71.894,99	50.234,84	63.399,93	45.553,15	61.719,43
Kapitel 0810						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	100.768,03	100.794,94	98.529,91	103.688,64	91.454,05	105.270,01
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	56.823,06	55.861,25	62.046,66	67.796,34	60.227,80	63.418,06
Kapitel 0812						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	82.047,87		85.287,51		86.192,67	
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	41.491,06	49.561,50	51.906,71	51.464,32	47.374,35	50.880,46
Kapitel 0813						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen		*	*	*		*
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	57.564,83	53.247,18	65.434,35	54.039,15	60.089,92	57.996,33
Kapitel 0814						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	79.518,52	81.435,82	84.500,96	84.976,29	86.537,79	84.940,36
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	47.461,40	48.132,22	50.094,50	49.903,92	52.503,11	52.394,81
Kapitel 0820						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen		*		*		*
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	47.669,81	89.598,72	62.378,59	91.136,05	72.447,55	92.731,09
Kapitel 0830						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	*	*	*	*	*	*
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	80.132,81		83.850,71		90.089,34	
Kapitel 0840						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	*		*		*	
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	59.915,43	85.345,92	67.963,40	92.574,91	69.134,90	97.254,66
Kapitel 0841						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	93.712,02	*	86.737,14	*	89.875,71	*
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	58.639,41	62.585,86	61.070,31	69.853,08	65.577,38	67.632,20
Gesamt						
Planmäßige Beschäftigte	w	m	w	m	w	m
Führungskräfte						
Jahreseinkommen	91.791,47	101.781,64	92.942,79	106.261,47	91.729,52	105.899,16
Mitarbeitende						
Jahreseinkommen	55.291,08	58.738,76	60.594,35	62.720,72	60.590,30	60.399,96
* Aus Datenschutzgründen wird wegen der geringen Beschäftigtenzahl auf den Ausweis des durchschnittlichen Bruttoeinkommens verzichtet.						

Die Analyse zum Gender Budgeting mit den Schwerpunkten der geschlechtergerechten Verteilung finanzieller Ressourcen einschließlich der genderpolitischen Analyse der Beschäftigtenstruktur ergibt sich aus den Seiten 9 bis 12 des Haushaltsplanes der SenKultGZ, Einzelplan 08.

Danach ist in der Gesamtbetrachtung festzustellen, dass der Anteil an weiblichen Beschäftigten in den Jahren 2020, 2021 und 2022 deutlich überwiegt und der Anteil an weiblichen Beschäftigten im Bereich der Führungskräfte in dem Auswertungszeitraum über 50 % liegt.

Die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur für die einzelnen Kapitel der SenKultGZ in den Jahren 2020, 2021 und 2022 ergab, dass sowohl für den Kreis der Mitarbeitenden als auch für die Führungskräfte eine Überrepräsentanz an weiblichen Beschäftigten gehalten beziehungsweise auf eine solche hingewirkt wurde. Eine Ausnahme gilt für die Führungsebene im Landesarchiv Berlin (Kapitel 0814) sowie im Politisch-Administrativen Bereich und Service (Kapitel 0800).

In den Analysezeitraum fällt noch die Zuständigkeit für die nachgeordnete Einrichtung Landesdenkmalamt sowie für die Referate Europa und Obere Denkmalschutzbehörde. In der Analyse ab 2023 ändern sich die Untersuchungsfelder, da o.g. Organisationseinheit weggefallen sind und das Referat Engagement und Demokratieförderung in die Analyse aufgenommen wird.

SenWGP:

Siehe Beantwortung zu Frage 3, Veränderungen bei den Gehaltsentwicklungen werden in der SenWGP bislang nicht erhoben.

SenBJF:

Siehe Antwort zu Frage 3.

SenASGIVA:

Im hier betrachteten Zeitraum (2020-2024) stehen Daten zur Einkommensverteilung aus den entsprechenden Passagen der Haushaltspläne (hier Einzelplan 11) zur Verfügung. Bei der Interpretation der Zahlen sind verschiedene Aspekte einschränkend zu betrachten: 1. Es handelt sich um über alle Beschäftigten bzw. Bediensteten der SenASGIVA gemittelte Brutto-Monatsgehälter. Eine Analyse der Unterschiede innerhalb einzelner Entgelt- oder Besoldungsgruppen liegt nicht vor. Dies führt dazu, dass durch quantitativ gesehen marginale Änderungen der Beschäftigtenstruktur in höheren Besoldungsgruppen größere Auswirkungen in den gemittelten Einkommen entstehen können. 2. Im hier betrachteten Zeitraum sind im Zuge der Neuressortierung 2023 innerhalb des hier betrachteten Zeitraums zwei Abteilungen neu hinzugekommen, sodass sich die Gehaltsstruktur über die Jahre hinweg nur eingeschränkt vergleichen lässt. Dies vorweggeschickt haben sich die Gehälter wie folgt entwickelt:

