

Bezirksamt Pankow von Berlin

Einreicher: Leiter der Abteilung Kultur, Finanzen und Personal

B E S C H L U S S

Bezirksamt Pankow von Berlin

Beschlussgegenstand: Aktualisierung des Frauenförderplans des
Bezirksamtes Pankow (2020)

Beschluss-Nr.: VIII-1962/2021 Anzahl der Ausfertigungen: 8

Beschluss-T.: 18.05.2021 Verteiler:
- Bezirksbürgermeister
- Mitglieder des Bezirksamtes (4x)
- Leiter des Rechtsamtes
- Leiter des Steuerungsdienstes
- Büro des Bezirksbürgermeisters

Das Bezirksamt beschließt:

- I. Der als Anlage beigefügte aktualisierte Frauenförderplan 2018 – 2023 des Bezirksamtes Pankow wird vorbehaltlich der Zustimmung durch die örtliche Frauenvertreterin des Bezirksamtes Pankow von Berlin aktualisiert.
- II. Die aus der Anlage ersichtliche Vorlage ist der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnis zu geben.

Sören Benn
Bezirksbürgermeister

An die
Bezirksverordnetenversammlung

Drucksache-Nr.:

Vorlage zur Kenntnisnahme für die Bezirksverordnetenversammlung gemäß § 15 BezVG

Aktualisierung des Frauenförderplans des Bezirksamtes Pankow (2020)

Wir bitten zur Kenntnis zu nehmen:

Gemäß § 15 Bezirksverwaltungsgesetz (BezVG) wird berichtet:

Das Bezirksamt hat in seiner Sitzung am 18.05.2021 folgende Beschluss gefasst:

Der als Anlage beigefügte aktualisierte Frauenförderplan 2018 – 2023 des Bezirksamtes Pankow wird vorbehaltlich der Zustimmung durch die örtliche Frauenvertreterin des Bezirksamtes Pankow von Berlin aktualisiert.

Begründung

Gemäß § 4 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG) erstellt jede Einrichtung nach § 1 LGG auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Frauenförderplan. Der Frauenförderplan ist für sechs Jahre zu erstellen und danach fortzuschreiben. Nach spätestens zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Der Frauenförderplan wurde ausgehend vom Stichtag 30.06.2020 aktualisiert.

In Erledigung der Drucksache-Nr.: VIII-1083/2020 der BVV „Gleichbehandlungsscheck des ADS anwenden“ vom 05.05.2020 wurde der Bezirksverordnetenversammlung Pankow von Berlin zugesagt, zukünftig den auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Berlin (LGG) regelmäßig erstellten Frauenförderplan für das Bezirksamt Pankow der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnis zugeben.

Haushaltsmäßige Auswirkungen

keine

Gleichstellungs- und gleichbehandlungsrelevante Auswirkungen

keine

Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung

keine

Kinder- und Familienverträglichkeit

entfällt

Sören Benn
Bezirksbürgermeister

Gliederung

| | |
|--|-----------|
| Vorwort des Bezirksbürgermeisters | 3 |
| 1. Einleitung..... | 4 |
| 2. Geltungsbereich | 4 |
| 3. Funktion und Zielsetzung..... | 5 |
| 4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und Benennung der Bereiche mit Unterrepräsentanz | 5 |
| 4.1 Beamt_innen | 8 |
| 4.2 Tarifbeschäftigte..... | 9 |
| 4.3 Führungskräfte | 11 |
| 4.4 Auszubildende | 13 |
| 4.5 Beschäftigtenstruktur 2020..... | 13 |
| 5. Handlungsfelder | 15 |
| 5.1 Stellenausschreibungen..... | 16 |
| 5.2 Auswahlverfahren..... | 16 |
| 5.3 Ausbildungsplätze..... | 17 |
| 5.4 Stellenbesetzungen und Beförderungen..... | 17 |
| 5.5 Fort- und Weiterbildung..... | 18 |
| 5.6. Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung..... | 19 |
| 6. Sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Konflikte am Arbeitsplatz..... | 20 |
| 7. Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin | 21 |
| 8. Umsetzung des Frauenförderplans | 21 |
| 8.1 Aufgaben der Führungskräfte | 21 |
| 8.2 Verstöße gegen das LGG..... | 22 |
| 8.3 Bekanntmachung..... | 22 |
| 9. Schlussbestimmung..... | 22 |

Vorwort des Bezirksbürgermeisters

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

warum noch Gleichstellungspolitik, ist nicht längst alles erreicht oder doch auf gutem Wege?

Ja und Nein. Auf gutem Wege ist es dann, wenn es auch weiterhin aktiv verfolgt wird. Wir sind noch nicht an dem Punkt, dass die tradierte patriarchale gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen uns nicht mehr prägen würde. Ohne bewusste Förderung der Gleichstellung der Geschlechter besteht immer die Gefahr des Rückfalls, des Nachlassens, des Gewöhnens an den Status Quo. Darum bleibt es auch weiterhin wichtig, uns selbst immer wieder klar zu machen, an welchem Punkt wir stehen – uns daran zu erinnern, worum es geht. Das biologische Geschlecht begründet kein Herrschaftsverhältnis. Die Hälfte der Welt gehört also den Frauen- mindestens.

Aber was kann ein Frauenförderplan da leisten?

Er ist ein Controlling Instrument und dokumentiert den Stand der Gleichstellung im Bezirksamt Pankow. Damit zeigt er die Bereiche mit Handlungsbedarf auf und stellt subjektiven Eindrücken zum Stand der Gleichstellung objektives Datenmaterial zum Abgleich zur Verfügung.

Er verpflichtet die Führungskräfte auf die Umsetzung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes.

Er schafft Transparenz über die Beschäftigten- und Entgeltstruktur und legt dar, mit welchen Maßnahmen die Förderung der Gleichstellung im Arbeitsalltag operationalisiert werden kann.

Er beschreibt die Handlungsfelder, in denen gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden müssen.

Alles darüber Hinausgehende, das praktische Handeln, die Schaffung von Bewusstsein darüber, dass Gleichstellung nicht im Selbstlauf, nicht automatisch und ohne gezieltes Tun erreicht werden wird, kann er nicht leisten. All denen die sich dieser Aufgabe stellen wollen und jenen die es müssen, kann er aber Hilfestellung und Anleitung geben.

Ich wünsche Ihnen eine erhellende Lektüre.

Sören Benn

Bezirksbürgermeister

1. Einleitung

„Frauen und Männer sind gleichzustellen. ... Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden.“¹

Frauenförderung im Sinne dieses Frauenförderplanes kann nur dann effizient erfolgen, wenn alle Beteiligten (Führungskräfte und Mitarbeiter/innen des Bezirksamtes Pankow,

- um die Chancen und Möglichkeiten der Frauenförderung wissen,
- diese tagtäglich gemeinsam einbringen und weiter zu entwickeln.

Frauenförderung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet alle Einrichtungen der Berliner Verwaltung aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung hinzuwirken. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden insbesondere nach Maßgabe des LGG Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

Eine wesentliche Orientierung zur konkreten Umsetzung des LGG im Bezirksamt Pankow bietet der Frauenförderplan des Bezirksamtes Pankow, der nach Maßgabe des § 4 LGG zu erstellen ist. Dieser wurde durch das Bezirksamt Pankow in enger Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin erstellt.

