

An die

**1903 A**

Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

**Auflage Nr. 14 zum Haushalt 2018/2019 (Gender Budgeting)**  
hier: **Bericht zu den Ersten Lesungen (Hauptverwaltung, nur SenFin)**

**rote Nummern: 0537**

**Vorgang:** 19. Sitzung des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 14. Dezember 2017 (Drs 18/0700) und 12. HA-Sitzung am 13. September 2017 – Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen vom 29.08.2017 (Hauptverwaltung)

Das Abgeordnetenhaus hat in Nr. 14 seiner Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstigen Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltsjahre 2018 und 2019 – Auflagen zum Haushalt 2018/2019 – Folgendes beschlossen:

„Die Senatsverwaltungen und die Bezirke haben im Rahmen der Haushaltsaufstellung darzustellen, wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsplanaufstellung gemäß Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin gesichert wird. Dies soll weiterhin in der bewährten Form geschehen. Darauf aufbauend sind die konzeptionellen Weiterentwicklungen aus der AG Gender Budgeting zugrunde zu legen.

Hierzu gehören insbesondere

- die quantitative Ausweitung der Gender-Analyse auf weitere Ausgabefelder und Produkte (Analyse des Ist-Zustandes nach Maßgabe der Verabredungen in der AG Gender Budgeting),
- die Darstellung der genderpolitischen Ziele,
- die Darstellung der Instrumente, mit denen die genderpolitischen Ziele erreicht werden sollen.

Dem Hauptausschuss ist zu den Haushaltsberatungen (1. Lesung) hierzu zu berichten und insbesondere darzustellen, inwiefern in diesem Zusammenhang finanzwirksame Entscheidungen getroffen wurden.“

Erstmalig wurde dieser Bericht zum Haushalt 2016/2017 vorgelegt (rote Nummer 1876 A).

Ich bitte, den nachfolgenden Bericht mit dem Allgemeinen Teil und dem Beitrag der Senatsverwaltung für Finanzen als Vorabauszug der Sammelvorlage für die Hauptverwaltung zur Kenntnis zu nehmen. Die komplette Sammelvorlage für die Hauptverwaltung wird zur 1. Lesung der Einzelpläne 09 und 11 am 13. September vorgelegt.

Zur 1. Lesung der Bezirkspläne/Einzelplan 27 werde ich mit einer weiteren Sammelvorlage über die Bezirke berichten.

In Vertretung

Frédéric Verrycken  
Senatsverwaltung für Finanzen

## **I. Allgemeiner Teil, Leitfragen**

### **1. Wozu wird Gender Budgeting in Berlin durchgeführt?**

Der Verfassungsauftrag der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern gemäß Artikel 10 Abs. 3 führte aufgrund der Senatsbeschlusslage seit 2002 und der Parlamentsauflage seit 2004/2005 in Berlin zu der Besonderheit, dass Gender-Informationen systematischer Bestandteil des Haushaltsplans sind. Dabei stand immer der „nutzungsorientierte Ansatz“ im Vordergrund, also die Analyse, wie Haushaltsmittel auf Bürgerinnen und Bürger wirken.

Ein treibender und strukturgebender Faktor der Entwicklung ist dabei die Arbeit der AG Gender Budgeting, weil die regelmäßigen Treffen der Vertreterinnen und Vertreter aus Hauptverwaltung und Bezirken, Externen sowie Parlamentariern einen selbstlernenden Prozess ermöglicht haben. Der ständige Diskussionsprozess bereichert alle beteiligten Fachbereiche in der Gestaltung der jeweiligen Verwaltungsprozesse.

Aktuell werden Impulse vor allem aus den Bezirken durch die von der AG initiierten Gender-Budgeting-Wettbewerbe seit 2013 aufgenommen und so – vorerst innerhalb der Verwaltung – publik gemacht. Der Gender-Wettbewerb 2015 hat den Adressatenkreis bewusst von der Bezirksebene auf die Hauptverwaltung ausgedehnt. Auch für den Doppelhaushalt 2020/2021 sind Mittel für Prämierungen und für Umsetzungen von Konzepten vorgesehen, um weitere praktische Anwendungsmöglichkeiten zu präsentieren. Um die bisher im Wettbewerb unterrepräsentierte Hauptverwaltung stärker einzubinden, sollten erfolgreiche Wettbewerbsbeiträge aus Bezirken die fachliche Grundlage bieten, die Zusammenarbeit der Senatsverwaltungen und Bezirke in den jeweiligen Fachbereichen zu stärken.

