Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 18/3076
01.10.2020

18. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

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

Der Senat von Berlin
GPG - III A 4/III A 4 Cü -
9028 (928) 2120/2149

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

über

Vierzehnter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes

gemäß § 19 LGG

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Vierzehnter 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 30. September 2020

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kalayci
Senatorin für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung

**Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung**

Oranienstraße 106, 10969 Berlin
Telefon: 030/9028-2117/2149
III A 4 / III A 4 Cü[1]

Vierzehnter Bericht
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG
– Berichtszeitraum: 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2018 –

[1] E-Mail: elena.luckey@sengpg.berlin.de
gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de

Internet: http://www.berlin.de/sen/frauen

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

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2018 -

Vorbemerkung ... 5

I. Struktur und Entwicklung des Personals im unmittelbaren Landesdienst ... 6

1. Beschäftigte der Haupt- und Bezirksverwaltung insgesamt ... 6
2. Beschäftigte in der Hauptverwaltung ... 8
2.1 Oberste Landesbehörden ... 8
2.2 Nachgeordnete Behörden ... 11
2.2.1 Landesämter und Landesbetriebe ... 11
2.2.2 Gerichte ... 12
2.2.3 Polizei und Feuerwehr ... 13
2.2.4 Finanzämter und Justizvollzugsanstalten ... 13
2.2.5 Allgemeinbildende und berufliche Schulen ... 14
2.3 Beschäftige in der Bezirksverwaltung ... 15

II. Beschäftigte in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts ... 16

1. Anstalten öffentlichen Rechts ... 16
2. Stiftungen öffentlichen Rechts ... 17
3. Körperschaften öffentlichen Rechts ... 18
3.1 Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen ... 18
3.2 Hochschulen ... 18
3.2.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ... 18
3.2.2 Professorinnen und Professoren ... 19
3.2.3 Neu- und Erstberufungen ... 21
3.2.4 Verwaltungs- und technisches Personal ... 21
4. Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen ... 23

III. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung ... 24

1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG) ... 24
2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG) ... 24

IV. Gremien ... 25

1. Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden ... 25
2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien ... 25
3. Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes ... 26
4. Gremien an Hochschulen ... 26

V. Dokumentation der Rechtsprechung des LGG im Berichtszeitraum ... 27

Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl S. 502) zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.06.2020 (GVBl. S. 531)
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 Einzelberichte zum Personal
aus den Bereichen
- oberste Landesbehörden,
- nachgeordnete Behörden,
- Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts.

II. Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Haupt- und Bezirksverwaltung

III. Dokumentation der Gremien und der Zahl der aus den Ressorts entsandten Mitglieder[2]
- Regierender Bürgermeister / Senatskanzlei (einschl. Wissenschaft und Forschung)
- Inneres und Sport
- Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
- Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
- Kultur und Europa
- Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
- Bildung, Jugend und Familie
- Integration, Arbeit und Soziales
- Stadtentwicklung und Wohnen
- Wirtschaft, Energie und Betriebe
- Finanzen

[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). Die Regelungen des Gesetzes gelten für die Beschäftigten der Haupt- und Bezirksverwaltung sowie der Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts.[3] Der 14. Bericht analysiert die Struktur der Frauenbeschäftigung zum Stand 30. Juni 2018 sowie deren Entwicklung im Berichtszeitraum (1.7.2016 bis 30.6.2018)[4] und dokumentiert die Erfolge ebenso wie die noch bestehenden Defizite in der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der große Erfolg des Gesetzes zeigt sich vor allem im kontinuierlichen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich des höheren Dienstes. In der Haupt- und Bezirksverwaltung Berlins sind Frauen meist nur noch auf den obersten Besoldungs- und Entgeltstufen in der Minderzahl. Dabei handelt es sich zum großen Teil um Leitungspositionen, für die jedoch ebenfalls große Fortschritte in der Gleichstellung erzielt wurden. Diese insgesamt positive Entwicklung hat sich im Berichtszeitraum weiter fortgesetzt.

Die Teilhabe der Frauen im Berufsleben wird aber noch durch traditionelle Rollenbilder erschwert. Das zeigt sich zum einen im hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen, die neben dem Beruf oft den größeren Teil der Familienaufgaben übernehmen. Zum anderen führt eine geschlechterstereotype Berufswahl zu ungleichen Chancen in der beruflichen Entwicklung. Das gilt für Frauen zum Beispiel in Beschäftigungsbereichen mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten. Eine Lebens- und Berufsplanung abseits von Rollenklischees zu befördern, ist deshalb eine wichtige Aufgabe der Frauenpolitik.

Lange Zeit waren Frauen auch in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen landeseigener Unternehmen und Beteiligungsunternehmen stark unterrepräsentiert. Nachdem 2010 im Landesgleichstellungsgesetz vorgeschrieben wurde, Besetzungsverfahren durch Stellenausschreibungen und Dokumentationspflichten transparenter zu machen, stieg auch hier der Frauenanteil von 15 % im Jahr 2012 auf mittlerweile insgesamt 42 %.

Das LGG wirkt auch im Bereich der Privatwirtschaft: Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie der Gewährung freiwilliger Leistungen sind Auftragnehmende bzw. Leistungsempfangende unter bestimmten Voraussetzungen zur Frauenförderung verpflichtet.[5] Die Zahl der Vergaben und Leistungen sind im Bericht dokumentiert.

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. 2018 hat das Land insgesamt 47 % dieser Mandate an Frauen vergeben.

Die Einrichtungen des Landes legen zudem schriftlich dar, welche Ziele und Maßnahmen sie zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgen bzw. einsetzen. Eine Auswahl dieser Einzelberichte zum Personal ist im Anhang des Berichts dokumentiert. Dort steht auch eine Auswertung der Beschäftigten der Bezirks- und Hauptverwaltungen nach Vollzeitäquivalenten zur Verfügung.[6]

Im Anschluss an die Analysen zum Personal ist die mit Bezug zu den Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes im Berichtszeitraum erfolgte Rechtsprechung dokumentiert.

[3] Anlage 1, § 1 LGG
[4] Anlage 1, § 19 LGG
[5] Anlage 1, §§ 13 u. 14 LGG; Anlage 3 Frauenförderverordnung (FFV); Anlage 4. Leistungsgewährungsverordnung (LGV)
[6] Anhang I. Ausgewählter Einzelberichte zum Personal; Anhang II. Vollzeitäquivalente: Haupt-/Bezirksverwaltung

I. Struktur und Entwicklung des Personals im unmittelbaren Landesdienst

1. Beschäftigte der Haupt- und Bezirksverwaltung insgesamt

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 Gerichte.[7]

Nicht enthalten sind die Beschäftigten in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts (mittelbarer Landesdienst), für die ebenfalls die Regelungen des LGG gelten. Diese Daten werden direkt bei den Einrichtungen erhoben und sind in Kapitel II des Berichts dokumentiert.

Die Analyse der Frauenbeschäftigung konzentriert sich insbesondere auf Bereiche und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das trifft für das Personal insgesamt auf nur wenige Stellen im höheren Dienst und auf Leitungspositionen zu.

In der Haupt- und Bezirksverwaltung waren zum Stand 2018 insgesamt rund 120 000 Personen beschäftigt; der Frauenanteil blieb mit insgesamt 59 % auf dem Niveau der letzten Jahre. Gut ein Fünftel des Personals arbeitete in Teilzeit; 84 % der Teilzeitkräfte waren Frauen. Am höchsten ist die Teilzeitquote im höheren Dienst; sie hat sich für Frauen im Berichtszeitraum von 37 % auf 44 % erhöht; für Männer stieg sie nur leicht auf 17 %.

Um einen Vergleich mit den Vorgängerberichten zu erleichtern, sind im Folgenden die Entgelt- und Besoldungsstufen anhand der vormals gültigen Laufbahngruppen zusammengefasst. Auch hier blieb es 2018 im höheren Dienst bei einem Frauenanteil von 60 %.

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins im Juni 2018

Einstufung	Beschäftigte insgesamt				Teilzeitquoten		
	Insgesamt	Männer	Frauen		Insgesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst[1]	20 828	8 301	12 527	60,1	30,3	16,6	44,2
Gehobener Dienst	60 938	23 487	37 451	61,5	21,7	9,0	29,7
Mittlerer/einfacher Dienst	37 879	17 299	20 580	54,3	16,4	3,9	26,9
Insgesamt[2]	119 703	49 109	70 594	59,0	21,5	8,5	30,6

1 ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte

2 einschließlich insgesamt 58 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

[7] Ohne Beschäftigte der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Betriebe nach § 26 LHO, der Eigenbetriebe und in Ausbildung

Unterrepräsentiert sind Frauen jedoch weiterhin im Bereich der B-Besoldung und in der Entgeltstufe A16/E15 Ü, allerdings auch hier bei kontinuierlichem Anstieg der Quoten.

Beschäftige im unmittelbaren Landesdienst Berlins							
Höherer Dienst	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2018	*2016*	*2014*	*2012*
B 2; R 3; AT 2 und höher[1]	247	156	91	36,8	*32,9*	*30,7*	*28,0*
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	866	503	363	41,9	*39,3*	*35,8*	*33.4*
A 15; R 1; E 15; AT	3 781	1 667	2 114	55,9	*54,6*	*53,0*	*50,7*
A 14; E 14	2 938	1 292	1 646	56,0	*53,8*	*51,3*	*49,0*
A 13; E 13 Ü; E 13	12 996	4 683	8 313	64,0	*65,7*	*66,4*	*66,0*
Insgesamt	20 828	8 301	12 527	60,1	*61,1*	*60,1*	*58,4*

1 ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-rätinnen

Beim Vergleich der Statusgruppen wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz auf dieser Ebene bei der großen Zahl der Beamtinnen und Beamten liegt (34 % bzw. 42 %). Nur 11 % des Personals auf diesen Stufen sind Tarif- bzw. außertariflich (AT) Beschäftige, die je zur Hälfte Frauen und Männer sind.

Höherer Dienst[1]	Beamte / Beamtinnen			Tarif- / AT_Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
B 2; R 3; AT 2 und höher	218	74	33,9	29	17	58,6
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	789	329	41,7	77	34	44,2
A 15; R 1; E 15; AT	3 100	1 710	55,2	681	404	59,3
A 14; E 14	1 418	765	53,9	1 520	881	58,0
A 13; E 13 Ü; E 13	4 353	2 856	65,6	8 643	5 457	63,1
Insgesamt	9 878	5 734	58,0	10 950	6 793	62,0

1 ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen, Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-innen

Im Folgenden wird die Personalstruktur und deren Entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen betrachtet. Die Daten kommen teils aus der Berliner Personalstatistik und teils aus Erhebungen bei den jeweiligen Einrichtungen des Landes.[8] Zunächst wird die Entwicklung in der Hauptverwaltung dargestellt. Dazu gehören die Beschäftigten der Senatsverwaltungen, der Sonderbehörden und der nachgeordneten Behörden. Dem schließt sich die Analyse für die Bezirksverwaltung an.

[8] Anlage 1, § 19 LGG und Anlage 2 Gleichstellungsberichtsverordnung (GleiBV)

2. Beschäftigte in der Hauptverwaltung

Die Hauptverwaltung beschäftigte zum Stichtag der Erhebung rund 96 700 Personen; das sind 81 % des Landespersonals (im höheren Dienst sogar 95 %). Insofern sind sie bestimmend für die Struktur der Beschäftigung insgesamt.

Ein Fünftel des Personals ist teilzeitbeschäftigt; die höchste Teilzeitquote wurde mit 39 % für Frauen im höheren Dienst ausgewiesen; für Männer liegt sie bei 17 %.

Einstufung	Beschäftigte in der Hauptverwaltung				Teilzeitquoten		
	Insgesamt	Männer	Frauen		Insgesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst[1]	19 686	7 866	11 820	60,0	30,2	16,9	39,1
Gehobener Dienst	48 218	19 786	28 432	59,0	21,5	9,0	30,3
Mittlerer / Einfacher Dienst	28 743	13 592	15 151	52,7	16,0	3,4	27,4
Insgesamt[1,2]	96 684	41 262	55 422	57,3	21,7	8,7	31,3

1 ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen

2 einschließlich insgesamt 37 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Die folgende Analyse zeigt den Fortgang der Gleichstellung für das Personal in den einzelnen Einrichtungen. Dabei wird deutlich, dass die insgesamt großen Erfolge nicht für alle Beschäftigungsbereiche gleichermaßen gelten.

2.1 Oberste Landesbehörden

Neben den Senatsverwaltungen unterliegen auch die Verwaltungen des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und des Beauftragten zur Aufarbeitung der SED-Diktatur den Regelungen des LGG.

Einstufung	Oberste Landesbehörden			
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Höherer Dienst[1]	2 341	1 049	1 292	55,2
Gehobener Dienst	3 723	1 289	2 434	65,4
Mittlerer / Einfacher Dienst	1 427	458	969	67,9
Insgesamt[1,2]	7 502	2 807	4 695	62,6

1 ohne Senatoren/-innen und Staatssekretäre/-innen;

2 einschl. insgesamt 11 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2018 insgesamt 7 502 Personen; auf Frauen entfiel ein Anteil von 63 %. Etwa ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert; der Frauenanteil erhöhte sich im Berichtszeitraum von 53 % auf 55 %.

Unterrepräsentiert sind Frauen hier ebenfalls nur noch in der obersten Besoldungs- bzw. Entgeltstufe jedoch mit weiterhin steigendenden Anteilen, zuletzt von 34 % auf 39 % bzw. von 43 % auf 49 %.

Oberste Landesbehörden						
Höherer Dienst	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
			2018	*2016*	*2014*	*2012*
B 2; R 3; AT 2 und höher[1]	140	55	39,3	*34,2*	*31,0*	*25,8*
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü; AT 1	212	103	48,6	*43,2*	*36,6*	*33,0*
A 15; R 1; E 15; AT	463	241	52,1	*53,9*	*53,1*	*48,3*
A 14; E 14	800	427	53,4	*51,5*	*51,8*	*51,7*
A 13; E 13 Ü; E 13	734	466	63,5	*64,3*	*64,5*	*56,9*
Insgesamt	2 349	1 292	55,0	*52,6*	*51,1*	*47,7*

1 ohne Senatoren/-innen, Staatssekretäre/-innen

In nahezu allen obersten Landesbehörden waren die Stellen im höheren Dienst mindestens paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Auf den oberen Stufen hatte vor allem die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen zum Stichtag der Erhebung die Verpflichtung zur Gleichstellung noch nicht eingelöst.

Oberste Landesbehörden	Höherer Dienst			B 2; AT2 u. höher			A16, AT1 E15 Ü		
	Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		abs.	in %		abs.	in %
Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei *	97	42	43,3	6	2	33,3	15	6	40,0
Wissenschaft und Forschung	40	24	60,0	3	2	66,7	6	2	33,3
Bildung, Jugend und Familie	386	267	69,2	18	10	55,6	63	36	57,1
Finanzen	174	88	50,6	24	9	37,5	20	8	40,0
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	126	84	66,7	4	2	50,0	11	7	63,6
Inneres und Sport	306	168	54,9	17	6	35,3	17	9	52,9
Integration, Arbeit und Soziales	112	63	56,3	6	3	50,0	6	3	50,0
Justiz, Verbraucherschutz, Antidiskriminierung	77	35	45,5	15	5	33,3	7	3	42,9
Kultur und Europa	53	31	58,5	8	-	-	5	4	80,0
Stadtentwicklung und Wohnen	362	188	51,9	13	3	23,1	23	8	34,8
Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	365	176	48,2	8	4	50,0	13	7	53,8
Wirtschaft, Energie und Betriebe	122	64	52,5	4	3	75,0	9	2	22,2
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	37	18	48,6	4	2	50,0	3	1	33,3
Rechnungshof	55	31	56,4	6	2	33,3	10	5	50,0
Beauftragte f. Datenschutz u. Informationsfreiheit	25	12	48,0	4	2	50,0	3	2	66,7
Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur	4	1	25,0	-			1	-	-
zusammen	2 341	1 292	55,2	140	55	39,3	212	103	48,6

*einschließlich Wissenschaft und Forschung

Seit Erscheinen der LGG-Berichte hat sich der Frauenanteil in den Leitungspositionen kontinuierlich erhöht; so auch erneut im vorliegenden Berichtszeitraum. Im Verlauf von zwölf Jahren ist die Quote für Referatsleitungen von 27 % auf 47 % und für Abteilungsleitungen sogar von 12 % auf 44 % gestiegen.

Oberste Landesbehörden	Leitungspositionen im höheren Dienst					
	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	Ins-	dar. Frauen		Ins-	dar. Frauen	
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei *	6	4	66,7	26	9	34,6
Bildung, Jugend und Familie	4	2	50,0	38	23	60,5
Finanzen	5	2	40,0	31	13	41,9
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	6	3	50,0	20	10	50,0
Inneres und Sport	5	1	20,0	20	8	40,0
Integration, Arbeit und Soziales	5	2	40,0	10	6	60,0
Justiz, Verbraucherschutz, Antidiskriminierung	6	4	66,7	16	5	31,3
Kultur und Europa	1	-		10	6	60,0
Stadtentwicklung und Wohnen	8	2	25,0	34	15	44,1
Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	5	2	40,0	21	12	57,1
Wirtschaft, Energie und Betriebe	2	2	100,0	14	5	35,7
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	3	2	66,7	12	4	33,3
Rechnungshof	6	2	33,3	17	9	52,9
Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	4	2	50,0	6	3	50,0
Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur	2	-		-		
Insgesamt 2018	68	30	44,1	275	128	46,5
2016	*65*	*25*	*38,5*	*261*	*112*	*42,9*

*einschließlich Wissenschaft und Forschung

Für Gleichstellung besteht auf der Ebene der Abteilungsleitungen, vor allem in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (6 Männer zu 2 Frauen), noch Spielraum. Im Bereich der Referatsleitungen trifft das für die Ressorts „Regierender Bürgermeister-Senatskanzlei, Wissenschaft und Forschung“, „Justiz, Verbrauchschutz und Antidiskriminierung“ und „Wirtschaft, Energie und Betriebe“ sowie für das Abgeordnetenhaus zu.

2.2 Nachgeordnete Behörden

2.2.1 Landesämter und Landesbetriebe

In den nachstehenden Berliner Landesämtern bzw. Landesbetrieben sind mehrheitlich Frauen beschäftigt – auch im höheren Dienst. Eine Ausnahme bildet das Amt für Flüchtlingsangelegenheiten, das erst zwei Jahre vor dem Stichtag dieser Erhebung neu gegründet wurde. Hier ist die weitere Entwicklung noch abzuwarten. In den Ämtern „Gesundheit und Soziales“ sowie „Bürger- und Ordnungsangelegenheiten“ wurde 2018 erstmals auch im Leitungsbereich die 50%-Quote erreicht bzw. überschritten.

Landesämter / Landesbetriebe	Höherer	dar. Frauen		Leitung	dar. Frauen	
	Dienst	absolut	in %	insges.	absolut	in %
Gesundheit und Soziales	132	88	66,7	36	18	50,0
Arbeits-, Gesundheitsschutz, techn. Sicherheit	24	13	54,2	9	3	33,3
Bürger- u. Ordnungsangelegenheiten	25	16	64,0	18	10	55,6
Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten	25	9	36,0	15	2	13,3
Landesdenkmalamt	23	13	56,5	4	3	75,0
Landesverwaltungsamt	10	5	50,0	8	3	37,5

Nachstehend sind Einrichtungen mit einer größeren Zahl Beschäftigter im höheren Dienst und mit besonders hohem Frauenanteil benannt. Dazu gehören die Kultureinrichtungen und die Landesinstitute für gerichtliche und soziale Medizin sowie für sozialpädagogische Fortbildung.

Einzelpläne in der Hauptverwaltung	Ins-	dar. Frauen		Höherer	dar. Frauen	
	gesamt	absolut	in %	Dienst	absolut	in %
Kultureinrichtungen	123	79	64,2	27	19	70,4
LI für gerichtliche und soziale Medizin	53	29	54,7	18	11	61,1
Sozialpädagogische Fortbildungsstätte	53	41	77,4	17	15	88,2

Auffallend gering ist dagegen die Beteiligung von Frauen im höheren Dienst der „Verkehrslenkung“; von 31 Beschäftigten sind nur ein Drittel Frauen.
Der Bereich „Berliner Forsten“ ist eine Männerdomäne; nur ein Viertel der insgesamt 244 Beschäftigen ist weiblich und im höheren Dienst sind es zwei von zehn.

Einzelpläne in der Hauptverwaltung	Ins-	dar. Frauen		Höherer	dar. Frauen	
	gesamt	absolut	in %	Dienst	absolut	in %
Verkehrslenkung*	134	66	49,3	31	10	32,3
Berliner Forsten	244	65	26,6	10	2	20,0

* ab 2020 zu Abteilung IV UVK

In neun weiteren nachgeordneten Ämtern und Dienststellen[9] mit nur wenigen Beschäftigten im höheren Dienst liegt der Frauenanteil insgesamt bei 38 %.

[9] u.a. Landeszentrale für politische Bildung, Landesarchiv, Deutsche Dienstelle WASt, Gemeinsames Krebsregister

2.2.2 Gerichte

Unter der großen Zahl der Richter/Richterinnen und Staatsanwälten/Staatsanwältinnen sind Frauen auf der untersten Besoldungsstufe R 1 in der Mehrzahl (auch unter den wenigen Beschäftigten in R 4). In R 2 hat sich die Quote im Berichtszeitraum leicht auf 40 % erhöht; in R 3 sind von 60 Beschäftigten nur ein Drittel Frauen.

Einstufung	Richter/-innen; Staats-/Amtsanwälte/-innen						Arbeitsgericht		
	insgesamt	Männer	Frauen	Anteile in %			insgesamt	Frauen	
				2018	*2016*	*2014*		absolut	in %
Insgesamt	1.865	852	1.013	54,3	*52,6*	*50,9*	66	30	*45,5*
R 4 und höher	13	6	7	53,8	*45,5*	*42,9*	3	2	*66,7*
R 3	60	40	20	33,3	*31,0*	*35,6*	19	9	*47,4*
R 2, R 2 Z	371	223	148	39,9	*38,5*	*35,5*	4	1	*25,0*
R 1*, R 1 Z	1.421	583	838	59,0	*58,1*	*55,5*	40	18	*45,0*

1 KG, OVG, VG, LG, AG u. SG; * einschl. zur Probe bzw. kraft Auftrag

Präsidien und Vizepräsidien der Berliner Gerichte sind je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Von den aufsichtführenden Richtern/Richterinnen sind 43 % Frauen. Im richterlichen Dienst fällt der geringe Frauenanteil unter den Vorsitzenden Richtern/Richterinnen in R 2 – R 3 ins Auge mit weiterhin nur 36 %. In der Staatsanwaltschaft ist nur ein Drittel der 78 Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt.

Gerichtsverwaltung / Richterlicher Dienst	Insgesamt	Frauen		Staatsanwaltschaft / Amtsanwaltschaft	Insgesamt	Frauen	
		abs.	%			abs.	%
Präsident/-in R 3 - R 8	14	7	50,0	GStA R 6; OStA R 5	2	1	50,0
Vizepräsident/in; R2 Z - R4	12	6	50,0	Vertr. GStA, OStA R 3	2		-
Aufsf. Richter/-in; R 2	40	17	42,5	(Haupt)AbtL (G)StA; R3/2	78	26	33,3
Vors. Richter/in R 2 - R 3	185	66	35,7	Gruppenleitung; R 1+Z	36	15	41,7
Richter/in R 2	36	19	52,8	Leitung AA.; R 3; Vertr. R 2	2	1	50,0

2.2.3 Polizei und Feuerwehr

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten der **Berliner Polizei** gehören der Schutzpolizei an, mit einem Frauenanteil im höheren Dienst und in Leitungspositionen von jeweils nur 15 %.

Im höheren Dienst der Kriminalpolizei ist ein größerer Teil des Personals weiblich. Die Quote hat sich im Berichtszeitraum zudem von 20 % auf 24 % erhöht und liegt im Leitungsbereich bei 23 %.

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen im nichttechnischen Verwaltungsdienst der Polizei und zwar auch im höheren Dienst (47 %) und im Leitungsbereich (40 %).

Polizei / Feuerwehr /	Höherer Dienst				Leitung			
	insgesamt	Frauen	Anteile in %		insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2018	*2016*			2018	*2016*
Polizei								
Schutzpolizei	165	25	15,2	*13,5*	144	22	15,3	*13,1*
Kriminalpolizei	101	24	23,8	*19,8*	92	21	22,8	*20,7*
nicht techn./ Vw-Dienst	142	66	46,5	*39,7*	58	23	39,7	*46,9*
Feuerwehr								
nicht techn./ Vw-Dienst	26	11	42,3	*36,4*	61	10	16,4	*10,6*
Feuerwehrtechn. Dienst	35	1	2,9	*3,2*	*			

* nicht erhoben

Bei der **Berliner Feuerwehr** ergab sich im nichttechnischen Verwaltungsdienst für den höheren Dienst ein Frauenanteil von 42 %. Im feuerwehrtechnischen Dienst war von 35 Beschäftigten nur eine weiblich.

2.2.4 Finanzämter und Justizvollzugsanstalten

In den Finanzämtern wurde beim Personal im höheren Dienst insgesamt erstmals die 50 %-Frauenquote erreicht. Unter den 23 Amtsleitungen (A 16) hat sich die Zahl der Frauen von acht auf neun erhöht (39 %). Bei A 15 lag die Quote bei 31 %.

Finanzämter / Justizvollzugsanstalten	Höherer Dienst				Leitung			
	insgesamt	Frauen	Anteile in %		insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2018	*2016*			2018	*2016*
Finanzämter	212	107	50,5	*47,1*	23	9	39,1	*34,8*
Justizvollzugsanstalten	165	94	57,0	*49,6*	75	36	48,0	*41,4*

Von den Steuer- und Finanzanwärtern/Steuer- und Finanzanwärterinnen sind 60 % bzw. 47 % weiblich. Unter 20 Aufstiegsbeamten/Aufstiegsbeamtinnen waren vier Frauen.

In den Justizvollzugsanstalten hat der Frauenanteil im höheren Dienst ebenfalls erstmals die 50 %-Marke überschritten und der Leitungsbereich verzeichnete eine Steigerung von 41 % auf 48 %.

2.2.5 Allgemeinbildende und berufliche Schulen

Die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Berlin werden zu 61 % von Frauen geleitet. An Gymnasien und beruflichen/zentralverwalteten Schulen überwiegt jedoch noch die Zahl der Männer. Für Gymnasien blieb es bei einem Frauenanteil von 46 % und für berufliche/zentralverwaltete Schulen erhöhte er sich von 41 % auf 44 %.

Schulleitung	Insgesamt	Frauen	Frauenanteile in %		
			2018	*2016*	*2014*
Grundschule	327	229	70,0	*67,1*	*63,7*
Integrierte Sekundarschule	127	66	52,0	*45,5*	*41,6*
Gymnasium	89	41	46,1	*45,7*	*40,0*
Förderschule	49	35	71,4	*68,8*	*71,9*
Berufliche / zentral vw. Schule	55	24	43,6	*40,7*	*31,9*
Zweiter Bildungsweg	8	6	75,0	*50,0*	*33,3*
Insgesamt	655	401	61,2	*57,7*	*54,3*

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen 4 929 Erzieherinnen und Erzieher sowie 1 044 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben; dabei handelte es sich nahezu ausschließlich um Frauen (zusammen 83 %).

2.3 Beschäftige in der Bezirksverwaltung

In den Bezirksverwaltungen sind zwei Drittel der Beschäftigten Frauen. Die Teilzeitquote für Frauen ist hier besonders hoch, vor allem im höheren Dienst (45 %); für Männer liegt sie in dieser Laufbahngruppe bei 12 %.

Bezirksverwaltungen	Beschäftigte der Bezirksverwaltungen				Teilzeitquoten		
	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Ins-gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
Höherer Dienst[1]	1 142	435	707	61,9	32,4	12,2	44,8
Gehobener Dienst	12 720	3 701	9 019	70,9	22,2	8,6	27,8
Mittlerer / Einfacher Dienst	9 136	3 707	5 429	59,4	17,5	5,6	25,5
Insgesamt[1,2]	23 019	7 847	15 172	65,9	20,9	7,4	27,9

1 ohne Bezirksbürgermeister/-in und Stadträte/-innen
2 einschl.insges. 21 Beschäftigte, die keiner Laufbahngruppe zuzuordnen sind.

Auch in den Bezirken ist die Gleichstellung auf der obersten Stufe des höheren Dienstes noch nicht erreicht; die Frauenquote erhöhte sich im Berichtszeitraum jedoch insgesamt von 36 % auf 43 %.

Höherer Dienst [1]	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Anteile in %	
				2018	*2016*
A 16; E 15 Ü; AT 1	49	28	21	42,9	*36,0*
A 15; E 15; AT	298	113	185	62,1	*62,1*
A 14; E 14	442	158	284	64,3	*65,5*
A 13; E 13 Ü; E 13	353	136	217	61,5	*61,3*
Insgesamt	1 142	435	707	61,9	*62,2*

1 ohne Bezirksbürgermeister/-innen und Stadträte/-rätinnen

In allen Bezirken sind im höheren Dienst schon seit einigen Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt. 2018 gilt das erstmals auch für den Leitungsbereich insgesamt (52 %) und für vier der zwölf Bezirke. Am geringsten war die Quote in Reinickendorf (34 %).

Bezirksverwaltungen	Höherer Dienst			Leitungspositionen (Amt, SE, Übrige)			
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	Anteile in %	
		abs.	in %			2018	*2016*
Mitte	125	69	55,2	53	24	45,3	*34,6*
Friedrichshain-Kreuzberg	103	63	61,2	31	13	41,9	*44,4*
Pankow	110	68	61,8	42	19	45,2	*38,9*
Charlottenburg-Wilmersdorf	92	56	60,9	42	18	42,9	*53,3*
Spandau	85	54	63,5	41	21	51,2	*56,7*
Steglitz-Zehlendorf	94	63	67,0	80	58	72,5	*50,0*
Tempelhof-Schöneberg	97	60	61,9	40	19	47,5	*39,4*
Neukölln	89	56	62,9	25	10	40,0	*41,0*
Treptow-Köpenick	90	65	72,2	44	33	75,0	*71,4*
Marzahn-Hellersdorf	80	44	55,0	33	13	39,4	*48,6*
Lichtenberg	94	60	63,8	38	20	52,6	*63,2*
Reinickendorf	83	49	59,0	35	12	34,3	*39,4*
Insgesamt	1 142	707	61,9	504	260	51,6	*48,0*

II. Beschäftigte in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts

Auch für Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts gelten die Regelungen des LGG und damit auch die Berichtspflicht. Für Beteiligungsunternehmen gilt das nur bezüglich Stand und Neubesetzung ihrer Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.[10]

1. Anstalten öffentlichen Rechts

In den ehemaligen Berliner Landesbetrieben und in der Investitionsbank ist eine große Zahl Beschäftigter im höheren Dienst eingruppiert. Die Frauenanteile liegen hier für die Berliner Wasserbetriebe, die Berliner Stadtreinigungsbetriebe und die Investitionsbank Berlin zwischen 40 % und 46 %. In Leitungspositionen verharrten die Frauenquoten auf niedrigerem Niveau (34 % bzw. 37 %). Unter den Beschäftigten der Berliner Verkehrsbetriebe ist der Anteil der Frauen im höheren Dienst und im Leitungsbereich deutlich geringer (31 % bzw. 23 %); allerdings ließ sich im höheren Dienst in den letzten Jahren ein Aufwärtstrend erkennen. Im Rundfunk Berlin-Brandenburg waren im höheren Dienst 40 % und im Leitungsbereich 44 % der Beschäftigten Frauen.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				Leitungspositionen			
	Insgesamt	Frauen	Anteile in %		Insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2018	*2016*			2018	*2016*
Rundfunk Berlin-Brandenburg	1 145	458	40,0	*39,8*	140	62	44,3	*38,0*
Berliner Wasserbetriebe	313	126	40,3	*41,1*	149	50	33,6	*33,6*
Berliner Stadtreinigungsbetriebe	252	106	42,1	*40,9*	126	47	37,3	*35,8*
Investitionsbank Berlin	248	115	46,4	*46,4*	49	18	36,7	*39,6*
Berliner Verkehrsbetriebe	224	70	31,3	*30,2*	120	28	23,3	*23,1*

Von den übrigen großen Anstalten öffentlichen Rechts weisen vor allem diejenigen geringe Frauenanteile auf, die sich mit Digitalisierung, mathematischen Systemen und Datenanalysen beschäftigen, wie z. B. das Konrad-Zuse-Zentrum und das IT-Dienstleistungszentrum Berlin.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				Leitungspositionen			
	Insgesamt	Frauen	Anteile in %		Insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2018	*2016*			2018	*2016*
Deutsches Institut für Bautechnik	157	89	56,7	*57,0*	34	17	50,0	*44,1*
Landeslabor Berlin-Brandenburg	133	81	60,9	*61,7*	128	79	61,7	*47,6*
Konrad-Zuse-Zentrum Berlin	138	31	22,5	*19,9*	28	5	17,9	*14,3*
IT-Dienstleistungszentrum Berlin	136	40	29,4	*33,0*	97	32	33,0	*38,2*

Die nachstehenden Einrichtungen gehören zu den Anstalten mit einer vergleichsweise geringen Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Mit Ausnahme der Deutschen Klassenlotterie Berlin sind Frauen im höheren Dienst und in den Leitungspositionen hier gut repräsentiert.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst				Leitungspositionen			
	Insgesamt	Frauen	Anteile in %		Insgesamt	Frauen	Anteile in %	
			2018	*2016*			2018	*2016*
Studierendenwerk Berlin	31	20	64,5	*60,0*	11	4	36,4	*60,0*
Verwaltungsakademie Berlin	11	6	54,5	*54,5*	10	5	50,0	*54,5*
Berliner Bäder-Betriebe	5	2	40,0	*40,0*	5	2	40,0	*40,0*
Deutsche Klassenlotterie Berlin	20	6	30,0	*28,6*	20	6	30,0	*28,6*

[10] § 1 Abs. 2 GleiBV

2. Stiftungen öffentlichen Rechts

Die nachstehend aufgeführten Stiftungen im Kultur-, Bildungs- und Wissenschaftsbereich beschäftigten meist überwiegend Frauen, auch im Leitungsbereich. Das gilt nicht für Museen, insbesondere nicht für die jeweils 22 Beschäftigten im Leitungsbereich des Museums für Naturkunde und des Deutschen Technikmuseum mit einem Frauenanteil von zusammen nur 34 %.

Stiftungen öffentlichen Rechts	Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	Ins-	Frauen		Ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	%	gesamt	absolut	%
Museen*	173	77	44,5	63	25	39,7
Bibliotheken, Archive, Gedenkstätten	76	50	65,8	31	15	48,4
Lette Verein / Pestalozzi-Fröbel-Haus	87	51	58,6	28	15	53,6

* Stadtmuseum, Deutsches Technikmuseum, Museum für Naturkunde, Berlinische Galerie

Zu den großen Stiftungen bzw. nicht-rechtsfähigen Anstalten im Kulturbereich gehören die Orchester, Musikbühnen und Theater des Landes.[11]

In Orchestern ist die Zahl der Frauen besonders unter den Solomusikern/Solomusikerinnen nur gering (17 %). Für Orchester insgesamt liegt die Quote bei 35 %.

Für Intendanz und musikalische Leitung der Orchester und Musikbühnen sind zehn Positionen ausgewiesen. Darunter ist eine Frau als Intendantin beschäftigt (Berliner Philharmoniker). Von weiteren 20 Leitungspositionen im Orchester sind sechs mit Frauen besetzt. Im Fach Dramaturgie/Regieassistenz sind Frauen dagegen sehr gut vertreten (55 %).

In den Staatstheatern setzt sich das künstlerische Personal zu etwa gleichen Teilen aus Frauen und Männern zusammen. In einem der vier Theater hat eine Frau die Geschäftsführung und künstlerische Leitung inne. Im Fach Dramaturgie bzw. Regie/Regieassistenz ist auch an den Theatern der Frauenanteil hoch (56 %).

Von dem künstlerisch-technischen Personal ist an Theatern ein Viertel weiblich, bei Orchestern und Musikbühnen sind es 14 %.

Künstlerisches Personal / Leitung	Orchester / Musikbühnen		
	Ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	in %
Solomusiker/-innen	59	10	16,9
Orchestermusiker/-innen	559	193	34,5
Künstl.-techn./techn. Bereich*	77	12	15,6
Intendant/-in, Chefdirigent /-in	10	1	10,0
Leitungsfunktion Orchester	20	6	30,0
Dramaturg/-in Regieassistenz	22	12	54,5
Künstlerisch-technische Leitung	8	0	-

* nur Philharmonie und Konzerthaus

Künstlerisches Personal / Leitung	Theater		
	Ins-	Frauen	
	gesamt	absolut	in %
Künstlerisches Personal	366	196	53,6
mit höherer Vergütung*	40	18	45,0
Künst.-techn. / techn. Personal	420	113	26,9
Intendant/-in	4	1	25,0
Dramaturg/-in	6	6	100,0
Dramaturg/-in Regieassistenz	23	13	56,5
Künstlerisch-technische Leitung	17	4	23,5

* 5 000 Euro und höher

[11] Deutsches Theater, Maxim-Gorki-Theater, Volksbühne, Theater an der Parkaue; Deutsche Oper, Staatsoper und Komische Oper; Berliner Philharmoniker und Konzerthaus

3. Körperschaften öffentlichen Rechts

3.1 Forschungsinstitute, Kammern und Vereinigungen

Zu den landesunmittelbaren öffentlichen Körperschaften Berlins gehören drei große Wissenschafts- und Forschungsinstitute: das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC), das Berliner Institut für Gesundheitsforschung (BIG) und die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW). In allen drei Einrichtungen sind die Positionen im höheren Dienst mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Im BIG und in der BBAW sind anteilig auch viele Frauen in Leitungspositionen, im MDC dagegen ist nur ein Drittel der 91 Leitungsstellen mit Frauen besetzt.

Auch in der Berliner Handwerkskammer und in der Ärztekammer sind Frauen in höheren Positionen gut vertreten. Die Industrie- und Handelskammer kommt dagegen nur auf einen Anteil von 37 % bzw. 35 % und für die Kassenärztliche Vereinigung liegt er bei 29 %.

Körperschaften öffentlichen Rechts	Höherer Dienst*			Leitungspositionen		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Max-Delbrück-Centrum	630	336	53,3	91	31	34,1
Berliner Institut für Gesundheitsforschung	52	29	55,8	9	6	66,7
BB Akademie der Wissenschaften	197	99	50,3	31	13	41,9
Industrie- und Handelskammer	27	10	37,0	23	8	34,8
Handwerkskammer	40	18	45,0	18	8	44,4
Kassenärztliche Vereinigung	31	9	29,0	31	9	29,0

* bzw. höhere Vergütung

3.2 Hochschulen[12]

3.2.1 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Zu den hauptberuflich Beschäftigten an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin gehörten die beiden großen Gruppen der nahezu 3 000 Professorinnen und Professoren mit einem Frauenanteil von 32 % und der rund 11 500 wissenschaftlich/künstlerischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit einem Frauenanteil von 45 %.

Das nebenberufliche Personal, das sich hauptsächlich zusammensetzt aus Lehrbeauftragten, Privatdozenten/Privatdozentinnen, Honorar- und außerplanmäßigen Professoren/-innen, kam zusammen auf rund 6 400 Personen mit einem Frauenanteil von 35 %. Hinzu kommen rund 8 400 wissenschaftliche Hilfskräfte, einschließlich studentischer Hilfskräfte und Tutoren/Tutorinnen, die gut zur Hälfte Frauen sind.

[12] Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin; Quelle: Daten der Hochschulstatistik 2018

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*	Insgesamt	Männer	Frauen	Anteile in %			
				2018	2017	2015	2013
Hauptberufliches Personal							
Professor/-in	2 963	2 015	948	32,0	*31,9*	*31,4*	*30,2*
Dozent/-in; Assistent/-in	106	51	55	51,9	*44,1*	*50,5*	*40,3*
Lehrkraft für besondere Aufgaben	455	170	285	62,6	*63,8*	*65,3*	*62,8*
Wissenschaftl./künstl.Mitarbeiter/-in	11 513	6 293	5 220	45,3	*44,4*	*44,2*	*43,3*
Nebenberufliches Personal							
Lehrbeauftragte/r	5 156	3 224	1 932	37,5	*37,5*	*36,8*	38,2
Honorar- /Gast- (nebenberufl.) Professor/-in	352	295	57	16,2	*16,0*	*20,2*	13,0
Privatdozent/-in; außerplanmäß. Professor/-in	873	649	224	25,7	*24,5*	*24,2*	24,0
Wissenschaftliche Hilfskraft**	8 383	4 086	4 297	51,3	*48,9*	*48,3*	47,5

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

3.2.2 Professorinnen und Professoren

An den Berliner Hochschulen hat sich der Anteil der hauptberuflich tätigen Professorinnen nahezu laufend erhöht und zwar insgesamt von 18,6 % in 2005 auf 32,0 % in 2018. Während die Zahl der Professorinnen sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt hat, blieb die der männlichen Kollegen viele Jahre relativ konstant. 2017 und 2018 ist erstmals wieder auch die Zahl der Professoren gestiegen. Der Frauenanteil hat sich seit 2015 insgesamt nur um 0,6 Prozentpunkte erhöht.

Professorinnen und Professoren			
Jahr	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
2005	2 345	436	18,6
2007	2 535	585	23,1
2009	2 663	713	26,8
2011	2 777	818	29,5
2013	2 798	844	30,2
2015	2 844	893	31,4
2016	2 848	890	31,3
2017	2 894	924	31,9
2018	2 963	948	32,0

Mit einer Quote von 32,0 % für Professorinnen nimmt das Land Berlin im bundesweiten Vergleich nach wie vor eine Spitzenposition ein; im Bundesdurchschnitt waren es 2018 nur 24,7 % Professorinnen.