Der Frauenförderplan wird gemäß § 4 LGG für den Zeitraum von sechs Jahren erstellt (2018 – 2023) und nach zwei Jahren aktualisiert.

Mit dem nachstehenden Frauenförderplan und dessen Umsetzungsabsichten bekennt sich die Leitung des Bezirksamtes zu dem Grundsatz, dass Frauenförderung und der Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder des Bezirksamtes ist.

2. Geltungsbereich

- (1) Der Frauenförderplan gilt für alle weiblichen Beschäftigten des Bezirksamtes und wird aktiv von allen Dienstkräften mit Führungsverantwortung umgesetzt.
- (2) Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen bleiben unberührt.

1 Grundsatz der Frauenförderung, siehe auch § 2 LGG

3. Funktion und Zielsetzung

- (1) Der Frauenförderplan bildet die Grundlage für die Arbeit der Führungskräfte zur Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese werden in den Handlungsfeldern der Frauenförderung nachfolgend beschrieben. Er enthält nach § 4 Abs. 2 und 3 des LGG Mindestvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und zum Abbau von bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen gegenüber Männern in Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen.
- (2) Diese Mindestvorgaben erfolgen auf der Grundlage:
 - einer differenzierten Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Vorgesetzten- und Leitungspositionen zur Feststellung von Unterrepräsentanzen;
 - einer Bestandsanalyse der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf;
 - aktualisierter verbindlicher Zielvorgaben für zwei Jahre;
 - Benennung personeller, konkreter organisatorischer und fortbildender Maßnahmen.
- (3) Das Bezirksamt Pankow von Berlin verfolgt im Rahmen der verbindlichen Vorgaben des Frauenförderplans in den nächsten Jahren folgende übergreifende Ziele:
 - weiterer Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, damit verbunden eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 Prozent in den Betrachtungsbereichen mit Unterrepräsentanzen
 - Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung, verbunden mit spezifischen Angeboten für Frauen
 - Identifizierung erforderlicher Qualifikationsmaßnahmen für Frauen für Stellen/Funktionsbereiche, in denen diese unterrepräsentiert sind

4. Analyse der Beschäftigtenstruktur und Benennung der Bereiche mit Unterrepräsentanz

Die Daten zur Analyse der Beschäftigtenstruktur und der Benennung der Organisationsbereiche mit Unterrepräsentanz werden mit jeder Aktualisierung des Frauenförderplanes durch den zuständigen Bereich der Personalentwicklung des Bezirksamtes anhand vorhandener Daten aus IPV erhoben.

2. Basisdaten: Erhebung für jede Organisationseinheit (Geschlecht, Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen sowie Teilzeittätigkeit)
3. Angaben zu Führungsfunktionen: Erhebung für jeden Geschäftsbereich Abteilung (unterteilt nach Ämtern und sonstigen Organisations- und Serviceeinheiten), vornehmlich 1 und 2. Führungsebene (siehe Definition der Führungsebene im Land Berlin)², weil dort vorwiegend Unterrepräsentanz (Geschlecht, Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen sowie Teilzeittätigkeit)
4. Angaben zu Höhergruppierungen/Beförderungen: Erhebung für jede Abteilung (Geschlecht, Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen)

Die vorliegenden Daten zur Beschäftigtenstruktur wurden zum Stichtag **30.06.2020** ermittelt.

In der Auswertung zum Stichtag wurden nur Dienstkräfte berücksichtigt, die sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis bzw. Dienst- und Treueverhältnis zum Land Berlin befinden und durch Maßnahmen der Frauenförderung konkret gefördert werden können.

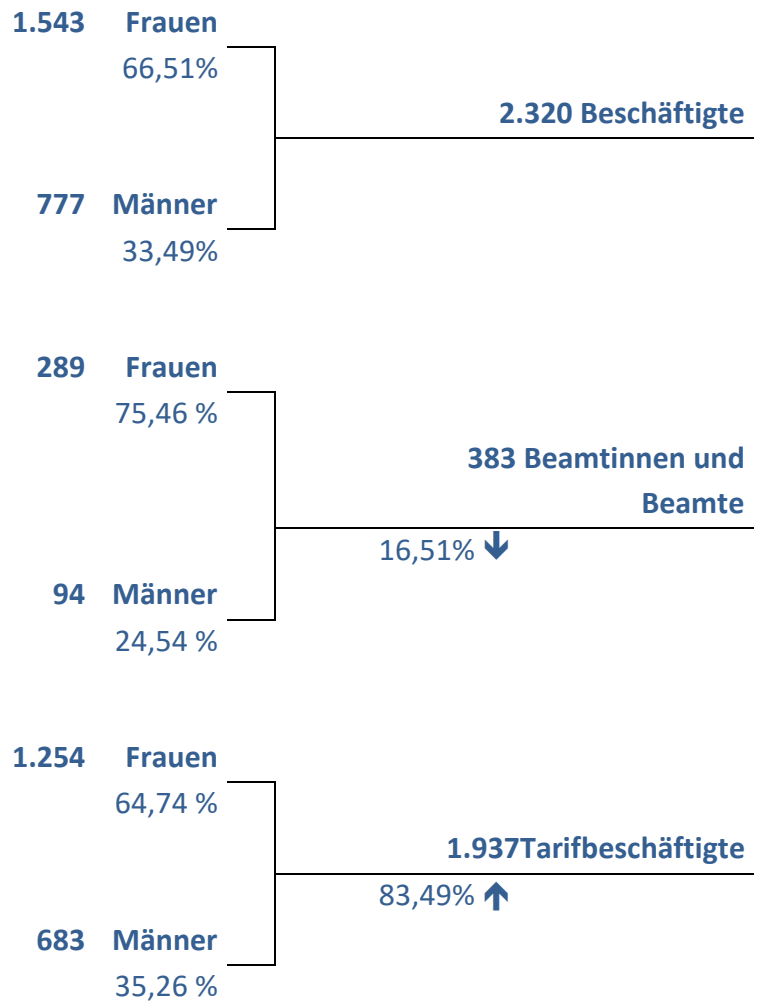
Zum Stichtag waren insgesamt 2.320 Beschäftigte (ohne Auszubildende und Bezirksamtsmitglieder) im Bezirksamt Pankow tätig. Davon waren 1.543 Frauen. Der Frauenanteil lag somit zum Stichtag bei 66,51 %.

Aufgrund verbesserter Einstellungs- und Besetzungsmöglichkeiten steigt der Anteil der Beschäftigten (Beamt/innen und Tarifbeschäftigte) im Bezirksamt Pankow. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist fast unverändert.

Die vorgelegte Analyse der Beschäftigtenstruktur stellt den derzeitigen Stand und die bisherige Entwicklung der Beschäftigtenstruktur dar.

² siehe Rundschreiben der SenFin IV Nr. 27/2019 vom 14.05.2019 zur Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin

Gesamtübersicht:



Stichtag: 30.06.2020

4.1 Beamt_innen

Insgesamt nimmt der Anteil von Beamt_innen im Bezirksamt weiter deutlich ab, da vornehmlich Stellen mit Tarifbeschäftigten besetzt werden, wo es rechtlich möglich ist. Es bewerben sich zunehmend mehr geeignete Tarifbeschäftigte auf Stellen, die sowohl für Beamt_innen und Tarifbeschäftigte ausgeschrieben wurden. Der Anteil der Beamtinnen insgesamt lag zum Stichtag bei 75,46 % (30.06.2017: 75,51 %). Von den insgesamt 383 Beamt_innen (30.06.2017: 445) in den Laufbahngruppen waren 289 Frauen (30.06.2017: 336).

