

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über

Frauenförderplan

- Drucksachen Nr. 17/1400 (II.A.13) - Zwischenbericht

Die Senatsverwaltung für Finanzen legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner 40. Sitzung am 12.12.2013 Folgendes beschlossen:

„Alle Senatsverwaltungen werden aufgefordert, den jeweils geltenden Frauenförderplan vorzulegen und nachzuweisen, inwieweit die Zielvorgaben der Förderpläne durch die Personalmaßnahmen in den Haushaltsjahren 2014/2015 erreicht wurden. Abweichungen von den Förderplänen sind zu begründen.“

Hierzu wird berichtet:

Der Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Finanzen gilt für den Bereich der Senatsverwaltung sowie für die nachgeordnete Landeshauptkasse und die Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister. Er ist 2011 für den Zeitraum 2011 bis 2017 beschlossen und mit Stand: September 2013 aktualisiert worden. Die darin enthaltenen

Ziele entsprechen dem LGG und dem Rundschreiben II Nr. 130/1991 vom 17.09.1991 Senatsverwaltung für Inneres und Sport - Abteilung II -. Insbesondere dürfen personalwirtschaftliche Maßnahmen zum Stellenabbau nicht dazu führen, dass der Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen verringert wird. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (vgl. § 3 Abs. 3 LGG). Zudem gibt es Zielvorgaben, um den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Diese lauten wie folgt:

Bei einem derzeitigen Frauenanteil ...

von bis zu 10 % → um mind. 8 %

von bis zu 20 % → um mind. 6 %

von bis zu 30 % → um mind. 4 %

von bis zu 40 % → um mind. 3 %

von bis zu 48 % → um mind. 2 %

Diese Quoten sind auch Grundlage für die Zielbildung im Frauenförderplan für die Finanzämter, der ebenfalls für die Jahre 2011 bis 2017 erstellt und zum Stichtag 30.09.2013 an die aktuelle Entwicklung angepasst wurde. Die darin enthaltenen Ziele sehen für die kommenden zwei Jahre unverändert vor:

- die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst,
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13S sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen,
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 5S und A 6S,
- die Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten mit Leitungsfunktionen.

Die Frauenförderpläne der Senatsverwaltung für Finanzen sowie der Finanzämter in Berlin liegen wunschgemäß diesem Bericht bei.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird im I. Quartal 2016 über die Umsetzung der in den Frauenförderplänen enthaltenen Ziele in den Jahren 2014/2015 berichten.

Berlin, den 11.04.2014

Dr. Ulrich Nußbaum
Senator für Finanzen



Frauenförderplan

Gleichstellung leben



Senatsverwaltung für
Finanzen



Impressum:

Herausgegeben von der
Senatsverwaltung für Finanzen



Frauenförderplan 2011-2017

Gleichstellung leben



Inhalt

1

Vorwort

4

2

Beschäftigtenstruktur

6

Betrachtung des Ist-Standes zum 01.07.2013

Frauenanteil

Besoldungsstruktur

Entgeltstruktur

Leistungs- und Vorgesetztenebene

3

Berufliche Entwicklung,

12

Qualifizierung und Weiterbildung

Berufliche Förderung durch die Führungskraft

Unterstützung der Führungskräfte

Beratung

Praktische Einsätze

4

Rahmenbedingungen

14

Kommunikation

Information

Führungsebenen

Beurteilungen

Beurteilungen von Führungskräften

5	Stellen- und Funktionsausschreibungen	16
6	Nachfolgeplanung	17
7	Zusammensetzung von Gremien, Projekten, Arbeitsgruppen usw.	18
8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
	Auditierung Familie und Beruf	
	Arbeitszeit	
	Angebote im Zusammenhang mit Elternzeit und Beurlaubung	
9		
10	Gender Mainstreaming	22
11	Gleichstellungskonferenz	23
11	Ansprechpartner/innen	24
12	Rechtliche Grundlagen	25

Vorwort

Liebe Kolleginnen,

wir freuen uns, Ihnen den fortgeschriebenen und an die aktuelle Entwicklung angepassten Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Finanzen und der nachgeordneten Landeshauptkasse Berlin sowie der Zentralen Datenstelle der Landesfinanzminister für die Jahre 2013 – 2017 vorstellen zu können.

Der Teil 1 des Frauenförderplanes (Broschüre) stellt einen konkretisierten Handlungskatalog für alle Dienstkräfte dar.

Sie können diesem Teil die Kernfelder der gleichstellungspolitischen Ausrichtung der Senatsverwaltung für Finanzen sowie die hierzu vereinbarten Maßnahmen entnehmen und somit erkennen, in welchen Bereichen künftig Handlungsbedarf besteht. So lässt sich aus den zum Stichtag 01.07.2013 aufbereiteten Strukturdaten ableiten, dass sich der Anteil der weiblichen Dienstkräfte in den Besoldungsgruppen A 11 – A 14 sowie in den Entgeltgruppen E 11 – E 13 gegenüber 2011 erhöht hat, jedoch Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen derzeit noch unterrepräsentiert sind. Das in diesem Jahr durchgeführte Seminar „fach- und außerfachliche Kompetenzen im Berufsalltag und in Bewerbungssituationen erfolgreich

kommunizieren“ trägt dazu bei, es weiblichen Dienstkräften zu ermöglichen, sich auf höherwertige Stellen weiterzuentwickeln und somit den Frauenanteil im genannten Bereich fortlaufend zu steigern. Eine wichtige Personalentwicklungsmaßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungsfunktionen, ist die in der Senatsverwaltung für Finanzen geplante Einführung des Führungskräfteentwicklungsprogramms „KompetenzPLUS“. Mit diesem Programm werden Führungskräfte ihre Führungskompetenzen erweitern und Führungsnachwuchskräfte gezielt auf die Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben vorbereitet.

Dieses Programm ist in der AG Personalmanagement vorgestellt, diskutiert und die Umsetzung beschlossen worden.

Unter Berücksichtigung des demografischen Wandels sollen auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Kolleginnen bei der Planung der künftigen Nachfolge einbezogen werden.

Um die berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu optimieren, ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig. Wir haben in diesem Bereich in den letzten zwei Jahren

Kraft getreten, wonach nunmehr alternierende Bildschirmarbeit („Offline“) und alternierende Telearbeit („Online“) beantragt werden kann. Auch der Kooperationsvertrag zur Bereitstellung von Belegplätzen für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Senatsverwaltung für Finanzen, der Senatskanzlei sowie umliegender Senatsverwaltungen konnte mit dem freien Träger „Fröbel GmbH“ geschlossen werden. In den nahe gelegenen Kindertagesstätten „Schatzinsel“ und „Traumzauberbaum“ werden insgesamt 10 Belegplätze zur Verfügung gestellt. Ebenfalls hat unsere Behörde einen Bollerwagen mit Spielzeug und Schlafmöglichkeit als praktische Lösung für die Kinderbetreuung in Notsituationen angeschafft, welcher im Referat VD B zur Ausleihe bereitsteht. Weiterhin sind die Basis-Anforderungsprofile der Koordinatoren/innen und der Referatsleiter/innen um die Anforderung „familienbewusstes Führen“ ergänzt worden.

Ferner wurden die möglichen Arbeitszeitmodelle unserer Behörde in einer Übersicht zusammengestellt, die im Intranet unter: http://www.verwaltung.de/imperia/md/content/intranet/senatsverwaltung/finanzen/zentralerservice/audit_buf/2._bericht_endstand_2013_08_23.pdf



abgerufen werden kann. Ein Mitarbeiterportal, worüber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Informationen, wie beispielsweise über Personalzu- und abgänge erhalten, befindet sich im Aufbau und soll Anfang 2014 in Betrieb genommen werden.

Zwischenzeitlich wurde die Etablierung der Ebene der Koordinatoren/innen als erste Führungsebene von der Hausleitung beschlossen. Da die Umsetzung im Haus noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird, fließt die Statistik über die neue Führungsebene später ein.

Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz ist der Frauenförderplan für einen Zeitraum von 6 Jahren erstellt worden. Der Frauenförderplan trat mit Wirkung vom 18.10.2011 in Kraft. Er wird zum 18.10.2017 fortgeschrieben und nach jeweils zwei Jahren seiner Laufzeit an die aktuelle Entwicklung angepasst. Die Senatsverwaltung für Finanzen hat sich darüber hinaus zur internen Evaluierung (jährliche Gleichstellungskonferenz) verpflichtet.

Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen, soll der Frauenförderplan Anhaltspunkte und Hilfestellungen bei der Formulierung persönlicher beruflicher Ziele bieten. Wir – die Senatsverwaltung für Finanzen und Ihre Frauenvertreterin – werden Sie hierbei unterstützen.

Der an die aktuelle Entwicklung angepasste Frauenförderplan (Teil 1 und 2) wird auf der Intranetseite der Senatsverwaltung für Finanzen und der Landeshauptkasse zugänglich gemacht und im hausinternen Bereich (SenFin intern) veröffentlicht.

Berlin, den 27. September 2013

Ihr

Klaus Feiler
Staatssekretär

Ihre

Helga Tiez
Frauenvertreterin

Ihre

Bettina Lorenz

Beschäftigtenstruktur

Analyse des Ist-Standes zum 01.07.2013

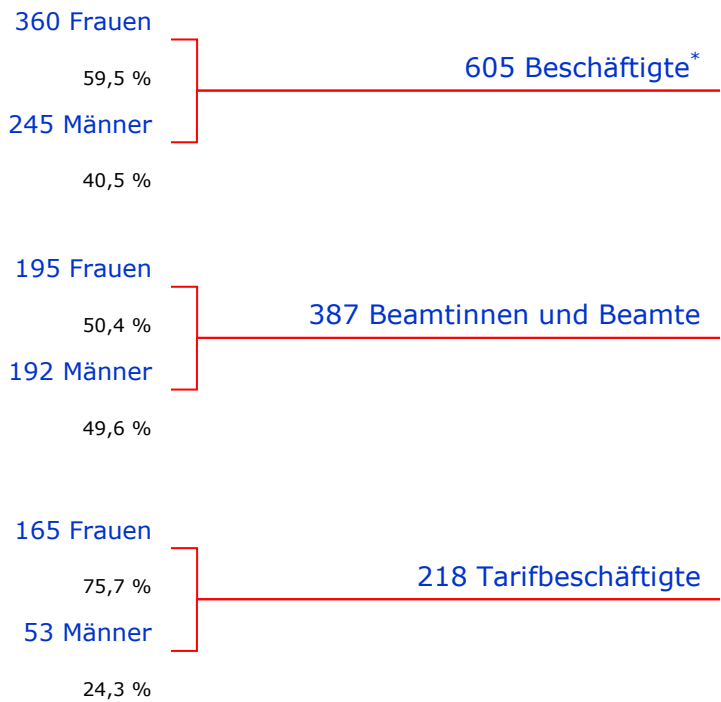
Frauenanteil

Am 01.07.2013 waren 60! Kolleginnen und Kollegen bei der Senatsverwaltung für Finanzen beschäftigt. Insgesamt waren da: 387 Beamtinnen und Beamte (64 %) sowie 218 Tarifbeschäftigte (36,0 %).

Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft lag bei 59,5 %.

Bei den Beamtinnen und Beamten ist der Anteil von Frauen von 47,8% (2011) auf 50,4% (2013) angestiegen.

Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil in den vergangenen Jahren von 78,0% (2011) auf 75,7% (2013) gesunken.



*Nicht gezählt wurden 76 inaktive Beschäftigte (ATZ-Freistellungsphase, für andere Tätigkeiten Sonderbeurlaubte, EU-Zeitrentner/innen).

Besoldungsstruktur

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Beamtenverhältnis im mittleren Dienst beträgt 79,2%.

Im gehobenen Dienst befinden sich die meisten Frauen in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12. Zum Stichtag 01.07.2013 bestand in der Besoldungsgruppe A 11 eine leichte Unterrepräsentanz (47,4 %).

Die im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (A 13S) seit Jahren bestehende deutliche Unterrepräsentanz (2006 = 21,3 %) von Kolleginnen hält sich hingegen offenbar hartnäckig. Zum Stichtag belief sich der Frauenanteil dort auf 33,3 % und konnte gegenüber dem Jahr 2011 (26,2%) leicht verbessert werden.

Im höheren Dienst fehlen in unserer Verwaltung für ein ausgeglichenes Bild Frauen in den Besoldungs-

gruppen A 15 und B 2 teilweise, in den Besoldungsgruppen B 3 und B 5 vollständig.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil Gesamt	Frauenanteil Besoldungs- gruppe in %
B 7	1	1	2	0,2	50,0
B 5	0	2	2	0,0	0,0
B 3	0	2	2	0,0	0,0
B 2	3	6	9	0,5	33,3
A 16	5	4	9	0,8	55,6
A 15	8	14	22	1,3	36,4
A 14	13	13	26	2,1	50,0
A 13	5	1	6	0,8	83,3
A 13S	24	48	72	4,0	33,3
A 12	47	45	92	7,8	51,1
A 11	27	30	57	4,5	47,4
A 10	19	13	32	3,1	59,4
A 9	3	3	6	0,5	50,0
A 9Z	2	0	2	0,3	100,0
A 9S	23	5	28	3,8	82,1
A 8	10	3	13	1,7	76,9
A 7	5	2	7	0,8	71,4
A 6	0	0	0	0,0	0,0
	195	192	387	32,2	50,4

*Diese Spalte weist den Frauenanteil an allen Beschäftigten aus.

Entgeltstruktur

Der größte Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten befindet sich nach der Überleitung vom BAT in den TV-L in der Entgeltgruppe 9. Hierbei ist zu beachten, dass diese Entgeltgruppe sehr umfangreich ist, da sie die ursprünglichen Vergütungsgruppen Vc bis IVb beinhaltet.

Aber auch vor der Überleitung in das neue Tarifrecht waren Frauen in den mittleren Einkommensgruppen bereits überproportional vertreten.

Dieses Bild fällt in Richtung der Spitzengruppen des vergleichbaren höheren Dienstes hingegen stark ab. So stellt sich der Zustand in der Entgeltgruppe E 15 noch ausgeglichen dar, Unterrepräsentanzen bestanden am Stichtag 01.07.2013 ab der Entgeltgruppe E 15Ü sowie im Bereich der außertariflichen Beschäftigungsverhältnisse, in denen Frauen nicht vertreten waren.

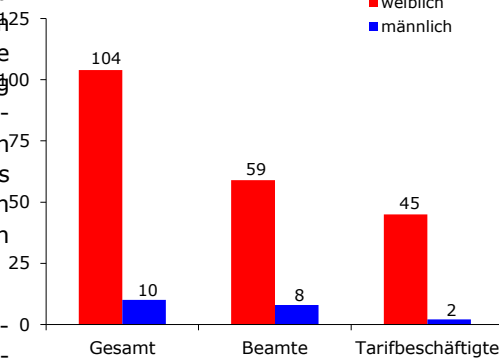
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil Gesamt	Frauenanteil Besoldungs- gruppe in %
AT-01	0	2	2	0,0	0,0
E 15Ü	1	5	6	0,2	16,7
E 15	7	6	13	1,2	53,9
E 14	16	14	30	2,6	53,3
E 13Ü	3	1	4	0,5	75,0
E 13	2	0	2	0,3	100,0
E 12	8	1	9	1,3	88,9
E 11	18	5	23	3,0	78,3
E 10	8	3	11	1,3	72,7
E 9	69	5	74	11,4	93,2
E 8	8	2	10	1,3	80,0
E 7	0	0	0	0,0	0,0
E 6	14	4	18	2,3	77,8
E 5	11	1	12	1,8	91,7
E 4	0	0	0	0,0	0,0
E 3	0	2	2	0,0	0,0
E 2	0	2	2	0,0	0,0
	165	53	218	27,2	75,7

*Diese Spalte weist den Frauenanteil an allen Beschäftigten aus.

Leistungs- und Vorgesetztenebene

Bei herausgehobenen Führungsaufgaben (Leitungen der Abteilungen, Leitung der Landeshauptkasse und Leitung der ZDL) haben sich, im Vergleich zum Jahr 2011, keine Änderungen ergeben. Zum Stichtag 01.07.2013 wurden herausgehobene Führungsaufgaben auch von einer Frau wahrgenommen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 16,7 %, der weiterhin zu erhöhen ist.

Frauenanteil in herausgehobenen Führungspositionen

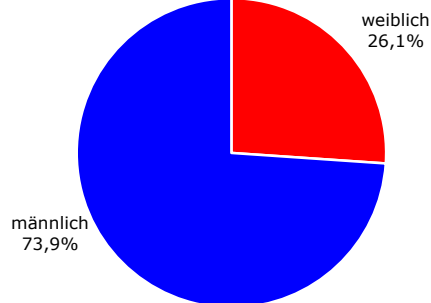


Bei der Gesamtschau ist positiv aufgefallen, dass in der auf die jeweilige Legislaturperiode bezogenen personellen Besetzungen von Aufgabenfeldern im Leitungsbereich zum Stichtag inzwischen verstärkt von Frauen wahrgenommen werden (z.B. Leitung der Pressestelle, Büroleitung des Senators sowie persönliche Referenten/innen).

Auf der Führungsebene der Referats- und weiterer Bereichsleitungen (Leitung des Büros des Senators, Leitung der Statistikstelle Personal, Finanzreferent und Leitung des Justitiariats) beträgt der Frauenanteil 26,1 %. Er hat sich im Vergleich zum Jahr 2011 leicht verringert.

Frauenanteil

Referats- und Bereichsleitungen



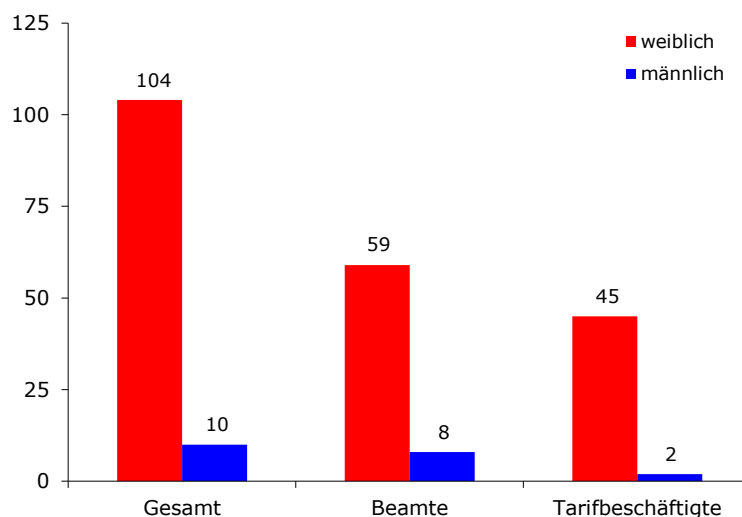
Teilzeitbeschäftigung

Gesamtgesellschaftlich betrachtet wird Teilzeitbeschäftigung immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt.

Bei der Senatsverwaltung für Finanzen arbeiteten am Stichtag 18,8 % der Beschäftigten verkürzt. Den größten Anteil bildeten auch hier die Frauen mit 91,2 %. Dieses Bild hat sich in den vergangenen Jahren nicht wesentlich verändert.

Entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz werden bei individueller Arbeitszeitreduzierung die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

Weiterhin soll bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu be-



In der Senatsverwaltung für Finanzen bestanden zum Stichtag keine unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mehr.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf des Genehmigungszeitraumes der Wunsch nach vorzeitiger Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, sind den Betroffenen entsprechende Stellen-

Aus der Teilzeitbeschäftigung erwachsen den Dienstkräften keine Nachteile (z.B. bei Beurteilungen oder bei der Teilnahme an Fortbildungen).

Altersstruktur

In der Senatsverwaltung lag der Altersdurchschnitt am 01.07.2013 bei 49 Jahren. Frauen sind hierbei im Durchschnitt 48 Jahre alt, Männer rd. 51 Jahre alt.

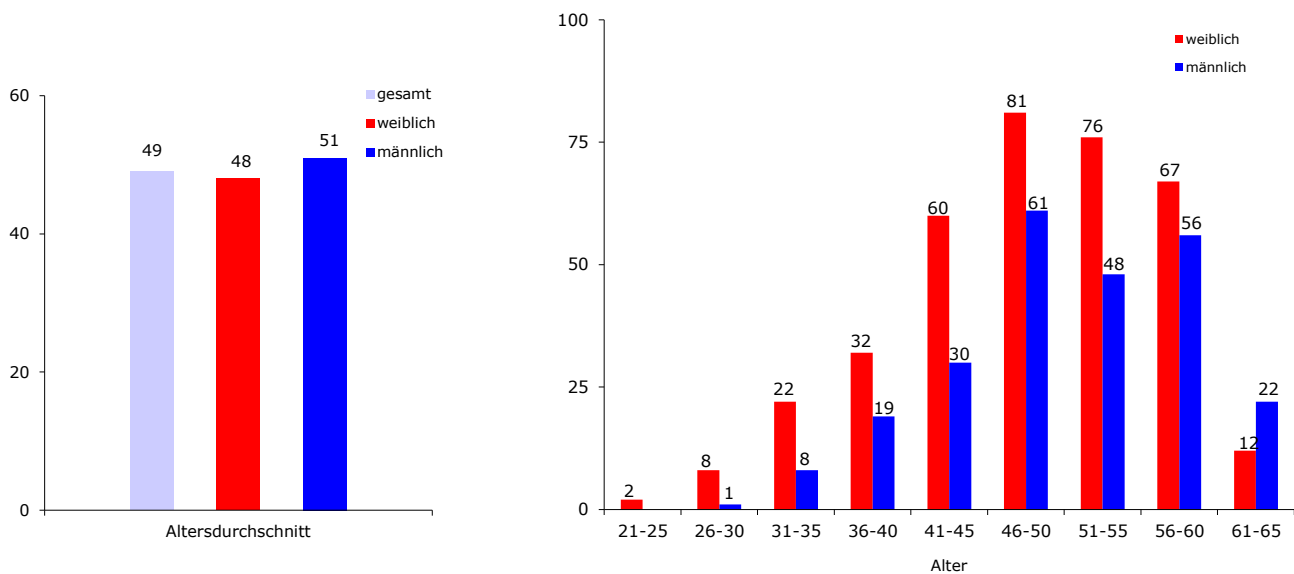
Das gerade bei der älteren Belegschaft angewachsene, kostbare Erfahrungsfachwissen muss erhalten und durch einen qualifizierten Wissenstransfer für die zukünftige Arbeit des Hauses gesichert werden.

