

Frauenförderplan Sozialgericht Berlin

Stand: 1. August 2023

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Aktuelle Beschäftigtenstruktur und Analyse | 4 |
| a) Gesamtübersicht | 4 |
| b) Richterinnen und Richter | 5 |
| c) Beamtinnen und Beamte | 5 |
| d) Tarifbeschäftigte..... | 6 |
| e) Führungs- und Leitungskräfte..... | 7 |
| f) Fortbildungen..... | 8 |
| 3. Maßnahmen | 8 |
| a) Allgemein..... | 8 |
| b) Personelle Maßnahmen..... | 8 |
| Elternzeit und Teilzeit..... | 8 |
| Stellenausschreibungen | 9 |
| Personalentwicklung..... | 9 |
| c) Organisatorische Maßnahmen..... | 9 |
| Teamorientierte Vertrauensarbeitszeit..... | 10 |
| Mobiles Arbeiten | 10 |
| Arbeitsabläufe..... | 10 |
| Gesundheitsmanagement | 10 |
| d) Fortbildende Maßnahmen..... | 11 |
| 4. Beteiligung der Frauenvertreterin | 11 |

1. Einleitung

Um dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berliner Landesdienst näher zu kommen, trat im Jahr 1991 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Kraft. Gemäß § 2 LGG sind Frauen und Männer gleichzustellen, sie dürfen nicht wegen ihres Geschlechts oder Familienstandes diskriminiert werden.

Durch das Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 18. November 2010 (Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin 2010, Seite 502), zuletzt geändert durch das Erste Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 11. Juni 2020 (Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin 2020, Seite 531) sowie der Ausführungsvorschriften der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (AV LGG), sind alle Einrichtungen des Landes Berlin inklusive der Berliner Gerichte zur aktiven Frauenförderung und Beseitigung bestehender Unterrepräsentationen und Benachteiligungen verpflichtet.

Grundlage für eine bedarfsgerechte und zielgerichtete Frauenförderung bildet der Frauenförderplan gem. § 4 LGG. Anhand einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ist festzulegen, in welchem Zeitraum mit welchen Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung gefördert werden kann.

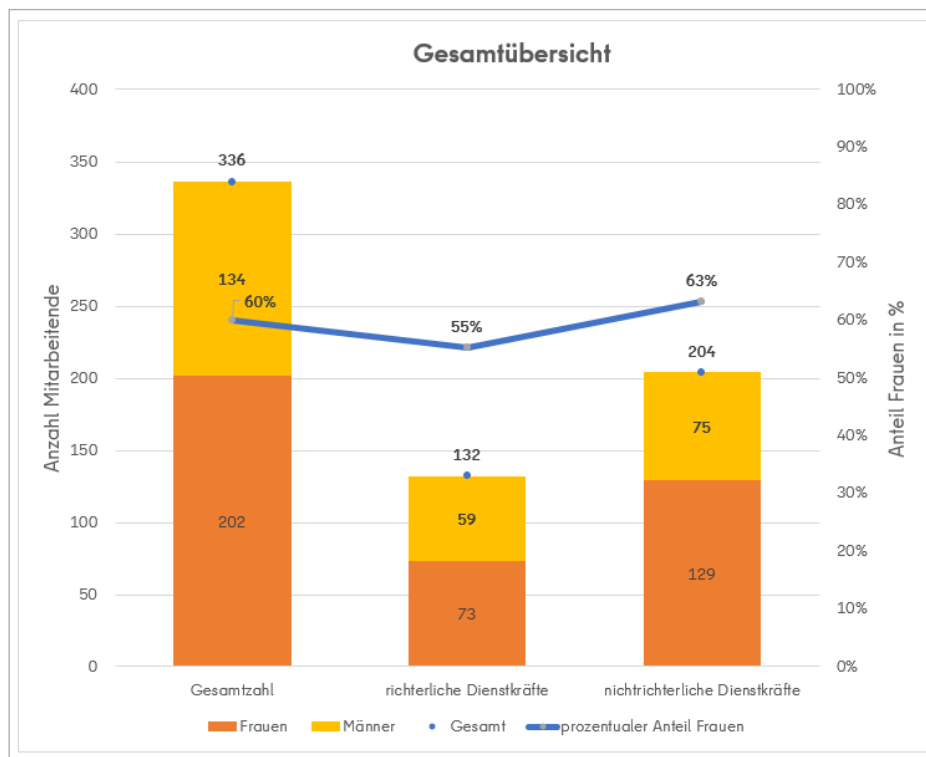
Der für das Sozialgericht Berlin im Juli 2008 erstellte Frauenförderplan wurde erstmals im August 2011, sodann im August 2017 und zuletzt im Februar 2018 aktualisiert. Der Frauenförderplan wird alle zwei Jahre auf mögliche Änderungsbedarfe hin überprüft. Die Frauenvertreterin des Sozialgerichts Berlin ist sowohl an der Erstellung, der Fortschreibung als auch der Anpassung des Frauenförderplanes beteiligt.

