Frauenförderplan

der
Senatsverwaltung für
Arbeit, Integration und Frauen

Stand: 30.06.2012

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit dem neuen Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ist ein wichtiger Schritt getan, um die frauenfördernde Personalentwicklung unseres Hauses noch weiter zu verbessern.

Im Landesgleichstellungsgesetz ist für alle Behörden des Landes Berlin ein Frauenförderplan vorgeschrieben. Und das aus gutem Grund, denn immer noch sind Frauen auch im Öffentlichen Dienst nicht in allen Gehalts- und Verantwortungsbereichen ausreichend vertreten. Wenn man bedenkt, dass Frauen im Durchschnitt besser ausgebildet sind als ihre männlichen Kollegen, ist das nicht nur eine nicht zu akzeptierende Benachteiligung der Karrierewege von Frauen, es ist ebenso eine unhaltbare Verschwendung von Fachkräftepotential, die sich auch der Öffentliche Dienst Berlins nicht weiter leisten kann.

Der Frauenförderplan enthält eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und hält die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen fest. Durch seine regelmäßige Aktualisierung wird er so zu einem wichtigen Kontrollinstrument, ob wir unsere Personalpolitik richtig akzentuieren und kann aufzeigen, wo wir nachsteuern müssen.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat durch die Ressortumbildung besondere Veränderungen in ihrer Zusammensetzung erfahren. Die statistischen Daten des Frauenförderplans zeigen, dass auch in unserem Hause noch deutlicher Handlungsbedarf besteht. Als für das Landesgleichstellungsgesetz zuständiges Haus haben wir gemeinsam besonderen Ehrgeiz, der Frauenförderung den Stellenwert zu geben, die sie verdient.

Der „Markt der Möglichkeiten“, wie zuletzt im Januar dieses Jahres unter Leitung der Staatssekretärin veranstaltet, ist ein wichtiger Baustein der Frauenförderung. Ich freue mich, dass er so lebhaft von den Mitarbeiterinnen nachgefragt wurde. Wir werden im Rahmen künftiger Stellenbesetzungsverfahren dafür sorgen, den Anteil von Frauen auf allen Besoldungs- und Gehaltsstufen weiter zu erhöhen. Gezielte Planung und Fortbildung, wie der Förderplan sie vorsieht, ist dazu die notwendige Vorbereitung.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und hoffe, dass Ihnen der Frauenförderplan hilft bei der Planung Ihrer eigenen Beruflichen Karriere!

Ihre

Dilek Kolat

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

ich freue mich über diesen gelungenen, mit Neuerungen versehenen Frauenförderplan.

Um den Stand der Frauenförderung nach diesem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, wird die zuständige Staatssekretärin alle 2 Jahre zur Gleichstellungskonferenz laden (s. Nr. 7). Die Konferenz dient der Bestandsaufnahme, der Wirksamkeitsüberprüfung einzelner Maßnahmen sowie dem Erfahrungsaustausch.
Alle am Thema Beteiligten an einen Tisch zu holen - ist eine gute Idee!

Neu ist auch in der aktuellen Zeit- und Maßnahmenplanung (s. Nr. 8) für dieses und das nächste Jahr der „Markt der Möglichkeiten“, der aus der Verpflichtung des § 3 Abs. 1 LGG entstanden ist, Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken. Am 09.01.2013 fand bereits die Auftaktveranstaltung, zu der die Schirmherrin Frau Loth geladen hatte, mit Informationen über Fortbildungen und Förderungsmöglichkeiten statt.
Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Auch nach der Ressortumbildung sind Frauen in dieser Verwaltung bei den Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen noch immer nicht paritätisch vertreten. Somit bleibt Frauenförderung weiterhin ein Thema.

Um die Gleichstellung zu erreichen, sind entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit für Frauen und für Männer zu schaffen; die Änderung von Strukturen muss angegangen werden.
Frauenförderung kann aus meiner Sicht „nur“ gemeinsam gelingen.
Die Einhaltung familienfreundlicher Besprechungszeiten ist ein erster Schritt.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, ihren Focus auch auf die Entwicklung weiblicher Führungskräfte zu legen - die Erfüllung dieser Verpflichtung ist bei der Beurteilung einzubeziehen (s. § 3 Abs. 1 LGG).

In der nächsten Zeit gilt es sich mit Nachdruck dafür einzusetzen, dass tarifbeschäftigte Frauen, die einen dauerhaften Teilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen hatten, Vollzeitstellen erhalten können. Es kann nicht angehen, dass es für Frauen, die ihre Arbeitsverträge in früheren Jahren geschlossen hatten, heute keine Möglichkeit der Aufstockung ihrer Arbeitszeit gibt. Sie haben unter den Sparzwängen des Landes Berlin zu leiden und müssen finanzielle Einbußen hinnehmen, die auch Auswirkungen auf die spätere Rente haben.

Ich danke der Kollegin Frau Klaschewski für die aufwendige Erstellung dieses Frauenförderplans!

Berlin, Januar 2013

Veronika Reichert
Frauenvertreterin

Inhaltsverzeichnis des Frauenförderplanes

Grußwort der Senatorin und der Frauenvertreterin

Seite

1. Einleitung 3

1.1. Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen des Frauenförderplanes 3

1.2. Die Funktion des Frauenförderplans 4

1.3. Die Zielsetzung des Frauenförderplans 4

1.4. Hinweise zur Handhabung 5

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Vorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils 7

2.1. Gesamtüberblick 7

2.2. Die Laufbahngruppen 8

2.3. Analyse der Besoldungs-, und Entgeltgruppen 10

2.4. Analyse nach Organisationseinheiten 15

2.5. Analyse der Altersstruktur 22

2.6. Frauen in Führungspositionen 24

2.7. Teilzeitbeschäftigungen 27

2.8. Stellenbesetzungen / Beförderungen bzw. Höhergruppierungen 30

2.9. Aus- und Fortbildung 31

2.10. Festlegung von Vorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (§ 4 Abs. 2 LGG) 33

3. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Beschäftigten 37

3.1. Stellenausschreibungen (§ 5 LGG) 37

3.2. Auswahlverfahren (§§ 6-8 LGG), Stellenbesetzungen (§ 4 Abs. 2 LGG) 37

3.3. Stellenhebungen 38

3.4. Dienstliche Beurteilungen 39

3.5. Ausbildung (§ 7 LGG) 39

3.6. Fortbildung, Qualifizierung (§ 9 LGG) sowie Gremien (§ 15 LGG) 39

4. Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (§§ 10 und 11 LGG) 42

4.1. Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung (§ 10 LGG) 42

4.2. Beurlaubung (§ 11 LGG) 43

4.3. Alternierende Telearbeit 43

5. Präventive und begleitende Maßnahmen 44

5.1. Sprachliche Gleichstellung (§ 2 LGG und § 2 Abs. 2 GGO I) 44

5.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 12 LGG) 44

5.3. Einsparmaßnahmen / Umstrukturierung / Personalüberhang (§ 3 Abs. 3 LGG) 45

6. Personalentwicklungsplanung (4 Abs. 2 LGG) 46

7. Gleichstellungskonferenz 47

8. Anlage zum Frauenförderplan Aktuelle Zeit- und Maßnahmenplanung 48

1. Einleitung

1.1. Gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen des Frauenförderplanes

Das **Landesgleichstellungsgesetz** (LGG) in der Fassung vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280), geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) und zuletzt geändert durch Art. I des Neunten Gesetzes zur Änderung des LGG vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) schreibt in § 4 Abs. 1 die Erstellung eines Frauenförderplanes für jede Behörde des Landes Berlin vor.

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen angepasst. Nach Ablauf der sechs Jahre ist er entsprechend fortzuschreiben.

Nachdem die 1. Aktualisierung des im Juli 2007 herausgegebenen Frauenförderplans der ehem. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIntArbSoz) zum Stand 30.06.2009 erfolgte, hätte der Frauenförderplan zum Stand 30.06.2011 fortgeschrieben werden müssen. Diese Fortschreibung wurde jedoch mit Einverständnis der Frauenvertreterin wegen des bevorstehenden Neuzuschnitts der Senatsverwaltungen und den daraus resultierenden umfangreichen Umstrukturierungen ausgesetzt.
Nach dem Abschluss der Senatsneubildung wurde nunmehr nach Maßgabe des § 4 Abs. 1 LGG ein neuer Frauenförderplan der neuen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) erstellt.

Zur SenArbIntFrau gehören die nachgeordneten Einrichtungen Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) sowie das Arbeitsgericht Berlin (ArbG) und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG).

Nach § 4 Abs. 1 LGG können die Dienststellen einer Einrichtung jeweils eigenständig Frauenförderpläne erlassen. Unter den Begriff der Dienststellen im Sinne des PersVG fallen nach § 5 Abs. 1 PersVG auch das ArbG und das LAG. Das ArbG und das LAG erstellen auf dieser Grundlage einen eigenen gemeinsamen Frauenförderplan.

Der Frauenförderplan der SenArbIntFrau gilt für die Dienststelle SenArbIntFrau mit den Bereichen Leitung einschließlich LADS und den Abteilungen Z, I, II und III sowie LAGetSi.

Nach § 4 Abs. 2 LGG muss der Frauenförderplan eine Analyse der Beschäftigtenstruktur enthalten, die eine frauenfördernde Personalentwicklung ermöglicht. Des Weiteren werden die zu erwartenden Einsparungsmaßnahmen und die Fluktuation perspektivisch berücksichtigt. Im Frauenförderplan werden die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung und der dafür vorgesehene zeitliche Rahmen festgehalten. Es werden Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs- und Entgeltgruppe der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen angestrebt.
Ein vergleichender Rückblick auf den letzten Stichtag 30.06.2009 ist hierbei jedoch aufgrund der Ressortneubildung mit Wirkung vom 01.12.2011 und der damit einhergehenden Umstrukturierungen nicht sinnvoll und entfällt daher für diesen Frauenförderplan.

Die Daten der Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2012. Für die Datenerhebung zu Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenbesetzungen und Arbeitszeitreduzierungen wurde der Zeitraum vom 01.12.2011 (Neubildung des Senats) bis 30.06.2012 zugrunde gelegt. Obschon es sich um einen sehr kurzen Berichtszeitraum handelt, der nicht in jedem Fall repräsentativ sein kann, soll zu Informationszwecken auf eine derartige Auswertung nicht verzichtet werden.

Die Frauenvertreterin ist bei der Erstellung des Frauenförderplanes gemäß § 4 Abs. 5 LGG zu beteiligen. Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 9 des Personalvertretungsgesetzes dar-

über zu wachen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden. Der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist der Frauenförderplan im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß § 95 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX vorzulegen.

1.2. Die Funktion des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan dient den Beschäftigten als Orientierungshilfe zur Einschätzung ihrer jeweiligen Position bzw. Situation und den Vorgesetzten und Personalverantwortlichen als verbindliche Vorgabe für ihr zukünftiges Handeln.

Dem Frauenförderplan kommt bei der Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung eine zentrale Rolle zu, da in ihm auf Basis der jeweiligen Gegebenheiten einer Einrichtung konkrete und genau angepasste Schritte zur Gleichstellung geplant, umgesetzt und überprüft werden können. Der Frauenförderplan ist mit seiner Bestandsaufnahme und seinen Zielvorgaben für die Zukunft unabdingbare Grundlage für eine gezielte Förderung von Frauen durch personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen.

Er enthält konkrete Maßnahmen, für deren Durchsetzung klare Verantwortlichkeiten festgelegt sind. Die erzielten Ergebnisse werden alle zwei Jahre in einem Bericht zusammengefasst und der Leitung des Hauses vorgelegt. Dieser Bericht dient – neben der parallel zu erstellenden Beschäftigtenstrukturanalyse – als Basis für die turnusmäßige Aktualisierung des Frauenförderplanes sowie als Basis für die Gleichstellungskonferenz.

Der Erfolg der vorgegebenen Maßnahmen hingegen ist zum einen ganz entscheidend davon abhängig, in welchem Umfang es gelingt, die Vorgesetzten und Entscheidungsträger/innen zu konstruktiver und engagierter Mitarbeit zu bewegen und zum anderen auch davon, dass diese Mitarbeit bei den Betroffenen auf eine entsprechend positive Resonanz stößt. Frauenförderung ist als Führungs- und Querschnittsaufgabe zu begreifen, die alle Funktionsebenen und Fachbereiche in der Verwaltung betrifft. Dabei besteht eine gesetzliche Verpflichtung, das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu achten.
In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die SenArbIntFrau darüber zu wachen, dass der Frauenförderplan zur Anwendung kommt und die Umsetzung konsequent eingefordert wird.

1.3. Die Zielsetzung des Frauenförderplans

Das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG) und der Verfassung von Berlin (Art. 10 Abs. 3) verankert. Der Staat fördert die Gleichberechtigung bzw. wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Durch europarechtliche Vorgaben wird das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 GG noch zusätzlich gestärkt (Gleichbehandlungsrichtlinie 1976 76/207/EWG, Abl. EG L 39 v. 14.02.76, S. 40 geändert mit der Richtlinie 2002/73/EG, Abl. EG Nr. L 269 v. 23.09.2002, S. 15). Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist Ausdruck der höherrangigen Grundsätze. Darüber hinaus gebietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen.

Doch obschon verfassungsrechtlich geboten und für Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung für verbindlich erklärt, ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in vielen Bereichen noch nicht verwirklicht. Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen Verfassungsziel und Realität im Bereich des Erwerbslebens. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Es ist deshalb nach wie vor das Anliegen des Senats von Berlin, im öffentlichen Dienst des Landes Berlin die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Behörden herzustellen und zu sichern. Insbesondere will der Senat sich

dafür einsetzen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen der Gesellschaft zu verringern.

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verzeichnen. So sind die Stellen im Berliner Landesdienst seit einigen Jahren nahezu paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. In der SenArbIntFrau sind Frauen sogar mit einem Anteil von 63,4 % überrepräsentiert. Der Frauenanteil der SenArbIntFrau liegt damit über dem landesweiten Durchschnitt.

