Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

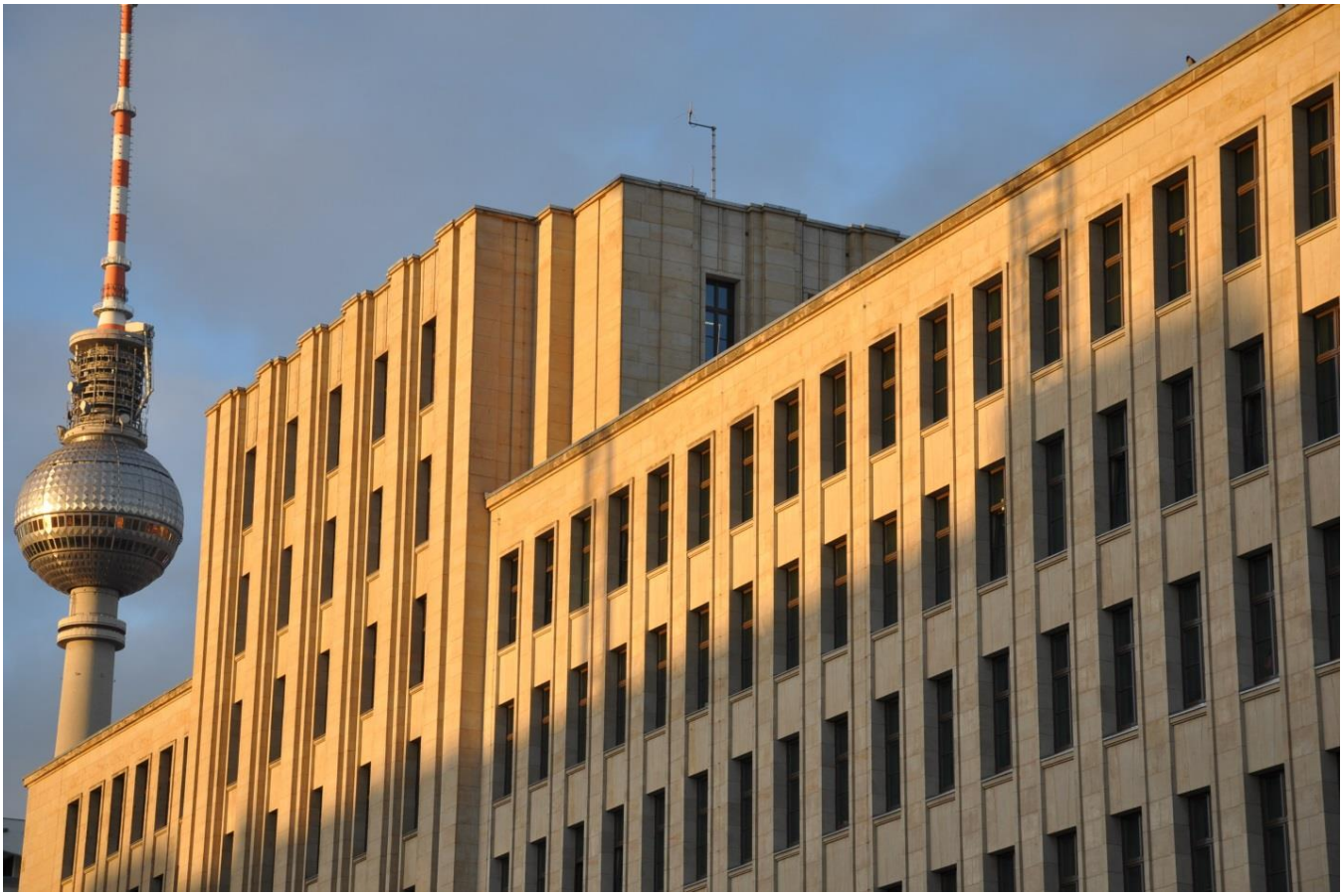
BERLIN

# Frauenförderplan

# der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

# 2022 - 2028

## Aktualisierung 2024



# Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ist ein erklärtes Ziel sowohl der Koalition als auch meiner Amtsführung in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.
Deshalb freue ich mich, Ihnen die erste Aktualisierung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2022 bis 2028 für die Beschäftigten des Ministerialbereichs vorlegen zu können.
Er hat erfreuliche Trends zu bieten: Wir konnten seit der letzten Erhebung in einigen Bereichen eine positive Entwicklung verzeichnen.
Wir sehen aber auch, dass gerade in den Führungspositionen noch deutlich Luft nach oben ist.

Frauen sind kompetent, gut ausgebildet, machen Teams und Führungsebenen diverser. Und dennoch sind sie in den absoluten Spitzenämtern des höheren Dienstes, also in den Ämtern mit B-Besoldung und außertariflichen Vergütungen, fast noch überall unterrepräsentiert.
Ich wünsche mir für unser Haus mehr Frauen in Führungspositionen.
Wir müssen Frauen fördern, unterstützen und ermutigen, und gleichzeitig die Rahmenbedingungen weiter verbessern. Als Behörde versuchen wir gemeinsam, auch über eine familienfreundliche Personalpolitik Entlastung zu schaffen und dadurch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben durch Frauen zu fördern.
Wir wollen den Frauenförderplan gemeinsam mit Ihnen weiter umsetzen und dadurch auch als Arbeitgeber auf einem immer schwierigeren Arbeitsmarkt für Fachkräfte attraktiver werden.

Mit freundlichen Grüßen

Katharina Günther-Wünsch
Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

# Grußwort der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir sind schon seit geraumer Zeit eine sehr „weibliche“ Senatsverwaltung. Und dieser Trend setzt sich fort (siehe 4.1). Doch ein hoher Frauenanteil ist noch nicht gleichbedeutend mit Gleichstellung.

Wir haben bereits große Fortschritte gemacht, um z. B. **Unterrepräsentanzen** gemäß dem LGG abzubauen, jedoch sind wir zurzeit in den **Spitzenämtern** der B-Besoldung und außertariflichen Vergütung in den meisten Fällen weit davon entfernt. Auch wenn es in den anderen Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß LGG kaum Unterrepräsentanzen gibt, fällt auf, dass eine **paritätische Verteilung** noch nicht erreicht ist. Während 73 % der Beschäftigten weiblich sind, fällt der Anteil weiblicher Führungskräfte auf allen vier Führungsebenen deutlich geringer aus. Lediglich in der Führungsebene 3 befinden sich überhaupt mehr als 50 % Frauen (siehe Tabelle unter 2.5). Da geht noch mehr! Zumal auch die **Altersstruktur** (siehe Tabelle unter 2.2) unseres Hauses darauf schließen lässt, dass der Bedarf an **Führungskräften** in den nächsten Jahren weiter anwachsen wird.
Es muss uns gelingen, mehr Frauen zu motivieren und zu ermutigen mehr Führungsverantwortung zu übernehmen und sich zu trauen, ihre persönlichen und sozialen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Also **Mut zum Erfolg** zu haben. Dafür braucht es eine konstruktive **Feedbackkultur**, faire **Leistungsbeurteilungen**, ein zielgerichtetes **Fortbildungsangebot** und nicht zuletzt auch tragfähige Lösungen für **Führung in Teilzeit**. Maßnahmen in den genannten Bereichen müssen noch konkreter und messbarer werden, um eine echte Gleichstellung zu erreichen.
Entscheidend für die zukünftige **Personalbindung und -gewinnung** im täglichen Wettkampf mit anderen Behörden des Landes Berlin und den Bundesbehörden werden neben der von **Vertrauen** geprägten Arbeitskultur sowie Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen **Weiterentwicklung** vor allem gute Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit** von Beruf, Familie und Pflege sein. Ein wichtiger Baustein für letzteres ist, eine alltagstaugliche **Flexibilität** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerialbereich durch z. B. einen großzügigeren Umgang mit mobiler und alternierender **Telearbeit** zu erreichen. In diesem Zusammenhang sind aus meiner Sicht weitere Fortbildungen sowohl zum **hybriden Führen** als auch zur **mentalen Gesunderhaltung** im mobilen Arbeitsmodell nach wie vor unerlässlich. Ein weiteres Ziel muss der optimierte Umgang mit **Teilzeit** sein. Hier erfahren vor allem Frauen (siehe Tabelle unter 5.2) eine erhebliche **Benachteiligung**. Eine Benachteiligung, die sich bei allen betroffenen Beschäftigten schädlich auf die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege auswirkt. Der **Aufgabenumfang** muss zwingend entsprechend der Arbeitszeit und demzufolge geringeren Vergütung reduziert werden.

