

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

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

Der Senat von Berlin
GPG III A 6
9(0)28 - 2120

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über

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

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Dreizehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG.

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

Berlin, den 29. August 2017

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung

**Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung**

Oranienstraße 106, 10969 Berlin
Telefon: 030/9028-2120
III A 6¹

**Dreizehnter Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG
– Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016 –**

¹ E-Mail: gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de

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

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016 -

Vorbemerkung.....	5
I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst	6
1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst	6
2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes	8
2.1 Oberste Landesbehörden	8
2.2 Nachgeordnete Behörden	11
▪ Gerichte	11
▪ Polizei	12
▪ Schulen	14
▪ Finanzämter	15
▪ Landesämter und Landesbetriebe	15
2.3 Bezirksverwaltungen	16
2.4 Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts	17
2.5 Körperschaften öffentlichen Rechts	18
▪ Hochschulen	18
▪ Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen	21
2.6 Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen	21
II. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung. 23	23
1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)	23
2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)	23
III. Gremien.....	24
1. Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	24
2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien	24
▪ Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts und Beteiligungsunternehmen	24
▪ Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	25
3. Gremien an Hochschulen	25
IV. Dokumentation der Rechtsprechung und der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes ...	26
V. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis.....	33
1. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)	33
2. Praxisbeispiele aus Senatsverwaltung und Beteiligungsunternehmen	33
▪ Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	33
▪ Berliner Immobilienmanagement GmbH	36

Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 Berlin E-Government-Gesetz vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282)
2. Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in der Fassung vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367)
3. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)
4. Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710)
5. Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184)

Anhang

- I. Dokumentation ausgewählter Einzelberichten zum Personal aus den Bereichen
 - Oberste Landesbehörden,
 - Nachgeordnete Behörden,
 - Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts.
- II. Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Hauptverwaltung und der Bezirksverwaltungen
- III. Dokumentation der Einzelberichte zu den Gremien aus den Ressorts²
 - Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei (einschließlich Kulturbereich)
 - Inneres und Sport
 - Justiz und Verbraucherschutz
 - Bildung, Jugend und Wissenschaft
 - Gesundheit und Soziales
 - Wirtschaft, Technologie und Forschung
 - Stadtentwicklung und Umwelt
 - Finanzen
 - Arbeit, Integration und Frauen

² Anhang III ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses.

Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Der Bericht dokumentiert die Struktur der Frauenbeschäftigung zum Stichtag 30. Juni 2016 sowie die Entwicklung im Berichtszeitraum (1.7.2014 bis 30.6.2016)³. Dabei richtet sich der Blick insbesondere auf Beschäftigungsbereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Ein großer Erfolg der gesetzlichen Regelungen ist im kontinuierlichen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst zu sehen. In der Haupt- und Bezirksverwaltung Berlins sind Frauen heute in der Regel nur noch auf den obersten Besoldungs- und Entgeltstufen unterrepräsentiert. Dabei handelt es sich zum großen Teil um Leitungspositionen, für die ebenfalls Fortschritte in der Gleichstellung erzielt wurden. So wurden in den obersten Landesbehörden 2016 bereits 43 % der Referate von Frauen geleitet und für Abteilungsleitungen stieg der Frauenanteil im Berichtszeitraum nochmals von 31 % auf 39 %.

Auch in öffentlichen Unternehmen des Landes sowie in Wissenschafts- und Forschungsinstituten haben Frauen in den vergangenen Jahren in steigendem Maße Stellen im höheren Dienst und in Leitungspositionen besetzt; dabei wurde mehrfach die 50 %-Marke überschritten. Defizite in der Gleichstellung zeigen sich aber weiterhin in traditionellen „Männerdomänen“, die mit besonders geringen Frauenquoten gestartet sind. Dazu zählen Einrichtungen wie Polizei, Berliner Verkehrsbetriebe oder IT-Forschungs- bzw. Dienstleistungsinstitute, in denen die Frauenanteile auch heute noch nur zwischen 20 % und 30 % liegen.

Lange Zeit waren Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen der landeseigenen Unternehmen und der Beteiligungsunternehmen stark unterrepräsentiert. Hier setzte 2010 eine Novellierung des LGG an mit dem Ziel, die Chancen für Frauen durch größere Transparenz der Besetzungsverfahren zu erhöhen. In der Folge wurde der Frauenanteil kräftig auf mittlerweile 40 % gesteigert.

Ein weiterer Erfolg bei der Umsetzung des LGG erweist sich im hohen Grad der Partizipation von Frauen in Gremien und zwar auch in den obersten Aufsichts- und Entscheidungsgremien. Hier hatte das Land insgesamt 47 % seiner Mandate an Frauen und Männer vergeben.

Die Regelungen des LGG wirken auch im Bereich der Privatwirtschaft durch Vergabe öffentlicher Aufträge sowie Gewährung freiwilliger Leistungen, sofern Auftragsnehmende bzw. Leistungsempfangende unter bestimmten Voraussetzungen zur Frauenförderung verpflichtet sind⁴. Die Zahl der Vergaben und Leistungen sind im Bericht dokumentiert.

Die Einrichtungen des Landes gemäß § 1 LGG legen zudem schriftlich dar, welche Ziele sie zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgen und welche Instrumente und Maßnahmen sie einsetzen. Diese Einzelberichte zum Personal sind dem Bericht angehängt. Erstmals wird zusätzlich eine Auswertung der Beschäftigten der Bezirks- und Hauptverwaltungen nach Vollzeitäquivalenten im Anhang zur Verfügung gestellt.⁵

Im Berichtszeitraum wurden Ausführungsvorschriften für das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG) erarbeitet, die im Mai 2015 in Kraft traten. Sie sollen eine landesweit einheitliche Umsetzung des Gesetzes fördern und Hilfestellung für die Praxis geben. Sie werden auf der Website der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung zur Verfügung gestellt.

Im Bericht dokumentiert ist zudem die mit Bezug zu den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes im Berichtszeitraum erfolgte Rechtsprechung.

³ Anlage 1, § 19 LGG

⁴ Anlage 1, §§ 13 und 14 LGG; Anlagen 3 u. 4, Frauenförderverordnung (FFV) u. Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

⁵ Anhang I. Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal; Anhang II. Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Hauptverwaltung und der Bezirksverwaltungen

I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst

1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst

Die folgende Analyse der Struktur und Entwicklung der Beschäftigung basiert auf Zahlen der Berliner Personalstrukturstatistik, die bei der Senatsverwaltung für Finanzen geführt wird. Die Statistik umfasst das Personal der Haupt- und Bezirksverwaltung einschließlich der Gerichte⁶. Nicht enthalten sind die Beschäftigten im mittelbaren Landesdienst, d.h. in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts, für die die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes aber ebenfalls gelten; sie sind im folgenden Kapitel bei Betrachtung der einzelnen Einrichtungen aufgeführt.

Die Berliner Personalstrukturstatistik wies zum Stichtag 30.6.2016 für die Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes insgesamt 114 725 Beschäftigte aus; der Frauenanteil blieb mit 59 % auf dem Niveau der letzten Jahre. Ein Fünftel des Personals arbeitete in Teilzeit; 86 % der Teilzeitkräfte waren Frauen. Am höchsten ist die Teilzeitquote im höheren Dienst; sie lag für Frauen bei 37 % und für Männer bei 15 %.

Um einen Vergleich mit den Vorgängerberichten zu erleichtern sind im Folgenden die Entgelt- und Besoldungsstufen nochmals zu den vormals gültigen Laufbahngruppen zusammengefasst.

Einstufung	Beschäftigte insgesamt ¹				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst ¹	22 976	8 934	14 042	61,1	28,3	15,4	36,5
Gehobener Dienst	54 311	21 261	33 050	60,9	18,9	6,2	27,1
Einf. / mittlerer Dienst	37 361	16 387	20 974	56,1	16,6	3,4	26,9
Insgesamt ²	114 725	46 611	68 114	59,4	20,0	7,0	29,0

¹ ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

² einschließlich 77 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind

In allen drei Laufbahngruppen überwog deutlich die Zahl der Frauen. Das zeigt sich auch bei einem Vergleich der Statusgruppen für die Tarifbeschäftigten; unter den Beamtinnen und Beamten waren allerdings anteilig weniger Frauen und im einfachen und mittleren Dienst lag die Quote insgesamt bei 42 %.

Einstufung	Beamte / Beamtinnen				Arbeitnehmer /-innen			
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
Höherer Dienst ¹	10 416	4 468	5 948	57,1	12 560	4 466	8 094	64,4
Gehobener Dienst	35 578	16 316	19 262	54,1	18 733	4 945	13 788	73,6
Einf. / mittlerer Dienst	14 621	8 476	6 145	42,0	22 740	7 911	14 829	65,2
Insgesamt ²	60 615	29 260	31 355	51,7	54 110	17 351	36 759	67,9

¹ ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

² einschließlich 77 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind

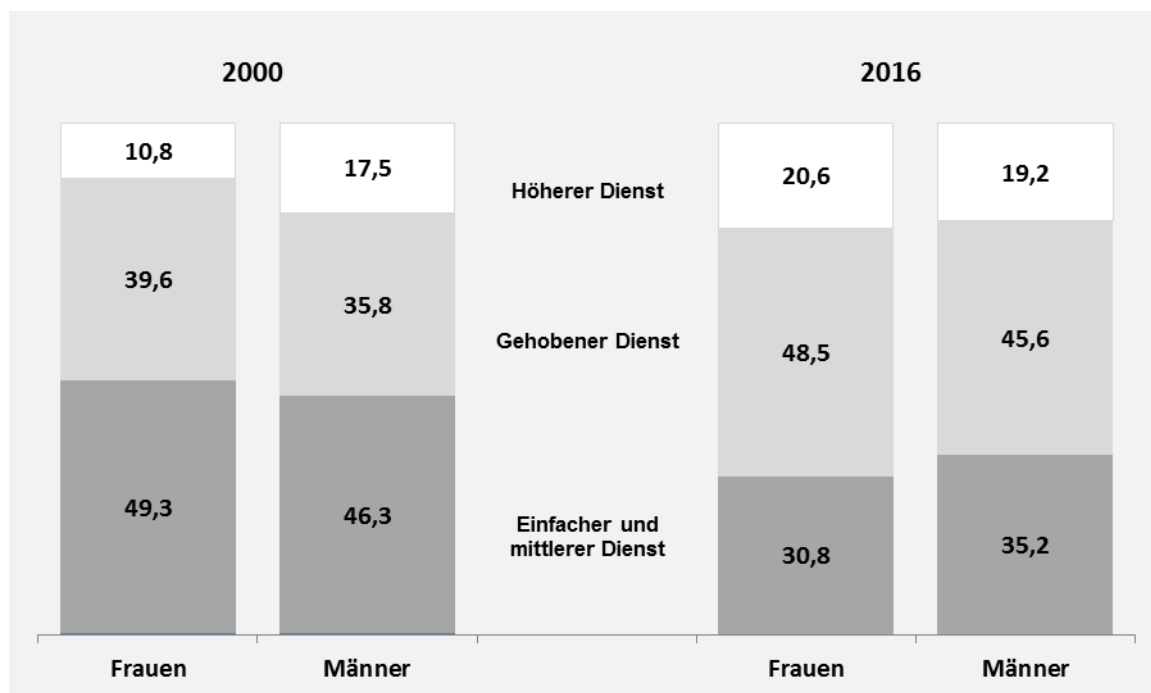
⁶ ohne Beschäftigte der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Betriebe nach § 26 LHO, der Eigenbetriebe und in Ausbildung

Wie in den Berichten zum Gesetz regelmäßig dokumentiert, sind die Fortschritte in der Gleichstellung insbesondere im kontinuierlichen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst zu sehen. Zum Stichtag 30.6.2016 waren in dieser Laufbahngruppe 61 % der Beschäftigten Frauen. Unterrepräsentanz bestand jedoch weiterhin in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe (A 16/E15 Ü) und in der B-Besoldung, in Positionen also, die in der Regel mit Leitungstätigkeit verbunden sind. Aber auch hier hatte sich der Frauenanteil laufend erhöht auf zuletzt 39 % bzw. 33 %.

Beschäftigte insgesamt Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2016	2014	2012	2008	2004
B 2; R 3 und höher; AT 2 - 5 ¹	295	198	97	32,9	30,7	28,0	27,6	22,1
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	852	517	335	39,3	35,8	33,4	27,4	24,0
A 15; R 1; E 15; AT	3 609	1 640	1 969	54,6	53,0	50,7	45,7	39,5
A 14; E 14	2 723	1 257	1 466	53,8	51,3	49,0	45,5	42,3
A 13; E 13 Ü; E 13	15 497	5 322	10 175	65,7	66,4	66,0	60,7	55,1
Insgesamt	22 976	8 934	14 042	61,1	60,1	58,4	52,3	47,9

¹ ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

Infolge des kontinuierlichen Anstiegs der Frauenquote in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen waren zum Stichtag der Erhebung 21 % der Frauen im höheren Dienst eingruppiert; für Männer lag der Anteil bei 19 %. Damit gehörte erstmals ein größerer Teil des weiblichen als des männlichen Personals dem höheren Dienst an. Zu Beginn des Jahrtausends waren es erst 11 % der Frauen, aber bereits 18 % der Männer.



2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes

Die folgende Betrachtung von Personalstruktur und -entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen beruht auf Erhebungen bei den jeweiligen Einrichtungen des Landes.⁷ Sie schließt neben den Beschäftigten der Senats- und Bezirksverwaltungen auch die der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und der Landesbetriebe nach der Landeshaushaltsordnung ein. Hinzu kommen die Einrichtungen im mittelbaren Landesdienst, d.h. die Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts, für die die Regelungen des LGG ebenfalls gelten. Auch Beteiligungsunternehmen sind berichtspflichtig und zwar bezüglich Stand und Neubesetzung ihrer Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.

Die folgende Analyse der Personalstruktur in den jeweiligen Einrichtungen macht deutlich, dass die insgesamt großen Erfolge in der Gleichstellung nicht für alle Beschäftigungsbereiche gleichermaßen gelten; zum Teil zeigen sich sogar noch deutliche Defizite.

2.1 Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2016 insgesamt 6 443 Personen; auf Frauen entfiel ein Anteil von 62 %. Rund ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert; 2014 hatte die Frauenquote hier erstmals die 50 %-Marke überschritten und stieg im Berichtszeitraum weiter auf 53 %.

Oberste Landesbehörden	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Ins-gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst	2 073	983	1 090	52,6	19,6	9,0	29,2
Gehobener Dienst	2 953	1 034	1 919	65,0	22,4	8,7	29,8
Einfacher /mittlerer Dienst	1 417	436	981	69,2	18,1	5,0	24,0
Insgesamt	6 443	2 453	3 990	61,9	20,6	8,2	28,2

Unterrepräsentiert waren Frauen im höheren Dienst nur noch in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe A 16/E 15 Ü sowie auf den Stufen der B-Besoldung; auch hierfür sind die Quoten kontinuierlich auf zuletzt 43 % bzw. 34 % gestiegen.

Oberste Landesbehörden								
Höherer Dienst	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2016	2014	2012	2008	2004
B 2; R 3 und höher	155	102	53	34,2	31,0	25,8	19,6	21,2
A 16; E 15 Ü; AT 5	222	126	96	43,2	36,6	33,0	29,1	22,0
A 15; E 15; AT 4	458	211	247	53,9	53,1	48,3	40,4	32,3
A 14; E 14; AT 3	796	386	410	51,5	51,8	51,7	47,5	37,5
A 13; E 13 Ü; E 13; AT 1	442	158	284	64,3	64,5	56,9	61,8	48,7
Insgesamt	2 073	983	1 090	52,6	51,1	47,7	44,1	35,4

In nahezu allen obersten Landesbehörden lag der Frauenanteil im höheren Dienst bei etwa 50 % bzw. darüber. Davon weicht nur die Senatsverwaltung für Inneres und Sport deutlich ab; hier blieb die Quote mit 36 % noch unter dem Ergebnis der Vorjahre.

⁷ Anlage 1, § 19 LGG und Anlage 2 Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)

Oberste Landesbehörden / Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %		
				2016	2014	2012
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	37	21	16	43,2	47,1	40,0
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei*	109	52	57	52,3	50,0	40,7
Inneres und Sport	118	75	43	36,4	39,1	40,2
Justiz und Verbraucherschutz	90	52	38	42,2	42,0	39,1
Bildung, Jugend und Wissenschaft	461	156	305	66,2	60,7	58,7
Gesundheit und Soziales	133	53	80	60,2	64,2	63,2
Wirtschaft, Technologie und Forschung	117	54	63	53,8	51,8	45,1
Stadtentwicklung und Umwelt	688	365	323	46,9	46,6	43,6
Finanzen	155	78	77	49,7	46,7	40,7
Arbeit, Integration und Frauen	86	38	48	55,8	53,6	52,4
Rechnungshof	52	27	25	48,1	46,9	39,6
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	23	9	14	60,9	52,4	47,6
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	4	3	1	25,0	25,0	25,0
Insgesamt	2 073	983	1 090	52,6	51,1	47,7

* einschließlich Kulturelle Angelegenheiten

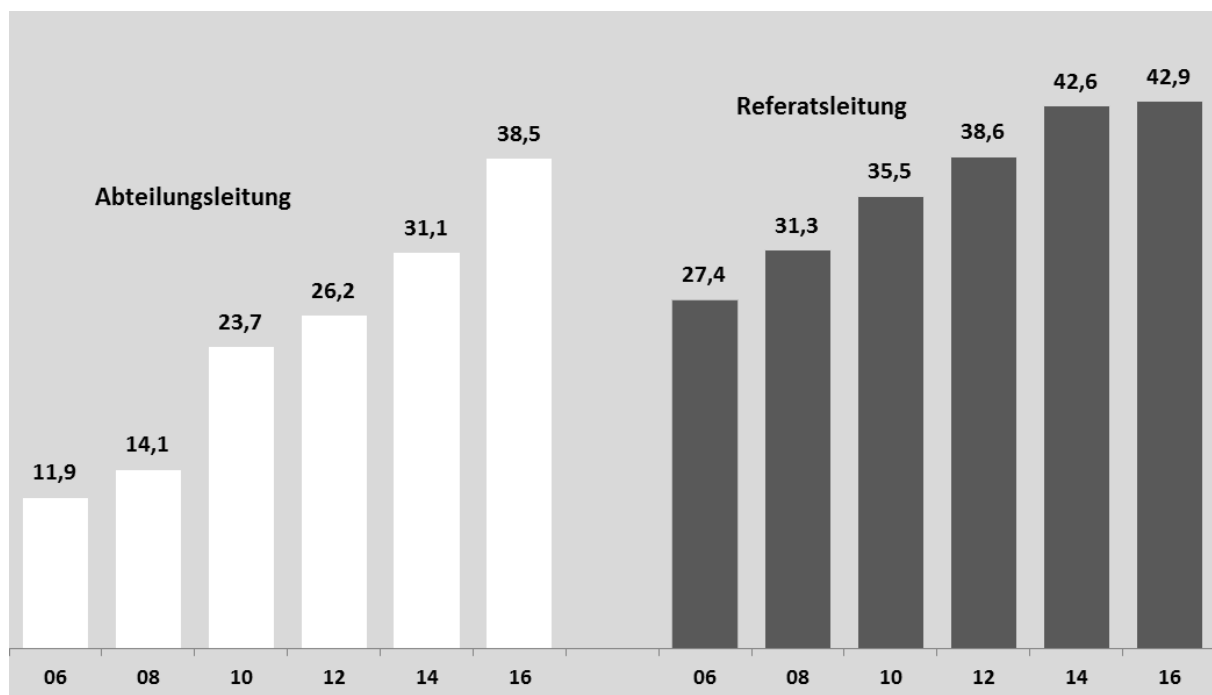
Für Referatsleitungen blieb es diesmal beim Frauenanteil von insgesamt 43 %. In den meisten Ressorts waren diese Positionen relativ ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt, allerdings gibt es auch hier Ausnahmen: So wies die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz in dieser Position zehn Männer, aber nur zwei Frauen aus; ähnlich war die Situation im Ressort Wirtschaft, Technologie und Forschung, mit zwölf Männern und nur fünf Frauen.

Für Abteilungsleitungen ist die Frauenquote im Berichtszeitraum insgesamt nochmals kräftig von 31 % auf 39 % gestiegen – die Zahl der Abteilungsleiterinnen erhöhte sich von 19 auf 25. In den meisten Ressorts sind diese Positionen zur Hälfte mit Frauen besetzt. Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt ist von diesem Ziel jedoch noch weit entfernt; hier wurden nur drei von 14 Abteilungen von Frauen geleitet; das sind allerdings zwei mehr als zu Beginn des Berichtszeitraums.

Oberste Landesbehörden	Referatsleitung						Abteilungsleitung					
	Ins- ges.	Män- ner	Frauen	Frauenanteile in %			Ins- ges.	Män- ner	Frauen	Frauenanteile in %		
				2016	2014	2012				2016	2014	2012
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	10	7	3	30,0	41,7	50,0	3	1	2	66,7	33,3	-
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei*	23	13	10	43,5	45,0	40,0	5	2	3	60,0	40,0	40,0
Inneres und Sport	15	9	6	40,0	26,7	17,6	5	4	1	20,0	0,0	20,0
Justiz und Verbraucherschutz	12	10	2	16,7	21,4	21,4	4	2	2	50,0	40,0	40,0
Bildung, Jugend und Wissenschaft	41	17	24	58,5	59,1	51,1	5	3	2	40,0	16,7	16,7
Gesundheit und Soziales	12	7	5	41,7	45,5	50,0	4	3	1	25,0	50,0	-
Wirtschaft, Technologie und Forschung	17	12	5	29,4	27,8	36,8	3	1	2	66,7	75,0	75,0
Stadtentwicklung und Umwelt	60	37	23	38,3	43,9	37,3	14	11	3	21,4	8,3	14,3
Finanzen	35	21	14	40,0	30,4	22,7	6	4	2	33,3	20,0	33,3
Arbeit, Integration und Frauen	15	5	10	66,7	60,0	50,0	4	2	2	50,0	66,7	25,0
Rechnungshof	15	8	7	46,7	40,0	40,0	6	3	3	50,0	42,9	42,9
Beauftragter für Datenschutz u. Informationsfreiheit	6	3	3	50,0	-	-	4	2	2	50,0	40,0	20,0
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Insgesamt	261	149	112	42,9	42,6	38,6	65	40	25	38,5	31,1	26,2

* einschließlich Kulturelle Angelegenheiten

Die nachstehende Grafik verdeutlicht den kontinuierlichen und insgesamt kräftigen Anstieg des Frauenanteils in Leitungspositionen im Verlauf der letzten zehn Jahre und zwar für Referatsleitungen von 27 % auf 43 % und für Abteilungsleitungen, bei denen sich die positive Entwicklung auch im Berichtszeitraum fortsetzte, von 12 % auf 39 %.



2.2 Nachgeordnete Behörden

▪ Gerichte

Für Richterinnen / Richter und Staatsanwältinnen / Staatsanwälte lag der Frauenanteil insgesamt bei 53 %. Gut repräsentiert waren Frauen aber nur in der untersten Besoldungsgruppe R 1. Auf den darüber liegenden Stufen R 2 und R 3 fielen die Quoten auf 39 % bzw. 31 % zurück; hierfür war in den letzten Jahren auch kein eindeutiger Aufwärtstrend zu erkennen.

Einstufung	Richter/-innen*, Staats-/Amtsanwälte/-innen						
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2016	2014	2012	2008
R 4 und höher	11	6	5	45,5	42,9	50,0	.
R 3	58	40	18	31,0	35,6	29,5	25,5
R 2 Z; R 2	377	232	145	38,5	35,0	36,6	32,3
R 1 Z; R 1	1 080	461	619	57,3	56,5	55,6	52,5
R1 **	140	50	90	64,3	55,1	.	.
Insgesamt	1 666	789	877	52,6	50,9	50,2	46,8

* ohne Arbeitsgericht; ** einschließlich Proberichter/-in und Richter/-in kraft Auftrags

Punkt = nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

In Berlin standen neun Präsidentinnen und sieben Präsidenten den Gerichten vor.

Im richterlichen Dienst ist der Frauenanteil jedoch vergleichsweise gering, vor allem für Beschäftigte mit besonderer Funktion: Unter den 35 vorsitzenden Richterinnen und Richtern in R 3 waren nur neun Frauen (26 %) und in R 2 lag die Quote bei steigender Tendenz zuletzt bei 38 %.

Die drei obersten Positionen der Staatsanwaltschaft (Generalstaatsanwalt, leitender Oberstaatsanwalt sowie deren Vertretungen (R 3 bis R 6) nehmen Männer ein. Unter den 24 Oberstaatsanwältinnen und -anwälten (GStA) in R 3 waren nur sieben Frauen (29 %) und von 38 Positionen der Abteilungsleitung (R 3/R 2) war nur jede dritte mit einer Frau besetzt.

Die Amtsanwaltschaft wurde von einer Frau geleitet (R 3).

Bereich / Funktion	Ins- gesamt	Frauen		Bereich / Leitungsfunktion	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Gerichtsverwaltung				Staatsanwaltschaften			
Präsident/-in R 4, R 3	10	6	60,0	GStA; Ltd. OStA R 6; R 5	1	-	-
Vizepräsident/-in; R 4 - R 2 Z	16	6	37,5	Vertr. GStA/Ltd. OStA; R 3	2	-	-
Richterlicher Dienst				OStA (GStA) R 3	24	7	29,2
Vorsitzende Richter/-in; R 3	35	9	25,7	Haupt-AbtL, AbtL R 3	9	3	33,3
Vorsitzende Richter/-in; R 2	148	56	37,8	AbtL StA; R 2	38	11	28,9
nachrichtlich:				Amtsanwaltschaften			
Gerichtspräsident/-in R 5 - R 8*	6	3	50,0	Leitung R 3	1	1	100,0

*einschließlich Arbeitsgericht

▪ Polizei

Für die Beschäftigten der Berliner Polizei insgesamt sowie im höheren Dienst blieb es beim besonders geringen Frauenanteil von 28 % bzw. 23 %; im Leitungsbereich erhöhte er sich um zwei Prozentpunkte auf 20 %.

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten gehören der Schutzpolizei an. Der Frauenanteil war dort mit 22 % am geringsten und lag im höheren Dienst und in den Leitungspositionen nur bei 14 % bzw. 13 %.

Unter den gut 3 000 Beschäftigten der Kriminalpolizei ist ein deutlich größerer Prozentsatz Frauen (38 %) – auch in höheren Positionen (20 % bzw. 21 %).

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen nur im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Polizei und zwar auf allen Ebenen (39 %, 40 % bzw. 45 %).

Insgesamt erhöht hatte sich der Frauenanteil nur für Leitungspositionen und dort in allen drei Berufsfachrichtungen.

Hauptberufsfachrichtungen	Insgesamt				Höherer Dienst				darunter Leitungspositionen			
	Insgesamt	Frauen	Anteile in %		Insgesamt	Frauen	Anteile in %		Insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2016	2014			2016	2014			2016	2014
Schutzpolizei	13 557	2 923	21,6	21,2	170	23	13,5	12,6	153	20	13,1	11,5
Kriminalpolizei	3 072	1 151	37,5	36,7	96	19	19,8	20,0	87	18	20,7	18,8
Nichttechn. Vw. / Sonstiges	4 972	1 943	39,1	40,8	121	48	39,7	40,5	32	15	46,9	42,5
Insgesamt	21 601	6 017	27,9	27,9	387	90	23,3	23,1	272	53	19,5	17,9

An der Spitze der Polizei stehen Präsident und Vizepräsidentin. Die zehn Positionen der Amts- und Direktionsleitungen waren mit Männern besetzt und nur drei der 25 Abteilungen wurden von einer Frau geführt (12 %).

Art der Leitungspositionen	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Polizeipräsident/-in	1	-	-
Vizepräsident/-in	1	1	100,0
Höherer Dienst	279	55	19,7
Amts-/Direktionsleitung	10	-	-
Abteilungsleitung	25	3	12,0
Referatsleitung	174	32	18,4
Sonstige Leitung	70	20	28,6
Gehobener Dienst	1 699	347	20,4

Für Anwärterinnen und Anwärter der Schutz- bzw. Kriminalpolizei sind die Frauenanteile mit denen vergleichbar, die sich für die Beschäftigten in diesen Berufsfachrichtungen ergeben.

Art der Leitungspositionen	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Polizeipräsident/-in	1	-	-
Vizepräsident/-in	1	1	100,0
Höherer Dienst	279	55	19,7
Amts-/Direktionsleit	10	-	-
Abteilungsleitung	25	3	12,0
Referatsleitung	174	32	18,4
Sonstige Leitung	70	20	28,6
Gehobener Dienst	1 699	347	20,4

▪ Schulen

Allgemeinbildende und berufliche Schulen Berlins beschäftigten insgesamt 32 232 Lehrkräfte; der Frauenanteil lag bei 72 %. Rund 11 % der Lehrerinnen und Lehrer bekleideten Funktionsämter.

Lehrkräfte / Funktionen*	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %					
			2016	2014	2012	2010	2008	2006
Schulleitung	655	378	57,7	54,3	52,7	50,9	46,9	45,1
Vertretung	604	383	63,4	63,0	61,3	60,8	60,5	59,2
Koordination	477	271	56,8	52,0	49,2	48,5	47,9	44,7
Fachleitung	1 149	669	58,2	53,9	48,8	46,1	44,5	40,1
Fachbereichsleitung	766	425	55,5	53,2	50,3	47,6	45,0	42,4
Leitung insgesamt	3 651	2 126	58,2	55,2	52,3	50,0	48,2	45,7
Übrige Lehrkräfte	28 581	21 210	74,2	75,3	75,2	74,6	74,1	73,2
Lehrkräfte gesamt	32 232	23 336	72,4	72,8	72,2	71,4	70,5	69,6

Alle Funktionsstellen, inklusive der Schulleitungen, sind mittlerweile überwiegend mit Frauen besetzt. Dies trifft bei Schulleitungen jedoch nicht für alle Schularten gleichermaßen zu. Während Grundschulen und vor allem Förderschulen mehrheitlich von Frauen geleitet werden (67 % bzw. 69 %), lagen die Frauenanteile an Gymnasien und integrierten Sekundarschulen, trotz deutlicher Erhöhungen, jeweils erst bei 46 % und an beruflichen bzw. zentral verwalteten Schulen bei 41 %.

Lehrkräfte mit Leitungsfunktion	Leitung insgesamt			davon Schulleitung				
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen absolut	Frauenanteile in %		
		absolut	in %			2016	2014	2012
Grundschule	626	451	72,0	328	220	67,1	63,7	62,8
Integr. Sekundarstufe	884	535	60,5	123	56	45,5	41,6	40,9
Gymnasium	1 034	555	53,7	92	42	45,7	40,0	37,8
Sonderschule	112	75	67,0	48	33	68,8	71,9	74,3
Berufliche /zentral vw. Schule	934	471	50,4	54	22	40,7	31,9	17,0
Zweiter Bildungsweg	61	39	63,9	10	5	50,0	33,3	36,4

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen 4 686 Erzieherinnen und Erzieher sowie 995 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben; dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um Frauen (86 %).

Weiteres pädagogisches Personal	Ins- gesamt	Frauen		Teilzeit- quote
		absolut	in %	
Erzieher/-in	4 401	3 818	86,8	24,6
Erzieher/-in mit koordinierenden Aufgaben	285	260	91,2	7,0
Betreuer/-in	402	322	80,1	36,1
Sozialarbeiter/-in	81	50	61,7	27,2
Facherzieher/-in für Integration	477	419	87,8	19,5
Fremdsprachenassistent/-in	16	11	68,8	0,0
Weitere	19	17	89,5	36,8
Insgesamt	5 681	4 897	86,2	24,1

▪ Finanzämter

In den Berliner Finanzämtern sind zwei Drittel der rund 6 400 Beschäftigten Frauen. Auch im Eingangsamt des höheren Dienstes überwog die Zahl der Frauen (63 %) und im ersten Aufstiegsamt erreichte die Quote erstmals 50 %. Auf den darüber liegenden Stufen sind Frauen, trotz positiver Entwicklung, noch unterrepräsentiert (29 % bzw. 35 %).

Finanzämter	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
			2016	2014	2010	2006
Höherer Dienst	208	98	47,1	43,5	38,4	35,6
A 16, A 16Z; AT 1; E 15 Ü	23	8	34,8	29,2	21,7	22,7
A 15; E 15	51	15	29,4	27,1	25,0	23,6
A 14; E 14	74	37	50,0	41,9	40,3	30,6
A 13; E 13 Ü, E 13	60	38	63,3	63,9	56,0	57,6
darunter Amtsleitungen	23	8	34,8	30,4	.	.

Die Finanzämter wiesen zudem 273 Steueranwärter/Steueranwärterinnen und 372 Finanzanwärter/Finanzanwärterinnen im mittleren bzw. gehobenen Dienst aus. Frauen sind mit Anteilen von 60 % bzw. 47 % gut repräsentiert. Hinzu kommen 20 Aufstiegsbeamten/-innen, darunter nur vier Frauen.

Anwartschaft/Aufstieg	Einf./mittlerer Dienst			Gehobener Dienst		
	Insgesamt	dar. Frauen		Insgesamt	dar. Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Steueranwärter/-in	273	164	60,1			
Finanzanwärter/-in				372	173	46,5
Aufstiegsbeamter/-in				20	4	20,0

▪ Landesämter und Landesbetriebe

In den nachstehenden Berliner Landesämtern bzw. Landesbetrieben sind ebenfalls mehrheitlich Frauen beschäftigt – auch im höheren Dienst. In den Ämtern „Gesundheit und Soziales“ sowie „Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“ haben die Frauenquoten zudem erstmals im Leitungsbereich die 50 %-Marke überschritten.

Landesämter und Landesbetriebe	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
	abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %	
Gesundheit und Soziales	1 119	786	70,2	121	77	63,6	32	16	50,0
Bürger- u. Ordnungsangelegenheiten	1 021	760	74,4	25	13	52,0	17	10	58,8
Krankenhaus des Maßregelvollzugs	562	273	48,6	85	48	56,5	30	11	36,7
Landesverwaltungsamt	550	387	70,4	10	5	50,0	13	4	30,8
Arbeits-, Gesundheitsschutz, techn. Sicherheit	133	78	58,6	17	9	52,9	9	2	22,2

Auch der Landesbetrieb für Gebäudewirtschaft und die Deutsche Dienststelle (WAST) beschäftigten überwiegend Frauen, jedoch keine in den wenigen Positionen im höheren bzw. Leitungsbereich. Die „Berliner Forsten“ kamen insgesamt nur auf einen Frauenanteil von 22 %.

Landesämter und Landesbetriebe	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
	abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %	
Landesbetrieb für Gebäudewirtschaft	611	347	56,8	3	-	-	4	-	-
Deutsche Dienststelle WAST	236	176	74,6	3	-	-	3	-	-
Berliner Forsten	247	55	22,3	11	3	27,3	10	2	20,0

2.3 Bezirksverwaltungen

In den Bezirksverwaltungen sind zwei Drittel der Beschäftigten Frauen; die Teilzeitquote ist hier besonders hoch, vor allem im höheren Dienst. Sie lag für Frauen bei 40 % und für Männer bei 13 %.

Bezirksverwaltungen	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Ins- gesamt	Männer	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst	1 046	395	651	62,2	29,8	13,4	39,8
Gehobener Dienst	11 214	3 266	7 948	70,9	22,3	9,1	27,7
Einfacher und mittlerer Dienst	9 888	3 741	6 147	62,2	17,0	4,8	24,5
Insgesamt	22 148	7 402	14 746	66,6	20,3	7,2	26,9

Auch in den Bezirken ist die Gleichstellung auf der obersten Stufe des höheren Dienstes nicht erreicht; die Frauenquote blieb mit 36 % sogar noch unter dem Wert von 2014.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %					
			2016	2014	2012	2010	2008	2006
A 16; AT 1; E 15 Ü	50	18	36,0	39,3	31,6	30,5	31,3	27,8
A 15; E 15	285	177	62,1	58,1	58,6	56,3	55,5	55,0
A 14; E 14	473	310	65,5	63,5	61,0	59,6	58,5	56,1
A 13; E 13 Ü; E 13	238	146	61,3	60,6	56,9	59,4	56,7	54,4
Insgesamt	1 046	651	62,2	60,2	57,9	57,3	55,9	53,9

Für die insgesamt 140 Amtsleitungen bzw. Leitungen von Serviceeinheiten blieb es beim Frauenanteil von 40 %. Die Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg, Treptow-Köpenick und Lichtenberg hatten die 50 %-Quote erreicht bzw. überschritten. Schlusslicht im Gleichstellungsranking war der Bezirk Mitte, mit elf Positionen und nur zwei Frauen.

Die übrigen 329 Leitungspositionen (in Ämtern, Fachbereichen und Bezirkseinrichtungen) waren insgesamt gut zur Hälfte mit Frauen besetzt. Hier weist wieder der Bezirk Pankow und zudem der Bezirk Mitte die niedrigsten Frauenquoten auf (38 % bzw. 39 %).

Bezirksverwaltungen	Leitungspositionen im höheren Dienst					
	Amt / Service	Frauen		übrige Leitung	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Charlottenburg-Wilmersdorf	9	3	33,3	36	21	58,3
Friedrichshain-Kreuzberg	10	5	50,0	26	11	42,3
Lichtenberg	13	10	76,9	25	14	56,0
Marzahn-Hellersdorf	12	3	25,0	23	14	60,9
Mitte	11	2	18,2	41	16	39,0
Neukölln	11	4	36,4	28	12	42,9
Pankow	14	6	42,9	40	15	37,5
Reinickendorf	15	5	33,3	18	8	44,4
Spandau	8	2	25,0	22	15	68,2
Steglitz-Zehlendorf	15	5	33,3	17	11	64,7
Tempelhof-Schöneberg	12	4	33,3	21	9	42,9
Treptow-Köpenick	10	7	70,0	32	23	71,9
Insgesamt	140	56	40,0	329	169	51,4

2.4 Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts

In den nachstehend genannten Anstalten öffentlichen Rechts ist eine große Zahl der Beschäftigten im höheren Dienst eingruppiert. Im Rundfunk Berlin-Brandenburg (RBB), in den Stadtreinigungsbetrieben (BSR) und den Wasserbetrieben (BWB) ergaben sich dafür Frauenquoten von 40 % bzw. 41 %. Während es im RBB beim Wert der Vorjahre blieb, hatte sich in den Betrieben der positive Trend der letzten Jahre in der Berichtsperiode fortgesetzt.

Im Landeslabor Berlin-Brandenburg, im Deutschen Institut für Bautechnik sowie in der Investitionsbank waren Frauen nicht nur im höheren Dienst, sondern auch im Leitungsbereich mit Anteilen zwischen 40 % und 48 % gut vertreten. Die übrigen Anstalten blieben unter diesen Werten und ließen in den letzten Jahren auch keine eindeutig positive Entwicklung erkennen.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst					davon Leitungspositionen				
	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %			Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2016	2014	2012			2016	2014	2012
Rundfunk Berlin-Brandenburg	1107	441	39,8	39,5	38,9	137	52	38,0	35,4	38,1
Berliner Wasserbetriebe	316	130	41,1	36,4	33,0	152	51	33,6	34,4	36,8
Berliner Stadtreinigungsbetriebe	237	97	40,9	39,6	37,8	53	19	35,8	34,3	37,7
Investitionsbank Berlin	248	115	46,4	44,9	45,8	53	21	39,6	34,6	37,5
Deutsches Institut für Bautechnik	158	90	57,0	53,6	52,1	34	15	44,1	36,4	37,5
Landeslabor Berlin-Brandenburg	128	79	61,7	58,1	.	21	10	47,6	25,0	.

In Anstalten mit traditionell hohem Männeranteil, wie den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG), oder mit einem Schwerpunkt im technischen Bereich, wie dem Konrad-Zuse-Zentrum (ZIB) und dem IT-Dienstleistungszentrum (ITDZ), ist die Frauenpräsenz im höheren Dienst besonders gering. Im ZIB und beim ITDZ hat sich daran in den letzten Jahren auch nur wenig geändert, bei der BVG hingegen sind die Frauenanteile im Aufwärtstrend.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst					davon Leitungspositionen				
	Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %			Ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2016	2014	2012			2016	2014	2012
Berliner Verkehrsbetriebe	192	58	30,2	25,4	24,4	108	25	23,1	19,2	16,7
Konrad-Zuse-Zentrum	141	28	19,9	21,7	19,7	28	4	14,3	14,8	15,4
IT-Dienstleistungszentrum Berlin	97	32	33,0	29,1	36,1	34	13	38,2	21,7	15,4

Die nachstehend aufgeführten Stiftungen im Kultur-, Bildungs- und Wissenschaftsbereich beschäftigten im höheren Dienst meist überwiegend Frauen und auch in Führungspositionen lagen die Quoten nahe 50 % bzw. darüber. Unter den Museen⁸ weist das Museum für Naturkunde die größte Zahl Beschäftigter im höheren Dienst (115) und im Leitungsbereich (26) aus; davon sind 44 % bzw. 42 % Frauen.

Stiftungen öffentlichen Rechts / Landesbetriebe (LHO)	Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Museen	160	73	45,6	47	23	48,9
Bibliotheken, Archive, Gedenkstätten	71	42	59,2	31	15	48,4
Lette Verein / Pestalozzi-Fröbel-Haus	96	57	59,4	23	13	58,8

Zu den großen Stiftungen bzw. Landesbetrieben im Kulturbereich gehören die Orchester, Musikbühnen und Theater in Trägerschaft des Landes⁹. Unter den Musikerinnen und Musikern ist die Zahl der Frauen besonders bei den Solistinnen und Solisten gering. In Orchestern liegt der Frauenanteil bei 37 %.

⁸ Museum für Naturkunde, Deutsches Technikmuseum, Stadtmuseum, Berlinische Galerie und Brücke-Museum

⁹ Deutsches Theater, Maxim-Gorki-Theater, Volksbühne, Theater an der Parkaue, Deutsche Oper, Staatsoper und Komische Oper, Berliner Philharmoniker und Konzerthaus

Auch in leitenden Positionen der Orchester und Musikbühnen sind nur wenige Frauen: Unter den Intendanten (7) und Direktoren bzw. Chefdramaturgen und Chefdirigenten (10) war keine Frau. Ähnliches gilt für die Intendanz an Staatstheatern (6) mit nur einer Frau. Im Fach Dramaturgie bzw. Regieassistent (Musikbühnen und Theater) war dagegen gut die Hälfte der 69 Beschäftigten weiblich.

Künstlerisches Personal / Leitung	Orchester/Musikbühnen			Künstlerisches Personal / Leitung	Theater		
	Ins- gesamt	Frauen			Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Solomusiker/-in (Philharmonie)	128	18	14,1	Künstlerisches Personal	279	156	55,9
Solomusiker/-in	135	32	23,7	mit höherer Vergütung*	35	16	45,7
Orchestermusiker/-in	482	176	36,5	Künst.-techn. / techn. Personal	411	110	26,8
Intendant/-in	7	-	-	Intendant/-in	6	1	16,7
(Chef) -dirigent/-in, -dramaturg/-in; Direktor/-in	10	-	-	Dramaturg/-in	20	10	50,0
Vorstand, Konzertmeister/-in etc.	26	6	23,1	Dramaturg/-in / Regieassistent	23	11	47,8
Dramaturg/-in / Regieassistent	26	15	57,7	* 5 000 Euro und höher			

2.5 Körperschaften öffentlichen Rechts

▪ Hochschulen¹⁰

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Zu den hauptberuflich Beschäftigten an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin gehörten Anfang Dezember 2015 2 844 Professorinnen und Professoren, 441 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und 95 Dozentinnen und Dozenten bzw. Assistentinnen und Assistenten. In allen Personalgruppen hat sich der Frauenanteil gegenüber 2013 leicht erhöht, darunter für Professuren von 30,2 % auf 31,4 % und bei den Lehrkräften mit besonderen Aufgaben um zwei Prozentpunkte auf 65 %. Hinzu kamen rund 11 200 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter rund 5 000 Frauen (44 %).

Das nebenberufliche Personal setzte sich zusammen aus 5 137 wissenschaftlichen Lehrbeauftragten mit einer Frauenquote von 37 %, der vergleichsweise kleinen Gruppe von Privatdozenten/-innen, Honorar- und außerplanmäßigen Professoren/-innen mit Quoten von 24 % bzw. 20 % sowie rund 7 800 wissenschaftlichen Hilfskräften, die zur Hälfte Frauen waren.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*									
Hauptberufliches Personal	Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %		Nebenberufliches Personal	Ins- gesamt	Frauen	Anteile in %	
			2015	2013				2015	2013
Professor/Professorin	2 844	893	31,4	30,2	Lehrbeauftragte/r	5 137	1 888	36,8	38,2
Dozent/-in; Assistent/-in	95	48	50,5	40,3	Honorarprofessor/-in	361	73	20,2	13,0
Lehrkraft f. besond. Aufgaben	441	288	65,3	62,8	Privatdoz.; apl. Profess.	933	226	24,2	24,0
Wiss./künstl. Mitarbeiter/-in	11 193	4 943	44,2	43,3	Wissenschaftl. Hilfskraft**	7 769	3 754	48,3	47,5

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

Professorinnen und Professoren

An den Berliner Hochschulen ist der Anteil der hauptberuflich tätigen Professorinnen in den letzten zehn Jahren nahezu laufend gestiegen und zwar insgesamt von 18,6 % auf 31,4 %. Die Zahl der Professorinnen hat sich dabei mehr als verdoppelt, während die der Professoren seit vielen Jahren relativ konstant geblieben ist.

Mit einer Quote von 31,4 % für Professorinnen nimmt das Land Berlin im bundesweiten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“¹¹ nach wie vor eine Spitzenposition ein. Im Vergleich dazu wurde im Bundesdurchschnitt nur ein Anteil von 22,7 % erreicht.

¹⁰ Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin; Quelle: Daten der Hochschulstatistik 2015

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

In allen Berliner Hochschulen – mit Ausnahme der Hochschule für Musik - sind seit 2005 die Anteile für Professorinnen gestiegen. An der Technischen Universität, der Beuth-Hochschule für Technik und der Charité-Universitätsmedizin liegen die Quoten jedoch nach wie vor erheblich unter dem Landesdurchschnitt von 31,4 %.

Professorinnen und Professoren	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2015	2013	2009	2005
Universitäten							
Freie Universität	548	342	206	37,6	36,8	30,5	19,2
Technische Universität	352	284	68	19,3	20,0	19,9	9,2
Humboldt-Universität	479	316	163	34,0	30,5	24,8	17,6
Charité-Universitätsmedizin	257	204	53	20,6	20,9	16,5	12,6
Kunsthochschulen							
Universität der Künste	231	146	85	36,8	37,4	36,0	27,9
Kunsthochschule Weihenstephan	47	24	23	48,9	53,5	44,7	33,3
Hochschule für Musik	68	48	20	29,4	29,0	28,8	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	28	12	16	57,1	53,6	50,0	36,0
Fachhochschulen							
Beuth-Hochschule für Technik	293	234	59	20,1	19,7	19,7	15,4
Hochschule für Technik und Wirtschaft	275	198	77	28,0	26,3	23,5	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	208	127	81	38,9	36,4	33,5	25,7
Alice Salomon Hochschule	58	16	42	72,4	69,1	72,7	51,4

Vor mehr als zehn Jahren erfolgte der Übergang vom System der C-Besoldung auf die W-Besoldung. Seitdem beschränkt sich der Zuwachs von Professorinnen auf die W-Besoldung: In W3 ist der Frauenanteil seit 2007 von 12 % auf 25 % gestiegen und in W2 von 31 % auf 39 %. Die mit W1/AT besoldeten Juniorprofessuren waren in den letzten Jahren überwiegend mit Frauen besetzt; 2015 lag der Anteil bei 51 %.

Professorinnen und Professoren	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2015	2013	2011	2009	2007
C4-Professor/-in	284	238	46	16,2	16,3	14,5	13,0	12,8
C3-Professor/-in	302	233	69	22,8	23,0	22,3	21,7	21,0
C2-Professor/-in	299	222	77	25,8	25,5	27,2	27,4	31,8
W3-Professor/-in	646	483	163	25,2	24,9	24,1	19,7	12,4
W2-Professor/-in	844	515	329	39,0	37,3	36,7	36,4	31,1
W1/AT-Juniorprofessor/-in	178	87	91	51,1	56,7	56,3	55,0	49,5
Gastprofessor/-in	291	173	118	40,5	38,3	43,4	38,7	•

Unter den neu- und erstberufenen Professorinnen und Professoren liegt der Frauenanteil mit 34 % nur wenig über der Landesquote für Professuren insgesamt (31 %). Im Jahr 2015 betrug die Neuberufungsquote für W3-Professuren an Universitäten 29 %. Um den Frauenanteil auf dieser Besoldungsstufe von derzeit 25 % nachhaltig zu steigern, müsste der Frauenanteil bei Berufungen aber um etwa zehn Prozentpunkte höher liegen. An den Fachhochschulen, die fast ausschließlich W2-Professuren ausschreiben, wurde ca. jede vierte Professur mit einer Frau

¹¹ Das [“Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“](#) wird seit 2005 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) im Abstand von zwei Jahren veröffentlicht.

besetzt. Auch diese Quote ist mit Blick auf den Frauenanteil an Fachhochschulprofessuren zu gering, um deutliche Zuwachsraten zu erzielen.

Ruferteilung 2015	Insgesamt			Universität			Kunsthochschule			Fachhochschule		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%		abs.	%
W 3	101	30	29,7	98	28	28,6	3	2	66,7	-		
W 2	138	50	36,2	55	24	43,6	11	7	63,6	72	19	26,4
W 1	31	13	41,9	31	13	41,9	-			-		
Insgesamt	270	93	34,4	166	65	39,2	14	9	64,3	72	19	26,4
davon Erstberufung	147	55	37,4	85	36	42,4	12	7	58,3	50	12	24,0

Quelle: Berufungsstatistik SenBJW zur GWK-Länderumfrage (inkl. Medizin)

Die Positionen der Hochschulleitung waren insgesamt nur zu einem Drittel mit Frauen besetzt. Nur drei der zwölf Berliner Hochschulen wurden von Frauen geleitet und unter den 25 Vizepräsidenten/-innen bzw. Prorektoren/-innen waren neun Frauen. Für die wissenschaftliche Leitung der 68 Fakultäten ergab sich eine Quote von 29 %.

Hochschulleitung	Insgesamt	Frauen	
		absolut	%
Präsident/Präsidentin; Rektor/Rektorin	12	3	25,0
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	25	9	36,0
Kanzler/Kanzlerin	9	3	33,3
Insgesamt	46	15	32,6
Dekan/Dekanin; wiss./künstl. Abteilungsleitung	68	20	29,4

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen des Landes Berlin 2015

Verwaltungs- und technisches Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen (Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst u. a.) sind ganz überwiegend Frauen beschäftigt (74 %). Die Laufbahngruppe des höheren Dienstes war insgesamt paritätisch mit Frauen und Männern besetzt; oberhalb der Vergütung A 15 / E 15 sowie in den Abteilungsleitungen sind Frauen jedoch weiterhin in der Minderheit.

Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal 30.06.2016	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	16 281	11 978	73,6
Höherer Dienst*	1 028	517	50,3
AT; B 8 - B 2; W 3	78	20	25,6
A 16; E 15 Ü	29	9	31,0
A 15; E 15	97	47	48,5
A 14; E 14	357	187	52,4
A 13; E 13 Ü, E 13	404	229	56,7
Leitungsfunktionen			
Abteilungsleitung	36	12	33,3
Abteilungsleitung ZE	79	42	53,2
Referatsleitung	101	58	57,4

* einschließlich 24 Personen außerhalb Tarif/Besoldung, darunter 4 Frauen

▪ Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen

Dem mittelbaren Landesdienst Berlins gehören zwei große öffentliche Wissenschafts- und Forschungsinstitute an, das Max-Delbrück-Centrum für Biomedizin die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. Im höheren Dienst liegen die Frauenanteile bei 51 % bzw. 48 % und im Leitungsbereich bei 27 % bzw. 36 %. Anfang 2016 ist mit Gründung des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung eine weitere Wissenschaftseinrichtung des Landes entstanden; hier waren im höheren Dienst sowie in Leitungspositionen zum Stichtag der Erhebung überwiegend Frauen beschäftigt. Auch in der Handwerkskammer und vor allem in der Ärztekammer sind Frauen in diesen Positionen relativ gut vertreten. Für die Industrie- und Handelskammer ergaben sich Quoten von 37 % und für die Kassenärztliche Vereinigung von 33 % bzw. 30 %.

Körperschaften öffentlichen Rechts	Höherer Dienst*			Leitungspositionen		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Max-Delbrück-Centrum	569	291	51,1	74	20	27,0
BB-Akademie der Wissenschaften	197	95	48,2	31	11	35,5
Berliner Institut für Gesundheitsforschung	11	9	81,8	4	4	100,0
Industrie- und Handelskammer	27	10	37,0	27	10	37,0
Handwerkskammer	39	16	41,0	16	7	43,8
Ärztekammer	20	14	70,0	12	6	50,0
Kassenärztliche Vereinigung	40	13	32,5	27	8	29,6

* bzw. höhere Vergütung

2.6 Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

In den Anstalten öffentlichen Rechts (14) und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes (28) blieb der Frauenanteil in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen lange auf niedrigem Niveau. Hier sorgte eine Änderung des LGG (2010) für mehr Transparenz bei den Besetzungsverfahren und damit für bessere Chancen für Frauen¹². Dazu gehört eine Dokumentationspflicht des Besetzungsverfahrens, die auch für Beteiligungsunternehmen gilt¹³.

In der Folge hat sich die Quote kräftig erhöht: im vorliegenden Berichtszeitraum stieg sie für Anstalten öffentlichen Rechts um drei Prozentpunkte auf 38 % und in Beteiligungsunternehmen um zehn Prozentpunkte auf 41 %; 2012 waren es erst 30 % bzw. 15 %. In den Stiftungen, die ganz überwiegend im Kulturbereich bestehen, war nur etwa jede vierte Position mit einer Frau besetzt.

Vorstand, Direktion, Geschäftsführung	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %		
				2016	2014	2012
Anstalten öffentlichen Rechts	34	21	13	38,2	35,2	30,0
Beteiligungsunternehmen	42	25	17	40,5	30,8	15,4
Stiftungen öffentlichen Rechts	35	27	8	22,9	.	.

In Anstalten öffentlichen Rechts wurden im Berichtszeitraum neun Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen neu besetzt, davon fünf mit Frauen. In Beteiligungsunternehmen waren es 25 Positionen, darunter zehn Frauen. Den Besetzungen sind in der Regel Ausschreibungen in Form öffentlicher Bekanntmachungen vorausgegangen. In den meisten Fällen war eine Beraterfirma einbezogen, die ebenfalls die Regelungen des Gesetzes zu beachten hat (§ 6 Abs. 4 LGG).

¹² §§ 5 und 6 LGG

¹³ § 1 Absatz 1 Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)

Vorstand, Direktion, Geschäftsführung	Besetzung im Berichtszeitraum			
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Anstalten öffentlichen Rechts	9	4	5	55,6
Beteiligungsunternehmen	25	15	10	40,0

Näheren Einblick gibt die Dokumentation der Besetzungsverfahren, hier beispielhaft vom IT-Dienstleistungszentrum und vom Landeslabor Berlin-Brandenburg angeführt: Auf Vorstands- bzw. Direktionspositionen hatten sich in diesen Einrichtungen dreimal so viel Männer wie Frauen beworben und es wurden auch deutlich mehr Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Entscheidung fiel zugunsten einer Frau aus. Ähnliche Fälle gab es bei Neubesetzungen in den Wohnungsbaugesellschaften.

In allen Anstalten öffentlichen Rechts sind den Vorgaben des LGG entsprechend Frauenvertreterinnen im Amt und Frauenförderpläne in Kraft. Von den Beteiligungsunternehmen (für die diese Verpflichtungen erst in jüngerer Zeit gelten) hatte zum Stichtag der Erhebung etwa zwei Drittel eine Frauenvertreterin gewählt und die Hälfte einen Frauenförderplan erstellt.

II. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)

Das Land Berlin nutzt unter bestimmten Voraussetzungen die Vergabe öffentlicher Aufträge, um Anreize für die Gleichstellung von Beschäftigten außerhalb der Landesverwaltung zu setzen. Die Verpflichtung zur Frauenförderung besteht für Auftragnehmende mit regelmäßig mehr als zehn Beschäftigten und bei einem Auftragsvolumen von mindestens 25 000 Euro bzw. 200 000 Euro für Bauleistungen. Die bei der Vergabe anfallenden Daten werden regelmäßig erhoben.¹⁴

Vergabestellen	Vergaben*	geprüfte Nachweise	nicht erbrachte Nachweise
Senatsverwaltungen	11 926	2 458	14
Bezirke / Kindertagesstätten	5 251	566	1
Anstalten, Stiftungen ö. R.	12 144	270	6
Hochschulen	1 057	89	45
Insgesamt	30 378	3 383	66

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

Insgesamt registrierten Verwaltung und die öffentlichen Einrichtungen des Landes rund 30 400 derartige Auftragsvergaben. Der größte Teil entfiel auf Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts sowie auf Senatsverwaltungen. Jede Vergabestelle muss jährlich bei mindestens fünf Prozent der Auftragsvergaben einen Nachweis über die Umsetzung der Frauenförderung verlangen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt rund 3 400 Nachweise geprüft. Da zwischen Vergabe und der Nachweisprüfung mitunter ein größerer zeitlicher Abstand besteht, muss nicht unbedingt ein direkter Zusammenhang zwischen der hier aufgeführten Zahl der geprüften Nachweise und der Zahl der Vergaben bestehen.

2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)

In Berlin ist auch die Gewährung freiwilliger finanzieller Leistungen aus Landesmitteln mit der Auflage von Frauenfördermaßnahmen verbunden. Diese Verpflichtung gilt für Zuwendungsempfangende, die Leistungen ab einem Betrag von 25 000 Euro erhalten und mehr als zehn Personen beschäftigen. Sie müssen die Umsetzung dieser Maßnahmen im Verwendungsnachweis erklären.¹⁵

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum rund 2 300 Fälle von Leistungsgewährung mit Verpflichtung zur Frauenförderung registriert, ganz überwiegend im Bereich der Senatsverwaltungen. Im gleichen Zeitraum haben rund 1 700 Nachweise über Fördermaßnahmen vorgelegen. Entstehen im Zusammenhang mit der Prüfung begründete Zweifel an der Umsetzung der Verpflichtung, kann die Zuwendungsstelle weitere konkrete Nachweise verlangen. In insgesamt sechs Fällen wurde aufgrund dessen der Nachweis der Frauenförderung überprüft.

Bewilligende Stellen	Leistungsgewährung*	vorgelegte Nachweise	geprüfte Zweifelsfälle
Senatsverwaltungen	2 047	1 496	6
Bezirksverwaltungen	235	172	0
Insgesamt	2 282	1 668	6

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

¹⁴ siehe Frauenförderverordnung (FFV) und Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV) – Anlagen 3 und 2

¹⁵ siehe Leistungsgewährungsverordnung (LGV) – Anlage 4

III. Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet alle Einrichtungen in seinem Geltungsbereich zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremienpositionen, soweit keine anderen gesetzlichen Vorgaben gelten. Darf für das Gremium nur eine Person benannt werden, ist nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.¹⁶

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

1. Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden

Es handelt sich bei diesen Gremien überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten. Die obersten Landesbehörden meldeten 76 Gremien mit insgesamt 1 361 Mitgliedern; der Frauenanteil lag bei 42 %. Die geringste Quote ergab sich für Gremienmitglieder im Zuständigkeitsbereich der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt; nur ein Drittel der rund 300 Mitglieder waren Frauen, darunter war z. B. der Gutachterausschuss für Grundstückswerte in Berlin mit 39 Mitgliedern und nur fünf Frauen (13 %).

Unter den Gremienmitgliedern vertraten 551 das Land Berlin; hierfür erhöhte sich der Frauenanteil in der Berichtsperiode um zwei Prozentpunkte auf 46 %.

Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Mitglieder insgesamt			Land Berlin			
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
			absolut	in %			2016	2014
Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse*	76	1 361	575	42,2	551	253	45,9	43,8

2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien

▪ Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts und Beteiligungsunternehmen

Die obersten Landesbehörden entsendeten insgesamt 383 Vertreterinnen und Vertreter des Landes in 59 Aufsichts- bzw. Entscheidungsgremien der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts sowie der Beteiligungsunternehmen. 47 % der Mandate waren an Frauen vergeben.

Öffentliche Einrichtungen und Beteiligungsunternehmen	Zahl der Gremien	Entsendungen				
		Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
				2016	2014	2012
Aufsichtsräte / Verwaltungsräte	39	204	97	47,5	48,6	43,3
darunter in Beteiligungsunternehmen*	28	153	70	45,8	46,1	43,6
Stiftungsräte / Kuratorien	20	26	12	46,2	43,8	46,1
Insgesamt	87	383	179	46,7	47,5	43,0

* Quelle: Erhebung zum LGG-Bericht

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

▪ Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Der Senat hatte weitere 96 Mandate in Aufsichts- und Entscheidungsgremien außerhalb des Landesdienstes vergeben, darunter 26 für Aufsichts- und Verwaltungsräte und 70 für Stiftungsräte und Kuratorien mit Frauenanteilen von 39 % bzw. 54 %.

Gremien außerhalb des Landesamtes	Zahl der Gremien	Entsendungen			
		Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %	
				2016	2014
Aufsichts- und Verwaltungsräte	20	26	10	38,5	40,9
Stiftungsräte / Kuratorien	63	70	38	54,3	51,9
Insgesamt	83	96	48	50,0	46,2

3. Gremien an Hochschulen

Die Gremien der Berliner Hochschulen wiesen für rund 1 900 Mitglieder eine Frauenquote von 43 % aus. Gut repräsentiert waren Frauen im Kuratorium bzw. Hochschulrat (54 %) sowie im Akademischen Senat und den Kommissionen des Akademischen Senats (je 46 %). Für Fakultäts- und Fachbereichsräte sowie im Konzil bzw. erweiterten Akademischen Senat ergaben sich Anteile von 38 % bzw. 41 %.

Hochschulgremien*	Gremienmitglieder				
	Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2015	2013	2011
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	85	46	54,1	53,6	50,6
Konzil / erweiterter Akademischer Senat	364	148	40,7	43,0	36,0
Akademischer Senat	209	97	46,4	47,8	37,3
Kommissionen des Akademischen Senats	520	239	46,0	49,0	48,8
Fakultäts- und Fachbereichsräte	717	275	38,4	40,2	36,1
Insgesamt	1 895	805	42,5	44,5	40,1

*ohne Charité - Universitätsmedizin Berlin

In Gremien der technischen Hochschulen ist der Frauenanteil anhaltend gering und spiegelt damit die Geschlechterverteilung der Personalstruktur wider. In der Beuth-Hochschule für Technik und der Technischen Universität lag er bei 26 % bzw. 32 % und an der Hochschule für Technik und Wirtschaft bei 39 %. Zu mehr als 60 % sind Frauen an Gremien der Alice Salomon Hochschule und der Kunsthochschule Berlin-Weißensee beteiligt. In der Hochschule für Wirtschaft und Recht wurde erstmals die 50 %-Marke erreicht.

Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin	Mitglieder in Hochschulgremien				
	Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2015	2013	2011
Freie Universität	352	154	43,8	44,7	41,6
Technische Universität	201	64	31,8	34,5	24,1
Humboldt-Universität	322	132	41,0	40,4	37,1
Universität der Künste	178	85	47,8	52,6	48,4
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	77	49	63,6	57,8	48,1
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	144	57	39,6	47,8	34,7
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	66	31	47,0	47,8	36,8
Beuth-Hochschule für Technik	192	50	26,0	35,4	32,8
Hochschule für Technik und Wirtschaft	127	49	38,6	44,0	34,1
Hochschule für Wirtschaft und Recht	145	72	49,7	47,3	42,5
Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	91	62	68,1	73,0	72,2
Insgesamt	1 895	805	42,5	44,5	40,1

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen

IV. Dokumentation der Rechtsprechung und der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes

Rechtsprechung im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum ergingen u. a. folgende, die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes betreffende Entscheidungen:

VG Berlin, Beschluss vom 08.04.2016 – Aktenzeichen 26 L 371.15

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Zeitpunkt der Beteiligung der Frauenvertreterin, Beurteilungen

§ 17 LGG

In dem Beschluss geht es im Rahmen einer Konkurrentenstreitigkeit um eine dienstliche Beurteilung. Das Gericht weist darauf hin, dass „die Beteiligung der Frauenvertreterin nach § 17 Abs. 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes – „vor der Durchführung“ der „beabsichtigten“ Maßnahme zu erfolgen hat, also nicht erst nach der Eröffnung der dienstlichen Beurteilung an den betroffenen Beamten (...).

Anmerkung:

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport weist mit Rundschreiben I Nr. 16/2016 vom 21. Oktober 2016 auf den Inhalt dieses Beschlusses hin.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 16.09.2015 - Aktenzeichen 4 N 31.14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Frauenvertretung, Höhergruppierung, Beanstandungsverfahren, Beteiligungsrecht, Akteneinsichtsrecht, Frauenrunden

§ 17 LGG

Der Beschluss bestätigt die Entscheidung der Vorinstanz und stellt klar, dass das LGG nach Sinn und Zweck auch dann anwendbar ist, wenn eine Maßnahme allein Frauen oder allein Männer betrifft. Das Gericht führt aus, dass die Frauenvertreterin bei allen personellen Maßnahmen im Sinne des § 17 Abs. 1 LGG uneingeschränkt zu beteiligen ist. Dabei sei das Geschlecht der betroffenen Beschäftigten nicht von Bedeutung. Das Gericht stellt sowohl auf den eindeutigen Wortlaut ab und lehnt, wie das VG, auch eine teleologische Reduktion des Gesetzes im Sinne einer Nichtbeteiligung der Frauenvertreterin bei allein Männer betreffenden personellen Maßnahme ab. Dies sei notwendig, damit ein einheitlicher Erfahrungshorizont gewonnen und das Beteiligungsrecht kompetent wahrgenommen werden könne.

OVG Münster, Urteil vom 19.06.2015 - Aktenzeichen 6 A 589/12

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Gleichstellungsbeauftragte, Verzicht auf Beteiligungsrecht

§ 24 HG NRW a. F, §§17, 18 LGG NRW

Ein allgemeiner Verzicht der Gleichstellungsbeauftragten auf eine Beteiligung an personellen Maßnahmen, die einen bestimmten Kreis der Beschäftigten oder gar sämtliche Beschäftigte

betreffen, berechtigt den Dienstherrn nicht, von ihrer Beteiligung abzusehen. Denn die hier in Rede stehenden Vorschriften stehen weder zur Disposition der Gleichstellungsbeauftragten noch der Dienststelle, die sie im Einzelfall zu beachten haben. Der Dienststelle obliegt es, die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten (§ 18 Abs. 2 Satz 1 LGG NRW) und ihr die Möglichkeit zur Mitwirkung nach Maßgabe des § 18 Abs. 2 Satz 1 und 2 LGG NRW zu eröffnen. Die diesen Pflichten entsprechenden Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind unverzichtbar. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei der Erfüllung ihrer nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 1 LGG NRW übertragenen Aufgaben von den ihr durch das LGG NRW eingeräumten Beteiligungsrechten pflichtgemäß Gebrauch zu machen. Ihre Weisungsfreiheit (vgl. § 16 Abs. 1 Satz 2 LGG NRW) ändert hieran nichts.

VG Potsdam, Urteil vom 24.02.2016 - Aktenzeichen 2 K 700/15

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Zeitpunkt und Umfang der Teilnahme und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG a. F. (gleichlautend § 30 Abs. 2 Satz 3, 1. Halbsatz des BGleiG)

Das Urteil des VG Potsdam erläutert ausführlich das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG a. F.

Das Recht zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen stellt - anders als das Mitwirkungsrecht nach § 20 Abs. 2 Satz 3 BGleiG a. F. - eine Besonderheit des Bundesgleichstellungsgesetzes dar, die systematisch an das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf frühzeitige Beteiligung (§ 19 Abs. 1 Satz 3 BGleiG a. F.) sowie auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung (§ 20 Abs. 1 Satz 1 BGleiG a. F.) anknüpft und ihre Einflussnahme im Verhältnis zur Mitwirkung zeitlich und sachlich vorverlagert.

Die Regelung in § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG a. F. ist nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich weit zu verstehen. Die Teilnahmerechte der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht auf eine nachvollziehende Kontrolle nach dem Entstehen einer Maßnahmenabsicht bei der Dienststellenleitung begrenzt. Sie bestehen vielmehr schon in dem durch vorläufige Überlegungen gekennzeichneten Vorbereitungsstadium solcher Entscheidungen. Die Gleichstellungsbeauftragte soll bei Entscheidungsprozessen nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden, sondern schon bei der Willensbildung mitwirken können.

In Rahmen des Teilnahmeanspruchs aus § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG a. F. hat die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten auch die Teilnahme an ihren Sitzungen zu ermöglichen. Dies umfasst als notwendige Voraussetzung die vorherige Bekanntgabe der Tagungstermine und der Tagesordnung.

Anmerkung:

Die Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin nach dem LGG sind so gestaltet, dass die Dienststelle die beratende Funktion der Frauenvertreterin im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wahrnehmen kann. Daher hat die Frauenvertreterin das Recht frühzeitig und umfassend unterrichtet zu werden, um sich mit den anstehenden beteiligungspflichtigen Maßnahmen vertraut zu machen und gegebenenfalls die erforderliche Sachkunde zu erwerben.

Sie hat zudem ein Auskunftsrecht in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten sowie das Recht auf Gelegenheit zu einer Stellungnahme vor Entscheidungsfindung durch die Dienststelle. Die Frauenvertreterinnen im Land Berlin haben jedoch kein Recht auf aktive Teilnahme in der Vorbereitungsphase zu einer Maßnahme, in der es erst vorläufige Überlegungen gibt. Die Unterrichtung der Frauenvertreterinnen hat erst dann zu

erfolgen, wenn die geplante Maßnahme eine über das Planungsstadium hinausgehende verbindliche Konkretisierung erfahren hat, vgl. Ausführungsvorschriften zum LGG (AVLGG). Diesen Zeitpunkt bestimmt zudem die Dienststelle. Auch das Recht zur Gelegenheit zu einer Stellungnahme ist kein Recht auf aktive Teilnahme in der Vorbereitungsphase, da sich daraus z. B. kein Recht auf Teilnahme an Sitzungen ergibt.

VG Köln, Beschluss vom 22.04.2015 - Aktenzeichen 15 L 971/15

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten, Amtsfortführung

§ 16 BGleiG

Der Beschluss beschäftigt sich mit der Frage, wie zu verfahren ist, wenn nach Ablauf der Wahlperiode einer Gleichstellungsbeauftragten in Folge von Verzögerungen bei der Neuwahl eine Übergangszeit entsteht, in der es keine Gleichstellungsbeauftragte gibt. Gesetzlich ist dieser Fall im BGleiG nicht geregelt. Einen allgemeinen Grundsatz dergestalt, dass in diesen Fällen die bisherige Gleichstellungsbeauftragte das Amt kommissarisch weiterführt, gibt es nicht. Insbesondere ist ein solcher Grundsatz weder aus dem Bundesgleichstellungsgesetz - insbesondere § 16 BGleiG - noch aus der zugehörigen Wahlverordnung herzuleiten.

Anmerkung:

In Berlin ist ein solcher Fall ebenfalls gesetzlich nicht geregelt. Der im Beschluss angedeutete Ausweg über die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten, ist nach dem LGG und der WOBFrau grundsätzlich rechtlich möglich, da aber für die Einreichung von Vorschlägen durch die Wahlberechtigten eine Frist von zwei Wochen vorzusehen ist, ist die Bestellung kein Weg für eine kurzfristige Lösung. Zu denken ist hier eher an die analoge Anwendung der Regelung wenn sowohl die Frauenvertreterin als auch die Stellvertreterin sowie eine Nachrückerin abwesend sind. Für diesen Fall sehen die AVLGG vor, dass aufschiebbare Maßnahmen bis zur Rückkehr einer der Amtsinhaberinnen zurückzustellen sind. Unaufschiebbare Maßnahmen sind dann ausnahmsweise ohne Beteiligung einer Frauenvertreterin umzusetzen.

VG Berlin, Urteil vom 30.04.2015 - Aktenzeichen 5 K 127.13

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Einspruchsverfahren, Gleichstellungsbeauftragte

§ 21 BGleiG a. F.

Das Urteil behandelt die genauere Ausgestaltung des Einspruchsverfahrens nach BGleiG und klärt die Zuständigkeit für die Einspruchsentscheidung. Mit der Klage hat die Gleichstellungsbeauftragte gerügt, dass nicht die Kuratorin alleine, sondern das Kuratorium der Stiftung, in der sie ihr Amt ausübt, die zuständige Stelle für die Entscheidung über ihren Einspruch sei.

Das Gericht erläutert ausführlich, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein „Organrecht“ darauf hat, dass Einspruchsentscheidungen von der nach dem BGleiG zuständigen Stelle entschieden werden. Dieses Recht müsse auch vor Gericht einklagbar sein. Sonst blieben Verstöße gegen die Zuständigkeitsregelungen erfolglos. Anders als etwa der Personalrat hat die Gleichstellungsbeauftragte keine Mitentscheidungsrechte. Kann sie demnach eine Entscheidung in der Sache, z. B. eine Stellenbesetzung, weder verhindern noch vor Gericht angreifen, kommt der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Einspruchsverfahrens, die der effektiven Durchsetzung ihrer Mitwirkungsrechte dienen, erhebliche Bedeutung zu.

Jedoch ist die Klage in der Sache abgewiesen worden, da die Kuratorin der Stiftung als Vorstand im Sinne des § 21 Abs. 3 Satz 1 BGleiG a. F. anzusehen ist und nicht das Kuratorium.

Anmerkung:

Diese Entscheidung ist nicht auf das LGG übertragbar, da nach dem LGG die Dienststellenleitung nach § 18 Abs. 1 zuständig für die Beanstandung der Frauenvertreterin ist, auch wenn sie diese für unbegründet hält. Jedoch besteht nach dem LGG für die Frauenvertreterinnen die Möglichkeit nach § 18 Abs. 2 LGG bei dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied zu beanstanden. Dieses legt der Dienststellenleitung dann einen Entscheidungsvorschlag vor. Das BGleiG kennt ein solches Beanstandungsrecht bei dem für Frauenpolitik zuständigen Bundesministerium nicht.

OVG Münster, Beschluss vom 16.01.2015 - Aktenzeichen 6 A 2234/13

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Gleichstellungsbeauftragte, Verfahrensfehler, formelle Rechtswidrigkeit einer Maßnahme bei Nichtbeteiligung

§§ 17, 18 LGG NRW

Die Entscheidung beschäftigt sich mit der Frage der Rechtmäßigkeit der Entlassung eines Beamten auf Probe ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Entlassungsverfügung eines Beamten auf Probe ist nach Ansicht des Gerichts schon deshalb aufzuheben, weil sie formell rechtswidrig sei. Der Präsident des OLG Köln habe nicht, wie es erforderlich gewesen wäre, vor ihrem Erlass die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt. Personelle Maßnahmen unterlägen ihrer Beteiligung auch dann, wenn der konkrete Anlass geschlechtsneutral sei. Die unterbliebene Beteiligung könne nicht durch Nachholung geheilt werden. § 45 Abs. Satz 1, Nr. 5 NW VwVfG könne mangels Vorliegens einer planwidrigen Regelungslücke nicht entsprechend angewandt werden, da § 18 Abs. 3 Satz 1 LGG NRW eine in zeitlicher Hinsicht nur eingeschränkt mögliche Nachholung der Beteiligung vorsehe. Der Verfahrensmangel sei auch nicht nach dem Rechtsgedanken des § 46 NW VwVfG ausnahmsweise unbeachtlich. Die fehlende Kausalität des Verfahrensmangels für die Entscheidung könne nicht festgestellt werden; die Möglichkeit einer abweichenden Entscheidung sei nicht auszuschließen.

Anmerkung:

Der Beschluss behandelt einen Verstoß gegen die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten im Land Nordrhein-Westfalen. Nach § 18 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes von Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) führt eine ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ausgeführte Maßnahme zu einer formellen Rechtswidrigkeit derselben.

In Berlin ist die Rechtswidrigkeit der Maßnahme nicht gesetzlich bestimmt. Nach § 17 Abs. 3 LGG Berlin ist die Maßnahme bei unterbliebener Beteiligung der Frauenvertreterin für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In den Ausführungsvorschriften zum § 17 LGG (AVLGG) ist jedoch festgelegt, dass die fehlende Beteiligung der Frauenvertreterin einen Verfahrensfehler darstellt, der zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme führen kann. Die Frage, ob eine Rechtswidrigkeit in dem jeweiligen konkreten Fall vorliegt, bestimmt sich nach den allgemeinen Regeln des § 46 VwVfG. Danach ist eine Verletzung von Ausführungsvorschriften nur dann unerheblich, wenn die Verletzung die Entscheidung in der Sache offensichtlich nicht beeinflusst hat.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 11.12.2015 - Aktenzeichen 4 N 42.14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Wahl der Frauenvertreterin, aktives Wahlrecht, passives Wahlrecht von männlichen Beschäftigten, Diskriminierung, Frauenförderung, biologisches Geschlecht

§ 8 Abs. 1 AGG, § 16a LGG

Die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts im Landesgleichstellungsgesetz auf weibliche Beschäftigte verstößt nach Ansicht des Gerichts nicht gegen höherrangiges Recht. Der Kläger verkenne bei seiner Argumentation den Zweck des Gesetzes, das der Frauenförderung dienen soll.

„Soweit der Kläger meint, dieser Sachverhalt gebe Anlass, die Unterrepräsentanz von Männern ins Visier zu nehmen, verkennt er die strukturellen Defizite, denen mit der Frauenförderung begegnet werden soll. Gerade der geringere Frauenanteil in Führungspositionen belegt die im angefochtenen Urteil aufgezeigte Einschätzung des Gesetzgebers, aufgrund der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung und der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Mann und Frau lägen die Benachteiligungen, die es abzubauen gelte, auf Seiten der Frauen. Diesem Ansatz tritt der Rechtsbehelf nicht substantiiert entgegen.“

VG Berlin, Urteil vom 05.04.2016 – Aktenzeichen 5 L 92.16

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Beteiligung der Frauenvertreterin bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung

§ 17 LGG

Das VG hat entschieden, dass die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung eine beteiligungspflichtige Maßnahme nach § 17 LGG darstellt.

Das Gericht führt aus, dass das LGG im Gegensatz zum Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Berliner Personalvertretungsgesetz keine abschließende Aufzählung der Beteiligungstatbestände kennt. Vielmehr geht das Gesetz von einer in § 17 Abs. 1 LGG normierten Allzuständigkeit der Frauenvertreterin bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen aus. Der Begriff der Maßnahme werde im Gesetz zwar nicht näher bestimmt; der Maßnahmenbegriff orientiere sich im Ausgangspunkt an dem Maßnahmenbegriff des Personalvertretungsrechts, geht aber nach Ansicht des VG im Einzelfall mit Blick auf die Zielrichtung des LGG darüber hinaus. Daher stellt eine Maßnahme, die den personalvertretungsrechtlichen Maßnahmenbegriff erfüllt, auf jeden Fall auch eine beteiligungspflichtige Maßnahme im Sinne des LGG dar.

Dies ist bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung der Fall.

Eine Nichtbeteiligung sei weiter nicht gemäß § 46 VwVfG unbeachtlich. Dies sei nur dann der Fall, wenn die Entscheidung in der Sache durch den Formfehler offensichtlich nicht beeinflusst sei. Dies ist hier bei der fehlerhaft unterlassenen Beteiligung der Frauenvertreterin nicht der Fall.

BAG, Urteil vom 17.12.2015 - Aktenzeichen 8 AZR 421/14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Gleichbehandlung, Transsexualität

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Transsexualität gehört als solche nicht zu den in § 1 AGG explizit genannten Gründen, an die das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG anknüpft. Sie kann jedoch sowohl im Rahmen des in § 1 AGG angeführten Grundes „Geschlecht“ als auch des Grundes „sexuelle Identität“ im Sinne von § 1 AGG von Bedeutung sein. Dies folgt aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 1 AGG.

Eine Benachteiligung kann nicht wegen der Transsexualität eines Bewerbers/einer Bewerberin erfolgen, wenn diese dem Arbeitgeber nicht bekannt ist.

Anmerkung:

Da das Verbot der Diskriminierung in § 2 Abs. 2 LGG an die Vorgaben des AGG anknüpft, kann eine Benachteiligung aufgrund von Transsexualität im Rahmen einer Beanstandung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch Frauenvertreterinnen gerügt werden.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.04.2016 - Aktenzeichen 19 Sa 45/15

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Körpergröße, mittelbare Diskriminierung, Polizeidienst

§§ 1, 3, 6, 7, 15 AGG

Die Klägerin bewarb sich auf eine Stellenausschreibung für Zugbetreuerinnen und Zugbetreuer im Fernverkehr bei der Beklagten. In dem Bewerbungsschreiben erwähnte sie ihre Körpergröße von 1,55 m. Die Klägerin wurde nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen. In der Vorinstanz war festgestellt worden, dass die geringe Körpergröße der Klägerin ein Grund neben anderen für die Beklagte war, sie nicht zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Es ist nicht erforderlich, dass das Abstellen auf die Körpergröße der ausschließliche oder auch nur der wesentliche Grund für die Entscheidung der Beklagten ist, die Klägerin nicht zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Eine bloße Mitursächlichkeit genügt. Da von einer geringen Körpergröße überdurchschnittlich mehr Frauen als Männer betroffen sind, liegt in dem Abstellen auf die Körpergröße eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, die in diesem Fall nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Das Gericht sprach der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern zu.

VG Schleswig, Urteil vom 26.03.2015 - Aktenzeichen 12 A 120/14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):

Körpergröße, mittelbare Diskriminierung, Polizeidienst

§§ 1, 3, 6, 7, 15 AGG

Die Klägerin bewarb sich bei der Bundespolizeiakademie um Einstellung in den Vorbereitungsdienst des höheren Polizeivollzugsdienstes der Bundespolizei. Die Bewerbung der Klägerin wurde abgelehnt. Sie könne nicht berücksichtigt werden, da sie die Mindestanforderungen der Einstellungsvoraussetzung Körperlänge nicht erfülle. Mit 1,58 m Körperlänge werde die Einstellungsvoraussetzung von mindestens 1,63 m nicht erfüllt.

Das VG Schleswig verurteilte die Beklagte zu einer Geldentschädigung in Höhe von 3.780,31 EUR. In der Körperlängenanforderung sei eine mittelbare Benachteiligung von Frauen gem. § 3 Abs. 2 AGG wegen des Geschlechts zu sehen. Diese sei auch nicht nach § 8 AGG gerechtfertigt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes (hier die typischerweise auf das weibliche Geschlecht zurückzuführende Körpergröße) zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Zwar könne die Anforderung einer bestimmten Körpergröße in bestimmten Aufgabenbereichen ein zulässiges Einstellungskriterium sein, sodass eine Ausnahme nach § 8 AGG gerechtfertigt ist. Dies müsse aber in jedem Einzelfall nachgewiesen werden und dürfe nicht pauschal für alle Stellen gelten. Die Argumentation der Bundespolizeiakademie wurde vorliegend für pauschal gehalten, zumal nicht hinreichend berücksichtigt wurde, dass es sich um einen Posten im höheren Dienst handelte.

V. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis

1. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)

Im Berichtszeitraum sind nach einem umfassenden Abstimmungsprozess die AVLGG am 22. Mai 2015 im Amtsblatt für Berlin erschienen.

Die Ausführungsvorschriften dienen der landesweiten einheitlichen Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Die AVLGG liefern sowohl den Dienststellen als auch den Frauenvertreterinnen eine praxisorientierte Hilfestellung für den Arbeitsalltag mit dem LGG. Die Anwendung der AVLGG wird insbesondere einen einheitlichen Ablauf von Besetzungsverfahren und eine einheitliche Gestaltung der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen befördern. Daher wird erwartet, dass die Anzahl der Beanstandungen sowie die Anfragen zur Auslegung des LGG zurückgehen.

In Einbeziehung der Erfahrungen mit den AVLGG in der Praxis ist eine Evaluierung der AVLGG geplant. Auf der Grundlage dieser Evaluierung werden die AVLGG weiterentwickelt.

2. Praxisbeispiele aus Senatsverwaltung und Beteiligungsunternehmen

▪ Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Der Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern kommen die öffentlichen Einrichtungen gemäß § 1 LGG auf der Grundlage eines Frauenförderplans nach. Hier werden die Beschäftigtenstruktur hinsichtlich ihrer Mängel in der Gleichstellung analysiert, Maßnahmen zu deren Abbau verbindlich festgelegt und die Erfolge regelmäßig überprüft (§ 4 LGG).

Zum Personalwirtschaftsbereich der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) gehörte das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi). Im ersten Frauenförderplan Mitte 2012 bestand für diesen Beschäftigtenkreis von rund 400 Personen noch eine Unterrepräsentanz von Frauen auf einigen Stufen des höheren Dienstes bzw. im Leitungsbereich. Eine Erhöhung des Frauenanteils konnte aufgrund der Sparvorgaben im Personalbereich im Wesentlichen nur durch Besetzung freiwerdender Stellen sowie durch Beförderungen und Höhergruppierungen erreicht werden. Deshalb hieß es im LAGetSi vor allem, Frauen zur Übernahme dieser Positionen gezielt zu qualifizieren.

Wie die Aktualisierungen des Frauenförderplans 2014 und eine letzte Bestandsaufnahme 2016 (im Zusammenhang mit dem LGG-Bericht) zeigten, war es zwischenzeitlich gelungen, die Unterrepräsentanz in nahezu allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in Führungspositionen abzubauen. Hierbei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass die Integration des Ressorts Frauen in die neue Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, mit etwa 34 beschäftigten Frauen, davon fünf in Leitungsfunktionen, die Statistik positiv beeinflusst hat.

Gleichstellungsbemühungen haben sich damit aber nicht erschöpft. Um den Status Quo zu erhalten und der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken, wurden neben den bewährten die strategischen und besonderen Maßnahmen weiter ausgebaut. In der SenArbIntFrau gehörten dazu insbesondere:

- Ein strategisches Personalentwicklungskonzept, das unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Vorgaben (auch denen des LGG) in der „Dienstvereinbarung Förderung einer gesund-

heitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung“ (DV Förderung) verankert wurde (Verzahnung der Personalentwicklung mit der Gleichstellungsverpflichtung).

- Die Einberufung einer Gleichstellungskonferenz (durch die zuständige Staatssekretärin), um den Stand der Frauenförderung regelmäßig alle zwei Jahre zu evaluieren: Dazu gehören Bestandsaufnahme, Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, Berichte aus den Bereichen, Erfahrungsaustausch und Weiterentwicklung des Frauenförderplans. An der Gleichstellungskonferenz nahmen alle Abteilungsleitungen, die Büroleitungen, die Personalentwicklungsberater/-in, die Vertretungen der Personal- und der Personalwirtschaftsstelle, die Frauenvertreterin und eine Vertretung des Personalrats teil.
- Die Festlegung von intern verbindlichen „Basisanforderungen“, die für alle Aufgabengebiete bestanden und die von allen Beschäftigten u. a. „soziales Verständnis“ (Diversity-Kompetenz) auch im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern forderten und von Führungskräften darüber hinaus Kenntnisse über die Inhalte des LGG. Sie bilden auch die Grundlage und Voraussetzung für Anforderungsprofile bei Stellenausschreibungen, Auswahlgesprächen und Beurteilungen.
- Die Schulung für Führungskräfte zum Erwerb von Genderkompetenzen aufgrund der besonderen Verantwortung der Führungskraft für die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Das Jahresgespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen ist wesentliches Element einer individuellen Personalentwicklung. Es dient u. a. der Erörterung persönlicher Zielvorstellungen und möglicher Entwicklungsperspektiven sowie der Festlegung entsprechender Rahmenbedingungen.
- Der Start einer Informationsinitiative „Markt der Möglichkeiten“ unter Schirmherrschaft der Staatssekretärin, die Frauen über die Möglichkeit der Qualifizierung informierte, interessierte Frauen identifizierte und diesen Personenkreis auf Wunsch gezielt unterstützte.
- Zur Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsposition bzw. Erweiterung der Führungskompetenz wurde das dienststelleninterne KompetenzPLUS-(K+)-Programm angeboten.
- Zur Fort- und Weiterbildung als zentraler Baustein der Personalentwicklung und auch wichtiges Instrument der Frauenförderung gehörte zudem
 - die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in Bereichen von Unterrepräsentanzen,
 - die vorrangige Unterstützung von Frauen in der systematischen Aufstiegsqualifizierung beim Wechsel von der gehobenen in die höhere Laufbahn und bei der Führungskräftefortbildung,
 - die Möglichkeit zusätzlicher Qualifizierung von Frauen durch Übertragung besonderer Aufgaben oder Gremientätigkeiten, die z. B. für Führungspositionen von Bedeutung sein können.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen u. a. folgende familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen:

- Bewilligung von Teilzeit; flexible Arbeitszeiten auch in Führungs- und Leitungspositionen
- (Wieder-)Erhöhung des Arbeitszeitvolumens auf Wunsch der Beschäftigten
- Möglichkeiten alternierender Telearbeit wurden in einer entsprechenden Dienstvereinbarung aufgezeigt.

- Beurlaubte Dienstkräfte (z. B. aus familiären Gründen) konnten an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.
- Auf Wunsch der Beurlaubten wurde ein individueller Rückkehrplan erstellt.
- Im Dienstgebäude der Senatsverwaltung wurde ein Familienzimmer eingerichtet. Beschäftigte haben dort einen Arbeitsplatz und können ihre Kinder oder Eltern betreuen.

Den Beschäftigten der SenArbIntFrau standen zudem folgende allgemeine unterstützende Maßnahmen zur Verfügung:

- Internes Fortbildungsprogramm
- Gesundheitsmanagement
- Kollegiale Beratung
- Konfliktberatung der Berliner Justiz.

Frauenförderung kann nur gelingen, wenn alle Akteurinnen und Akteure zusammenwirken.

Veronika Reichert

Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (vormals Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen)

Juni 2017

▪ **Berliner Immobilienmanagement GmbH**

Die Berliner Immobilienmanagement GmbH ging 2015 aus der Zusammenlegung von Liegenschaftsfonds Berlin (Gründung 2001) und BIM (Gründung 2003) hervor. Im Auftrag des Landes Berlin bewirtschaftet, verkauft und verwertet die Gesellschaft rund 4 500 landeseigene Immobilien in der ganzen Stadt.

Aktuell arbeiten 323 Frauen im Unternehmen. Das entspricht einem Frauenanteil von 60,7 %; der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt mit 43,5 % deutlich darunter.

Auf Führungspositionen bewerben sich leider noch immer deutlich weniger Frauen als Männer, so dass vor allem bei internen Bewerbungen Frauen erst explizit ermutigt werden müssen, sich zu bewerben.

Die BIM ist mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren ein verhältnismäßig junges Unternehmen. Daher ist es an der Tagesordnung, dass Kolleginnen in den Mutterschutz gehen oder Väter Elternzeit nehmen. 25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit, der Anteil der Frauen beträgt 80 %. Auch Frauen in Führungspositionen arbeiten mitunter in Teilzeit.

Mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt und fördert das Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Die BIM ist durch das Audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.
- Die BIM hat den pme-Familienservice vertraglich gebunden, welchen die Beschäftigten kostenlos für Beratungsgespräche, Coachings, Informationsveranstaltungen oder für die Notbetreuung nutzen können.
- Außerdem gibt es für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der BIM die Möglichkeit, sich anonym in Krisenzeiten von externen Expertinnen und Experten beraten zu lassen, beispielsweise, wenn die Pflege von Familienangehörigen organisiert werden muss.
- Mehrere Eltern-Kind-Büros ermöglichen es, Kinder bei Betreuungsengpässen mit zur Arbeit zu nehmen.
- Im Rahmen des Audits berufundfamilie® wurden 2016 die Arbeitsfelder Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation als Handlungsfelder bearbeitet und in der Folge Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit und Arbeitsort geschlossen. Die seit dem 1. Januar 2017 geltende Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit ermöglicht es den Beschäftigten, die vertragliche Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen flexibel gemäß dem jeweiligen Arbeits- und Kundenbedarf unter bestmöglicher Berücksichtigung der individuellen Interessen einzusetzen und auch auf familiäre Belange in besonderem Maße Rücksicht nehmen zu können.

Die Arbeitszeit wird daher ganz bewusst so wenig wie möglich reglementiert und orientiert sich nur an den gesetzlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und der täglichen zulässigen Arbeitszeit von maximal 10 Stunden (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG). Diese darf nur auf Antrag und in Ausnahmefällen überschritten werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen lediglich Überschreitungen der Arbeitszeit in einer Aufstellung erfassen, um der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflicht (§ 16 Abs. 2 ArbZG) zu genügen. Der Schwerpunkt liegt in der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten. Sie sind in der Vertrauensarbeitszeit besonders dafür verantwortlich, der Führungskraft Ungleichgewichte zwischen planmäßiger und tatsächlicher Arbeitszeit unverzüglich anzuzeigen.

Das Unternehmen hat sich in den internen Diskussionen mit dem Punkt „Arbeit außerhalb des Büros“ beschäftigt und wir konnten uns auf eine möglichst wenig restriktive Formulierung verständigen. Sofern möglich, ist unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher das Arbei-

ten an einem „anderen Arbeitsort“ möglich und beschränkt sich nicht auf das klassische Homeoffice und einen bestimmten Arbeitsort. Durch die technische Ausstattung ist das Arbeiten von anderen Orten aus prinzipiell möglich. Dies soll so die Flexibilität der Beschäftigten erhöhen.

Kurz vor Abschluss steht derzeit eine Betriebsvereinbarung zum Entgeltsystem, da es bislang weder im Liegenschaftsfonds noch bei der BIM GmbH einen Tarifvertrag oder ein Entgeltsystem gegeben hat. Damit werden zukünftig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Eingruppierung, Entgeltgruppen und Gehaltsbänder transparenter und nachvollziehbarer.

Wahl

Die Frauenvertreterin der BIM GmbH wurde nach anfänglichem Zögern erstmalig im März 2013 gewählt. Im Jahr 2015 fusionierte die BIM mit dem Liegenschaftsfonds Berlin und 120 neue Kolleginnen und Kollegen kamen hinzu. Daher war vorzeitig eine Neuwahl der Frauenvertreterin in beiden Unternehmen erforderlich geworden.

Beim Liegenschaftsfonds Berlin war erst im November 2014 eine Frauenvertreterin bestellt worden. Als Ergebnis der Wahl im Juli 2015 wurde Katrin Henschel - die Frauenvertreterin des Liegenschaftsfonds - als Stellvertreterin und Daniela Hufeisen - die bisherige Frauenvertreterin der BIM GmbH - als hauptamtliche Frauenvertreterin des fusionierten Unternehmens gewählt.

Netzwerk und Beteiligung

Im Gegensatz zum Betriebsrat arbeitet eine Frauenvertreterin überwiegend allein. Umso wichtiger ist daher ein gut funktionierendes Netzwerk der Frauenvertreterinnen. In den regelmäßigen Sitzungen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen (LAG) treffen sich die Frauenvertreterinnen. In diversen Arbeitsgruppen wird zudem in bestimmten Sparten an spezifischen Themen gearbeitet.

Durch diesen Austausch erfahren die Frauenvertreterinnen gegenseitige Hilfe und Unterstützung in kritischen Situationen.

Dies gilt ganz besonders für die Frauenvertreterinnen der Beteiligungsunternehmen. Die Unternehmen haben, wie auch die BIM selbst, oft erst weit nach der Einbeziehung dieser in den Wirkungsbereich des LGG im Jahre 2010 und nach weiteren Hinweisen seitens der Senatsverwaltung für Finanzen entsprechende Wahlen organisiert. Die relativ kurze Zeitspanne und Lernphase für das Miteinander von Frauenvertretung und Unternehmensleitung führt derzeit noch dazu, dass eine LGG-konforme Beteiligung der Frauenvertreterin immer wieder eingefordert werden muss. Es kommt zu Uneinigkeiten über die Auslegung des LGG und dessen „entsprechender Anwendung“ (vgl. § 1a LGG) im Unternehmen.

Hohes Konfliktpotenzial birgt bisweilen auch die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten in den Beteiligungsunternehmen.

Im Gegensatz zu den Regelungen des Berliner Personalvertretungsgesetzes (PersVG) enthält das Betriebsverfassungsgesetz des Bundes (BetrVG) keine expliziten Regelungen über die Frauenvertretung geschweige denn über die Rechte einer solchen.

Ob die Betriebsräte der Frauenvertreterin beispielsweise eine Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrates ermöglichen, ist demnach nicht eindeutig gesetzlich geregelt und wird somit unterschiedlich gehandhabt. Dies führt zu großen Unsicherheiten auf Seiten der Frauenvertretung und macht diese abhängig von der Gunst der Betriebsräte oder Unternehmensleitungen. So habe ich als Frauenvertreterin der BIM zunächst die Erfahrung mit einem sehr offenen Betriebsrat gemacht und an jeder Sitzung teilgenommen. Auf diese Weise war es möglich,

von den aus fast allen Abteilungen des Unternehmens kommenden Betriebsrats-Mitgliedern und deren Insiderwissen zu profitieren, Vorgänge und Entscheidungen somit besser zu verstehen und eine Beurteilung aus Sicht der Frauenvertreterin in den gemeinsamen Diskussionsprozess mit einbringen zu können.

Dies hat sich nach der Neuwahl des Betriebsrats im Juli 2015 geändert und eine Teilnahme an den Sitzungen wurde seither abgelehnt. Dies erschwert meine Arbeit als Frauenvertreterin sehr.

Für die Betriebe und Beteiligungsgesellschaften gilt gemäß § 1a LGG dessen entsprechende Anwendung. Was dies im Einzelnen für die Arbeit der Frauenvertreterinnen heißt, liegt derzeit größtenteils im Ermessen und der Auslegungen der jeweiligen Geschäftsleitungen. Um eine einheitliche Anwendung des LGG auch in den Beteiligungsgesellschaften zu gewährleisten und immer wiederkehrenden Uneinigkeiten über die Rechte der Frauenvertreterinnen zuvorkommen, bedarf es weiter erheblicher Anstrengungen. Hilfreich könnte beispielsweise eine Musterbetriebsvereinbarung sein, in der die Unternehmensleitungen und Betriebsräte sich der Unterstützung und Information der Frauenvertreterinnen im Sinne des LGG verpflichten. Auch eine Art Leitfaden zur Anwendung des LGG in den Beteiligungsgesellschaften könnte die Arbeit der Frauenvertreterinnen sicher ein Stück weit leichter machen.

Daniela Hufeisen

Frauenvertreterin der Immobilienmanagement GmbH

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 Berliner E-Government-Gesetz vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282)

Übersicht

- § 1 Geltungsbereich
- § 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes
- § 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes
- § 2 Grundsatz
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen
- § 6 Auswahlverfahren
- § 7 Ausbildung
- § 8 Einstellungen und Beförderungen
- § 9 Fort- und Weiterbildung
- § 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen
- § 11 Beurlaubung aus familiären Gründen
- § 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- § 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe
- § 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung
- § 15 Gremien
- § 16 Frauenvertreterin
- § 16a Wahl
- § 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin
- § 17a (weggefallen)
- § 18 Beanstandungen
- § 18a Gesamtfrauenvertreterin
- § 19 Berichtspflicht
- § 20 Gerichtliches Verfahren
- § 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken
- § 22 Verwaltungsvorschriften
- § 23 Inkrafttreten

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für die Gerichte des Landes Berlin, für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes

(1) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.

(2) Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.

(3) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.

§ 1b Geltung bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes

(1) Wandelt das Land Berlin Teile der Berliner Verwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich von § 1 dieses Gesetzes

fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, so ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.

(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.

§ 2 Grundsatz

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden.

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

(3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für den Fall, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen eine Unterrepräsentanz von Frauen begründen und für Vorgesetzten- und Leitungspositionen.

(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so gelten die Absätze 1 bis 3 in diesen entsprechend.

(5) Soweit in übergeordneten Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrzunehmen.

§ 4 Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so können diese Frauenförderpläne erlassen. Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

(4) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(5) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so sind an der Erstellung, Fortschreibung und Anpassung des dienststellenübergreifenden Frauenförderplans alle betroffenen Frauenvertreterinnen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen; die Rechte der Personalräte bleiben unberührt. Dies gilt auch für die Entscheidung gemäß Absatz 1 Satz 2.

(6) Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

(7) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

(8) Wird ein Frauenförderplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt, so kann die zuständige Frauenvertreterin das unmittelbar gegenüber dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied beanstanden.

§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen

(1) Alle Stellen und Funktionen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen und Funktionen öffentlich auszuschreiben.

(2) Zur gezielten Ansprache von Frauen kann zusätzlich in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.

(3) Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt nach § 1a für solche Positionen der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.

(4) Die öffentliche Bekanntmachung für die in Absatz 3 genannten Positionen erfolgt überregional in der Tages- und Wochenpresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen wie Fachzeitschriften und im Internet. Sie erfolgt auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen.

(5) Bei Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Sofern eine Einrichtung im Sinne des § 1 oder Dienststelle nach dem Personalvertretungsgesetz verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung oder Bekanntmachung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

(6) Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung können Wiederbestellungen von Vorständen und Geschäftsleitungen ausgenommen werden. Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung werden ebenfalls herausragende künstlerische Positionen ausgenommen sowie Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß § 1, die regelmäßig an die laufende Legislatur oder Bestellung gebunden sind und ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, insbesondere persönliche Referentinnen und Referenten sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher.

(7) Ausschreibungspflichten und Ausnahmen hiervon aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 6 Auswahlverfahren

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.

(3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.

§ 7 Ausbildung

(1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.

(2) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.

(3) Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Haben sich nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend geeignete Kandidatinnen beworben, so werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

(4) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt (Männerberuf), sind vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen.

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.

(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.

(4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter oder Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(5) Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

(1) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen.

(2) Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden.

(3) Die Fortbildungsgrundsätze und -angebote der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.

(4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet werden kann, soll diese Regelung auch für Beschäftigte im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.

(4) Bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend.

(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

(6) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des

Personalvertretungsgesetzes anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(2) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für Auftragnehmer, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Die Vergabestellen der in § 1 genannten Einrichtungen oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten.

(3) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung insbesondere den Inhalt der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Kontrolle der Durchführung, die Folgen der Nichterfüllung von Verpflichtungen sowie den Kreis der betroffenen Unternehmen zu regeln.

