

Vorlage zur Kenntnisnahme
für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 27.04.2023

1. Gegenstand der Vorlage:

Fortschreibung des Frauenförderplanes des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 21.03.2023 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0357/VI der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Gordon Lemm
Bezirksbürgermeister

Anlage

Vorlage für das Bezirksamt

- zur Beschlussfassung -

Nr. 0357/VI

A. Gegenstand der Vorlage:

Fortschreibung des Frauenförderplanes des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin

B. Berichtersteller/in:

Bezirksbürgermeister Herr Lemm

C. Beschlussfassung

C.1 Beschlussentwurf:

Das Bezirksamt beschließt die Fortschreibung des in der Anlage beigefügten Frauenförderplanes.

C.2 Weiterleitung an die BVV und zugleich Veröffentlichung:

Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.

D. Begründung:

Gemäß § 4 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz ist das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf verpflichtet einen Frauenförderplan aufzustellen und diesen fortzuschreiben. Mit dem in der Anlage beigefügten Fortschreibung des Frauenförderplanes kommt die Dienststelle dieser Pflicht nach.

E. Rechtsgrundlage:

§ 4 Abs. 1 i.V.m. § 1 LGG; §§ 15, 36 Absatz 2b, f und Abs. 3 BezVG; § 1 Abs. 1 GO
BA

F. Haushaltsmäßige Auswirkungen:

keine

G. Zielgruppenrelevante Auswirkungen:

keine

Gordon Lemm

Bezirksbürgermeister

Anlage

Frauenförderplan

des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin



Herausgeber: Serviceeinheit Personal

Stand: **Aktualisierte Fassung vom**

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderplan	1
1 Einleitung	5
2 Ziele.....	5
3 Beschäftigtenstrukturanalyse	6
4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	8
4.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Auswahl	8
4.2 Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierung	9
4.3 Organisationsentwicklung.....	9
4.4 Berufsausbildung.....	9
5 Maßnahmen zur Sicherung gleicher Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen.....	9
5.1 Gezielte Personalentwicklung von Frauen.....	10
5.2 Personalentwicklung und Führungskräftepool.....	10
5.3 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen in Teilzeitbeschäftigung.....	10
5.4 Inhouse Veranstaltungen.....	10
6 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
6.1 Wiedereinstieg in das Berufsleben	10
6.2 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	11
6.3 Alternierende Telearbeit und Mobiles Arbeiten	11
6.4 Flexibilisierung der Funktionszeit - neue Arbeitszeitmodelle	11
6.5 Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen	12
6.6 Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	12
6.7 Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung	12
7 Berichterstattung und Controlling	12
8 Geltungsdauer und Fortschreibung des Frauenförderplanes	13

9 Inkrafttreten13

Anlagen

Anlage 1 Ergebnisse der Datenauswertung Januar 2023

Anlage 2 Maßnahmenkatalog Frauenförderung

Vorwort

Wenn wir von Gleichberechtigung und Gleichbehandlung sprechen beziehen wir uns gerne auf den Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

In vielen Bereichen unserer Gesellschaft wird dieser Artikel des Grundgesetzes tatsächlich mit Leben erfüllt und gelebt. Dennoch ist noch einiges zu tun auf dem Weg zu einer vollumfänglichen Gleichberechtigung und Gleichbehandlung aller.

Mit den uns im Bezirksamt zur Verfügung stehenden Möglichkeiten wollen wir gemeinsam an dieser Umsetzung arbeiten. Dazu sind alle Beschäftigten eingeladen. Lassen Sie uns daran jeden Tag arbeiten.

Ihr Bezirksbürgermeister
Gordon Lemm

Eure Frauenvertreterin
Angelina Heuff

1 Einleitung

Die gesetzgebenden Organe messen der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserem Staat einen hohen Stellenwert bei. Dies wird verdeutlicht durch die Formulierung in den Grundrechten des Grundgesetzes (GG). Im Artikel 3 GG ist formuliert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“. Auch in der Verfassung von Berlin (VvB) wird im Artikel 10 diesem grundsätzlichen Anliegen Rechnung getragen.

Da die Gleichberechtigung und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens noch nicht erreicht ist, besteht die Verpflichtung, diese herzustellen. Bei der Umsetzung von positiven Maßnahmen ist gemäß § 5 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) eine unterschiedliche Behandlung zulässig. Die rechtliche Grundlage zur Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen und zur Förderung von Frauen bildet das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Gemäß § 4 LGG ist als Handlungsrahmen ein Frauenförderplan zu erstellen.

Alle Beschäftigten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin haben die rechtliche Verpflichtung, Maßnahmen zu ergreifen, die der Ungleichbehandlung entgegenwirken, die Gleichberechtigung fördern und zur Beseitigung von Ungleichheiten beitragen. Insbesondere den Mitgliedern des Bezirksamtes und den Führungskräften kommen hierbei eine besondere Bedeutung und Verpflichtung zu.

Der Frauenförderplan ist eine Arbeitsgrundlage für die Bezirksverwaltung Marzahn-Hellersdorf, welche von allen Führungskräften im Rahmen ihrer dezentralen Personalverantwortung zu beachten und eigenverantwortlich umzusetzen ist.

2 Ziele

Zur Erreichung der Gleichberechtigung und Abschaffung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen haben folgende Ziele unverändert Bestand:

- Angleichung des Anteiles von Frauen in allen Führungspositionen zu mindestens der Hälfte der zu besetzenden Stellen.
- Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. Verhinderung des Entstehens neuer Unterrepräsentanzen.
- Gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen.
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
- Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung.

- Konsequente Umsetzung der Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin nach den §§ 17 und 18 des LGG.
- Die Konkretisierung der Zielsetzung erfolgt im Rahmen der Ausführungen zu den einzelnen Maßnahmen.

3 Beschäftigtenstrukturanalyse

Mit dem Frauenförderplan wurde die Analyse der Daten aktualisiert. Die Datenauswertung erfolgte unter Verwendung der Software Integrierte Personalverwaltung (IPV), Stand Januar 2023.

Die Auszubildenden wurden gesondert betrachtet.

Die Darstellung der jeweiligen Situation erfolgte mehrheitlich in Form von Diagrammen. Die wichtigsten Parameter konnten so auf einen Blick schnell verdeutlicht werden (Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Anzahl und/oder Prozent).

Die Detailergebnisse der Datenauswertung sind der Anlage 1 zu entnehmen, die im Folgenden kurz kommentiert werden:

- zu Nr. 1 der Anlage 1

Auf der politischen Ebene gibt es eine leichte Mehrheit bei den weiblichen Amtsträgerinnen.

- zu Nr. 2 der Anlage 1

Bei den Ausbildungsverhältnissen wird deutlich, dass das Klischee in Bezug auf sogenannte „Frauen- oder Männerberufe“ wohl immer noch die Berufswahl beeinflusst. Bei den Ausbildungsberufen Gärtner/in und Vermessungstechniker/in liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Künftig ist ein ausgewogenes Verhältnis bei der Ausbildungsplatzvergabe anzustreben. Als ein Erfolg kann die Erweiterung des Ausbildungsspektrums gewertet werden (Duales Studium in den Fachrichtungen: Soziale Arbeit, Techn. Facility Management, Verwaltungsinformatik und Bauwesen).

- zu Nr. 3 der Anlage 1

Der Gesamtübersicht kann entnommen werden, dass im Jahr 2023 69,73% aller Beschäftigten dem weiblichen Geschlecht angehören. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist ein leichter Rückgang des Anteils von Frauen Prozentual zu verzeichnen. Absolut ist die Beschäftigtenanzahl sowohl bei den weiblichen, als auch bei den männlichen Beschäftigten angestiegen.

	Anzahl absolut			Anzahl prozentual			Entwicklung in %
	2016	2018	2023	2016	2018	2023	2018-2023
weiblich	1.254	1.211	1.276	76,51	75,03	69,73	- 5,30
männlich	385	403	554	23,49	24,97	30,27	5,30
gesamt	1.639	1.614	1.830	100	100	100	

- zu Nr. 3.1 bis 3.2.3 der Anlage 1

Die Diagramme unter 3.1. bis 3.2.3. zeigen auf, wie sich das Geschlechterverhältnis nach Beschäftigtengruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gestaltet. Hier ist anzumerken, dass die zusammengefasste Darstellung von vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen ohne eine weitere Differenzierung, den Vorgaben der alle zwei Jahre landesweit zu ermittelnden statischen Daten nach dem Landesgleichstellungsgesetz entspricht.

- zu Nr. 4 bis 7. der Anlage 1

Bei den Darstellungen zu 4. bis 7. werden einzelne Fachrichtungen näher betrachtet.

Bei zwei Berufsgruppen liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz vor. Diese umfasst die Gruppe der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter in der Entgeltgruppe 2 bis 7. Hier sind lediglich in der Entgeltgruppe 2Ü Frauen nicht unterrepräsentiert.

Die zweite Gruppe umfasst die Beschäftigten im ehemaligen höheren Dienst der bauden Ämter. Hier liegt grundsätzlich eine Unterrepräsentanz vor, die bei der Nachbesetzung entsprechender Positionen zu beachten ist.

Im gehobenen technischen Dienst (bis auf EG 13 und A12) sowie im Bereich des medizinischen Personals und im Sozialdienst sind dagegen mehrheitlich Frauen beschäftigt.

Dieser Umstand ist aber nicht geeignet, um die einzelnen Berufsgruppen gegeneinander aufzurechnen. Vielmehr ist der Unterrepräsentanz Rechnung zu tragen und diese abzubauen. Dies setzt vor allem eine bessere Bewerbung entsprechender Stellenausschreibungen voraus.

- zu Nr. 8 der Anlage 1

Bei der Gesamtübersicht zur Auswertung nach dem ADT-Schlüssel (ADT: Amts-, Tätigkeits- und Dienstbezeichnung) ist bei der Zuordnung des entsprechenden Schlüssels von einer nicht näher bezifferbaren Fehlerquote auszugehen. Nach Möglichkeit erfolgte die Darstellung nach Fachrichtungen. Durch die vielen unterschiedlichen ADT und der Darstellung aller zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen kommt es zu einer gewissen Unübersichtlichkeit der Aufstellung. Zum Teil werden auch nur Einzelstellen zu den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen und der dazugehörigen ADT dargestellt,

sodass das prozentuale Verhältnis in einigen Fällen keine oder nur geringe Aussagekraft besitzt.

Dennoch lassen sich die Problemfelder wie bereits aufgezeigt lokalisieren (höherer technischer Dienst und Tätigkeitsbereiche mit vornehmlich handwerklicher Ausrichtung).

Daten zur Beschäftigungs- und Führungskräftestruktur werden im B-Portal hinterlegt und in festgelegten Intervallen aktualisiert.

4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Auswahl

Bei der Neu- oder Nachbesetzung von Stellen ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung die Stelle mit einer Frau besetzt wird, bis ein ausgeglichenes Besetzungsverhältnis von 50 Prozent erreicht ist. Diese Forderung ist in den Geschäftsprozess zur Regelung von Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen aufzunehmen.

**§ 5,6
LGG**

Die Frage, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, ist im Rahmen des Antragsverfahrens zur Ausschreibung der Stelle zu klären, sofern auf der Grundlage von statistischen Daten dies nicht bereits offensichtlich ist (z.B. Führungskräfteebenen). Daten hierzu werden im B-Portal hinterlegt und aktualisiert. Bei der Ausschreibung von Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei der Abfassung des Ausschreibungstextes Frauen besonders zu bewerben. Neben der allgemeinen Formulierung gemäß § 5 Abs. 5 LGG „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“ sind Frauen bereits am Anfang des Ausschreibungstextes gezielt anzusprechen.

Liegen keine oder keine formal geeigneten Bewerbungen von Frauen vor, ist die Ausschreibung nach Prüfung aller rechtlichen Rahmenbedingungen nochmals zu veröffentlichen. Ist eine Wiederholung der Veröffentlichung der Ausschreibung aus begründetem Anlass nicht möglich, ist hierzu mit der Frauenvertreterin Einvernehmen herzustellen. Erfolgt eine Vorauswahl, in dessen Ergebnis weniger als die Hälfte der für das Auswahlverfahren zugelassenen Bewerber/innen Frauen sind, ist dies der Frauenvertreterin vor Durchführung begründet mitzuteilen. Erfolgt die Besetzungsentscheidung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zugunsten eines männlichen Bewerbers, ist im Auswahlvermerk gesondert zu begründen.

Nimmt die Frauenvertreterin am Auswahlverfahren teil und ergeben sich hier bereits widersprüchliche Auffassungen zur Besetzungsentscheidung, sind diese nach Möglichkeit vor Ort zu klären und im Auswahlvermerk festzuhalten.

4.2 Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierung

Einstellungen und Beförderungen stehen oftmals im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen bzw. sind Teil und/oder Folge dieser. Daher gilt auch hier, dass, wie bereits unter Punkt 4.1. ausgeführt, alle Maßnahmen ergriffen werden, die zu einem Abbau von Unterrepräsentanz führen, unter besonderer Beachtung der beamtenrechtlichen Regelungen. **§ 8 LGG**

4.3 Organisationsentwicklung

Bei der Planung und Umsetzung von Veränderungen der Organisationsstruktur ist darauf zu achten, dass diese nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen, in dessen Folge eine bestehende Unterrepräsentanz erhöht oder erst geschaffen wird. Umorganisationen, in deren Zusammenhang es zu einer Aufwertung von Arbeitsgebieten kommt, eröffnen die Möglichkeit, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen. Zur Übernahme entsprechender Aufgaben sind im Vorfeld Frauen mit geeigneten Maßnahmen der Fortbildung und Qualifizierung für die Übernahme höherwertiger Aufgaben zu fördern. Wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, ist dies zu begründen und aktenkundig festzuhalten. **§ 3 LGG**

Kommt es dagegen zu Maßnahmen, die zu einer Verschlechterung der beruflichen Situation der Frau führen, ist aktenkundig zu prüfen, ob eine anderweitige Verwendung im Rahmen des vorhergehenden Status innerhalb des Bezirkes gegeben ist.

4.4 Berufsausbildung

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und die Bewerberinnenlage aufgrund des Berufsbildes in der Regel sehr gering ausfällt (sogenannte Männerberufe), sind Frauen in besonderer Weise anzusprechen. **§ 7 LGG**

Eine gezielte Ansprache von Frauen auf Ausbildungsmessen und im Rahmen der Kampagne zur genderorientierten Personalgewinnung ist abzusichern. Hierbei ist auch die Neuausrichtung der Ausbildung in Bezug auf die Einrichtung von Plätzen für das Duale Studium einzubeziehen.

5 Maßnahmen zur Sicherung gleicher Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen

Ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen und Verbesserung der Chancen im beruflichen Alltag ist Qualifizierung. Daher reicht es nicht

nur aus, Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Vielmehr bedarf es einer direkten Ansprache und Motivation sowie einer vertrauensvollen Unterstützung auf diesem Weg. Im Rahmen der dezentralen Personalentwicklung und der Jahresgespräche sind hier in erster Linie die Führungskräfte in der Pflicht.

5.1 Gezielte Personalentwicklung von Frauen

Im Rahmen der dezentralen Personalentwicklung sind die Bedarfe zu ermitteln. Zentral muss eine Bündelung stattfinden. In die Erarbeitung der Konzepte ist die Frauenvertreterin einzubeziehen. **§ 9 LGG**

5.2 Personalentwicklung und Führungskräftepool

Die Personalentwicklung hat in ihrer Planung den Aspekt der Beseitigung von Unterrepräsentanzen aufzunehmen und ist daran auch zu messen. Bei der Schaffung eines Führungskräftepools ist dafür Sorge zu tragen, dass diesem mindestens 50 % Frauen angehören. **§ 9 LGG**

5.3 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen in Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot der Verwaltungsakademie ist auf die Teilzeitfähigkeit der Kurse zu überprüfen. **§ 9 LGG**

Inhouse Schulungen sind auch unter dem Aspekt der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten zu organisieren bzw. bei Bedarf auf diese auszurichten.

5.4 Inhouse Veranstaltungen

Initiierung von Inhouse Veranstaltungen zur Thematik „Führungskräfte und Frauenförderung“ und zu frauenpolitischen Themen mit Bezug auf die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst. **§ 9 LGG**

6 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Wiedereinstieg in das Berufsleben

Für einen erfolgreichen und reibungslosen Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Beendigung der Elternzeit, der Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen oder der Beurlaubung aus anderen Gründen ist es von Vorteil, wenn neben den gesetzlichen Vorgaben Initiativen in den Bereichen vor Ort erfolgen. Je länger die Beurlaubung dauert, umso wichtiger ist der persönliche Kontakt. Die **§ 11 LGG**

betroffenen Bereiche tragen dafür Sorge, dass während der Beurlaubung ein stetiger Kontakt aufrechterhalten wird und ein/e Ansprechpartner/in vorhanden ist.