Frauenanteil	**Durchschnitt landesweit [1]**	**Durchschnitt SenArbIntFrau**
Gesamt	59,5 %	63,4 %

[1] Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes Berlin – Stand Juni 2012 – Quelle: PStat (SenFin)

Frauen gehören dabei jedoch ganz überwiegend den Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes an. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.
Wie die unter Punkt 2 folgende Strukturanalyse zeigt, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im höheren Dienst nicht flächendeckend erreicht. In einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen dieser Laufbahngruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe. Entsprechend gering ist der Frauenanteil auch in den Leitungspositionen. Nur langsam rücken Frauen in Führungspositionen vor. Diese Unterrepräsentanzen gilt es, weiter zu verringern und letztlich (zumindest) eine paritätische Besetzung mit Frauen zu erreichen.

Eine Erhöhung des Frauenanteils kann grundsätzlich nur durch die Besetzung freiwerdender Stellen sowie durch Beförderungen und Höhergruppierungen erreicht werden. Der Handlungsspielraum ist jedoch begrenzt. Die vergangene und derzeitige Beschäftigungssituation ist durch die haushaltspolitische Lage des Landes Berlin geprägt, die noch immer Sparvorgaben im Personalbereich notwendig macht. Dies wirkt sich auch auf den Bereich der Frauenförderung aus.

So ist es erklärter Wille des Senats, den Personalbestand der Hauptverwaltung in dieser Legislaturperiode auf 80.000 Vollzeitäquivalente (der real beschäftigten Personen) zu reduzieren. Damit die Zielzahl von 80.000 VZÄ bis 2016 erreicht wird, wurden entsprechende Abbauquoten festgelegt. Maßgebliche Größe sind dabei nicht mehr die etatisierten Stellen sondern das vorhandene Personal.
Aufgrund dieser restriktiven Vorgaben wird es in den nächsten Jahren wenige Möglichkeiten für neue Beschäftigungsangebote sowie auch Beförderungen oder Höhergruppierungen geben. Freie und freiwerdende Stellen werden nur in begrenztem Umfang nachbesetzt werden können. Trotz der Sparmaßnahmen ist die SenArbIntFrau bemüht, Frauenförderung zu betreiben.

Insbesondere sind Frauen des höheren Dienstes bei der Qualifizierung gezielt zu unterstützen. Durch das Nachrücken von Frauen in höhere (Führungs-) Positionen erscheint perspektivisch eine Gleichstellung unter den besonderen Bedingungen und der Zielsetzung des Senats am ehesten erreichbar, wobei selbstverständlich der grundgesetzlich verankerte Leistungsgrundsatz beachtet werden muss.

1.4. Hinweise zur Handhabung

Zur verständlichen Darstellung wurden neben dem allgemeinen Rahmenteil spezielle Analysen und Vorgaben beschrieben. In diesem Teil des Frauenförderplanes sollen tabellarische Darstellungen und Graphiken die Übersicht erleichtern. Dem folgt ein Maßnahmenkatalog, dem auch die Zuständigkeiten für die Vorbereitung und Durchsetzung der dargestellten Ziele zu entnehmen sind.

Die Ausführungen im Frauenförderplan können nur grundsätzliche Informationen liefern. Für darüber hinaus gehende Fragen wenden Sie sich bitte an die folgenden Ansprechpartnerinnen bzw. den folgenden Ansprechpartner:

Frau Klaschewski	**SenArbIntFrau Z C 12** Tel.-Nr.: 9028-2038 (intern: 928) Fax-Nr.: 9028-2055 (intern: 928) e-mail: Nicole.Klaschewski@senaif.berlin.de
Frau Reichert	**SenArbIntFrau FrV** Tel.-Nr.: 9028-2344 (intern: 928) Fax-Nr.: 9028-2066 (intern: 928) e-mail: Frauenvertreterin@senaif.berlin.de
Herr Glase	**SenArbIntFrau Z C 1** Tel.-Nr.: 9028-2698 (intern: 928) Fax-Nr.: 9028-2055 (intern: 928) e-mail: Frank.Glase@senaif.berlin.de

Die Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner freuen sich auf Ihre Fragen, Tipps und Anregungen und werden die auf diese Weise erarbeiteten Ergebnisse bei der nächsten Novellierung des Frauenförderplanes berücksichtigen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Vorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

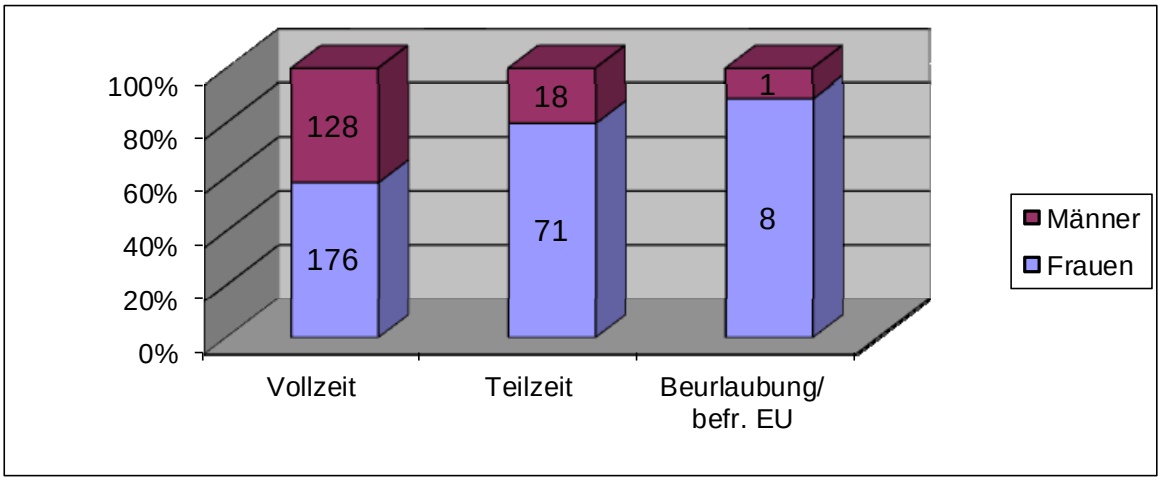
Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die Vorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erfolgen für den Personalwirtschaftsbereich der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Leitung, Abteilungen Z, I, II, III sowie LAGetSi).

2.1. Gesamtüberblick

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beschäftigt zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 402 Dienstkräfte (ohne Senatorin, Staatssekretärin und Staatssekretär), davon 255 weibliche und 147 männliche. Damit liegt der **Frauenanteil** insgesamt bei **63,4 %.**

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Beamte/Beamtinnen	205	106	99	51,7 %
Tarifbeschäftigte	197	149	48	75,6 %
Gesamt	**402**	**255**	**147**	**63,4 %**

Werden die Beschäftigten differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Beurlaubung betrachtet, ergibt sich folgende Darstellung:



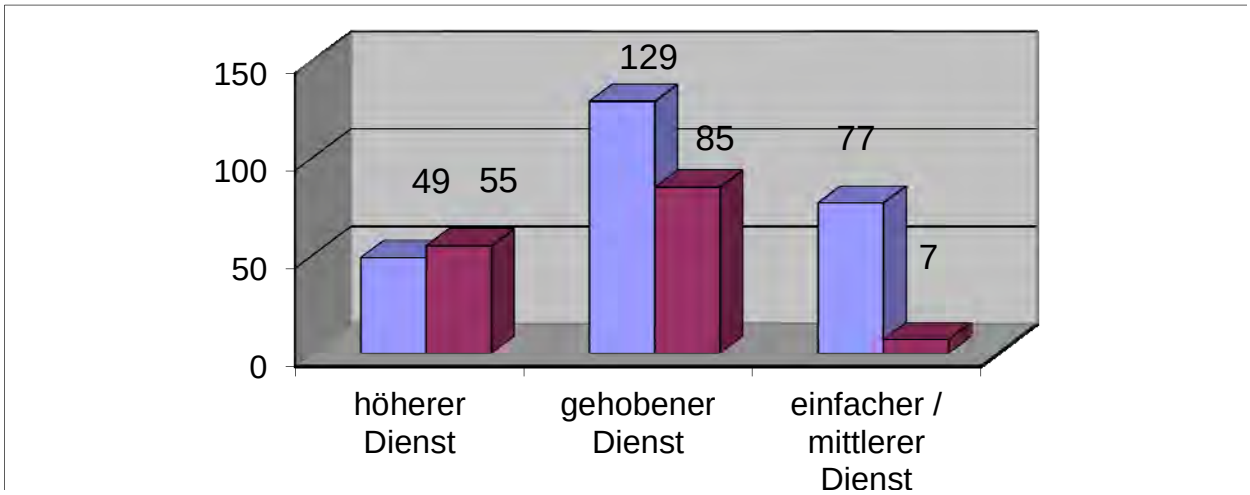
57,9 % der Vollzeitbeschäftigten sind Frauen. Bei einer Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung, ergibt sich ein Frauenanteil von 79,8 %.
Bei 88,9 % der Beurlaubten handelt es sich um weibliche Dienstkräfte.

2.2. Die Laufbahngruppen[1]

Die Beschäftigtenstruktur der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen differenziert nach Laufbahngruppen stellt sich zum Stichtag 30.06.2012 folgendermaßen dar.

Da der einfache Dienst in unserer Verwaltung nur mit einem sehr geringen Anteil (vier Beschäftigte, davon drei Frauen und ein Mann) vertreten ist, wurde im Folgenden auf eine separate Betrachtungsweise verzichtet.

Laufbahn-gruppe	Insge-samt	Frauen-anteil	Frauen			Männer		
			Beam-tinnen	Tarif-beschäftigte	Insge-samt	Beam-te	Tarif-beschäftigte	Insge-samt
Einfacher/ Mittlerer Dienst	84	91,7 %	13	64	**77**	4	3	**7**
Gehobener Dienst	214	60,3 %	80	49	**129**	68	17	**85**
Höherer Dienst	104	47,1 %	13	36	**49**	27	28	**55**
GESAMT	**402**	**63,4 %**	**106**	**149**	**255**	**99**	**48**	**147**



Nach Auswertung der dargestellten Daten ist festzustellen, dass bei einer Betrachtung nach Laufbahngruppen Frauen zum Stichtag 30.06.2012 lediglich im höheren Dienst mit 47,1 % unterrepräsentiert sind.
Im höheren Dienst der Beamtinnen/Beamten werden 13 Frauen und 27 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt somit 32,5 %. Bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 56,3 % (36 Frauen / 28 Männer). Die Gleichstellung von Frauen und Männern im höheren Dienst ist damit nicht flächendeckend erreicht.

Bei den Beamtinnen/Beamten des gehobenen Dienstes ist mit 80 Frauen gegenüber 68 Männern eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen (Frauenanteil 54,1 %). Im gehobenen Dienst sind Frauen bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigen mit 74,2 % (49 Frauen / 17 Männer) ebenfalls überrepräsentiert.

Noch stärker als im gehobenen Dienst ist die Überrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten in der Laufbahn des einfachen/mittleren Dienstes ausgeprägt. Hier beträgt der Frauenanteil

[1] Bei der Zuordnung der Tarifbeschäftigten in den einfachen / mittleren / gehobenen / höheren Dienst handelt es sich immer um Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppen, die mit den Besoldungsgruppen der jeweiligen Laufbahn vergleichbar sind.

91,7 %. Betrachtet man nur die Gruppe der Tarifbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 95,5 % (64 Frauen / 3 Männer). In der Laufbahn des mittleren Dienstes der Beamtinnen/Beamten sind Frauen mit einem Anteil von 76,5 % (13 Frauen / 4 Männer) vertreten.

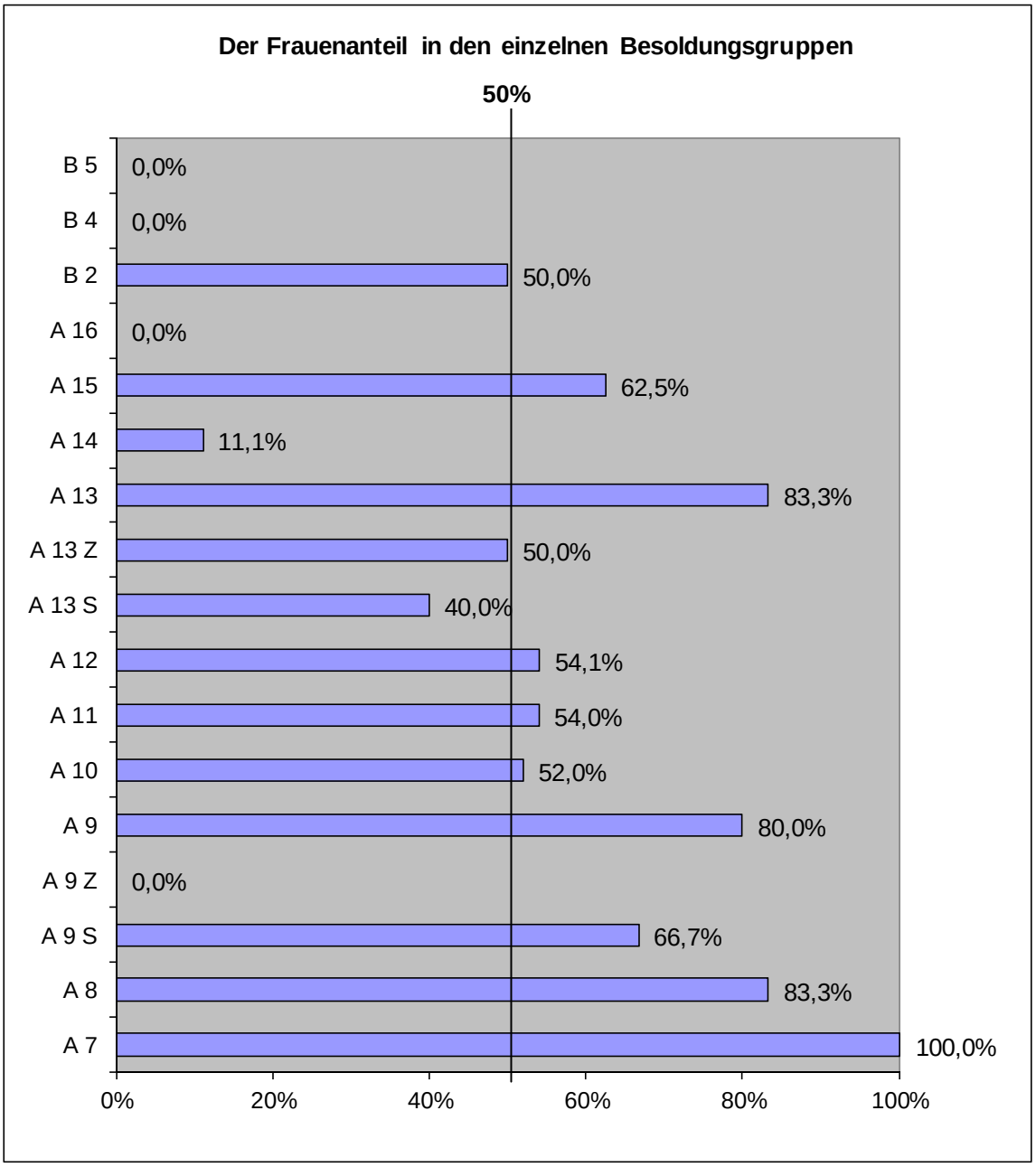
Auf gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils bei Stellen des mittleren und des gehobenen Dienstes wurde bisher verzichtet. Jedoch enthalten die Stellenausschreibungen bei solchen Stellen nicht mehr den ausdrücklichen Hinweis auf frauenfördernde Maßnahmen. Die Entwicklung muss beobachtet werden.