Ich freue mich darauf, mit Ihnen gemeinsam an der Umsetzung dieser wichtigen Ziele für eine **geschlechtergerechte Arbeitswelt** in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zu arbeiten und bedanke mich für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung.

Cornelia Schiller
FV

Inhaltsverzeichnis

Grußwort ... 2
1. Einleitung ... 6
1.1 Rechtsgrundlagen des Frauenförderplans ... 6
1.2 Funktion des Frauenförderplans ... 7
1.3 Zielsetzung des Frauenförderplans ... 7
1.4 Handelnde und Verantwortliche ... 7
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ... 8
2.1 Beschäftigtenstruktur ... 8
2.2 Altersstruktur ... 9
2.3 Laufbahngruppen ... 9
2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen ... 10
2.5 Frauen in Führungspositionen ... 12
3. Personalentwicklungsplanung ... 12
4.1 Stellen- und Funktionsausschreibungen ... 13
4.2 Dienstliche Beurteilungen ... 14
4.3 Beförderungen ... 15
4.5 Fortbildung / Qualifizierung ... 16
5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Audit ... 19
5.2 Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung ... 20
5.3 Ortsflexibles Arbeiten ... 20
5.5 Kita-Belegplätze ... 22
6. Präventive und begleitende Maßnahmen ... 22
6.1 Gesundheitsmanagement ... 22
6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ... 23
6.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz / Mobbing ... 23
6.4 Diversity-Management ... 24
6.5 Gender Mainstreaming ... 24
6.6 Serviceangebote ... 25
7. Schlussbestimmungen ... 26

Hinweis zur Schreibweise:
Wie der Einleitung zu entnehmen ist, bezieht sich der Zahlenteil auf das Verhältnis von Frauen zu Männern in der SenBJF, da das LGG zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Da es auch Personen gibt, die sowohl im Personenstandsregister, als auch in ihrer individuellen geschlechtlichen Identität weder den Geschlechtseintrag „weiblich“ noch „männlich“ haben -und auch diese Personen ein willkommener und wertvoller Teil unserer Dienststelle sind- werden alle Personen in den Teilen, die alle Beschäftigten betreffen, sprachlich mit einbezogen.

# 1. Einleitung

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verpflichtet zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Unter dieser Prämisse sind Frauen zu fördern, wenn sie unterrepräsentiert sind, d.h. ihr Anteil in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung unterhalb des Anteils der Männer liegt. Personen mit dem Eintrag „divers“ oder „ohne Eintrag“ dürfen durch getroffene Fördermaßnahmen nicht benachteiligt werden (AV LGG), bleiben bei der Ermittlung von Quoten jedoch insofern unberücksichtigt, dass sich die Unterrepräsentanz gem. LGG ausschließlich im Verhältnis vom Frauen- zum Männeranteil ableitet. Deshalb sind Angaben zum Geschlechtsmerkmal „divers“ oder „ohne Eintrag“ aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhalten.

Der Frauenförderplan gliedert sich neben der Einleitung in eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einen Maßnahmenkatalog zur Förderung der weiblichen Beschäftigten mit dem Ziel der Gleichstellung.

Aus dem Statistik-/Datenteil des Frauenförderplans geht hervor, dass die Unterrepräsentanzen in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in den letzten Jahren nahezu vollständig abgebaut werden konnten. Nur in den Spitzenämtern des höheren Dienstes des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes in den BesGr. B 2 bis B 7 und in der Bildungslaufbahn in BesGr. B 5 bestehen noch einzelne Unterrepräsentanzen von Frauen. Bei den Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E 2 und AT 2.

Die SenBJF sichert die bisher erreichten Erfolge und wird mit weiteren Aktivitäten und Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen auch zukünftig gewährleisten.

Der Maßnahmenkatalog versteht sich als Bestandsaufnahme mit Hinweisen und verbindlichen Vorgaben und kann deshalb kein fertiges Konzept mit Erfolgsgarantie sein.

## 1.1 Rechtsgrundlagen des Frauenförderplans

Die Gleichstellungsverpflichtung ergibt sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, aus Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin und aus § 3 Abs. 1 und 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

Landesgleichstellungsgesetz

Das LGG schreibt in § 4 Abs. 1 die Erstellung und Fortschreibung eines Frauenförderplans für einen Zeitraum von sechs Jahren und dessen Aktualisierung alle zwei Jahre für jede Dienststelle im Land Berlin vor.

### 1.2 Funktion des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan ist für die Dienststelle, die Führungskräfte (Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen) und die Hausleitung verbindliche Vorgabe für ihr Handeln. Zugleich bildet er die Grundlage und den Maßstab für die Evaluierung des Umsetzungsstandes und der Wirksamkeit der vorgegebenen Maßnahmen.

### 1.3 Zielsetzung des Frauenförderplans

Ziel des Frauenförderplans ist es:

- Die Situation der weiblichen Beschäftigten bzw. die Beschäftigtenstruktur im Vergleich zur Situation der männlichen Kollegen zu beschreiben, eventuelle Unterrepräsentanzen festzustellen und verbindliche Vorgaben zu deren Beseitigung zu entwickeln. Damit ist dieser Frauenförderplan nicht nur für Frauen, sondern für alle Beschäftigten von Bedeutung.

- Der Frauenförderplan dient den Beschäftigten als Orientierungshilfe und den Führungskräften und Personalverantwortlichen als verbindliche Vorgabe für ihr zukünftiges Handeln.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sieht in der Förderung von Frauen im Hinblick auf die Verwirklichung des verfassungsmäßigen Gebotes der Gleichstellung eine notwendige und wichtige personalpolitische Aufgabe.

Gezielte Maßnahmen der Frauenförderung werden gemäß dem vorliegenden Frauenförderplan verpflichtend in die zentralen und dezentralen Personalentwicklungsplanungen und personalpolitischen Entscheidungen integriert. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von personellen Fluktuationen und freiwerdenden Stellen. Gleichzeitig sollen durch die Führungskräfte erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen für diese Stellen identifiziert werden.