6.2 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder

Die Abteilungen sind aufgefordert, im Falle eines kurzfristigen Betreuungsbedarfes (z.B. Kita-Schließung) die Betreuung des Kindes am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern ist zu prüfen.

**§ 10
LGG**

6.3 Alternierende Telearbeit und Mobile Arbeit

Die alternierende Telearbeit und die mobile Telearbeit konnten im Bezirksamt erfolgreich eingeführt werden.

**§ 10
LGG**

Entsprechend den Bedarfen sind diese Modelle weiter auszubauen. Auf die entsprechenden Dienstvereinbarungen wird hier verwiesen.

Ein weiteres Mittel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, ist das Modell Home-Office. Die Machbarkeit der Einführung ist zu prüfen und bei positivem Votum umzusetzen. Weiterhin sind die erforderlichen Rahmenbedingungen für temporäres Home-Office ohne direkte technische Anbindung zu prüfen und bei positivem Votum umzusetzen.

Zur einheitlichen und verbindlichen Umsetzung ist ein Handlungsrahmen durch das Bezirksamt zu beschließen, welcher zudem die Einhaltung der im Land Berlin geltenden Rechtsvorschriften sichert und eindeutige Festlegungen über die Leistungserbringung sowie deren Abrechnung enthält.

6.4 Flexibilisierung der Funktionszeit - neue Arbeitszeitmodelle

In der Regel wird gemäß der in der Bezirksverwaltung geltenden Dienstvereinbarung für die Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV-FLEX) für die Funktionszeit ein Zeitraum zwischen 9:00 und 15:00 Uhr gewählt. Um hier eine weitere Flexibilisierung zu erreichen, ist die Machbarkeit einer über den Tag geteilten Arbeitszeit zu prüfen bzw. zu prüfen, inwieweit generell auf die Festlegung einer Funktionszeit verzichtet werden kann. Mit Blick auf das Gesetz über die Pflegezeit könnte durch diese Maßnahme ggf. vermieden werden, dass Beschäftigte eine Beurlaubung oder Minderung der Arbeitszeit in Kauf nehmen müssten. Im Ergebnis der Prüfung ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ggf. anzupassen.

**§ 10
LGG**

6.5 Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen ist sehr gering. Teilzeitbeschäftigung muss aber auch bei Führungspositionen auf allen Ebenen ermöglicht werden. Daher ist bei der Antragsstellung auf Ausschreibung zu prüfen, ob eine Besetzung in Teilzeit möglich ist. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Antrag beizufügen. Die Entscheidung über die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen obliegt der nächsthöheren Führungsebene.

**§ 10
LGG**

Für den Fall einer geteilten Besetzung sind vor der Ausschreibung klare Regelungen über Aufgabenteilung und Zuständigkeit schriftlich zu fixieren. Ggf. ist das der Stellenausschreibung zugrunde liegende Anforderungsprofil anzupassen.

6.6 Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Phänomen, das grundsätzlich nur Frauen betrifft. Aber es sind in der Regel Frauen, die hauptsächlich hiervon betroffen, sind.

**§ 12
LGG**

Zum Umgang mit dieser Problematik wird auf die Dienstvereinbarung über den „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aus dem Jahre 2021 verwiesen.

Darüber hinaus sollte auch die Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz aus dem Jahres 2012 einer Novellierung unterzogen werden.

6.7 Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung

Im Rahmen des Beschäftigtenportals wurde der Frauenvertreterin eine Plattform bereitgestellt. Diese wird unter ihrer Regie geführt.

Seitens der Dienststelle werden Daten und Informationen im B-Portal derzeit über folgende Seite zur Verfügung gestellt <http://b-intern.de/ba/marzahn-hellersdorf/interne-dienste/personal/personalentwicklung/artikel.421050.php>.

7 Berichterstattung und Controlling

Die inhaltliche Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt gemäß § 4 Absatz 1 LGG nach sechs Jahren. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Berichte und das Controlling über die Umsetzung von Maßnahmen sind in diesem Rahmen vorzulegen.

Der aktuelle Frauenförderplan und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind allen Beschäftigten auf Verlangen durch den internen Dienst der jeweiligen Fachabteilung auszuhändigen, sofern eine Einsichtnahme über das Beschäftigtenportal oder das Intranet nicht möglich ist.

Der Frauenförderplan, die Analysen und Berichte werden über das Beschäftigtenportal unter Beachtung des Datenschutzes zugänglich gemacht.

8 Geltungsdauer und Fortschreibung des Frauenförderplanes

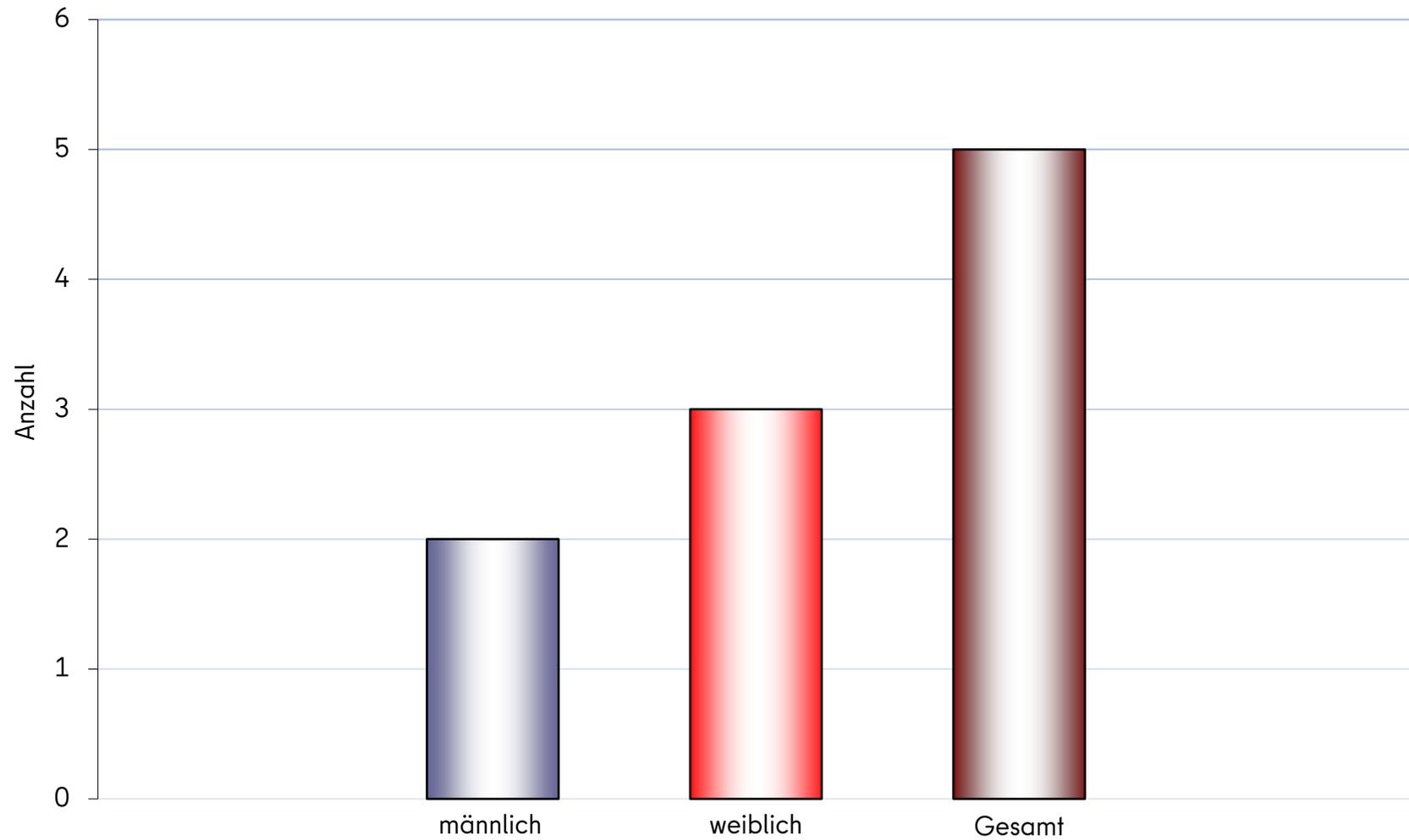
Die Geltungsdauer richtet sich nach den Ausführungen des § 4 Abs. 1 LGG und beginnt mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens. Die Fortschreibung erfolgt, wie im Punkt 7 des FFP ausgeführt.

9 Inkrafttreten

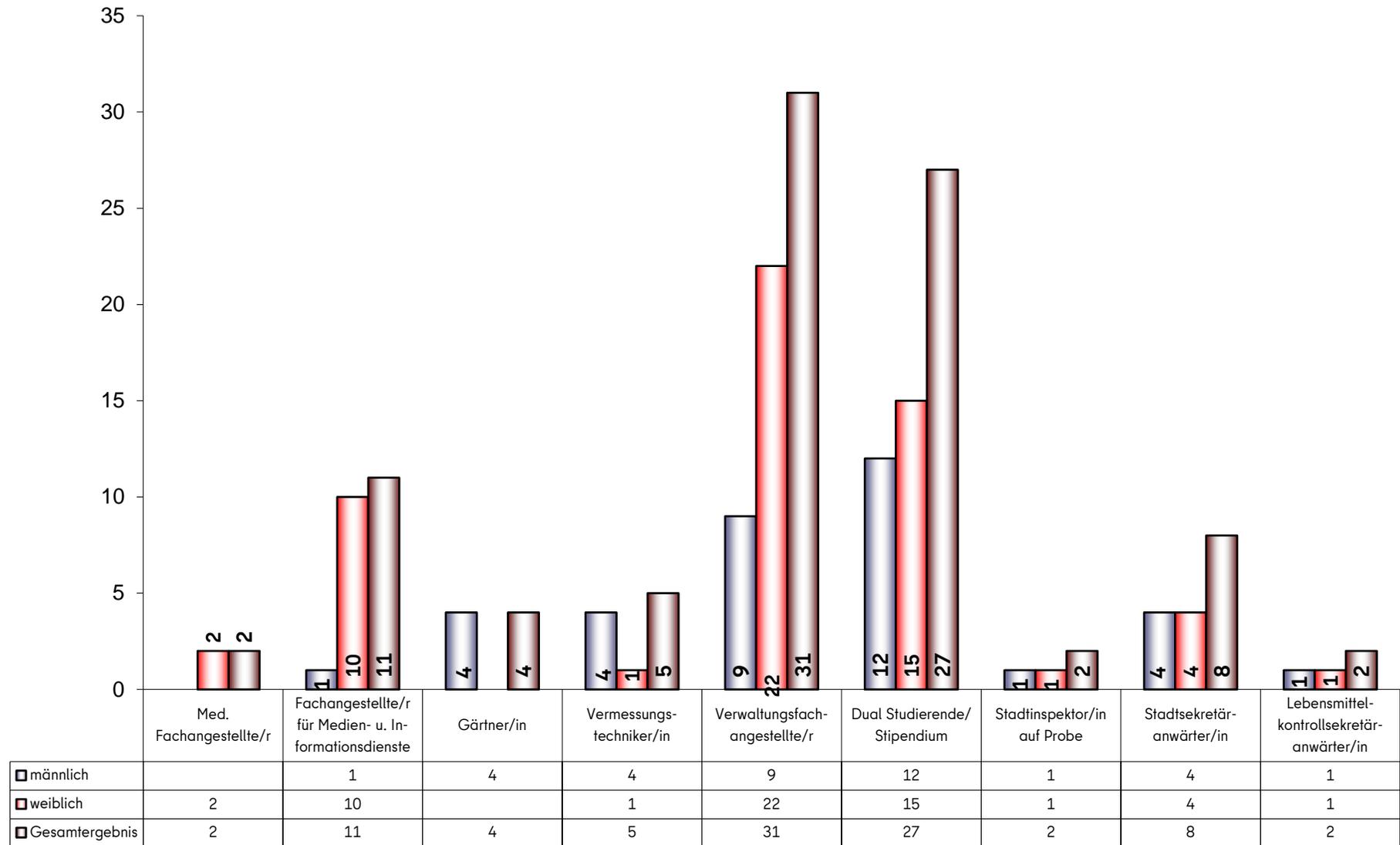
Der Frauenförderplan für das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf tritt durch Beschluss des Bezirksamtes in Kraft.

Der Bezirksbürgermeister

1. Geschlechterverteilung der politischen Ebene



2. Geschlechterverteilung bei den Ausbildungsverhältnissen



Info.: Bei den Ausbildungsberufen Gärtnerin und Vermessungstechnikerin liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

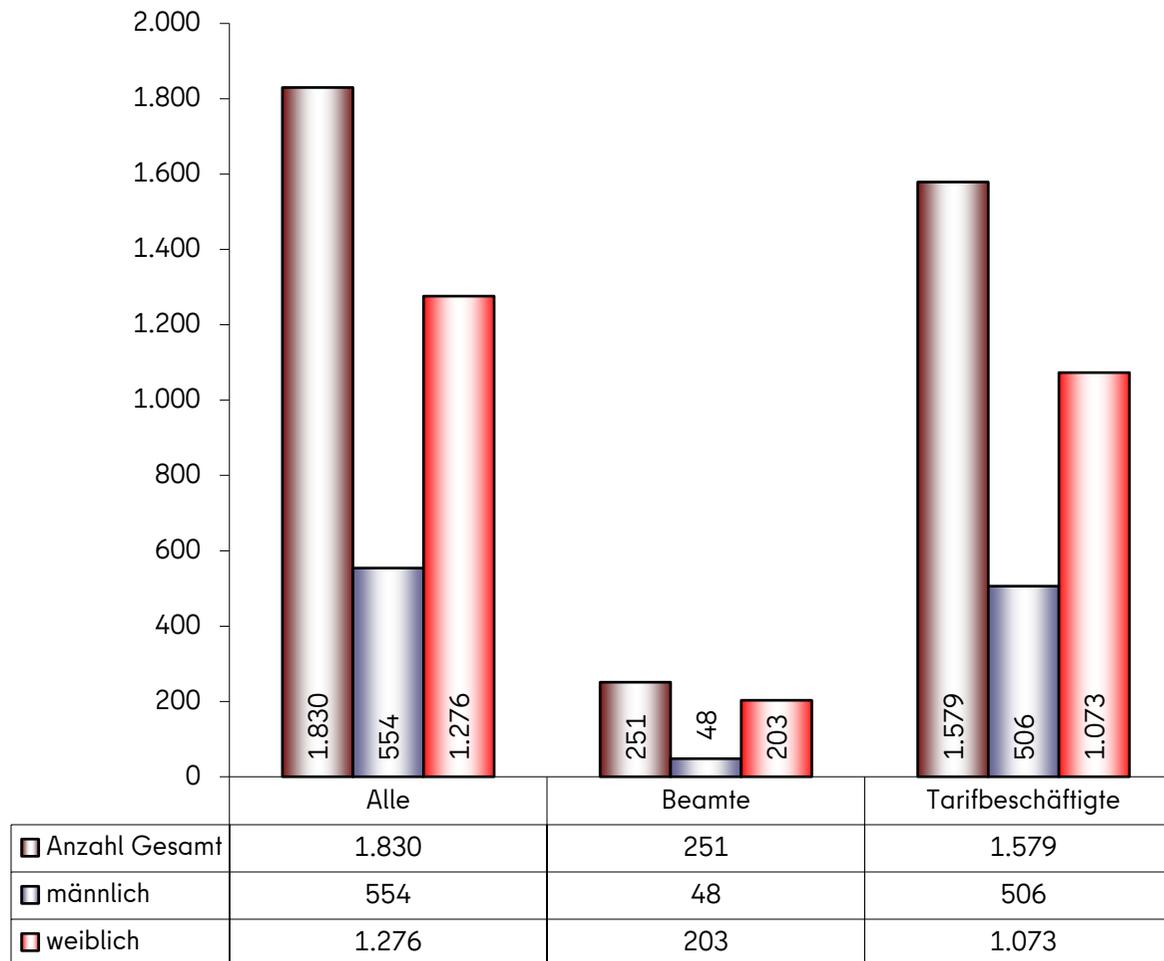
3. Gesamtübersicht je Besoldungs- oder Tarifgruppe