Um die geschlechtssensitive Betrachtung in allen Phasen des Haushaltskreislaufs selbstverständlicher zu machen ist Kommunikation der entscheidende Faktor. Dazu gehört neben den Kanälen auf Arbeitsebene und zwischen Querschnitts- und Fachreferaten auch die Unterstützung der Leitung (Top-Down-Prozess).

Auch die Möglichkeit der Einflussnahme und Steuerung mit Hilfe der Gender-Informationen im Rahmen der parlamentarischen Haushaltsberatungen kann stärker als ein Baustein der Entscheidungsfindung genutzt werden.

### **2. Was soll erreicht werden?**

Die mit Artikel 10 der Verfassung formulierten Aufträge Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung bieten durch ihre Verknüpfung mit den Haushaltsmitteln nicht nur ein Instrument der Haushaltstransparenz, sondern auch ein Werkzeug zur gezielten Steuerung des Budgets neben fachpolitischen, sozialpolitischen, migrationspolitischen und weiteren Fachzielen.

Durch die geschlechtsspezifische Analyse von Haushaltsmitteln unter verschiedenen Blickwinkeln, z. B. nach geförderten Personen, nach Förderbeträgen, nach Beschäftigtenstruktur der fördernden Bereiche, lassen sich in einigen Fällen erst mittelbar Unterrepräsentanzen aufdecken. Das kann unter Umständen erst nach längerer Zeit und von einem übergeordneten Standpunkt aus erkannt werden. Dafür kann der jeweilige berlinweite Vergleich Hilfestellung leisten.

Erst die fachbezogene Bewertung der vorliegenden Daten im Hinblick auf ein fachpolitisch definiertes Ziel für den jeweiligen Bereich kann dann zu einer konkreten Umsteuerung von Ressourcen führen.

Gender Budgeting steht weiterhin vor der Herausforderung, mittels fortgesetzter Kommunikation aus der Wahrnehmung als „Extra“ oder „Sonder-“ oder „Projekt“ herauszukommen und so zum impliziten Bestandteil des Verwaltungshandelns zu werden.

### **3. Wie wird das erreicht?**

Die bewährten Mittel zu einer geschlechtergerechten Analyse des Berliner Haushaltsplans sind

- a) die Analyse der Nutzerinnen und Nutzer von Haushaltsmitteln auf der operativen Ebene der Haushaltsstruktur, nämlich der Titel in der Hauptverwaltung bzw. der Produkte in den Bezirkshaushalten,
- b) die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Darstellung der Durchschnittsgehälter in den Kapiteln der Hauptverwaltung.

Zusätzlich werden in einigen Fällen titelübergreifende Angaben in den Kapitel- oder Einzelplanerläuterungen genannt; in den Bezirksplänen sind allgemeine Ausführungen im jeweiligen Vorbericht vorgesehen.

Die Rahmenbedingungen für eine einheitliche Vorgehensweise werden weiterhin mit dem Aufstellungs Rundschreiben zum Haushalt vorgegeben.

### **4. Vereinbarte Struktur des Verfahrens**

Nachdem mittlerweile in vielen Bereichen (Titeln und Produkten) geschlechtssensitive Daten vorliegen, ist der nächste qualitative Schritt notwendig, über den bisherigen Umfang hinaus flächendeckend in der Berliner Verwaltung diese Daten im jeweiligen fachlichen Rahmen zu nutzen. Das wird durch die bereits erwähnte Bewertung der Daten, die Formulierung von genderpolitischen Zielen und die Instrumente der Umsteuerung zur Erreichung dieser Ziele bewirkt. Hier könnten auch bezirksübergreifende Vergleiche sinnvoll sein, sowie die Einbeziehung der jeweiligen Fachverwaltung.