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Männer	Mitarbeitende	59.348,88 € ¹		61.248,69 €		62.990,01 ² €	
	Führungskräfte			78.595,72 €		82.203,52 €	
Frauen	Mitarbeitende	54.832,68 €		59.644,46 €		58.875,32 €	
	Führungskräfte			74.356,92 €		77.572,43 €	
Differenz	Mitarbeitende	-4.516,20 €		-1.604,23 €		-4.114,69 €	
	Führungskräfte			-4.238,80 €		-4.631,09 €	

¹ Für diese Jahre liegt keine Betrachtung getrennt nach Mitarbeitenden und Führungskräften vor

² Für diese Jahre ist zu berücksichtigen, dass im Zuge der Neuressortierung zwei Abteilungen neu hinzugekommen sind.

Für die Jahre 2020-2023 zeigen die Daten, dass erfolgreich umgesetzte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen zu einer Reduzierung geführt haben. Insbesondere im Vergleich mit den durchschnittlichen Gehaltsunterschieden auf Bundesebene konnte ein schnelleres Abschmelzen erreicht werden. Im Zuge der neuen Beschäftigtenstruktur, die sich insbesondere durch einen massiven Personalaufwuchs unterhalb der Ebene der Führungskräfte kennzeichnet, kommt es nun zu einem deutlichen Anwachsen des Gehaltsunterschiedes.

Vor diesem Hintergrund ist eine Evaluation der Maßnahmen der vergangenen Jahre nur eingeschränkt aussagekräftig. In der Vergangenheit umgesetzte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen haben durchaus dazu geführt, dass der Gehaltsunterschied reduziert werden konnte. Für die Zukunft sind weitere Maßnahmen geplant. Dazu gehören insbesondere Bemühungen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen und im Rahmen der Stellenbesetzung.

SenStadt:

Siehe Frage 3; fortlaufender Prozess

SenWiEnBe:

Siehe Frage 3.

SenFin:

- Alle unter der Antwort zu Frage 3 aufgeführten Steuerungsmaßnahmen sind bereits erfolgreich etabliert, wenngleich sie in unterschiedlicher Ausprägung zur Schließung des Gender Pay Gap beitragen. Insgesamt ist aber festzustellen, dass der Frauenanteil im Vergleich von 2019 zu 2023 in den einzelnen Besoldungsstufen weitestgehend gestiegen ist.

- Die Etablierung und Durchführung einer Gleichstellungskonferenz, um die berufliche Gleichstellung, sowie Chancengleichheit für Frauen zu evaluieren, stellt eine erfolgreiche Maßnahme dar. Waren Frauen im Jahr 2012 in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert (Referats- und Bereichsleitungen: 17 Männer, 8 Frauen, 8 N.N.) waren die Stellen im Jahr 2021: in der Führungsebene 2 ausgeglichen (18 Männer, 19 Frauen, 1 N.N.).

5. Welche Steuerungsmaßnahmen plant der Senat zukünftig zu ergreifen, um den bestehenden Gender Pay Gap zu verringern?

Zu 5.:

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) dient dazu, Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern, Benachteiligungen abzubauen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Der Senat sowie die einzelnen Senatsverwaltungen nutzen die darin enthaltenen Instrumentarien, um die oben genannten Gründe für Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu minimieren. Hierzu zählen insbesondere die Verpflichtung der Dienststellen, einen Frauenförderplan zu erstellen und umzusetzen, freie Stellen auszuschreiben und Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation in Bereichen, bevorzugt einzustellen oder zu befördern, solange Unterrepräsentanz besteht. Zudem wird in jeder Dienststelle – und somit auch in jeder Senatsverwaltung - eine Frauenvertreterin gewählt, der weitgehende Rechte zustehen und die die Einhaltung des LGG überprüft. Detaillierte Darstellungen zur Umsetzung des LGG sind dem 15. LGG zu entnehmen: <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-3958.pdf>.

Deshalb wird in den Senatsverwaltungen an bisherigen Steuerungsmaßnahmen festgehalten sowie diese weiterentwickelt, bspw.:

- Ab 2024 stattfindende Vielfaltskonferenz (als Erweiterung der Gleichstellungskonferenz), welche den Genderaspekt intersektional betrachtet und weitere Steuerungsmaßnahmen entwickelt.
- Umfrage unter weiblichen Beschäftigten, welche ermitteln soll, welche zusätzlichen Maßnahmen erforderlich sind, um noch bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu stärken, um Beschäftigten ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Vereinbarung Vollzeit und Familienverantwortung möglich ist.