### 1.4 Handelnde und Verantwortliche

Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung aus § 3 Abs. 1 und 2 LGG ist besondere Aufgabe der Dienststellenleitung und aller Führungskräfte.

Bei der Wahrnehmung ihrer aus dem Gleichstellungsgebot resultierenden Aufgaben werden sie vom Zentralen Personalmanagement - ZS E 1 - unterstützt.

Die Frauenvertreterin überwacht die Erfüllung der beabsichtigten Aktivitäten und Maßnahmen des Frauenförderplans.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

### 2.1 Beschäftigtenstruktur

Im Folgenden ist die Beschäftigtenstruktur der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie -künftig nur SenBJF- (ohne das pädagogische und nichtpädagogische Personal an Schulen) mit Stand 31.12.2023 abgebildet.

Die Daten beziehen sich auf alle nicht nur vorübergehend im Verwaltungsbereich der SenBJF tätigen Beschäftigten (ohne Wahlbeamtinnen /Wahlbeamte) und nur auf Personen mit dem Geschlechtseintrag „männlich“ und „weiblich“ - siehe Einleitung, 1. Absatz.

Am 31.12.2023 waren im Verwaltungsbereich der Senatsverwaltung

| | |
|---|---|
| insgesamt | 2.193 Dienstkräfte |
| davon | 1.603 Frauen (73,1 %) |
| und | 590 Männer (26,9 %) |

beschäftigt.

**Beschäftigungsstruktur nach binärem Geschlecht und Statusgruppen:**

| Statusgruppe | Beschäftigte | | | Frauenanteil in % |
|---|---|---|---|---|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | |
| Beamte/-innen | 620 | 427 | 193 | 68,87 |
| Tarifbeschäftigte | 1.573 | 1.176 | 397 | 74,76 |
| **Insgesamt** | **2.193** | **1.603** | **590** | **73,1** |

Im Folgenden werden die Besoldungs-, Entgelt- und Laufbahngruppen getrennt voneinander dargestellt.

Bei dieser Darstellungsform können sich Unterrepräsentanzen ergeben.

## 2.2 Altersstruktur

| Alter | Beamte/-innen | | Tarifbeschäftigte | |
|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| bis 29 Jahre | 2 | 9 | 31 | 89 |
| 30 – 39 Jahre | 17 | 34 | 106 | 298 |
| 40 – 49 Jahre | 22 | 83 | 109 | 313 |
| 50 – 59 Jahre | 96 | 208 | 97 | 322 |
| 60+ | 56 | 93 | 54 | 154 |
| **Insgesamt** | **193** | **427** | **397** | **1.176** |

## 2.3 Laufbahngruppen

In der nachstehenden Übersicht ist die Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die Laufbahn des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes, die Soziallaufbahn und die Bildungslaufbahn getrennt nach binärem Geschlecht dargestellt.

| BesGr. | allgemeiner nichttechnischer Verwaltungsdienst | | Soziallaufbahn | | Bildungslaufbahn | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| A 6 | - | - | - | - | - | - |
| A 7 | - | - | - | - | - | - |
| A 8 | 4 | 26 | - | - | - | - |
| A 9 S | 2 | 20 | - | - | - | - |
| A 9 | 2 | 9 | - | - | - | - |
| A 10 | 9 | 54 | - | 3 | - | - |
| A 11 | 11 | 61 | 8 | 9 | - | - |
| A 12 | 22 | 53 | 6 | 4 | - | - |
| A 13 S | 17 | 20 | 2 | 3 | - | - |
| A 13 | 4 | 7 | - | - | 8 | 11 |
| A 14 | 5 | 9 | - | 1 | 7 | 21 |
| A 15 | 7 | 14 | - | 1 | 30 | 52 |
| A 15 Z | - | - | - | - | 7 | 8 |
| A 16 | 1 | 1 | - | - | 29 | 30 |
| B 2 | 3 | 1 | - | - | 1 | 6 |
| B 3 | 2 | - | - | - | 1 | 1 |
| B 4 | - | - | - | - | - | - |
| B 5 | 1 | 1 | - | - | 2 | - |
| B 7 | 2 | 1 | - | - | - | - |
| **Insgesamt** | **92** | **277** | **16** | **21** | **85** | **129** |

## 2.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen

### Beamte/Beamtinnen nach binärem Geschlecht und Besoldungsgruppen

| BesGr. | Beamte/-innen | | | Frauenanteil in % |
|---|---|---|---|---|
| | Insgesamt | männlich | weiblich | |
| A 8 | 30 | 4 | 26 | 86,67 |
| A 9 S | 22 | 2 | 20 | 90,91 |
| A 9 | 11 | 2 | 9 | 81,82 |
| A 10 | 66 | 9 | 57 | 86,36 |
| A 11 | 89 | 19 | 70 | 78,65 |
| A 12 | 85 | 28 | 57 | 67,06 |
| A 13 S | 42 | 19 | 23 | 54,76 |
| A 13 | 30 | 12 | 18 | 60 |
| A 14 | 43 | 12 | 31 | 72,09 |
| A 15 | 104 | 37 | 67 | 64,42 |
| A 15 Z | 15 | 7 | 8 | 53,33 |
| A 16 | 61 | 30 | 31 | 50,82 |
| B 2 | 11 | 4 | 7 | 63,64 |
| B 3 / B 4 | 4 | 3 | 1 | 25 |
| B 5 | 4 | 3 | 1 | 25 |
| B 7 | 3 | 2 | 1 | 33,33 |
| **Insgesamt** | **620** | **193** | **427** | **68,87** |

## Tarifbeschäftigte nach binärem Geschlecht und Entgeltgruppen

| Entgeltgruppe | Tarifbeschäftigte | | | |
|---|---|---|---|---|
| | insgesamt | männlich | weiblich | Frauenanteil in % |
| E 2 | 15 | 10 | 5 | 33,33 |
| E 3 | 14 | 2 | 12 | 85,71 |
| E 4 | 9 | 3 | 6 | 66,67 |
| E 5 | 18 | 8 | 10 | 55,56 |
| E 6 | 183 | 13 | 170 | 92,90 |
| E 7 | 1 | - | 1 | 100 |
| E 8 | 229 | 59 | 170 | 74,24 |
| E 9a | 97 | 15 | 82 | 84,54 |
| E 9b | 206 | 46 | 160 | 77,67 |
| E 10 | 71 | 25 | 46 | 64,79 |
| E 11 | 51 | 23 | 28 | 54,90 |
| E 12 | 24 | 9 | 15 | 62,50 |
| E 13 | 237 | 49 | 188 | 79,32 |
| E 13 UE | 15 | 2 | 13 | 86,67 |
| E 14 | 85 | 31 | 54 | 63,53 |
| E 15 | 33 | 12 | 21 | 63,64 |
| E 15 UE | 1 | - | 1 | 100 |
| AT 1 | 15 | 7 | 8 | 53,33 |
| AT 2 | 10 | 6 | 4 | 40 |
| AT 5 | 2 | 1 | 1 | 50 |
| S 8b | 14 | 6 | 8 | 57,14 |
| S 11b | 7 | 3 | 4 | 57,14 |
| S 12 | 14 | 4 | 10 | 71,43 |
| S 14 | 82 | 21 | 61 | 74,39 |
| S 15 | 43 | 13 | 30 | 69,77 |
| S 17 | 83 | 25 | 58 | 69,88 |
| S 18 | 10 | 3 | 7 | 70,0 |
| KR 7[1] | 4 | 1 | 3 | 75 |
| **Insgesamt** | **1.573** | **397** | **1.176** | **74,76** |