In den einzelnen Altersgruppen sind Frauen, bis auf die rentennahen Jahrgänge, häufiger vertreten als Männer. In der Altersgruppe bis 25 Jahre sind keine Männer vertreten.

Mit Blick auf bestehende Unterrepräsentanzen sollen künftig weiterhin weibliche Nachwuchskräfte für eine Tätigkeit in unserem Haus gewonnen werden.

Betrachtet man die Altersstruktur mit Blick auf den demografischen Wandel und einer immer längeren Lebensarbeitszeit, werden künftig Frauen mehr vertreten sein als ihre männlichen Kollegen.

Das sagt jedoch nichts aus über ihre Repräsentanz in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in der Führungsebene.



Berufliche Entwicklung

Qualifizierung und Weiterbildung

Berufliche Förderung durch die Führungskraft

Alle Führungskräfte setzen die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung um und leisten ihren Beitrag zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen.

Sie führen regelmäßig Jahresgespräche. Das Jahresgespräch ist ein Unterstützungs- und Fördergespräch, welches der Erörterung und Vereinbarung von Personalentwicklungsmaßnahmen dient. Hierbei werden Frauen gezielt auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht und die dafür eventuell benötigten Weiterbildungsbedarfe oder Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam ermittelt.

Die Zentrale Personalentwicklungsberatung des Hauses wirkt hierbei im Einzelfall, soweit erforderlich, unterstützend mit. Weibliche Dienstkräfte sind aufgefordert, an ihrer beruflichen Entwicklung aktiv mitzuwirken.

Unterstützung der Führungskräfte

Die Senatsverwaltung für Finanzen unterstützt ihre Führungskräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie bietet dafür im Rahmen der Personalentwicklung auch Seminare zur Erlangung außerfachlicher Kompetenzen (z.B. Kommunikations-, Konfliktfähigkeit und Selbstmanagement) an sowie Grundlagenseminare unter anderem zur Vertiefung der Kenntnisse des LGG, zur Mitarbeiterführung, zum Beurteilungswesen und zum Gender Mainstreaming.

Die Dienststelle fördert eine Kultur, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Führungspositionen unterstützt. Teilzeitarbeit darf auch in Führungspositionen kein Tabu mehr sein. Bei der Arbeitsorganisation müssen neue Wege beschritten und individuelle Lösungen gefunden werden. In Vollzeit arbeitende Führungskräfte, die künftig Teilzeit arbeiten möchten, sind in diesem Anliegen zu unterstützen.

Beratung

Die Zentrale Personalentwicklung bietet jeder interessierten Dienstkraft Beratung und Unterstützung zur persönlichen beruflichen Entwicklung an. Sie erfasst mit Ihnen gemeinsam Ihre persönlichen Kompetenzen und reflektiert die zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten auch vor dem Hintergrund der Beschäftigtenfluktuation.

Praktische Einsätze

Zur Verbesserung der persönlichen Verwendungsbreite werden im Einzelfall praktische Qualifizierungseinsätze (Rotationen, Praktika, Hospitationen u.a.) vor allem in anderen Aufgabenbereichen des Hauses oder in anderen Verwaltungen des Landes Berlin ermöglicht. Die Zentrale Personalentwicklung koordiniert diese Einsätze. Hierbei sind die dienstlichen Erfordernisse der Bereiche zu berücksichtigen.

Bewerbung

Die Zentrale Personalentwicklung bietet bei Bedarf den Dienstkräften Unterstützung bei Bewerbungen und bei der Vorbereitung auf strukturierte Auswahlverfahren an.



Frauenspezifische Seminare

Die Zentrale Personalentwicklung erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin und geeigneten Bildungsträgern jährlich ein Angebot für Frauen der Senatsverwaltung für Finanzen und der Landeshauptkasse Berlin zur gemeinsamen Reflexion und Vernetzung. Inhalte können hier z.B. sein: Einstellung zu Beruf und Karriere, Hindernisse bei der Umsetzung der persönlichen Planung, Selbstmanagement, Mut zum Erfolg.

Rahmenbedingungen

Information

Die Gleichstellung bei der Senatsverwaltung für Finanzen, der Landeshauptkasse und der ZDL erfolgt unter den in der Frauenversammlung 2010 genannten nachstehenden Rahmenbedingungen.

Wichtige Informationen (z.B. Stellenausschreibungen, Gesundheitsmanagement) werden grundsätzlich auf der Intranet-Startseite unserer Verwaltung bekannt gegeben.

Beurteilungen

Die dienstliche Beurteilung ist im Auswahlverfahren ein wesentliches Kriterium. Sie wird entsprechend den Rechtsverordnungen und Ausführungsvorschriften auf der Grundlage der bestehenden Anforderungsprofile erstellt.

Kommunikation

Alle Dienstkräfte kommunizieren offen und partnerschaftlich miteinander. Sie stellen sicher, dass die nötigen Informationen als Entscheidungsgrundlage rechtzeitig und vollständig zur Verfügung stehen.

Führungsebenen

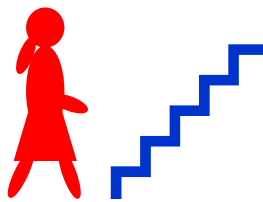
Herausgehobene Führungskräfte sind die Leitungskräfte der Abteilungen sowie der Landeshauptkasse Berlin und der ZDL.

Führungskräfte sind die Leitungen der Referate der Abteilungen, die Koordinatoren/innen nach Umsetzung des Koordinatorenmodells, die Leitung des Büros des Senators, die Leitung des Justitiariats sowie die Funktionen FinRef und PStat.

Über das Anforderungsprofil hinaus beobachtete Kompetenzen wie z.B. Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit werden berücksichtigt.

Beurteilungen erfolgen unter geschlechtsneutralen, objektiven Gesichtspunkten.

Zu den allgemeinen Koordinationsgesprächen zum Beurteilungsverfahren wird die Frauenvertreterin hinzugezogen.



Beurteilungen von Führungskräften

Aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken ist Aufgabe der Führungskraft. Die Erfüllung dieser Verpflichtung wird in die Beurteilung von Führungskräften gemäß dem Anforderungsprofil einbezogen.

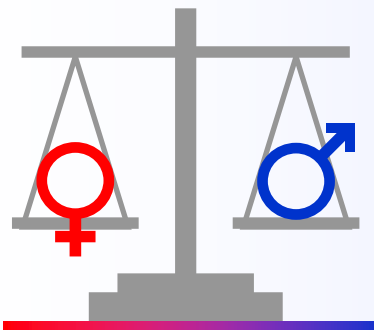
Veränderung der Organisation

Bei Veränderungen der Organisation werden die Entscheidungen unter Berücksichtigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen getroffen.

Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so darf der Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen nicht verringert werden. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (vgl. § 3 Abs. 3 LGG).

Quotenregelung

Der Frauenförderplan soll eine Quotenregelung beinhalten. Als Zielvorgabe, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, hat die Senatsverwaltung für Inneres und Sport -Abteilung II - mit dem Rundschreiben II Nr. 130/1991 vom 17.09.1991 die jeweiligen Teilziele formuliert:



Bei einem derzeitigen Frauenanteil von...

bis zu 10 von Hundert	→	um mind. 8 von Hundert
bis zu 20 von Hundert	→	um mind. 6 von Hundert
bis zu 30 von Hundert	→	um mind. 4 von Hundert
bis zu 40 von Hundert	→	um mind. 3 von Hundert
bis zu 48 von Hundert	→	um mind. 2 von Hundert

Stellen- und Funktionsausschreibungen

Alle personellen Einsätze (z.B. Übergangseinsätze, Abordnungen, Erprobungen), die perspektivisch auf eine dauerhafte Aufgabenübertragung vorbereiten können oder sollen bzw. auf Stellenbesetzungen in unserer Dienststelle abzielen, erfolgen grundsätzlich auch unter Beachtung der gleichstellungspolitischen Vorgaben und im Hinblick auf das Bestreben unserer Verwaltung, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen.

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG werden alle Stellen und Funktionen ausgeschrieben. Bei Ausschreibungen wird die weibliche und männliche Form verwendet.

Auf die Möglichkeit, die Stelle auch mit Teilzeitkräften zu besetzen, wird hingewiesen. Dies gilt auch für Führungspositionen.

Bei Ausschreibungen wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck gebracht, dass die Senatsverwaltung für Finanzen an der Erhöhung des Frauenanteils interessiert ist.

Die aktuellen Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen werden weiterhin quartalsweise erhoben und im Intranet zur Verfügung gestellt.

Gemäß § 6 Abs. 4 VGG findet die Personalauswahl unter Zugrundelegung des beruflichen Werdegangs in einem der zu besetzenden Stelle und der Bewerberlage angemessenen Auswahlverfahren statt. Hierbei wird die Form des Auswahlverfahrens sachgerecht und der Aufgabe angemessen einheitlich festgelegt, z.B. bei herausgehobenen Führungspositionen durch ein Assessment-Center (AC).

In der Senatsverwaltung für Finanzen wird bei der Zusammensetzung der wertenden und der nicht wertenden Beobachter/innen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

Frauen weniger als Männern gerecht werdenden Konzeptionen der Verfahren sind ggf. durch methodische Anpassung entgegenzuwirken.