2.3. Analyse der Besoldungs-, und Entgeltgruppen

Der jeweilige Anteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs-, und Entgeltgruppen kann den folgenden Einzelübersichten sowie den sich anschließenden Ausführungen entnommen werden.

Analyse nach Besoldungsgruppen

Der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen stellt sich wie folgt dar:



Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst sind Frauen bis auf die BesGr. A 9 Z ausnahmslos überrepräsentiert.

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst sind Frauen lediglich in der BesGr. A 13 S mit 40,0 % unterrepräsentiert.

Höherer Dienst

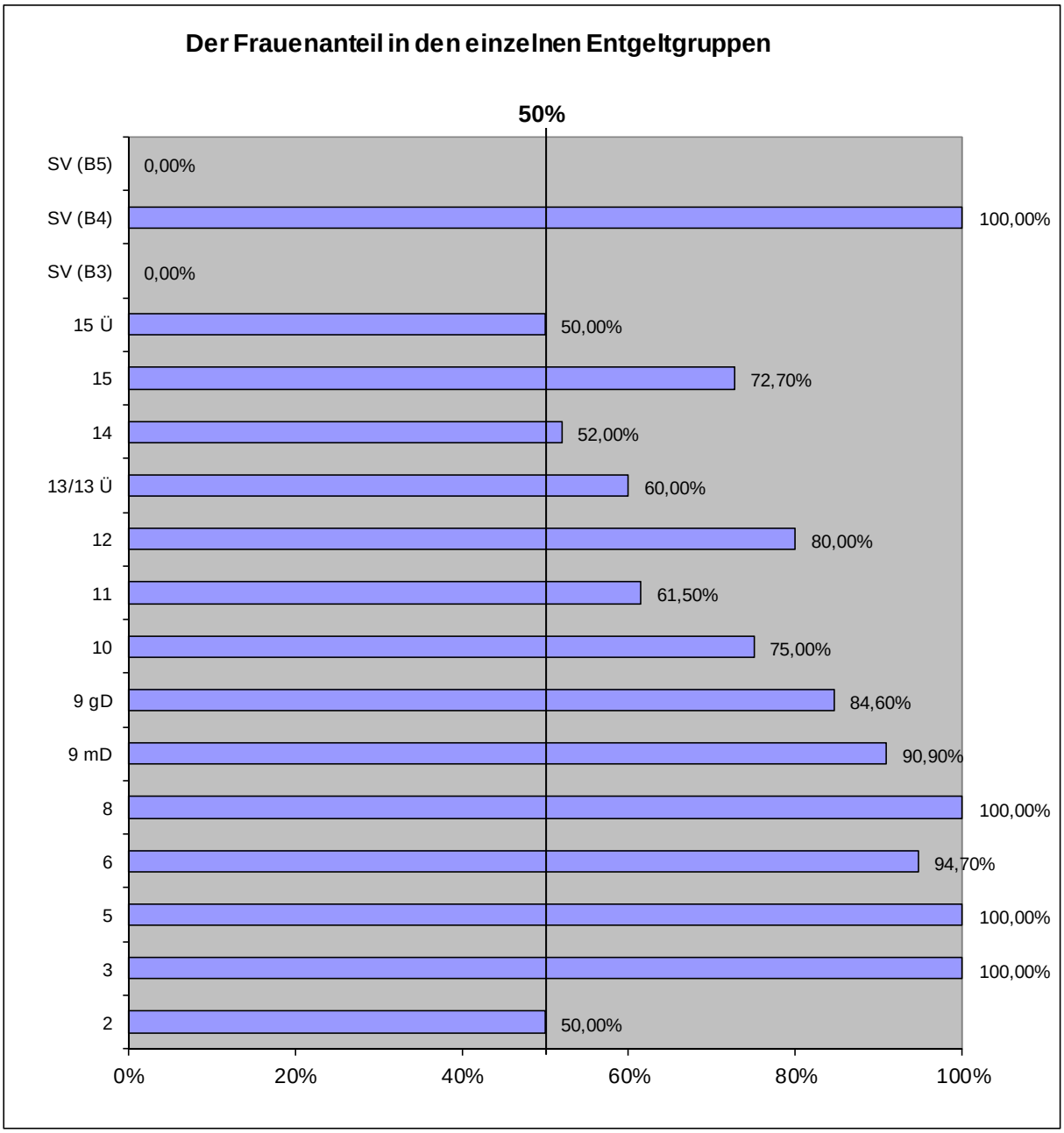
Im höheren Dienst weisen die BesGr. A 13 (83,3 %) A 15 (62,5 %) und die BesGr. B 2 (50 %) einen den Zielvorgaben entsprechenden Frauenanteil auf. In allen anderen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sind Frauen zum Teil deutlich unterrepräsentiert. In den BesGr. A 16, B 4 und B 5 ist keine Frau vertreten, so dass der Frauenanteil hier 0 % beträgt.

Nach der Stichtagsauswertung wurde die Position der Leitung der Abteilung II – Arbeit und berufliche Bildung – vakant. Nach erfolgtem Auswahlverfahren im Rahmen der Bestenauslese wurde die Stelle mit einem männlichen Tarifbeschäftigten (SV B 5) besetzt.
Vakant ist noch die Position des/der Direktors/Direktorin des Landesamtes für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (derzeit ausgeschrieben nach BesGr. B 2 bzw. SV B 2).

In der Beschäftigtengruppe der Beamten des höheren Dienstes scheiden in den nächsten 5 Jahren weitere 9 Männer und 4 Frauen aus Altersgründen aus, so dass sich hier weitere Änderungen ergeben werden.

Analyse nach Entgeltgruppen

Zusammenfassend stellt sich der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltgruppen wie folgt dar:



Einfacher Dienst / mittlerer Dienst

In allen Entgeltgruppen des einfachen und mittleren Dienstes sind Frauen überrepräsentiert.

Gehobener Dienst

Auch im gehobenen Dienst sind Frauen in allen Entgeltgruppen deutlich (über 50 %) überrepräsentiert.

Höherer Dienst

Nur im höheren Dienst lässt sich zum Stichtag 30.06.2012 bei den Entgelten mit Sondervertrag bei SV B 3 und SV B 5 eine Unterrepräsentanz der Frauen verzeichnen.

Die noch zum Stichtag bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei dem Entgelt mit Sondervertrag nach B 5 wurde jedoch bereits beendet.
So ist die bisher einzige Stelle mit Sondervertrag nach B 5 mit Ablauf des 30.06.2012 vakant geworden, da der Leiter der Abteilung III – Beauftragte/r des Senats von Berlin für Integration und Migration – ausgeschieden ist. Im Ergebnis des durchgeführten Auswahlverfahrens konnte eine weibliche Bewerberin für die Nachbesetzung der Abteilungsleitung ausgewählt werden.
Da die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung II mit einem Tarifbeschäftigten erfolgte, der einen Sondervertrag nach BesGr. B 5 erhalten hat, ist dieser künftig in der Analyse nach Entgeltgruppen vertreten.
Der Frauenanteil bei SV B 5 beträgt daher nunmehr 50 %.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten des höheren Dienstes scheiden außerdem in den nächsten 5 Jahren 10 Männer (davon befinden sich 3 Männer bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit) und 8 Frauen (davon befindet sich eine Frau bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit) aus Altersgründen aus, so dass sich hier weitere Änderungen ergeben werden.

Detaillierte Übersicht zum Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

(einschließlich der beurlaubten Dienstkräfte)

Stand 30.06.2012

Besoldungsstruktur

1. Einfacher Dienst

Keine

2. Mittlerer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 7	1	0	1	100,0 %
BesGr. A 8	10	2	12	83,3 %
BesGr. A 9 S	2	1	3	66,7 %
BesGr. A 9 Z	**0**	**1**	**1**	***/***

3. Gehobener Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 9	8	2	10	80,0 %
BesGr. A 10	13	12	25	52,0 %
BesGr. A 11	27	23	50	54,0 %
BesGr. A 12	20	17	37	54,1 %
BesGr. A 13 S	**8**	**12**	**20**	**40,0 %**
BesGr. A 13 Z	1	1	2	50,0 %

4. Höherer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 13	5	1	6	83,3 %
BesGr. A 14	**2**	**16**	**18**	**11,1 %**
BesGr. A 15	5	3	8	62,5 %
BesGr. A 16	**0**	**4**	**4**	**/**
BesGr. B 2	1	1	2	50,0 %
BesGr. B 4	**0**	**1**	**1**	**/**
BesGr. B 5	**0**	**1**	**1**	**/**

Entgeltstruktur

1. Einfacher Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 2	1	1	2	50,0 %
EG 3	4	0	4	100,0 %

2. Mittlerer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 5	22	0	22	100,0 %
EG 6	18	1	19	94,7 %
EG 8	9	0	9	100,0 %
EG 9 (mD)	10	1	11	90,9 %

3. Gehobener Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 9 (gD)	22	4	26	84,6 %
EG 10	3	1	4	75,0 %
EG 11	16	10	26	61,5 %
EG 12	8	2	10	80,0 %

4. Höherer Dienst

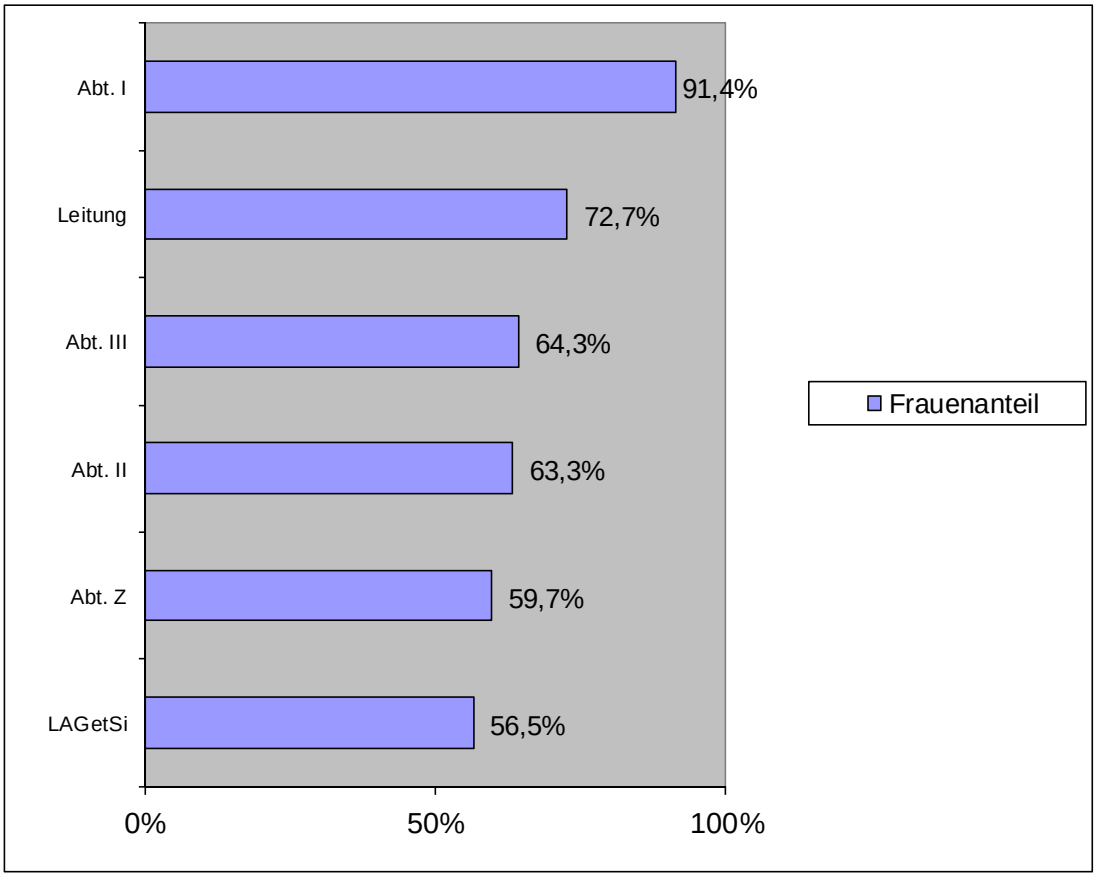
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 13 / 13 Ü	12	8	20	60,0
EG 14	13	12	25	52,0
EG 15	8	3	11	72,7
EG 15 Ü	2	2	4	50,0
SV vergleichbar B 3	**0**	**2**	**2**	**/**
SV vergleichbar B 4	1	0	1	100,0
SV vergleichbar B 5	**0**	**1**	**1**	**/**

2.4. Analyse nach Organisationseinheiten

Nachfolgend wird die Beschäftigtenstruktur differenziert nach Organisationseinheiten analysiert.

Dabei ist zunächst festzustellen, dass alle Abteilungen der Senatsverwaltung inklusive der Leitung und das LAGetSi die Quote von 50 % erfüllen.