[1] Krankenpflegekräfte im Kindernotdienst

## 2.5 Frauen in Führungspositionen

| | insgesamt | männlich | weiblich | Frauenanteil in % |
|---|---|---|---|---|
| **Führungseben 1*** | **7** | **5** | **2** | **28,57** |
| **Führungseben 2*** | **45** | **23** | **22** | **48,89** |
| davon in Hausleitung | 2 | 1 | 1 | 50 |
| davon in Abt. ZS | 15 | 10 | 5 | 33,33 |
| davon in Abt. I | 13 | 6 | 7 | 53,85 |
| davon in Abt. II inkl. LZ | 6 | 1 | 5 | 83,33 |
| davon in Abt. III | 3 | 2 | 1 | 33,33 |
| davon in Abt. IV | 3 | 2 | 1 | 66,67 |
| davon in Abt. V inkl. SFBB | 3 | 2 | 1 | 33,33 |
| **Führungseben 3*** | **223** | **81** | **142** | **63,68** |
| davon in Hausleitung | 3 | 2 | 1 | 33,33 |
| davon in Abt. ZS | 31 | 12 | 19 | 61,29 |
| davon in Abt. I | 67 | 22 | 45 | 67,16 |
| davon in Abt. II inkl. LZ | 62 | 25 | 37 | 59,68 |
| davon in Abt. III | 16 | 6 | 10 | 62,50 |
| davon in Abt. IV | 22 | 10 | 12 | 54,55 |
| davon in Abt. V inkl. SFBB | 22 | 4 | 18 | 81,82 |
| **Führungseben 4*** | **17** | **10** | **7** | **41,18** |
| davon in Hausleitung | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon in Abt. ZS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| davon in Abt. I | 4 | 1 | 3 | 75 |
| davon in Abt. II inkl. LZ | 1 | 1 | 0 | 0 |
| davon in Abt. III | 4 | 3 | 1 | 25 |
| davon in Abt. IV | 2 | 1 | 1 | 50 |
| davon in Abt. V inkl. SFBB | 6 | 4 | 2 | 33,33 |

*Führungsebene
1 = Die Leitung eines Bereichs mit mehreren Hierarchieebenen.
2 = Die Leitung eines Bereichs mit mindestens einer weiteren hierarchischen Ebene.
3 = Die Leitung eines Bereichs mit stärkerer Ausprägung von Projekten, Vorhaben und Einzelthemen, die die Mitarbeitenden im Wesentlichen selbst bewältigen.
4 = Die Leitung eines Bereichs mit vergleichsweise hohem Anteil an fachlicher Führung von Mitarbeitenden, die überwiegend strukturierte, wiederkehrende Aufgaben wahrnehmen.

## 3. Personalentwicklungsplanung

Das Personalentwicklungskonzept ist Handlungsrahmen und Leitfaden für alle Prozesse zur Förderung der Beschäftigten der SenBJF. Alle Instrumente der Personalentwicklung werden gleichberechtigt für alle Beschäftigten eingesetzt.

## 4. Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen

### 4.1 Stellen- und Funktionsausschreibungen

Alle freien und besetzbaren Stellen und Funktionen sind gemäß § 5 LGG intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der BesGr. A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen und Funktionen öffentlich auszuschreiben. Für die Bemessung der Unterrepräsentanz ist der Zeitpunkt der Ausschreibung ausschlaggebend.

Funktion im Sinne des LGG ist ein abgegrenzter Aufgaben- und Verantwortungsbereich, der für eine gewisse Dauer (mindestens ein halbes Jahr) übertragen wird. Unter die Ausschreibungspflicht fallen auch solche Funktionen, deren Übertragung unter Umständen künftig zu einer Neu- bzw. Höherbewertung der Stelle führen könnte. Dazu gehört insbesondere die Übertragung von Führungsfunktionen bzw. -aufgaben (auch stellvertretend); sie kann aber ebenso andere Aufgaben (z.B. fachliche Leitung ohne Personalverantwortung, Grundsatz- bzw. Hauptsachbearbeitungen) oder kommissarische Aufgabenwahrnehmungen betreffen.

Grundsätzlich sind alle Aufgabengebiete für eine Wahrnehmung im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung zu öffnen. Ein entsprechender Hinweis wurde in den Standard-Ausschreibungstext aufgenommen. Gezielt ist bei jeder Ausschreibung zu prüfen, wie die anteilige Besetzung des Aufgabengebietes mit Teilzeitbeschäftigten möglich ist. Im Falle einer unverzichtbaren Vollzeitwahrnehmung sind die Gründe nachvollziehbar aktenkundig zu machen. Gegebenenfalls ist ein entsprechender Hinweis in den Ausschreibungstext aufzunehmen. In diesen Fällen ist zudem der Hinweis aufzunehmen, dass jedoch die Möglichkeit besteht, die Stelle mit zwei Teilzeitbeschäftigten zu besetzen. Geeignete Arbeitszeitkombinationen sind dafür Voraussetzung. Dies gilt auch für Führungsfunktionen.

Im Rahmen der Umsetzung der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie hat sich die SenBJF bereits vor Jahren verpflichtet, den Hinweis auf die Zertifizierung in alle Stellenausschreibungen aufzunehmen. Mit dem Hinweis auf die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen vor allem Frauen ermutigt werden, sich auch mit familiären Verpflichtungen z.B. auf Führungspositionen zu bewerben.

Vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 erfolgten insgesamt 254 Stellenbesetzungen infolge von Ausschreibungen. Dabei wurden im Ergebnis von Auswahlverfahren insgesamt 192 Frauen (75,6 %) und 62 Männer (24,4 %) für die zu besetzenden Aufgabengebiete ausgewählt.

**Stellenbesetzungen nach binärem Geschlecht und Laufbahngruppe**

| Laufbahngruppe | Stellenbesetzungen 2022 | | | Frauenanteil in % |
|---|---|---|---|---|
| | insgesamt | männlich | weiblich | |
| LG 1 (bis A9S/E9a) | 67 | 9 | 58 | 86,57 |
| LG 2 (ab A9/E9b) | 187 | 53 | 134 | 71,66 |
| **Insgesamt** | **254** | **62** | **192** | **75,59** |

Vom 01.01.2023 bis 31.12.2023 erfolgten insgesamt 240 Stellenbesetzungen infolge von Ausschreibungen. Dabei wurden im Ergebnis von Auswahlverfahren insgesamt 169 Frauen (70,42 %) und 71 Männer (29,58 %) für die zu besetzenden Aufgabengebiete ausgewählt.

**Stellenbesetzungen nach binärem Geschlecht und Laufbahngruppe**

| Laufbahngruppe | Stellenbesetzungen 2023 | | | Frauenanteil in % |
|---|---|---|---|---|
| | insgesamt | männlich | weiblich | |
| LG 1 (bis A9S/E9a) | 79 | 28 | 51 | 64,56 |
| LG 2 (ab A9/E9b) | 161 | 43 | 118 | 73,29 |
| **Insgesamt** | **240** | **71** | **169** | **70,42** |

Neben der Nach- bzw. Neubesetzung von Aufgabengebieten wird die Geschlechterverteilung in den Laufbahngruppen auch von Veränderungen in der Bewertung der Aufgabengebiete/ Dienstposten beeinflusst.

