

**Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg
von Berlin**

Frauenförderplan 2019 - 2024

Vorwort Frauenförderplan

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter des Bezirksamtes,

Gleichstellung und Frauenförderung in unserem Amt ist mir als Bezirksbürgermeisterin ein wichtiges Thema. Es ist Pflicht und nicht Kür für uns als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst besonders darauf zu achten, dass Frauen bei uns im Haus gefördert werden. Als öffentliche Arbeitgeberin haben wir eine spezielle Vorbildfunktion, die ich gern erfüllen möchte.

Zwar steht die öffentliche Verwaltung im Vergleich zu anderen Arbeitgebern bei diesem Thema recht gut da. Denn der Frauenanteil ist traditionell höher als in vielen privaten Betrieben. Doch das reicht nicht. Eine hohe Frauenquote allein ist kein Grund sich zu beweihräuchern. Eine hohe Frauenquote ist reine Makulatur, wenn die Amtsleiter*innenposten mit Männern besetzt sind und die Sachbearbeiter*innenstellen mit Frauen.

Es geht auch darum, welche Tätigkeiten und Funktionen die Mitarbeiterinnen ausüben und wie sie eingruppiert sind. Denn leider gibt es hier weiterhin Nachholbedarf – und das obwohl Frauen hochqualifiziert sind. In einigen Berufsgruppen und Fachämtern sind wesentlich weniger Frauen angestellt als Männer. Dies wollen wir ändern. Wichtig ist, dass Frauen auch in Führungspositionen entsprechend repräsentiert sind. Unser Ziel ist es, die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in unserer Behörde weiter zu erhöhen.

Grundlage für unsere Frauenförderung ist der Frauenförderplan von 2013 bis 2018, der noch unter meinem Vorgänger beschlossen wurde. Hierauf baut der neue Frauenförderplan auf, der bis 2024 gelten wird.

Bei Neubesetzungen soll gezielt darauf geachtet werden, Stellen in jedem Amt, jeder Serviceeinheit und jeder Entgeltgruppe so zu besetzen, dass eine Frauenquote von 50 Prozent erreicht wird. Wichtig für die Frauenförderung sind außerdem die Maßnahmen zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, da die Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger in unserer Gesellschaft noch immer überwiegend von Frauen übernommen werden. Das spiegelt sich auch darin wider, dass bei uns wesentlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer.

Ich erwarte bei der Umsetzung des Frauenförderplans die Kooperation aller Führungskräfte und Beschäftigten. Von aktiver Frauenförderung am Arbeitsplatz profitieren am Ende alle – Männer und Frauen gleichermaßen.

Ihre Monika Herrmann

Frauenförderplan des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin für die Jahre 2019 bis 2024

1.	<i>Präambel</i>	2
2.	<i>Geltungsbereich</i>	3
3.	<i>Zielsetzung</i>	3
4.	<i>Beschäftigungsstrukturanalyse</i>	4
5.	<i>Maßnahmen</i>	4
5.1.	Berufliche Frauenförderung	4
5.1.1.	Stellenausschreibungen	4
5.1.2.	Stellenbesetzungen	6
5.1.3.	Fort- und Weiterbildung	6
5.2.	Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	7
5.2.1.	Kindererziehung und Pflege von Angehörigen bei Berufstätigkeit	7
5.2.2.	Arbeitszeit/Teilzeitgestaltung	8
5.2.3.	Beurlaubungen	10
6.	<i>Umsetzung des Frauenförderplanes</i>	11
6.1.	Veröffentlichung	11
6.2.	Rolle der Führungskräfte	11
6.3.	Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin	12
6.4.	Verstöße gegen das Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderplan	13

1. Präambel

(1) Nach Artikel 3 II des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt.

(2) Nach Artikel 6 der Verfassung von Berlin sind Frauen und Männer vor dem Gesetz gleich. Sie haben das Recht auf gleiche wirtschaftliche, soziale und geistige Entwicklungsmöglichkeiten. Die Frau ist auf allen Gebieten des staatlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens dem Mann gleichgestellt.

(3) Die soziale Wirklichkeit sieht anders aus, insbesondere im Bereich der Erwerbstätigkeit. Obwohl viele Frauen über qualifizierte berufliche Ausbildungen verfügen, sind sie in oberen und leitenden Positionen unterrepräsentiert.