Beamtinnen im ehemals höheren Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt und höher) sind nach wie vor mit 35,00 % (30.06.2017: 34,62 %) unterrepräsentiert. In der Besoldungsgruppe A 16 erhöht sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen mit 0,00 % erhalten (30.06.2017: 20,00%), in der Besoldungsgruppe A 15 erhöht sich der Frauenanteil gegenüber der letzten Datenerhebung auf 25,00 % (30.06.2017: 16,67 %) und in der Besoldungsgruppe A 14 sinkt er auf 45,45 % (30.06.2017: 53,85%). Nur in der Besoldungsgruppe A 13 ist keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben, 50,00 % (30.06.2014: 100 %).

Der überwiegende Teil der Frauen ist im ehemals gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und aufwärts bis zur BesGr. A 13s) mit 76,57 % (30.06.2017: 77,30 %) und mittleren/einfachen Dienst (Laufbahngruppe 1) mit 81,82 % (30.06.2017: 82,65 %) tätig.

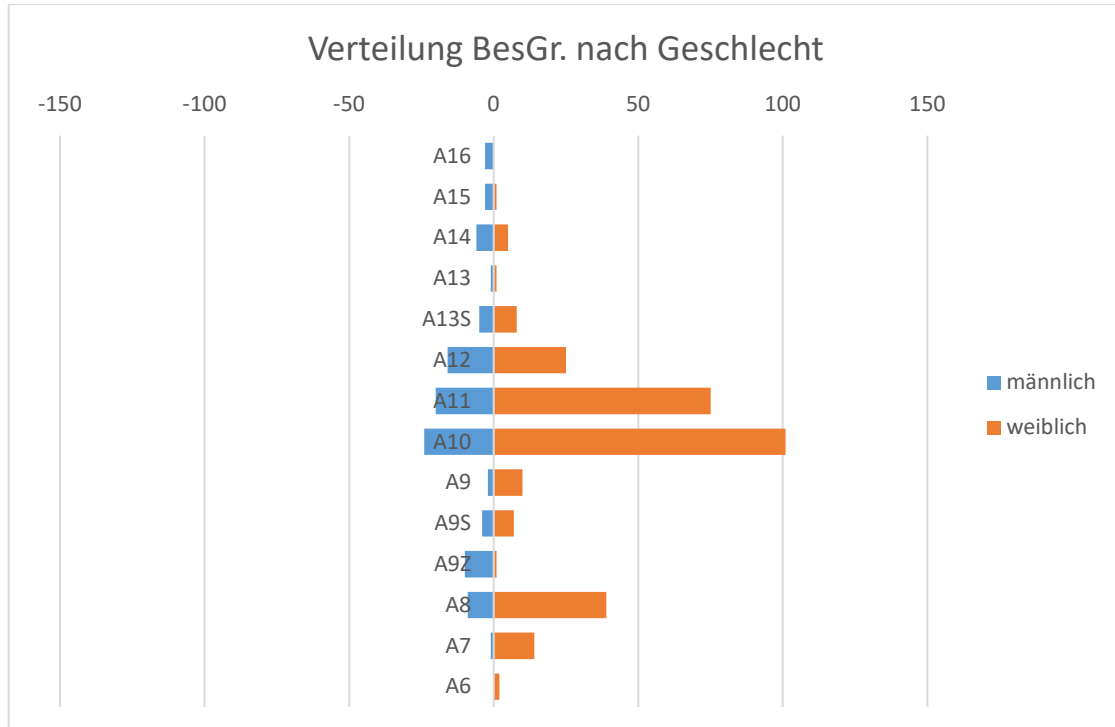


Abb. Verteilung der Besoldungsgruppen nach Geschlecht

Stichtag: 30.06.2020

4.2 Tarifbeschäftigte

Die weiblichen Tarifbeschäftigten bilden bis auf Entgeltgruppen AT1, E7, E5 und E4 die Mehrheit. Mit 1.254 Frauen (30.06.2017: 1.189) von insgesamt 1.937 Tarifbeschäftigten (30.06.2017: 1.773) liegt die Frauenquote bei 64,74 % (30.06.2017: 67,06 %).

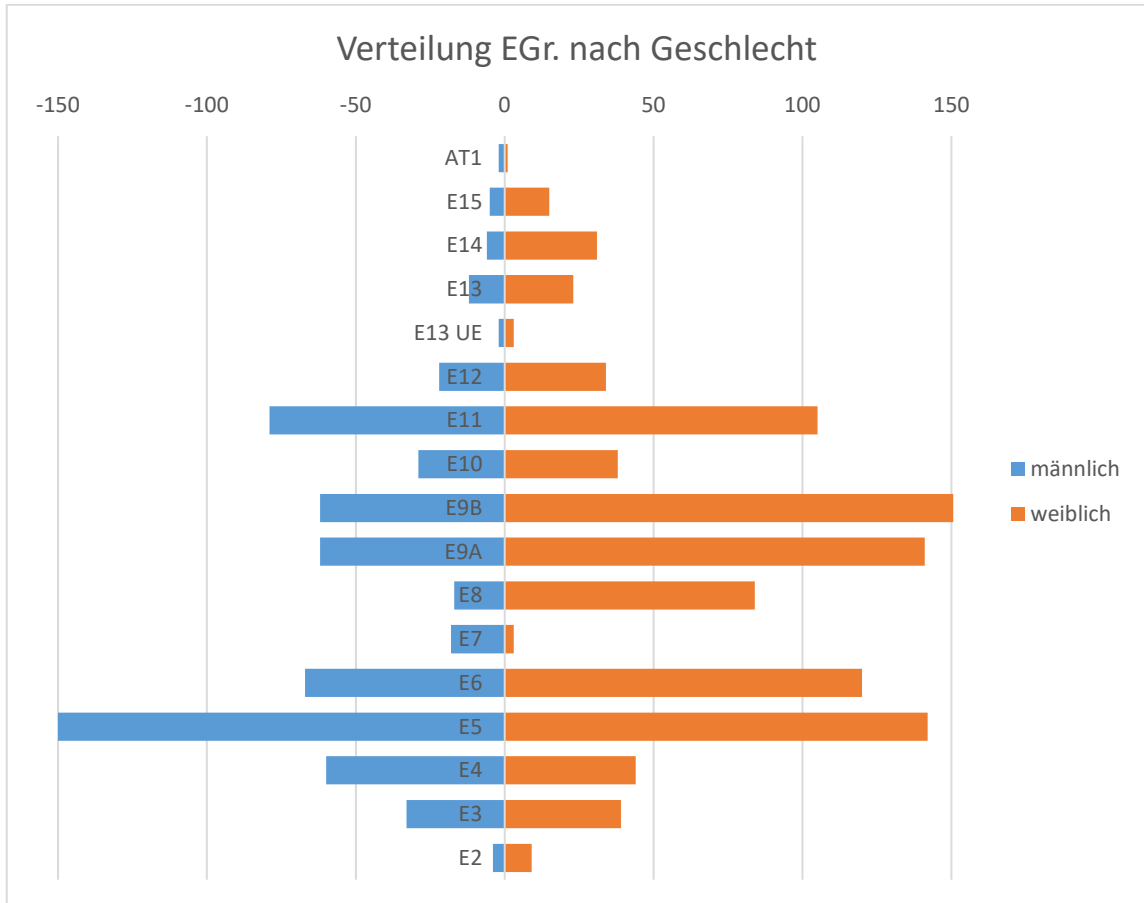


Abb. Verteilung der Entgeltgruppen nach Geschlecht

Stichtag: 30.06.2020

Mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 2. März 2019 wurde gemäß § 52 TV- L Sonderregelungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst durch die Tarifvertragsparteien (gültig ab 01.01.2020) vereinbart. Die auf dieser Grundlage erfolgte Umstellung der bisherigen Entgeltgruppen ist hier nachstehend abgebildet.

