

Frauenförderplan 2025 - 2030

Senatsverwaltung für
Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen



Inhaltsverzeichnis

Grüßwort des Senators	4
Grüßwort der Frauenvertreterin.....	5
1. Einleitung.....	6
1.1. Struktur und Aufbau des Frauenförderplans	7
1.2. Gesetzliche Grundlagen.....	8
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	9
2.1. Gesamtstruktur	9
2.2. Nichttechnischer Dienst (ntD) differenziert nach Laufbahngruppen.....	10
2.2.1. Gesamtübersicht.....	10
2.2.2. Entgeltstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD).....	11
2.2.3. Besoldungsstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD).....	11
2.3. Technischer Dienst (tD) differenziert nach Laufbahngruppen	12
2.3.1. Gesamtübersicht.....	12
2.3.2. Entgeltstruktur des technischen Dienstes (tD)	12
2.3.3. Besoldungsstruktur des technischen Dienstes (tD).....	13
2.4. Vergleichende Kurzbetrachtung der Laufbahngruppen.....	13
2.5. Leitungspositionen/ Führungspositionen	14
2.6. Teilzeit	16
2.7. Altersstruktur	17
2.8. Ausbildung	19
3. Analyse der Personal-Entwicklungsmaßnahmen.....	20
3.1. Fort- und Weiterbildung	20
3.2. Angebote des Zentralen Gesundheitsmanagements	21
3.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	22
4. Zielvorgaben in der Personalplanung (§ 4 Abs. 2 LGG).....	23
4.1. Nichttechnischer Dienst (ntD).....	23
4.1.1. Beamtinnen/Beamte	24
4.1.2. Tarifbeschäftigte.....	25
4.2. Technischer Dienst (tD).....	26
4.2.1. Beamtinnen/ Beamte	26
4.2.2. Tarifbeschäftigte.....	27

5. Ziele und Maßnahmen	28
5.1. Förderung Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	28
5.2. Förderung von Prävention und Begleitung.....	29
5.3. Frauenförderung durch Personal-Recruiting.....	29
5.4. Frauenförderung durch Personalentwicklung	30
6. Steuerung, Umsetzung und Evaluation	31
6.1. Steuerung.....	31
6.2. Mitarbeitendenkommunikation und -austausch	32
6.3. Evaluation der Maßnahmen zur Frauenförderung bei SenStadt.....	32

Grüßwort des Senators

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentrales Anliegen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen und ein wesentliches Element einer gerechten und modernen Arbeitswelt. Berlin und somit auch wir stehen für Vielfalt, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Ich freue mich daher, Ihnen hiermit den Frauenförderplan unserer Senatsverwaltung für die Jahre 2025-2030 vorstellen zu dürfen.

Dieser Frauenförderplan basiert auf einer detaillierten Analyse der Beschäftigtenstruktur in verschiedenen Dienstgruppen und berücksichtigt gesetzliche Vorgaben. Die differenzierte Darstellung des Frauenanteils unserer Verwaltung für die Alters- und Beschäftigtengruppen sind Grundlage für die weitere Arbeit der Querschnittsaufgaben wie Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Diversity oder Familie, Pflege und Beruf. Die annähernd geschlechtergerechte Beschäftigtenstruktur bei uns kann sich sehen lassen und hat eine Vorbildfunktion auch für andere Verwaltungen im Land Berlin.

Trotz großer Fortschritte in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten gilt es weiterhin strukturelle Hürden in der beruflichen Entwicklung von Frauen abzubauen. Wir wollen aktiv dazu beitragen, dass Frauen gleiche Chancen erhalten. Insbesondere in höheren Führungspositionen sowie in technischen Berufsfeldern sind Frauen teilweise noch immer unterrepräsentiert.

Der Frauenförderplan unserer Senatsverwaltung zeigt verschiedene Wege und Maßnahmen auf, um die berufliche Entwicklung von Frauen nachhaltig zu stärken. Insbesondere in den Bereichen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie der gezielten Personalentwicklung durch Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und im Bereich des Personal-Recruitings wurden wirkungsstarke Maßnahmen identifiziert. Unter anderem die Einstellung von qualifizierten Frauen und ihre Förderung, insbesondere am Anfang ihres Berufslebens, ist ein erklärtes Ziel.

Dieser Frauenförderplan ist mehr als nur eine Sammlung von Maßnahmen – er ist unser Bekenntnis zu einer zukunftsorientierten und fairen Arbeitswelt. Die Maßnahmenübersicht dient als Ideengeber für alle Organisationseinheiten, eigenverantwortlich sowie mit optionaler zentraler Begleitung der Personalentwicklung, ausgewählte und noch festzulegende Maßnahmen umzusetzen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird in den kommenden Jahren regelmäßig evaluiert. Gemeinsam schaffen wir damit ein Umfeld, in dem Chancengleichheit nicht nur ein Ziel, sondern gelebte Realität ist.

Mit Interesse schaue ich auf die weitere Umsetzung und Entwicklung der Frauenförderung in den nächsten Jahren. Ich wünsche dafür Mut, Neugier und Innovationskraft.

Ich wünsche Ihnen Interesse bei der Lektüre und vor allem bei der aktiven Gestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Frauenförderplans.

Christian Gaebler

Senator für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen



Grußwort der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich freue mich, Ihnen den neuen Frauenförderplan präsentieren zu können. Er steht für unser gemeinsames Engagement, Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu stärken, Barrieren abzubauen und eine Kultur der Wertschätzung und der Vielfalt zu fördern.

Der Frauenförderplan soll einen weiteren Schritt in Richtung Gleichstellung und Chancengerechtigkeit darstellen.

Frauen nehmen eine zentrale Rolle in unserer Organisation und Gesellschaft ein. Ihr Potenzial zu entfalten, ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein Schlüssel zu Innovation und Erfolg. Der Frauenförderplan ist ein wirksames Instrument zur Förderung und Unterstützung von Frauen und bildet einen unverzichtbaren Bestandteil einer modernen Personalentwicklung. Durch regelmäßige Aktualisierung hat er sich zu einem wichtigen Kontrollinstrument entwickelt, das es uns ermöglicht, die Personalpolitik im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben zu gestalten und auf Bereiche hinzuweisen, in denen Handlungsbedarf besteht.

Ich möchte daher der Abteilung Z herzlich für die sorgfältige Erstellung dieses gelungenen Frauenförderplans danken und freue mich über die Neuerungen!

Die Beseitigung von Unterrepräsentanzen in den verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen wurde weitgehend erfolgreich umgesetzt und sollte auch künftig im Fokus unserer Bemühungen stehen. Auch der Altersbaum zeigt erfreuliche Entwicklungen; die Altersstruktur wird durch Neueinstellungen verjüngt und diversifiziert.

In den Abteilungen, Referaten und Gruppen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen ist jedoch noch nicht überall ein ausgewogener Geschlechteranteil zu erkennen. Daher bleibt die Förderung von Frauen ein zentraler Aspekt, der weiterhin verstärkt angegangen werden muss. Eine sorgfältige Planung sowie gezielte Fortbildungsmaßnahmen, die im Förderplan festgelegt sind, bilden die notwendige Grundlage dafür. Der weibliche Nachwuchs wächst, auch durch die gezielte Einstellung von Frauen in Führungspositionen, was Hoffnung auf eine langfristige Steigerung des Frauenanteils in diesen Bereichen gibt.

Um die notwendigen strukturellen Anpassungen vornehmen zu können, ist eine enge Zusammenarbeit mit den Fachbereichen unerlässlich. Ich bin überzeugt, dass die Förderung von Frauen nur durch gemeinsames Engagement erfolgreich realisiert werden kann.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, auch die Entwicklung weiblicher Führungspersönlichkeiten in den Mittelpunkt zu rücken. Die Übernahme dieser Verantwortung sollte im Rahmen der Jahresgespräche thematisiert werden, durch gezielte Aufgabenübertragung unterstützt und bei der Leistungsbeurteilung entsprechend gewürdigt werden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und hoffe, dass der Frauenförderplan Ihnen wertvolle Impulse für Ihre berufliche Laufbahn bietet. Es ist wichtig, dass die Frauenförderung den Stellenwert erhält, den sie verdient. Lassen Sie uns gemeinsam an diesem Ziel arbeiten und die Zukunft nachhaltig gestalten.

Ihre

Sabine Schwenzfeier

Frauenvertreterin



1. Einleitung

Die Förderung von Frauen, Gleichstellung und Diversität ist ein zentrales Anliegen in der öffentlichen Verwaltung. Der Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenStadt) zielt darauf ab, die beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in unserer Organisation weiter zu verbessern. Wir haben bereits viele Ziele erreicht und orientieren uns dabei stets an den geltenden gesetzlichen Vorgaben.

Der Frauenförderplan der SenStadt bildet mit seiner Bestandsaufnahme und seinen Zielvorgaben die Grundlage für eine gezielte Förderung von Frauen. Dazu werden in dem vorliegenden Plan bestehende Beschäftigtenstrukturen und Personalentwicklungsmaßnahmen analysiert, neue Ziele entwickelt und Vorschläge für die Weiterentwicklung dargestellt. Der hiermit vorliegende Frauenförderplan basiert im Wesentlichen auf dem in 2019 veröffentlichten „Frauenförderplan 2019-2024“. Dieser Bericht wurde in enger Abstimmung mit der Frauenvertreterin unserer Verwaltung erstellt.

Dieser Frauenförderplan stellt den Beschäftigten unseres Hauses eine Orientierungshilfe zur Einschätzung ihrer jeweiligen Position bzw. Situation und als Wegweiser für eine familienfreundliche und geschlechter-, diversitäts- und altersgerechte Arbeitskultur dar. Für Führungskräfte und Personalverantwortliche dient dieser Plan als verbindliche Vorgabe für ihr Handeln, der jedoch ausreichend Raum zur eigenen Priorisierung und Gestaltung der Ziele und Maßnahmen lässt. Frauenförderung ist eine Führungs- und Querschnittsaufgabe, die alle Funktionsebenen und Fachbereiche in der Verwaltung betrifft. Der Erfolg der geplanten Maßnahmen hängt daher von der konstruktiven und engagierten Mitwirkung und Gestaltung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.

Ziel der Dienststelle ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen zu erreichen und diesen auch langfristig zu erhalten. Durch den Wandel der Beschäftigtenstruktur und das Ausscheiden vieler verdienter weiblicher Beschäftigter in den nächsten Jahren ist dies ein kontinuierlicher Prozess. Damit in den kommenden Jahren kein Rückschritt zu verzeichnen ist, muss der teilweise bereits hohe Frauenanteil verstetigt werden, so dass genug weibliche Beschäftigte für zukünftige Führungsaufgaben unter anderem für den technischen Dienst nachwachsen und qualifiziert werden können. Die Zielvorgaben im Frauenförderplan sind Bestandteil einer nachhaltigen und geschlechtergerechten Personalentwicklungsplanung zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen, die durch konkrete Maßnahmen in diesem Frauenförderplan unterstützt und gesteuert werden.