## 5. Quantitative Ausweitung

Unabhängig von der qualitativen Ausweitung durch Zielbildung und Steuerungsmaßnahmen ist es natürlich weiterhin wünschenswert, wenn in bisher noch nicht analysierten Bereichen Daten erhoben werden. Anregungen dafür sind im Aufstellungsroundschreiben genannt, z. B. geeignete Titel mit Personenbezug bei den sächlichen Verwaltungsausgaben, Baumaßnahmen oder Ausgaben für Investitionen und Investitionsförderungsmaßnahmen (Hauptgruppen 5, 7 und 8).

In den Fachverwaltungen (Einzelpläne 03 bis 15) stellt die Hauptgruppe 6 mit ihren 770 Buchungsstellen (= Kapitel/Titel) mit einem Volumen von rd. 5.793 Mio. Euro die relevanteste Titelgruppe dar. Seit dem Aufstellungsroundschreiben 2016/2017 wurde eine neue Angabe für die Senatsverwaltungen erbeten, um die Anzahl der genderrelevanten Titel der Hauptgruppe 6 mit der jeweiligen Güte der Erläuterungen (mit erhobenem Geschlechterverhältnis/mit Zielsetzung/mit Steuerung) anzugeben. Diese Tabelle soll im Abschnitt D der Allgemeinen Erläuterungen der Einzelpläne stehen.

Die reinen Zahlenangaben allein sind aufgrund der völlig unterschiedlichen Aufgaben der Senatsverwaltungen nicht aussagekräftig oder gar für einen Vergleich der Senatsverwaltungen geeignet, sie können nur mit erläuternden Angaben eingeordnet werden. Dazu wird auf die individuellen Angaben der Senatsverwaltungen verwiesen.

Anzahl der Titel Hgr. 6 mit Gendererläuterungen				Anmerkungen
mit erhobenem Geschlechterverhältnis	mit Zielsetzung und Steuerung	ohne Zielsetzung und Steuerung, (nicht erforderlich) *	ohne Zielsetzung und Steuerung (nicht möglich) **	

Für den Bereich der Bezirksverwaltungen werden 115, mittlerweile durch das Produktänderungsverfahren<sup>127</sup> von 459 externen Produkten einer gendersensiblen Betrachtung unterzogen. Hier wird auch auf eine qualitative Verbesserung der Erläuterungen durch Ziele und Steuerungsmaßnahmen gesetzt. Für den Nutzen der erhobenen Daten wird nochmals auf Nr. 2 verwiesen.

## **II. Individuelle Berichte der Senatsverwaltungen**

vorab auszugsweise zur 1. Lesung des Einzelplans 15

### **Senatsverwaltung für Finanzen**

#### **I. Vorangestellter allgemeiner Teil:**

Darstellung der wesentlichen Aspekte des Gender-Budgeting-Verfahrens in Berlin anhand von Leitfragen

6. Wozu wird Gender Budgeting in Berlin durchgeführt?  
Verfassungsauftrag, Parlamentsaufgabe  
Seit 2003, Bestandteil des Haushaltsplans
7. Was soll erreicht werden?  
Öffentlichkeit, Transparenz, Unterrepräsentanzen aufdecken, Gleichstellungsorientierung fördern, gezielter Ressourceneinsatz
8. Wie wird das erreicht?
  - a. Ebene Hauptverwaltung (Titel)
  - b. Ebene Bezirke (Produkte)
9. Vereinbarte Struktur des Verfahrens  
von der Analyse zur Steuerung
10. Quantitative Ausweitung
  - a. Hauptverwaltung
  - b. Bezirke: neue Produkte gemäß RdB-Beschluss

#### **II. Individuelle Berichte**

Raster der individuellen Berichterstattung aller Bezirke, der Senatskanzlei und der Senatsverwaltungen in der Struktur der Auflage 14 und auf Basis von Leitfragen.