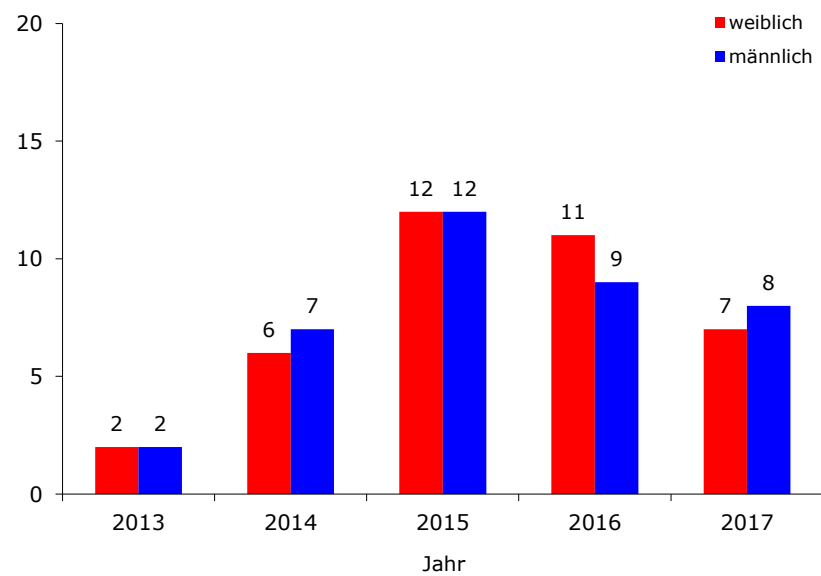


Nachfolgeplanung

Bis Ende 2017 werden voraussichtlich 76 Dienstkräfte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Die Bereiche sind hierbei gefordert, eine vorausschauende Nachfolgeplanung in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich „Strategische Personalentwicklung“ zu betreiben. Aufgrund der vom Senat festgelegten Einsparvorgabe bis 2016, können freigewordene Stellen vielfach nicht nachbesetzt werden.

Hierbei ist festzustellen, ob bei den neu zu besetzenden Positionen Unterrepräsentanzen von Frauen bestehen. Gegebenenfalls werden für die Nachfolge die in Betracht kommenden Dienstkräfte in die Planung einbezogen. Hierbei ist zu klären, welche erforderlichen Qualifikationen beschäftigte Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung).

Altersbedingte Abgänge bis 2017



7

Zusammensetzung von Gremien, Projekten, Arbeitsgruppen usw.

Nach dem letzten Gremien-erhebungsbericht vom November 2012 wurden von unserer Dienst-stelle 46,5 % der 43 anfallenden Aufsichtsratspositionen und Kurato-riumssitze von Frauen wahrge-nommen. Dabei hat sich gezeigt, dass Kolleginnen mehrfach entsandt wurden.

Die Leitungskräfte der Senatsver-waltung sind bestrebt, für diese Aufgaben mehr Kolleginnen zu ge-winnen. Die zentrale Gremienliste ist laufend und in personalisierter Form bei der Abteilung „Ver-waltungsmanagement und Dienst-leistungen“ zu führen und der Gleichstellungskonferenz regel-mäßig zur Verfügung zu stellen.

Bei der Besetzung von zeitweise oder ständig arbeitenden internen Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Kommissionen achten die Füh-rungskräfte auf eine ausgewogene Zusammensetzung.

Da bislang keine Daten erhoben werden, berichten die Bereiche hierzu jeweils der Gleichstellungs-konferenz.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auditierung

Familie und Beruf

Am 25.08.2011 wurde der Senatsverwaltung für Finanzen erstmals das Zertifikat audit Familie und Beruf von der berufundfamilie gGmbH verliehen.

Die Senatsverwaltung für Finanzen setzt auf eine familienbewusste Personalpolitik als Voraussetzung für Produktivität und Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Dienstkräfte. Einer der Hauptschwerpunkte ist die Stärkung der Führungskompetenz in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit dem Zertifizierungsverfahren „berufundfamilie“ und den vereinbarten Maßnahmen zur Vereinbarkeit sollen die bereits vorhandenen Ansätze verbessert und ausgebaut werden.

Die Senatsverwaltung für Finanzen möchte auf diese Weise ihr Potential ausschöpfen, um sich auch in Zukunft als attraktiver Arbeitgeber besonders im Zeichen des demografischen Wandels positionieren und die Chancengleichheit zwischen Menschen mit und ohne Familie gewährleisten zu können.

Im Rahmen einer Zielvereinbarung der Senatsverwaltung für Finanzen mit der audit berufundfamilie gGmbH wurden Handlungsschwerpunkte festgelegt, welche innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden. Davon profitieren die Frauen unseres Hauses verstärkt, da überwiegend sie die Familienarbeit leisten.



Wichtigste Maßnahmen:

- Etablierung von familienbewusstem Führen als Führungsaufgabe (Die Umsetzung ist erfolgt mit entsprechender Anpassung des Basis-Anforderungsprofils von Führungskräften.)
- Prüfung der Einführung weiterer Arbeitszeitmodelle (Die mgl. Arbeitszeitmodelle wurden in einer Übersicht zusammengestellt und können im Intranet abgerufen werden.)
- Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (Die Umsetzung ist bisher noch nicht erfolgt.)
- Verbesserung der Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten (Die Umsetzung ist erfolgt (DV-Telearbeit).)
- Verbesserung der Informationsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch für beurlaubte Mitarbeiter/innen (Das „Mitarbeiterportal“ befindet sich im Aufbau.)
- Anschaffung einer mobilen Spiel- bzw. Schlafkiste (Die Umsetzung ist erfolgt.)
- Prüfung der Einrichtung einer ressortübergreifenden Betriebskindertagesstätte (Die Umsetzung ist erfolgt.)



Arbeitszeit

In der Senatsverwaltung für Finanzen besteht aufgrund einer weitreichenden Dienstvereinbarung bereits heute für alle Beschäftigten die Möglichkeit zu einer sehr flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

So wurde für alle Bereiche die Kernarbeitszeit abgeschafft.

Unter Berücksichtigung von jeweiligen dienstlichen Erfordernissen der Bereiche können alle Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsrhythmus in einem zeitlich breiten Rahmen weitestgehend eigenverantwortlich planen und gestalten.

Hinzu kommt das Angebot, über einen längeren Zeitraum vollzeitumfängliche Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Kürzung des Entgelts anzusparen und für ein direkt daran anschließendes Sabbatical zu nutzen. Von dieser Regelung wurde in unserer Senatsverwaltung im Berichtszeitraum vereinzelt Gebrauch gemacht.

Ebenfalls besteht, entsprechend den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitgebietes, die Möglichkeit zwischen einer häuslichen und betrieblichen Arbeitsstätte zu alternieren. Dieses Angebot konnte mit der Dienstvereinbarung über alternierende Arbeit (DV „Telearbeit“), die am 21.01.2013 in Kraft getreten ist, umgesetzt werden. Hiernach kann nunmehr alternierende Bildschirmarbeit („Offline“) und alternierende Telearbeit („Online“) beantragt werden. Die technischen Voraussetzungen wurden durch das technische Finanzamt geschaffen. Die Pilotphase mit aktuell 5 Telearbeitsplätzen endete im August dieses Jahres.

Angebote in Zusammenhang mit Elternzeit und Beurlaubung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Personalleitstelle über alle wichtigen Regelungen zur Elternzeit informiert und beraten. Auf die grundsätzliche Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit während der Beurlaubung sollen werdende Mütter und Väter dabei aufmerksam gemacht werden. Die Angebotsmöglichkeiten orientieren sich hierbei stets an den dienstlichen Belangen und unter Beachtung der Vorgaben des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG).

Rechtzeitig vor Beginn des Mutterschutzes und der anschließenden Elternzeit oder des Sonderurlaubes führen die Vorgesetzten entsprechende Gespräche über etwaige Möglichkeiten der beiderseitigen

Hierzu können z.B. entsprechende Patenschaften gebildet werden, damit beurlaubte Kolleginnen und Kollegen über die laufenden dienstlichen Entwicklungen informiert bleiben und in gemeinsame Aktivitäten (z.B. Frauentag, Frauenversammlungen und Betriebsfeste) einbezogen werden können.

Erklärt sich eine Kollegin bzw. ein Kollege vor Antritt der Elternzeit verbindlich bereit, innerhalb eines Jahres den Dienst wieder aufzunehmen, besteht ein Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz. Aber auch darüber hinaus besteht nach Rückkehr ein Anspruch darauf, auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.

Hierbei soll nicht nur auf die reine Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe abgestellt werden, sondern auch auf die vor einer Beurlaubung bereits wahrgenommene Führungs- oder herausgehobene Fachaufgabe.

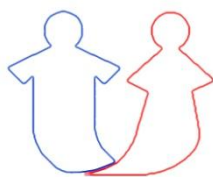
Kolleginnen und Kollegen können während der Elternzeit Qualifizierungsmaßnahmen, die dem Wiedereinstieg dienen, wahrnehmen.



Gender Mainstreaming

...bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Hierbei ist das engl. "gender" = Geschlecht im sozialen wie kulturellen Sinne der Geschlechterrolle gemeint. Gender Mainstreaming ersetzt nicht die gezielte Frauenförderung, sondern ergänzt diese. Maßnahmen zur Chancengleichheit werden um strukturbezogene Aspekte erweitert.



Folgende Fragestellungen sollen diesen Ansatz verdeutlichen:

Weiterbildungsangebote:

Werden die Interessen von Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen berücksichtigt?

Stellenausschreibungen:

Werden durch den Text und die Aufmachung Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen?

Auswahlverfahren:

Werden bei der Konzipierung spezielle Kompetenzen von Frauen und Männer in gleichem Maße gewichtet?

Sprache und Kommunikation:

Sind die Kolleginnen und Kollegen in der Sprache und der bildlichen Darstellung des Hauses gleichermaßen präsent?

Gesundheitsmanagement:

Wird bei der Planung von Gesundheitsangeboten auf geschlechtsspezifische Besonderheiten geachtet?

Verwendung von finanziellen Mitteln für Sozialleistungen:

Werden die Interessen von Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen berücksichtigt?

Von einer vollständigen Implementierung von Gender Mainstreaming in unserer Verwaltung kann derzeit noch nicht ausgegangen werden. Aber auch hier wird sich das Haus weiterentwickeln. Bereits heute wird großer Wert auf eine geschlechtergerechte Sprache in der internen und in der externen Kommunikation gelegt.

Gleichstellungskonferenz

Die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung und der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und somit die Anwendung des Frauenförderplanes ist Aufgabe der Dienststelle. Hierbei kommt den Leitungs- und Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Die Frauenvertreterin hat nach den Bestimmungen des § 17 LGG umfangreiche Beteiligungs- und Auskunftsrechte. Sie steht für Fragen rund um die Frauenförderung beratend zur Verfügung.