(4) Nach § 3 des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Dienstbehörde verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken.

(5) Das Bezirksamt als Dienstbehörde, der Personalrat und die Frauenvertreterin stimmen darin überein, dass die Benachteiligung von Frauen einer demokratischen Gesellschaft widerspricht.

(6) Mit dem nachstehenden Frauenförderplan und dessen Umsetzungsabsichten bekennt sich die Leitung des Bezirksamtes zu dem Grundsatz, dass Frauenförderung und der Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder des Bezirksamtes ist.

2. Geltungsbereich

(1) Der vorliegende Frauenförderplan gilt für die Zeit vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2024. Nach jeweils 2 Jahren ist er an die aktuellen Entwicklungen anzupassen.

(2) Er gilt für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin.

(3) Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats bleiben unberührt.

3. Zielsetzung

(1) Ziel des Frauenförderplanes ist es, bis zum Jahre 2024 Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange bei Besetzungen auszuwählen, bis sie jedem Amt, jeder Serviceeinheit (SE), jeder Berufsfachrichtung, Besoldungsgruppe und Entgeltgruppe zu mindestens 50 % angehören. Dies gilt auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Bei Führungskräften gemäß VGG (Amts- und SE-Leitungen) bzw. gemäß ablösenden Regelungen¹ erfolgt die Betrachtung innerhalb einer Abteilung.

Dieser Leitsatz gilt sowohl bei Stellenbesetzungen als auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen.

(2) Die Nichterreicherung ist rechtzeitig vor dem Ende der Geltungsdauer des Frauenförderplans, spätestens bis zum 31.8.2024 von den Leitungen der Organisationseinheiten (Bezirksamtsmitglieder für Führungskräfteebene I bzw. Amts- und SE-Leitungen) zu begründen. In diesem Fall erfolgt ein Austausch mit den betreffenden Leitungen der Organisationseinheiten, um Möglichkeiten zu erörtern, den Anteil von Frauen entsprechend zu erhöhen.

¹ Die §§ 5 und 6 VGG treten am 1. Januar 2021 außer Kraft.

(3) Die Regelungen des § 2 Abs. 2 GGO I zur geschlechtsneutralen Sprache sind zu beachten.

4. Beschäftigungsstrukturanalyse

Grundlage für die Entwicklung effektiver frauenfördernder Maßnahmen ist die möglichst umfassende Analyse der Beschäftigungsstruktur gemäß § 19 LGG. Die jeweils in Abstimmung mit der Frauenvertreterin zu erhebenden Daten (Stichtag: 1. März eines jeden Jahres) werden jährlich fortgeschrieben.

Darüber hinaus werden für jedes Amt und jede Serviceeinheit getrennt nach Berufsfachrichtungen, Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen sowie für jede Vorgesetzten- und Leitungsfunktion die Daten erhoben. Die Datenerhebung für die Führungsfunktionen gemäß VGG (Führungskräfteebene I) bzw. gemäß ablösenden Regelungen erfolgt abteilungsbezogen. Auf eine differenzierte Betrachtung nach Berufsfachrichtungen, Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen kann hier verzichtet werden.

5. Maßnahmen

5.1. Berufliche Frauenförderung

5.1.1. Stellenausschreibungen

(1) Es gelten die gesetzlichen Vorschriften des § 5 LGG.

Die Leitung teilt der Personalwirtschaft in einem Vordruck mit, ob Frauen in der jeweiligen Berufsfachrichtung des Amtes bzw. der Serviceeinheit in den entsprechenden Besoldungsgruppen oder Entgeltgruppen bzw. in der gesamten Laufbahn sowie in jeder der Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind.

(2) Als öffentliche Ausschreibung gelten die Ausschreibungen im Amtsblatt. In Tageszeitungen, Fachzeitschriften, in den

Medien der Agentur für Arbeit und im Internet sollte ausgeschrieben werden, wenn nach der Beschäftigungsstruktur Frauen in Berufsgruppen, in Besoldungs- oder Entgeltgruppen oder in der Vorgesetzten- und Leitungsfunktion unterrepräsentiert sind und zu befürchten ist, dass sich ohne eine erweiterte Ausschreibung keine Frau bewerben würde.