### **Senatsverwaltung für Finanzen**

#### **A: Über die allgemeinen Verabredungen der AG Gender Budgeting hinausgehende Analysen**

- Welche optionalen Titel werden zusätzlich einer Analyse unterzogen?
- Welche weiteren Ausgabefelder werden analysiert?
- Welche Titel werden gegenüber dem Haushalt 2018/2019 zusätzlich analysiert oder ggf. nicht mehr in die Analyse einbezogen?

##### **A 1. Fortbildungen (Titel 52501)**

Es wurden geschlechterbezogen die Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungen außerhalb der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) sowie die Verteilung der Kosten auf die Geschlechter ermittelt.

Ziel der Genderbetrachtung ist, dass die Anzahl der Teilnahmen sowie die aufgewendeten Haushaltsmittel der Frauenquote entsprechen.

## Senatsverwaltung für Finanzen – Stamm und Landeshauptkasse:

2018	Frauen	Männer	gesamt
<b>Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer</b>	70	37	107
	65,4 %	34,6 %	100 %
<b>Kosten der Fortbildung außerhalb der VAK in 2018</b>	20.426,23 €	18.289,53 €	38.715,76 €
<b>anteilige Kostenverteilung in %</b>	52,8 %	47,2 %	100 %

In der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) und der Landeshauptkasse (LHK) betrug die Frauenquote unter den Beschäftigten im Jahr 2018 ca. 60 % (Stichtag: 30.06.2018).

Im Jahr 2018 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAK bei ca. 65 %. Die dafür aufgewendeten Haushaltsmittel sind bei den Frauen absolut höher, quotal aber niedriger und entsprechen nicht dem Teilnahmeverhältnis Männer zu Frauen.

Im Vergleichsjahr 2016 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAK bei ca. 68%. Die anteilig aufgewendeten Haushaltsmittel lagen geringfügig darunter.

## Finanzämter:

2018	Frauen	Männer	gesamt
<b>Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer</b>	203	150	353
	57,51 %	42,49 %	100 %
<b>Kosten der Fortbildung außerhalb der VAK in 2018</b>	34.573,65 €	36.983,19 €	71.556,84 €
<b>anteilige Kostenverteilung in %</b>	48,32 %	51,68 %	100 %

In den Finanzämtern lag die Frauenquote im Jahre 2018 bei 64,9 %.

Die Kostenverteilung auf die Geschlechter entsprach nicht dem Verhältnis der Teilnahmequoten. Fortbildungen außerhalb von Berlin sind kostenintensiver. Wesentlich mehr Männer als Frauen haben Fortbildungen, beispielsweise an der Bundesfinanzakademie in Brühl, wahrgenommen. Dies hat zur Folge, dass trotz der geringeren Teilnehmeranzahl mehr Mittel für Männer in Anspruch genommen wurden.

## Landesverwaltungsamt Berlin

2018	Frauen	Männer	gesamt
<b>Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer</b>	46	20	66
	69,7 %	30,3 %	100 %
<b>Kosten der Fortbildung außerhalb der VAK in 2018</b>	6.528,39 €	3.316,59 €	9.844,98 €
<b>anteilige Kostenverteilung in %</b>	66,3 %	33,7 %	100 %

Im LVvA Berlin lag die Frauenquote bei den Beschäftigten im Jahre 2018 bei 66,7 %.

Im Jahr 2017 nahmen ca. 58% Frauen an Fortbildungen teil. Die dafür aufgewendeten Haushaltsmittel lagen unter dem Verhältnis Männer zu Frauen. Im Jahr 2018 lag die Teilnahmequote von Frauen an Veranstaltungen außerhalb der VAK bei ca. 70 %. Die anteilig aufgewendeten Haushaltsmittel lagen geringfügig darunter.