### 4.2 Dienstliche Beurteilungen

Ein entscheidendes Kriterium für Auswahlverfahren und damit Stellenbesetzungen sowie ggfls. Beförderungen bilden bei verbeamteten Personen die Dienstlichen Beurteilungen. Grundlage für das Beurteilungswesen sind die Anforderungsprofile, in denen die formalen, fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen festgelegt werden. Die Quote der mit Anforderungsprofilen ausgestatteten Aufgabengebiete liegt im Ministerialbereich bei 95,89 %, beim SFBB und der Berliner Landeszentrale für politische Bildung ist die Quote auf 100 % gewachsen. Im Personalentwicklungskonzept ist festgelegt, dass für alle Arbeitsgebiete noch fehlende Anforderungsprofile zu erstellen sind und bestehende Anforderungsprofile aktualisiert werden.

Für die Tarifbeschäftigten gelten weiterhin die Vereinbarungen des Tarifvertrages der Länder (TV-L). Der Ausschuss für Personalmanagement (APM) hat sich mehrheitlich für die Übernahme der beamtenrechtlichen Beurteilungsvorschriften AV BAVD auch für Tarifbeschäftigte ausgesprochen. Der Personalrat hat sich dagegen ausgesprochen, so dass es bei Tarifbeschäftigten dabei bleibt, dass sie Zeugnisse als Fließtext erhalten.

Im Rahmen der Umsetzung der Beurteilungsvorschriften wurde festgelegt:

- Die Frauenvertreterin wird über alle Termine der Koordinierungsgespräche (Gespräch der Erstbeurteilenden und Zweitbeurteilenden zu allgemeinen Beurteilungsfragen – Nr. 6.1 der Verwaltungsvorschrift) rechtzeitig informiert und hat Gelegenheit, an diesen Gesprächen teilzunehmen.
- Die Frauenvertreterin wird zu den regelmäßig stattfindenden Abstimmungsrunden der Zweitbeurteilenden eingeladen.
- Die Frauenvertreterin ist über alle internen Termine von Schulungs- und Informationsveranstaltungen zu den Beurteilungsvorschriften zu informieren.
- Es wird eine geschlechtsspezifische Statistik geführt, nach der - getrennt nach Besoldungsgruppen - die Ergebnisse der Gesamteinschätzungen (Prädikate) erfasst werden.

Für die Zweitbeurteilenden wurde das Angebot einer Inhouse-Schulung gemacht, ohne dass sich ausreichend Teilnahmeinteressierte dafür gemeldet hätten.

**Die folgende Übersicht bildet die im Jahr 2022 und 2023 erstellten Dienstlichen Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte ab:**

| Bewertungsstufe | höherer Dienst / 2. Einstiegsamt der LG 2 | | gehobener Dienst / 1. Einstiegsamt der LG 2 | | mittlerer Dienst / LG 1 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| 1 | 6 | 10 | 3 | 10 | 1 | 3 |
| 1 unterer Bereich | 2 | 6 | 3 | 6 | 0 | 1 |
| 1-2 | 5 | 7 | 0 | 8 | 2 | 2 |
| 2 oberer Bereich | 1 | 1 | 3 | 7 | 0 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 13 | 1 | 3 |
| 2 unterer Bereich | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 2 |
| 2-3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 3 oberer Bereich | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 3 unterer Bereich | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 3-4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 / 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Insgesamt** | 16 | 26 | 20 | 54 | 4 | 17 |
| | | | | | | **137** |

### 4.3 Beförderungen

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten prüfen die zuständigen Führungskräfte, ob durch die Hebung eine Unterrepräsentanz von Frauen eintreten würde. Hebungsentscheidungen aufgrund von bewertungsrelevanten Entwicklungen von Aufgabeninhalten sind deshalb bereits im Vorfeld auch auf diese Auswirkungen hin zu prüfen und etwaige negative Auswirkungen nach Möglichkeit auszuschließen.

**Höherbewertungen / Beförderungen nach binärem Geschlecht und Laufbahngruppe**

Im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022

| Laufbahn-, Entgeltgruppe | Beschäftigte insgesamt | Beamte/innen | | Tarifbeschäftigte | | Frauen-anteil in % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | männlich | weiblich | männlich | weiblich | |
| LG 1 (bis A9S/E9a) | 9 | - | 1 | 1 | 7 | 88,89 |
| LG 2 (ab A9/E9b) | 122 | 19 | 46 | 19 | 38 | 68,85 |
| **Insgesamt** | **131** | **19** | **47** | **20** | **45** | **70,23** |

Im Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023

| Laufbahn-, Entgeltgruppe | Beschäftigte insgesamt | Beamte/innen | | Tarifbeschäftigte | | Frauen-anteil in % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | männlich | weiblich | männlich | weiblich | |
| LG 1 (bis A9S/E9a) | 13 | 1 | 6 | - | 6 | 92,31 |
| LG 2 (ab A9/E9b) | 99 | 17 | 48 | 10 | 24 | 72,73 |
| **Insgesamt** | **112** | **18** | **54** | **10** | **30** | **75** |

Stellenbesetzungen und Beförderungen belegen die praktizierte aktive Frauenförderung in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.

### 4.4 Besetzung von Führungsfunktionen

Die Neu- und Nachbesetzung von Aufgabengebieten für Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt im Wege von öffentlichen Stellenausschreibungsverfahren. Wenn eine Funktionsstelle ausgeschrieben wird, in der Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung eine Formulierung zur Aufforderung an Frauen sich zu bewerben.

Die Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung ist Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sind für Potenzialerkennung z.B. in Jahresgesprächen oder im Beurteilungsprozess verantwortlich und motivieren im Rahmen der Personalentwicklung Frauen, sich auf höherwertige Aufgabengebiete gezielt vorzubereiten und zu bewerben.

Darüber hinaus sollen bei Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen Frauen dazu ermutigt und dabei unterstützt werden, sich für systematische Aufstiegsqualifizierungen zu bewerben und an Führungskräftefortbildungen teilzunehmen.

### 4.5 Fortbildung / Qualifizierung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen wichtige Grundlagen der Frauenförderung im Beruf dar. Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder Funktionen mit besonderer Verantwortung vorzubereiten, werden besonders unterstützt. Dies ist insofern wichtig, da es die Führungspositionen sind, in denen im Ministerialbereich bei der SenBJF die deutlichsten Unterrepräsentanzen herrschen.

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren zu keinen Benachteiligungen führen.

Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich höhere Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige, so werden diese Aufwendungen unter den Voraussetzungen des Rundschreibens SenGPG III A Nr. 2/2020 erstattet.

Aus familiären Gründen beurlaubten Personen wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der SenBJF zum Erhalt der Qualifizierung auf Wunsch ermöglicht.

Aufgrund der zunehmenden Arbeit vieler Beschäftigter in Form von alternierender Tele- und Heimarbeit/mobiler Arbeit und des in der Mitarbeitendenbefragung 2021 geäußerten Wunsches nach entsprechenden Fortbildungen werden zukünftig verstärkt Fortbildungen zum ortsflexiblen Arbeiten und zum hybriden Führen (Führung vor Ort und auf Distanz im Wechsel), ggf. auch in Form von Mikrotrainings, angeboten. Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten verinnerlichen, dass Führung auch in dieser Form der Tätigkeit gut machbar ist, so dass hier eine gewisse Normalität im Selbstverständnis erreicht wird. Dies ist ein guter Hebel, um mehr Frauen in Führung zu bringen.

