

An den

Vorsitzenden des Unterausschusses „Produkthaushalt und Personalwirtschaft“ des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über

Senatskanzlei – G Sen –

Rote Nummer: 0092

Vorgang: Beschluss des UA PHPW 17/15 vom 22. Oktober 2013

Ansätze: entfällt

Gesamtausgaben: entfällt

Der Unterausschuss hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„SenInnSport wird gebeten, dem UA PHPW bis zur Sitzung am 3. Juni 2014 den Frauenförderplan und einen Bericht über die Entwicklung im Bereich Gender Budgeting / Frauenförderung für den Zeitraum 2010 bis heute vorzulegen.“

Beschlussvorschlag:

Der Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses nimmt den Bericht zur Kenntnis.

Hierzu wird berichtet:

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat zuletzt im Rahmen der 2. Lesung des Einzelplans 05 zur Haushaltsplanaufstellung 2014/2015 (rote Nr. 0092) berichtet, wie sich die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur darstellt und welche Bemühungen unternommen werden, um den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen auszugleichen. Die Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst richtet sich nach dem gültigen Besoldungs- und Tarifrecht. Frauen und Männer haben gleichermaßen einen Zugang zu allen öffentlichen Ämtern. Einflussmöglichkeiten zur Frauenförderung bestehen vor allem durch die Umsetzung gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen, die sowohl im Personalentwicklungskonzept als auch im Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) Eingang gefunden haben.

Im Bereich der Abteilung Verfassungsschutz sind vor allem im Bereich der Laufbahngruppe 1 und im ersten Einstiegssamt der Laufbahngruppe 2 mehr Männer als Frauen im operativen Bereich tätig. In der Abteilung Sport ist ein großer Anteil der Beschäftigten in handwerklichen Berufsgrup-

pen tätig. Hier sind mehr männliche Beschäftigte tätig. Die Spitzenführungsfunktionen – sowohl im Leitungsbereich als in der Abteilungsleitung – sind männlich besetzt. Gehaltsunterschiede sind des Weiteren auf die vorwiegend von Frauen – in allen (auch vergleichbaren) Laufbahngruppen - wahrgenommene Teilzeitbeschäftigung zurück zu führen.

Der Frauenförderplan der SenInnSport und der Verwaltungsakademie Berlin trat am 1. August 2012 in Kraft und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. In 2014 ist der Frauenförderplan fortzuschreiben und somit der Entwicklung anzupassen.

Für die Laufzeit des Frauenförderplanes ist es Ziel der SenInnSport, den Gleichstellungsauftrag des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) durch spezifische Maßnahmen und initiierte Prozesse (siehe Seite 16 Frauenförderplan) weiter umzusetzen. Seit 2010 ist es kontinuierlich gelungen, Zielvorgaben zur Frauenförderung umzusetzen.

1. Beförderungen und Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten

Weibliche Beschäftigte der SenInnSport profitieren in gleichem Umfang wie ihre männlichen Kollegen von Höhergruppierungen und Beförderungen. Allerdings werden aufgrund der Beschäftigtenstruktur Frauen eher in den niedrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen befördert bzw. höhergruppiert. So wurden im Zeitraum von 2010 bis 2013 21 weibliche Beschäftigte in der Laufbahngruppe 1 befördert bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte höhergruppiert und 10 Männer. Im Bereich der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt wurden im gleichen Zeitraum 61 Männer und 45 Frauen befördert bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte höhergruppiert. Im Bereich der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt wurden 19 Männer und 23 Frauen befördert bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte höhergruppiert. Der geringfügig höhere Anteil der Beförderungen von Frauen ergibt sich zum einen aus der dauerhaften Übernahme von Beamtinnen auf Probe die erstmals befördert wurden zum anderen aufgrund eines Wechsels innerhalb der Laufbahngruppe 2 vom ersten Einstiegsamt in das zweite Einstiegsamt im Rahmen des Aufstiegs, der überwiegend von Frauen erfolgreich absolviert wurde.