6. Welche Erklärung hat der Senat für die unterschiedliche Gehaltsentwicklung von männlichen und weiblichen Führungskräften im Darstellungszeitraum der Gender Budgeting Analyse, zugunsten der Gehälter der männlichen Führungskräfte -z.B. dargestellt im EP 12, S. 53 - 1220 - B. Gender Budgeting?

Zu 6.:

Antwort von SenStadt:

In anderen Kapiteln des EP12 ist eine weitergehend gleichgerichtete Gehaltsentwicklung von männlichen und weiblichen Führungskräften zu verzeichnen. Ein detaillierter Blick in den EP12, Kapitel 1220 zeigt, dass vier der acht weiblichen Führungskräfte verbeamtet und

lediglich zwei der elf männlichen Führungskräfte verbeamtet sind. Hier kann das vergleichsweise geringere Brutto-Gehalt (nicht zu zahlende Arbeitgeber-SV-Anteile bei verbeamteten Dienstkräften) zu Unterschieden in den Durchschnittsgehältern führen, die in keiner Weise mit einer Benachteiligung von Frauen in Zusammenhang im Zusammenhang stehen könnten. Hierzu bedarf es jedoch einer differenzierten Analyse (Beamte/Tarif), wie eingangs beschrieben.

Zudem stellt das Personalreferat der SenStadt der Frauenvertreterin und den Büroleitungen in regelmäßigen Abständen eine Unterrepräsentanz-Analyse zur Verfügung. Diese findet Anwendung bei Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren.

7. Als Begründung für die angeführten niedrigeren Gehälter von Frauen wird an verschiedenen Stellen eine Unterrepräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden und Führungskräften in den oberen Einkommensgruppen angegeben, so auch z.B. im EP 10, S. 17 – 1000 – B. Gender Budgeting. Welche Steuerungsmaßnahmen wurden bereits ergriffen, um diese Unterrepräsentanz zu beheben? Bzw. welche Steuerungsmaßnahmen plant der Senat, um diese Unterrepräsentanz zu beheben?

Zu 7.:

Antwort von SenBJF:

Zu Maßnahmen siehe Frage 3.

Das Kapitel 1000 (Politischer-Administrativer Bereich und Service) beinhaltet bei den Angaben für die Führungskräfte u. a. zwar die beiden männlichen Staatssekretäre, deren Bezüge aus dem Titel 42201 Bezüge der planmäßigen Beamtinnen und Beamten stammen, jedoch nicht die Amtsbezüge der Senatorin. Die Abteilungsleitung des Zentralen Service ist weiblich. Auf Referatsleitungsebene gibt es zwar einen höheren Anteil an Männern, auf Gruppenleitungsebene jedoch einen höheren Anteil an Frauen.

Insgesamt müssten die durchschnittlichen Monatseinkommen der Führungskräfte dadurch ausgeglichen sein. Das Gender Pay Gap in Höhe von ca. 320 € wird neben dem Einfluss der hohen Einkommen der beiden Staatssekretäre mit zufälligen Faktoren, wie dem hohen Anteil an weiblichen verbeamteten Dienstkräften und unterschiedlichen Stufenzuordnungen begründet.

Das Gender Pay Gap im Mitarbeitenden-Bereich, in dem keine Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen, wird darauf zurückgeführt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den niedrigen Entgeltgruppen sehr hoch ist.

Speziell im Kapitel 1000 wurden in den letzten Jahren mehrere Beamtinnen zur Qualifizierungsreihe zum Erwerb der Zugangsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes angemeldet und während der Qualifikation unterstützt. Alle angemeldeten Beamtinnen wurden für die Qualifikation ausgewählt und haben diese erfolgreich abgeschlossen. Zwischenzeitlich werden diese Beamtinnen z. T. bereits in Aufgabengebieten, die nach BesGr. A15 und A16 bewertet sind, beschäftigt.

8. Wie bewertet der Senat folgende wiederkehrende Begründung für niedrigere Gehälter von weiblichen Mitarbeiterinnen und Führungskräften: „Außerdem führt ein unterschiedlicher Anteil von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten in den Geschlechtern aufgrund des vergleichsweise geringeren Brutto-Gehaltes (nicht zu zahlende Arbeitgeber-SV-Anteile bei verbeamteten Dienstkräften) zu Unterschieden in den Durchschnittsgehältern, die in keiner Weise mit einer Benachteiligung von Frauen in Zusammenhang stehen.“ z.B. im EP 09 – S. 15 – B. Gender Budgeting?