Eingruppierung	Anzahl Gesamt Absolut		davon Anzahl absolut				davon Anzahl in %				Entwicklung Frauenanteil	
	2018	2023	männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut	in %
			2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023		
Gesamt	1614	1830	403	554	1211	1276	24,97	30,27	75,03	69,73	65	-5,30
B6	1	1	0	1	1	0	0,00	100,00	100,00	0,00	-1	-100,00
B5	1	1	1	0	0	1	100,00	0,00	0,00	100,00	1	100,00
B4	3	3	2	1	1	2	66,67	33,33	33,33	66,67	1	33,33
A16	3	2	2	2	1	0	66,67	100,00	33,33	0,00	-1	-33,33
A15	4	3	2	0	2	3	50,00	0,00	50,00	100,00	1	50,00
A14	4	5	2	4	2	1	50,00	80,00	50,00	20,00	-1	-30,00
A13	4	7	2	2	2	5	50,00	28,57	50,00	71,43	3	21,43
A13S	6	11	2	3	4	8	33,33	27,27	66,67	72,73	4	6,06
A12	39	38	11	12	28	26	28,21	31,58	71,79	68,42	-2	-3,37
A11	67	47	9	8	58	39	13,43	17,02	86,57	82,98	-19	-3,59
A10	116	100	13	8	103	92	11,21	8,00	88,79	92,00	-11	3,21
A9	29	4	5	1	24	3	17,24	25,00	82,76	75,00	-21	-7,76
A9Z	2	0	1	0	1	0	50,00	0,00	50,00	0,00	-1	-50,00
A9S	2	2	0	0	2	2	0,00	0,00	100,00	100,00	0	0,00
A8	28	24	6	5	22	19	21,43	20,83	78,57	79,17	-3	0,60
A7	12	2	1	0	11	2	8,33	0,00	91,67	100,00	-9	8,33
A6	5	1	2	1	3	0	40,00	100,00	60,00	0,00	-3	-60,00
Σ Beamte	326	251	61	48	265	203	18,71	19,12	81,29	80,88	-62	-0,41

3. Gesamtübersicht je Besoldungs- oder Tarifgruppe

Eingruppierung	Anzahl Gesamt		davon Anzahl absolut				davon Anzahl in %				Entwicklung Frauenanteil	
	Absolut		männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut	in %
	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018 - 2023	
E15/AT	14	17	8	5	6	12	57,14	29,41	42,86	70,59	6	27,73
E14	27	25	8	7	19	18	29,63	28,00	70,37	72,00	-1	1,63
E13	21	29	10	17	11	12	47,62	58,62	52,38	41,38	1	-11,00
E12	22	29	8	12	14	17	36,36	41,38	63,64	58,62	3	-5,02
E11	123	185	39	78	84	107	31,71	42,16	68,29	57,84	23	-10,45
E10	59	60	18	19	41	41	30,51	31,67	69,49	68,33	0	-1,16
E9	480	0	85	0	395	0	17,71	0,00	82,29	0,00		
E9A	0	250		68		182		27,20		72,80		
E9B	0	220		47		173		21,36		78,64		
E8	77	94	11	19	66	75	14,29	20,21	85,71	79,79	9	-5,93
E7	14	15	9	11	5	4	64,29	73,33	35,71	26,67	-1	-9,05
E6	197	204	67	74	130	130	34,01	36,27	65,99	63,73	0	-2,26
E5	156	157	45	69	111	88	28,85	43,95	71,15	56,05	-23	-15,10
E4	26	15	13	8	13	7	50,00	53,33	50,00	46,67	-6	-3,33
E3	53	82	11	40	42	42	20,75	48,78	79,25	51,22	0	-28,03
E2	19	12	10	5	9	7	52,63	41,67	47,37	58,33	-2	10,96
S17		22		3		19		13,64		86,36		
S15		1		0		1		0,00		100,00		
S14		78		9		69		11,54		88,46		
S13		12		1		11		8,33		91,67		
S12		61		11		50		18,03		81,97		
S11B		11		3		8		27,27		72,73		
Σ Tarifbeschäftigte	1288	1579	342	506	946	1073	26,55	32,05	73,45	67,95	127	-5,49

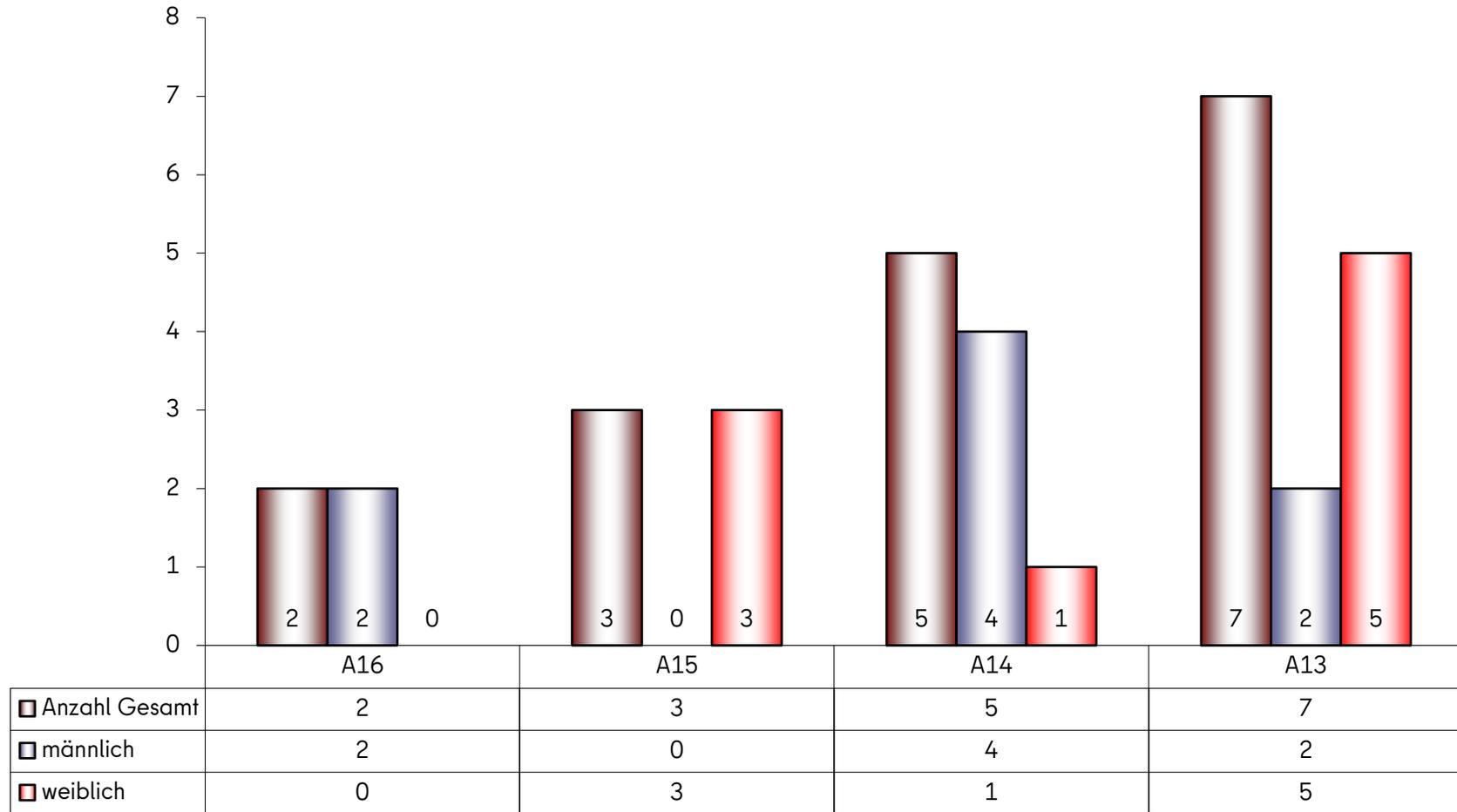
3. Gesamtübersicht je Besoldungs- und Tarifgruppe
 3.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen Gesamt (absolut)



Info.: Im Bezirksamt sind rd. 30,3 % Männer und rd. 69,7 % Frauen beschäftigt. Keine Unterrepräsentanz von Frauen.

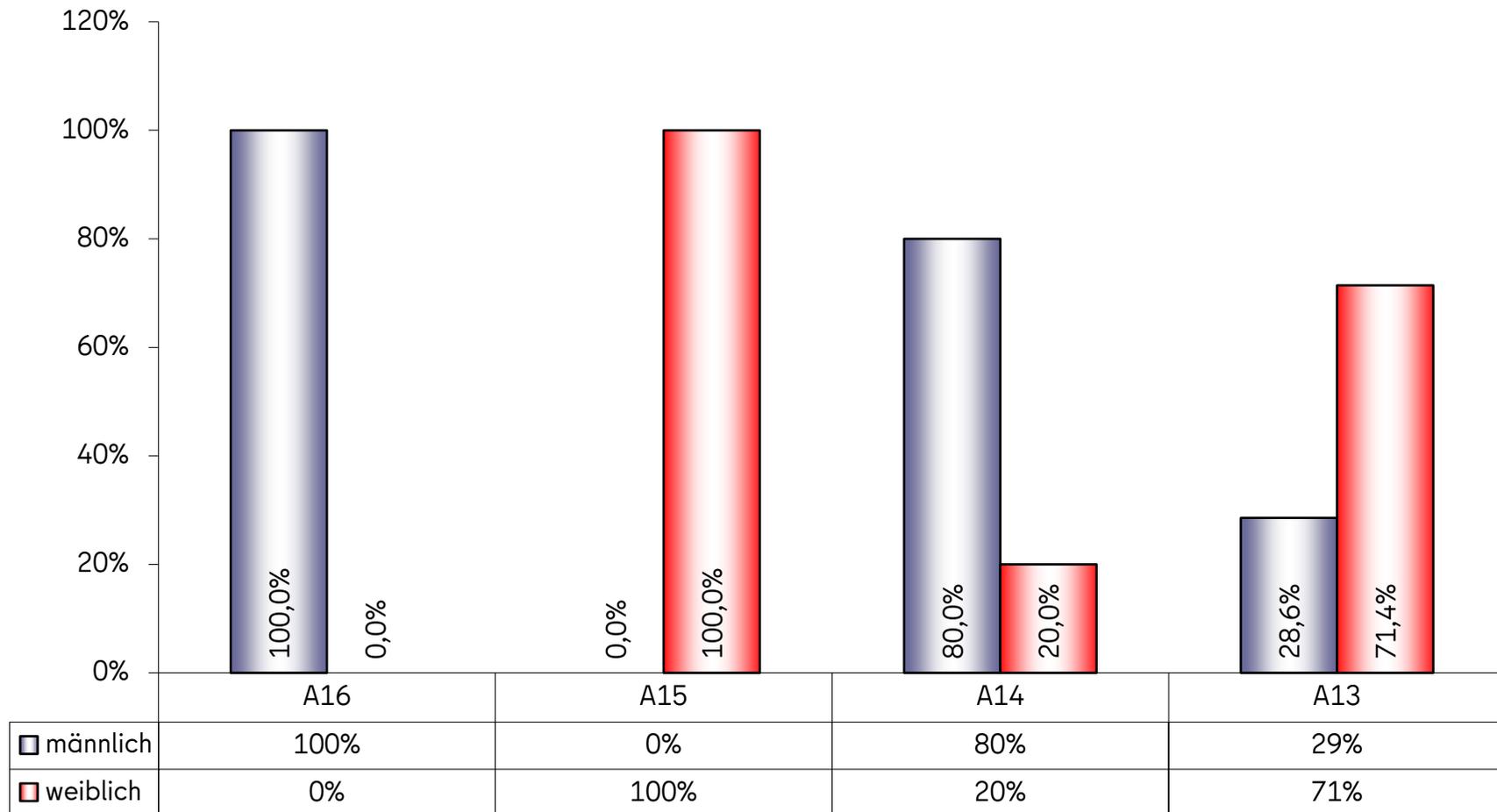
3.1.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 16 bis A 13 (höherer Dienst)



3.1.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

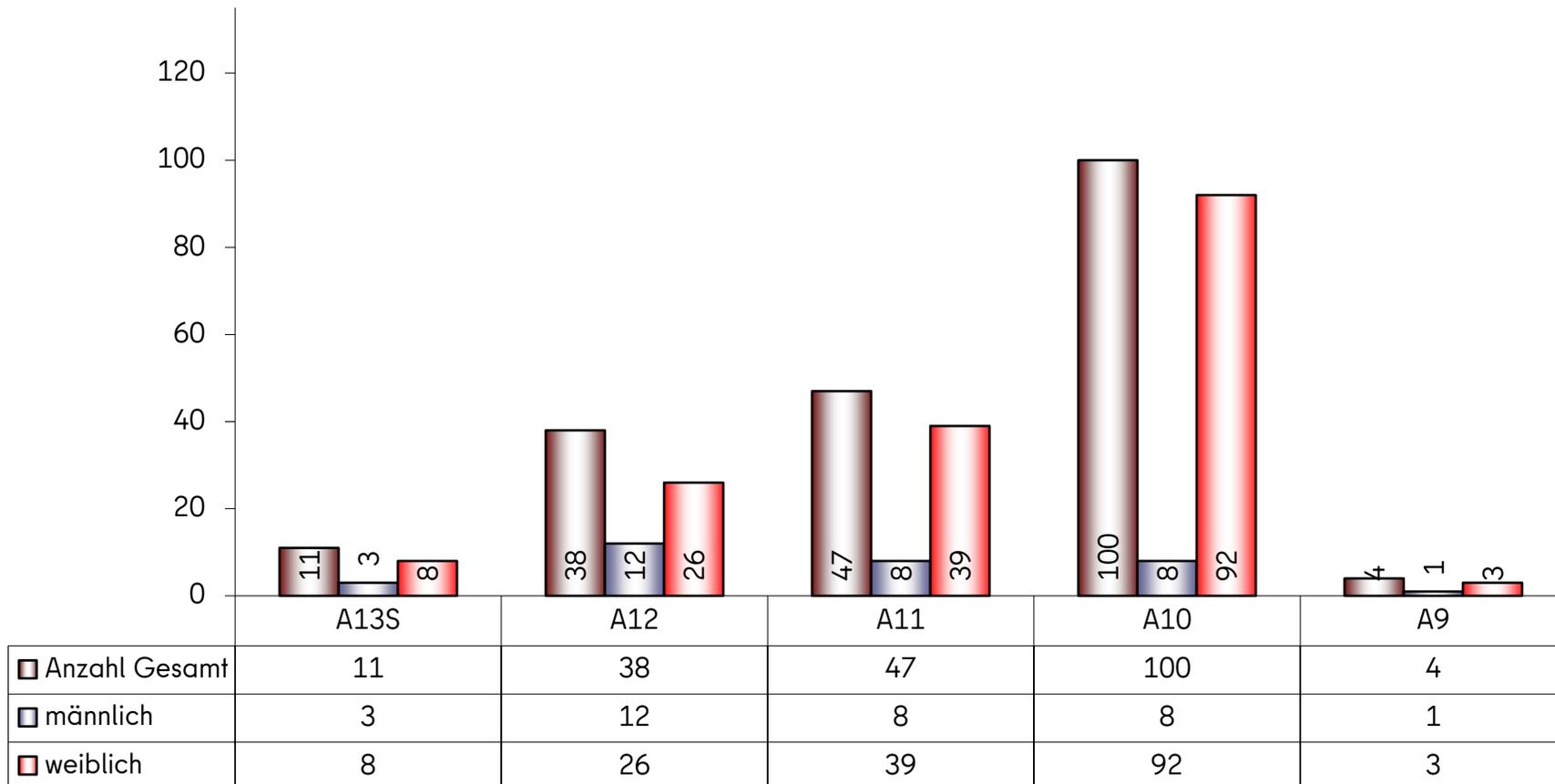
Besoldungsgruppe A 16 bis A 13 (höherer Dienst)



Info.: In der Besoldungsgruppe A14 und A16 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