Darüber hinaus ist es ein Anliegen der Dienststelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern und zu stärken, Frauen bei ihrer individuellen Karriereplanung und Personalentwicklung zu unterstützen und Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass alle ihre Fähigkeiten und Potentiale gleichberechtigt einbringen und entfalten können. Der Frauenförderplan enthält hierfür einen Maßnahmenplan, an dem sich die Abteilungen orientieren können. Ziel ist, dass jede Organisationseinheit entsprechend der Ausgangslage und Bedürfnisse eigene Maßnahmenschwerpunkte festlegt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalentwicklung, Wissens- und Gesundheitsmanagement. Insofern sind die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans eng mit der Personalentwicklungsplanung verzahnt.

Das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter in unserem Haus spiegelt sich in den positiven Ergebnissen wider, die wir bisher erreicht haben. Gemeinsam arbeiten wir weiterhin daran, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Vielfalt und Chancengleichheit fördert und in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

1.1. Struktur und Aufbau des Frauenförderplans

Das zweite Kapitel des Frauenförderplans der SenStadt enthält eine umfassende Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2025. Punktuell werden ältere Daten herangezogen und somit Entwicklungen/Trends aufgezeigt. Dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) entsprechend wird ein umfassender Überblick über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Dienstkräften gegeben. Dieses Kapitel enthält ergänzend eine Unterrepräsentanz-Analyse in den verschiedenen Laufbahngruppen, eine Auswertung der Leitungs-/Führungspositionen sowie eine Analyse der Teilzeitbeschäftigung.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Analyse der Personalentwicklungsmaßnahmen bei SenStadt. Hierzu zählen Fort- und Weiterbildungen (Inhouse/extern), das Wissensmanagement, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zentrale Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Ein weiteres, wichtiges Instrument der Förderung von Frauen ist die Aufstiegsqualifizierung. Die Förderung von Mitarbeiterinnen für die Übernahme von höherqualifizierten Aufgaben soll damit angeregt werden.

Im vierten Kapitel des Frauenförderplans finden sich Analysen und Zielvorgaben für die Personalplanung gemäß § 4 Abs. 2 LGG. Der Frauenanteil in den verschiedenen Eingruppierungen kann auf die Zielvorgabe von mindestens 50% erhöht werden. Bei Bewerbungen von Frauen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Qualifizierung von Frauen und Männern der Frauenanteil zu steigern ist. Die Zielvorgabe von 50% gilt als Orientierungsrahmen für alle Beschäftigten mit Personalverantwortung, die Frauenvertreterin und den Personalrat.

Abschließend werden in den Kapiteln fünf und sechs Ziele und Maßnahmen sowie Richtlinien für deren Umsetzung beschrieben. Der Ziel- und Maßnahmenplan wird im Anhang zusammengefasst. Die Ziele sind verbindlich, doch über deren Priorisierung und zeitliche Umsetzungsplanung entscheidet jede Organisationseinheit in einem partizipativen Prozess. Die Ziele gehen weit über die Frauenförderung hinaus und betreffen etwa die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, Vielfalt, Empowerment durch Fort- und Weiterbildung oder ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Personal-Recruiting. Für die erfolgreiche Umsetzung des Frauenförderplans bedarf es einer breiten Kommunikation und Akzeptanz, einer zentralen und dezentralen Steuerung sowie einer regelmäßigen Überprüfung und Evaluation (Kapitel sechs).

Zusammengenommen bilden die verschiedenen Bestandteile ein umfassendes Personalentwicklungs- und Steuerungsinstrument, das der Weiterentwicklung der einzelnen Beschäftigten ebenso dient, wie der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im ganzen Haus.

1.2. Gesetzliche Grundlagen

Das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz (GG - Art. 3 Abs. 2 und 3) und der Verfassung von Berlin (VvB - Art. 10 Abs. 3) verankert. Durch europarechtliche Vorgaben wird das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 GG noch zusätzlich gestärkt (Richtlinie 2006/54/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Geschlechter in Arbeits- und Beschäftigungsfragen). Auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollen Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts und der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden. Im AGG sind ein Diskriminierungsverbot sowie Rechtsansprüche gegenüber Arbeitgebenden geregelt.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) basiert auf diesen Grundsätzen und Richtlinien. Zugleich setzt es jedoch auch eigene Akzente für Gleichstellung im Land Berlin und ist im bundesweiten Vergleich richtungsweisend. Im LGG ist die Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans im Paragraphen 4 geregelt.

Obwohl verfassungsrechtlich festgelegt und für Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung für verbindlich erklärt, ist die Gleichberechtigung von allen Geschlechtern 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 und in den ihm gleichgestellten Einrichtungen, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von allen Geschlechtern auf allen Ebenen herzustellen und zu sichern.

Das LGG verpflichtet zur Förderung der Gleichstellung von allen Geschlechtern. Somit sind Frauen in den Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, d.h. wo der Anteil ihrer Beschäftigung unter 50 Prozent liegt oder ein paritätischer Anteil zu erhalten und für die Zukunft zu sichern ist. Nach § 4 LGG haben alle Behörden einen Frauenförderplan für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen anzupassen. Nach Ablauf der sechs Jahre ist der Frauenförderplan entsprechend fortzuschreiben.

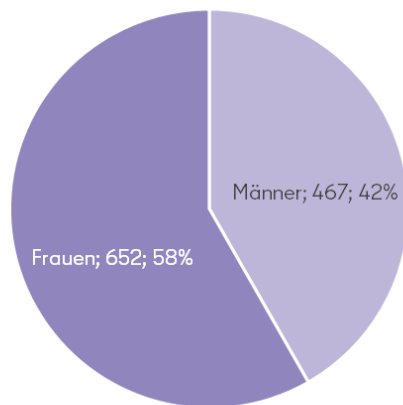
Die Frauenvertreterin ist gemäß § 4 Abs. 4 LGG an der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen. Der Personalrat hat nach § 72 Abs. 1 Nr. 9 des Personalvertretungsgesetzes darüber zu wachen, dass die Chancengleichheit aller Geschlechter herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden. Es ist geübte Praxis, dass der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Frauenförderplan nachrichtlich vorgelegt wird.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1. Gesamtstruktur

Zum Stichtag des 30. Juni 2025 arbeiteten in der SenStadt insgesamt 1.119 Beschäftigte, unter ihnen waren 652 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von gut 58 %. In der genannten Gesamtzahl der Beschäftigten sind auch Referendarinnen/Referendare enthalten. Den kräftigen Beschäftigungsaufwuchs gegenüber dem vorherigen Frauenförderplan bedingt die Integration der Obersten Denkmalschutzbehörde und des Landesdenkmalamtes, nach Wiederholungswahlen hier in Berlin und der damit verbundenen Ressortumgestaltung.

Beschäftigungsstruktur SenStadt



Hinweis: inkl. Referendariat, Praktikum, Trainees, Stipendiaten etc

In den einzelnen Berufsgruppen ergeben sich zum Stichtag folgende Zahlen:

Status	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Beamtinnen/ Beamte	255	148	107	58,0%
Tarifbeschäftigte	864	504	360	58,3%
Alle Beschäftigten	1.119	652	467	58,3%

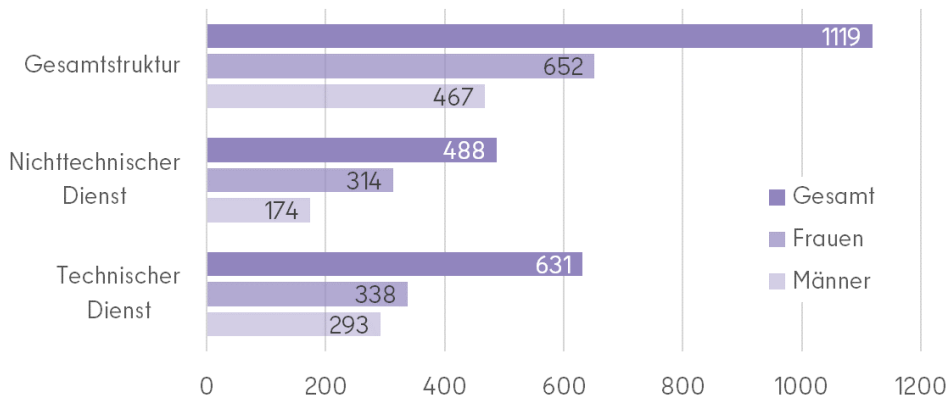
Stand: 30.6.2025

255 von den insgesamt 1.119 Beschäftigten der SenStadt waren Beamtinnen/Beamte, 864 waren Tarifbeschäftigte (inkl. Praktikum, Trainees, Stipendiaten etc.). Die Frauenquote unter den Statusgruppen entspricht etwa den Durchschnitt im gesamten Haus. Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten war und ist die erheblich kleinere Beschäftigtengruppe in der SenStadt. Von insgesamt 652 Frauen waren 148 Frauen Beamtinnen, das entspricht 22,7 Prozent. Gegenüber 2020 hat sich das Verhältnis nicht wesentlich verändert.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten sind knapp 58 Prozent Frauen, wie auch bei den Beamtinnen/Beamten. Gegenüber 2020 ergab sich bei den verbeamteten Frauen ein Anstieg um knapp drei Prozentpunkte; der Anteil bei den Tarifbeschäftigten sank um etwa zwei Prozentpunkte.

Die Differenzierung der Beschäftigten in den nichttechnischen und technischen Dienst ergibt nachfolgendes Bild.

Technischer Dienst / Nichttechnischer Dienst



inkl. Praktikum, Trainees, Stipendiaten, Duales Studium etc.