Um den Stand der Frauenförderung nach diesem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, findet einmal jährlich eine Gleichstellungskonferenz statt.

Die Konferenz wird von der/dem für Personal zuständigen Staatssekretär/in einberufen und eröffnet. Eingeladen werden alle Abteilungsleitungen des Hauses, die LHK- und ZDL-Leitung, die Frauenvertreterin, alle Büroleitungen, die Zentrale Personal- und Organisationsentwicklung sowie ggf. weitere erforderliche Sachverständige.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Konferenz orientiert sich an den Schwerpunkten des laufenden Frauenförderplanes und erfolgt in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Frauenvertreterin.

Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden protokolliert. Die Beschäftigten werden über die Ergebnisse informiert, die Frauenvertreterin berichtet regelmäßig auf der Frauenversammlung.

Die Gleichstellungskonferenz dient folgenden Zielen:

- Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zum Vorjahr,
- Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen und Angebote in der Praxis,
- Berichte aus den Bereichen,
- gemeinsamer Erfahrungsaustausch,
- Weiterentwicklung des Frauenförderplans.

Die für eine Evaluation notwendigen Daten werden rechtzeitig durch die Abteilung VD aufbereitet und den Teilnehmern/innen zur Verfügung gestellt.

Dazu gehören insbesondere:

- Übersicht der geschlechterdifferenzierten Beschäftigtenzahlen, der Laufbahngruppen sowie eine Aufstellung nach allen Entgelt- und Bezahlungsguppen mit Vergleich zum Vorjahr (gesamt und Bereiche),
- Übersicht über die Leitungs- und Vorgesetztenebene,
- Übersicht der aktuellen Altersstruktur sowie Liste der personalisierten Abgänge für die jeweils kommenden 3 Jahre,
- eine aktuelle Gremienliste.

Ansprechpartner/innen

Die Ausführungen im Frauenförderplan können nur grundsätzliche Informationen liefern. Für die Erörterung spezieller Fragen im Einzelfall, individueller und/oder strategischer Personalentwicklung, konstruktiver Kritik, Anregungen und Wünsche der Anwender/innen stehen wir deshalb gern zur Verfügung.

Frau Dr. Maria Abel	Abteilungsleiterin Verwaltungsmanagement und Dienstleistungen - VD AbtL Zimmer: 121 Tel.: 9(0)20-4178 E-Mail: Maria.Abel@senfin.berlin.de
Herr Frank Mladek	Zentraler Personalentwicklungsberater - VD D 15 Zimmer: 1114 Tel.: 9(0)20-2789 E-Mail: Frank.Mladek@senfin.berlin.de
Frau Helga Tiez	Frauenvertreterin - FV Zimmer: 5 Tel.: 9(0)20-2549 E-Mail: Helga.Tiez@senfin.berlin.de
Frau Bettina Lorenz	stellvertretende Frauenvertreterin – stv. FV Zimmer: 5 Tel.: 9(0)20-2314 E-Mail: Bettina.Lorenz@senfin.berlin.de

Rechtliche Grundlagen

(Auszüge)

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3

- (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.

Verfassung von Berlin

Artikel 10

Landesgleichstellungsgesetz Berlin

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

- (1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

- (3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für den Fall, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen eine Unterrepräsentanz von Frauen begründen und für Vorgesetzten- und Leitungspositionen.

- (2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. ...

§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, Öffentliche Bekanntmachungen

- (1) Alle Stellen und Funktionen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen und Funktionen öffentlich auszuschreiben.

§ 6 Auswahlverfahren

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle oder Funktion besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
- (2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen



§ 8 Einstellungen und Beförderungen

- (1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 von Hundert beträgt.
- (2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den jeweils höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppen der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle der Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes der Anteil der Frauen mindestens 50 von Hundert beträgt.
- (3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.

- (4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:
 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
 2. Lebensalter oder Familienstand,
 3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

...

§ 9 Fort- und Weiterbildung

- (1) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen.
- (2) Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 o-

- (3) Die Fortbildungsgrundsätze und -angebote der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.
- (4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.
- (5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- (6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

§ 10 Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

- (1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Beschäftigten an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.
- (2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.
- (3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.
- (4) Bei befristeten Arbeitszeitverkürzungen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den Beschäftigten nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend.

§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen

- (1) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (2) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 15 Gremien

- (1) Gremien sind geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.
- (2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.

§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

- (1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.
- (2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:
 - Beteiligung an Stellenausschreibungen,
 - Beteiligung am Auswahlverfahren,
 - Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
 - Beteiligung an Beurteilungen,
 - Einsicht in die Personalakten, sofern und soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird oder die Einwilligung von den betroffenen Beschäftigten vorliegt,
 - Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.Die Frauenvertreterin hat ein Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechts auf entsprechende Akteneinsicht. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Satz 1 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenvertreterin durch die Dienststelle in allen in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme durch die Frauenvertreterin vor Entscheidungen. Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.



- (4) Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, prüft die jeweils zuständige Frauenvertreterin, ob die Vorgaben dieses Gesetzes in Bezug auf

- das Erfordernis sowie die Art und den Inhalt der öffentlichen Bekanntmachung (§ 5 Absatz 3, § 5 Absatz 4 und 5),
- die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen (§ 6 Absatz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 1),
- die Dokumentation des Verfahrens (§ 6 Absatz 3) sowie
- die Einbeziehung von Dritten in das Personalfindungsverfahren (§ 6 Absatz 4) eingehalten wurden.

Dazu sind ihr alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Sie legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.

- (5) Die Frauenvertreterin kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Sie führt einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.

- (6) Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit

- (7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu.

- (8) Die Vorschriften des § 92a Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.

§ 19 Berichtspflicht

- (1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

- (2) Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Sozialgesetzbuch –

Neuntes Buch

§ 71 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen



Senatsverwaltung für Finanzen

Klosterstraße 59

10179 Berlin

Telefon: (030) 9020-0

Frauenförderplan 2011 – 2017 der Berliner Finanzämter

1. Anpassung (2013)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	33
2. Rechtsgrundlagen	33
3. Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie.....	35
4. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	37
5. Realisierungsstand der Zielvorgaben	38
5.1. Beamtinnen und Beamte.....	38
5.2. Tarifbeschäftigte.....	39
5.3. Beschäftigte in Leitungsfunktionen.....	40
6. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung von Frauen	41
6.1. Nachfolgeplanung	43
6.2. Zielvorgaben	44
6.2.1. Beamtinnen und Beamte	44
6.2.2. Tarifbeschäftigte	44
6.2.3. Beschäftigte in Leitungsfunktionen	45
6.3. Maßnahmen	45
6.3.1. Stellenausschreibungen	45
6.3.2. Personalauswahl und Stellenbesetzung	46
6.3.3. Rotation	46
6.3.4. Fort- und Weiterbildung	46
7. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	48
7.1. Flexible Arbeitszeiten	49
7.2. Telearbeit	50
7.3. Kontakthalteprogramm	50
7.4. Eltern-Kind-Arbeitsplatz.....	50
8. Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen und Projekten.....	51
9. Evaluation und Gleichstellungskonferenz.....	51
10. Schlussbestimmung	52
11. Anhang.....	52

Einleitung

Der Frauenförderplan wurde für den Zeitraum von sechs Jahren (2011 – 2017) erstellt.

Gemäß § 4 Abs. 1 LGG erfolgt mit dieser Fassung des Frauenförderplans eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung. Dazu wurde der Stichtag 30.09.2013 gewählt.

Rechtsgrundlagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland - GG -

Artikel 3 Absatz 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.

Verfassung von Berlin - VvB -

Artikel 10 Absatz 3:

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist es, gem. § 1 AGG u.a. Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn bestehende Nachteile durch geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert und ausgeglichen werden sollen. (§ 5 AGG) Das sind z.B. Maßnahmen, die auf das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gestützt sind.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) (Auszüge)

§ 2 Grundsatz

Frauen und Männer sind gleichzustellen. Jegliche Einschränkungen der Rechte der Frauen auf Gleichstellung (Diskriminierungen) sind unzulässig. Unzulässig sind auch

mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie sich bei geschlechtsneutraler Formulierung tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist.

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

Es besteht nach § 3 Abs. 1 LGG die gesetzliche Verpflichtung, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und ist in Anforderungsprofilen sowie bei der Beurteilung ihrer Leistungen unter dem Aspekt „Führungsverhalten“ einzubeziehen.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten – oder Leitungsfunktionen, einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten – und Leitungsfunktionen (§ 3 Abs. 3 LGG).

§ 4 Frauenförderplan

Eine wesentliche Grundlage für die Frauenförderung bildet der Frauenförderplan. Die Verpflichtung zur Aufstellung eines Frauenförderplans ergibt sich aus § 4 Abs. 1 LGG. Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von 6 Jahren aufgestellt und alle 2 Jahre der aktuellen Entwicklung angepasst. Er enthält u.a. eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Festlegungen von Qualifikationen und entsprechenden Fördermaßnahmen zur Erfüllung der gesetzlichen Gleichstellungsverpflichtung (Personalentwicklung). Die Erstellung des Frauenförderplans erfolgt auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, der zu erwartenden Fluktuation und der Einsparmaßnahmen.

Gemäß § 4 Absatz 2 LGG ist im Frauenförderplan mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maß-

nahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 LGG gefördert werden kann. Es sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen.

Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie

Was bedeutet „**Gender Mainstreaming**“?

Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männer. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar. Der Begriff **Mainstreaming** bedeutet „Hauptströmung“. Damit soll ausgedrückt werden, dass sich ein spezifisches Wissen und Handeln, welches die Bedeutung der sozialen Geschlechterrolle erkennt, bei allen politischen und administrativen Vorhaben und Entscheidungen durchsetzt.

Gender Mainstreaming oder kurz "**GM**" wurde als politisches Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 1997 verbindlich für alle EU-Mitgliedsstaaten im Amsterdamer Vertrag normiert und basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, verschiedene Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen je anders betroffen sind. Diese gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechterrollen sind gestaltbar und veränderbar. GM meint die Gleichstellung beider Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

GM kann gezielte Frauenförderung nicht ersetzen. Dennoch spielt der Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit auch in der Personalwirtschaft eine nicht zu unterschätzende Rolle. Er hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten und das soziale Klima in den verschiedenen Arbeitsbereichen, andererseits beeinflusst GM die Arbeitsergebnisse und ihre Qualität.

Frauen und Männer haben oft unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltensstrategien. Diese gleichermaßen in die Gestaltung von Arbeitsumfeld und Ar-

beitsabläufen und in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, vereinfacht Arbeitsstrukturen und führt zu einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung in der Verwaltung. Bei allen Maßnahmen der Personalwirtschaft wird der Ansatz des GM berücksichtigt und darauf hingewirkt, dass in allen Bereichen Frauen und Männer paritätisch vertreten sind.