§ 14 Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen aus Landesmitteln, auf die kein Anspruch besteht, ist ab einem Betrag von 25 000 Euro von der Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 Absatz 1 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können Leistungsempfänger ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfänger, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.

(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.

(3) § 13 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 15 Gremien

(1) Gremien sind geschlechtsparitatisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso

viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII Nummer 29 des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin und eine Stellvertreterin gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen mit der jeweils höchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, so rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach. Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.

(2) Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe gehindert, so wird sie von der Stellvertreterin vertreten. Diese hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel

- in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit;

für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz 10 des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, so ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, ist die Stellvertreterin mindestens einen Tag im Monat freizustellen, damit der erforderliche Informationsaustausch mit der Frauenvertreterin gewährleistet werden kann.

(4) Die Frauenvertreterin darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Sie wird vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der damit zusammenhängenden Erledigung ist sie von Weisungen frei.

(5) Die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Amtszeit hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung und der Gesamtfrauenvertreterin.

(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenvertreterinnen und Gesamtfrauenvertreterinnen.

§ 16a Wahl

(1) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Abgeordnete oder nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes zugewiesene Beschäftigte, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

(2) Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit einem Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienst des Landes Berlin oder einer

landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind. Nicht wählbar sind Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,
2. Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,
3. Beschäftigte, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und
4. die Mitglieder des Wahlvorstands.

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

1. auf Referendarinnen und Lehramtsanwärterinnen,
2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht,
3. wenn nicht mindestens fünf wählbare Dienstkräfte vorhanden sind.

(3) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt oder
2. die jeweilige Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. Dienststellen ganz oder wesentliche Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder in einer neuen Dienststelle keine Frauenvertreterin vorhanden ist.

(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führen die bisherigen Frauenvertreterinnen unter Beibehaltung ihrer Freistellung die Geschäfte gemeinsam weiter bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der jeweils neu gewählten Frauenvertreterinnen, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Monaten. Der Wahlvorstand wird von den Frauenvertreterinnen gemeinsam bestellt. Im Falle der Schaffung einer neuen Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 Satz 2 Nummer 3 führt die Frauenvertreterin der abgebenden Dienststelle die Geschäfte weiter und bestellt den Wahlvorstand; Satz 1 gilt entsprechend. Die Neuwahl der Frauenvertreterinnen soll jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchgeführt werden.

(5) Hat außerhalb der Wahlen des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums eine Wahl zur Frauenvertreterin stattgefunden, so ist die Frauenvertreterin in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Frauenvertreterin zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Frauenvertreterin in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertreterinnen neu zu wählen.

(6) Die Amtszeit der Frauenvertreterin beträgt entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz vier Jahre. Sie beginnt mit dem Ablauf der Amtszeit der Vorgängerin, jedoch nicht vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der neu gewählten Frauenvertreterin. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Frauenvertreterin es niederlegt, aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten kann das Verwaltungsgericht das Erlöschen des Amtes der Frauenvertreterin wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(7) Die Wahl kann durch mindestens drei Wahlberechtigte beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung bleibt die Frauenvertreterin, deren Wahl angefochten ist, im Amt. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen.

(8) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl oder Bestellung der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin sowie ihrer Vertreterinnen zu erlassen, in denen insbesondere die Bestellung eines Wahlvorstands, die Aufgaben des Wahlvorstands, die Durchführung einer Wahlausschreibung und die Möglichkeit einer Briefwahl geregelt werden.

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung am Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Beteiligung an Beurteilungen,
- Einsicht in die Personalakten, sofern und soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird oder die Einwilligung von den betroffenen Beschäftigten vorliegt,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.

Die Frauenvertreterin hat ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Satz 1 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenvertreterin durch die Dienststelle in allen in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme durch die Frauenvertreterin vor Entscheidungen. Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

(3) Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(4) Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, prüft die jeweils zuständige Frauenvertreterin, ob die Vorgaben dieses Gesetzes in Bezug auf

- das Erfordernis sowie die Art und den Inhalt der öffentlichen Bekanntmachung (§ 5 Absatz 3, § 5 Absatz 4 und 5),
- die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen (§ 6 Absatz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 1),
- die Dokumentation des Verfahrens (§ 6 Absatz 3) sowie
- die Einbeziehung von Dritten in das Personalfindungsverfahren (§ 6 Absatz 4)

eingehalten wurden.

Dazu sind ihr alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Sie legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.

(5) Die Frauenvertreterin kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Sie führt einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.

(6) Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren. Geschieht dies nicht, so findet Absatz 3 entsprechend Anwendung.

(7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu.

(8) Die Vorschriften des § 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel III des Gesetzes vom 25. Januar 2010 (GVBl. S. 22) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.

§ 17a (weggefallen)

§ 18 Beanstandungen

(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung unverzüglich erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage, nachdem die Frauenvertreterin durch die Dienststelle schriftlich von der Maßnahme unterrichtet wurde. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen nach schriftlicher Unterrichtung durch die Dienststelle bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der Dienststellenleitung einen Entscheidungsvorschlag vor. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Bis zur Entscheidung durch die Dienststellenleitung und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig.

(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (§ 2 Absatz 1 und 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes) eine Dienststellenleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, so hat diese unverzüglich Mitteilung an das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats zu erstatten. Dieses legt den Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vor. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme weiterhin ausgesetzt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.

(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats ist Mitglied der Personalkommission des Senats.

§ 18a Gesamtfrauenvertreterin

(1) Für diejenigen Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes, die einen Gesamtpersonalrat bilden, ist eine Gesamtfrauenvertreterin zu wählen. Für die Wahl, das aktive und passive Wahlrecht, den Wahlzeitraum, die Amtszeit, die Wahlanfechtung sowie die Vorbereitung und Durchführung der Wahl gelten § 16a sowie die Verordnung über die Wahl zur Frauenvertreterin vom 3. Juni 1993 (GVBl. S. 246) in der jeweiligen Fassung entsprechend.

(2) Der Gesamtwahlvorstand wird, wenn keine Gesamtfrauenvertreterin gewählt ist, von den Frauenvertreterinnen der zuständigen Dienststellen gemeinsam bestellt.

(3) Die Freistellung und die Vertretung der Gesamtfrauenvertreterin richten sich nach den für die Frauenvertreterin geltenden Vorschriften. Die gleichzeitige Ausübung des Amtes der Frauenvertreterin und des Amtes der Gesamtfrauenvertreterin ist ausgeschlossen.

(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die Beteiligung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist, sowie für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats begründet wurde. Die §§ 17, 18 und 20 gelten entsprechend.

§ 19 Berichtspflicht

(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(3) Die Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu insbesondere Angaben über

1. die Zahl der Beschäftigten,
2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit, und
3. a) die Gremien der Einrichtungen,
b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.

Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen die Art der öffentlichen Bekanntmachung, die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind alle zwei Jahre jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.

(4) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse der Beschäftigtenstruktur und zur Besetzung von Gremien zu regeln.

§ 20 Gerichtliches Verfahren

Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken

(1) Der Verfassungsauftrag der Gleichstellung und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist bei der Wahrnehmung von Aufgaben und der Planung von Vorhaben in der Verwaltung zu beachten und gehört zu den Aufgaben der Berliner Bezirksverwaltungen. Ausschließlich dazu bestellen die Bezirksamter eine hauptamtlich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

(2) Das Bezirksamt informiert die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich über Vorhaben, Programme, Maßnahmen und Entscheidungen, die ihre Aufgaben berühren, und gibt ihr vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme.

(3) Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte regt Vorhaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen im Bezirk an. Sie arbeitet insbesondere mit gesellschaftlich relevanten Gruppen, Behörden und Betrieben zusammen. Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte informiert die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs.

(4) Die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte gibt dem Bezirksamt Empfehlungen zur Verwirklichung des Gebots zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu kann sie das Bezirksamt innerhalb einer angemessenen Frist zur Stellungnahme auffordern.

(5) In Angelegenheiten, die frauenpolitische Belange oder Fragen der Gleichstellung berühren, kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über das Bezirksamt Vorlagen zur Kenntnisnahme in die Bezirksverordnetenversammlung einbringen.

§ 22 Verwaltungsvorschriften

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats.

§ 23 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Verordnung

über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV)

Vom 19. Juli 2011

Auf Grund des § 19 Absatz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird verordnet:

Inhaltsübersicht

- § 1 Datenerhebung
- § 2 Einzelberichte
- § 3 Stichtag, Erhebungszeitraum
- § 4 Erhebungsunterlagen und Berichterstattung
- § 5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Datenerhebung

(1) Zur Analyse von Struktur und Entwicklung der Beschäftigtenzahlen werden folgende Daten erhoben.

1. Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt:

- a) Zahl der Beschäftigten zum Stichtag,
- b) Zahl der Stellenbesetzungen sowie der Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtszeitraum,

jeweils gegliedert nach

- Geschlecht,
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit / Teilzeit),
- Status (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte),
- Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- Leitungsfunktionen im höheren Dienst (Einrichtungs-, Abteilungs- und Referatsleitung und vergleichbare Leitungsfunktionen mit Direktions- und Weisungsrecht).

Eine Einrichtung, die nicht die für Behörden übliche Personalstruktur oder sonstige vergleichbare Besonderheiten aufweist, übermittelt mit Zustimmung der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung abweichende, ihrem jeweils besonderen Aufbau entsprechende Daten.

2. Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin erheben:

- a) Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen zum Stichtag,
- b) Zahl der Besetzungen dieser Positionen, der im Besetzungsverfahren eingegangenen Bewerbungen sowie der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen im Berichtszeitraum,

jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie

- c) Art der öffentlichen Bekanntmachung der besetzten Positionen,
- d) Einbezug von Dritten in den Personalfindungsprozess.

Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin teilen zudem mit, ob zum Stichtag

- ein den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechender Frauenförderplan vorliegt,
- eine Frauenvertreterin im Amt ist.

(2) Jede Vergabestelle des Landes Berlin im Geltungsbereich von § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt bei Vergabe öffentlicher Aufträge im Berichtszeitraum folgende Angaben zu § 13 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes:

- 1. Zahl aller ausgeschriebenen Aufträge,
- 2. Zahl der ausgeschriebenen Aufträge mit Verpflichtung zur Frauenförderung,
- 3. Zahl der geprüften Nachweise
 - a) gemäß § 4 Nummer 3 der Frauenförderverordnung
 - b) gemäß § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes,
- 4. Zahl der nicht erbrachten Nachweise nach den Buchstaben a und b und
- 5. Zahl und Art der Sanktionen gemäß § 6 der Frauenförderverordnung sowie § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes.

(3) Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes erhebt Daten zu folgenden Gremien:

Beiräte und Sachverständigenkommissionen, Auswahl- und Prüfungsausschüsse/-kommissionen, Organe und Aufsichtsgremien sowie vergleichbare Gremien, die zu Fragen von erheblicher Bedeutung entscheiden oder beraten. Dazu werden jeweils zum Stichtag folgende Angaben erhoben:

- 1. je Gremium im Bereich der Einrichtungen (§ 15 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes)
 - Name und Aufgabe des Gremiums,
 - Rechtsgrundlage des Gremiums und Amtszeit der Mitglieder,
 - Zuständigkeit für die Zusammensetzung und das Auswahlverfahren,
 - Zahl der Mitglieder getrennt nach Geschlecht, wobei die Zahl der Mitglieder, die das Land Berlin vertreten, gesondert auszuweisen ist;
- 2. je Gremium außerhalb der Einrichtungen, in die das Land Berlin Vertreterinnen oder Vertreter entsendet (§ 15 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes)
 - Name des Gremiums,
 - Zahl der entsandten Mitglieder, getrennt nach Geschlecht.

§ 2

Einzelberichte

Jede Einrichtung nach § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes berichtet schriftlich

- 1. zu den unter § 1 Absatz 1 Nummer 1 und gegebenenfalls Nummer 2 aufgeführten Daten, insbesondere zur Unterrepräsentanz von Frauen sowie
- 2. zu Maßnahmen, Zielen und Ergebnissen der Frauenförderung, insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Aus-, Fort- und Weiterbildung.

§ 3

Stichtag, Erhebungszeitraum

(1) Die Angaben zum Personalstand (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 und 2 jeweils Buchstabe a) und zu den Gremien werden im Abstand von zwei Jahren zum Stichtag 30. Juni erhoben (zuletzt am 30. Juni 2010).

(2) Die Angaben zu Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 1 Absatz 1 Nummer 1 und 2 jeweils Buchstabe b), Besetzungsverfahren (§ 1 Absatz 1 Nummer 2 Buchstaben c und d), öffentlicher Auftragsvergabe und staatlicher Leistungsgewährung werden für den Zeitraum von zwei Jahren zwischen den beiden Stichtagen erhoben (zuletzt 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010).

(3) Sofern Daten gemäß § 1 bereits durch andere Erhebungen oder Statistiken verfügbar sind, werden diese im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung für den Bericht an das Abgeordnetenhaus herangezogen; es gelten die dortigen Stichtage.

§ 4

Erhebungsunterlagen und Berichterstattung

(1) Die Daten und Einzelberichte werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt.

(2) Sie werden alle zwei Jahre, spätestens acht Wochen nach dem Stichtag der Erhebung, der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung übermittelt.

(3) Für den Bericht an das Abgeordnetenhaus erstellt die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung aus den Daten und Einzelberichten der Einrichtungen eine zusammenfassende Analyse zur Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen sowie zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Dabei kann zu unterschiedlichen Schwerpunkten berichtet werden.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Gleichstellungsberichtsverordnung vom 9. April 2002 (GVBl. S. 123) außer Kraft.

Berlin, den 19. Juli 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

**Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
(Frauenförderverordnung – FFV)**

in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)

Auf Grund des § 13 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch das Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird verordnet:

**§ 1
Ausschreibungen**

(1) Bei allen Aufträgen im Sinne des § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes von Berliner Vergabestellen im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro ist bereits in der Bekanntmachung auf § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung hinzuweisen.

(2) Die Bieterinnen und Bieter sowie Bewerberinnen und Bewerber sind in der Bekanntmachung aufzufordern, mit dem Angebot eine Erklärung über die Anzahl der in der Regel im Unternehmen Beschäftigten vorzulegen.

Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sind zugleich folgende Erklärungen abzugeben:

- Erklärung, welche der in § 2 genannten Maßnahmen während des Auftrags durchgeführt oder eingeleitet werden,
- Anerkennung der weiteren vertraglichen Verpflichtungen nach § 4,
- erforderlichenfalls Erklärung zu rechtlichen Hindernissen gemäß § 5 Absatz 2.

Die Erklärungen werden auf dem Formblatt abgegeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigelegt ist. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass das Formblatt bei den Vergabestellen bezogen werden kann.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Aufforderung zur Angebotsabgabe bei Beschränkter Ausschreibung und Freihändiger Vergabe.

**§ 2
Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes sind:

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,

8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme,
14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
15. Angebot alternierender Telearbeit,
16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

§ 3

Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße

- (1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
- (2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (3) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (4) Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (5) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 4

Weitere vertragliche Verpflichtungen

Aufträge mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro sind an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 nur unter folgenden weiteren Vertragsbedingungen zu vergeben:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 bereit erklären. Eine schuldhaft Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.

3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmerinnen die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

§ 5

Prüfung der Angebote

- (1) Angebote, die auch nach Nachfristsetzung keine oder keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 enthalten, werden nicht geprüft.
- (2) Soweit ein Bieter oder eine Bieterin an der Durchführung der nach § 3 erforderlichen Anzahl der in § 2 genannten Maßnahmen oder an der Übernahme einer Verpflichtung nach § 4 aus rechtlichen Gründen gehindert ist, ist dies in der Erklärung nach § 1 Absatz 2 anzugeben und erforderlichenfalls nachzuweisen.

§ 6

Nachweise

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz verlangt im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von mindestens fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis im Sinne des § 4 Nummer 3 über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen.

(2) Maßnahmen nach § 2 können durch eine anerkannte und geeignete Auszeichnung oder Zertifizierung zur Frauenförderung oder zu familienbewusster Personalpolitik nachgewiesen werden.

Die in Absatz 1 genannten Vergabestellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Auszeichnungen und Zertifizierungen als Nachweis im Sinne dieser Rechtsverordnung anerkannt und geeignet sind. Entsprechendes gilt für Instrumente nach § 2 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 2 Nummer 9 dieser Rechtsverordnung.

(3) Maßnahmen nach § 2 Nummer 12 können durch entsprechende Angebote überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die von den auftragnehmenden Unternehmen finanziert werden, nachgewiesen werden, sofern Frauen der auftragnehmenden Unternehmen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen nach § 2 Nummer 13.

§ 7

Sanktionen

Kommen die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach oder verletzen sie die vertraglichen Verpflichtungen nach § 4, sollen sie bis zur Dauer von drei Jahren von der Auftragsvergabe auch als Nachunternehmer ausgeschlossen werden. Gleiches gilt bei Falschangaben im Rahmen der Erklärung nach § 1 Absatz 2. Im Übrigen gelten die Sanktionen nach § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 8

Datenerhebung

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz erhebt regelmäßig folgende Angaben:

1. Anzahl aller ausgeschriebenen Aufträge,
2. Anzahl der ausgeschriebenen Aufträge, bei denen die Frauenförderverordnung Anwendung findet,
3. Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 6,
4. Ergebnis der Kontrolle nach § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung in Bezug auf die Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung,
5. Angaben über ausgesprochene Sanktionen nach § 7.

(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Übermittlung der Daten erfolgt zusammen mit den Daten gemäß § 19 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes beginnend mit dem Jahr 2012 nach dem Stichtag 30. Juni. Die Daten werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt. Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung

erstellt aus den Daten eine Analyse und berichtet darüber in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes. Einzelheiten zur Datenerhebung und Berichterstattung werden in der Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung) geregelt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Anhang zu Artikel I Nummer 11

Anlage

(zu § 1 Absatz 2 FFV)

Auftrag/Ausschreibung Nr.:

Erklärung gemäß § 1 Absatz 2 der Frauenförderverordnung

Hiermit erkläre(n) ich/ wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

A. Anwendbarkeit von § 13 Absatz 1 LGG

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen¹ beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja ☐

Nein ☐ (-> keine weiteren Angaben erforderlich)

B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigtenzahl¹⁷

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

♦ über 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 1 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummer 1 bis 6)	<input type="checkbox"/>
♦ über 250 bis 500 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 2 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
♦ über 20 bis 250 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 3 FFV sind zwei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
♦ über 10 bis 20 Beschäftigte (→ gemäß § 3 Absatz 4 FFV ist eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 FFV genannten Maßnahme zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

¹⁷ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/ unserem Unternehmen wird/ werden während der Durchführung des Auftrags folgende Maßnahme(n) gemäß § 2 FFV durchgeführt oder eingeleitet:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>
6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	<input type="checkbox"/>
8.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
9.	Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	<input type="checkbox"/>
10.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
11.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
12.	Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
13.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
14.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
15.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
16.	Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
17.	Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
18.	Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
19.	Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	<input type="checkbox"/>
20.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/ Wir erkläre(n) mich/ uns darüber hinaus mit folgenden Verpflichtungen gemäß § 4 FFV einverstanden:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklären. Eine schuldhaft Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach der Frauenförderverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

IV. (Erforderlichenfalls anzugeben) Rechtliches Hindernis

An der Durchführung folgender Maßnahmen unter II. bzw. an der Übernahme folgender Verpflichtungen nach III. bin ich/ sind wir gemäß § 5 Absatz 2 FFV aus rechtlichen Gründen gehindert:

Begründung:

(auf Verlangen nachzuweisen)

Mir/ Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen zu Sanktionen gemäß § 7 FFV führen können.

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Verordnung

über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV)

Vom 15. November 2011

Auf Grund des § 14 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert wurde, wird verordnet:

Inhaltsübersicht

- § 1 – Anwendungsbereich
- § 2 – Begriffsbestimmungen
- § 3 – Grundsätze
- § 4 – Maßnahmen der Frauenförderung
- § 5 – Nachweise
- § 6 – Datenerhebung und Berichterstattung
- § 7 – Inkrafttreten

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung verpflichtet alle Stellen, die freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro vergeben oder empfangen. Maßgeblich ist die Summe im Zuwendungsbescheid oder dem Zuwendungsvertrag über die Leistung. Soweit es sich um Mischfinanzierungen handelt, ist der Anteil der Landesmittel ausschlaggebend.

(2) Werden Leistungen durch Stellen außerhalb der Verwaltung Berlins auf der Grundlage des § 44 Absatz 2 oder 3 der Landeshaushaltsordnung gewährt, hat das Land Berlin die Einhaltung der Vorgaben dieser Rechtsverordnung zu vereinbaren.

(3) Die Verordnung findet keine Anwendung auf Leistungsempfänger, die zum Zeitpunkt der Antragstellung zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Auszubildende sind nicht anzurechnen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Freiwillige Leistungen im Sinne dieser Verordnung sind zweckgebundene, nicht rückzahlbare Geldleistungen aus Haushaltsmitteln des Landes Berlin, auf deren Gewährung kein Rechtsanspruch besteht und die gemäß den §§ 23 und 44 der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung gewährt werden.

(2) Leistungsempfänger sind Stellen außerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Verwaltung des Landes Berlin (§§ 2 und 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes).

§ 3

Grundsätze

(1) Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 werden nur unter der Bedingung der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen gewährt. Die Bewilligung der Leistung ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen, auf die bereits im Antragsverfahren hinzuweisen ist, in dem der oder die Antragstellende eine entsprechende Verpflichtungserklärung zu unterzeichnen hat. Die Erklärung ist auf dem Formblatt abzugeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigelegt ist.

(2) Ausnahmen von der Verpflichtung aus der Auflage gemäß Absatz 1 können den Leistungsempfängenden im Falle der Unabdingbarkeit der Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen gewährt werden. Die Unabdingbarkeit wird auf dem Formblatt gemäß Absatz 1 dargelegt.

(3) Die Auflage nach Absatz 1 muss spätestens bei Einreichung des Verwendungsnachweises erfüllt sein. War die Erfüllung der Auflage aus von den Leistungsempfängenden nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich, ist ein Widerruf der Bewilligung allein wegen der Nichterfüllung der Auflage ausgeschlossen.

(4) Förderrichtlinien, -programme und Rahmenvereinbarungen sind spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung beziehungsweise für zukünftige Förderperioden den Vorgaben dieser Verordnung anzupassen, soweit rechtliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 4

Maßnahmen der Frauenförderung

(1) Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des § 14 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes umfassen neben Frauenfördermaßnahmen auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Leistungsempfängenden. Dies sind

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfängenden mithilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,
8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfängenden finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,

13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme,
14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
15. Angebot alternierender Telearbeit,
16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitaufnahmegleich, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

Die leistungsvergebenden Stellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Instrumente nach § 4 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 4 Nummer 9 anerkannt und geeignet sind.

(2) Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, haben je nach Anzahl der Beschäftigten Maßnahmen in folgendem Umfang durchzuführen:

1. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
2. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
3. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
4. Leistungsempfänger mit regelmäßig mehr als 10, aber nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.

(3) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich unabhängig von der Rechtsform der Leistungsempfänger nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 5

Nachweise

Diejenigen, die Leistungen im Sinne des § 2 Absatz 1 empfangen, weisen die Durchführung der Maßnahmen gemäß § 4 durch eine entsprechende Erklärung im Rahmen des Verwendungsnachweises nach. Die bewilligende Stelle ist bei Bestehen begründeter Zweifel über die Richtigkeit der Angaben berechtigt, die Erfüllung der Auflage durch Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen oder durch andere geeignete Verfahren zu überprüfen.

§ 6

Datenerhebung und Berichterstattung

(1) Die bewilligenden Stellen erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten über:

1. die Zahl aller gewährten Leistungen,
2. die Zahl der gewährten Leistungen, bei denen diese Rechtsverordnung Anwendung findet,
3. das Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 5,
4. Angaben über widerrufenen Leistungen wegen Nichterfüllung der Auflage zur Frauenförderung.

(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Daten werden in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes dokumentiert.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Berlin, den 15. November 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

Anhang zu § 3**Anlage (zu § 3 Absatz 1 LGV)**

Antrag auf Bewilligung einer freiwilligen Leistung:

Anlage: Erklärung gemäß § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung (LGV)

Hiermit erkläre(n) ich/wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

A. Anwendbarkeit von § 14 Absatz 1 des LandesgleichstellungsgesetzesBei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer/-innen¹ beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)Ja ☐Nein ☐ (-> keine weiteren Angaben erforderlich)**B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:****I. Beschäftigtenzahl¹**

Bei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel beschäftigt:

• über 500 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 1 der Leistungsgewährungsverordnung sind drei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6)	<input type="checkbox"/>
• über 250 bis 500 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 2 der Leistungsgewährungsverordnung sind drei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
• über 20 bis 250 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 3 der Leistungsgewährungsverordnung sind zwei der in § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
• über 10 bis 20 Beschäftigte (→ gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 4 der Leistungsgewährungsverordnung ist eine der in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 20 der Leistungsgewährungsverordnung genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ich/Wir verpflichte(n) mich/uns zur Durchführung oder Einleitung folgender Maßnahme(n) gemäß § 4 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>

¹ Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfängenden mithilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	<input type="checkbox"/>
8.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
9.	Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	<input type="checkbox"/>
10.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
11.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
12.	Bereitstellung der Plätze bei externen, vom Leistungsempfängenden finanzierten Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
13.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer in- oder externen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
14.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
15.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
16.	Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
17.	Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
18.	Bereitstellung in- oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
19.	Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	<input type="checkbox"/>
20.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

III. (Erforderlichenfalls anzugeben) Antrag zur Befreiung von der Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von der Verpflichtung zur Durchführung von den unter II. aufgeführten Maßnahmen beantrage ich die Befreiung, da die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen aus nachfolgenden Gründen unabdingbar ist:

Begründung:

Mir/Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder die Nichterfüllung der Auflage gemäß § 3 Absatz 1 der Leistungsgewährungsverordnung zum Widerruf oder zur Rücknahme der gewährten Leistung führen können.

(Datum, Unterschrift, Stempel)

Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)

Vom 10. Mai 2011

Auf Grund des § 16a Absatz 8 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), wird verordnet:

Inhaltsübersicht

§ 1	Wahl- und Bestellungsverfahren
§ 2	Vorbereitung der Wahl
§ 3	Wahlvorstand
§ 4	Wählerinnenverzeichnis
§ 5	Wahlausschreiben
§ 6	Wahlvorschläge
§ 7	Wahlverfahren
§ 8	Schriftliche Stimmabgabe
§ 9	Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen
§ 10	Feststellung des Wahlergebnisses
§ 11	Benachrichtigung, Annahme der Wahl und Bekanntmachung des Wahlergebnisses
§ 12	Aufbewahrung der Wahlunterlagen
§ 13	Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin
§ 14	Wahl- und Bestellungskosten
§ 15	Berechnung von Fristen
§ 16	Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Wahl- und Bestellungsverfahren

Die Durchführung der Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin sowie das Bestellungsverfahren nach § 16 Absatz 1 und § 16a Absatz 1 bis 7 des Landesgleichstellungsgesetzes richten sich nach dieser Verordnung.

§ 2

Vorbereitung der Wahl

(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Frauenvertreterin mindestens drei volljährige wahlberechtigte Dienstkräfte, die nicht für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin kandidieren, als Wahlvorstand und eine von ihnen als Vorsitzende.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Frauenvertreterin kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten eine Versammlung der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Diese Versammlung wählt eine Versammlungsleiterin. Die Versammlungsleiterin und der Wahlvorstand werden mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Gibt es in einer Dienststelle keine Frauenvertreterin, so beruft die Dienststelle eine Versammlung gemäß Absatz 2 Satz 1 ein. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(4) Findet eine Versammlung gemäß Absatz 2 nicht statt oder wählt diese keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten.

(5) Die regelmäßige Wahl der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin soll zeitgleich mit der regelmäßigen Personalratswahl durchgeführt werden.

§ 3

Wahlvorstand

(1) Der Wahlvorstand bereitet die Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin vor und führt sie durch; er kann wahlberechtigte Dienstkräfte als Wahlhelferinnen zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe oder bei der Stimmenzählung bestellen.

(2) Die Dienststelle unterstützt den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere stellt sie die notwendigen Unterlagen zur Verfügung und erteilt die erforderlichen Auskünfte.

(3) Der Wahlvorstand gibt die Namen seiner Mitglieder und gegebenenfalls der Ersatzmitglieder unverzüglich nach seiner Bestellung oder Wahl in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

(4) Die Beschlüsse des Wahlvorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(5) Der Wahlvorstand sorgt dafür, dass alle Wahlberechtigten rechtzeitig über das Wahlverfahren, die Aufstellung der Liste der Wahlberechtigten, die Wahlvorschläge, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

§ 4

Wählerinnenverzeichnis

(1) Der Wahlvorstand erstellt ein Verzeichnis der wahlberechtigten weiblichen Dienstkräfte (Wählerinnenverzeichnis). Die Wählerinnen sollen darin mit Familienname, Vorname, erforderlichenfalls Stellenzeichen sowie Dienststelle in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. Der Wahlvorstand hält das Verzeichnis bis zum Abschluss der Stimmabgabe auf dem Laufenden und berichtigt es gegebenenfalls.

(2) Das Wählerinnenverzeichnis oder eine Abschrift ist spätestens vier Wochen vor der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszuliegen.

(3) Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerinnenverzeichnisses müssen spätestens am Werktag vor Beginn der Stimmabgabe, 12.00 Uhr, beim Wahlvorstand eingelegt werden. Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. Die Entscheidung ist der Betreffenden unverzüglich, möglichst noch vor Beginn der Stimmabgabe mitzuteilen.

(4) Wählen kann nur, wer in das Wählerinnenverzeichnis eingetragen ist.

§ 5

Wahlausschreiben

(1) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, das von zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Es muss enthalten

1. das Datum seines Erlasses und die Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes,
2. die Voraussetzungen von Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin,
3. die Angabe, wo und wann das Wählerinnenverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen,
4. den Hinweis, dass nur die weiblichen Dienstkräfte wählen können, die in das Wählerinnenverzeichnis eingetragen sind,
5. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerinnenverzeichnis bis zum Werktag vor der Stimmabgabe, 12.00 Uhr, beim Wahlvorstand eingelegt werden können,
6. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben,
7. den Hinweis, dass die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin auf getrennten Stimmzetteln gewählt werden und dass sich aus den Wahlvorschlägen ergeben muss, wer als Frauenvertreterin und wer als Stellvertreterin vorgeschlagen wird,
8. den Hinweis, dass Wahlberechtigte sowohl einen Wahlvorschlag für die Wahl der Frauenvertreterin als auch für die Wahl ihrer Stellvertreterin unterzeichnen können und dass eine Bewerberin sowohl als Frauenvertreterin als auch als Stellvertreterin vorgeschlagen werden kann,
9. Angaben über den Ort, an dem die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise bekannt gegeben werden,
10. Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe,
11. einen Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe gemäß § 8 Absatz 1 und
12. Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung und der Sitzung des Wahlvorstandes, in der das Wahlergebnis festgestellt wird.

(2) Das Wahlausschreiben oder eine Abschrift ist vom Tag des Erlasses bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 6

Wahlvorschläge

(1) Die Wahlberechtigten können innerhalb von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens schriftliche Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen. Eine Bewerberin kann sowohl für das Amt der Frauenvertreterin als auch für das Amt der Stellvertreterin vorgeschlagen werden.

(2) Jeder Wahlvorschlag, mit dem jeweils eine Bewerberin als Frauenvertreterin oder Stellvertreterin vorgeschlagen werden kann, muss von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; dies gilt nicht für Dienststellen mit weniger als sechzig weiblichen Dienstkräften. Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Art der Beschäftigung sowie erforderlichenfalls Dienststelle oder Betrieb der Bewerberin sind anzugeben. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerberin beizufügen. Aus dem Wahlvorschlag muss sich ergeben, ob die Beschäftigte für das Amt der Frauenvertreterin, der Stellvertreterin oder für beide Ämter vorgeschlagen wird.

(3) Ist nach Ablauf der Frist des Absatzes 1 kein gültiger Wahlvorschlag für eine Liste eingegangen, so hat der Wahlvorstand dies so-

fort in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 5 Absatz 2). Gleichzeitig fordert er zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von sechs Kalendertagen für diejenige Liste auf, für welche bisher keine Vorschläge eingegangen sind. In der Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass die Wahl nur stattfinden kann, wenn innerhalb der Nachfrist mindestens ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.

(4) Geht auch innerhalb der Nachfrist des Absatzes 3 kein gültiger Wahlvorschlag für das Amt der Frauenvertreterin oder ihrer Stellvertreterin ein, hat der Wahlvorstand bekannt zu geben, dass eine Wahl bezüglich der betreffenden Liste nicht stattfindet. In diesem Fall informiert die Dienststelle die Wahlberechtigten über die Möglichkeit eines Bestellungsverfahrens gemäß § 13 dieser Verordnung.

(5) Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die Namen der Bewerberinnen aus den gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben (§ 5 Absatz 2).

§ 7

Wahlverfahren

(1) Das Wahlrecht wird durch Abgabe von zwei getrennten Stimmzetteln für das Amt der Frauenvertreterin und der stellvertretenden Frauenvertreterin ausgeübt. Für die Wahl der Frauenvertreterin sind Stimmzettel in anderer Farbe als für die Wahl der Stellvertreterin zu verwenden. Im Übrigen müssen alle Stimmzettel für die jeweilige Wahl dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerberinnen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Stellenzeichen und Art der Beschäftigung aufgeführt. Die Wählerinnen kennzeichnen die von ihnen gewählten Bewerberinnen durch Ankreuzen an der auf den Stimmzetteln vorgesehenen Stelle. Stimmzettel, auf denen mehr als eine Bewerberin angekreuzt oder die mit einem besonderen Merkmal versehen sind oder aus denen sich der Wille der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig.

(2) Jede Wahlberechtigte kann eine Stimme für die Frauenvertreterin und eine Stimme für ihre Stellvertreterin abgeben.

(3) Eine Wählerin, die durch körperliches Gebrechen in der Stimmabgabe behindert ist, bestimmt eine Person ihres Vertrauens, die ihr bei der Stimmabgabe behilflich sein soll und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Die Vertrauensperson darf gemeinsam mit der Wählerin die Wahlzelle aufzusuchen, soweit dies zur Hilfeleistung erforderlich ist. Sie ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung von der Wahl einer anderen erlangt hat. Wahlbewerberinnen, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelferinnen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.

(4) Die Wahl findet in einem Wahlraum statt, in dem die Möglichkeit einer unbeobachteten Abgabe der Stimme besteht. Die Stimmzettel werden unbeobachtet ausgefüllt, in der Weise gefaltet, dass die Stimmabgabe nicht erkennbar ist, und in eine verschlossene Wahlurne eingeworfen. In Dienststellen, in denen an mehreren Tagen gewählt wird, ist in dem jeweiligen Wahllokal für alle Stimmvorgänge dieselbe Wahlurne zu verwenden, die bis zum Abschluss der Wahl nicht geöffnet werden darf. Während der Wahl sind mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend. Sind Wahlhelferinnen bestellt, so genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und einer Wahlhelferin.

(5) Die Wählerin händigt die gefalteten Stimmzettel dem mit der Entgegennahme betrauten Mitglied des Wahlvorstandes aus. Vor Einwurf der Stimmzettel in die Urne ist festzustellen, ob die Wählerin im Wählerinnenverzeichnis eingetragen ist. Die Stimmabgabe ist im Wählerinnenverzeichnis zu vermerken.

§ 8

Schriftliche Stimmabgabe

(1) Der Wahlvorstand hat einer Wahlberechtigten, die an ihrer persönlichen Stimmabgabe gehindert ist, auf ihr Verlangen

1. das Wahlausschreiben,
2. die Stimmzettel und den Wahlumschlag,
3. eine vorgedruckte, von der Wählerin abzugebende Erklärung, in der diese gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass sie die Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder, soweit unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 erforderlich, durch eine Person ihres Vertrauens hat kennzeichnen lassen sowie
4. einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender Namen und Anschrift der Wahlberechtigten sowie den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt,

auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand soll der Wählerin ferner ein Merkblatt über die Art und Weise der schriftlichen Stimmabgabe aushändigen oder übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder die Übersendung der Unterlagen im Wählerinnenverzeichnis zu vermerken.

(2) Der Wahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe beschließen. Für diesen Fall sind die in Absatz 1 bezeichneten Unterlagen den Wahlberechtigten unaufgefordert auszuhändigen oder zu übersenden.

(3) Die Wählerin gibt ihre Stimmen in der Weise ab, dass sie

1. die Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreibt und
3. den Wahlumschlag, in den die Stimmzettel gelegt sind, und die unterschriebene Erklärung in dem Freiumschlag verschließt und diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.
4. Die Wählerin kann, soweit erforderlich, die in den Nummern 1 bis 3 bezeichneten Tätigkeiten durch eine Person ihres Vertrauens ausüben lassen.

§ 9

Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand in öffentlicher Sitzung die bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumschläge und entnimmt ihnen die Wahlumschläge sowie die vorgedruckten Erklärungen. Ist die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgt (§ 8), legt der Wahlvorstand die Wahlumschläge nach Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerinnenliste ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) Verspätet eingehende Freiumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Sie sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

§ 10

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich nach Abschluss der Stimmabgabe nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor und stellt das Wahlergebnis fest.

(2) Zur Frauenvertreterin ist gewählt, wer in der Liste der Bewerberinnen für das Hauptamt die meisten der abgegebenen gültigen Stimmen auf sich vereinigt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Dies gilt entsprechend für die Liste der Bewerberinnen für das Amt der Stellvertreterin. Das Losverfahren führt der Wahlvorstand durch.

(3) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Niederschrift, die von der Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist. Die Niederschrift muss die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmen, die auf jede Bewerberin entfallenen gültigen Stimmen sowie die Namen der gewählten oder durch Los ermittelten Bewerberinnen enthalten.

§ 11

Benachrichtigung, Annahme der Wahl und Bekanntmachung des Wahlergebnisses

(1) Der Wahlvorstand benachrichtigt die zur Frauenvertreterin und zu ihrer Stellvertreterin Gewählten unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbestätigung von ihrer Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn eine Gewählte nicht innerhalb von drei Werktagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand mitteilt, dass sie die Wahl ablehnt. Lehnt eine Gewählte die Wahl ab, tritt an ihre Stelle die Kandidatin mit der nächsthöheren Stimmenzahl in dieser Liste. Ist keine weitere Kandidatin auf der Liste verfügbar, gilt § 6 Absatz 4 Satz 2 entsprechend.

(2) Ist eine Bewerberin für beide Ämter gewählt, so ist davon auszugehen, dass sie das Amt der Frauenvertreterin annimmt und das Amt der Stellvertreterin nicht antritt, wenn sie sich nicht innerhalb von drei Werktagen gegenüber dem Wahlvorstand anders erklärt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Sobald die Namen der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin endgültig feststehen, macht der Wahlvorstand sie durch Aushang bekannt und teilt sie der Dienststelle und dem Personalrat mit. Der Aushang ist für die Dauer von zwei Wochen an einer oder mehreren geeigneten Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.

§ 12

Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen werden von der Frauenvertreterin mindestens bis zur Beendigung ihrer Amtszeit aufbewahrt. Blieb die Wahl erfolglos, bewahrt die Dienststelle die Wahlunterlagen auf.

§ 13

Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin

(1) Ist das Amt der Frauenvertreterin oder Stellvertreterin nicht besetzt und liegen die Voraussetzungen für eine Wahl gemäß § 16a Absatz 3 LGG nicht vor, weist die Dienststelle die Wahlberechtigten auf die Möglichkeit der Bestellung für die Zeit bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl hin und informiert über das Bestellungsverfahren.

(2) Die Dienststelle leitet das Bestellungsverfahren ein, wenn von drei volljährigen Wahlberechtigten ein Bestellungsantrag bei ihr eingegangen ist. Sie informiert die Wahlberechtigten über das laufende Bestellungsverfahren und gibt Gelegenheit, weitere Vorschläge binnen einer Frist von zwei Wochen einzureichen. Im Übrigen gilt § 6 Absatz 2 dieser Verordnung entsprechend.

(3) Wird innerhalb dieser Frist kein weiterer Vorschlag eingebracht, bestellt die Dienststelle die vorgeschlagene Kandidatin zur Frauenvertreterin oder Stellvertreterin.

(4) Liegt bis zum Ablauf der Frist mehr als ein Vorschlag für das jeweilige Amt vor, beruft die Dienststelle innerhalb von zwei Wochen eine außerordentliche Frauenversammlung ein. Die Dienststelle bestellt die Versammlungsleitung. Die Wahlberechtigten stimmen über die vorgeschlagenen Kandidatinnen der jeweiligen Liste geheim nach dem Mehrheitsprinzip ab.

(5) Die Dienststelle bestellt die Kandidatin mit der jeweils höchsten Stimmenzahl zur Frauenvertreterin oder zur Stellvertreterin. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(6) Für die bestellte Frauenvertreterin sowie die Stellvertreterin gilt § 11 Absatz 1 und 3 dieser Verordnung mit der Maßgabe, dass die Dienststelle die Aufgaben des Wahlvorstandes entsprechend ausübt.

(7) Geht nach der Unterrichtung durch die Dienststelle gemäß Absatz 1 kein Vorschlag ein, informiert die Dienststelle erneut nach jeweils drei Monaten.

§ 14

Wahl- und Bestellungskosten

Die sächlichen Kosten der Wahl und Bestellung trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 2 Absatz 2 und 3 sowie in § 13 Absatz 4 genannten Frauenversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand haben keine Minderung der Bezüge oder Entgelte einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies ebenfalls als Arbeitsleistung, die durch Dienstbefreiung auszugleichen ist. Tarifliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 15

Berechnung von Fristen

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung.

§ 16

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Wahl zur Frauenvertreterin vom 3. Juni 1993 (GVBl. S. 246) außer Kraft.

Berlin, den 10. Mai 2011

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f
Senator für Wirtschaft,
Technologie und Frauen

Veröffentlichung

zum Bestand des Sondervermögens Immobilien des Landes Berlin

Gemäß § 1 Absatz 2 Satz 4 des Gesetzes über die Errichtung eines Sondervermögens Immobilien des Landes Berlin (SILB) vom 4. Dezember 2002 (GVBl. S. 357), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2006 (GVBl. S. 832), wird folgende Änderung des Sondervermögens veröffentlicht:

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat mit Beschluss vom 17. März 2011, Drs. Nr. 16/3959, folgende Grundstücke bzw. Teilflächen dem Sondervermögen mit Wirkung zum 1. Januar 2011 zugewiesen

1. Am Köllnischen Park 4, Berlin-Mitte, Flurst. 277, 1.651 m²,
2. Am Köllnischen Park 5, Wallstr. 52-54, Berlin-Mitte, Flurst. 5, 3.935 m²,
3. Nikolaikirchplatz/Ecke Probststr., Berlin-Mitte, Flurst. 305, 2.138 m²,
4. Poststr. 16/Spreeufer 1, Berlin-Mitte, Flurst. 316, 862 m²,
5. Poststr. 23, Berlin-Mitte, Flurst. 312, 214 m²,
6. Clauertstr. 11, Berlin-Steglitz, Flurst. 763, 764, 73.133 m², 11.812 m²,
7. Königin-Luise-Str. 49, Pacelliallee 30, Franz-Grothe-Weg (Domäne Dahlem Gutshof), Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 97, 99, 200/4, 85.663 m², 70.001 m², 1.296 m²,
8. Schloßstr. 1/ 1A, Spandauer Damm 17, Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf, Flurst. 156/5, ca. 2.560 m²,
9. Klosterstr. 68, Waisenstr. 25, Berlin-Mitte, Flurst. 381, 4.517 m²,
10. Herbert-von-Karajan-Str. 1/11, Scharounstr. 7, Berlin-Mitte, Flurst. 2673, 22.958 m²,
11. Klingelhöferstr. 14, Berlin-Mitte, Flurst. 3476, 3477, 2135/223, 3549, 2.088 m², 4.302 m², 831 m², 516 m²,
12. Chausseestr. 125, Berlin-Mitte, Flurst. 77, 691 m²,
13. Colomierstr. 3/Am Großen Wannsee 42, Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 112, 6.731 m²,
14. Gendarmenmarkt 1, 2, Berlin-Mitte, Flurst. 74, 75, 303, 304, 958 m², 1.354 m², 8 m², 8 m²,
15. Bussardsteig 9, Käuzchensteig 8, 10, 12, Berlin-Steglitz/Zehlendorf, Flurst. 44, 9.744 m²,
16. Kantstr. 12 A, Fasanenstr. 82, Berlin-Charlottenburg/Wilmersdorf, Flurst. 4025/3, 3/05, 179 m², 2.930 m²,
17. Osloer Str. 102, Badstr. 40, Berlin-Mitte, Flurst. 467, 4.049 m²,
18. Stresemannstr. 110, Niederkirchnerstr. 7, Berlin-Mitte, Flurst. 556, 5.334 m².

zu 1. bis 18)

Nach dem Abschnitt E der Anlage (zu § 1 Absatz 2 Satz 1) wird der Abschnitt F – Grundstücke der Kultureinrichtungen – wie folgt geändert:

**Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung**

Oranienstraße 106, • 10969 Berlin
Telefon 030/ 9028-2120
III A 6¹

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

Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal

(Die Einzelberichte liegen in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen.)

¹ E-Mail: gabriele.cueppers@SenGPG.berlin.de

Beschäftigungsbereiche

I.	Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin.....	5
II.	Regierender Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei (einschließlich Kulturelle Angelegenheiten).....	7
III.	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	10
IV.	Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz.....	13
V.	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft	19
VI.	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales	22
VII.	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung	25
VIII.	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt	28
IX.	Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich Landeshauptkasse Berlin und Berliner Finanzämter.....	32
X.	Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen	38
XI.	Rechnungshof von Berlin.....	42
XII.	Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	44
XIII.	Landesbeauftragter für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR	46
XIV.	Der Polizeipräsident in Berlin	47
XV.	Berliner Feuerwehr.....	52
XVI.	Die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg.....	55
XVII.	IT-Dienstleistungszentrum Berlin	57
XVIII.	Investitionsbank Berlin	61
XIX.	Berliner Verkehrsbetriebe	64
XX.	Berliner Stadtreinigungsbetriebe.....	67
XXI.	Berliner Wasserbetriebe	69
XXII.	Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin.....	72
XXIII.	Rundfunk Berlin-Brandenburg.....	74

I. Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Von den am Stichtag insgesamt 157 Beschäftigten waren 87 Frauen – dies entspricht einem Quotienten von 55,4 v. H.

Bezogen auf den Anteil der weiblichen Beschäftigten erwies sich der Bereich des gehobenen Dienstes mit seiner Quote von 63 v. H. erneut als Schwerpunkt. Hiernach folgten der mittlere Dienst mit einem Frauenanteil von 57 v. H. sowie der höhere Dienst mit 43 v. H.

Angesichts dieser Zahlen und der zurückliegenden Entwicklung ist zu konstatieren, dass die gesetzlich vorgesehene Parität der Geschlechter nahezu in allen Laufbahngruppen vollzogen ist.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten belief sich am 30.6.2016 auf insgesamt 18; dies entspricht einem Quotienten von rd. 11,5 v. H. des gesamten Personalbestands. Der ganz überwiegende Teil hiervon, nämlich 88,9 v. H., waren Frauen. Grundsätzlich konnte während des Berichtszeitraums sämtlichen Anträgen auf Arbeitszeitreduktion in der jeweils gewünschten Form stattgegeben werden.

Gemessen am vorhergehenden Berichtszeitraum blieb die Beschäftigtenstruktur damit insgesamt relativ konstant.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Insgesamt standen im Berichtszeitraum 34 Stellenbesetzungen an. In nahezu drei Viertel (73,5 v. H.) dieser Fälle wurden Frauen ausgewählt, wobei in allen Laufbahngruppen die Einstellungsquote weiblicher Kräfte jeweils über 50 v. H. lag.

Bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen lag der Anteil der weiblichen Dienstkräfte in allen Laufbahngruppen zumindest bei 50 v. H.; im einfachen/mittleren Dienst sogar bei 80 v. H.

3. Leitungsfunktionen

Infolge der gewachsenen Strukturen und der äußerst geringen Personalfuktuation war zurückliegend eine Unterrepräsentanz der Frauen in den herausgehobenen Leitungspositionen des höheren Dienstes (AbtL) zu verzeichnen. Im vorliegenden Berichtszeitraum konnte durch Ernennung einer weiteren Abteilungsleiterin diese Konstante erstmals durch-

brochen werden. Damit liegt der Frauenanteil im Bereich der Spitzenführungskräfte bei nunmehr 67 v. H. Demgegenüber war bei den Referatsleitungen durch erforderliche Umorganisationen eine geringfügige Abnahme der Frauenquote zu beobachten. Zum Stichtag betrug sie dort 36 v. H.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass aufgrund des relativ kleinen Personalkörpers der Verwaltung des Abgeordnetenhauses bereits jeder Personaleinzelfall zu Quotierungsänderungen führen kann.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Verwaltung des Abgeordnetenhauses stehen drei Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern zur Verfügung. Im Berichtszeitraum haben zwei weibliche und eine männliche Nachwuchskraft ihre Berufsausbildungen erfolgreich beendet. An den Ausbildungen wird auch in Zukunft festgehalten, wobei auf eine möglichst geschlechtsparitätische Besetzung geachtet wird.

Hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung lagen der Dienststelle im Berichtszeitraum insgesamt 61 Anträge (41 von weiblichen, 20 von männlichen Dienstkräften) zum Besuch von Einzelveranstaltungen vor. Seitens der Dienststelle wurden diese alleamt befürwortet. Die Frauenvertreterin sowie der Personalrat wurden an sämtlichen Fortbildungsanlässen beteiligt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der aus dem Juni 2005 stammende Frauenförderplan der Verwaltung des Abgeordnetenhauses wurde regelmäßig an die aktuelle Entwicklung angepasst, zuletzt im Dezember 2014.

Wesentliches Ziel des Frauenförderplans ist die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des höheren Dienstes sowie in den Leitungsfunktionen. Ferner regelt der Frauenförderplan u. a., dass die Abteilungsleiter/innen den weiblichen Beschäftigten in mindestens zweijährigen Abständen Gespräche anbieten müssen, um mit ihnen deren berufliche Perspektiven zu erörtern.

Zur Vereinbarung von Beruf und Familie besteht neben der gleitenden Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit zur „*häuslichen Arbeit*“. Diese erfreut sich eines großen Zuspruchs. Insgesamt nehmen dieses Arbeitszeitmodell momentan fünf weibliche Beschäftigte des gehobenen und zwei des mittleren Dienstes in Anspruch.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	157	87	55,4	34	25	73,5	19	11	57,9
<i>darunter Teilzeit</i>	18	16	88,9	-	-	0,0	1	1	100,0
Höherer Dienst	37	16	43,2	9	5	55,6	8	4	50,0
B 5 und höher	1	-	0,0	-			-		
B 4	-			-			-		
B 3	3	2	66,7	2	2	100,0	1	1	100,0
B 2	-	-	0,0	-			-		
A 16; AT; E 15 Ü	4	1	25,0	-			1	1	100,0
A 15; E 15	11	5	45,5	-			2	1	50,0
A 14; E 14	11	5	45,5	1			3	1	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	7	3	42,9	6	3	50,0	1	-	0,0
<i>darunter Teilzeit</i>	4	3	75,0	-	-	0,0	-		
Gehobener Dienst	43	27	62,8	9	5	55,6	6	3	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	6	5	83,3	-			-		
Einf. / mittlerer Dienst	77	44	57,1	16	15	93,8	5	4	80,0
<i>darunter Teilzeit</i>	8	8	100,0	-			1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	3	2	66,7	10	3	30,0
B 3	3	2	66,7	-		
B 2	-			-		
A 16; AT; E 15 Ü	-			3	1	33,3
A 15; E 15	-			4	1	25,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-			-		

¹ im Juni.2016; ² Berichtszeitraum: Juli 2014 bis Juni 2016

II. Regierender Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei (einschließlich Kulturelle Angelegenheiten)

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Für die Erhebung zum 13. LGG-Bericht waren insgesamt 349 Mitarbeiter/innen (einschließlich der ehemaligen Personalüberhangkräfte des Kulturbereichs, die aus dem eZeP übernommen wurden) zu berücksichtigen. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 30.06.2016 bei 68,2 v.H.. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei 52,3 v.H., im gehobenen Dienst bei 73,0 v.H. und im mittleren und einfachen Dienst sind 78,8 v.H. der Beschäftigten weiblich. Insbesondere im höheren Dienst konnte im Vergleich zum Stichtag 30.06.2014 die Frauenquote um 2,3 Prozentpunkte erhöht werden.