Der vorliegende Frauenförderplan beleuchtet die Beschäftigtenstruktur zum 1. August 2023 und enthält Zielvorgaben und Maßnahmen für die beim Sozialgericht Berlin beschäftigten richterlichen sowie nichtrichterlichen Bediensteten für den Zeitraum bis August 2029. Die festgelegten Maßnahmen werden regelmäßig alle zwei Jahre überprüft, gegebenenfalls angepasst.

2. Aktuelle Beschäftigtenstruktur und Analyse

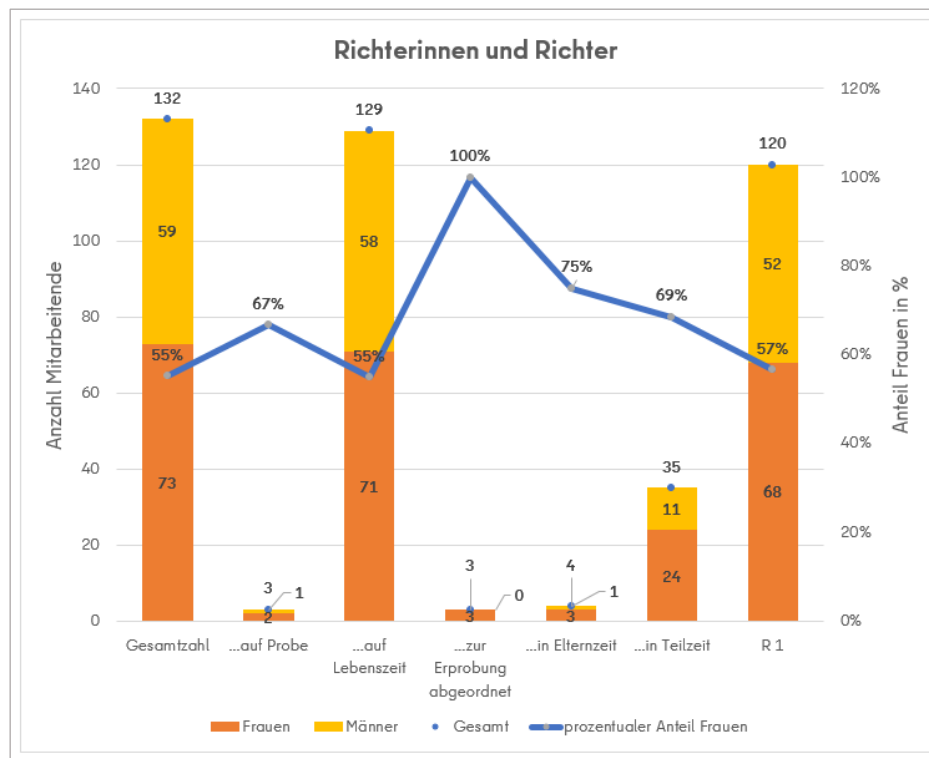
Um feststellen zu können, ob Frauen insgesamt oder in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind, wurde die Beschäftigtenstruktur des Sozialgerichts Berlin (Stand: 1. August 2023) analysiert. Grundlage bilden die im Folgenden dargestellten Daten für das gesamte Sozialgericht Berlin, die Beschäftigten nach Art des Anstellungsverhältnisses (Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte), die Führungs- und Leitungskräfte sowie die Fortbildungstage im Kalenderjahr 2022.

