

Vorlage zur Kenntnisnahme

für die Sitzung der Bezirksverordnetenversammlung am 27.09.2018

1. Gegenstand der Vorlage: Frauenförderplan des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin

2. Die BVV wird um Kenntnisnahme gebeten:

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat in seiner Sitzung am 11.09.18 beschlossen, die BA-Vorlage Nr. 0382/V der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Vorlage ist in der Anlage beigefügt.

Dagmar Pohle
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

Vorlage für das Bezirksamt
- zur Beschlussfassung -
Nr. 0382/V

- A. Gegenstand der Vorlage: Frauenförderplan des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin
- B. Berichtersteller/in: Bezirksbürgermeisterin Frau Pohle
- C.1 Beschlussentwurf: Das Bezirksamt beschließt vorbehaltlich der Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen den in der Anlage beigefügten Frauenförderplan
- C.2 Weiterleitung an die BVV zugleich Veröffentlichung: Das Bezirksamt beschließt weiterhin, diese Vorlage der BVV zur Kenntnisnahme vorzulegen und umgehend zu veröffentlichen.
- D. Begründung: Gemäß § 4 Landesgleichstellungsgesetz ist das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf verpflichtet einen Frauenförderplan aufzustellen. Mit dem in der Anlage beigefügten Frauenförderplan kommt die Dienststelle dieser Pflicht nach.
- E. Rechtsgrundlage: § 4 Abs. 1 i.V.m. § 1 LGG; §§ 15, 36, Absatz 2b, f und Abs. 3 BezVG; § 1 Abs. 1 GO BA
- F. Haushaltsmäßige Auswirkungen keine
- G. Zielgruppenrelevante Auswirkungen: keine

Dagmar Pohle
Bezirksbürgermeisterin

Anlage

Frauenförderplan

des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin



Herausgeber: Steuerungsdienst mit Personal- und Finanzservice
Fachbereich Personal

Stand: **11. Juni 2018**
Datenstand: Februar 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Weg zur Gleichberechtigung ist oft beschwerlich und langwierig. Heute diskutieren wir insbesondere über einen ausgewogenen Anteil von Frauen in Führungspositionen, die immer noch in vielen Bereichen unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern und wie sich das Arbeitsleben mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gestalten lässt.

Andere Dinge hingegen nehmen wir heute als selbstverständlich hin. Wohl eine der größten Errungenschaften der Gleichberechtigung feiert in diesem Jahr sein 100-jähriges Bestehen. Am 30. November 1918 trat die Verordnung über Wahlen zur Verfassungsgebenden deutschen Nationalversammlung (Reichswahlgesetz) in Kraft. Hiermit erhielten Frauen erstmalig in Deutschland das umfassende aktive und passive Wahlrecht, von dem sie bisher ausgeschlossen waren. Das Wahlrecht, ein hohes Gut unserer heutigen freiheitlich demokratischen Grundordnung, wurde den Frauen nicht einfach zugestanden, vielmehr mussten sie es sich gegen allerlei Widerstände erkämpfen. Eine der Frauen, die sich in diesem Kampf besonders hervortat, war Clara Zetkin. Bereits 1907 forderte sie auf dem ersten internationalen sozialistischen Frauenkongress in Stuttgart das allgemeine Frauenwahlrecht ein. In der jüngeren Geschichte war es die Juristin Elisabeth Selbert, die mit großem Einsatz durchsetzte, dass der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ seinen Eingang in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes fand.

Nun könnte man denken, in Europa wäre das Wahlrecht für Frauen ein alter Hut. Ein Kuriosum stellt hier das Fürstentum Liechtenstein dar. Noch 1971 wurde im Ergebnis eines Volksentscheides sich gegen das Frauenwahlrecht ausgesprochen. Wahlberechtigt waren allerdings nur Männer. Erst nach vielen Jahren und unter außenpolitischem Druck gab es 1984 erneut ein Referendum zum Frauenwahlrecht. Eine knappe Mehrheit von 51,3 Prozent stimmten diesmal für die Einführung des Frauenwahlrechtes. An diesem Beispiel erkennt man, dass selbst in Europa noch viel in Sachen Gleichstellung zu tun ist.