Bitte um Erläuterung des Sachverhalts und beispielhafte Aufgliederung der Beschäftigungsstruktur der Führungskräfte nach Beamtinnen/ Beamten und Tarifbeschäftigten für den Politisch-Administrativem Bereich und Service der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege.

Zu 8.:

Wie bereits in der Antwort zu Frage 1 dargelegt: Da bei verbeamteten Dienstkräften keine Sozialabgaben fällig werden (und deren Versorgung in anderen Titeln gebucht wird), fällt das Arbeitgeberbrutto bei diesen niedriger als bei Tarifbeschäftigten aus.

Sollte das Geschlechterverhältnis zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräften also nicht ausgeglichen sein, führt dies bei den derzeit dargestellten Daten zu einer Verschiebung der Verdienstunterschiede – auch wenn die Beschäftigten eine äquivalente Eingruppierung/Besoldungsgruppe aufweisen. Mithilfe des neuen Verfahrens ab dem Doppelhaushalt 2026/2027 wird eine Datenbasis bereitgestellt, welche mögliche Ungleichgewichte im Beschäftigungsstatus sichtbar macht und aufgrund des Arbeitgeberbruttos getrennt nach Tarifbeschäftigten und verbeamteten Dienstkräften einen Vergleich ermöglicht.

Antwort von SenWGP:

Im Kapitel 0921 waren mit Stand 31.12.2023 von acht Führungskräften drei weiblich und fünf männlich. Von den drei weiblichen Führungskräften ist nur eine Beamtin, zwei sind Tarifbeschäftigte. Von den fünf männlichen Führungskräften, sind zwei Beamte und drei Tarifbeschäftigte.

Beschäftigungsgrundlage bei Tarifbeschäftigten sind Arbeitsverträge gem. TV-L und bei Beamtinnen/ Beamten das Beamtenrecht. Der/die Tarifbeschäftigte erhält Gehalt für geleistete Arbeit, davon werden Lohnsteuern und Beiträge für die Sozialversicherungen (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) vom Arbeitgeber abgeführt, die Hälfte dieser Beiträge und ggf. einen Zuschlag für die Krankenversicherung muss der/ die Tarifbeschäftigte selbst. Der Auszahlungsbetrag kann sich durch persönliche Abgaben (z.B. Vermögensbildung) oder Zuwendungen (z.B. Kindergeld) vermindern oder erhöhen. Beamtinnen/ Beamte erhalten eine Alimentation des Staates, deren Höhe vom übertragenen Amt abhängt. Vom Bruttobetrag sind lediglich Steuern zu zahlen. Wie bei Tarifbeschäftigten kann sich der Auszahlungsbetrag durch persönliche Abgaben oder Zuwendungen vermindern oder erhöhen. Beamtinnen/Beamte erhalten im Vergleich zu Tarifbeschäftigten ein vergleichsweise geringeres Brutto-Gehaltes aufgrund nicht zu zahlender Arbeitgeber-SV-Anteile, die in keiner Weise mit einer Benachteiligung von Frauen in Zusammenhang stehen.

Die Beschäftigungsstruktur der Führungskräfte nach Beamtinnen/ Beamten und Tarifbeschäftigten für den Politisch-Administrativem Bereich und Service der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege sieht wie folgt aus:

Beschäftigtenstruktur/ Führungskräfte (Stand: 31.12.2023) PAB und Service – Kapitel 0900		
	w	m
Beamte/innen	6	5
Tarifbeschäftigte	5	6
N.N.	1	
Summe	11	11
Gesamt	23	

9. Welche Beschäftigte und Führungskräfte erhalten Familienzuschläge? Bitte um Auflistung in Unterteilung nach Geschlechtern und Senatsverwaltungen.

Zu 9.:

Die Daten zu Familienzuschlägen von verbeamteten Dienstkräften unterteilt nach Führungskräften und Mitarbeitenden, Geschlecht sowie Senatsverwaltungen können der Anlage entnommen werden.

Die Rechtsgrundlage für die Gewährung des Familienzuschlags bildet § 40 BBesG BE.

§ 40 Abs. 1 BBesG BE regelt den sog. Ehegattenzuschlag.

Danach gehören zur Stufe 1:

1. verheiratete verbeamtete Dienstkräfte,
2. verwitwete verbeamtete Dienstkräfte,
3. geschiedene verbeamtete Dienstkräfte sowie verbeamtete Dienstkräfte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. andere verbeamtete Dienstkräfte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Familienzuschlages, das Sechsfache des Betrages der Stufe 1 übersteigen (sog. Eigenmittelgrenze).

§ 40 Abs. 2 und Abs. 3 BBesG BE regelt den sog. Kinderzuschlag.