In vielen Hochschulen blieb der Anteil der Professorinnen gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert bzw. hat sich nur gering erhöht. An der Technischen Universität, der Beuth-Hochschule für Technik und der Charité-Universitätsmedizin liegen die Quoten erheblich unter dem Landesdurchschnitt von 32 %. Auch an der Hochschule für Musik ergab sich nur ein Anteil von 28 %.

Professorinnen und Professoren	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %					
				2018	2017	*2015*	*2013*	*2009*	*2005*
Universitäten									
Freie Universität	559	351	208	37,2	37,2	*37,6*	*36,8*	*30,5*	*19,2*
Technische Universität	388	307	81	20,9	20,1	*19,3*	*20,0*	*19,9*	*9,2*
Humboldt-Universität	504	334	170	33,7	34,1	*34,0*	*30,5*	*24,8*	*17,6*
Charité-Universitätsmedizin	283	219	64	22,6	22,6	*20,6*	*20,9*	*16,5*	*12,6*
Kunsthochschulen									
Universität der Künste	222	136	86	38,7	36,9	*36,8*	*37,4*	*36,0*	*27,9*
Kunsthochschule Weißensee	45	21	24	53,3	51,2	*48,9*	*53,5*	*44,7*	*33,3*
Hochschule für Musik	67	48	19	28,4	26,2	*29,4*	*29,0*	*28,8*	*33,3*
Hochschule für Schauspielkunst	29	13	16	55,2	58,6	*57,1*	*53,6*	*50,0*	*36,0*
Fachhochschulen									
Beuth-Hochschule für Technik	289	225	64	22,1	20,9	*20,1*	*19,7*	*19,7*	*15,4*
Hochschule f. Technik und Wirtschaft	291	202	89	30,6	30,8	*28,0*	*26,3*	*23,5*	*17,7*
Hochschule für Wirtschaft und Recht	220	138	82	37,3	38,9	*38,9*	*36,4*	*33,5*	*25,7*
Alice Salomon Hochschule	66	21	45	68,2	73,8	*72,4*	*69,1*	*72,7*	*51,4*

Seit für Professuren von der C-Besoldung auf das System der W-Besoldung übergegangen wurde, ist für die Veränderung des Frauenanteils die Entwicklung in der W-Besoldung ausschlaggebend. In W3 hat sich der Frauenanteil seit 2007 mehr als verdoppelt (26 %), in W2 war er in den letzten zwei Jahren rückläufig (36 %) und für die mit W1/AT besoldeten Juniorprofessuren blieb der Frauenanteil in den Jahren 2017 und 2018 erstmals (seit 2007) unter 50 %.

Professorinnen und Professoren	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Frauenanteile in %					
			absolut	2018	*2017*	*2015*	*2013*	*2011*	*2009*	*2007*
W3-Professor/-in	807	594	213	26,4	*26,2*	*25,2*	*24,9*	*24,1*	*19,7*	*12,4*
W2-Professor/-in	1 096	699	397	36,2	*38,1*	*39,0*	*37,3*	*36,7*	*36,4*	*31,1*
W1/AT-Juniorprofessor/-in	182	95	87	47,8	*46,9*	*51,1*	*56,7*	*56,3*	*55,0*	*49,5*
Gastprofessor/-in	313	197	116	37,1	*38,1*	*40,5*	*38,3*	*43,4*	*38,7*	•

Durch den Ausstieg aus der C-Besoldung sinkt kontinuierlich die Zahl der Professuren in C2 - C4. Da der Anteil der Professorinnen in früheren Jahren viel geringer war, gehen mehr Männer als Frauen in den Ruhestand. Dadurch erhöht sich hier tendenziell der Frauenanteil.

Professuren C 2 - C4						
Insgesamt	Männer	Frauen	Anteil in %			
			2018	2017	2016	2015
565	430	135	23,9	22,9	22,4	21,7

3.2.3 Neu- und Erstberufungen

2019 erhöhte sich der Frauenanteil bei Neuberufungen von 40 % auf 46 %. Er lag damit deutlich über dem Professorinnenanteil, der insgesamt 32 % betrug.[13] Das ist ein wichtiges Indiz für die Wirksamkeit der Bemühungen und Maßnahmen von Seiten der Hochschulen und der Politik. In W3 lag der Anteil der berufenen Professorinnen um 9 %-Punkte und in W2 um 14 %-Punkte über dem Professorinnenanteil insgesamt.[13] Von den Neu- und Erstberufenen in W1 waren 56 % Frauen.

Ruferteilung	Insgesamt					Universität			Kunsthochschule			Fachhochschule		
	Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %			Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			2019	*2017*	*2015*		abs.	%		abs.	%		abs.	%
W 3	88	36	**40,9**	***27,4***	*29,7*	82	34	41,5	6	2	33,3	-		
W 2	145	67	46,2	*44,4*	*36,2*	80	33	41,3	11	7	63,6	54	27	50,0
W 1	41	23	56,1	*50,0*	*41,9*	41	23	56,1	-			-		
Insgesamt	274	126	46,0	*39,9*	*34,4*	203	90	44,3	17	9	52,9	54	27	50,0
Erstberufung	190	81	42,6	*44,0*	*37,4*	137	56	40,9	14	7	50,0	39	18	46,2

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

Vier von elf Hochschulen wurden von Frauen geleitet. Unter den 26 Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen bzw. Prorektoren/Prorektorinnen waren nur acht Frauen. Für die wissenschaftliche Leitung der 68 Fakultäten lagen die Quoten in den letzten Jahren bei etwa 30 %.

Hochschulleitung	Insgesamt	Frauen	Anteile in %		
			2018	*2017*	*2015*
Präsident/-in; Rektor/-in	11	4	36,4	*27,3*	*25,0*
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	26	8	30,8	*46,2*	*36,0*
Kanzler/-in	8	3	37,5	*44,4*	*33,0*
Insgesamt	45	15	33,3	*41,3*	*32,6*
Dekan/-in; wiss./künstl. Abteilungsleitung	68	20	29,4	*30,9*	*29,4*

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen des Landes Berlin 2018

3.2.4 Verwaltungs- und technisches Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen (Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst u.a.) sind überwiegend Frauen beschäftigt. Auch im höheren Dienst liegt die Quote insgesamt bei 59 %; auf der obersten Stufe (A 16, E 15 Ü) ist nur jede dritte der 24 Stellen mit einer Frau besetzt.

[13] Anteil der Professorinnen in der W-Besoldung im Jahr 2018

Verwaltungs-, technisches und sonstiges Leitungspersonal	Insgesamt	Männer	Frauen	Anteil in %	
				2018	*2016*
Höherer Dienst*	218	89	129	59,2	*53,2*
A 16; E 15 Ü	24	16	8	33,3	*31,0*
A 15; E 15	43	18	25	58,1	*48,4*
A 14; E 14	77	30	47	61,0	*52,4*
A 13; E 13 Ü, E 13	74	25	49	66,2	*56,7*
Abteilungsleitung	43	24	19	44,2	*33,3*
übrige Leitung	175	65	110	50,0	*53,2*

* ohne AT und B-Besoldung

4. Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen

In den Anstalten öffentlichen Rechts und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes 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 Frauen.[14] Dazu gehört eine Dokumentationspflicht des Besetzungsverfahrens, die auch für Beteiligungsunternehmen gilt.[15]

In der Folge hat sich die Quote kontinuierlich und insgesamt kräftig von 15 % auf 42 % in 2018 erhöht.

Vorstand / Geschäftsführung*	Insgesamt	Frauen	Anteile in %			
			2018	*2016*	*2014*	*2012*
Anstalten öffentlichen Rechts und Beteiligungsunternehmen	60	25	41,5	*40,0*	*27,6*	*15,0*

* Quelle: Beteiligungsbericht

In Anstalten öffentlichen Rechts wurden im Berichtszeitraum 16 Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen neu besetzt, davon zehn mit Frauen. In Beteiligungsunternehmen waren es 19 Positionen, darunter sieben Frauen. Den Besetzungen sind in 15 Fällen Ausschreibungen in Form öffentlicher Bekanntmachungen vorausgegangen und in sechs Fällen war eine Beratungsfirma einbezogen, die ebenfalls die Regelungen des Gesetzes zu beachten hat (§ 6 Abs. 4 LGG).

Vorstand / Geschäftsführung	Besetzung im Berichtszeitraum			
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Anstalten öffentlichen Rechts	26	16	10	38,5
Beteiligungsunternehmen	19	12	7	36,8

Auf Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen hatten sich insgesamt 367 Männer und 85 Frauen beworben, davon wurden 34 Männer und 23 Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

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 ebenfalls gelten) hatten zum Stichtag der Erhebung von 29 Unternehmen gut zwei Drittel eine Frauenvertreterin gewählt und 62 % einen Frauenförderplan erstellt.

[14] §§ 5 und 6 LGG
[15] § 1 Absatz 1 GleiBV

III. 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 (ohne Umsatzsteuer) bzw. 200 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) für Bauleistungen. Die bei der Vergabe anfallenden Daten werden regelmäßig erhoben.[16]

Vergabestellen	Vergaben*	geprüfte Nachweise	nicht erbrachte Nachweise
Senatsverwaltungen	5 859	781	28
Bezirke / Kindertagesstätten	1 406	1 095	4
Anstalten / Stiftungen / Körperschaften	21 647	284	2
Hochschulen	649	96	0
Insgesamt	29 561	2 256	34

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

Insgesamt registrierten Verwaltung und öffentliche Einrichtungen des Landes rund 29 600 derartige Auftragsvergaben. Der größte Teil entfiel auf Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts gefolgt von den Senatsverwaltungen. Jede Vergabestelle muss jährlich bei mindestens fünf Prozent der Auftragsvergaben einen Nachweis über die Umsetzung der Frauenförderung verlangen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt rund 2 300 Nachweise geprüft. Da zwischen Vergabe und der Nachweisprüfung mitunter ein größerer zeitlicher Abstand besteht, gibt es nicht unbedingt einen direkten Zusammenhang zwischen der hier aufgeführten Zahl der geprüften Nachweise und der Zahl der Vergaben. In 34 Fällen wurde kein Nachweis erbracht.

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.[17]
Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 522 Fälle von Leistungsgewährung mit Verpflichtung zur Frauenförderung registriert, ganz überwiegend im Bereich der Bezirksverwaltung. Im gleichen Zeitraum haben rund 377 Nachweise über Fördermaßnahmen vorgelegen und in zwei Fällen wurde der Nachweis der Frauenförderung überprüft.

Bewilligende Stelle	Leistungsgewährung *	vorgelegte Nachweise	geprüfte Zweifelsfälle
Senatsverwaltungen	99	0	0
Bezirksverwaltungen	423	377	2
Insgesamt	522	377	2

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

[16] siehe Frauenförderverordnung (FFV) und GleiBV – Anlagen 3 und 2
[17] siehe LGV – Anlage 4

IV. 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.[18]
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 für 115 Gremien insgesamt 1 908 Mitglieder mit einem Frauenanteil von 46 %. Darunter waren 774 Personen, die das Land Berlin vertraten, mit einer Frauenquote von 44 %.

Gremien im unmittelbaren Bereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Mitglieder insgesamt			Mitglieder für das Land Berlin				
		Insgesamt	Frauen		Insgesamt	Frauen		Anteil in %	
			absolut	in %			2018	*2016*	*2014*
Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse*	115	1 908	885	46,4	774	340	43,9	*45,9*	*43,8*

* ohne Jurys, Auswahlkommissionen und Prüfungsausschüsse

2. Entsendungen in Organe und Aufsichtsgremien

Die obersten Landesbehörden entsendeten insgesamt 202 Vertreter/-innen des Landes in Aufsichts- und Verwaltungsräte der Anstalten öffentlichen Rechts und der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung und waren mit weiteren 42 Mitgliedern in Stiftungsräten und Kuratorien vertreten. Erstmals lagen die Frauenanteile bei 50 % bzw. 52 %.

Gremien in Anstalten, Stiftungen und Körperschaften ö. R. und in Beteiligungsunternehmen	Zahl der Gremien	Mitglieder für das Land Berlin			
		Insgesamt	Frauen	Anteil in %	
				2018	*2016*
Aufsichtsräte / Verwaltungsräte*	38	202	104	51,5	*47,5*
Stiftungsräte und Kuratorien	24	42	21	50,0	*46,2*

* Quelle Beteiligungsbericht

[18] § 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.

3. Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Der Senat hatte weitere 255 Mitglieder in Gremien außerhalb der Zuständigkeit des Landes entsandt, darunter 205 Personen in Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, 15 in Aufsichts- und Verwaltungsräte und 35 in Stiftungsräte und Kuratorien. Für Frauen ergaben sich Quoten von 51 %, 47 % und 40 %.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Einflussbereiches des Landes	Zahl der Gremien	Ins-gesamt	Frauen	Anteil in %	
				2018	*2016*
Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse	82	205	104	50,7	*53,8*
Aufsichts- und Verwaltungsräte	12	15	7	46,7	*38,5*
Stiftungsräte und Kuratorien	29	35	14	40,0	*54,3*

4. Gremien an Hochschulen

Die Gremien der Berliner Hochschulen wiesen für rund 1 900 Mitglieder eine Frauenquote von 47 % aus; das ist ein Anstieg um rund 5 Prozentpunkte gegenüber 2015. Frauen waren in allen Hochschulgremien gut repräsentiert mit Anteilen von nahezu 50 %.

Hochschulgremien*	Gremienmitglieder			
	Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in %	
			2018	*2015*
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	85	42	49,4	*54,1*
Konzil / erweiterter Akademischer Senat	374	164	43,9	*40,7*
Akademischer Senat	209	101	48,3	*46,4*
Kommissionen des Akademischen Senats	550	263	47,8	*46,0*
Fakultäts- und Fachbereichsräte	651	313	48,1	*38,4*
Insgesamt	1 869	883	47,2	*42,5*

*ohne Charité - Universitätsmedizin Berlin

In den Gremien der technischen Universität und der Beuth-Hochschule für Technik ist der Frauenanteil mit 30 % bzw. 31 % anhaltend gering und spiegelt damit u.a. die Geschlechterverteilung der Personalstruktur wider. Das lässt sich auch für die Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ sagen. Mit Ausnahme der Humboldt-Universität und der Freien Universität sind Frauen in den übrigen Hochschulen mit Anteilen von rund 50 und mehr Prozent vertreten.

Hochschulen in Trägerschaft des Landes Berlin	Mitglieder in Hochschulgremien			
	Ins-gesamt	Frauen	Frauenanteile in	
			2018	*2015*
Freie Universität	357	161	45,1	*43,8*
Technische Universität	216	65	30,1	*31,8*
Humboldt-Universität	311	137	44,1	*41,0*
Universität der Künste	175	90	51,4	*47,8*
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	88	57	64,8	*63,6*
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	142	52	36,6	*39,6*
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	65	32	49,2	*47,0*
Beuth-Hochschule für Technik	192	60	31,3	*26,0*
Hochschule für Technik und Wirtschaft	184	91	49,5	*38,6*
Hochschule für Wirtschaft und Recht	148	76	51,4	*49,7*
Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	91	62	68,1	*68,1*
Insgesamt	1.969	883	47,2	*42,5*

Quelle: Leistungsberichte der Hochschulen 2018

V. Dokumentation der Rechtsprechung des LGG im Berichtszeitraum

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

Oberverwaltungsgericht (OVG) Bremen (1. Kammer), Urteil vom 18.10.2016 – 1 LC 122.14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Beteiligung Frauenbeauftragte an Vorstellungsgesprächen
§ 13 BremLGG

Das Urteil beschäftigt sich mit der Frage der Beteiligungspflicht der Frauenbeauftragten an Vorstellungsgesprächen. Der betroffenen Frauenbeauftragten war aufgrund der Einladung ausschließlich männlicher Bewerber die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen verweigert worden. Das Gericht stellte klar, dass es sich bei Vorstellungsgesprächen nach dem Bremer LGG (BremLGG) und PersVG um eine personelle Maßnahme handele, an welcher die Frauenbeauftragte zu beteiligen sei. Es sei gemäß § 13 Abs. 1 BremLGG Aufgabe der Dienststellenleitung, die Frauenbeauftragte an allen personellen Maßnahmen, sowohl an der Planung als auch an der Entscheidung, mitberatend zu beteiligen. Dies gelte im Lichte des Förderauftrags der Frauenbeauftragten insbesondere auch für Vorstellungsgespräche, an denen nur männliche Bewerber teilnehmen; vor allem, wenn Gegenstand des Besetzungsverfahrens eine Leitungsfunktion beinhaltet. Das Gesetz sehe keine Unterscheidung von personellen Maßnahmen in Bezug auf Männer oder Frauen vor.

Anmerkung: Das OVG Berlin-Brandenburg hat ebenso klargestellt, 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 auf den eindeutigen Wortlaut ab und lehnt, wie das Verwaltungsgericht (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 (siehe OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 16.09.2015 - Aktenzeichen 4 N 31.14).

OVG Berlin-Brandenburg (4. Senat), Beschluss vom 27.01.2017 - OVG 4 S 48.16

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Mindestgröße, Polizeivollzugsdienst, mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
Art. 3 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 GG, § 2 Abs. 2 LGG, §§ 1, 2, 24 AGG

Die Entscheidung des OVG Berlin-Brandenburg bestätigt einen Entschluss vom VG Berlin, der die Ablehnung einer Bewerberin für den Polizeivollzugsdienst aufgrund ihrer die Mindestgröße von 1,60 m unterschreitenden Körpergröße von 1,54 m beinhaltete.
Die Festlegung einer Mindestkörpergröße für die Aufnahme in den Polizeidienst sei wegen des mit ihr verfolgten Ziels der ordnungsgemäßen Erfüllung polizeilicher Aufgaben und des damit vorliegenden sachlichen Grundes mit dem Grundgesetz vereinbar. Eine geschlechtsbezogene Benachteiligung sei nicht gegeben, auch wenn durch die Festlegung einer Mindestgröße prozentual mehr Frauen als Männer ausgeschlossen werden.

Anmerkung: In Berlin ist die Vorgabe einer Mindestkörpergröße als Einstellungsvoraussetzung im Polizeidienst am 10. Oktober 2018 mit sofortiger Wirkung außer Kraft gesetzt worden. Bislang mussten Polizistinnen mindestens 1,60 Meter und Polizisten mindestens 1,65 Meter groß sein.
Auch in anderen Bundesländern wird die Anforderung in Frage gestellt.
In Brandenburg hatte die Polizei die Mindestkörpergröße bereits 2017 gestrichen.
Der EuGH hatte in einem Urteil vom 18.10.2017 (C-409/16) eine für Männer und Frauen gleichermaßen geltende Mindestkörpergröße von 1,70 m für nicht richtlinienkonform gehalten. Es läge eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor, da durch das Erfordernis einer einheitlichen Mindestgröße deutlich mehr Frauen ausgeschlossen werden als Männer. Eine Rechtfertigung hierfür müsse von den nationalen Gerichten – besonders im Hinblick auf die Erforderlichkeit einer Mindestgröße – genau überprüft werden.
In Nordrhein-Westfalen hingegen wies das Oberverwaltungsgericht Klagen von drei Bewerberinnen ab, die die Mindestgröße teilweise nur knapp unterschritten.

OVG Berlin-Brandenburg (4. Senat), Urteil vom 19.04.2017 – OVG 4 B 20.14

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Beteiligung der Frauenvertreterin ohne spezifischen Gleichstellungsbezug, Abmahnung
§ 17 LGG

Das Urteil stellt klar, dass die Frauenvertreterin an der Abmahnung eines Beschäftigten, – auch ohne dass ein spezifischer Gleichstellungsbezug gegeben ist –, zu beteiligen ist.
Das Gericht begründet in seinem Urteil, dass die Abmahnung wegen ihrer Zielrichtung und den Auswirkungen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis eine personelle Maßnahme im Sinne des § 17 Abs. 1 LGG darstelle, an der die Frauenvertreterin im Wege ihrer Allzuständigkeit zu beteiligen sei. Dies gelte unabhängig von Anlass oder Adressat/Adressatin einer Abmahnung. § 17 Abs. 1 LGG sehe keine weiteren Voraussetzungen, Bedingungen oder Maßgaben für die Beteiligung vor, insbesondere sei kein Gleichstellungsbezug für beteiligungspflichtige Maßnahmen erforderlich. Nach der Wertung des Gesetzgebers weise jede Maßnahme einen Bezug zumindest zu dem in § 2 Abs. 1 LGG formulierten Grundsatz und der in § 3 Abs. 1 LGG festgelegten Gleichstellungsverpflichtung auf. Eine Beteiligung bei nur gleichstellungsrelevanten Sachverhalten würde dem Überwachungs- und Förderauftrag der Frauenvertreterin widersprechen.

VG Berlin (5. Kammer), Beschluss vom 07.07.2017 – VG 5 L 335.17

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Gerichtliche Geltendmachung von Beteiligungsrechten, einstweilige Anordnung, Feststellungsklage, Stellenbesetzungsverfahren
§ 17 LGG, § 20 LGG, § 18 a Abs.1 und 4 LGG, § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO

Der Beschluss des Verwaltungsgerichts Berlin beschäftigt sich mit den Möglichkeiten der gerichtlichen Geltendmachung von Rechten der Frauenvertreterin. Im vorliegenden Fall beanstandete die Frauenvertreterin, in einem Stellenbesetzungsverfahren nicht ausreichend beteiligt gewesen zu sein. Sie versuchte sodann die Stellenbesetzung durch die Dienststelle durch eine einstweilige Anordnung bei Gericht zu stoppen. Dies wurde von dem Gericht abgelehnt.
Für die Geltendmachung der Verletzung von Beteiligungsrechten sei regelmäßig die Feststellungsklage gemäß § 20 Satz 1 LGG statthaft. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung komme nur ausnahmsweise in Betracht.
Die Tatsache, dass Streit über den Umfang der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin besteht, rechtfertige allein noch nicht den Erlass einer einstweiligen Anordnung. Der

einstweilige Rechtsschutz sei beschränkt auf Fälle, in denen erhebliche und irreversible Rechtsverletzungen drohen, bspw. bei einem Streit über die Teilnahme von wiederkehrenden Gremiensitzungen.

Europäischer Gerichtshof (EuGH), 2. Kammer, Urteil vom 07.09.2017 – C-174/16 (H/Berlin)

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Elternzeit, Beamtenrecht, Elternzeitrichtlinie, Rückkehrrecht
§ 97 I BerlLBG, § 5 Nr. 1 und 2 der RL 2010/18/EU

Eine Beamtin war ausgewählt worden, in der Berliner Verwaltung eine Führungsposition zu übernehmen. Sie hatte in diesem Rahmen eine zweijährige Probezeit zu absolvieren. Die Probezeit verstrich jedoch, ohne dass sie - wegen Schwangerschaft und anschließender Elternzeit - die Stelle je angetreten hatte. Weil das Berliner Beamtengesetz eine Verlängerung der Probezeit nicht vorsieht, wurde die Beamtin status- und besoldungsrechtlich wieder zurückgestuft und die Führungsposition wurde anderweitig vergeben. Dies stellt nach Ansicht des EuGHs allerdings eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie zum Elternurlaub (RL 2010/18) dar und sei deshalb europarechtlich nicht zulässig.
Beamtinnen dürften nicht wegen Mutterschutzes und Elternzeit bei Beförderungen benachteiligt werden. Dies folge aus der europäischen Richtlinie zum Elternurlaub (RL 2010/18). Eine für eine Beamtin vorgesehene höhere Stelle oder eine gleichwertige Stelle müsse demnach auch bei der Rückkehr nach längerer Abwesenheit noch verfügbar sein.
Nach dem Urteil musste das Land Berlin sicherstellen, dass die betroffene Beamtin eine vergleichbare Stelle zugewiesen bekommt und auf dieser ihre Probezeit ableisten kann.
Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes folgt daraus generell, dass die nationalen Gerichte und Verwaltungsorgane das Unionsrecht in vollem Umfang anzuwenden und die Rechte des Einzelnen zu schützen haben, indem sie entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lassen. So sei insbesondere dann zu verfahren, wenn eine mit den Anforderungen des Unionsrechts übereinstimmende Auslegung und Anwendung der nationalen Regelung nicht möglich sei.

VG Berlin (5. Kammer), Urteil vom 04.10.2017 – VG 5 K 2042.15

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Auswahl Besetzungsvorschläge, keine Zuständigkeit und Beteiligung der Gesamtfrauenvertreterin, Bundesrichterwahl, Maßnahmenbegriff
§ 17 LGG

Das Gericht hat entschieden, dass die Gesamtfrauenvertreterin der Berliner Justiz an der Auswahl des Justizsenators über die Besetzungsvorschläge zur Bundesrichterauswahl 2015 nicht beteiligt werden musste. Es stellte fest, dass das LGG für die Bundesrichterwahlvorschläge nicht einschlägig sei. Nach dem Richterwahlgesetz (RiWG) unterlägen die Bundesrichterwahlvorschläge den zuständigen Bundesministern und Richterwahlausschüssen und seien als richterrechtliche Personalmaßnahme bis auf Willkür und evidente Auswahlfehlentscheidungen nicht mitwirkungspflichtig. Es liege zudem schon keine Maßnahme im Sinne des § 17 Abs. 1 und 2 LGG vor, da die Auswahl und der Vorschlag nicht die Rechtsstellung der Vorgeschlagenen bzw. Berücksichtigten betreffen.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 04.10.2017 – OVG 4 S 23/17

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Beteiligung der Frauenvertreterin an Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung
§ 17 LGG

In dem Beschluss geht es um die Aufforderung zu einer amtsärztlichen Untersuchung wegen Zweifeln über die Dienstfähigkeit eines Polizeibeamten. Das Gericht weist darauf hin, dass § 17 Abs. 1 LGG von der Allzuständigkeit der Frauenvertreterin bei „sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen“ ausgehe. Die Aufzählung der Tatbestände in § 17 Abs. 1 LGG sei nicht abschließend. Die Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung stelle eine personelle Maßnahme dar, an der die Frauenvertreterin zu beteiligen sei. Sie greife in das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht des Betroffenen ein und sei deshalb als eine Entscheidung mit einem Eigengewicht zu sehen. Mit der Anordnung werde die Verpflichtung zur Untersuchung begründet und damit der Rechtsstand des Beamten einer Veränderung unterworfen.
Darüber hinaus stellt das Gericht klar, dass die Nichtbeteiligung der Frauenvertreterin an der Aufforderung zu einer amtsärztlichen Untersuchung auch kein unbeachtlicher Formmangel im Sinne des § 46 VwVfG sei, welcher zu einer Rechtmäßigkeit trotz fehlender Beteiligung führen würde. Eine Entscheidung ohne die Beteiligung der Frauenvertreterin sei bereits formell rechtswidrig und sei daher erneut durchzuführen. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass durch die Stellungnahme der Frauenvertreterin die Entscheidung anders ausgefallen wäre.

Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.10.2017 LVerfG7/16

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Beschränkung des Wahlrechts von Gleichstellungsbeauftragten auf weibliche Beschäftigte, keine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts
§ 18 GlG M-V, Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG

Das Urteil beschäftigt sich im Rahmen einer Verfassungsbeschwerde gegen das neu ausgestaltete Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommerns (Gleichstellungsgesetz GlG M-V) mit der Frage des Diskriminierungsverbotes auf Grund des Geschlechts gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG. Nach Auffassung des Gerichts ist die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts in § 18 Abs. 1 Satz 1 des streitigen Gleichstellungsgesetzes auf nur weibliche Beschäftigte verfassungsgemäß und stellt keinen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts dar. Vielmehr legitimiere das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG eine solche Beschränkung auf das weibliche Geschlecht und rechtfertige diese auch im Sinne der Frauenförderung. Zwar sei in dem neuen Gesetz der spezielle Förderauftrag für Frauen weggefallen und bewusst beide Geschlechter in das Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern aufgenommen worden. Die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte diene jedoch dem Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen, von der der Gesetzgeber bezogen auf den Bereich der Führungspositionen in vertretbarer Weise ausgehe.

OVG Lüneburg, Beschluss vom 13.10.2017 – 5 ME 153717

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Dienstliche Beurteilung freigestellter Gleichstellungsbeauftragten, fiktive Nachzeichnungspflicht
Art. 33 Abs. 2 GG, § 28 Abs. 2 BGleiG

Die Antragstellerin ist eine von ihrer Tätigkeit als Richterin voll freigestellte Gleichstellungsbeauftragte. Sie rügt die fehlerhafte Auswahlentscheidung bezüglich ihrer Bewerbung auf ein höherwertiges Amt, da ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens nicht als dienstliche Beurteilungsgrundlage herangezogen werden dürfte.
Das Gericht bestätigt die Auffassung der Antragstellerin. Ungeachtet des Freistellungsumfangs sei als Beurteilungsgrundlage ausschließlich die dienstliche Tätigkeit und nicht die Tätigkeit als Frauenvertreterin oder Gleichstellungsbeauftragte heranzuziehen. Dienstliche Beurteilungen sollen nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich eine lückenlose Leistungsnachzeichnung sein und als Grundlage für künftige Auswahlentscheidungen herangezogen werden können. Da die Tätigkeit der Frauenvertreterin oder auch einer Gleichstellungsbeauftragten frei von jeglichen Weisungen der Dienststelle sei und in ihrer Ausübung eher in Konfrontationsstellung zu dieser stehe, sei sie nicht zu beurteilen. Dies diene dazu, Benachteiligungen der Frauenvertreterinnen oder Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Beurteilungen zu vermeiden. Vielmehr sei – insbesondere für die Beurteilung einer zu 100 % freigestellten Gleichstellungsbeauftragten – die ursprüngliche dienstliche Tätigkeit und damit verbundene letzte Beurteilung heranzuziehen. Diese sei fiktiv, auch hinsichtlich möglicher Entwicklungen und Leistungssteigerungen, weiter zu zeichnen. Die fiktive Fortschreibung fingiert nach Aussage des Gerichts nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sondern sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen der Beamtin oder des Beamten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beamtinnen und Beamter. Damit prognostiziere sie, wie die Beamtin oder der Beamte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre die oder der Beschäftigte im Beurteilungszeitraum nicht freigestellt gewesen und hätte sie oder er sich wie vergleichbare Kolleginnen oder Kollegen fortentwickelt (BVerwG, NVwZ-RR 2011, 371 Rn. 9).

BGH, Urteil vom 13.03.2018 – VI ZR 143/17

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Geschlechtsbenennung in Formularen, generisches Maskulinum
§§ 21 Abs.1, 3 Abs. 1 S. 1 AGG, § 28 S.1 SaarlLGG, Art. 2 Abs. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG, §§ 823 Abs. 2, 1004 BGB

Das Urteil beschäftigt sich mit der Frage der gleichberechtigten Geschlechterbezeichnung in Formularen und lehnt einen Anspruch darauf ab.
Die Klägerin verlangte im vorliegenden Rechtsstreit von der Sparkasse die Verwendung von Vordrucken im Rechtsverkehr, in welchen nicht nur die grammatisch männliche Personenbezeichnung, sondern auch die weibliche Form (z.B. „KontoinhaberIN“) enthalten sein sollte. Es besteht nach Ansicht des Gerichts jedoch kein Anspruch auf die Nennung des weiblichen Geschlechts auf Vordrucken. Dies ergebe sich weder aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz nach dem Saarländischen Landesgleichstellungsgesetz noch aus dem Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Es existiere kein allgemeiner Anspruch auf den Vollzug öffentlich-rechtlicher Normen und es liege auch keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nach dem AGG vor.

Insbesondere stellt der BGH klar, dass Begriffe und Formulierungen in Vordrucken und Formularen grundsätzlich nach ihrem typischen Sinn so auszulegen seien, wie sie von verständigen, normalerweise beteiligten Verkehrskreisen verstanden würden. Es komme auf den allgemeinkundigen, üblichen deutschen Sprachgebrauch an, insbesondere bei Äußerungen staatlicher oder staatlich kontrollierter Stellen sowie der Gesetzessprache. Danach könnten grammatisch männliche Personenbezeichnungen auch Personen nicht männlichen Geschlechts umfassen (generisches Maskulinum) und würden auch keine mittelbare Benachteiligung gegenüber anderen Personen, deren natürliches Geschlecht nicht männlich ist, darstellen.

Anmerkung: Im Gegensatz zum Landesgleichstellungsgesetz des Landes Saarland legt das LGG Berlin zumindest hinsichtlich öffentlicher Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen in § 5 Abs. 5 fest, dass bei Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden ist, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

VG Berlin (5. Kammer), Beschluss vom 23.11.2018 – VG 5 L 400.18

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en):
Recht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einstweiliger Rechtschutz, Fortbildungs- und Vernetzungsrecht des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG), Einspruchsrecht gegenüber Dienststelle
§ 33 BGleiG, § 34 Abs. 2 BGleiG, 24 Abs. 3 BGleiG, § 26 Abs. 2 BGleiG

In dem vorliegenden Eilverfahren ging es um die Freistellung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zur Teilnahme an einer Konferenz und die diesbezügliche Kostenübernahme. Das Gericht versagte bereits ein eigenes Antragsrecht bzw. Klagerecht der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zur Geltendmachung ihrer Rechte. Das Gesetz regele nur die Geltendmachung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Die Stellvertreterin könne sich nicht neben der Gleichstellungsbeauftragen auf ihre Rechte berufen. So könne sie auch nicht eine zusätzliche Freistellung neben der Gleichstellungsbeauftragen beantragen. Das Vernetzungsrecht aus § 30 Abs. 2 Satz 3 BGleichG sei allein der Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten. Darauf könne sich die Stellvertreterin nicht berufen.

Anmerkung: Das LGG Berlin regelt die Stellvertretung der Frauenvertreterin ähnlich. Die Stellvertreterin wird nur dann freigestellt und beteiligt, wenn die gewählte Frauenvertreterin durch Abwesenheit oder sonstige Gründe an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist, vgl. § 16 Absatz 2 LGG und die Ausführungsvorschriften (AVLGG) hierzu.

Anlage 1

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBL S. 502) zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.06.2020 (GVBl. S. 531)

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

(1) 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.
(2) Dieses Gesetz gilt für Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Richterinnen und Richter sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.

§ 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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, der Richtervertretungen und der Staatsanwaltsräte 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 Absatz 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 Absatz 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 (ohne Umsatzsteuer) oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmenden 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 Auftragnehmende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.
(2) Die Vergabestellen der in § 1 Absatz 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 Leistungsempfangenden 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 Leistungsempfangende ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfangende, 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 geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.
(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 Absatz 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, den Richtervertretungen, den Staatsanwaltsräten 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 Absatz 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 Verschlusssachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.

§ 17a (aufgehoben)

§ 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:
1. für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat, der Gesamtrichterrat oder der Gesamtstaatsanwaltsrat, sofern er Aufgaben des Gesamtrichterrats wahrnimmt, zu beteiligen ist,
2. für die Beteiligung bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist,
3. für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats, des Hauptrichterrats oder des Hauptstaatsanwaltsrats 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 Absatz 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 Bezirksämter 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.

Anlage 2

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

Anlage 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)

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

3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmenden 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 Absatz1 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 Nachunternehmende 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/-innen[1] beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja ☐

Nein ☐ (-> *keine weiteren Angaben erforderlich)*

B. *Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:*

I. Beschäftigtenzahl[19]

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)	☐
♦ **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)	☐
♦ **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)	☐
♦ **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)	☐

[19] **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	☐
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	☐
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	☐

III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

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

1. Die Auftragnehmenden haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.

2. Sofern sich die Auftragnehmenden zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmenden sich nach Maßgabe des § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklären. Eine schuldhafte Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmenden wird den Auftragnehmenden zugerechnet.

3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmenden 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)

710 Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin 67. Jahrgang Nr. 31 6. Dezember 2011

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 Leistungsempfangende, 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) Leistungsempfangende 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 beigefügt ist.

(2) Ausnahmen von der Verpflichtung aus der Auflage gemäß Absatz 1 können den Leistungsempfangenden 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 Leistungsempfangenden 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 Leistungsempfangenden. 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 Leistungsempfangenden 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 Leistungsempfangenden 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 vollzeitnah, 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. Leistungsempfangende 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. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
3. Leistungsempfangende mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 4 Absatz 1 genannten Maßnahmen auszuwählen.
4. Leistungsempfangende 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 Leistungsempfangenden 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 widerrufene 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	Harald W o l f
Regierender Bürgermeister	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 Landesgleichstellungsgesetzes

Bei dem/der Leistungsempfangenden sind in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer/-innen[1] beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja ☐
Nein ☐ (-> keine weiteren Angaben erforderlich)

B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

I. Beschäftigtenzahl[1]

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)	☐
• 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)	☐
• 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)	☐
• 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)	☐

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	☐
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	☐

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

6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	☐
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit bei den Leistungsempfangenden 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 Leistungsempfangenden 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 vollzeitnah, 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	☐
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	☐

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)

184 Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin 67. Jahrgang Nr. 13 24. Mai 2011

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 Stimmengleichheit 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 auszulegen.

(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 sofort 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 Bestellungsvorschlag 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 eingereicht, 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	Harald W o l f
Regierender Bürgermeister	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/ 9028-2120/2149
III A 4/ III A 4 Cü[1]

Anhang I

Vierzehnter 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

Regierender Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei (einschl. Wissenschaft und Forschung) 5
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 7
Senatsverwaltung für Finanzen einschl. Landeshauptkasse Berlin und Berliner Finanzämter..... 10
Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung 16
Senatsverwaltung für Inneres und Sport 19
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 22
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung..... 25
Senatsverwaltung für Kultur und Europa 30
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen 32
Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz 36
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe..... 39
Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin 41
Rechnungshof von Berlin 43
Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit 45
Landesbeauftragter für die Unterlagen der SED-Diktatur 46
Der Polizeipräsident in Berlin..... 47
Berliner Feuerwehr 51
Berliner Wasserbetriebe..... 54
Berliner Stadtreinigungsbetriebe 58
Berliner Verkehrsbetriebe..... 60
Investitionsbank Berlin 63
IT-Dienstleistungszentrum Berlin..... 67
Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin 71

Regierender Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei (einschließlich Wissenschaft und Forschung)

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Für die Erhebung zum 14. LGG-Bericht waren insgesamt 316 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (einschließlich der Beschäftigten der Abteilungen Wissenschaft und Forschung) zu berücksichtigen. Der Frauenanteil liegt zum Stichtag 30.06.2018 bei 63,0 v.H. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei 47,8 v.H.
Damit besteht noch eine geringe Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A 14/E 14 sowie A 16/AT 1.

Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 71,3 v.H. und im mittleren/einfachen Dienst sind 78,6 v.H. der Beschäftigten weiblich.

Insgesamt waren 56 Personen in Teilzeitbeschäftigung tätig; unter ihnen 45 Frauen (80,4 v.H.).

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum erfolgten insgesamt 83 Stellenbesetzungen. Von den 42 Stellenbesetzungen im höheren Dienst fielen 11 zugunsten von Frauen aus (26,2 v.H.). Bei den 24 Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst sowie den 17 Besetzungen im mittleren Dienst fanden nach der Bestenauslese vorrangig Frauen Berücksichtigung.

Im höheren Dienst entfielen 9 von 16 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf Frauen (56,3 v.H.). Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im gehobenen und mittleren Dienst erfolgten ebenfalls überwiegend zugunsten von Frauen. Hier konnten von den 26 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 18 Frauen profitieren.

3. Leitungsfunktionen

Der Anteil der Frauen auf Abteilungsleitungsebene betrug zum Stichtag 66,7 v.H. Alle Stellen sind im höheren Dienst angesiedelt.

Der Frauenanteil an Referatsleitungsfunktionen betrug zum Stichtag 34.6 v.H.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Zu Ausbildung:

Die Senatskanzlei ist keine Ausbildungsbehörde. Sie stellt jedoch 7 Arbeitsplätze, auf denen Auszubildende der Senatsverwaltung für Inneres und Sport eine praktische Ausbildungsstation absolvieren, bereit. Zudem werden im Rahmen der Rotationseinsätze Nachwuchskräfte des gehobenen und höheren Dienstes sowie Trainees in der Senatskanzlei ausgebildet. Weiterhin stellt die Senatskanzlei Plätze für die Ausbildung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst für das 2. Staatsexamen zur Verfügung.

Zu Fort- und Weiterbildung:

Die Senatskanzlei unterstützt Frauen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung insbesondere durch geeignete Maßnahmen im Bereich der Fort- und Weiterbildung einschließlich Aufstiegsmöglichkeiten und Rotationseinsätzen. Zudem wurden im Berichtszeitraum bedarfsgerecht für alle Mitarbeitenden des Hauses Inhouse Schulungen zu verschiedenen fachlichen Themen angeboten, aber auch Seminare zum Thema „Resilienz“, „Zeitmanagement“ und „Jahresgespräche“ durchgeführt.

Die Senatskanzlei hat im Berichtszeitraum die Kooperation mit der Volkshochschule (VHS) Mitte zur Durchführung von Englisch-Inhouse-Kursen auf verschiedenen Sprachniveaus fortgesetzt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Ziel der Senatskanzlei ist es, noch bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen, insbesondere im Leitungsbereich, abzubauen und Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern. Dazu gehört neben Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auch die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden im Berichtszeitraum grundsätzlich bewilligt, sofern dienstliche Gegebenheiten dem Antrag nicht entgegenstanden. Gleiches gilt für mobiles Arbeiten, das in der Senatskanzlei verstärkt eingesetzt wird.

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. Die Belegplätze wurden im Berichtszeitraum bedarfsgerecht aufgestockt. Derzeit beträgt das Kontingent 28 Plätze. Zudem können nunmehr alle Kindergärten des Kitaträgers (ca. 20 Einrichtungen) genutzt werden. Die Nachfrage nach den Beleg-plätzen ist nach wie vor sehr hoch. Durch die Bereitstellung von Belegplätzen soll insbesondere die Rückkehr von Be-

schäftigten in den Dienst unterstützt werden, da oftmals eine fehlende Kinderbetreuung eine Dienstaufnahme zum geplanten Termin nicht möglich macht.