Die weiblichen Tarifbeschäftigten bilden bis auf die Entgeltgruppen S18 die Mehrheit. Mit 172 Frauen von insgesamt 228 Tarifbeschäftigten in diesem Bereich liegt die Frauenquote bei 75,44 %.

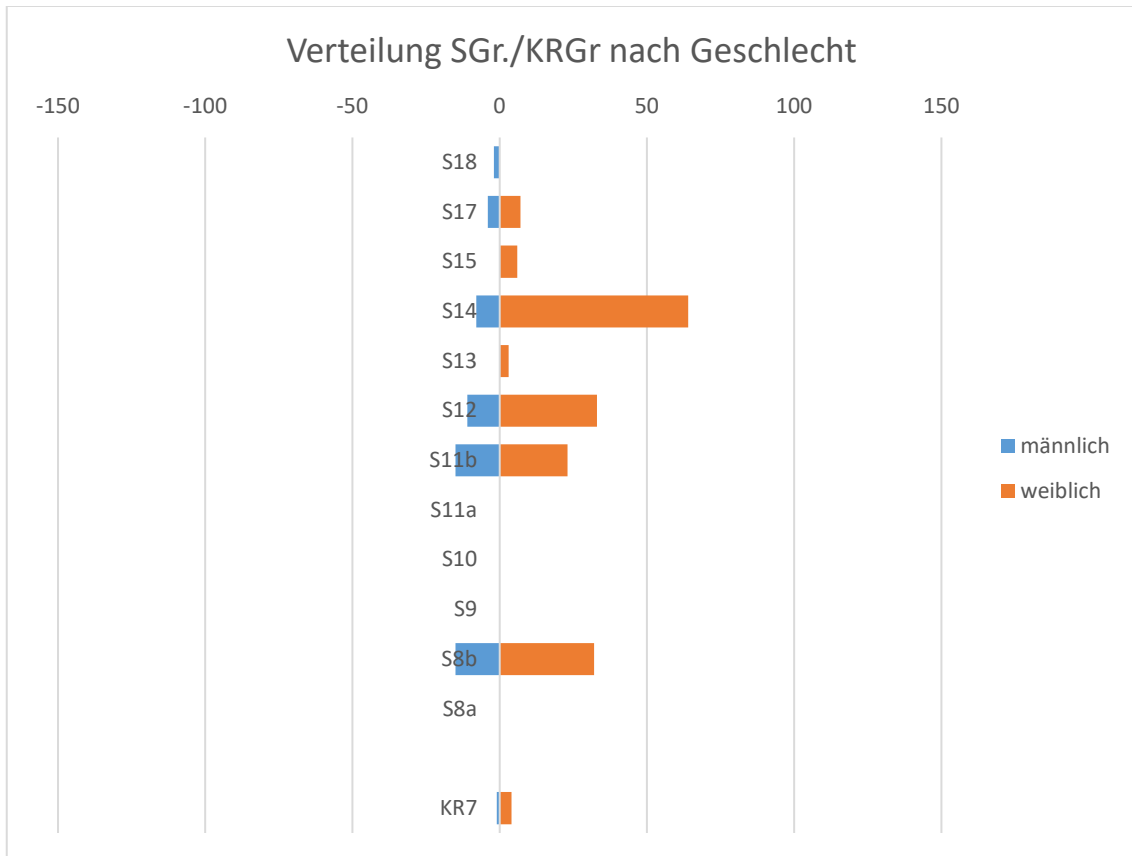


Abb. Verteilung der S-Gruppen nach Geschlecht

Stichtag: 30.06.2020

4.3 Führungskräfte

Die Zuordnung zu den einzelnen Führungsfunktionen unterhalb der Führungsebene mit Ergebnisverantwortung gestaltet sich weiterhin schwierig, da es hier keine allgemein gültige Definition der Führungsfunktionen nach dem LGG gibt und somit eine konkrete Zuordnung zu den Führungsfunktionen erschwert wird.

Das Land Berlin hat im Rahmen der Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin, die Führungsebenen erstmals einheitlich definiert und festgelegt.³

Danach werden folgende vier Führungsebenen im Land Berlin definiert:

Anlage 1 zum Rundschreiben IV Nr. 27/2019

Die Führungsebenen der Berliner Verwaltung

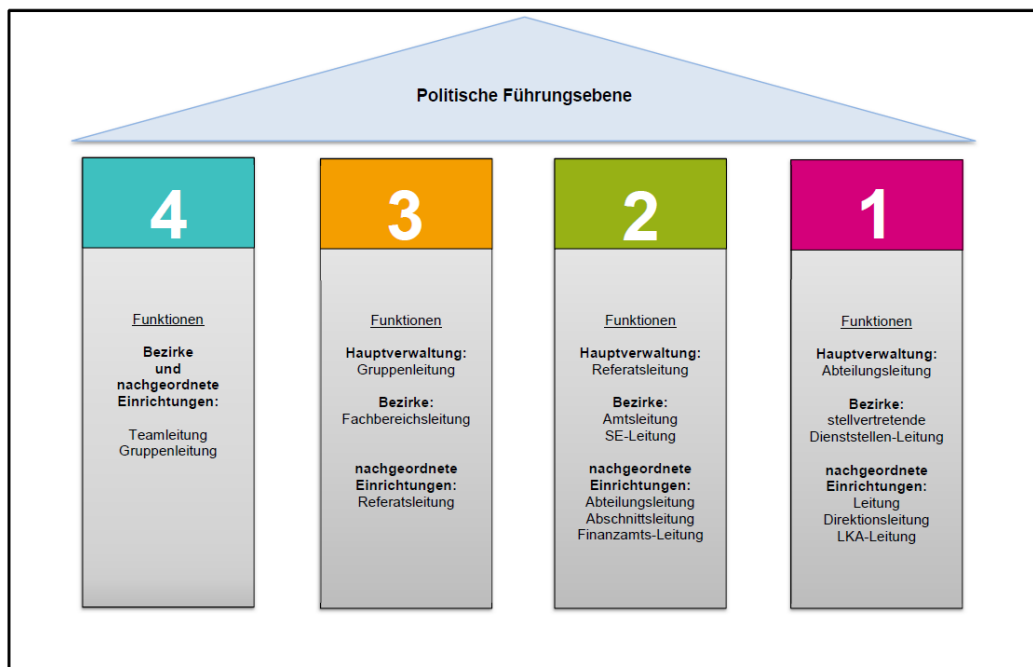


Abbildung: Führungsebenen der Berliner Verwaltung

In der **ersten Führungsebene** (i.d.R der Führungsebene 2 des Landes Berlin zu zuordnen) befinden sich die Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung. Diese leiten Ämter und Serviceeinheiten. Hierzu gehört auch die Leitung des Rechtsamtes bzw. der Wirtschaftsförderung. Bei den Leitungen der Ämter und Serviceeinheiten ist eine Unterrepräsentanz der

³ siehe Rundschreiben der SenFin IV Nr. 27/2019 vom 14.05.2019 zur Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin

Frauen vorhanden. Es sind lediglich 42,9 % der Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung weiblich. Bei den übrigen Leitungen im ehemals höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 38,7 %.