### Aufstiegsqualifizierungen / Lehrgänge

Neben der Durchführung von laufenden Fortbildungsmaßnahmen stehen gezielte Aufstiegsqualifizierungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für die Ämter der Laufbahngruppe 2 sowie die Verwaltungslehrgänge I und II sowie die Basisqualifizierungen I und II zur Verfügung. Frauen, die sich für Aufstiegsqualifizierungen bewerben möchten, erhalten Beratung und Unterstützung durch das zentrale Personalmanagement. Zunehmend werden die Angebote zur Förderung der Familienfreundlichkeit auch im „Blended Learning“[2] angeboten.

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die Anzahl der Zulassungen zu Verwaltungs- bzw. Aufstiegslehrgängen in den letzten drei Jahren.

| Jahr | Verwaltungs-grundlehrgang | | Verwaltungslehr-gang I | | Verwaltungs-lehrgang II | | Basis-qualifizierung I | | Basis-qualifizierung II | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| 2022 | - | - | - | 5 | - | - | - | 3 | 1 | 11 |
| 2023 | - | - | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 10 |

| Jahr | AufstiegsLG 1. Einstiegsamt der LfbGr. 2 | | Bewährungsauf-stieg | | AufstiegsLG 2. Einstiegsamt LfbGr. 2 (SozD u. allg. nicht-techn. D.) | | Q-Reihe 2. Einstiegsamt LfbGr. 2 (SozD u. allg. nichttechn. D.) | | Verwendungs-qualifizierung (2. Einstiegsamt LfbGr. 2) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| 2022 | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 | - |
| 2023 | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - |

[2] Blended Learning: Das heißt übersetzt „Integriertes Lernen“. Es bezeichnet die Kombination von traditionellen Präsenzveranstaltungen in der Verwaltungsakademie und modernen Formen von E-Learning über eine elektronische, webbasierte Lernplattform. Es werden verschiedene Lernmethoden und Medien miteinander kombiniert.

**Führungsnachwuchskräfteförderung:**

In der Personalstelle gibt es seit Herbst 2021 eine Fortbildungsreihe als Inhouse-Veranstaltung, die künftige oder bereits kommissarisch tätige Führungskräfte für ihre Aufgaben qualifizieren soll. Die Fortbildungsreihe wird wegen entsprechendem Bedarf verstetigt und momentan jährlich angeboten. Durch diese gezielte Personalentwicklung soll die Personalfluktuation verringert und qualifiziertes Personal in der Personalstelle gehalten werden. Auch hier ist der Anteil an Frauen besonders hoch.

Die Verwaltungsakademie bietet verschiedene Qualifikationsmaßnahmen, auch ganze Fortbildungsreihen für Führungskräftenachwuchs, an. Im Sinne der Frauenförderung sollen insbesondere weibliche Beschäftigte zur Teilnahme ermutigt werden. Auch auf die Fortbildungen, die speziell für weibliche Führungskräfte und Frauen in der Position des Führungskräftenachwuchses aufgelegt werden, sollen sie speziell hingewiesen werden.

**Ebenso auf Fortbildungen, die auf die besonderen Anforderungen mobiler Arbeit hinweisen und die Fähigkeiten stärken, diese gesund und gelassen auszuüben (beispielsweise „Mentale Gesundheit im mobilen Arbeitsmodell“)**

An Fortbildungen der VAk für Führungsnachwuchskräfte haben teilgenommen:

| Jahr | Insgesamt | Frauen | Männer |
|---|---|---|---|
| 2022 | 18 | 14 | 4 |
| 2023 | 18 | 15 | 3 |

Um Frauen einen Raum zu eröffnen, in dem sie ihre eigenen Wünsche und Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung -ggf. auch zur Übernahme von Führungstätigkeiten- ehrlich reflektieren zu können, werden spezifische Inhouse-Fortbildungen für diesen Personenkreis angeboten („Mut zum Erfolg“).

Den Teilnehmerinnen dieser Fortbildungen wird im Anschluss eine Plattform geboten, in der sie sich untereinander vernetzen können. Diese Netzwerktreffen können beispielsweise mit der Einladung von „Best-Practice-Beispielen“ angereichert werden. Hierbei kann dann beispielsweise das Gespräch darüber aufgenommen werden, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungspositionen - auch in Teilzeit - gut gelingen kann.

## 5. Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen

### 5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Audit

Die wachsende Konkurrenz um qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte bei zugleich weiterhin bestehender, auch demografisch bedingter Fluktuation im Ministerialbereich erfordert eine ständige Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin.
Eine individuelle und flexible Gestaltung der Arbeit, also ein für die Beschäftigten ins jeweilige Leben passender Rahmen für die Ausübung der persönlichen Arbeitszeit -im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und dienstlichen Möglichkeiten- im Mix aus Präsenz und ortsflexiblen Arbeiten ist auch mit Blick auf den demografischen Wandel und die Personalbindung ein Vorteil für beide Seiten.

Daher legt die SenBJF großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter. Neben der Betreuung von Kindern betrifft das auch die Pflege von kranken und/oder älteren Angehörigen. Auch wenn es eine zunehmende Präferenz für eine gleichgewichtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern gibt, so ist doch immer noch gesellschaftliche Realität, dass die Familien- und Care-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen getragen wird[3]. Ein Indiz dafür ist auch deren höherer Teilzeitanteil – siehe Abschnitt 5.2.

Die SenBJF möchte die Chancengleichheit auch durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

Zur Unterstützung dieses Prozesses nimmt die SenBJF (Ministerialbereich) seit 2011 am audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung teil. Diese Auditierung ist die Auseinandersetzung mit der Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der audit-Prozess unterstützt Arbeitgeber darin, familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Dabei werden zum einen die bereits vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen erfasst und evaluiert und zum anderen wird geprüft, welche Angebote zukünftig entwickelt werden sollen.

Im Rahmen des Auditierungsprozesses werden regelmäßig Impulse gesetzt. Das aktuelle Handlungsprogramm sieht u.a. die Weiterentwicklung des ortsflexiblen Arbeitens vor. Es gibt die Ziele und die Maßnahmen für den Zeitraum 2023-2026 vor. Eine abteilungsübergreifende Projektgruppe unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen steuert und kontrolliert den Umsetzungsprozess der Zielvereinbarungen.

<u>Ansprechpersonen und Handlungsprogramm audit familieundberuf</u>

[3]Vgl. BMFSJF-Broschüren: „Frauen und Männer in Deutschland“ (August 2019) und „Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020“ (März 2021)

### 5.2 Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit (DV Arbeitszeit) bietet viele Möglichkeiten der flexiblen und familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit. Die Erarbeitung einer gemeinsamen Dienstvereinbarung für die alternierende Telearbeit und die mobile Arbeit ist im Jahr 2022 erfolgreich beendet worden.

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung sind die Organisationseinheiten grundsätzlich verpflichtet, das Vollzeitaufgabengebiet so zu verändern, dass der Aufgabenumfang der reduzierten Arbeitszeit entspricht.