Seit dem Frühjahr 2018 steht jedem Dienstgebäude der Senatskanzlei eine „Kids-Box“ zur Verfügung, die es ermöglicht, in besonderen Fällen ein Kind mit ins Büro zu bringen. Die Kids-Boxen sind mit Spielzeug, Malsachen, Reisekinderbett, Schreibtisch und Stühlchen, Wickelunterlagen, Yogamatte und einem Stühlchen, welches für Kleinkinder direkt an den Schreibtisch angeschraubt werden kann, ausgestattet. Die Box kann auf Rollen in das eigene Büro transportiert werden.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	316	199	63,0	83	39	47,0	42	27	64,3
darunter Teilzeit	*56*	*45*	*80,4*	-			-		
Höherer Dienst	138	66	47,8	42	11	26,2	16	9	56,3
B 5, AT 5 und höher	5	3	60,0	1	-	-			
B 4; AT 4	-			-					
B 3, AT 3	2	1	50,0	2	-	-	1	1	100,0
B 2; AT 2	3	-	-	-			-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	22	8	36,4	2	1	50,0	2	1	50,0
A 15; E 15; AT	26	14	53,8	8	3	37,5	4	4	100,0
A 14; E 14	67	32	47,8	26	6	23,1	9	3	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	13	8	61,5	3	1	33,3	-		
darunter Teilzeit	*30*	*21*	*70,0*			-			
Gehobener Dienst	94	67	71,3	24	15	62,5	16	9	56,3
darunter Teilzeit	*20*	*18*	*90,0*			-			-
Einf. / mittlerer Dienst	84	66	78,6	17	13	76,5	10	9	90,0
darunter Teilzeit	*6*	*6*	*100,0*			-			-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung[1]			Referatsleitung[1]		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	4	66,7	26	9	34,6
B 5, AT 5 und höher	5	3	60,0			
B 4; AT 4						
B 3, AT 3	1	1	100,0	1	-	-
B 2; AT 2				3	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1				17	7	41,2
A 15; E 15; AT				3	1	33,3
A 14; E 14				2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13				-		
darunter Teilzeit	-	-		-		
Gehobener Dienst				1	-	-
darunter Teilzeit	-	-		-		

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018
* in nachgeordneten Behörden

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum vorgegebenen Stichtag ist lediglich in der BesGr. B 5 eine Unterrepräsentanz vorhanden. Diese ist jedoch nur vorrübergehend, da sich die entsprechende weibliche Abteilungsleitung (bisher noch in B 2 geführt) in absehbarer Zeit in B 5 befinden wird. In allen anderen Besoldungsgruppen sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

Grundsätzlich wird dem Antrag von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Das gilt auch für Führungspositionen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange dem Wunsch entgegenstehen.

Der Teilzeitanteil im höheren Dienst ist während des Berichtszeitraumes angestiegen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

In fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen konnte der Frauenanteil durch Stellenbesetzungen weiter erhöht werden.

In fast allen Besoldungs- und Entgeltgruppen war bei den Beförderungen und Höhergruppierungen der Anteil der Frauen höher als der der Männer.

3. Leitungsfunktionen

In allen Leitungsebenen konnte der Frauenanteil um mehrere Prozentsätze gesteigert werden.

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.

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 unterstützt. Unter den Teilnehmer/innen an Aufstiegslehrgängen befanden sich zu mehr als 50 % Frauen.

Auch künftig werden die Leitungskräfte der SenBildJugFam durch gezielte Fortbildungsangebote für das Thema “Frauenförderung“ sensibilisiert.

Die SenBildJugFam hat in 2018 das Führungsnachwuchsprogramm KompetenzPlus eingeführt. An diesem Programm nehmen in der aktuellen Staffel 89 % Frauen teil.

Außerdem haben in der SenBildJugFam bisher 3 Frauen am Europäischen Verwaltungsmitarbeitendenaustausch teilgenommen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zum Stichtag 01.09.2018 wurde durch die SenBildJugFam die Aktualisierung des Frauenförderplans 2016-2021 in Kraft gesetzt.

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

- Arbeitszeit flexibilisieren

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit sieht verkürzte Pflichtanwesenheitszeiten für Vollzeitbeschäftigte vor und leistet damit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Vollzeittätigkeit mit der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten. Dienstbesprechungen sind in Zeiten gesicherter Kinderbetreuung durchzuführen.

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

Zur Überbrückung kurzfristiger Betreuungsengpässe steht in der SenBildJugFam ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

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

- Heim- /Telearbeit

Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung die Möglichkeit der Vereinbarung alternierender Heim-/Telearbeit, 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, gibt es in der SenBildJugFam ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für längerfristig Beurlaubte.

Schwerpunkte sind:

- Benennung eines/r festen Ansprechpartners/in
- Umfassende Beratung und Information vor dem Ausstieg
- Kontaktpflege und Wissenserhalt während der Beurlaubung
- Konkrete Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

- Wissensmanagement

Das Ziel des Wissensmanagements ist es, Wissen zu erhalten und weiterzuentwickeln. Zu folgenden Themenfeldern werden daher in der SenBildJugFam Fortbildungen und Workshops angeboten:

- Letzte Berufsjahre
- Onboarding
- Generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team
- Risiko-Analyse-Tool

- Sexuelle Belästigung / Mobbing am Arbeitsplatz

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 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 Familie 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 seitdem bereits zum dritten Mal verliehen und hat nunmehr bis 2020 Gültigkeit.

- Gleichstellungskonferenz

Um den Stand der Frauenförderung nach dem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, hat in 2018 unter Vorsitz des Staatssekretärs für Bildung und mit Beteiligung der Abteilungs- und Referatsleitungen erstmalig eine Gleichstellungskonferenz stattgefunden.

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

Folgende Ergebnisse wurden festgehalten:

- Bei langfristiger Teilzeitbeschäftigung sollten (vor allem) Frauen umfassend über deren Folgen (Auswirkungen auf Rente/Versorgung, womöglich fehlende Aufstiegsmöglichkeiten etc.) und mögliche Alternativen (z.B. Heim- und Telearbeit) informiert werden, die letztendliche Entscheidung liegt aber bei den Antragstellern/Antragstellerinnen
- Ergebnisorientierung sollte Vorrang vor Präsenz am Arbeitsplatz haben
- Stellenreste sollten gezielter eingesetzt und temporäre Lösungen geprüft werden (vor dem Hintergrund nicht planbarer Austritte/Beurlaubungen)
- stärkere Öffnung für mobiles Arbeiten (wo technisch möglich und sicher)
- es sollte ein stärkerer Austausch zwischen den Abteilungen zum Thema Wissenstransfer (best practice) stattfinden

Die nächste Gleichstellungskonferenz ist für das Jahr 2020 geplant.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 586	1 182	*74,5*	253	165	*65,2*	56	36	*64,3*
darunter Teilzeit	*370*	*341*	*92,2*	*34*	*32*	*94,1*	*17*	*17*	*100,0*
Höherer Dienst	456	311	*68,2*	137	90	*65,7*	19	11	*57,9*
B 5, AT 5 und höher	5	2	*40,0*	1	1	*100,0*	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	3	2	*66,7*	3	2	*66,7*	-	-	-
B 2; AT 2	13	7	*53,8*	3	1	*33,3*	1	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	66	37	*56,1*	18	13	*72,2*	6	3	*50,0*
A 15; E 15; AT	124	82	*66,1*	50	31	*62,0*	6	4	*66,7*
A 14; E 14	83	54	*65,1*	37	22	*59,5*	4	4	*100,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	162	127	*78,4*	25	20	*80,0*	2	-	-
darunter Teilzeit	*113*	*102*	*90,3*	*15*	*14*	*93,3*	*4*	*4*	*100,0*
Gehobener Dienst	686	500	*72,9*	87	55	*63,2*	28	19	*67,9*
darunter Teilzeit	*165*	*151*	*91,5*	*15*	*14*	*93,3*	*11*	*11*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	444	371	*83,6*	29	20	*69,0*	9	6	*66,7*
darunter Teilzeit	*92*	*88*	*95,7*	*4*	*4*	*100,0*	*2*	*2*	*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	4	2	*50,0*	38	23	*60,5*	62	41	*66,1*
B 5, AT 5 und höher	3	1	*33,3*	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	-	-	-	3	2	*66,7*	-	-	-
B 2; AT 2	1	1	*100,0*	11	6	*54,5*	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	17	11	*64,7*	9	6	*66,7*
A 15; E 15; AT	-	-	-	5	3	*60,0*	38	23	*60,5*
A 14; E 14	-	-	-	2	1	*50,0*	12	9	*75,0*
A 13; E 13 Ü, E 13		-	-	-	-	-	3	3	*100,0*
darunter Teilzeit	-	-	-	*2*	*1*	*50,0*	*7*	*7*	*100,0*
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-	55	30	*54,5*
darunter Teilzeit	-	-	-	-	-	-	*10*	*9*	*90,0*

Laufbahngruppe / Einstufung	Sonstige Leitung*		
	insge-samt	Frauen	
		absolut	in %
Höherer Dienst	2	1	*50,0*
B 2; AT 2	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	2	1	*50,0*
A 15; E 15; AT	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-
Gehobener Dienst	1	1	*100,0*
darunter Teilzeit	-	-	-

[1] am 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018
* in nachgeordneten Behörden

Senatsverwaltung für Finanzen

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

In der **Senatsverwaltung für Finanzen** waren zum Stichtag 30.06.2018 634 Dienstkräfte[2] beschäftigt, davon 384 Frauen (60,6 %). 126 Dienstkräfte sind teilzeitbeschäftigt, davon 102 Frauen (81 %).

174 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 89 Frauen (51,1 %). 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 lag der Frauenanteil bei 100 % (1 Frau). Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 14/E 14 beträgt 60,3 % (38 Frauen). In der Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe A 13/E 13 Ü/E 13 sind 57,9 % der beschäftigten Dienstkräfte weiblich.

415 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 261 Frauen (62,9 %). Davon sind 74 Frauen (beamtete Dienstkräfte sowie entsprechende Tarifbeschäftigte) teilzeitbeschäftigt (79,6 %).

Im ersten und im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 waren zum Stichtag 45 Dienstkräfte beschäftigt, davon 34 Frauen (75,6 %). Teilzeitbeschäftigt sind 6 Frauen (100 %).

Die **Landeshauptkasse Berlin** als nachgeordnete Einrichtung der Senatsverwaltung für Finanzen hat mit 72,9 % aller Beschäftigten[3] einen unverändert hohen Frauenanteil (59 Dienstkräfte gesamt, davon 43 Frauen). 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 13 Frauen (65 %). Die meisten Aufgaben sind der Laufbahngruppe 1 ab dem zweiten Einstiegsamt zugeordnet. Hier sind insgesamt 38 Dienstkräfte tätig. Der Frauenanteil beträgt 78,9 % (30 Frauen).

Personalüberhangmanagement

Im Personalüberhang der SenFin befinden sich zum Stichtag 120 Beschäftigte (ehem. EZeP), davon 85 Frauen (70,8 %). Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 befinden sich 4 Frauen (33,3 %). Insgesamt 28 Frauen (66,7 %) können dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet werden. Ab dem ersten und zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) beträgt der Frauenanteil 80,3 % bei 53 Frauen.

Berliner Finanzämter

Bei den Beschäftigten[4] der Berliner Finanzämter beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 66 %. Damit sank dieser gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 1,0 Prozentpunkte.

In den Ämtern ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, in denen Frauen jahrelang unterrepräsentiert waren, beträgt der Frauenanteil nun zum Stichtag 50,5 % (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016: 47 %). Unterrepräsentanzen in einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 reduzierten sich teilweise leicht bzw. blieben unverändert. Ein deutlicher Zugewinn des Frauenanteils konnte mit 40,9 % in der Besoldungsgruppe A 16 erreicht werden (Frauenanteil zum letzten Stichtag: 34,8 %).

Zum Stichtag waren 1.219 Dienstkräfte, darunter 1.085 weibliche Dienstkräfte, im Bereich der Berliner Finanzämter teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt insgesamt bei 19 % (Teilzeitquote zum Stichtag 30.06.2016: 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 01.07.2016 – 30.06.2018 sind in der **Senatsverwaltung für Finanzen** insgesamt 134 Stellenbesetzungen vorgenommen worden. Davon wurden 84 Stellen mit Frauen besetzt.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 29 Stellenbesetzungen erfolgt. 17 Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (58,6 %).

[2] einschließlich Dienstkräfte in ATZ-Freistellungsphase, Sonderbeurlaubte, Personalüberhang und befristet Beschäftigte

[3] einschließlich ATZ-Freistellungsphase, Sonderbeurlaubte

[4] einschließlich ATZ-Freistellungsphase, Sonderbeurlaubte, befristet Beschäftigte

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes wurden in der Laufbahngruppe 2 92 Stellen besetzt. 58 Stellen sind mit Frauen besetzt worden (63 %).

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 sind im Erhebungszeitraum 13 Stellen mit 9 weiblichen Dienstkräften besetzt worden (69,2 %).

Insgesamt 119 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 24 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen worden. Es wurden 15 Frauen befördert/höhergruppiert (62,5 %).

89 Beförderungen/Höhergruppierungen sind unterhalb des zweiten Einstiegsamtes in der Laufbahngruppe 2 erfolgt. 56 Beamtinnen und Tarifbeschäftigte konnten hier befördert/höhergruppiert werden (62,9 %).

Von insgesamt 6 Beförderungen/ Höhergruppierungen ab dem ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) sind 4 Beförderungen/Höhergruppierungen bei weiblichen Dienstkräften erfolgt (66,7 %).

In der **Landeshauptkasse Berlin** sind im Berichtszeitraum insgesamt 14 Stellenbesetzungen vorgenommen worden, 4 im ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2, davon eine mit einer Frau (25 %).

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 sind im Erhebungszeitraum 10 Stellen mit 6 weiblichen Dienstkräften besetzt worden (60 %).

Im genannten Zeitraum erfolgten 11 Beförderungen/Höhergruppierungen davon 9 weibliche Dienstkräfte (81,8 %).

5 Beförderungen/Höhergruppierungen sind im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 erfolgt, davon 4 Beamtinnen und Tarifbeschäftigte (80 %).

Von insgesamt 6 Beförderungen/Höhergruppierungen ab dem ersten Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 1 (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) sind 5 Beförderungen/Höhergruppierungen bei weiblichen Dienstkräften erfolgt (83,3 %).

Berliner Finanzämter

In den **Berliner Finanzämtern** sind im Erhebungszeitraum insgesamt 539 Stellenbesetzungen vorgenommen worden. Davon wurden 286 Stellen mit Frauen besetzt (53 %).

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind 27 Stellenbesetzungen erfolgt. Fünfzehn Stellen wurden mit weiblichen Dienstkräften besetzt (56 %).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes wurden in der Laufbahngruppe 2 im Erhebungszeitraum 229 Stellen besetzt. Hier konnten 105 Stellen mit Frauen besetzt werden (46 %).

Ab dem ersten Einstiegsamt sind in der Laufbahngruppe 1 im Erhebungszeitraum 283 Stellen besetzt worden. Davon wurden 166 Stellen mit Beamtinnen und weiblichen Tarifbeschäftigten besetzt (59 %).

Insgesamt 687 Beförderungen/Höhergruppierungen sind im Erhebungszeitraum in den Berliner Finanzämtern erfolgt. Abgesehen vom zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (16 Frauen, 47 %) sind jeweils ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (335 Frauen, 61 %) und auch ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (64 Frauen, 64 %) 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 zum Stichtag 30.06.2018 ist 40 %.

Von insgesamt 31 Referaten werden 13 Referate von Frauen geleitet (41,9 %).

Auf der Koordinatorenebene liegt der Frauenanteil bei 67,4 %. In diesem Bereich nehmen zum Stichtag 31 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.

Zum Stichtag werden 9 Finanzämter - von insgesamt 22 Einrichtungen (1 Position derzeit vakant) - von Frauen geleitet. Das entspricht einer Frauenquote von 40,1 % (Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016: 35 %). Hier konnte eine Steigerung von über 5 Prozentpunkten erreicht werden.

84 Sachgebietsleiterinnen (48 %) im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 übten zum Stichtag eine Führungsfunktion aus. Der Frauenanteil sank

hier um 5 % gegenüber dem Stichtag 30.06.2016 (53 %).

Unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 werden insgesamt 122 Sachgebietsleitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen (55 %).

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich 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.

Für die weiblichen Führungskräfte sind frauenspezifische Inhouse-Seminare wie folgt angeboten worden:

- „Umgang mit Konflikten im Team und mit Führungskräften“

In den Seminaren können u.a. die für Führungsfunktionen notwendigen Schlüsselkompetenzen gestärkt werden.

- „Worklife-Balance – zwischen Gesunderhaltung und Zeitmanagement“,
- „Resilienz“

In diesen Seminaren ist die persönliche Handlungskompetenz gestärkt sowie die Gesunderhaltung unterstützt worden. Themen des Resilienz-Seminars waren Grundlagen der Resilienz, Stressprävention sowie die Erarbeitung eines eigenen Resilienz-Konzepts für die weiblichen Dienstkräfte. Ein weiteres Aufbauseminar zu diesem Thema findet im IV. Quartal 2018 statt.

Des Weiteren wurde ein Inhouse-Seminar zu dem Thema

- „Familienbewusstes Führen“

angeboten. Ziel dieser Veranstaltung war es, ein einheitliches Verständnis der Anforderungen an ein familienbewusstes Führungsverhalten zu entwickeln und entsprechende Standards der Umsetzung zu definieren.

Weiterhin haben geeignete weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte die Möglichkeit, an den vom Institut für Verwaltungsmanagement angebotenen Seminaren für Frauen in Führungspositionen teilzunehmen.

Im Rahmen von Weiterbildungen haben 3 Dienstkräfte, davon 2 Frauen, das Studium zum Erwerb der Beförderungsvoraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 erfolgreich beendet. Weitere drei Dienstkräfte, davon eine Frau, nehmen derzeit am o.g. Studium bzw. der Qualifizierung teil.

Im Berichtszeitraum nahmen zwei Dienstkräfte, davon je eine Frau der Senatsverwaltung für Finanzen und der Landeshauptkasse, an dem Aufstiegslehrgang für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teil.

Den Verwaltungslehrgang II, in dem tariflich Beschäftigten entsprechende Fachkenntnisse und Methoden für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten im Bereich des Verwaltungsdienstes vermittelt werden, haben im Berichtszeitraum zwei weibliche Dienstkräfte erfolgreich abgeschlossen. Derzeit nehmen zwei weibliche Dienstkräfte am dem Verwaltungslehrgang II teil.

Die genannten internen Qualifizierungsangebote haben hauptsächlich das Ziel, die Unterrepräsentanzen von weiblichen Dienstkräften zu mindern. Dort wo eine Geschlechterparität bereits erreicht ist, sollen die erreichten Frauenquoten stabilisiert werden. Dabei werden weibliche Dienstkräfte in unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen gezielt für die Nachbesetzung freiwerdender Stellen qualifiziert.

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 Finanzanwärterinnen und -anwärter, Steuersekretärinnen und -sekretäre auf Probe, Steuerinspektorinnen und -inspektoren auf Probe sowie Regierungsrätinnen und -räte auf Probe finden attraktive Arbeitsaufgaben in generationsübergreifenden Teams. Der Frauenanteil bei den Anwärterinnen und Anwärtern der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt beträgt im Berichtszeitraum 58,8 % und im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 51,8 %. Bei den Beamtinnen und Beamten auf Probe liegt der Frauenanteil in jeder Laufbahn bei mindestens 50 %.

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.

Im Berichtszeitraum wurden in der Finanzschule zur Erweiterung der fachlichen Kompetenzen in der

Laufbahngruppe 1
- 4.483 Teilnehmer/Teilnehmerinnen (davon 3.414 Frauen = 76,2 %)

Laufbahngruppe 2
- 6.296 Teilnehmer/Teilnehmerinnen (davon 4.244 Frauen = 67,4 %) fortgebildet.

Parallel dazu werden zielgruppengerechte Inhouse-Schulungen angeboten. Dabei handelt es sich u.a. um teambildende Maßnahmen sowie Deeskalationsschulungen und Schulungen zur Eigensicherung, welche vor allem auch von den weiblichen Beschäftigten der Berliner Finanzämter nachgefragt und in Anspruch genommen werden.

Die weiblichen Dienstkräfte haben vor allem durch das vielfältige Angebot der VAk die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die speziell für die Belange von Frauen konzipiert wurden. Eine Angebotsübersicht ist für alle Beschäftigten unter der elektronischen VAk (eVAk) über das Internet einsehbar. Dort haben sie u.a. die Möglichkeit der selbständigen Anmeldung (mit dem erforderlichen Zeichnungsgang) zu Fortbildungsveranstaltungen wie z.B.:

- Führungsstrategien für Frauen in Führungspositionen
- Wertschätzend Grenzen setzen – Frauen in Führungspositionen
- Umgang mit Verantwortung, Erfolg und Macht – Strategien für Frauen in Führungspositionen
- Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein – Grundlagenseminar für Frauen
- Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein – Aufbauseminar für Frauen
- Rhetorik für Frauen – Grundlagen
- Rhetorik für Frauen – Vertiefung und Training
- Selbstbild-Fremdbild. Wie wirke ich auf andere? – Intensivtraining für Frauen zur Körpersprache (mit Kameraeinsatz)
- Selbstbewusst verhandeln – Seminar für Frauen

Im Berichtszeitraum wurden ca. 1.406 Fortbildungsveranstaltungen an der Verwaltungsakademie von weiblichen Dienstkräften besucht.

Fortbildungen an der Bundesfinanzakademie wurden im Berichtszeitraum von ca. 207 weiblichen Dienstkräften der Berliner Finanzverwaltung besucht.

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 Sachgebietsleiterin bzw. Sachgebietsleiter eines Berliner Finanzamts vorbereiten und vorhandene Führungskompetenzen erweitern. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 30 Dienstkräfte ein solches Vorbereitungstraining absolviert, davon 15 Frauen.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 25 Dienstkräfte (davon 12 Frauen) der Berliner Finanzämter nach erfolgreicher Teilnahme an einem Aufstiegsverfahren für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 die entsprechende Befähigung erworben.

Im Berichtszeitraum befinden sich:

- 48 Dienstkräfte (davon 31 Frauen = 65 %) im Aufstieg für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2
- 12 Dienstkräfte (davon 3 Frauen = 25 %) in der Beförderungsqualifizierung in des 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1.
- 152 Dienstkräfte (davon 70 Frauen = 46 %) in einer Qualifizierungsmaßnahme zum Außenprüfer bzw. zur Außenprüferin.

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).

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die weiblichen Führungskräfte können sich in den bestehenden hausinternen Führungskräftezirkeln über führungsrelevante Themen austauschen, das eigene Führungsverhalten reflektieren sowie ggf. Vorgehens- und Verhaltensweisen für spezielle Führungssituationen erarbeiten.

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 Führungskräftenachwuchs-Förderprogramm Kompetenz Plus (K+) die Möglichkeit, sich auf die künftige Führungsrolle vorzubereiten bzw. vorhandene Führungskompetenzen zu erweitern oder zu erarbeiten, ob eine Füh-

rungskarriere in Betracht kommen könnte. Das Programm wurde in den Jahren 2014, 2016 und 2018 durchgeführt.

Sechs Führungsnachwuchskräfte, davon drei Frauen, haben von November 2016 bis Juli 2017 an einem behördenübergreifenden Mentoring-Programm teilgenommen.

Im Berichtszeitraum konnte 17 Dienstkräften, davon 7 Frauen, eine Hospitation in andere Aufgabengebiete ermöglicht werden. Die Hospitationen unterstützen einen jeweils vorliegenden beruflichen Veränderungswunsch, sodass ganz überwiegend ein dauerhafter Wechsel in einen neuen Bereich erreicht werden konnte.

Berliner Finanzämter

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.

Neben den bereits genannten und erläuterten Möglichkeiten existieren in den Berliner Finanzämtern darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Frauenförderung:

- Bei Stellenausschreibungen wird die weibliche und männliche Form verwendet und auf unterrepräsentierte Bereiche gesondert hingewiesen. Stellenausschreibungen werden neben dem Amtsblatt und Karriereportal mindestens im Intranet und AIS veröffentlicht. Mitarbeiterinnen, die beurlaubt sind, werden auf Wunsch persönlich durch die Geschäftsstelle ihres Finanzamtes auf Ausschreibungen hingewiesen. Zurzeit wird ein flächendeckendes Kontakthalteprogramm in den Finanzämtern erprobt.

- Im Beurteilungsverfahren sollen Führungskräfte dahingehend sensibilisiert werden, neben den beruflich erworbenen Kenntnissen auch die durch persönliche Fort- und Weiterbildungen erlangten Fähigkeiten heranzuziehen, da der Beurteilung im Auswahlverfahren die höchste Priorität zukommt.

- Das Instrument der Rotation zum Zwecke der persönlichen Förderung und Forderung von Flexibilität sowie der Erweiterung des eigenen Erfahrungshorizontes hat sich bereits seit einigen Jahren bewährt und ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung in den Berliner Finanzämtern.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	634	384	*60,6*	134	84	*62,7*	119	75	*63,0*
darunter Teilzeit	*126*	*102*	*81,0*	*7*	*7*	*100,0*	*10*	*9*	*90,0*
Höherer Dienst	174	89	*51,1*	29	17	*58,6*	24	15	*62,5*
B 5, AT 5 und höher	6	2	*33,3*				1		-
B 4; AT 4	1	1	*100,0*						
B 3, AT 3	4		-				1		-
B 2; AT 2	16	7	*43,8*	1	1	*100,0*	4	2	*50,0*
A 16; E 15 Ü; AT 1	18	8	*44,4*	3		-	3	1	*33,3*
A 15; E 15; AT	47	22	*46,8*	3	1	*33,3*	8	7	*87,5*
A 14; E 14	63	38	*60,3*	10	7	*70,0*	7	5	*71,4*
A 13; E 13 Ü, E 13	19	11	*57,9*	12	8	*66,7*			-
darunter Teilzeit	*27*	*22*	*81,5*	*1*	*1*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	415	261	*62,9*	92	58	*63,0*	89	56	*62,9*
darunter Teilzeit	*93*	*74*	*79,6*	*6*	*6*	*100,0*	*8*	*7*	*87,5*
Einf. / mittlerer Dienst	45	34	*75,6*	13	9	*69,2*	6	4	*66,7*
darunter Teilzeit	*6*	*6*	*100,0*			-	*1*	*1*	*100,0*

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung[1]			Referatsleitung[1]			Gruppenleitung		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		abs.	in %		abs.	in %
Höherer Dienst	5	2	*40,0*	31	13	*41,9*	46	31	*67,4*
B 5, AT 5 und höher	4	1	*25,0*						
B 4; AT 4	1	1	*100,0*						
B 3, AT 3				3					
B 2; AT 2				17	8	*47,1*			
A 16; E 15 Ü; AT 1				11	5	*45,5*	2	1	*50,0*
A 15; E 15; AT							25	15	*60,0*
A 14; E 14							16	12	*75,0*
A 13; E 13 Ü, E 13							3	3	*100,0*
darunter Teilzeit							*9*	*8*	*88,9*
Gehobener Dienst							8	3	*37,5*
darunter Teilzeit									-

[1] am 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018
* in nachgeordneten Behörden

Personal in Ausbildung am 30. Juni 2018						
Bereich / Berufsfachrichtung / Ausbildungsberuf	einf./mittl. Dienst			gehobener Dienst		
	ins-ges.	dar. Frauen		ins-ges.	dar. Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Öffentlich-rechtliche Ausbildung	612	360	*58,8*	415	217	*52,3*
Anwartschaft/Aufstieg	306	180	*58,8*	415	217	*52,3*
Steueranwärter/-in	306	180	*58,8*			-
Finanzanwärter/-in	-			367	190	*51,8*
Aufstiegsbeamter/-in	-			48	27	*56,3*

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG) einschließlich des Landesinstituts für gerichtliche und soziale Medizin Berlin (GerMed) und des Gemeinsamen Krebsregisters (GKR) beschäftigt zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 399 Dienstkräfte (ohne Senatorin, Staatssekretärin und Staatssekretär), davon 281 weibliche und 118 männliche Dienstkräfte. Damit liegt der Frauenanteil insgesamt bei 70,4 %.

Hinsichtlich der Vergleichbarkeit zum letzten Stichtag ist generell anzumerken, dass die Zahlen aufgrund des veränderten Zuschnitts der Senatsverwaltungen nach den Wahlen 2016 nur bedingt vergleichbar sind.

Im Vergleich zum letzten Stichtag 30.06.2016 hat sich die Beschäftigtenzahl um 19 Mitarbeiterinnen und um 17 Mitarbeiter erhöht. Somit ist ein Anstieg des Frauenanteils um 6,8 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 30.06.2018 in keiner Laufbahngruppe unterrepräsentiert. Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil im einfachen/mittleren Dienst um 16,7 Prozentpunkte auf 72,8 % gesunken ist, im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil um 10,2 Prozentpunkte auf 73,0 % und im höheren Dienst um 10,9 Prozentpunkte auf 66,2 % erhöht. Die Darstellung getrennt nach Beamtinnen/ Beamten und Tarifbeschäftigten ergibt, dass sich die Anzahl der Frauen sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst verringert, dagegen im höheren Dienst deutlich erhöht hat.

Lediglich in BesGr. A 15 liegt eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen vor. Allerdings konnte in der BesGr. A 14 der Anteil im Vergleich zum Stichtag 30.06.2016 von 41,2 % um 33,8 Prozentpunkte auf 75 % erhöht werden. In der BesGr. A 16 ist der Anteil von 0 % auf 57,1 % gestiegen. Bei den Tarifbeschäftigten sind Frauen nur bei den außertariflichen Entgeltgruppen AT 2 und AT 5 unterrepräsentiert.

In allen anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes ist auch weiterhin eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Im einfachen/mittleren Dienst gibt es lediglich in der Entgeltgruppe E6 mit einem Anteil von 44 % eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Von den 399 Beschäftigten waren zum 30.06.2018 90 Dienstkräfte, darunter 81 Frauen und 9 Männer teilzeitbeschäftigt (Frauenanteil 90 %). Der Prozentsatz des Frauenanteils hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 3,7 Prozentpunkte erhöht. Im höheren Dienst sind insgesamt 35 Dienstkräfte in Teilzeitbeschäftigung tätig. Hier liegt der Frauenanteil bei 88,6 % (31 Frauen/4 Männer). Im gehobenen Dienst sind von insgesamt 40 Teilzeitbeschäftigten 37 Frauen (Frauenanteil 92,5 %) tätig. Im einfachen/mittleren Dienst sind insgesamt 15 Dienstkräfte teilzeitbeschäftigt, darunter 13 Frauen (Frauenanteil 86,7 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 64 Anträge auf Arbeitszeitreduzierung genehmigt. Unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Dienstkräfte wurden erneut vielfältige Arbeitszeitmodelle angeboten und verwirklicht. Insgesamt wurden 61 Anträge von Frauen gestellt (Anteil 95,3 %). Im höheren Dienst wurde mit 9 Anträgen die geringste Anzahl von Anträgen gestellt. Hierunter kamen 8 Anträge von Frauen und 1 Antrag von einem Mann (Frauenanteil 88,9 %). Im gehobenen Dienst stellten 44 Frauen und 2 Männer Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen (Frauenanteil 95,7 %). Insgesamt 9 Dienstkräften des einfachen/mittleren Dienstes wurde der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung gewährt. Diese gingen allesamt von Frauen ein.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von den insgesamt 155 Stellenbesetzungen im höheren, gehobenen und einfachen/mittleren Dienst erfolgten 109 Besetzungen mit Frauen (Frauenanteil 70,3 %). Davon wurden 13 Stellen mit teilzeitbeschäftigten Frauen besetzt, darunter 6 Frauen des höheren und 7 Frauen des gehobenen Dienstes.

Im höheren Dienst wurden 43 Frauen bei 63 Stellenbesetzungen berücksichtigt (Frauenanteil 68,3 %). Im gehobenen Dienst wurden von insgesamt 72 Stellenbesetzungen 52 Frauen (Frauenanteil 72,2 %) sowie im einfachen/mittleren Dienst 14 Frauen von insgesamt 20 Stellenbesetzungen ausgewählt (Frauenanteil 70 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 14 Frauen und 7 Männer befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil der Beförderungen und Höhergruppierungen 66,7 %). Darunter befand sich keine Dienstkraft in Teilzeitbeschäftigung. Im höheren Dienst wurden 4 Frauen und 2 Männer befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil 66,7 %). Im gehobenen Dienst wurden bei insgesamt 9 Beförderungen/Höhergruppierungen 4 Frauen und 5 Männer berücksichtigt

(Frauenanteil 44,4 %). 6 Frauen wurden im einfachen/mittleren Dienst befördert oder höhergruppiert (Frauenanteil 100 %). Hier bleibt festzustellen, dass in sämtlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen, mit Ausnahme der BesGr. A 10 und den Entgeltgruppen E 10 und E 11, mehr Frauen als Männer bzw. gleich viele Frauen und Männer berücksichtigt wurden.

3. Leitungsfunktionen

Von den Abteilungsleitungen in der Senatsverwaltung wurden am Stichtag 30.06.2018 nach wie vor 2 Positionen von Frauen sowie 2 Positionen von Männern wahrgenommen. Der Frauenanteil lag somit bei 50 %.

Bei den Referatsleitungen ist der Frauenanteil von 66,7 % auf 50 % gesunken. Auf dieser Ebene waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 20 Dienstkräfte tätig, darunter 10 Frauen und 10 Männer.

Auf der Gruppenleitungsebene konnte dagegen eine Erhöhung des Frauenanteils erzielt werden. Im Vergleich zum letzten LGG-Bericht stieg der Frauenanteil von 45,8 % auf 67,4 %. Von insgesamt 43 Gruppenleitungsposten waren am Stichtag 29 mit Frauen und 14 mit Männern belegt.

Im höheren Dienst sind von insgesamt 69 besetzten Leitungsstellen 55 mit Frauen und 14 mit Männern besetzt (Frauenanteil 79,7 %). Hier ist der Frauenanteil zum vorherigen Bericht um 22,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen im gehobenen Dienst hat sich um 29,2 Prozentpunkte auf 66,7 % deutlich erhöht. Es lag hier somit im Vergleich zum letzten Bericht keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr vor. Auf Referatsleitungsebene konnte der Frauenanteil von 44,4 % auf 50 % (10 Frauen/ 10 Männer) erhöht werden.

Die Senatsverwaltung wird 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 gab es insgesamt 550 Anmeldungen von Dienstkräften (davon 436 Mal Frauen/ 120 Mal Männer) der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung für Fortbildungsveranstaltungen. Davon gab es 319 Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen. (Frauenanteil 79,3 %, also 253 Teilnahmen von Frauen).

Die Senatsverwaltung stellt keine eigenen Auszubildenden ein. Für die Auszubildenden der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für den Beruf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter werden Praxisplätze zur Verfügung gestellt.

Hervorzuheben ist auch, dass die SenGPG für Beamtinnen und Beamte auf Probe der SenInnSport Probezeitstationen anbietet und sich damit intensiv an der Einarbeitung beteiligt. Des Weiteren werden in erheblichem Umfang Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für Pflichtpraktika von Studierenden in der SenGPG vermittelt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die SenGPG verfolgt ein strategisches Personalentwicklungskonzept, das aufgrund der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere im Laufbahngesetz (LfbG), in den § 5 und § 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Berlin (PartIntG), im Landesgleichstellungsgesetz (LGG), in der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement (DV PM) und den Empfehlungen in den „Landesweiten Leitlinien der Personalentwicklung“ sowie in der „Dienstvereinbarung Förderung einer gesundheitsorientierten Zusammenarbeit und Personalentwicklung“ (DV Förderung) zwischen der Dienststelle und dem Personalrat verankert ist.

Eine bereits seit Jahren laufende Maßnahme, die auch der Frauenförderung dient, ist das dienststellenintern angebotene Führungskräfteförderprogramm, „KompetenzPLUS (K+)“. Dieses Potenzialanalyse-, Qualifizierungs- und Begleitangebot besteht seit 2003 und wurde bereits von zahlreichen Führungs- und Führungsnachwuchskräften wahrgenommen. 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 zahlreichen Behörden durchgeführt; so dass durch das K+-Netzwerk ein breiter behördenübergreifender Erfahrungsaustausch ermöglicht wird.
Dieses Förderprogramm bereitet gezielt auf Führungsaufgaben bzw. höhere Führungsanforderungen vor, sodass mittelfristig die Chance erhöht wird, einer erneuten Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen in höherwertigen Führungsfunktionen entgegenzuwirken. Zum Stichtag 30.06.2018 lief die Planung für eine neue Staffel in den Jahren 2018/19, die wieder in Kooperation mit SenIAS durchgeführt wurde.

Außerdem gibt es seit einigen Jahren ein Frauennetzwerk, das nach einem Startworkshop im November 2014 im regelmäßigen Austausch ist.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Befördg./Höhergruppg.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	399	281	70,4	155	109	70,3	37	22	59,5
darunter Teilzeit	*90*	*81*	*90,0*	*14*	*13*	*92,9*	*2*	*1*	*50,0*
Höherer Dienst	148	98	66,2	63	43	68,3	10	8	80,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-			-		
B 4; AT 4	1	1	100,0	-			-		
B 3, AT 3	1	-	-	-			-		
B 2; AT 2	2	1	50,0	-			-		
A 16; E 15 Ü; AT 1	*11*	*7*	*63,6*	*2*	*2*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
A 15; E 15; AT	36	22	61,1	10	6	60,0	2	2	100,0
A 14; E 14	*60*	*42*	*70,0*	*26*	*16*	*61,5*	*2*	*2*	*100,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	36	25	69,4	25	19	76,0	5	3	60,0
darunter Teilzeit	*35*	*31*	*88,6*	*7*	*6*	*85,7*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	*148*	*108*	*73,0*	*72*	*52*	*72,2*	*20*	*8*	*40,0*
darunter Teilzeit	*40*	*37*	*92,5*	*7*	*7*	*100,0*	*1*	-	-
Einf. / mittlerer Dienst	*103*	*75*	*72,8*	*20*	*14*	*70,0*	*7*	*7*	*100,0*
darunter Teilzeit	*15*	*13*	*86,7*	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung1			Referatsleitung1			Gruppenleitung		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	3	50,0	20	10	50,0	29	20	69,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-			-		
B 4; AT 4	1	1	100,0	-			-		
B 3, AT 3	1	-	-	-			-		
B 2; AT 2	1	-	-	1	1	100,0	-		
A 16; E 15 Ü; AT 1	-			9	6	66,7	1	-	-
A 15; E 15; AT	2	2	100,0	10	3	30,0	9	7	77,8
A 14; E 14	-			-			15	10	66,7
A 13; E 13 Ü, E 13	-			-			4	3	75,0
darunter Teilzeit	-			*3*	*2*	*66,7*	*8*	*6*	*75,0*
Gehobener Dienst	-			-			14	9	64,3
darunter Teilzeit	-			-			*2*	*1*	*50,0*

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2016 bis 30.6.2018

III. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 waren 726 Beschäftigte, davon 312 Mitarbeiterinnen und 414 Mitarbeiter, in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (SenInnDS) beschäftigt. Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei 43 %. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten hat sich seit 30.06.2016 weiterhin zu Gunsten der männlichen Beschäftigten um ca. 3 % verändert. Es gibt weiterhin eine Unausgewogenheit bei der Wahrnehmung von Führungspositionen und der Eingruppierung bzw. Besoldung von Frauen.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum gesteigert werden. Die Frauenquote ist von 36,4 % in 2016 auf 41,6 % in 2018 gestiegen. Vor allem im ersten Beförderungsamt (BesGr. A 14) des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 und im Amt der BesGr. A 16 konnte der Anteil der Frauen gesteigert werden.

Dennoch bestehen nach wie vor Unterrepräsentanzen bei den Führungsfunktionen, in der B-Besoldung sowie in fast allen Besoldungsgruppen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, mit Ausnahme der BesGr. A 16.

Die SenInnDS erstellte zum Zeitpunkt des Stichtages einen neuen Frauenförderplan für den Zeitraum 2018 bis 2024 und hat sich weiterhin zum Ziel gesetzt, diese Unterrepräsentanzen abzubauen. Für die Zielerreichung werden Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt, die Frauen in ihrer Berufs- und Karriereplanung unterstützen und fördern.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Arbeitszeit – und Arbeitsortflexibilisierung. Durch die vorhandenen Rahmenbedingungen besteht die Möglichkeit, verschiedene Teilzeitmodelle, Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen. Eine ausgewogene Balance zwischen den Interessen der Beschäftigten und denen der Dienststelle wird dabei berücksichtigt. Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit werden bewilligt. Zum Stichtag 30.06.2018 waren 92 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 81 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 88 %. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum konstant geblieben.

Neu zu besetzende Führungspositionen können in der Regel auch in vollzeitnaher Teilzeit bzw. unter Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitmodelle besetzt werden.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Jahr 2018 bei 94,4 % (18 Beschäftigte in Teilzeit, davon 17 Frauen). Auch hier ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber 2016 konstant geblieben.

Ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 waren zum Stichtag 30.06.2018 59 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 51 Frauen. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten lag damit bei 86,4 %. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen lag im vorherigen Berichtszeitraum bei 85,7 % und ist damit leicht gestiegen.