a) Gesamtübersicht



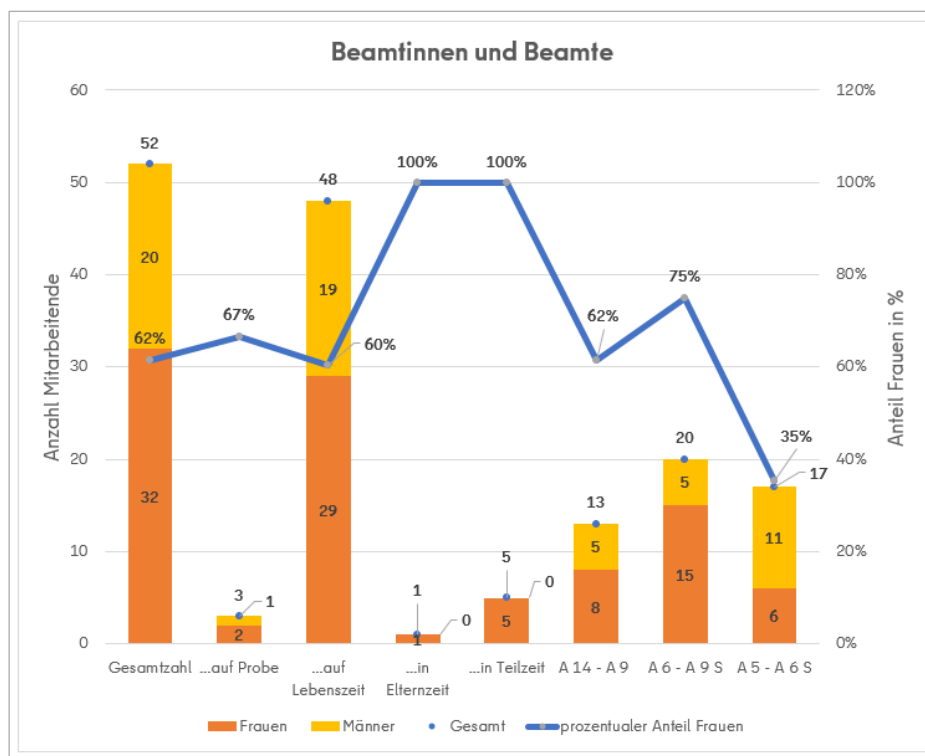
Nach Analyse der Beschäftigtenstruktur im gesamten Sozialgericht Berlin ist festzustellen, dass weiterhin weder im richterlichen noch im nichtrichterlichen Bereich eine generelle Unterrepräsentation besteht.

b) Richterinnen und Richter



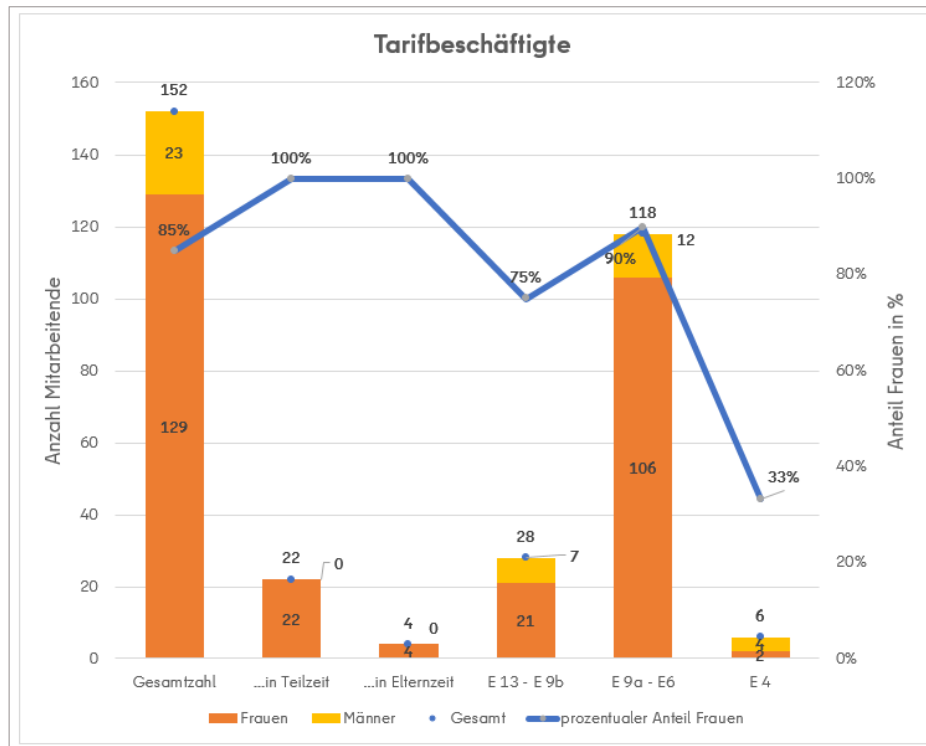
Auch im richterlichen Bereich kann eine Unterrepräsentation von Frauen nicht festgestellt werden.