Von den insgesamt 2.193 männlichen oder weiblichen Beschäftigten sind 641 teilzeitbeschäftigt (29,23 %). Mit einem Anteil von 87,52 % der Teilzeitbeschäftigten dominieren hierbei eindeutig die Frauen.

Zum Stichtag 31.12.2023 arbeitete folgender Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten in Teilzeit:

| | Teilzeitbeschäftigte insgesamt (Bezugsgröße Gesamtanzahl Beschäftigte) | | Beamte/-innen (Bezugsgröße Gesamtanzahl Teilzeitbeschäftigte) | | Tarifbeschäftigte (Bezugsgröße Gesamtanzahl Teilzeitbeschäftigte) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Anzahl | 80 | 561 | 19 | 114 | 61 | 447 |
| in % | 3,65 | 25,58 | 2,96 | 17,78 | 9,52 | 69,73 |

Teilzeitarbeit darf keinen negativen Einfluss auf das berufliche Fortkommen der Teilzeitbeschäftigten haben und steht der Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen. Dies wird auch in Stellenausschreibungen so kommuniziert.

Nach Ablauf einer befristeten Arbeitszeitverkürzung wird der beschäftigten Person ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten.

### 5.3 Ortsflexibles Arbeiten

Ziel des ortsflexiblen Arbeitens ist es, durch flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort zur besseren Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Aufgaben beizutragen und damit die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Dabei sind die Führungskräfte von entscheidender Bedeutung, indem sie ihre Führungsrolle auch über die Distanz wahrnehmen und die Beschäftigten entsprechend anleiten und unterstützen, klare Zielvorgaben erstellen und maßvoll kontrollieren.

Wenn die aufgabenbezogenen, persönlichen und technischen Voraussetzungen vorliegen, können Dienstkräfte auf Antrag an der alternierenden Tele- und Heimarbeit oder am mobilen Arbeiten partizipieren. Es ist keine Begründung für die Beantragung erforderlich. Bei mehreren konkurrierenden Anträgen innerhalb einer Arbeitsgruppe werden Beschäftigte mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben bevorzugt berücksichtigt.

Die Möglichkeit zum ortsflexiblen Arbeiten wird weiterhin in allen Bereichen immer stärker angenommen. Zum Stichtag 31.12.2023 übten 1097 Beschäftigte (50,03%) ihre Tätigkeit in Form einer alternierender Tele- und Heimarbeit aus:

| | Beschäftigte insgesamt | | Beamte/-innen | | Tarifbeschäftigte | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Anzahl | 240 | 857 | 78 | 264 | 162 | 593 |
| in % | 21,9% | 78,3% | 7,1% | 24,1% | 14,8 % | 54,2% |

Gerade seit Beginn der Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, flexibel auf geänderte Arbeitsbedingungen reagieren zu können. Die Akzeptanz dieser Arbeitsform und die Zufriedenheit aller Beteiligten zeigte sich auch in den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung zum Homeoffice 2021:
Beschäftigte mit Homeofficemöglichkeiten waren während der Pandemie zufriedener mit der Arbeitssituation als Personen ohne Homeoffice. Die meisten Befragten möchten (ggf. weiterhin) im Homeoffice arbeiten, jedoch nicht jeden Tag, sondern anteilig (ein Großteil zwischen 30% und 49% der wöchentlichen Arbeitszeit).

Die Umsetzung der One-Device-Strategie in der IT-Ausstattung wird es zukünftig noch mehr Beschäftigten ermöglichen, zwischen den verschiedenen Arbeitsorten zu wechseln und die Möglichkeiten des Homeoffice temporär zu nutzen.

DV Tele-/Heimarbeit

### 5.4 Eltern-Kind-Zimmer

In den Dienstgebäuden in der Bernhard-Weiß-Straße, in der Flottenstraße sowie in der Rhinstr. steht jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, das von den Beschäftigten bei kurzfristigem Ausfall der regulären Kinderbetreuung temporär genutzt werden kann.

https://infoserver.senbjs.verwalt-berlin.de/ZS/ZSE/Lists/Articles/DispForm.aspx?ID=135

### 5.5 Kita-Belegplätze

Die SenBJF hat eine Kooperationsvereinbarung mit den Kita-Eigenbetrieben von Berlin über die Vergabe von bis zu zehn Kita-Belegplätzen pro Kita-Jahr für die Beschäftigten des Ministerialbereiches geschlossen.

Die Kita-Eigenbetriebe betreiben im gesamten Stadtgebiet 282 Kitas, die ganzjährig geöffnet sind. Eltern können deshalb in Wohnortnähe in allen Berliner Stadtbezirken Belegplätze in Anspruch nehmen.

Die Kita-Eigenbetriebe vergeben die Plätze des Kontingents gemäß den Wünschen der Eltern und pädagogischen Kriterien. Hierzu schließen die Kita-Eigenbetriebe einen Betreuungsvertrag mit den jeweiligen Beschäftigten auf der Basis eines Kita-Gutscheins.

Mit diesem Angebot erleichtert die SenBJF im Rahmen des audit berufundfamilie jungen Eltern und insbesondere Alleinerziehenden die zeitnahe Rückkehr in das Berufsleben und wird ihrem Anspruch als familienfreundliche Arbeitgeberin gerecht. Gleichzeitig stehen dringend benötigte Fachkräfte in der Verwaltung wieder zur Verfügung. Der Erfolg der Maßnahme zeigt sich auch dadurch, dass 2023 acht Anfragen erfolgreich bearbeitet werden konnten.

## 6. Präventive und begleitende Maßnahmen

### 6.1 Gesundheitsmanagement

Gesundheitsfördernde Maßnahmen haben sich in der SenBJF etabliert und sind insoweit fester Bestandteil der Verwaltungskultur geworden. Ein Beispiel dafür ist die erfolgreich etablierte „Regelung zu internen und externen gesundheitsbezogenen Angeboten für den Ministerialbereich“, welche Ende 2023 erstmals Anwendung fand. Hierdurch wird den Beschäftigten ermöglicht sich bis zu einer Stunde Dienstbefreiung wöchentlich für gesundheitsfördernde Maßnahmen zu nehmen.

Zahlreiche Frauen nutzen die vielfältigen Angebote, welche sowohl vormittags als auch nachmittags stattfinden. Neben Kursangeboten an mehreren Standtorten, werden Kooperationsvereinbarungen mit Fitnessstudios geschlossen (vergünstigte Konditionen) und Gesundheitsaktionen umgesetzt. Ein wichtiges Element bei der Umsetzung von Präventionsangeboten ist dabei ein jährlicher Gesundheitstag oder eine Gesundheitswoche. Aufgrund der neuen Arbeitswelt und des damit einhergehenden Wandels sollten die Angebote eine Mischung aus Präsenz- und Digitalangeboten abbilden, sodass noch mehr Beschäftigte die Möglichkeit haben an den Kursen teilzunehmen und dadurch noch mehr Beschäftigte akquiriert werden können.

Erkennbar ist allerdings ein Rückgang der Gesundheitsquote, sowohl bei den weiblichen als auch männlichen Beschäftigten. Im Jahr 2021 lag die Quote bei den weiblich Beschäftigten bei 91,3 % und im Jahr 2022 bei 89,0 % in der SenBJF. Bei den männlich Beschäftigten lag die Quote im Jahr 2021 bei 93,9 % und im Jahr 2022 bei 92,5 %. Die Gesundheitsquote ist somit bei weiblich Beschäftigten weiterhin niedriger als bei den männlichen Beschäftigen.