Das Ziel, mindestens einen Frauenanteil von 50 v.H. in allen Laufbahngruppen zu erreichen, wurde erfüllt.

Insgesamt waren 72 Personen in Teilzeitbeschäftigung tätig; unter ihnen 60 Frauen (83,3 v.H.).

Anteil der Teilzeitbeschäftigten:

Höherer Dienst:

Gesamt: 5,4 v.H., davon 73,7 v.H. weiblich

Gehobener Dienst:

Gesamt: 28,4 v.H., davon 85,0 weiblich

Einfacher und mittlerer Dienst:

Gesamt: 13,1 v.H., davon 92,3 v.H. weiblich

Weiterhin sind vorwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum erfolgten 25 Stellenbesetzungen im höheren Dienst, davon 13 zugunsten von Frauen (52,0 v.H.). Auch bei den 27 Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst erhielten nach der Bestenauslese 20 Bewerberinnen den Vorrang (74,1 v.H.). 68,8 v.H. der Stellenneubesetzungen im einfachen und mittleren Dienst erfolgten mit Frauen.

Auch aufgrund der Stellenneubesetzungen im Berichtszeitraum besteht die starke Überrepräsentanz von Männern nur noch in den Ebenen B 2 / B 3 bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen. Hier ist es weiter Bestreben des Hauses, Frauen mit gleicher

Qualifikation bei Stellenbesetzungen vorrangig zu berücksichtigen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung werden bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen stets beachtet.

Im höheren Dienst entfielen 11 von 16 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf Frauen (68,8 v.H.). Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im gehobenen Dienst erfolgten ebenfalls überwiegend zugunsten von Frauen. Hier konnten von den 15 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 10 Frauen (66,7 v.H.) profitieren.

3. Leitungsfunktionen

Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen im höheren Dienst, bezogen auf die Abteilungsleitung, liegt bei 60 v.H. Der Frauenanteil an Referatsleitungsfunktionen (alle dem höheren Dienst zuzuordnen) hat zum Erhebungsstichtag 43,5 v.H. betragen.

Damit sind im Vergleich zum Stichtag 30.06.2014 die Frauen auf Abteilungsleitungsebene stärker vertreten als Männer.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

zu Ausbildung:

Bei der Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten - waren 33 Ausbildungspositionen zum Erhebungsstichtag 30.06.2016 besetzt: 2 Archivinspektorwärterinnen, 5 Bibliotheksreferendare/innen (3 Frauen = 60,0 v.H.), 26 Volontäre/-innen (20 Frauen = 76,9 v.H.). 2 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste haben ihre Ausbildung im Berichtszeitraum abgeschlossen und wurden in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Die Senatskanzlei (Stammhaus) ist keine Ausbildungsbehörde. Sie stellt weiterhin 6 Arbeitsplätze, auf denen Auszubildende der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eine praktische Ausbildungsstation absolvieren, bereit. Der Bedarf an Nachwuchskräften des gehobenen und höheren Dienstes ist stets hoch.

zu Fort- und Weiterbildung:

An der Gesamtheit i.H.v. 686 Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Erhebungszeitraum nahmen zu 77,1 v.H. Frauen teil.

Angebote Fortbildungsmaßnahmen:

Die Senatskanzlei hat im Berichtszeitraum in Kooperation mit der Volkshochschule (VHS) Mitte Englisch-Inhouse-Kurse auf verschiedenen Sprachniveaus ins Leben gerufen und fortgesetzt.

Zudem wurden ein Teamtag „Humorvoll agieren und reagieren“, eine Inhouse-Schulung zu „ProFiskal-Auswertungen“ sowie zwei Termine für Führungskräfte zum Thema „Dienstliche Beurteilungen“ durchgeführt.

Zwischen November 2014 und Juli 2015 fand in Kooperation mit der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) eine Inhouse-Schulungsreihe zur Frauenförderung in der Senatskanzlei statt. Insgesamt wurden Kurse zu sechs Themen angeboten darunter Kommunikation, Rhetorik und Karriereplanung. Einige Kurse fanden mehrfach statt. Insgesamt nahmen 63 Mitarbeiterinnen aus allen Abteilungen und Ebenen an dem Programm teil. Ziel war es dabei auch, die Mitarbeiterinnen innerhalb der Senatskanzlei besser zu vernetzen.

Im Berichtszeitraum wurde 2 Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin eine Rotation/Hospitation ermöglicht.

1 Mitarbeiterin beendete im Berichtszeitraum den Verwaltungslehrgang I, 1 Mitarbeiterin beendete im Berichtszeitraum den Verwaltungslehrgang II, 2 Mitarbeiter/innen haben im Berichtszeitraum den Verwaltungslehrgang I begonnen (1 Frau = 50,0 v.H.), 2 Mitarbeiterinnen haben während des im Berichtszeitraums den Verwaltungslehrgang II begonnen.

Nach den positiven Erfahrungen und auf vielfach geäußerten Wunsch der Beschäftigten werden weiterhin verstärkt Inhouse-Schulungsveranstaltungen geplant.

Auf die Möglichkeit, Kurzhospitationen zu absolvieren, werden die Beschäftigten der Kulturverwaltung regelmäßig im Rahmen des Jahresgespräches hingewiesen.

Derzeit werden Bedarfe in den Referaten abgefragt um künftige Fortbildungen planen zu können.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatskanzlei hat ein Personalentwicklungskonzept entwickelt, das auch eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorsieht. Ein Aspekt ist hier auch die Wahrnehmung von (alternierender) Telearbeit auf Antrag, sofern die persönlichen und sachlichen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen. Im Berichtszeitraum konnte 13 von 13 Anträgen auf Telearbeit entsprochen werden (darunter 12 Frauen).

Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen (inkl. Verlängerungen) wurden ausnahmslos genehmigt.

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

Seit 2013 stellt die Senatskanzlei Belegplätze in zwei nahegelegenen Kindertagesstätten zur Verfügung. Auch andere Senatsverwaltungen nehmen an dieser Kooperation mit dem Kitaträger teil, die unter der Koordination der Senatskanzlei erfolgt. Insbesondere Frauen konnten in der Vergangenheit durch die Zusage eines Belegplatzes ihren Dienst nach der Elternzeit wie geplant wieder aufnehmen. Zum Stichtag 30.06.2016 wurden 12 Belegplätze genutzt.

Auch zukünftig wird die Senatskanzlei die Förderung von Frauen, z.B. bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch die Personalentwicklungsmaßnahmen Hospitation und Rotation unterstützen.

Zudem wird die stetige Weiterentwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Belegplätze in Kitas) verfolgt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	349	238	68,2	68	44	64,7	39	26	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	72	60	83,3	21	19	90,5	10	9	90,0
Höherer Dienst	109	57	52,3	25	13	52,0	16	11	68,8
B 5; AT 5 und höher	4	2	50,0	1	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	3	1	33,3	1	1	100,0	1	1	100,0
B 2; AT 2	4	1	25,0	-	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	17	8	47,1	2	1	50,0	1	1	100,0
A 15; E 15	26	13	50,0	3	1	33,3	4	3	75,0
A 14; E 14	46	26	56,5	13	6	46,2	7	4	57,1
A 13; E 13 Ü, E 13	9	6	66,7	5	4	80,0	3	2	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	19	14	73,7	7	7	100,0	4	4	100,0
Gehobener Dienst	141	103	73,0	27	20	74,1	15	10	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	40	34	85,0	13	12	92,3	5	5	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	99	78	78,8	16	11	68,8	8	5	62,5
<i>darunter Teilzeit</i>	13	12	92,3	1	-	-	1	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	3	60,0	23	10	43,5
B 5; AT 5 und höher	4	2	50,0	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	1	1	100,0	1	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	4	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	13	7	53,8
A 15; E 15	-	-	-	2	1	50,0
A 14; E 14	-	-	-	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1

1 ohne Azubis, Wahl- o. polit. Beamte/-innen; 2 nicht tarifvertraglich, mit Stellenhebungen

III. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 waren 654 Beschäftigte, davon 296 Mitarbeiterinnen und 358 Mitarbeiter, in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnSport) beschäftigt. Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei 45,3 %. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten hat sich seit 30.06.2014 leicht zu Gunsten der männlichen Beschäftigten verändert. Es gibt weiterhin eine Ungleichgewogenheit bei der Wahrnehmung von Führungspositionen und der Eingruppierung und Besoldung von Frauen.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum nicht gesteigert werden. Die Frauenquote ist von 39,1 % in 2014 auf 36,4 % in 2016 gesunken. Vor allem im ersten Beförderungssamt (BesGr. A 14) des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 wurden mehr Männer für die dauerhafte Besetzung von vakanten Aufgabengebieten ausgewählt.

Nach wie vor bestehen Unterrepräsentanzen bei den Führungsfunktionen und in den BesGr. A 13S – OAR, BesGr. A 14 – ORR und den Besoldungsgruppen der B-Besoldung.

In der Evaluierung des Frauenförderplan der SenInnSport 2015 hat sich die Dienststelle erneut zum Ziel gesetzt, diese Unterrepräsentanzen weiter abzubauen. Dieses Ziel soll durch die Umsetzung gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgen, die Frauen in ihren Berufs- und Karrierewegen unterstützen und fördern.

Mit der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit hat die SenInnSport Rahmenbedingungen geschaffen, die allen Beschäftigten eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann eine Teilzeitbeschäftigung in individuellen Arbeitszeitmodellen wahrgenommen werden. Alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit wurden bewilligt. Zum Stichtag 30.06.2016 waren 99 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 85 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 85,9 %. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist jedoch festzustellen, dass der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung gesunken ist.

Im aktuellen Berichtszeitraum wird bewertet und geprüft, ob neu zu besetzende Führungspositionen in Teilzeit bzw. in vollzeithäufiger Teilzeit bzw. unter Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitmodelle besetzt werden können.

Darüber hinaus wird derzeit die Dienstvereinbarung Telearbeit aktualisiert. Die Rahmenbedingungen für mobiles und heimbasiertes Arbeiten werden damit transparent und nachvollziehbar festgelegt.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Jahr 2016 bei 80 % (20 Beschäftigte in Teilzeit, davon 16 Frauen). Auch hier ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber 2014 von 88,9 % auf 80 % gesunken.

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 waren zum Stichtag 30.06.2016 63 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 54 Frauen. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten lag damit bei 85,7 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen lag im vorherigen Berichtszeitraum bei 100 % und ist damit zurück gegangen.

In der Laufbahngruppe 1 ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten zum vorherigen Berichtszeitraum relativ konstant. Zum Stichtag 30.06.2016 waren 16 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 15 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 93,8 %.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen in der SenInnSport wurden im Berichtszeitraum mehr Männer als Frauen für die Besetzung einer Stelle im Wege der Bestenauslese ausgewählt. Das liegt zum einen an der besonderen Aufgabenstellung der SenInnSport als Sicherheitsbehörde, bei der sich vorrangig männliche Dienstkräfte des Vollzugsdienstes der Polizei für eine Tätigkeit im Sicherheitsbereich bewerben und im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ausgewählt wurden. Zum anderen wurden vakante Stellen im handwerklichen Bereich der Sporteinrichtungen vorrangig mit Männern besetzt. Die Bewerberlage dort ist weiterhin überwiegend männlich geprägt. Des Weiteren wurden vor allem ab dem zweiten Eingangsamt der Laufbahngruppe 2 männliche Nachwuchskräfte dauerhaft übernommen. Stellenbesetzungsverfahren sind offene Prozesse die nicht beeinflusst werden können.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 konnten von 25 freien Aufgabengebieten sechs Aufgabengebiete mit Frauen besetzt werden. Das entspricht einem Anteil von 24 %. Hier ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum eine deutliche Steigerung von 8,3 % auf 24 % zu verzeichnen.

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ist gegenüber 2014 ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. Der Frauenanteil lag 2014 bei 44,4 % (8 von 18) und liegt aktuell bei 36,7 % (11 von 30). Bei Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beträgt der weibliche Anteil im Berichtszeitraum 48,5 % (33 von 68). Hier ist eine leichte Steigerung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum zu verzeichnen.

3. Leitungsfunktionen

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen/Abteilungsleitungen hat sich im Vergleich zur Erhebung 2014 in 2016 verändert. Von den fünf Abteilungsleitungen ist nunmehr eine Abteilungsleitung mit einer weiblichen Führungskraft besetzt.

Bei den Referatsleitungen konnte der Frauenanteil um 13,3 % gesteigert werden. In 2016 liegt der Frauenanteil bei 40 % (6 von 15). Im Vergleichsjahr 2014 lag er bei 26,7 % (4 von 17). Drei Referatsleitungen sind derzeit vakant.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die SenInnSport hat aufgrund ihrer Funktion als zentrale Ausbildungsbehörde des Landes Berlin für beamtete Nachwuchskräfte eine besondere Verantwortung bei der Umsetzung der Vorgaben des LGG und fördert gezielt Frauen nach Abschluss ihres Studiums. Die gegenüber dem Vergleichsjahr 2014 gestiegenen hohen Einstellungszahlen weiblicher Nachwuchskräfte belegen, dass eine Ausbildung im öffentlichen Dienst für lebensjüngere Menschen weiterhin attraktiv ist. Zum Stichtag 30.06.2016 wurden 77 Regierungsrätinnen und Regierungsräte auf Probe, davon 44 Frauen (Anteil von 57,1 %) und 325 Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren auf Probe, davon 267 Frauen (Anteil von 82,2 %) sowie 29 Trainees in der Entgeltgruppe 13 TV-L, davon 15 Frauen (Anteil von 51,7 %) von SenInnSport betreut.

Für planmäßig beschäftigte Dienstkräfte wird seit 2012 das Qualifizierungsprogramm "Kompetenz-PLUS" angeboten. Im Rahmen des "Kompetenz-PLUS" Programms wird eine Potenzialanalyse zur Standortbestimmung von Beschäftigten mit Blick auf Führungsanforderungen durchgeführt. Die individuelle Personalentwicklung der Beschäftigten erfolgt dann im Rahmen gezielter Qualifizie-

rungsmaßnahmen. Das Qualifizierungsprogramm haben seit 2012 25 Beschäftigte absolviert, davon 16 Frauen und 9 Männer.

In diesem Jahr wird erstmals ein Potenzialanalyseverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung angeboten. Anhand eines im Potenzialanalyseverfahren erstellten Soll-Kompetenzprofils erfolgt anschließend in Abstimmung mit der Führungskraft eine individuelle Personalentwicklungs- und Qualifizierungsplanung.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

2015 wurde der Frauenförderplan für die Senatsverwaltung für Inneres und Sport und für die Verwaltungsakademie evaluiert und fortgeschrieben. Das Ziel, im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanz von Frauen in den Ämtern ab BesGr. A 13 und in Ämtern der B-Besoldung weiter abzubauen, konnte nicht erreicht werden. Die Umsetzung dieses Ziels wird bis zum Ende des Berichtszeitraumes weiter verfolgt. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen durch die Schaffung von Rahmenbedingungen und der Bereitstellung von Instrumenten der Personalentwicklung, die Frauen in ihrer Karriere fördern, wird weiterhin vorangetrieben.

2016 wurde eine Modulare Seminarreihe für weibliche Führungskräfte initiiert, um die Führungsfrauen bei der Wahrnehmung ihrer beruflichen Führungsaufgabe zu unterstützen.

Des Weiteren wurde 2015 die Seminarreihe „EVA – Erfolgreich Verantwortung anstreben“ für Mitarbeiterinnen initiiert, um die außerfachlichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. 2016 konnte die Seminarreihe mit einem zusätzlichen Modul fortgesetzt werden.

Die Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei einer ausgewogenen Work-Life-Balance ist auch weiterhin fester Bestandteil der Fortbildungsplanung. So wurden 2015 Seminare zum „Zeit- und Stressmanagement“ mit anschließender kollegialer Beratung und in 2016 das Inhouse-Seminar „The Work“ durchgeführt. Ergänzend dazu wurden verschiedenen Themen der Gesundheitsförderung am „Gesundheitstag der SenInnSport“ im Rahmen von Fachvorträgen vorgestellt.

Die weiblichen Beschäftigten der SenInnSport, die sich beruflich weiterentwickeln möchten oder verändern wollen, werden aktiv aufgefordert, diesen Prozess selbst anzustoßen. Zahlreiche Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung, wie z.B. Coaching, Mentoring, Seminare zu ausgewählten Themenstellungen werden zur Verfügung gestellt.

Drei mobile kindgerechte Ausstattungen stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Notfällen für eine Betreuung am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Des Weiteren ist die Bereitstellung von Belegplätzen im Rahmen der KITA-Initiative des Senats am Standort Mitte weiterhin ein Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SenInnSport.

SenInnSport hat 2016 den Re-Auditierungsprozess „Konsolidierung“ zur Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Erhalt des Zertifikats als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ abgeschlossen und wurde erneut für drei weitere Jahre zertifiziert. Damit hat die SenInnSport diesen Prozess bereits zum dritten Mal erfolgreich durchlaufen. Die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik der SenInnSport wird damit weiter umgesetzt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	654	296	45,3	102	33	32,4	124	61	49,2
<i>darunter Teilzeit</i>	99	85	85,9	6	6	100,0	13	13	100,0
Höherer Dienst	118	43	36,4	25	6	24,0	30	11	36,7
B 5; AT 5 und höher	5	1	20,0	1	1	100,0	1	1	100,0
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	5	1	20,0	2	-	-	5	1	20,0
B 2; AT 2	9	4	44,4	2	2	100,0	3	2	66,7
A 16; AT 1; E 15 Ü	14	5	35,7	1	-	-	4	1	25,0
A 15; E 15; I a	30	15	50,0	2	1	50,0	9	6	66,7
A 14; E 14; I b	50	16	32,0	7	1	14,3	8	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13; II a	5	1	20,0	10	1	10,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	20	16	80,0	1	1	100,0	2	2	100,0
Gehobener Dienst	297	161	54,2	38	16	42,1	68	33	48,5
<i>darunter Teilzeit</i>	63	54	85,7	5	5	100,0	10	10	100,0
Einfacher/mittlerer Dienst	239	92	38,5	39	11	28,2	26	17	65,4
<i>darunter Teilzeit</i>	16	15	93,8	-	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	1	20,0	15	6	40,0
B 5; AT 5 und höher	5	1	20,0	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	5	1	20,0
B 2; AT 2	-	-	-	8	4	50,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

¹ am 30. Juni 2016; ² im Berichtszeitraum von 1. Juli 2014 - 30. Juni 2016

Personal in Ausbildung (öffentlich-rechtlich)	Insgesamt	dar. Frauen	
		absolut	in %
Regierungsinspektor/-in auf Probe (g.D.)	325	267	82,2
Regierungsrat/rätin auf Probe (h.D.)	77	44	57,1
Trainees (h.D.)	29	15	51,7

IV. Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz bei durchschnittlich 62,2 %. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten – gemessen an der Gesamtbelegschaft – ist damit gegenüber 2014 minimal um 1,2 % zurückgegangen.

In der Laufbahn des (ehemals) höheren Dienstes und der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E 13 bis E 15 Ü beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 42,2 % (2014: 42 %).

In der Laufbahn des (ehemals) gehobenen Dienstes und in der Vergütungsgruppe der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E 9 bis E 12 liegt der Frauenanteil konstant bei nahezu $\frac{3}{4}$ der Belegschaft, konkret bei 73,8 % (2014: 74,4 %).

In den Laufbahnen des (ehemals) einfachen und mittleren Dienstes sowie der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E 1 – E 8 liegt der Frauenanteil bei 73,7 % (2014: 75 %).

Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, beläuft sich auf 90,9 % (2014: 83,9 %). Die Frauenquote der Beschäftigten in Teilzeit im höheren Dienst beträgt lediglich 72,7 %. Allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde im jeweils beantragten Umfang entsprochen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den insgesamt 43 Beförderungen und Höhergruppierungen waren 26 Frauen (60,5 %), darunter auch vier in Teilzeit beschäftigte Frauen. Gegenüber 2014 konnten 75 % der Beförderungs-/Höhergruppierungsstellen im höheren Dienst mit Frauen besetzt werden (2014: 12,5 %).

Bei den insgesamt 23 Stellenbesetzungen sind 19 Stellen mit Frauen besetzt worden (82,6 %), darunter 4 Stellen (von insgesamt dortigen 5 Stellenbesetzungen) im höheren Dienst.

3. Leitungsfunktionen

Bei den fünf Abteilungsleiterpositionen waren zum Stichtag lediglich vier Positionen besetzt, diese je durch 2 Männer und 2 Frauen (Vorjahr 3 – 2), dies

entsprach einem Frauenanteil von 40 %. Die Nachbesetzung der vakanten fünften Abteilungsleiterposition erfolgte nach Ablauf des Berichtszeitraums durch eine Frau. Bei den Referatsleitungen liegt der Frauenanteil bei 16,7 % (2014: 21,4 %).

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz ist keine Ausbildungsbehörde. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind eine primäre Grundlage der Frauenförderung. Anträgen auf Fort- und Weiterbildung ist in der Regel stattgegeben worden. Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz hat auch im vorliegenden Berichtszeitraum umfangreich Inhouse-Schulungen angeboten. Veranstaltungspläne von Fortbildungsmöglichkeiten sind jeder Mitarbeiterin über den Link <http://justiz.b-intern.de/senatsverwaltung-fuer-justiz-und-verbraucherschutz/personal/aus-und-fortbildung/> der Intranetseite der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz zugänglich.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Das besondere Augenmerk liegt weiterhin auf dem Bereich der Leitungsfunktionen und des höheren Dienstes, um hier langfristig die Defizite abzubauen.

Insbesondere wird auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin hingearbeitet. Hier wird insbesondere mit dem Augenmerk auf die „Work-Life-Balance“ die Einbeziehung von Aspekten des Privatlebens in die Maßnahmen der Personalpolitik praktiziert.

Die Übertragung von Stellvertreterfunktionen in Leitungspositionen stellt weiterhin ein wichtiges Instrument dar, Frauen auf Führungspositionen vorzubereiten. Entsprechende Funktionsstellen werden bei der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz entsprechend ausgeschrieben.

Sofern Referats- oder Abteilungsleiterpositionen zu besetzen sind, wird hier - unter Wahrung des Grundsatzes der Bestenauslese, des Leistungsprinzips und der Einzelfallgerechtigkeit - Bedacht auf die Erhöhung der Frauenquote gelegt.

Laufbahngruppe* / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Befördg./Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	246	153	62,2	23	19	82,6	43	26	60,5
<i>darunter Teilzeit</i>	33	30	90,9	-	-	-	4	4	100,0
Höherer Dienst*	90	38	42,2	5	4	80,0	8	6	75,0
B 5; AT 5 und höher	4	2	50,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	8	1	12,5	-	-	-	1	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü; R 2	10	3	30,0	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15; R1/R1Z	42	20	47,6	-	-	-	2	1	50,0
A 14; E 14; (I b)	19	10	52,6	3	2	66,7	4	4	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13; (II a)	3	1	33,3	2	2	100,0	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	11	8	72,7	-	-	-	1	1	100,0
Gehobener Dienst**	80	59	73,8	10	7	70,0	19	12	63,2
<i>darunter Teilzeit</i>	10	10	100,0	-	-	-	2	2	100,0
Einf. / mittlerer Dienst***	76	56	73,7	8	8	100,0	16	8	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	12	12	100,0	-	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe* / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹			Gruppenleitung ¹		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst*	4	2	50,0	12	2	16,7	3	2	66,7
B 5; AT 5 und höher	3	2	66,7	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	0	0	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-
B 2 / AT 2/ R 2	-	-	-	7	1	14,3	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü, R 1	-	-	-	2	0	0	1	0	0
A 15; E 15	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst**	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1

Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte des gesamten Geschäftsbereichs

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst der Besoldungsgruppe R 1 liegt der Frauenanteil gegenüber 2014 nahezu unverändert bei 57,7 % (2014: 57,6 %). Im proberichterlichen Bereich konnte der Frauenanteil erheblich gesteigert werden und beträgt nun 64,3 % (2014: 55,1 %). Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 1 Z hat auch eine Erhöhung erfahren und beträgt 38,1 % (2014: 36,8 %). Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe R 2; hier konnte der Frauenanteil auf 38,5 % (2014: 35,0 %) gesteigert werden. Der Frauenanteil im Beförderungsamt R 2 Z beträgt 37,5 %, ebenfalls eine Steigerung gegenüber 2014 mit seinerzeit 33,3 %. In der Besoldungsgruppe R 3 ist der Frauenanteil leicht auf 31,0 % gesunken (2014: 35,6 %). Weiterhin erfreulich sieht es in der Besoldungsgruppe R 4 aus, hier konnte der Anteil (nochmals) auf 60,0 % (2014: 50 %) erhöht werden. Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe R 5, wo der Anteil derzeit bei 100 % (2014: 66,7 %) liegt. In den Besoldungsgruppen R 6 bis R 8 ist zum Stichtag keine Frau tätig (2014: 20 %).

Festzustellen ist, dass der Frauenanteil mit insgesamt 52,6 % (Vorjahr: 50,9 %) innerhalb der Besoldungsgruppen R 1 bis R 8 erfreulich hoch und gegenüber 2014 gestiegen ist. Auch in den Besoldungsgruppen R 4 und R 5 konnte der Frauenanteil auf 60 % bzw. mehr gesteigert werden. Nachholbedarf besteht weiterhin in den Besoldungsgruppen R 1 Z bis R 3 sowie R 6 bis R 8. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt bei 89,2 %, wobei diese lediglich in den Besoldungsgruppen R 1 (Probe) bis R 2 anzutreffen sind. Grundsätzlich würde ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung auch in den Besoldungsgruppen R 3 bis R 8 positiv beschieden werden.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 108 Stellen besetzt, davon 65 mit Frauen. Dies entspricht 60,2 % (2014: 50,7 %). Bei den im Berichtszeitraum erfolgten 55 Beförderungen konnten 29 Frauen - dies entspricht einem Anteil von 52,7 % - berücksichtigt werden (2014: 33,3 %).

3. Leitungsfunktionen

Im Bereich der Gerichtsverwaltung liegt der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen im Bereich der R-Besoldung bei 45,2 %. (2014: 53,1 %).

Im Bereich der Staatsanwaltschaften ist unverändert keine Frau in leitender Position tätig. In der R 3-Besoldung beträgt der Frauenanteil 33,34 % (2014: 46,16 %). In der R 2-Besoldung konnte der Frauenanteil auf 29,03 % (2014: 24,14 %) gesteigert werden. Die Leitung der Staatsanwaltschaft Berlin ist in der R-Besoldung nach wie vor paritätisch besetzt.

Einstufung	Richter/-innen, Staats-/Amtsanwälte/-innen ¹						Stellenbesetzungen ^{2,3}			Beförderungen ²		
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			Insgesamt		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Insgesamt	1.666	877	52,6	278	248	89,2	108	65	60,2	55	29	52,7
R 8 - R 6	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
R 5	2	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R 4	5	3	60,0	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
R 3	58	18	31,0	-	-	-	-	-	-	7	4	57,1
R 2 Z	8	3	37,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R 2	369	142	38,5	19	13	68,4	3	2	66,7	46	24	52,2
R 1 Z	21	8	38,1	2	0	0	-	-	-	-	-	-
R 1	1.059	611	57,7	242	221	91,3	18	8	44,4	-	-	-
R1 (ProbeRi) RikrA	140	90	64,3	15	14	93,3	87	55	63,2	-	-	-

¹ zum Stichtag 30.6.2016; ² Berichtszeitraum vom 1.7.2014 bis zum 30.6.2016

Bereich/Leitungsfunktion 30.06.2016	Insgesamt	Frauen		Bereich/Leitungsfunktion 30.06.2016	Insgesamt	Frauen	
		abs.	in %			abs.	in %
Gerichtsverwaltung				Staatsanwaltschaften			
Präsident/-in R 8	2	0	0	GStA; R 6	1	0	0
Präsident/-in R 6	1	0	0	Ltd. OStA; R 5	-	-	-
Präsident/-in R 5	2	2	100,0	Vertr. GStA; R 3	1	0	0
Präsident/-in R 4	4	2	50,0	Vertr. Ltd. OStA; R 3	1	0	0
Präsident/-in R 3	6	4	66,7		3	0	0
Vizepräsident/in; R 4	1	1	100,0	Haupt-AbtL StA; R 3	5	1	20,0
Vizepräsident/in; R 3	6	1	16,7	AbtL GStA; R 3	4	2	50,0
Vizepräsident/in; R 2 Z	9	4	44,4	AbtL StA; R 2	38	11	28,9
	31	14	45,2				
Aufsf. Richter/-in; R 2 AG'e	29	12	41,4				
Aufsf. Richter/-in; R 2 SG	9	4	44,4	Gruppenleitung; R 1+Z	20	8	40,0
Richterlicher Dienst				nachrichtlich:			
Vors. Richter/in KG; R 3	27	8	29,6	Oberstaatsanw. R 2 (GStA)	24	7	29,2
Vors. Richter/in OVG; R 3	8	1	12,5	Staatsanwalt/-wältin R 1	203	114	56,2
Vors. Richter/in VG; R 2	28	10	35,7				
Vors. Richter/in LG; R 2	120	46	38,3	Amtsanwaltschaften			
	183	65	35,5	- Leitung; R 3	1	1	100,0
Richter/in OVG; R 2	29	10	34,5	- Vertr.der Leitung; R 2	1	0	0
Richter/in KG; R 2	90	41	45,6		2	1	50,0

Justizvollzug und Soziale Dienste Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 liegt die Frauenquote insgesamt im Justizvollzug durchschnittlich bei 37,3 %. Somit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft im Vergleich zu den Erhebungen aus dem Jahr 2014 (37,4%) in geringem Maße zurückgegangen. Bei den Sozialen Diensten der Justiz sind rund 70% der Beschäftigten weiblich.

In der Laufbahn des höheren Dienstes beträgt der Anteil der verbeamteten Frauen in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 zum Stichtag durchschnittlich 34,9 % (2014: 36,5 %), in den Entgeltgruppen E 13 bis E 15 liegt der Frauenanteil bei 61,8 % (2014: 63,3 %).

In der Laufbahn des gehobenen Dienstes außerhalb der Laufbahnfachrichtung Justizvollzugsdienst (AVD, Krankenpflegedienst, Werkdienst) ist der Frauenanteil in den Ämtern A 9 bis A 12 von ehemals 55,1 % auf 58,9 % gestiegen. In den entsprechenden Entgeltgruppen E 9 bis E 12 hingegen ist eine Abnahme der Frauenquote von bisher 71,7 % auf 59,2 % zu verzeichnen. Die Sozialen Dienste weisen sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst einen Frauenanteil von mindestens 60 % auf.

In der Laufbahn des mittleren Dienstes (Verwaltungsdienst, AVD, Krankenpflegedienst, Werkdienst) beträgt der Frauenanteil in den Ämtern A1 bis A11 bzw. E1 bis E 11 durchschnittlich 33,4%. Eine Unterrepräsentation von Frauen ist überwiegend in der Laufbahn des Werkdienstes an Justizvollzugseinrichtungen (15,2 %) sowie im allgemeinen Justizvollzugsdienst (27,4%) festzustellen.

Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung ist anzumerken, dass sich die Frauenquote der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten auf 82,4 % beläuft. Beschäftigte in Leitungspositionen, die in Teilzeit arbeiten, sind zu 100 % Frauen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei insgesamt 611 Beförderungen in den Justizvollzugsanstalten sind 209 Frauen befördert worden. Das entspricht einem Anteil von 34,2 %. Zudem erfolgten im Berichtszeitraum 164 Stellenbesetzungen durch Neueinstellung oder Versetzung, die zu 47,6 % mit Frauen besetzt wurden. Bei den Sozialen Diensten der Justiz wurden im Berichtszeitraum von insgesamt elf Personen drei Frauen befördert (= 27,2 %).

3. Leitungsfunktionen

Die Frauenquote in Leitungspositionen (Behördenleitung, Teilanstaltsleitung, sonstige Leitungsfunktionen) und den entsprechenden Ämtern A 13 bis A 16 und E 13 bis E 15 hat sich im Vergleich zu 2014 von 41,8 % auf 41,4 % minimal verringert. Die 21 Positionen im höheren Dienst der Behördenleitungen (A 13 bis A 16 und E 13 bis E 15) sind zum Stichtag mit sieben Frauen besetzt. Somit ergibt sich in diesem Bereich ein Prozentsatz von 33,3 %. Bei den Teilanstaltsleitungen beträgt der Frauenanteil 45,5 %, in den sonstigen Führungspositionen summarisch 44,4 %. Die größten Anteile an weiblichen Führungskräften im höheren Dienst insgesamt sind bei der JVA für Frauen mit 80,0 % und bei den Sozialen Diensten mit 75,0 % festzustellen. Die geringste Frauenquote in Leitungspositionen liegt in der JVA OVB mit 16,7 % und in der JVA Heidering mit 25,0 % vor.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Im Justizvollzug Berlin sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eine primäre Grundlage der Frauenförderung.

Beispielhaft haben die Jugendstrafanstalt Berlin sowie die JVA Moabit haben im maßgeblichen Berichtszeitraum die Angebote an Inhouse-Schulungen genutzt und teilweise erweitert. Als frauenspezifisches Fortbildungsangebot findet sich im Programm der Bildungsstätte Justizvollzug ein regelmäßiges Seminar für Frauen zum Umgang mit Aggression und Gewalt wieder.

Anträgen der Beschäftigten auf Fort- und Weiterbildung sind im Berichtszeitraum im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten überwiegend stattgegeben worden.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Schwerpunkt der Frauenförderung liegt weiterhin auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Dienstplangestaltung, vor allem bei Teilzeitbeschäftigten und Frauen mit Kindern, die im Schichtdienst tätig sind. Beispielsweise hat die JVA OVB ein flexibles Arbeitszeitmodell dauerhaft eingeführt, um familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Erhöhung der Frauenquote in Leitungspositionen wird weiterhin angestrebt. Die JVA Plötzensee veranstaltet beispielsweise jährliche Personalentwicklungsgespräche mit Frauen über berufliche Entwicklungschancen und möglichen Qualifizierungsmaßnahmen.

Justizvollzugsanstalt

Beschäftigte im Juli 2016							
Beamte/ Beamtinnen				Arbeitnehmer/-innen			
Einstufung	ins- gesamt	Frauen		Einstufung	ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Insgesamt	2.299	798	34,7	Insgesamt	308	174	56,5
A 16 - A 13	63	22	34,9	E 15 Ü+AT - E 13	76	47	61,8
A 16	8	1	12,5	E 15 Ü + AT	1	-	-
A 15	6	2	33,3	E 15	3	-	-
A 14	11	5	45,5	E 14	8	5	62,5
A 13	38	14	36,8	E 13 Ü; E 13	64	42	65,6
darunter Teilzeit	2	2	100,0	darunter Teilzeit	36	25	69,4
A 12 - A 9	258	152	58,9	E 12 - E 9	49	29	59,2
A 12	42	22	52,4	E 12	1	-	-
A 11	69	42	60,9	E 11	7	3	42,9
A 10	75	45	60,0	E 10	3	-	-
A 9	72	43	59,7	E 9	38	26	68,4
darunter Teilzeit	25	28	112,0	darunter Teilzeit	3	3	100,0
A 8 - A 1	121	78	64,5	E 8 - E 2	37	30	81,1
darunter Teilzeit	22	20	90,9	darunter Teilzeit	13	11	84,6
				Sonstige	21	8	38,1
Vollzugsdienst (AVD)	1.585	439	27,7	Vollzugsdienst (AVD)	36	5	13,9
A 11	19	3	15,8	E 11	-	-	-
A 10	5	0	-	E 10	-	-	-
A 9	291	76	26,1	E 9; E 9b	-	-	-
A 8	774	220	28,4	E 8; E 8a	33	4	12,1
A 7	496	140	28,2	E 7; E 7a	2	1	50,0
darunter Teilzeit	26	21	80,8	E 6 - E 1	1	-	-
Krankenpflegedienst	178	91	51,1	darunter Teilzeit	1	1	100,0
A 11	2	1	50,0	Krankenpflegedienst	23	17	73,9
A 10	-	-	-	E 11	-	-	-
A 9	63	31	49,2	E 10	-	-	-
A 8	95	50	52,6	E 9; E 9b	1	1	100,0
A 7	18	9	50,0	E 8; E 8a	4	3	75,0
darunter Teilzeit	19	15	78,9	E 7; E 7a	18	13	72,2
Werkdienst	90	13	14,4	darunter Teilzeit	-	-	-
A 11	1	-	-	Werkdienst	15	3	20,0
A 10	1	-	-	E 11	-	-	-
A 9	24	2	8,3	E 10	-	-	-
A 8	47	8	17,0	E 9; E 9b	4	-	-
A 7	17	3	17,6	E 8; E 8a	5	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-	E 7; E 7a	6	3	50,0
A 6 - A 1	4	3	75,0	darunter Teilzeit	-	-	-
darunter Teilzeit	1	1	100,0	E 6 - E 1	51	35	68,6
				darunter Teilzeit	5	4	80,0

A-Besoldg. bzw. Entgelt- gruppe	Leistungspositionen am 30. 06. 2014								
	Behördenleitung ¹			Teilanstaltsleitung ²			Sonstige Leistungspositionen ³		
	Frauen		in %	Frauen		in %	Frauen		in %
	ins- gesamt	absolut		ins- gesamt	absolut		ins- gesamt	absolut	
Insgesamt	24	9	37,5	24	11	45,8	258	121	46,9
A 16 - A 13	21	7	33,3	22	10	45,5	27	12	44,4
A 16; E 15Ü	8	1	12,5	-	-	-	2	-	-
A 15; E 15	5	2	40,0	1	-	-	2	-	-
A 14; E 14	2	-	-	12	6	50,0	2	1	50,0
A 13; E 13	6	4	66,7	9	4	44,4	21	11	52,4

1 AL, VL, LSE, Geschäftsleiter/-in, Ärztliche/r Direktor/-in und vergleichbare Positionen

2 TAL, Bereichsleiter/-in, Leitung von Sonderbereichen und vergleichbare Positionen

3 Gruppenleiter/-in, Vollzugsdienstleiter/-in, Dienststellenleiter/-in (z.B. LVG, LAV, LWV), alle weiteren Leistungspositionen

V. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum vorgegebenen Stichtag ist lediglich in der BesGr. B 5 eine Unterrepräsentanz vorhanden. In allen anderen Besoldungsgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Grundsätzlich wird dem Interesse von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Das gilt dem Grunde nach auch für Führungspositionen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem Wunsch entgegenstehen. Mitunter werden Führungspositionen auch durch zwei sich ergänzende Beschäftigte wahrgenommen.

Der Teilzeitanteil ist während des Berichtszeitraumes leicht angestiegen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Durch Stellenbesetzungen und Beförderungen konnte die Unterrepräsentanz in der BesGr. A 16 abgebaut werden.

3. Leitungsfunktionen

In Leitungsfunktionen sind Frauen nur in BesGr. B 5 unterrepräsentiert.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

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

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

Zur gezielten Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Frauen wurden in 2016 frauenspezifische Seminare als hausinterne Fortbildung angeboten.

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

Schwerpunktmäßig sind folgende Themenfelder zu nennen:

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

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen wird durch die Fortbildungsbeauftragte/ den Fortbildungsbeauftragten darauf geachtet, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Leitungsposition qualifizieren, werden mit dem Hinweis auf bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen nachdrücklich unterstützt. Unter den Teilnehmer/innen an Aufstiegslehrgängen befanden sich zu mehr als 50 % Frauen.

Auch künftig werden die Leitungskräfte der SenBildJugWiss durch gezielte Fortbildungsangebote für das Thema "Frauenförderung" sensibilisiert.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zum Stichtag 01.01.2016 hat die SenBildJugWiss einen neuen Frauenförderplan in Kraft gesetzt.

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

Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen

Arbeitszeit

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

Die Bereitstellung von Kita-Belegplätzen soll Eltern bei der wunschgemäßen Rückkehr in den Beruf unterstützen.

Zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsgengpässe steht in der SenBildJugWiss ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

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

Heim- /Tearbeit

Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung die Möglichkeit der Vereinbarung alternierender Heim-/Tearbeit, sofern die Aufgabenstellung dafür geeignet ist und keine dienstlichen Bedenken bestehen.

Beurlaubung

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

Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit

Um dem Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit Rechnung zu tragen, wurde vom zentralen Personalmanagement ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für längerfristig Beurlaubte erarbeitet.

Schwerpunkte sind:

Benennung eines/r festen Ansprechpartners/in

Umfassende Beratung und Information vor dem Ausstieg

Kontaktpflege und Wissenserhalt der Beurlaubung

Konkrete Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

Sexuelle Belästigung / Mobbing am Arbeitsplatz

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

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

Auditierung

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft wurde durch die berufundfamilie® gGmbH erstmalig im Mai 2011 auditiert. Die in der entsprechenden Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen wurden innerhalb von 3 Jahren nach und nach umgesetzt. Das Zertifikat als familienfreundliche Behörde wurde im Mai 2014 erneut verliehen und hat nunmehr bis 2017 Gültigkeit.

Um den Stand der Frauenförderung nach dem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, wird ab 2017 alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz stattfinden.

Ziele der Gleichstellungskonferenz sind:

Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zur Stichtagsauswertung des letzten (aktualisierten) Frauenförderplans

Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der täglichen Arbeit

Berichterstattung aus den Abteilungen, der gemeinsame Erfahrungsaustausch

Weiterentwicklung des Frauenförderplans

.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 432	1 075	75,1	145	108	74,5	140	104	74,3
<i>darunter Teilzeit</i>	306	280	91,5	26	23	88,5	15	14	93,3
Höherer Dienst	461	305	66,2	77	57	74,0	49	32	65,3
B 5; AT 5 und höher	5	2	40,0	3	1	33,3	3	1	33,3
B 4; AT 4	-			-			-		
B 3; AT 3	1	1	100,0	-			-		
B 2; AT 2	9	5	55,6	8	6	75,0	5	3	60,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	73	39	53,4	10	6	60,0	24	16	66,7
A 15; E 15	118	74	62,7	12	8	66,7	12	8	66,7
A 14; E 14	105	65	61,9	9	6	66,7	3	3	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	150	119	79,3	35	30	85,7	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	103	86	83,5	14	12	85,7	3	3	100,0
Gehobener Dienst	551	409	74,2	47	34	72,3	47	35	74,5
<i>darunter Teilzeit</i>	121	114	94,2	10	9	90,0	10	10	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	420	361	86,0	21	17	81,0	44	37	84,1
<i>darunter Teilzeit</i>	82	80	97,6	2	2	100,0	2	1	50,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹			Leitung SFBB		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	2	40,0	41	24	58,5	42	26	61,9
B 5; AT 5 und höher	5	2	40,0	-			-		
B 4; AT 4				-			-		
B 3; AT 3				1	1	100,0	-		
B 2; AT 2				8	5	62,5	-		
A 16; AT 1; E 15 Ü				28	17	60,7	3	2	66,7
A 15; E 15				3	1	33,3	22	13	59,1
A 14; E 14				1	-	-	15	9	60,0
A 13; E 13 Ü, E 13				-			2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>				2	1	50,0	5	5	100,0

¹ am 30. Juni 2016; ² Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016

VI. Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Am 30.06.2016 waren in der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales insgesamt 419 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt; die Zahl der Frauen betrug 277 (66,1 %). Der Frauenanteil hat sich damit ggü. den Ausführungen zum Zwölften Bericht über die Umsetzung des LGG verringert (Stichtag 30.06.2014: 68,5 %).

Der Laufbahn des höheren Dienstes (Beamten/Beamte und Tarifbeschäftigte) waren zum Stichtag insgesamt 133 Beschäftigte zuzurechnen, davon waren 80 Frauen (60,2 %).

Im gehobenen Dienst waren von insgesamt 194 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 128 Frauen. Mit einem Anteil von 66 % waren die weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Kollegen deutlich repräsentiert.

Im mittleren und einfachen Dienst ist der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 auf 76,1 % gestiegen.

Teilzeitbeschäftigung

Grundsätzlich wird dem Interesse der Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Dies gilt erkennbar auch für Führungspositionen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem Wunsch entgegenstehen.

Zum Stichtag waren 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit tätig; davon 88 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 85,4 %. Im Vergleich zum Stichtag des vorherigen Berichtszeitraumes hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung insgesamt erhöht. Der Frauenanteil ist hingegen gesunken.

Im höheren Dienst lag der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen bei 85,3 % (34 Teilzeitbeschäftigte im höheren Dienst; davon 29 Frauen)

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2016 von insgesamt 49 in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 41 Frauen.

Dies entspricht einem prozentualen Anteil weiblicher Beschäftigter von 83,7 %.

Im einfachen / mittleren Dienst liegt der Frauenanteil der sich in Teilzeit befindlichen Beschäftigten bei 90% und hat sich damit vergleichsweise zum vorherigen Berichtszeitraum um 10 % verringert.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 57 Stellenbesetzungen durchgeführt, dabei wurden 40 Stellen (70,2 %) mit Frauen besetzt. Im höheren Dienst fanden 26 Stellenbesetzungen statt, davon entfielen 17 auf Frauen. Noch höher lag der Frauenanteil bei den vorgenommenen Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst. Insgesamt lag der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen bei 72,7 %.

Von den insgesamt 15 durchgeführten Beförderungen / Höhergruppierungen im Berichtszeitraum entfielen 12 auf Frauen. Der prozentuale Anteil ist damit im Vergleich zur letzten Berichtserhebung um 10 Prozentpunkte auf 80 % gestiegen. 4 Beförderungen erfolgten im höheren Dienst mit einem Frauenanteil von 75 %. Im gehobenen Dienst lag der Anteil der Beförderungen von Frauen nochmals höher, bei 80 %.

3. Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in den abgefragten Leitungsfunktionen (AbtL/RefL/GrL - nur Senatsverwaltung -) beträgt im höheren Dienst 50 %. Am stärksten vertreten ist der Frauenanteil auf der Gruppenleitungsebene mit 55,9 %.

Die zwei fachspezifischen Abteilungen sind zum Berichtszeitpunkt paritätisch mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Von 12 zum Stichtag besetzten Referatsleitungen sind 5 mit Frauen besetzt, damit wird hier eine Frauenquote von 41,7 % erreicht.

Im gehobenen Dienst liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit 60 % höher; allerdings handelt es sich hierbei ausschließlich um Gruppenleitungsfunktionen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

An der Gesamtheit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Berichtszeitraum nahmen zu 67,9 % Frauen teil. Veranstaltungen, welche zielgruppenorientiert an Führungskräfte gerichtet waren, wurden zu 66,7 % von weiblichen Führungskräften besucht.

Zum Stichtag 30.06.2016 ist eine von drei besetzten Positionen Ärztin/Arzt bzw. Apotheker/in zur Weiterbildung mit einer Frau besetzt. An den Verwaltungslehrgängen I und II nimmt jeweils eine Mitarbeiterin teil. Der Verwaltungsgrundlehrgang wird zum Stichtag 30.06.2016 ebenfalls von einer Mitarbeiterin besucht. Männer nutzen zurzeit diese Fortbildungen nicht.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales hat den zuletzt zum Stichtag 30.06.2014 fortgeschriebenen Frauenförderplan den Entwicklungen angepasst und konkretisierende Maßnahmen zur Frauenförderung aufgenommen.

Wesentliches Ziel bleibt die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere im höheren Dienst sowie in den Leitungsfunktionen. Als Maßnahme hierfür wurde in der Anlage 1 der ersten Fortschreibung des Frauenförderplans 2012 – 2018 eine jährliche abteilungsübergreifende Erörterung der Vakanzen mit dem Ziel der frühzeitigen Ansprache und Förderung fachlich geeigneter Frauen (i.S.v. § 4 Abs. 2 LGG) festgelegt und in 2016 erstmalig umgesetzt.

Über die Ergebnisse ist im Rahmen der Gleichstellungskonferenz zu berichten, welche mit dem geltenden Frauenförderplan zum Zwecke der regelmäßigen Evaluation festgeschrieben wurde.

Neben den bestehenden Möglichkeiten der Arbeits-/Dienstzeitverkürzungen leistet die im Berichtszeitraum abgeschlossene Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung alternierender Telearbeit (DV Telearbeit) einen weiteren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ferner wurden die Führungskräfte unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit angehalten, Terminierungen von Besprechungen teilzeitgerecht zu koordinieren sofern dienstlichen Belange dem nicht entgegenstehen.

Zum Selbstverständnis der SenGesSoz gehört die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen und aktiv für die Teilnahme an Angeboten bzw. dienstlichen Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Kompetenzerweiterung zu werben.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	419	278	66,3	57	40	70,2	14	11	78,6
<i>darunter Teilzeit</i>	103	88	85,4	11	10	90,9	3	2	66,7
Höherer Dienst	133	80	60,2	26	17	65,4	4	3	75,0
B 5; AT 5 und höher	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	5	-	-	1	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	9	5	55,6	3	-	-	1	1	100,0
A 15; E 15	32	15	46,9	7	4	57,1	1	-	-
A 14; E 14	58	38	65,5	3	3	100,0	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	26	21	80,8	12	10	83,3	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	34	29	85,3	5	5	100,0	3	2	66,7
Gehobener Dienst	194	128	66,0	22	16	72,7	10	8	80,0
<i>darunter Teilzeit</i>	49	41	83,7	5	5	100,0	1	1	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	92	70	76,1	9	7	77,8	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	20	18	90,0	1	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	1	25,0	12	5	41,7
B 5; AT 5 und höher	2	1	50,0	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	1	-	-
B 2; AT 2	2	-	-	2	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	7	3	42,9
A 15; E 15	-	-	-	2	2	100,0
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	2	1	50,0

¹ am 30. Juni 2016; ² Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016

VII. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung 338 Beschäftigte tätig, davon 87 in Teilzeit. Der Frauenanteil liegt bei 66,6%, bei den Beschäftigten in Teilzeit beträgt der Frauenanteil 80,5%. Im vorherigen Bericht lag der Frauenanteil bei 66,4% und ist damit geringfügig gestiegen.

Für den aktuellen Berichtszeitraum 01.07.2014 bis 30.06.2016 wird innerhalb der Laufbahnen (Höherer-, Gehobener- und Mittlerer Dienst) weiterhin nicht zwischen Beamtinnen / Beamten und Tarifbeschäftigten unterschieden. Differenziert wird nach den jeweils vergleichbaren Bezahlungsgruppen.

Im Höheren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 53,8 %. Damit erfolgte gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum eine erneute Steigerung um 2,0 %.