Stand: 30.6.2025

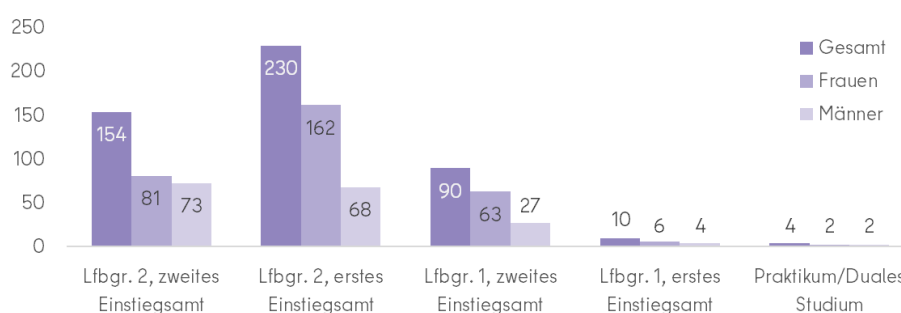
Mit Stand 30.06.2025 waren 488 Mitarbeitende im nichttechnischen Dienst und 631 Mitarbeitende im technischen Dienst beschäftigt. Von den Beschäftigten des nichttechnischen Dienstes waren 314 Frauen, was einem Frauenanteil von 64,3 Prozent entspricht. Im technischen Dienst lag der Frauenanteil zum Stichtag bei 53,6 Prozent und blieb damit gegenüber den Vorjahren weitgehend stabil. Frauen sind somit in der SenStadt im nichttechnischen Dienst als auch im technischen Dienst überrepräsentiert. Dabei waren und sind geschlechterrelevante Unterschiede in den Laufbahngruppen und Eingruppierungen zu verzeichnen. Im Nachfolgenden werden nichttechnischer und technischer Dienst näher betrachtet.

2.2. Nichttechnischer Dienst (ntD) differenziert nach Laufbahngruppen

2.2.1. Gesamtübersicht

Im nichttechnischen Dienst der SenStadt waren zum Stichtag insgesamt 488 Menschen, mit einem Frauenanteil von 64,3 Prozent, beschäftigt. Im Bereich der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (höherer Dienst) hat sich die Unterrepräsentanz der Frauen bereits im Jahr 2020 aufgelöst. Lag der Frauenanteil hier Mitte 2018 noch bei 47,1 Prozent, so erreicht dieser aktuell gut 52,6 Prozent. In allen Eingruppierungen spiegelt sich jetzt der hohe Frauenanteil wider. In allen Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes liegen die Frauenquoten bei (teils) deutlich über 50 Prozent.

Mitarbeitende im nichttechnischen Dienst (ntD)



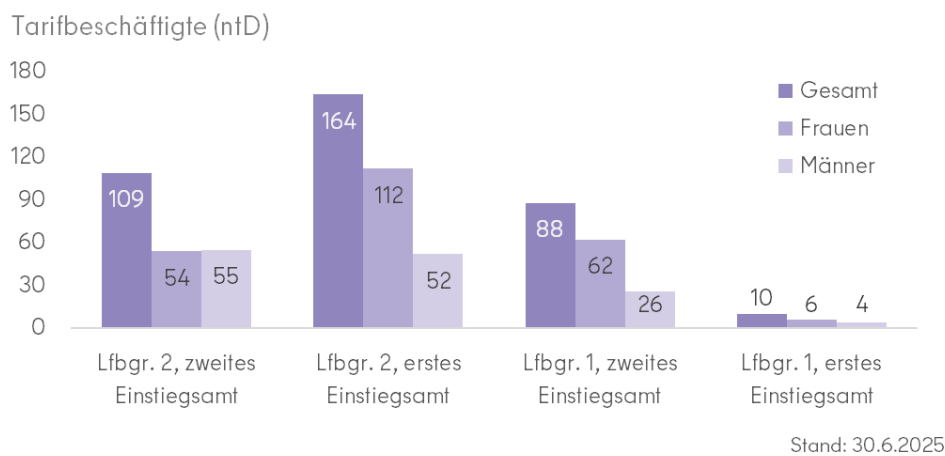
Stand: 30.6.2025

Nachfolgend wird analysiert, in welchen konkreten Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen Frauen vertreten sind. Die vier Praktikantinnen/Praktikanten und Dual Studierenden werden dabei nicht berücksichtigt.

2.2.2. Entgeltstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD)

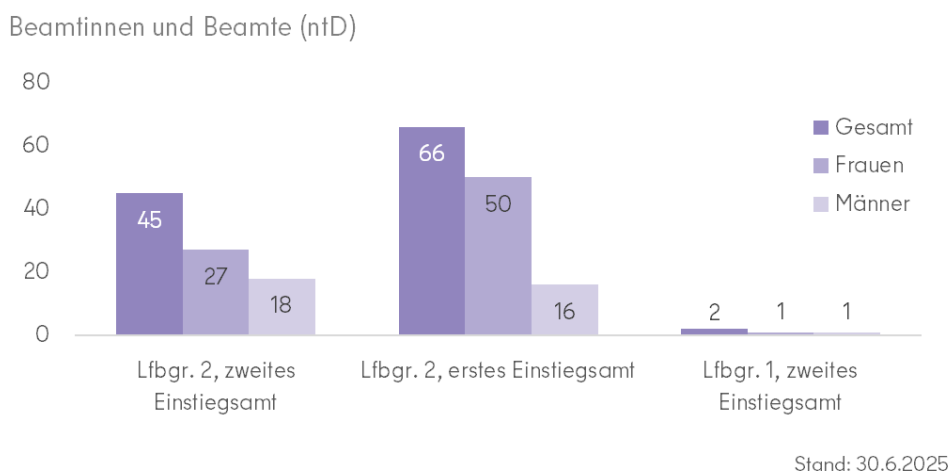
In allen Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes erreichte der Frauenanteil Mitte 2025 bei den Tarifbeschäftigten insgesamt gut 63,1 % (2018: 71,5 %).

In der Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten hat der Frauenanteil 2025 in den höchsten Entgeltgruppen (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, höherer Dienst) nun auch, mit 49,5 Prozent, nahezu Parität erreicht. In allen anderen Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil weiter über 50 Prozent.



2.2.3. Besoldungsstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD)

Bei den Beamtinnen und Beamten lag der Frauenanteil zum Stichtag in den Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes bei insgesamt 69 Prozent (nach 62,9 % in 2020 und 59,8 % in 2018). In allen Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes sind Frauen (teils) deutlich überrepräsentiert.



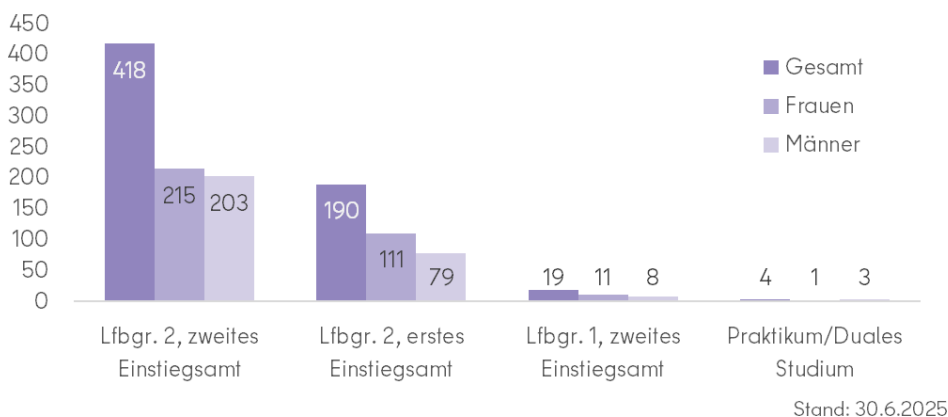
2.3. Technischer Dienst (tD) differenziert nach Laufbahngruppen

2.3.1. Gesamtübersicht

Im technischen Dienst lag der Frauenanteil (Beamte und Tarifbeschäftigte) zum Stichtag fast unverändert bei 53,6 % (nach 53,8 % in 2020 und 53,6 % in 2018). 338 der insgesamt 631 Beschäftigten in allen Laufbahngruppen des technischen Dienstes waren Frauen.

In diesem Bereich waren zudem vier Praktikantinnen/Praktikanten und Dual Studierende beschäftigt, welche unter 2.3.2 und 2.3.3 nicht berücksichtigt werden. Der Ausbildungsbetrieb unserer Verwaltung wurde eingestellt.

Mitarbeitende im technischen Dienst (tD)

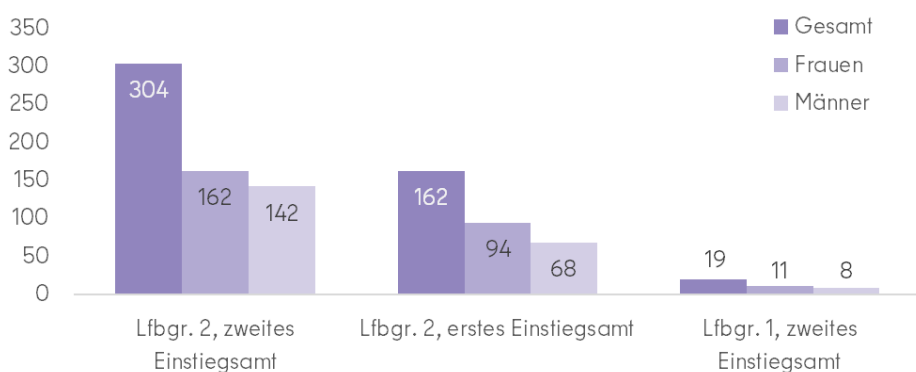


2.3.2. Entgeltstruktur des technischen Dienstes (tD)

Mitte 2025 erreichte der Frauenanteil in den Laufbahngruppen des technischen Dienstes der **Tarifbeschäftigten** 55,1 Prozent (2020: 55,1 %, 2018: 54,4 %) und ist somit seit vielen Jahren weitgehend stabil. In den drei dargestellten Laufbahngruppen der Tarifbeschäftigten des technischen Dienstes sind keine Unterrepräsentanzen von Frauen festzustellen. Die Frauenanteile liegen zwischen 53,3 % und 58,0 %.

Im technischen Dienst der SenStadt sind keine Tarifbeschäftigten in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt vertreten.

Tarifbeschäftigte (tD) *



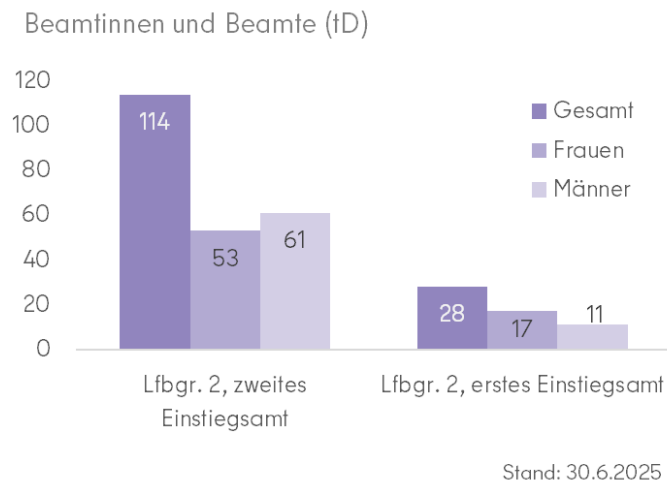
* ohne Auszubildende

Stand: 30.6.2025

2.3.3. Besoldungsstruktur des technischen Dienstes (tD)

Bei den Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes ist der Frauenanteil insgesamt weitgehend stabil und liegt Mitte 2025 mit 49,3 Prozent nur knapp unter der Parität. Nach einem Frauenanteil von 48,8 % in 2020 und 50 % in 2018, sind verbeamtete Frauen im technischen Dienst etwa paritätisch vertreten. In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt ist der Frauenanteil leicht gestiegen, auf nunmehr 46,5 Prozent (nach 45,9 % in 2020 und 46,3 % in 2018) In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt erreicht der Frauenanteil aktuell 60,7 Prozent (2020: 59,3 %; 2018: 56,7 %).