Maßnahmen zur Implementierung von GM sind beispielsweise:¹

Geschlechterdifferenzierende Daten

Bei der Erarbeitung von Statistiken werden die Daten geschlechtsspezifisch erfasst, um eine Auswertung nach GM-Aspekten vornehmen zu können und Handlungsbedarf zu identifizieren.

Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsgremien ist Voraussetzung für die Einflussnahme auf gesellschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten und damit für die Herstellung der tatsächlichen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation

Auch Sprache als wichtigstes Kommunikationsmittel spiegelt nicht nur gesellschaftliche Realitäten und Herrschaftsverhältnisse wider, sie ist gleichermaßen bewusstseinsbildend und bewusstseinsbildend. Sprache und Schrift prägen unser Bewusstsein und vermitteln uns Realität. Wer nicht benannt wird, ist „unsichtbar“ und erhält keine direkte Wertschätzung. Heute besteht weitestgehend gesellschaftliche Übereinstimmung darüber, dass Frauen auch in Sprache und Schrift hörbar und sichtbar gemacht werden. Die Sprache ist so einzusetzen, dass dem demokratischen Gedanken, Frauen und Männer gleichberechtigt zu behandeln, Rechnung getragen wird. In mündlicher und schriftlicher Rede ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten

¹ Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache 15/507

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Daten zur Beschäftigtenstruktur wurden zum Stichtag 30.09.2013 ermittelt. Die jeweils ermittelte Frauenquote wurde als „Frauenquote 2013“ den Frauenquoten des Jahres 2011 tabellarisch gegenübergestellt.

Die Analyse der Daten lässt folgende Erkenntnisse zu:

Zum Stichtag hatten die Berliner Finanzämter insgesamt 6.441 Beschäftigte, davon 4.362 Frauen und 2.079 Männer. Der Frauenanteil liegt damit bei 67,7% (2011: 68,0%).

Frauen sind im (vergleichbar) höheren Dienst noch immer unterrepräsentiert. Bei einer gemeinsamen Betrachtung von Angestellten und Beamtinnen/Beamte liegt hier die Frauenquote bei 43,9% (2011: 40,3%). Abgesehen von der Besoldungsgruppe A 13 und der Entgeltgruppe E 14, sind Frauen in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen des (vergleichbar) höheren Dienstes unterrepräsentiert.

Ein fast identisches Bild ergibt sich bei der Analyse der Leitungsfunktionen. Hier sind im (vergleichbar) höheren Dienst insgesamt 201 Beschäftigte, darunter 89 Frauen, mit Leitungsfunktionen betraut. Der Frauenanteil liegt bei 44,3% (2011: 40,6%).

Im (vergleichbar) mittleren Dienst sind durchgängig überwiegend Frauen beschäftigt.

Auch im (vergleichbar) gehobenen Dienst stellen sie die Mehrheit. Dort beginnt jedoch bei der Besoldungs- / Entgeltgruppe A 12 / E 11 die Unterrepräsentanz.

Für den Leitungsbereich im (vergleichbar) gehobenen Dienst ist unverändert eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Besoldungsgruppe A 13S und der Entgeltgruppe E 12 festzustellen. Insgesamt sind im gehobenen Dienst 217 Beschäftigte, darunter 108 Frauen, mit Leitungsfunktionen betraut. Der Frauenanteil liegt bei 49,8% (2011: 47,1%).

Im (vergleichbar) einfachen Dienst sind Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A 5S (40%) und A 6S (40%) zu verzeichnen.

Realisierungsstand der Zielvorgaben

Beamtinnen und Beamte

lfd. Nr.	Besoldungs- gruppe	Frauenquote	Frauenförder- quote	erreichte Frauen- quote
		2011		2013
1	A 5S	37,5%	3%	40,0%
2	A 6S	40,0%	3%	40,0%
3	A 12	47,7%	2%	46,4%
4	A 13S	30,1%	3%	32,4%

zu lfd. Nr.:

- 1 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht. Die Frauenquote stieg jedoch um 2,5 Prozentpunkte auf 40,0%. Ursächlich ist hier das Ausscheiden einer männlichen Dienstkraft.
- 2 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht. Die Frauenquote blieb unverändert, es sind 10 Stellen hinzugekommen. Davon wurden 4 mit Frauen und 6 mit Männern besetzt.
- 3 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht, die Frauenquote sank um 1,3 Prozentpunkte auf 46,4%. Die Stellen der Besoldungsgruppe A 12 sind zum großen Teil in der Betriebsprüfung angesiedelt und aus der Vergangenheit heraus überwiegend mit Männern besetzt. Eine Nachbesetzung mit weiblichen Betriebsprüferinnen nimmt aufgrund der Qualifizierung einen längeren Zeitraum in Anspruch.
- 4 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht, die Frauenquote stieg jedoch um 2,3 Prozentpunkte auf 32,4%. Ursächlich dafür ist die Beförderung von 10 Frauen gegenüber 6 Männern von A 12 nach A 13S

Tarifbeschäftigte

lfd. Nr.	Entgelt- gruppe	Frauenquote	Frauenförder- quote	erreichte Frauen- quote
		2011		2013
5	E 11	28,6%	4%	33,3%
6	E 12	37,5%	3%	40,9%
7	E 13	0,0%	8%	0,0%
8	E 14	33,3%	3%	50,0%

zu lfd. Nr.:

- 5 Die Zielvorgabe wurde erreicht. Die Frauenquote stieg um 4,7 Prozentpunkte auf 33,3%, Grund dafür ist das Ausscheiden einer männlichen Dienstkraft.
- 6 Die Zielvorgabe wurde erreicht. Die Frauenquote stieg um 3,4 Prozentpunkte auf 40,9%.
- 7 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht. Die Frauenquote blieb unverändert bei 0,0%. In dieser Eingruppierung befinden sich 3 männliche Dienstkräfte. Eine Änderung dieser Frauenquote ist nicht absehbar, da in dieser Vergütungsgruppe voraussichtlich keine Einstellungen vorgenommen werden.
- 8 Hier wurde die Zielvorgabe überboten. Die Frauenquote stieg um 16,7 Prozentpunkte auf 50,0%, da eine männliche Dienstkraft ausgeschieden ist. Es sind 2 Stellen vorhanden, die jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt sind.

Beschäftigte in Leitungsfunktionen

lfd. Nr.	Funktion	Besoldungs- / Entgelt- gruppe	Frauen-	Frauen-	erreichte
			quote	förderquote	Frauen- quote
			2011		2013
9	Sachgebiets- leitung	A 13S	34,6%	3%	40,7%
10		E 12	16,7%	6%	20,0%
11		A 14	38,2%	3%	41,8%
12		A 15	27,3%	4%	30,2%
13		E 14	0,0%	8%	0,0%
14	Vorsteherin/	A 16	12,5%	6%	31,6%
15	Vorsteher	A 16Z	40,0%	2%	40,0%

zu lfd. Nr.:

- 9 Hier wurde die Zielvorgabe überboten. Die Frauenquote erhöhte sich um 6,4 Prozentpunkte auf 40,7%. Es sind 4 Stellen hinzugekommen und 4 männliche Dienstkräfte sind ausgeschieden bzw. befördert worden, so dass 8 Stellen mit Frauen besetzt werden konnten.
- 10 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht. Die Frauenquote stieg jedoch um 3,3 Prozentpunkte auf 20,0%. Ursächlich dafür ist das Ausscheiden jeweils einer weiblichen und einer männlichen Dienstkraft.
- 11 Hier wurde die Zielvorgabe erreicht. Die Frauenquote erhöhte sich um 3,6 Prozentpunkte auf 41,8%. Es sind 3 Stellen hinzugekommen und 1 männliche Dienstkraft ist ausgeschieden bzw. befördert worden, so dass 4 Stellen mit Frauen besetzt werden konnten.
- 12 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht. Die Frauenquote stieg jedoch um 2,9 Prozentpunkte auf 30,2%. Die Frauenquote kann nur in dem Maße erhöht werden, wie geeignete weibliche Dienstkräfte für die Nachbesetzung freier Dienstposten zur Verfügung stehen. Es sind 2 männliche Dienstkräfte ausgeschieden bzw. befördert worden, so dass 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden konnte.

- 13 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht, die Frauenquote blieb mit 0,0% unverändert. Es existiert nur eine Stelle in dieser Wertigkeit, die mit einer männlichen Dienstkraft besetzt ist.
- 14 Hier wurde die Zielvorgabe überboten. Die Frauenquote erhöhte sich um 19,1 Prozentpunkte auf 31,6%.
- 15 Die Zielvorgabe wurde nicht erreicht, die Frauenquote blieb mit 40,0% unverändert. Ursächlich dafür ist, dass es keine Veränderung in der Besetzung der Dienstposten gegeben hat. Die 5 Dienstposten sind mit 2 Frauen und 3 Männern besetzt. Erst beim Ausscheiden einer männlichen Dienstkraft besteht die Möglichkeit der Veränderung der Quote.

Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Die generelle Förderung von Frauen in der Steuerverwaltung ist vornehmliche Aufgabe aller Führungskräfte im Rahmen ihrer Personalverantwortung, des Personalmanagements und der Personalentwicklung.

Die Maßnahmen zur Frauenförderung erstrecken sich u.a. auf die Bereiche Personalauswahl, Beförderung/Höhergruppierung, Rotation und Fortbildung. Die Unterstützung der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch die unmittelbare Führungskraft ist eines der wichtigsten Elemente der Frauenförderung.

Es sind vielfältige Fördermöglichkeiten gegeben, z. B. durch gezielte Fortbildung von Frauen als Grundlage für die Übertragung von höherwertigen Aufgaben (Mentoringprogramme), bei der bewussten Einbindung von Frauen in Projekt- und Sonderaufgaben und bei der frühzeitigen Nachfolgeplanung für Fach- und Führungsaufgaben (z.B. stellvertretende Führungsaufgaben). Die Förderung von Kolleginnen soll bewusst auch in der ganz alltäglichen Arbeit geschehen. So kann zum Beispiel die Übertragung von Sitzungsleitungen oder die Möglichkeit, im größeren Kreis, vor einer größeren Gruppe Arbeitsergebnisse zu präsentieren, förderlich für die weitere berufliche Entwicklung sein.

Als Zielvorgabe, den Frauenanteil bei Unterrepräsentanz zu erhöhen, hat die Senatsverwaltung für Inneres mit dem Rundschreiben II Nr. 130/1991 die jeweiligen Teilziele als Richtwerte empfohlen. Diese für den Zeitraum von zwei Jahren verbindlichen Vorgaben (Frauenförderquote in Prozentpunkten) basieren auf der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.09.2013.

Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentanz. Wesentliche Ziele der Frauenförderung in den Berliner Finanzämtern für die kommenden zwei Jahre sind unverändert:

- die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13S sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen
- die Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten mit Leitungsfunktionen
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen A 5S und A 6S

Nachfolgeplanung

Die Größenordnung der, voraussichtlich in den nächsten zwei Jahren, in den Ruhestand tretenden und aus anderen Gründen noch ausscheidenden Dienstkräften in den zu fördernden Besoldungs- und Entgeltgruppen zeichnet sich wie folgt ab:

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Dienstkräfte (Anzahl)
A 16Z	2
A 16	5
A 15	21
E 14	0
E 13	0
A 13S (Leitungsfunktion)	8
A 13S	20
A 12 (Leitungsfunktion)	24
A 12	33
E 12	4
E 11	1
A 6S	2
A 5S	3

Zielvorgaben

Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Frauenquote	Frauenförderquote
	2013	
A 5S	40,0%	3%
A 6S	40,0%	3%
A 12	46,4%	2%
A 13S	32,4%	3%

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe	Frauenquote	Frauenförderquote
	2013	
E 11	33,3%	3%
E 12	40,9%	2%
E 13	0,0%	8%
E 14	50,0%	

Beschäftigte in Leitungsfunktionen

	Besoldungs- / Entgelt- gruppe	Frauenquote	Frauenförderquote
		2013	
Sachgebietsleitung	A 13S	40,7%	2%
	E 12	20,0%	6%
	A 14	41,8%	2%
	A 15	30,2%	3%
	E 14	0,0%	8%
Vorsteherin/ Vorsteher	A 16	31,6%	3%
	A 16Z	40,0%	3%

Maßnahmen

Stellenausschreibungen

Gemäß § 5 Abs. 1 LGG sind alle Stellen und Funktionen (intern) auszuschreiben. Bei Ausschreibungen wird sowohl die männliche als auch die weibliche Form verwendet. Für Bereiche, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, wird in den Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Die Mitarbeiterinnen, die beurlaubt sind und in ein Beschäftigungsverhältnis zurückkehren möchten, sollen auf Wunsch durch die Geschäftsstellen der Finanzämter oder durch eine Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner über die Ausschreibungen informiert werden. (s. „Kontakthalteprogramme“)

Da sich Frauen aufgrund gewachsener Rollenmuster immer noch zögerlicher um Führungspositionen bewerben als Männer, sind hier die Führungskräfte in der Pflicht, geeignete Mitarbeiterinnen gezielt anzusprechen und zu motivieren.

Personalauswahl und Stellenbesetzung

In Auswahlverfahren sind arbeitsplatzbezogene Anforderungen für die Beurteilung von Eignung und Fähigkeiten ausschlaggebend. Da hierbei der dienstlichen Beurteilung eine entscheidende Bedeutung zukommt, sind insbesondere Führungskräfte mit Personalverantwortung dahingehend zu sensibilisieren, dass nach dem LGG auch spezifische, z. B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen sind. Besonders Frauen haben hier häufig Fähigkeiten erworben, die relevant für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten sein können, in denen z. B. Flexibilität, Organisationstalent, Kommunikations- und Teamfähigkeit gefordert werden.

Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese bei gleichwertiger Eignung zu bevorzugen. Das gilt ausdrücklich auch für Führungspositionen. Der Wunsch nach Teilzeit darf hier nicht zur Benachteiligung führen.

Rotation

Neben der Stellenausschreibung zum Zweck der Beförderung hat sich innerhalb der Berliner Finanzämter für die Führungskräfte die Rotation als ein weiteres Personalentwicklungsinstrument bewährt.

Sinn und Zweck der Rotation ist die Erweiterung des Erfahrungshorizonts und die Förderung und Forderung von Flexibilität der Führungskräfte. Der Behördenwechsel, hier: Wechsel zwischen Finanzamt mit regionaler Zuständigkeit, Finanzamt für Körperschaften und Finanzamt für Fahndung und Strafsachen soll u.a. das amts- und fachübergreifende Denken und Handeln fördern.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dienen der Qualifikation am Arbeitsplatz sowie der Erweiterung von beruflicher, persönlicher und fachlicher Kompetenz. Des Weiteren

ren zielen sie auf die Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern ab.

Für die Personalentwicklung in den Finanzämtern ist die jeweilige Amtsleitung zuständig.

Die Personalentwicklungsberaterinnen für die Steuerverwaltung bei der Senatsverwaltung für Finanzen Frau Kirschner und Frau Brockmann stehen als kompetente Ansprechpartnerinnen für die Führungskräfte zur Verfügung.

Die Unterstützung der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten zum Abbau von Unterrepräsentanzen durch die unmittelbare Führungskraft ist eines der wichtigsten Elemente der Frauenförderung. Es sind hier vielfältige Fördermöglichkeiten gegeben, z.B. die gezielte Fortbildung von Frauen als Grundlage für die Übertragung von höherwertigen Aufgaben, die bewusste Einbindung von Kolleginnen in Projekt- und Sonderaufgaben und bei der frühzeitigen Nachfolgeplanung für Fach- und Führungsaufgaben.

Um dem Sinn und Zweck des Landesgleichstellungsgesetzes nachhaltig entsprechen zu können, sind alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen verpflichtet, insbesondere zu den Themenkreisen Gender Mainstreaming, Frauendiskriminierung und Frauenförderung Kenntnisse zu erwerben.

Es werden spezielle Fortbildungsprogramme für weibliche Beschäftigte angeboten. Zurzeit werden folgende Seminare für Frauen angeboten²: (beispielhaft)

² Auszug aus dem Fortbildungsprogramm IVM, FBZ (2014)

- „Rhetorik für Frauen“ (IVM)
- „Mut zum Erfolg“ (IVM)
- „Was tun bei Lampenfieber und Redeblockaden?“ (IVM)
- „Selbstbewusst verhandeln“ (IVM)
- „Ich hab's geschafft! - Workshop zur Selbstmotivation, Geplantes auch umzusetzen“ (FBZ)
- „Selbstbehauptung und Selbstbewusstsein“ (FBZ)

Um dem Sinn und Zweck des Landesgleichstellungsgesetzes nachhaltig entsprechen zu können, sind alle Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen verpflichtet, insbesondere zu den Themenkreisen Gender Mainstreaming, Frauendiskriminierung und Frauenförderung Kenntnisse zu erwerben. (Gender-Kompetenz)

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist eine wichtige Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Familienbewusste Führung lohnt sich, weil ...

- sie die Fähigkeiten von Beschäftigten mit Familienpflichten besser integriert und damit ein wichtiges Fachkräftepotenzial sichert
- sie die Motivation, Kreativität und Innovationsfähigkeit von Beschäftigten verbessert
- sie die Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber fördert
- sie die Attraktivität und das Ansehen der Steuerverwaltung erhöht und die Gewinnung von Nachwuchskräften erleichtert
- die Verwaltung, die gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, auch bei Kundinnen und Kunden ein besseres Ansehen genießt

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll - auch bei Beschäftigten mit Leitungsfunktionen - gefördert werden. Teilzeitarbeit darf auch für Führungspositio-

nen kein Tabu sein. Teilzeitbeschäftigung und Unterbrechungszeiten, z.B. durch Eltern- oder Pflegezeit, dürfen nicht zu einer schlechteren Beurteilung führen. Ganztägige Anwesenheit am Arbeitsplatz ist kein Qualitätsmerkmal, an dem die tatsächliche Leistung der Beschäftigten bemessen werden kann.

Ansätze bzw. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf:

- Flexible Arbeitszeiten/Beurlaubungen
- Kontakthalteprogramme
- Eltern-Kind-Arbeitsplatz

Flexible Arbeitszeiten

Beschäftigten ist eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Eine flexible Arbeitszeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, ihre persönliche Lebensplanung nicht nur aus familiären Gründen besser zu gestalten. Die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen sollten in einer verstärkten Flexibilisierung der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Chancen hinsichtlich Qualifizierung, Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen wie Vollzeitbeschäftigte. Die Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsfunktionen steht einer Reduzierung der Arbeitszeit nicht entgegen. Über Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten werden alle Beschäftigten bei Bedarf von den Geschäftsstellen der Finanzämter oder dem Personalservice informiert und beraten, auch über die Folgen (tarif- und beamtenrechtliche Auswirkungen) einer solchen Veränderung der Arbeitszeit.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten Fortbildungsveranstaltungen in vollem Umfang als Arbeitszeit. Sie erhalten für dadurch entstehende Zeitguthaben bei Überschreitung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit den entsprechenden Zeitausgleich.

Telearbeit

Alternierende Telearbeit soll ein Angebot für die Beschäftigten in den Finanzämtern sein, um dienstliche und private Anforderungen besser miteinander vereinbaren zu können. (Work-Life-Balance)

Vor dem Hintergrund der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist beabsichtigt, insbesondere Beschäftigten mit Behinderung, Beschäftigten mit kleinen Kindern und Beschäftigten mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen, das Arbeiten (teilweise) auch von zu Hause aus zu ermöglichen. In einer Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Personal- und Frauenvertretung wurde unter Berücksichtigung der rechtlichen, organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen ein Regelungsentwurf für die Arbeitsform "alternierende Telearbeit" erarbeitet. Inzwischen wurde dazu eine Dienstvereinbarung unterschrieben, die seit am 06.01.2014 in Kraft getreten ist. Danach kann alternierende Telearbeit von den Dienstkräften beantragt werden. Aktuell findet eine Pilotierung der Telearbeit in drei Finanzämtern statt. Nach Abschluss der Pilotierungsphase wird über die Ausweitung entschieden werden.

Kontakthalteprogramm

Um den Kontakt zur Dienststelle auch während der Elternzeit oder einer Freistellung aufgrund von Pflegetätigkeiten nicht abreißen zu lassen, bieten sich verschiedene Instrumente an. Schon vor der Freistellung sollte ein Personalgespräch stattfinden, in dem die beruflichen Perspektiven abgeklärt werden. Den Beschäftigten sollen nach Abstimmung ihrer Informationsbedürfnisse regelmäßige Informationen aus der Dienststelle (z.B. Fortbildungen, Stellenausschreibungen) zugehen. Einladungen zu Dienstveranstaltungen, Versammlungen etc. tragen dazu bei, die beurlaubten Beschäftigten auf dem Laufenden zu halten. Möglich ist auch die Benennung einer Ansprechpartnerin bzw. eines Ansprechpartners, die bzw. der dafür verantwortlich ist, die Beurlaubten mit den neuesten Informationen zu versorgen.

Eltern-Kind-Arbeitsplatz

Durch die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätze in den Finanzämtern haben Eltern und Großeltern die Möglichkeit ihre Kinder bzw. Enkelkinder mit zur Arbeit zu bringen, wenn sie kurzfristig keine Betreuung organisieren können.