Folgende Zusätze sind bei Unterrepräsentanz von Frauen oder zur Förderung von Teilzeitarbeit in die Stellenausschreibung aufzunehmen:

a.) Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin fördert die Einstellung von Frauen. Da Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, begrüßen wir ausdrücklich Bewerbungen von Frauen.

b.) Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin hat festgestellt, dass Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind. Um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken, begrüßen wir ausdrücklich Bewerbungen von Frauen.

c.) Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin fördert die Beschäftigung von Teilzeitkräften. Deshalb sind Stellen auch teilbar. Bei Leitungsfunktionen und Einzelarbeitsgebieten, bei denen eine Teilung auf mehrere Beschäftigte organisatorisch nicht möglich ist, kommt eine Teilzeitbeschäftigung in Betracht, wenn sie unter Berücksichtigung dienstlicher Belange vollzeitnah (mindestens 30 Wochenarbeitsstunden) erfolgt.

(3) Beurlaubte Mitarbeiterinnen mit der erforderlichen Qualifikation werden auf Wunsch ein Jahr vor Beendigung ihrer Beurlaubung schriftlich über Stellenausschreibungen informiert.

(4) Im ersten Beurlaubungsscheiben sind sie von der Serviceeinheit Personal aufzufordern, bei Interesse eine entspre-

chende Erklärung abzugeben. Auf Ziffer 5.2.3. wird verwiesen.

5.1.2. Stellenbesetzungen

(1) Es gelten die Grundlagen der §§ 3, 6 - 8 und 17 (2) LGG.

(2) Die Auswahl eines Bewerbers für Bereiche und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss von der Leitung des Amtes bzw. der Serviceeinheit besonders ausführlich begründet werden, wenn Bewerberinnen mit den gleichen Ausbildungsabschlüssen vorhanden sind. Es ist weiter zu erläutern, welche konkreten Anstrengungen unternommen wurden, Frauen gezielt anzusprechen und zu motivieren, sich zu bewerben. Die Personalwirtschaft reicht die Vorlage erst an die Frauenvertreterin weiter, wenn die Begründung vorliegt.

5.1.3. Fort- und Weiterbildung

(1) Auf § 9 LGG wird hingewiesen.

(2) Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Tätigkeiten, die im dienstlichen Interesse liegen bzw. eine zielgerichtete Personalentwicklungsmaßnahme darstellen, darf nur verweigert werden, wenn die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht möglich ist oder die Freistellungsansprüche ausgeschöpft sind. Die Leitung des Amtes bzw. der Serviceeinheit entscheidet abschließend über Ablehnungen und informiert darüber die Frauenvertreterin.

(3) Die Personalentwicklungsberatung wird bei Bedarf in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin selbst Angebote zur beruflichen Weiterbildung von Mitarbeiterinnen entwickeln, initiieren und verwirklichen. Um Frauen besser auf Bewerbungssituationen vorzubereiten, wird das Bezirksamt in Zusammenarbeit mit der Frauenvertreterin bei Bedarf Bewerber-

bungstrainings anbieten und hierfür Dienstbefreiung unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten gewähren.

(4) Für Beschäftigte, die aufgrund eines amts- bzw. vertrauensärztlichen Gutachtens nur noch eingeschränkt an ihrem bisherigen Arbeitsplatz einsetzbar sind, wird im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach einer geeigneten Weiterbeschäftigung unter veränderten Bedingungen bzw. einer neuen beruflichen Perspektive gesucht.

(5) Hinsichtlich der Dienstbefreiung von Teilzeitkräften wird auf Tz 5.2.2 verwiesen

(6) Fortbildungsveranstaltungen sollen zu Zeiten angeboten werden, die Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern, mit pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme daran ermöglichen. Hinsichtlich einer möglichen Kostenübernahme für eine ggf. erforderliche Kinderbetreuung wird auf § 9 Abs. 6 LGG verwiesen.

5.2. Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

5.2.1. Kindererziehung und Pflege von Angehörigen bei Berufstätigkeit

(1) "Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht" (Art. 6 Abs. 2 Grundgesetz).

(2) Das Bezirksamte unterstützt diesen Grundsatz und bietet Beschäftigten, die in ihrem Haushalt Kinder bzw. Jugendliche betreuen eine Alternative zur Teilzeitbeschäftigung an.

(3) Zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen werden neben den Freistellungsmöglichkeiten des Pflegezeitgesetzes auch Freistellungen nach dem Familienpflegezeitgesetz gewährt.