Insgesamt gibt es in den Leitungspositionen, Leitung Amt, SE und Fachbereichsleitung (höherer und gehobener Dienst), derzeit nur eine Teilzeitbeschäftigte.

Die **zweite Führungsebene** ist die Führungsebene (Führungsebene 3 des Landes Berlin), die sich direkt unter den Leitungen der Ämter und Serviceeinheiten befindet. Dies sind in der Regel die Fachbereichsleitungen.

Die **dritte Führungsebene** (Führungsebene 4 des Landes Berlin), ist die Führungsebene in der sich Führungskräfte befinden, die einer Fachbereichsleitung zugeordnet sind. Hierzu zählen in der Regel alle Gruppen- und Teamleitungen.

| Einstufung | Leitungsfunktionen am 30.06.2020 | | | | | |
|--------------------------|----------------------------------|---------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | Leitung Amt; SE | | | Fachbereichsleitung | | |
| | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Höherer Dienst* | 11 | 4 | 36,4 | 23 | 11 | 47,8 |
| A 16; AT 1; E 15 Ü | 6 | 1 | 16,7 | | | - |
| A 15; E 15 | 4 | 2 | 50,0 | 8 | 3 | 37,5 |
| A 14; E 14 | | | - | 8 | 4 | 50,0 |
| A 13; E 13 Ü, E 13 | 1 | 1 | 100,0 | 7 | 4 | 57,1 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | | | - | 1 | 1 | 100,0 |
| Gehobener Dienst** | | | - | 24 | 12 | 50,0 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | | | - | 1 | 1 | 100,0 |

Auszug zum 15. Bericht zur Umsetzung des LGG

4.4 Auszubildende

Zum 30.06.2020 befanden sich insgesamt 64 Nachwuchskräfte in Ausbildung beim Bezirksamt Pankow. Der Personenkreis der Nachwuchskräfte setzt sich zusammen aus Auszubildenden nach dem BBiG, Dual-Studierenden, Stipendiaten, Beamtenanwärter*innen und anderen Ausbildungsrichtungen. Von den insgesamt 64 Nachwuchskräften waren 44 weibliche Personen.

Der Anteil beträgt hier 68,75 %. Nach Ausbildungsjahren aufgeschlüsselt befanden sich zum Stichtag im ersten Ausbildungsjahr 19 weibliche Auszubildende (65,52 %), im zweiten Ausbildungsjahr 14 weibliche Auszubildende (70 %) und im dritten Ausbildungsjahr 11 weibliche Auszubildende (73,33 %).

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Kfz-Mechatroniker Bereich liegt weiterhin bei 0 %. Jedoch der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte im IT-Bereich bei 100 %.

4.5 Beschäftigtenstruktur 2020

Der vorgelegten Beschäftigungsstruktur liegt für das Jahr 2020 der Stichtag der 30.06.2020 zugrunde.

- Ehemals Höherer Dienst, Laufbahngruppe 2, ab 2. Einstiegsamt (A13-A16, E13-E15Ü)
- Ehemals Gehobener Dienst, Laufbahngruppe 2, ab. 1. Einstiegsamt (A9-A13S, E9-E12, E13) (S18-S11b)
- Ehemals Mittlerer/ Einfacher Dienst, Laufbahngruppe 1 (A6-A9S, E2-E9, S11a-S8a, KR7)

| Laufbahngruppe BesGr. | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | Beamten/Beamtinnen | | |
|--|---------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------|--------------------|--------------------|------|
| | gesamt | Anteil Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen | in % |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Höherer Dienst | | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | | | | | 0,00 | | | | 33,33 | 1 | 3 | | | | | | | | | | |
| A16 | 3 | | 0,00 | | 0,00 | | | | 0,00 | | | | | | | | | | | | |
| A15 | 4 | 1 | 25,00 | 1 | 0,00 | 25,00 | | | 88,89 | 15 | 20 | | | | | | | | | | |
| A14 | 11 | 5 | 45,45 | 1 | 100,00 | 9,09 | | | 83,78 | 31 | 37 | | | | | | | | | | |
| A13 | 2 | 1 | 50,00 | 1 | 100,00 | 50,00 | | | 60,00 | 3 | 5 | | | | | | | | | | |
| Gesamt Höherer Dienst | 20 | 7 | 35,00 | 3 | 2 | 66,67 | 100 | 73 | 73,00 | 31 | 29 | 93,55 | | | | | | | | | |
| Gehobener Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13S | 13 | 8 | 61,54 | 1 | 1 | 7,69 | | | | | | | | | | | | | | | |
| A12 | 41 | 25 | 60,98 | 6 | 4 | 66,67 | | | | 34 | 56 | 60,71 | 10 | 10 | 100,00 | | | | | | |
| A11 | 95 | 75 | 78,95 | 22 | 21 | 95,45 | | | | 105 | 184 | 57,07 | 27 | 22 | 81,48 | | | | | | |
| A10 | 125 | 101 | 80,80 | 30 | 29 | 96,67 | | | | 38 | 67 | 56,72 | 19 | 13 | 68,42 | | | | | | |
| A9 | 12 | 10 | 83,33 | 5 | 5 | 100,00 | | | | 309 | 309 | 79,94 | 73 | 71 | 97,26 | | | | | | |
| Gesamt Gehobener Dienst | 286 | 219 | 76,57 | 64 | 60 | 93,75 | 792 | 560 | 68,83 | 129 | 116 | 89,92 | | | | | | | | | |
| Mittlerer/Einfacher Dienst | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A9S | 11 | 7 | 63,64 | | | | | | | 141 | 203 | 69,46 | 37 | 35 | 94,59 | | | | | | |
| A9Z | 1 | 1 | 100,00 | | | | | | | 84 | 101 | 83,17 | 17 | 17 | 100,00 | | | | | | |
| A8 | 48 | 39 | 81,25 | 9 | 9 | 100,00 | | | | 6 | 21 | 28,57 | 2 | 0 | 0,00 | | | | | | |
| A7 | 15 | 14 | 93,33 | 2 | 2 | 100,00 | | | | 187 | 187 | 64,17 | 29 | 29 | 100,00 | | | | | | |
| A6 | 2 | 2 | 100,00 | | | | | | | 292 | 292 | 48,63 | 43 | 35 | 81,40 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 104 | 104 | 42,31 | 7 | 5 | 71,43 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 72 | 72 | 54,17 | 8 | 4 | 50,00 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 13 | 13 | 69,23 | 7 | 5 | 71,43 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | | | | | |
| Gesamt Mittlerer/Einfacher Dienst | 77 | 63 | 81,82 | 11 | 11 | 100,00 | 1045 | 621 | 58,91 | 150 | 993 | 63,31 | 310 | 275 | 88,71 | | | | | | |
| Gesamt Beamtinnen/Beamtine/ Tarifbeschäftigte | 363 | 289 | 79,62 | 78 | 73 | 93,59 | 1937 | 1254 | 64,77 | 1.082 | 1.709 | 63,31 | 310 | 275 | 88,71 | | | | | | |
| | Frauen | 1.543 | 66,51% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Männer | 777 | 33,49% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Gesamt | 2.320 | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Legende | Unterrepräsentanz gegeben | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

5. Handlungsfelder

Die folgenden Handlungsfelder orientieren sich an den §§ 5-11 LGG.