In der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt gibt es keine verbeamteten Dienstkräfte im technischen Dienst.



2.4. Vergleichende Kurzbetrachtung der Laufbahngruppen

Frauen sind mit nur noch wenigen Ausnahmen in sämtlichen Bereichen der Senatsverwaltung überrepräsentiert. **Unterrepräsentanzen bestehen bei tarifbeschäftigten Frauen im nichttechnischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (49,5 %) sowie im technischen Dienst bei Beamtinnen in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (46,5).** Auf diese Bereiche ist bei Einstellungen und Personalentwicklungsmaßnahmen genauer zu achten, um den Anteil von Frauen zu verbessern.

Ziel bei den zu ergreifenden Maßnahmen der Frauenförderung war, ab 2019 ein breites Bündel an Maßnahmen dezentral in den Abteilungen, aber auch zentral im gesamten Haus, umzusetzen. Zusammen mit der Frauenvertreterin und den einzelnen Abteilungen wurde dieser Plan umgesetzt. Im Kapitel 6.3 dieses Frauenförderplans ist eine Übersicht der umgesetzten Maßnahmen des letzten Frauenförderplans zu finden.

2.5. Leitungspositionen/ Führungspositionen

Insgesamt waren zum Stichtag 166 Leitungs- und Führungspositionen (Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen) besetzt, davon 80 mit Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei 48,2 Prozent. Im Vergleich mit den Vorjahren erhöhte sich die Frauenquote weiter (2020: 46,5 % und 2018 45,5 %). Die Verteilung auf die Führungsebenen zeigt jedoch, dass es hier noch ein Ungleichgewicht gibt. Unter den Gruppenleitungen gab es einen weiteren Anteilszuwachs auf 51,7 Prozent, nach 49,5 Prozent in 2020 und 46,2 Prozent in 2018. Der Anteil an Frauen in der Position der Referatsleitung liegt bei 43,6 Prozent und der Anteil von Frauen in der Führungsebene 1 auf Abteilungsleitungsebene blieb weitgehend konstant bei knapp über 27 Prozent.

In der Kategorie Referatsleitungen im Status von Beamtinnen sind Frauen in der Besoldungsgruppe A16 und B2 paritätisch vertreten. **In den Besoldungen A 15 und B 3 sind Frauen in der Referatsleitung unverändert unterrepräsentiert.**

Bei den Tarifbeschäftigten ist die **Besetzung von Führungspositionen durch Frauen in Eingruppierungen oberhalb der E15 weiterhin schwach.** Sechs von 14 Referatsleitungspositionen (E15Ü bis AT3) sind mit Frauen besetzt.

Sechs Gruppenleitungspositionen sind im Bereich der A15 mit Frauen besetzt (Quote: 42,9 %) Im Bereich der E15 sind es 16 Frauen zu 22 Männern und die Quote von 42 % liegt somit unter der Parität. In der darüberliegenden Eingruppierung A16 wird eine Frau beschäftigt. Eine weibliche Gruppenleitung erhält die Besoldungsstufe B2. Bei den tariflichen Gruppenleitungen oberhalb der E15 gibt es einen Mann und eine Frau. In A14 sind acht der insgesamt 13 Gruppenleitungen Frauen (61,5 %), in E14 sogar zwölf von 25 (48 %).

Die Altersstrukturanalyse zeigt, dass insbesondere unter den Abteilungs- und Referatsleitungen in den kommenden fünf Jahren mehr Männer als Frauen in den Ruhestand gehen. Sechs Referatsleiter und drei Referatsleiterinnen waren zum Stichtag (30.6.2025) 62 Jahre und älter. Unter den Abteilungsleitungen ist das Verhältnis zwei zu eins. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, die Frauenanteile in verschiedenen Eingruppierungen, in denen Unterrepräsentanzen bestehen, aufgrund altersbedingter Fluktuation, anzuheben. Das Personalreferat erstellt regelmäßig Unterrepräsentanz-Analysen für die Frauenvertretung. Diese finden im Vorfeld von Auswahlverfahren Anwendung. Grundsätzlich ist bei Stellenbesetzungen der verfassungsrechtliche Grundsatz der Bestenauslese, der eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorsieht, zu beachten. Mit der aktiven Qualifizierung können Frauen im Hinblick auf eine künftige Übernahme einer Führungsposition unterstützt werden.

Übersicht über die Anzahl der Führungskräfte

Stand 30.06.2025

Summe	Führungsebene 1		Summe	Führungsebene 2		Summe	Führungsebene 3	
	Frauen			Frauen			Frauen	
	Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %

Beamtinnen/ Beamte

Höherer Dienst - BesGr.

B5	2	0	0,00%	-	-	-	-	-	-
B4	3	1	33,33%	-	-	-	-	-	-
B3	1	0	0,00%	1	0	0,00%	-	-	-
B2	-	-	-	6	3	50,00%	1	1	100,00%
A16	-	-	-	10	5	50,00%	1	1	100,00%
A15	1	0	0,00%	5	1	20,00%	14	6	42,86%
A14	-	-	-	1	1	100,00%	13	8	61,54%
A13	-	-	-	-	-	-	1	0	0,00%

Gehobener Dienst - BesGr.

A13Z	-	-	-	-	-	-	3	1	33,33%
A13S	-	-	-	-	-	-	8	8	100,00%
A12	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Summen	7	1	14,29%	23	10	43,48%	41	25	60,98%
---------------	---	---	--------	----	----	--------	----	----	--------

Tarifbeschäftigte

Höherer Dienst - VGr.

AT4	3	2	66,67%	-	-	-	-	-	-
AT3	-	-	-	1	0	0,00%	-	-	-
AT2	1	0	0,00%	5	3	60,00%	-	-	-
E15Ü/AT/ AT1	-	-	-	8	3	37,50%	2	1	50,00%
E15	-	-	-	1	1	100,00%	38	16	42,11%
E14	-	-	-	1	0	0,00%	25	12	48,00%
E13	-	-	-	-	-	-	8	4	50,00%

Gehobener Dienst - VGr.

E12	-	-	-	-	-	-	2	2	100,00%
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

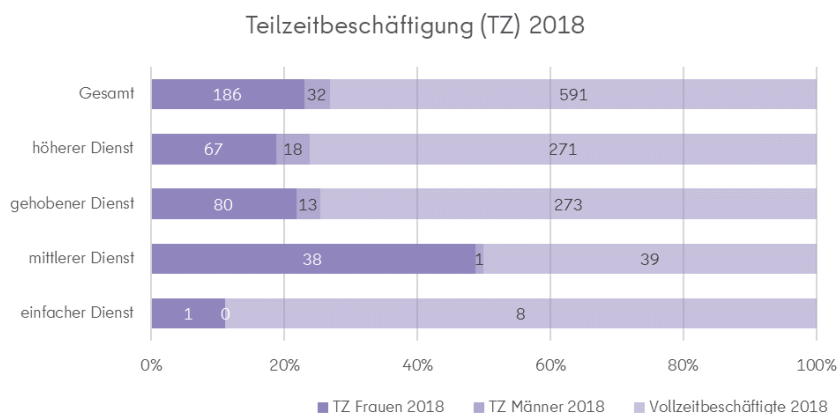
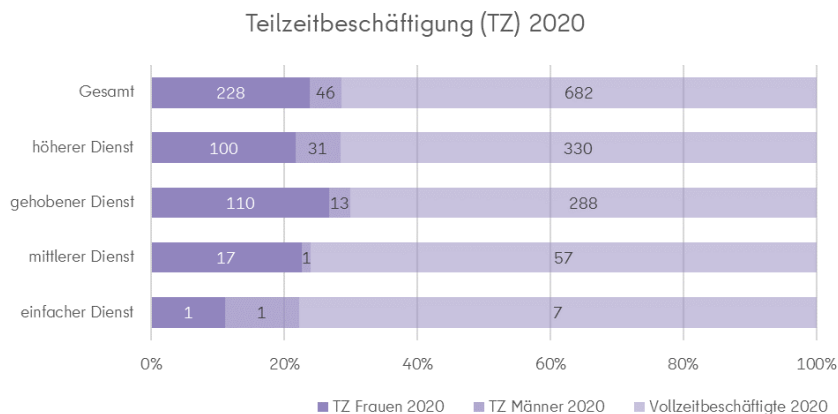
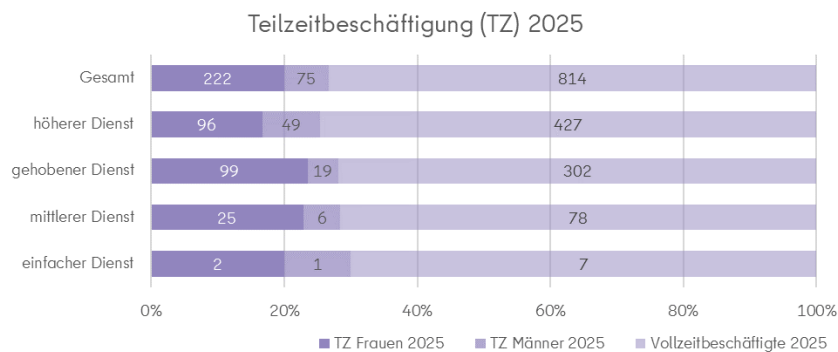
Summen	4	2	50,00%	16	7	43,75%	75	35	46,67%
---------------	---	---	--------	----	---	--------	----	----	--------

Alle Führungskräfte	11	3	27,27%	39	17	43,59%	116	60	51,72%
----------------------------	----	---	--------	----	----	--------	-----	----	--------