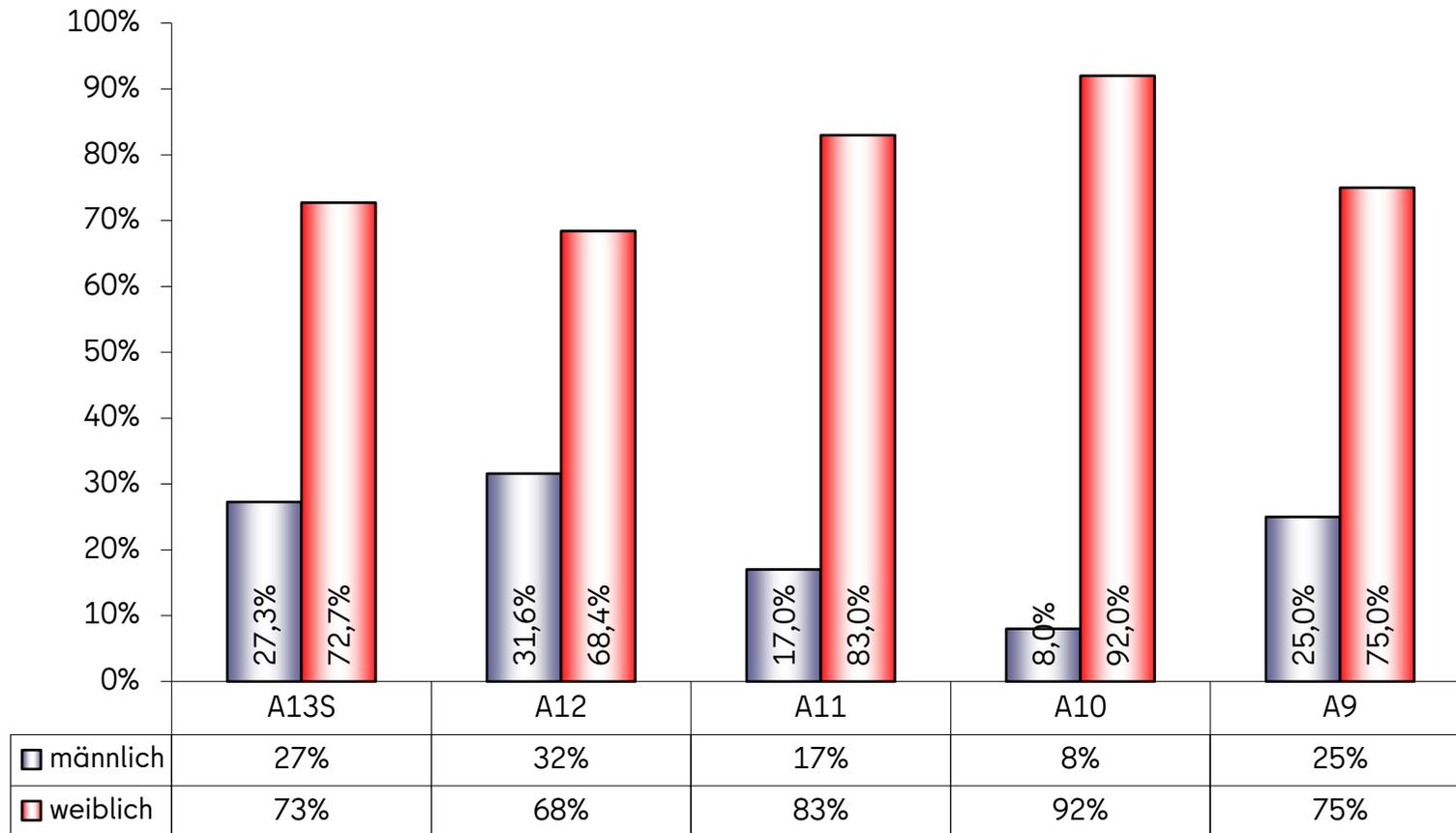
3.1.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 13S bis A 9 (gehobener Dienst)



3.1.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

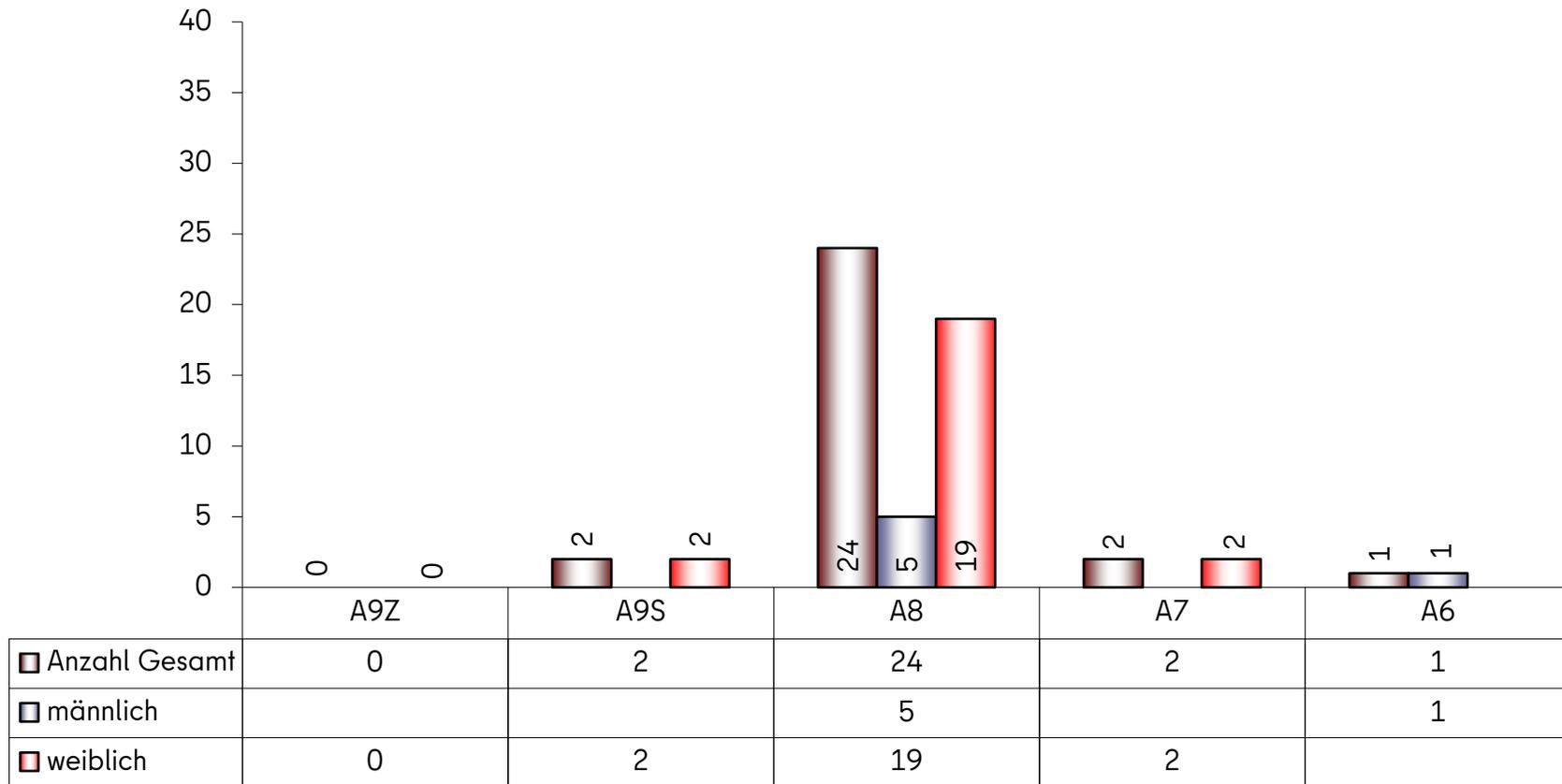
Besoldungsgruppe A 13S bis A 9 (gehobener Dienst)



Info.: Im ehemals gehobenen Dienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

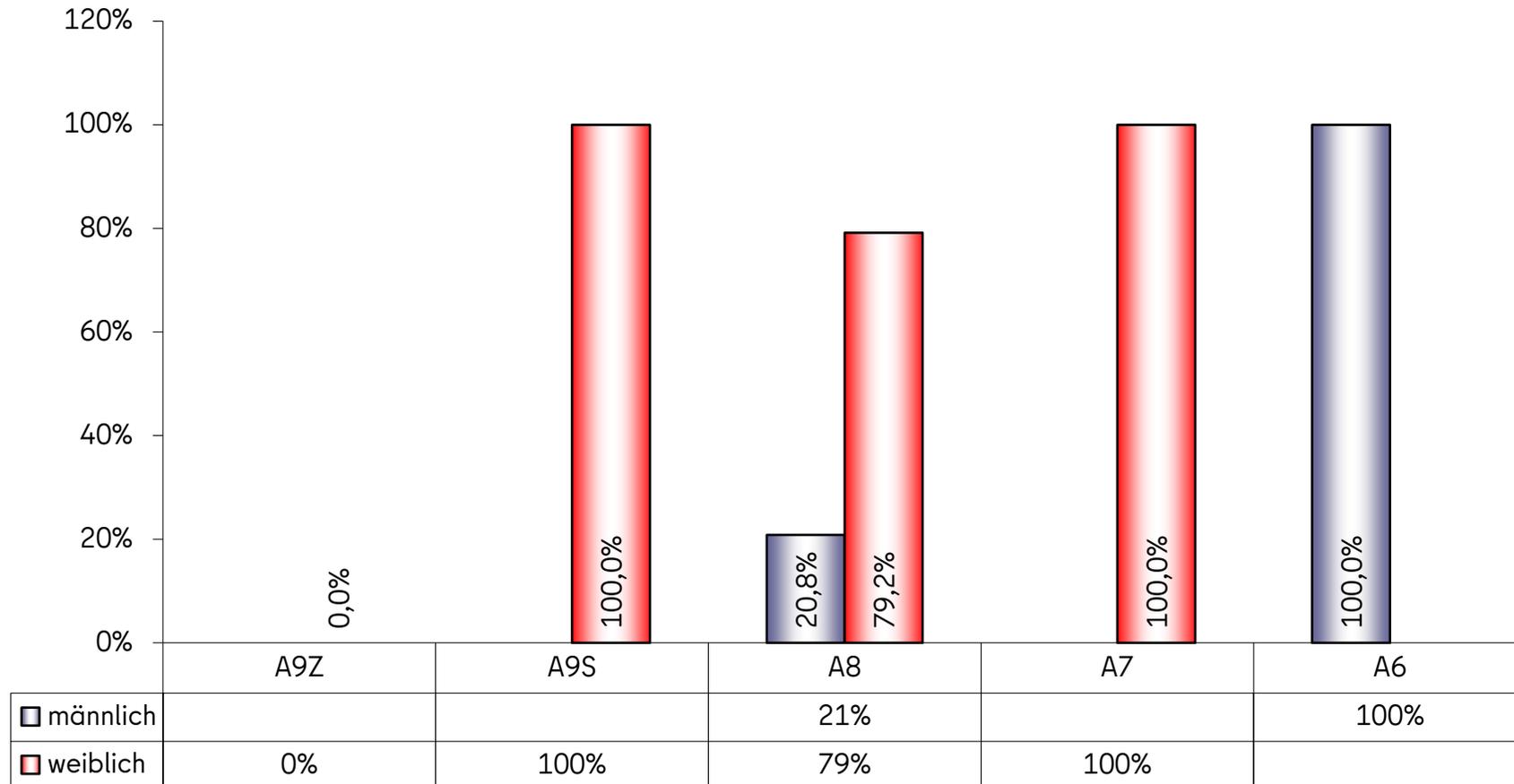
3.1.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 9Z bis A 6 (mittlerer Dienst)



3.1.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

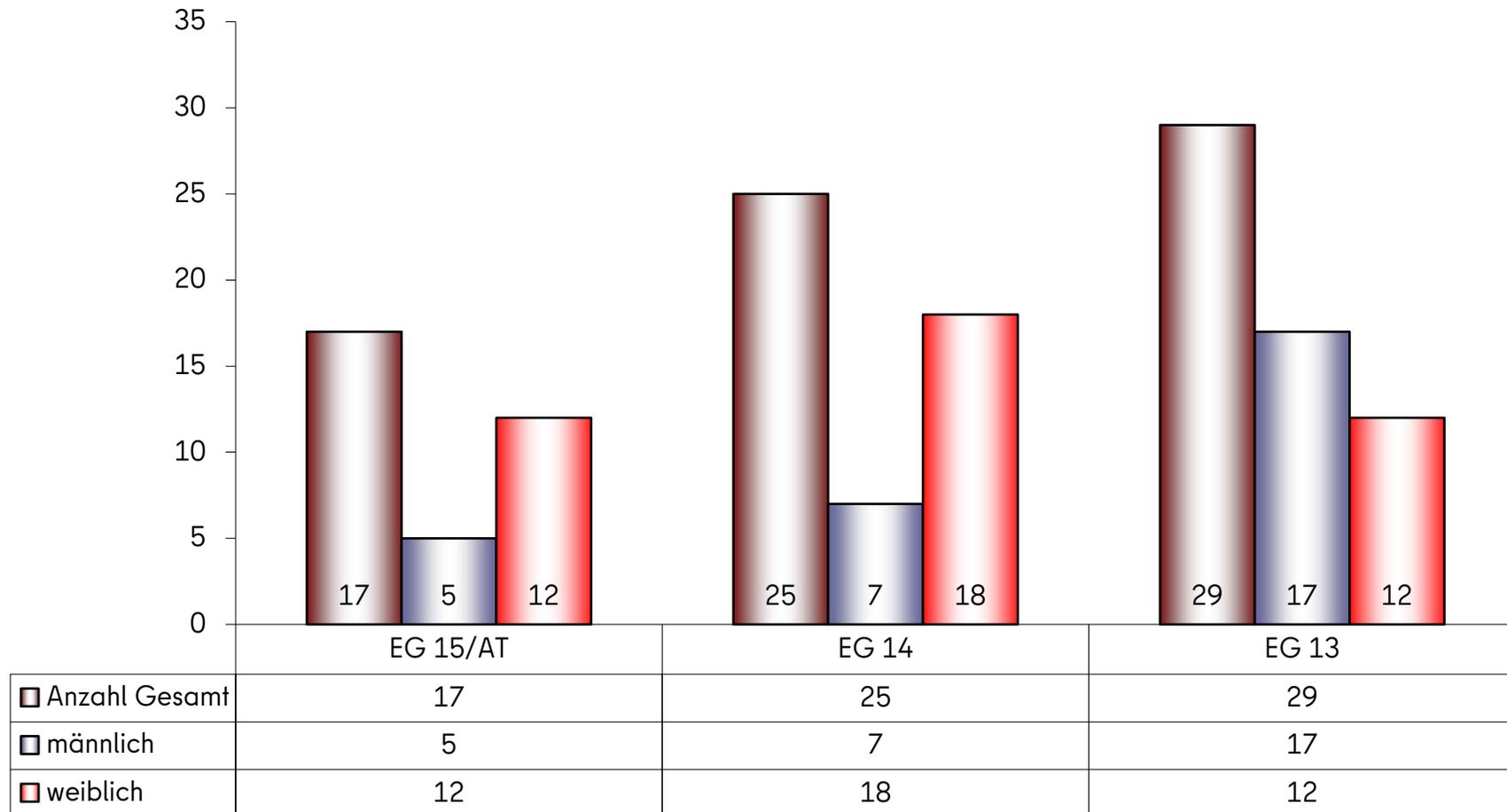
Besoldungsgruppe A 9Z bis A 6 (mittlerer Dienst)



Info.: Im ehemals mittleren Dienst liegt eine Unterrepräsentanz in der Besoldung A6 vor.