## Gesamt 2018 SenFin, LHK, LVvA und Finanzämter:

2018	Frauen	Männer	gesamt
<b>Anzahl Teilnehmerinnen/ Teilnehmer</b>	319	207	526
	60,6 %	39,4 %	100 %
<b>Kosten der Fortbildung außerhalb der VAK in 2018</b>	61.528,27 €	58.589,31 €	120.117,58 €
<b>anteilige Kostenverteilung in %</b>	51,2 %	48,8 %	100 %

Für das Gesamtressort lässt sich der Tabelle entnehmen, dass die Anzahl der Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen außerhalb der VAK und die Gesamtkosten höher sind als die der Männer. Trotz einer höheren Teilnahmequote von Frauen im Verhältnis zu den Männern, lagen die dafür anteilig aufgewendeten Haushaltsmittel niedriger und entsprechen nicht ganz dem Verhältnis Männer zu Frauen.



## A 2 Durchführung von Dienstreisen (Titel 52703):

Für die Jahre 2017 und 2018 wurden die Fallzahlen für Dienstreisen geschlechtsspezifisch ermittelt:

SenFin	2017			2018		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Leitung	36	25	11	37	25	12
Abt. VD	30	14	16	33	15	18
ZDL	28	27	1	19	17	2
Abt. I	38	21	17	53	31	22
Abt. II	46	36	10	54	37	17
Abt. IV	46	27	19	75	36	39
LHK	4	2	2	7	3	4
<b>Gesamt</b>	<b>228</b>	<b>152</b>	<b>76</b>	<b>278</b>	<b>164</b>	<b>114</b>

Nach den Erhebungen ist zu verzeichnen, dass in den Jahren 2017 und 2018 wesentlich mehr Männer als Frauen an Dienstreisen teilnahmen, obgleich die Frauenquote bei SenFin bei ca. 60% lag (Stand: 31.12.2018). Dienstreisen liegt immer ein dienstliches Erfordernis zugrunde z. B. in überörtlichen Gremien, als Prozessvertretung außerhalb Berlins oder in Facharbeitskreisen.

Die Inanspruchnahme von Dienstreisen richtet sich grundsätzlich sowohl nach den fachlichen Anforderungen der betroffenen Arbeitsgebiete als auch nach den übertragenen Funktionen. Eine Gremientätigkeit ist jedoch auch zur Förderung der Gleichstellung (vgl. hierzu auch den LGG-Bericht) geeignet. So sollte bei der Benennung einer Gremienmitgliedschaft der Genderaspekt eine Rolle spielen. Obgleich die Abrechnung der Dienstreisen gesetzlich geregelt ist und u. a. von deren Dauer und dem Ort der Reise abhängig ist, sollen künftig weiterhin die Reisekosten getrennt nach Geschlechtern erhoben werden.

Angenommen wird aber, dass die Kostenverteilung sämtlicher Dienstreisen für die geschlechtsspezifische Betrachtung und Steuerung nur eingeschränkt aussagefähig ist.

## B: Welche Genderpolitischen Ziele werden formuliert?

- Werden in der Senatsverwaltung/im Bezirk genderpolitische Globalziele formuliert?
- In welchen Politikbereichen oder Produktbereichen werden Ziele formuliert?

- Bei welchen Titeln/Produkten werden im Haushalt 2020/2021 im Vergleich zum vorherigen Doppelhaushalt Ziele formuliert?

Grundsätzlich sind geschlechterspezifische Fragestellungen innerhalb der Fachabteilungen zu beachten. Daher wird in jedem Anforderungsprofil für Führungskräfte Genderkompetenz gefordert.

Die Gleichstellungspolitischen Zielstellungen finden in dem aktuellen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III ihren Niederschlag.

Außerdem wurde ein neuer Frauenförderplan für die Jahre 2017- 2023 erarbeitet, der am 06.11.2017 in Kraft getreten ist. Um die (wenigen) Unterrepräsentanzen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen auszugleichen, werden konkrete Zielvorgaben, die sich an den Ausscheidenszahlen orientieren, festgelegt.