① Sensibilisierung zum LGG

- Informationsveranstaltung für Führungskräfte zur Bekanntmachung und zur Aktualisierung des Frauenförderplans
- Informationsveranstaltung zum LGG (Einstieg/Auffrischung) für Führungskräfte

② Auswahlverfahren/Stellenbesetzung

- Workshop: Erstellung und Aktualisierung der Anforderungsprofile **insbesondere auch Fokus der Frauenförderung bei Unterrepräsentanz**
- Workshop: Auswahlverfahren rechtssicher gestalten/Berücksichtigung des LGG/Zugang zu Führungspositionen bei Unterrepräsentanz
- strategische Nachfolgebesetzung/gezielte Ansprache von Potenzialträgerinnen bei Unterrepräsentanz/Verknüpfung mit Informationen zur planmäßigen Nachbesetzung von Stellen
- bei vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen ist in der Auswahlentscheidung darzustellen, inwieweit intern eine gezielte Personalentwicklung/Förderung von Frauen erfolgte

③ Kommunikation/ Information mit Beschäftigten

- verbindliches Jahresgespräch u.a. zur Potenzialerkennung
- Bildungsbedarfsanalyse/gezielte Werbung für Fortbildungsmaßnahmen für Frauen
- Information zur Förderung von Tarifbeschäftigte/Beamtinnen
- Beurteilungsgespräche

④ Führung/ Nachwuchsführungskräfte

- vorrangige Erhöhung des Führungsanteils bei SE- Leitungen/Amtsleitungen/Fachbereichsleitungen vergl. höherer Dienst
- Angebot Führungskräftecoaching/Qualifizierungen insbesondere für Frauen
- Initiierung von behördenübergreifenden Führungskräftezirkeln
- Identifizierung und Förderung von Führungskräftenachwuchs

⑤ Attraktivität des Arbeitgebers

- Information und Beratung zu Teilzeitbeschäftigung/Familienfreundliches Beirrat
- Information zur Sozialberatung
- Information zu modernen Arbeitsformen (z.B. alternierende Telearbeit)

5.1 Stellenausschreibungen

- (1) Die Regelung zu Stellenausschreibungen ist in § 5 Abs. 1 LGG verankert. Bei Unterrepräsentanz von Frauen ist in den Ausschreibungen des Bezirksamtes Pankow gezielt darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Zudem ist bei Ausschreibungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.
- (2) Die Leitungen der Ämter und Serviceeinheiten sowie der sonstigen Organisationseinheiten⁴ teilen der Personalwirtschaftsstelle in einem Vordruck mit, ob Frauen in ihren Bereichen in den entsprechenden Zielgruppen unterrepräsentiert sind. Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind die folgenden Zusätze in die Stellenausschreibung aufzunehmen.

Variante 1)

Das Bezirksamt Pankow hat sich aufgrund des Frauenförderplans verpflichtet, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Daher sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.

Variante 2)

Das Bezirksamt Pankow fördert auf der Grundlage des Frauenförderplans die Besetzung von Leitungspositionen durch Frauen. Da Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ist die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht.

In Dokumentvorlagen zu Stellenausschreibungen werden die erforderlichen Zusätze zur Ausschreibung erfasst und bei der Stellenausschreibung berücksichtigt.

- (3) Im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und unter Beachtung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind Stellen grundsätzlich teilbar. Das gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben. Nur in Ausnahmefällen sind Stellen bei wichtigen Gründen, die schriftlich dargelegt werden müssen, nicht teilbar.

5.2 Auswahlverfahren

- (1) Die Qualifikation von Bewerberinnen ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder der Laufbahn zu messen (§ 8 Abs. 3 LGG). Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation. Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ist bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Stelle unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange durch Frauen bevorzugt zu besetzen bis ihre Unterrepräsentanz in den Zielgruppen abgebaut ist. Dies gilt auch für Neueinstellungen, Beförderungen bzw. die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Weiterhin muss von der Leitung der Ämter und Serviceeinheiten sowie der sonstigen Organisationseinheiten die Entscheidung für einen **Bewerber** besonders ausführlich begründet werden, wenn im Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt und Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation vorhanden sind. Liegt die Begründung

⁴ siehe § 37 Bezirksverwaltungsgesetz (BezVwG)

vor, reicht die zuständige Organisationseinheit die Vorlage an die Frauenvertreterin weiter.

Bestehen zwischen Frauenvertreterin und Führungskraft mit Ergebnisverantwortung in Fällen der Unterrepräsentanz unterschiedliche Auffassungen über die gleichwertige Qualifikation der Bewerberin, ist ein abschließendes Gespräch zu führen. Das Beanstandungsrecht der Frauenvertreterin nach § 18 LGG bleibt davon unberührt.

- (2) Der Kreis wertende/r Beobachter/innen in strukturierten Auswahlverfahren soll nach Möglichkeit paritätisch besetzt sein. Das Auswahlgremium soll aus Männern und Frauen bestehen.

5.3 Ausbildungsplätze

Nach § 7 Abs. 1 LGG ist die Hälfte aller Ausbildungsplätze je Ausbildungsrichtung an Frauen zu vergeben, sollte in den Bereichen Unterrepräsentanz bestehen. Voraussetzung ist hierbei das Vorliegen der notwendigen Eignung.

5.4 Stellenbesetzungen und Beförderungen

§ 8 Abs. 1 und 2 LGG sieht vor, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig eingestellt bzw. befördert werden sollen, wenn sie über eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie männliche Bewerber verfügen. Die vorrangige Berücksichtigung gilt bis der Anteil der Frauen 50 Prozent beträgt. Diese Entscheidung muss unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit getroffen werden. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen.