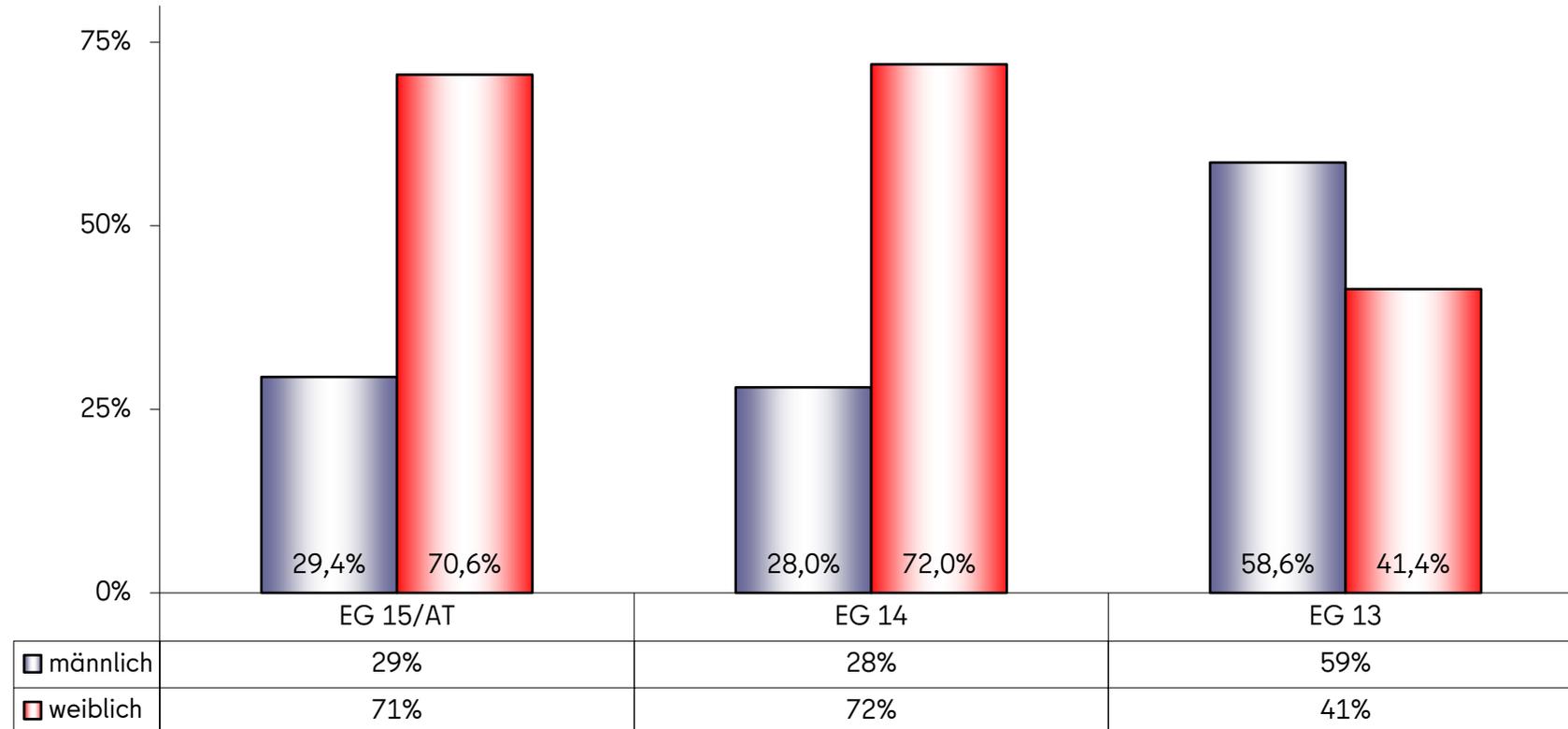
3.2.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Tarifgruppe EG 15/AT bis EG 13



3.2.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen

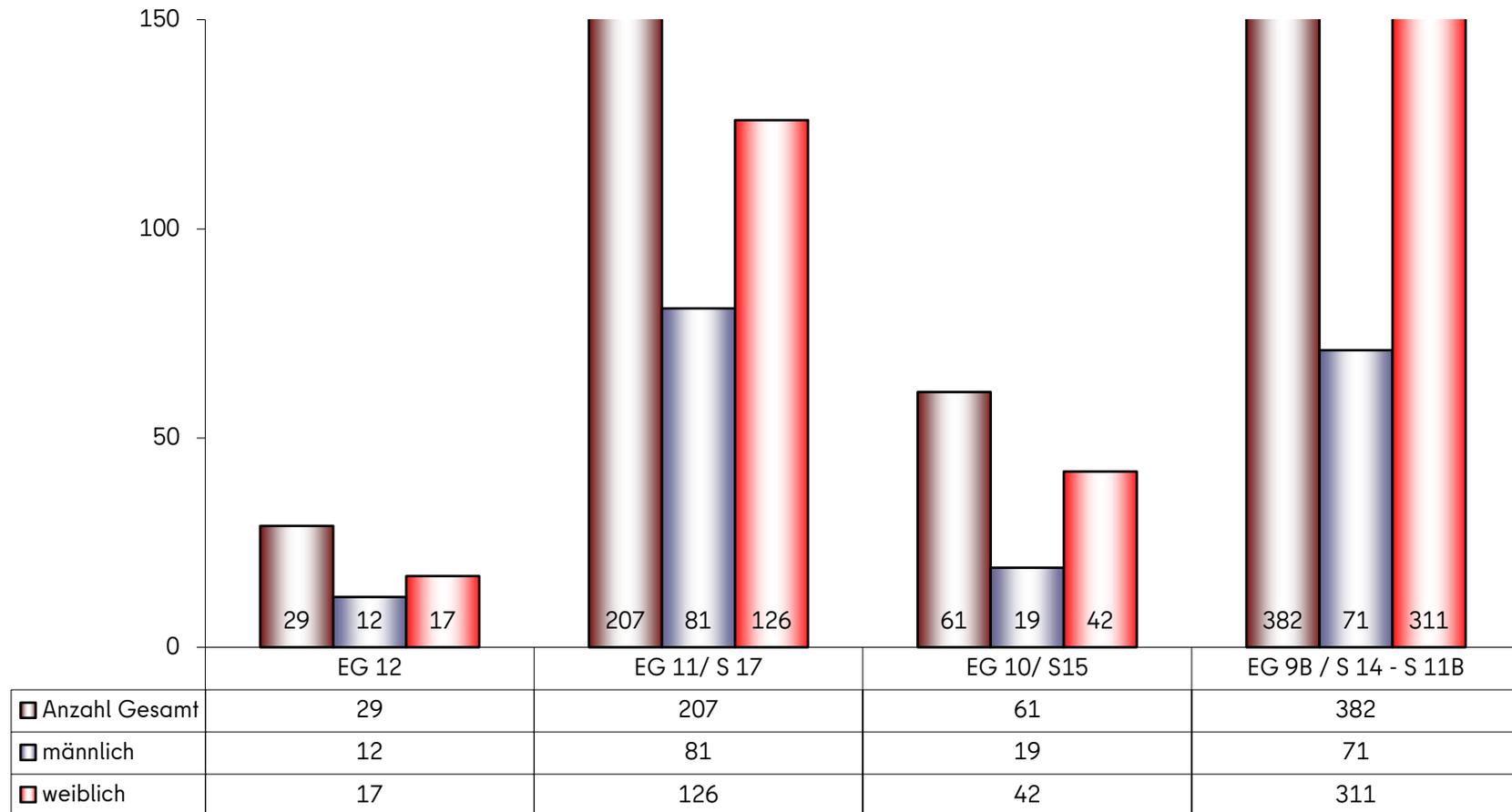
Tarifgruppe EG 15/AT bis EG 13



Info.: In der Entgeltgruppe EG 13 ist eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

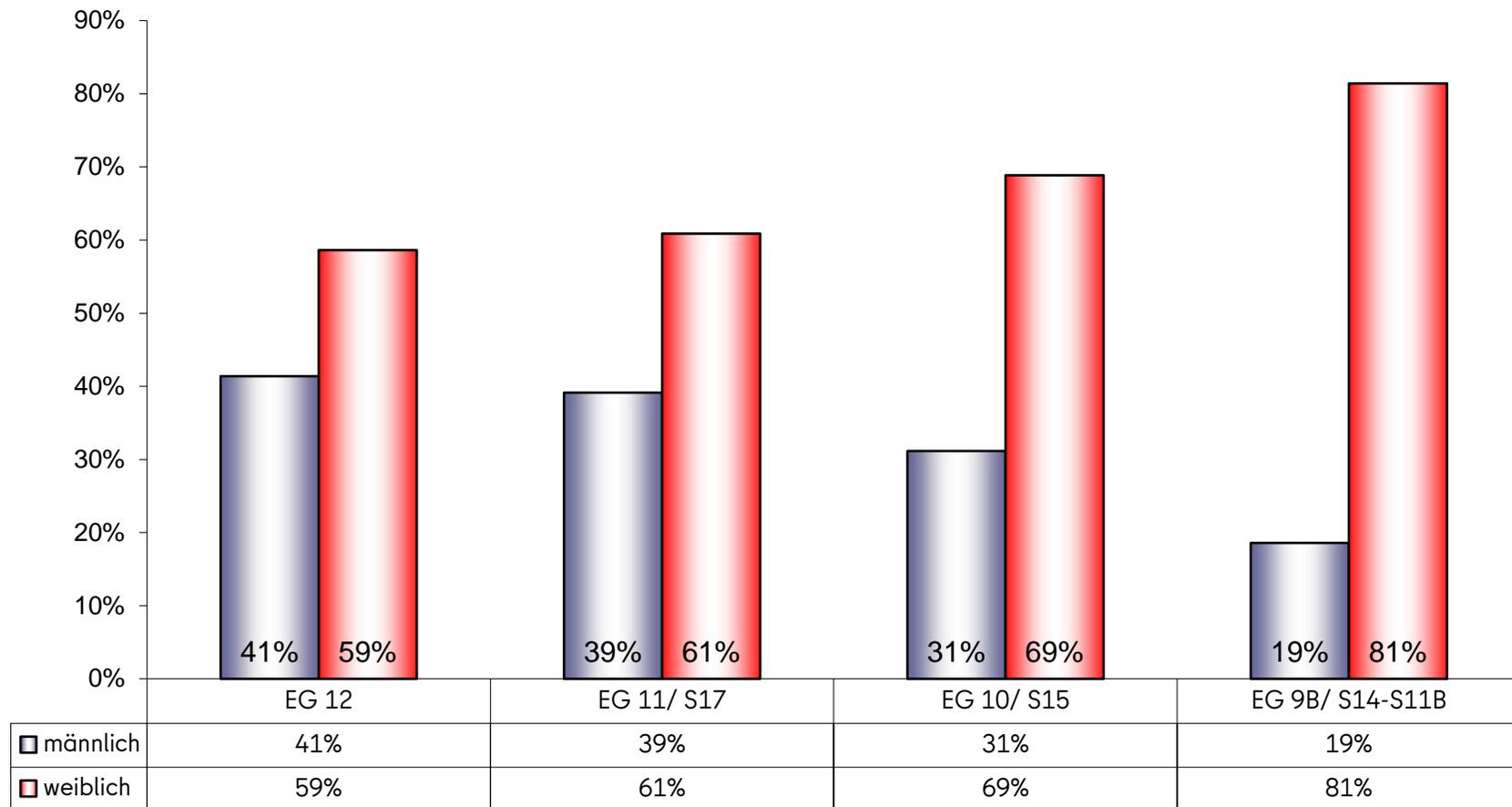
3.2.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Tarifgruppe EG 12 bis EG 9B / S-Gruppen



3.2.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

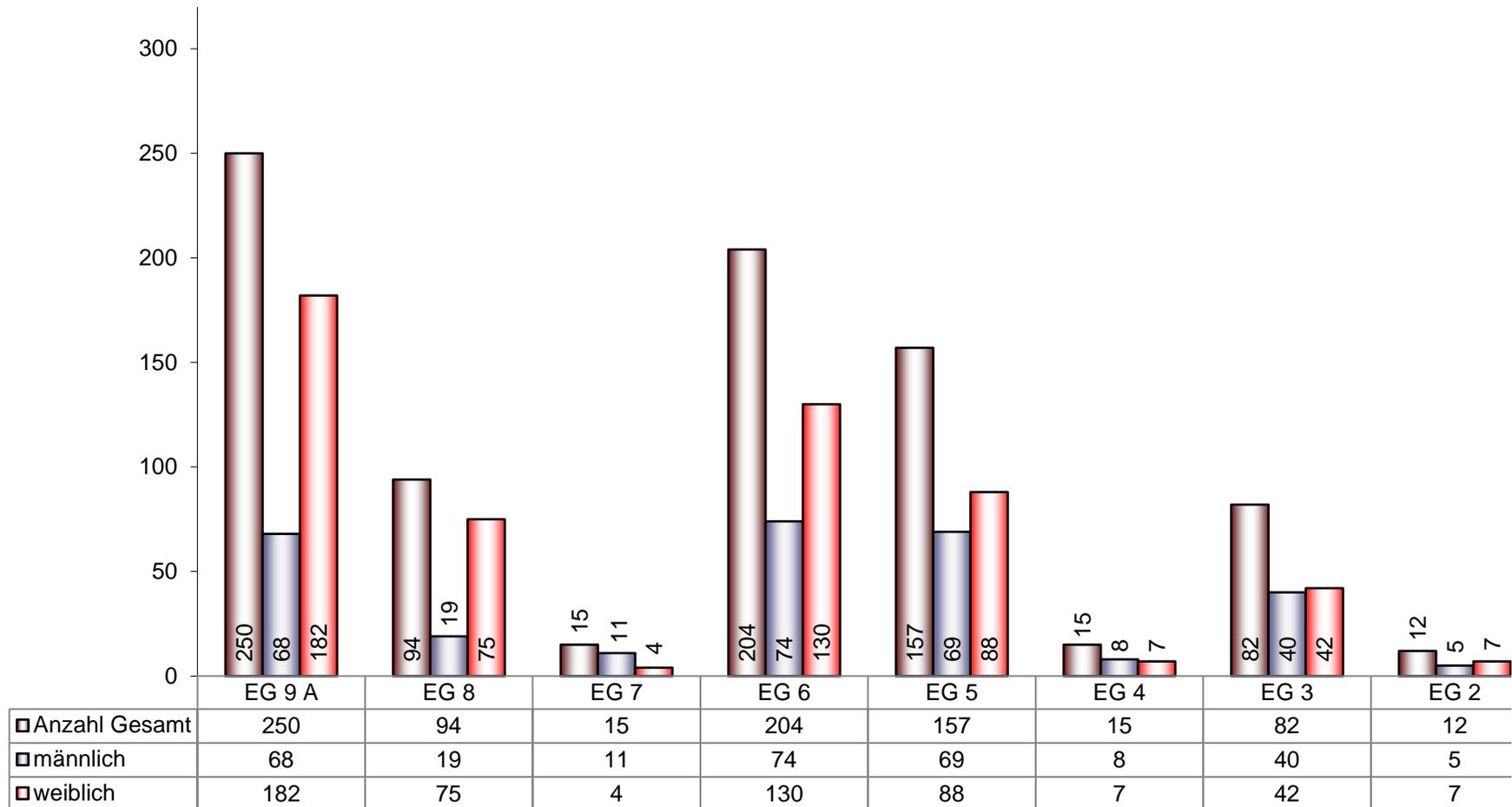
Tarifgruppe EG 12 bis EG 9B / S-Gruppen



Info.: In den Entgeltgruppen ist keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