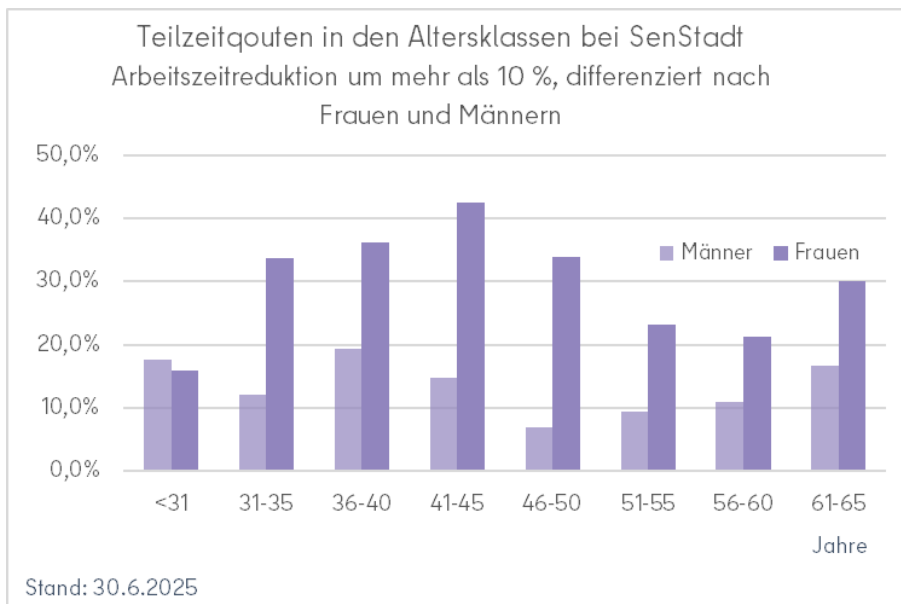
2.6. Teilzeit

Die Teilzeitquote bei SenStadt ist seit einigen Jahren leicht rückläufig, verglichen mit dem Jahr 2020. Zum Stichtag (30.6.2025) lag diese für das gesamte Haus bei 26,7 Prozent. Gegenüber 2020 ergibt sich ein Rückgang von zwei Prozentpunkten (28,7 %), bezogen auf alle Beschäftigten. Etwa 20 Prozent der Beamtinnen/Beamten arbeiteten in Teilzeit (2020: 20,3 %, 2018: 22,6 %) und 28,4 Prozent der Tarifbeschäftigten (2020: 31,0 %, 2018: 30,6 %). Über alle Laufbahngruppen lag Mitte 2025 die Teilzeitquote bei gut 26,5 Prozent. Immer mehr Männer arbeiten in Teilzeit.

Teilzeit nach Beschäftigtengruppen, Inanspruchnahme durch Frauen und Männer



In der nachfolgenden Grafik wird gezeigt, wie viel Prozent der Frauen/Männer in der jeweiligen Alterskohorte, die Arbeitszeit um mehr als zehn Prozent reduziert haben. Es ergibt sich nachfolgendes Bild: Insbesondere Frauen zwischen 31 und 50 Jahren reduzieren verstärkt die Arbeitszeit. Der Maximalwert wird bei Frauen im Alter zwischen 41 und 45 Jahren erreicht. Etwa 43 Prozent dieser Frauen verkürzen ihre Arbeitszeit um mehr als zehn Prozent. Bei jungen Männern bis 40 Jahren und dann wieder ab 61 Jahren ist die Teilzeitquote überdurchschnittlich hoch.



2.7. Altersstruktur

Die Altersstrukturanalyse zeigt eine weitere Verjüngung der Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren. Deutlich wird, dass in den vergangenen Jahren viele junge Menschen neu eingestellt wurden. Der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten ist mit 41,8 Prozent weiterhin stark rückläufig, auch absolut. Seit dem letzten Frauenförderplan gab es einen neuen Ressortzuschnitt und die damit verbundene Integration des Landesdenkmalamtes und der Obersten Denkmalschutzbehörde in unsere Verwaltung. Im Rahmen von Stellennach- und Stellenneubesetzungen sowie eines allgemeinen Stellenzuwachses, wurden viele junge Menschen, vor allem in den Altersgruppen von 30 bis 45 Jahren, eingestellt. Der prozentuale Anteil der jüngeren Beschäftigtengruppen bis 35 Jahre an der Gesamtbeschäftigtenanzahl liegt weiterhin bei knapp 20 Prozent (Zum Vergleich: 2018 waren es 12 %). Jede/r fünfte Beschäftigte ist somit aktuell 35 Jahre oder jünger. Besonders kräftig ist der Beschäftigungsaufwuchs in der Altersklasse von 36 bis einschließlich 45 Jahren. Der Anteil dieser Altersklasse an der Gesamtbelegschaft lag 2025 bei über 27 Prozent, nach knapp 21 Prozent in 2020 und 16 Prozent in 2018. Nachfolgenden Tabellen können differenzierte Angaben entnommen werden.

Die Altersstrukturanalyse 2025 verdeutlicht gegenüber 2020 und 2018 eine weitere Verjüngung der Verwaltung und einen deutlichen Beschäftigungsaufwuchs bei jungen Frauen.

Altersstruktur SenStadt per 30.6.2025

Altersgruppen	Altersgruppe an Gesamt %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
< 31 Jahre	6,97%	78 →	34 ↘	44 →	56,41%
31 - 35 Jahre	13,14%	147 ↑	58 ↗	89 ↑	60,54%
36 - 40 Jahre	14,12%	158 ↑	67 ↑	91 ↑	57,59%
41 - 45 Jahre	13,23%	148 ↑	68 ↑	80 ↑	54,05%
46 - 50 Jahre	10,72%	120 ↗	58 ↑	62 →	51,67%
51 - 55 Jahre	10,90%	122 ↘	53 →	69 ↓	56,56%
56 - 60 Jahre	15,01%	168 ↘	55 ↘	113 →	67,26%
> 60 Jahre	15,91%	178 ↑	74 ↗	104 ↑	58,43%
Über 50 Jahre	41,82%	468 →	182 →	286 →	61,11%
Gesamtergebnis	100,00%	1119	467	652	58,27%

Hinweis/Legende: Vergleich 2020

↑ mehr als + 25 %

↗ + 10 % bis + 25 %

→ +/-10 %

↘ - 10 % bis -25 %

↓ mehr als - 25 %

Altersstruktur SenStadt per 30.6.2020

Altersgruppen	Altersgruppe an Gesamt %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
< 31 Jahre	8,31%	81	38	43	53,09%
31 - 35 Jahre	12,00%	117	52	65	55,56%
36 - 40 Jahre	10,97%	107	45	62	57,94%
41 - 45 Jahre	9,74%	95	39	56	58,95%
46 - 50 Jahre	10,26%	100	41	59	59,00%
51 - 55 Jahre	15,38%	150	51	99	66,00%
56 - 60 Jahre	19,59%	191	71	120	62,83%
> 60 Jahre	13,74%	134	61	73	54,48%
Über 50 Jahre	48,72%	475	183	292	61,47%
Gesamt	100,00%	975	398	577	59,18%

Zum Vergleich: Altersstruktur SenStadt per 30.6.2018

Altersgruppen	Altersgruppe an Gesamt %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
< 31 Jahre	4,33%	35	11	24	68,57%
31 - 35 Jahre	7,79%	63	29	34	53,97%
36 - 40 Jahre	8,90%	72	27	45	62,50%
41 - 45 Jahre	7,54%	61	34	27	44,26%
46 - 50 Jahre	12,11%	98	28	70	71,43%
51 - 55 Jahre	20,27%	164	64	100	60,98%
56 - 60 Jahre	22,50%	182	69	113	62,09%
> 60 Jahre	16,56%	134	63	71	52,99%
Über 50 Jahre	59,33%	480	196	284	59,17%
Gesamt	100,00%	809	325	484	59,83%

2.8. Ausbildung

Der Ausbildungsgang zur Vermessungstechnikerin und zum Vermessungstechniker sowie Geomatikerin und Geomatiker wurde eingestellt und ist mit den erfolgreichen Abschlüssen der einzelnen Ausbildungsjahrgänge ausgelaufen. Die Wiederaufnahme der Ausbildungsgänge ist derzeit nicht geplant.

3. Analyse der Personal-Entwicklungsmaßnahmen

3.1. Fort- und Weiterbildung

Um Frauen in ihrer Weiterentwicklung zu fördern, ist die geschlechtergerechte Gestaltung der Fort- und Weiterbildungen zentral. So ist beispielsweise die Vermittlung von Führungskompetenzen und jede Form von Coaching im weitesten Sinn, insbesondere in Gruppen mit einem gemeinsamen Thema, ein wichtiges Instrument, um Frauen zu empoweren. Fort- und Weiterbildungen kommen darüber hinaus allen Beschäftigten zugute, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln wollen oder Unterstützung dabei benötigen, mit beruflichen oder persönlichen Herausforderungen umzugehen.

Die nachfolgenden Fortbildungszahlen für das Jahr 2024 zeigen deutlich, dass insbesondere Frauen verstärkt Fortbildungen wahrnehmen. Neben hausinternen und externen Fortbildungen werden verstärkt Gesundheitsangebote, Sprachkurse und Angebote des Wissensmanagements von Frauen besucht.

Fortbildungszahlen (01.01.2024 - 31.12.2024)	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Hausinterne Fortbildung (Vak) - inkl. Teilnahmen an mehreren Kursen				
2024	255	113	142	55,7 %
Fortbildungszentrum (Vak) - inkl. Teilnahmen an mehreren Kursen				
2024	665	275	389	58,7 %
Teilnahmen gesamt	920	388	531	57,7 %
Gesundheitsmanagement				
Gesundheitskurse (Präsenz/Online)*	90	10	80	88,9 %
Gesundheitsvorträge/Seminare	248	70	178	71,8 %
Teilnahmen gesamt	338	80	258	76,3 %

* Schätzung, Digitale Angebote finden derzeit wenig Akzeptanz. Ab 2022 werden, nach den Corona-Einschränkungen, Gesundheitskurse wieder in Präsenz angeboten.

Wissensmanagement und weitere Fortbildungsangebote	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2024				
5 Workshops und Seminare des Wissensmanagements für Führungskräfte und Mitarbeitende	65	17	48	73,8 %
Sprachkurse Englisch/Französisch	114	43	71	62,3 %
Teilnahmen gesamt	179	60	119	66,5 %

Formate wie Denkräume, Führungskräftezirkel oder auch Arbeitsgruppensitzungen werden in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt

Angebote für Frauen werden weiterhin nachgefragt und umgesetzt. In den vergangenen Jahren gab es viele positive Rückmeldungen und eine Fortsetzung des Angebotes besteht insbesondere für:

- Verhandlungsführung für weibliche Führungskräfte
- Schwierige Gespräche mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten als Führungskraft
- Mix der Generationen - generationsübergreifende Zusammenarbeit im Team
- Argumentations- und Deeskalationstraining
- Die moderne Verwaltung aus Herausforderung agiler Führung

Im Jahre 2024 waren etwa 56 % der Teilnehmenden an hausinternen Fortbildungen der VAK Frauen. Bei den Angeboten des Fortbildungszentrums der VAK sowie der Führungskräfteakademie lag der Frauenanteil der Teilnahmen in 2024 bei gut 59 %. Diese Quote entspricht etwa dem Frauenanteil bei SenStadt. Das vorhandene Engagement im Fortbildungsbereich lässt darauf schließen, dass Frauen ihre Qualifikationsbasis erweitern und damit ihre Chancen erhöhen, für besser dotierte Stellen ausgewählt zu werden.