Im Einzelnen ergibt sich für die Abteilungen der Senatsverwaltung inklusive der Leitung und das LAGetSi zum Stichtag 30.06.2012 folgender Frauenanteil:



Detailliert nach Bereichen ergibt sich zum Stichtag 30.06.2012 folgende Darstellung:

Leitung

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Sen / LdB	4	3	75,0 %	0	0	/
Pressestelle	2	2	100,0 %	0	0	/
LADS	8	5	62,5 %	1	0	/
StS L	2	1	50,0 %	0	0	/
StS D	1	1	100,0 %	0	0	/
BdEU /VbSt	5	4	80,0 %	0	0	/
	22	**16**	**72,7 %**	**1**	**0**	**/**

Abteilung Z

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Leitung / Stab	4	1	25,0 %	0	0	/
Referat A	3	0	/	0	0	/
Referat B	15	14	93,3 %	3	3	100,0 %
Referat C	15	11	73,3 %	8	8	100,0 %
Referat D	25	11	44,8 %	4	3	75,0 %
	62	**37**	**59,7 %**	**15**	**14**	**93,3 %**

Abteilung I

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Leitung / Stab	4	4	100,0 %	0	0	/
Referat A	7	6	85,7 %	1	1	100,0 %
Referat B	8	8	100,0 %	6	6	100,0 %
Referat C	10	10	100,0 %	5	5	100,0 %
GPR	6	4	66,7 %	1	1	100,0 %
	35	**32**	**91,4 %**	**13**	**13**	**100,0 %**

Abteilung II

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Leitung / Stab	5	2	40,0 %	0	0	/
Referat A	14	9	64,3 %	2	2	100,0 %
Referat B	10	5	50,0 %	1	0	/
Referat C	16	10	62,5 %	2	1	50,0 %
Referat D	23	17	73,9 %	8	7	87,5 %
Referat E	11	7	63,6 %	0	0	/
	79	**50**	**63,3 %**	**13**	**10**	**76,9 %**

Abteilung III

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Leitung / Stab	5	2	40,0 %	0	0	/
Referat A	8	5	62,5 %	0	0	/
Referat B	10	8	80,0 %	3	3	100,0 %
Referat C	5	3	60,0 %	0	0	/
	28	**18**	**64,3 %**	**3**	**3**	**100,0 %**

LAGetSi

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Leitung / Stab	6	3	50,0 %	1	1	100,0 %
Bereiche ZS 1 bis ZS 3	35	24	68,6 %	6	6	100,0 %
Abteilung I	48	18	37,5 %	8	4	50,0 %
Abteilung III	61	39	63,9 %	18	14	77,8 %
Anwärter	4	3	75,0 %	0	0	/
	154	**87**	**56,5 %**	**33**	**25**	**75,8 %**

Übrige

	Gesamt	Frauen	Prozentual	Gesamt TZ	Frauen TZ	Prozentual
Sonstige, BeschV, Personalüberhang (0909)	**12**	**7**	**58,3 %**	**11**	**6**	**54,6 %**

Beurlaubungen, EU-Rente befristet

	Gesamt	Frauen	Prozentual
Sonderurlaub	3	2	66,7 %
Elternzeit	3	3	100,0 %
EU befristet	3	3	100,0 %
	9	**8**	**88,9 %**

Hinsichtlich der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Abteilungen und im LAGetSi ergibt sich folgende Darstellung.

Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden grau markiert.

Leitung

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 11	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**1**	**0**	**1**	**/**

EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
15 Ü	**1**	**0**	**1**	**/**
15	2	2	0	100,0 %
14	3	2	1	66,7 %
13/ 13 Ü	**4**	**1**	**3**	**25,0 %**
12	2	2	0	100,0 %
11	1	1	0	100,0 %
9 gD	1	1	0	100,0 %
9 mD	4	4	0	100,0 %
8	3	3	0	100,0 %
Gesamt	**21**	**16**	**5**	**76,2 %**

Abteilung Zentrales

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 8	3	3	0	100,0 %
A 9 S	1	1	0	100,0 %
A 10	2	1	1	50,0 %
A 11	8	6	2	75,0 %
A 12	7	6	1	85,7 %
A 13 S	**7**	**2**	**5**	**28,6 %**
A 14	**2**	**0**	**2**	**/**
A 15	2	1	1	50,0 %
A 16	**1**	**0**	**1**	**/**
B 2	1	1	0	100,0 %
B 4	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**35**	**21**	**14**	**60,0 %**

EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
3	2	2	0	100,0 %
5	2	2	0	100,0 %
6	2	2	0	100,0 %
8	1	1	0	100,0 %
9 mD	2	1	1	50,0 %
9 gD	3	3	0	100,0 %
10	**1**	**0**	**1**	**/**
11	**10**	**4**	**6**	**40,0 %**
12	2	1	1	50,0 %
14	**1**	**0**	**1**	**/**
15	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**27**	**16**	**11**	**59,3 %**

Abteilung I

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
					6	1	1	0	100,0 %
A 7	1	1	0	100,0 %					
A 8	1	1	0	100,0 %					
A 9	**1**	**0**	**1**	**/**	**9 gD**	3	3	0	100,0 %
					10	2	2	0	100,0 %
A 11	2	1	1	50,0 %	**11**	5	5	0	100,0 %
A 12	1	1	0	100,0 %	**12**	1	1	0	100,0 %
A 13	1	1	0	100,0 %	**13/13 Ü**	3	2	1	66,7 %
					14	6	6	0	100,0 %
A 15	2	2	0	100,0 %	**15**	3	3	0	100,0 %
					15 Ü	1	1	0	100,0 %
					SV B 4	1	1	0	100,0 %
Gesamt	**9**	**7**	**2**	**77,8 %**	**Gesamt**	**26**	**25**	**1**	**96,2 %**

Abteilung II

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
					5	1	1	0	100,0 %
					6	4	4	0	100,0 %
					8	3	3	0	100,0 %
A 9 S	1	1	0	100,0 %	**9 mD**	3	3	0	100,0 %
A 9	1	1	0	100,0 %	**9 gD**	11	9	2	81,8 %
A 10	6	5	1	83,3 %					
A 11	3	2	1	66,7 %	**11**	6	3	3	50,0 %
A 12	**6**	**2**	**4**	**33,3 %**	**12**	1	1	0	100,0 %
A 13 S	2	1	1	50,0 %					
A 13	4	3	1	75,0 %	**13/ 13 Ü**	5	4	1	80,0 %
A 14	**6**	**1**	**5**	**16,7 %**	**14**	**4**	**1**	**3**	**25,0 %**
A 15	3	2	1	66,7 %	**15**	2	2	0	100,0 %
A 16	**2**	**0**	**2**	**/**	**15 Ü**	2	1	1	50,0 %
					SV B 3	**2**	**0**	**2**	**/**
B 5	**1**	**0**	**1**	**/**					
Gesamt	**35**	**18**	**17**	**51,4 %**	**Gesamt**	**44**	**32**	**12**	**72,7 %**

Abteilung III

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 10	3	2	1	66,7 %
A 11	**1**	**0**	**1**	**/**
A 13 S	2	2	0	100,0 %
Gesamt	**6**	**4**	**2**	**66,7 %**

EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
5	1	1	0	100,0 %
6	1	1	0	100,0 %
9 mD	2	2	0	100,0 %
9 gD	2	2	0	100,0 %
11	2	1	1	50,0 %
12	1	1	0	100,0 %
13/ 13 Ü	5	4	1	80,0 %
14	**7**	**2**	**5**	**28,6 %**
SV B 5	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**22**	**14**	**7**	**63,6 %**

LAGetSi

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 8	5	4	1	80,0 %
A 9 S	**1**	**0**	**1**	**/**
A 9 Z	**1**	**0**	**1**	**/**
A 9	8	7	1	87,5 %
A 10	**12**	**4**	**8**	**33,3 %**
A 11	33	17	16	51,5 %
A 12	22	11	11	50,0 %
A 13 S	**8**	**2**	**6**	**25,0 %**
A 13 Z	2	1	1	50,0 %
A 13	1	1	0	100,0 %
A 14	**10**	**1**	**9**	**10,0 %**
A 15	**1**	**0**	**1**	**/**
A 16	**1**	**0**	**1**	**/**
B 2	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**106**	**48**	**58**	**45,3 %**

EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
2	2	1	1	50,0 %
3	2	2	0	100,0 %
5	14	14	0	100,0 %
6	10	9	1	90,0 %
8	2	2	0	100,0 %
9 gD	**3**	**1**	**2**	**33,3 %**
10	1	1	0	100,0 %
11	1	1	0	100,0 %
12	3	2	1	66,7 %
13/ 13 Ü	**1**	**0**	**1**	**/**
14	2	2	0	100,0 %
15	**3**	**1**	**2**	**33,3 %**
Gesamt	**44**	**36**	**8**	**81,8**

Sonstige und Beschäftigtenvertretungen (freigestellter PR-Vorsitzender), dezentraler Personalüberhang

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
					5	2	2	0	100,0 %
					6	1	1	0	100,0 %
A 8	2	1	1	50,0 %					
					9 gD	1	1	0	100,0 %
A 10	**1**	**0**	**1**	**/**					
A 11	2	1	1	50,0 %	**11**	1	1	0	100,0 %
A 12	**1**	**0**	**1**	**/**					
					14	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**6**	**2**	**4**	**33,3 %**	**Gesamt**	**6**	**5**	**1**	**83,3 %**

Beurlaubungen, EU-Rente befristet

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frau-enanteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Sonderurlaub									
A 8	1	1	0	100,0 %					
A 13 S	1	1	0	100,0 %					
					13/ 13 Ü	**1**	**0**	**1**	**/**
Elternzeit									
					5	1	1	0	100,0 %
A 10	1	1	0	100,0 %					
					13/13 Ü	1	1	0	100,0 %
EU befristet									
					5	1	1	0	100,0 %
					9 gD	2	2	0	100,0 %
Gesamt	**3**	**3**	**0**	**100,0 %**	**Gesamt**	**6**	**5**	**1**	**83,3 %**

2.5. Analyse der Altersstruktur

Um Aussagen zur altersbedingten Fluktuation treffen zu können, wurde die Altersstruktur der Beschäftigten der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen analysiert.

Danach ergibt sich folgende Altersstruktur:

Alter	weiblich		männlich		Gesamt		Frauenanteil
	Anzahl	Anteil an Gesamt w	Anzahl	Anteil an Gesamt m	Anzahl	Anteil an Gesamt	
60 – 65	43	16,9 %	41	27,9 %	84	20,9 %	51,2 %
55 – 59	59	23,1 %	33	22,5 %	92	22,9 %	64,1 %
50 – 54	48	18,8 %	34	23,1 %	82	20,4 %	58,5 %
45 – 49	47	18,4 %	18	12,2 %	65	16,2 %	72,3 %
40 – 44	29	11,4 %	14	9,5 %	43	10,7 %	67,4 %
35 – 39	11	4,3 %	4	2,7 %	15	3,7 %	73,3 %
30 – 34	10	3,9 %	3	2,0 %	13	3,2 %	76,9 %
25 – 29	6	2,3 %	0	/	6	1,5 %	100,0 %
20 – 24	2	0,8 %	0	/	2	0,5 %	100,0 %
Durchschnittsalter	**50,6 Jahre**		**53,5 Jahre**		**51,6 Jahre**		

Der Altersdurchschnitt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag zum Stichtag 30.06.2012 bei 51,6 Jahren. Dabei sind Frauen statistisch gesehen im Durchschnitt mit 50,6 Jahren jünger als die Männer mit 53,5 Jahren. Von insgesamt 402 Beschäftigten waren zum Stichtag 30.06.2012 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits älter als 59 Jahre. Dies entspricht einem Anteil von 20,9 % der Gesamtbeschäftigten. Der Frauenanteil beträgt hierbei 51,2 %.

Die Altersstruktur zeigt, dass mit fast einem Viertel (23 %) die Altersgruppe 55 - 59 am stärksten vertreten ist. Es folgen die Altersgruppen 60 - 65 und 50 - 54 mit 20 – 21 % sowie 45 - 49 mit 16,2 %. Die Gruppe der 40 - 44-jährigen ist nur mit rd. 11 % vertreten. Jüngere Beschäftigte sind sogar nur bis max. 3,7 % vertreten.
Mit zunehmendem Alter sinkt der Frauenanteil von 100 % (20 – 24 und 25 - 29) bis 51,2 %.

Die Altersstruktur differenziert nach Beschäftigungsverhältnis stellt sich wie folgt dar:

Alter	Beamtinnen/ Beamte				Tarifbeschäftigte			
	Anzahl w	Anteil an Gesamt Beamtinnen	Anzahl m	Anteil an Gesamt Beamten	Anzahl w	Anteil an weibl. Tarifbesch.	Anzahl m	Anteil an männl. Tarifbesch.
60 – 65	20	18,9 %	26	26,3 %	23	15,4 %	15	31,3 %
55 – 59	16	15,1 %	21	21,2 %	43	28,9 %	12	25,0 %
50 – 54	13	12,3 %	22	22,2 %	35	23,5 %	12	25,0 %
45 – 49	23	21,7 %	14	14,1 %	24	16,1 %	4	8,3 %
40 – 44	17	16,0 %	12	12,1 %	12	8,1 %	2	4,2 %
35 – 39	8	7,6 %	2	2,0 %	3	2,0 %	2	4,2 %
30 – 34	8	7,6 %	2	2,0 %	2	1,3 %	1	2,1 %
25 – 29	1	0,9 %	0	/	5	3,4 %	0	/
20 – 24	0	/	0	/	2	1,3 %	0	/
Durchschnittsalter	**48,9 Jahre**		**53,0 Jahre**		**51,7 Jahre**		**54,6 Jahre**	
	50,9 Jahre				**52,4 Jahre**			

Bei den Beamtinnen/Beamten liegt der Altersdurchschnitt knapp unter dem der Gesamtbeschäftigten bei 50,9 Jahren. Auch bei separater Betrachtung der Beamtinnen/Beamten sind Frauen mit 48,9 Jahren jünger als die Männer mit durchschnittlich 53,0 Jahren.

Der Altersdurchschnitt der Tarifbeschäftigten lag mit 52,4 Jahren über dem der Beamtinnen/Beamten und dem Gesamtdurchschnitt. Am ältesten sind danach die tarifbeschäftigten Männer mit durchschnittlich 54,6 Jahren. Zwar sind die Frauen auch bei dieser Beschäftigungsgruppe im Durchschnitt jünger als die Männer, liegen jedoch mit 52,4 Jahren ebenfalls über dem Gesamtdurchschnitt.