Weiteres Steigerungspotenzial wird erneut insbesondere in den Bezahlungsgruppen A 16 sowie B 2, AT 2 gesehen, wo der Frauenanteil nur 33,3 % bzw. 25,0 % beträgt. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten des Höheren Dienstes liegt bei 72,0%.

Im Gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei 72,1 %. Das ist eine erneute Steigerung um 0,5 %. Insgesamt beträgt die Frauenquote in allen Bezahlungsgruppen des gehobenen Dienstes mindestens 68,0 %. Das sind weiterhin erfreuliche Werte. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 82,6 %, 2014 waren es 87,2 %.

54 Beschäftigte sind in Arbeitsgebieten des Mittleren / Einfachen Dienstes tätig. Der Frauenanteil liegt bei 76,8%. Von 16 Teilzeitbeschäftigten sind 14 Frauen (87,5 %).

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil im Höheren Dienst bei 59,4 %. Im Gehobenen Dienst ist ein Frauenanteil von 81,0 %, im Mittleren / Einfachen Dienst von 77,8 % zu verzeichnen gewesen. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen bei 69,4 %. Im vorherigen Berichtszeitraum lag der Wert bei 60,0 % und hat sich weiterhin erhöht.

Der Frauenanteil bei den Beförderungen / Höhergruppierungen lag insgesamt bei 73,3 %; im Höheren Dienst bei 80,0 %, im Gehobenen Dienst bei 72,2 %.

3. Leitungsfunktionen

Zum Stichtag 30.06.2016 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung insgesamt 64 Leitungsfunktionen besetzt, die sich auf 3 Abteilungsleitungen (Frauenanteil 66,7%), 17 Referatsleitungen (Frauenanteil 29,4 %) sowie 44 Gruppenleitungen (Frauenanteil 52,3 %) verteilen. Auch wenn sich der Frauenanteil bei den Referatsleitungen um 5,5 % erhöht hat, wird hier noch Steigerungspotential gesehen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Mit einer Quote von 71 % ist das Fortbildungsverhalten von Frauen etwas höher als der Anteil der Frauen von 66,9 % an allen Dienstkräften.

34 Frauen besuchten insgesamt 65 Führungskräfte-seminare, und 112 Frauen nahmen an insgesamt 262 Seminaren zu außerfachlichen Kompetenzen teil, z.B.

Slidewriting - Komplexe Sachverhalte komprimiert darstellen.

Die Jüngeren rennen schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzungen

Barrierefreiheit für alle

Resilienz – Mit Widerstandskraft dem Alltag begegnen

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Um Frauen Impulse zur Wahrnehmung ihrer Selbstverantwortung und zur Eigeninitiative zu geben, werden weiterhin regelmäßig folgende Maßnahmen durchgeführt:

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

Im Rahmen der jährlichen Personalversammlungen wird von der Hausleitung auf die erforderliche Eigeninitiative hingewiesen.

Die Frauenvertreterin bewirbt das Thema aktiv auf der Frauenversammlung.

Die Maßnahmen des audit "berufundfamilie" sind gleichermaßen direkte sowie indirekte Maßnahmen der Frauenförderung.

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

Ein Konzept zur Führung in vollzeitnaher Teilzeit wurde entwickelt. Hier wurden aktuelle Trends, warum Führung in Teilzeit sinnvoll und erforderlich ist und der Ist-Zustand hierzu in unserem Haus beschrieben. Darüber hinaus beschreibt das Konzept, unter welchen Voraussetzungen eine vollzeitnahe Führung erfolgen kann. Gefördert wird die vollzeitnahe Führung in erster Linie, indem ein konkreter Hinweis in Ausschreibungen von Gruppen- und Referatsleitungen) „auch in vollzeitnaher Teilzeitarbeit (35 bzw. 34 Wochenstunden) möglich“ erfolgt.

Es werden ausgewählte Personalentwicklungsinstrumente auf Geschlechterstereotype hinterfragt. Hierfür werden regelmäßig Daten gesammelt, aufbereitet und ausgewertet. Um valide Schlussfolgerungen ziehen zu können, werden diese Daten längerfristig erhoben.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses ihr Interesse an Arbeitsplatztauschen und Hospitationen signalisieren können, wurde eine Mobilitätsbörse eingerichtet. Im Berichtszeitraum haben 13 Frauen das Angebot genutzt.

Im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung „Telearbeit“ wird allen Beschäftigten die Teilnahme an alternierender Telearbeit ermöglicht; im Berichtszeitraum haben 11 Frauen diese Möglichkeit in Anspruch genommen.

Darüber hinaus wird erhoben, wie hoch der Anteil der Bewerberinnen auf vakante Stellen im Haus ist. Die Quote lag beim letzten Frauenförderplan (Verlaufsdatum: 01.08.2013 – 01.10.2015) bei 55,6 %.

Beurlaubten Frauen werden auf Wunsch die VAK-Programmhefte zugeschickt.

Auch die Erfassung von Stellvertretungen in Führungspositionen zeigt nach dem Stand des letzten Frauenförderplans (Stichtagsdatum: 01.10.2015) eine überdurchschnittliche Quote von 58,3 %.

Im Rahmen von Personalauswahlverfahren wird regelmäßig eine ausgewogene Besetzung des Beobacherteams eingehalten.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	338	225	66,6	62	43	69,4	30	22	73,3
<i>darunter Teilzeit</i>	87	70	80,5	7	6	85,7	10	8	80,0
Höherer Dienst	117	63	53,8	32	19	59,4	10	8	80,0
B 5; AT 5 und höher	3	2	66,7	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	8	2	25,0	-	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	9	3	33,3	2	1	50,0	1	1	100,0
A 15; E 15	27	17	63,0	9	7	77,8	7	6	85,7
A 14; E 14	49	26	53,1	10	7	70,0	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	21	13	61,9	11	4	36,4	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	25	18	72,0	4	3	75,0	4	3	75,0
Gehobener Dienst	165	119	72,1	21	17	81,0	18	13	72,2
<i>darunter Teilzeit</i>	46	38	82,6	3	3	100,0	4	4	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	56	43	76,8	9	7	77,8	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	16	14	87,5	-	-	-	2	1	50,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	3	2	66,7	17	5	29,4
B 5; AT 5 und höher	3	2	66,7	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	8	2	25,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	9	3	33,3
A 15; E 15	-	-	-	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	-	-

¹ am 30. Juni 2016; ² Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016

VIII. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigtenstruktur

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt hatte am 30.06.2016 ohne Einbeziehung der Berliner Forsten insgesamt 1.786 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte), darunter 975 Frauen und 811 Männer. Der Frauenanteil betrug demnach 54,6 % und hat sich gegenüber dem vorhergehenden Bericht (53,8 %) um 0,8 % erhöht.

Der Anteil von weiblichen Tarifbeschäftigten unter den Führungskräften liegt bei 44,7%, während hier der Anteil an Beamtinnen nur bei 32,9% liegt.

Im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) ist der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht um 0,6 % auf 47,2 % (2016) gestiegen (2000 = 26,1 %; 2002 = 29 %; 2004 = 31,7 %, 2006 = 36 %, 2008 = 38 %, 2010 = 39,8 %, 2012 = 44,0 % 2014 = 46,6 %), aber immer noch nicht paritätisch.

Im gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) sind die Frauen 2016 erheblich besser vertreten (59,1 %), der Anteil stieg im Vergleich zum Jahr 2014 (56,1 %) um 3 % (2000 = 39,1 %; 2002 = 42,4 %; 2004 = 45,3 %; 2006 = 49,2 %; 2008 = 45,9 %, 2010 = 49,5 %, 2012 55,3 %).

Im einfachen bzw. mittleren Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) liegt der Frauenanteil nach wie vor über dem Männeranteil, d.h. bei 59,2 % (2002 = 73,8 %; 2004 = 75 %; 2006 = 75,1 %; 2008 = 74,7 %; 2010 = 72,4 %, 2012 = 62,3 %, 2014 = 61,6 %), hat sich jedoch im Vergleich zum Jahr 2014 um 2,4 % reduziert.

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

Je höher die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ist, desto geringer ist der Frauenanteil.

In den Eingangsämtern (A 9 bzw. E9) des gehobenen Dienstes (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 leicht gesunken, wobei Frauen hier weiterhin stark überrepräsentiert sind. Bei der BesGr. A10/ EntgeltGr E10 ist er hingegen gestiegen und dadurch weiterhin sehr hoch. Bei den Eingangsämtern des höheren Dienstes (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) ist der Frauenanteil

leicht gefallen, aber dennoch weiterhin hoch. Die zahlenmäßige Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

A 9, E9	A10, E10	A13, E13
= 71,9 %	= 65,3 %	= 52,9 %
Zuvor 73,5 % (2012 = 71,5 %)	Zuvor 61,0 % (2012 = 66,0 %)	Zuvor 54,6 % (2012 = 55,6 %)
Differenz: 1,6 % niedriger	Differenz: 4,3 % höher	Differenz: 1,7 % niedriger

In den Endstufen des gehobenen und insbesondere des höheren Dienstes (Beamtinnen und Beamte der Besoldungsordnung A und Tarifbeschäftigte) sind die Frauen weiterhin zum Teil unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in der Endstufe des gehobenen Dienstes ist weiter gestiegen, in der Endstufe des höheren Dienstes ist er ebenso um 5,9 % gestiegen. Die nachfolgenden Zahlen zeigen dies:

A 13 "S", A 12, E 12	A 16, AT, E15Ü
= 48,2 %	= 32,7 %
zuvor 47,1 % (2012 = 41,3 %)	zuvor 26,8 % (2012 = 31,4 %)
Differenz: 1,1 % mehr	Differenz: 5,9 % mehr

Bei den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B und den Tarifbeschäftigten mit vergleichbaren Sonderverträgen stieg der Frauenanteil auf 32,1 % (2014 = 30,04 %, 2012 = 22,2 %; 2010 = 15,4 %; 2008 = 8,7 %). Die Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten wie folgt entwickelt:

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

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

Teilzeitquote aller Beschäftigten		
Jahr	insgesamt	davon Frauen
30.06.2004	13,2 %	60,4 %
30.06.2006	20,9 %	69,0 %
30.06.2008	23,1 %	64,9 %
30.06.2010	20,7 %	69,4 %
30.06.2012	22,7 %	74,4 %
30.06.2014	20,0 %	80,4 %
30.06.2016	23,5 %	78,5 %

Die Teilzeitquote ist insgesamt um 3,5 % gestiegen. Der Männeranteil hat sich von 19,6 % auf 21,5 % (2012 = 25,6 %) erhöht, somit verringert sich der Frauenanteil um 1,9 %.

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

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst 132 Stellenbesetzungen (2014 = 58) statt, davon entfielen 43,9% auf Frauen (2014 = 50 %).

Im gehobenen Dienst erfolgten 130 Stellenbesetzungen (2014 = 38) mit einem Frauenanteil von 54,6 % (2014 = 52,6 %).

Beförderungen/ Höhergruppierungen werden für diesen Bericht wieder für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte erhoben.

Von den insgesamt 96 durchgeführten Beförderungen/ Höhergruppierungen von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten (2014 = 82) entfielen 58 auf Frauen, d.h. 60,4 % (2014 = 82, entspricht 64,6 %).

Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei 21 Beförderungen/ Höhergruppierungen 60 % (2014 = 14, entspricht 51,9 %).

Im gehobenen Dienst, wo insgesamt 48 Beförderungen/ Höhergruppierungen durchgeführt wurden, betrug der Frauenanteil 64,6 % (2014 = 41; entspricht 63,4 %).

Im Bereich des mittleren Dienstes fanden im Berichtszeitraum insgesamt 13 Beförderungen/ Höhergruppierungen von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten statt, davon entfielen 6 auf Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46,2 % (2014 = 13, davon 92,3 % Frauenanteil).

3. Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in den abgefragten Leitungsfunktionen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt (AbtL/RefL/GrL) beträgt im höheren Dienst 40,2 % (2014: 39,8 %), im gehobenen Dienst 48,1 % (2014: 40,7 %).

Bei den nachgeordneten Behörden beträgt der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen (Amtsleitung/RefL/GrL) im höheren Dienst 50,0 %, im gehobenen Dienst 42,9 %.

Insgesamt sind die Frauen in den erfassten Leitungsbereichen der Senatsverwaltung auch weiterhin unterrepräsentiert.

Bei der Abteilungsleitung ergibt sich ein Frauenanteil von 30,8 % (vormals 8,3 %). 39,7 % der Refratsleitungen im höheren Dienst werden von Frauen wahrgenommen (vormals 43,9 %), im gehobenen Dienst zu 100 %. Bei den Gruppenleitungen ergibt sich ein Frauenanteil von 41,4 % (vormals 40,9 %) im höheren Dienst, im gehobenen Dienst beträgt er 46,2 % (vormals 36,0 %).

Die abgefragten Leitungskräfte nehmen Teilzeittätigkeit in Anspruch: bei den RefL im höheren Dienst 3,4 % (ausschließlich Frauen), bei den GrL im höheren Dienst 10,9 % (davon 77,8 % Frauen) und im gehobenen Dienst 11,5 % (ausschließlich Frauen).

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker, Gärtnerinnen und Gärtner, Fischwirte und Fischwirtinnen sowie Geomatiker und Geomatikerinnen aus.

Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2015	1	2
01.09.2016	2	2



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

1. Gärtnerinnen und Gärtner

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2015	1	1
01.09.2016	1	1

Im Berichtszeitraum standen 2 freie Ausbildungsplätze zur Verfügung. Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt i.d.R., eine auf 1 Jahr befristete Beschäftigung, die sowohl den weiblichen als auch männlichen Bewerbenden angeboten wird.

Fischwirtinnen und Fischwirte

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2015	0	1
01.09.2016	0	1

Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt i.d.R., eine auf 1 Jahr befristete Beschäftigung, die sowohl den weiblichen als auch männlichen Bewerbenden angeboten wird.

2. Geomatikerinnen und Geomatiker

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2015	2	0
01.09.2016	0	0

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

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Fachabteilungen organisieren vorrangig fachliche Themen, hausübergreifend werden vor allem außerfachliche Themen angeboten. Im Berichtszeitraum wurde 1.983 Mal an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen. Dabei kann die Zahl der Beschäftigten, die an Fortbildungen teilgenommen, nicht genau genannt werden. Tatsächlich hat nur ein Teil der Beschäftigten an mehreren Fortbildungen teilgenommen. Der Anteil der Frauen lag hier bei 61,6 % (vormals 67,1 %).

Frauen sind zwar in Führungspositionen unterrepräsentiert, bilden aber bei Führungskräfte-seminaren einen weitaus höheren Anteil als sie bei den Beschäftigtenzahlen vertreten sind.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Aufgrund der doch meist technischen Berufe der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt ist der Frauenanteil bei eingehenden Bewerbungen vergleichsweise niedrig. Dies kann durch die ausschreibenden Bereiche auch kaum beeinflusst werden. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum sind kaum noch Personalüberhangskräfte auf frei werdende Stellen zu verteilen, sodass die Instrumente der Frauenförderung hier effektiver greifen können. Auch aufgrund des vermehrten altersbedingten Ausscheidens kann neues Personal nach Maßgaben der Frauenförderung eingestellt werden.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt hat und wird auch weiterhin Personalentwicklungsmaßnahmen ergreifen und durchführen, um den Spielraum optimal ausnutzen zu können.

Dafür werden z. B. geeignete Kandidatinnen ermittelt und angesprochen. Nach Abstimmung der Entwicklungsinteressen und -möglichkeiten erfolgen die notwendigen Qualifikationen.

Konkret wurden folgende Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen:

- Übertragung von Führungsfunktionen (auch vorübergehend) – Job enrichment
- Übertragung höherwertiger Aufgaben (auch vorübergehend)
- Höherbewertung von Arbeitsgebieten
- Anstellung weiblicher Dienstkräfte (auch bzw. insbesondere aus dem Personalüberhang)
- Leitung von bzw. Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projektgruppen
- Fortbildungsmaßnahmen

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 796	978	54,5	298	150	50,3	96	58	60,4
darunter Teilzeit	419	329	78,5	28	15	53,6	8	8	100,0
Höherer Dienst*	688	323	46,9	132	58	43,9	35	21	60,0
B 5; AT 5 und höher	8	2	25,0	-			-		
B 4; AT 4	6	1	16,7	1	0	-	2	1	50,0
B 3; AT 3	4	1	25,0	1	1	100,0	1	0	-
B 2; AT 2	15	5	33,3	2	1	50,0	2	1	50,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	49	16	32,7	3	1	33,3	4	1	25,0
A 15; E 15	101	54	53,5	19	7	36,8	10	7	70,0
A 14; E 14	333	153	45,9	54	22	40,7	10	8	80,0
A 13; E 13 Ü, E 13	172	91	52,9	52	26	50,0	6	3	50,0
darunter Teilzeit	139	103	74,1	5	3	60,0	2	2	100,0
Gehobener Dienst**	848	501	59,1	130	71	54,6	48	31	64,6
darunter Teilzeit	214	174	81,3	18	9	50,0	6	6	100,0
Einf. und mittlerer Dienst***	260	154	59,2	36	21	58,3	13	6	46,2
darunter Teilzeit	66	52	78,8	5	3	60,0	-		

Laufbahngruppe/ Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung			Gruppenleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst*	14	3	21,4	60	23	38,3	128	53	41,4
B 5; AT 5 und höher	4	1	25,0	-			-		
B 4; AT 4	6	1	16,7	-			-		
B 3; AT 3	4	1	25,0	2	0	-	-		
B 2; AT 2	-			15	5	33,3	-		
A 16; AT 1; E 15 Ü	-			29	12	41,4	8	1	12,5
A 15; E 15	-			10	5	50,0	59	33	55,9
A 14; E 14	-			4	1	25,0	58	17	29,3
A 13; E 13 Ü, E 13	-			-			3	2	66,7
darunter Teilzeit	-			2	2	100,0	18	14	77,8
Gehobener Dienst	-			1	1	100,0	26	12	46,2
darunter Teilzeit	-			-			3	3	100,0

Leitungspositionen VLB, LDA, PflA, FiA, LuBB			
Laufbahngruppe / Einstufung	insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	25	12	48
darunter Teilzeit	-		
Höherer Dienst*	18	9	50
B 2	2	0	-
A 15; E 15; I a	9	5	55,6
A 14; E 14; I b	7	4	57,1
darunter Teilzeit	-		
Gehobener Dienst**	7	3	42,9
A 13S; A 12; E 12, II a gD	5	2	40
A 11; E 11; III	1	0	-
A 10; E 10; IV a	1	1	100
darunter Teilzeit	-		

IX. Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich Landeshauptkasse Berlin und Berliner Finanzämter

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Senatsverwaltung für Finanzen

In der **Senatsverwaltung für Finanzen** waren zum Stichtag 30.06.2016 524 Dienstkräfte beschäftigt, davon 306 Frauen (58%). 73 Dienstkräfte sind teilzeitbeschäftigt, davon 69 Frauen (95%).

155 Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte befinden sich im ggf. vergleichbaren zweiten Einstiegsamt bzw. oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 einschließlich der Staatssekretärin und des Staatssekretärs (ab BesGr. A 13/E 13 Ü/E 13), davon 77 Frauen (50%). Eine Unterrepräsentanz der Frauen bestand zum Stichtag in den Besoldungsgruppen B 5, B 3 und B 2, in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 16/E 15 Ü, AT 1 sowie in der Besoldungsgruppe A 15/E 15. In der Besoldungsgruppe B 4 konnte der Frauenanteil auf 50% (1 Frau) erhöht werden. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 14/E 14 beträgt 59% (33 Frauen). In der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 13/E 13 Ü/E 13 sind 73% der beschäftigten Dienstkräfte weiblich.

337 Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte befinden sich im ggf. vergleichbaren ersten Einstiegsamt bzw. oberhalb des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ab BesGr. A 9/E 9), davon 205 Frauen (61%). In der Laufbahngruppe 2 unterhalb des zweiten Einstiegsamtes sind 45 Frauen (beamtete Dienstkräfte sowie entsprechende Tarifbeschäftigte) teilzeitbeschäftigt (92%). In der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 13S/ A 12/ E 12 besteht eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen (49%).

Im ersten und im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 waren zum Stichtag 32 Dienstkräfte beschäftigt, davon 24 Frauen (75%). Teilzeitbeschäftigt sind davon 4 Frauen (100%).

Die **Landeshauptkasse Berlin** als nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Finanzen hat mit 76% aller Beschäftigten einen unverändert hohen Frauenanteil. Der fortlaufend vollzogene Personalabbau im Zuge der Einsparvorgaben hat sich auf die bisherige Beschäftigungsstruktur nicht nachteilig ausgewirkt. Die Aufgaben sind nur in der Funktion des Kassenleiters oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 zugeordnet. Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind insgesamt 20

Dienstkräfte tätig, davon 14 Frauen (70%). Die meisten Aufgaben sind der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt zugeordnet. Hier sind insgesamt 37 Dienstkräfte tätig. Der Frauenanteil beträgt 81% (30 Frauen).

Zentrales Personalüberhangmanagement

Im Personalüberhang der SenFin befinden sich zum Stichtag 157 Beschäftigte (EZeP/SenFin), davon 106 Frauen (67,5%). Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 befinden sich 5 Frauen (36%). Insgesamt 31 Frauen (62%) können dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet werden. Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 beträgt der Frauenanteil 77% (53 Frauen). In dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 befinden sich noch insgesamt 17 Frauen (71%).

Berliner Finanzämter

Bei den Beschäftigten der Berliner Finanzämter beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 67%. Damit sank dieser gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um einen Prozentpunkt.

In den Ämtern ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, in denen Frauen seit Jahren unterrepräsentiert sind, beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 47% (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2014: 44%). Die Unterrepräsentanzen in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 reduzierten sich leicht. So beträgt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 14/ E 14 50% und in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 13/ E 13 Ü, E 13 63%.

Zum Stichtag waren 1.137 Dienstkräfte, darunter 1.022 weibliche Dienstkräfte im Bereich der Berliner Finanzämter teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt bei 18% (Teilzeitquote zum Stichtag 30.06.2014: ebenfalls 18%). Dem Wunsch der Dienstkräfte nach individueller Arbeitszeitgestaltung wird auch in gehobenen und leitenden Positionen entsprochen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

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

Senatsverwaltung für Finanzen

Im Erhebungszeitraum vom 01.07.2014 – 30.06.2016 sind in der **Senatsverwaltung für Finanzen** insgesamt 25 Stellenbesetzungen vorge-

nommen worden. Davon wurden 18 Stellen mit Frauen besetzt.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 6 Stellenbesetzungen erfolgt. Drei Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (50%).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes wurden in der Laufbahngruppe 2 17 Stellen besetzt. Dreizehn Stellen sind mit Frauen besetzt worden (77%).

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 sind im Erhebungszeitraum zwei Stellen mit weiblichen Dienstkräften besetzt worden (100%).

Insgesamt 88 Beförderungen/Höhergruppierungen sind im Erhebungszeitraum in der Senatsverwaltung für Finanzen erfolgt. In den meisten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind mehr Frauen als Männer befördert/höhergruppiert worden.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 35 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen worden. Es wurden 17 Frauen befördert/höhergruppiert (49%).

44 Beförderungen/Höhergruppierungen sind unterhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 erfolgt. 33 Beamtinnen und Tarifbeschäftigte konnten hier befördert/höhergruppiert werden (75%).

Von insgesamt 9 Beförderungen/ Höhergruppierungen ab dem ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) sind 6 Beförderungen/Höhergruppierungen bei weiblichen Dienstkräften erfolgt (67%).

In der **Landeshauptkasse Berlin** sind im Berichtszeitraum keine Stellenbesetzungen erfolgt. Im genannten Zeitraum wurden sieben Beförderungen/Höhergruppierungen bei weiblichen Dienstkräften unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 vorgenommen (Frauenanteil: 100%).

Berliner Finanzämter

In den **Berliner Finanzämtern** sind im Erhebungszeitraum insgesamt 551 Stellenbesetzungen vorgenommen worden. Davon wurden 308 Stellen mit Frauen besetzt (56%).

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 32 Stellenbesetzungen erfolgt. Achtzehn Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (56%).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes wurden in der Laufbahngruppe 2 im Erhebungszeitraum 242 Stellen

besetzt. Hier konnten 124 Stellen mit Frauen besetzt werden (51%).

Ab dem ersten Einstiegsamt sind in der Laufbahngruppe 1 im Erhebungszeitraum 277 Stellen besetzt worden. Davon wurden 166 Stellen mit Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten besetzt (60%).

Insgesamt 726 Beförderungen/Höhergruppierungen sind im Erhebungszeitraum in den Berliner Finanzämtern erfolgt. Sowohl ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (31 Frauen, 57%) und ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (251 Frauen, 62%) als auch ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (188 Frauen, 71%) sind mehr Frauen als Männer befördert/höhergruppiert worden.

3. Leitungsfunktionen

Senatsverwaltung für Finanzen

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

Drei der fünf Abteilungen in der Senatsverwaltung für Finanzen werden von Männern geleitet. Die Abteilungsleitungspositionen der Abteilung VD sowie der Abteilung III werden jeweils von einer Frau wahrgenommen. Der Frauenanteil hat sich hier erhöht (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2014: 20%).

Von insgesamt 35 Referaten werden 14 Referate von Frauen geleitet (40%).

Auf der Koordinatorebene blieb der Frauenanteil unverändert bei 50%. In diesem Bereich nehmen zum Stichtag 21 Frauen eine Führungsfunktion wahr.

Die Funktion der Kassenleitung der **Landeshauptkasse Berlin** (BesGr. A 16) nimmt eine männliche Dienstkraft wahr. In der LHK hat ebenfalls eine männliche Dienstkraft die vorhandene Referatsleitungsfunktion übernommen. Die insgesamt zwei Gruppenleitungsfunktionen werden von weiblichen Dienstkräften wahrgenommen (100%).

Berliner Finanzämter

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

Lediglich 8 Einrichtungen - von insgesamt 23 Einrichtungen - werden von Frauen geleitet (35%, Frauenanteil).

enanteil zum Stichtag 30.06.2014: 30%). 97 Sachgebietsleiterinnen (53%) übten zum Stichtag eine Führungsfunktion aus. Der Frauenanteil konnte hier um 8% ggü. dem Stichtag 30.06.2014 erhöht werden.

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 werden insgesamt 123 Sachgebietsleitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen (52%).

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Frauenförderung

Senatsverwaltung für Finanzen einschl. LHK

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

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

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

Auch werden insbesondere für weibliche Dienstkräfte u.a. Fortbildungen zu den nachfolgenden Themen angeboten:

„Umgang mit Konflikten im Team und mit Führungskräften“,

„Worklife-Balance“,

„‘Ungutes Gefühl‘, Grenzüberschreitung und Gewalt im öffentlichen Raum: Ziehen Sie sich aus der Affäre!“.

In den genannten Seminaren können u.a. die für Führungsfunktionen notwendigen Schlüsselkompetenzen gestärkt werden.

Den Führungskräften ist das Inhouse-Seminar „Führen über Distanz“ angeboten worden. Aufgrund von Telearbeit sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Öfteren nicht vor Ort. Ziel dieses Seminars war es daher, das jeweilige Führungs- und Kommunikationsverhalten speziell auf diese besondere Form der Führungssituation auszurichten und effektive und effiziente Kommunikationsmethoden zu nutzen. In diesem Seminar haben auch weibliche Führungskräfte die Möglichkeit erhalten, sich über weitere

führungsrelevante Themen auszutauschen und sich besser zu vernetzen.

Ein weiteres Inhouse-Seminar zum Thema „familienbewusstes Führen“ ist für das IV. Quartal 2016 geplant mit dem Ziel, ein einheitliches Verständnis von den Anforderungen an ein familienbewusstes Führungsverhalten zu entwickeln und entsprechende Standards der Umsetzung zu definieren. Speziell die weiblichen Führungskräfte erhalten auch in diesem Seminar die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung.

Weiterhin können sich die weiblichen Führungskräfte in den bestehenden hausinternen Führungskräftezirkeln über führungsrelevante Themen austauschen, das eigene Führungsverhalten reflektieren sowie ggf. Vorgehens- und Verhaltensweisen für spezielle Führungssituationen erarbeiten.

Zudem haben geeignete weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte die Möglichkeit, an den vom Institut für Verwaltungsmanagement angebotenen Seminaren für Frauen in Führungspositionen teilzunehmen.

Individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen werden durch die jeweiligen direkten Führungskräfte in der Regel in den Jahresgesprächen vereinbart. Daneben werden vom Personalentwicklungsbereich individuelle Beratungsgespräche angeboten.

Dienstkräfte ab der Besoldungsgruppe A 12 bzw. der Entgeltgruppe E 11 erhalten im Führungskräfte-nachwuchs-Förderprogramm Kompetenz Plus (K+) die Möglichkeit, sich auf die künftige Führungsrolle vorzubereiten bzw. vorhandene Führungskompetenzen zu erweitern oder zu erarbeiten, ob eine Führungskarriere in Betracht kommen könnte. An einem internen Mentoring-Programm haben von Mai 2015 – Februar 2016 acht Führungsnachwuchskräfte – davon sechs Frauen – teilgenommen. In diesem Mentoring-Programm haben vor allem auch weibliche Führungsnachwuchskräfte die Möglichkeit erhalten, von erfahrenen Führungskräften zu lernen und die eigene Karriereentwicklung voranzubringen.

Die genannten internen Qualifizierungsangebote haben hauptsächlich das Ziel, die Unterrepräsentanz von weiblichen Dienstkräften im höheren Dienst weiter zu verringern.

Eine weibliche Dienstkraft nimmt derzeit am Aufstiegslehrgang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teil. Im III. Quartal 2016 werden zwei weitere Dienstkräfte mit dem genannten Aufstiegslehrgang beginnen (davon eine Frau).

Im Berichtszeitraum haben insgesamt sechs weibliche Dienstkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen und der Landeshauptkasse nach erfolgreicher Teilnahme an dem Aufstiegslehrgang für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 die entsprechende Befähigung erworben.

Drei weitere Beamtinnen oberhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 nehmen derzeit am o.g. Aufstiegslehrgang teil (Frauenanteil: 100%).

Den Verwaltungslehrgang II, in dem tariflich Beschäftigten entsprechende Fachkenntnisse und Methoden für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes vermittelt werden, haben im Berichtszeitraum zwei weibliche Dienstkräfte erfolgreich abgeschlossen. Ab dem dritten Quartal 2016 werden insgesamt drei Dienstkräfte den Verwaltungslehrgang II absolvieren (Frauenanteil: 100%).

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

Berliner Finanzämter

In den Berliner Finanzämtern wird ein familienbewusstes Arbeitsklima mit diversen Teilzeitmodellen angeboten. Steuer- und Finanzanwörter/innen, Steuersekretärinnen und -sekretäre auf Probe, Steuerinspektor/inn/en auf Probe sowie Regierungsrätinnen und -räte auf Probe finden attraktive Arbeitsaufgaben in generationsübergreifenden Teams. Der Frauenanteil bei den Anwärtinnen und Anwärtern der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt beträgt im Berichtszeitraum 60% und ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 46,5%. Bei den Beamtinnen und Beamten auf Probe liegt der Frauenanteil in jeder Laufbahn bei mindestens 50%.

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

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

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

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

Parallel dazu werden zielgruppengerechte Inhouse-Schulungen (u. a. Deeskalationstrainings, teambildende Maßnahmen) angeboten.

Weibliche Dienstkräfte werden im Allgemeinen Informationssystem der Berliner Finanzämter besonders auf Fortbildungen aufmerksam gemacht, die die Verwaltungsakademie Berlin speziell für die Belange von Frauen konzipiert hat, u. a.:

„Führungsstrategien für Frauen in Führungspositionen“,

„Rhetorik für Frauen“ (Grundlagen, Vertiefung und Trainingstage),

Videotraining für Frauen (z. B. „Was tun bei Lampenfieber und Redeblockaden?“ und „Selbstbild / Fremdbild. Wie wirke ich auf andere? - Intensivtraining für Frauen zur Körpersprache“).

Es werden Vorbereitungstrainings für Führungsnachwuchskräfte (FK-Pool) ab der Besoldungsgruppe A 11 bzw. der Entgeltgruppe E 10 angeboten. Dienstkräfte können sich hier auf die künftige Führungsrolle als Sachgebietsleiter/in eines Berliner Finanzamts vorbereiten und vorhandene Führungskompetenzen erweitern. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 33 Dienstkräfte ein solches Vorbereitungstraining absolviert, davon 19 Frauen.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 20 Dienstkräfte (davon 4 Frauen) der Berliner Finanzämter nach erfolgreicher Teilnahme an einem Aufstiegsverfahren für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 die entsprechende Befähigung erworben.

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

Senatsverwaltung für Finanzen

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	524	306	58,4	25	18	72,0	88	56	63,6
<i>darunter Teilzeit</i>	73	69	94,5	-			12	11	91,7
Höherer Dienst	155	77	49,7	6	3	50,0	35	17	48,6
B 5; AT 5 und höher	5	2	40,0	-			1	1	100,0
B 4; AT 4	2	1	50,0	-			2	1	50,0
B 3; AT 3	4	-	-	-			-		
B 2; AT 2	12	4	33,3	-			7	3	42,9
A 16; AT 1; E 15 Ü	21	10	47,6	-			10	5	50,0
A 15; E 15	40	16	40,0	2	1	50,0	9	4	44,4
A 14; E 14	56	33	58,9	2	1	50,0	6	3	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	15	11	73,3	2	1	50,0	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	20	20	100,0	-	-	-	4	4	100,0
Gehobener Dienst	337	205	60,8	17	13	76,5	44	33	75,0
<i>darunter Teilzeit</i>	49	45	91,8	-			7	6	85,7
Einf. / mittlerer Dienst	32	24	75,0	2	2	100,0	9	6	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	4	4	100,0	-			1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	2	33,3	35	14	40,0
B 5; AT 5 und höher	3	1	33,3	-		
B 4; AT 4	2	1	50,0	-		
B 3; AT 3	1	-	-	3	-	-
B 2; AT 2				11	3	27,3
A 16; AT 1; E 15 Ü				18	9	50,0
A 15; E 15				3	2	66,7
A 14; E 14				-		
A 13; E 13 Ü, E 13				-		
<i>darunter Teilzeit</i>				2	2	100,0

¹ am 30. Juni 2016; ² Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016

Landeshauptkasse

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Beförderung/Höhergruppierung ²			Abteilungsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	58	44	75,9	7	7	100,0			
<i>darunter Teilzeit</i>	12	10	83,3	1	1	100,0			
Höherer Dienst	1	-	-	-			1	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	1	-	-	-			1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-			-			-		
Gehobener Dienst	20	14	70,0	6	6	100,0			
<i>darunter Teilzeit</i>	2	2	100,0	-	-	-			
Einf. / mittlerer Dienst	37	30	81,1	1	1	100,0			
<i>darunter Teilzeit</i>	10	8	80,0	1	1	100,0			

¹ im Juni 2016; ² Berichtszeitraum: Juli 2014 bis Juni 2016

Finanzämter

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2016			Stellenbesetzung ¹ 1.7.2014 - 30.6.2016			Befördg./Höhergruppierung ² 1.7.2014 - 30.6.2016		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	6 414	4 281	66,7	551	308	55,9	726	470	64,7
<i>darunter Teilzeit</i>	1 137	1 022	89,9	11	11	100,0	109	104	95,4
Höherer Dienst	208	98	47,1	32	18	56,3	54	31	57,4
A 16, A 16Z; AT 1; E 15 Ü	23	8	34,8	1	1	100,0	10	5	50,0
A 15; E 15	51	15	29,4	1	-	-	15	7	46,7
A 14; E 14	74	37	50,0	1	-	-	29	19	65,5
A 13; E 13 Ü, E 13	60	38	63,3	29	17	58,6	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	36	33	91,7	5	5	100,0	13	12	92,3
Gehobener Dienst	3 144	1 898	60,4	242	124	51,2	406	251	61,8
A 13S; E 13 gD ²	255	97	38,0	-	-	-	37	20	54,1
A 12; E 12;	541	265	49,0	3	3	100,0	80	49	61,3
A 11; E 11	846	531	62,8	5	3	60,0	120	74	61,7
A 10; E 10	699	503	72,0	1	1	100,0	123	76	61,8
A 9; E 9	803	522	65,0	233	117	50,2	46	32	69,6
<i>darunter Teilzeit</i>	546	467	85,5	1	1	100,0	47	45	95,7
Einf./mittlerer Dienst	3 062	2 285	74,6	277	166	59,9	266	188	70,7
<i>darunter Teilzeit</i>	555	522	94,1	5	5	100,0	49	47	95,9

¹ Externe Fest-Einstellungen, Übernahme von Laufbahnabsolvent/inn/en, Versetzungen;

² Die Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten wurden in ihrer zukünftigen Laufbahn erfasst.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungsfunktionen am 30. Juni 2016					
	Amtsleiter/-innen			Sachgebietsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	23	8	34,8	183	97	53,0
A 16, A 16Z; AT 1; E 15 Ü	23	8	34,8	-	-	-
A 15; E 15	-	-	-	51	15	29,4
A 14; E 14	-	-	-	73	36	49,3
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	59	38	64,4
<i>darunter Teilzeit</i>	2	2	100,0	36	33	91,7
Gehobener Dienst	-	-	-	236	123	52,1
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	34	30	88,2

¹ ohne Altersteilzeit in der Freizeitphase

A 13 S ist eingefügt

² Beschäftigte mit der Bes.Gr. A 13S waren 2014 bei den Beschäftigten mit der Bes.Gr. A 12 mit aufgeführt.

Personal in Ausbildung (öffentlich-rechtlich) am 30.06.2016	einf./mittl. Dienst			gehobener Dienst		
	insgesamt	dar. Frauen		insgesamt	dar. Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Anwartschaft/Aufstieg	273	164	60,1	372	173	46,5
Steueranwärter/-in	273	164	60,1	-	-	-
Finanzanwärter/-in	-	-	-	372	173	46,5
Aufstiegsbeamter/-in	-	-	-	20	4	20,0

X. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) einschließlich des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) beschäftigt zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 397 Dienstkräfte (ohne Senatorin, Staatssekretärin und Staatssekretär), davon 262 weibliche und 135 männliche Dienstkräfte. Damit liegt der Frauenanteil insgesamt bei 66 %. Im Vergleich zum letzten Stichtag 30.06.2014 hat sich die Beschäftigtenzahl um 3 Mitarbeiterinnen erhöht bzw. um 7 Mitarbeiter verringert. Somit ist ein Anstieg des Frauenanteils um 1,4 Prozentpunkte zu verzeichnen. Nach wie vor liegt sowohl bei den Beamtinnen/Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten der Frauenanteil deutlich über 50 %.

Bei der gemeinsamen Betrachtung der Beschäftigtenzahlen, gegliedert nach Laufbahngruppen, sind die Frauen zum Stichtag 30.06.2016 in keiner Laufbahngruppe unterrepräsentiert. Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil im einfachen/mittleren Dienst um 0,7 Prozentpunkte auf 89,5 % leicht gesunken ist, im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil um 1,5 Prozentpunkte auf 62,8 % und im höheren Dienst um 4,3 Prozentpunkte auf 55,3 % erhöht. Die Darstellung getrennt nach Beamtinnen / Beamten und Tarifbeschäftigten ergibt jedoch, dass sich die Anzahl der Frauen bei den Beamtinnen im gehobenen Dienst verringert, dagegen im höheren Dienst erhöht hat. Bei den Tarifbeschäftigten hat sich die Anzahl der Frauen im gehobenen Dienst erhöht und im höheren Dienst verringert.

In den BesGr. A 14 sowie A 16 liegen weiterhin Unterrepräsentanzen von Frauen vor. Allerdings konnte deren Anteil in der BesGr. A 14 im Vergleich zum Stichtag 30.06.2014 von 19 % um 22,2 Prozentpunkte auf 41,2 % erhöht werden. In der BesGr. A 16 sind weiterhin keine Frauen vertreten. Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen nur bei den außertariflichen Entgeltgruppen AT 2 und AT 5 unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst in der BesGr. A 13 S ist der Frauenanteil um 11,1 Prozentpunkte auf 33,3 % gesunken. In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist auch weiterhin eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Im einfachen/mittleren Dienst ist in keiner Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden.

Von den 397 Beschäftigten waren zum 30.06.2016 80 Dienstkräfte, darunter 69 Frauen und 11 Männer teilzeitbeschäftigt (Frauenanteil 86,3 %). Der Prozentsatz des Frauenanteils hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 0,4 Prozentpunkte erhöht. Im höheren Dienst sind insgesamt 15 Dienstkräfte in Teilzeitbeschäftigung tätig. Hier liegt der Frauenanteil bei 73,3 % (11 Frauen/4 Männer). Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 50 Teilzeitbeschäftigten 43 Frauen (Frauenanteil 86 %) tätig. Im einfachen/mittleren Dienst sind 15 teilzeitbeschäftigte Frauen tätig (Frauenanteil 100,0 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 137 Anträge auf Arbeitszeitreduzierung genehmigt. Hierbei bleibt festzustellen, dass allen eingegangenen Anträgen entsprochen werden konnte. Unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Dienstkräfte wurden erneut vielfältige Arbeitszeitmodelle angeboten und verwirklicht. Insgesamt wurden 125 Anträge von Frauen gestellt (Anteil 91,2 %). Im höheren Dienst wurde mit 22 Anträgen die geringste Anzahl von Anträgen gestellt. Hierunter kamen 17 Anträge von Frauen und 5 Anträge von Männern (Frauenanteil 77,3 %). Im gehobenen Dienst stellten 84 Frauen und 7 Männer Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen (Frauenanteil 92,3 %). Insgesamt 24 Dienstkräfte des einfachen/mittleren Dienstes wurde der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung gewährt. Diese gingen allesamt von Frauen ein.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von den insgesamt 156 Stellenbesetzungen im höheren, gehobenen und einfachen/mittleren Dienst erfolgten 112 Besetzungen mit Frauen (Frauenanteil 71,8 %). Davon wurden 13 Stellen mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt. Darunter 6 Frauen des höheren, 6 Frauen des gehobenen und 1 Frau des einfachen/mittleren Dienstes.

Im höheren Dienst wurden 41 Frauen von 56 Stellenbesetzungen berücksichtigt (Frauenanteil 73,2 %). Im gehobenen Dienst wurden von insgesamt 80 Stellenbesetzungen 54 Frauen (Frauenanteil 67,5 %) sowie im einfachen/mittleren Dienst 17 Frauen von insgesamt 20 Stellenbesetzungen ausgewählt (Frauenanteil 85 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 35 Frauen und 18 Männer befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil der Beförderungen und Höhergruppierungen 66 %). Darunter befand sich 1 Frau in Teilzeitbeschäftigung (im gehobenen Dienst). Im höheren Dienst wurden 11 Frauen und 5 Männer befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil 68,8 %). Im gehobenen Dienst wurden bei insges. 34 Beförderungen/Höhergruppierungen 21 Frauen und 13 Männer berücksichtigt (Frauenanteil 61,8 %). 3 Frauen wurden im einfachen/mittleren Dienst befördert oder höhergruppiert (Frauenanteil 100 %). Hier bleibt festzustellen, dass in sämtlichen Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen, mit Ausnahme der BesGr.

A 11/EG 11 und BesGr. A 15/EG 15, mehr Frauen als Männer bzw. gleich viele Frauen und Männer berücksichtigt wurden.

3. Leitungsfunktionen

Das von der Senatsverwaltung im 12. LGG-Bericht gesetzte Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, konnte auf Referatsleitungs- und Gruppenleitungsebene erreicht werden.

Von den Abteilungsleitungen in der Senatsverwaltung wurden am Stichtag 30.06.2016 2 Positionen von Frauen sowie 2 Positionen von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil lag somit bei 50 %.

Bei den Referatsleitungen in der Hauptverwaltung konnte der Frauenanteil von 60 % auf 66,7 % erhöht werden. Auf dieser Ebene waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 15 Dienstkräfte tätig, darunter 10 Frauen und 5 Männer.

Auf der Gruppenleitungsebene konnte ebenfalls eine leichte Erhöhung des Frauenanteils erzielt werden. Im Vergleich zum letzten LGG-Bericht stieg der Frauenanteil von 44 % auf 45,8 %. Von insgesamt 24 Gruppenleitungspositionen waren am Stichtag 11 mit Frauen und 13 mit Männern belegt.

In der Senatsverwaltung sind im höheren Dienst von insgesamt 35 besetzten Leitungsstellen 20 mit Frauen und 15 mit Männern besetzt (Frauenanteil 57,1 %). Hier ist der Frauenanteil zum vorherigen Bericht minimal um 1,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen im gehobenen Dienst wird mit 37,5 % erneut nicht erreicht. Hier konnte aber eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils zum vorherigen Bericht um 8,9 Prozentpunkte erreicht werden.

Die Position der/des Direktorin/Direktors des LAGetSi ist mit einem Mann besetzt, so dass hier keine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden konnte. Auf Referatsleitungsebene sind Frauen auch weiterhin unterrepräsentiert. Jedoch konnte der Frauenan-

teil von 36,4 % auf 44,4 % (4 Frauen/5 Männer) erhöht werden. Im LAGetSi gibt es keine Gruppenleitungspositionen. 2 Leitungsstellen im gehobenen Dienst sind wie im vorherigen Berichtszeitraum auch weiterhin mit 2 Frauen besetzt. Im höheren Dienst werden von den 8 Leitungsstellen 2 von Frauen und 6 von Männern wahrgenommen (Frauenanteil 25 %). Hier konnte eine weitere Erhöhung um 5 Prozentpunkte erreicht werden.

Um das Gleichgewicht auf der Abteilungs- und Referatsleitungsebene zu halten bzw. den Frauenanteil auf der Gruppenleitungsebene zu erhöhen, wird die Senatsverwaltung auch weiterhin bei der Besetzung von Führungspositionen die Bewerbung von Frauen aktiv unterstützen. Es werden auch weiterhin strukturierte Auswahlverfahren stattfinden. Damit wird sichergestellt, dass die Auswahlverfahren auch im Sinne der Frauenförderung objektiv, nachvollziehbar und begründet durchgeführt werden, der Leistungsgrundsatz Beachtung findet und die Auswahlverfahren im Ergebnis jederzeit rechtlich überprüfbar sind.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Im aktuellen Zeitraum erfolgten in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen insgesamt 667 Anmeldungen für Fortbildungsveranstaltungen (davon 490 von Frauen und 177 von Männern). 570 Anträge wurden durch den Fortbildungsträger bewilligt (Frauenanteil 72,1 %). Letztendlich besuchten 458 Dienstkräfte Fortbildungsveranstaltungen, davon waren 336 Frauen und 122 Männer (Frauenanteil 73,4 %).

Im LAGetSi gab es 542 Anmeldungen für Fortbildungsveranstaltungen (davon 340 von Frauen und 202 von Männern). Durch den Fortbildungsträger wurden 514 Bewilligungen bzw. Zulassungen ausgesprochen (Frauenanteil 63,4 %). Teilgenommen haben an den Veranstaltungen letztendlich 324 Frauen und 186 Männer (Frauenanteil 63,5 %).

Das der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nachgeordnete LAGetSi ist Ausbildungsbehörde der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig technischer Dienst Arbeitsschutz. Der Ausbildungsbedarf dieser Fachlaufbahn orientiert sich an der Fluktuationsprognose im LAGetSi. Am 30.06.2016 waren acht Ausbildungspositionen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit 7 Frauen und 1 Mann (Frauenanteil 87,5 %) sowie drei Ausbildungspositionen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit 3 Frauen besetzt (Frauenanteil 100 %).

Die Senatsverwaltung bildet in keinem Beruf nach dem BBiG aus. Für die Auszubildenden der SenInnSport für den Beruf Verwaltungsfachange-

stellte/ Verwaltungsfachangestellter werden Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt.

Hervorzuheben ist auch, dass die SenArbIntFrau für Beamtinnen und Beamte auf Probe der SenInnSport Praktikumsplätze anbietet und sich damit intensiv an der Ausbildung beteiligt. Des Weiteren werden in erheblichem Umfang Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für Pflichtpraktika von Studierenden in der SenArbIntFrau vermittelt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die SenArbIntFrau verfolgt ein strategisches Personalentwicklungskonzept, das aufgrund der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere im Laufbahngesetz (LfbG) im Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und den Empfehlungen in den „Landesweiten Leitlinien der Personalentwicklung“ in der „Dienstvereinbarung Förderung einer gesundheitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung (DV Förderung) zwischen der Dienststelle und dem Personalrat verankert ist.

Die letzte dienststelleninterne Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (MAB) in den Jahren 2014/2015 ergab im Allgemeinen, dass der Zufriedenheitsgrad der Frauen mit 61% nur knapp hinter dem Zufriedenheitsgrad der Männer mit 62% und auch dem aller Teilnehmenden an der MAB mit ebenfalls 62 % liegt. Auch die vergleichende Beachtung über alle 45 Fragenkomplexe ergab nur in folgenden drei Fällen eine nennenswerte Abweichung:

Fragestellungen mit Abweichungen > 10%	Frauen	Männer
Ich bin insgesamt mit den Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zufrieden	68%	57%
Ich werde im Hinblick auf die Erledigung meiner Aufgaben zeitnah informiert.	60%	71%
Ich erhalte für meine Arbeit die Wertschätzung, die ich erwarte von meinem Kolleginnen- und Kollegenkreis.	73%	85%

Hinweise auf Benachteiligungen und konkreten Wünsche zur Verbesserung der Situation wurden im Rahmen der Befragung nicht vermittelt. Vor diesem Hintergrund wurden im Hinblick der Folgemaßnahmen neben den bereits laufenden Aktivitäten zur Frauenförderung keine neuen Vorhaben geplant.

Eine dieser bereits seit Jahren laufenden Maßnahmen ist das dienststellenintern angebotene Führungskräfteförderprogramm, „KompetenzPLUS (K+)“. Dieses Potentialanalyse-, Qualifizierungs- und Begleitangebot besteht seit 2003 und wurde bereits von zahlreichen Führungs- und Führungsnachwuchskräften wahrgenommen, die inzwischen auf viele Behörden des Landes Berlin verteilt sind. Alle Teilnehmenden werden in das K+ Netzwerk aufgenommen und haben Gelegenheit jährlich in sogenannten K+ Standortgesprächen (Einzelgespräche mit der Personalentwicklungsberaterin) den jeweils individuellen Stand der erworbenen Leitungs- und Führungskompetenzen zu ermitteln und die persönliche Entwicklungsplanung entsprechend anzupassen. K+ wird inzwischen in dreizehn Behörden mit landesweit ca. 350 Teilnehmenden durchgeführt; so dass durch das K+-Netzwerk ein breiter behördenübergreifender Erfahrungsaustausch ermöglicht wird.

Dieses Förderprogramm bereitet gezielt auf Führungsaufgaben bzw. höhere Führungsanforderungen vor, so dass mittelfristig die Chance erhöht wird, einer erneuten Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen in höherwertigen Führungsfunktionen entgegenzuwirken. Aktuell sind in der SenArbIntFrau 32 Mitglieder im K+ Netzwerk aktiv – davon 50 % Frauen. Im Jahr 2014 lief in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales eine Potentialanalysestaffel mit 16 Teilnehmenden - 8 aus der SenArbIntFrau – davon 3 Frauen. Zurzeit läuft die Planung für eine neue Staffel, die wieder in Kooperation mit SenGesSoz durchgeführt wird. Aus der SenArbIntFrau werden voraussichtlich damit 6 Frauen und 2 Männer neu ins K+ Programm einsteigen.