Zur Stufe 2 und den folgenden Stufen gehören: Verbeamtete Dienstkräfte, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

Zu beachten ist, dass § 40 Abs. 4 BBesG die Konkurrenz für den ehedattenbezogenen Familienzuschlag und § 40 Abs. 5 BBesG BE die Konkurrenz für den kindbezogenen Familienzuschlag regelt. Dadurch kann der Anspruch auf den Familienzuschlag ganz (für den Kinderzuschlag) oder teilweise (für den Ehegattenzuschlag), trotz Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 bzw. Abs. 2, entfallen.

Die Höhe der Familienzuschläge kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Anhang zu Artikel 1 § 2 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 4 BerlBVAnpG 2022

Gültig ab 01.12.2022

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

Familienzuschlag nach § 40 BBesG BE	Besoldungsgruppen A 5 – A 8	übrige Besoldungsgruppen
FZ Stufe 1	142,92	150,10
Der Familienzuschlag der Stufe 1 erhöht sich um die jeweiligen Beträge pro zu berücksichtigendem Kind:		
FZ Stufe 2 (1. Kind)	128,39	
FZ Stufe 3 (2. Kind)	128,39	
FZ Stufe 4 (3. Kind)	819,76	
FZ Stufe 5 und höher (4. und weitere Kinder)	678,99	

Für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 erhöht sich der Familienzuschlag für das erste zu berücksichtigende Kind (Stufe 2) und für das zweite zu berücksichtigende Kind (Stufe 3) um je

Erhöhungsbeträge ¹	Besoldungsgruppe A 5	Besoldungsgruppe A 6	Besoldungsgruppe A 7	Besoldungsgruppe A 8
FZ Stufe 2 (1. Kind)	168,96	164,88	115,83	21,56
FZ Stufe 3 (2. Kind)	186,05	187,56	188,73	189,39

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe in derselben Erfahrungsstufe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

10. Wie bewertet der Senat den Einfluss von Erwerbsarbeitsunterbrechungen aufgrund von Elternzeiten auf die Gehaltsentwicklung von weiblichen Mitarbeiterinnen und Führungskräften? Welche Steuerungsmöglichkeiten sieht der Senat, um evtl. darin begründete Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern zu beheben?

Zu 10.:

Für Tarifbeschäftigte gilt, dass die Laufzeit für die Erfahrungsstufen für die Dauer der Elternzeit unterbrochen ist. Somit verzögert sich durch die Elternzeit der Aufstieg in höhere Erfahrungsstufen, was zu nicht unerheblichen finanziellen Einbußen führen kann. Hiervon sind überwiegend Frauen betroffen, da weibliche Beschäftigte häufiger und über eine längere Dauer Elternzeit nehmen. Dies ist auf die geltenden Regelungen des Tarifvertrags zurückzuführen (vgl. §§ 16, 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L). Das Bundesarbeitsgericht hat die

Hemmung von Stufenlaufzeiten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit als zulässig erachtet (BAG, Urteil vom 27.01.2011, Az. 6 AZR 526/09).

Bei Beamtinnen und Beamten wirken sich Zeiten der Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind hingegen nicht auf die Erfahrungszeiten aus (vgl. §§ 28 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m § 27 Abs. 3 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin).

Tarifbeschäftigte:

Beschäftigte erreichen die nächste Stufe in der Entgelttabelle nach den in § 16 Abs. 3 TV-L genannten Stufenlaufzeiten. Erforderlich für den regulären Stufenaufstieg ist grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe beim selben Arbeitgeber. Zeiten einer Unterbrechung der Tätigkeit wegen einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sind gem. § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L unschädlich. Die bisher zurückgelegten Stufenlaufzeiten bleiben erhalten (anwartschaftserhaltende Unterbrechung). Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe der/des Beschäftigten wird für die Dauer der Unterbrechung angehalten. Wird die Beschäftigung wieder aufgenommen, läuft die Stufenlaufzeit weiter. Die Stufenlaufzeit wird somit um den Zeitraum der Unterbrechung hinausgeschoben.

Beispiel: Eine Beschäftigte/Ein Beschäftigter befindet sich seit dem 01.03.2020 in der Stufe 2 der Entgeltgruppe 11. Vom 01.01.2021 – 31.12.2021 nimmt sie/er Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch. Während der Unterbrechung wegen Elternzeit wird die Stufenlaufzeit angehalten und bei Dienstantritt am 01.01.2022 um 1 Jahr hinausgeschoben. Die Stufenlaufzeit für eine Zuordnung zur Stufe 3 ist somit statt am 01.03.2022 nunmehr am 01.03.2023 erfüllt.