Betrachtet man die Altersstruktur in den einzelnen Organisationseinheiten der Senatsverwaltung (ohne Senatorin und Staatssekretär/-innen), ergibt sich folgendes Bild:

Alter	Leitung		Z		Abt. I		Abt. II		Abt. III		LAGetSi		ErzU, SU, EU befr.	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
60 - 65	1	1	5	2	4	0	8	10	2	2	16	21	0	0
55 - 59	4	0	6	7	15	1	13	5	3	3	16	15	2	1
50 - 54	4	1	5	7	6	1	12	5	3	4	17	16	1	0
45 - 49	2	0	12	5	4	0	9	3	2	0	18	10	0	0
40 - 44	3	2	5	4	3	0	6	4	1	1	8	3	3	0
35 - 39	0	2	4	0	0	0	1	0	2	0	3	2	1	0
30 - 34	0	0	0	0	0	1	0	2	3	0	6	0	1	0
25 - 29	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	0
20 - 24	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Gesamt	**16**	**6**	**37**	**25**	**32**	**3**	**50**	**29**	**18**	**10**	**87**	**67**	**8**	**1**

Eine direkte Einflussnahme auf die Altersstruktur ist in der Regel nur durch Nachbesetzungen frei werdender Stellen möglich, was jedoch durch die geschilderten besonderen Bedingungen und die Zielsetzung des Senats hinsichtlich der Erreichung der Zielzahl von 80.000 VZÄ bis 2016 erschwert wird.

Aufgrund dieser restriktiven Vorgaben wird es in den nächsten Jahren wenige Möglichkeiten für neue Beschäftigungsangebote geben. Freie und freiwerdende Stellen werden nur in begrenztem Umfang nachbesetzt werden können.

Zudem sind bei Stellenbesetzungen nach wie vor Personalüberhangkräfte zu berücksichtigen. Da auch der landesweite Altersdurchschnitt relativ hoch ist, ist eine Reduzierung des Altersdurchschnitts hier kaum zu erwarten.

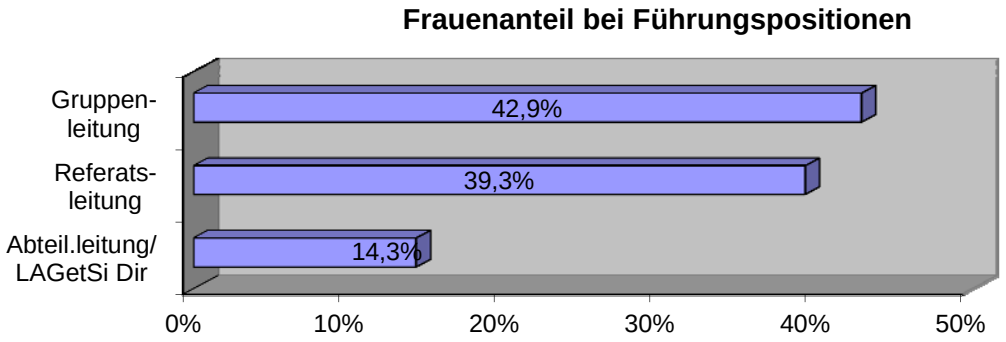
Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei den Stellenbesetzungen ohnehin vorrangig Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entscheidend ist, das Alter spielt als Kriterium keine Rolle.
Daher ist auch in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten zu rechnen.
In wenigen Fällen besteht allerdings die Möglichkeit, beamtete Nachwuchskräfte des gehobenen (und mittleren) Dienstes anzustellen, wodurch das Durchschnittsalter geringfügig positiv beeinflusst wird.

2.6. Frauen in Führungspositionen

Am Stichtag 30.06.2012 übten in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 62 Dienstkräfte eine Leitungsfunktion aus, 49 in der Senatsverwaltung und 13 im LAGetSi. Leitungsfunktionen sind hierbei Abteilungsleitung, Referatsleitung und Gruppenleitung (Hinweis: im LAGetSi gibt es keine Gruppenleitungsfunktionen).

In der Senatsverwaltung wird der Frauenanteil in Führungspositionen im gehobenen Dienst mit 36,4 % (4 Frauen / 7 Männer) nicht erreicht. Im höheren Dienst sind von insgesamt 38 besetzten Leitungsstellen 18 mit Frauen und 20 mit Männern besetzt (Frauenanteil 47,4 %). Im LAGetSi sind die Leitungsstellen im gehobenen Dienst mit 2 Frauen besetzt. Im höheren Dienst sind 11 männliche Dienstkräfte und keine Frauen in Leitungsfunktionen tätig.

In der folgenden Abbildung sind die Frauenquoten bei Leitungsfunktionen dargestellt:



	Abteilungsleitung / LAGetSi Dir	Referatsleitung	Gruppenleitung
Frauen	1	11	12
Männer	6	17	16
Gesamt	7	28	28

Auf der Abteilungsleitungsebene (inkl. der Position LAGetSi Dir sowie der Abteilungsleitungen im LAGetSi) ist eine Position mit einer Frau besetzt.
Weibliche Dienstkräfte sind sowohl auf der Referatsleiter/innen-Ebene mit 39,3 % als auch auf der Gruppenleiter/innen-Ebene mit 42,9 % unterrepräsentiert.

Gruppenleitung

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 11	**2**	**0**	**2**	**/**	**11**	**1**	**0**	**1**	**/**
A 12	4	3	1	75,0 %					
A 13 S	**3**	**0**	**3**	**/**					
A 13	3	2	1	66,7 %	13/13 Ü	1	1	0	100,0 %
A 14	**6**	**1**	**5**	**16,7 %**	**14**	**3**	**1**	**2**	**33,3 %**
A 15	3	3	0	100,0 %	15	2	1	1	50,0 %
Gesamt	**21**	**9**	**12**	**42,9 %**	**Gesamt**	**7**	**3**	**4**	**42,9 %**

Referatsleitung

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 13 S	1	1	0	100,0 %					
A 13 Z	1	1	0	100,0 %					
					13/13 Ü	**1**	**0**	**1**	**/**
A 14	**7**	**0**	**7**	**/**	14	4	2	2	50,0 %
A 15	2	1	1	50,0 %	15	3	3	0	100,0 %
A 16	**3**	**0**	**3**	**/**	15 Ü	3	2	1	66,7 %
B 2	1	1	0	100,0 %					
					SV B 3	**1**	**0**	**1**	**/**
B 4	**1**	**0**	**1**	**/**					
Gesamt	**16**	**4**	**12**	**25,0 %**	**Gesamt**	**12**	**7**	**5**	**58,3 %**

Abteilungsleitung / LAGetSi Dir

BesGr.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	EG	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
A 15	**1**	**0**	**1**	**/**					
A 16	**1**	**0**	**1**	**/**					
B 2	**1**	**0**	**1**	**/**					
B 4	**1**	**0**	**1**	**/**	SV B 4	1	1	0	100,0 %
B 5	**1**	**0**	**1**	**/**	**SV B 5**	**1**	**0**	**1**	**/**
Gesamt	**5**	**0**	**5**	**/**	**Gesamt**	**2**	**1**	**1**	**50,0 %**

Insgesamt sind 3 der Leitungskräfte teilzeitbeschäftigt (eine Frau / 2 Männer / Frauenanteil 33,3 %). Bei der weiblichen Führungskraft handelt es sich um eine Gruppenleiterin und bei den männlichen Führungskräften um einen Gruppenleiter sowie einen Referatsleiter im LAGetSi. Alle übrigen Leitungskräfte sind vollzeitbeschäftigt.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ist bemüht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Aus Altersgründen werden in den nächsten 5 Jahren insgesamt 15 Männer und 5 Frauen in Führungspositionen ausscheiden, was Auswirkungen auf den prozentualen Anteil haben wird.

Mit Ablauf des 30.06.2012 ist bereits der Leiter der Abteilung III – Beauftragte/r des Senats von Berlin für Integration und Migration – ausgeschieden. Wie unter Pkt. 2.3 ausgeführt, konnte im Ergebnis des durchgeführten Auswahlverfahrens die Position der Abteilungsleitung mit einer Frau besetzt werden. Damit ist es gelungen, den Frauenanteil in dieser Ebene zu erhöhen.

Unter Pkt. 2.3 wurde auch ausgeführt, dass die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung II – Arbeit und berufliche Bildung –mit einem Mann erfolgte.

Im Jahr 2012 ist außerdem die Position der/des Direktorin/Direktors des LAGetSi nachzubesetzen. Derzeit läuft das Ausschreibungsverfahren, welches eine weitere Chance darstellt, den Frauenanteil zu erhöhen.

In den Jahren 2013 bis 2017 werden auf Abteilungsleitungsebene 2 Positionen im LAGetSi und die Position AL II frei. Auf Referatsleitungsebene werden in diesem Zeitraum 8 Positionen (davon 4 im LAGetSi) und auf Gruppenleitungsebene 5 Positionen vakant.

2.7. Teilzeitbeschäftigungen

Von den 402 Beschäftigten waren zum Stichtag 30.06.2012 22,1 % teilzeitbeschäftigt. Der Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigung liegt mit 79,8 % (71 Frauen / 18 Männer) deutlich bei den weiblichen Dienstkräften.
Im gehobenen Dienst der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen/Beamten sind Frauen mit einem Anteil von 76,3 % und im höheren Dienst mit einem Anteil von 80,0 % vertreten. 83,3 % der teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten des gehobenen Dienstes sind Frauen, im höheren Dienst liegt dieser Anteil bei 61,5 %. Bezogen auf beide Beschäftigungsgruppen sind im gehobenen Dienst 39 teilzeitbeschäftigte Frauen gegenüber 11 teilzeitbeschäftigten Männern (Frauenanteil 78,0 %) und im höheren Dienst 12 teilzeitbeschäftigte Frauen und 6 teilzeitbeschäftigte Männer (Frauenanteil 66,7 %) tätig.

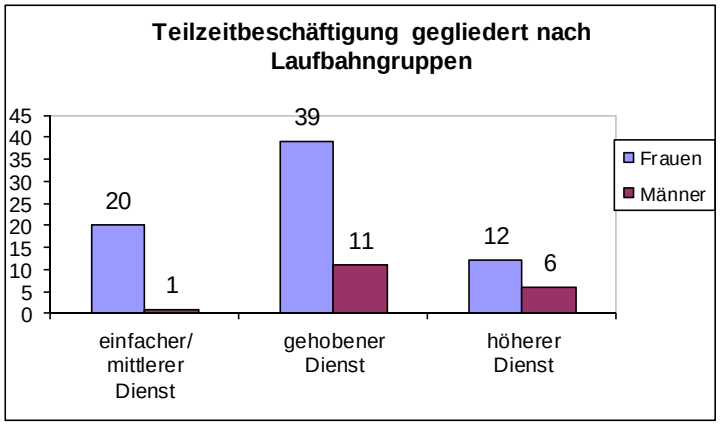
	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten			Anzahl Insgesamt			Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl			Frauenquote
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	
Tarifbeschäftigte	35	7	42	149	48	197	23,5 %	14,6 %	21,3 %	83,3 %
Beamtinnen/ Beamte	36	11	47	106	99	205	34,0 %	11,1 %	22,9 %	76,6 %
Gesamt	**71**	**18**	**89**	**255**	**147**	**402**	**27,8 %**	**12,2 %**	**22,1 %**	**79,8 %**

Das Modell der Altersteilzeit wird dabei wie folgt in Anspruch genommen:

	Frauen			Männer		
	teilzeitbeschäftigte Frauen	darunter Altersteilzeit	prozentual	teilzeitbeschäftigte Männer	darunter Altersteilzeit	prozentual
Tarifbeschäftigte	35	9	25,7 %	7	4	57,1 %
Beamtinnen/ Beamte	36	6	16,7 %	11	5	45,5 %
Insgesamt	**71**	**15**	**21,1 %**	**18**	**9**	**50,0 %**

Es wird hierbei deutlich, dass es sich bei den mit männlichen Dienstkräften vereinbarten Teilzeitmodellen zu 50,0 % um das Modell der Altersteilzeit handelt.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gegliedert nach Laufbahngruppen kann der folgenden Grafik entnommen werden:



Frauenanteil 30.06.2012:

im einfachen/mittleren Dienst:	95,2 %
im gehobenen Dienst:	78,0 %
im höheren Dienst:	66,7%

Die Teilzeitquote bei Dienstkräften mit Leitungsfunktion wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Gesamt Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte mit Leitungsfunktion	Anteil der Teilzeitbeschäftigen mit Leitungsfunktion an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten
Frauen	71	1	1,4 %
Männer	18	2	11,1 %
Gesamt	89	3	3,4 %
Frauenanteil	**79,8 %**	**33,3 %**	

Im Berichtszeitraum 01.12.2011 – 30.06.2012 wurde 26 Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung entsprochen. Dabei wurden 24 Anträge von Frauen gestellt (Anteil 92,3 %). Unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Dienstkräfte wurden vielfältige Arbeitszeitmodelle angeboten und verwirklicht. Dabei wird auch die Rückkehr von Teil- zu Vollzeit unterstützt.

Mit 17 Anträgen stellten Dienstkräfte des gehobenen Dienstes (17 Frauen / 0 Männer / Frauenanteil 100 %) am häufigsten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen. Von Dienstkräften des höheren Dienstes wurden 4 Anträge (2 Frauen / 2 Männer / Frauenanteil 50 %) gestellt und befürwortet. Des Weiteren wurden 5 Anträge von Dienstkräften des mittleren Dienstes (5 Frauen / 0 Männer / Frauenanteil 100 %) gestellt und befürwortet.

Ergänzend wird in der folgenden Einzelübersicht die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt.