Die SenArbIntFrau hatte sich für die Jahre 2013 und 2014 folgende aktuelle Maßnahme im Frauenförderplan vorgenommen: „Markt der Möglichkeiten zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen der SenArbIntFrau“ ist eine Informationsinitiative mit den Zielen, Frauen über die Möglichkeiten der Qualifizierung und die entsprechenden Begleitangebote zu informieren, interessierte Frauen zu identifizieren und diesen Personenkreis auf Wunsch gezielt zu unterstützen. Aus dieser Initiative heraus hat sich u.a. ein Frauennetzwerk gebildet (Frauen für Frauen F3 mit 33 Teilnehmerinnen), das nach einem Startworkshop im November 2014 im regelmäßigen Austausch ist.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	264	184	69,7	124	96	77,4	27	19	70,4
<i>darunter Teilzeit</i>	53	47	88,7	13	12	92,3	-	-	-
Höherer Dienst	86	48	55,8	49	39	79,6	13	9	69,2
B 5; AT 5 und höher	2	-	-	1	-	-	1	-	-
B 4; AT 4	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
B 3; AT 3	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	5	1	20,0	1	1	100,0	-	-	-
A 15; E 15	16	10	62,5	5	1	20,0	2	-	-
A 14; E 14	38	21	55,3	12	10	83,3	6	6	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	22	13	59,1	28	25	89,3	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	12	10	83,3	6	6	100,0	-	-	-
Gehobener Dienst	130	91	70,0	56	41	73,2	12	8	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	30	26	86,7	6	5	83,3	-	-	-
Einf. / mittlerer Dienst	48	45	93,8	19	16	84,2	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	11	11	100,0	1	1	100,0	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹			Gruppenleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	4	2	50,0	15	10	66,7	16	8	50,0
B 5; AT 5 und höher	2	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	2	2	100,0	1	1	100,0	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	4	1	25,0	-	-	-
A 15; E 15	-	-	-	6	5	83,3	6	4	66,7
A 14; E 14	-	-	-	3	2	66,7	9	3	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	3	2	66,7

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LaGetSi)

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	133	78	58,6	32	16	50,0	26	16	61,5
<i>darunter Teilzeit</i>	27	22	81,5	1	1	100,0	1	1	100,0
Höherer Dienst	17	9	52,9	7	2	28,6	3	2	66,7
B 2; AT 2	1	-	-	1	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
A 15; E 15	4	2	50,0	2	-	-	2	1	50,0
A 14; E 14	8	3	37,5	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	4	4	100,0	3	1	33,3	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	88	46	52,3	24	13	54,2	22	13	59,1
<i>darunter Teilzeit</i>	20	17	85,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	28	23	82,1	1	1	100,0	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	4	4	100,0	-	-	-	-	-	-

Einstufung	Einrichtungs-/Abteilungsleitung ¹			übrige Leitung ^{1,3}		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	1	-	-	7	2	28,6
B 2; AT 2	1	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15	-	-	-	3	2	66,7
A 14; E 14	-	-	-	4	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	-	-

¹ im Juni 2016; ² im Berichtszeitraum vom 1.7.2014 - 30.6.2016; ³ Referats- und Gruppenleitung

XI. Rechnungshof von Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Am Erhebungsstichtag verzeichnete der Rechnungshof von Berlin 214 Beschäftigte insgesamt (30.06.2014 waren es 221). Von der Fluktuation waren überwiegend Männer betroffen, so dass sich der Anteil der Frauen um 1,2 Prozentpunkte auf nunmehr 64,5 v. H. erhöhte.

Unterrepräsentanzen bestehen nur in **zwei** Bezahlgruppen des ehem. höheren Dienstes (Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt). Konkret in den Besoldungsgruppen A 16 und A 13/E 13. Der Anteil der Frauen in BesGr.A 14/ E 14 konnte von 53,8 v. H. auf 54,2 v. H. erhöht werden. Damit setzt sich die positive Entwicklung der letzten Jahre fort, insbesondere im höheren Dienst den Frauenanteil zu stärken. Dieser stieg von 46,9 v. H. auf 48,1 v. H. bzw. absolut von 23 auf 25 Frauen.

Im Berichtszeitraum war der Anteil weiblicher Beschäftigter an den Teilzeitbeschäftigten nach wie vor überdurchschnittlich hoch, auch wenn er im Berichtszeitraum von 85,7 v. H. auf 81,6 v. H. leicht gesunken ist. Allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, -verlängerung oder -änderung wurde ausnahmslos zugestimmt, auch denen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern des höheren Dienstes bzw. in Führungspositionen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von 26 ausgeschriebenen Stellen insgesamt konnten im Rahmen der Bestenauslese 15 mit Frauen besetzt werden. Darunter wurden die ausgeschriebenen Stellen des höheren Dienstes zu 60 v. H. mit Frauen besetzt (absolut 6 von 10 Stellen). Die Bilanz bei der Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen/Höhergruppierungen ist sehr positiv. Insgesamt betrug der Anteil der hierbei berücksichtigten Frauen 66,7 v. H., davon in der Laufbahn des höheren Dienstes 100 v. H. In absoluten Zahlen ausgedrückt heißt das: Unter den insgesamt 9 Personen, die befördert bzw. höhergruppiert wurden, waren 6 Frauen, davon 5 Frauen im höheren Dienst.

3. Leitungsfunktionen

In der Erhebung sind als Leitungsfunktionen die Abteilungsleitung, die Referatsleitung sowie die Gruppenleitung ausgewiesen. Das Kollegium wies am Erhebungsstichtag eine paritätische Zusammensetzung auf (3 Männer, 3 Frauen).

Das ohnehin gute Niveau des Frauenanteils auf der Ebene der Referatsleitung konnte von 40 v. H. auf sehr gute 53,3 v. H. erhöht werden.

Auch auf der Ebene der Gruppenleitung wurde der Anteil der Frauen weiterhin zielstrebig erhöht. Er beträgt derzeit 58,6 v. H., das ist eine erneute Steigerung um fast 4 Prozentpunkte.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Rechnungshof von Berlin ist keine Ausbildungsbehörde. Das starke Interesse der weiblichen Beschäftigten, sich im Rahmen der Personalentwicklung fort- und weiterzubilden, hielt auch im Berichtszeitraum an. Sämtliche Anträge auf Fortbildung sind bewilligt worden.

Im Berichtszeitraum wurden für den Aufstiegslehrgang zum 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 insgesamt drei Beamte/innen (nur Frauen) zugelassen. Diese Weiterbildung ist besonders geeignet, das berufliche Fortkommen der betreffenden Frauen zu fördern.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Maßnahmen zur Frauenförderung werden entsprechend des Frauenförderplans sukzessiv vollinhaltlich umgesetzt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	214	138	64,5	26	15	57,7	9	6	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	49	40	81,6	3	2	66,7	3	3	100,0
Höherer Dienst	52	25	48,1	10	6	60,0	5	5	100,0
B 5; AT 5 und höher	2	1	50,0	1	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	4	2	50,0	-	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	9	4	44,4	1	1	100,0	2	2	100,0
A 15; E 15	6	3	50,0	2	2	100,0	-	-	-
A 14; E 14	24	13	54,2	1	1	100,0	2	2	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	7	2	28,6	5	2	40,0	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	12	6	50,0	-	-	-	2	2	100,0
Gehobener Dienst	148	103	69,6	14	7	50,0	4	1	25,0
<i>darunter Teilzeit</i>	29	26	89,7	3	2	66,7	1	1	100,0
Einf. / mittlerer Dienst	14	10	71,4	2	2	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	8	8	100,0	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹			Gruppenleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	3	50,0	15	7	46,7	24	12	50,0
B 5; AT 5 und höher	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	4	2	50,0	-	-	-	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	9	4	44,4	-	-	-
A 15; E 15	-	-	-	6	3	50,0	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-	-	-	-	22	12	54,5
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	2	0	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	4	1	25,0	6	3	50,0

¹ am 30. Juni.2016; ² Berichtszeitraum: 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2016

XII. Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Bei der BlnBDI waren am 30. Juni 2016 insgesamt 40 Beschäftigte tätig, davon 26 Frauen (Gesamt-Frauenquote 65,0 %).

Es gab im Berichtszeitraum 11 Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen, davon 9 Frauen (81,8 %):

- im höheren Dienst 5 Frauen und 2 Männer,
- im gehobenen Dienst 3 Frauen und
- im mittleren Dienst 1 Frau.

Alle 11 Anträge wurden von der Dienststelle bewilligt.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Es wurden im Berichtszeitraum 5 Stellenbesetzungen vorgenommen, davon 4 Frauen (80,0 %). Dadurch hat sich die Gesamt-Frauenquote von 60,5 weiter auf 65,0 % verbessert.

Es wurden im Berichtszeitraum 14 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen, davon 10 Frauen (71,4 %):

- im höheren Dienst 7 Frauen und 3 Männer,
- im gehobenen Dienst 1 Frau und 1 Mann und
- im mittleren Dienst 2 Frauen.

3. Leitungsfunktionen

Die Leitung besteht aus 1 Dienststellenleiterin und 3 Abteilungsleitungen (1 Frau und 2 Männer). Alle sind im höheren Dienst tätig. Die Frauenquote konnte durch die Besetzung der freien Stelle der Dienststellenleitung mit einer Frau deutlich verbessert werden. Sie stieg von 40,0 auf 50 %.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die BlnBDI bildet nicht selber aus. Es gibt aber jeweils einen Platz für Auszubildende, Regierungsinspektoren und Regierungsräte (auf Probe) von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Außerdem

gibt es noch zwei Plätze für die Ausbildung von Rechtsreferendaren des Kammergerichts. Alle Plätze sind regelmäßig besetzt.

Es wurden insgesamt 128 Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung beantragt; davon 83 Frauen (65,0 %). Alle Beantragungen wurden von der Dienststelle bewilligt und zur Teilnahme zugelassen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Frauenförderplan vom Juni 2013 wurde zum Januar 2016 fortgeschrieben und ist zum Februar 2017 neu zu erstellen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Befördg./Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	40	26	65,0	5	4	80,0	14	10	71,4
<i>darunter Teilzeit</i>	11	9	81,8	-			-		
Höherer Dienst*	23	14	60,9	4	3	75,0	10	7	70,0
B 5; AT 5 und höher	1	1	100,0	1	1	100,0	-		
B 4; AT 4	-			-			-		
B 3; AT 3	-			-			-		
B 2; AT 2	3	1	33,3	-			2	1	50,0
A 16; AT 1; E 15 Ü	1	1	100,0	-			-		
A 15; E 15; I a	8	5	62,5	-			4	3	75,0
A 14; E 14; I b	7	4	57,1	-			4	3	75,0
A 13; E 13 Ü, E 13; II a	3	2	66,7	3	2	66,7	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	7	5	71,4	-			-		
Gehobener Dienst**	14	9	64,3	-			4	3	75,0
<i>darunter Teilzeit</i>	3	3	100,0	-			-		
Einf. und mittlerer Dienst***	3	3	100,0	1	1	100,0	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	1	1	100,0	-			-		

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst*	4	2	50,0	6	3	50,0
B 5; AT 5 und höher	1	1	100,0	-		
B 4; AT 4	-			-		
B 3; AT 3	-			-		
B 2; AT 2	3	1	33,3	-		
A 16; AT 1; E 15 Ü	-			-		
A 15; E 15	-			6	3	50,0
A 14; E 14	-			-		
A 13; E 13 Ü, E 13	-			-		
<i>darunter Teilzeit</i>	-			-		

¹ 30.06.2016; ² vom 1.7.2014 - 30.06.2016

XIII. Landesbeauftragter für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beim Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (LStU) waren am 30. Juni 2016 insgesamt 10 Beschäftigte tätig, von denen 6 weiblich waren (Gesamt-Frauenquote 60 %).

Im Berichtszeitraum arbeiteten 2 Beschäftigte in Teilzeit. Beide sind im gehobenen Dienst tätig und weiblich.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum gab es keine Höhergruppierungen.

3. Leitungsfunktionen

Die Behördenleitung nehmen 2 Männer wahr (Landesbeauftragter und Stellvertreter). Weitere Hierarchieebenen sind nicht vorhanden.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der LStU bildet nicht selbst aus.

Im Berichtszeitraum wurden von 6 Frauen 8 Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung (Frauenquote 100 %) beantragt. Alle Weiterbildungen wurden von der Dienststelle bewilligt und schließlich auch zur Teilnahme zugelassen. Eine Veranstaltung konnte krankheitsbedingt nicht besucht werden.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Es gilt der Frauenförderplan vom Oktober 201

1

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Abteilungsleitung ¹		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
Insgesamt	10	6	60,0			
<i>darunter Teilzeit</i>	2	2	100,0			
Höherer Dienst	4	1	25,0	2	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	1	-	-	1	-	-
A 15; E 15	1	-	-	1	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	2	1	50,0			

XIV. Der Polizeipräsident in Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Am 30. Juni 2016 waren bei der Polizei Berlin – ohne Beschäftigte in der Ausbildung – 21.601 Dienstkräfte im Polizeivollzug und der sonstigen Verwaltung beschäftigt, davon betrug die Zahl der Frauen 6017 (27,86 %) und die der Männer 15.584 (72,14 %). Insgesamt ist der Frauenanteil ggü. den Ausführungen zum Zwölften Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (12. LGG-Bericht) geringfügig gesunken (Stand 30.06.2014: 27,91 %).

Die Anzahl an weiblichen Beschäftigten ist im Berichtszeitraum mit 1,1 % (Männer 1,4 %) geringer gestiegen als die Gesamtbeschäftigtenzahl (1,3 %).

Eine differenzierte Betrachtung des Vollzugsbereiches – Schutz- und Kriminalpolizei – zeigt hier einen Frauenanteil von 24,5 % auf.

Eine Besonderheit stellt der Bereich des Verwaltungsdienstes (Beamte und Tarifbeschäftigte) dar, in dem beispielhaft die Frauen im gehobenen Dienst nicht mehr unterrepräsentiert sind; der Frauenanteil beträgt hier 62,5 %.

Im Vergleich zu den Bestandsaufnahmen der vorangegangenen Berichte zur Umsetzung des LGG ist festzustellen, dass der Frauenanteil in fast allen Laufbahn- und Berufsfachrichtungen, insbesondere im Bereich der Polizeivollzugsdienst, minimal angestiegen ist.

Die Entwicklung des prozentualen Frauenanteils stellt sich in der Polizei Berlin wie folgt dar:

Berufsfachrichtung	Bestand: 30.06.2014	Bestand: 30.06.2016	davon höherer Dienst		davon gehobener Dienst	
			Bestand: 30.06.2014	Bestand: 30.06.2016	Bestand: 30.06.2014	Bestand: 30.06.2016
Schutzpolizei	21,2	21,6	12,6	13,5	18,1	19,5
Kriminalpolizei ¹⁾	36,7	37,5	20,0	19,8	37,2	38,0
Verwaltung ²⁾	40,8	39,1	40,5	39,7	61,8	62,5

1) Zusammenfassung Kriminalpolizei und Gewerbeaufsichtsdienst

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

Am Erhebungsstichtag betrug die Teilzeitquote insgesamt 7,42 % (1.602 Personen) und ist im Vergleich zum vorausgegangenen Bericht geringfügig gestiegen. Davon sind 88,6 % (1.419 Personen) weibliche Beschäftigte. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten hat sich auf 11,4 % erhöht.

Im höheren Dienst waren zum Stichtag nur 4,7 % (14 Frauen und vier Männer) teilzeitbeschäftigt, im gehobenen Dienst liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 7,5 % (944 Frauen und 128 Männer) etwas höher. Im mittleren und Dienst ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung mit 8,6 % (461 Frauen, 51 Männer) am höchsten.

Von den im Berichtszeitraum insgesamt eingegangenen 3.852 Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung wurde allen entsprochen.

Die Stellen mit Leitungsfunktion (gD und hD) werden regelmäßig auf ihre Teilzeiteignung überprüft und gelangen dergestalt auch zur Ausschreibung. Der Anteil der Dienstkräfte (gD und hD) mit Leitungsfunktion, die die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen, ist auf 3,55 % leicht gestiegen. Der Frauenanteil beträgt 78,6 % und ist damit im Vergleich zum 12. LGG-Bericht gefallen. Im höheren Dienst nutzen vier Frauen und zwei Männer das Angebot der Arbeitszeitreduzierung.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Unter den im Berichtszeitraum in sämtlichen Laufbahnen insgesamt 1.897 beförderten bzw. höhergruppierten Dienstkräften befanden sich 546 Frauen (28,8 %), davon zwölf Frauen im höheren und 397 im gehobenen Dienst. Im Vergleich zu den Angaben zum 12. LGG-Bericht (29,8 %) ist damit der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen um 1,0 % gefallen. Der Rückgang ist auf die gesunkenen Beförderungen von Frauen im höheren Dienst während des Berichtszeitraumes zurückzuführen. Hier ist ein Minus von 6,3 % zu verzeichnen. Die Bemühungen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen müssen unter allen Umständen verstärkt werden.

3. Leitungsfunktionen

In den ermittelten Leitungsfunktionen (Beschäftigte mit Personalverantwortung, die ein Weisungsrecht über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzen und deren Arbeitsleistung nach Zeit, Ort, Inhalt und Art konkretisieren) verringert sich der Frauenanteil regelmäßig mit steigender Hierarchieebene. Beispielhaft ist hier die Leitungsebene der (vergleichbaren) Referatsleiterposition; von 174 Positionen sind 32 mit Frauen besetzt (18,4 %).

Im Vergleich zum vorangegangenen Bericht ist der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion in den obersten Besoldungs- und Entgeltgruppen sämtlicher Laufbahnen (BesGr. A 13 bis B 5 bzw. E 13-15) von 52 auf 53 Frauen (19,3%) gestiegen. Diese positive Entwicklung zeigt sich ebenfalls bei dem Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften in der Polizei

Berlin mit einem Anstieg von insgesamt 17,9 % auf 19,5 %.

Bei der **Schutzpolizei** befanden sich zum Stichtag von insgesamt 23 Beamtinnen neun im Eingangsamt der BesGr. A 13 und elf Beamtinnen im ersten Beförderungsamt (BesGr. A 14) sowie zwei Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A 15. Mit der Wahrnehmung der stellvertretenden Behördenleitung ist eine Frau in BesGr. B 5 betraut.

Bei der **Kriminalpolizei** waren im höheren Dienst bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 87 Beamtinnen und Beamten mit einer Leitungsfunktion, insgesamt 18 Frauen zu verzeichnen (20,7 %), von denen eine das Eingangsamt (BesGr. A 13), zehn das erste Beförderungsamt, fünf ein Amt der BesGr. A 15 sowie zwei Frauen das Endamt (BesGr. A 16) erreicht haben.

In den Laufbahnen des höheren **Verwaltungsdiens**tes hat sich der Anteil der weiblichen Dienstkräfte mit Führungsaufgabe seit der letzten Berichterstattung auf 46,9 % erhöht, insgesamt jedoch hat sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktion von 40 auf 32 verringert. Bei den weiblichen Beschäftigten des (vergleichbaren) gehobenen Dienstes beträgt der prozentuale Anteil der Frauen in Leitungsfunktion 60,7 % (88 Frauen) und ist damit um 1,3 % gestiegen. Ursächlich dafür ist auch hier die gesunkene Gesamtanzahl der Dienstkräfte des gehobenen Dienstes in Leitungsfunktionen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter im Polizeivollzugsdienst betrug nach den standardisierten Eignungstests im Rahmen der Bestenauslese zum Erhebungstichtag 2.083, darunter 444 weibliche

che Dienstkräfte – dies entspricht einem Anteil von 21,3 %.

Die Zahl der weiblichen Anwärter verteilt sich danach auf die Laufbahnen wie folgt:

<i>Berufsfachrichtung</i>	insgesamt	davon Frauen	in %
Schutzpolizei mittlerer Dienst	1.072	167	15,6
Schutzpolizei gehobener Dienst	688	159	23,1
Kriminalpolizei gehobener Dienst	321	118	36,8

In der Fort- und Weiterbildung liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum - zusammengefasst für alle Bereiche - bei 31,5 % und ist im Vergleich zum 12. LGG-Bericht (30,0 %) etwas gestiegen. Bei einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 27,86 % ist dieser Prozentsatz als zufriedenstellend anzusehen und belegt, dass die weiblichen Beschäftigten vermehrt die Angebote zur Qualifizierung nutzen bzw. ermöglicht bekommen.

Unter der Maßgabe der Vorgaben des § 9 1 LGG werden Frauen bei der Vergabe von Fortbildungsplätzen, die der beruflichen Qualifizierung dienen, verstärkt berücksichtigt und somit ihre beruflichen Aufstiegschancen - insbesondere zur Übernahme höherwertiger Positionen - gefördert.

Beurlaubten Dienstkräften wird ermöglicht, während ihrer Freistellung an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um einem Informationsverlust in den diversen Rechts- und Tätigkeitsfeldern vorzubeugen. Des Weiteren werden für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben individuelle Anpassungsfortbildungen zusammengestellt.

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind im Hinblick auf die Aspekte Gleichstellung und Frauenförderung angehalten, ihre Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für eine Fortbildung oder eine Übernahme höherwertiger oder anderer Aufgaben für ein berufliches Fortkommen zu motivieren. Im Rahmen der Personalentwicklung machen die Führungskräfte zudem auf begabte Dienstkräfte aufmerksam, sofern sie nicht im eigenen Bereich gefördert werden können.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Das Thema Frauenförderung gestaltet sich aus dem Grundgedanken des Erreichens von Gleichstellung im Sinne einer Gleichheit innerhalb von Vielfalt. Bei der Frauenförderung ist die Abkehr von „Gleichmacherei“ und die Hinwendung zu Entwicklungen von Strategien und Maßnahmen, die die Verschiedenartigkeit der Geschlechter berücksichtigt - im Sinne der Gleichstellung- erfolgskritische Maxime.

Um dies zu erreichen, wurde das Thema „Stärkung der Führungskompetenz von Frauen“ zur Qualifizierung von weiblichen Führungskräften und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen als behördenweites Leitthema in die Zielvereinbarungen der Behördenleitung mit den Direktions- und Amtsleitern eingebracht. Konkret heißt das, dass sich alle Amts- und Direktionsleiter verpflichtet haben, die Führungskompetenz von Frauen zu stärken und damit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der Anteil an weibli-

chen Nachwuchsführungskräften innerhalb der jeweiligen Dienststellen soll größer sein als der Anteil von Frauen in den BesGr A 9 – A 11.

Um die Gleichstellung unter anderem von Frauen und Männern noch stärker zu verfolgen und voran zu bringen, wurde ein Diversity Management innerhalb des Personalmanagements etabliert.

Darüber hinaus finden die im Frauenförderplan der Polizei Berlin niedergelegten Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Zugangsvoraussetzungen von Frauen zum Polizeivollzug und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, größtmögliche Berücksichtigung.

Der aktuelle Frauenförderplan der Polizei Berlin unterstreicht zudem im Maßnahmenkatalog zur „Förderung der beruflichen Entwicklung von (weiblichen) Beschäftigten“ die (Mit-) Verantwortung der Vorgesetzten, den aufgrund der unterschiedlichen, über die Jahre gewachsenen Rollenmustern entgegenzuwirken. Zudem weisen Führungskräfte Frauen eignungsbezogen auf entsprechende Stellenausschreibungen und Interessenbekundungsverfahren hin und ermutigen zur bzw. unterstützen ihre Bewerbung, um den Frauenanteil auch in höherwertigen Positionen innerhalb ihrer Laufbahn bzw. in Laufbahnen des gehobenen Schutzpolizeidienstes bzw. des höheren Polizeivollzugs- und allgemeinen Verwaltungsdienstes zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere bei Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzeptionen der Gleichstellungsaspekt zu berücksichtigen. Mit einer gezielten personen- und eignungsbezogenen Personalförderung soll den Dienstkräften mit Unterstützung der Maßnahmen des Frauenförderplanes die Gelegenheit gegeben werden, berufliches Erfahrungswissen und fachliche Qualifikationen zu erwerben und/oder zu erweitern sowie die Chancen einer erfolgreichen Teilnahme an einem Personalauswahlverfahren zu erhöhen.

Zielorientiert wird der Frauenförderplan zum 31.12.2016 fristgerecht aktualisiert. Vorhandene, zielgerichtete Maßnahmen zur Frauenförderung werden evaluiert. Geeignete Instrumente und Methoden bzw. konkrete Handlungsoptionen werden etabliert, um die Zahl der Mitarbeiterinnen mit Führungsfunktionen kontinuierlich zu steigern. Besonderes Anliegen ist hierbei, behördenweit einheitliche Verfahrensweisen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Dienstkräften zu schaffen sowie die Akzeptanz der „Chancengleichheit“ unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung zu erhöhen und zu verstetigen.

Der gültige Frauenförderplan verankert Teilzeitmodelle für Führungskräfte und zeigt die Möglichkei-

ten der flexiblen und zeitunabhängigen Arbeitszeitgestaltung und Aufgabenerledigung auf.

Im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben findet eine als Entscheidungshilfe entwickelte Informationsbrochure für Beamte und Tarifbeschäftigte über die Möglichkeiten und Grenzen einer Beurlaubung -

insbesondere zu Familienzwecken - sowie die Rückkehr in das Erwerbsleben Anwendung. Sie wurde während des Berichtszeitraumes aktualisiert. Zudem wurden ergänzende Orientierungshilfen zur Wiedereingliederung nach längerer Beurlaubung bzw. zum ersten Dienstantritt (Personaleinführung) entwickelt.

Personal_POLIZEI insgesamt

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ^{2,5}			Beförderung ^{2,3}		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	21 601	6 017	27,9	104	25	24,0	1 897	546	28,8
<i>darunter Teilzeit</i>	1 602	1 419	88,6	-	-	-	93	80	86,0
Höherer Dienst	387	90	23,3	12	6	50,0	61	12	19,7
B 2 und höher	11	1	9,1			-	3		-
A 16; AT; E 15 Ü	21	2	9,5			-	12	1	8,3
A 15; E 15	106	16	15,1	2		-	25	4	16,0
A 14; E 14	175	45	25,7	7	4	57,1	20	7	35,0
A 13; E 13 Ü, E 13	74	26	35,1	3	2	66,7	1		-
<i>darunter Teilzeit</i>	18	14	77,8			-			-
Gehobener Dienst	14 421	3 841	26,6	42	10	23,8	1 379	397	28,8
A 13 "S"	403	67	16,6			-	46	12	26,1
A 12; E 12	864	189	21,9	3	1	33,3	87	18	20,7
A 11; E 11	3 099	600	19,4	5		-	330	64	19,4
A 10; E 10	4 454	1 184	26,6	7	3	42,9	542	168	31,0
A 9; E 9; LG 9	5 601	1 801	32,2	27	6	22,2	374	135	36,1
<i>darunter Teilzeit</i>	1 072	944	88,1			-	81	70	86,4
Einf. / mittlerer Dienst	6 793	2 086	30,7	50	9	18,0	457	137	30,0
A 9 "S"	93	32	34,4			-	29	4	13,8
A 8; E 8; LG 8	2 824	981	34,7	7	1	14,3	418	130	31,1
A 7; E 7; LG 7	1 175	254	21,6	4	1	25,0	10	3	30,0
A 6; E 6; LG 6	692	369	53,3	3		-			-
A 5-1; E 5-1; LG 5-1	2 009	450	22,4	36	7	19,4			-
<i>darunter Teilzeit</i>	512	461	90,0			-	12	10	83,3

Personal_POLIZEI insgesamt

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ^{2,5}			Beförderung ^{2,3}		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	21 601	6 017	27,9	104	25	24,0	1 897	546	28,8
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1 602</i>	<i>1 419</i>	<i>88,6</i>	-	-	-	93	80	86,0
Höherer Dienst	387	90	23,3	12	6	50,0	61	12	19,7
B 2 und höher	11	1	9,1			-	3		-
A 16; AT; E 15 Ü	21	2	9,5			-	12	1	8,3
A 15; E 15	106	16	15,1	2		-	25	4	16,0
A 14; E 14	175	45	25,7	7	4	57,1	20	7	35,0
A 13; E 13 Ü, E 13	74	26	35,1	3	2	66,7	1		-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>18</i>	<i>14</i>	<i>77,8</i>			-			-
Gehobener Dienst	14 421	3 841	26,6	42	10	23,8	1 379	397	28,8
A 13 "S"	403	67	16,6			-	46	12	26,1
A 12; E 12	864	189	21,9	3	1	33,3	87	18	20,7
A 11; E 11	3 099	600	19,4	5		-	330	64	19,4
A 10; E 10	4 454	1 184	26,6	7	3	42,9	542	168	31,0
A 9; E 9; LG 9	5 601	1 801	32,2	27	6	22,2	374	135	36,1
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1 072</i>	<i>944</i>	<i>88,1</i>			-	<i>81</i>	<i>70</i>	<i>86,4</i>
Einf. / mittlerer Dienst	6 793	2 086	30,7	50	9	18,0	457	137	30,0
A 9 "S"	93	32	34,4			-	29	4	13,8
A 8; E 8; LG 8	2 824	981	34,7	7	1	14,3	418	130	31,1
A 7; E 7; LG 7	1 175	254	21,6	4	1	25,0	10	3	30,0
A 6; E 6; LG 6	692	369	53,3	3		-			-
A 5-1; E 5-1; LG 5-1	2 009	450	22,4	36	7	19,4			-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>512</i>	<i>461</i>	<i>90,0</i>			-	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>83,3</i>

Ebene 1 und 2
Ebene 3
Ebene 4

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungsfunktionen insgesamt			Präsident/Vizepräs./in Amts- u. Direktionsleitung			Abteilungsleitung ⁷			Referatsleitung ⁸		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	281	56	19,9	12	1	8,3	25	3	12,0	174	32	18,4
Polizeipräsident/-in	1		-	1		-			-			-
Vizepräsident/-in	1	1	100,0	1	1	100,0			-			-
B 2 und höher	9	-	-	9		-	-		-			-
A 16; AT; E 15 Ü	21	2	9,5	1		-	19	2	10,5	1		-
A 15; E 15	93	10	10,8			-	6	1	16,7	82	9	11,0
A 14; E 14	117	31	26,5			-			-	72	17	23,6
A 13; E 13 Ü, E 13	39	12	30,8			-			-	19	6	31,6
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>66,7</i>			-	<i>1</i>		-	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>75,0</i>
Gehobener Dienst	1 699	347	20,4	x		-	x		-	x		-

Ebene 5 + gD

Laufbahngruppe/ Einstufung	Sonstige Leitung		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
Höherer Dienst	70	20	28,6
B 2 und höher			-
A 16; AT; E 15 Ü			-
A 15; E 15	5		-
A 14; E 14	45	14	31,1
A 13; E 13 Ü, E 13	20	6	30,0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>
Gehobener Dienst	1 699	347	20,4
A 13 S	360	62	17,2
A 12; E 12	568	120	21,1
A 11; E 11	606	122	20,1
A 10; E 10	125	26	20,8
A 9; E 9	40	17	42,5
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>64</i>	<i>51</i>	<i>79,7</i>

¹ am 30.6.2016, ohne Beschäftigte in Ausbildung und ohne Beschäftigte durch Wahl- oder politisches Amt; ² im Berichtszeitraum 01.07.2014 - 30.06.2016;

³ nicht tarifvertraglich, mit Stellenhebungen; ⁴ am 30.6.2014, Beschäftigte mit Personalverantwortung (Weisungsrecht, Konkretisierung der Arbeitsleistung nach Zeit, Ort, Inhalt und Art); ⁵ im Sinne von Neueinstellungen, Versetzungen von anderen Dienstherren

⁶ einschließl. Leiter PPr St; ⁷ betrifft AbtL (LKA, ZSE, BPA) und schließt Stabsleiter (LKA und Direktionen) ein;

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

XV. Berliner Feuerwehr

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 waren 3968 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Berliner Feuerwehr beschäftigt. Auszubildende, Anwärter des feuerwehrtechnischen Dienstes und Praktikanten sind in dieser Zahl nicht enthalten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug insgesamt lediglich 5,1 %. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 43 % wesentlich höher. Das deutliche Missverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten resultiert somit aus dem geringen Anteil weiblicher Beschäftigter im feuerwehrtechnischen Dienst.

Auch im höheren Dienst sind deutlich abweichende Quoten im feuerwehrtechnischen Dienst (eine einzige weibliche Beschäftigte) und im Dienst der Allgemeinen Verwaltung (36 %) festzustellen. Nach wie vor bestehen jedoch im Bereich der Allgemeinen Verwaltung Unterrepräsentanzen bei den Führungsfunktionen im höheren Dienst. Im Spitzenamt des gehobenen Dienstes und im Amt der BesGr. A 12 für den Bereich der Allgemeinen Verwaltung hingegen überwiegt mittlerweile der Anteil der weiblichen Beschäftigten (mehr als 47,6 %).

Mit der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sind die Rahmenbedingungen geschaffen, die allen Beschäftigten eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann eine Teilzeitbeschäftigung in individuellen Arbeitszeitmodellen wahrgenommen werden. Alle Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit wurden bewilligt. Zum Stichtag 30.06.2016 waren 94 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 80 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtteilzeitbeschäftigung von 85,1 %.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen in der Berliner Feuerwehr wurden im Berichtszeitraum mehr Männer als Frauen für die Besetzung einer Stelle ausgewählt. Das liegt einerseits an der besonderen Aufgabensstellung der Berliner Feuerwehr mit den besonderen Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit. Diese Anforderungen sind unabhängig vom Geschlecht und stellen für weibliche Bewerber offensichtlich auch mit den Mindestanforderungen eine große Hürde dar, sodass vorrangig männliche Dienstkräfte des Vollzugsdienstes der Berliner Feuerwehr für eine Stellenbesetzung im feuerwehr-

technischen Dienst ausgewählt wurden. Andererseits entspricht auch schon das Verhältnis zwischen

männlichen und weiblichen Bewerbern der gegenwärtigen Beschäftigtenstruktur.

Die Beschäftigtenstruktur der Berliner Feuerwehr mit einem wesentlich höheren Anteil an männlichen Beschäftigten spiegelt sich auch im Bereich der Beförderungen und Höhergruppierungen wider. Lediglich im Bereich des Allgemeinen Nichttechnischen Verwaltungsdienstes ist das Verhältnis ausgeglichen.

3. Leitungsfunktionen

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen (Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen) hat sich im Vergleich zur Erhebung 2012 in 2014 nicht wesentlich verändert.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

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

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

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

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

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

Um den Frauenanteil in allen Laufbahnen und Beschäftigungsgruppen der Berliner Feuerwehr konti-

nuierlich zu erhöhen, wird die Zielgruppe "Frau" verstärkt angesprochen (z.B. durch die Gestaltung von Werbeflyern, weibliche Repräsentanz der Berliner Feuerwehr auf Nachwuchswerbveranstaltungen, gezielte Ansprache am "boys und girls day")

Im Bereich des Allgemeinen höheren Verwaltungsdienstes konnten erste Erfolge erzielt werden: Zwei Beamtinnen des gehobenen Dienstes wurden zum Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst zugelassen und haben diesen erfolgreich abgeschlossen.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	3 968	204	5,1	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	94	80	85,1	x	x	x	x	x	x
Nichttechn. Verwalt.dienst	344	148	43,0	4	3	75,0	18	9	50,0
Höherer Dienst	22	8	36,4	2	1	50,0	1	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15	5	1	20,0	1	-	-	-	-	-
A 14; E 14	9	3	33,3	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	7	4	57,1	1	1	100,0	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	3	3	100,0	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	144	70	48,6	2	2	100,0	12	6	50,0
A 13 S; E 13	2	1	50,0	-	-	-	2	1	50,0
A 12; E 12	21	10	47,6	-	-	-	3	2	66,7
A 11; E 11	41	18	43,9	2	2	100,0	2	-	-
A 10; E 10	23	17	73,9	-	-	-	2	2	100,0
A 9; E 9	57	24	42,1	-	-	-	3	1	33,3
<i>darunter Teilzeit</i>	29	24	82,8	-	-	-	3	3	100,0
Einfacher/mittlerer Dienst	178	70	39,3	-	-	-	5	3	60,0
<i>darunter Teilzeit</i>	15	13	86,7	-	-	-	1	1	100,0
Feuerwehrtechnischer Dienst	3 624	56	1,5	23	1	4,3	187	-	-
Höherer Dienst	31	1	3,2	3	-	-	-	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	4	0	-	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15	7	0	-	-	-	-	-	-	-
A 14; E 14	9	1	11,1	-	-	-	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	11	-	-	3	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	402	10	2,5	20	1	5,0	73	-	-
A 13 S; E 13	36	0	-	-	-	-	1	-	-
A 12; E 12	77	1	1,3	12	1	8,3	8	-	-
A 11; E 11	91	1	1,1	3	0	-	14	-	-
A 10; E 10	122	5	4,1	4	0	-	32	-	-
A 9; E 9	76	3	3,9	1	0	-	18	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	2	0	-	-	-	-	0	-	-
Einfacher / mittlerer Dienst	3 191	45	1,4	-	-	-	114	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	45	40	88,9	-	-	-	-	-	-

Einstufung	Behördenleitung ¹			übrige Leitung ^{1,3}		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	10	-	-	37	5	13,5
B 5 Landesbranddirektor	1	-	-	-		
B 3 Leit. Branddirektor	1	-	-	-		
A 16; AT; E 15 Ü	1	-	-	5	-	-
A 15; E 15	4	-	-	8	-	-
A 14; E 14	2	-	-	19	5	26,3
A 13; E 13 Ü, E 13	1	-	-	5	-	-
darunter Teilzeit	1	-	-	-		
Gehobener Dienst				-		
A 13 S; E 13	-			21	1	4,8
A 12; E 12	-			16	3	18,8
<i>darunter Teilzeit</i>	-			-		

XVI. Die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Von 228 Beschäftigten waren am Stichtag 30.06.2016 insgesamt 162 Frauen bei den Gerichten für Arbeitssachen tätig. Dies macht einen Anteil von 71,1 % aus. Hiervon sind im Richterbereich 41,9 % Frauen tätig, im gehobenen Dienst 79,4 % und im mittleren und einfachen Dienst 71,8 %. Im Beamten- und Angestelltenbereich sind Frauen nicht unterrepräsentiert, lediglich im Richterbereich liegt die Frauenquote noch unter 50 %.

Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ist weitestgehend unverändert. Sie lag am Stichtag bei 15,8 %. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten macht 94,4 % aus.

Dem Wunsch der Dienstkräfte zwecks Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Arbeitszeit zu reduzieren, konnte weiterhin in erheblichem Umfang Rechnung getragen werden. Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit sind in den Bereichen ohne ständige Anwesenheitspflicht die Anträge auf teilweiser Ableistung der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz in verschiedensten Möglichkeiten der Ausübung wohlwollend geprüft und auch weitestgehend positiv beschieden worden.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei Stellenbesetzungen konnten im gehobenen Dienst 50%, im mittleren und einfachen Dienst 87,5% der Stellen mit Frauen besetzt werden. Im Richterbereich konnten die beim LAG zu besetzenden Stellen im Wege der Beförderung zu 50% mit Frauen besetzt werden.

Alle Beschäftigten sind Stelleninhaber/innen, so dass keine Überhangkräfte im Bereich der Arbeitsgerichte vorhanden sind.

Der Anteil der Frauen bei den Beförderungen lag insgesamt bei 66,7 %.

3. Leitungsfunktionen

Im nichtrichterlichen Bereich haben die Maßnahmen der Frauenförderung gegriffen, so dass sogar beide Geschäftsleitungspositionen nunmehr mit Beamtinnen besetzt werden konnten. Im Abteilungsleiterbereich liegt die Frauenquote bei ca. 66,7 %.

Keine der Stellen mit Leitungsfunktion im nichtrichterlichen Bereich ist mit dem 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (höherer Dienst) bewertet.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Den Gerichten für Arbeitssachen ist die Zuständigkeit als Ausbildungsbehörde für Ausbildungsberufe nicht gegeben. Allerdings ist durch die Kooperation mit der Präsidentin des Kammergerichts nunmehr für Auszubildende für den Beruf der/des Justizfachangestellten die Möglichkeit gegeben, die Arbeitsgerichtsbarkeit als Wahlstation anzusteuern.

Schwerpunkte in der Fortbildung sind die Veranstaltungen der Verwaltungsakademie, die Fortbildung der Rechtspfleger/innen in Bad Boll und Königs Wusterhausen sowie die der Richter/innen in Trier und Wustrau. Trotz immer angespannter Personal- und Haushaltssituation wurde die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen immer ermöglicht.

Weiterhin wurden zur weiteren Qualifizierung In-house Schulungen durchgeführt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Wie die statistischen Daten zeigen, ist es wegen des allgemeinen hohen Frauenanteils bei den Dienstkräften in den Gerichten für Arbeitssachen weiterhin nicht erforderlich, eine undifferenzierte Steigerung der Frauenquote anzustreben, da diese nunmehr in allen nichtrichterlichen Bereichen einen Anteil von mindestens 50 % erreicht hat.

Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wird weiterhin insbesondere durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen darauf hinwirken, dass der Frauenanteil im nichtrichterlichen Bereich stabil bleibt.

Im richterlichen Bereich des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, wo Frauen zum Teil noch unterrepräsentiert sind, hat die Präsidentin relativ geringe Möglichkeiten, da personelle Entscheidungen in Bezug auf Einstellungen und Beförderungen zum LAG einvernehmlich von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dem Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg getroffen werden. Diese haben auch das Vorschlagsrecht; die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg kann insofern nur Beförderungen anregen. Sie wird ihre Vorschläge bzw. Anregungen jedoch weiterhin in entsprechender Anwendung von § 8 LGG ausüben und Sorge dafür tragen, dass der Gleichstellungsverpflichtung Rechnung getragen und in besonderem Maße auf eine Frauenförderung Rücksicht genommen wird (insbesondere §§ 9,10 LGG).

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzungen ²			Beförderungen ²		
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Beschäftigte insgesamt ²	228	162	71,1	11	8	72,7	12		-
R insgesamt	62	26	41,9	1	-	-	6	3	50,0
R 4	2	1	50,0						
R 3	20	9	45,0	1	-	-			
R 2	4	1	-						
R 1	36	15	41,7				6,0	3	50,0
darunter Teilzeit	8	7	87,5						
Übrige Beschäftigte									
Gehobener Dienst	34	27	79,4	2	1	50,0	6	5	83,3
Einf. / mittlerer Dienst	131	94	71,8	8	7	87,5			
darunter Teilzeit	28	27	96,4						

Leitungspositionen ¹							
Richterlicher Dienst	ins- gesamt	Frauen		Gerichtsverwaltung	ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Insgesamt	6	3	50,0	Insgesamt	14	10	71,4
R 4	2	1	50,0	Abteilungsleitung	12	8	66,7
Aufsf. Richter/in; R 2	3	1	33,3	Geschäftsleitung A 13 S	2	2	100,0
nachrichtlich:							
Gerichtspräsi. R 8	1	1	100,0				

1 am 30.6.2016; 2 im Berichtszeitraum vom 1.7.2014 bis zum 30.6.2016

XVII. IT-Dienstleistungszentrum Berlin

Vorbemerkung

Das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin) - ehemals Landesbetrieb für Informationstechnik (LIT) - ist zum 01. Januar 2005 eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts geworden.

Aus diesem Grund ist ein neuer Frauenförderplan (FFP) erarbeitet worden, der die derzeitige Personalsituation abbildet und neue Ziele absteckt. Der Frauenförderplan (FFP) liegt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vor. Dieser wird – auf der Grundlage der aktuellen Beschäftigtenstrukturdaten – derzeit fortgeschrieben. Die Fortschreibung des FFP erhält die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nach erfolgter Finalisierung.

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl im ITDZ Berlin ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zum Stichtag 30.06.2016 um 79 und damit um 13,44 % gestiegen.

Hierbei hat sich der prozentuale Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl des ITDZ Berlin von 40,9 % auf 42,5 % um 1,6 % erhöht. Der Anteil der Frauen im **höheren Dienst** ist insgesamt von 29,1 % auf 33,0 % um 3,9 % gestiegen. Insbesondere in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 16 /AT ist ein Zuwachs um 8,3 % und in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 13 ein Zuwachs um 15,9 % festzustellen, während er in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 15/ E 15 proportional um 13,3 % zurückgegangen ist. Hieraus resultiert eine **Förderquote** im höheren Dienst unverändert **von 3 %**.

Der prozentuale Frauenanteil im **gehobenen Dienst** liegt bei 33,7 %, mit einem Zuwachs von insges. 0,4 %. Während der Frauenanteil in der Laufbahngruppe A 11/E 11 um 3,1 % und in der Laufbahngruppe A 9/ E 9 um 3,7 % gestiegen ist, ist ein Rückgang in den anderen Laufbahn-/Entgeltgruppen A 13 S/E 13, A 12/ E 12 und A 10/ E 10 zu verzeichnen. Die **Förderquote im gehobenen Dienst beträgt unverändert 4 %**.

Der Frauenanteil im **einfachen/mittleren Dienst** liegt im ITDZ Berlin bei 81,1 % (gegenüber 75,2 % im letzten Berichtszeitraum) und ist damit um 5,9 % höher ist als im letzten Berichtszeitraum.

Festzustellen ist, dass - bei einem Anstieg der Gesamtfrauenquote um 1,6 % - in allen Laufbahngruppen der Frauenanteil gestiegen ist: Im höheren Dienst um 3,9 % , im gehobenen Dienst um 0,4 % und im mittleren/einfachen Dienst um 5,9 % . Hervorzuheben ist hierbei, dass in der Laufbahn-/Entgeltgruppe A 16/ AT ein Anstieg des Frauenanteils um 8,3 % und in der Laufbahn-/Entgeltgruppe A 13 S um 15,9 % zu verzeichnen ist.

Analog zur sowohl bundes- als auch landesweiten Entwicklung sind auch im ITDZ Berlin noch Frauenförderungspotenziale vorhanden, **denn:** auch im ITDZ Berlin ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit steigender Vergütung sinkt (Weibliche Beschäftigte im ITDZ Berlin absolut: im einf./mittleren Dienst: 103 (gegenüber 85 im zurückliegenden Zeitraum) / im gehobenen Dienst: 110 (gegenüber 97 im zurückliegenden Zeitraum) /im höheren Dienst: 32 (gegenüber 25 im zurückliegenden Zeitraum).

Durch Neubesetzungen von frei werdenden bzw. neuen Stellen mit Frauen können die entspr. Förderquoten teilweise erfüllt werden, wenn zum einen der Arbeitsmarkt in dem hier zugrundeliegenden Marktsegment der IT- Berufe für Frauen nicht an Attraktivität verliert und zum anderen, wenn die Maßnahmen des Frauenförderplans hinsichtlich Weiterentwicklung und Förderung der weiblichen Beschäftigten, aber auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund ist es nur folgerichtig, dass das ITDZ Berlin als einer der wenigen IT Dienstleister in der Bundesrepublik seit 17.05.2010 im Rahmen des Audit berufundfamilie zertifiziert ist und damit – neben kontinuierlicher Personalentwicklung - einen weiteren nachhaltigen Beitrag zur Förderung der Mitarbeitenden implementiert hat. Das ITDZ Berlin baut dieses Potenzial im Kontext der ab 2016 fortgesetzten Reauditierung weiter aus. Des weiteren beteiligt sich das ITDZ Berlin zielgerichtet an einschlägigen Programmen und Maßnahmen des Landes Berlin, z.B. Programm EnterTechnik (freiwilliges technisches Jahr für junge Frauen), um weibliche Beschäftigte aus sog. MINT-Fächern für das Unternehmen zu gewinnen.

Zum Stichtag 30.06.2016 waren 122 Mitarbeitende im ITDZ Berlin teilzeitbeschäftigt, gegenüber 85 im zurückliegenden Zeitraum (94 Frauen / 28 Männer). Die Teilzeitquote liegt bei 20,75 % der Beschäftigten gegenüber 17,3 % des letzten Berichtszeitraums und ist damit um 3,45 % leicht gestiegen. Die Frauenquote (Teilzeit) beträgt gegenüber der Frauengesamtquote 37,6 % gegenüber 34,29 % des letzten Berichtszeitraums.

Die dazu im Berichtszeitraum eingereichten Anträge wurden alle befürwortet und bewilligt. Ebenso wurden den Wünschen zur Änderung der Verteilung bei

der wöchentlichen Arbeitszeit individuell entsprechen.

Im einfachen/mittleren Dienst sind insges. 53 Mitarbeitende, davon 49 Frauen, im gehobenen Dienst 59 Mitarbeitende, davon 38 Frauen und im höheren Dienst 10 Mitarbeitende, davon 7 Frauen teilzeitbeschäftigt.

Die Tendenz der Teilzeitbeschäftigung im ITDZ Berlin ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum leicht ansteigend.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen / Höhergruppierungen

Die im Berichtszeitraum zu verzeichnenden Höhergruppierungen bzw. Beförderungen der weiblichen Beschäftigten stellen sich wie folgt dar:

- im höheren Dienst: 31,6 % (gegenüber 20,0 % im Berichtszeitraum 2014)
- im gehobenen Dienst: 32,1 (gegenüber 43,3 % im Berichtszeitraum 2014)
- im mittleren/einfachen Dienst: 33,3 % (gegenüber 75,8 % im Berichtszeitraum 2014).

Hier ist besonders festzustellen, dass die Beförderungen/Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem letzten Berichtszeitraum im höheren Dienst um 11,6 % gestiegen sind, während sie im gehobenen Dienst um 11,2 % und im mittleren/einfachen Dienst um 42,5 % gesunken sind. Hier werden die durch Professionalisierung und Job Enrichment Aufgaben-Bündelung kontinuierlich gestiegenen Anforderungen deutlich, die zu weiterentwickelten Profilen /Rollen und damit einhergehenden Stellenbesetzungen und Beförderungen geführt haben. Im Kontext der operativen Umsetzung des Strategieprogramms ITDZ 2020, das als Leitprojekt der Unternehmensentwicklung die Weiterentwicklung im „Dreiklang“ von Strategie, Struktur und Kultur gewährleistet, gilt es die Frauenförderung über Zielvereinbarungen zu steuern und durch Fortsetzung der anforderungsgerechten Personalentwicklung die unveränderte Unterrepräsentanz im höheren sowie gehobenen Dienst abzubauen.

In den Ausschreibungstexten des ITDZ Berlin wird darauf hingewiesen, dass zur Erhöhung des Frauenanteils die Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Da jedoch die auszuschreibenden Arbeitsgebiete überwiegend technisch bzw. IT-spezifisch sind, gehen im Verhältnis zur Gesamtbewerbersituation weniger Bewerbungen von Frauen ein, bei einem ohnehin insgesamt leicht rückläufigen Bewerbermarktpotenzial. Seit dem 17.05.2010 er-

folgt in den Stellenausschreibungen des ITDZ Berlin zusätzlich auch der Hinweis zur erfolgten Zertifizierung des ITDZ Berlin zum familienfreundlichen Unternehmen, woraus zusätzliche Potenziale bei der Bindung bzw. Gewinnung neuer Mitarbeitender zu erwarten sind.

Frauen in den Geschäftsbereichen des ITDZ Berlin werden auch künftig gezielt auf Stellenausschreibungen hingewiesen. Im Rahmen der operativen Umsetzung des Strategieprogramms ITDZ 2020 werden u.a. durch die Management by Objectives (MbO) Unternehmenssteuerungsmethode zielgerichtet Frauenförderungsaspekte über Zielvereinbarungen mit den jeweils Personalverantwortlichen abgeschlossen, gezielte Maßnahmen im Rahmen des neuen Frauenförderplans implementiert sowie innovative Wege im Kontext des Personalrecruiting erschlossen, indem die hier zugrundeliegenden Verantwortungsbereiche der Personal- und Organisationsentwicklung im Bereich der Unternehmenssteuerung integriert wurden.