Für unseren Bezirk gibt es auch noch das eine oder andere Projekt, welches zukünftig in Angriff genommen wird. Beispielhaft möchte ich hier die Einführung eines Modells zur mobilen Heimarbeit benennen. Wir können aber auch bereits Erfolge verzeichnen. Alle Beteiligten wissen, dass die Einführung der alternierenden Telearbeit nicht einfach war und die eine oder andere Hürde überwunden werden musste. Dennoch ist es gelungen, die alternierende Telearbeit erfolgreich einzuführen und entsprechend dem wachsenden Bedarf auszubauen. Zur Verdeutlichung hier noch einige Daten zum Stand der Umsetzung der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit:

Insgesamt 37 eingerichtete Arbeitsplätze, davon 32 mit weiblichen Beschäftigten sind per Mai 2018 besetzt. Von den fünf sich in Bearbeitung befindlichen Plätze werden zukünftig vier von Frauen genutzt werden. Wir werden uns nicht auf diesem Erfolg ausruhen, sondern auch zukünftig daran arbeiten, die Bedarfe zügig zu realisieren.

Zum Schluss möchte ich Sie alle bitten, uns bei der Umsetzung des Gleichberechtigungsgedanken in der Bezirksverwaltung mit Rat und Tat kräftig zu unterstützen.

Ihre Bezirksbürgermeisterin

Dagmar Pohle

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderplan	1
1 Einleitung	4
2 Ziele	4
3 Beschäftigtenstrukturanalyse.....	5
4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	7
4.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Auswahl	7
4.2 Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierung	8
4.3 Organisationsentwicklung.....	8
4.4 Berufsausbildung	8
5 Maßnahmen zur Sicherung gleicher Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen.....	8
5.1 Gezielte Personalentwicklung von Frauen.....	9
5.2 Personalentwicklung und Führungskräftepool	9
5.3 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen in Teilzeitbeschäftigung	9
5.4 Inhouse Veranstaltungen.....	9
6 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
6.1 Wiedereinstieg in das Berufsleben	9
6.2 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.....	9
6.3 Alternierende Telearbeit und Mobiles Home Office.....	9
6.4 Flexibilisierung der Funktionszeit - neue Arbeitszeitmodelle	10
6.5 Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen	10
6.6 Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.....	10
6.7 Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung.....	11
7 Berichterstattung und Controlling.....	11
8 Geltungsdauer und Fortschreibung des Frauenförderplanes	11
9 Inkrafttreten	11

Anlagen

- Anlage 1 Ergebnisse der Datenauswertung Februar 2018
- Anlage 2 Unterrepräsentanzen nach Beschäftigtenstrukturanalyse
- Anlage 3 Maßnahmenkatalog Frauenförderung

1 Einleitung

Die gesetzgebenden Organe messen der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserem Staat einen hohen Stellenwert bei. Dies wird verdeutlicht durch die Formulierung in den Grundrechten des Grundgesetzes (GG). Im Artikel 3 GG ist formuliert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“. Auch in der Verfassung von Berlin (VvB) wird im Artikel 10 diesem grundsätzlichen Anliegen Rechnung getragen.

Da die Gleichberechtigung und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens noch nicht erreicht ist, besteht die Verpflichtung, diese herzustellen. Bei der Umsetzung von positiven Maßnahmen ist gemäß § 5 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) eine unterschiedliche Behandlung zulässig. Die rechtliche Grundlage zur Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen und zur Förderung von Frauen bildet das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Gemäß § 4 LGG ist als Handlungsrahmen ein Frauenförderplan zu erstellen.

Alle Beschäftigten des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin haben die rechtliche Verpflichtung, Maßnahmen zu ergreifen, die der Ungleichbehandlung entgegenwirken, die Gleichberechtigung fördern und zur Beseitigung von Ungleichheiten beitragen. Insbesondere den Mitgliedern des Bezirksamtes und den Führungskräften kommt hierbei eine besondere Bedeutung und Verpflichtung zu.