<u>Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen</u>
Stand 30.06.2012

Besoldungsgruppen

1. Einfacher Dienst
Keine

2. Mittlerer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 8	**3**	**1**	**4**	**75,0 %**

3. Gehobener Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 9	**2**	**0**	**2**	**100,0 %**
BesGr. A 10	**5**	**2**	**7**	**71,4 %**
BesGr. A 11	**15**	**5**	**20**	**75,0 %**
BesGr. A 12	**6**	**2**	**8**	**75,0 %**
BesGr. A 13 S	**1**	**0**	**1**	**100,0 %**

4. Höherer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
BesGr. A 13	**3**	**0**	**3**	**100,0 %**
BesGr. A 14	**1**	**1**	**2**	**50,0 %**

Entgeltgruppen

1. Einfacher Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 3	**1**	**0**	**1**	**100,0 %**

2. Mittlerer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 5	**6**	**0**	**6**	**100,0 %**
EG 6	**8**	**0**	**8**	**100,0 %**
EG 8	**1**	**0**	**1**	**100,0 %**
EG 9 (kleine)	**1**	**0**	**1**	**100,0 %**

3. Gehobener Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 9	**3**	**1**	**4**	**75,0 %**
EG 10	**1**	**0**	**1**	**100,0 %**
EG 11	**5**	**0**	**5**	**100,0 %**
EG 12	**1**	**1**	**2**	**50,0 %**

4. Höherer Dienst

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
EG 13 Ü	**3**	**0**	**3**	**100,0 %**
EG 14	**4**	**3**	**7**	**57,1 %**
EG 15	**1**	**1**	**2**	**50,0 %**
SV vergleichbar B 3	**0**	**1**	**1**	**/**

2.8. Stellenbesetzungen / Beförderungen bzw. Höhergruppierungen

Stellenbesetzungen

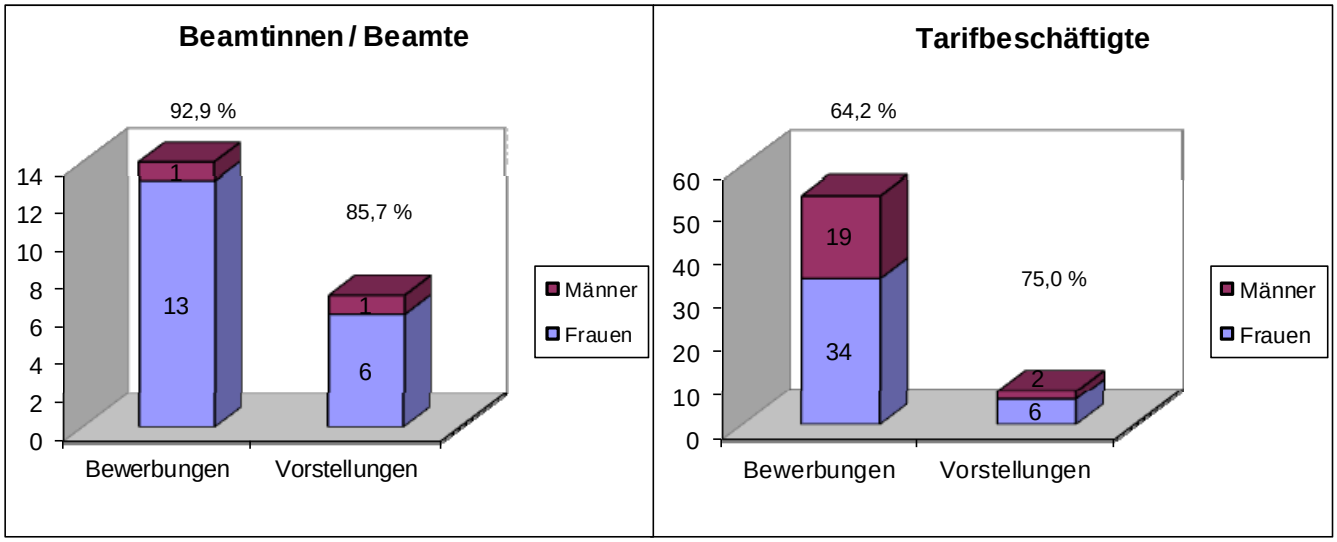
Im Zeitraum vom 01.12.2011 – 30.06.2012 erfolgten von insgesamt 11 Stellenbesetzungen[2] 8 mit Frauen, dies entspricht einem Anteil von 72,7 %. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt eine Beamtenstelle und 10 Beschäftigtenstellen besetzt.

Differenziert nach Laufbahngruppen ergibt sich für den höheren Dienst ein Frauenanteil von 75,0 %. Im gehobenen Dienst wurde keine Stelle mit einer Frau besetzt, im mittleren Dienst wurde hingegen ein Frauenanteil von 100,0 % erreicht.

Im Beamtinnen-/Beamtenbereich wurde ein Mann für eine Stellenbesetzung im gehobenen Dienst ausgewählt.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten wurden 8 weibliche (3 Teilzeit) und 2 männliche Dienstkräfte (alle Vollzeit) ausgewählt. Dies entspricht einer Quote von 80,0 %. Der Frauenanteil im höheren Dienst beträgt 75,0 % (6 Frauen, davon 2 Teilzeit / 2 Männer). Im gehobenen Dienst der Tarifbeschäftigten erfolgte keine Einstellung. Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 100,0 % (2 Frauen, davon eine Teilzeit / 0 Männer).

Unter den 67 Bewerberinnen und Bewerbern für diese Stellen waren 47 Frauen (Frauenanteil 70,2 %).
Tatsächlich wurden neben 3 Männern 12 Frauen zum Bewerberinnen- bzw./Bewerbergespräch eingeladen (Frauenanteil 80,0 %). Im höheren Dienst liegt die Zahl der zum Gespräch eingeladenen Bewerberinnen bei 75,0 % (6 Frauen / 2 Männer). Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 85,7 % (6 Frauen / ein Mann).



Beförderungen

Im Berichtszeitraum 01.12.2011 – 30.06.2012, allerdings nicht während der vorläufigen Haushaltswirtschaft nach Artikel 89 VvB, wurden insgesamt 2 Beamtinnen des höheren Dienstes und eine Beamtin des gehobenen Dienstes befördert.

[2] soweit nicht Beförderung bzw. Höhergruppierung

2.9. Aus- und Fortbildung

Das der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nachgeordnete Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit ist Ausbildungsbehörde der Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes in der Arbeitsschutzverwaltung.
Einsatzmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte des technischen Dienstes in der Arbeitsschutzverwaltung Berlins sind im LAGetSi sowie dem Referat II E (Fachaufsicht über das LAGetSi) der SenArbIntFrau sowie im Landesamt für Gesundheit und Soziales vorhanden. Der Ausbildungsbedarf dieser Fachlaufbahn orientiert sich an der Fluktuationsprognose in den genannten Dienststellen.
Am 30.06.2012 waren drei Ausbildungspositionen des gehobenen technischen Arbeitsschutzdienstes (Frauenanteil 66,7%) sowie eine Ausbildungsposition des höheren technischen Arbeitsschutzdienstes (Frauenanteil 100%) beim LAGetSi besetzt.

Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) werden in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nicht ausgebildet. Es ist jedoch hervorzuheben, dass die SenArbIntFrau Praktikumsplätze für Auszubildende für die Berufe Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter und Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation sowie für Beamtinnen und Beamte auf Probe der Senatsverwaltung für Inneres und Sport anbietet und sich intensiv an der Ausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst beteiligt.
Des Weiteren werden in erheblichem Umfang Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für Pflichtpraktika von Studierenden in der SenArbIntFrau vermittelt.

Die folgenden Erläuterungen beziehen sich auf den Bereich der Fortbildung der SenArbIntFrau einschließlich des LAGetSi für den Berichtszeitraum 01.12.2011 bis 30.06.2012.
Einzelheiten im Hinblick auf Anmeldungen / Bewilligungen und Teilnahme (bei externen Fortbildungsträgern sowie Inhouseschulungen) zu den verschiedenen Fortbildungsangeboten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	Anmeldungen			**Bewilligung/Zulassung durch Fortbildungsträger**		
	Gesamt	**darunter Frauen**		**Gesamt**	**darunter Frauen**	
		absolut	in %		absolut	in %
Informations- und Kommunikationstechnik	67	48	71,6	57	40	70,2
Allgemein / Übrige	227	144	63,4	194	124	63,9
Seminarreihen für Führungskräfte	8	5	62,5	4	2	50,0
Insgesamt	**302**	**197**	**65,2**	**255**	**166**	**65,1**

	Teilnahme					
	insgesamt			**darunter Teilzeit**		
	Gesamt	**darunter Frauen**		**Gesamt**	**darunter Frauen**	
		absolut	in %		absolut	in %
Informations- und Kommunikationstechnik	42	31	73,8	12	11	91,7
Allgemein / Übrige	170	110	64,7	24	24	100,0
Seminarreihen für Führungskräfte	4	2	50,0	1	1	100,0
Insgesamt	**216**	**143**	**66,2**	**37**	**36**	**97,3**

Für den dargestellten Berichtszeitraum ist bei der Betrachtung der Statistik zu berücksichtigen, dass sich der Ressortneuzuschnitt auch auf die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten ausgewirkt hat. Des Weiteren wurden Veranstaltungen im internen Fortbildungsangebot „Wir für uns“ erst ab dem 2. Quartal 2012 angeboten/durchgeführt.
Die Differenz zwischen Bewilligungen und letztendlichen Teilnahmen liegt überwiegend in der Absage aufgrund dringender dienstlicher Termine und Krankheit.

2.10. Festlegung von Vorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (§ 4 Abs. 2 LGG)

Gemäß § 4 Abs. 2 LGG ist im Frauenförderplan 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. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind.
Da die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 1 LGG sich einerseits auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz und andererseits auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung ausrichtet, sind entsprechend unterschiedliche Maßnahmen festzulegen. Für die Beseitigung der Unterrepräsentanz schreibt das LGG die Festlegung von verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahngruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen für jeweils zwei Jahre fest.
Die Festlegung dieser Zielvorgaben ist davon abhängig, wie viele Stellen voraussichtlich frei werden und wie viele in der Dienststelle beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderlichen Qualifikationen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.
Voraussetzung für die Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der einzelnen Laufbahn. Nach § 3 Abs. 2 LGG sind Frauen dann unterrepräsentiert, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe einer Laufbahn in einer Einrichtung mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.
Die Festlegung der Zielvorgaben hat unabhängig davon zu erfolgen, ob sich aus der Fluktuationseinschätzung ergibt, dass in den entsprechenden Zeiträumen Stellen zu besetzen sind.

Eine Erhöhung des Frauenanteils kann grundsätzlich nur durch die Besetzung freiwerdender Stellen sowie durch Beförderungen und Höhergruppierungen erreicht werden.
Die vergangene und derzeitige Beschäftigungssituation ist jedoch durch die haushaltspolitische Lage des Landes Berlin geprägt, die noch immer Sparvorgaben im Personalbereich notwendig macht. Dies wirkt sich auch auf den Bereich der Frauenförderung aus.

So wird es aufgrund der restriktiven Zielsetzung des Senats, den Personalbestand der Hauptverwaltung in dieser Legislaturperiode auf 80.000 Vollzeitäquivalente (der real beschäftigten Personen) zu reduzieren, in den nächsten Jahren wenige Möglichkeiten für neue Beschäftigungsangebote geben. Freie und freiwerdende Stellen werden nur in begrenztem Umfang nachbesetzt werden können.

Sollen bzw. können freiwerdende Stellen dann doch nachbesetzt werden, können Veränderungen des Aufgabengebietes hinsichtlich der organisatorischen Zuordnung, des Inhaltes und vor allem der Bewertung nicht ausgeschlossen werden. Zudem ist es hierbei auch als problematisch zu betrachten, dass eine genaue Bestimmung des tatsächlichen Ausscheidenszeitpunktes der Beschäftigten nur schwer möglich ist.
Somit ist eine entscheidende Personalentwicklungsplanung auf der Grundlage definitiver Benennung voraussichtlich neu zu besetzender Stellen erschwert.

Allein aus diesem Grund wird es nicht in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu einer Erhöhung des Frauenanteils kommen können.

Zusammenfassung der Ausgangssituation

Aufgrund der vorstehenden unter 2.1 bis 2.9 dargestellten Ausführungen ist festzustellen, dass der Frauenanteil insgesamt mit 63,4 % hoch ist und über dem landesweiten Durchschnitt liegt.

1. Beamtinnen/Beamte

Im Bereich des mittleren Dienstes sind Frauen bis auf die **BesGr. A 9 Z** überrepräsentiert. In der BesGr. A 9 Z ist derzeit ein Arbeitsschutzamtsinspektor mit Amtszulage beschäftigt. Da es sich hier nur um eine Planstelle der BesGr. A 9 Z handelt, ist erst bei Freiwerden der Planstelle die Besetzung mit einer Frau möglich.

Im Bereich des gehobenen Dienstes besteht bis auf die BesGr. A 13 S in keiner weiteren Besoldungsgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen.

In der **BesGr. A 13 S** beträgt der Frauenanteil **40,0 %.** Hier sollte eine Erhöhung innerhalb der nächsten zwei Jahre angestrebt werden.
Derzeit laufen keine Ausschreibungsverfahren für entsprechend bewertete Aufgabengebiete. Jedoch wird aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von zwei männlichen Dienstkräften aus dem Bereich der Arbeitsschutzverwaltung im Jahr 2013 eine Chance gesehen, den Frauenanteil in der BesGr. A 13 S zu erhöhen. Allerdings scheiden in den Jahren 2015 und 2016 dann auch zwei weibliche Dienstkräfte der BesGr. 13 S (davon eine aus dem Bereich der Arbeitsschutzverwaltung) altersbedingt aus, was wiederum Einfluss auf den Frauenanteil hat.

Im höheren Dienst sind Frauen unterrepräsentiert. Überrepräsentanzen bestehen nur im Eingangsamt BesGr. A 13, in der BesGr. A 15 und der BesGr. B 2.

In der **BesGr. A 14** sollte aufgrund des Frauenanteils von (nur) **11,1 %** eine Erhöhung angestrebt werden. Eine solche Erhöhung könnte durch die in den nächsten Jahren zu erwartende hohe altersbedingte Fluktuation erreicht werden. So scheiden in den Jahren 2014 bis 2017 sechs männliche und eine weibliche Dienstkraft aus Altersgründen aus. In diesen Fällen kann die Nachbesetzung mit einer Frau gefördert werden.

In der **BesGr. A 16** ist bei vier Dienstkräften keine Frau vertreten. In den nächsten 5 Jahren scheidet nur eine männliche Dienstkraft altersbedingt aus. Es handelt sich hierbei um einen Abteilungsleiter aus dem LAGetSi, der im Jahr 2014 das 65. Lebensjahr vollendet (s. auch Pkt. 2.6). Dieses Stellenbesetzungsverfahren stellt eine Chance dar, eine Erhöhung des Frauenanteils in den nächsten 2 Jahren zu erreichen.

Auch und besonders in den Besoldungsgruppen **B 4 und B 5** sind Veränderungen problematisch, da hier bei einer Größenordnung von je einer Dienstkraft erst bei Freiwerden entsprechender Stellen die Besetzung mit Frauen möglich wird.