Auch Fortbildungen zu verschiedenen Themen im Rahmen des Wissensmanagements wurden im Jahr 2024 angeboten. Allen Interessierten konnte die Teilnahme zugesagt werden. Frauen nahmen diese Fortbildungsangebote mit 74 Prozent überdurchschnittlich stark wahr.

3.2. Angebote des Zentralen Gesundheitsmanagements

Betriebliche Sozialberatung

Im Jahr 2018 wurde nach einem längeren Vorlauf eine betriebliche Sozialberatung für die Beschäftigten der SenStadt und deren Angehörige eingerichtet. Die Angebote der Sozialberatung wurden von Anfang an intensiv nachgefragt und haben sich als ein attraktives Angebot etabliert. Die anfänglich durch die Caritas angebotene Sozialberatung wird nunmehr seit 2023 durch die Stimulus Consulting GmbH (ehemals Corrente AG) durchgeführt.

Das Tätigkeitsspektrum der Sozialberatung ist sehr breit gefächert und wird durch Frauen und Männer gleichermaßen wahrgenommen. Bei beruflichen und persönlichen Fragestellungen oder auch Belastungen im Arbeitsalltag können vertrauliche Gespräche mit den zuständigen Mitarbeitenden der Sozialberatung geführt werden. Hierzu gehören:

Alltagspraktische Themen

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege
- Konflikte im privaten Umfeld und Erziehungsfragen
- Häusliche Gewalt
- Persönliche Krisensituationen (Trennung, Trauer, Krankheit, Unfall, Tod etc.)
- Psychische Krisensituationen
- Schulden
- Umgang mit Suchtproblemen (fremden oder eigenen)
- Mitarbeitende mit Überlastung durch Kinderbetreuung

Berufspraktische Themen

- Verhaltensprävention
- Stressbewältigung (Resilienz und Burnout-Prävention)
- Konflikte im beruflichen Umfeld
- Mobbing bzw. Mobbingprävention
- sexuelle Belästigung
- Beratung von Führungskräften zu Führungsthemen

Die Sozialberatung kann per Telefon, Online oder per E-Mail kontaktiert werden. Eine Informationsplattform rundet das Angebot ab. Die Sozialberatung kann in Anspruch genommen werden, ohne dass die Dienststelle darüber informiert wird. Eine vorherige Anfrage oder Mitteilung an vorgesetzte Stellen ist ausdrücklich nicht erforderlich und nicht zulässig.

Insgesamt hilft die Unterstützung durch die Sozialberatung allen Mitarbeitenden, Herausforderungen nicht nur im privaten, sondern auch und gerade im beruflichen Umfeld zu begegnen und die Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie ist damit als ein etabliertes, wesentliches Element der Förderung zu verstehen. Wenn Einzelne ihre persönliche Situation reflektieren und ändern, hat dies meist auch eine

Wirkung auf ihr Umfeld und auch auf das Miteinander. Der Nutzen der Sozialberatung strahlt damit sicherlich weiter als nur im Einzelgespräch.

Gesundheitskurse

Das Gesundheitsmanagement bietet allen Beschäftigten fortlaufend Gesundheitskurse in Präsenz und teilweise in hybrider Form an. Für die Teilnahme an dienstlich organisierten Gesundheitskursen besteht die Möglichkeit, dass pro Woche bis zu 60 Minuten (bei Vollzeit-Beschäftigung) als Dienstzeit angerechnet werden können. Selbiges gilt mittlerweile auch für die Teilnahme an externen Gesundheitsangeboten bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen. Durch die Corona-Pandemie gab es einen starken Rückgang der Teilnahmequote und die Kursumstellung, weg von der Präsenz, hin zu digitalen Kursangeboten, fand anfangs wenig Akzeptanz. Es kann festgehalten werden, dass hauptsächlich Frauen das Kursangebot des Gesundheitsmanagements wahrnehmen. Für alle Beschäftigten bietet das Angebot die Möglichkeit, berufliche und familiäre Verpflichtungen sowie das eigene Gesundheitsmanagement besser zu vereinbaren.

Vorträge

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement organisiert regelmäßig informelle Gesundheitsangebote im Rahmen von Vorträgen oder kleinen Workshops. In den Jahren 2023 und 2024 wurden jeweils zwölf Gesundheitsvorträge, zumeist online, durchgeführt. Diese erfreuen sich einer großen Beliebtheit.

3.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen der SenStadt. Im Hinblick auf die sich verjüngende Beschäftigtenstruktur nimmt die Bedeutung von Vereinbarkeit noch zu. Statistisch betrachtet sind Frauen nach wie vor für einen Großteil der Haus- und Sorgearbeit (Care-Arbeit) verantwortlich. Dieses Rollenbild ist bei den jüngeren Beschäftigten im Wandel. Knapp drei Fünftel der Beschäftigten in unserer Verwaltung sind Frauen. Die bessere Vereinbarkeit stellt daher eine zentrale Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung dar. Vor diesem Hintergrund fördert SenStadt Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Die SenStadt ist nach einer intensiven, partizipativen Projektphase (2022) am 24.01.2023 mit dem Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA) ausgezeichnet worden. Mit diesem Gütesiegel werden Dienststellen ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf befassen und einen Auditierungsprozess durchlaufen. In 2025 beginnt die Re-Auditierung. Die SenStadt wird daher auch in den kommenden Jahren weiter an der Umsetzung und Weiterentwicklung der gemeinsam entwickelten Zielvereinbarungen arbeiten.

Durch die Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit, welche bereits im Dezember 2019 in Kraft getreten ist, können die Beschäftigten unserer Senatsverwaltung ihre Arbeit auch flexibel und mobil erbringen. Darüber hinaus macht sich die SenStadt seit Jahren durch vielzählige Maßnahmen und Prozesse in der Personal- und Organisationsentwicklung und des Gesundheitsmanagements für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stark. Angebote, wie beispielsweise das Eltern-Kind-Zimmer, Teil- und Vollzeitmodelle, die kostenlose Sozialberatung sowie digitale und analoge Gesundheitsangebote unterstützen die Beschäftigten. Ein umfangreiches internes und externes Informationsangebot, das Hilfe, Wissen und Unterstützung bietet, ist für alle Mitarbeitenden auf der Intranetseite verfügbar.

4. Zielvorgaben in der Personalplanung (§ 4 Abs. 2 LGG)

Im Folgenden wird auf der Grundlage der Beschäftigtenanalyse dargestellt, in welchen Eingruppierungen Frauen unterrepräsentiert sind. Gerade in den technischen Bereichen ist, insbesondere auch vor dem Hintergrund des Ausscheidens vieler älterer Frauen, auf den Erhalt des Anteils von Frauen frühzeitig zu achten. Überrepräsentanzen sollten erhalten bleiben, um eine Unterrepräsentanz in Zukunft zu vermeiden. So sollen technisch ausgebildete Frauen ermutigt werden, sich zu bewerben und derzeitige Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben weitergebildet und qualifiziert werden, um die Zielvorgaben zu erreichen.

Grundsätzlich ist bei Stellenbesetzungen der verfassungsrechtliche Grundsatz der Bestenauslese, der eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorsieht, zu beachten. Im AGG ist geregelt, dass Ungleichbehandlung (etwa aufgrund von Geschlecht) im Einzelfall gerechtfertigt ist (§§ 5 und 8 bis 10 AGG), wenn dadurch auf angemessene Weise eine bestehende Diskriminierung beseitigt wird.

4.1. Nichttechnischer Dienst (ntD)

Die nachfolgenden Tabellen zeigen auf, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen bestehen. Zusätzlich kann auf Basis der Altersanalyse abgeleitet werden, wie viele Frauen und Männer in den einzelnen Bereichen in den kommenden Jahren vermutlich in den Ruhestand wechseln. Mit Hilfe dieser neutralen Auswertung können von den verantwortlichen Stellen Handlungsempfehlungen bezüglich kommender Stellenbesetzungsverfahren abgeleitet werden, um den Frauenanteil bei Unterrepräsentanzen anzuheben.

4.1.1. Beamtinnen/Beamte

2025

Beamtinnen/Beamte

BesGr. mit Frauenunter- repräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in % in 2025	Frauen in % in 2020	Anzahl der Menschen in den Altersklassen am 30.6.2025			
					62-63 Jahre		64-65 Jahre	
					Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
LfGr 2, zweites EA								
B7	3	1	33%	50%			1	1
B5	1	0	0%	-				
B4	1	1	100%	-				
B3	-	-	-					
B2	3	2	67%	0%			1	0
A16	6	3	50%	57%				
A15	8	3	38%	33%				
A14	15	11	73%	100%				
A13	6	5	83%	60%				
LfGr 2, erstes EA								
A13S	16	12	75%	73%				
A13GD	-	-		0%				
A12	18	12	67%	50%	3	2		
A11	13	10	77%	67%				
A10	16	14	88%	75%				
A9	3	2	67%	100%				
LfGr 1, zweites EA								
A9S	2	1	50%	50%				
A9Z	-	-		100%				
A8	-	-		100%				
A7	-	-		0%				

Abkürzungen:

LfGr	Laufbahngruppe
LfGr 1, erstes Einstiegsamt:	einfacher Dienst
LfGr 1, zweites Einstiegsamt:	mittlerer Dienst
LfGr 2, erstes Einstiegsamt:	gehobener Dienst
LfGr 2, zweites Einstiegsamt:	höherer Dienst
BesGr:	Besoldungsgruppe