Im Berichtszeitraum wurden 546 Stellenbesetzungen vorgenommen. Hierbei wurden insgesamt 344 Stellen mit Frauen besetzt, das ergibt eine Quote von 63,0 %.⁵

⁵ siehe Berichterstattung zum 15.LGG- Bericht (Zeitraum 01.07.2018- 30.06.2020)

Beförderungen/Höhergruppierungen wurden im höheren und gehobenen Dienst mit 61,8 % überwiegend bei Frauen vorgenommen.

| Einstufung | Beschäftigte ¹ | | | Stellenbesetzung ² | | | Beförd./Höhergrupp. ² | | |
|-------------------------------|---------------------------|---------|------|-------------------------------|---------|-------|----------------------------------|---------|-------|
| | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | |
| | | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| Insgesamt | 2 320 | 1 543 | 66,5 | 546 | 344 | 63,0 | 123 | 76 | 61,8 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | 663 | 591 | 89,1 | 48 | 35 | 72,9 | 9 | 9 | 100,0 |
| Höherer Dienst | 115 | 77 | 67,0 | 33 | 27 | 81,8 | 13 | 5 | 38,5 |
| A 16; E 15 Ü; AT 1 | 6 | 1 | 16,7 | 1 | - | - | 2 | - | - |
| A 15; E 15 | 24 | 16 | 66,7 | 9 | 7 | 77,8 | 3 | 1 | 33,3 |
| A 14; E 14 | 48 | 36 | 75,0 | 10 | 10 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| A 13; E 13 Ü, E 13 | 37 | 24 | 64,9 | 13 | 10 | 76,9 | 7 | 3 | 42,9 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | 31 | 28 | 90,3 | - | - | - | - | - | - |
| Gehobener Dienst** | 1 083 | 782 | 72,2 | 292 | 193 | 66,1 | 79 | 50 | 63,3 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | 233 | 207 | 88,8 | 37 | 29 | 78,4 | 7 | 7 | 100,0 |
| Einf. und mittlerer Dienst*** | 1 122 | 684 | 61,0 | 221 | 124 | 56,1 | 31 | 21 | 67,7 |
| <i>darunter Teilzeit</i> | 399 | 356 | 89,2 | 11 | 6 | 54,5 | 2 | 2 | 100,0 |

Auszug zum 15. Bericht zur Umsetzung des LGG⁶

5.5 Fort- und Weiterbildung

- (1) Zur Umsetzung der Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes sind Führungskräfte gemäß § 9 Abs. 1 LGG verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen aufmerksam zu machen, die das berufliche Fortkommen (siehe auch die Dienstvereinbarung zur dienstlichen Fort- und Weiterbildung des Bezirksamtes Pankow) fördern. Sie machen darauf aufmerksam und ermöglichen Frauen an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies ist zukünftig in die Fortbildungsplanung der Organisationseinheiten aufzunehmen.
- (2) Bei absehbarer Fluktuation, insbesondere bei Leitungsfunktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind geeignete Mitarbeiterinnen im Sinne einer Personalentwicklungsplanung gezielt zu qualifizieren. Hierzu liegt mittlerweile eine jährliche Übersicht über die planmäßig ausscheidenden Dienstkräfte im Bezirksamte Pankow vor.
- (3) Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen ist entsprechend ihres Beschäftigtenanteils in der jeweiligen Struktureinheit zu berücksichtigen. In den untersten Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, wird der Fortbildungsbedarf durch die betreffende Führungskraft ermittelt und dementsprechend Frauen für Fortbildungsprogramme angemeldet bzw. werden ihnen bereits Angebote unterbreitet, um die Aufstiegschancen der Frauen zu verbessern.
- (4) Bei Ablehnung von Fortbildungsmaßnahmen durch Vorgesetzte ist die Frauenvertreterin zu beteiligen.

⁶ siehe Berichterstattung zum 15.LGG- Bericht (Zeitraum 01.07.2018- 30.06.2020)

5.6. Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung

- (1) Für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten die Regelungen des § 10 LGG. Darunter fallen die Ausführungen zur täglichen Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigungen, Kindererziehung bei Berufstätigkeit sowie Beurlaubungen. Die Beschäftigten sind über das Informationsportal des Bezirksamtes Pankow „Familienfreundliches Bezirksamt“ durch ihre Führungskräfte zu informieren.
- (2) Zu berücksichtigen sind, wie in § 10 Abs. 1 LGG genannt, die individuellen Bedürfnisse der Dienstkräfte bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Unter Beachtung dienstlicher Belange haben Vorgesetzte familienfreundliche Arbeitszeiten, im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten, zu ermöglichen.
- (3) Die Wahrnehmung von Teilzeitmodellen ist von der Dienststelle für die Beschäftigten zu fördern. Dies entspricht auch der Zielsetzung des § 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wonach Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von Teilzeitbefristeten zu verhindern ist. Beschäftigten in leitenden Positionen ist Teilzeitarbeit im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu ermöglichen (§ 6 TzBfG). Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilzeitbeschäftigung sollen nach Möglichkeit auch in Aufgabengebieten geschaffen werden, in denen bislang keine Teilzeitarbeit möglich war.
- (4) Bei Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit sind die Dienstkräfte gemäß § 10 Abs. 2 LGG auf die tarif- und beamtenrechtlichen Folgen bei reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen.
- (5) Bei Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung ist die Frauenvertreterin von der Leitung der Ämter bzw. von Serviceeinheiten sowie der sonstigen Organisationseinheiten über die Leitung des Steuerungsdienstes, Serviceeinheit Finanzen und Personal zu informieren.
- (6) Die Teilzeitbeschäftigung kann vorzeitig beendet werden, wenn die personalwirtschaftlichen und die rechtlichen Bedingungen vorliegen. Soweit der Arbeitsvertrag eine Vollzeitbeschäftigung vorsieht, ist dem Anliegen nach vorzeitiger Beendigung der Teilzeitarbeit, unter Beachtung der o. g. Bedingungen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu entsprechen.
- (7) Beschäftigte in Teilzeit haben die gleichen Qualifizierungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Nehmen Teilzeitbeschäftigte an Fort- und Weiterbildungen teil, gilt die Dauer der Veranstaltung als Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- (8) Bei der Planung von Dienstbesprechungen ist auf Dienstkräfte, die Kinder und Jugendliche betreuen, unter Beachtung der dienstlichen Belange, Rücksicht zu nehmen. Die Zeiten für Dienstbesprechungen werden so gelegt, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.
- (9) Auf ausdrücklichen Wunsch werden Alleinerziehende in besonderen Härtefällen, unter Beachtung der dienstlichen Belange, von Überstunden und Spätsprechstunden ausgenommen.
- (10) Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist Anträgen auf Beurlaubung aus persönlichen Gründen zu entsprechen. Die Dienststelle ist verpflichtet, die Beschäftigten über die entsprechenden gesetzlichen sowie tariflichen Bestimmungen und Nachteile zu unterrichten.

- (11) Beurlaubten Dienstkräften wird die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert, indem sie gegenüber der zuständigen Leitung schriftlich erklären, ob sie während der Zeit der Beurlaubung Urlaubs- und Krankheitsvertretungen übernehmen möchten und ob die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sowie Informationen über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gewünscht sind (§ 11 Abs. 1 LGG).

Die Leitungen der Ämter bzw. der Serviceeinheiten oder vergleichbarer Organisationseinheiten haben diese Anliegen zu berücksichtigen und die beurlaubten Frauen entsprechend zu informieren. Teilzeitarbeit während der Elternzeit wird besonders gefördert.

Auf Wunsch sollen Beurlaubte im Rahmen der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten in das bisherige Arbeitsgebiet zurückkehren können.