Die Planstelle der BesGr. B 5 war mit Ablauf des 31.07.2012 vakant, da der Leiter der Abteilung II – Arbeit und berufliche Bildung – aus Altersgründen ausgeschieden ist. Da die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung II mit einem Tarifbeschäftigten erfolgte, der einen Sondervertrag nach BesGr. B 5 erhalten hat, ist dieser künftig in der Analyse nach Entgeltgruppen vertreten.

2. Tarifbeschäftigte

Im Bereich der Entgeltgruppen vergleichbar dem mittleren und gehobenen Dienst bestehen durchweg keine Unterrepräsentanzen.

Im höheren Dienst lässt sich bei den Entgelten mit **Sondervertrag nach SV B 3 und SV B 5** eine Unterrepräsentanz der Frauen verzeichnen.

Bei den **Sonderverträgen nach B 3** gab es zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt zwei Dienstkräfte. Es handelte sich hierbei um einen Referatsleiter der Abteilung II, der mittlerweile für die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung II ausgewählt wurde und einen Sondervertrag nach BesGr. B 5 erhalten hat. Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Sonderverträgen nach B 3

ist nach Freiwerden der Referatsleitungsposition möglich. Die zweite männliche Dienstkraft befindet sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Dieses Aufgabengebiet wurde während der Freistellungsphase nach Neubewertung bereits im Jahr 2009 mit einem Beamten der BesGr. A 16 nachbesetzt, womit kein weiterer Einfluss auf die Erhöhung des Frauenanteils besteht.

Wie unter Pkt. 2.3 ausgeführt, wurde die noch zum Stichtag bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei dem Entgelt mit **Sondervertrag nach B 5** bereits beendet, da für die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung III – Beauftragte/r des Senats von Berlin für Integration und Migration – im Ergebnis des durchgeführten Auswahlverfahrens eine Frau ausgewählt wurde.
Da die Nachbesetzung der Leitung der Abteilung II mit einem Tarifbeschäftigten erfolgte, der einen Sondervertrag nach BesGr. B 5 erhalten hat, beträgt der Frauenanteil bei SV B 5 nunmehr 50 %.

3. Führungspositionen

Frauen sind in allen Führungspositionen unterrepräsentiert. Die Möglichkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen stellt sich gleichfalls problematisch dar.

Wie oben ausgeführt, ist es jedoch bereits gelungen, den Frauenanteil auf der **Abteilungsleitungsebene** zu erhöhen, da die Position der Leitung der Abteilung III – Beauftragte/r des Senats von Berlin für Integration und Migration – im Ergebnis des durchgeführten Auswahlverfahrens mit einer Frau besetzt werden konnte.

Demnächst ist die Position der/des Direktorin/Direktors des LAGetSi nachzubesetzen. Derzeit läuft das Ausschreibungsverfahren, welches eine weitere Chance darstellt, den Frauenanteil zu erhöhen.

Im Jahr 2014 scheiden zwei Abteilungsleiter (BesGr. A 15 und BesGr. A 16) des LAGetSi aus. Der Abteilungsleiter der Abteilung II scheidet voraussichtlich im Jahr 2015 altersbedingt aus.

Auf **Referatsleitungsebene** ist eine altersbedingte Fluktuation ab dem Jahr 2013 zu erwarten. In 2013 scheidet ein Referatsleiter der Abteilung II (EG 15 Ü) aus. Im Zeitraum 2014 bis 2017 werden 8 Positionen (davon 4 im LAGetSi) altersbedingt vakant. Davon scheiden im Jahr 2014 eine Referatsleiterin der Abteilung III (EG 14) und ein Referatsleiter des LAGetSi (BesGr. A 14) aus. Im Jahr 2015 werden 2 Positionen im LAGetSi (derzeit 2 männliche Dienstkräfte der BesGr. A 14) vakant. Im Jahr 2016 scheiden jeweils eine Referatsleiterin der Abteilung Z und des LAGetSi altersbedingt aus. Im Jahr 2017 wird je eine Referatsleitungsposition in der Abteilung Z und der Abteilung III vakant.

Ein **Gruppenleiter** der BesGr. A 14 scheidet erst im Jahr 2015 altersbedingt aus. In den Jahren 2016 und 2017 scheiden dann weitere 4 Gruppenleiter/innen (2 Frauen und 2 Männer) aus.

Bei der Besetzung von Führungspositionen setzt sich die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die Erhöhung der Frauenquote auf allen Leitungsebenen weiterhin zum Ziel und wird die Bewerbung von Frauen aktiv unterstützen.

Es finden regelmäßig zur Personalauswahl von Führungskräften strukturierte Auswahlverfahren statt. Damit wird sichergestellt, dass die Auswahlverfahren auch im Sinne der Frauenförderung objektiv, nachvollziehbar und begründet stattfinden, der Leistungsgrundsatz Beachtung findet und die Auswahlverfahren im Ergebnis jederzeit rechtlich überprüfbar sind.

Vorgaben und Maßnahmen

Aus den genannten Gründen können in absehbarer Zeit keine gezielten Einzelmaßnahmen im Hinblick auf Frauenförderung für bestimmte Aufgabengebiete und Positionen durchgeführt werden. Allerdings werden auf unterschiedlichsten Ebenen Möglichkeiten verfolgt, Frauen zu motivieren, sich auf höherwertige Positionen zu bewerben und sich auch auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten und diese anzustreben.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen setzt sich das Ziel, weiterhin auf eine Förderung der beruflichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten und auf eine stetige Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen zu achten. Besondere Beachtung ist dabei weiterhin dem höheren Dienst zu widmen, da im höheren Dienst Frauen immer noch unterrepräsentiert sind.

Um mittelfristig die Frauenquote im höheren Dienst verbessern zu können, wird weiterhin im Rahmen dienstlicher Möglichkeiten auf die Gewinnung und Ausbildung sowie Qualifizierung von Regierungsrätinnen auf Probe Wert gelegt, auch wenn im Eingangsamt der BesGr. A 13 und der vergleichbaren EG 13 – zusammen betrachtet – die Frauenquote derzeit bei 65,4 % liegt.

Auch die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 Abs. 3 LGG wird besondere Berücksichtigung finden. So wird für den weiterhin erforderlichen Stellenabbau besonders darauf geachtet werden, dass sich der Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere im höheren Dienst und den Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, nicht verringert.

Des Weiteren verpflichtet sich die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zur Durchführung und Überwachung der unter den folgenden Punkten 3 bis 8 aufgeführten Maßnahmen.

3. Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Beschäftigten

3.1. Stellenausschreibungen (§ 5 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Stellen werden grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben.	Z C 1 / BL der Abteilungen und des LAGetSi
2. Interne und externe Stellenausschreibungen enthalten immer dann eine Formulierung zur Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, wenn eine Stelle der Besoldungs- oder Entgeltgruppe ausgeschrieben wird, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Insbesondere wird ein solcher Hinweis immer bei der Ausschreibung von Führungspositionen und Positionen des höheren Dienstes enthalten sein.	Z C 1 / BL der Abteilungen und des LAGetSi
3. In allen Ausschreibungen ist auf die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit hinzuweisen. Nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgt die ausschließliche Ausschreibung als Vollzeitstelle.	Z C 1 / BL der Abteilungen und des LAGetSi
4. Es ist sicherzustellen, dass interne Stellenausschreibungen allen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen rechtzeitig bekannt gegeben werden.	Z C 1 / BL der Abteilungen und des LAGetSi

3.2. Auswahlverfahren (§§ 6-8 LGG), Stellenbesetzungen (§ 4 Abs. 2 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die SenArbIntFrau die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Es sind für alle Aufgabengebiete Anforderungsprofile zu entwickeln, die auf der Grundlage eines intern verbindlichen „Basisanforderungsprofils“ erstellt werden. Es gibt Grundkompetenzen, die von jeder/m Beschäftigten erwartet werden. Dieses Basisanforderungsprofil hat „Leitbildcharakter“ und fordert u.a. von allen Beschäftigten „soziales Verständnis“ (Diversity-Kompetenz) auch im Hinblick auf Gleichstellung und von Führungskräften darüber hinaus Kenntnisse über die Inhalte des LGG. Diese Grundanforderungen können individuell – analog der Anforderungen im jeweiligen Aufgabengebiet – erweitert und gewichtet werden. Aus den Anforderungsprofilen leiten sich die zu fordernden Voraussetzungen bei einer Stellenausschreibung ab und sie bilden die Grundlage für die Beurteilung, in der neben der Gesamteinschätzung auch jede einzelne Kompetenz beurteilt wird.	BL der Abteilungen und des LAGetSi / Z C 1, Z B 11

2. Die Beurteilung der Eignung orientiert sich an den Anforderungen des zu besetzenden Aufgabengebietes. Maßgeblich ist das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.	Führungskräfte, BL der Abteilungen und des LAGetSi, Z C 1
3. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.	BL der Abteilungen und des LAGetSi / Z C 1
4. Wird ein Auswahlgremium gebildet, sollte es in der Regel paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden. Für solche Gremien besteht ein „Beobachter/innen-Pool“. Im Hinblick auf eine paritätische Besetzung ist hinzuwirken, dass im internen „Beobachter/innen-Pool“ ausreichend geschulte Beobachter/innen für einen Einsatz zur Verfügung stehen.	BL der Abteilungen und des LAGetSi / Z C 1, Z B 11
5. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung sollen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.	Führungskräfte, BL der Abteilungen und des LAGetSi, Z C 1
6. Bei der Prüfung, ob Bewerber/innen die im Anforderungsprofil genannten Voraussetzungen erfüllen, sollten neben den beruflich erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auch die durch persönliche Fort- und Weiterbildungen erlangten Fähigkeiten herangezogen werden. Persönliche Kompetenzen können auch außerhalb beruflicher Tätigkeit erworben werden.	Führungskräfte, BL der Abteilungen und des LAGetSi, Z C 1

3.3. Stellenhebungen

Die SenArbIntFrau überwacht die Einhaltung folgender Vorgaben:

	Zuständigkeiten
1. Die vorübergehende oder dauerhafte Übertragung von Funktionen bzw. höherwertigen Aufgaben, die eine Steigerung der fachlichen oder persönlichen Kompetenz mit sich bringt, kann – ggf. erst nach längerer Zeit – zu einer Stellenhebung bzw. Beförderung führen. Solche Entscheidungen sind ebenfalls nach den Zielen des Frauenförderplans zu treffen. Entsprechende Anträge müssen ausführlich begründet der Abteilungs- bzw. Z-Leitung zur Entscheidung vorgelegt werden.	BL der Abteilungen und des LAGetSi
2. Die SenArbIntFrau einschließlich des LAGetSi verpflichtet sich, auf Nachfrage der Frauenvertreterin Informationen zu Stellenhebungen, Höhergruppierungen und Beförderungen im betreffenden Berichtszeitraum zur Verfügung zu stellen.	Z C 1

3.4. Dienstliche Beurteilungen

Die SenArbIntFrau überwacht die Einhaltung folgender Vorgaben:

	Zuständigkeiten
1. Die Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen ist es, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist bei der Beurteilung der Leistung der Führungskräfte mit einzubeziehen. Dabei ist insbesondere zu prüfen, ob die Führungskraft - sich aktiv für die Ziele des LGG und die Realisierung der im Frauenförderplan genannten Ziele einsetzt - Frauen auf Maßnahmen, die für ihre berufliche Entwicklung förderlich sind, aufmerksam macht - die Teilnahme an speziellen Fortbildungen für Frauen ermöglicht.	alle Führungskräfte
2. Die Führungskräfte sind zur Pflege einer guten Gesprächskultur verpflichtet und entsprechend regelmäßig zu schulen.	alle Führungskräfte
3. Eine Teilzeitbeschäftigung darf keinen Einfluss auf das Gesamturteil der Beurteilung haben.	alle Führungskräfte

3.5. Ausbildung (§ 7 LGG)

Das der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nachgeordnete **Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit** ist Ausbildungsbehörde der Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes in der Arbeitsschutzverwaltung. Einsatzmöglichkeiten für Beamte des technischen Dienstes in der Arbeitsschutzverwaltung Berlins sind im LAGetSi sowie dem Referat II E (Fachaufsicht über das LAGetSi) der SenArbIntFrau sowie im Landesamt für Gesundheit und Soziales vorhanden. Der Ausbildungsbedarf dieser Fachlaufbahn orientiert sich an der Fluktuationsprognose in den genannten Dienststellen.

Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) werden in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nicht ausgebildet. Es ist jedoch hervorzuheben, dass die SenArbIntFrau Praktikumsplätze für Auszubildende für die Berufe Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter und Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation sowie für Beamtinnen und Beamte auf Probe der Senatsverwaltung für Inneres und Sport anbietet und sich intensiv an der Ausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst beteiligt.