Die Nutzung einer mobilen „Spiel- oder Schlafkiste“ in den Finanzämtern sollte stets nur eine Zwischenlösung darstellen, Ziel ist es, bei Bedarf der Beschäftigten flächendeckend in allen Finanzämtern Eltern-Kind-Arbeitsplätze einzurichten. Derzeit verfügen 13 Finanzämter über einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz.

Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen und Projekten

Bei der Zusammensetzung von zeitweise oder ständig arbeitenden internen Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Kommissionen wird darauf geachtet, Frauen verstärkt zu benennen. Frauen werden von den Führungskräften bewusst angesprochen und ausdrücklich ermutigt, sich für diese Aufgaben bereit zu erklären.

Evaluation und Gleichstellungskonferenz

Die in diesem Frauenförderplan enthaltenen Maßnahmen sollen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Dazu findet einmal jährlich eine Gleichstellungskonferenz statt. Diese sollte zeitlich so geplant werden, dass Ergebnisse der Konferenz in die Anpassung des Frauenförderplan einfließen können.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat zur ersten Gleichstellungskonferenz am 05.11.2013 die Vorsteher/innen der Finanzämter, die Frauenvertreterinnen der Finanzämter und die Gesamtfrauenvertreterin für die Berliner Finanzämter eingeladen.

Diese Konferenz dient insbesondere folgenden Zielen:

- jährliche Bestandsaufnahme der erreichten Ergebnisse
- Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der Praxis
- Gedankenaustausch zur Weiterentwicklung des Frauenförderplans anhand der gewonnenen Erkenntnisse

Schlussbestimmung

Die Anpassung des Frauenförderplans ist zu veröffentlichen. Der Frauenförderplan wird in das AIS eingestellt und ist damit jederzeit zugänglich. Beschäftigte, die keinen Zugang zum AIS haben, sind durch die Geschäftsstellen der Finanzämter zu informieren.

Anhang

- Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur der Berliner Finanzämter zum Frauenförderplan (30.09.2013)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 06.09.02, zuletzt geändert am 18.11.2010

Bestandsaufnahme und Beschäftigtenstruktur der Berliner Finanzämter zum Frauenförderplan 2011 – 2017 (1. Anpassung)

Stichtag: 30.09.2013

Inhaltsverzeichnis

1. Überblick über die Gesamtzahlen der Beschäftigten.....	53
2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen.....	54
2.1. Gemeinsame Betrachtung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/ Beamte.....	54
2.2. Beamtinnen/ Beamte.....	55
2.3. Tarifbeschäftigte/r.....	55
2.4. Auszubildende.....	55
3. Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	56
3.1. Beamtinnen/ Beamte.....	56
3.2. Tarifbeschäftigte/r.....	57
4. Beschäftigte in Leitungsfunktionen.....	58
4.1. Gehobener Dienst.....	58
4.2. Höherer Dienst.....	58
5. Teilzeitbeschäftigung.....	59
5.1. Teilzeitquote insgesamt.....	59
5.2. Teilzeitquote in Leitungsfunktionen.....	59

Überblick über die Gesamtzahlen der Beschäftigten

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl	davon Frauen	Frauen- quote	Frauen- quote	Frauen- quote
			2009	2011	2013
Beamtinnen/ Beamte	5.112	3.263	63,1%	63,5%	63,8%
Tarifbeschäftigte/r	1.329	1.099	85,2%	84,7%	82,7%
Gesamt	6.441	4.362	67,8%	68,0%	67,7%

Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen

Gemeinsame Betrachtung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/ Beamte

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen- quote	Frauen- quote
				2009	2011	2013
Einfacher Dienst	168	103	65	66,0%	70,6%	61,3%
Mittlerer Dienst	2.976	2.273	703	76,9%	76,8%	76,4%
Su. Laufbahngruppe 1	3.144	2.376	768	76,4%	76,4%	75,6%
Gehobener Dienst	3.092	1.896	1.196	60,2%	60,9%	61,3%
Höherer Dienst	205	90	115	36,3%	40,3%	43,9%
Su. Laufbahngruppe 2	3.297	1.986	1.311	58,7%	59,5%	60,4%

Beamtinnen/ Beamte

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-	Frauen-	Frauen-
				quote	quote	quote
				2009	2011	2013
Einfacher Dienst	44	19	25	46,3%	43,8%	43,2%
Mittlerer Dienst	2.108	1.497	611	71,1%	71,1%	71,0%
Su. Laufbahngruppe 1	2.152	1.516	636	70,5%	70,5%	70,5%
Gehobener Dienst	2.760	1.658	1.102	58,7%	59,5%	60,1%
Höherer Dienst	200	89	111	36,7%	41,0%	44,5%
Su. Laufbahngruppe 2	2.960	1.747	1.213	57,2%	58,2%	59,0%

Tarifbeschäftigte/r

vergleichbar der Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-	Frauen-	Frauen-
				quote	quote	quote
				2009	2011	2013
Einfacher Dienst	124	84	40	77,8%	78,8%	67,7%
Mittlerer Dienst	868	776	92	90,6%	90,4%	89,4%
Su. Laufbahngruppe 1	992	860	132	88,4%	88,7%	86,7%
Gehobener Dienst	332	238	94	72,1%	72,8%	71,7%
Höherer Dienst	5	1	4	20,0%	16,7%	20,0%
Su. Laufbahngruppe 2	337	239	98	71,2%	71,7%	79,8%

Auszubildende

	Gesamt eingestellt	Davon Frauen	Frauenquote	zum 30.09.2013	Davon Frauen	Frauenquote
Finanzanwärter/innen 2010	139	98	70,5 %	Studium abgeschlossen 102	73	71,6 %
				In Wiederholung bestanden 11	7	63,6 %
Finanzanwärter/innen 2011	150	59	39,3 %	124	49	39,5 %
Finanzanwärter/innen 2012	150	61	40,7 %	129	52	40,3 %
Steueranwärter/innen 2012	149	81	54,4 %	139	83	59,7 %
Steueranwärter/innen 2013	150	82	54,7 %	152	83	54,6 %

Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beamtinnen/ Beamte

Besoldungs- gruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen- quote	Frauen- quote
				2009	2011	2013
A 4	9	5	4	56,7%	50,0%	55,6%
A 5S	15	6	9	35,7%	37,5%	40,0%
A 6S	20	8	12	30,0%	40,0%	40,0%
A 6	280	195	85	68,0%	68,3%	69,6%
A 7	764	561	203	74,8%	74,2%	73,4%
A 8	596	433	163	71,4%	72,2%	72,7%
A 9S	373	251	122	64,7%	65,8%	67,3%
A 9Z	95	57	38	65,3%	66,0%	60,0%
A 9	536	359	177	63,9%	66,1%	67,0%
A 10	649	455	194	73,5%	71,7%	70,1%
A 11	836	532	304	59,4%	61,4%	63,6%
A 12	517	240	277	46,4%	47,7%	46,4%
A 13S	222	72	150	29,3%	30,1%	32,4%
A 13	54	35	19	52,1%	62,7%	64,8%
A 14	79	33	46	40,3%	38,2%	41,8%
A 15	43	13	30	25,0%	27,3%	30,2%
A 16	19	6	13	11,8%	12,5%	31,6%
A 16Z	5	2	3	40,0%	40,0%	40,0%

Tarifbeschäftigte/r

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-	Frauen-	Frauen-
				quote	quote	quote
				2009	2011	2013
E 2	3	2	1	41,7%	38,9%	66,7%
E 3	101	65	36	-	79,7%	64,4%
E 4	9	6	3	-	-	66,7%
E 5 e.D.	11	11	0	90,9%	89,8%	100,0%
E 5 m.D.	64	58	6	85,7%	92,3%	90,6%
E 6	346	306	40	92,3%	90,4%	88,4%
E 7	1	0	1	-	0,0%	0,00%
E 8	308	280	28	91,9%	91,5%	90,9%
E 9 m.D.	149	132	17	85,0%	87,9%	88,6%
E 9 g.D.	207	161	46	81,1%	81,0%	77,8%
E 10	97	66	31	67,7%	69,6%	68,0%
E 11	6	2	4	23,1%	28,6%	33,3%
E 12	22	9	13	38,1%	37,5%	40,9%
E 13	3	0	3	0,0%	0,0%	00,0%
E 14	2	1	1	50,0%	33,3%	50,0%

Beschäftigte in Leitungsfunktionen

Gehobener Dienst

	Besoldungs- / Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauenquote	Frauenquote
					2009	2011	2013
SGL	A 12	104	63	41	57,3%	59,8%	60,6%
SGL	A 13S	108	44	64	33,0%	34,6%	40,7%
SGL	E 12	5	1	4	16,7%	16,7%	20,0%
	Gesamt	217	108	109	45,0%	47,1%	49,8%

Höherer Dienst

	Besoldungs- / Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauenquote	Frauenquote
					2009	2011	2013
VOR	A 16	19	6	13	11,8%	12,5%	31,6%
	A 16Z	5	2	3	40,0%	40,0%	40,0%
SGL	A 13	54	35	19	52,1%	62,7%	64,8%
	A 14	79	33	46	40,2%	38,2%	41,8%
	A 15	43	13	30	25,0%	27,3%	30,2%
	E 14	1	0	1	0,0%	0,0%	00,0%
	Gesamt	201	89	112	36,9%	40,6%	44,3%

Teilzeitbeschäftigung²

Teilzeitquote insgesamt

	Frauen		Männer		Teilzeitquote 2011		Teilzeitquote 2013	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Frauen	Männer	Frauen	Männer
eD	101	17	62	3	15,97%	10,00%	14,41%	4,6%
mD	1.733	527	672	32	24,24%	3,69%	23,32%	4,6%
Su. LfbGrp 1	1.834	544	734	35	23,76%	4,18%	22,88%	4,6%
gD	1.442	452	1.140	57	26,43%	4,96%	23,86%	4,8%
hD	63	27	108	5	24,09%	4,88%	30,00%	4,4%
Su. LfbGrp 2	1.505	479	1.248	62	26,33%	4,95%	24,14%	4,7%
Gesamt	3.339	1.023	1.982	97	24,87%	4,66%	23,45%	4,7%

Teilzeitquote in Leitungsfunktionen

	Frauen		Männer		Teilzeitquote 2011		Teilzeitquote 2013	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Frauen	Männer	Frauen	Männer
gD	94	24	112	3	25,23%	3,33%	20,34%	2,6%
hD	62	27	107	5	24,39%	5,00%	30,34%	4,5%
Su. LfbGrp 2	156	51	219	8	24,87%	4,17%	24,64%	3,5%

² incl. Altersteilzeit, Sabbatical