- (12) Bei Beurlaubungen von länger als zwei Jahren führt die Leitung des Amtes bzw. der Serviceeinheit sowie der sonstigen Organisationseinheit mit der Dienstkraft, vier bis sechs Monate vor der Wiederaufnahme der Beschäftigung, ein Wiedereintrittsgespräch. Dabei soll festgelegt werden, ob ggf. die Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung angestrebt wird und ob Aufklärungsbedarf über Veränderungen im Arbeitsbereich besteht. Zudem können, wenn möglich, Vorstellungen über den künftigen Einsatz geäußert werden.
- (13) Über die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen kann die Beurlaubte bzw. der Beurlaubte freiwillig entscheiden. Werden Fort- und Weiterbildungen wahrgenommen, werden weder Entgelt noch Freizeitausgleich gewährt. Hinsichtlich des Freizeitausgleichs kann von der zuständigen Leitung eine Ausnahme zugelassen werden, wenn die Fortbildungsveranstaltung im nahen zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme (bis zu zwei Monaten) durchgeführt wird und sie dienstlich vertretbar ist.

6. Sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Konflikte am Arbeitsplatz

- (1) Zu den Dienstplichten einer jeden Dienstkraft mit Leitungsfunktion gehört es, sexuelle Belästigung von Beschäftigten sowie Mobbing bzw. Konflikte, insbesondere gegenüber Frauen, am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und auftretenden Fällen nachzugehen (§ 12 Abs. 1 LGG). Die Dienstvereinbarung, die zwischen dem Bezirksamt und Personalrat am 30.10.2008 über den partnerschaftlichen Umgang und die Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz beschlossen wurde, ist unbedingt zu beachten. Sie dient dem Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- (2) Betroffenen Frauen, die sich an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, wird ausdrücklich empfohlen, sich im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes vertrauensvoll an die Frauenvertreterin zu wenden (§ 17 Abs. 6 LGG).
- (3) Das Bezirksamt Pankow hat sich mit dem Aktionsplan gegen häusliche Gewalt verpflichtet, dem Thema Rechnung zu tragen. Es wurden mehrere Ansprechpartner*innen benannt.

Das Bezirksamt Pankow positioniert sich klar und deutlich gegen Häusliche Gewalt. Dienstkräften, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, bietet das BA Pankow Erstberatung und Vermittlung durch geschulte Ansprechpartnerinnen an. Betroffenen wird das Recht auf Vertraulichkeit und Privatsphäre garantiert. Informationen und die Kontakte

der Ansprechpartnerinnen stehen den Beschäftigten in Form eines Flyers „Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“ und auf der Seite der Frauenvertreterin zur Verfügung.

7. Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin

Die **Amtsleitungen** unterrichten die Frauenvertreterin rechtzeitig und umfassend, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung in allen Angelegenheiten der in § 17 Abs. 1 und 2 LGG genannten Beteiligungen, um ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. In personellen Angelegenheiten erfolgt das über die Leitung des Steuerungsdienstes, Serviceeinheit Finanzen und Personal.

8. Umsetzung des Frauenförderplans

- (1) Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, selbst Anregungen für eine aktive Frauenförderung zu geben. Ansprechpartner hierfür sind die Frauenvertreterin und die direkten Dienstkräfte mit Führungsfunktion. Anregungen hierfür können auch an die zentrale Personalentwicklungsberatung gegeben werden.
Die Organisationseinheiten verpflichten sich in besonderem Maße die Unterrepräsentanz im höheren Dienst (Laufbahngruppe 2, ab 2. Einstiegsamt) bei den Beamt/innen abzubauen und die Teilzeittätigkeit von Frauen insgesamt zu fördern.
- (2) Auf der Grundlage der vorliegenden Datenerhebung ist durch die Organisationseinheiten festzulegen, wie innerhalb der nächsten zwei Jahre und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Frauenförderung umgesetzt wird. Über die Ergebnisse sind die Frauenvertreterin sowie das Bezirksamt sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Frauenförderplans zu informieren.
- (3) Zur Feststellung der Umsetzung des Frauenförderplans ist der Steuerungsdienst, Serviceeinheit Finanzen und Personal befugt, von der Leitung der Ämter und Serviceeinheiten sowie der sonstigen Organisationseinheiten Auskünfte einzuholen.
- (4) Maßnahmen für die aktive Gesundheitsförderung, speziell für Frauen, werden ausdrücklich befürwortet. Auf Grundlage der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung und der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Bezirksamt bietet der Steuerungsdienst; Serviceeinheit Finanzen und Personal in Kooperation mit der Volkshochschule Pankow Kurse zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit an. Der Frauenförderplan ist auf dem Beschäftigtenportal des Steuerungsdienstes; Serviceeinheit Finanzen und Personal einsehbar, ebenso wie die dafür erforderlichen rechtlichen Grundlagen.

8.1 Aufgaben der Führungskräfte

- (1) Frauenförderung gehört zu den Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion. Sie haben sicherzustellen, dass der Frauenförderplan in ihren Organisationseinheiten auf allen Hierarchieebenen bekannt ist und umgesetzt wird.

- (2) Im Rahmen der Stellenbesetzungen müssen Dienstkräfte mit Leitungsfunktion mit den Inhalten des Frauenförderplans sowie des Landesgleichstellungsgesetzes vertraut sein.
- (3) Hierzu gehört, dass jede Führungskraft an einer Informationsveranstaltung zur Umsetzung des Frauenförderplans teilnimmt. Der Bedarf an der Informationsveranstaltung ist an die Zentrale Personalentwicklungsberatung zu richten.

8.2 Verstöße gegen das LGG

Vermutete oder gemeldete Verstöße gegen die Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes und den vorliegenden Frauenförderplan sind von der jeweils übergeordneten Führungskraft sofort zu überprüfen und geeignete Maßnahmen zu ihrer Beseitigung auszulösen.

8.3 Bekanntmachung

- (1) Über den beschlossenen Frauenförderplan sind alle Beschäftigten in geeigneter Weise von den Vorgesetzten zu informieren. Der Frauenförderplan wird im Beschäftigtenportal einzusehen sein.
- (2) Der Frauenförderplan wird bei jeder erneuten Erstellung bzw. Aktualisierung im Rahmen von Informationsveranstaltungen durch die zuständige Organisationseinheit und die Frauenvertreterin den Führungskräften des Bezirksamtes Pankow vorgestellt.
- (3) In zeitlicher Übereinstimmung mit der Berichtspflicht gegenüber der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sind die Frauenvertreterin und das Bezirksamt über die Umsetzung des Frauenförderplans in Kenntnis zu setzen.

9. Schlussbestimmung

- (1) Die Frauenvertreterin wurde an der Erstellung des vorliegenden Frauenförderplanes gemäß § 4 Abs. 4 LGG beteiligt.
- (2) Der vorliegende Frauenförderplan hat keinen abschließenden Charakter. Er wird in den Folgejahren in einen Prozess der ständigen Veränderung und Anpassung überführt.
- (3) Jeder Geschäftsbereich berichtet jeweils an den Steuerungsdienst/Serviceeinheit Finanzen und Personal jährlich zum 01. September eines jeden Jahres (Stichtag 30.06.) für ein Berichtsjahr, wie Frauenförderung vor Ort konkret umgesetzt wurde. Der Bericht geht insbesondere auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen in Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sowie in Führungsfunktionen ein. Die Evaluation erfolgt probe-weise für die Dauer von zwei Jahren.
- (4) Der Frauenförderplan wurde bezogen auf die Datenerhebung (Stichtag 30.06.2020) aktualisiert und fortgeschrieben.