In der Laufbahngruppe 1 ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten zum vorherigen Berichtszeitraum konstant. Zum Stichtag 30.06.2018 waren 15 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 13 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 86,7 %.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen in der SenInnDS wurden im Berichtszeitraum mehr Männer als Frauen für die Besetzung einer Stelle im Wege der Bestenauslese ausgewählt. Das liegt zum einen weiterhin an der besonderen Aufgabenstellung der SenInnDS 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 im handwerklichen Bereich der Sporteinrichtungen vakante Stellen vorrangig mit Männern besetzt. Die Bewerbungslage dort ist weiterhin überwiegend männlich geprägt. Des Weiteren wurden in der neugegründeten Abteilung V „Verwaltungsentwicklung, IKT-Steuerung, E-Governement, Geschäftsprozessmanagement“ mehr männliche Bewerbende in Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ausgewählt. Auf die Bewerbungen kann in Stellenbesetzungsverfahren ebenso wenig Einfluss genommen werden wie auf die Auswahl und dem Prinzip der Bestenauslese. Stellenbesetzungsverfahren sind offene Prozesse, die nicht beeinflusst werden können.

Ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 wurden bei 44 Stellenbesetzungsverfahren 20 Aufgabengebiete mit Frauen besetzt. Hier ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum eine deutliche Steigerung von 24 % auf 45,5 % zu verzeichnen.

Die Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind gegenüber 2016 konstant geblieben. Der Frauenanteil lag 2016 bei 36,7 % (11von 30) und liegt aktuell bei 35,2 % (19 von 54). Bei Beförderungen und Höhergruppierungen vgl. ab dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beträgt der weibliche Anteil im Berichtszeitraum 49,1 % (57 von 116). 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 2016 in 2018 nicht verändert. Von den fünf Abteilungsleitungen ist eine Abteilungsleitung mit einer weiblichen Führungskraft besetzt. Eine weitere Abteilungsleitung ist zum Zeitpunkt des Stichtages 30.06.2018 vakant.

Bei den Referatsleitungen hat sich der Frauenanteil nicht verändert und liegt weiterhin bei 40 %, obwohl die Zahl der Referatsleitungen erhöht wurde.

Die übrigen Leitungen wurden im vorherigen Berichtszeitraum nicht erfasst, so dass hier kein Vergleich möglich ist. Zum Stichtag beträgt der Frauenanteil 33,3 %.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die SenInnDS ist in ihrer Funktion als zentrale Ausbildungsbehörde des Landes Berlin für beamtete Nachwuchskräfte für die Umsetzung der Vorgaben des LGG besonders verantwortlich und fördert gezielt Frauen nach Abschluss ihres Studiums. Die Einstellungszahlen weiblicher Nachwuchskräfte belegen, dass eine Ausbildung im öffentlichen Dienst für lebensjüngere Menschen wieder attraktiv ist. Zum Stichtag 30.06.2018 wurden 121 Regierungsrätinnen und Regierungsräte auf Probe, davon 83 Frauen (Anteil von 68,6 %), und 283 Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren auf Probe, davon 218 Frauen (Anteil von 77 %), sowie 44 Trainees in der Entgeltgruppe 13 TV-L, davon 24 Frauen (Anteil von 54,5 %), von SenInnDS betreut.

Das Qualifizierungsprogramms "KompetenzPLUS" ist ein fester Bestandteil des Personalentwicklungsangebotes für planmäßige Dienstkräfte. Es wurde seit 2012 von 28 Beschäftigten absolviert, davon 18 Frauen und 10 Männer.

Ein vergleichbares Potenzialanalyseverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung wurde im Berichtszeitraum erstmals durchgeführt und ist sehr positiv von den Beschäftigten angenommen worden. Im Anschluss an das Potenzialanalyseverfahren wurde ein Soll-Kompetenzprofil erstellt und in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft eine individuelle Personalentwicklungs- und Qualifizierungsplanung abgestimmt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zum Stichtag wird der Frauenförderplan für den neuen Berichtszeitraum 2018 bis 2024 erstellt. Ziel ist es weiterhin, im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanzen von Frauen in den Ämtern ab BesGr. A 13 und in Ämtern der B-Besoldung abzubauen. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen durch die Schaffung von Rahmenbedingungen und der Bereitstellung von Instrumenten der Personalentwicklung, die Frauen in ihrer Karriereplanung unterstützen, wird dabei priorisiert.

Die Seminarreihe „EVA – Erfolgreich Verantwortung anstreben“ für Mitarbeiterinnen wird ebenfalls fortgeführt, um die außerfachlichen Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten zu stärken. In 2018 wurden zwei Seminare zum Thema „Performance – souveränes Auftraten, klare Stimme und nonverbale Kommunikation“ angeboten.

Das Gesundheitsmanagement der SenInnDS unterstützt im Berichtszeitraum weiterhin aktiv die Work-Life-Balance und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen durch zahlreiche Seminare – und Sportangebote. Des Weiteren wurde im Mai 2018 bereits der Gesundheitstag der SenInnDS mit verschiedenen Fachvorträgen zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung aller Beschäftigten durchgeführt.

Die weiblichen Beschäftigten der SenInnDS sind sehr engagiert bei der Umsetzung ihrer beruflichen Weiterentwicklung und nutzen aktiv die zahlreichen Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung, wie z.B. Coaching, Mentoring, Seminare zu ausgewählten Themenstellungen.

Die SenInnDS ist seit 2009 als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zertifiziert und wird in diesem Jahr das abschließende Dialogverfahren beginnen. Das Dialogverfahren wird 2019 mit dem audit-Zertifikat, das einen dauerhaften Charakter hat, abschließen. Damit hat die SenInnDS diesen Prozess bereits zum vierten Mal erfolgreich durchlaufen. Die lebensphasenbewusste Personalpolitik der SenInnDS wird damit stabilisiert.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	726	312	43,0	194	83	42,8	233	102	43,8
darunter Teilzeit	*92*	*81*	*88,0*	*11*	*10*	*90,9*	*18*	*17*	*94,4*
Höherer Dienst	149	62	41,6	44	20	45,5	54	19	35,2
B 5, AT 5 und höher	9	2	22,2	4	1	25,0	1	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	1	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	6	3	50,0	1	1	100,0	2	-	-
B 2; AT 2	8	3	37,5	-	-	-	1	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	*18*	*9*	*50,0*	-	-	-	10	5	*50,0*
A 15; E 15; AT	35	12	34,3	4	1	25,0	17	5	29,4
A 14; E 14	*68*	*30*	*44,1*	*30*	*15*	*50,0*	21	7	*33,3*
A 13; E 13 Ü, E 13	5	3	60,0	4	2	50,0	2	2	100,0
darunter Teilzeit	*18*	*17*	*94,4*	*1*	*1*	*100,0*	5	4	*80,0*
Gehobener Dienst	*335*	*170*	*50,7*	*82*	*40*	*48,8*	116	57	*49,1*
darunter Teilzeit	*59*	*51*	*86,4*	*9*	*8*	*88,9*	12	12	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	*242*	*80*	*33,1*	*68*	*23*	*33,8*	63	26	*41,3*
darunter Teilzeit	*15*	*13*	*86,7*	*1*	*1*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung[1]			Referatsleitung[1]			Übrige Leitung*		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	5	1	20,0	20	8	40,0	39	13	33,3
B 5, AT 5 und höher	5	1	20,0			-			
B 4; AT 4						-			
B 3, AT 3				6	3	50,0			
B 2; AT 2				6	3	50,0			
A 16; E 15 Ü; AT 1				6	2	33,3	6	4	66,7
A 15; E 15; AT				2	-	-	25	7	28,0
A 14; E 14							8	2	25,0
A 13; E 13 Ü, E 13									
darunter Teilzeit	-			-			*3*	*3*	*100,0*
Gehobener Dienst							10	5	50,0
darunter Teilzeit							*2*	*2*	*100,0*

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018
* in nachgeordneten Behörden bzw. Gruppenleitung

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) einschließlich des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) beschäftigte zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 497 Beschäftigte (ohne Senatorin und Staatssekretäre), davon sind 319 weibliche und 178 männliche Beschäftigte. Der aktuelle Berichtszeitraum des 14. LGG-Berichts fällt in die Zeit der Neuressortierung des Senats mit Beginn der 18. Legislaturperiode des Berliner Abgeordnetenhauses, so dass ein Vergleich zum vorherigen Stichtag nicht aussagekräftig wäre.

Die Aufstellung der Beschäftigtenstruktur am 30.06.2018 zeigt in unserer Verwaltung einen Frauenanteil von 64,2 % auf. Sowohl in den Laufbahngruppen des einfachen/mittleren, des gehobenen, als auch des höheren Dienstes, sowie den vergleichbaren Entgeltgruppen liegt der Anteil der Frauen über dem der Männer (86,1 % / 62,8 % / 55,5 %).

Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung unabhängig von der Laufbahn/Eingruppierung oder der Funktion (Führungsposition) entsprochen.

Zum Stichtag 30.06.2018 waren 116 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit tätig; davon 95 Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 81,9 %.

Im höheren Dienst liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen bei 76,7 % (30 Beschäftigte im höheren Dienst in Teilzeit; davon 23 Frauen).

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2018 von insgesamt 71 in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 57 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil weiblicher Beschäftigter von 80,3 %.

Im einfachen/mittleren Dienst liegt der Frauenanteil der sich in Teilzeit befindlichen Beschäftigten bei 100 %.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von den insgesamt 177 durchgeführten Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum erfolgten 130 Besetzungen mit Frauen. Der Frauenanteil liegt damit bei 73,4 %. Insgesamt wurden 9 Stellenbesetzungen in Teilzeit vorgenommen; davon 8 weibliche Besetzungen (Frauenanteil 88,9 %).

Im höheren Dienst wurden 41 Frauen von insgesamt 56 Stellenbesetzungen berücksichtigt (Frauenanteil 73,2 %). Im gehobenen Dienst wurden von 102 Stellenbesetzungen 76 Frauen (Frauenanteil 74,5 %) und im mittleren/einfachen Dienst 13 Frauen bei insgesamt 19 Stellenbesetzungen ausgewählt (Frauenanteil 68,4 %).

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden insgesamt 45 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Davon waren 34 Frauen und 11 Männer (Frauenanteil 75,6%). Darunter befanden sich 9 ausschließlich weibliche Teilzeitbeschäftigte.

Beförderungen/Höhergruppierungen im höheren Dienst wurden insgesamt 14 vorgenommen. Der Frauenanteil lag dabei bei 57,1 % mit 8 weiblichen Beschäftigten. Von den insgesamt 24 durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen im gehobenen Dienst waren 17 Frauen (Frauenanteil 70,8 %). Im mittleren/einfachen Dienst wurden von 7 Beförderungen/Höhergruppierungen 5 Frauen berücksichtigt (Frauenanteil 71,4 %).

3. Leitungsfunktionen

Zum Stichtag am 30.06.2012 wurden von insgesamt 5 besetzten Abteilungsleitungspositionen in der Senatsverwaltung 2 von Frauen und 3 von Männern wahrgenommen (Frauenanteil 40 %). Eine weitere Abteilungsleiterposition ist zum Stichtag noch unbesetzt. Zum Zeitpunkt des Stichtages ist geplant, das Stellenbesetzungsverfahren im Laufe des Kalenderjahres abzuschließen.

Von 10 zum Stichtag besetzten Referatsleitungen sind 6 mit Frauen besetzt, damit wird ein Frauenanteil von 60 % erreicht.

Die in der Senatsverwaltung insgesamt 50 zum Stichtag besetzen Gruppenleitungsfunktion wurden paritätisch von 25 Frauen und 25 Männer (Frauenanteil 50 %) ausgeübt. In Teilzeit üben insgesamt 9 Kollegen und Kolleginnen die Gruppenleitung aus; davon sind 6 Frauen (Frauenanteil 66,7 %).

Im LAGetSi ist die Position der/des Direktorin/Direktors mit einem Mann besetzt, so dass hier eine Erhöhung des Frauenanteils nicht erreicht werden kann. Bei den insgesamt 8 besetzten übrigen Leitungspositionen im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 37,5 % (5 Männer / 3 Frauen). Die Leitungsebene im gehobenen Dienst ist zu 100 % mit weiblichen Kolleginnen besetzt.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Bis zum 30.06.2018 haben die Beschäftigten der Senatsverwaltung und des LAGetSi an 781 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, davon entfielen 66,8 % auf Frauen. Von den genannten

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wurden 126 Veranstaltungen von Führungskräften besucht, davon 50,8 % von weiblichen Führungskräften.

Das LAGetSi ist Ausbildungsbehörde der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig technischer Dienst Arbeitsschutz. Am 30.06.2018 waren 13 Ausbildungspositionen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit 7 Frauen und 6 Männern (Frauenanteil 53,8 %) besetzt.

Am Verwaltungslehrgang II sind zum Stichtag 30.06.2018 drei Beschäftigte beteiligt. Davon 2 Männer und eine Frau (Frauenanteil 33,3 %). Im Berichtszeitraum wurde für den Aufstiegslehrgang zum höheren Dienst eine Beamtin zugelassen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Bericht der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, vorher Gesundheit und Soziales, zeigt auf, dass Frauenförderung erfolgreich umgesetzt wurde und auch im neuen Ressortzuschnitt unverändert wahrgenommen wird. Sowohl der Frauenanteil innerhalb der Verwaltung, als auch der Frauenanteil in Leitungspositionen ist in weiten Teilen ausgewogen. Das besondere Augenmerk liegt auf dem Bereich der Leitungsfunktionen des höheren Dienstes, um hier langfristig Defiziten erfolgreich entgegen zu treten.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den individuellen Wünschen auf Teilzeitarbeit im Allgemeinen und Teilzeitarbeit in der Elternzeit in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales flexibel und großzügig entsprochen. Insbesondere die Dienstvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit und alternierender Telearbeit ermöglichen den Beschäftigten, private und berufliche Belange miteinander in Einklang zu bringen.

Im Rahmen der Personalentwicklungen haben sich Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen mit dem Führungskräfteleitbild u.a. dazu verpflichtet, aktiv an der Umsetzung der im Frauenförderplan beschriebenen Ziele und Maßnahmen mitzuwirken.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	**345**	**226**	**65,5**	**139**	**99**	**71,2**	**41**	**30**	**73,2**
darunter Teilzeit	*83*	*69*	*83,1*	*9*	*8*	*88,9*	*6*	*6*	*100,0*
Höherer Dienst	**113**	**63**	**55,8**	**47**	**32**	**68,1**	**10**	**8**	**80,0**
B 5, AT 5 und höher	5	2	40,0				1	1	100,0
B 4; AT 4			-						
B 3, AT 3	1	1	100,0						
B 2; AT 2	2		-				1		
A 16; E 15 Ü; AT 1	6	3	50,0						
A 15; E 15; AT	15	7	46,7	4	2	50,0	1	1	100,0
A 14; E 14	43	23	53,5	17	11	64,7	7	6	85,7
A 13; E 13 Ü, E 13	41	27	65,9	26	19	73,1			-
darunter Teilzeit	*26*	*20*	*76,9*	*3*	*2*	*66,7*	*2*	*2*	*100,0*
Gehobener Dienst	**191**	**127**	**66,5**	**79**	**59**	**74,7**	**24**	**17**	**70,8**
darunter Teilzeit	*46*	*38*	*82,6*	*6*	*6*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	**41**	**36**	**87,8**	**13**	**8**	**61,5**	**7**	**5**	**71,4**
darunter Teilzeit	*11*	*11*	*100,0*	-	-	-	*3*	*3*	*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	**5**	**2**	**40,0**	**10**	**6**	**60,0**	**40**	**21**	**52,5**
B 5, AT 5 und höher	3	2	66,7						
B 4; AT 4									
B 3, AT 3				1	1	100,0			
B 2; AT 2	2	-	-						
A 16; E 15 Ü; AT 1				4	2	50,0	1	1	100,0
A 15; E 15; AT				3	3	100,0	11	5	45,5
A 14; E 14				2	-	-	25	14	56,0
A 13; E 13 Ü, E 13							3	2	66,7
darunter Teilzeit							*8*	*5*	*62,5*
Gehobener Dienst							**10**	**4**	**40,0**
darunter Teilzeit							*1*	*1*	*100,0*

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung bei durchschnittlich 68 %. Somit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft im Vergleich zu den Erhebungen aus dem Jahr 2016 (damals bei 62,2 %) wieder gestiegen (im Vorjahr war ein minimaler Rückgang zu verzeichnen).

In der Laufbahn des (ehemals) höheren Dienstes und den Tarifbeschäftigungsverhältnissen beträgt der Anteil der Frauen zum Stichtag durchschnittlich 59,26 % (2016: 42,2 %) - berücksichtigt wurden die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 und die Entgeltgruppen E 13 bis E 15 Ü.

In der Laufbahn des (ehemals) gehobenen Dienstes (Besoldung A9 bis A 13S) und in den Entgeltgruppen (E 9 bis E 12) ist der Frauenanteil minimal, und zwar auf 71,1 % (2016: 73,7 %) gesunken.

In den Laufbahnen des ehemals einfachen und mittleren Dienstes (A 4 – A 9S) sowie der (entsprechenden) Tarifbeschäftigungsverhältnisse (E 1 - E 8) liegt der Frauenanteil bei 77,8 % (2016: 73,7 %) und ist mithin leicht gestiegen.

Bei den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen liegt der Anteil der Frauen (Laufbahnen des (ehemals) einfachen bis gehobenen Dienstes), unverändert bei 90,9 %. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen bei 80 %. Anzumerken ist, dass hier sämtlichen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen werden konnte.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den 62 Stellenbesetzungen fiel die Entscheidung in 41 Fällen auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 66,1 %.

Bei den insgesamt 23 Beförderungen/Höhergruppierung fiel die Entscheidung in zwanzig Fällen auf Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 87 %.

3. Leitungsfunktionen

Bei den sechs Abteilungsleitungspositionen sind vier durch Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 66,7 %. Bei den Referatsleitungen konnte der Frauenanteil auf 31,3 % (2016: 16,7 %) erhöht werden.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung ist keine Ausbildungsbehörde. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind primäre Grundlage der Frauenförderung. Anträge auf Fort- und Weiterbildung konnten in den meisten Fällen positiv entschieden werden. Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat auch im vorliegenden Berichtszeitraum umfangreich Inhouse-Schulungen, die nunmehr durch die hauseigene Personal- und Organisationseinheit umgesetzt werden, angeboten. Veranstaltungspläne von Fortbildungsmöglichkeiten sind jedem Mitarbeitenden über den Link http://justiz.b-intern.de/senatsverwaltung-fuer-justiz-und-verbraucherschutz/ (Startseite der SenJustVA unter aktuellen Hinweisen) zugänglich.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Da auf Abteilungsleiterebene eine Frauenquote von 80 % erzielt werden konnte, liegt der Fokus der neuerlichen Bemühungen, Frauen für Leitungsfunktionen zu gewinnen, auf der Ebene der Referatsleitung. Zwar konnte im Bereich des (ehemals) höheren Dienstes bereits eine Frauenquote von 31,3 % erzielt werden. Es ist jedoch angestrebt, auch hier einen höheren Wert zu erzielen.

In den Leitungsfunktionen des gehobenen Dienstes (hier Sozialberatung, Zentrale Dienste, Personal- und Organisationseinheit) liegt die Frauenquote erfreulicherweise hoch, nämlich bei 66,7 %.

Neben den Bestrebungen, den Frauenanteil auf Referatsebene zu erhöhen, findet sich ein weiterer Schwerpunkt der Frauenförderung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier werden verschiedene Möglichkeiten (z.B. Heimarbeit) angeboten und genutzt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	230	156	67,8	62	41	66,1	23	20	87,0
darunter Teilzeit	*27*	*24*	*88,9*	-	-	-	-	-	-
Höherer Dienst	73	39	53,4	27	15	55,6	4	3	75,0
B 5; AT 5 und höher	7	5	71,4	1	1	100,0	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	4	-	-	2	-	-	1	-	-
B 2; AT 2	8	2	25,0	3	1	33,3	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	5	3	60,0	3	2	66,7	1	1	100,0
A 15; E 15	8	4	50,0	4	3	75,0	-	-	-
A 14; E 14	19	10	52,6	7	3	42,9	2	2	100,0
A 13; E 13 Ü, E 13	22	15	68,2	7	5	71,4	-	-	-
darunter Teilzeit	*5*	*4*	*80,0*			-	-	-	-
Gehobener Dienst	76	54	71,1	30	23	76,7	19	17	89,5
darunter Teilzeit	*11*	*10*	*90,9*			-			-
Einf. / mittlerer Dienst	81	63	77,8	5	3	60,0	-	-	-
darunter Teilzeit	*11*	*10*	*90,9*			-			-

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	4	66,7	16	5	31,3	2	1	50,0
B 5; AT 5 und höher	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3; AT 3	-	-	-	3	-	-	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	7	2	28,6	-	-	-
A 16; AT 1; E 15 Ü	-	-	-	1	1	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
A 14; E 14	-	-	-	2	1	50,0	1	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-
darunter Teilzeit			-			-	-	-	-
Gehobener Dienst**	-	-	-	-	-	-	3	2	66,7
darunter Teilzeit			-			-			-

1 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 30.06.2016-01.07.2018

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwälte und Staatsanwältinnen des gesamten Geschäftsbereichs

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst der Besoldungsgruppe R 1 ist der Frauenanteil leicht gestiegen und liegt nunmehr bei 59 % (2016: 57,7 %).

Die einzelnen Bereiche isoliert betrachtet, ergibt folgendes Bild: Im proberichterlichen Bereich liegt der Frauenanteil auf konstant hohem Niveau - ist jedoch minimal auf 62,4 % (2016: 64,3 %) gesunken. Der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 1 Z konnte erneut erhöht werden und liegt nunmehr bei 41,7 % (2016: 38,1 %). Gleiches gilt für die Besoldungsgruppe R 2, in welcher der Frauenanteil auf 40,2 % (2016: 38,5 %) gestiegen ist. Der Frauenanteil im Beförderungsamt R 2 Z ist erheblich gesunken und liegt bei 20 % (2016: 37,5 %). Dafür konnte der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 3 auf 33,3 % erhöht werden (2016: 31 %). Der positive Trend der Erhöhung des Frauenanteils in der R 4 Besoldung hat sich auch in diesem Berichtszeitraum fortgesetzt und liegt nun bei 66,7 % (2016: 60 %). In der Besoldungsgruppe R 5 ist der Frauenanteil ebenfalls positiv und liegt bei 50 % (Vorjahr: 100 %). Im Unterschied zum 13. LGG-Bericht kann nunmehr auch in den Besoldungsgruppen R 6 bis R 8 ein Frauenanteil, und zwar von 40 % (2016: 0 %) festgestellt werden.

3. Leitungsfunktionen

Im Bereich der Gerichtsverwaltung konnte der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen im Bereich der R-Besoldung auf 50 % (2016: 45,2 %) gesteigert werden.

Auch im Bereich der Staatsanwaltschaften konnte der Anteil von Frauen gesteigert werden und liegt nun bei 25 % (2016: 0%).

Im gesamten richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst beträgt der Frauenanteil in der R 3 – Besoldung 31,25 % (2016: 33,34%). Es ist mithin ein leichter Rückgang zu verzeichnen. In der R 2 – Besoldung konnte jedoch der Frauenanteil erneut und zwar nunmehr auf 37,9 % (2016: 29,03 %) gesteigert werden.
Die Leitung der Amtsanwaltschaft Berlin ist in der R-Besoldung nach wir vor paritätisch besetzt.

Festzustellen ist, dass sich der Frauenanteil insgesamt in der R-Besoldung weiterhin auf hohem Niveau befindet und nochmals und zwar auf 54,04 % (2016: 52,6 %) gesteigert werden konnte. In den Besoldungsgruppen R 3, R 2 Z und R 2 ist weiterhin für eine Steigerung des Frauenanteils zu sorgen.

Auch im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst ist der Anteil der Frauen, die sich in Teilzeit befinden im Vergleich der Geschlechter hoch und liegt bei 79,7 %. Im Vergleich zum Vorbericht hat sich dieser jedoch verringert (2016: 89,2 %).

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 237 Stellen, davon 154 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Quote von 66 % (2016: 60,2 %) Bei den im Berichtszeitraum erfolgten 80 Beförderungen konnten 32 Frauen, was einem Anteil von 40 % entspricht, berücksichtigt werden (2016: 52,7 %)

Einstufung	Richter/-innen, Staats-/Amtsanwälte/-innen[1]			Stellenbesetzungen[2,3]			Beförderungen[2]		
	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %
Insgesamt	1.865	1.013	54,04	237	154	66	80	32	40
darunter Teilzeit	*261*	*208*	*79,7*	*x*			*x*		
R 8 - R 6	5	2	40,0	-			2	1	50,0
R 5	2	1	50,0	-			1	-	-
R 4	6	4	66,7	-			2	1	50,0
R 3	60	20	33,3	1	-	-	11	3	27,3
R 2 Z	5	1	20,0	-			4	1	25,0
R 2	366	147	40,2	8	3	37,5	42	19	45,2
R 1 Z	36	15	41,7	-	-	-	18	7	38,9
R 1	1.205	711	59,0	88	55	62,5	-		
R 1 (ProbeRi)	178	111	62,4	139	95	68,3	-		
RikrA	2	1	50,0	1	1	100,0	-		

1 zum Stichtag 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018

Staats-/Amtsanwälte/-innen[1]	Insgesamt			Staatsanwaltschaft			General-staatsanwaltschaft			Amtsanwaltschaft		
	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %	insge-samt	Frauen abs.	Frauen %
Insgesamt	454	229	50,4	391	219	56,0	29	9	31,0	2	1	50,0
darunter Teilzeit	-						-			-		
R 8 - R 6	1	1	100,0	-			1	1	100,0	-		
R 5	1	-	-	-			1			-		
R 4	-						-			-		
R 3	14	5	35,7	6	1	16,7	7	3	42,9	1	1	100,0
R 2 Z	-											
R 2	57	17	29,8	37	12	32,4	20	5	25,0	1	-	-
R 1 Z	36	15	41,7	36	15	41,7	-			-		
R 1	312	191	61,2	312	191	61,2	-			-		
R 1 (ProbeRi bzw. St	33	18	54,5	33	18	54,5	-			-		

Bereich/Leitung	Insge-samt	Frauen abs.	Frauen %
Gerichtsverwaltung			
Präsident/-in R 8	2	0	-
Präsident/-in R 6	2	1	50,0
Präsident/-in R 5	1	1	100,0
Präsident/-in R 4	4	2	50,0
Präsident/-in R 3	5	3	60,0
	14	7	50,0
Vizepräsident/in; R 4	2	2	100,0
Vizepräsident/in; R 3	5	3	60,0
Vizepräsident/in; R 2 Z	5	1	20,0
	12	6	50,0
Aufsf. Richter/-in; R 2 AG'e	29	12	41,4
Aufsf. Richter/-in; R 2 SG	11	5	45,5
Richterlicher Dienst			
Vors. Richter/in KG; R 3	28	8	28,6
Vors. Richter/in OVG; R 3	8	1	12,5
Vors. Richter/in VG; R 2	32	12	37,5
Vors. Richter/in LG; R 2	117	45	38,5
	185	66	35,7
Richter/in OVG; R 2	27	11	40,7
Richter/in KG; R 2	9	8	88,9

Bereich/Leitung	Insge-samt	Frauen abs.	Frauen %
Staatsanwaltschaften			
GStA; R 6	1	1	100,0
Ltd. OStA; R 5	1		-
Vertr. GStA; R 3	1		-
Vertr. Ltd. OStA; R 3	1		-
	4	1	25,0
Haupt-AbtL StA; R 3	14	5	35,7
AbtL GStA; R 3	6	3	50,0
AbtL StA; R 2	58	18	31,0
	78	26	33,3
Gruppenleitung; R 1+Z	36	15	41,7
nachrichtlich:			
Oberstaatsanw. R 2 (GStA)	20	5	25,0
Staatsanwalt/-wältin R 1	312	191	61,2
Amtsanwaltschaften			
- Leitung; R 3	1	1	100,0
- Vertr.der Leitung; R 2	1		-
	2	1	50,0

1 zum Stichtag 30.06.2018

Senatsverwaltung für Kultur und Europa

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Für die Erhebung zum 14. LGG-Bericht waren für die SenKultEuropa (ohne nachgeordnete Einrichtungen) insgesamt 194 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 30.06.2018 bei 73,2 %. Im höheren Dienst liegt die Frauenquote bei 56,7 %, im gehobenen Dienst bei 79,6 % und im mittleren und einfachen Dienst sind 83,9 % der Beschäftigten weiblich.

Insgesamt waren 44 Personen in Teilzeitbeschäftigung tätig; unter ihnen 41 Frauen (92,7 %).

Anteil der Teilzeitbeschäftigten:

Höherer Dienst:

Gesamt: 14, davon 12 weiblich (85,7 %)

Gehobener Dienst:

Gesamt: 27, davon 26 weiblich (96,3 %)

Einfacher und mittlerer Dienst:

Gesamt: 3, davon 3 weiblich (100 %)

Weiterhin sind vorwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum erfolgten 24 Stellenbesetzungen im höheren Dienst, davon 14 zugunsten von Frauen (58.3 %). Auch bei den 33 Stellenbesetzungen im gehobenen Dienst erhielten nach der Bestenauslese 26 Bewerberinnen den Vorrang (78,8 %). Im einfachen und mittleren Dienst erfolgten 100 % der 4 Stellenbesetzungen mit Frauen.

Auch aufgrund der Stellenneubesetzungen im Berichtszeitraum besteht eine Überrepräsentanz von Männern nur noch in den Ebenen B 2, B5 und A15 bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen. Hier ist es weiterhin ein 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 entfiel 1 von 2 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen auf eine Frau (50 %.). Die Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im gehobenen Dienst erfolgten ebenfalls überwiegend zugunsten von Frauen. Hier konnten von den 12 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 11 Frauen (91,7 %) profitieren.

3. Leitungsfunktionen

Auf Ebene der Abteilungsleitung ist zum Stichtag 30.06.2018 keine Frau tätig. Der Frauenanteil auf Ebene der Referatsleitungen im höheren Dienst liegt bei 60 %. 6 der 10 Positionen sind mit Frauen besetzt. Lediglich eine Referatsleitung ist dem gehobenen Dienst zuzuordnen. Auch diese ist mit einer Frau besetzt.

Auf Ebene der Gruppenleitung liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 50 %, im gehobenen Dienst bei 0 %. Beide Positionen sind hier mit Männern besetzt.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Bei der Senatsverwaltung für Kultur und Europa waren zum Stichtag der Erhebung 31 Ausbildungspositionen besetzt: 4 Bibliotheksreferendare/Bibliotheksreferendarinnen (3 Frauen = 75 %) und 27 Volontäre/Volontärinnen (24 Frauen = 88,9 %).

Im Berichtszeitraum wurden von insgesamt 171 Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsangebote wahrgenommen, 134 davon waren weiblich (78,4 %).

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa hat auf der Grundlage des Frauenförderplans eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um Frauen weiterhin zu fördern. Im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht die Möglichkeit der (alternierenden) Telearbeit.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen (inkl. Verlängerungen) wurden im Berichtszeitraum ausnahmslos genehmigt.
Mit der geltenden Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit wird zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert.

Seit 2017 ist die Senatsverwaltung außerdem Teil der Kooperation zwischen der Senatskanzlei und einem Kitaträger und stellt Beschäftigten Belegplätze in einer Kindertagesstätte zur Verfügung. Insbesondere Frauen wird durch einen Kita-belegplatz die Wiederaufnahme des Dienstes nach dem Mutterschutz bzw. Elternzeit erleichtert. Zum Stichtag 30.06.2018 wurde ein Belegplatz genutzt.

Auch zukünftig wird die Senatsverwaltung für Kultur und Europa 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]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	194	142	73,2	61	44	72,1	14	12	85,7
darunter Teilzeit	*44*	*41*	*93,2*	*15*	*13*	*86,7*	*5*	*5*	*100,0*
Höherer Dienst	60	34	56,7	24	14	58,3	2	1	50,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-	-			-		
B 4; AT 4				-			-		
B 3, AT 3				-			-		
B 2; AT 2	2	-	-	-			-		
A 16; E 15 Ü; AT 1	6	4	66,7	1	1	100,0	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	11	5	45,5	2	-	-	1	-	-
A 14; E 14	25	14	56,0	10	5	50,0	-		
A 13; E 13 Ü, E 13	15	11	73,3	11	8	72,7	-		
darunter Teilzeit	*14*	*12*	*85,7*	*6*	*5*	*83,3*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	103	82	79,6	33	26	78,8	12	11	91,7
darunter Teilzeit	*27*	*26*	*96,3*	*9*	*8*	*88,9*	*4*	*4*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	31	26	83,9	4	4	100,0	-		
darunter Teilzeit	*3*	*3*	*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	1	-	-	10	6	60,0	4	2	50,0
B 5, AT 5 und höher	1	-	-						
B 4; AT 4									
B 3, AT 3									
B 2; AT 2				2	-	-			
A 16; E 15 Ü; AT 1				5	4	80,0			
A 15; E 15; AT				3	2	66,7	2	1	50,0
A 14; E 14						-	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13						-	-		
darunter Teilzeit				*2*	*2*	*100,0*			
Gehobener Dienst				1	1	100,0	2	-	-
darunter Teilzeit				-			-		

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigtenstruktur

Mit der 18. Legislatur ist die ehemalige Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt (SenStadtUm) in die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen und die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz aufgegangen. Die ehemalige Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt hatte am 30.06.2016 ohne Einbeziehung der Berliner Forsten insgesamt 1.786 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte), die sich zu etwa gleichen Teilen auf die dann zwei Senatsverwaltungen aufteilten. In der damaligen SenStadtUm waren 975 Frauen und 811 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 54,6 %. Der Vergleich mit den Vorjahren erfolgt in Prozent, bei ungleich großer Grundgesamtheit.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen hatte am 30.06.2018 insgesamt 887 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte), darunter 538 Frauen und 349 Männer. Der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt 2018 60,7 %. Bei den Führungskräften sind Frauen mit 39,4 % vertreten. Von den weiblichen Führungskräften sind 51,2 % Beamtinnen. Die Beschäftigung der Frauen (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) liegt anteilig im höheren Dienst bei 55,8 %, im gehobenen Dienst bei 58% und im einfachen/mittleren Dienst bei 79,6 %.

Vergleicht man den Frauenanteil im höheren Dienst von 2018 mit 55,8 % mit den vorherigen Berichten, hat sich der Anteil der Frauen seit 2000 mehr als verdoppelt und liegt heute bereits über dem paritätischen Anteil von 50 % (2000 = 26,1 %; 2002 = 29 %; 2004 = 31,7 %, 2006 = 36 %, 2008= 38 %, 2010 = 39,8 %, 2012 = 44,0 % 2014 = 46,6 %, 2016 = 47,2 %).

Im gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) sind die Frauen 2018 gegenüber 2016 etwas geringer vertreten (58 %), der Anteil schwankt im Vergleich zum Jahr 2016 (59,1 %) um minus 1,1 % (2000 = 39,1 %; 2002 = 42,4 %; 2004 = 45,3 %; 2006 = 49,2 %; 2008 = 45,9 %, 2010 = 49,5 %, 2012 = 55,3 %, 2014 = 56,1 %, 2016 = 59,1%).

Im einfachen bzw. mittleren Dienst (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) liegt der Frauenanteil nach wie vor deutlich über dem Männeranteil, 2018 bei 79,6 % (2002 = 73,8 %; 2004 = 75 %; 2006 = 75,1 %; 2008 = 74,7 %; 2010 = 72,4 %, 2012 = 62,3 %, 2014 = 61,6 %, 2016 = 59,2 %). Im Vergleich zum Jahr 2016 ist ein um 20,4 % deutlich höherer Anteil an Frauen festzustellen. Es ist anzunehmen, dass dies in den immer noch eher weiblich konnotierten Aufgaben im mittleren und einfachen Dienst in der Verwaltung begründet ist.

Für den gehobenen und den höheren Dienst lässt sich zusammenfassend Folgendes feststellen:

Der Frauenanteil hat auch im höheren Dienst die paritätische Grenze überschritten und gegenüber 2016 sich um 5,9 % erhöht. Dennoch sind in den Eingruppierungen höher A/E 15 Frauen immer noch teils stark unterrepräsentiert. Es gibt keine Frauen in B5/AT5 und B3/AT3, in A16/AT1/E15Ü und B4/AT4 beträgt der Anteil jeweils 40%, in B2/AT2 sind es 20 %.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil gegenüber 2016 fast unverändert um nur 1,1 % geringer.

Teilzeitbeschäftigung

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 %
30.06.2018	10,9 %	55,8 %

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 %
30.06.2018	13,3 %	83,1 %

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 %
30.06.2018	26,7 %	86,1 %

Die Teilzeitquote insgesamt bei SenStadtWohn ist in 2018 gegenüber der damaligen SenStadtUm in 2016 um 3,2 % gestiegen. Der Männeranteil ist mit 14,9% in 2018 deutlich geringer als 2016 mit 21,5 %.

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

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen gibt es zahlreiche Arbeitsplätze in technischen Berufen. Hier ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei eingehenden Bewerbungen vergleichbar dem der Männer ist. Bei der Besetzung der Stellen werden etwa gleich viele Frauen wie Männer eingestellt. Auch aufgrund des vermehrten altersbedingten Ausscheidens und weiterer Stellen im Zusammenhang mit der wachsenden Stadt kann neues Personal nach Maßgaben der Frauenförderung eingestellt werden.

Anzahl Stellenbesetzungsverfahren	Anzahl Bewerbende	davon Frauen
230	2584	1354

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst 90 Stellenbesetzungen (2016 = 132 in der damaligen SenStadtUm) statt, davon entfielen 2018 50,0 % auf Frauen (2016 = 50,3 %).

Im gehobenen Dienst erfolgten 103 Stellenbesetzungen (mit einem Frauenanteil von 53,4 %, 2016 wurden 54,6 % Frauen im gehobenen Dienst eingestellt.

Beförderungen/Höhergruppierungen wurden insgesamt für 73 Beschäftigte durchgeführt, davon waren 68,5 % Frauen. Im vorherigen Zeitraum fielen von insgesamt 96 Höhergruppierungen 60,4 % an Frauen.

Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei 40 Beförderungen/Höhergruppierungen 60 %, dies entspricht dem gleichen Prozentanteil von 2016. Im gehobenen Dienst, wo insgesamt 21 Beförderungen/ Höhergruppierungen durchgeführt wurden, betrug der Frauenanteil 76,2 %, 2016 lag er bei 64,6 %. Zehn der beförderten/höhergruppierten Beschäftigtenarbeiten in Teilzeit, davon sind 80 % Frauen.

Im Bereich des mittleren Dienstes fanden im Berichtszeitraum insgesamt 12 Beförderungen/Höhergruppierungen von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten statt, davon entfielen 10 auf Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 83,3 % gegenüber 2016 bei einem Anteil von 46,2 %.

Insgesamt gingen 68,5 % der Beförderungen /Höhergruppierungen an Frauen, die insgesamt 60,7 % der Beschäftigten ausmachen.

3. Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in den abgefragten Leitungsfunktionen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (AbtL/RefL/GrL) beträgt im höheren Dienst 39,4 % (2016: 40,2 %), im gehobenen Dienst 57,1 % (2016: 48,1 %). Anteilig sind im gehobenen Dienst 9,0 % mehr Frauen gegenüber 2016 in Führungspositionen.

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

Bei der Abteilungsleitung ergibt sich ein Frauenanteil von 25,0 % (vormals 30,8 %). Mit 44,1 % ist der Anteil der Referatsleiterinnen um 5,8 % gestiegen (2016: 38,3 %). Bei den Gruppenleitungen ergibt sich ein Frauenanteil von 38,7 %. Das sind 2,7 % weniger als in 2016. Von den abgefragten Leitungskräften wird Teilzeitregelung nur im höheren Dienst in Anspruch genommen. Dies betrifft eine Referatsleiterin sowie 10 Gruppenleitungen, von denen 7 (70 %) weiblich sind.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker aus.

Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

Jahr	Männer	Frauen
01.09.2017	2	2
01.09.2018	4	1

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

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Neben Fortbildungen an der VAk (Programmveranstaltungen oder Inhousemaßnahmen) nahmen Beschäftigte der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen zum einen auch sonstige fachspezifische Fortbildungen innerhalb und außerhalb von Berlin in Anspruch, zum anderen wurde das Angebot an hausinternen Sprach- und Gesundheitskursen genutzt. Der Anteil der Frauen bei den rund 1.200 Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen der VAk im Berichtszeitraum lag bei ca. 61 %, bei den rund 300 Teilnahmen an Fachfortbildungen bei ca. 57 %. Dagegen sind die hausinternen Englischkurse und die Gesundheitskurse, jeweils mit rund 100 Teilnehmenden, besonders frauenfreundlich: Der Frauenanteil beträgt hier 72 % (Englischkurse) bzw. 95 % (Gesundheitskurse).

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

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. Dabei gibt es auch Angebote, die die unterschiedlichen Alltagsrealitäten, die das Arbeitsleben mitbestimmen, aufgreifen.