c) Beamtinnen und Beamte



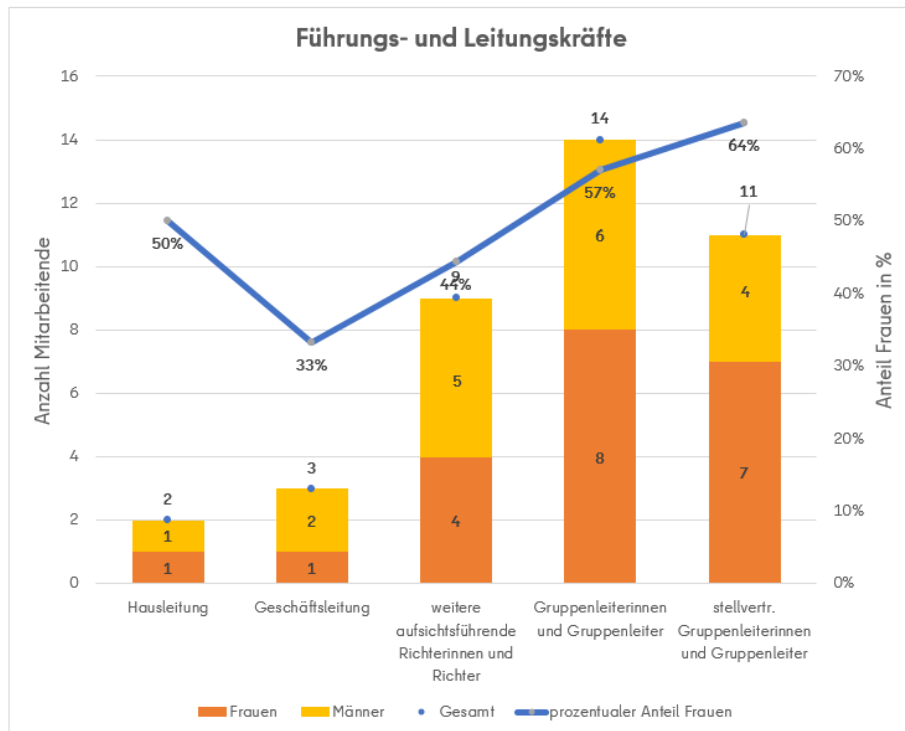
Bei den Besoldungsgruppen A 5 - A 6 S (Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister) ist eine leichte Unterrepräsentation von Frauen feststellbar.