1. Die Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplanung wird so ausgerichtet, dass Chancengleichheit gewährleistet ist. In der SenFin finden eigens für Frauen konzipierte Fortbildungskurse statt, um Frauen in der beruflichen Weiterentwicklung zu fördern. Die Senatsverwaltung für Finanzen regt die weiblichen Dienstkräfte kontinuierlich zur Nutzung der vielfältigen Fortbildungsmöglichkeiten an, insbesondere durch Aufruf im Beschäftigtenportal und im Auskunft- und Informationssystem der Finanzämter (AIS).
2. Die Senatsverwaltung für Finanzen achtet bereits im Ausschreibungs- und Auswahlprozess auf eine Gleichberechtigung der Geschlechter.
3. Die konsequente Weiterentwicklung von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gehören zu einer nachhaltigen Strategie der Gleichstellung.

### **C: Welche Instrumente zur Zielerreichung werden eingesetzt?**

- Mit welchen Projektstrukturen zur Bearbeitung der genderpolitischen Zielstellungen wird ggf. gearbeitet?
- Mit welchen institutionalisierten Prozessesstrukturen sollen die Ziele erreicht werden?

Die internen genderpolitischen Zielstellungen werden regelmäßig im Rahmen der Gleichstellungskonferenz festgelegt.

zu 1.

Weiblichen Dienstkräften wird insbesondere durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen, die von den Führungskräften ausgehen, zentral angebotenen Beratungsgesprächen sowie mit eigens für die Zielgruppe Frauen konzipierten Inhouse-Fortbildungen eine Förderung in Richtung Gleichstellung ermöglicht. So sind z. B. teils mehrfach Inhouse-Seminare zu den Themen „Fit für Führung“, „Resilienz“, „Nein sagen muss manchmal sein“ und zum Thema „Networking“ angeboten worden. Letzteres dient der Vorbereitung zur Umsetzung der im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm III beschriebenen Maßnahme zur Durchführung eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes.

Im wiederholt durchgeführten KompetenzPLUS–Programm (K+) sowie im Führungskräftepool der Finanzämter (FK-Pool) erhalten weibliche Dienstkräfte die Möglichkeit, sich gezielt auf die künftige Führungsrolle vorzubereiten bzw. vorhandene Führungskompetenzen zu erweitern. Die Programme haben das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Die Teilnahme ist freiwillig. In den drei Durchgängen des KompetenzPLUS–Programms waren 13 Frauen und 12 Männer vertreten (SenFin einschl. LHK). In den Finanzämtern haben insgesamt 34 Frauen und 19 Männer am Führungskräftepool teilgenommen.

Regelmäßige Mentoring-Programme geben den K+/FK-Pool-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Führungskräften auszutauschen und dadurch eine persönliche Förderung zu erreichen.

Weiterhin wird von angebotenen Hospitationsmöglichkeiten Gebrauch gemacht.

Im Rahmen von Stichtagsbeurteilungen wird ein geschlechterbezogener Beurteilungsspiegel erhoben, um die hausweite Einhaltung eines gleichen Beurteilungsmaßstabes in Bezug auf die Leistung von Frauen zu überprüfen.

zu 2.

Bereits bei der Erstellung von Anforderungsprofilen, die u.a. die Grundlage jeder Personalauswahl sind, muss sichergestellt sein, dass diese geschlechtsneutral formuliert und die Stellenanforderungen nicht durch persönliche Eigenschaften der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers überlagert werden. Genderkompetenz ist bei der Senatsverwaltung für Finanzen regelmäßiger Bestandteil in Anforderungsprofilen von Führungskräften aller Ebenen.

Bei Ausschreibungstexten und Auswahlprozessen sind zwingend die gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Vorgaben zu beachten, so dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden und eine Auswahl ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt ausgewählt, soweit im entsprechenden Amt eine Unterrepräsentanz besteht. Führungskräfte erhalten zu Gleichstellungsaspekten regelmäßig Schulungsangebote und werden durch die Abteilung Verwaltungsmanagement und Dienstleistungen beraten und unterstützt. Bei strukturierten Auswahlverfahren wird darauf geachtet, dass die wertenden Beobachterinnen bzw. Beobachter geschlechterparitätisch besetzt sind.

zu 3.