Konkret wurden folgende Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen:

- Job Enrichment durch Übertragung von Führungsfunktionen (auch vorübergehend) und/oder
- Übertragung höherwertiger Aufgaben (auch vorübergehend)
- Höherbewertung von Arbeitsgebieten
- Anstellung weiblicher Dienstkräfte
- Leitung von bzw. Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projektgruppen
- Fortbildungsmaßnahmen unter Beachtung der unterschiedlichen Zielgruppen u.a.:
    - Bewerbungstraining
    - Vorbereitung auf Jahresgespräche, für Mitarbeitende sowie für Führungskräfte
    - Lebensphasenorientiertes Wissensmanagement
    - Erfolg kennt kein Alter – Generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team
    - Meine letzten Berufsjahre aktiv gestalten – Balance zwischen Loslassen und Neues gestalten
    - Vortrag Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht
    - Achtsamkeitstraining

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	887	538	*60,7*	217	115	*53,0*	73	50	*68,5*
darunter Teilzeit	*237*	*204*	*86,1*	*21*	*11*	*52,4*	*10*	*8*	*80,0*
Höherer Dienst	385	215	*55,8*	90	45	*50,0*	40	24	*60,0*
B 5, AT 5 und höher	1		-			-			-
B 4; AT 4	5	2	*40,0*			-	1	1	*100,0*
B 3, AT 3	4	-	-			-	2	-	-
B 2; AT 2	5	1	*20,0*			-			-
A 16; E 15 Ü; AT 1	20	8	*40,0*	3	3	*100,0*	6	3	*50,0*
A 15; E 15; AT	80	57	*71,3*	5	3	*60,0*	12	7	*58,3*
A 14; E 14	148	80	*54,1*	21	10	*47,6*	10	8	*80,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	122	67	*54,9*	61	29	*47,5*	9	5	*55,6*
darunter Teilzeit	*97*	*77*	*79,4*	*14*	*7*	*50,0*	*6*	*4*	*66,7*
Gehobener Dienst	355	206	*58,0*	103	55	*53,4*	21	16	*76,2*
darunter Teilzeit	*118*	*98*	*83,1*	*5*	*2*	*40,0*	*2*	*2*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	147	117	*79,6*	24	15	*62,5*	12	10	*83,3*
darunter Teilzeit	*35*	*35*	*100,0*	*2*	*2*	*100,0*	*2*	*2*	*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	8	2	*25,0*	34	15	*44,1*	62	24	*38,7*
B 5, AT 5 und höher	1	-	-			-			-
B 4; AT 4	5	2	*40,0*			-			-
B 3, AT 3	2	-	-	3	-	-			-
B 2; AT 2			-	4	1	*25,0*			-
A 16; E 15 Ü; AT 1			-	17	8	*47,1*	5		-
A 15; E 15; AT			-	8	5	*62,5*	31	16	*51,6*
A 14; E 14			-	1	-	-	22	7	*31,8*
A 13; E 13 Ü, E 13			-	1	1	*100,0*	4	1	*25,0*
darunter Teilzeit			-	*1*	*1*	*100,0*	*10*	*7*	*70,0*
Gehobener Dienst			-	1	1	*100,0*	7	4	*57,1*
darunter Teilzeit			-	-	-	-			-

[1] am 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018

Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigtenstruktur

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz hatte am 30.06.2018 ohne Einbeziehung der Berliner Forsten insgesamt 1.063 Beschäftigte (Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte), darunter 553 Frauen und 510 Männer. Der Frauenanteil betrug demnach 52,0 % und hat sich gegenüber dem vorhergehenden Bericht (2016*: 54,6 %) um 2,6 % vermindert.

Der Anteil von weiblichen Tarifbeschäftigten unter allen Führungskräften liegt bei 22,3 %, während der Anteil an Beamtinnen bei 20,7 % liegt.

Im höheren Dienst (Beamtinnen und Beamte/ Tarifbeschäftigte) hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht (2016: 47,2 %) um 0,8 % auf 46,4 % verringert.

Im gehobenen Dienst (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) sind die Frauen 2018 besser vertreten (56,4 %); dennoch verminderte sich der Anteil im Vergleich zum Jahr 2016 (59,1 %), um 2,7 %.

Im einfachen bzw. mittleren Dienst (Beamtinnen und Beamte/Tarifbeschäftigte) liegt der Frauenanteil 2018 nach wie vor leicht über dem Männeranteil, d.h. bei 52,6 %. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat sich der Frauenanteil jedoch um 6,6 % reduziert.

Zusammenfassend lässt sich für den gehobenen und den höheren Dienst folgende Entwicklung feststellen: Je höher die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ist, desto geringer ist der Frauenanteil.

Bei den Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B und den Tarifbeschäftigten mit vergleichbaren Sonderverträgen stieg der Frauenanteil auf 36,9 % (2016: 32,1 %).

Die Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten wie folgt entwickelt:
Im höheren Dienst in 2016 von insgesamt 20,5 % (davon Frauen 74,1 %) auf 2018 insgesamt 21,0 % (davon Frauen 66,7 %). Im gehobenen Dienst in 2016 von insgesamt 25,2 % (davon Frauen 81,3 %) auf 2018 insgesamt 23,5 % (davon Frauen 82,6 %).

Die Teilzeitquote ist insgesamt um 2,1 % gemindert. Der Männeranteil hat sich von 21,5 % (2016) auf 22,2 % erhöht, somit verringert sich der Frauenanteil um 0,7 %.

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

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst 68 Stellenbesetzungen (2016: 132) statt, davon entfielen 36,8 % auf Frauen (2016: 43,9 %). Im gehobenen Dienst erfolgten 41 Stellenbesetzungen (2016: 130) mit einem Frauenanteil von 61,0 % (2016: 54,6 %)

Beförderungen/Höhergruppierungen werden für diesen Bericht wieder für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte erhoben. Von den insgesamt 64 durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten (2016: 96) entfielen 37 auf Frauen, d.h. 57,8 % (2016: 58, entspricht 60,4 %).

Im höheren Dienst betrug der Frauenanteil bei 9 Beförderungen/ Höhergruppierungen 47,4 % (2016: 21, entspricht 60 %). Im gehobenen Dienst, bei dem insgesamt 32 Beförderungen/Höhergruppierungen durchgeführt wurden, betrug der Frauenanteil 68,8 % (2016: 48, entspricht 64,6 %).

Im Bereich des mittleren Dienstes fanden im Berichtszeitraum erneut insgesamt 13 Beförderungen/ Höhergruppierungen von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten statt, davon entfielen 6 ebenfalls auf Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46,2 % (2016: 13, davon 46,2 % Frauenanteil).

3. Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in den abgefragten Leitungsfunktionen der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz (AbtL/RefL/GrL) beträgt im höheren Dienst 42,7 % (2016: 40,2 %), im gehobenen Dienst 40,0 % (2016: 48,1 %). Bei den nachgeordneten Behörden beträgt der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen (Amtsleitung/RefL/GrL) im höheren Dienst 35,7 % (2016: 50,0 %), im gehobenen Dienst 60,0 % (2016: 42,9 %).

Insgesamt sind die Frauen in den erfassten Leitungsbereichen der Senatsverwaltung überwiegend unterrepräsentiert. Bei der Abteilungsleitung ergibt sich ein Frauenanteil von 40,0 % (2016: 21,4 %). 57,1 % der Referatsleitungen im höheren Dienst werden von Frauen wahrgenommen (2016: 38,3 %), im gehobenen Dienst zu 100 %, wie auch 2016. Bei den Gruppenleitungen ergibt sich ein Frauenanteil von 37,5 % im höheren Dienst (2016: 41,4 %), im gehobenen Dienst beträgt er 42,9 % (2016: 46,2 %).

Die abgefragten Leitungskräfte nehmen Teilzeitregelung in Anspruch: bei den Referatsleitungen im höheren Dienst zu 9,5 %, darunter ausschließlich

* Die Angaben aus dem Jahr 2016 beziehen sich auf die ehemalige Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt

Frauen (2016: 3,3 %). Bei den Gruppenleitungen im höheren Dienst nehmen 10,7 % der Leitungskräfte Teilzeit in Anspruch. Der Frauenanteil liegt dabei bei 83,3 % (2016: 10,9 %, Frauenanteil bei 77,8 %) und im gehobenen Dienst 14,3 % mit einem hundertprozentigen Frauenanteil (2016: 11,5 %, ebenso ausschließlich Frauen).

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz Gärtnerinnen und Gärtner sowie Fischwirte und Fischwirtinnen aus.

1. Gärtnerinnen und Gärtner
Im Berichtszeitraum absolvierten zwei Nachwuchskräfte die Berufsausbildung. Darüber hinaus steht zum Stichtag 30.06.2018 noch ein freier Ausbildungsplatz zur Verfügung. Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt i.d.R. eine auf 2 Jahre befristete Beschäftigung, die sowohl den weiblichen als auch männlichen Auszubildenden angeboten wird.

2. Fischwirtinnen und Fischwirte
Im Berichtszeitraum absolvierte eine Auszubildende im Fischereiamt die Ausbildung zur Fischwirtin.

Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis kann nicht in jedem Fall eine – wenn auch befristete Weiterbeschäftigung – erfolgen.

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 1.819 Mal an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen. Dabei kann die Anzahl der Beschäftigten, die an Fortbildungen teilgenommen, nicht genau genannt werden. Tatsächlich hat ein Teil der Beschäftigten an mehreren Fortbildungen teilgenommen.

Der Anteil der Frauen lag hier bei 55,9% (2016: 61,6 %). Frauen sind zwar in Führungspositionen unterrepräsentiert, bilden aber bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen höheren Anteil als sie bei den Beschäftigtenzahlen vertreten sind.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz 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. Dabei gibt es auch Angebote, die die unterschiedlichen Alltagsrealitäten, die das Arbeitsleben mitbestimmen, aufgreifen.

Konkret wurden folgende Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen:

- Übertragung von Führungsfunktionen (auch vorübergehend) und/oder „Job Enrichment“
- Übertragung höherwertiger Aufgaben (auch vorübergehend)
- Höherbewertung von Arbeitsgebieten
- Anstellung weiblicher Dienstkräfte
- Leitung von bzw. Mitarbeit in bereichsübergreifenden Projektgruppen
- Fortbildungsmaßnahmen unter Beachtung der unterschiedlichen Zielgruppen u.a.:
  - Bewerbungstraining
  - Vorbereitung auf Jahresgespräche, für Mitarbeitende sowie für Führungskräfte
  - lebensphasenorientiertes Wissensmanagement
  - Erfolg kennt kein Alter – Generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team
  - Meine letzten Berufsjahre aktiv gestalten – Balance zwischen Loslassen und Neues gestalten
  - Vortrag Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht
  - Achtsamkeitstraining

Tabelle

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	1 063	553	*52,0*	142	68	*47,9*	64	37	*57,8*
darunter Teilzeit	*225*	*175*	*77,8*	*23*	*13*	*56,5*	*8*	*8*	*100,0*
Höherer Dienst	401	186	*46,4*	68	25	*36,8*	19	9	*47,4*
B 5, AT 5 und höher	5	1	*20,0*	3	-	-			-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-			-
B 3, AT 3	3	3	*100,0*	1	1	*100,0*			-
B 2; AT 2	2	-	-	1	-	-			-
A 16; E 15 Ü; AT 1	13	7	*53,8*	-	-	-	1	1	*100,0*
A 15; E 15; AT	62	27	*43,5*	8	2	*25,0*	5	2	*40,0*
A 14; E 14	192	89	*46,4*	27	13	*48,1*	10	4	*40,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	124	59	*47,6*	28	9	*32,1*	3	2	*66,7*
darunter Teilzeit	*84*	*56*	*66,7*	*14*	*6*	*42,9*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	489	276	*56,4*	41	25	*61,0*	32	22	*68,8*
darunter Teilzeit	*115*	*95*	*82,6*	*9*	*7*	*77,8*	*5*	*5*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	173	91	*52,6*	33	18	*54,5*	13	6	*46,2*
darunter Teilzeit	*26*	*24*	*92,3*	-	-	-	*2*	*2*	*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	5	2	*40,0*	21	12	*57,1*	56	21	*37,5*
B 5, AT 5 und höher	3	1	*33,3*	-	-	-	-	-	-
B 4; AT 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3, AT 3	1	1	*100,0*	2	2	*100,0*	-	-	-
B 2; AT 2	-	-	-	2	-	-	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-	5	4	*80,0*	8	3	*37,5*
A 15; E 15; AT	1	-	-	10	6	*60,0*	33	12	*36,4*
A 14; E 14	-	-	-	2	-	-	13	4	*30,8*
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	-	-	-	2	2	*100,0*
darunter Teilzeit	-	-	-	*2*	*2*	*100,0*	*6*	*5*	*83,3*
Gehobener Dienst	-	-	-	1	-	-	14	6	*42,9*
darunter Teilzeit	-	-	-	-	-	-	*2*	*2*	*100,0*

Laufbahngruppe / Einstufung	Sonstige Leitung*		
	insge-samt	Frauen	
		absolut	in %
Höherer Dienst	14	5	*35,7*
B 2; AT 2	-	-	-
A 16; E 15 Ü; AT 1	-	-	-
A 15; E 15; AT	7	3	*42,9*
A 14; E 14	5	2	*40,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	2	-	-
darunter Teilzeit	*2*	*1*	*50,0*
Gehobener Dienst	10	6	*60,0*
darunter Teilzeit	*4*	*4*	*100,0*

[1] am 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018
* in nachgeordneten Behörden

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe 334 Beschäftigte tätig, davon 68 in Teilzeit. Der Frauenanteil liegt bei 64,1 %, bei den Beschäftigten in Teilzeit beträgt der Frauenanteil 86,8 %. Im Vergleich zum vorherigen Bericht ist der Frauenanteil geringfügig um 2,5 % gesunken.

Im Höheren Dienst liegt der Anteil der Frauen bei 50,4 % und ist damit um 3,4 % gesunken.

Steigerungspotenzial wird unverändert in den Bezahlungsgruppen A 16/AT 1 sowie B 2/AT 2 gesehen. Hier hat sich der Frauenanteil auf 16,7 % bzw. 25,0 % verringert. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten des Höheren Dienstes ist um 3 % auf 75,0 % gestiegen.

Im Gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mit 69,9 % auf hohem Niveau, auch wenn er im Vergleich zum letzten Bericht um 2,2 % gesunken ist. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten hat sich erneut auf insgesamt 92,1 % gesteigert und liegt damit um 9,5 % höher als im letzten Berichtszeitraum.

50 Beschäftigte sind in Arbeitsgebieten des Mittleren/Einfachen Dienstes tätig. Der Frauenanteil liegt bei 78,0 %. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist geringfügig um 1,8 % auf 85,7 % gesunken.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen im Berichtzeitraum lag der Frauenanteil im Höheren Dienst bei nahezu unverändert bei 59,3 %. Im Gehobenen Dienst ist ein Frauenanteil von 65,4 %, im Mittleren/Einfachen Dienst von 71,4 % zu verzeichnen gewesen. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen bei 63,3 % und hat sich damit um 6,1 % verringert.

Der Frauenanteil bei den Beförderungen/Höhergruppierungen lag insgesamt bei 69,8 %; im Höheren Dienst bei 75,0 %, im Gehobenen Dienst bei 66,7 %.

3. Leitungsfunktionen

Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe insgesamt 64 Leitungsfunktionen besetzt, die sich auf 2 Abteilungsleitungen (Frauenanteil 100,0 %), 14 Referatsleitungen (Frauenanteil 35,7 %) sowie 48 Gruppenleitungen (Frauenanteil 50,0 %) verteilen. Zum Stichtag waren 2 Abteilungsleitungspositionen unbesetzt. Diese wurden kommissarisch von einer Frau und einem Mann wahrgenommen. Der Frauenanteil bei den Referatsleitungen hat sich damit um 6,3 % erhöht. Hier ist weiteres Steigerungspotential vorhanden.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Mit einer Quote von 67,4 % ist das Fortbildungsverhalten von Frauen etwas höher als der Anteil der Frauen von 64,1 % an allen Dienstkräften.

18 Frauen besuchten insgesamt 84 Führungskräfteseminare, und 95 Frauen nahmen an insgesamt 153 Seminaren zu außerfachlichen Kompetenzen teil, z.B.

- Der Online-Resilienz-Coach – ein Instrument zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit in stressreichen Situationen
- Fachtexte mit Außenwirkung – adressatengerecht und lesefreundlich schreiben
- Gleichbehandlung geht uns alle an – was Sie dazu wissen sollten – Schulung nach § 12 AGG
- Die „gesunde eAkte“.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

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

Die Re-Zertifizierung für das Audit berufundfamilie wurde in 2016 erfolgreich durchgeführt; und beinhalten weiterhin direkte und indirekte Maßnahmen der Frauenförderung.

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

Zur Förderung vollzeitnaher Führung enthalten Ausschreibungen von Gruppen- und Referatsleitungen) den Hinweis „auch in vollzeitnaher Teilzeitarbeit (35 bzw. 34 Wochenstunden) möglich“.

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.

Im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung „Telearbeit“ wird allen Beschäftigten die Teilnahme an alternierender Telearbeit ermöglicht. Aktuell nehmen 20 Dienstkräfte, darunter 16 Frauen diese Möglichkeit in Anspruch.

Beurlaubten Frauen werden auf Wunsch die VAk-Programmhefte zugeschickt.

Im Dezember 2017 wurde durch die Frauenvertretung zu einem zweistündigen frauenpolitischen Salon eingeladen. Hierdurch wurde den Frauen des Hauses die Möglichkeit zum Informationsaustausch sowie zu Gesprächen zu frauenpolitischen Themen gegeben.

Auch die Erfassung von Stellvertretungen in Führungspositionen zeigt nach dem Stand des letzten Frauenförderplans (Stichtagsdatum: 01.10.2017) eine überdurchschnittliche Quote von 56,8 %.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	334	214	64,1	60	38	63,3	43	30	69,8
darunter Teilzeit	*68*	*59*	*86,8*	*6*	*6*	*100,0*	*9*	*8*	*88,9*
Höherer Dienst	121	61	50,4	27	16	59,3	12	9	75,0
B 5, AT 5 und höher	4	2	50,0	1	1	100,0			
B 4; AT 4						-			
B 3, AT 3						-			
B 2; AT 2	6	1	16,7			-	1	1	100,0
A 16; E 15 Ü; AT 1	8	2	25,0	2		-	1	1	100,0
A 15; E 15; AT	31	15	48,4	3	1	33,3	4	2	50,0
A 14; E 14	44	24	54,5	8	5	62,5	5	4	80,0
A 13; E 13 Ü, E 13	28	17	60,7	13	9	69,2	1	1	100,0
darunter Teilzeit	*16*	*12*	*75,0*	*2*	*2*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	163	114	69,9	26	17	65,4	27	18	66,7
darunter Teilzeit	*38*	*35*	*92,1*	*3*	*3*	*100,0*	*8*	*7*	*87,5*
Einf. / mittlerer Dienst	50	39	78,0	7	5	71,4	4	3	75,0
darunter Teilzeit	*14*	*12*	*85,7*	*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	2	2	100,0	14	5	35,7	48	24	50,0
B 5, AT 5 und höher	2	2	100,0						
B 4; AT 4									
B 3, AT 3									
B 2; AT 2				5	2	40,0			
A 16; E 15 Ü; AT 1				7	2	28,6			
A 15; E 15; AT				2	1	50,0	28	13	46,4
A 14; E 14							16	9	56,3
A 13; E 13 Ü, E 13							4	2	50,0
darunter Teilzeit				*1*	*1*	*100,0*	*10*	*7*	*70,0*
Gehobener Dienst				1	1	100,0	8	4	50,0
darunter Teilzeit							*3*	*2*	*66,7*

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018

Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Von dem am Stichtag insgesamt 160 Beschäftigten waren 93 Frauen – dies entspricht einem Quotienten von 58,1 v. H.

Besonders bemerkenswert war bei alledem die zurückliegende Entwicklung im höheren Dienst. Durch einen signifikanten Aufwuchs der weiblichen Beschäftigten lag ihr Anteil dort bei inzwischen 48,6 v. H. (2016: 43 v. H.).

In den übrigen Laufbahngruppen betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten nach wie vor jeweils deutlich mehr als 50 v. H. Der Quotient im gehobenen Dienst betrug 63,8 v. H. im mittleren 59,2 v. H.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten belief sich am 30.6.2018 auf insgesamt 26; dies entspricht einem Anteil von 16,25 v. H. des gesamten Personalbestands. Die ganz überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, nämlich 80,77 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 insgesamt nahezu konstant. Ungeachtet dessen konnte die gesetzlich vorgesehene Parität der Geschlechter inzwischen prinzipiell in allen Laufbahngruppen vollzogen werden.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Insgesamt standen im Berichtszeitraum 44 Stellenbesetzungen an. In 75 v. H. dieser Fälle wurden Frauen ausgewählt. Die Einstellungsquote weiblicher Kräfte war dabei in allen Laufbahngruppen jeweils nahezu identisch hoch und lag damit ebenfalls bei rd. 75 v. H.

Bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen lag der Anteil der weiblichen Dienstkräfte in allen Laufbahngruppen bei deutlich über 50 v. H.; im einfachen/mittleren Dienst sogar bei 70 v. H.

3. Leitungsfunktionen

Im Bereich der Spitzenführungskräfte (AbtL) lag der Anteil der weiblichen Dienstkräfte bei 67 v. H.

Bei den Referatsleitungen betrug der Frauenanteil insgesamt 38,46 v. H. Die Gruppenleitungen waren zu 40 v. H. mit Frauen besetzt.

Infolge der gewachsenen Strukturen und der geringen Personalfluktuation ist zu erwarten, dass die Beseitigung der Unterrepräsentanz in diesem Segment noch einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird.

Bei alledem ist anzumerken, dass aufgrund des relativ kleinen Personalkörpers der Verwaltung des Abgeordnetenhauses bereits jeder Personaleinzelfall durchaus zu signifikanten Quotierungsänderungen führen kann.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Verwaltung des Abgeordnetenhauses stehen drei Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern zur Verfügung. Diese waren zum Stichtag mit einer weiblichen und zwei männlichen Auszubildenden besetzt.

Hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung lagen der Dienststelle im Berichtszeitraum insgesamt 78 Anträge (50 von weiblichen, 28 von männlichen Dienstkräften) zum Besuch von Einzelveranstaltungen vor. Seitens der Dienststelle wurden diese allesamt befürwortet. Die Frauenvertreterin sowie der Personalrat wurden an sämtlichen Fortbildungsangelegenheiten beteiligt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der für die die Verwaltung des Abgeordnetenhauses bestehende Frauenförderplan wurde regelmäßig an die aktuelle Entwicklung angepasst, zuletzt im August 2016.

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/Abteilungsleiterinnen 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.

Im Hinblick auf die Förderung einer familiengerechten Arbeitssituation unterstützt die Dienststelle ferner die Arbeit außerhalb des Dienstgebäudes mit Hilfe mobiler Geräte.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd g./Höhergruppg.[2]		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Insgesamt	160	93	58,1	44	33	75,0	34	22	64,7
darunter Teilzeit	*26*	*21*	*80,8*	*4*	*3*	*75,0*	*3*	*3*	*100,0*
Höherer Dienst	37	18	48,6	13	9	69,2	7	4	57,1
B 5, AT 5 und höher	1	-	-						-
B 4; AT 4	-								-
B 3, AT 3	3	2	66,7				1	1	100,0
B 2; AT 2	-								-
A 16; E 15 Ü; AT 1	*3*	*1*	*33,3*				*1*	*1*	*100,0*
A 15; E 15; AT	12	4	33,3				1	-	-
A 14; E 14	*9*	*4*	*44,4*	*2*	-	-	*4*	*2*	*50,0*
A 13; E 13 Ü, E 13	9	7	77,8	11	9	81,8			-
darunter Teilzeit	*9*	*5*	*55,6*	*1*	*1*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Gehobener Dienst	*47*	*30*	*63,8*	*13*	*10*	*76,9*	*7*	*4*	*57,1*
darunter Teilzeit	*9*	*8*	*88,9*	*3*	*2*	*66,7*	*2*	*2*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	*76*	*45*	*59,2*	*18*	*14*	*77,8*	*20*	*14*	*70,0*
darunter Teilzeit	*8*	*8*	*100,0*	-			-		

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung1			Referatsleitung1			Übrige Leitung*		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Höherer Dienst	3	2	66,7	12	4	33,3	1	-	-
B 5, AT 5 und höher									
B 4; AT 4									
B 3, AT 3	3	2	66,7						
B 2; AT 2									
A 16; E 15 Ü; AT 1				2	1	50,0			
A 15; E 15; AT				7	2	28,6			
A 14; E 14				3	1	33,3	1	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13						-			
darunter Teilzeit				*4*	*2*	*50,0*			
Gehobener Dienst				1	1	100,0	4	2	50,0
darunter Teilzeit						-			

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2016 bis 30.6.2018

* in nachgeordneten Behörden bzw. Gruppenleitung

Rechnungshof von Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 waren bei dem Rechnungshof von Berlin insgesamt 203 Dienstkräfte beschäftigt, davon 133 weibliche und 70 männliche Dienstkräfte. Insgesamt waren damit bei dem Rechnungshof von Berlin zum Erhebungsstichtag elf Dienstkräfte weniger als zum letzten Stichtag vor zwei Jahren beschäftigt. Von der Fluktuation waren rein rechnerisch überwiegend Männer betroffen, so dass sich der Anteil der beim Rechnungshof von Berlin beschäftigten Frauen insgesamt sogar um einen Prozentpunkt auf nunmehr 65,5 v. H. erhöhte.

Eine Unterrepräsentanz bestand nur **in der Besoldungsgruppe B 4.** Insgesamt konnte der Anteil der Frauen ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) um 8,3 Prozentpunkte auf erfreuliche 56,4 v H. erhöht werden. Trotz einer insgesamt sinkenden Beschäftigtenzahl stieg in diesem Bereich die Anzahl der beschäftigten Frauen in absoluten Zahlen von 25 auf 31 Frauen. Damit setzt sich die positive Entwicklung der letzten Jahre fort, insbesondere im höheren Dienst den Frauenanteil zu stärken.

Im Berichtszeitraum betrug der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter 84,0 v. H. Allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, -verlängerung oder -änderung wurde ausnahmslos zugestimmt, auch denen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des höheren Dienstes bzw. in Führungspositionen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Der Rechnungshof von Berlin hat im Berichtszeitraum 30 Stellenbesetzungen durchgeführt, dabei wurden 21 dieser Stellen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 70,0 v. H. Bei Beförderungen oder Höhergruppierungen betrug der Anteil der berücksichtigten Frauen dagegen nur 47,1 v. H. Per Saldo liegt die Gesamtquote mit 61,7 v. H. jedoch immer noch über der des letzten Stichtages (60,0 v. H.).

3. Leitungsfunktionen

Zum Stichtag 30.06.2018 waren bei dem Rechnungshof von Berlin 50 Leitungsfunktionen besetzt, die sich auf 6 Prüfungsgebietsleitungen (Frauenanteil 33,3 v. H.), 17 Referatsleitungen (Frauenanteil 52,9 v. H.) und 27 übrige Leitungen (Frauenanteil 63,0 v. H.) verteilen.

Damit hat sich der Frauenanteil in Leitungsfunktionen insgesamt leicht von 54,0 v. H. auf 56,0 v. H. erhöht.

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 aber auch im Berichtszeitraum an. Sämtliche der Personalabteilung vorgelegten Anträge auf Fortbildung sind bewilligt worden.

Hier zu nennen sind insbesondere die im Berichtszeitraum durchgeführten frauenspezifischen Fortbildungsveranstaltungen und Vorträge:

- Schutz vor aggressiven und gewalttätigen Übergriffen (Antigewalttraining)
- Frauengesundheit: Frauenherzen schlagen anders
- Deeskalation und Umgang mit schwierigen Situationen

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt sechs Beamtinnen (nur Frauen) an dem Aufstiegslehrgang zum 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 teil. Diese Weiterbildung ist besonders geeignet, das berufliche Fortkommen der betreffenden Frauen zu fördern.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Rechnungshof von Berlin hat den Frauenförderplan vom 29. September 2006 zuletzt am 31. März 2016 fortgeschrieben. Die darin festgelegten Maßnahmen zur Frauenförderung wurden im Berichtszeitraum umgesetzt.

So leistet beispielsweise die neben den bereits bestehenden Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum fortgeschriebene Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ beim Rechnungshof von Berlin einen weiteren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Beim Rechnungshof von Berlin haben männliche wie weibliche Dienstkräfte im gleichen Maße die Möglichkeit, diese etablierten familienfreundlichen Angebote in Anspruch zu nehmen.

Zum Selbstverständnis des Rechnungshofs von Berlin gehört es außerdem, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu unterstützen und für die Teilnahme an Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Kompetenzerweiterung zu werben.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Befördg./Höhergruppg.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	203	133	65,5	30	21	70,0	17	8	47,1
darunter Teilzeit	*50*	*42*	*84,0*	*4*	*4*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Höherer Dienst	55	31	56,4	20	13	65,0	11	6	54,5
B 5, AT 5 und höher	2	1	50,0	1	1	100,0			
B 4; AT 4	4	1	25,0	3	-	-			
B 3, AT 3									
B 2; AT 2									
A 16; E 15 Ü; AT 1	*10*	*5*	*50,0*	*1*	-	-	*2*	*1*	*50,0*
A 15; E 15; AT	7	4	57,1	4	3	75,0			
A 14; E 14	*22*	*13*	*59,1*	*5*	*5*	*100,0*	*4*	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	10	7	70,0	6	4	66,7	5	5	100,0
darunter Teilzeit	*10*	*5*	*50,0*	*1*	*1*	*100,0*			-
Gehobener Dienst	*127*	*85*	*66,9*	*7*	*6*	*85,7*	*4*	*2*	*50,0*
darunter Teilzeit	*35*	*32*	*91,4*	*3*	*3*	*100,0*	*1*	*1*	*100,0*
Einf. / mittlerer Dienst	*21*	*17*	*81,0*	*3*	*2*	*66,7*			-
darunter Teilzeit	*5*	*5*	*100,0*			-			-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung1			Referatsleitung1			Übrige Leitung*		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	6	2	33,3	17	9	52,9	24	15	62,5
B 5, AT 5 und höher	2	1	50,0						
B 4; AT 4	4	1	25,0						
B 3, AT 3									
B 2; AT 2									
A 16; E 15 Ü; AT 1				10	5	50,0			
A 15; E 15; AT				7	4	57,1			
A 14; E 14							20	11	55,0
A 13; E 13 Ü, E 13							4	4	100,0
darunter Teilzeit				*3*	*1*	*33,3*	*4*	*2*	*50,0*
Gehobener Dienst							3	2	66,7
darunter Teilzeit									-

1 am 30.06.2018; 2 Berichtszeitraum: 1.7.2016 bis 30.6.2018

* in nachgeordneten Behörden bzw. Gruppenleitung

Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Bei der BlnBDI waren am 30. Juni 2018 insgesamt 43 Beschäftigte tätig, davon 24 Frauen (Gesamt-Frauenquote 53,8 %).

Es gab im Berichtszeitraum 11 Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen, davon 9 von Frauen (81,8 %):

- im höheren Dienst 5 Frauen und 2 Männer
- im gehobenen Dienst 3 Frauen
- im mittleren Dienst eine Frau

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Es wurden im Berichtszeitraum 9 Stellenbesetzungen vorgenommen, davon 3 Frauen (33,3 %). Dadurch ist die Gesamtfrauenquote von 65 % auf 53,3 % gesunken. Es wurden im Berichtszeitraum 8 Beförderungen/Höhergruppierungen vorgenommen, davon 4 Frauen (50 %):

- im höheren Dienst 2 Frauen und 4 Männer
- im gehobenen Dienst 2 Frauen

3. Leitungsfunktionen

Die Leitung besteht aus einer Dienststellenleiterin und 3 Abteilungsleitungen (eine Frau und 2 Männer). Alle sind im höheren Dienst tätig. Die Frauenquote liegt gleichbleibend bei 50 %.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die BlnBDI bildet nicht selbst aus. Es gibt aber jeweils einen Platz für Auszubildende, Regierungsinspektoren/Regierungsinspektorinnen und Regierungsräte/Regierungsrätinnen (auf Probe) von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport. Außerdem gibt es noch zwei Plätze für die Ausbildung von Rechtsreferendaren/-innen des Kammergerichts. Alle Plätze sind regelmäßig besetzt.

Insgesamt nahmen 48 Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungen teil, davon 28 Frauen (58,3 %).

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Der Frauenförderplan wurde zum Juli 2018 neu erstellt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Befördg./Höhergruppg.[2]		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	45	24	53,3	9	3	33,3	8	4	50,0
darunter Teilzeit	*11*	*9*	*81,8*	-			*1*	*1*	*100,0*
Höherer Dienst	25	12	48,0	4	1	25,0	6	2	33,3
B 5, AT 5 und höher	1	1	100,0	-			-		
B 3, AT 3	1	-	-	-			-		
B 2; AT 2	2	1	50,0	-			-		
A 16; E 15 Ü; AT 1	*3*	*2*	*66,7*	-			*2*	*1*	*50,0*
A 15; E 15; AT	8	5	62,5	-			1	1	100,0
A 14; E 14	*10*	*3*	*30,0*	*2*	*1*	*50,0*	*3*	-	-
A 13; E 13 Ü, E 13	-	-	-	2	-	-	-	-	-
darunter Teilzeit	*7*	*5*	*71,4*	-	-	-	*1*	*1*	*100,0*

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung1			Referatsleitung1		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	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 3, AT 3	1	-	-			
B 2; AT 2	2	1	50,0			
A 16; E 15 Ü; AT 1				3	2	66,7
A 15; E 15; AT				4	2	50,0

Berliner Beauftragter zur Aufarbeitung der SED-Diktatur

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beim Berliner Beauftragten zur Aufarbeitung der SED-Diktatur (BAB) waren am 30. Juni 2018 insgesamt neun Beschäftigte tätig, von denen fünf weiblich waren.

Im Berichtszeitraum arbeiteten drei Beschäftigte in Teilzeit. Alle drei sind im gehobenen Dienst tätig und weiblich.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurde die Funktion des Aufarbeitungsbeauftragten neu besetzt. Die Besetzung wird entsprechend des Gesetzes über den Beauftragten zur Aufarbeitung der SED-Diktatur im Land Berlin auf Vorschlag des Senats vom Abgeordnetenhaus durch Wahl und anschließende Ernennung vorgenommen.

Ein Beschäftigter wurde im Berichtszeitraum höhergruppiert.

3. Leitungsfunktionen

Die Behördenleitung nehmen zwei Männer war (Aufarbeitungsbeauftragter und Stellvertreter). Weitere Hierarchieebenen waren im Berichtszeitraum nicht vorhanden.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der BAB bildet nicht selbst aus.

Im Berichtszeitraum wurden ausschließlich von Frauen Fortbildungen beantragt. Von vier Frauen wurden 12 Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung beantragt und von der Dienststelle bewilligt. Für fünf Veranstaltungen wurde vom Veranstalter aufgrund der hohen Teilnehmerzahlen keine Zulassung erteilt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zum Stichtag 30.06.2018 gilt der Frauenförderplan vom Oktober 2011.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte[1]			Abteilungsleitung[1]		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	9	5	55,6	2	-	-
darunter Teilzeit	*3*	*3*	*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	-	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	4	3	75,0	-	-	-
darunter Teilzeit	*3*	*3*	100,0	-	-	-
Einf. / mittlerer Dienst	1	1	100,0	-	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-			-

Eine Stellenbesetzung und eine Höhergruppierung; keine Referatsleitungen

[1] Am 30.06.2018; [2] Berichtszeitraum: 01.07.2016 bis 30.06.2018

Der Polizeipräsident in Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren bei der Polizei Berlin (ohne Beschäftigte in der Ausbildung) 22.474 Dienstkräfte im Polizeivollzug und der Verwaltung beschäftigt. Die Anzahl der Frauen betrug 6.393 (28,45 %) und die der Männer 16.081 (71,55 %). Insgesamt ist der Frauenanteil gegenüber den Ausführungen zum Dreizehnten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (13. LGG-Bericht) geringfügig gestiegen (Stand 30.06.2016: 6.017 Frauen entspricht einem Anteil von 27,86 %).

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur in den Laufbahnfachrichtungen stellt in der Schutzpolizei einen Frauenanteil von 22,4 % (3.135 Frauen) und in der Kriminalpolizei 38,9 % (1.217 Frauen) dar. Somit ist in beiden Fachrichtungen der Frauenanteil gestiegen.

Im Gegensatz dazu ist in der Verwaltung (Beamtinnen und Tarifbeschäftigte) der Frauenanteil auf 38,2 % (2.041 Frauen) gesunken.

Der Anteil der Dienstkräfte in Teilzeit mit Leitungsfunktion im gehobenen (1.833) und höheren Dienst (294) ist gestiegen und liegt bei 5,5 % (117 Beschäftigte). Dabei beträgt der Anteil der Frauen mit Leitungsfunktionen in Teilzeit 67,52 % (79 Beschäftigte).

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Insgesamt wurden in den letzten zwei Jahren 3.934 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert. Unter ihnen befanden sich 1.091 Frauen (27,7 %), davon 13 Frauen im höheren und 912 im gehobenen Dienst. Im Vergleich zu den Angaben zum 13. LGG-Bericht (28,8 %) ist damit der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen um 1,1 % gefallen.

3. Leitungsfunktionen

Von den 2.127 Beschäftigten in **Leitungsfunktionen** nehmen Stand 30.06.2018 insgesamt 481 (22,6 %) Frauen Führungsaufgaben wahr. Somit ist im Vergleich zum vorangegangenen Bericht der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion in der Polizei Berlin von 20,26 % auf 22,6 % gestiegen.

Die Entwicklung des prozentualen Frauenanteils in den einzelnen Laufbahnen der Polizei Berlin stellt sich in den letzten zwei Jahren wie folgt dar:

			davon höherer Dienst		davon gehobener Dienst	
Berufsfachrichtung	**Bestand: 30.06.2016**	**Bestand: 30.06.2018**	**Bestand: 30.06.2016**	**Bestand: 30.06.2018**	**Bestand: 30.06.2016**	**Bestand: 30.06.2018**
Schutzpolizei	21,6	22,4	13,5	15,2	19,5	21,7
Kriminalpolizei[1)]	37,5	38,9	19,8	23,8	38,0	39,4
Verwaltung [2)]	39,1	38,2	39,7	46,5	62,5	61,0

1) Zusammenfassung Kriminalpolizei und Gewerbeaußendienst
2) Zusammenfassung nichttechn, techn VerwD und Tarifbeschäftigte allg.

Am Erhebungsstichtag betrug die **Teilzeitbeschäftigung** insgesamt für alle Laufbahnen 7,39 % (1.661 Beschäftigte) und ist im Vergleich zum vorausgegangenen Bericht 2016 geringfügig gestiegen. Von den 1.661 Beschäftigten in Teilzeit sind 83,3 % (1.383 Frauen) weiblich.
Detailliert betrachtet, waren im höheren Dienst zum Stichtag lediglich 21 Frauen und 12 Männer (insgesamt 8,09 %) teilzeitbeschäftigt.
Ähnlich hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst. Dort arbeiten insgesamt 8,26 % (1.025 Frauen und 223 Männer) in Teilzeit.
Im Gegensatz dazu liegt die Teilzeitbeschäftigung im mittleren Dienst weit darunter.
Hier beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung lediglich 5,47 % (337 Frauen und 43 Männer).

Nachfolgend werden kurz die Leitungsfunktionen in den einzelnen Laufbahnfachrichtungen erläutert. In der Schutzpolizei liegt der Frauenanteil im höheren Dienst bei 15,3 % (22 Frauen) und im gehobenen Dienst bei 14,1 % (145 Frauen) und ist somit im Vergleich zu 2016 gestiegen.

Weitaus höher, ebenfalls auch im Vergleich zu 2016, ist der Frauenanteil mit Leitungsfunktionen in der Kriminalpolizei gestiegen. So bekleiden im höheren Dienst 21 Frauen (22,8 %) und im gehobenen Dienst 172 Frauen (26,9 %) eine Leitungsfunktion.

Vergleichbar zu diesen Zahlen liegt der Frauenanteil in der Verwaltung der Polizei Berlin erwartungsgemäß prozentual höher. Im höheren Dienst haben 23

Frauen (29 %) und im gehobenen Dienst 98 Frauen (59,8 %) Leitungs- und Führungsaufgaben inne. Auch hier ist ein Anstieg von 2016 zu 2018 zu verzeichnen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Zum Erhebungsstichtag befanden sich 3.117 Anwärterinnen und Anwärter in der **Ausbildung** zum Polizeivollzugsdienst. Der Anteil der weiblichen Dienstkräfte entspricht 22,46 % (700 Frauen).

Die Zahl der Anwärterinnen verteilt sich wie folgt:

Berufsfachrichtung	insgesamt	davon Frauen	in %
Schutzpolizei mittlerer Dienst	1.357	224	16,5
Schutzpolizei gehobener Dienst	1.212	293	24,2
Kriminalpolizei gehobener Dienst	548	183	33,4

28,5 % der weiblichen Beschäftigten - zusammengefasst für alle Laufbahnen - nahmen im Berichtszeitraum an Maßnahmen der **Fort- und Weiterbildung** teil. Im Vergleich zum 13. LGG-Bericht (31,5 %) ist der Anteil etwas gesunken.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Das Thema **Frauenförderung** unterliegt dem Grundgedanken des Erreichens von Gleichstellung.

Hauptziel der Polizei Berlin ist und bleibt die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen in den jeweiligen Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen sowie die Förderung eines wertschätzenden diskriminierungsfreien Umgangs.

Bei der Polizei Berlin werden im Rahmen der Berufswerbung und Öffentlichkeitsarbeit Maßnahmen in dem Bemühen ergriffen, mehr Frauen für den Polizeiberuf zu interessieren und für eine Einstellung in die Vollzugslaufbahnen zu gewinnen. Auch wenn sich die Werbemaßnahmen grundsätzlich an alle Interessierten richten, gilt ein besonderes Engagement auch weiterhin der Motivation und Mobilisierung weiblicher Nachwuchskräfte. Dies wird auch künftig weiter konsequent verfolgt werden.

Frauenförderung ist für die Polizei Berlin nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern auch ein Anspruch.

Daran orientiert führt die Polizei Berlin zielgerichtet Maßnahmen durch. Die im Berichtszeitraum herausragenden Maßnahmen werden nachfolgend kurz erläutert.

Das Thema „Stärkung der Führungskompetenz von Frauen“ zur Qualifizierung von weiblichen Führungskräften und Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wurde als behördenweites Leitthema weiterhin in die Zielvereinbarungen mit eingebracht und fortgesetzt.

Über den gesamten Berichtszeitraum wurde die Arbeitsgruppe (AG) „Neuschreibung Frauenförderplan“ fortgeführt. Die Teilnehmenden der AG gestalteten die Ziele und Inhalte dahingehend, dass ein neuer behördenweiter, moderner und kompakter Frauenförderplan (FFPl) erstellt werden kann, mit dem die Führungskräfte wirkungsorientierter arbeiten können.