Wird eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, bleibt die Stufenlaufzeit unbeeinträchtigt, vorausgesetzt die Beschäftigung erfolgt in derselben Entgeltgruppe. Das Erreichen der nächsthöheren Stufe wird demzufolge nicht verlängert.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 2 als zulässig und wirksam erachtet, auch wenn hierdurch während der Elternzeit die Stufenlaufzeit „angehalten“ wird. Eine unmittelbare oder eine mittelbare Ungleichbehandlung erwachse daraus nicht (BAG vom 27.1.2011 – 6 AZR 526/09).

Verbeamtete Dienstkräfte:

Alle beamteten Dienstkräfte haben das Recht, bei Vorliegen der Voraussetzungen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (§ 74 Absatz 3 Landesbeamtengesetz [LBG] in Verbindung mit Abschnitt 2 der Verordnung über den Mutterschutz der Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes [MuSchEltZV]). Auf die Folgen einer langfristigen Beurlaubung, insbesondere auf die Folgen für die Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen, sind beamtete Dienstkräfte hinzuweisen (§ 57 Absatz 2 LBG).

Die Bemessung des Grundgehalts von beamteten Dienstkräften sowie Richterinnen und Richtern im Rahmen der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge im Land Berlin richtet sich nach den im Einzelfall vorliegenden vordienstlichen Tätigkeiten nach §§ 27, 28, 38 und 38a Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG BE).

Dabei werden grundsätzlich gemäß § 28 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 BBesG BE Zeiten geprüft, in denen einer hauptberuflichen Tätigkeit nachgegangen worden ist. Hierbei werden bei entsprechendem Nachweis Zeiten einer Kinderbetreuung vor der Einstellung bis zu einem Jahr für jedes Kind berücksichtigt. Gleiches gilt für Pflegezeiten für nahe Angehörige.

Maßgeblich bei der Anerkennung von berücksichtigungsfähigen Zeiten ist immer die Hauptberuflichkeit dieser Zeiten. Das Merkmal der Hauptberuflichkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff und bedarf der gesonderten Auslegung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteile vom 25.05.2005 - Aktenzeichen 2 C 2004 2 C 20.04 - und vom 24.06.2008 - Aktenzeichen 2 C 507 2 C 5.07 -) wird in Übereinstimmung mit dem allgemeinen Sprachgebrauch eine Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt, wenn sie entgeltlich ist, gewolltermaßen den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, in der Regel den überwiegenden Teil der Arbeitskraft beansprucht und dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht oder nahekommt.

Laut den Ausführungen des BVerwG ist die hauptberufliche Tätigkeit durch diese Merkmale von einer Tätigkeit abzugrenzen, die die Arbeitskraft nur nebenbei beansprucht oder neben einer hauptberuflichen Tätigkeit nur als Nebentätigkeit, Nebenamt oder Nebenbeschäftigung ausgeübt wurde. Gleichwohl kann eine Tätigkeit auch dann eine hauptberufliche Tätigkeit sein, wenn ihr Umfang weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der beamteten Dienstkraft betrage. Dabei muss diese Tätigkeit mindestens in dem nach beamtenrechtlichen Vorschriften zulässigen Umfang geleistet worden sein. Bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen kann jedoch auch im Falle einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung von einer Hauptberuflichkeit im Sinne des § 28 BBesG BE ausgegangen werden, z.B. bei einer Elternzeit gemäß § 54 a Landesbeamtengesetz (LBG) oder bei Familienpflegezeit und Pflegezeit nach § 54 b und c LBG.

Bei Vorliegen des Tatbestandsmerkmals „hauptberuflich“ im Sinne der Vorschrift führen Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung daher nicht zum Hinausschieben des Stufenaufstiegs in der Tabelle. Beim Umfang der Anerkennung förderlicher Zeiten gemäß § 28 Absatz 1 Satz 2 BBesG BE steht im Rahmen der Ermessensausübung ausschließlich die Förderlichkeit und die Bedeutung für die neue Tätigkeit im Mittelpunkt der Prüfung.

Damit sind sowohl bei der Anerkennung hauptberuflicher Vorzeiten nach § 28 Absatz 1 Satz 1 beziehungsweise § 38a Absatz 1 BBesG BE als auch bei der Anerkennung förderlicher Zeiten nach § 28 Absatz 1 Satz 2 BBesG BE im Rahmen der jeweiligen Einzelfallentscheidung, die hier geregelten Ausgleichstatbestände für Zeiten einer Kinderbetreuung beziehungsweise für die Pflege von nahen Angehörigen anzuwenden. Beim weiteren Aufstieg in den Erfahrungsstufen der Besoldungstabelle führen Unterbrechungszeiten zur Kinderbetreuung beziehungsweise Pflege von nahen Angehörigen gemäß § 28 Absatz 2 beziehungsweise § 38a Absatz 2 BBesG BE soweit sie einen Zeitraum von drei Jahren für jedes Kind nicht überschreiten, ebenfalls nicht zur Hemmung des Stufenaufstieges in höhere Gehaltsstufen.