4.1.2. Tarifbeschäftigte

2025

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppen mit Frauenunter- repräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in % in 2025	Frauen in % in 2020	Anzahl der Menschen in den Altersklassen am 30.6.2025					
					62-63 Jahre		64-65 Jahre		66+ Jahre	
					Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
LfGr 2, zweites EA										
AT4	2	2	100%	100%			1	1		
AT2	2	0	0%	-						
AT1	1	0	0%	0%						
E15Ü	2	0	0%	0%					1	0
E15	17	7	41%	50%	1	0	1	0	2	1
E14	41	21	51%	52%	4	2	2	1	1	0
E13Ü	-	-		100%						
E13	44	24	55%	53%			2	1		
LfGr 2, erstes EA										
E12	45	30	67%	68%			3	2		
E11	60	38	63%	72%	2	1	1	1		
E10	23	14	61%	59%	1	0	2	2		
E9B	36	30	83%	84%	1	1	2	1		
E9A	34	25	74%	77%	4	4	1	0		
LfGr 1, zweites EA										
E8	24	19	79%	88%	3	3				
E6	18	13	72%	85%	2	2			1	0
E5	12	5	42%	75%						
LfGr 1, erstes EA										
E4	2	1	50%	100%	1	1				
E3	5	3	60%	50%	1	1				
E2	2	1	50%	100%			1	0		
E1	1	1	100%	100%			1	1		

4.2. Technischer Dienst (tD)

4.2.1. Beamtinnen/ Beamte

2025

Beamtinnen/Beamte

BesGr. mit Frauenunter- repräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in % in 2024	Frauen in % in 2020	Anzahl der Menschen in den Altersklassen am 30.6.2025			
					62-63 Jahre		64 + Jahre	
LfGr 2, zweites EA					Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
B5	1	0	0%	0%			1	0
B4	2	0	0%	0%			1	0
B3	2	0	0%	0%				
B2	4	2	50%	50%				
A16	5	3	60%	63%	1	0	1	1
A15	16	5	31%	50%	1	1	1	0
A14	19	10	53%	45%			1	1
A13	39	17	44%	40%				
LfGr 2, erstes EA								
A13S	9	5	56%	42%	1	0		
A13Z	5	1	20%	0%				
A12	12	9	75%	82%	2	1		
A11	2	2	100%	100%	1	1		
A10	-	-		100%				

ohne Anwärter/Referendare

4.2.2. Tarifbeschäftigte

2025

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppen mit Frauenunter-representation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in % in 2024	Frauen in % in 2020	Anzahl der Menschen in den Altersklassen am 30.6.2025					
					62-63 Jahre		64-65 Jahre		66+ Jahre	
					Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen
LfGr 2, zweites EA										
AT4	1	0	0%	0%						
AT3	1	0	0%	0%	1	0				
AT2	4	3	75%	33%			1	1		
AT1	6	3	50%	33%	1	1	1	0		
AT	1	0	0%	0%	1	0				
E15Ü	1	1	100%	50%						
E15	31	15	48%	58%	3	1	2	1		
E14	89	49	55%	55%	8	4	13	7	2	1
E13Ü	1	1	100%	100%	1	1				
E13	169	90	53%	58%	7	3	4	4	2	0
LfGr 2, erstes EA										
E12	84	50	60%	64%	3	1	4	4	1	1
E11	61	36	59%	52%	2	2				
E10	15	7	47%	44%	1	2	1	0	1	1
E9B	2	1	50%	-						
E9A	5	3	60%	67%	1	0				
LfGr 1, zweites EA										
E8	6	3	50%	50%						
E6	7	5	71%	75%			1	1		
LfGr 1, erstes EA										
E5	1	0	0%	0%						

5. Ziele und Maßnahmen

In diesem Kapitel wird eine Auswahl von Maßnahmenvorschlägen für die gezielte Frauenförderung bei SenStadt vorgestellt. Diese wurden im Vorfeld mit der Frauenvertreterin abgestimmt. Die einzelnen Abteilungen leiten aus diesem Maßnahmenkatalog Vorhaben ab, die umgesetzt werden. Bei Bedarf unterstützt dabei die zentrale Personalentwicklung. Es können, abweichend davon, natürlich auch selbst entwickelte Maßnahmen umgesetzt werden. Verwaltungsintern wird die Umsetzung der Maßnahmen durch die Gruppe Z P 3 über eine regelmäßige Abfrage unter den Büroleitungen evaluiert. Die Evaluationsergebnisse werden allen Beschäftigten zugänglich gemacht und helfen bei der verbindlichen Umsetzung der gewählten Maßnahmenschwerpunkte sowie bei der Vereinbarung weiterer Maßnahmen.

5.1. Förderung Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Herausforderung der Vereinbarkeit zwischen Beruf, Pflege und Familie bzw. Privatleben betrifft alle Geschlechter. Aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Rollenerwartungen sind es jedoch vor allem Frauen, die für einen Großteil der „Care-Arbeit“ verantwortlich sind. Daher kommen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Familie, Pflege und Beruf Frauen in besonderem Maße zugute. Die empfohlenen Maßnahmen sind jedoch wirkungslos, wenn sie nur als Richtlinie betrachtet, aber nicht im Arbeitsalltag gelebt werden. Ein Schwerpunkt der Maßnahmen liegt deshalb auf der Ebene der Kommunikation und Information.

Zur Erhöhung der Vereinbarkeit ist ein Umdenken und eine Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und -abläufen notwendig. Um Menschen mit Sorgeverpflichtung den herausfordernden Spagat zu erleichtern, sollten Arbeitsergebnisse statt Präsenzzeiten im Vordergrund stehen. Das digitale Arbeiten im Home-Office während der Pandemie und die Verstetigung danach hat hierzu viele positive Erfahrungen gebracht.

Empfohlene Maßnahmen:

- Teilzeit als Möglichkeit (auch während der Elternzeit, befristet); transparente Information bzgl. befristeter Teilzeittätigkeit
 - Bei Reduzierung der Arbeitszeit: Mitarbeitende werden proaktiv auf die Folgen (Sozialversicherung, Auswirkungen auf weitere Ansprüche) hingewiesen (§ 10 (2) LGG)
 - Aufgabenüberprüfung bei Reduzierung der Arbeitszeit (§ 10 (5) LGG); Arbeitsumfang und Arbeitsmenge wird entsprechend der Teilzeittätigkeit angepasst
 - Information, dass die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegensteht (§ 10 (3) LGG)
- Bevorzugte Berücksichtigung von unbefristeten Teilzeitbeschäftigten bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen (§ 10 (4) LGG)
- Gleitzeit, zur Ermöglichung eines selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeitens, soll bei Erarbeitung von alternativen Arbeitszeitmodellen gefördert werden
- Möglichkeit der Freistellung mit transparenter Information
- Home-Office
- Aktive Informationsweitergabe (insbesondere bei Stellenausschreibungen, Weiterbildungen, Dienststellenveranstaltungen etc.) während längerer Abwesenheitszeiten (§11 (1) LGG)
- Beratungsgespräch vor Eintritt in die Elternzeit (oder sonstige längere Abwesenheit) / vor Rückkehr
- Reboarding nach Elternzeit, Pflegezeit o.ä.; z.B. mit Checklisten und/oder Fragenkatalogen zur Unterstützung einer strukturierten und zielgerichteten Wiedereingliederung in den aktiven Arbeitsprozess

- Prioritäre Berücksichtigung von Urlaubswünschen in den Schulferien und Kitaschließzeiten für Mitarbeitende mit Kindern
- Teambesprechungen und Anwesenheitszeiten werden unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse in Einklang mit den familiären Erfordernissen gebracht
- Ermöglichung der Terminteilnahmen durch rechtzeitige Terminabsprachen
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros
- Unterstützung Vereinbarkeit Familie und Beruf an ausgewählten Brückentagen; „Kindermitbringtag“ für das gesamte Haus
- Möglichkeit des Job Sharings auf der Ebene der Führungskräfte
- Weitere Aufbereitung und fortlaufende Aktualisierung aller Informationen zum Thema Vereinbarkeit im Intranet
- Angebot von Inhouse-Seminaren zum Thema Work-Life-Balance
- Integration des Themas Vereinbarkeit in die Mitarbeitenden-Befragungen

5.2. Förderung von Prävention und Begleitung

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Frauen vor Benachteiligung, Gewalt oder Diskriminierung zu bewahren und sie gleichzeitig in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Es ist wichtig, Frauen zu stärken, sich innerhalb des Hauses zu vernetzen und ihnen die Gelegenheit zu geben, auf Ressourcen zuzugreifen. Die folgenden Maßnahmen zeigen eine Auswahl, die eine erfolgreiche Zielverwirklichung beinhaltet.

Empfohlene Maßnahmen:

- Durchführung einer jährlichen Frauenversammlung
- Quartalsweiser Austausch zwischen Frauenvertretung, Personalrat und Personalreferat
- Besondere Veranstaltungen für Frauen (z.B. Exkursionen, Filmvorführungen am internationalen Frauentag etc.), um ein Forum zu bieten, der den Austausch fördert
- Initiierung eines Frauennetzwerkes bei SenStadt zum Kennenlernen, Austausch und Netzwerken
- Etablierung von Reflexionsräumen, wie beispielsweise kollegiale Beratungen
- Erstellung einer halbjährlichen Statistik über die Geschlechterverteilung in den Abteilungen (Stichtag 1.1. und 1.7.)
- Workshops zu „Frauenförderung“; „Antidiskriminierung“ und „Sexismus“ für Führungskräfte und Beschäftigte
- Einbindung von „Frauenförderung“ als Thema in die Führungsrunden
- Aufnahme „Gleichstellung und Frauenförderung“ ins Ziel- und Beurteilungssystem
- Umsetzung des Gleichstellungsgedankens im Internetauftritt
- Veröffentlichung des Frauenförderplans im Intranet

5.3. Frauenförderung durch Personal-Recruiting

Eine erfolgreiche Frauenförderung kann ebenfalls über das Personal-Recruiting realisiert werden. Hierbei geht es vorrangig darum, bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Einstellungen oder auch Beförderungen gezielt Frauen anzusprechen oder zu motivieren, sich zu bewerben.

Dabei kann auf eine Vielzahl vorhandener Vorgaben des LGG zurückgegriffen und diese weiterentwickelt werden.