Die Senatsverwaltung für Finanzen einschließlich der Landeshauptkasse Berlin ist seit August 2011 im Rahmen des „audit berufundfamilie“ durch die audit berufundfamilie Service GmbH zertifiziert. Die letzte Reauditierung erfolgte im Oktober 2017 mit Abschluss der 3. Zielvereinbarung.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird, wie bisher auch, das Angebot zur Inanspruchnahme von Belegkitaplätzen sichergestellt. Der im Mai 2013 abgeschlossene Kooperationsvertrag zwischen der Senatskanzlei und der Fröbel Berlin GmbH besteht weiterhin. 2018 wurde das Angebot von anfänglich zwei Kindertagesstätten auf sämtliche Kitas der Fröbel-Gruppe in Berlin ausgeweitet. Für das Kitajahr 2018 konnten drei der gemeldeten neun Bedarfe gedeckt werden. Im Kitajahr 2019 stand für jede Behörde nur ein Belegplatz zur Verfügung, da das Belegplatzkontingent

durch Fröbel nicht noch einmal erhöht wurde und ein Großteil der Plätze bereits belegt ist. Für 2020 liegen bereits weitere Bedarfe vor. Darüber hinaus bietet die Senatsverwaltung für Finanzen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Telearbeit. Zum Stichtag 30.06.2019 nutzen ca. 28,4 % aller Beschäftigten dieses Angebot.

Seit November 2013 verfügt die Senatsverwaltung für Finanzen über ein Beschäftigtenportal. Dieses beinhaltet unter anderem Seiten zum „audit berufundfamilie“, welche 2018 überarbeitet wurden. Es findet eine regelmäßige Aktualisierung der Seiten zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ statt. Ferner liegen Broschüren als Informationsmaterialien bereit. Spezielle Themen werden im Beschäftigtenportal auf der Startseite angekündigt. Zudem besteht die Möglichkeit sich über das Beschäftigtenportal zu Inhouse-Schulungen anzumelden.

2018/2019 wurde im Rahmen des Projektes „Teams im demografischen Wandel“ eine Orientierungshilfe für Führungskräfte erstellt. Sie soll insbesondere Führungskräften mit Blick auf den demografischen Wandel im Umgang mit den unterschiedlichen Lebenswelten und Lebenswirklichkeiten jüngerer und älterer Beschäftigter Hinweise und Handlungsempfehlungen geben. Im Vorfeld der Erstellung der Orientierungshilfe fanden Workshops statt. Dabei wurden die Teilnehmenden vier Lebenswelten, wie zum Beispiel die der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger oder die mit der Betreuung von Angehörigen betrauten Beschäftigten, zugeordnet. In den einzelnen Lebenswelten wurde unter anderem auf die verstärkten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf die zeitliche bzw. örtliche Flexibilität eingegangen.

Im Rahmen der 2. Zielvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich SenFin verpflichtet, Workshops für Führungskräfte zum Thema „familienbewusstes Führen“ anzubieten. Dieses Ziel besteht in der 3. Zielvereinbarung fort. Ziel der Workshops ist ein einheitliches Verständnis von den Anforderungen an ein familienbewusstes Führungsverhalten und die Definition von Standards der Umsetzung. Im Herbst 2019 finden Workshops mit der unteren Führungsebene - den Koordinatorinnen und Koordinatoren - statt. Nach erfolgreicher Durchführung der Workshops für die untere Führungsebene sind im Jahr 2020 Workshops für die mittlere Führungsebene - die Referatsleitungen - geplant. Die Veranstaltung für die oberste Leitungsebene soll im Anschluss erfolgen.

**D: Welche finanzwirksamen Entscheidungen werden im Doppelhaushalt getroffen?**

- Welche ressourcenrelevanten Umsteuerungen werden aktiv vorgenommen?
- Welche finanzwirksamen Maßnahmen sollen ggf. in der Haushaltswirtschaft umgesetzt werden?
- Was sind die wichtigsten beispielhaften Entscheidungen?

Die Betrachtungen zur Steuerung der Ressourcen in den Ausgabetiteln Fortbildung und Dienstreisen sollen fortgeführt werden. Eine Fortführung des Auditierungsverfahrens mit der audit berufundfamilie Service GmbH für die SenFin und LHK ist beabsichtigt.