Wenn ein Beschäftigungszeitraum durch eine Elternzeit unterbrochen wird, handelt es sich um eine sogenannte Unterbrechungszeit nach § 28 Absatz 2 Nummer 1 BBesG BE (Anerkennung von bis zu drei Jahren für jedes Kind). Gemäß § 28 Absatz 1 Satz 3 BBesG BE werden Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 und Satz 2 durch Unterbrechungszeiten nicht vermindert. Die Anerkennung entsprechender Elternzeiten dient, soweit Sie nicht bereits gemäß § 28 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 BBesG BE (bis zu einem Jahr für jedes Kind) zu berücksichtigen sind, dem Nachteilsausgleich bei der Berücksichtigung der jeweiligen hauptberuflichen Erfahrungszeit. So werden beamtete Dienstkräfte mit Kindern beamteten Dienstkräften ohne Kinder gleichgestellt, d.h. der prozentuale Umfang der Anerkennung von Vordienstzeiten wird auf Grund der Förderlichkeit und der Bedeutung einer hauptberuflichen Tätigkeit für die neue Tätigkeit festgesetzt.

Aus dienstrechtlicher Sicht besteht auf Grund der aktuellen Rechtslage keine Veranlassung für beamtete Dienstkräfte weitere Regelungen zu treffen.

Berlin, den 23.02.2024

In Vertretung

Tanja Mildenerger
Senatsverwaltung für Finanzen

Verbeamtete Beschäftigte¹ im unmittelbaren Landesdienst Berlin im November 2023 nach Einzelplänen der Hauptverwaltung, Führungskräften und Geschlecht

Einzelplan	Beschäftigte ¹				
	insgesamt	Führungskraft		keine Führungskraft	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Hauptverwaltung insgesamt	52 162	2 491	2 024	24 893	22 754
03 - RBm - Skzl	133	18	15	38	62
05 - InnSport	24 468	1 387	437	16 420	6 224
06 - JustV inkl. 02 - VerfGH	7 639	298	437	3 161	3 743
07 - MVKU	335	67	41	77	150
08 - KultGZ	64	5	1	15	43
09 - WGP	154	25	19	35	75
10 - BJF	12 123	372	647	2 755	8 349
11 - ASGIVA	575	51	86	158	280
12 - Stadt	223	38	31	63	91
13 - WiEnBe	172	16	21	56	79
15 - Fin	6 276	214	289	2 115	3 658

¹ Die Zahlen beziehen sich lediglich auf verbeamtete Beschäftigte, da Tarifangestellte nach dem TVöD keinen Anspruch auf einen Familienzuschlag haben.

Verbeamtete Beschäftigte¹ im unmittelbaren Landesdienst Berlin im November 2023 nach Einzelplänen der Hauptverwaltung, Führungskräften, Geschlecht und IPV-Lohnart (1110)

Einzelplan	Beschäftigte ¹ mit Familienzuschlag St 1 (1110)				
	insgesamt	Führungskräfte - ja		Führungskräfte - nein	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Hauptverwaltung insgesamt	32 446	1 941	1 435	15 032	14 038
03 - RBm - Skzl	96	.	.	27	41
05 - InnSport	14 188	1 096	278	9 591	3 223
06 - JustV inkl. 02 - VerfGH	5 051	224	297	2 158	2 372
07 - MVKU	221	44	30	52	95
08 - KultGZ	32	.	.	9	19
09 - WGP	102	19	11	19	53
10 - BJF	8 114	300	490	1 765	5 559
11 - ASGIVA	391	38	69	108	176
12 - Stadt	134	32	20	27	55
13 - WiEnBe	122	12	17	40	53
15 - Fin	3 995	157	210	1 236	2 392

¹ Die Zahlen beziehen sich lediglich auf verbeamtete Beschäftigte, da Tarifangestellte nach dem TVöD keinen Anspruch auf einen Familienzuschlag haben.