d) Tarifbeschäftigte



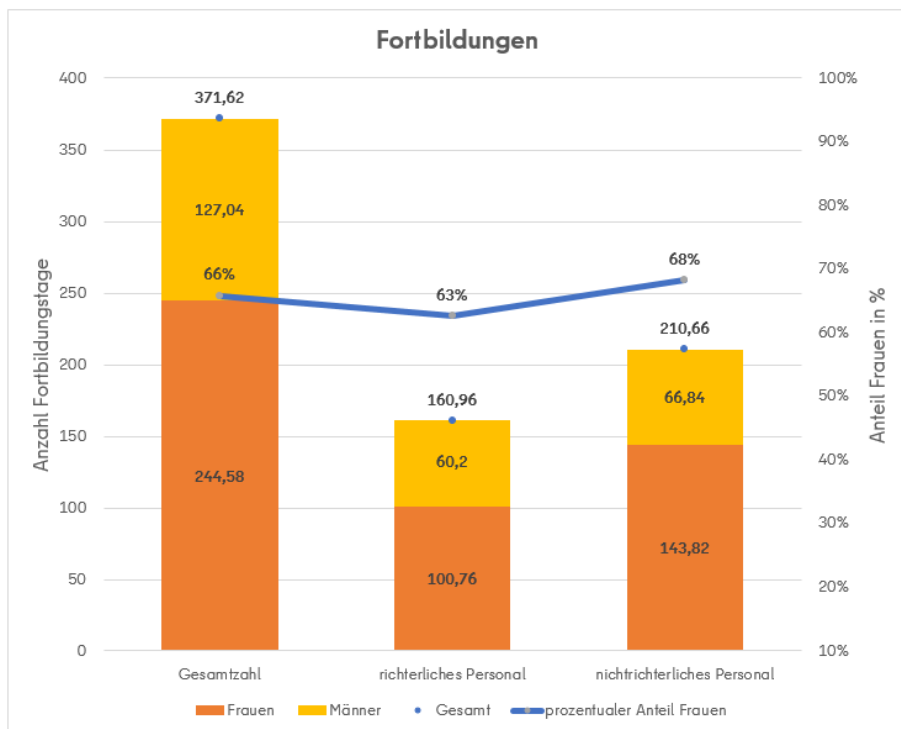
Bei der Entgeltgruppe E 4, demnach die Justizhelferinnen und Justizhelfer, ist eine leichte Unterrepräsentation feststellbar.

e) Führungs- und Leitungskräfte



Bei den Führungs- und Leistungskräften ist eine geringe Unterrepräsentation im Bereich der Geschäftsleitung sowie der weiteren aufsichtsführenden Richterinnen und Richtern feststellbar.

f) Fortbildungen



Bei den Fortbildungen ist eine Unterrepräsentation von Frauen nicht feststellbar.

3. Maßnahmen

a) Allgemein

Nach Analyse der Beschäftigtenstruktur sind gemäß § 4 Abs. 2 LGG personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen festzulegen, nach denen Frauen im Sozialgericht Berlin gefördert werden können. Auch wenn eine generelle Unterrepräsentation nicht vorliegt, ist der Präsident des Sozialgerichts Berlin bestrebt, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, bestehende Maßnahmen langfristig zu sichern und auszubauen sowie - sofern möglich - perspektivisch geeignete, neue Maßnahmen einzuführen.

b) Personelle Maßnahmen

Elternzeit und Teilzeit

Den Beschäftigten des Sozialgerichts Berlin wird bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen **Elternzeit** im Umfang von bis zu drei Jahren nach § 74 Absatz 3 Landesbeamtengesetz (LBG)

gemäß § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Verbindung mit § 6 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) gewährt.

Da die Gewährung von **Teilzeit** auch weiterhin ein geeignetes Mittel darstellt, um eine Erwerbstätigkeit mit der Betreuung von pflegebedürftigen und/oder betreuungsbedürftigen Angehörigen in besseren Einklang zu bringen, werden Anträge auf eine Beschäftigung in Teilzeit – auch in Führungspositionen – weiterhin wohlwollend geprüft. Auch künftig wird der Rückkehr von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (soweit möglich) entsprochen.

Eine etwaige Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Pflege- und/oder Betreuungsbedarf steht weder einer Qualifizierung noch der Übernahme einer Führungs- oder Leitungsposition entgegen; Führungs- oder Leitungspositionen sind erforderlichenfalls zu teilen.

Beschäftigte werden vor Bewilligung über die Folgen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung belehrt. Bei Bedarf wird auf bestehende Beratungsangebote hingewiesen.

Stellenausschreibungen

Stellenausschreiben erfolgen in geschlechtsneutraler Form; gegebenenfalls unter Anfügung eines Klammerzusatzes (**männlich/weiblich/divers**). Freie Stellen im Sozialgericht Berlin werden intern – sofern erforderlich – zusätzlich extern öffentlich ausgeschrieben. Sofern im Bereich der auszuschreibenden Stelle eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, wird ergänzend zum Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) bevorzugt berücksichtigt werden.