Daher ist es essenziell, das Gesundheitsmanagement voranzutreiben und weitere Angebote sowie Möglichkeiten der Gesunderhaltung zu implementieren. Damit die Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen gut annehmen, sollten Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen (eigene Teilnahme) und den Beschäftigten ermöglichen an Maßnahmen des Gesundheitsmanagements teilzunehmen (Akzeptanz).

### 6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Bedingt durch den demografischen Wandel, d.h. eine sich gravierend ändernde Altersstruktur der Beschäftigten, sowie den Änderungen der Arbeitswelt durch beispielsweise der Corona Pandemie, wird ein aktives und kompetentes Betriebliches Eingliederungsmanagement benötigt.

Als präventives Instrument ist das BEM darauf gerichtet, die Dienst- und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Das BEM ist in § 167 II SGB IX gesetzlich geregelt und bezieht sich auf alle Beschäftigten und auf Gefährdungen des Beschäftigungsverhältnisses, die aus Krankheitsgründen resultieren. In der SenBJF gibt es ein für alle Abteilungen verbindliches IT-gestütztes BEM-Verfahren und eine BEM-Koordinierungsstelle in der Abt. ZS, die sicherstellt, dass alle betroffenen Beschäftigten zeitnah ein Angebot für ein Präventionsgespräch erhalten. Ein Handlungsleitfaden dient Beschäftigten und Führungskräften als Unterstützung. Zudem wird bei Bedarf für Führungskräfte aller Ebenen durch Inhouse-Schulungen die Kommunikationsfähigkeit speziell für das BEM-Verfahren gestärkt.

### 6.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz / Mobbing

Sexuelle Belästigung fängt nicht erst bei der Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder gar tätlichen Zudringlichkeiten an, sondern kann auch in anzüglichen Bemerkungen, eindeutig taxierenden Blicken, unnötigem und unerwünschtem Körperkontakt, Gesprächen sexuellen Inhalts, dem Zeigen pornographischer Darstellungen und/oder Kommentaren über das Äußere von Beschäftigten Ausdruck finden.

Die SenBJF setzt sich mit Nachdruck für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ein. Hierzu gehört auch der Schutz vor sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Bei solchen Vergehen wird nach den beamten- und arbeitsrechtlichen Vorschriften verfahren, und es kann je nach den Umständen des Einzelfalles zu disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Entfernung aus dem Dienst oder fristlosen Kündigung führen.

Eine sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung, wenn insbesondere ein unerwünschter Körperkontakt, eine unerwünschte Bemerkung sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

Betroffene sollten sich an ihre Vorgesetzten oder Personen ihres Vertrauens wenden. Auch die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen. Es gehört zur Dienstpflicht von Führungskräften, sexuellen Belästigungen von allen Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

Neben der sexuellen Belästigung stellt Mobbing ebenfalls eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens dar. Unter Mobbing wird ein konfliktbelasteter Umgang am Arbeitsplatz unter Kollegen/Kolleginnen/Personen, die sich jenseits, dazwischen oder in beiden Kategorien verorten oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden verstanden, bei dem die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, häufig und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Die Verpflichtung der Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich ist es, sich sofort bei Erkennen solcher Verhaltensmuster einzuschalten und Abhilfe zu schaffen. Wenn weibliche Betroffene es wünschen, ist die Frauenvertreterin zu informieren.

### 6.4 Diversity-Management

Das Diversity-Management zielt darauf ab, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten.

Die Diversity-Kompetenz ist bereits Bestandteil der Master-Anforderungsprofile aller Führungskräfte unserer Verwaltung. Es werden regelmäßig Fortbildungsangebote zu dem Thema unterbreitet, die von Führungskräften und Mitarbeitenden gleichermaßen genutzt werden können.

Führungskräfte sind zur Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen in Diversity-Kompetenz einschließlich der antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen verpflichtet.

### 6.5 Gender Mainstreaming

Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet die Strategie, die Gleichstellung von Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern zu einem wesentlichen Ziel von allen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu machen. Das Leitbild Gleichstellung im Land Berlin, das 2014 entwickelt wurde, wird auch von der SenBJF weiterhin als Orientierungsrahmen genutzt:

**Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“**

„Frauen und Männer*

- bestimmen und prägen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben in seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten.
- leben gleichberechtigt und selbstbestimmt in allen Belangen und Phasen ihres Lebens.
- erwirtschaften ihren eigenen Lebensunterhalt und eine armutsfeste Alterssicherung, gestützt auf gute Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.
- teilen sich gleichberechtigt Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung.
- partizipieren gleichberechtigt an den Ressourcen des Landes.
- können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.
- lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen
- erfahren in Gesundheitsversorgung und Sport geschlechtergerecht ausgestaltete Angebote.
- fühlen sich sicher, leben gewaltfrei und ohne sexistische Diskriminierungen im privaten wie im öffentlichen Raum.
- entfalten sich frei in ihrer Persönlichkeit und werden in ihrer Vielfalt wahrgenommen und geachtet.

*Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung. “

### 6.6 Serviceangebote

Unsere vielfältige und offene Verwaltung ist Arbeitgeberin für Beschäftigte in verschiedensten Lebenssituationen und -phasen. Wir möchten im Rahmen unserer Fürsorgepflicht weiterhin mit Beratungs- und Informationsangeboten unterstützen und werden u.a. die Angebote zur Suchtprävention und für Personen in Pflegeverantwortung überarbeiten. Im Rahmen einer für das Jahr 2025 geplanten Vielfaltskonferenz werden wir die Belange aller Beschäftigten betrachten. Hierbei wird auch eine Evaluation der in diesem Frauenförderplan festgelegten Instrumente der Frauenförderung erfolgen.

## 7. Schlussbestimmungen

Der jetzige Frauenförderplan ist am 27.04.2022 in Kraft getreten.

Er wurde unmittelbar nach Inkrafttreten allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben. Dies gilt entsprechend bei personellen Neuzugängen. In allen Bereichen ist im Rahmen von Dienstbesprechungen über den Inhalt des Frauenförderplans informiert und auf dessen Umsetzung hingewirkt worden.
Die Umsetzung des Frauenförderplans ist Bestandteil der Führungsverantwortung einer jeden Führungskraft. Die regelmäßige Aktualisierung alle zwei Jahre gemäß den Bestimmungen des LGG erfolgt unter Koordinierung durch ZS E 1.6 unter Beteiligung der Frauenvertreterin durch die Senatorin. Die Rechte der Beschäftigtenvertretungen bleiben unberührt.

Der aktualisierte Frauenförderplan tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Er ist unmittelbar nach Inkrafttreten allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Dies gilt entsprechend bei personellen Neuzugängen.

In allen Bereichen ist im Rahmen von Dienstbesprechungen über den Inhalt des Frauenförderplans zu informieren und auf dessen Umsetzung hinzuwirken.

Zum 01.01.2028 ist ein neuer Frauenförderplan zu erstellen.

Berlin, den 25.01.2025

gez. Katharina Günther-Wünsch

Senatorin für Bildung, Jugend und Familie

Zertifikat seit 2011
audit berufundfamilie

Foto Seite 2: Copyright von Lena Giovanazzi