3.2.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

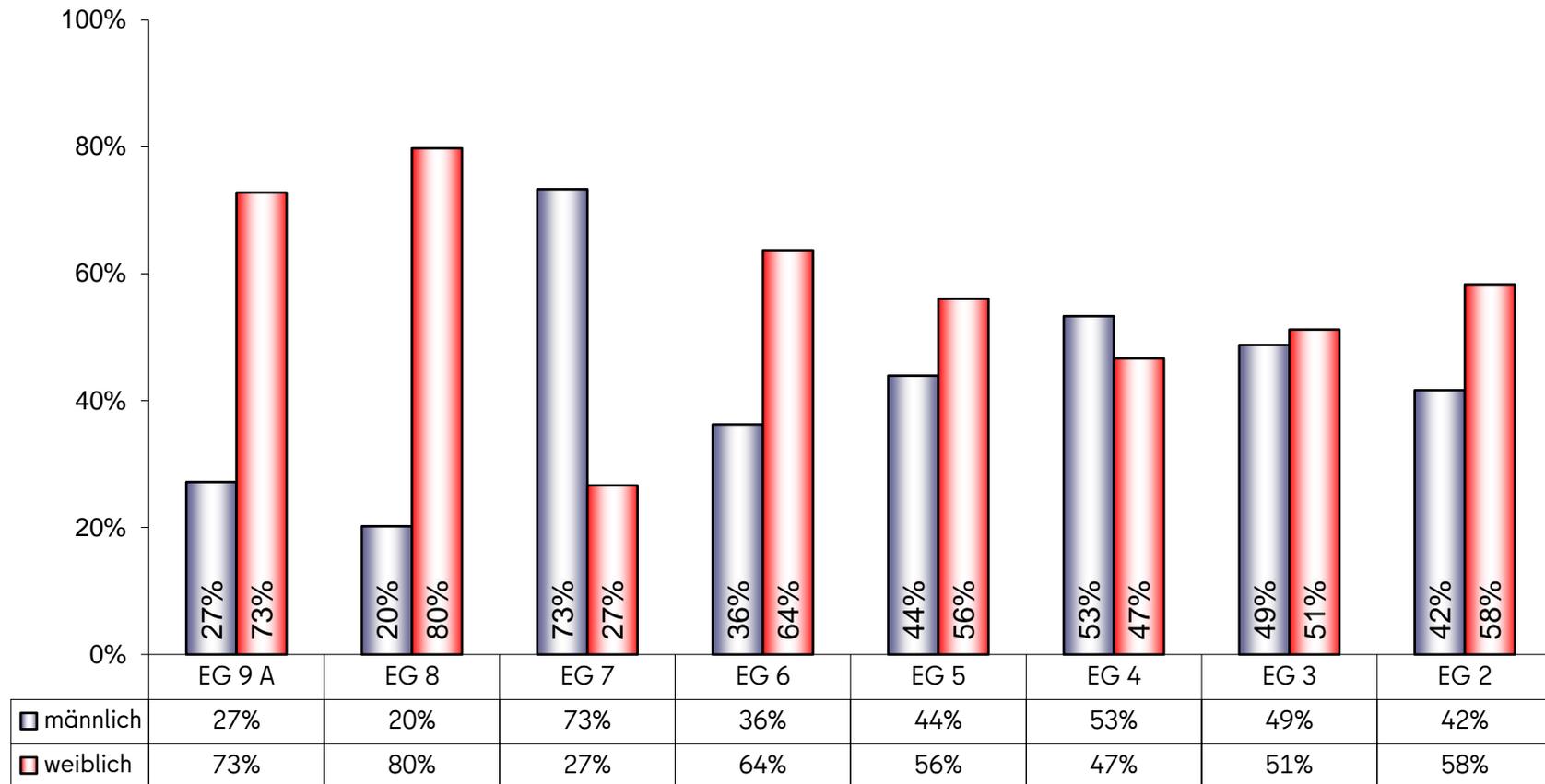
Tarifgruppe EG 9 A bis EG 2





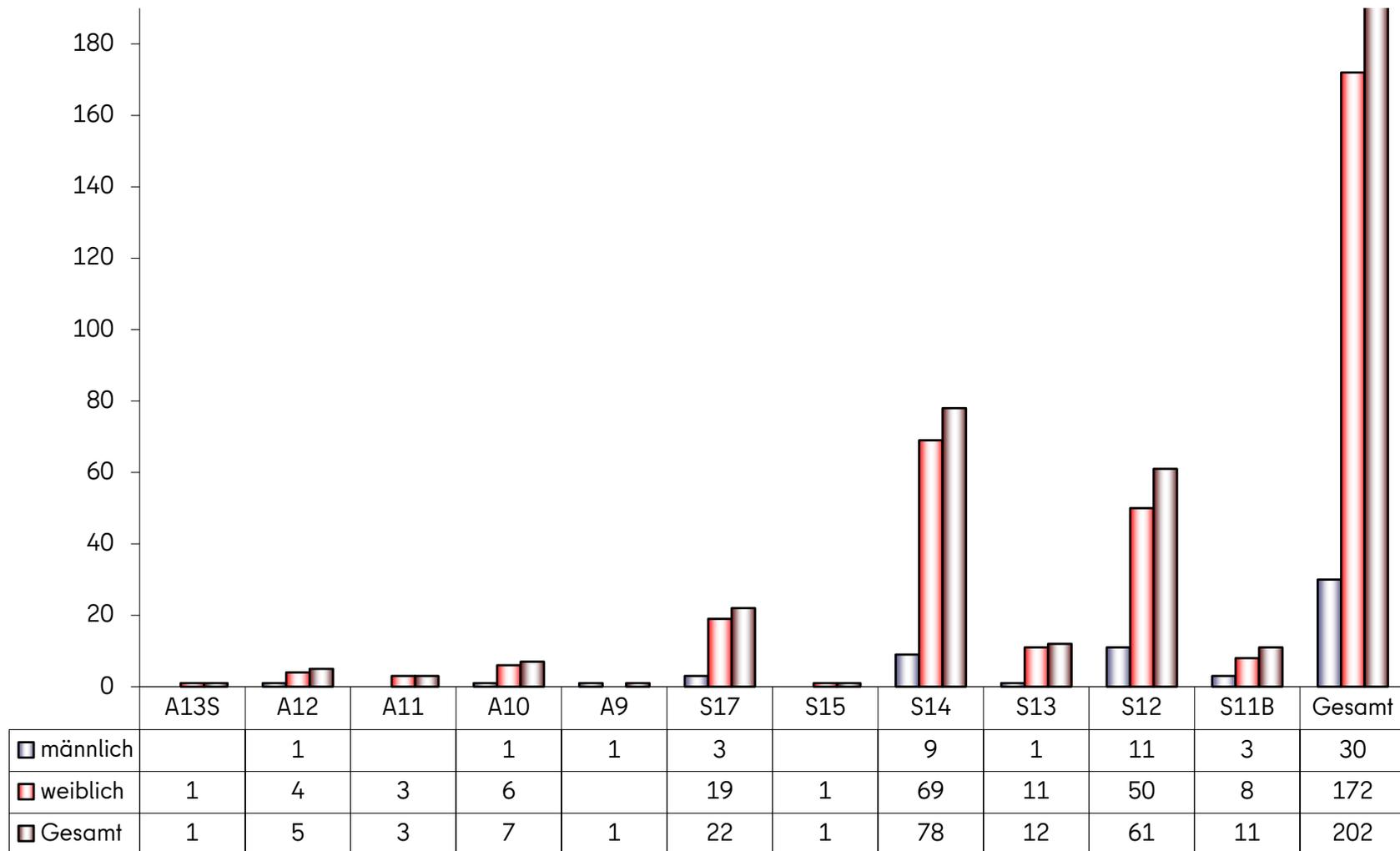
3.2.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

Tarifgruppe EG 9 A bis EG 2



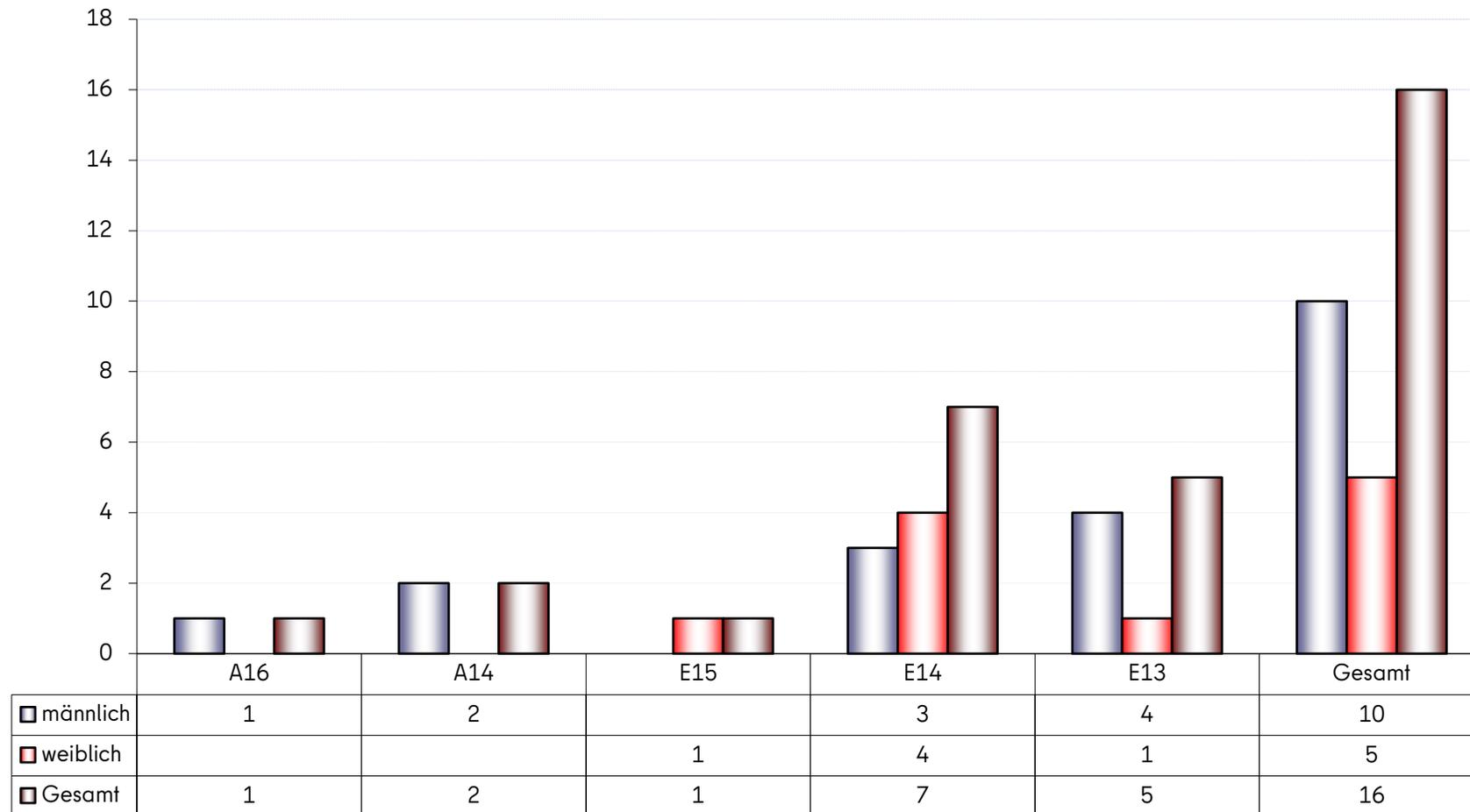
Info.: In den Entgeltgruppen 7 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

4. Geschlechterverteilung im Sozialdienst - A 13S bis A 9 und S 17 bis S 11B



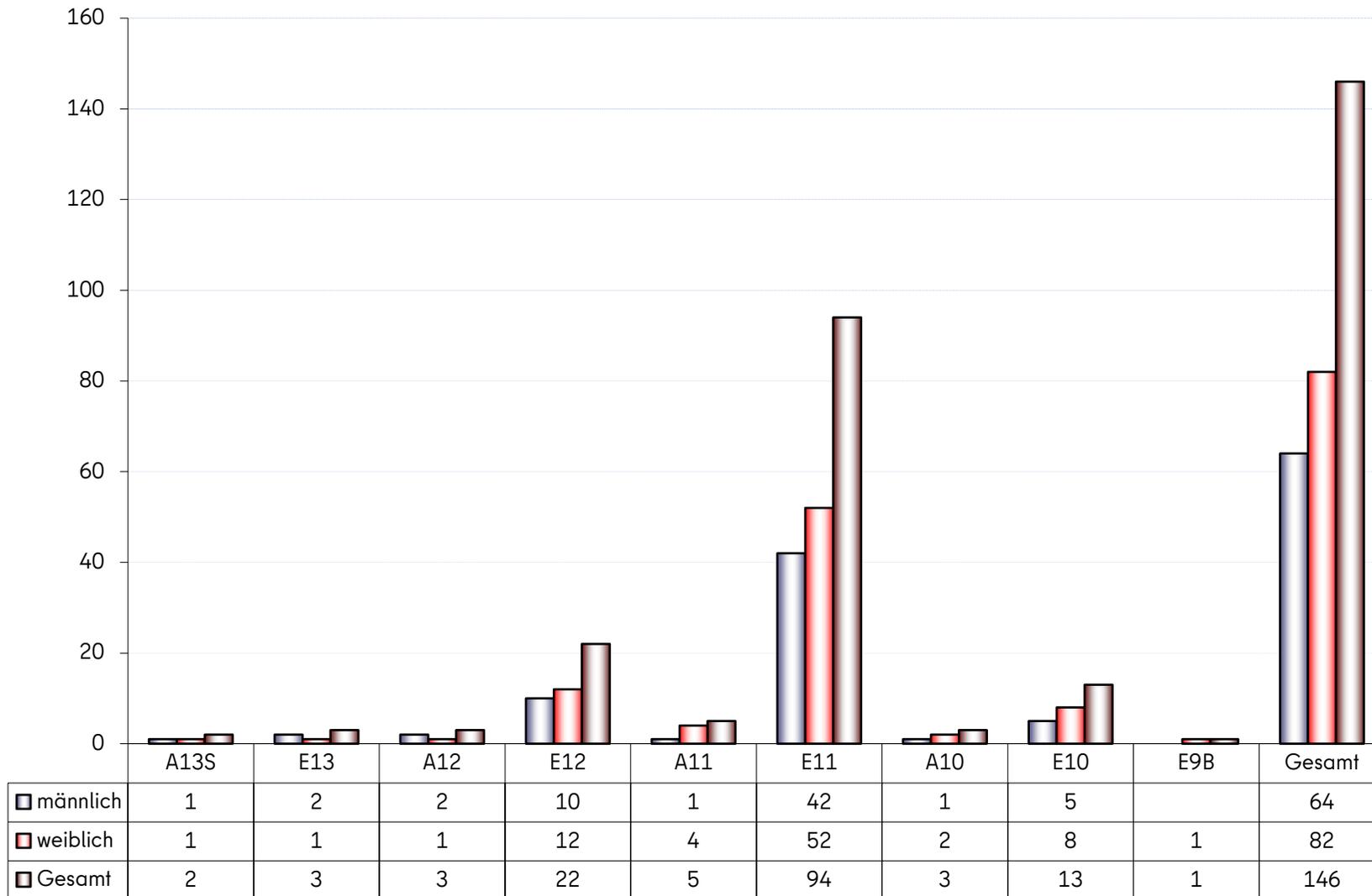
Info.: Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist nur in der A9 festzustellen.

5. Geschlechterverteilung im Technischen Dienst - A 16 bis A 13 und EG 15 bis EG 13
höherer Dienst (incl. Tarifbeschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, bauende Ämter)



Info.: In den Berufsgruppen des technischen höheren Dienstes liegt der Anteil an Frauen weit unter dem der männlichen Beschäftigten.

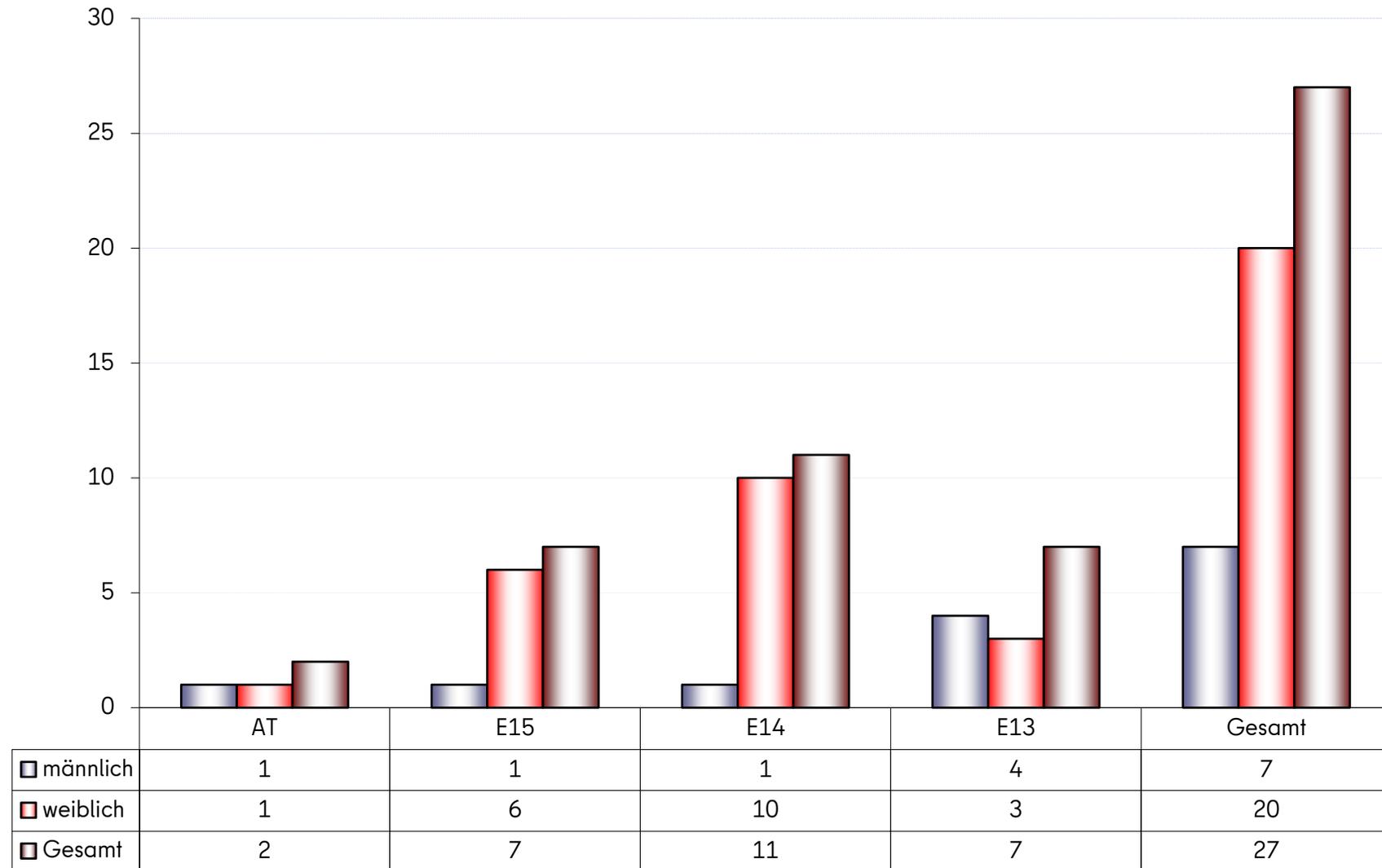
5.1. Geschlechterverteilung im Technischen Dienst - A 13S bis A 10 und EG 13 bis EG 9
gehobener Dienst und vergleichbar



Info.: Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in der EG 13 und A12 vor.