In diesem Rahmen wurde durch das Diversity Management und die AG „Neuschreibung Frauenförderplan“ die erste Gleichstellungskonferenz der Polizei Berlin durchgeführt. Zur Gleichstellungskonferenz wurden Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte aus den unterschiedlichen Direktionen und Ämtern eingeladen. In Workshops wurden basisnahe Maßnahmenvorschläge entwickelt, um die Ziele des neuen Frauenförderplans umsetzen zu können. Die Veranstaltung wurde sehr positiv von den Kolleginnen und Kollegen angenommen und findet zukünftig einmal im Jahr statt. Sie dient der Evaluierung und Aktualisierung der bestehenden Maßnahmen des FFPl, dem Austausch untereinander und gegebenenfalls der Erarbeitung neuer Ziele und Maßnahmen anhand von aktuellen Schwerpunktthemen der Direktionen und Ämter.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum von einzelnen Dienststellen individuelle Ideen und Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt und auch umgesetzt. Dazu zählen regelmäßige Führungskräftetagungen für Frauen, Informationsveranstaltungen zu den Potentialanalyseverfahren (Vorbereitung für den höheren Dienst, Dauer 4 Jahre) und das Entwicklungsverfahren zu einer potentiellen Führungskraft (PFK; Vorbereitung für Führungsaufgaben, Dauer 3 Jahre). Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch themenbezogene Veranstaltungen der Frauennetzwerke sowie Workshops zum Frauenförderplan 2019.

Einen besonderen Stellenwert hatte die interne Öffentlichkeitsarbeit. Dadurch konnten viele Frauen in ihren unterschiedlichen Dienststellen erreicht und informiert werden. Dazu zählte zum Beispiel die Veröffentlichung eines Artikels in einer Dienststellenzeitung mit Unterstützung von weiblichen Führungskräften. Die in diesem Artikel dargestellten persönlichen Einblicke (Werdegang und Motivation) sollen andere Frauen ermutigen, den Schritt zu gezielten Veränderungen zu wagen.

Beginnend mit dem Jahr 2018 wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zielgerichtet betrachtet. Im Rahmen eines Auditierungsprozesses wurden über einen Zeitraum von ca. 6 Monaten verschiedene Dienststellen besucht und Mitarbeitende nach ihren Bedarfen befragt. Die Ergebnisse mündeten in eine Zielvereinbarung. Inhalt und Ziel dieses Prozesses ist es, vorhandene Maßnahmen (zum Beispiel Homeoffice, Telearbeit, alternierende Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle) zu optimieren, zu erweitern und zu individualisieren, um die Polizei Berlin für Mitarbeiterinnen und potentielle Bewerberinnen attraktiver werden zu lassen.

Neben diesen genannten Maßnahmen wurde zur Darstellung der Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine als Entscheidungshilfe entwickelte Informationsbroschüre für die Beschäftigten überarbeitet.

Abschließend sei erwähnt, dass die vorhandenen Eltern-Kind Büros weiterhin an unterschiedlichen Standorten allen Beschäftigten bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte [1]			Stellenbesetzung[2, 5]			Beförderung[2,3]		
	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %
Insgesamt	22 474	6 393	28,4	344	142	41,3	3 934	1 091	27,7
darunter Teilzeit	*1 661*	*1 383*	83,3	*16*	*15*	93,8	*192*	*167*	87,0
Höherer Dienst	408	115	28,2	20	12	60,0	60	13	21,7
B 2 und höher	12	2	16,7			-			-
A 16; AT; E 15 Ü	24	1	4,2			-	5		-
A 15; E 15	115	19	16,5			-	18		-
A 14; E 14	184	60	32,6	11	7	63,6	27	9	33,3
A 13; E 13 Ü, E 13	73	33	45,2	9	5	55,6	10	4	40,0
darunter Teilzeit	*33*	*21*	63,6	*4*	*4*	100,0			-
Gehobener Dienst	15 115	4 294	28,4	135	36	26,7	3 178	912	28,7
A 13 "S"	449	81	18,0			-	71	15	21,1
A 12; E 12	992	224	22,6	15	4	26,7	245	55	22,4
A 11; E 11	3 497	768	22,0	54	10	18,5	798	200	25,1
A 10; E 10	4 992	1 418	28,4	24	6	25,0	1 546	438	28,3
A 9; E 9; LG 9	5 185	1 803	34,8	42	16	38,1	518	204	39,4
darunter Teilzeit	*1 248*	*1 025*	82,1	*5*	*4*	80,0	*177*	*153*	86,4
Einf. / mitttlerer Dienst	6 951	1 984	28,5	189	94	49,7	696	166	23,9
A 9 "S"	75	30	40,0	14	14	100,0	17	8	47,1
A 8; E 8; LG 8	2 601	857	32,9	15	3	20,0	626	144	23,0
A 7; E 7; LG 7	1 263	230	18,2	17	2	11,8	27	6	22,2
A 6; E 6; LG 6	715	364	50,9	19	9	47,4	6	6	100,0
A 5-1; E 5-1; LG 5-1	2 297	503	21,9	124	66	53,2	20	2	10,0
darunter Teilzeit	*380*	*337*	88,7	*7*	*7*	100,0	*15*	*14*	93,3

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungsfunktionen insgesamt			Präsident/Vizepräs./in Amts-/ Direktionsleitung			Abteilungsleitung [7]			Referatsleitung [8]		
	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %
Höherer Dienst	294	66	22,4	9	1	11,1	27	3	11,1	153	31	20,3
Polizeipräsident/-in	1	1	100,0	1	1	100,0			-			-
Vizepräsident/ -in			-			-			-			-
B 2 und höher	8		-	8		-			-			-
A 16; AT; E 15 Ü	24	1	4,2			-	21	1	4,8	3		-
A 15; E 15	92	11	12,0			-	6	2	33,3	81	9	11,1
A 14; E 14	135	38	28,1			-			-	59	18	30,5
A 13; E 13 Ü, E 13	34	15	44,1			-			-	10	4	40,0
darunter Teilzeit	15	8	53,3			-	3	2	66,7	3	2	66,7
Gehobener Dienst	1 833	415	22,6			-			-			-

Ebene 1 und 2 — Ebene 3 — Ebene 4

Ebene 5 + gD

Laufbahngruppe/ Einstufung	Sonstige Leitung		
	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %
Höherer Dienst	106	31	29,2
B 2 und höher			-
A 16; AT; E 15 Ü			-
A 15; E 15	5		-
A 14; E 14	76	20	26,3
A 13; E 13 Ü, E 13	25	11	44,0
darunter Teilzeit	*9*	*4*	44,4
Gehobener Dienst	1 833	415	22,6
A 13 S	405	66	16,3
A 12; E 12	671	143	21,3
A 11; E 11	600	139	23,2
A 10; E 10	142	62	43,7
A 9; E 9	15	5	33,3
darunter Teilzeit	*102*	*71*	69,6

1 am 30.6.2018, ohne Beschäftigte in Ausbildung und ohne Beschäftigte durch Wahl- oder politisches Amt;
2 im Berichtszeitraum 01.07.2016 - 30.06.2018;
3 nicht tarifvertraglich, mit Stellenhebungen;
4 am 30.6.2018, 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, Abteilungsführer (Vollzug) und Stabsbereichsleitung (Höherer Dienst)

Berliner Feuerwehr

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 waren 4108 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 5,8 %. Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 44,2 % 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 (42,3 %) 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 50 %).

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 30.06.2018 waren 86 Beschäftigte in Teilzeit tätig, davon 48 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtteilzeitbeschäftigung von 55,8 %.

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 Aufgabenstellung 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 feuerwehrtechnischen 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 2016 in 2018 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 (und zum Stichtag 30.06.2018 noch) 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 ebenso wenig 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 kontinuierlich zu erhöhen, wird die Zielgruppe "Frau" verstärkt angesprochen (z.B. durch die Gestaltung von Werbeflyern, weibliche Repräsentanz der Berliner Feuerwehr auf Nachwuchswerbeveranstaltungen, gezielte Ansprache am "boys und girls day"). Im Bereich des Allgemeinen höheren Verwaltungsdienstes konnten weitere Erfolge erzielt werden: Eine Beamtin des gehobenen Dienstes wurden zum Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst ab 2017 zugelassen.

Berliner Feuerwehr

Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförderung/Höhergruppierung[2]		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Insgesamt	4 108	238	5,8	x	x	x	x	x	x
darunter Teilzeit	86	48	55,8	x	x	x	x	x	x
Nichttechn. Verwalt.dienst	394	174	44,2	34	21	61,8	16	11	68,8
Höherer Dienst	26	11	42,3	-	-	-	2	1	50,0
A 16; AT; E 15 Ü	2	1	50,0	1	1	100,0	0	0	-
A 15; E 15	6	1	16,7	-	-	-	0	0	-
A 14; E 14	13	6	46,2	-	-	-	2	1	50,0
A 13; E 13 Ü, E 13	5	3	60,0	.	-	-	0	0	-
darunter Teilzeit	3	3	100,0	-	-	-	1	0	-
Gehobener Dienst	170	84	49,4	12	8	66,7	13	10	76,9
A 13 S; E 13	5	3	60,0	2	2	100,0	3	2	66,7
A 12; E 12	18	9	50,0	2	2	100,0	2	1	50,0
A 11; E 11	47	21	44,7	5	1	20,0	3	3	100,0
A 10; E 10	28	18	64,3	2	2	100,0	5	4	80,0
A 9; E 9	72	33	45,8	1	1	100,0	0	0	-
darunter Teilzeit	33	29	87,9	4	4	100,0	3	3	100,0
Einfacher/mittlerer Dienst	198	79	39,9	22	13	59,1	1	0	-
darunter Teilzeit	16	13	81,3	4	3	75,0	0	0	-
Feuerwehrtechnischer Dienst	3 714	64	1,7	9	-	-	568	7	1,2
Höherer Dienst	35	1	2,9	-	-		10	-	-
A 16; AT; E 15 Ü	4	0	-	-	-	-	0	0	-
A 15; E 15	10	0	-	-	-	-	2	0	-
A 14; E 14	9	1	11,1	1	-	-	3	0	-
A 13; E 13 Ü, E 13	12	0	-	8	-	-	5	0	-
darunter Teilzeit	0	0	-	-	-	-	0	0	-
Gehobener Dienst	425	11	2,6	27	7	25,9	129	3	2,3
A 13 S; E 13	36	1	2,8	5	1	20,0	10	1	10,0
A 12; E 12	82	0	-	11	1	9,1	26	0	-
A 11; E 11	89	2	2,2	7	1	14,3	32	1	3,1
A 10; E 10	168	5	3,0	4	4	100,0	50	1	2,0
A 9; E 9	50	3	6,0	-	-	-	11	0	-
darunter Teilzeit	3	0	-	2	2	100,0	0	0	-
Einfacher / mittlerer Dienst	3254	52	1,6	43	5	11,6	429	4	0,9
darunter Teilzeit	31	3	9,7	2	1	50,0	3	0	-

Einstufung	Einrichtungs- /Abteilungsleitung [1]			übrige Leitung [1, 3]		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Höherer Dienst	7	2	28,6	54	8	14,8
B 5 Landesbranddirektor	1	-	-			
B 3 Leit. Branddirektor	1	-	-			
A 16; AT; E 15 Ü	1	1	100,0	5		-
A 15; E 15	4	1	25,0	12		-
A 14; E 14	2		-	20	7	35,0
A 13; E 13 Ü, E 13			-	17	1	5,9
darunter Teilzeit			-	3	3	100,0
Gehobener Dienst (A/E 12 - 9)	-	-	-	595	95	16,0
darunter Teilzeit			-	36	29	80,6
			-	122	36	29,5
			0	36	29	80,5556

[1] am 30.6.2018, ohne Beschäftigte in Ausbildung und ohne Beschäftigte durch Wahl- oder politisches Amt; [2] im Berichtszeitraum 01.07.2016 - 30.06.2018;

[3] Referats- und Gruppenleitung

Berliner Wasserbetriebe (BWB)

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

	30.06.2016	30.06.2018	Entw.
Mitarbeiter*in gesamt	4.381	**4.303**	**-78**
davon männlich	3.010	**2.948**	**-62**
davon weiblich	1.371	**1.355**	**-16**
Frauenquote	31,3%	**31,5%**	**0,2%**
Mitarbeiter*in Teilzeit	1.488	**1.591**	**103**
davon männlich	814	**876**	**62**
davon weiblich	674	**715**	**41**
Teilzeitquote	36,2%	**37,3%**	**1,1%**
davon Männer	28,8%	**30,0%**	**1,2%**
davon Frauen	52,8%	**53,2%**	**0,4%**

2. Arbeitszeitmodelle

Für die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen besteht die Möglichkeit die vertraglich festgelegte Arbeitszeit (39 Stunden/Woche) für eine befristete oder unbefristete Dauer zu reduzieren.

Eine Variante ist Vollzeit "light"/ Vollzeit flex, wobei monatlich auf Entgelt verzichtet wird, um dafür max. 10 freie Tage im Kalenderjahr zu erhalten. Auf dieses Arbeitszeitmodell haben alle Beschäftigungsgruppen einen Umsetzungsanspruch. Es wird sowohl von den männlichen Beschäftigten, als auch von Frauen in höheren Vergütungsgruppen und Funktionen in Anspruch genommen.

Neben der Teilzeit ermöglicht die Gleitzeit in einen Korridor von 40 Minus- bis 80 Plusstunden eine individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltung für viele Beschäftigte. Darüber hinaus ist Telearbeit möglich.

Mit der Einführung eines Wertkontenmodells am 01.01.2015 bietet sich den Beschäftigten die Möglichkeit, Teile des Entgelts anzusparen und dieses zu einem späteren 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.

3. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Von insgesamt 376 Neueinstellungen im Berichtszeitraum entfallen 113 Einstellungen auf Frauen (30,1 %). 74 Frauen, das entspricht einem Anteil von 31,5 %, sind davon in der Entgeltgruppe 9 bis 12 und weitere 14 Frauen (40,0 %) in einer Entgeltgruppe 13 und höher eingestellt worden. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen, die mindestens in der Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind, bei fast 70 %.
Im Berichtszeitraum wurden 121 Frauen höhergruppiert. Dies entspricht einem Anteil an allen Gruppierungen von rund 27 %. Die 451 Höhergruppierungen erfolgen unter anderem im Rahmen von tarifvertraglichen Zieleingruppierungen, Personalentwicklungsmaßnahmen etc.

4. Leitungsfunktionen

In einem zukunftsorientierten Unternehmen wie den Berliner Wasserbetrieben wirken Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigt am Unternehmenserfolg mit. Gleichstellung ist nicht nur gesellschaftspolitisches Ziel, sondern auch die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Der Vorstand der Berliner Wasserbetriebe betrachtet Frauenförderung als einen wesentlichen Bestandteil der Personalpolitik, um die Berliner Wasserbetriebe im Sinne von Gender Mainstreaming und Diversity weiterzuentwickeln.

Der aktuelle Frauenförderplan des Unternehmens beinhaltet konkrete Zielgrößen und Maßnahmen, die u.a. zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen soll.

Zum 30.06.2018 beträgt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene der BWB 43,5% und stieg damit um 1,8% zum 30.06.2016.

5. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

	30.06.2016	30.06.2018	Entw.
Auszubildende	210	**229**	**19**
davon männlich	155	**163**	**8**
davon weiblich	55	**66**	**11**
Frauenquote	26,2%	**28,8%**	**2,6%**
Ausbildungsberufe	18	**16**	**-2**

Mit der Umstrukturierung des Recruitings des Unternehmens und dem damit verbundenen Aufbau einer starken Arbeitgebermarke haben sich die Berliner Wasserbetriebe als attraktiver und innovativer Arbeitgeber neu am Markt positioniert und ihren Bekanntheitsgrad deutlich erhöht. Der Aufwand zahlt sich aus und durch die neue Ansprache ist es beispielsweise gelungen, dass die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für einen Ausbildungsberuf im technisch-gewerblichen Bereich um 88% innerhalb eines Jahres gestiegen ist. Besonders die Berufsausbildungen zur Fachinformatikerin und zur Industriemechanikerin wurden deutlich stärker von Frauen nachgefragt als noch im Vorjahr.

Weiterhin ist das Unternehmen für 2016 und 2017 erneut mit dem Qualitätssiegel „Exzellentes Bildungs- und Talentmanagement" des Deutschen Bildungspreises ausgezeichnet worden. Der Preis würdigt vor allem den Ausbau des bereits sehr guten Bildungs- und Talentmanagements hinsichtlich neuer Impulse und Maßnahmen zur Begegnung des demografischen Wandels.

Auch im Bereich der Ausbildung ist ein besonderer Meilenstein auf dem Weg in das digitale Ausbildungszeitalter und zum nachhaltigen Erhalt und zur Steigerung der Ausbildung der Berliner Wasserbetriebe geschaffen worden. So hat der Aufsichtsrat den Umbau des historischen Pumpwerks auf dem Gelände in der Fischerstraße zu einem Aus- und Weiterbildungszentrum für digitales Lernen beschlossen.

Das geplante Aus- und Weiterbildungszentrum für digitales Lernen soll die gesamte IT- und Elektrotechnik-Ausbildung, als auch Labore zur Schulung von Steuerungs- und Automatisierungstechnik beherbergen. Ferner bietet das Gebäude Raum für Austausch mit Hochschulen als auch für Verbundausbildungen mit neuen Kooperationspartnern. Neben der Ausbildung wird der Standort auch das Zentrum der Weiterbildung der Beschäftigten. In den neu eingerichteten Arbeitsplätzen und Gruppenräumen werden die technischen Gegebenheiten geschaffen, um Lehr- und Lernmethoden digital zu gestalten und generationenübergreifendes Lernen zu ermöglichen. Um aktiv die Transformation der Berufe im Kontext der Digitalisierung zu gestalten, entwickelt der Bereich der Ausbildung außerdem Lerninhalte für die interne Onlineplattform AQUA.Learn und beteiligte sich an dem Wettbewerb „Digital Youngsters“ von WorldSkills Germany e.V.

Maßnahmen zur Frauenförderung

Eine aktive Frauenförderung verbindet eine moderne Unternehmens- und Führungskultur, die auf Kommunikation, Dialog und Förderung sowie Führungsverantwortung setzt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des drohenden Mangels an Fachkräften dient eine aktive Frauenförderung außerdem der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und damit zur Potenzialerschließung.

Der aktuelle Frauenförderplan 2017 – 2023 geht auf diese Herausforderung ein, verankert das Thema als festen Bestandteil der Personalpolitik und dokumentiert Veränderungen. Der Plan beinhaltet allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung für das gesamte Unternehmen und betrachtet gezielt Bereiche mit einer qualitativen und quantitativen Unterrepräsentanz von Frauen. Durch individuelle Zielvereinbarungen mit den Organisationseinheiten soll der Frauenanteil vor allem in den technisch geprägten Bereichen in den nächsten Jahren schrittweise erhöht werden. Hierfür wird ein jährliches Reporting durchgeführt, welches Transparenz über die Zielerreichung und weitere erforderliche Schritte herstellt.

Maßnahmen, die die Umsetzung des Frauenförderplanes aktiv unterstützen:

Die Frauenförderung der Berliner Wasserbetriebe setzt früh bei der Gewinnung junger Frauen für eine Ausbildung an. Die aktuelle Arbeitgeberkampagne spricht dabei gezielt Frauen für eine Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich an und zeigt u.a. eine junge Frau neben dem Kanalreinigungsfahrzeug sowie eine Bauleiterin auf dem Dach eines Klärwerks. Umgesetzt wurde die Kampagne mit eigenen Testimonials. Die Botschaft der Kampagne ist: „Eine klare Entscheidung“.

Auch die neue Karriereseite „das Netz der Möglichkeiten“, führt zu einer attraktiven Ansprache von Bewerbern/Bewerberinnen, verschafft allen Interessenten eine schnelle Übersicht über die Karrieremöglichkeiten und bietet die Möglichkeit der schnellen und leichten Onlinebewerbung.

Eine hohe Präsenz auf diversen Rekrutierungsmessen fördert das Interesse von Frauen und steigert nachhaltig den Rekrutierungserfolg.

Die Teilnahme am jährlich stattfindenden Girls‘ Day ist fester Bestandteil der Nachwuchsgewinnung bei den Wasserbetrieben.

Seit 2013 beteiligt sich das Unternehmen außerdem an dem freiwilligen technischen Jahr für junge Frauen „EnterTechnik“. Auch in 2017 konnte über diese Intiative eine weitere Frau aus dem Projekt für ein duales Studium gewonnen werden. Zum Herbst 2018 werden voraussichtlich zwei weitere Frauen aus diesem Projekt bei den Berliner Wasserbetrieben beginnen.

VITAMINT ist ein Projekt, bei welchem die Berliner Wasserbetriebe gemeinsam mit Daimler und Siemens die Berufsorientierung von Schülerinnen fördern. Hier haben junge Frauen die Möglichkeit, gleich drei Berliner Ausbildungsunternehmen und deren technische Ausbildungsberufe und duale Studiengänge kennenzulernen.

Die Ausbildung der Berliner Wasserbetriebe arbeitet im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung eng mit Schulen zusammen. Hier unterstützt das Unternehmen Schulen bei verschiedenen Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung durch Beiträge, wie Vorträge, Erfahrungsberichte von Auszubildenden, Messeveranstaltungen oder Workshops.

Um speziell die Attraktivität technisch-gewerblicher Ausbildungsberufe weiter zu steigern, gibt es die Möglichkeit, dass Schülerinnen und Schüler von Auszubildenden der Berliner Wasserbetriebe, vor Ort einen Einblick in die technisch-gewerblichen Ausbildungsberufe erhalten.

Das Unternehmen bietet Werksführungen in Wasser- und Klärwerken für Schüler und Schülerinnen, inklusive Vorstellung der Ausbildungsberufe an. Hierbei wird immer auf das Thema Frauen in technischen Berufen und die verschiedenen Maßnahmen aufmerksam gemacht.

Mit dem Programm „Horizonte“ eröffnet das Unternehmen Geflüchteten durch eine Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich berufliche Perspektiven und leistet somit einen wertvollen Beitrag zur Integration. Jährlich machen die Berliner Wasserbetriebe sechs junge Berlinerinnen und Berliner mit schwierigen Bildungsbiografien durch eine Einstiegsqualifizierung fit für eine Ausbildung im Unternehmen. Vor dem Hintergrund, dass Berlin 2015 vor der großen Herausforderung hoher Zuwanderungszahlen stand, hat das Unternehmen das Programm 2016 für Geflüchtete geöffnet. Unterstützt wird es dabei von der

Bundesagentur für Arbeit, der Initiative Arrivo Berlin und der gemeinnützigen Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen (GFBM). Im Rahmen der Einstiegsqualifizierung konnte in 2018 erstmals eine weibliche Geflüchtete gewonnen werden. Sie wird am 01.09.2018 eine Ausbildung als Informatikerin beginnen.

Neben der gezielten Positionierung nach außen, ermöglichen die Berliner Wasserbetriebe selbstverständlich auch interne Fördermöglichkeiten für ihre Beschäftigten. So bietet das Unternehmen Beschäftigten mit Potenzial drei Karrierepfade (Führungs-, Projektleitungs- oder Fachexpertenlaufbahn) zur Entwicklung an. Im Zuge der Gleichstellungsverpflichtung achtet das Unternehmen hier auch besonders auf die Förderung junger Frauen.

Im Zuge einer aktiven Frauenförderung steht u.a. auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus der Berliner Wasserbetriebe. 2018 wurde das Unternehmen in diesem Zusammenhang erfolgreich rezertifiziert und erhielt erneut das Zertifikat im Rahmen des Audit berufundfamlie. Für die kommenden drei Jahre ist geplant weitere Maßnahmen umzusetzen, die zur Optimierung und Verstetigung der Angebote beitragen. Bestehende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche nicht nur Frauen ansprechen, sind beispielweise ein Eltern-Kind-Büro, die Möglichkeit zur Telearbeit sowie verschiedene attraktive Arbeitszeitangebote und verschiedene Wertkontenmodelle.

Um auch ein unternehmensübergreifendes Mentoring für die Beschäftigten zu ermöglichen, nehmen die Berliner Wasserbetriebe seit mehreren Jahren erfolgreich am Cross-Mentoringprogramm des KAV Berlin teil. Das Programm ermöglicht den Austausch von Nachwuchskräften (Mentee) und erfahrenen Führungs- und Fachkräften (Mentorinnen und Mentoren) aus verschiedenen Unternehmen. Dabei bilden jeweils eine erfahrene Führungskraft und eine Nachwuchskraft aus unterschiedlichen Mitgliedsunternehmen ein Tandem und besprechen ein Jahr lang in regelmäßigen Abständen gezielt Themen rund um die eigene Persönlichkeits- und Karriereentwicklung. Besonders für junge Frauen bietet das Programm oftmals eine gute Möglichkeit, um die eigene Karriere voranzubringen.

Die Berliner Wasserbetriebe bieten neben dem externen Mentoringprogramm auch ein internes Mentoring bei Neueinstellung im Rahmen eines umfangreichen Onboardingprozesses an. Führungskräfte, Fachexperten/Fachexpertinnen und Projektleiter/Projektleiterinnen erhalten bei Firmeneintritt eine/n erfahrene/n Mentor/Mentorin zur Seite gestellt, welche/r seinen/ihrem Beschäftigten begleitetet und unterstützt.

Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung werden in den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen Vereinbarungen zur Weiterentwicklung und damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Aufstiegsqualifizierungen für jeden Beschäftigten (z.B. Studium, Meister/Meisterin, Techniker/Technikerin etc.) getroffen. Hierfür wird ein jährliches Reporting durchgeführt, welches Transparenz über die Zielerreichung und weitere erforderliche Schritte herstellt.

Als spezifisches Seminar für Frauen bieten die Berliner Wasserbetriebe ein Seminar zur persönlichen Standortbestimmung an. Das Seminar spricht Frauen an, die sich gern weiterentwickeln möchten, und arbeitet mit den Teilnehmerinnen konkrete Karrierewünsche heraus und leitet Umsetzungsmöglichkeiten ab.

Einen Überblick über die Weiterbildung in den unterschiedlichen Kompetenzbereichen gibt die nachfolgende Übersicht:

	07/2016 – 06/2018	
Weiterbildungmaßnahmen	**Teilnahmen**	**davon Frauen**
Aufstiegsfortbildung	271	66
Pflichtseminare	2.658	200
Arbeitssicherheit	729	162
Fachliche Kompetenz	7.904	2.896
Fachliche Kompetenz (mit EDV)	2.225	932
Messen, Tagungen, Symposien	895	380
Weiterbildung für Führungskräfte	1.443	494
Methodische Kompetenz	597	329
Persönliche Kompetenz	478	261
Organisationsentwicklung	867	343
Sprachenkompetenz	135	75
Summe der Qualifizierungen	**18.202**	**6.138** **33,7%**

Berliner Wasserbetriebe

BWB Einstufung	Beschäftigte [1]			Stellenbesetzung [2]			Höhergruppierung [2]		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Insgesamt	**4 303**	**1 355**	**31,5**	**376**	**113**	**30,1**	**451**	**121**	**26,8**
darunter Teilzeit	*1 591*	*715*	44,9				*115*	*39*	33,9
AT; EG 15 - EG 13	**313**	**126**	**40,3**	**35**	**14**	**40,0**	**24**	**6**	**25,0**
Außertariflich	23	10	43,5	4	2	50,0	-	-	-
EG 15	19	5	26,3	2	1	50,0	4	1	25,0
EG 14	79	27	34,2	9	4	44,4	4	-	-
EG 13	192	84	43,8	20	7	35,0	16	5	31,3
darunter Teilzeit	*78*	*49*	62,8				*3*	*2*	66,7
EG 12 - EG 9	**2 044**	**799**	**39,1**	**235**	**74**	**31,5**	**265**	**84**	**31,7**
EG 12	594	270	45,5	61	20	32,8	54	22	40,7
EG 11	491	197	40,1	74	22	29,7	61	21	34,4
EG 10	409	137	33,5	48	14	29,2	68	20	29,4
EG 9	550	195	35,5	52	18	34,6	82	21	25,6
darunter Teilzeit	*821*	*439*	53,5				*78*	*28*	35,9
EG 8 - EG 1	**1 946**	**430**	**22,1**	**106**	**25**	**23,6**	**162**	**31**	**19,1**
EG 8	616	223	36,2	24	11	45,8	67	12	17,9
EG 7	412	76	18,4	27	7	25,9	47	11	23,4
EG 6	493	51	10,3	12	3	25,0	44	7	15,9
EG 5	319	39	12,2	39	3	7,7	4	1	25,0
EG 4	88	34	38,6	4	1	25,0	-		
EG 3	18	7	38,9	-			-		
EG 2	-			-			-		
EG 1	-			-			-		
darunter Teilzeit	*692*	*227*	32,8				*34*	*9*	26,5

BWB Einstufung	Leitungsfunktionen [1] Abteilungsleitung		
	insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %
AT; EG 15 - EG 13	**149**	**50**	**33,6**
Außertariflich	20	9	45,0
EG 15	14	3	21,4
EG 14	52	16	30,8
EG 13	63	22	34,9
darunter Teilzeit	*22*	*13*	59,1
EG 12 - EG 9	**204**	**54**	**26,5**
darunter Teilzeit	*65*	*27*	41,5
EG 8 - EG 1	**1**	**-**	**-**
darunter Teilzeit	-	-	-

[1] am 30.06.2018; [2] im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018

Vorstände am 30.6.2018		Neubesetzung 1.7.2016 - 30.6.2018	
Frau	Mann	Frau	Mann
1	2	-	-

Berliner Stadtreinigungsbetriebe

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

siehe Tabelle

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

siehe Tabelle

3. Leitungsfunktionen

siehe Tabelle

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 2018 waren 5.507 Beschäftigte in unserem Unternehmen tätig, davon 4.365 im gewerblichen Bereich und 1.142 im Angestelltenbereich. Mit 1.023 Frauen lag der Frauenanteil unternehmensweit bei ca. 18,6 %. Im Angestelltenbereich waren am Stichtag 590 Frauen (51,7 %) und im Arbeiterbereich 433 Frauen (9,9 %) beschäftigt. Damit wurde der Frauenanteil auf den genannten Ebenen konsequent gegenüber dem aktuellen Frauenförderplan (Stand April 2015) erhöht. Die durchgängige Ausweitung des Frauenanteils erfolgte über eine stärkere Fokussierung auf Frauen bei der Stellenbesetzung.

Ziel ist es den Frauenanteil insgesamt zu steigern, vor allem in unterrepräsentierten Bereichen.

Bis Ende 2017 konnte der Frauenanteil
(Stand April 2015)

- in Führungspositionen von aktuell ca. 36% auf mindestens 40% gesteigert werden.

Bei neu zu besetzenden Führungspositionen wurden 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 werden.

- an Einsatzleiterinnen in der Reinigung von aktuell ca. 7 % auf mindestens 10 % gesteigert werden.

Die Ziele des Frauenförderplans wurden erreicht, so dass eine Anpassung der Zielvorgaben im Rahmen einer Neuverhandlung des Frauenförderplans in 2018 erfolgt.

BSR Einstufung	Beschäftigte [1]			Stellenbesetzung [2]			Höhergruppierung [2]		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Insgesamt	5 507	1 023	18,6	477	111	23,3	333	100	30,0
darunter Teilzeit	*433*	*250*	57,7	*145*	*63*	43,4	*29*	*25*	86,2
Höherer Dienst	252	106	42,1	20	12	60,0	23	8	34,8
Außertariflich	24	9	37,5	4	3	75,0			-
E 15 Ü	14	7	50,0			-			-
E 15	59	24	40,7	4	2	50,0	5	3	60,0
E 14	100	38	38,0	6	3	50,0	8	1	12,5
E 13 Ü; E 13	55	28	50,9	6	4	66,7	10	4	40,0
darunter Teilzeit	*27*	*21*	77,8	*2*	*2*	100,0	*1*	*1*	100,0
Gehobener Dienst	922	467	50,7	56	34	60,7	140	70	50,0
E 12	160	55	34,4	9	2	22,2	34	8	23,5
E 11	147	58	39,5	7	4	57,1	17	7	41,2
E 10	80	48	60,0	1	1	100,0	12	8	66,7
E 9; L 9	535	306	57,2	39	27	69,2	77	47	61,0
EB 9			-			-			-
darunter Teilzeit	*137*	*120*	87,6	*8*	*6*	75,0	*19*	*17*	89,5
Einf./Mittlerer Dienst	4 333	450	10,4	401	65	16,2	170	22	12,9
E 8; L 8	206	13	6,3	13	5	38,5	6		-
E 7; L 7	179	12	6,7	35	3	8,6	12	3	25,0
E 6; L 6	706	15	2,1	3		-	3		-
E 5; L 5	730	25	3,4	43	1	2,3	103	9	8,7
E 4; L 4	55	43	78,2			-	10	8	80,0
E 3; L 3	2 375	327	13,8	281	54	19,2	36	2	5,6
E 2; L 2	82	15	18,3	26	2	7,7			-
darunter Teilzeit	*269*	*109*	40,5	*135*	*55*	40,7	*9*	*7*	77,8

BSR Einstufung	Leitungsfunktionen [1]								
	Geschäftseinheitenleitung			Abteilungsleitung			Sachgebiets- Gruppenleitung		
	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Höherer Dienst	13	6	46,2	54	21	38,9	59	20	33,9
Außertariflich	13	6	46,2	11	3	27,3			-
E 15 Ü			-	10	5	50,0	*1*	*1*	100,0
E 15			-	29	12	41,4	7	3	42,9
E 14			-	3		-	38	10	26,3
E 13 Ü; E 13			-	1	1	100,0	13	6	46,2
darunter Teilzeit			-	4	2	50,0	4	3	75,0
Gehobener Dienst			-			-	25	14	56,0
darunter Teilzeit			-			-	*4*	*4*	100,0

[1] am 30.6.2018; [2] im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018

Vorstände am 30.6.2018		Neubesetzung 1.7.2016 - 30.6.2018		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug Dritter	
				Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung			
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann	ja	nein
1		2										

Berliner Verkehrsbetriebe - AöR

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

20,1 % Frauen sind mit Stand 30.06.2018 bei der BVG AöR beschäftigt. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zum 30.06.2016 (19,9 %) um 0,2 % erhöht. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt insgesamt zum Stichtag 18,6 % (15,9 % mit Stand 30.6.2016). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist um 1,4 % gesunken von 33, 7% auf 32,3%.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

1.617 Beschäftigte wurden im Berichtszeitraum eingestellt, davon 377 Frauen (23,3 %). Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (33,5 %) ist das eine Reduzierung von 10,2 %. Der Schwerpunkt aller Neueinstellungen liegt in der Ausbildung Fahrdienst mit 429 Beschäftigten, davon 114 Frauen, in der Kategorie Fahrer mit 568 Beschäftigten, davon 47 Frauen und in der Kategorie Technik/Werkstätten mit 236 Beschäftigten, davon
38 Frauen.
Mit einem Anteil von 31,5 % (321 Frauen) wurden Frauen im Berichtszeitraum bei der Beförderung berücksichtigt.

3. Leitungsfunktionen

405 Beschäftigte (Stand 30.06.2018) sind mit einer Leitungsfunktion betraut. Der Frauenanteil beträgt 19,0 % (77 Frauen). Zum vorherigen Berichtszeitpunkt (30.06.2016) waren 428 Beschäftigte mit einer Leitungsfunktion betraut, davon 74 Frauen, was einer Frauenquote von 17,3 % entspricht.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

38,3 % Frauen absolvierten zum Stichtag (30.06.2018) eine kaufmännische Berufsausbildung. Die Quote sank zur vorherigen Berichterstattung um 3,7 %. Für die gewerbliche Ausbildung konnten zu wenig junge Frauen gewonnen werden, was sich in der geringen Frauenquote von 8,8 % niederschlägt.

Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag:

128 kaufmännisch; 251 gewerblich; 379 gesamt

5.927-mal wurden Beschäftigte im Berichtszeitraum BVG-intern fortgebildet. 1.985-mal waren davon Frauen beteiligt, was einem Anteil auf alle internen Fortbildungen von 33,5 % 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

Alle Maßnahmen zur Frauenförderung bei der BVG sind in dem Frauenförderplan der BVG zusammengefasst. Der Frauenförderplan ist erstmalig am
1. Dezember 2003 bei der BVG in Kraft getreten. Seit dem 1. August 2016 gilt der novellierte Frauenförderplan. Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit 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 31.07.2018 eine Gesamtfrauenvertreterin (auch eine Stellvertreterin) sowie neun Frauenvertreterinnen in den Dienststellen tätig.

Recruiting Aktivitäten
Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten wird der Arbeitgeberauftritt regelmäßig 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.

Auf Hochschulmessen und anderen Recruitingveranstaltungen werden die Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplans aktiv an Studierende und Berufseinsteigerinnen kommuniziert.

Die BVG stellt Plätze für Schul- und Hochschulpraktika, Trainees, Werkstudententätigkeiten und duale Studenten zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Berufsausbildung
Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Auszubildenden, vorrangig im gewerblich-technischen Bereich, wurde eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt.

Die Reservierungsquote nach dem LGG wird bei der Auswahl von Azubis im technischen und verkehrsspezifischen Bereich strikt angewendet, um eine paritätische Auszubildendengruppe zu erreichen.

Im Oktober 2017 wurde bei der BVG eine Infoveranstaltung über die technisch-gewerblichen Ausbildungsmöglichkeiten durchgeführt. An dieser Veranstaltung hatten 30 alleinreisende Frauen teilgenommen.

Wie in den vergangenen Jahren beteiligte sich die BVG an dem Girls'Day und lud 80 (2017) bzw. 85 (2018) Teilnehmerinnen ein, um sie ausführlich über die Ausbildungsmöglichkeiten und das bei der BVG AöR vorhandene Know-how zu informieren.

Für ehemalige Girls'Day-Teilnehmerinnen wurde eine sog. Sommerakademie mit dem Fokus technischer Ausbildungsberufe angeboten. Die Sommerakademie umfasste ein einwöchiges Praktikum während der Sommerferien 2017 mit 7 Teilnehmerinnen für die Berufsgruppen Gleisbauerin und Mechatronikerin. Im Juni und August 2018 sind zum Zeitpunkt des Stichtages weitere 3 Veranstaltungen für die Ausbildungsberufe KFZ-Mechatronikerin, IT-Systemelektronikerin, Industriemechanikerin, Elektronikerin für Betriebstechnik, Gleisbauerin sowie Mechatronikerin geplant bzw. für 7 Teilnehmerinnen bereits durchgeführt worden.

Im Oktober 2017 wurde erstmalig der BVG Mädels-Tag für junge, weibliche Angehörige von BVG Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen durchgeführt. Das Angebot nahmen 4 Teilnehmerinnen an. Im November 2018 ist der nächste BVG Mädels-Tag geplant (Stand: Stichtag 30.06.2018).

Weiterbildung und Qualifizierung von Frauen
Zur Kompetenzerweiterung und zur weiteren Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten wurde der Informationstag zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereplanung im April 2017 durchgeführt. An dem Tag wurden Frauen mit Aufgaben aus den Technik- und IT- Bereichen eingeladen. Insgesamt nahmen 31 Frauen mit Technik- bzw. IT-Aufgaben an den Workshops und Beratungsangeboten teil.

Im Dezember 2017 fand die erste Gleichstellungskonferenz bei der BVG statt. An der Gleichstellungskonferenz nahmen 197 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verschiedener Entgelt- und Berufsgruppen teil. An der eintägigen Veranstaltung wurden die frauenpolitischen Themen aus der Arbeitswelt behandelt und weitere Maßnahmen diskutiert.

Die BVG agiert weiterhin als 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.

Darüber hinaus begleitet die BVG jährlich 4 Frauen, die sich im Programm MINTLOOK bei der Technischen Hochschule Brandenburg im Probestudium befinden.

Im September 2017 hat die BVG die Kooperation mit dem Verein ENTER-Technik gestartet und ermöglicht seitdem jungen Frauen, ein Praktikum im technischen Umfeld zu absolvieren. Bisher wurden 4 Frauen begleitet.

Seit dem 01. Juli 2018 begleitet die BVG eine weibliche Stiftungsprofessur an der HTW Berlin mit dem Schwerpunkt Bereich IT „Big Data".

Seit Mai 2018 führt die BVG neue Seminare für weibliche Beschäftigte mit den Themen „Souveränitätstraining" und „Unternehmerisches Denken" durch.

Frauen in Führungspositionen
Zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurden ebenso zahlreiche Maßnahmen initiiert. Bei der Durchführung von Maßnahmen wurde immer auf eine paritätische Besetzung geachtet. So beispielweise wurden 50 % der Plätze im Cross-Mentoring und beim VDV Stiftung Führungsnachwuchs an Frauen vergeben.

2017 wurde die neue Maßnahme Job Shadowing ins Leben gerufen. 7 Potentialträgerinnen aus dem Junior Management Programm haben erstmalig einen Tag lang eine weibliche Führungskraft bei ihrer täglichen Arbeit begleitet und beobachtet, um den Führungsalltag aus der weiblichen Perspektive möglichst nah zu erleben.

Zur Stärkung von Frauen in ihren neuen Aufgaben und in ihren neuen beruflichen Rollen wird regelmäßig Mentoring durchgeführt.

An Trainingsmaßnahmen zu den Themen „Durchsetzungsstark statt immer nur nett", „Selbstvermarktung und Networking" sowie „Meine Marke Ich: stark-individuell-autentisch" nahmen 30 weibliche Potentialträgerinnen teil.

Qualifizierung von Führungskräften
Führungskräfte spielen bei Frauenförderung eine Schlüsselrolle und werden gezielt vorbereitet. Insgesamt nahmen 161 Führungskräfte an Pflichtseminaren wie „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis" und „Kompaktseminar PersVG, LGG, SGB IX" teil.