(4) Besteht durch Probleme bei der Erziehung oder Betreuung ein besonderer Bedarf nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, soll diesem Personenkreis vorübergehend die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitszeit den Erfordernissen entsprechend besonders zu regeln, wenn keine unüberbrückbaren dienstlichen Hindernisse bestehen.

Dazu kann im Einzelfall gehören, sofern keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen und die Art der Tätigkeit dies zulässt, dass die Aktenbearbeitung zu Hause erfolgt. Dies kann nach Schaffung der Voraussetzungen auch im Wege der alternierenden Telearbeit erfolgen. Dabei sind Arbeitszeitkontrolle, Arbeitsergebnisse und -mengen zu vereinbaren.

Personalrat und Frauenvertreterin sind bei diesen Maßnahmen zu beteiligen.

Im Interesse des Arbeitsfriedens und des gegenseitigen Verständnisses sind solche Regelungen durch die Führungskräfte in den betroffenen Arbeitsgruppen zu kommunizieren.

(5) Die Zeiten für Dienstbesprechungen sollen so gelegt werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

(6) Auf ihren ausdrücklichen Wunsch sollen Alleinerziehende möglichst von Überstunden und Spätsprechstunden ausgenommen werden.

5.2.2. Arbeitszeit/Teilzeitgestaltung

(1) Auf § 10 LGG wird hingewiesen.

Jeder Vollzeitarbeitsplatz ist grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplatz anzubieten. Dies gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben. Die organisatorischen Voraussetzungen für die Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabenbereichen zu schaffen, die bisher als nicht oder kaum teilbar angesehen werden.

(2) Das Bezirksamt bietet jungen Eltern die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit aufzunehmen.

(3) Bei Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder flexible Arbeitszeitgestaltung ist die Frauenvertreterin unverzüglich von der Leitung des Amtes bzw. der Serviceeinheit vor Weiterleitung an die Serviceeinheit Personal zu informieren.

(4) Die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung oder die Aufstockung der Stundenzahl ist nur nach Maßgabe freier Stellen und der rechtlichen Bedingungen möglich. Teilzeitbeschäftigte müssen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt werden. Dem Wunsch nach vorzeitiger Beendigung der Teilzeitarbeit oder Aufstockung der Stundenzahl soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt entsprochen werden, soweit der Arbeitsvertrag früher eine Vollzeitbeschäftigung vorsah.

(5) Teilzeitarbeit ist nicht nur Vormittagsarbeit. Sie kann entsprechend der dienstlichen Erfordernisse und in Anwendung der Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit auch nachmittags geleistet werden.

(6) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt.

(7) Für Teilzeitbeschäftigte gelten Fortbildungsveranstaltungen in nachgeordneten Einrichtungen des Landes Berlins, die auch von Vollzeitbeschäftigten ohne die Gewährung von Sonderurlaub besucht werden können - soweit die Veranstaltung zumindest im überwiegenden dienstlichen Interesse liegt - in vollem Umfang als Arbeitszeit. Sie erhalten bei daraus resultierender Überschreitung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit den vollen Zeitausgleich.

Durch die Dienststelle werden die von dieser Regelung erfassten Bildungseinrichtungen in einem gesonderten Schreiben benannt.

5.2.3. Beurlaubungen

(1) Für Beurlaubungen gelten § 11 LGG sowie die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu entsprechen.

(3) Die Dienststelle verpflichtet sich, die Beschäftigten umfassend über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie die Auswirkungen der Beurlaubungen zu informieren.

(4) Beurlaubten Frauen soll die Verbindung zum Beruf erhalten und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Damit dies erreicht werden kann, sind sie in Bewilligungs- und Verlängerungsbescheiden aufzufordern, gegenüber der zuständigen Leitung zu erklären

a) ob und wann sie bereit sind, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen,

b) ob, ab wann und zu welchen Themenkreisen sie an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen und darüber unterrichtet werden möchten,

c) ob und ab wann ihnen für welche Bereiche und Funktionen Stellenausschreibungen zugeleitet werden sollen,

d) ob sie zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen werden möchten.