3. Leitungsfunktionen

Im ITDZ Berlin ist die Vorstandsposition durch eine Frau besetzt. Im höheren Dienst sind im Bereich der obersten Führungsebene 2 von 7 Positionen mit einer Frau besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 28,6 % (gegenüber 16,7 % im zurückliegenden Berichtszeitraum), zugleich ist hier der Frauenanteil in der Laufbahn-/ Entgeltgruppe A 16/AT auf 50 % (gegenüber 25 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) und in der Laufbahn-/ Entgeltgruppe A 14/E 14 auf 50 % (gegenüber 25 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) gestiegen.

Im Bereich der Referats- und sonstigen Leitungsfunktionen (Fachbereichsleitungen = Führungsebene 2) ist der Gesamt-Frauenanteil im höheren Dienst um 18,8 %, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 15/E 15 um 2,2 %, in A 14/E14 um 30 % und in A 13/ E 13 um 10 % gegenüber dem zurückliegenden Zeitraum gestiegen. Der Frauenanteil in diesen Leitungsfunktionen beträgt im ITDZ Berlin im aktuellen Berichtszeitraum im **höheren Dienst** 42,3 % (gegenüber 23,5 % im zurückliegenden Berichtszeitraum), 14,3 % und im **gehobenen Dienst** 33,3 % (gegenüber 18,2 % im zurückliegenden Berichtszeitraum). Der insgesamt realisierte Anstieg der Frauen in Leitungspositionen geht – neben aktiver Frauenförderung - auch auf die im Rahmen des Strategieprogramms ITDZ 2020 erschlossenen Potentiale des gewählten Ansatzes der flächendeckenden Disposition/ Neubesetzung von Führungspositionen zurück.

Die – trotz dieser positiven Entwicklung - vorhandenen Entwicklungspotenziale gilt es im Rahmen laufender Veränderungen weiter auszuschöpfen und

durch kontinuierliche Entwicklungsmaßnahmen zu erschließen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Das ITDZ Berlin betreut als eigener Ausbildungsbetrieb für die Berufe "Fachinformatiker/in Systemintegration" und "IT Systemkaufleute" insgesamt 38 Auszubildende (gegenüber 19 im zurückliegenden Berichtszeitraum), davon 33 männliche und 5 weibliche Auszubildende), was einer Frauen-Auszubildendenquote von 13,2 (gegenüber 5,3 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) entspricht.

Das ITDZ Berlin bildet aktuell Fachinformatiker/in für Systemintegration und bereits seit 2014 zusätzlich Wirtschaftsinformatiker/innen über das duale Studium aus.

Durch regelmäßige aktive Teilnahme des ITDZ Berlin an einschlägigen Messen z.B. Stutzubi, Tage der Berufsausbildung, Vocatium II, Tage der offenen Tür an der HWR und am Oberstufenzentrum sowie am jährlichen Girls Day erhalten Jugendliche, auch in Verbindung mit stetigen Schülerinnenpraktika und dem jährlich stattfindenden Family-Kids-Day, kontinuierlich einen Einblick in den Alltag eines IT Dienstleisters. Nach Abschluss der Ausbildung konnten – wie in der Vergangenheit – auch im vorliegenden Berichtszeitraum diese Auszubildenden als Angestellte in unterschiedlichen Geschäftsbereichen des Unternehmens übernommen werden. Auch künftig wird die Übernahme der weiteren Auszubildenden angestrebt.

Das ITDZ Berlin hat die Auszeichnung als einer von Berlins besten Ausbildungsbetrieben in 2014 und aktuell in 2016 erneut erhalten.

Die Führungskräfte und Gremienvertreter/innen des ITDZ Berlin tragen dazu bei, den weiblichen Beschäftigten den Zugang zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gleichermaßen wie den männlichen Beschäftigten zu ermöglichen und auf deren Bedürfnisse auszurichten.

Hierbei kann – über die Angebote der Verwaltungsakademie und des IVM sowie einschlägige Fortbildungsanbieter hinaus – ein breites Repertoire an Inhouseseminaren zur Weiterentwicklung fachlicher und ausserfachlicher Kompetenzen seitens der Mitarbeitenden genutzt werden, was – über das anforderungsgerecht maßgeschneiderte Seminar-design hinaus – auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insoweit Rechnung trägt, als die Seminare direkt im ITDZ Berlin – unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe von Teilzeitbeschäftigten – stattfinden. Dies trägt auch und insbes. der individuellen Personalentwicklung der weiblichen Mitarbeitenden Rechnung.

Im Rahmen der Inhouse-Seminarangebote wurden auch im aktuellen Berichtszeitraum mit der Reihe „Karrierestrategien für Frauen“ spezielle Fortbildungen für weibliche Beschäftigte durchgeführt. Des weiteren ist das Frauennetzwerk „Frauen im ITDZ Berlin – FIT“ implementiert, das – über den differenzierten fachlichen Wissenstransfer hinaus – die bereichsübergreifende Vernetzung und Kommunikation unter Einbeziehung von Fachexpertinnen und unseren Kunden gewährleistet.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Das ITDZ Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, aktive Frauenförderung zu betreiben, die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen weiter zu verbessern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch und insbes. im Rahmen der Fortsetzung des Reauditierungsprozesses Audit berufundfamilie weiterzuentwickeln, indem z.B. die Handlungsfelder „Führung“ und „Personalentwicklung“, aber auch das vereinbarte „Familienbild“ einen besonderen Stellenwert haben um damit den Frauenanteil zu erhöhen sowie die Unterrepräsentanzen abzubauen.

Hierzu trägt das in der kontinuierlichen Umsetzung befindliche Strategieprogramm ITDZ 2020 in besonderem Maße Rechnung als – auf der Grundlage des weiterentwickelten Unternehmensleitbildes und des daraus abgeleiteten Führungsleitbildes – die Besetzung der Führungs- und Fachebenen erfolgt sind und weiterhin erfolgen. Der Frauenförderplan des ITDZ Berlin, der in 2016/2017 neu erstellt wird, leistet einen weiteren, wesentlichen Beitrag, um Frauen bei der Berufsentwicklung zielgerichtet weiterzuentwickeln und zu fördern sowie auf die Übernahme neuer Aufgaben anzusprechen, was im Rahmen der operativen Umsetzung des Strategieprogramm 2020 bereits praktiziert wurde und wird.

Das ITDZ Berlin bietet – über die o.a. Instrumente hinaus – u.a. auch die Durchführung von Potenzialanalysen als weiteres Personalentwicklungsinstrument den Beschäftigten an. Auf diese Weise wird systematische Personalentwicklung **und** Frauenförderung gleichermaßen realisiert.

Beide Aufgaben obliegen der Verantwortung der Führungskräfte. Die Führungskräfte des ITDZ Berlin verpflichten sich in besonderem Maße, diesen Aufgaben Rechnung zu tragen. Sie werden im Rahmen von Zielvereinbarungen und Beurteilungen daran gemessen.

Die strategische Organisations- und Personalentwicklung ist im Bereich der Unternehmenssteuerung angesiedelt, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden – unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und – entwicklung – auszurichten und systematisch weiterzuentwickeln. Auf diese Weise werden –

in Verbindung mit der Ziel- und Strategieentwicklung sowie dem Ausbau effektiver Strukturen und Prozesse – ITDZ Unternehmensziele erreicht und Wertschöpfung realisiert.

anforderungsgerechter nachhaltiger Mitarbeitendenqualifizierung ihren Niederschlag fanden bzw. kontinuierlich finden, um damit sowohl die Bindung als auch die Gewinnung neuer Mitarbeitender nachhaltig zu sichern.

Dies belegt den Erfolg der implementierten systematischen Entwicklungs- und Fördermaßnahmen, die in

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	588	250	42,5	129	65	50,4	78	25	32,1
<i>darunter Teilzeit</i>	122	94	77,0				-		
Höherer Dienst	97	32	33,0	17	8	47,1	19	6	31,6
B 3	1	-	-	-			-		
A 16; AT; E 15 Ü	3	1	33,3	-			-		
A 15; E 15	13	3	23,1	2	1	50,0	4		
A 14; E 14	48	18	37,5	12	4	33,3	7	3	43,0
A 13; E 13 Ü, E 13	32	10	31,3	3	3	100,0	8	3	38,0
<i>darunter Teilzeit</i>	10	7	70,0	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	326	110	33,7	36	15	41,7	53	17	32,1
<i>darunter Teilzeit</i>	59	38	64,4	5	3	60,0	-		
Einf. / mittlerer Dienst	127	103	81,1	43	36	83,7	6	2	33,3
<i>darunter Teilzeit</i>	53	49	92,5	15	13	87,0	-		

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung ¹			Referatsleitung ¹		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	7	2	28,6	27	11	40,7
B 3	1	-	-	-	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	2	1	50,0	-	-	-
A 15; E 15	2	-	-	9	2	22,2
A 14; E 14	2	1	50,0	12	6	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	5	3	60,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	-	-

1 am 30.06.2016; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2014 bis 30.6.2016

XVIII. Investitionsbank Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30.06.2016 sind bei der Investitionsbank Berlin 590 Beschäftigte tätig, davon 350 weiblich. Der Anteil der Frauen liegt damit bei 59,3 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorbericht (59 %) um 0,3 Prozentpunkte erhöht.

Im gehobenen Vergütungsbereich ist die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorbericht um 8 Beschäftigte auf 267 Beschäftigte zurückgegangen. Hier ist der Frauenanteil prozentual nahezu konstant geblieben (Veränderung um minus 0,1 Prozentpunkte auf 72,3 %). Die Anzahl der Frauen ist um sechs auf 193 Frauen zurückgegangen. Dies ist auf den Wechsel von Beschäftigten vom gehobenen in den höheren Vergütungsbereich sowie auf Austritte zurückzuführen.

Zum höheren Vergütungsbereich zählen insgesamt 248 der 590 Beschäftigten. Dies entspricht einem Anteil von 42 %, der in den letzten zwei Jahren um 1,2 Prozentpunkte gesunken ist.

Von den 248 Beschäftigten im höheren Vergütungsbereich sind 115 Frauen. Ihr Anteil in Höhe von 44,9 % ist gegenüber dem Vorbericht um 1,5 Prozentpunkte gestiegen.

Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2016 sind 186 der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt bei 31,5 % und ist gegenüber dem Vorbericht um 2,5 Prozentpunkte gestiegen.

44,6 % aller Frauen und 12,5 % aller Männer sind teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Vorbericht sind der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen um 2,9 Prozentpunkte und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern um 1,8 Prozentpunkte gestiegen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Stellenbesetzungen:

Die ausdrücklichen Hinweise bei Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und eine Teilzeittätigkeit möglich ist sowie eine gezielte Ansprache von Frauen zeigten Erfolge. Der Anteil von mit Frauen neubesetzten Stellen hat sich

im Vergleich zum Vorbericht von 52,3 % auf 68,7 % erhöht.

Im gehobenen Vergütungsbereich wurden von 46 zu besetzenden Stellen 33 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 71,7 % und einer Steigerung von 15,6 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorbericht.

Der Anteil von Frauen an den Stellenbesetzungen im höheren Vergütungsbereich ist deutlich angestiegen. Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im höheren Vergütungsbereich insgesamt 34 Stellen besetzt, davon 21 mit Frauen. Das entspricht 61,8 % und einer Steigerung um 30,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorbericht.

Höhergruppierungen

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im Bereich der gehobenen Vergütung 49 Höhergruppierungen vorgenommen. Hier lag der Frauenanteil mit 32 Frauen bei 65,3 %. Der Frauenanteil ist um 4,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorbericht gesunken.

Im höheren Vergütungsbereich wurden 25 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil entspricht mit 11 Höhergruppierungen einem Anteil von 44,0 %. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorbericht um 6 Prozentpunkte gesunken.

3. Leitungsfunktionen

Gesamtbetrachtung:

Zum Stichtag 30.06.2016 sind bei der Investitionsbank Berlin 53 Führungskräfte beschäftigt; darunter 21 Frauen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt damit bei 39,6 % und ist im Vergleich zum Vorbericht um 5,0 Prozentpunkte gestiegen.

Unternehmensbereichsleitung:

Die Unternehmensbereichsleitungen sind unverändert mit zwei Männern besetzt.

Bereichs- und Stabsleitungen:

In der ersten Führungsebene sind per 30.06.2016 von insgesamt 18 Positionen fünf mit einer Frau besetzt. Das entspricht einem Anteil von 27,8 % und einer Steigerung um 9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorbericht.

Abteilungsleitungen:

Zum Stichtag 30.06.2016 sind von insgesamt 33 Abteilungsleitungspositionen 16 mit einer Frau besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 48,5 % und einer Steigerung um 4,4 Prozentpunkte.

Zum Stichtag 30.06.2016 sind fünf Abteilungsleitungen, davon drei Frauen und zwei Männer, in Teilzeit beschäftigt.

Das Job-Sharing auf der Abteilungsleitungsebene hat sich für die IBB weiterhin bewährt. Dieses flexible und direkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtete Leitungsmodell wird aktuell in zwei Abteilungen erfolgreich umgesetzt.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2016 sind bei der Investitionsbank Berlin sieben Auszubildende in der Ausbildung "Bankkaufrau / Bankkaufmann", darunter vier Frauen, beschäftigt.

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht – Dualer Studiengang - sind am 30.06.2016 insgesamt 21 Dual-Studierende immatrikuliert, die einen Ausbildungsvertrag mit der Investitionsbank Berlin haben; der Anteil der 12 Frauen entspricht 57,1 %.

Bei der Auswahl unserer Dual-Studierenden und Auszubildenden achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Aufgrund von Absagen seitens der Bewerber/innen, gerade zum Ende des Auswahlprozesses, kann dieses Verhältnis aber nicht immer zielgenau gesteuert werden. Dies auch mit Blick auf die vorliegenden Bewerbungen.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden 12 Dual-Studierende (je sechs Frauen und Männer) und sechs Auszubildende (eine Frau und fünf Männer) in ein befristetes Arbeitsverhältnis sowie ein Dual-Studierender wegen herausragender Leistungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Frauenanteil liegt hier bei 36,8 %.

Fort- und Weiterbildung

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden auf der Grundlage von betrieblichen Erfordernissen sowie nach individuellem Bedarf der Beschäftigten durchgeführt.

So wurden Seminare zur Förderung der Fachkompetenz, persönlichen und sozialen Kompetenz, Methodenkompetenz und Führungs- und Managementkompetenz durchgeführt.

Im Berichtszeitraum nahmen mehr Frauen als Männer an den angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Rund 60 % der Beschäftigten, die an Seminaren teilnahmen, waren Frauen.

Neben der berufsbezogenen Aus- und Fortbildung für den Arbeitsplatz wurden im Berichtszeitraum spezifische Programme für die Kompetenzentwicklung ausgewählter Zielgruppen implementiert. Hierunter zählen das Programm zur Führungskräfteent-

wicklung, das Mentoringprogramm für Frauen sowie die externe Expert(inn)enqualifizierung.

Der Besuch von frauenspezifischen Bildungsmaßnahmen wird von der Investitionsbank Berlin weiterhin unterstützt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden im Berichtszeitraum weiterhin angeboten bzw. in Anspruch genommen:

- a) zweiter Durchlauf des Mentoringprogramms
- b) Anwendung personalwirtschaftlicher und rechtlicher Instrumente zur Verbesserung und Förderung der beruflichen Situation von Frauen, z.B.:
 - Flexible Arbeitszeitregelung, die auch auf Leitungsebene mit Doppelleitungen möglich ist.
 - Möglichkeit der individuellen Reduzierung der Arbeitszeit, dabei ist die zeitliche Befristung der Teilzeitbeschäftigung möglich
 - Beschäftigung während der Elternzeit
 - Inanspruchnahme der tariflichen Familienphase nach der Elternzeit
 - Bei Führungskräften Verankerung der Frauenförderung im Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräch
 - Durchführung regelmäßiger Beurteilungen
 - Inanspruchnahme von Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.
 - Frauenspezifische Inhouse-Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung
 - Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Ernennung einer betrieblichen Pflege-Lotsin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
 - Start der Pilotphase für ein Arbeiten im Home-Office im Sommer 2016.

Der 2. Frauenförderplan für die Jahre 2012 – 2017 wurde im Berichtszeitraum überprüft und ein weiterer Zwischenbericht erstellt. Die an der Erstellung des Frauenförderplans beteiligten Personen, unter anderem die Frauenvertreterin und der Personalratsvorsitzende, haben die Umsetzung und Erfahrungen der qualitativen Maßnahmen vertrauensvoll gewürdigt bzw. ausgetauscht.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergrupp. ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	590	350	59,3	83	57	68,7	94	54	57,4
Höhere Vergütung*	248	115	46,4	34	21	61,8	25	11	44,0
Außertariflich	159	59	37,1	34	21	61,8	25	11	44,0
TG 9 (c)	9	4	44,4	-			-		
TG 9 (b)	30	15	50,0	-			-		
TG 9 (a)	50	37	74,0	-			-		
<i>darunter Teilzeit</i>	60	49	81,7	4	3	75,0	4	4	100,0
Gehobene Vergütung**	267	193	72,3	46	33	71,7	49	32	65,3
TG 9	161	112	69,6	18	12	66,7	20	15	75,0
TG 8	55	38	69,1	20	15	75,0	13	8	61,5
TG 7	51	43	84,3	8	6	75,0	16	9	56,3
<i>darunter Teilzeit</i>	101	91	90,1	5	4	80,0	13	12	92,3
Einf/mittl Vergütung ***	75	42	56,0	3	3	100,0	20	11	55,0
TG 6 - TG 1	75	42	56,0	3	3	100,0	20	11	55,0
<i>darunter Teilzeit</i>	25	16	64,0	2	2	100,0	2	1	50,0

Leitungsfunktionen ¹			
Funktion	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
Höhere Vergütung*	53	21	39,6
neu:			
Generalbevollmächtigte	2	-	-
Bereichs-/Stabsleitung	18	5	27,8
Abteilungsleitung	33	16	48,5
<i>darunter Teilzeit</i>	6	4	66,7

Auszubildende			
Berufs- jahr	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
1 - 2	23	12	52,2
3 - 4	5	4	80,0
5 - 6			-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1

¹ am 30.6.2016; ² im Berichtszeitraum vom 1.7.2014 bis zum 30.6.2016

XIX. Berliner Verkehrsbetriebe

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

19,9% Frauen sind mit Stand 30.06.2016 bei der BVG AöR beschäftigt. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zum 30.06.2014 (18,0%) um 1,9%p erhöht. Die Erhöhung des Personalbestandes von 570 Beschäftigten verteilt sich auf 323 Frauen und 247 Männer.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt insgesamt zum Stichtag 15,9% (14,3% mit Stand 30.6.2014). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist um 0,4%p leicht gesunken von 34,1% auf 33,7% p.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

1.377 Beschäftigte wurden im Berichtszeitraum eingestellt, davon 461 Frauen (33,5%). Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (27,3%) ist das eine Steigerung von 6,2%p. Der Schwerpunkt aller Neueinstellungen liegt in der Ausbildung Fahrdienst mit 431 Beschäftigten, davon 223 Frauen und in der Kategorie Fahrer mit 411 Beschäftigten, davon 39 Frauen.

Mit einem Anteil von 35,5% (377 Frauen) wurden Frauen im Berichtszeitraum bei der Beförderung berücksichtigt.

3. Leitungsfunktionen

428 Beschäftigte (Stand 30.06.2016) sind mit einer Leitungsfunktion betraut. Der Frauenanteil beträgt 17,3% (74 Frauen). Zum vorherigen Berichtszeitpunkt (30.06.2014) waren 427 Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion betraut, davon 73 Frauen, was einer Frauenquote von 17,1% entspricht.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

42,0% Frauen absolvierten zum Stichtag eine kaufmännische Berufsausbildung. Die Quote sank zur vorherigen Berichterstattung um 1,4%p. In der gewerblichen Berufsausbildung hat sich die Frauenquote von 16,0% auf 17,5% um 1,5%p erhöht.

Anzahl der Ausbildungsplätze zum Stichtag:

143 kaufmännisch; 228 gewerblich

5.402-mal wurden Beschäftigte im Berichtszeitraum BVG-intern fortgebildet. 1.703-mal waren davon Frauen beteiligt, was einem Anteil auf alle internen Fortbildungen von 31,5% entspricht. Als besondere Maßnahme zum beruflichen Fortkommen wurden im

Berichtszeitraum spezielle Frauen-Seminare angeboten: „Powern statt piepsen“, „Profil zeigen im Job – Mit Stil zum Ziel“, „Den Spagat zwischen Beruf und Alltag managen – Weibliche Erfolgs- und Motivationsstrategien“ und „Professionelle Gesprächsführung“.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Als herauszuhebende Maßnahme zur Frauenförderung ist der Frauenförderplan der BVG AöR zu nennen, der am 1. Dezember 2003 erstmalig mit einer Laufzeit von sechs Jahren in Kraft getreten ist. Eine dritte Überarbeitung des Frauenförderplans hat 2015 stattgefunden und ist ab dem 1. August 2016 gültig. Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit, Förderung der Weiterbildung von weiblichen Beschäftigten sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über den aktuellen Entwicklungsstand des Frauenförderplans wird betriebsintern in einem halbjährlichen Reporting berichtet.

Für die BVG AöR waren mit Stand 30.06.2016 eine Gesamtfrauenvertreterin und neun Frauenvertreterinnen in den Dienststellen tätig.

2015 beteiligte sich die BVG am „TIO Qualifizierungsprojekt“ vom Treff- und Informationsort für Migrantinnen (TIO) e.V. und unterstützte elf weibliche Migrantinnen bei ihrer Berufsorientierung. In Zusammenarbeit mit Life e.V. wurde für eine Girls‘Day Akademie im Februar 2015 eine Veranstaltung für Schülerinnen zur Berufsorientierung organisiert und durchgeführt.

Am 16. Girls‘Day im April 2016 nahm die BVG bereits zum fünfzehnten Mal teil und hat neun Veranstaltungen mit 75 Teilnehmerinnen durchgeführt. Die Teilnehmerinnen konnten sich ausführlich über die Ausbildungsmöglichkeiten und das bei der BVG AöR vorhandene Know-how informieren.

Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten wurde der Arbeitgeberauftritt überarbeitet. Wichtige Zielgruppen in der Ansprache sind dabei Frauen und potentielle weibliche Auszubildende, insbesondere für gewerblich-technische Berufe. Darüber hinaus wird bei der Gestaltung von Stellenanzeigen, Online- und Printmedien auf eine gendergerechte Ansprache, z. B. in der Bildsprache, geachtet und diese weiterentwickelt.

Durch die konkreten Projekte „Frauen ans Steuer“ in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und das Projekt „Frauen mit Drive“ wird zusätzlich der Frauenanteil in der BVG in den Fahrdienstbereichen erhöht.

Zudem ist die BVG Partner des nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“, deren Ziel es ist, Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe zu begeistern.

Auf Hochschulmessen und anderen Recruitingveranstaltungen werden die Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplans aktiv an Studierende und Berufseinsteiger kommuniziert.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Höhergruppierung ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	11 492	2 286	19,9	1 377	461	33,5	1 063	377	35,5
<i>darunter Teilzeit</i>	1 829	617	33,7	46	19	41,3	72	35	48,6
Höherer Dienst	192	58	30,2	14	7	50,0	28	13	46,4
Außertariflich	71	17	23,9	6	3	50,0	8	3	37,5
E 15 Ü	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E 15	14	5	35,7	-	-	-	-	-	-
E 14	30	9	30,0	5	2	40,0	4	1	25,0
E 13 Ü; E 13	77	27	35,1	3	2	66,7	16	9	56,3
<i>darunter Teilzeit</i>	14	6	42,9	1	1	100,0	2	1	50,0
Gehobener Dienst	1 732	554	32,0	174	85	48,9	215	67	31,2
E 12	184	60	32,6	26	12	46,2	34	6	17,6
E 11	530	166	31,3	75	30	40,0	64	18	28,1
E 10	629	222	35,3	62	37	59,7	57	21	36,8
E 9; L 9	389	106	27,2	11	6	54,5	60	22	36,7
EB 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	201	142	70,6	7	6	85,7	18	12	66,7
Einf./Mittlerer Dienst	9 525	1 668	17,5	1 094	341	31,2	818	297	36,3
E 8; L 8	396	64	16,2	6	4	66,7	100	35	35,0
E 7; L 7	1 801	256	14,2	110	29	26,4	112	29	25,9
E 6; L 6	662	103	15,6	25	3	12,0	78	22	28,2
E 5; L 5	4 880	787	16,1	427	52	12,2	358	178	49,7
E 4; L 4	589	174	29,5	452	229	50,7	98	15	15,3
E 3; L 3	682	192	28,2	71	24	33,8	62	16	25,8
E 2; L 2	381	60	15,7	3	-	-	10	2	20,0
E 1; L 1	134	32	23,9	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	1 614	469	29,1	38	12	31,6	52	22	42,3
Förderprogramm LGG	19	1	5,3	3	-	-	2	-	-
Hochschulprakt.	10	4	40,0	77	26	33,8	-	-	-
Besch. n.§16 SGBII	2	1	50,0	3	2	66,7	-	-	-
Mitarbeiter/in EQ-Maßnahmen	12	-	-	12	-	-	-	-	-

Einstufung	Leitungsfunktionen ¹								
	Bereichsleitung			Abteilungsleitung			Sachgebiets-/Gruppenleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
Höherer Dienst	13	2	15,4	54	15	27,8	41	8	19,5
Außertariflich	13	2	15,4	49	12	24,5	1	-	-
E 15 Ü	-	-	-	4	2	50,0	-	-	-
E 15	-	-	-	-	-	-	2	-	-
E 14	-	-	-	-	-	-	6	2	33,3
E 13 Ü, E 13	-	-	-	1	1	100,0	32	6	18,8
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	3	2	66,7	1	-	-
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	199	26	13,1
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	22	4	18,2
Einf./Mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-	121	23	19,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	27	8	29,6

1 am 30.06.2016; 2 im Berichtszeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2016

XX. Berliner Stadtreinigungsbetriebe

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

siehe Tabelle

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

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

siehe Tabelle

Bis Ende 2017 soll der Frauenanteil
(Stand April 2015)

3. Leitungsfunktionen

siehe Tabelle

- in Führungspositionen von aktuell ca. 36% auf mindestens 40% steigen.
- Bei neu zu besetzenden Führungspositionen werden gleichwertige Bewerbungen von Frauen stärker berücksichtigt.
- bei der Straßen- und Grünflächenreinigung (SGR) von aktuell ca. 17 % auf mindestens 20 % gesteigert werden, vorrangig durch Einstellungen.
- im Gedingebereich (EG 5) der Reinigung auf mindestens 15 kraftfahrende Frauen erhöht sein.
- an Einsatzleiterinnen in der Reinigung von aktuell ca. 7 % auf mindestens 10 % gesteigert werden.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

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

Die Rekrutierung von Fachkräften erfolgt überwiegend über unsere Ausbildung.

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

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Am 30. Juni 2016 waren 5.351 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig, davon 4.265 im gewerblichen Bereich und 1.086 im Angestelltenbereich. Mit 968 Frauen lag der Frauenanteil unternehmensweit bei ca. 18,1 %. Im Angestelltenbereich waren am Stichtag 569 Frauen (52,4 %) und im Arbeiterbereich 399 Frauen (9,4 %) beschäftigt.

Damit wurde der Frauenanteil auf den genannten Ebenen konsequent gegenüber dem letzten Frauenförderplan (Stand Ende 2014) erhöht. Die durchgängige Ausweitung des Frauenanteils erfolgte über eine stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Stellenbesetzung.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Höhergruppierung ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	5 351	968	18,1	534	151	28,3	373	81	21,7
<i>darunter Teilzeit</i>	542	303	55,9	237	119	50,2	19	14	73,7
Höherer Dienst	237	97	40,9	11	6	54,5	23	12	52,2
Außertariflich	29	8	27,6	4	1	25,0	-	-	-
E 15 Ü	14	7	50,0	-	-	-	1	1	100,0
E 15	50	20	40,0	2	2	100,0	6	3	50,0
E 14	99	41	41,4	3	2	66,7	8	4	50,0
E 13 Ü; E 13	45	21	46,7	2	1	50,0	8	4	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	23	17	73,9	3	2	66,7	1	1	100,0
Gehobener Dienst	838	404	48,2	28	11	39,3	112	44	39,3
E 12	134	50	37,3	6	2	33,3	31	7	22,6
E 11	168	61	36,3	10	5	50,0	18	9	50,0
E 10	80	47	58,8	4	1	25,0	20	15	75,0
E 9; L 9	378	192	50,8	8	3	37,5	43	13	30,2
EB 9	78	54	69,2	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	100	92	92,0	-	-	-	12	9	75,0
Einf./Mittlerer Dienst	4 276	467	10,9	495	134	27,1	238	25	10,5
E 8; L 8	268	61	22,8	31	19	61,3	14	2	14,3
E 7; L 7	151	7	4,6	19	-	-	25	5	20,0
E 6; L 6	790	22	2,8	5	-	-	6	-	-
E 5; L 5	598	18	3,0	9	-	-	141	10	7,1
E 4; L 4	49	36	73,5	-	-	-	9	5	55,6
E 3; L 3	2 299	302	13,1	381	111	29,1	43	3	7,0
E 2; L 2	121	21	17,4	50	4	8,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	419	194	46,3	234	117	50,0	6	4	66,7

Einstufung	Leitungsfunktionen ¹					
	Geschäftseinheitenleitung			Abteilungsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	12	4	33,3	41	15	36,6
Außertariflich	12	4	33,3	13	3	23,1
E 15 Ü				7	3	42,9
E 15				20	9	45,0
E 14				1	-	-
Gehobener Dienst						
<i>darunter Teilzeit</i>				3	2	66,7
Einf./Mittlerer Dienst						
<i>darunter Teilzeit</i>						

¹ am 30.6.2016; ² im Berichtszeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2016

XXI. Berliner Wasserbetriebe

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

	30.06.2014	30.06.2016
Mitarbeiter/in gesamt	4.536	4.381
davon männlich	3.131	3.010
davon weiblich	1.405	1.371
Frauenquote	31,0%	31,3%
Mitarbeiter/in Teilzeit	1.490	1.488
davon männlich	831	814
davon weiblich	659	674
Teilzeitquote	36,0%	36,2%
davon Männer	28,9%	28,8%
davon Frauen	52,3%	52,8%

Arbeitszeitmodelle

Mit der Dienstvereinbarung Vollzeit "light" bzw. dem Nachfolger der Dienstvereinbarung über Vollzeit flex ist ein Fall der Reduzierung der Arbeitszeit geregelt. Für die Mitarbeiter/innen besteht die Möglichkeit die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (39 Stunden/Woche) zu reduzieren, monatlich auf Entgelt zu verzichten und dafür dementsprechend freie Tage im Kalenderjahr zu erhalten. Auf dieses Arbeitszeitmodell haben alle Beschäftigungsgruppen einen Umsetzungsanspruch.

Diese Variante der Teilzeit wird sowohl von den männlichen Beschäftigten, als auch von Frauen in höheren Vergütungsgruppen in Anspruch genommen.

Mithilfe der Teilzeitmodelle bzw. Gleitzeit (40 Minusstunden bis 80 Plusstunden) ist eine individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltung möglich.

Mit der Einführung eines Wertkontenmodells am 01.01.2015 bietet sich den Mitarbeitern die Möglichkeit, Teile seines Entgelts anzusparen und dieses zu einem spätern Zeitpunkt in Freizeit umzuwandeln. Die daraus gewonnene Zeit kann auch über das jeweilige Kalenderjahr hinaus genommen werden, z.B. für ein Sabbatical oder um früher in Rente zu gehen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Wie auch im letzten Berichtszeitraum erkennbar ist der Anteil von Frauen bei den Stellenbesetzungen hoch.

3. Leitungsfunktionen

Das Unternehmen unterstützt aktiv die Besetzung Leitungspositionen durch Frauen.

Zum 30.06.2016 beträgt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene der BWB 42%.

Bei der 2014 zu besetzenden Personalvorstandsposition wurde eine weibliche Besetzung angestrebt und zum Jan. 2015 gefunden.

Das in Punkt 1 erwähnte Vollzeit "light"/flex-Programm zieht sich durch alle Vergütungsgruppen und Funktionen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Zum 30.06.2016 befinden sich in den BWB 210 Auszubildende in Ausbildung.

	30.06.2014	30.06.2016
Auszubildende	241	210
Ausbildungsberufe	20	18

Auch in den Jahren 2015 und 2016 gestalteten die BWB den Girls' Day wieder aktiv mit. Ziel des "Girls' Day-Mädchen-Zukunftstags" ist es, bei Schülerinnen das Interesse an Berufen zu wecken, die für sie eher untypisch sind, insbesondere technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe.

Mit der Beteiligung an den Initiativen „Enter Technik“, „Mehrwert Berlin“ und „Berlin braucht Dich“ eröffnet das Unternehmen insbesondere Frauen oder Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Chance auf einen Ausbildungsplatz.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

In einem zukunftsorientierten Unternehmen wie den Berliner Wasserbetrieben wirken Frauen in allen Ebenen gleichberechtigt am Unternehmenserfolg mit.

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

Ziel der Frauenförderung ist es, die Chancen von Frauen weiterhin zu verbessern und damit einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit von Männern und Frauen zu leisten.

Die Verstärkung des Personalmarketings sowie die Implementierung des Bewerbermanagements für die weibliche Zielgruppe führt zu einem größeren Bekanntheitsgrad des Unternehmens an den Berliner Wasserbetrieben. Dies ist insbesondere im persönlichen Gespräch beispielsweise auf Messen, Informationsveranstaltungen, im Rahmen von Projekten oder während der Vorstellungsgespräche erkennbar.

Wesentliche Maßnahmen werden sein:

- Personalmarketingmaßnahmen für eine gezielte Ansprache von Frauen:
 - Teilnahme am Girls' Day, für die Gewinnung von jungen Frauen greift die mittlerweile eigens erstellte Azubi Webseite das Thema auf
 - gezielte Ansprache von Frauen auf Fachmessen.
- Seit 2013 beteiligen sich die Berliner Wasserbetriebe an dem freiwilligen technischen Jahr für junge Frauen „Enter Technik“. Von den insgesamt neun Praktikantinnen, die 2013 und 2014 an dem Projekt bei den BWB teilgenommen haben, haben zwei eine Ausbildung bzw. ein duales Studium in einem technischen Beruf in unserem Unternehmen begonnen.
- Ein Kompetenzmodell wurde in 2015 für die Managementebene entwickelt. Dementsprechend wird die Berichterstattung in dem entsprechenden Berichtszeitraum erfolgen.
- Im Zusammenhang mit der Personal- und Nachfolgeplanung werden in den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen Vereinbarungen zur Weiterentwicklung und damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Aufstiegsqualifizierungen (z.B. Studium, Meister/in/Techniker/in etc.) getroffen.
- In 2015 haben wir uns an dem Cross-Mentoring des KAV beteiligt, das u.a. die berufliche Unterstützung von Frauen zum Ziel hat. Dementsprechend wird die Berichterstattung in dem entsprechenden Berichtszeitraum erfolgen.
- In 2014 wurde das audit berufundfamilie bei den Berliner Wasserbetrieben durchgeführt. Unserem Unternehmen wurde bescheinigt, dass die Ausgestaltung der familienfreundlichen Angebote bereits auf einem sehr hohen Niveau ist.
- die Förderung und Entwicklung von Frauen durch Weiterbildung und weiterführende Aufstiegsqualifizierungen unter Berücksichtigung der Nachfolgeplanung und auf Basis der Mitarbeitergespräche
- Implementierung von Mentoring insbesondere zur Gewinnung von Frauen für Führungspositionen bzw. der Begleitung von neu eingestellten Frauen in Führungspositionen
- Wiedereinstieg nach familienbedingten Ausfallzeiten
- aktuell wird das audit berufundfamilie durchgeführt.

Der Frauenförderplan 2014 – 2019 liegt der Frauenvertretung vor. Maßnahmen zur Umsetzung sind in der Entwicklung. Aktuell wird der Frauenförderplan für den Zeitraum 2016 – 2021 aktualisiert. Gemeinsam mit den Frauenvertreterinnen und den Füh-

rungskräften werden insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Zielgrößen definiert und Maßnahmen zur Frauenförderung weiterentwickelt.

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

Veranstaltungen	07/2014 – 06/2016	
	Teilnahmen	davon Frauen
¹ Lehrgänge zum Erwerb von...		
² Maßnahmen zur Steigerung der...		
Arbeitsicherheit	1.613	108
DVGW-Seminare		
Zusatzqualifikation / Aufstiegsfortbildung ¹	238	70
Fachliche Kompetenz ²	3.768	1.262
Methodische Kompetenz ²	308	135
Persönliche Kompetenz ²	404	226
Sprachenkompetenz ²	67	38
Weiterbildung für Führungskräfte ²	1.233	304
Messen, Tagungen, Symposien	860	371
Fachliche Kompetenz (mit EDV)	2.159	1.028
Pflichtseminare	1.385	126
Organisationsentwicklung	1.019	475
Gesamt	13.054	4.143
		31,7%

Am 07. Juli 2016 fand auf Einladung der Frauenvertreterinnen die 22. Frauenversammlung der Berliner Wasserbetriebe statt.

TV-V	Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Höhergruppierung ²		
		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
	Insgesamt	4.381	1.371	31,3	221	72	32,6	427	146	34,2
	<i>darunter Teilzeit</i>	1.488	674	45,3	-			-		
	Höherer Dienst	316	130	41,1	38	16	42,1	31	16	51,6
AT	Außertariflich	24	10	41,7	2	2	100,0	-		
	E 15 Ü									
15	E 15	22	8	36,4	3	-	-	5	2	40,0
14	E 14	79	28	35,4	11	4	36,4	6	2	33,3
13	E 13 Ü; E 13	191	84	44,0	22	10	45,5	20	12	60,0
AT-13	<i>darunter Teilzeit</i>	72	39	54,2			-			-
	Gehobener Dienst	1.971	774	39,3	150	43	28,7	251	97	38,6
12	E 12	569	258	45,3	57	17	29,8	43	20	46,5
11	E 11	471	189	40,1	46	14	30,4	67	29	43,3
10	E 10	382	133	34,8	23	5	21,7	62	21	33,9
9	E 9; L 9	549	194	35,3	24	7	29,2	79	27	34,2
	EB 9									
12-9	<i>darunter Teilzeit</i>	734	407	55,4						
	Einf./Mittlerer Dienst	2.094	467	22,3	33	13	39,4	145	33	22,8
8	E 8; L 8	663	253	38,2	22	9	40,9	70	23	32,9
7	E 7; L 7	441	78	17,7	9	3	33,3	40	9	22,5
6	E 6; L 6	522	46	8,8	1	-	-	33	1	3,0
5	E 5; L 5	346	42	12,1	1	1	100,0	2	-	-
4	E 4; L 4	105	40	38,1	-			-		
3	E 3; L 3	17	8	47,1	-			-		
2	E 2; L 2			-						
8-3	<i>darunter Teilzeit</i>	682	228	33,4						
Einstufung		Leitungsfunktionen ¹								
		Abteilungsleitung								
		insge- samt	Frauen							
			absolut	in %						
	Höherer Dienst	152	51	33,6						
AT	Außertariflich	21	9	42,9						
	E 15 Ü			-						
15	E 15	16	5	31,3						
14	E 14	52	15	28,8						
13	E 13 Ü, E 13	63	22	34,9						
	<i>darunter Teilzeit</i>	20	8	40,0						
12-9	Gehobener Dienst	147	44	29,9						
	<i>darunter Teilzeit</i>	41	20	48,8						

¹ am 30.06.2016; ² im Berichtszeitraum vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2016

XXII. Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB)

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB) hat 231 Beschäftigte, hiervon 53 studentische Hilfskräfte und 2 Auszubildende.

Aufgrund der Struktur des ZIB als Wissenschaftliches Institut sind die meisten Angestellten als wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Mathematik / Informatik beschäftigt. Hier sind generell die Frauen unterrepräsentiert. Dies ist auch im ZIB so. Fehlende Bewerbungen von qualifizierten Frauen sind hierfür der Grund. Das ZIB bemüht sich intensiv, den Frauenanteil zu erhöhen. Zur frühzeitigen Nachwuchsförderung beteiligt sich das ZIB seit einigen Jahren mit verschiedenen Angeboten am Girls Day und bildet bevorzugt Studentinnen aus.

Den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten für junge Eltern gibt es im ZIB in allen Bereichen. Wünschen nach einer Teilzeitbeschäftigung wurde jederzeit entsprochen. Wir können im Berichtszeitraum vermerken, dass weiterhin auch Männer den Wunsch nach Teilzeit äußern. Sehr oft wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei jeder Ausschreibung erfolgte der Hinweis auf die Unterrepräsentanz der Frauen in den Naturwissenschaften. Frauen wurden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Höhergruppierungen erfolgten fachlich bedingt 2x männlich.

3. Leitungsfunktionen

Das ZIB hat eine sehr schlanke Struktur, sodass es nur eine äußerst geringe Stellenanzahl mit Leitungsfunktionen gibt. Das ZIB bemüht sich weiterhin, die Frauenquote zu verbessern. Eine Leitungsfunktion ist vakant.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Das ZIB beschäftigte im Berichtszeitraum zwei männliche Auszubildende für den Beruf Bachelor of Science, Fachrichtung Informatik. Für das kommende Ausbildungsjahr ab dem 01.10.2016 konnte schon der Vertrag mit einem neuen Auszubildenden geschlossen werden. Generell fehlt es auch bei den Auszubildenden an qualifizierten weiblichen Bewerbungen.

Fort- und Weiterbildungen für die Beschäftigten des ZIB finden permanent statt, wie z.B. wissenschaftliche Tagungen, Kongresse und Workshops. Diese Weiterbildungen sind nicht nur für das berufliche Fortkommen der Frauen, sondern aufgrund der Struktur des ZIB notwendig.

Angebote der Verwaltungsakademie Berlin stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung und werden auch genutzt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie wurde mit Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeitern, die sich in der Elternzeit befanden, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart.

Im Jahr 2015 konnte eine KidsBox angeschafft werden, sodass nun bei Betreuungsgängern eine mobile Kinderbetreuung im Büro möglich ist.

Ein gezieltes Coaching erhielten Frauen, die Führungspositionen inne haben oder an diese herangeführt werden sollen.

Die Frauenvertreterin informiert die Mitarbeiterinnen regelmäßig über Aktivitäten.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung/Höhergruppierung ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	231	48	20,8	63	13	20,6	2	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	28	14	50,0	12	4	33,3	-	-	-
Höherer Dienst*	141	28	19,9	63	13	20,6	2	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
A 15; E 15	5	-	-	-	-	-	1	-	-
E14	53	9	17,0	8	3	37,5	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	82	18	22,0	55	10	18,2	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	21	7	33,3	12	4	33,3	-	-	-
Gehobener Dienst**	30	15	50,0	-	-	-	-	-	-
A 11; E 11	15	6	-	-	-	-	-	-	-
A 10; E 10	5	1	-	-	-	-	-	-	-
A 9; E 9	10	8	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	6	6	100,0	-	-	-	-	-	-
Einf. / Mittlerer Dienst***	5	5	100,0	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
Azubis	2	0	-	-	-	-	-	-	-
studentische Hilfskräfte	53	14	26,4	-	-	-	-	-	-

Einstufung	Einrichtungs-/ Abteilungsleitung ¹			Gruppenleitung ¹ / sonstige Leitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst*	10	1	10,0	18	3	16,7
A 16; AT; E 15 Ü	3	1	33,3	-	-	-
A 15; E 15	5	-	-	-	-	-
A 14; E 14	2	-	-	15	2	13,3
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	3	1	33,3
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	-	-
Gehobener Dienst**	-	-	-	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

* LG 2 ab 2. Einstiegsamt; **LG 2 ab 1. Einstiegsamt; *** LG 1

¹ am 30.6.2014; ² im Berichtszeitraum 1.7.2014 bis 30.6.2016

XXIII. Rundfunk Berlin-Brandenburg

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Der **rbb** hat zum Stichtag 30.6.2016 insgesamt 1.928 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Darin enthalten sind die Beschäftigten der vom **rbb** betreuten ARD-Gemeinschaftseinrichtungen (ARD Hauptstadtstudio, ARD-Generalsekretariat, ARD Play-Out-Center, ARD Text) sowie des Informationsverarbeitungszentrums (IVZ). Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei 49,4%. Das Verhältnis zwischen der Zahl der weiblichen und der männlichen Beschäftigten ist damit nahezu ausgeglichen.

Sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter nutzen zunehmend die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Der **rbb** leistet mit familiengerechten und flexiblen Arbeitszeiten sowie individuellen Teilzeitarbeitsmodellen einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zum Stichtag 30.6.2016 waren insgesamt 421 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (21,8% aller Beschäftigten) in Teilzeit tätig, davon 296 Frauen (70,3%) und 125 Männer (29,7%).

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen / Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum hat der **rbb** insgesamt 89 Stellen neu besetzt, davon 41 Stellen mit Männern (46,1%) und 48 mit Frauen (53,9%). Insgesamt 144 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Berichtszeitraum höher gruppiert oder erhielten eine Funktionszulage; davon profitierten 60 Frauen (41,7%).

3. Leitungsfunktionen

Zum Stichtag 30.6.2014 waren insgesamt 137 Personen in Führungspositionen tätig, davon 52 Frauen (38%). Innerhalb der ARD ist der **rbb** damit der Sender mit dem höchsten Anteil von Frauen in Führungspositionen. Vier Führungskräfte (1 Mann und 3 Frauen) übten ihre Leitungsfunktion in Teilzeit aus. Seit der Fusion von ORB und SFB im Jahr 2003 hat der **rbb** die Frauenquote in Führungspositionen deutlich erhöht, von 22,8% auf 38%.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum absolvierten 26 Frauen und 24 Männer ihre Berufsausbildung beim **rbb** in folgenden Ausbildungsberufen: Kaufleute für Büromanagement (17 Frauen/1 Mann), Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (5 Frauen/2 Männer), Fachkräfte für Veranstaltungstechnik (9 Männer), Mediengestalter/innen für Bild und Ton (6

Frauen/6 Männer) sowie IT-Systemelektroniker/innen (4 Männer). Alle Auszubildenden erhalten nach bestandener Prüfung einen zunächst auf zwei Jahre befristeten Anschlussvertrag beim **rbb**. In den männlich dominierten Ausbildungsberufen versucht der **rbb** gezielt, weibliche Auszubildende zu gewinnen.

Um die berufliche Entwicklung von Frauen im Sender zu fördern, bietet der **rbb** für sie spezifische Fortbildungen an. In Teilzeit tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte haben den gleichen Zugang zu Fortbildungsangeboten wie Vollzeitbeschäftigte.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der **rbb** hat sich in seinem Frauenförderplan zu einer gezielten frauen- und familienorientierten Personal- und Personalentwicklungspolitik verpflichtet. Der Frauenförderplan verankert konkrete Maßnahmen und Vorgaben, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern.

Für jeweils zwei Jahre legt der **rbb** verbindliche Zielvorgaben fest und beteiligt die Frauenvertreterin an deren Erstellung. Diese Zielvorgaben konzentrieren sich auf jene Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und basieren auf der Analyse der Beschäftigtenstruktur. Die Zielvorgaben sollen Voraussetzungen schaffen, um den Frauenanteil zu erhöhen bzw. um Frauen gezielt zu fördern.

Von der Unterrepräsentanz betroffen sind insbesondere die Leitungsebene sowie die Bereiche Produktion, Technik und Betrieb, Gebäudemanagement, IT und das Informationsverarbeitungszentrum (IVZ).

Zudem werden auch allgemeine Zielvorgaben vereinbart. Deren Kern sind verbindliche Maßnahmen im Rahmen personalwirtschaftlicher Entwicklungen, im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen, zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen.

Mit folgenden Maßnahmen versucht der **rbb**, den Anteil von Frauen zu erhöhen:

- Mit dem Projekt „Frauen in die Technik“ möchte der **rbb** bereits Studentinnen für sich gewinnen. Der **rbb** bietet Praktikumsplätze und die Möglichkeit eines berufsbegleitenden bzw. dualen Studiums an. Während dieser Zeit sorgt er für eine gute Einführung ins Berufsleben

und ermöglicht die Weiterbeschäftigung nach der Abschlussprüfung.

- 2014 hat der **rbb** erstmals einen Ausbildungsplatz im Rahmen eines dualen Studiums in der Hauptabteilung Gebäudemanagement im Studienfach „Facility Management“ angeboten. Der **rbb** konnte für diese praxisnahe Ausbildung eine Frau gewinnen. Darüber hinaus absolvieren derzeit drei Frauen ein berufsbegleitendes Studium in den Fachrichtungen Medien- und Wirtschaftsinformatik.
- Der **rbb** hat seine Kontakte zu Schulen und Hochschulen in der Region mit dem Ziel intensiviert, verstärkt weiblichen Nachwuchs für technische Berufe zu gewinnen. Auf zahlreichen Messen und Informationsveranstaltungen präsentiert sich der **rbb** als attraktiver Arbeitgeber für Mädchen und Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen.
- Der **rbb** ist seit 2010 Partner des „Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen“, einer Initiative des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. MINT steht für die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Ziel ist es, mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe bereits während der Schulzeit oder vor Aufnahme eines Studiums zu gewinnen und Frauen in MINT-Berufen oder Studiengängen gezielt zu fördern
- Seit 2014 hat sich der **rbb** an der Kampagne „Frauen an die Spitze“ beteiligt. Diese Kampagne hat die IHK Berlin und die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ins Leben gerufen. Ziel war es, das Potenzial von Frauen aktiv zu nutzen und Karrierechancen zu bieten. Die Kampagne endete im Oktober 2015 mit einer Abschlussveranstaltung.
- Der **rbb** unterstützt die Verleihung des ARD/ZDF Förderpreises „Frauen + Medientechnologie“.
- Seit vielen Jahren beteiligt sich der **rbb** am Girls`Day in Berlin und am Zukunftstag in Brandenburg, gewährt Schülerinnen Einblicke in technische und redaktionelle Bereiche und informiert über Berufsbilder und Ausbildungen.