Der Umfang der Beförderungen und Höhergruppierungen stellt sich im Einzelnen seit 2010 wie folgt dar:

Jahr	Anteil männlicher Beschäftigter	Anteil weiblicher Beschäftigter	Anteil weiblicher Beschäftigter in %	Gesamt Beförderungen/ Höhergruppierungen
2010	26	24	48 %	50
2011	20	29	59 %	49
2012	18	14	44 %	32
2013	25	22	46 %	47
gesamt	89	89		178

2. Stellenbesetzungsverfahren

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber in Stellenbesetzungsverfahren in der SenInnSport werden die gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) berücksichtigt. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Es gilt der Grundsatz der Bestenauslese. In den letzten Jahren wurden vorwiegend Stellen im operativen Bereich des Verfassungsschutzes und in den handwerklichen Bereichen der Sporteinrichtungen besetzt. Wie eingangs bereits dargelegt, sind in diesen Bereichen überwiegend Männer tätig bzw. haben sich keine Frauen beworben. In der zahlenmäßigen Gesamtschau stellen sich die Stellenbesetzungen wie folgt dar:

Jahr	Frauen		Männer		Gesamt
	absolut	%	absolut	%	
2010	16	55,2	13	44,8	29
2011	9	37,5	15	62,5	24
2012	11	57,9	8	42,1	19
2013	10	31,25	22	68,75	32
gesamt	46	44,2	58	55,8	104

3. Ausbau des Fortbildungsangebotes für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen

Bei der Durchführung von Inhouse-Seminaren wird darauf geachtet, dass Fortbildungsangebote überwiegend vormittags angeboten werden, um teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen - unter Berücksichtigung ihrer familiären Situation - die Teilnahme am Seminar zu ermöglichen. Sofern Fortbildungen ganztägig stattfinden, wird das rechtzeitig kommuniziert. Die Mitarbeiterinnen haben so die Möglichkeit entsprechend zu planen.

4. Re-Auditierung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren

SenInnSport wurde erstmalig 2009 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Im Jahr 2012 wurde der Re-Auditierungsprozess zum Audit berufundfamilie durchgeführt. In den Berichtszeiträumen von Mai 2009 bis Dezember 2013 konnten bereits zahlreiche Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen umgesetzt werden, z.B.:

- Die Voraussetzungen und Möglichkeiten für alternierende Telearbeit wurden optimiert und in einer mit den Beschäftigtenvertretungen abgeschlossenen Dienstvereinbarung die Rahmenbedingungen festgelegt. Derzeit nehmen 23 Beschäftigte Telearbeit wahr, davon 15 Frauen.
- Mit Telearbeitenden und deren Führungskräften sowie an Telearbeit interessierten Beschäftigten wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch durchgeführt.
- Die KITA-Initiative des Senats wurde aktiv begleitet. Drei Beschäftigte haben das Angebot der Dienststelle genutzt und ihre Kinder in Kindertagesstätten in unmittelbarer Dienststellennähe untergebracht.

Der aktuelle Auditierungsprozess erstreckt sich über drei Jahre bis 2015, so dass die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen realisiert werden kann.

5. Weiterbildung von Beschäftigten

Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen ist kontinuierlich gestiegen. Frauen nehmen dabei sowohl die Angebote der Verwaltungsakademie (VAK) als auch externer Bildungsträger in Anspruch. Neben den Fortbildungen zu außerfachlichen Kompetenzen, IT Schulungen und Fachfortbildungen hat sich die Teilnahme von Frauen an Führungskräftebildungen mehr als verdoppelt. Im Hinblick auf eine systematische Personalentwicklung wird das Seminarangebot der Verwaltungsakademie sowie externer Bildungsträger zur Auswahl von Fortbildungen und Qualifizierungen allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden bedarfsorientiert Inhouseschulungen zu ausgewählten Themen angeboten. In 2013 und 2014 wurde speziell eine Seminarreihe für Frauen mit dem Titel „Erfolgsstrategien für Frauen“ durchgeführt. Ziel ist es weiterhin, das Niveau der Fortbildungsteilnahmen von Frauen durch gezielte Information über die speziellen Angebote der VAK zu halten und diese somit auf die perspektivische Übernahme höherwertiger Tätigkeiten gezielt vorzubereiten.