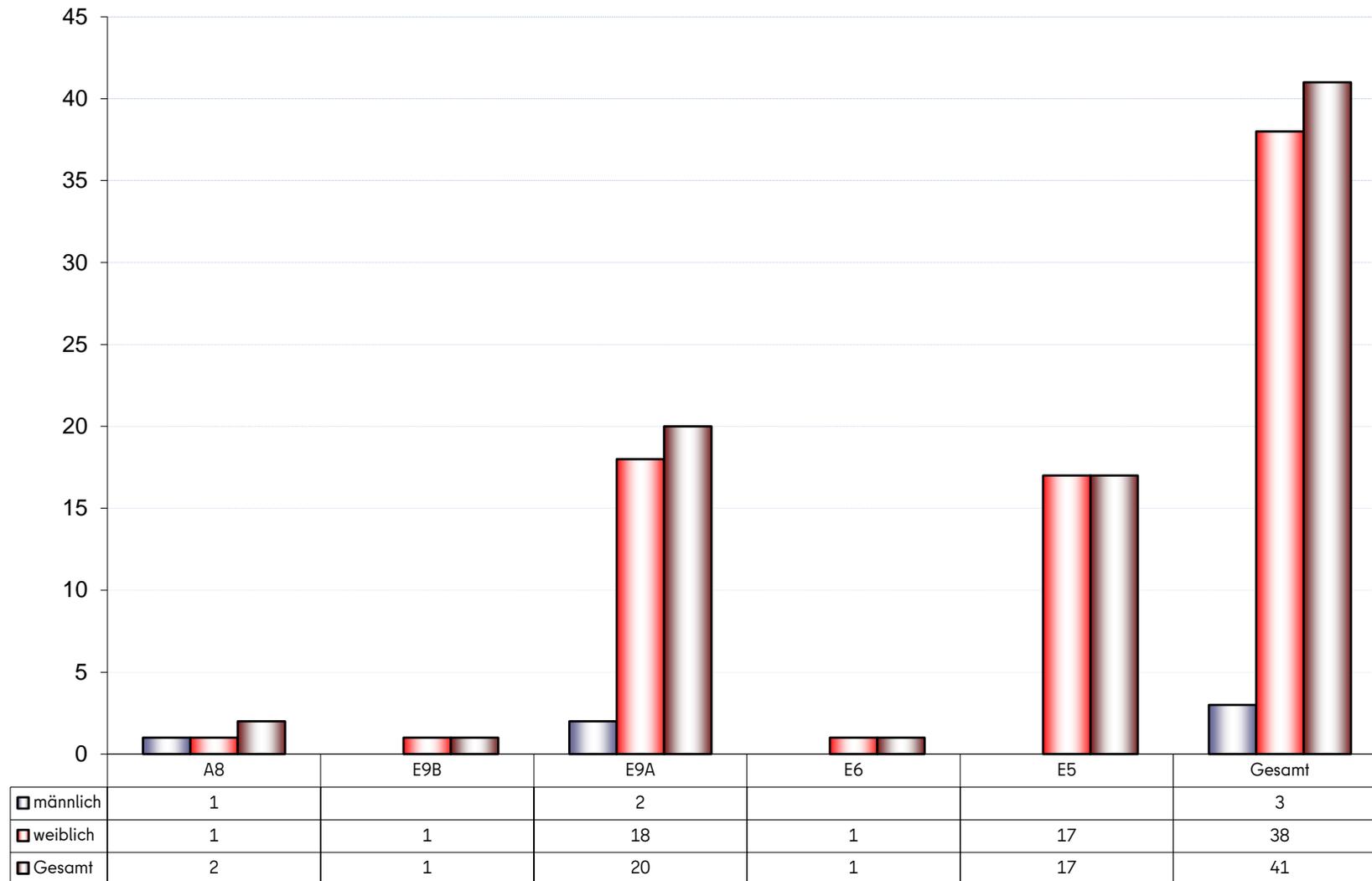
6. Geschlechterverteilung - Medizinaldienst/Psychologen... - A 16 bis A 13 und AT/ EG 15 bis EG 13

höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



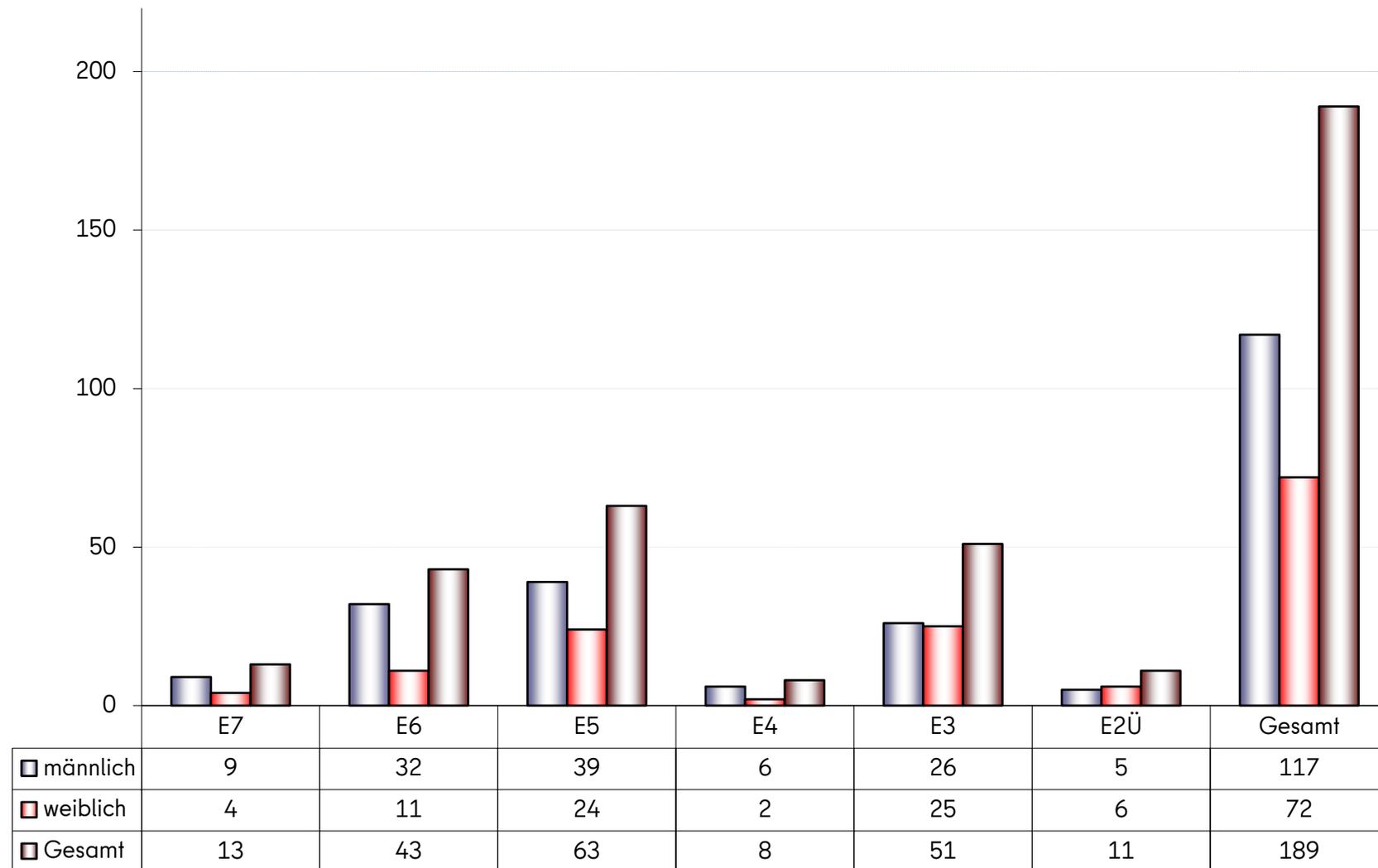
Info.: In den medizinischen Berufsgruppen des höheren Dienstes ist eine Unterrepräsentanz von Frauen in der EG 13 vorhanden.

6.1. Geschlechterverteilung - Medizinalhilfsdienst - Krankengymnast/in, Gesundheitsaufseher/in usw.
mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Info.: In den medizinischen Berufsgruppen des mittleren Dienstes ist keine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden.

7. Geschlechterverteilung - Tarifbeschäftigte des Mitarbeiterkreises ehemals Arbeiter/in



Info.: Bei den Berufsgruppen "ehem. Arbeiter/innen" ist bis auf EG 2Ü in allen anderen Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vorhanden.

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Bezirksbürgermeister/in	B6	1	1		100,00	0,00
Bezirksstadträtin/-rat	B5	1		1	0,00	100,00
Bezirksstadträtin/-rat	B4	3	1	2	33,33	66,67
Leitende(r) Baudirektor/in	A16	1	1		100,00	0,00
Leitende(r) Magistratsdirektor/in	A16	1	1		100,00	0,00
Magistratsdirektor/in	A15	3		3	0,00	100,00
Oberbau-/Obervermessungsrätin/-rat	A14	1	1		100,00	0,00
Oberbaurätin/-rat	A14	1	1		100,00	0,00
Obermagistratsrätin/-rat	A14	3	2	1	66,67	33,33
Magistratsrätin/-rat	A13	1		1	0,00	100,00
Oberamtsrätin/-rat	A13	1		1	0,00	100,00
Veterinärärztin/-rat	A13	2	1	1	50,00	50,00
Volkshochschulrätin/-rat	A13	3	1	2	33,33	66,67
Bau-/Vermessungsoberamtsrätin/-rat	A13S	1	1		100,00	0,00
Bauoberamtsrätin/-rat	A13S	1		1	0,00	100,00
Oberamtsrätin/-rat	A13S	7	2	5	28,57	71,43
Sozialoberamtsrätin/-rat	A13S	1		1	0,00	100,00
Oberamtsrätin/-rat	A13D	1		1	0,00	100,00
Amtsärztin/-rat	A12	28	8	20	28,57	71,43
Bauamtsärztin/-rat	A12	1		1	0,00	100,00
Sozialamtsärztin/-rat	A12	5	1	4	20,00	80,00
Stadtamtfrau/-mann	A12	2	1	1	50,00	50,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Vermessungsamtsrätin/-rat	A12	2	2		100,00	0,00
Bau-/Vermessungsamtfrau/-mann	A11	2		2	0,00	100,00
Bauamtfrau/-mann	A11	1		1	0,00	100,00
Gartenbauamtfrau/-mann	A11	1		1	0,00	100,00
Sozialamtfrau/-mann	A11	3		3	0,00	100,00
Stadtamtfrau/-mann	A11	39	7	32	17,95	82,05
Vermessungsamtfrau/-mann	A11	1	1		100,00	0,00
Bauoberinspektor/in	A10	2		2	0,00	100,00
Gartenbauoberinspektor/in	A10	1	1		100,00	0,00
Sozialoberinspektor/in	A10	7	1	6	14,29	85,71
Stadtinspektor/in	A10	2		2	0,00	100,00
Stadtoberinspektor/in	A10	88	6	82	6,82	93,18
Sozialinspektor/in	A9	1	1		100,00	0,00
Stadtinspektor/in	A9	3		3	0,00	100,00
Amtsinspektor/in	A9S	2		2	0,00	100,00
Gartenbauhauptsekretär/in	A8	1	1		100,00	0,00
Gesundheitshauptsekretär/in	A8	2	1	1	50,00	50,00
Stadthauptsekretär/in	A8	21	3	18	14,29	85,71
Stadtobersekretär/in	A7	2		2	0,00	100,00
Stadtsekretär/in	A6	1	1		100,00	0,00
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	AT2	1	1		100,00	0,00
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	AT1	1		1	0,00	100,00
Fachärztin/Facharzt	AT	2	1	1	50,00	50,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Ärztin/Arzt	E15	4		4	0,00	100,00
Fachärztin/Facharzt	E15	3	1	2	33,33	66,67
Fachtierärztin/Fachtierarzt	E15	1	1		100,00	0,00
Tariffb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E15	5	1	4	20,00	80,00
Ärztin/Arzt	E14	5	1	4	20,00	80,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E14	1	1		100,00	0,00
Kinder- u Jugendpsychotherap./Psychagog.	E14	1	1		100,00	0,00
Musikschullehrer/in L'tr/in Musikschule	E14	1		1	0,00	100,00
Tariffb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E14	12	4	8	33,33	66,67
Tariffb. (Psychologin/Psychologe)	E14	2		2	0,00	100,00
Zahnärztin/Zahnarzt	E14	3		3	0,00	100,00
Tariffb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E13Ü	5	1	4	20,00	80,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E13	1		1	0,00	100,00
Musikschullehrer/in	E13	1		1	0,00	100,00
Tariffb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E13	7	4	3	57,14	42,86
Tariffb. (Psychologin/Psychologe)	E13	4	3	1	75,00	25,00
Tariffb. (Volkshochschuldozent/in)	E13	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r	E13	8	6	2	75,00	25,00
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E13	2	2		100,00	0,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E12	3	2	1	66,67	33,33
Tarifbeschäftigte/r	E12	7	2	5	28,57	71,43
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E12	16	6	10	37,50	62,50
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E12	3	2	1	66,67	33,33

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E11	16	4	12	25,00	75,00
Musikschullehrer/in	E11	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E11	87	33	54	37,93	62,07
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E11	70	36	34	51,43	48,57
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E11	11	5	6	45,45	54,55
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E10	3	1	2	33,33	66,67
Gartenbautechnische/r Angestellte/r	E10	1		1	0,00	100,00
Musikschullehrer/in	E10	8	3	5	37,50	62,50
Tarifb. (Diplombibliothekar/in)	E10	3		3	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E10	34	11	23	32,35	67,65
Tarifbeschäftigte/r (in der Bücherei)	E10	1		1	0,00	100,00
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E10	5	2	3	40,00	60,00
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E10	5	2	3	40,00	60,00
Fremdsprachenassistent/in	E9B	1		1	0,00	100,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E9B	1		1	0,00	100,00
Krankengymnast/in	E9B	1		1	0,00	100,00
Musikschullehrer/in	E9B	5	4	1	80,00	20,00
Tarifb. (allg. Ordnungsdienst)	E9B	2		2	0,00	100,00
Tarifb. (Diplombibliothekar/in)	E9B	7	1	6	14,29	85,71
Tarifbeschäftigte/r	E9B	198	41	157	20,71	79,29
Tarifbeschäftigte/r (in der Bücherei)	E9B	3	1	2	33,33	66,67
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E9B	2		2	0,00	100,00
Angestellte/r	E9A	1		1	0,00	100,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Beschäftigungstherapeut/in	E9A	2		2	0,00	100,00
Fremdsprachenassistent/in	E9A	1	1		100,00	0,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E9A	2	2		100,00	0,00
Gärtnermeister/in	E9A	6	4	2	66,67	33,33
Gesundheitsaufseher/in	E9A	4	2	2	50,00	50,00
Handwerks-, Industrie-, Meister/in	E9A	1	1		100,00	0,00
Krankengymnast/in	E9A	6		6	0,00	100,00
Lebensmittelkontrollamtsinspektor/in	E9A	1		1	0,00	100,00
Logopädin/Logopäde	E9A	2		2	0,00	100,00
Physiotherapeut/in	E9A	6		6	0,00	100,00
Staatlich geprüfte/r Techniker/in	E9A	1	1		100,00	0,00
Tarifb. (allg. Ordnungsdienst)	E9A	14	11	3	78,57	21,43
Tarifbeschäftigte/r	E9A	192	39	153	20,31	79,69
Vermessungstechniker/in	E9A	11	7	4	63,64	36,36
Erzieher/in	E8	1	1		100,00	0,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E8	2		2	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E8	90	18	72	20,00	80,00
Vermessungstechniker/in	E8	1		1	0,00	100,00
Gärtner/in	E7	8	5	3	62,50	37,50
Krafffahrzeughandwerker/in	E7	1	1		100,00	0,00
Staatl. gepr. Techn. (Baukontrolleur/in)	E7	1	1		100,00	0,00
Staatlich geprüfte/r Techniker/in	E7	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E7	3	2	1	66,67	33,33