BVG Einstufung	Beschäftigte [1]			Stellenbesetzung [2]			Höhergruppierung [2]		
	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %
Insgesamt	11 866	2 383	20,1	1 617	377	23,3	1 020	321	31,5
darunter Teilzeit	*2 212*	*715*	32,3	*56*	*24*	42,9	*79*	*47*	59,5
Höherer Dienst	224	70	31,3	43	14	32,6	33	7	21,2
Außertariflich	78	18	23,1	17	2	11,8	6	-	-
E 15 Ü			-			-			-
E 15	14	4	28,6	8	1	12,5	2	-	-
E 14	42	17	40,5	7	5	71,4	10	3	30,0
E 13 Ü; E 13	90	31	34,4	11	6	54,5	15	4	26,7
darunter Teilzeit	*20*	*13*	65,0	-	-	-	*4*	*3*	75,0
Gehobener Dienst	1 827	606	33,2	161	68	42,2	263	96	36,5
E 12	235	82	34,9	27	12	44,4	62	22	35,5
E 11	572	182	31,8	64	20	31,3	79	25	31,6
E 10	631	218	34,5	53	25	47,2	68	20	29,4
E 9; L 9	389	124	31,9	17	11	64,7	54	29	53,7
EB 9			-			-			-
darunter Teilzeit	*245*	*168*	68,6	*7*	*6*	85,7	*29*	*20*	69,0
Einf./Mittlerer Dienst	9 778	1 698	17,4	1 312	252	19,2	724	218	30,1
E 8; L 8	452	77	17,0	16	9	56,3	98	27	27,6
E 7; L 7	1 823	277	15,2	171	35	20,5	88	26	29,5
E 6; L 6	667	121	18,1	15	3	20,0	93	31	33,3
E 5; L 5	5 211	833	16,0	585	61	10,4	402	127	31,6
E 4; L 4	526	122	23,2	434	116	26,7	25	4	16,0
E 3; L 3	614	179	29,2	87	28	32,2	9	1	11,1
E 2; L 2	364	57	15,7	4	-	-	9	2,0	22,2
E 1; L 1	121	32	26,4						
darunter Teilzeit	*1 947*	*534*	27,4	*49*	*18*	36,7	*46*	*24*	52,2
Förderprogramm LGG	18	5	27,8	6	2	33,3			-
Hochschulprakt.	10	4	40,0	85	41	48,2			-
Besch. n.§16 SGBII			-			-			-
Mitarbeiter/in EQ-Maßnahmen	9	-	-	10	-	-			-

BVG Einstufung	Leitungsfunktionen [1]								
	Geschäftseinheitenleitung			Abteilungsleitung			Sachgebiets- Gruppenleitung		
	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %	insge-samt	Frauen absolut	Frauen in %
Höherer Dienst	14	3	21,4	61	15	24,6	45	10	22,2
Außertariflich	14	3	21,4	57	13	22,8	1		-
E 15 Ü			-			-			-
E 15			-	3	1	33,3	2		-
E 14			-			-	5	2	40,0
E 13 Ü; E 13			-	1	1	100,0	37	8	21,6
darunter Teilzeit	-	-	-	3	2	66,7	*2*	*2*	100,0
Gehobener Dienst			-			-	192	28	14,6
darunter Teilzeit			-			-	*23*	*3*	13,0
Einf./Mittlerer Dienst							93	21	22,6
darunter Teilzeit							19	4	21,1

_____

[1] am 30.06.2018; [2] im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018

Vorstände am 30.6.2018		Neubesetzung 1.7.2016 - 30.6.2018		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug Dritter	
				Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung			
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann	ja	nein
1	2	-	-									

Investitionsbank Berlin

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Investitionsbank Berlin 590 Beschäftigte tätig, davon 350 weiblich. Der Anteil der Frauen liegt damit bei 59,% und hat sich im Vergleich zum Vorbericht nicht verändert.

Zum höheren Vergütungsbereich zählen insgesamt 248 der 590 Beschäftigten. Dies entspricht - wie schon im Vorbericht - einem Anteil von 42 %. Von den 248 Beschäftigten im höheren Vergü-tungsbereich sind 115 Frauen. Ihr Anteil in Höhe von 46,4 % ist gegenüber dem Vorbericht unverändert. Im außertariflichen Bereich ist der Frauenanteil um 0,7-Prozentpunkte gestiegen, per 30.06.2018 sind drei Frauen mehr als noch vor 2 Jahren außertariflich eingestuft.

Im gehobenen Vergütungsbereich ist die Anzahl der Beschäftigten der IBB im Vergleich zum Vorbericht um 8 Beschäftigte auf 275 Beschäftigte gestiegen. Die Anzahl der Frauen ist im Vergleich zum Vorbericht um 5 Frauen auf 198 gestiegen, so dass der Frauenanteil prozentual nahezu konstant geblieben ist (72 %).

Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2018 sind 191 der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote liegt bei 32,4 % und ist gegenüber dem Vorbericht um 0,9 Prozentpunkte gestiegen.

45,4 % aller Frauen und 13,3 % aller Männer sind teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich zum Vorbericht sind der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Frauen um 0,8 Prozentpunkte und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen Männern um 0,8 Prozentpunkte gestiegen.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Stellenbesetzungen

Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum deutlich weniger Stellen ausgeschrieben und besetzt, dies wirkt sich auch auf den Frauenanteil bei den Besetzungen aus. Dieser ist zurückgegangen auf 56,8 % von 68,7 %. Die ausdrücklichen Hinweise bei Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind, eine Teilzeittätigkeit möglich ist sowie eine gezielte Ansprache von Frauen zeigen weiterhin Erfolge.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im höheren Vergütungsbereich insgesamt 18 Stellen besetzt, davon neun mit Frauen. Das entspricht 50 %.

Im gehobenen Vergütungsbereich wurden von 17 zu besetzenden Stellen 11 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 64,7 %.

Höhergruppierungen

Im höheren Vergütungsbereich wurden 68 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil entspricht mit 31 Höhergruppierungen einem Anteil von 45,6 %. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorbericht um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden im Bereich der gehobenen Vergütung 75 Höhergruppierungen vorgenommen. Hier lag der Frauenanteil mit 49 Frauen bei 65,3 %. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorbericht unverändert.

3. Leitungsfunktionen

Gesamtbetrachtung

Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Investitionsbank Berlin 49 Führungskräfte beschäftigt; darunter 18 Frauen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt damit bei 36,7 % und ist im Vergleich zum Vorbericht um 1,9 Prozentpunkte gesunken.

Unternehmensbereichsleitung

Die Unternehmensbereichsleitungen sind unverändert mit zwei Männern besetzt.

Bereichs- und Stabsleitungen

In der ersten Führungsebene sind per 30.06.2018 von insgesamt 16 Positionen vier mit einer Frau besetzt. Das entspricht einem Anteil von 25,0 % im Vergleich zum Vorbericht ist der Frauenanteil um 2,8 %-Punkte gesunken.

Abteilungsleitungen

Zum Stichtag 30.06.2018 sind von insgesamt 31 Abteilungsleitungspositionen 14 mit einer Frau besetzt. Das entspricht weiterhin einem Frauenanteil von 48,5 %.

Zum Stichtag 30.06.2018 sind eine Bereichsleitung und fünf Abteilungsleitungen, davon vier 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 einer Abteilung erfolgreich umgesetzt.

4. Ausbildung, Weiterbildung

Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Investitionsbank Berlin sieben Auszubildende in der Ausbildung

"Bankkaufrau / Bankkaufmann", darunter drei Frauen, beschäftigt. Darüber hinaus hat die IBB im August 2017 erstmals einen Auszubildenden im Berufsbild "Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Anwendungsentwicklung" eingestellt.

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht – Dualer Studiengang - sind am 30.06.2018 insgesamt 22 Dual-Studierende immatrikuliert, die einen Ausbildungsvertrag mit der Investitionsbank Berlin haben; der Anteil der zehn Frauen entspricht 45,5 %.

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.

Im abgelaufenen Berichtszeitraum wurden 10 Dual-Studierende (sechs Frauen und vier Männer) und vier Auszubildende (eine Frau und drei Männer) in ein befristetes Arbeitsverhältnis sowie zwei Dual-Studierende und zwei Auszubildende (alle vier Frauen) wegen herausragender Leistungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der Frauenanteil bei den befristeten und unbefristeten Übernahmen liegt bei 61,1 %.

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 Anpassungsqualifizierung am Arbeitsplatz wurden im Berichtszeitraum spezifische Programme für die Kompetenzentwicklung ausgewählter Zielgruppen oder zu ausgewählten Themenbereichen implementiert. Hierzu zählen das Programm zur Begleitung neuer Führungskräfte, das Mentoringprogramm, Durchsetzungstraining für Frauen, das Stipendium-Programm für Lebenslanges Lernen (L3) sowie Workshops zum Thema Resilienz und Gesundes Führen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Folgende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden im Berichtszeitraum weiterhin angeboten bzw. in Anspruch genommen:

a) dritter Durchlauf des Mentoringprogramms gestartet

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
- Bei Führungskräften Verankerung der Frauenförderung im Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräch
- Inanspruchnahme von Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Frauenspezifische Inhouse-Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Etablierung der betrieblichen Pflege-Lotsin zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege
- Start der Pilotphase für ein Arbeiten im Home-Office im Sommer 2016 und Verstetigung des mobilen Arbeitens im Jahr 2017

Der 3. Frauenförderplan unter dem Motto „Gleichstellung gestalten“ für die Jahre 2018 – 2023 wurde gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Stab Personal, der ersten und zweiten Führungsebene sowie der Mentees, der Frauenvertreterin und dem Personalrat neu erarbeitet.

Wir haben uns im Frauenförderplan 2018 – 2023 drei übergeordnete Ziele gesetzt, die unmittelbar miteinander verbunden sind und aufeinander wirken:

- *Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen:* Hier haben wir uns konkrete Ziele in Bezug auf unsere aktuellen Unterrepräsentanzen gegeben.
- *Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:* Für die berufliche Weiterentwicklung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine wichtige Voraussetzung. Neben der Kinderbetreuung rückt hierbei auch das Thema Pflege immer stärker in den Fokus der Vereinbarkeitsheraus-

forderungen. Im traditionellen Rollenverständnis sind hiervon eher Frauen betroffen. Wir möchten unsere Angebote zu den Themen Familie und Pflege optimieren und auch Männer zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten motivieren.

- *Kulturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung:* Die kulturelle Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Hierbei geht es nicht nur um die Erfüllung einer Quote. Vielmehr arbeiten wir an einem Selbstverständnis für die Akzeptanz, Toleranz und Unterstützung verschiedener Lebensmodelle und das Aufbrechen noch immer vorhandener tradierter Rollenmodelle. Mit verbindlichen Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten wollen wir unsere Führungskräfte unterstützen, gute Botschafter/Botschafterinnen für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung zu sein.

Zur Erreichung unserer Ziele haben wir im Frauenförderplan schwerpunktmäßig verschiedene Themenfelder und Maßnahmen vereinbart.

IBB	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförderung/Höhergrupp.[2]		
Einstufung	insge-	Frauen		insge-	Frauen		insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %	samt	absolut	in %
Insgesamt	590	350	59,3	37	21	56,8	177	99	55,9
Höhere Vergütung*	248	115	46,4	18	9	50,0	68	31	45,6
Außertariflich	164	62	37,8	18	9	50,0	68	31	45,6
TG 9 (c)	9	4	44,4			-			-
TG 9 (b)	27	13	48,1			-			-
TG 9 (a)	48	36	75,0			-			-
darunter Teilzeit	*59*	*45*	*76,3*			-	*11*	*8*	*72,7*
Gehobene Vergütung**	275	198	72,0	17	11	64,7	75	49	65,3
TG 9	162	114	70,4	8	6	75,0	20	13	65,0
TG 8	60	40	66,7	9	5	55,6	27	18	66,7
TG 7	53	44	83,0			-	28	18	64,3
darunter Teilzeit	*107*	*96*	*89,7*	*3*	*2*	*66,7*	*19*	*15*	*78,9*
Einf/mittl Vergütung ***			-			-			-
TG 6 - TG 1	67	37	55,2	2	1	50,0	34	19	55,9
darunter Teilzeit	*25*	*18*	*72,0*			-	*7*	*3*	*42,9*

IBB	Leitungsfunktionen [1]		
Funktion	insge-	Frauen	
	samt	absolut	in %
Höhere Vergütung*	49	18	36,7
Generalbevollmächtigte	2	-	-
Bereichs-/Stabsleitung	16	4	25,0
Abteilungsleitung	31	14	45,2
darunter Teilzeit	*6*	*4*	*66,7*

Auszubildende			
Berufs-	insge-	Frauen	
jahr	samt	absolut	in %
1 - 2	24	11	45,8
3 - 4	6	2	33,3
5 - 6	0	0	-

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

[1] am 30.06.2018; [2] im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018

Vorstände		Neubesetzung		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug	
am 30.6.2018		1.7.2016 - 30.6.2018		Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung		Dritter	
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann	ja	nein
1	1	0	0									

IT- Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ)

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 – zum Zeitpunkt des Stichtages 30.06.2018 fortgeschrieben. Die Fortschreibung des FFP erhält die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nach erfolgter Finalisierung.

1. Beschäftigtenstruktur / Teilzeitbeschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl im ITDZ Berlin ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zum Stichtag 30.06.2018 um 74 und damit um 12,6 % gestiegen.

Hierbei ist der prozentuale Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl des ITDZ Berlin von 42,5 % auf 43,8 % um 1,31 % gewachsen. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist insgesamt von 33,0 % auf 29,4 % gefallen. Insbesondere in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 15 und E 15 gibt es einen Zuwachs um 6,5 %. Dagegen ist der Anteil im AT Bereich von 33,3% auf 14,3 % gesunken. In den Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen A 14 und E 14 ist ein Anstieg von 37,5 % auf 38 % zu vermerken. Einen Rückgang ist hingegen in der Laufbahn- und Entgeltgruppe A13 % / E 13 um 6,3 % zu verzeichnen.

Der prozentuale Frauenanteil im **gehobenen Dienst** liegt bei 35,2 %, mit einem Zuwachs von insgesamt 1,5 %. Während der Frauenanteil in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 12/E 12; A11 /E 11 und A 10 /E 10 um jeweils 4,4 %; 0,8 % und 9,2 % gestiegen ist zum Erhebungszeitraum 2016, ist dagegen in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe A 13 "S" und A 9 /E 9 ein Rückgang um jeweils 20,7 % und 1,4 % zu verzeichnen.

Der Frauenanteil im **einfachen/mittleren Dienst** liegt im ITDZ Berlin bei 80,4 % (gegenüber 81,1 % im letzten Berichtszeitraum) und ist damit um 0,7 % niedriger als im letzten Berichtszeitraum.

Analog zur sowohl bundes- als auch landesweiten Entwicklung sind auch im ITDZ Berlin noch Frauenförderungspotenziale vorhanden. Dennoch ist im ITDZ Berlin festzustellen, dass der Frauenanteil mit ansteigender Vergütung steigt (Weibliche Beschäftigte im ITDZ Berlin absolut: im einf./mittleren Dienst: 115 (gegenüber 103 im zurückliegenden Zeitraum) / im gehobenen Dienst: 135 (gegenüber 110 im zurückliegenden Zeitraum)/im höheren Dienst: 40 (gegenüber 32 im zurückliegenden Zeitraum).

Durch Neubesetzungen von freiwerdenden 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 2018 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 30.06.2018 waren 141 Mitarbeitende im ITDZ Berlin teilzeitbeschäftigt, gegenüber 122 im zurückliegenden Zeitraum (111 Frauen / 30 Männer). Die Teilzeitquote liegt bei 21,3 % der Beschäftigten gegenüber 20,75 % des letzten Berichtszeitraums und ist damit leicht um 0,55 % gestiegen. Die Frauenquote (Teilzeit) beträgt gegenüber der Frauengesamtquote 78,7 % gegenüber
37,6 % des letzten Berichtszeitraums.

Die dazu im Berichtszeitraum eingereichten Anträge wurden alle befürwortet und bewilligt. Ebenso wurde den Wünschen zur Änderung der Verteilung bei der wöchentlichen Arbeitszeit individuell entsprochen.

Im einfachen/mittleren Dienst sind insges. 69 Mitarbeitende, davon 61 Frauen, im gehobenen Dienst 58 Mitarbeitende, davon 41 Frauen und im höheren Dienst 11 Mitarbeitende, davon 9 Frauen teilzeitbeschäftigt.
Die Tendenz der Teilzeitbeschäftigung im ITDZ Berlin ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum marginal gesunken.

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 31,6 % im Berichtszeitraum 2016)
- im gehobenen Dienst: 25,4 (gegenüber 32,1 % im Berichtszeitraum 2016)
- im mittleren/einfachen Dienst: 33,3 % (gegenüber 33,3 % im Berichtszeitraum 2016).

Hierbei ist festzustellen, dass die Beförderungen/Höhergruppierungen der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem letzten Berichtszeitraum im höheren Dienst gleichgeblieben ist, während sie im gehobenen Dienst um 6,7 % gesunken und im mittleren/einfachen Dienst gleichgeblieben ist. Hier werden die durch Professionalisierung und Job Enrichment sowie 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 erfolgt 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 Personal Recruiting 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 1 von 7 Positionen mit einer Frau besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 14,3 % (gegenüber 28,6 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) , zugleich ist hier der Frauenanteil in der Laufbahn-/Entgeltgruppe A 15; E 15 & AT auf 14,3 % (gegenüber 50 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) gesunken.

Im Bereich der Referats- und sonstigen Leitungspositionen (Fachbereichsleitungen = Führungsebene 2) ist der Gesamt-Frauenanteil im höheren Dienst um 9,9 % gesunken, wobei es in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 15/E 15 & AT einen Anstieg um 12,8 % gab. In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A 14/E 14 und in A 13/E 13 ist der Frauenanteil wiederum jeweils um 40 % bzw. 10% gegenüber dem zurückliegenden Zeitraum gesunken. Der Frauenanteil in diesen Leitungsfunktionen beträgt im ITDZ Berlin im aktuellen Berichtszeitraum im **höheren Dienst** 32,4 % (gegenüber 42,3 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) und im **gehobenen Dienst** 25 % (gegenüber 33,3% im zurückliegenden Berichtszeitraum). In den übrigen Leitungsfunktionen, die in der ITDZ vorhanden sind, liegt der absolute Anteil bei 8 Mitarbeitenden. Davon sind 5 Frauen. Die Eingruppierung liegt im gehoben Dienst. 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. Aus- und Weiterbildung

Das ITDZ Berlin betreut als eigener Ausbildungsbetrieb für die Berufe "Fachinformatiker/in Systemintegration" und "IT Systemkaufleute" insgesamt 38 Auszubildende (gegenüber 38 im zurückliegenden Berichtszeitraum), davon 32 männliche und 6 weibliche Auszubildende), was einer Frauen-Auszubildendenquote von 15,8 (gegenüber 13,2 % im zurückliegenden Berichtszeitraum) entspricht.
Das ITDZ Berlin bildet aktuell Fachinformatiker/Fachinformatikerin für Systemintegration und bereits seit 2014 zusätzlich Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerinnen über das duale Studium aus. Im Jahr 2019 ist geplant einen zusätzlichen

Ausbildungsberuf anzubieten. Dabei handelt es sich um die Servicefachkraft für Dialogmarketing.

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/Dienstleisterin. 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. Auch in diesem Jahr hat die ITDZ seitens der IHK wieder das Siegel für „Exzellente Ausbildungsqualität" erhalten.

Die Führungskräfte und Gremienvertreter/Gremienvertreterinnen 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 Inhouse-Seminaren zur Weiterentwicklung fachlicher und außerfachlicher Kompetenzen seitens der Mitarbeitenden genutzt werden, was – über das anforderungsgerecht maßgeschneiderte Seminardesign 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 insbesondere der individuellen Personalentwicklung der weiblichen Mitarbeitenden Rechnung.
Im Rahmen der Inhouse-Seminarangebote wurden auch im aktuellen Berichtszeitraum mit der Reihe „Karrierestrategien für Frauen" spezielle Weiterbildung 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 Kundinnen und 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 insbesondere 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 2018/2019 neu erstellt wird (Stand: Stichtag 30.06.2018), 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 im ITDZ Unternehmensziele erreicht und Wertschöpfung realisiert.

Dies belegt den Erfolg der implementierten systematischen Entwicklungs- und Fördermaßnahmen, die in anforderungsgerechter nachhaltiger Mitarbeitendenqualifizierung ihren Niederschlag fanden bzw. kontinuierlich finden, um damit sowohl die Bindung als auch die Gewinnung neuer Mitarbeitender nachhaltig zu sichern.

ITDZ Einstufung	Beschäftigte[1]			Stellenbesetzung[2]			Beförd./Höhergrupp.[2]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Insgesamt	662	290	43,8	210	85	40,5	84	23	27,4
darunter Teilzeit	*141*	*111*	*78,7*	20	*15*	*75,0*	*14*	*7*	*50,0*
Höherer Dienst*	136	40	29,4	37	6	16,2	19	6	31,6
AT	7	1	14,3	4	-	-			
A 16; E 15 Ü	-			-			-		
A 15; E 15	27	8	29,6	10	4	40,0	6	1	16,7
A 14; E 14	50	19	38,0	8	1	12,5	5	2	40,0
A 13; E 13 Ü, E 13	52	13	25,0	16	3	*18,8*	8	3	*37,5*
darunter Teilzeit	11	*9*	*81,8*	*1*	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst**	*383*	*135*	35,2	*92*	*38*	*41,3*	*59*	*15*	*25,4*
A 13 "S"	9	2	22,2	1	-	-			-
A 12; E 12	*113*	*31*	27,4	*33*	*14*	*42,4*	*10*	*6*	*60,0*
A 11; E 11	*105*	*29*	27,6	*21*	*7*	*33,3*	*8*		-
A 10; E 10	*74*	*28*	37,8	*4*	*2*	*50,0*	*30*	*5*	*16,7*
A 9; E 9	*82*	*45*	54,9	*32*	*12*	*37,5*	*11*	*4*	*36,4*
darunter Teilzeit	*58*	*41*	70,7	*6*	*5*	*83,3*	*6*	*2*	*33,3*
Einf. / mittlerer Diens	143	115	80,4	81	30	37,0	6	2	33,3
darunter Teilzeit	*69*	*61*	*88,4*	*15*	*8*	*53,3*	-		

Einstufung	Leitungsfunktionen[1]								
	Einrichtungs- / Abteilungsleitun			Referatsleitung			Gruppenleitung[3]		
	insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen		insge-samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst*	7	1	14,3	37	12	32,4			
AT	7	1	14,3	-	-	-			
A 16; AT 1; E 15 Ü	-			-	-	-			
A 15; E 15	-			20	7	35,0			
A 14; E 14	-			10	1	10,0			
A 13; E 13 Ü, E 13	-			7	5	71,4			
darunter Teilzeit				*4*	*3*	*75,0*			
Gehobener Dienst**	-			4	1	25,0	8	5	62,5
darunter Teilzeit	-			*1*		-			
	-								
* LG 2 ab 2. Einstiegs	-								
	-								

1 am 30.06.2018; 2 im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018; 3 Gruppenleitung und sonstige Leitung

Vorstände am 30.6.2018		Neubesetzung 1.7.2016-30.6.2018		diesen Besetzungen vorausgegangene							Einbezug Dritter	
				Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung		Vorstellung			
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	Mann	Frau	Mann	ja	nein
1	/	keine	/	ja	ja	ja	/	/	/	/	x	/

Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB)

1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB) hat 209 Beschäftigte, hiervon 36 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 Jahren mit verschiedenen Angeboten am Girl'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.

Seit 2018 gibt es am ZIB die Möglichkeit der Heimarbeit, um z.B. Betreuungsengpässe abfedern zu können.

2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei jeder Ausschreibung erfolgte der Hinweis auf die Unterrepräsentanz der Frauen in den Natur-wissenschaften. Frauen wurden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

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. Im Berichtszeitraum gab es eine zeitlich befristete männliche Neubesetzung bei Leitungsfunktionen.

4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Das ZIB beschäftigte im Berichtszeitraum zwei männliche Auszubildende für den Beruf Bachelor of Science, Fachrichtung Informatik. Für das Ausbildungsjahr ab dem 01.10.2018 konnte der Vertrag mit einem weiteren 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.

Die seit dem Jahr 2015 zur Verfügung stehende KidsBox wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. So ist eine mobile Kinderbetreuung im Büro möglich.

Ein gezieltes Coaching erhielten Frauen, die Führungspositionen innehaben oder an diese herangeführt werden sollen.

Die Frauenvertreterin informiert die Mitarbeiterinnen regelmäßig über Aktivitäten.

ZIB Einstufung	Beschäftigte[1] insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Stellenbesetzung[2] insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %
Insgesamt	171	51	29,8	44	10	22,7
darunter Teilzeit	*28*	*15*	*53,6*	*7*	*3*	*42,9*
Höherer Dienst*	138	31	22,5	40	7	17,5
AT						
A 16; E 15 Ü	1	1	100,0			
A 15; E 15	2	-	-			
A 14; E 14	44	8	18,2	5	2	40,0
A 13; E 13 Ü, E 13	91	22	24,2	35	5	14,3
darunter Teilzeit	*19*	*7*	*36,8*	*7*	*3*	*42,9*
Gehobener Dienst**	29	16	55,2	3	2	66,7
A 13 "S"			-			
A 12; E 12	1	1	100,0	1	1	100,0
A 11; E 11	14	6	42,9			
A 10; E 10	3	-	-			
A 9; E 9	11	9	81,8	2	1	50,0
darunter Teilzeit	*7*	*6*	*85,7*			
Einf. / mittlerer Dienst***	4	4	100,0	1	1	100,0
darunter Teilzeit	*2*	*2*	*100,0*			
Stud. Hilfskräfte	36	10				

Einstufung	Leitungsfunktionen[1] Einrichtungs- / Abteilungsleitung insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %	Gruppenleitung[3] insgesamt	Frauen absolut	Frauen in %
Höherer Dienst*	9	2	22,2	19	3	15,8
AT			-			
A 16; AT 1; E 15 Ü	4	1	25,0			
A 15; E 15	2	-	-	2	-	-
A 14; E 14	3	1	33,3	15	1	6,7
A 13; E 13 Ü, E 13			-	2	2	100,0
darunter Teilzeit			-	3	-	-
Gehobener Dienst**			-	3	2	66,7
darunter Teilzeit			-	-		

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

1 am 30.06.2018; 2 im Berichtszeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018; 3 Referats- und Gruppenleitung

Vorstände am 30.6.2018		Neubesetzung 1.7.2016 - 30.6.2018		diesen Besetzungen vorausgegangene Öffentl. Bekanntmachung			Bewerbung	Einbezug Dritter	
Frau	Mann	Frau	Mann	A.-blatt	Presse	Übrige	Frau	ja	nein
1	3	0	1						

über TU Berlin zeitlich befristet eingesetzt

Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung[1]

Oranienstraße 106 • 10969 Berlin
Telefon 030/ 9028-2120
III A 4 / III A 4 Cü [1]

Anhang II

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

Vollzeitäquivalente für Beschäftigte der Hauptverwaltung
und der Bezirksverwaltungen

---

[1] E-Mail: elena.luckey@sengpg.berlin.de
gabriele.cueppers@sengpg.berlin.de

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamten 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	5,0	32,0	68,8	4,0	56,0	800,3	206,5	747,5	586,5	1 401,1	107,3	134,3
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	1,0	6,0	6,0	-	-	-	9,0	10,5	10,8	1,0	-	-
RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	1,0	5,0	2,0	-	-	-	4,0	6,0	7,0	1,0	-	-
RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	-	-	1,0	-	-	-	3,0	0,5	3,8	-	-	-
Sekretariat der KMK	-	1,0	3,0	-	-	-	2,0	4,0	-	-	-	-
05 - Inneres und Sport	1,0	6,0	20,0	-	-	-	33,8	123,9	121,3	71,6	-	-
SenInnDS - Inneres	1,0	4,0	7,0	-	-	-	6,0	17,0	17,8	36,6	-	-
SenInnDS - Sport	-	-	1,0	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-
PolPräs	-	1,0	9,0	-	-	-	22,8	93,9	91,5	23,0	-	-
Feuerwehr	-	1,0	1,0	-	-	-	5,0	11,0	10,0	12,0	-	-
LABO	-	-	2,0	-	-	-	-	2,0	1,0	-	-	-
06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	1,0	1,0	9,0	4,0	45,0	774,5	10,0	8,0	15,3	6,0	-	7,0
SenJustVA	1,0	1,0	9,0	-	-	7,0	2,0	4,0	5,3	1,0	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	4,0	15,9	-	-	-	-	-	1,0
Staatsanwaltschaft	-	-	-	1,0	6,0	150,1	-	1,0	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	6,0
Kammergericht	-	-	-	1,0	20,0	49,7	-	-	-	-	-	-
Landgericht	-	-	-	-	1,0	191,9	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	1,0	5,0	220,7	-	-	-	-	-	-
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	1,0	7,0	15,8	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	1,0	56,5	-	-	-	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	1,0	66,1	-	-	-	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	-	-	-	-	-	-	8,0	3,0	10,0	5,0	-	-
07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	-	3,0	1,0	-	-	-	4,0	11,0	13,6	7,8	-	-
SenUVK	-	3,0	1,0	-	-	-	3,0	10,0	11,6	6,8	-	-
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-
Verkehrslenkung Berlin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	2,0	-	-	-
Pflanzenschutzamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - Kultur und Europa	1,0	2,0	2,0	-	-	-	1,0	1,0	4,0	1,9	-	-
SenKultEuropa	1,0	2,0	-	-	-	-	-	1,0	2,0	-	-	-
Kultureinrichtungen	-	-	1,0	-	-	-	1,0	-	1,0	-	-	-
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	-	1,0	-	-	-	-	-	1,0	1,9	-	-
09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	-	2,0	2,0	-	-	-	3,0	6,0	3,0	2,8	-	-
SenGPG	-	2,0	1,0	-	-	-	3,0	4,0	3,0	2,8	-	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	1,0	-	-	-	-	2,0	-	-	-	-
Gemeinsames Krebsregister	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - Bildung, Jugend und Familie	-	3,0	3,0	-	-	-	107,9	507,0	337,1	1 268,3	107,3	127,3
SenBildJugFam	-	3,0	2,0	-	-	-	25,6	28,0	10,5	2,8	2,5	1,0
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	1,0	-	-	-	82,3	479,0	326,6	1 265,6	104,8	126,3
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 - Integration, Arbeit und Soziales	-	2,0	3,8	-	11,0	24,8	5,0	9,7	20,3	6,0	-	-
SenIAS	-	2,0	1,8	-	-	-	3,0	5,7	7,0	4,0	-	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	11,0	24,8	-	-	-	-	-	-
LAGetSi	-	-	-	-	-	-	-	1,0	5,9	1,0	-	-
LAGeSo	-	-	1,0	-	-	-	1,0	2,0	6,4	-	-	-
WASt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LAF	-	-	1,0	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	-	-
12 - Stadtentwicklung und Wohnen	-	2,0	8,0	-	-	-	8,0	9,7	9,5	5,0	-	-
SenStadtWohn	-	2,0	8,0	-	-	-	8,0	9,7	9,5	5,0	-	-
13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe	-	2,0	-	-	-	-	5,0	7,3	6,0	4,0	-	-
SenWiEnBe	-	2,0	-	-	-	-	5,0	7,3	6,0	4,0	-	-
15 - Finanzen	1,0	3,0	14,0	-	-	-	19,9	53,6	45,7	26,7	-	-
SenFin	1,0	3,0	12,0	-	-	-	6,9	14,0	10,7	3,0	-	-
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	13,0	36,6	34,0	22,7	-	-
LVwA	-	-	2,0	-	-	-	-	2,0	-	1,0	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	-	-	-

im Juni 2018 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							
851,8	793,0	1 677,2	3 323,6	4 091,7	3 649,9	350,4	1 397,8	3 400,9	2 399,5	224,4	323,3	168,7	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
2,0	1,8	8,9	2,0	1,0	2,0	-	-	1,0	1,0	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
2,0	1,0	6,9	1,0	-	2,0	-	-	1,0	1,0	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
-	0,8	2,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat der KMK
7,0	436,1	844,6	2 735,9	3 730,7	3 314,2	193,0	956,0	2 483,7	1 780,9	3,9	5,8	3,0	05 - Inneres und Sport
5,0	27,3	26,7	18,3	19,0	72,2	-	4,0	14,0	-	-	-	-	SenInnDS - Inneres
1,0	2,0	2,0	-	1,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
-	367,8	709,0	2 614,0	3 529,3	3 238,1	5,0	48,0	1 337,9	984,4	3,9	5,8	2,0	PolPräs
-	35,0	86,9	86,9	159,8	-	184,0	898,0	1 119,8	789,4	-	-	-	Feuerwehr
1,0	4,0	20,0	16,7	21,6	2,0	4,0	6,0	12,0	7,0	-	-	1,0	LABO
-	51,2	74,2	107,3	57,4	56,2	120,6	309,5	729,8	412,5	32,9	308,5	156,7	06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
-	6,0	10,5	20,0	6,7	7,0	-	2,0	4,0	2,0	1,0	6,0	-	SenJustVA
-	4,0	2,0	-	-	-	-	-	1,0	-	-	1,0	-	Generalstaatsanwaltschaft
-	0,9	-	3,8	1,7	9,8	-	2,0	12,0	10,8	3,0	32,0	7,0	Staatsanwaltschaft
-	9,0	15,9	-	-	-	-	-	1,0	4,0	2,0	5,0	3,0	Amtsanwaltschaft
-	3,8	2,0	6,0	5,0	2,6	-	3,0	7,0	4,0	2,0	15,0	8,0	Kammergericht
-	1,0	1,0	4,0	2,0	2,0	-	-	2,0	12,0	3,9	33,5	6,0	Landgericht
-	9,7	20,0	22,0	15,0	26,8	37,0	54,8	58,0	33,8	19,0	191,3	128,7	Amtsgerichte
-	-	-	1,0	-	-	1,0	-	-	3,0	1,0	2,0	1,0	Oberverwaltungsgericht BB
-	1,0	-	-	1,0	-	-	1,0	1,0	6,0	-	10,8	1,0	Verwaltungsgericht
-	1,0	1,0	2,0	-	1,0	-	1,0	-	-	-	12,0	2,0	Sozialgericht
-	14,8	21,8	48,6	26,0	7,0	82,6	245,8	643,8	337,0	1,0	-	-	Justizvollzugsanstalten
-	29,9	26,0	36,8	6,0	3,0	-	4,0	6,0	-	-	-	-	07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
-	20,0	19,2	14,4	4,0	-	-	2,0	-	-	-	-	-	SenUVK
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
-	2,0	3,0	4,7	2,0	1,0	-	1,0	6,0	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
-	7,9	3,8	17,7	-	2,0	-	1,0	-	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
-	2,0	2,0	6,0	2,0	1,0	-	1,0	-	-	-	-	-	08 - Kultur und Europa
-	2,0	2,0	3,0	1,0	-	-	1,0	-	-	-	-	-	SenKultEuropa
-	-	-	3,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
-	7,0	7,0	6,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
-	7,0	7,0	6,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	SenGPG
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
835,8	19,0	346,4	44,4	15,9	6,0	-	6,0	7,0	-	-	-	-	10 - Bildung, Jugend und Familie
-	16,0	27,8	31,4	8,9	6,0	-	2,0	7,0	-	-	-	-	SenBildJugFam
-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
835,8	1,0	317,6	13,0	7,0	-	-	4,0	-	-	-	-	-	Schulen
-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
6,0	18,8	29,9	41,7	19,5	4,0	2,0	7,0	7,0	6,8	2,0	1,0	1,0	11 - Integration, Arbeit und Soziales
3,0	9,0	11,3	9,5	5,0	-	-	-	-	1,0	-	-	-	SenIAS
-	-	3,0	-	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	5,8	1,0	-	1,0	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	4,0	9,8	13,2	3,5	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	LAGetSi
-	5,8	3,9	14,0	9,0	1,0	-	3,0	4,0	-	-	-	-	LAGeSo
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	WASt
3,0	-	2,0	5,0	1,0	1,0	-	1,0	2,0	-	1,0	1,0	-	LAF
-	14,0	10,3	9,0	4,0	-	-	-	1,0	1,0	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Wohnen
-	14,0	10,3	9,0	4,0	-	-	-	1,0	1,0	-	-	-	SenStadtWohn
-	8,8	9,8	10,0	9,5	1,0	-	3,0	2,9	4,0	-	-	-	13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe
-	8,8	9,8	10,0	9,5	1,0	-	3,0	2,9	4,0	-	-	-	SenWiEnBe
1,0	204,6	318,2	324,6	243,9	262,5	34,8	111,2	162,5	193,3	185,6	8,0	8,0	15 - Finanzen
-	46,4	42,9	14,8	13,9	6,6	-	3,0	2,0	2,0	2,0	-	-	SenFin
-	1,0	-	2,0	2,0	-	-	-	4,0	-	-	-	-	Landeshauptkasse
-	153,2	265,3	295,1	210,3	255,0	32,8	106,5	151,5	190,3	182,6	8,0	8,0	Finanzämter
1,0	4,0	9,6	10,7	14,7	-	1,0	1,8	4,0	1,0	-	-	-	LVwA
-	-	0,5	2,0	3,0	1,0	1,0	-	1,0	-	1,0	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Noch: Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamten 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	6,0	20,8	25,8	3,0	34,0	920,1	159,8	764,6	661,6	2 468,7	176,4	306,6
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	-	3,0	1,0	-	-	-	3,9	11,6	11,6	1,5	-	-
RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung	-	2,0	-	-	-	-	2,9	2,9	6,3	-	-	-
RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung	-	1,0	-	-	-	-	-	3,8	2,6	1,5	-	-
Sekretariat der KMK	-	-	1,0	-	-	-	1,0	4,9	2,8	-	-	-
05 - Inneres und Sport	-	4,0	3,0	-	-	-	11,7	27,6	53,6	95,8	-	-
SenInnDS - Inneres	-	2,0	3,0	-	-	-	7,8	8,8	11,1	78,5	-	-
SenInnDS - Sport	-	-	-	-	-	-	0,9	-	-	-	-	-
PolPräs	-	2,0	-	-	-	-	1,0	14,8	32,0	16,4	-	-
Feuerwehr	-	-	-	-	-	-	1,0	-	5,4	0,9	-	-
LABO	-	-	-	-	-	-	1,0	4,0	5,2	-	-	-
06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	-	5,0	1,0	2,0	24,0	902,6	4,0	7,6	11,2	10,8	-	6,0
SenJustVA	-	5,0	1,0	-	-	2,8	3,0	2,0	4,5	1,0	-	-
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	3,0	10,8	-	-	-	-	-	-
Staatsanwaltschaft	-	-	-	-	1,0	190,9	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	6,0
Kammergericht	-	-	-	-	9,0	50,0	-	-	1,0	-	-	-
Landgericht	-	-	-	1,0	2,0	170,8	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	-	6,0	326,3	-	-	-	-	-	-
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	2,0	9,6	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	1,0	-	62,3	-	-	-	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	-	79,3	-	-	-	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	-	-	-	-	-	-	1,0	5,6	5,8	9,8	-	-
07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	1,0	1,0	2,0	-	-	-	2,0	10,0	11,5	5,6	-	-
SenUVK	1,0	1,0	2,0	-	-	-	2,0	9,0	9,5	5,6	-	-
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verkehrslenkung Berlin	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-
Pflanzenschutzamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - Kultur und Europa	-	-	-	-	-	-	0,9	1,8	3,9	3,0	-	-
SenKultEuropa	-	-	-	-	-	-	0,9	1,8	1,0	2,0	-	-
Kultureinrichtungen	-	-	-	-	-	-	-	-	1,9	1,0	-	-
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-
09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	1,0	1,0	2,0	-	-	-	3,9	4,3	7,6	7,0	-	-
SenGPG	1,0	1,0	2,0	-	-	-	3,9	4,3	5,6	7,0	-	-
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	-
Gemeinsames Krebsregister	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 - Bildung, Jugend und Familie	1,0	1,0	6,8	-	-	-	105,6	643,1	465,4	2 286,1	176,4	300,6
SenBildJugFam	1,0	1,0	6,8	-	-	-	32,8	52,1	13,1	9,5	8,0	5,0
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	71,8	591,0	452,4	2 276,6	168,4	295,6
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-
11 - Integration, Arbeit und Soziales	1,0	1,0	1,0	1,0	10,0	16,5	4,0	7,8	23,2	8,9	-	-
SenIAS	1,0	1,0	-	-	-	-	2,0	4,0	8,0	3,6	-	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	1,0	10,0	16,5	-	-	-	-	-	-
LAGetSi	-	-	-	-	-	-	1,0	-	3,8	4,3	-	-
LAGeSo	-	-	1,0	-	-	-	1,0	3,8	11,4	1,0	-	-
WASt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LAF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12 - Stadtentwicklung und Wohnen	1,0	0,8	2,0	-	-	-	5,0	12,8	12,0	3,5	-	-
SenStadtWohn	1,0	0,8	2,0	-	-	-	5,0	12,8	12,0	3,5	-	-
13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe	1,0	1,0	1,0	-	-	-	1,9	6,8	8,1	7,2	-	-
SenWiEnBe	1,0	1,0	1,0	-	-	-	1,9	6,8	8,1	7,2	-	-
15 - Finanzen	-	3,0	6,0	-	-	-	17,0	31,3	53,4	39,4	-	-
SenFin	-	3,0	6,0	-	-	-	7,0	12,9	13,6	4,0	-	-
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	9,0	16,4	37,8	35,4	-	-
LVwA	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	2,0	-	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

im Juni 2018 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							
3 166,4	417,0	3 569,4	2 012,5	2 298,3	2 168,0	121,3	666,4	1 968,3	1 248,2	439,7	96,9	66,6	Hauptverwaltung insgesamt
-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
3,0	8,8	9,4	10,0	7,5	-	-	2,6	3,6	-	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
2,0	6,0	5,8	5,0	5,8	-	-	2,0	2,6	-	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
1,0	2,8	3,7	5,0	1,7	-	-	0,6	1,0	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat der KMK
6,3	113,4	244,8	764,4	1 389,6	1 548,4	9,0	57,8	666,6	288,2	7,1	2,0	3,0	05 - Inneres und Sport
5,3	17,0	23,5	13,2	15,7	203,6	1,0	6,4	8,3	-	1,0	-	-	SenInnDS - Inneres
-	2,7	2,6	1,0	3,4	0,8	-	1,0	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
-	80,1	192,7	704,9	1 308,7	1 333,5	2,0	25,8	604,2	220,1	5,1	1,0	2,0	PolPräs
-	3,8	3,6	13,9	15,9	3,6	3,0	5,8	8,8	15,8	-	-	-	Feuerwehr
1,0	9,9	22,5	31,4	45,8	6,9	3,0	18,8	45,3	52,3	1,0	1,0	1,0	LABO
1,0	71,7	164,8	264,1	220,7	253,8	56,9	273,1	722,9	493,2	120,6	84,9	56,6	06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
-	12,5	17,7	32,1	13,5	7,7	1,0	-	2,8	2,6	-	-	-	SenJustVA
-	2,0	2,8	2,5	0,8	-	1,0	1,9	3,0	0,8	2,0	2,0	-	Generalstaatsanwaltschaft
-	1,0	4,8	19,5	10,4	39,5	-	15,5	47,9	49,2	13,2	8,8	2,0	Staatsanwaltschaft
-	27,6	26,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	7,4	20,4	5,0	-	-	Amtsanwaltschaft
-	8,0	7,5	20,6	21,3	27,9	1,9	12,4	34,2	13,6	8,3	8,0	3,0	Kammergericht
-	-	9,9	10,0	7,6	11,7	-	5,9	39,9	39,5	3,8	10,8	1,0	Landgericht
-	11,8	65,0	120,1	130,5	138,6	21,8	120,7	229,7	194,6	84,5	50,8	48,6	Amtsgerichte
-	1,0	1,0	0,6	-	-	1,0	1,0	3,9	-	1,0	1,0	-	Oberverwaltungsgericht BB
-	-	1,9	1,8	2,8	3,0	0,7	1,0	12,7	11,7	1,0	0,8	1,0	Verwaltungsgericht
-	-	2,0	3,4	0,9	2,8	0,8	4,9	8,8	4,1	-	2,9	1,0	Sozialgericht
1,0	7,9	25,8	52,5	32,0	21,7	27,7	108,8	332,8	156,7	1,8	-	-	Justizvollzugsanstalten
-	13,7	23,8	33,4	20,8	4,6	1,0	8,0	9,5	2,0	-	-	-	07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
-	11,9	22,8	19,9	12,3	2,8	1,0	6,2	3,7	-	-	-	-	SenUVK
-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	2,0	-	-	-	Fischereiamt
-	1,9	-	10,0	7,6	-	-	1,8	3,8	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	0,5	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
-	-	1,0	3,0	-	1,8	-	-	1,0	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
-	2,0	13,2	12,0	8,5	3,0	-	2,8	2,0	-	-	-	-	08 - Kultur und Europa
-	2,0	12,2	10,0	5,0	1,0	-	2,0	2,0	-	-	-	-	SenKultEuropa
-	-	1,0	2,0	2,8	2,0	-	0,8	-	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
-	-	-	-	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
1,0	7,3	11,7	12,5	2,5	3,7	-	3,0	3,8	1,0	-	-	-	09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
-	7,3	11,7	12,5	2,5	3,7	-	3,0	3,8	1,0	-	-	-	SenGPG
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
3 144,4	17,4	2 703,5	277,0	74,6	10,5	-	25,7	42,9	8,6	1,0	-	-	10 - Bildung, Jugend und Familie
1,0	14,5	35,2	62,0	62,5	10,5	-	15,0	42,9	2,0	1,0	-	-	SenBildJugFam
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
3 143,4	1,9	2 668,3	214,0	12,1	-	-	9,9	-	6,6	-	-	-	Schulen
-	1,0	-	1,0	-	-	-	0,9	-	-	-	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
8,0	15,9	44,9	69,0	51,5	16,3	-	20,1	21,2	15,2	3,0	-	-	11 - Integration, Arbeit und Soziales
4,0	7,0	12,8	16,1	8,7	1,8	-	3,8	3,4	-	-	-	-	SenIAS
-	2,0	3,8	5,1	6,4	3,8	-	1,0	7,3	6,7	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	2,9	11,8	12,0	10,2	2,0	-	-	1,0	-	-	-	-	LAGetSi
2,0	4,0	13,1	27,9	17,2	7,2	-	14,3	9,6	6,5	2,0	-	-	LAGeSo
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	WASt
2,0	-	3,5	7,9	8,9	1,6	-	1,0	-	2,0	1,0	-	-	LAF
-	18,7	20,0	9,9	5,5	-	1,0	2,3	1,0	-	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Wohnen
-	18,7	20,0	9,9	5,5	-	1,0	2,3	1,0	-	-	-	-	SenStadtWohn
0,9	6,9	14,7	18,9	14,0	5,0	-	-	4,4	0,9	-	-	-	13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe
0,9	6,9	14,7	18,9	14,0	5,0	-	-	4,4	0,9	-	-	-	SenWiEnBe
1,9	140,2	318,5	541,4	503,3	322,6	53,5	271,1	490,4	439,2	308,0	10,0	6,9	15 - Finanzen
-	36,8	42,9	30,1	28,6	12,5	2,8	3,9	1,8	-	2,0	-	-	SenFin
-	1,0	3,0	3,0	2,0	-	-	4,2	8,6	-	-	-	-	Landeshauptkasse
-	100,3	255,3	481,0	416,5	309,1	48,8	254,8	437,0	438,5	304,0	10,0	6,9	Finanzämter
1,9	2,0	15,3	24,8	53,7	-	2,0	8,2	42,1	0,8	-	-	-	LVwA
-	-	2,0	2,5	2,6	1,0	-	-	1,0	-	2,0	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