3.6. Fortbildung, Qualifizierung (§ 9 LGG) sowie Gremien (§ 15 LGG)

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Frauenförderung und gewinnt als zentraler Baustein von Personalentwicklung im Rahmen der Verwaltungsreform an zusätzlicher Bedeutung, um einerseits die Erfüllung der Verwaltungsziele sicherzustellen und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen die notwendigen Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten) zu vermitteln und so den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Deshalb überwacht die SenArbIntFrau neben den gesetzlichen Regelungen die Einhaltung folgender Vorgaben:

	Zuständigkeiten
1. Frauen können sich jederzeit an die zuständigen Stellen, z.B. die/den Aus- und Fortbildungsbeauftragten und die/den Personalentwicklungberater/in wenden, um sich grundsätzlich über Weiterbildung und Qualifizierung zu informieren und sich beraten zu lassen. Jede/r Beschäftigte hat auf diese Weise Gelegenheit, sich über seine aktuellen persönlichen Möglichkeiten und Perspektiven zu informieren. Frauen können sich insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierung für den allgemein unterrepräsentierten Bereich der Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen beraten lassen.	Z B 1, Z B 11 als Personalentwicklungsberater/in sowie LAGetSi – ZS –
2. Werden Qualifizierungsanträge von der unmittelbaren Führungskraft abgelehnt, können die Anträge mit einem entsprechenden Hinweis an die/den Aus- und Fortbildungsbeauftragte/n weitergeleitet werden. Die/der Aus- und Fortbildungsbeauftragte entscheidet dann unter Berücksichtigung der Vorgaben des LGG und des Frauenförderplanes über die Anmeldung bei externen bzw. Teilnahme bei hausinternen Veranstaltungen.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 –
3. Die Auswahl von Dienstkräften zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit begrenzter Teilnehmer/innenzahl, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, erfolgt bei entsprechender Bewerber/innenzahl im Rahmen einer Prioritätensetzung.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 –
4. Bei der Organisation hausinterner Fortbildung werden die Bedürfnisse teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter/innen berücksichtigt. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist.	Z B 1, Z B 12, LAGetSi – ZS 10 –
5. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten.	alle Führungskräfte Z B 1, Z B 11, LAGetSi – ZS 10 –
6. Den unterschiedlichen Fort- und Weiterbildungsbedarfen der Mitarbeiter/innen wird mit einem differenzierten Angebot begegnet, das es erlaubt, flexibel und aufbaufähig Veränderungen in der Berliner Verwaltung und in den Qualifikationsanforderungen aufzunehmen sowie Prioritäten aus konkreten, aktuellen Anlässen zu setzen. Externen Fortbildungsträgern wird der Bedarf regelmäßig zur Kenntnis gegeben.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 –

7. Bei allen internen Fortbildungsmaßnahmen müssen Frauen – soweit genügend Anmeldungen vorliegen – mindestens entsprechend ihrem prozentualen Anteil an der Zielgruppe, mindestens jedoch zu 50 %, berücksichtigt werden.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 –
8. Bei den Verwaltungslehrgängen I und II ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Mitarbeiter/innen ausreichend im eigenen Arbeitsgebiet entlastet werden.	alle Führungskräfte und Büroleitungen
9. Auf Wunsch sind Mitarbeiter/innen, die beurlaubt sind, über fachübergreifende Fortbildungen schriftlich zu informieren. Eine Teilnahme ist grundsätzlich zu ermöglichen. Ist der Einsatzbereich bei Wiederaufnahme der Beschäftigung bereits bekannt, gilt dies auch für fachliche Fortbildungen.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 – sowie alle Führungskräfte und Büroleitungen
10. Führungskräfte sollen Gelegenheit erhalten, mindestens an einer speziellen Fortbildung zum Thema Diversity einschl. Gleichstellung von Frau und Mann teilzunehmen und werden über entsprechende Veranstaltungen informiert.	Z B 1, LAGetSi – ZS 10 –
11. Bei der Besetzung und Nachbesetzung von Gremien ist dafür Sorge zu tragen, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden, um künftig der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien entgegenzuwirken.	alle Führungskräfte und Büroleitungen

4. Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen (§§ 10 und 11 LGG)

4.1. Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung (§ 10 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die SenArbIntFrau die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Alle interessierten Dienstkräfte werden von den Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern der zuständigen Serviceeinheit über die aktuellen Teilzeitmöglichkeiten – insbesondere über die Folgen in tarif- und beamtenrechtlicher Hinsicht und soweit fachlich möglich in Bezug auf Ansprüche aus der Kranken-, Renten und Arbeitslosenversicherung – informiert.	Z B 2 und Büroleitungen
2. Wenn die dienstlichen Belange es zulassen, soll weiterhin allen Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung – auch über das übliche Schema hinaus und ggf. gewünschter zeitlicher Befristung – nachgekommen werden. Es wird dafür Sorge getragen, dass über die Arbeitszeit hinausgehende Fortbildung weiterhin als Arbeitszeit anerkannt und durch Freizeitausgleich abgegolten wird. Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Die Einsatzbereiche werden verpflichtet, im Rahmen ihrer Stellungnahme zu Anträgen auf Teilzeit mitzuteilen, in welcher Form das Vollzeitaufgabengebiet verändert wird, um der reduzierten Arbeitszeit zu entsprechen. Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen. Die Reduzierung der Arbeitszeit umfasst alle flexibel vereinbarten Arbeitszeiten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit beinhalten.	alle Führungskräfte und Büroleitungen, Z B 1
3. Wünscht eine bisher teilzeitbeschäftigte Dienstkraft eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit, ist zu prüfen, ob diesem Wunsch unter Berücksichtigung arbeitsmäßiger Notwendigkeiten und nach den personalwirtschaftlichen Gegebenheiten zeitnah entsprochen werden kann. Hierbei ist die Prüfung nicht nur auf den bisherigen Arbeitsplatz, sondern auch auf andere Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb des Einsatzbereiches auszudehnen.	Z C 1 Führungskräfte; BL
4. Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken.	alle Führungskräfte und Büroleitungen

4.2. Beurlaubung (§ 11 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die SenArbIntFrau die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Alle interessierten Dienstkräfte werden von den zuständigen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern über die aktuellen Beurlaubungsmöglichkeiten – insbesondere über die Folgen in tarif- und beamtenrechtlicher Hinsicht und soweit fachlich möglich in Bezug auf Ansprüche aus der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung – informiert.	Z B 2 / 3 und BL
2. Beurlaubte Dienstkräfte erhalten weiterhin auf Wunsch Informationen zu Fortbildungsveranstaltungen sowie Stellenausschreibungen.	Büroleitungen und Z B 1 / Z B 12
3. Beurlaubte Dienstkräfte können an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Arbeits- und Dienstunfallrechts. Ansprüche auf Bezüge, Vergütung oder Lohn bestehen nicht.	Z B 1 / Z B 12
4. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass Beschäftigten, die Elternzeit oder eine sonstige Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen, keine beruflichen Nachteile entstehen.	alle Führungskräfte und Büroleitungen, Z B, Z C 1
5. Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Bezüge soll stattgegeben werden, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.	Büroleitungen und Z C 1
6. Es wird rechtzeitig geprüft, welche Einsatzmöglichkeiten im eigenen Bereich und ggf. auch in anderen Bereichen des Ressorts nach Beendigung einer Beurlaubung voraussichtlich bestehen. Sie erarbeiten auf Wunsch gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen individuellen Rückkehrplan, der u.a. auch den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit hinaus zum Gegenstand hat.	Büroleitungen, Z C 1 und Führungskräfte

4.3. Alternierende Telearbeit

Die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Telearbeit werden in der entsprechenden Dienstvereinbarung aufgezeigt, auf die in diesem Zusammenhang hingewiesen wird.

5. Präventive und begleitende Maßnahmen

5.1. Sprachliche Gleichstellung (§ 2 LGG und § 2 Abs. 2 GGO I)

Durch die Verwendung von sowohl weiblichen als auch männlichen Bezeichnungen im inner- und außerbehördlichen Schriftverkehr wird sichtbar gemacht, dass Frauen in allen Ebenen der Hierarchie vertreten sind bzw. sein sollen.

In allen Schriftstücken (Schriftwechsel, Verordnungen usw.) der SenArbIntFrau sind sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden, sofern nicht eine neutrale Formulierung gefunden wird. In diesem Zusammenhang wird auf den „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ verwiesen.

5.2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 12 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die SenArbIntFrau die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Die jeweiligen Bereiche wirken darauf hin, dass in ihren Geltungsbereichen Beschäftigte nicht belästigt werden.	alle, insbesondere Führungskräfte
2. Betroffene sind zu unterstützen. Durch eine Beschwerde dürfen keine Nachteile entstehen.	Führungskräfte
3. Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung beamtenrechtlicher bzw. arbeitsvertraglicher Pflichten, die entsprechend gewürdigt wird. Je nach den Umständen des Einzelfalles kann es zu disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommen (vgl. auch § 3 Abs. 4 AGG).	Führungskräfte und Z B 2 / 3
4. Mobbing stellt neben der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ebenfalls eine besondere Störung des Betriebsfriedens dar. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, sich bei solchen Konfliktsituationen in ihrem Verantwortungsbereich unverzüglich einzuschalten und Abhilfe zu schaffen. Die Beschäftigtenvertretungen, die Frauenvertreterin und ggf. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist zu informieren bzw. zu beteiligen. Im Übrigen sind die Regelungen in der Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten und zum Schutz der Beschäftigten vor Mobbing am Arbeitsplatz (DV Konfliktberatung) zu beachten.	Führungskräfte und Schlichtungsstelle nach § 7 DV Konfliktberatung

Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die Frauenvertreterin Ansprechstelle für die von sexuellen Belästigungen betroffenen weiblichen Dienstkräften ist.

5.3. Einsparmaßnahmen / Umstrukturierung / Personalüberhang (§ 3 Abs. 3 LGG)

Die Handlungsspielräume bei Neueinstellungen und interner Vergabe von höherwertigen Tätigkeiten durch Fluktuation oder beruflicher Veränderung sind aufgrund der geschilderten besonderen Bedingungen sehr eingeschränkt.

Im Hinblick auf die restriktive Zielsetzung des Senats, den Personalbestand der Hauptverwaltung in dieser Legislaturperiode auf 80.000 Vollzeitäquivalente (der real beschäftigten Personen) zu reduzieren und dabei als maßgebliche Größe nicht mehr die etatisierten Stellen sondern das vorhandene Personal zugrunde zu legen, wird es in den nächsten Jahren wenige Möglichkeiten für neue Beschäftigungsangebote geben. Freie und freiwerdende Stellen werden nur in begrenztem Umfang nachbesetzt werden können.
Alle dauerhaft oder befristet besetzbaren Stellen sind zudem vorrangig mit den Beschäftigten im Personalüberhang zu besetzen.
Damit ist für Frauen, die nicht beim Land Berlin beschäftigt sind, der Zugang zu höherwertigen Positionen und Führungsfunktionen in der Landesverwaltung kaum noch möglich.

Insoweit können einige Ziele des Frauenförderplans in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, z.B. in Bezug auf den Abbau von Unterrepräsentanz, derzeit nur über die Auswahl unter den in unserer Verwaltung vorhandenen Mitarbeiterinnen verwirklicht werden.

Personalverantwortliche stehen vor der Herausforderung, Einsparvorgaben, beschränkte Personalauswahlmöglichkeiten und Frauenförderung miteinander in Einklang bringen zu müssen.

Umso wichtiger ist die Förderung der bereits vorhandenen weiblichen Dienstkräfte, entsprechend der Vorgabe diese Frauenförderplans.

6. Personalentwicklungsplanung (4 Abs. 2 LGG)

Neben den genannten gesetzlichen Vorgaben überwacht die SenArbIntFrau die Einhaltung folgender Maßnahmen:

	Zuständigkeiten
1. Die Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine der wichtigsten Aufgaben der Führungskräfte, insbesondere mit Blick auf die Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Führungskräfte sind für die Potenzialerkennung (z.B. im Rahmen der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche / Jahresgespräche oder im Beurteilungsprozess) verantwortlich, begleiten den Lernprozess und stellen die Umsetzung über die Festlegung von Entwicklungszielen und die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen sicher.	Führungskräfte
2. Bei Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert. Um dieser Unterrepräsentanz entgegen zu wirken, sollen Frauen insbesondere in der systematischen Aufstiegsqualifizierung beim Wechsel von der gehobenen in die höhere Laufbahn und bei der Führungskräftefortbildung vorrangig berücksichtigt werden. Zur Vorbereitung darauf bietet sich das dienststelleninterne KompetenzPLUS-(K+)-Programm an, das mit einer Potentialanalyse startet und im K+Netzwerk eine kontinuierliche, individuelle Erweiterung der Führungskompetenzen ermöglicht.	Z B 11 als Personalentwicklungsberaterin und alle Führungskräfte Z C 1, Büroleitungen
3. Zum Abbau von Unterrepräsentanzen in einigen Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes wird die Qualifizierung von Frauen in diesen Entgelt-/Laufbahngruppen besonders unterstützt.	Z B 11 als Personalentwicklungsberaterin und alle Führungskräfte Z C 1, Büroleitungen

Als Ansprechpartnerin steht zu diesem Thema folgende Personalentwicklungsberaterin zur Verfügung:

Frau Lehmann	**SenArbIntFrau Z B 11** Tel.-Nr.: 9028-2612 (intern: 928) Fax-Nr.: 9028-2055 (intern: 928) e-mail: Veronika.Lehmann@senaif.berlin.de

7. Gleichstellungskonferenz

Um den Stand der Frauenförderung nach diesem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, findet alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz statt.

Die Konferenz wird von der/dem für Personal zuständigen Staatsekretär/in einberufen und eröffnet. Eingeladen werden alle Abteilungsleitungen des Hauses, die Frauenvertreterin, alle Büroleitungen, eine Vertretung des Personalrats, die/der Personalentwicklungsberater/in sowie eine Vertretung der Personalwirtschafts- und Organisationsstelle und ggf. weitere erforderliche Sachverständige.

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

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

Die Gleichstellungskonferenz dient den folgenden Zielen:

- Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zur Stichtagsauswertung des letzten (aktualisierten) Frauenförderplans
- Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der Praxis
- Berichte aus den Bereichen
- Gemeinsamer Erfahrungsaustausch
- Weiterentwicklung des Frauenförderplans

8. Anlage zum Frauenförderplan Aktuelle Zeit- und Maßnahmenplanung

Die SenArbIntFrau hat sich für die Jahre 2013 und 2014 die folgende aktuelle Maßnahme vorgenommen und verpflichtet sich diese zu ggb. Zeit zu evaluieren:

	Zuständigkeiten

„Markt der Möglichkeiten zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen der SenArbIntFrau“
 	
Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen entgegenzuwirken, soll eine entsprechende Informationsinitiative (Markt der Möglichkeiten zur Personalentwicklung) durchgeführt werden, mit den Zielen
- Frauen über die Möglichkeiten der Qualifizierung und die entsprechenden Begleitangebote zu informieren, bevor die nächste KompetenzPLUS-Staffel startet
- interessierte Frauen zu identifizieren und diesen Personenkreis auf Wunsch gezielt zu unterstützen
 	
Folgendes steht dabei im Mittelpunkt:
- Informationen zu Möglichkeiten der Standortbestimmung
  - mit Blick auf Führungs- und Leitungskompetenzen
  - mit Blick auf die gesundheitliche Situation
- Hinweise auf Qualifizierungsangebote
- Vermittlung von Beratungs- und Begleitungsangeboten
- Netzwerkofferten
 	
Die Initiative wurde in den Entwurf der dienststelleninternen Zeit- und Maßnahmenplanung zur Personalentwicklung 2013 bis 2015 aufgenommen.
 	
Am 09.01.2013 findet hierzu eine Auftaktveranstaltung für alle Interessierten unter der Schirmherrschaft von Frau Staatssekretärin Loth statt.
	Z B 11 als Personalentwicklungsberaterin,
	Z B 14 als Gesundheitskoordinatorin
	StS L als Schirmherrin