Empfohlene Maßnahmen:

- Ausschreibung in weiblicher und männlicher Sprachform (§ 5 (5) LGG)
- Veröffentlichung aller Stellenausschreibungen im Intranet (§ 5 (1) LGG)
- Bei Unterrepräsentanzen wird am Anfang einer Stellenausschreibung deutlich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich gewünscht sind (§ 5 (6) LGG); dies muss auf dem ersten Blick zu erkennen sein. Ausschreibungstexte werden neu verfasst, um neue Zielgruppen passgenauer anzusprechen (PERSONA Methode)
- In den Funktionsgruppen mit Unterrepräsentanzen werden bei gleichen Qualifikationen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen (§ 6 (1) LGG)
- Geschlechtsneutrale, qualifikations- und sachorientierte Auswahl von Bewerbenden
- Bei Unterrepräsentanz und gleichwertiger Qualifikation bevorzugte Einstellung, Übernahme und Beförderung von Frauen (§ 8 (1), § 8 (2) LGG)
- Dokumentation der Berücksichtigung von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanzen und Bereitstellung der Dokumente an die am Auswahlprozess Beteiligten vor der Entscheidung (§ 6 (3) LGG)
- Gezielte Ansprache von Mitarbeiterinnen bei vakanten Führungspositionen
- In Auswahlgesprächen sind potenziellen Führungskräften Fragen zum/zu LGG/Gleichstellungsgesetzen zu stellen und in der Bewertung zu berücksichtigen (FK-Kernkompetenz: Personalentwicklung)

5.4. Frauenförderung durch Personalentwicklung

Frauen können innerhalb der SenStadt durch gezielte Maßnahmen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Neben der Schaffung von Chancengleichheit können auch Führungspositionen zugänglicher gemacht und geschlechtsspezifische Barrieren abgebaut werden. Es geht unter anderem darum, Frauen dazu zu qualifizieren, ihre Kompetenzen einzusetzen, um komplexere Arbeiten, mehr Verantwortung und sukzessive Führungsaufgaben zu übernehmen. Auch soll das Selbstvertrauen gestärkt werden, damit Frauen sich eigenverantwortlich dazu entscheiden können, Chancen wahrzunehmen und sich weiterzuentwickeln.

Empfohlene Maßnahmen:

- Jahresgespräch ist wesentliches Instrument für die Förderung des Empowerments von Frauen und dient als Feedback- und Personalentwicklungsinstrument
- Fortbildungsangebote zum Thema Frauenförderung (§ 9 (4) LGG)
- Seminare und Workshops zur Persönlichkeitsförderung von weiblichen Mitarbeitenden (z.B. Stimmtraining); interne und externe Angebote
- Coaching für Frauen; Bewerbungstrainings/Nachwuchsförderung
- Identifikation von Potenzialkandidatinnen für die erste und zweite Führungsebene
- Benennung von Potenzialträgerinnen, die keine Führungsverantwortung haben (Talent-Pool)
- Gezielte Berücksichtigung von Frauen in Projektgruppen
- Besondere Berücksichtigung teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen bei hausinternen Fortbildungen
- Beratung von Mitarbeiterinnen zu individuellen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (§ 9 (1) LGG)
- Informationen und Förderung von Fortbildungen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Vorbereitung auf Führungspositionen“

6. Steuerung, Umsetzung und Evaluation

Für die erfolgreiche Umsetzung des Frauenförderplans bedarf es einer breiten Akzeptanz und Identifikation mit dessen Zielen. Die Umsetzung der Maßnahmen ist sowohl eine Führungs- als auch Querschnittsaufgabe. In den vergangenen Jahren wurden viele der Maßnahmenvorschläge aufgenommen und in den einzelnen Abteilungen dezentral umgesetzt.

6.1. Steuerung

Das erste Jahr des neuen Frauenförderplans (2025) dient der hausinternen Kommunikation und Diskussion der neuen Ziele und Maßnahmen. **Jede Organisationseinheit (Abteilung in Absprache mit ihren Referaten und Gruppen) lege mindestens drei Maßnahmen und deren Priorisierung zur Umsetzung verbindlich fest.** Dazu können die in Kapitel 5 dargestellten Maßnahmen (Empfehlung) oder auch in der Abteilung selbst entwickelt Maßnahmen umgesetzt werden. Die Mindestanzahl von drei Maßnahmen ist für alle Organisationseinheiten verpflichtend. Der Leitungsebene und den Führungskräften kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Plans zu. Frauenförderung ist ein wichtiger Baustein von Führungskompetenz und wird daher bei Jahresgesprächen und Führungskräftefeedbacks entsprechend abgefragt. Aufgrund der Diversität der verschiedenen Abteilungen und Referate im Haus sind Themen bedarfsgerecht in jedem Referat zu priorisieren und entsprechende Maßnahmen auszusuchen. Als Leitlinie dienen die empfohlenen Maßnahmen im vorangestellten fünften Kapitel dieses Frauenförderplans.

Herausforderungen in der Umsetzung werden mit der Frauenvertreterin und der Personalentwicklung besprochen und gemeinsame Lösungen erarbeitet.

Verpflichtende Maßnahmen:

- Kommunikation und Diskussion der Ziele und Maßnahmen
- Jahr 1: Festlegung und Priorisierung von mindestens drei Maßnahmen je Abteilung
- Jahr 1: Eintragung der Ziele und Maßnahmen in einem fortzuschreibenden Ziel- und Maßnahmenplan, Information der Abteilung Z Bereich Personal
- Jahr 2-5: regelmäßige Evaluation und Berichterlegung über die Umsetzung mit Stichtag 31.12. der jeweiligen Jahre an die Abteilung Z Bereich Personal
- Zentrale Steuerung des Frauenförderplans und jährliche Abfrage und Evaluation der Ziele

Empfohlene Maßnahmen:

- Kommunikation und Diskussion des Frauenförderplans (seiner Ziele und Instrumente) in allen Leitungsrunden und anderen Gremien des Hauses
- Integration der Ziele des Frauenförderplans in die Jahresgespräche, Führungskräftefeedbacks und Darstellung auf der Intranetseite
- Jahresgespräche als Instrument der Frauenförderung verdeutlichen und verfestigen
- Verbindliche Fortbildungen zur Frauenförderung für alle Führungskräfte

6.2. Mitarbeitendenkommunikation und -austausch

Neben der besonderen Rolle der Führungskräfte zur Steuerung und Umsetzung der Frauenförderung bedarf es einer breiten Akzeptanz unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Frauenförderung und ein geschlechtergerechtes Arbeitsklima beziehen Männer explizit mit ein.

Empfohlene Maßnahmen:

- Regelmäßige Information und Diskussion über den Frauenförderplan bei der Frauenversammlung und in den Fachbereichen
- Einrichtung eines Denkraumes zur Gleichstellung und Frauenförderung
- Kommunikation von Best-Practice-Beispielen zur Frauenförderung bzw. zur Stärkung der Organisationskultur im Intranet
- Regelmäßige Vorstellung und Würdigung von Best-Practice-Beispielen

6.3. Evaluation der Maßnahmen zur Frauenförderung bei SenStadt

Während der Laufzeit des Frauenförderplans 2019 - 2024 wurden in den einzelnen Abteilungen des Hauses viele Maßnahmen der Frauenförderung ergriffen und mit der Umsetzung begonnen. Seit dem Frühjahr 2019 wurden der zentralen Personalentwicklung durch die einzelnen Büroleitungen geplante und umzusetzende Maßnahmen zur Frauenförderung in den Abteilungen gemeldet.

Diese regelmäßige Evaluierung der Maßnahmen hat ergeben, dass dadurch dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nähergekommen wurde. Aktuelle Maßnahmen-Controllings werden auf der Intranetseite der Frauenvertreterin der SenStadt veröffentlicht.

Von den Abteilungen wurden in den vergangenen Jahren unter anderem die nachfolgend aufgelisteten Maßnahmen initiiert:

- Implementierung des Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ bei SenStadt in 2021
- Förderung von Diversity/Gleichstellung durch verschiedene Informations- und Fortbildungsformate
- Integration des Themas Vereinbarkeitsbedarfe in die Jahresgespräche
- Rücksichtnahme auf Eltern mit Kindern im schulpflichtigen Alter bei der Urlaubsplanung und Etablierung familienfreundlicher Sitzungszeiten
- Regelmäßige Wahrnehmung und Durchführung der Jahresgespräche
- Gezieltes Übertragen von Projektleitungspositionen an Frauen
- Informationen und Förderung von Fortbildungen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Vorbereitung auf Führungspositionen“
- Ermutigung von Männern Elternzeit in Anspruch zu nehmen durch Führungskräfte
- Umsetzung und Weiterentwicklung unterschiedlicher Formate zur Förderung von Wissenstransfer
- Informationen und Ermutigung zu bedarfsgerechter Teilzeit und Aufstockung sowie Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung insbesondere für Frauen
- Beratungsangebot zur Unterstützung bei finanziellen, rechtlichen und organisatorischen Fragen bei der Betreuung von Angehörigen im Rahmen der Sozialberatung

Die flexiblere Anpassung von Arbeitsprozessen und -abläufen hat bei SenStadt eine hohe Priorität. In einer zunehmend digitaleren Arbeitswelt mit stetig neuen Herausforderungen ging es darum, dem Bedürfnis und der Notwendigkeit sich in das Arbeitsleben einbringen zu können, gerecht zu werden und zu bleiben. Durch

die Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt stark, hin zum digitalen Arbeiten, gewandelt. Auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Work-Life-Balance rücken verstärkt in den Fokus. Steigende Anforderungen in der Care-Arbeit, insbesondere die Begleitung der Kinder während Kita- und Schulzeit sowie Unterstützung von pflegebedürftig werdenden Angehörigen und Menschen im Umfeld war und ist zu berücksichtigen. Dabei bekommt die Bringpflicht aller Beteiligten eine stärkere Bedeutung in der Kultur und den Formen von Führung und Zusammenarbeit.

Deutlich wurde auch, dass Arbeitsergebnisse und nicht Präsenzzeiten im Vordergrund stehen sollten. Um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie zu ermöglichen, ist ein dringender Arbeitskulturrwandel von einer Präsenz- und Kontrollkultur hin zu einer Zielvereinbarungs- und Vertrauensarbeit notwendig. Das impliziert auch eine stärkere Flexibilisierung und Selbstorganisation von Arbeit wie beispielsweise durch die Ermöglichung von Mobiler Arbeit, unterstützt durch eine sich weiter verbessernde Bereitstellung notwendiger technischer Ausstattung und eine dazu gehörende intensive Reflexion von Führung und Zusammenarbeit.

Seit 2019 bietet die zentrale Personalentwicklung einen Kulturwandel unterstützende Formate wie „Denkraum“, „Führungszirkel“ und themenbezogene verschiedene Arbeitsgruppen der Personalentwicklung an. Allen Formaten geht die Methode des kollegialen, hierarchieübergreifenden und partizipativen Austauschs und der Begegnung voran, um gemeinsam und kontinuierlich an einer Veränderung von Zusammenarbeit mitzuwirken. Gerade Frauen nehmen diese Angebote wahr, was als eine Bestätigung hinsichtlich der Wahl der Methodik und Inhalte zu bewerten ist.

IMPRESSUM

Senatsverwaltung für
Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen
Abteilung Z - Zentrales
Referat Z P - Personal
Württembergische Straße 6
10707 Berlin
www.stadtentwicklung.berlin.de



Foto Seite 4, Copyright Andreas Labes
Foto Seite 5, Copyright Sabine Schwenzfeier