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	E13 TV-L Lehrkr.	E 12	E 11	E 10	E 9b	E 9
						Arbeitnehmer					
Hauptverwaltung insgesamt	70,3	183,9	517,7	30,5	2 803,8	1 252,0	487,7	900,7	677,0	-	1 277,4
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	8,0	9,0	30,1	1,0	9,3	-	1,0	17,3	4,9	-	16,4
RBm - SkzI - außer Wissenschaft und Forschung	5,0	3,0	19,9	1,0	2,0	-	1,0	2,0	-	-	4,0
RBm - SkzI - Wissenschaft und Forschung	2,0	-	2,3	-	2,0	-	-	1,0	-	-	1,0
Sekretariat der KMK	1,0	6,0	7,8	-	5,3	-	-	14,3	4,9	-	11,4
05 - Inneres und Sport	3,0	14,0	56,3	5,9	33,9	-	78,3	179,1	58,0	-	322,2
SenInnDS - Inneres	1,0	5,0	14,0	-	20,0	-	10,0	10,0	3,0	-	33,5
SenInnDS - Sport	2,0	2,0	3,0	-	-	-	2,0	12,0	1,0	-	2,0
PolPräs	-	3,0	30,3	5,9	11,9	-	56,3	109,7	38,0	-	112,5
Feuerwehr	-	4,0	5,0	-	2,0	-	4,0	22,5	10,0	-	85,2
LABO	-	-	4,0	-	-	-	6,0	24,9	6,0	-	89,1
06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	1,0	3,0	11,8	8,5	14,8	-	4,0	32,0	22,6	-	37,5
SenJustVA	1,0	1,0	5,0	2,0	2,8	-	1,0	3,0	9,0	-	2,0
Generalstaatsanwaltschaft	-	1,0	0,8	-	1,0	-	-	10,0	1,0	-	-
Staatsanwaltschaft	-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kammergericht	-	-	1,0	2,0	-	-	-	10,0	6,6	-	4,0
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	-	4,8
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	1,0	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	1,0
Sozialgericht	-	-	-	-	1,0	-	-	-	1,0	-	4,7
Justizvollzugsanstalten	-	1,0	3,0	4,5	10,0	-	2,0	4,0	3,0	-	21,0
07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	11,0	22,9	89,2	4,9	48,7	-	46,6	33,6	21,4	-	52,5
SenUVK	10,0	16,9	72,7	4,9	44,9	-	44,1	31,6	14,4	-	32,5
Fischereiamt	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	2,0
Verkehrslenkung Berlin	1,0	3,0	13,7	-	1,8	-	2,5	1,0	2,0	-	6,0
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berliner Forsten	-	2,0	1,8	-	-	-	-	1,0	4,0	-	10,0
Pflanzenschutzamt	-	1,0	1,0	-	1,0	-	-	-	1,0	-	2,0
08 - Kultur und Europa	4,0	6,0	15,4	2,0	4,0	-	1,9	5,1	1,0	-	13,0
SenKultEuropa	4,0	4,0	7,4	1,0	2,0	-	-	4,6	-	-	7,0
Kultureinrichtungen	-	2,0	1,0	1,0	1,0	-	1,0	-	1,0	-	4,0
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	-	7,0	-	1,0	-	0,9	0,5	-	-	2,0
09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	1,5	7,0	14,6	-	8,0	-	3,7	12,5	-	-	5,0
SenGPG	1,5	3,0	13,6	-	8,0	-	3,0	11,5	-	-	5,0
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	3,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Gemeinsames Krebsregister	-	1,0	-	-	-	-	0,7	1,0	-	-	-
10 - Bildung, Jugend und Familie	12,8	72,6	184,7	4,2	2 607,8	1 252,0	277,4	498,7	508,4	-	577,0
SenBildJugFam	4,8	6,0	14,0	4,2	15,8	-	6,0	18,0	11,5	-	53,4
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	1,0	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	1,0
Schulen	7,0	66,6	170,7	-	2 589,3	1 252,0	271,4	480,7	496,9	-	521,6
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	-	-	1,8	-	-	-	-	-	1,0
11 - Integration, Arbeit und Soziales	5,0	17,9	32,5	1,0	14,4	-	22,8	42,0	18,0	-	136,2
SenIAS	1,0	2,0	13,5	-	9,5	-	7,5	12,0	2,0	-	4,8
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	1,0	2,0	-	-	1,0
LAGetSi	1,0	0,4	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0	-	2,0
LAGeSo	3,0	12,5	14,0	-	0,5	-	6,0	16,8	2,0	-	20,5
WASt	-	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	2,0	-	10,7
LAF	-	3,0	3,0	-	4,4	-	8,3	9,2	11,0	-	97,2
12 - Stadtentwicklung und Wohnen	10,0	13,5	53,7	-	50,9	-	38,6	35,8	27,0	-	13,2
SenStadtWohn	10,0	13,5	53,7	-	50,9	-	38,6	35,8	27,0	-	13,2
13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe	5,0	8,0	13,2	1,0	7,0	-	4,0	15,3	1,0	-	5,5
SenWiEnBe	5,0	8,0	13,2	1,0	7,0	-	4,0	15,3	1,0	-	5,5
15 - Finanzen	9,0	10,0	16,2	2,0	5,0	-	9,4	29,4	14,7	-	99,1
SenFin	8,0	9,0	13,8	1,0	5,0	-	1,4	12,0	2,0	-	7,2
Landeshauptkasse	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,7
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	7,0	8,0	11,7	-	53,3
LVwA	-	-	-	-	-	-	1,0	8,5	-	-	32,9
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1,0	2,4	1,0	-	-	-	1,0	1,0	-	4,0

[1] Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

[2] Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2018 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung[1]										Einzelplan --- Behörde / Bereich
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige[2]	
					Arbeitnehmer					
1 397,8	193,0	1 066,2	1 144,8	1 067,8	252,0	16,9	31,3	11,0	17,1	Hauptverwaltung insgesamt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
2,0	2,0	7,3	6,5	4,0	4,0	-	-	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
1,0	2,0	3,0	2,0	4,0	2,0	-	-	-	-	RBm - Skzl - außer Wissenschaft und Forschung
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RBm - Skzl - Wissenschaft und Forschung
1,0	-	4,3	4,5	-	2,0	-	-	-	-	Sekretariat der KMK
533,6	144,6	533,9	836,5	936,8	108,8	-	3,0	-	-	05 - Inneres und Sport
15,8	-	3,0	7,0	-	1,0	-	3,0	-	-	SenInnDS - Inneres
2,0	16,0	18,0	64,0	10,0	9,0	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
410,5	58,8	357,8	755,5	918,8	94,0	-	-	-	-	PolPräs
97,3	69,8	100,5	9,0	8,0	1,0	-	-	-	-	Feuerwehr
8,0	-	54,5	1,0	-	3,8	-	-	-	-	LABO
55,9	11,0	115,0	11,0	54,0	11,0	-	9,0	9,0	13,0	06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
1,0	-	0,3	-	2,0	1,0	-	1,0	-	1,0	SenJustVA
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Generalstaatsanwaltschaft
-	-	11,8	2,0	-	3,0	-	1,0	-	-	Staatsanwaltschaft
-	-	7,0	-	-	-	-	-	-	-	Amtsanwaltschaft
8,0	-	3,0	2,0	-	1,0	-	-	-	-	Kammergericht
1,0	-	8,0	-	-	-	-	-	-	-	Landgericht
12,0	-	58,6	2,0	-	2,0	-	5,0	-	-	Amtsgerichte
1,0	-	2,0	-	-	1,0	-	-	-	-	Oberverwaltungsgericht BB
-	-	2,0	1,0	-	-	-	1,0	-	-	Verwaltungsgericht
3,0	-	6,5	-	-	3,0	-	1,0	-	-	Sozialgericht
29,9	11,0	15,8	4,0	52,0	-	-	-	9,0	12,0	Justizvollzugsanstalten
39,0	7,2	37,9	121,4	1,0	1,0	3,9	1,0	-	-	07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
5,0	6,4	12,6	43,0	1,0	1,0	3,9	-	-	-	SenUVK
-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
13,0	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
20,0	0,8	22,3	76,4	-	-	-	1,0	-	-	Berliner Forsten
1,0	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
-	1,0	9,0	7,8	4,0	4,5	-	-	-	-	08 - Kultur und Europa
-	-	3,0	1,0	-	-	-	-	-	-	SenKultEuropa
-	1,0	5,0	6,8	4,0	4,5	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
4,0	-	14,0	1,0	3,0	-	-	-	-	-	09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
1,0	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	SenGPG
3,0	-	11,0	-	3,0	-	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
712,7	23,3	190,5	119,5	12,0	35,0	2,0	6,2	2,0	4,0	10 - Bildung, Jugend und Familie
30,5	-	15,0	5,3	2,0	2,0	-	0,2	-	4,0	SenBildJugFam
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
682,2	23,3	175,5	111,3	9,0	33,0	1,0	3,0	2,0	-	Schulen
-	-	-	3,0	1,0	-	1,0	3,0	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
5,0	-	78,6	21,3	7,0	15,0	11,0	10,0	-	-	11 - Integration, Arbeit und Soziales
1,0	-	-	1,0	1,0	1,0	-	2,0	-	-	SenIAS
-	-	6,0	3,0	-	2,0	-	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
-	-	2,0	-	-	1,0	-	-	-	-	LAGetSi
3,0	-	20,0	4,3	2,0	11,0	2,0	1,0	-	-	LAGeSo
-	-	14,0	12,0	4,0	-	9,0	7,0	-	-	WASt
1,0	-	36,6	1,0	-	-	-	-	-	-	LAF
3,0	2,0	4,0	3,0	-	2,0	-	-	-	-	12 - Stadtentwicklung und Wohnen
3,0	2,0	4,0	3,0	-	2,0	-	-	-	-	SenStadtWohn
5,9	-	10,0	4,0	-	0,8	-	1,0	-	0,1	13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe
5,9	-	10,0	4,0	-	0,8	-	1,0	-	0,1	SenWiEnBe
36,8	2,0	66,2	12,9	46,0	69,9	-	1,1	-	-	15 - Finanzen
-	-	-	-	-	2,0	-	-	-	-	SenFin
2,0	-	1,0	-	-	1,0	-	-	-	-	Landeshauptkasse
26,8	1,0	34,8	7,0	11,0	58,0	-	-	-	-	Finanzämter
7,0	-	28,4	3,9	35,0	8,9	-	-	-	-	LVwA
1,0	1,0	2,0	2,0	-	-	-	1,1	-	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

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	E13 TV-L Lehrkr.	E 12	E 11	E 10	E 9b	E 9
						Arbeitnehmerinnen					
Hauptverwaltung insgesamt	66,2	221,8	593,4	52,4	4 487,9	3 234,0	531,3	2 812,0	1 844,8	1,0	3 534,4
02 - Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
Verfassungsgerichtshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
03 - Regierende/r Bürgermeister/in	10,0	16,2	33,6	2,7	23,9	-	5,8	41,4	17,1	-	72,5
RBm - SkzI - außer Wissenschaft und Forschung	4,0	5,6	14,3	2,7	-	-	1,9	3,5	3,5	-	13,7
RBm - SkzI - Wissenschaft und Forschung	3,0	1,8	5,7	-	2,9	-	1,9	-	1,0	-	4,3
Sekretariat der KMK	3,0	8,9	13,6	-	21,0	-	2,0	37,9	12,6	-	54,4
05 - Inneres und Sport	3,0	7,3	41,6	2,8	43,4	-	33,4	68,2	43,8	-	655,3
SenInnDS - Inneres	3,0	2,6	12,0	-	23,4	-	6,6	6,6	6,8	-	45,4
SenInnDS - Sport	-	-	2,2	-	2,0	-	-	6,3	1,0	-	5,8
PolPräs	-	3,7	25,1	2,8	12,0	-	21,3	31,3	17,0	-	377,8
Feuerwehr	-	1,0	1,0	-	3,0	-	3,5	6,2	5,7	-	29,8
LABO	-	-	1,3	-	3,0	-	2,0	17,8	13,3	-	196,5
06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	1,0	4,0	17,5	9,6	31,8	-	2,0	15,3	38,4	1,0	86,5
SenJustVA	1,0	4,0	4,0	-	7,6	-	1,0	6,0	32,6	-	17,2
Generalstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	4,5	-	-	1,0
Staatsanwaltschaft	-	-	5,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Amtsanwaltschaft	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kammergericht	-	-	1,8	-	-	-	-	-	2,8	-	13,1
Landgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
Amtsgerichte	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-	6,8
Oberverwaltungsgericht BB	-	-	-	-	-	-	-	0,5	1,0	-	-
Verwaltungsgericht	-	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	-
Sozialgericht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,3
Justizvollzugsanstalten	-	-	6,4	9,6	24,2	-	1,0	2,8	2,0	1,0	34,0
07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	8,0	14,0	71,9	7,7	41,3	-	27,1	37,6	24,6	-	83,9
SenUVK	8,0	12,0	65,2	7,7	40,3	-	26,1	36,7	12,8	-	60,1
Fischereiamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,8
Verkehrslenkung Berlin	-	2,0	5,6	-	1,0	-	1,0	-	1,7	-	10,9
Gem. Obere Luftfahrtb. BB	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	-
Berliner Forsten	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	-	8,2
Pflanzenschutzamt	-	-	1,0	-	-	-	-	0,9	6,2	-	2,8
08 - Kultur und Europa	2,6	8,0	20,4	2,0	18,2	-	3,8	23,1	2,0	-	36,6
SenKultEuropa	2,6	2,0	9,6	-	8,0	-	3,8	16,4	1,0	-	21,1
Kultureinrichtungen	-	2,0	3,0	2,0	8,3	-	-	3,7	-	-	10,7
Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt	-	4,0	7,8	-	2,0	-	-	3,0	1,0	-	4,8
09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	3,9	15,2	31,2	1,8	13,1	-	10,6	24,9	7,9	-	51,6
SenGPG	3,9	9,4	27,4	1,0	12,1	-	9,7	24,0	7,9	-	37,8
LI für gerichtl. u. soziale Medizin	-	4,8	3,0	-	1,0	-	-	-	-	-	4,9
Gemeinsames Krebsregister	-	1,0	0,8	0,8	-	-	0,9	0,9	-	-	8,9
10 - Bildung, Jugend und Familie	23,0	89,7	241,0	15,7	4 224,0	3 234,0	332,0	2 396,8	1 553,8	-	1 767,4
SenBildJugFam	7,0	10,9	26,6	13,3	65,6	-	11,5	46,0	29,9	-	171,5
Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit	-	-	-	-	1,8	-	-	-	-	-	1,0
Schulen	16,0	78,8	212,4	-	4 148,9	3 234,0	320,5	2 350,9	1 523,9	-	1 592,9
Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB	-	-	2,0	2,4	7,8	-	-	-	-	-	2,0
11 - Integration, Arbeit und Soziales	4,0	30,7	40,9	3,2	27,6	-	31,0	75,9	50,9	-	322,0
SenIAS	3,0	3,8	11,0	2,5	18,3	-	12,0	18,5	17,2	-	29,0
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0
LAGetSi	-	1,0	2,0	-	-	-	1,0	-	0,8	-	2,8
LAGeSo	1,0	25,0	26,0	0,8	3,3	-	12,0	33,2	9,5	-	127,9
WASt	-	-	-	-	-	-	-	2,0	-	-	30,3
LAF	-	1,0	2,0	-	5,9	-	6,0	22,2	23,5	-	128,0
12 - Stadtentwicklung und Wohnen	3,9	18,5	58,8	2,9	54,7	-	52,6	50,9	27,0	-	37,9
SenStadtWohn	3,9	18,5	58,8	2,9	54,7	-	52,6	50,9	27,0	-	37,9
13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe	3,0	8,0	14,6	2,3	6,0	-	7,0	15,8	1,0	-	24,5
SenWiEnBe	3,0	8,0	14,6	2,3	6,0	-	7,0	15,8	1,0	-	24,5
15 - Finanzen	3,8	10,2	22,1	1,8	4,0	-	26,1	62,3	78,3	-	395,2
SenFin	3,8	8,7	19,7	1,8	4,0	-	11,2	31,0	17,5	-	31,6
Landeshauptkasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,8
Finanzämter	-	-	1,0	-	-	-	10,6	15,0	54,1	-	238,4
LVwA	-	-	-	-	-	-	4,3	15,7	6,2	-	110,0
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1,4	1,4	-	-	-	-	0,5	0,5	-	13,5

[1] Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

[2] Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2018 nach Einzelplänen, Behörden und Einstufungen

Einstufung[1]										Einzelplan --- Behörde / Bereich
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige[2]	
					Arbeitnehmerinnen					
4 463,5	25,8	3 564,6	998,7	180,9	183,2	7,5	30,6	30,8	17,9	Hauptverwaltung insgesamt
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	02 - Verfassungsgerichtshof
1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Verfassungsgerichtshof
30,3	-	34,7	29,5	1,0	1,0	-	0,5	-	-	03 - Regierende/r Bürgermeister/in
23,1	-	16,8	5,7	1,0	1,0	-	-	-	-	RBm - SkzI - außer Wissenschaft und Forschung
3,0	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	RBm - SkzI - Wissenschaft und Forschung
4,1	-	16,9	22,9	-	-	-	0,5	-	-	Sekretariat der KMK
250,9	13,6	647,8	391,4	100,3	26,3	-	1,0	2,0	-	05 - Inneres und Sport
21,4	-	10,4	8,1	1,0	2,0	-	1,0	-	-	SenInnDS - Inneres
4,8	-	3,2	9,0	3,0	-	-	-	-	-	SenInnDS - Sport
196,4	0,6	335,5	362,7	93,3	13,0	-	-	2,0	-	PolPräs
10,7	13,0	63,2	3,0	2,0	-	-	-	-	-	Feuerwehr
17,7	-	235,5	8,5	1,0	11,3	-	-	-	-	LABO
482,5	5,0	842,8	246,8	37,9	13,8	2,0	13,6	13,7	10,9	06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung
20,3	-	18,9	27,9	4,0	3,8	1,0	4,6	0,9	-	SenJustVA
5,4	-	7,5	2,0	-	-	-	-	-	-	Generalstaatsanwaltschaft
38,9	-	129,1	19,2	-	3,0	-	-	-	-	Staatsanwaltschaft
1,0	-	37,6	4,3	-	-	-	-	-	-	Amtsanwaltschaft
29,8	-	32,2	9,9	8,9	-	-	1,0	-	-	Kammergericht
57,6	-	49,4	44,3	1,0	-	-	1,0	-	-	Landgericht
261,9	-	436,9	82,2	4,0	2,0	-	7,0	-	-	Amtsgerichte
2,0	-	6,6	0,8	-	1,0	-	-	-	-	Oberverwaltungsgericht BB
1,0	-	37,0	12,3	-	1,0	-	-	-	-	Verwaltungsgericht
51,8	-	62,2	17,0	-	2,0	-	-	-	-	Sozialgericht
12,9	5,0	25,4	27,0	20,0	1,0	1,0	-	12,8	10,9	Justizvollzugsanstalten
35,4	-	41,6	26,6	-	2,0	1,0	-	-	-	07 - Umwelt, Verkehr und Klimaschutz
17,3	-	21,1	5,6	-	2,0	1,0	-	-	-	SenUVK
-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Fischereiamt
8,8	-	4,8	-	-	-	-	-	-	-	Verkehrslenkung Berlin
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Gem. Obere Luftfahrtb. BB
9,4	-	11,8	19,2	-	-	-	-	-	-	Berliner Forsten
-	-	2,0	1,8	-	-	-	-	-	-	Pflanzenschutzamt
7,0	-	20,4	12,3	6,0	6,5	-	1,0	-	-	08 - Kultur und Europa
6,0	-	8,0	2,5	-	3,0	-	1,0	-	-	SenKultEuropa
1,0	-	10,4	9,8	6,0	3,5	-	-	-	-	Kultureinrichtungen
-	-	2,0	-	-	-	-	-	-	-	Ob. Denkmalschutzbeh. u. Landesdenkmalamt
5,4	-	10,7	6,0	4,0	1,4	-	1,0	-	-	09 - Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
3,8	-	4,0	4,0	-	0,6	-	1,0	-	-	SenGPG
1,7	-	3,0	2,0	4,0	0,8	-	-	-	-	LI für gerichtl. u. soziale Medizin
-	-	3,7	-	-	-	-	-	-	-	Gemeinsames Krebsregister
3 342,8	7,2	1 370,2	120,5	2,0	37,2	3,0	4,0	11,4	7,0	10 - Bildung, Jugend und Familie
123,3	0,6	120,3	14,4	-	13,0	-	1,5	3,4	5,0	SenBildJugFam
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Landeszentrale für pol. Bildungsarbeit
3 217,4	6,6	1 238,9	106,2	2,0	19,2	2,0	1,5	8,0	2,0	Schulen
2,0	-	11,0	-	-	5,0	1,0	1,0	-	-	Sozialpäd. Fortbildungsinst. BB
31,1	-	312,4	105,1	11,8	13,0	1,0	1,0	1,8	-	11 - Integration, Arbeit und Soziales
7,8	-	5,5	1,5	1,0	-	-	-	1,0	-	SenIAS
4,8	-	67,0	7,9	-	5,0	-	-	-	-	Arbeitsgerichtsbarkeit
3,0	-	11,1	8,5	-	1,0	-	-	-	-	LAGetSi
6,9	-	120,8	27,0	2,8	5,0	1,0	-	0,8	-	LAGeSo
2,0	-	60,7	57,5	8,0	-	-	1,0	-	-	WASt
6,6	-	47,3	2,8	-	2,0	-	-	-	-	LAF
26,3	-	24,7	4,0	1,0	4,0	-	1,6	-	-	12 - Stadtentwicklung und Wohnen
26,3	-	24,7	4,0	1,0	4,0	-	1,6	-	-	SenStadtWohn
17,3	-	10,3	3,6	-	2,0	-	-	-	-	13 - Wirtschaft, Energie und Betriebe
17,3	-	10,3	3,6	-	2,0	-	-	-	-	SenWiEnBe
233,6	-	249,0	52,9	17,0	76,1	0,5	6,8	2,0	-	15 - Finanzen
7,4	-	9,9	6,8	-	2,0	0,5	1,5	-	-	SenFin
7,6	-	4,0	3,0	-	-	-	-	-	-	Landeshauptkasse
186,7	-	224,4	27,1	13,0	48,2	-	-	-	-	Finanzämter
23,6	-	5,8	8,6	4,0	19,2	-	-	-	-	LVwA
8,3	-	5,0	7,4	-	6,7	-	5,3	2,0	-	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Vollzeitäquivalente der Beamtinnen und Beamten 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
						Beamte						
Bezirksverwaltungen insgesamt	-	19,0	22,0	-	-	-	23,0	44,0	52,0	24,0	-	-
Mitte	-	2,0	1,0	-	-	-	2,0	5,0	6,0	4,0	-	-
Friedrichshain-Kreuzberg	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	5,0	4,0	3,0	-	-
Pankow	-	2,0	2,0	-	-	-	4,0	4,0	7,0	2,0	-	-
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	2,0	2,0	-	-	-	1,0	4,0	9,0	2,0	-	-
Spandau	-	2,0	3,0	-	-	-	2,0	3,0	3,0	3,0	-	-
Steglitz-Zehlendorf	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	3,0	3,0	-	-	-
Tempelhof-Schöneberg	-	1,0	1,0	-	-	-	3,0	3,0	6,0	3,0	-	-
Neukölln	-	2,0	2,0	-	-	-	1,0	7,0	3,0	1,0	-	-
Treptow-Köpenick	-	2,0	2,0	-	-	-	1,0	2,0	2,0	3,0	-	-
Marzahn-Hellersdorf	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	2,0	2,0	2,0	-	-
Lichtenberg	-	1,0	2,0	-	-	-	-	1,0	2,0	-	-	-
Reinickendorf	-	2,0	2,0	-	-	-	4,0	5,0	5,0	1,0	-	-
						Beamtinnen						
Bezirksverwaltungen insgesamt	-	6,0	14,0	-	-	-	16,0	36,4	43,9	26,1	-	-
Mitte	-	-	2,0	-	-	-	3,0	3,0	3,9	1,0	-	-
Friedrichshain-Kreuzberg	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	2,0	3,9	4,4	-	-
Pankow	-	-	1,0	-	-	-	-	-	6,1	-	-	-
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	-	1,0	-	-	-	2,0	4,0	7,3	2,0	-	-
Spandau	-	-	-	-	-	-	3,0	2,0	6,4	2,5	-	-
Steglitz-Zehlendorf	-	1,0	2,0	-	-	-	1,0	7,0	1,8	2,6	-	-
Tempelhof-Schöneberg	-	1,0	2,0	-	-	-	2,0	5,0	2,6	5,9	-	-
Neukölln	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	2,0	1,0	2,0	-	-
Treptow-Köpenick	-	-	1,0	-	-	-	1,0	-	4,5	2,0	-	-
Marzahn-Hellersdorf	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	1,8	2,0	2,0	-	-
Lichtenberg	-	1,0	1,0	-	-	-	1,0	5,0	1,8	-	-	-
Reinickendorf	-	-	1,0	-	-	-	-	4,7	2,8	1,8	-	-

im Juni 2018 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	
Beamte													
7,0	126,0	256,6	383,7	399,6	91,7	5,9	53,8	133,5	49,6	18,0	-	1,0	Bezirksverwaltungen insgesamt
-	21,3	34,6	44,9	44,0	9,9	-	6,0	13,0	4,0	1,0	-	-	Mitte
-	8,0	16,0	40,7	38,7	4,0	0,9	5,0	5,0	4,0	1,0	-	-	Friedrichshain-Kreuzberg
-	6,0	16,3	22,0	24,9	5,0	-	3,0	12,0	2,0	-	-	-	Pankow
-	12,0	31,0	47,0	56,2	3,0	2,0	8,0	17,8	6,0	1,0	-	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
3,0	9,0	26,6	42,7	45,2	3,0	-	10,0	15,8	0,8	-	-	-	Spandau
-	23,0	27,9	33,3	32,6	15,8	1,0	1,0	13,0	8,0	1,0	-	-	Steglitz-Zehlendorf
2,0	6,0	31,0	40,3	32,0	11,5	1,0	6,0	16,0	11,9	4,0	-	1,0	Tempelhof-Schöneberg
1,0	16,8	23,5	34,3	45,7	15,0	-	10,0	15,0	4,0	3,0	-	-	Neukölln
-	5,0	4,0	16,9	14,9	13,5	-	-	5,0	2,0	2,0	-	-	Treptow-Köpenick
1,0	1,0	11,8	7,0	13,5	4,0	1,0	-	6,0	1,0	2,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
-	6,9	14,0	17,5	24,0	3,0	-	0,8	6,0	-	1,0	-	-	Lichtenberg
-	11,0	20,0	37,1	27,9	4,0	-	4,0	9,0	6,0	2,0	-	-	Reinickendorf
Beamtinnen													
3,0	118,9	323,5	872,2	1 306,2	338,4	10,3	116,8	439,5	220,0	35,4	-	-	Bezirksverwaltungen insgesamt
-	13,8	41,1	102,2	148,2	24,0	3,0	17,0	47,9	20,3	2,1	-	-	Mitte
-	14,5	30,8	72,0	119,9	17,4	1,5	9,6	33,9	8,5	4,0	-	-	Friedrichshain-Kreuzberg
-	7,9	22,4	78,1	102,6	18,2	1,0	6,0	37,5	21,3	2,0	-	-	Pankow
-	16,5	31,1	55,0	121,3	26,5	0,8	9,4	30,4	17,4	5,4	-	-	Charlottenburg-Wilmersdorf
1,0	7,9	25,0	77,1	99,1	13,7	1,0	16,0	25,8	18,3	1,5	-	-	Spandau
-	2,0	15,9	70,6	105,6	51,2	-	13,5	46,0	23,9	2,0	-	-	Steglitz-Zehlendorf
2,0	12,7	29,1	98,6	91,9	35,4	1,0	6,0	66,5	32,4	6,0	-	-	Tempelhof-Schöneberg
-	9,0	33,5	75,7	133,7	46,5	-	19,4	29,5	24,7	3,9	-	-	Neukölln
-	6,0	15,8	64,0	74,6	39,5	-	9,0	36,4	11,7	-	-	-	Treptow-Köpenick
-	4,0	26,4	56,4	101,3	17,0	1,0	2,0	21,3	9,6	3,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
-	12,7	22,5	58,2	100,0	19,8	1,0	4,0	28,6	9,9	2,0	-	-	Lichtenberg
-	12,0	30,0	64,3	108,0	29,4	-	5,0	35,9	22,0	3,5	-	-	Reinickendorf

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen

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	E13 TV-L Lehrkr.	E 12	E 11	E 10	E 9
					Arbeitnehmer					
Bezirksverwaltungen insgesamt	5,2	64,3	99,1	15,5	88,4	1,0	131,7	629,3	227,2	1 351,9
Mitte	1,0	5,5	17,4	2,0	9,8	-	12,8	68,7	21,3	184,0
Friedrichshain-Kreuzberg	0,2	6,3	3,7	1,0	11,8	-	12,7	47,5	18,4	88,2
Pankow	-	6,4	7,7	2,0	7,5	-	18,0	61,7	23,9	153,8
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	7,0	6,5	-	5,8	-	11,1	27,9	14,4	99,8
Spandau	1,0	2,8	5,4	1,0	7,6	-	7,5	60,0	22,3	98,8
Steglitz-Zehlendorf	1,0	5,0	8,8	1,5	5,5	-	11,0	62,9	16,4	106,3
Tempelhof-Schöneberg	-	5,9	8,8	1,0	4,6	1,0	7,8	45,1	20,5	92,0
Neukölln	1,0	6,0	4,0	1,0	8,0	-	14,7	75,4	12,0	140,2
Treptow-Köpenick	-	2,0	7,9	-	6,2	-	12,2	58,5	24,7	111,7
Marzahn-Hellersdorf	-	7,8	8,8	3,0	8,0	-	8,3	38,1	17,3	85,9
Lichtenberg	1,0	6,6	14,6	1,0	6,4	-	4,5	48,5	22,2	102,0
Reinickendorf	-	3,0	5,5	2,0	7,1	-	11,0	35,0	13,8	89,1
					Arbeitnehmerinnen					
Bezirksverwaltungen insgesamt	5,0	121,6	198,7	28,7	126,7	2,0	132,5	716,9	383,1	4 151,9
Mitte	1,9	14,1	17,3	3,3	11,4	1,0	11,2	81,6	28,9	513,6
Friedrichshain-Kreuzberg	0,2	11,9	20,1	0,9	9,1	-	10,5	48,0	38,0	354,4
Pankow	-	14,1	23,9	3,3	13,1	-	26,0	84,9	40,5	516,4
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	10,1	9,8	2,5	9,1	-	8,3	34,0	13,4	305,3
Spandau	-	4,5	14,6	1,8	13,4	-	7,0	53,5	20,8	239,6
Steglitz-Zehlendorf	-	12,7	12,4	3,9	10,0	-	4,8	54,4	29,6	228,4
Tempelhof-Schöneberg	-	9,9	9,0	4,6	9,6	-	8,8	48,9	25,6	288,1
Neukölln	-	10,6	11,4	1,0	16,9	-	3,0	55,9	21,1	353,6
Treptow-Köpenick	3,0	7,5	25,6	0,6	14,4	-	22,6	68,3	46,0	319,4
Marzahn-Hellersdorf	-	6,6	13,9	3,9	7,8	-	13,4	82,4	37,9	382,0
Lichtenberg	-	15,8	24,8	-	5,0	-	12,0	76,7	56,0	431,9
Reinickendorf	-	3,9	15,8	3,0	7,0	1,0	5,0	28,4	25,4	219,2

[1] Vergütungs- bzw. Lohngruppen wurden den vergleichbaren Entgeltgruppen zugeordnet.

[2] Beschäftigte, deren Einstufung in IPV nicht den aufgeführten Entgeltgruppen entspricht.

im Juni 2018 nach Bezirken und Einstufungen

Einstufung[1]										Bezirk
E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3	E 2 Ü	E 2, E 1	E9c, E8a, E7a, E4a, E3a	Sonstige[2]	
					Arbeitnehmer					
218,3	100,6	831,5	1 204,2	419,4	423,2	57,1	103,5	6,0	2,5	Bezirksverwaltungen insgesamt
24,5	12,0	109,9	162,2	67,0	51,4	9,0	9,0	1,0	1,0	Mitte
19,0	3,0	56,7	80,6	45,8	14,0	-	2,0	-	-	Friedrichshain-Kreuzberg
18,6	11,9	66,8	139,6	62,9	37,8	3,5	0,6	1,0	-	Pankow
23,0	11,0	65,2	81,6	34,0	31,5	10,5	5,0	-	0,5	Charlottenburg-Wilmersdorf
16,1	14,9	51,7	84,5	28,0	39,6	5,0	16,5	1,0	-	Spandau
22,0	7,8	90,9	117,3	28,0	82,0	-	6,5	-	-	Steglitz-Zehlendorf
12,0	7,0	68,8	81,6	43,0	32,5	1,0	3,0	-	-	Tempelhof-Schöneberg
26,7	5,0	42,1	93,7	25,0	17,0	-	13,3	0,5	1,0	Neukölln
9,8	8,0	75,8	113,0	38,8	45,9	7,6	15,8	-	-	Treptow-Köpenick
12,0	9,0	67,2	46,1	11,0	10,5	8,6	1,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
26,3	5,0	65,6	116,3	12,0	24,1	6,0	21,1	1,5	-	Lichtenberg
8,4	6,0	70,9	87,8	24,0	37,0	6,0	9,8	1,0	-	Reinickendorf
					Arbeitnehmerinnen					
690,9	58,8	1 231,7	1 400,8	209,9	386,7	86,7	70,0	55,5	10,3	Bezirksverwaltungen insgesamt
66,7	4,0	122,7	205,1	32,5	49,6	6,8	4,5	3,8	-	Mitte
61,1	1,0	111,0	92,4	16,5	25,3	0,5	5,5	5,2	-	Friedrichshain-Kreuzberg
84,9	6,8	121,6	146,1	59,4	46,5	6,5	3,1	4,0	-	Pankow
59,7	4,0	90,2	150,9	12,4	14,5	12,5	5,5	9,4	4,0	Charlottenburg-Wilmersdorf
40,1	6,7	82,8	73,1	7,5	18,7	6,9	14,9	7,0	1,7	Spandau
65,9	3,5	87,5	109,4	14,6	32,4	-	1,6	2,0	0,8	Steglitz-Zehlendorf
59,4	4,0	59,5	128,6	15,0	36,2	1,9	4,0	12,5	-	Tempelhof-Schöneberg
67,2	3,0	91,2	89,1	1,0	13,3	-	6,4	2,6	1,5	Neukölln
28,5	7,0	108,2	102,7	11,6	32,7	17,2	12,7	0,8	-	Treptow-Köpenick
66,4	5,0	122,8	105,8	14,5	40,4	6,5	1,0	-	-	Marzahn-Hellersdorf
73,9	13,7	128,1	112,3	19,7	48,4	22,6	2,0	6,3	-	Lichtenberg
17,2	-	106,0	85,4	5,1	28,8	5,5	8,8	2,0	2,3	Reinickendorf

Allgemeine methodische Hinweise

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

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

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

Grundgesamtheit
Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im IPV Abrechnungsmodul geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.
Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.
Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

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

Ab dem 1. Januar 2019 sind die Beschäftigten der Deutschen Dienstelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WASt) nicht mehr in der Grundgesamtheit enthalten.

Beschäftigte in Ausbildung werden in den langen Reihen nachrichtlich ausgewiesen.

Genauigkeit
Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus IPV erhobenen Merkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

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

Geheimhaltung und Datenschutz
Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

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

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

Zeichenerklärung

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

Impressum

Herausgeber
Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen
Klosterstraße 59
10179 Berlin

Marcus Zager (stellv. Referatsleitung)
Telefon 030 9020 - 2375
Telefax 030 9020 - 2658

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

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

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

Auskünfte
Franka Prinz
Telefon 030 9020 - 2267
E-Mail SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de

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

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

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

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