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Tarifbeschäftigte/r (Handwerker/in)	E7	1	1		100,00	0,00
Baustellen-/Bauaufseher/in	E6	5	5		100,00	0,00
Elektriker/in	E6	1	1		100,00	0,00
Fahrer/in	E6	3	3		100,00	0,00
Gärtner/in	E6	4	2	2	50,00	50,00
Handwerker/in	E6	2	2		100,00	0,00
Medizinische/r Fachangestellte/r	E6	1		1	0,00	100,00
Messgehilfin/-gehilfe	E6	1		1	0,00	100,00
Metallhandwerker/in	E6	4	4		100,00	0,00
Schulhausmeister/in	E6	12	12		100,00	0,00
Tarifb. (allg. Ordnungsdienst)	E6	1	1		100,00	0,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofs.	E6	2		2	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E6	131	24	107	18,32	81,68
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E6	17	12	5	70,59	29,41
Tarifbeschäftigte/r (Handwerker/in)	E6	2	2		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r (in der Bücherei)	E6	11	3	8	27,27	72,73
Tarifbeschäftigte/r (Schreibdienst)	E6	1		1	0,00	100,00
Vermessungstechniker/in	E6	3	2	1	66,67	33,33
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E6	1	1		100,00	0,00
Zeichner/in	E6	2		2	0,00	100,00
Baustellen-/Bauaufseher/in	E5	2	1	1	50,00	50,00
Fahrer/in	E5	1	1		100,00	0,00
Fahrer/in von Mehrzweckfahrzeugen	E5	4	2	2	50,00	50,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Gartenarb. motorgetr. Garten-/Landmasch.	E5	1	1		100,00	0,00
Gärtner/in	E5	6	2	4	33,33	66,67
Hausmeister/in	E5	9	8	1	88,89	11,11
Medizinische/r Fachangestellte/r	E5	13		13	0,00	100,00
Schulhausmeister/in	E5	28	27	1	96,43	3,57
Sporthallen-/-platz-,Kunsteisbahnwart/in	E5	4	4		100,00	0,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofs.	E5	4	1	3	25,00	75,00
Tarifbeschäftigte/r	E5	54	8	46	14,81	85,19
Tarifbeschäftigte/r (Elektriker/in)	E5	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E5	18	11	7	61,11	38,89
Tarifbeschäftigte/r (Handwerker/in)	E5	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r (in der Bücherei)	E5	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r (Schreibdienst)	E5	3		3	0,00	100,00
Vermessungstechniker/in	E5	1	1		100,00	0,00
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	E5	5		5	0,00	100,00
Zeichner/in	E5	1		1	0,00	100,00
Fahrer/in (Pauschalentgelt)	E4 PGR.7	1	1		100,00	0,00
Fahrer/in	E4	2	2		100,00	0,00
Hausmeister/in	E4	2	1	1	50,00	50,00
Schulhausmeister/in	E4	2	2		100,00	0,00
Sporthallen-/-platz-,Kunsteisbahnwart/in	E4	2	1	1	50,00	50,00
Tarifbeschäftigte/r	E4	6	1	5	16,67	83,33
Baustellen-/Bauaufseher/in	E3	1		1	0,00	100,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Gartenarbeiter/in	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifb. (Handwerkerhelfer/in)	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifb. i. d. Tätigk. v. Gesundheitsauf.	E3	4	2	2	50,00	50,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofa.	E3	25	4	21	16,00	84,00
Tarifbeschäftigte/r	E3	46	29	17	63,04	36,96
Tarifbeschäftigte/r (Botin/Bote)	E3	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r (Hauswart/in)	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r (Schulhauswart/in)	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r im Straßenbau	E3	1	1		100,00	0,00
Garten-, Land- oder Friedhofsarbeiter/in	E2Ü	1	1		100,00	0,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofa.	E2Ü	10	4	6	40,00	60,00
Tarifbeschäftigte/r	E2	1		1	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S17	22	3	19	13,64	86,36
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S15	1		1	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S14	78	9	69	11,54	88,46
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S13	10	1	9	10,00	90,00
Tarifb. i. d. Tätigk. v. Sozialarbeit.	S13	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	S13	1		1	0,00	100,00
Leiter/in eines Erziehungsheims	S12	1		1	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S12	57	9	48	15,79	84,21
Sozialarbeiter/-pädagogin-Berufspraktik.	S12	2	1	1	50,00	50,00
Tarifbeschäftigte/r	S12	1	1		100,00	0,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	S11B	11	3	8	27,27	72,73

Maßnahmenkatalog Frauenförderung

Vorbemerkung: da im Vorfeld nicht immer eine Aussage zur genauen Zeitschiene zur Umsetzung einzelner Maßnahmen getroffen werden kann, ist die Zeitschiene, wie auch das Controlling nach Abstimmung mit der, für die Federführung zuständigen, Organisationseinheit zu ergänzen bzw. die Zeitschiene fortzuschreiben. In vielen Fällen müssen erst einmal Basisinformationen eingeholt werden, auf diesen aufbauend werden weitere Umsetzungsschritte mit der Frauenvertretung abgestimmt. Der Maßnahmenkatalog wird im Intranet hinterlegt und bei Bedarf fortgeschrieben bzw. angepasst. Da für die Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung explizit keine Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, sind diese nach Abstimmung durch das Bezirksamt, ggf. durch Beschluss des Bezirksamtes im Rahmen der haushaltswirtschaftlichen Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Die nachfolgende Nummerierung der Maßnahmen stellt keine Gewichtung oder Rangfolge zur Umsetzung dar.

Maßnahme 1	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Einrichtung einer AG „Umsetzung LGG, FFP und strategische Frauenförderung“	Die Einrichtung der AG wird der Umsetzung des LGG und des Frauenförderplanes mehr Gewicht und Aufmerksamkeit verleihen. Auch kann durch Initiierung der AG von ggf. BA Beschlüssen eine höhere Motivation zur Umsetzung des LGG und FFP vor allem auf der Leitungs- und Führungsebene erreicht werden.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
Die AG wurde bereits eingerichtet. Ist aber aufgrund veränderter Zuständigkeiten nach der Wahl im Jahre 2021 zu aktivieren.	SE Pers	III. Quartal 2023	Wv 11/2023
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 2	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung
Controllings „Unterrepräsentanz“	Unterrepräsentanz in Bezug auf die Struktur der Leitungs- und Führungsebene sowie der Beschäftigtenstruktur.
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung	
Die Maßnahme wurde realisiert. Entsprechende Daten sind im Intranet auf der Seite: b-intern.de/ba/marzahn-hellersdorf/interne-dienste/personal/personalentwicklung/artikel.421050.php einsehbar (Beschäftigtenstruktur, Führungskräftestruktur - Überarbeitung nach Ende des jeweiligen Quartals).	

Maßnahme 3	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Fortbildung zur Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Initiierung von Fortbildungsmöglichkeiten ggf. Inhouse Veranstaltung zur Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
a) Anfrage: Welche Möglichkeiten bietet die VAK standartmäßig an, für Führungskräfte und Beschäftigte.	SE Pers FB 2,	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
b) Anfrage: Besteht die Möglichkeit der Initiierung einer Inhouse Veranstaltung zu diesem Thema (Kapazität/Zeitschiene/Kosten).	SE Pers FB 2,	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 4	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Thematik Stellenausschreibungsverfahren	<p>Hier sollen mehrere Aspekte im Zusammenhang mit der Besetzung von Stellen im Zuge der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren betrachtet werden. Berücksichtigung der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bei der Besetzung von Führungspositionen. Beachtung der Unterrepräsentanz. Wie werden die Gründe dargelegt, wenn trotz Unterrepräsentanz die Auswahl auf einen Bewerber fällt.</p>		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
a) Anfrage: Sofern im Antrag nur Vollzeit ausgewählt wird, wird dies begründet, bzw. wie sieht hier die Kontrolle aus.	SE Pers FB 2	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
b) Anfrage: Sofern im Antrag auf eine Unterrepräsentanz hingewiesen wird, schlägt dies sich in einer besonderen Form bei der Formulierung im Ausschreibungstext nieder. Bei ja wie, bei nein warum nicht. Wird im Auswahlvermerk der Tatbestand der Unterrepräsentanz berücksichtigt?	SE Pers FB 2	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
c) Anfrage: Die Besetzung soll trotz Unterrepräsentanz mit einem Bewerber erfolgen. In welcher Form erfolgt hier die Begründung im Auswahlvermerk und erfolgt hierzu eine Prüfung/Kontrolle.	SE Pers FB 2	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
Nach Vorlage der Ergebnisse erfolgt die Abstimmung mit der FV zur weiteren Verfahrensweise.	SE Pers ID	III. Quartal 2023	
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 5	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung			
Fortbildung zur Thematik Frauenförderung und LGG	Um gezielt fördern zu können bedarf es auch der Weiterbildung zur Thematik LGG und Frauenförderung, insbesondere für Führungskräfte. Angebotsprüfung der VAK und andere Bildungsträger des Landes Berlin sowie Sondierung möglicher Angebote der zuständigen Senatsverwaltung.			
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling	
a) Anfrage: Gibt es Angebote, insbesondere für Führungskräfte zur Thematik der Frauenförderung bei der VAK und/oder anderen Bildungsträgern des Landes Berlin.	SE Pers FB 2 Ausbildung	III. Quartal 2023	IV. Quartal 2023	
b) Prüfung: Bestehen seitens der zuständigen Senatsverwaltung Angebote zur Thematik der Frauenförderung.	SE Pers ID	III. Quartal 2023	IV. Quartal 2023	
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung				

Maßnahme 6	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung			
Personalentwicklung	Personalentwicklungsplanung mit dem Tenor der Frauenförderung. Ermittlung des Sachstandes der zentralen und dezentralen Planung.			
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling	
a) Anfrage: Gibt es ein bezirksspezifische Personalentwicklungskonzept und wenn nein, wie sieht die Zeitschiene für die Erstellung aus.	SE Pers FB 1	IV. Quartal 2023	I. Quartal 2024	
b) Anfrage: Haben einzelne Organisationseinheiten Amt/SE oder OE individuelle Personalentwicklungskonzepte und wenn ja, wie sind diese ausgestaltet.	Interne Dienste	IV. Quartal 2023	I. Quartal 2024	
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung				

Maßnahme 7	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Führungskräftepool (Nachwuchsführungskräfte) - Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses	Wie ist der Stand zur Einrichtung eines Führungskräfte- bzw. Nachwuchsführungskräftepool im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf. Auch unter dem Aspekt der besonderen Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
Klärung der Frage: Ist eine Einrichtung eines Führungskräfte- bzw. Nachwuchsführungskräftepool vorgesehen und wie würde dann die Zeitschiene zur Umsetzung aussehen?	SE Pers	IV. Quartal 2023	I. Quartal 2024
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 8	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Arbeitszeitmodelle	Einführung von Home Office, Erarbeitung bzw. Erweiterung bestehender Dienstvereinbarungen. Ausbau bestehender Arbeitszeitmodelle, wie alternierende und mobile Telearbeit. Flexibilisierung der Arbeitszeit - Aushebung der Funktionszeit.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
a) Anfrage: Ist es beabsichtigt im Rahmen der Einführungen neuer Arbeitszeitmodelle eine Dienstvereinbarung zur Einführung des Home-Office zu erarbeiten bzw. bestehende Dienstvereinbarungen dahingehend anzupassen? Gibt es hierzu eine Zeitschiene zur Umsetzung?	SE Pers	II. Quartal 2023	I. Quartal 2024
b) Anfrage: Ist eine Fortschreibung der DV Flex in Bezug auf eine grundsätzliche Aufhebung der Funktionszeit geplant? Wenn ja, wann würde die Umsetzung erfolgen.	SE Pers	II. Quartal 2023	I. Quartal 2024
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 9	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Eltern-Kind-Arbeitsplätze	Machbarkeitsprüfung und Umsetzung der Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen. Betrachtet werden hierbei die großen Dienstgebäude mit der Maßgabe der Einrichtung von je einem Dienstzimmer mit zwei Arbeitsplätzen.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
Anfrage: Ist in der vorliegenden Raumplanung die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen bereits vorgesehen und wenn nein, welche Möglichkeit sieht die SE FM für die Zukunft entsprechende Räumlichkeiten vorzusehen und einzurichten?	SE FM	II. Quartal 2023	I. Quartal 2024
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 10	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Umfragen bei den Beschäftigten	Erfassung von Themenschwerpunkten und Bedarfen in Bezug auf die Frauenförderung mit dem Ziel bedarfsorientierte Maßnahmen zu eruieren.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
Erarbeitung von Fragen für entsprechende Umfragen in Abstimmung mit der Frauenvertretung und technische Umsetzung über das Intranet.	SE Pers ID	laufend	laufend
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			

Maßnahme 11	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung			
Altersgerechtes Arbeiten	Erfassung von Möglichkeiten zur Information der Beschäftigten zum Thema altersgerechtes Arbeiten und Prüfung der Nutzung vorhandenen vertraglich gebundener Kapazitäten (Gesundheitsmanagement).			
Umsetzungsschritte der Maßnahme		Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
a) Anfrage: Besteht die Möglichkeiten zur Information bzw. Verankerung des Themas bei der Planung und Umsetzung zukünftiger Gesundheitstage.		SE Pers FB 1	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
b) Anfrage: Besteht die Möglichkeit im Rahmen des Vertrages mit XXX zu dieser Thematik Informationsangebote (z.B. Vortrag) bzw. Schulungsangebote für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen? Sollten entsprechende Angebote zusätzliche Ausgaben, über den Vertrag hinaus erfordern, bitte entsprechende Kostenaufstellung beifügen.		SE Pers FB 1	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
c) Prüfen: Angebotsprüfung der VAK und anderer Möglichkeiten innerhalb des Landes Berlin.		SE Pers FB 2 und SE Pers	II. Quartal 2023	III. Quartal 2023
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung				

Maßnahme 12	Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung		
Wiedereinstieg in den Beruf; Kontakt halten und Kommunikation	Wie wird sichergestellt, dass den Beschäftigten auch während der Freistellung vom Dienst (z.B. Elternzeit) Informationen zugänglich gemacht werden, wie erfolgt die Kommunikation, welche technischen Möglichkeiten bestehen (z.B. externe Zugriff Intranet) und wie gestaltet sich das Verfahren zum Wiedereinstieg in den einzelnen OE.		
Umsetzungsschritte der Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitschiene	Controlling
a) Anfrage: Besteht die Möglichkeit des externen Zugriffs auf das Intranet für Beschäftigte mittels Passwort bzw. auf die Internetpräsenz des Bezirkes mit entsprechendem Zugriff auf Seiten des Intranets nur für Beschäftigte (Plattform für interne Stellenausschreibung).	SE FM IT	II. Quartal 2023	IV. Quartal 2023
b) Abfrage: Wie gestaltet sich die Information und Kommunikation mit vom Dienst freigestellten Beschäftigten (z.B. während der Elternzeit, Sonderurlaub ...).	Interne Dienste	II. Quartal 2023	IV. Quartal 2023
Berichtswesen - Sachstand/Umsetzung			