6. Qualifizierungsprogramm „KompetenzPLUS“ für Führungsnachwuchskräfte

Seit 2012 wird das Qualifizierungsprogramm „KompetenzPLUS“ zur Erkennung und Förderung von Führungsnachwuchskräften durchgeführt. Ziel des Verfahrens ist die gezielte Entwicklung von Führungsnachwuchskräften, die Qualifizierung und Motivierung der Teilnehmenden sowie die Verbesserung der Kommunikationskultur durch Netzwerkbildung. Im Rahmen des Programms wird darüber hinaus ein Inhouse - Mentoring durchgeführt. Seit 2012 haben 20 Beschäftigte am Programm teilgenommen, davon 12 Frauen. Zwei Frauen haben anschließend Führungsaufgaben übernommen.

Die nachfolgend beschriebenen Ziele konnten noch nicht in Gänze umgesetzt werden. Hier besteht vorrangiger Handlungsbedarf für die nächsten Jahre.

1. Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (BesGr. A 13 S -. OAR -) und Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (ab BesGr. A 15 – RD - und Ämter der B – Besoldung)

In der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (BesGr. A 13 S) bzw. zweites Einstiegsamt ab BesGr. A 15 – RD ist es noch nicht gelungen die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. Ziel ist es daher, in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen der SenInnSport und der Abteilung Verfassungsschutz sowie den Führungskräften Rahmenbedingungen zu erarbeiten, die es ermöglichen, Frauen im Rahmen strategischer Personalentwicklung auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorzubereiten. Um diesen Prozess aktiv zu begleiten, wird im Herbst 2014 eine Gleichstellungskonferenz mit den Führungskräften und den Frauenvertreterinnen durchgeführt. Darüber hinaus wird bei Vakanzen in den o.g. Besoldungsgruppen in Stellenausschreibungen auf die Unterrepräsentanz von Frauen hingewiesen. Frauen werden aufgefordert sich aktiv zu bewerben. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt ausgewählt.

2. Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen und Schaffung von Rahmenbedingungen und Bereitstellung von Instrumenten der Personalentwicklung, die Frauen in ihrer Karriere fördern.

Der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen ist ein weiteres Ziel, das kurz bis mittelfristig umgesetzt werden muss. Die SenInnSport initiiert frauenspezifische Qualifizierungsangebote, um weibliche Beschäftigte auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Des Weiteren gehört zu den gezielten Instrumenten der Personalentwicklung das Qualifizierungsprogramm „KompetenzPLUS“. Im Rahmen eines Potenzialanalyseverfahrens werden Führungsnachwuchskräfte identifiziert und individuell qualifiziert. Zwanzig Beschäftigte befinden sich bisher im Programm, davon 12 Frauen. Darüber hinaus haben weibliche Beschäftigte die Möglichkeit, im Rahmen einer gezielten individuellen Personalentwicklungsmaßnahme - z.B. Rotation oder Hospitation - ihre fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen zu erweitern und sich auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Dieses Angebot besteht auch für männliche Beschäftigte.

Die oben beschriebenen Maßnahmen tragen dazu bei, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten. Mit Blick auf die altersbedingte Fluktuation und die daraus resultierenden Vakanzen von Arbeitsgebieten entstehen künftig die Handlungsspielräume, um die Ziele des Frauenförderplanes bis 2018 zu erreichen

Berlin, den 9.05.2014

In Vertretung

Andreas Statzkowski

Senatsverwaltung für Inneres und Sport