(5) Bei Beurlaubungen von länger als 2 Jahren ist den Beschäftigten 4 bis 6 Monate vor der Wiederaufnahme der Arbeit durch die unmittelbare Führungskraft, die Amts-, SE- oder Büroleitung ein Gespräch anzubieten. Dabei soll festgestellt werden,

- ob eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit gewünscht wird
- ob es besondere Wünsche für den künftigen Einsatz gibt
- ob Fortbildungsnotwendigkeiten bestehen
- ob ein besonderer Aufklärungsbedarf über Veränderungen im Arbeitsbereich besteht.

(6) Auf Wunsch sollen Beurlaubte im Rahmen der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten in das bisherige Arbeitsgebiet zurückkehren können.

(7) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt durch die Beurlaubten auf freiwilliger Basis. Dafür wird kein Entgelt und kein Freizeitausgleich gewährt. Hinsichtlich des Freizeitausgleichs kann von der zuständigen Leitung eine Ausnahme zugelassen werden, wenn die Fortbildungsveranstaltung im nahen zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme steht und ein dienstliches Interesse besteht.

6. Umsetzung des Frauenförderplanes

6.1. Veröffentlichung

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten des Bezirksamtes nach Inkrafttreten und danach jedes Jahr im Zusammenhang mit der aktuellen Beschäftigungsstrukturanalyse durch die Amts- oder SE-Leitung zur Kenntnis zu geben.

6.2. Rolle der Führungskräfte

(1) Die Beachtung der Gleichstellungsverpflichtung von Männern und Frauen ist eine Führungskompetenz. Bei Bewer-

bungen für Leitungstätigkeiten wird diese Führungskompetenz abgeprüft und auch in dienstlichen Beurteilungen bewertet.

(2) Zur Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung und des Frauenförderplans motivieren die Leitungen der Ämter und Serviceeinheiten weibliche Dienstkräfte, sich um höherwertige Aufgaben und Leitungsaufgaben zu bewerben.

(3) In Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen bzw. Jahresgesprächen werden entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen einschließlich notwendiger Fortbildungen besprochen und in geeigneter Weise festgehalten.

(4) Frauen sind von dem/der jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten zur Teilnahme an Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen hilfreich sein könnten, gezielt anzusprechen, zu motivieren und zu fördern.

6.3. Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin ist gemäß § 17 LGG bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

Die Frauenvertreterin hat das Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben im Zusammenhang stehenden Angelegenheiten, einschließlich des Rechtes auf entsprechende Akteneinsicht. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung sowie die Gelegenheit zur Stellungnahme vor einer Entscheidung.

Die Leitungen der Ämter und der Serviceeinheiten haben dies zu beachten und sicherzustellen.

6.4. Verstöße gegen das Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderplan

Verstößt eine Führungskraft trotz Hinweisen durch die Frauenvertreterin mehrfach gegen das Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderplan, unterrichtet die Frauenvertreterin die nächsthöhere Führungskraft.

In einem gemeinsamen Gespräch zwischen diesen beiden Führungskräften und der Frauenvertreterin werden die Verstöße erörtert.

Verstößt die unmittelbare Führungskraft nach diesem Gespräch weiterhin gegen das Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderplan, unterrichtet die Frauenvertreterin neben den Vorgesetzten dieser Dienstkraft, das zuständige Bezirksamtsmitglied. Dieses wird in einem weiteren Gespräch mit der Führungskraft darauf hin wirken, dass Verstöße gegen das Landesgleichstellungsgesetz unterbleiben.

Sollte es dennoch zu weiteren Verstößen der Führungskraft gegen das Landesgleichstellungsgesetz oder den Frauenförderplan kommen, wird das zuständige Bezirksamtsmitglied umgehend prüfen, ob dienst- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen einzuleiten sind und ob die Vorwürfe Niederschlag in der nächsten dienstlichen Beurteilung finden. Der Bezirksbürgermeister / die Bezirksbürgermeisterin und die Frauenvertreterin sind von der Entscheidung zu unterrichten.

Ansprechpartner*innen:

Tobias Kamsties / PS L (Vertreter der Dienststelle)

App.: 90298 (9298) – 2208

Fax: 90298 (9298) – 4226

E-Mail: Tobias.Kamsties@ba-fk.berlin.de

Katja Ballmann / FrauV (Frauenvertreterin)

App.: 90298 (9298) – 2404

Fax: 90298 (9298) – 3172

E-Mail: Katja.Ballmann@ba-fk.berlin.de