Einstufung	Beschäftigte ¹			Stellenbesetzung ²			Beförderung ²		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 928	952	49,4	89	48	53,9	144	60	41,7
Höhere Vergütung	1 107	441	39,8	54	27,0	50,0	92	31	33,7
AT /A	69	28	40,6	1	1,0	100,0	6		-
B	151	54	35,8	17	9,0	52,9	34	10	29,4
C	548	216	39,4	23	8,0	34,8	18	7	38,9
D	339	143	42,2	13	9,0	69,2	34	14	41,2
<i>darunter Teilzeit</i>	192	120	62,5			-			-
Gehobene Vergütung	751	487	64,8	35	21	60,0	52	29	55,8
<i>darunter Teilzeit</i>	220	171	77,7	-					
Einf./mittl. Vergütung	70	24	34,3	-					
<i>darunter Teilzeit</i>	9	5	55,6	-					

Leitungsfunktionen ¹	Ein- stufung	Leitungspersonal ¹		
		insge- samt	Frauen	
			absolut	in %
Höhere Vergütung		137	52	38,0
Intendant/-in	AT	1	1	100,0
Direktor/-in	AT	4	1	25,0
Ltg. Hauptabteilung / Programmbereich	AT	17	5	29,4
Abteilungsleitungen Intendanz /		97	40	41,2
Recht / Entwicklung	A/B	9	6	66,7
Programm	AT/A/B	50	27	54,0
Verwaltung	A/B	14	5	35,7
Produktion/Betrieb	A/B	24	2	8,3
Sonstige Leitung	A/B	18	5	27,8
<i>darunter Teilzeit</i>		4	3	75,0

¹ am 30.6.2016; ² im Berichtszeitraum vom 1.7.2014 bis zum 30.6.2016

**Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung¹**

Oranienstraße 106 • 10969 Berlin
Telefon 030/ 9028-2120
III A 6¹

**Anhang II
zum Dreizehnten Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes
gemäß § 19 LGG**

**Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Hauptverwaltung und der
Bezirksverwaltungen**

¹ E-Mail gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de

Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamte der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung											
	Sen 3, Sen 2, Sen 1	B 9,B 8 B 7,B 6 B 5	B 4, B 3, B 2	R 8,R 7 R 6, R 5	R 4, R 3	R 2, R 1	A 16Z, A 16, C 3	A 15	A 14	A 13	A 16gD, A 15gD,	A 14gD
Beamtinnen												
Hauptverwaltung insgesamt	3,0	19,0	19,0	3,0	34,0	863,6	141,2	769,9	625,6	2 776,2	157,9	211,8
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	-	4,0	1,0	-	-	-	3,0	5,6	6,9	1,7	-	-
RBm - Senatskanzlei - außer Kultur	-	4,0	1,0	-	-	-	3,0	2,6	3,5	-	-	-
RBm - Senatskanzlei - Kultur	-	-	-	-	-	-	-	3,0	3,4	1,7	-	-
05 - Inneres und Sport	-	2,0	3,0	-	-	-	9,8	29,0	43,8	58,4	-	-
SenInnSport - Inneres	-	1,0	2,0	-	-	-	4,8	11,6	7,5	40,2	-	-
SenInnSport - Sport	-	-	-	-	-	-	-	0,9	-	-	-	-
PolPräs	-	1,0	-	-	-	-	2,0	12,8	27,0	14,8	-	-
Feuerwehr	-	-	-	-	-	-	-	-	2,8	2,5	-	-
LABO	-	-	1,0	-	-	-	2,0	2,0	4,6	1,0	-	-
LVwA	-	-	-	-	-	-	1,0	1,8	2,0	-	-	-
06 - Justiz und Verbraucherschutz	-	3,0	2,0	2,0	23,0	848,1	1,0	5,0	11,3	7,5	-	5,0
SenJustV	-	3,0	2,0	-	-	2,7	-	3,0	5,3	-	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	3,0	7,0	-	-	-	-	-	-
Staatsanwaltschaft	-	-	-	-	1,0	171,9	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	5,0
Kammergericht	-	-	-	-	8,0	46,0	-	-	1,0	-	-	-
Landgericht	-	-	-	-	2,0	168,5	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	-	6,0	312,9	-	-	-	-	-	-
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	2,0	9,4	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	1,0	-	48,0	-	-	-	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	1,0	-	81,9	-	-	-	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	5,0	7,5	-	-
09 - Arbeit, Integration und Frauen	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	-	5,0	5,5	7,8	-	-
SenArbIntFrau	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	4,0	4,8	3,8	-	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
LAGetSi	-	-	-	-	-	-	-	1,0	0,8	4,0	-	-
10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft	1,0	1,0	4,0	-	-	-	99,3	667,7	458,8	2 641,3	156,9	206,8
SenBildJugWiss	1,0	1,0	3,0	-	-	-	31,3	53,6	18,3	15,5	4,0	3,0
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	65,0	609,1	437,8	2 625,8	152,9	203,8
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-
Sekretariat der KMK	-	-	1,0	-	-	-	2,0	5,0	2,8	-	-	-
11 - Gesundheit und Soziales	-	2,0	-	-	-	-	6,9	10,4	18,5	5,9	-	-
SenGesSoz	-	2,0	-	-	-	-	4,9	5,6	6,5	3,4	-	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-
LAGetSo	-	-	-	-	-	-	2,0	4,8	10,0	2,5	-	-
12 - Stadtentwicklung und Umwelt	-	2,0	4,0	-	-	-	2,8	19,5	24,4	11,5	-	-
SenStadtUm	-	2,0	4,0	-	-	-	2,8	18,5	22,4	11,5	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-
Landesdenkmalamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verkehrslenkung Berlin	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-
Gem. Obere Luftfahrthb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung	1,0	1,0	-	-	-	-	2,9	6,5	6,7	8,1	-	-
15 - Finanzen	-	3,0	4,0	-	-	-	15,6	21,2	49,7	34,1	1,0	-
SenFin	-	3,0	4,0	-	-	-	7,8	7,1	15,7	1,0	-	-
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	7,8	13,6	33,2	32,6	1,0	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,9	0,5	-	-

im Juni 2016 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung													Einzelplan --- Behörde / Bereich
A 13gD	A 13Z, A 13S,	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4	
Beamtinnen													
3 866,6	386,6	3 990,0	1 879,6	2 053,0	2 402,9	116,4	655,3	2 089,4	1 401,6	459,7	10,0	115,6	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
1,0	9,0	15,0	15,9	11,8	5,0	-	4,8	4,6	-	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
1,0	6,0	5,7	5,7	5,0	1,0	-	2,0	2,6	-	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - außer Kultur
-	3,0	9,3	10,2	6,8	4,0	-	2,8	2,0	-	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - Kultur
1,7	106,5	223,2	644,9	1 222,3	1 698,3	12,0	65,4	876,8	332,1	18,2	2,0	3,0	05 - Inneres und Sport
0,7	20,9	23,6	18,7	9,1	261,8	1,0	5,9	10,8	-	2,5	-	-	SenInnSport - Inneres
-	2,7	2,6	1,0	2,1	1,0	-	-	-	-	-	-	-	SenInnSport - Sport
-	65,5	164,0	554,9	1 107,2	1 416,1	2,0	28,5	756,2	249,5	13,9	1,0	2,0	PolPräs
-	1,0	5,3	10,0	14,4	4,0	3,0	2,8	12,0	13,8	-	-	-	Feuerwehr
-	10,9	15,9	31,3	44,5	9,6	2,0	18,1	53,8	67,9	1,0	1,0	1,0	LABO
1,0	5,5	11,9	29,0	45,0	5,8	4,0	10,0	43,9	0,9	0,8	-	-	LVwA
1,0	70,3	144,1	267,1	203,5	290,6	51,3	270,0	670,8	561,0	184,5	-	103,1	06 - Justiz und Verbraucherschutz
-	11,8	17,6	38,6	11,0	6,0	2,0	1,8	4,5	4,0	-	-	-	SenJustV
-	2,0	2,8	0,8	1,5	-	1,0	1,9	2,8	1,8	2,0	-	1,0	Generalstaatsanwaltschaft
-	-	3,5	15,3	19,8	31,5	1,0	16,2	38,2	49,9	34,4	-	7,8	Staatsanwaltschaft
-	27,9	23,7	2,0	-	4,0	1,0	1,0	8,4	21,5	8,2	-	-	Amtsanwaltschaft
-	8,0	4,5	21,0	13,5	31,3	3,0	7,8	37,1	8,5	9,1	-	7,0	Kammergericht
-	1,0	11,6	10,9	8,5	11,5	-	5,9	35,1	44,0	16,2	-	9,8	Landgericht
-	10,8	54,8	129,3	101,8	182,3	17,8	121,5	190,4	241,9	104,2	-	74,8	Amtsgerichte
-	1,0	1,0	0,6	-	-	1,0	-	4,7	-	-	-	1,0	Oberverwaltungsgericht BB
-	1,0	2,0	1,8	2,8	0,7	0,7	1,0	12,0	11,8	1,0	-	0,8	Verwaltungsgericht
-	-	2,0	1,6	2,8	1,7	0,8	4,0	8,5	8,1	1,0	-	1,0	Sozialgericht
1,0	6,9	20,8	45,3	41,8	21,6	23,0	108,9	329,1	169,5	8,6	-	-	Justizvollzugsanstalten
-	10,6	24,3	30,1	19,2	7,0	-	4,9	11,4	8,8	-	-	-	09 - Arbeit, Integration und Frauen
-	4,8	9,8	8,7	7,9	1,6	-	3,0	3,7	1,0	-	-	-	SenArbIntFrau
-	2,0	3,7	5,8	5,8	3,4	-	1,9	5,7	7,8	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	3,9	10,8	15,6	5,5	2,0	-	-	2,0	-	-	-	-	LAGetSi
3 857,9	17,2	3 203,2	296,6	92,7	13,6	-	24,0	59,6	8,1	1,0	-	-	10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft
1,0	14,3	34,2	58,1	80,3	11,8	-	15,9	57,6	1,0	1,0	-	-	SenBildJugWiss
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
3 856,9	1,9	3 169,0	238,5	12,4	1,8	-	7,2	2,0	7,1	-	-	-	Schulen
-	1,0	-	-	-	-	-	0,9	-	-	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat der KMK
5,0	14,9	27,9	46,2	38,9	10,0	-	13,9	17,8	9,2	3,0	-	-	11 - Gesundheit und Soziales
3,0	10,9	14,5	17,1	10,0	2,8	-	-	3,8	1,0	1,0	-	-	SenGesSoz
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
1,0	4,0	13,4	29,1	29,0	7,2	-	13,9	14,0	8,2	2,0	-	-	LAGeSo
-	24,0	43,1	43,2	31,9	3,6	2,0	9,3	12,4	3,0	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Umwelt
-	24,0	40,2	32,9	21,4	1,8	2,0	7,3	4,9	1,0	-	-	-	SenStadtUm
-	-	1,0	2,0	1,0	0,8	-	1,0	1,0	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landesdenkmalamt
-	-	1,9	7,9	7,5	1,0	-	1,0	5,5	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrthb. BB
-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	2,0	-	-	-	Fischereiamt
-	9,0	17,0	20,9	14,8	4,8	-	0,6	4,5	0,7	-	-	-	13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung
-	125,1	292,2	514,7	417,8	370,0	51,2	262,5	431,6	478,7	253,0	8,0	9,5	15 - Finanzen
-	29,6	43,1	24,1	10,7	14,9	2,6	4,9	2,0	-	-	-	-	SenFin
-	1,0	2,0	3,8	5,5	1,0	-	4,4	5,8	1,2	-	-	-	Landeshauptkasse
-	94,0	243,8	480,9	397,2	353,2	48,5	252,7	420,4	476,5	250,0	8,0	9,5	Finanzämter
-	0,5	3,3	5,9	4,5	1,0	-	0,5	3,5	1,0	3,0	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Noch: Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamte der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung											
	Sen 3, Sen 2, Sen 1	B 9,B 8 B 7,B 6 B 5	B 4, B 3, B 2	R 8,R 7 R 6, R 5	R 4, R 3	R 2, R 1	A 16Z, A 16, C 3	A 15	A 14	A 13	A 16gD, A 15gD	A 14gD
Beamte												
Hauptverwaltung insgesamt	6,0	29,0	73,8	5,0	53,0	790,4	208,0	802,7	635,6	1 606,5	111,0	109,9
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	1,0	3,0	4,0	-	-	-	5,0	8,0	7,0	-	-	-
RBm - Senatskanzlei - außer Kultur	1,0	2,0	3,0	-	-	-	4,0	7,0	5,0	-	-	-
RBm - Senatskanzlei - Kultur	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	1,0	2,0	-	-	-
05 - Inneres und Sport	1,0	7,0	21,0	-	-	-	28,9	118,9	127,9	76,8	-	-
SenInnSport - Inneres	1,0	5,0	8,0	-	-	-	2,9	12,9	18,0	35,8	-	-
SenInnSport - Sport	-	-	1,0	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-
PolPräs	-	1,0	9,0	-	-	-	19,0	92,0	96,9	28,0	-	-
Feuerwehr	-	1,0	1,0	-	-	-	5,0	9,0	11,0	11,0	-	-
LABO	-	-	1,0	-	-	-	-	3,0	2,0	1,0	-	-
LVwA	-	-	1,0	-	-	-	1,0	2,0	-	1,0	-	-
06 - Justiz und Verbraucherschutz	1,0	3,0	10,0	5,0	42,0	765,7	10,0	9,0	9,8	8,0	-	6,0
SenJustV	1,0	3,0	10,0	-	-	4,5	2,0	3,0	4,8	-	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	1,0	3,0	15,9	-	-	-	-	-	1,0
Staatsanwaltschaft	-	-	-	1,0	5,0	152,3	-	1,0	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	5,0
Kammergericht	-	-	-	1,0	19,0	49,0	-	1,0	-	-	-	-
Landgericht	-	-	-	-	1,0	184,8	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	1,0	5,0	229,2	-	-	-	-	-	-
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	1,0	7,0	17,5	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	1,0	48,6	-	-	-	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	1,0	63,0	-	-	-	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	-	-	-	-	-	-	8,0	4,0	5,0	8,0	-	-
09 - Arbeit, Integration und Frauen	-	1,0	-	-	-	-	3,0	4,0	9,9	2,0	-	-
SenArbIntFrau	-	1,0	-	-	-	-	3,0	3,0	5,0	2,0	-	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LAGetSi	-	-	-	-	-	-	-	1,0	4,9	-	-	-
10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft	-	6,0	5,0	-	-	-	122,4	576,1	383,5	1 486,7	110,0	103,9
SenBildJugWiss	-	5,0	2,0	-	-	-	29,5	31,5	12,1	2,0	3,0	1,0
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	1,0	-	-	-	91,9	540,6	371,4	1 484,7	107,0	102,9
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sekretariat der KMK	-	1,0	2,0	-	-	-	1,0	4,0	-	-	-	-
11 - Gesundheit und Soziales	1,0	2,0	5,0	-	-	-	2,0	9,6	11,6	2,0	-	-
SenGesSoz	1,0	2,0	3,0	-	-	-	2,0	5,6	4,0	-	-	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0	-	-	-
LAGeSo	-	-	1,0	-	-	-	-	3,0	6,6	2,0	-	-
12 - Stadtentwicklung und Umwelt	1,0	3,0	14,0	-	-	-	11,7	21,7	31,0	7,0	-	-
SenStadtUm	1,0	3,0	13,0	-	-	-	10,7	19,7	28,0	7,0	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	2,0	-	-	-
Landesdenkmalamt	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verkehrslenkung Berlin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gem. Obere Luftfahrthb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung	-	2,0	2,8	-	-	-	4,0	5,8	7,9	2,0	-	-
15 - Finanzen	1,0	2,0	12,0	-	-	-	21,0	49,6	47,0	22,0	1,0	-
SenFin	1,0	2,0	12,0	-	-	-	6,0	14,0	9,0	1,0	1,0	-
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	15,0	34,6	37,0	21,0	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	-	-	-

im Juni 2016 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung													Einzelplan --- Behörde / Bereich
A 13gD	A 13Z, A 13S	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4	
Beamte													
1 092,0	784,2	1 711,2	3 142,5	3 757,2	4 082,2	339,8	1 400,0	3 413,6	2 359,4	274,9	19,0	365,5	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
1,0	5,5	5,8	9,8	3,0	1,0	-	2,0	1,0	1,0	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
1,0	1,5	4,0	2,0	1,0	1,0	-	1,0	1,0	1,0	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - außer Kultur
-	4,0	1,8	7,8	2,0	-	-	1,0	-	-	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - Kultur
4,0	417,7	780,4	2 554,8	3 406,9	3 792,6	196,0	968,4	2 489,2	1 695,0	6,0	7,0	3,0	05 - Inneres und Sport
3,0	31,3	23,9	15,3	15,6	63,5	-	4,0	12,0	-	-	-	-	SenInnSport - Inneres
1,0	2,0	2,0	-	1,0	1,0	-	-	1,0	-	-	-	-	SenInnSport - Sport
-	338,4	638,8	2 427,0	3 221,0	3 699,1	4,0	68,8	1 416,1	866,2	6,0	7,0	2,0	PolPräs
-	36,0	81,0	88,0	125,0	23,0	188,0	884,7	1 041,7	817,0	-	-	-	Feuerwehr
-	5,0	20,0	15,7	27,9	4,0	3,0	8,0	14,4	9,8	-	-	1,0	LABO
-	5,0	14,8	8,9	16,5	2,0	1,0	2,9	4,0	2,0	-	-	-	LVwA
-	56,7	75,7	101,7	64,3	42,1	115,0	290,8	738,9	453,7	128,8	-	353,5	06 - Justiz und Verbraucherschutz
-	8,0	12,0	16,0	8,6	4,0	2,0	-	6,0	3,0	4,0	-	3,0	SenJustV
-	3,0	3,0	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	1,0	Generalstaatsanwaltschaft
-	1,0	1,0	4,7	2,7	5,0	1,0	2,0	9,0	17,8	11,0	-	30,0	Staatsanwaltschaft
-	10,0	13,9	-	-	2,0	-	-	1,0	4,0	2,0	-	6,0	Amtsanwaltschaft
-	1,8	4,0	4,0	2,0	1,0	1,0	3,0	4,0	2,0	4,0	-	17,0	Kammergericht
-	1,0	1,0	4,0	1,0	1,0	-	-	2,8	9,8	13,8	-	31,5	Landgericht
-	9,9	18,0	25,0	15,0	24,1	38,0	57,8	60,6	35,7	80,0	-	244,2	Amtsgerichte
-	-	-	1,0	-	-	1,0	-	-	2,0	1,0	-	3,0	Oberverwaltungsgericht BB
-	1,0	1,0	-	-	1,0	-	2,0	1,9	5,0	6,0	-	7,8	Verwaltungsgericht
-	1,0	1,0	1,0	-	1,0	-	1,0	-	-	4,0	-	10,0	Sozialgericht
-	20,0	20,8	46,0	35,0	3,0	72,0	225,1	653,6	373,5	3,0	-	-	Justizvollzugsanstalten
-	12,0	18,5	19,2	8,0	4,0	2,0	3,0	2,0	6,9	-	-	1,0	09 - Arbeit, Integration und Frauen
-	8,0	2,0	4,5	3,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	SenArbIntFrau
-	-	3,0	-	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	6,9	-	-	1,0	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	4,0	13,5	14,7	4,0	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	LAGetSi
1 087,0	15,9	451,4	48,0	22,8	1,0	-	5,5	11,0	-	-	-	-	10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft
-	13,9	31,8	32,0	11,8	1,0	-	2,0	11,0	-	-	-	-	SenBildJugWiss
-	.	.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
1 087,0	1,0	418,7	16,0	10,0	-	-	3,5	-	-	-	-	-	Schulen
-	.	.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat der KMK
-	17,2	18,9	30,0	15,8	2,0	-	3,5	6,0	2,0	-	-	-	11 - Gesundheit und Soziales
-	10,9	12,9	12,0	4,8	1,0	-	-	-	1,0	-	-	-	SenGesSoz
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	6,3	6,0	18,0	11,0	1,0	-	3,5	6,0	1,0	-	-	-	LAGeSo
-	46,2	37,8	43,3	20,4	3,0	-	4,0	7,0	2,0	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Umwelt
-	35,8	29,9	23,9	12,4	-	-	2,0	1,0	2,0	-	-	-	SenStadtUm
-	7,9	5,0	15,4	3,0	2,0	-	1,0	-	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landesdenkmalamt
-	2,5	2,0	4,0	5,0	1,0	-	1,0	6,0	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrthb. BB
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
-	7,8	11,6	9,8	7,5	1,0	1,0	2,0	1,9	4,0	-	-	-	13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung
-	205,2	311,1	326,0	208,7	235,6	25,8	120,9	156,6	194,9	140,2	12,0	8,0	15 - Finanzen
-	45,1	45,0	20,0	10,0	5,0	-	3,0	-	1,0	1,0	-	-	SenFin
-	2,0	-	2,0	2,0	-	-	0,8	2,0	1,0	-	-	-	Landeshauptkasse
-	156,6	261,7	301,5	192,2	228,6	24,8	117,1	151,6	191,9	138,2	12,0	8,0	Finanzämter
-	1,5	4,4	2,5	4,5	2,0	1,0	-	3,0	1,0	1,0	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Vollzeitäquivalente der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung ¹									
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9	E 8
Arbeitnehmerinnen										
Hauptverwaltung insgesamt	48,7	159,0	435,1	57,5	5 972,8	306,9	2 963,0	1 202,5	3 271,5	4 502,4
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	5,0	10,0	18,4	5,7	3,8	5,7	13,3	2,3	31,9	27,0
RBm - Senatskanzlei - außer Kultur	2,0	8,0	9,4	2,7	-	0,9	-	1,5	9,1	21,1
RBm - Senatskanzlei - Kultur	3,0	2,0	9,0	3,0	3,8	4,8	13,3	0,9	22,8	6,0
05 - Inneres und Sport	3,0	6,7	24,4	3,1	23,3	42,1	67,7	35,7	700,4	280,9
SenInnSport - Inneres	3,0	2,0	4,0	-	14,8	8,9	5,0	6,5	44,3	22,6
SenInnSport - Sport	-	-	1,2	-	-	-	1,4	1,0	7,0	3,2
PolPräs	-	2,7	17,4	3,1	7,0	18,7	24,3	10,9	363,0	208,1
Feuerwehr	-	1,0	1,0	-	1,5	2,4	8,0	6,0	19,7	8,9
LABO	-	-	0,7	-	-	5,0	15,3	4,5	147,2	23,8
LVwA	-	1,0	-	-	-	7,1	13,8	6,9	119,2	14,3
06 - Justiz und Verbraucherschutz	-	1,0	13,1	10,4	17,4	-	11,8	33,2	71,2	460,0
SenJustV	-	1,0	3,0	-	0,9	-	4,0	28,3	10,7	19,9
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	4,0	-	1,0	4,5
Staatsanwaltschaft	-	-	5,4	-	-	-	-	-	-	30,2
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
Kammergericht	-	-	-	-	-	-	-	3,8	13,9	26,6
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	53,8
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	1,0	-	6,8	261,7
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	1,0
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	0,8	-	-	1,0
Sozialgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	12,8	48,1
Justizvollzugsanstalten	-	-	4,8	10,4	16,5	-	2,0	-	24,0	12,3
09 - Arbeit, Integration und Frauen	3,0	7,0	16,4	2,0	6,6	13,3	14,8	5,3	38,9	16,3
SenArbIntFrau	3,0	6,0	14,4	2,0	6,6	12,3	13,9	4,5	31,2	8,5
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	4,9	5,8
LAGetSi	-	1,0	2,0	-	-	1,0	0,9	0,8	2,8	2,0
10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft	17,0	53,3	159,3	16,5	5 838,4	117,4	2 661,4	1 007,3	1 637,4	3 368,3
SenBildJugWiss	12,0	7,7	30,3	13,6	50,2	14,3	36,1	30,5	87,2	106,6
Bildungsarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	2,0	37,7	114,5	-	5 766,2	101,1	2 600,6	966,5	1 501,3	3 254,7
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	2,9	3,0	-	-	1,0	-	-	1,0
Sekretariat der KMK	3,0	7,9	11,6	-	16,5	2,0	23,7	10,3	45,9	5,9
11 - Gesundheit und Soziales	2,0	29,5	45,8	3,7	14,7	25,0	74,5	4,2	302,5	22,4
SenGesSoz	1,0	3,9	21,7	1,9	11,7	11,0	26,4	3,2	36,8	4,8
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	3,8	1,0	-	1,0	-	-	-	5,0	1,5
Gemeinsames Krebsregister	-	0,9	1,7	1,0	1,0	1,0	1,0	-	9,0	-
LAGeSo	1,0	21,0	21,4	0,8	1,0	13,0	45,1	1,0	219,7	14,2
WASSt	-	-	-	-	-	-	2,0	-	32,0	2,0
12 - Stadtentwicklung und Umwelt	12,9	32,6	118,7	10,9	59,7	76,6	71,1	42,8	130,3	55,2
SenStadtUm	12,9	27,6	105,0	10,9	58,7	75,6	69,1	32,1	105,6	44,2
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	-	1,0	7,6	7,0
Pflanzenschutzamt	-	-	1,0	-	-	-	-	6,9	3,5	-
Landesdenkmalamt	-	2,0	7,8	-	1,0	-	2,0	1,0	3,9	1,0
Verkehrslenkung Berlin	-	2,0	4,9	-	-	1,0	-	0,8	8,0	3,0
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fischereiamt	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung	3,0	9,5	17,3	2,3	2,0	5,2	11,9	-	27,5	-
15 - Finanzen	2,8	9,4	21,7	2,9	7,0	21,6	36,5	69,0	331,4	256,8
SenFin	2,8	8,0	16,2	2,9	7,0	8,6	23,4	11,6	33,9	5,0
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	7,5
Finanzämter	-	-	1,0	-	-	11,7	10,9	55,9	266,5	220,4
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1,4	4,5	-	-	1,3	2,3	1,4	30,0	24,0

¹ Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

² Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2016 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung ¹									Einzelplan --- Behörde / Bereich	
E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E 9a, E 9b, E 9c, E 7a, E 4a, E 3a	Sonstige ²		
Arbeitnehmerinnen										
29,2	3 459,4	1 111,1	120,7	207,2	11,4	37,2		38,6	25,4	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
-	36,8	17,6	4,0	9,2	-	2,0	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
-	19,5	6,4	-	1,7	-	1,0	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - außer Kultur
-	17,3	11,3	4,0	7,5	-	1,0	-	-	-	RBm - Senatskanzlei - Kultur
17,5	657,6	398,9	85,3	47,0	1,0	2,0		3,0	-	05 - Inneres und Sport
-	30,9	17,3	1,0	1,0	-	2,0	-	-	-	SenInnSport - Inneres
-	3,2	4,8	8,0	1,0	-	-	-	-	-	SenInnSport - Sport
2,5	339,1	352,2	74,3	14,9	1,0	-		3,0	-	PolPräs
15,0	49,8	4,9	-	-	-	-	-	-	-	Feuerwehr
-	227,4	11,4	1,0	9,2	-	-	-	-	-	LABO
-	7,2	8,4	1,0	20,9	-	-	-	-	-	LVwA
4,0	794,7	283,6	8,0	15,4	3,3	15,6		17,9	8,1	06 - Justiz und Verbraucherschutz
-	20,3	31,7	2,0	4,7	2,3	4,6		0,9	-	SenJustV
-	4,5	5,5	-	-	-	-	-	-	-	Generalstaatsanwaltschaft
-	127,8	32,1	-	2,9	-	-	-	-	-	Staatsanwaltschaft
-	36,3	4,5	-	-	-	-	-	-	-	Amtsanwaltschaft
-	31,8	12,8	-	-	-	1,0	-	-	-	Kammergericht
-	37,5	46,7	-	-	-	1,0	-	-	-	Landgericht
-	406,6	102,2	4,0	2,9	-	9,0	-	-	-	Amtsgerichte
-	8,6	0,8	-	1,0	-	-	-	-	-	Oberverwaltungsgericht BB
-	33,8	4,4	-	1,0	-	-	-	-	-	Verwaltungsgericht
-	72,6	10,7	-	2,0	-	-	-	-	-	Sozialgericht
4,0	15,0	32,4	2,0	1,0	1,0	-		17,0	8,1	Justizvollzugsanstalten
-	78,5	25,8	-	7,1	-	-	-	-	-	09 - Arbeit, Integration und Frauen
-	6,8	5,0	-	1,5	-	-	-	-	-	SenArbIntFrau
-	65,8	9,1	-	4,8	-	-	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	5,9	11,8	-	0,9	-	-	-	-	-	LAGetSi
7,7	1 330,0	139,7	1,0	36,0	3,0	4,3		9,4	15,5	10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft
-	108,1	17,1	-	10,0	-	1,8		0,4	5,0	SenBildJugWiss
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Bildungsarbeit
6,7	1 197,4	97,3	1,0	21,5	1,0	1,5		9,0	7,0	Schulen
1,0	10,5	-	-	4,0	2,0	1,0		-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
-	14,1	25,2	-	0,5	-	-	-	-	3,5	Sekretariat der KMK
-	208,8	145,2	12,4	6,3	1,0	3,0		1,5	-	11 - Gesundheit und Soziales
-	5,2	4,3	1,4	1,0	-	-	-	1,0	-	SenGesSoz
-	3,0	2,8	4,0	0,8	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	5,7	-	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
-	126,6	85,4	1,0	4,5	1,0	2,0		0,5	-	LAGeSo
-	68,3	52,7	6,0	-	-	1,0	-	-	-	WAsT
-	60,4	25,6	-	7,0	1,0	1,5	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Umwelt
-	31,6	12,1	-	7,0	1,0	1,5	-	-	-	SenStadtUm
-	14,9	10,7	-	-	-	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	2,0	1,8	-	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Landesdenkmalamt
-	9,9	1,0	-	-	-	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
-	13,1	7,4	-	2,0	-	-	-	-	1,8	13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung
-	279,5	67,3	10,0	77,1	2,1	8,8		6,9	-	15 - Finanzen
-	12,2	4,8	-	2,0	0,5	-	-	-	-	SenFin
-	4,0	3,5	-	-	-	-	-	-	-	Landeshauptkasse
-	248,5	36,6	10,0	55,0	-	1,5	-	-	-	Finanzämter
-	14,8	22,4	-	20,2	1,6	7,3		6,9	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Noch: Vollzeitäquivalente der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Hauptverwaltung im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Einzelplan --- Behörde / Bereich	Einstufung ¹									
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9	E 8
Arbeitnehmer										
Hauptverwaltung insgesamt	76,3	126,4	428,0	34,9	3 242,2	282,6	869,6	509,7	1 043,6	1 265,6
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	9,0	6,0	13,0	2,5	2,0	3,5	5,0	1,0	9,3	2,0
RBm - Senatskanzlei - außer Kultur	7,0	3,0	8,0	1,0	1,0	2,5	2,0	-	0,8	2,0
RBm - Senatskanzlei - Kultur	2,0	3,0	5,0	1,5	1,0	1,0	3,0	1,0	8,5	-
05 - Inneres und Sport	7,0	7,6	55,4	6,9	31,0	63,2	137,4	56,1	290,1	568,0
SenInnSport - Inneres	3,0	1,0	12,0	-	14,0	11,0	6,0	3,0	23,0	6,8
SenInnSport - Sport	3,0	1,0	4,0	-	-	-	3,5	2,0	6,0	2,0
PolPräs	-	2,0	30,7	6,9	12,0	40,4	86,1	29,9	103,7	437,5
Feuerwehr	-	2,0	3,0	-	3,0	4,3	20,0	8,0	78,4	111,7
LABO	-	-	4,0	-	1,0	3,0	14,9	9,5	42,4	8,0
LVwA	1,0	1,6	1,8	-	1,0	4,4	7,0	3,8	36,5	2,0
06 - Justiz und Verbraucherschutz	1,0	5,0	11,0	7,1	15,2	4,0	29,0	23,0	27,7	60,5
SenJustV	1,0	1,0	4,0	-	-	1,0	2,0	10,0	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	1,0	1,0	-	1,0	-	10,0	1,0	-	-
Staatsanwaltschaft	-	-	3,0	-	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kammergericht	-	-	-	2,0	-	1,0	8,0	6,0	3,0	5,0
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	4,0	11,8
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	1,0	2,0	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	1,0	-	-	1,0	1,7	5,8
Justizvollzugsanstalten	-	3,0	3,0	5,1	13,2	1,0	4,0	3,0	19,0	34,9
09 - Arbeit, Integration und Frauen	4,0	3,4	11,0	2,0	5,0	2,0	14,8	2,5	7,8	-
SenArbIntFrau	3,0	3,0	11,0	2,0	5,0	2,0	9,8	2,5	5,8	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	3,0	-	1,0	-
LAGetSi	1,0	0,4	-	-	-	-	2,0	-	1,0	-
10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft	8,8	40,7	135,1	4,2	3 107,2	91,5	572,4	367,5	460,5	560,8
SenBildJugWiss	4,8	5,0	20,8	4,2	11,4	4,0	12,0	9,0	23,5	22,0
Bildungsarbeit	-	1,0	-	-	1,0	-	-	-	0,5	-
Schulen	3,0	31,7	103,5	-	3 092,1	86,5	555,1	353,5	424,5	537,3
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	1,8	-	-	-	1,0	0,5
Sekretariat der KMK	1,0	3,0	10,8	-	0,9	1,0	5,3	5,0	11,0	1,0
11 - Gesundheit und Soziales	8,5	22,1	25,6	1,8	6,0	13,3	29,3	6,0	111,0	4,0
SenGesSoz	3,5	5,8	13,8	-	5,0	6,6	10,4	1,0	7,0	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	3,0
Gemeinsames Krebsregister	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LAGeSo	4,0	12,3	8,8	0,8	1,0	6,7	16,9	3,0	91,3	1,0
WASSt	1,0	-	1,0	1,0	-	-	1,0	2,0	12,7	-
12 - Stadtentwicklung und Umwelt	22,0	26,0	144,9	6,0	66,7	90,4	49,9	26,7	63,0	34,5
SenStadtUm	21,0	23,0	120,8	5,0	63,8	86,0	47,5	19,7	43,0	9,5
Berliner Forsten	-	-	4,0	-	-	-	-	5,0	10,0	22,0
Pflanzenschutzamt	-	-	2,0	-	1,0	-	1,0	1,0	2,0	1,0
Landesdenkmalamt	-	1,0	5,6	-	-	1,9	0,5	-	2,0	-
Verkehrslenkung Berlin	1,0	2,0	12,5	-	1,0	2,5	1,0	1,0	4,0	2,0
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fischereiamt	-	-	-	1,0	0,9	-	-	-	2,0	-
13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung	7,0	4,0	13,7	1,0	5,8	2,8	9,5	3,8	6,5	4,0
15 - Finanzen	9,0	11,5	18,3	3,4	3,4	11,9	22,4	23,2	67,9	31,8
SenFin	8,0	9,5	14,0	1,0	2,0	1,4	7,5	1,0	2,0	-
Landeshauptkasse	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	1,7
Finanzämter	-	-	-	1,0	1,0	10,0	11,0	19,4	59,8	27,6
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	2,0	4,3	1,4	0,4	0,4	3,9	2,8	6,0	2,5

¹ Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

² Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2016 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung ¹									Einzelplan --- Behörde / Bereich	
E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E 9a, E 9b, E 9c, E 7a, E 4a, E 3a	Sonstige ²		
Arbeitnehmer										
198,5	964,0	1 191,3	731,8	230,0	20,9	30,6		10,7	22,5	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-		-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
3,0	10,0	10,0	8,5	6,5	-	-		-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
2,0	2,0	2,0	2,5	2,0	-	-		-	-	RBm - Senatskanzlei - außer Kultur
1,0	8,0	8,0	6,0	4,5	-	-		-	-	RBm - Senatskanzlei - Kultur
158,0	501,2	875,6	700,3	104,2	1,0	3,0		-	-	05 - Inneres und Sport
-	8,0	3,0	-	2,0	-	3,0		-	-	SenInnSport - Inneres
14,0	18,0	18,0	52,0	7,0	-	-		-	-	SenInnSport - Sport
63,0	314,2	841,7	632,3	82,5	1,0	-		-	-	PolPräs
81,0	71,0	8,0	-	1,8	-	-		-	-	Feuerwehr
-	52,6	2,0	-	4,0	-	-		-	-	LABO
-	37,4	2,9	16,0	6,9	-	-		-	-	LVwA
3,0	87,6	14,5	6,0	8,0	1,0	10,0		6,0	14,0	06 - Justiz und Verbraucherschutz
-	1,0	2,0	1,0	1,0	-	1,0		-	-	SenJustV
-	-	-	-	-	-	-		-	-	Generalstaatsanwaltschaft
-	11,0	1,0	-	1,0	-	1,0		-	-	Staatsanwaltschaft
-	6,0	-	-	-	-	-		-	-	Amtsanwaltschaft
-	4,0	1,0	-	1,0	-	-		-	-	Kammergericht
-	4,0	-	-	-	-	-		-	-	Landgericht
-	34,8	3,5	1,0	2,0	1,0	7,0		-	-	Amtsgerichte
-	3,0	-	-	-	-	-		-	-	Oberverwaltungsgericht BB
-	1,5	1,0	-	-	-	-		-	-	Verwaltungsgericht
-	6,5	2,0	-	3,0	-	1,0		-	-	Sozialgericht
3,0	15,8	4,0	4,0	-	-	-		6,0	14,0	Justizvollzugsanstalten
-	7,0	2,0	-	4,0	-	2,0		-	-	09 - Arbeit, Integration und Frauen
-	-	-	-	-	-	1,0		-	-	SenArbIntFrau
-	6,0	2,0	-	3,0	-	1,0		-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	1,0	-	-	1,0	-	-		-	-	LAGetSi
24,7	196,1	96,9	3,0	40,3	2,0	2,0		2,0	8,5	10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft
-	12,5	2,0	1,0	2,5	-	1,0		-	4,0	SenBildJugWiss
-	-	-	-	-	-	-		-	-	Bildungsarbeit
24,7	179,2	90,9	1,0	35,8	1,0	1,0		2,0	4,0	Schulen
-	1,0	1,0	1,0	-	1,0	-		-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
-	3,4	3,0	-	2,0	-	-		-	0,5	Sekretariat der KMK
-	55,6	50,5	6,0	6,0	12,0	11,0		-	-	11 - Gesundheit und Soziales
-	2,5	2,8	-	1,0	-	1,0		-	-	SenGesSoz
-	11,0	-	2,0	-	-	-		-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	-	-	-	-	-		-	-	Gemeinsames Krebsregister
-	28,2	38,8	1,0	5,0	2,0	5,0		-	-	LAGeSo
-	13,9	9,0	3,0	-	10,0	5,0		-	-	WAsT
7,8	52,2	125,4	-	4,7	3,9	-		-	-	12 - Stadtentwicklung und Umwelt
7,0	18,0	52,6	-	4,7	3,9	-		-	-	SenStadtUm
0,8	22,3	70,8	-	-	-	-		-	-	Berliner Forsten
-	2,0	-	-	-	-	-		-	-	Pflanzenschutzamt
-	1,0	-	-	-	-	-		-	-	Landesdenkmalamt
-	9,0	-	-	-	-	-		-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-		-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
-	-	2,0	-	-	-	-		-	-	Fischereiamt
-	11,0	4,0	-	0,8	-	1,0		-	-	13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung
2,0	43,3	12,3	8,0	55,5	1,0	1,6		2,7	-	15 - Finanzen
-	2,0	-	-	3,0	-	-		-	-	SenFin
-	-	-	-	1,0	-	-		-	-	Landeshauptkasse
1,0	37,0	7,0	8,0	50,0	-	-		-	-	Finanzämter
1,0	4,3	5,3	-	1,5	1,0	1,6		2,7	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamte der Bezirksverwaltungen im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Bezirk	Einstufung											
	Sen 3, Sen 2, Sen 1	B 9,B 8 B 7,B 6 B 5	B 4, B 3, B 2	R 8,R 7 R 6, R 5	R 4, R 3	R 2, R 1	A 16Z, A 16, C 3	A 15	A 14	A 13	A 16gD, A 15gD,	A 14gD
Beamtinnen												
Hauptverwaltung insgesamt	-	6,0	13,0	-	-	-	13,0	52,7	50,1	23,2	-	-
Mitte	-	-	2,0	-	-	-	2,0	4,0	4,8	1,0	-	-
Friedrichshain-Kreuzberg	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	3,5	4,3	3,4	-	-
Pankow	-	-	2,0	-	-	-	1,0	1,0	5,6	2,0	-	-
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	-	1,0	-	-	-	2,0	5,0	6,0	1,0	-	-
Spandau	-	-	-	-	-	-	3,0	3,0	5,7	1,5	-	-
Steglitz-Zehlendorf	-	-	2,0	-	-	-	-	6,0	3,6	2,6	-	-
Tempelhof-Schöneberg	-	2,0	1,0	-	-	-	-	8,0	4,6	3,0	-	-
Neukölln	-	1,0	-	-	-	-	-	4,8	2,0	2,0	-	-
Treptow-Köpenick	-	-	-	-	-	-	-	1,0	5,0	2,0	-	-
Marzahn-Hellersdorf	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	2,8	2,0	3,0	-	-
Lichtenberg	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	7,0	4,8	-	-	-
Reinickendorf	-	-	1,0	-	-	-	1,0	6,7	1,8	1,8	-	-
Beamte												
	-	19,0	22,0	-	-	-	27,5	48,0	45,0	26,0	-	-
Mitte	-	2,0	1,0	-	-	-	2,0	6,0	5,0	5,0	-	-
Friedrichshain-Kreuzberg	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	5,0	3,0	2,0	-	-
Pankow	-	2,0	1,0	-	-	-	4,0	5,0	6,0	1,0	-	-
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	3,0	2,0	-	-	-	1,0	4,0	8,0	3,0	-	-
Spandau	-	2,0	3,0	-	-	-	2,0	3,0	2,0	4,0	-	-
Steglitz-Zehlendorf	-	2,0	1,0	-	-	-	3,0	3,0	3,5	2,0	-	-
Tempelhof-Schöneberg	-	-	2,0	-	-	-	3,0	5,0	5,5	1,0	-	-
Neukölln	-	1,0	3,0	-	-	-	2,0	7,0	3,0	1,0	-	-
Treptow-Köpenick	-	2,0	3,0	-	-	-	2,0	2,0	2,0	2,0	-	-
Marzahn-Hellersdorf	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	2,0	2,0	1,0	-	-
Lichtenberg	-	1,0	1,0	-	-	-	0,5	2,0	1,0	-	-	-
Reinickendorf	-	2,0	1,0	-	-	-	4,0	4,0	4,0	4,0	-	-

im Juni 2016 nach Bezirken und Einstufungen

Einstufung													Bezirk
A 13gD	A 13Z, A 13S,	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4	
Beamtinnen													
2,0	116,2	325,8	944,2	1 432,5	287,4	7,5	119,2	463,0	297,7	50,9	-	-	Bezirksverwaltungen insgesamt
-	11,8	30,9	122,7	154,0	27,9	-	21,9	45,8	33,6	3,1	-	-	Mitte
-	13,7	27,7	84,6	140,1	14,9	1,5	10,1	34,7	10,4	6,8	-	-	Friedrichshain-Kreuzberg
-	8,9	25,4	84,6	110,1	19,3	2,0	7,0	37,8	26,0	3,9	-	-	Pankow
-	14,4	29,8	63,9	146,5	24,7	-	5,4	39,5	27,0	4,9	-	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
1,0	10,9	25,2	75,3	106,0	14,6	1,0	9,2	32,4	25,2	4,0	-	-	Spandau
-	3,0	14,3	77,2	114,4	31,8	-	14,5	43,6	32,4	2,0	-	-	Steglitz-Zehlendorf
1,0	9,6	32,5	98,9	104,4	31,7	1,0	6,8	67,2	45,4	7,4	-	-	Tempelhof-Schöneberg
-	8,0	33,1	72,3	152,4	37,4	-	20,8	30,7	29,1	4,8	-	-	Neukölln
-	6,0	18,7	69,0	77,3	29,5	1,0	9,0	39,6	10,6	4,7	-	-	Treptow-Köpenick
-	6,0	30,5	66,6	100,3	24,8	1,0	3,0	23,3	12,4	4,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
-	14,0	27,9	59,9	107,5	10,5	-	6,5	33,7	14,0	2,0	-	-	Lichtenberg
-	10,0	30,0	69,2	119,6	20,4	-	5,0	34,9	31,7	3,5	-	-	Reinickendorf
Beamte													
2,0	136,4	276,1	442,2	459,6	85,2	4,9	56,0	132,5	62,8	19,0	-	1,0	Bezirksverwaltungen insgesamt
-	20,8	38,9	49,5	59,3	3,9	-	6,0	11,0	5,0	2,0	-	-	Mitte
-	11,0	20,0	39,6	53,8	4,0	0,9	5,0	6,0	5,0	-	-	-	Friedrichshain-Kreuzberg
-	7,0	17,0	24,8	25,8	6,0	-	3,0	13,0	1,0	-	-	-	Pankow
-	12,0	34,8	58,1	60,8	4,7	1,0	8,0	15,8	8,0	3,0	-	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
-	5,0	29,7	46,4	48,7	5,0	-	10,0	15,8	5,0	-	-	-	Spandau
-	19,1	29,7	45,5	43,7	9,8	1,0	2,0	14,0	8,0	1,0	-	-	Steglitz-Zehlendorf
1,0	9,0	34,0	45,3	34,6	15,3	1,0	6,0	13,0	15,8	1,0	-	1,0	Tempelhof-Schöneberg
-	21,0	20,0	43,5	42,8	16,0	-	8,0	18,0	4,0	4,0	-	-	Neukölln
-	9,5	4,0	16,8	17,9	5,5	-	-	6,0	2,0	2,0	-	-	Treptow-Köpenick
1,0	1,0	11,0	10,0	12,6	3,0	1,0	-	5,0	2,0	2,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
-	8,0	15,0	17,5	27,8	4,0	-	1,0	5,0	-	2,0	-	-	Lichtenberg
-	13,0	22,0	45,2	31,9	8,0	-	7,0	10,0	7,0	2,0	-	-	Reinickendorf

Vollzeitäquivalente der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bezirksverwaltungen im unmittelbaren Landesdienst Berlin

Bezirk	Einstufung ¹									
	Außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E 12	E 11	E 10	E 9	E 8
Arbeitnehmerinnen										
Bezirksverwaltungen insgesamt	5,0	106,2	217,1	30,4	77,8	108,3	591,4	328,2	3 677,9	686,3
Mitte	1,0	15,5	18,1	4,0	7,8	8,5	63,0	19,7	401,4	101,7
Friedrichshain-Kreuzberg	0,2	9,1	26,4	0,9	7,4	7,5	34,7	35,5	365,2	51,9
Pankow	0,8	14,3	26,4	3,3	7,6	19,6	81,7	38,5	470,2	82,9
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	9,1	10,8	2,5	7,5	6,0	24,5	11,3	253,9	59,3
Spandau	-	5,6	12,4	1,6	5,1	3,9	44,6	22,6	199,8	35,3
Steglitz-Zehlendorf	-	6,9	12,5	4,0	7,8	2,0	43,8	28,3	195,1	46,7
Tempelhof-Schöneberg	-	4,7	15,2	4,7	5,1	6,7	39,9	15,3	241,0	47,9
Neukölln	-	4,8	11,3	1,0	8,7	5,0	36,9	19,7	293,2	65,0
Treptow-Köpenick	3,0	8,9	24,9	0,6	10,3	20,4	66,8	35,3	309,7	28,4
Marzahn-Hellersdorf	-	7,4	17,4	4,9	4,3	13,8	73,1	39,0	361,9	63,2
Lichtenberg	-	16,6	26,3	-	2,2	10,9	59,7	48,6	396,4	83,1
Reinickendorf	-	3,3	15,3	3,0	4,1	4,0	22,9	14,3	190,1	20,9
Arbeitnehmer										
Bezirksverwaltungen insgesamt	4,2	60,1	108,5	18,0	57,4	105,2	512,0	199,0	1 108,2	185,7
Mitte	1,0	6,0	20,0	3,0	4,4	15,0	56,2	19,7	123,4	25,9
Friedrichshain-Kreuzberg	0,2	5,3	7,5	1,0	5,7	9,9	42,8	17,0	94,1	12,0
Pankow	-	4,4	7,5	2,0	6,8	11,0	54,9	24,5	118,6	21,5
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	6,0	11,0	-	4,0	8,9	29,0	13,7	75,4	17,5
Spandau	-	3,8	5,4	1,0	7,4	4,5	50,2	11,9	84,7	12,8
Steglitz-Zehlendorf	1,0	6,8	8,5	2,5	1,8	8,4	54,7	18,7	104,4	21,8
Tempelhof-Schöneberg	-	5,0	9,9	2,0	3,0	6,8	39,5	16,7	73,8	9,0
Neukölln	1,0	6,0	6,5	0,5	5,0	9,9	48,1	14,5	112,5	21,7
Treptow-Köpenick	-	2,0	7,2	-	5,8	8,3	38,4	20,6	94,4	6,9
Marzahn-Hellersdorf	-	7,8	6,3	3,0	5,8	7,9	33,0	14,3	63,2	9,0
Lichtenberg	1,0	4,0	11,0	1,0	4,0	5,5	32,6	20,5	83,7	20,0
Reinickendorf	-	3,0	7,8	2,0	3,8	9,0	32,7	7,0	80,0	7,9

¹ Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

² Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2016 nach Bezirken und Einstufungen

Einstufung ¹									Bezirk
E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E 9a, E 9b, E 9c, E 7a, E 4a, E 3a	Sonstige ²	
Arbeitnehmerinnen									
56,1	1 266,1	1 284,7	118,8	400,4	104,8	74,9	63,2	12,9	Bezirksverwaltungen insgesamt
4,5	122,1	150,9	14,0	47,7	9,2	3,5	3,5	1,5	Mitte
1,0	114,6	103,4	6,0	30,8	0,5	6,5	8,2	-	Friedrichshain-Kreuzberg
7,0	134,4	135,4	22,0	49,0	6,5	3,4	4,0	-	Pankow
4,0	97,4	110,6	4,0	14,5	13,3	7,8	8,2	4,0	Charlottenburg-Wilmersdorf
3,0	84,4	76,5	6,0	17,9	12,4	10,3	9,0	1,7	Spandau
3,5	75,4	100,9	6,8	29,7	-	0,9	2,5	1,4	Steglitz-Zehlendorf
4,0	70,3	105,8	8,8	32,1	2,3	6,4	14,3	-	Tempelhof-Schöneberg
2,8	90,8	91,5	2,0	14,1	1,0	6,4	2,5	1,5	Neukölln
5,0	113,6	106,2	12,6	35,1	20,1	18,2	0,8	-	Treptow-Köpenick
5,0	145,4	104,3	12,4	46,0	8,5	1,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
16,4	125,9	122,3	13,2	55,9	23,9	4,4	6,5	-	Lichtenberg
-	91,9	76,8	11,1	27,7	7,1	6,1	3,8	2,8	Reinickendorf
Arbeitnehmer									
100,2	889,0	1 022,9	270,0	401,8	65,3	153,4	9,0	3,6	Bezirksverwaltungen insgesamt
12,0	110,3	100,6	30,0	49,6	9,0	2,0	1,0	1,5	Mitte
4,0	60,2	65,9	20,0	15,0	-	20,0	1,0	-	Friedrichshain-Kreuzberg
11,0	71,4	113,0	22,5	34,2	4,5	0,8	2,0	-	Pankow
10,0	66,3	78,5	24,0	33,5	11,5	21,5	-	0,5	Charlottenburg-Wilmersdorf
9,9	53,8	86,6	25,0	35,6	6,0	31,5	1,0	0,6	Spandau
8,8	97,4	111,6	20,5	71,0	-	8,7	-	-	Steglitz-Zehlendorf
7,0	79,4	67,9	20,0	27,6	1,0	7,0	1,0	-	Tempelhof-Schöneberg
5,0	53,7	78,2	23,0	13,0	3,0	23,0	0,5	1,0	Neukölln
9,5	76,3	102,4	37,0	47,5	8,2	15,2	-	-	Treptow-Köpenick
11,0	75,7	41,6	14,0	12,5	9,1	0,8	-	-	Marzahn-Hellersdorf
5,0	66,5	94,7	14,0	25,4	6,0	20,1	1,5	-	Lichtenberg
7,0	78,2	82,0	20,0	37,0	7,0	2,8	1,0	-	Reinickendorf