Verbeamtete Beschäftigte¹ im unmittelbaren Landesdienst Berlin im November 2023 nach Einzelplänen der Hauptverwaltung, Führungskräften, Geschlecht und IPV-Lohnart (1120)

Einzelplan	Beschäftigte ¹ mit Familienzuschlag Kinder (1120)				
	insgesamt	Führungskräfte - ja		Führungskräfte - nein	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Hauptverwaltung insgesamt	19 495	975	722	9 665	8 133
03 - RBm - Skzl	62	.	.	18	28
05 - InnSport	9 539	581	158	6 571	2 229
06 - JustV inkl. 02 - VerfGH	3 151	106	176	1 378	1 491
07 - MVKU	144	35	22	30	57
08 - KultGZ	19	.	.	5	12
09 - WGP	56	11	7	10	28
10 - BJF	3 868	115	163	862	2 728
11 - ASGIVA	221	17	39	64	101
12 - Stadt	78	17	10	12	39
13 - WiEnBe	85	7	15	26	37
15 - Fin	2 272	76	124	689	1 383

¹ Die Zahlen beziehen sich lediglich auf verbeamtete Beschäftigte, da Tarifangestellte nach dem TVöD keinen Anspruch auf einen Familienzuschlag haben.

Allgemeine methodische Hinweise

Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigtendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren „Integrierte Personalverwaltung“ monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse sind, sofern nicht anders angegeben, die in den zwei Folgemonaten in den Personalstellen eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Das heißt, Berichtsmonat und Stand liegen zwei Monate auseinander. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenstand erreicht.

Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im Abrechnungsmodul des Verfahrens „Integrierte Personalverwaltung“ geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten. Ab dem Berichtsjahr 2019 sind die Beschäftigten der Wehrmachtsauskunftsstelle (WAS) nicht mehr in der Grundgesamtheit enthalten.

Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet. Sie sind dem Einzelplan 06 – Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung zugeordnet.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses,
- des Rechnungshofes,
- des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit,
- der Betriebe nach § 26 LHO,
- der Eigenbetriebe und
- in Ausbildung.

Beschäftigte in Ausbildung werden in den langen Reihen nachrichtlich ausgewiesen.

Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus dem Verfahren „Integrierte Personalverwaltung“ erhobenen Merkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 des Gesetzes über die Statistik im Land Berlin (Landesstatistikgesetz LStatG) sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts Anderes bestimmt ist.

Vollzeitäquivalente

Die Berechnung der Zahl der Vollzeitäquivalente erfolgt durch Aufsummieren der individuellen Arbeitszeitfaktoren der Beschäftigten. Auftretende Abweichungen sind auf Rundungen bzw. auf die Aufsummierung zu unterschiedlichen Aggregationsebenen zurückzuführen.

Alter

Es wird das Alter ausgewiesen, das von den Beschäftigten im Berichtsjahr erreicht wird.

Zeichenerklärung

- 0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
- nichts vorhanden
- Zahlenwert unbekannt oder geheimzuhalten
- [] Zahlenwert in Klammern: Zusammenfassung mehrerer Tabellenfelder
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
- ... Angabe fällt später an
- | grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt

Impressum

Herausgeber

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen
Klosterstraße 59
10179 Berlin

Marcus Zager, Referatsleitung
Telefon 030 9020 - 4800

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für die Durchführung der Personalstrukturstatistik für den unmittelbaren Landesdienst Berlin wurde die Statistikstelle Personal bei der für die Überwachung und Steuerung der Personalausgaben zuständigen Senatsverwaltung, der Senatsverwaltung für Finanzen, eingerichtet. Sie ist entsprechend § 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes organisatorisch, personell und räumlich von den anderen Organisationseinheiten getrennt und abgeschottet.

Die Statistikstelle Personal ist eine amtlich betraute Stelle zur Durchführung einer Landesstatistik im Sinne des § 16 Abs. 2 Landesstatistikgesetz.

Die Statistikstelle Personal ist zur Wahrung der Grundsätze der Neutralität, der Objektivität und wissenschaftlichen Unabhängigkeit bei der Erhebung, Aufbereitung, Darstellung und Analyse der Daten verpflichtet.

Auskünfte

Anzela Jotkute
Telefon 030 9020 - 4802
E-Mail SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de

Intranet

www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal

Internet

<https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>

© Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung auch auszugsweise gestattet. Auch die Verbreitung via Internet, Intranet oder als Print ist nicht eingeschränkt und bedarf keiner ausdrücklichen Genehmigung durch die Statistikstelle Personal.

Eine Quellenangabe ist jedoch erforderlich. Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, ist als Herausgeber in den Quellennachweis aufzunehmen. Änderungen, Streichungen/Kürzungen oder Auslassungen, neue Gestaltungen oder sonstige Abwandlungen sind als solche kenntlich zu machen bzw. im Quellennachweis mit dem Hinweis zu versehen, dass die Daten geändert, nur als Berechnungsgrundlage verwendet oder verändert dargestellt wurden.