Personalentwicklung

Für Fragen der individuellen, lebensphasenorientierten Personalentwicklung sowie Maßnahmen der Förderung und Weiterbildung steht den Führungskräften und Beschäftigten des nichtrichterlichen Dienstes die Personalentwicklungsberaterin des Sozialgerichts Berlin zur Verfügung, die gleichermaßen die Dienststelle berät

c) Organisatorische Maßnahmen

Teamorientierte Vertrauensarbeitszeit

Seit August 2019 ist es den nichtrichterlichen Beschäftigten des Sozialgerichts Berlin möglich, im Rahmen der **Teamorientierten Vertrauensarbeitszeit** die Arbeitszeit - u. a. unter Berücksichtigung von Betreuungs- und/oder Pflegebedarfen - individuell zu gestalten, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im nichtrichterlichen Bereich erheblich gefördert hat.

Mobiles Arbeiten

Nachdem das **mobile Arbeiten** für die richterlichen Dienstkräfte bereits seit längerem möglich ist, konnte durch Einführung des mobilen Arbeitens auch für die nichtrichterlichen Dienstkräfte eine weitere Flexibilisierung im Bereich Arbeitsplatzgestaltung erzielt werden, die insbesondere den Bedürfnissen der Dienstkräfte mit Pflege- und/oder Betreuungsbedarf Rechnung trägt. Der Arbeitsort kann entsprechend der individuellen Gegebenheiten flexibel gewählt werden.

Arbeitsabläufe

Arbeitsabläufe wurden und werden auch weiterhin kontinuierlich überprüft, weiterentwickelt und an die sich ändernden Bedürfnisse auch der Dienstkräfte angepasst. Als Forum hierfür sei beispielhaft die im August 2022 durchgeführte zweitägige Open Space-Veranstaltung für alle Beschäftigten des Sozialgerichts Berlin erwähnt. Durch verantwortungsbewusste Planungen und Vorbereitungen sollen alle Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, sich langfristig - erforderlichenfalls begleitet durch geeignete Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen - auf geplante Änderungen einstellen zu können. Besprechungen und Veranstaltungen werden - soweit möglich - mit einem ausreichenden Vorlauf so geplant, sodass sich insbesondere betreuende und/oder pflegende Dienstkräfte hierauf einstellen können.

Gesundheitsmanagement

Beschäftigten mit Betreuungs- und/oder Pflegebedarf bietet das **Gesundheitsmanagement** des Sozialgerichts Berlin Möglichkeiten auch während der Arbeitszeit gesundheitsfördernde und

gesunderhaltene Angebote wahrzunehmen. Die Angebote können – ohne zusätzliche Wege – im Gesundheitsraum des Sozialgerichts Berlin wahrgenommen werden.

d) Fortbildende Maßnahmen

Richterlichen und nichtrichterlichen Dienstkräften stehen bereits jetzt eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – sowohl intern als auch extern – zur Verfügung. Die Angebote sind über das Intranet abrufbar. Ergänzend werden durch die **Fortbildungsbeauftragte** des Sozialgerichts Berlin Angebote zur Verfügung gestellt. Sie steht den Beschäftigten hierzu beratend und unterstützend zur Seite.

Soweit dem Präsidenten des Sozialgerichts Berlin ein Vorschlagsrecht bei der Auswahl für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen obliegt, ist auch weiterhin eine angemessene Frauenquote zu erzielen.

4. Beteiligung der Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin wird bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen (insbesondere Ausschreibungs- und Auswahlverfahren, Beurteilungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen sowie Abmahnungs- und Kündigungsverfahren) sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung beteiligt. Darüber hinaus wird die Frauenvertreterin bei Entscheidungen herangezogen, die spezifische Probleme der Gleichstellung betreffen.

Berlin, den 7. August 2023

Der Präsident des
Sozialgerichts Berlin
gez. Helbig

Die Frauenvertreterin des
Sozialgerichts Berlin
gez. Baumbach