Der Frauenförderplan ist eine Arbeitsgrundlage für die Bezirksverwaltung Marzahn-Hellersdorf, welche von allen Führungskräften im Rahmen ihrer dezentralen Personalverantwortung zu beachten und eigenverantwortlich umzusetzen ist.

2 Ziele

Zur Erreichung der Gleichberechtigung und Abschaffung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen haben folgende Ziele unverändert Bestand:

- Angleichung des Anteiles von Frauen in allen Führungspositionen zu mindestens der Hälfte der zu besetzenden Stellen bis zum Ende der V. Wahlperiode.
- Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. Verhinderung des Entstehens neuer Unterrepräsentanzen.
- Gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen.
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
- Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung.
- Konsequente Umsetzung der Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin nach den §§ 17 und 18 des LGG.

Die Konkretisierung der Zielsetzung erfolgt im Rahmen der Ausführungen zu den einzelnen Maßnahmen.

3 Beschäftigtenstrukturanalyse

Mit dem Frauenförderplan wurde die Analyse der Daten aktualisiert. Die Datenauswertung erfolgte unter Verwendung der Software Integrierte Personalverwaltung (IPV) Stand Februar 2018.

Weiterhin wurden das aktuelle Organigramm (Intranet Seite des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin) und die Geschäftsverteilungspläne herangezogen.

Die Auszubildenden wurden gesondert betrachtet.

Die Darstellung der jeweiligen Situation erfolgte mehrheitlich in Form von Diagrammen. Die wichtigsten Parameter konnten so auf einen Blick schnell verdeutlicht werden (Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Anzahl und/oder Prozent).

Die Detailergebnisse der Datenauswertung sind der Anlage 1 zu entnehmen, die im Folgenden kurz kommentiert werden:

- zu Nr. 1 der Anlage 1

Auf der politischen Ebene gibt es eine leichte Mehrheit bei den männlichen Amtsträgern. In diesen Fällen obliegt es den politischen Parteien, bei der Nominierung ihrer Kandidatinnen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

- zu Nr. 2 der Anlage 1

Bei den Auszubildenden wird deutlich, dass das Klischee in Bezug auf sogenannte „Frauen- oder Männerberufe“ wohl immer noch die Berufswahl beeinflusst. Bei den Ausbildungsberufen Gärtner/in und Vermessungstechniker/in liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Künftig ist ein ausgewogenes Verhältnis bei der Ausbildungsplatzvergabe abzusichern.

- zu Nr. 3 der Anlage 1

Der Gesamtübersicht kann entnommen werden, dass im Jahr 2018 75,03 % aller Beschäftigten dem weiblichen Geschlecht angehören. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist ein leichter Rückgang des Anteils von Frauen zu verzeichnen.

	Anzahl absolut			Anzahl prozentual			Entwicklung in %
	2013	2016	2018	2013	2016	2018	2016-2018
weiblich	1.306	1.254	1.211	76,82	76,51	75,03	- 1,48
männlich	394	385	403	23,18	23,49	24,97	1,48
gesamt	1.700	1.639	1.614	100	100	100	

- zu Nr. 3.1 bis 3.2.3 der Anlage 1

Die Diagramme unter 3.1. bis 3.2.3. zeigen auf, wie sich das Geschlechterverhältnis nach Beschäftigtengruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen gestaltet. Hier ist anzumerken, dass die zusammengefasste Darstellung von vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen ohne eine weitere Differenzierung den Vorgaben der alle zwei Jahre landesweit zu ermittelnden statischen Daten nach dem Landesgleichstellungsgesetz entspricht.

– zu Nr. 4 bis 7. der Anlage 1

Bei den Darstellungen zu 4. bis 7. werden einzelne Fachrichtungen näher betrachtet.

Bei zwei Berufsgruppen liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz vor. Diese umfasst die Gruppe der ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter in der Entgeltgruppe 2 bis 7. Hier sind lediglich in der Entgeltgruppe 3 Frauen nicht unterrepräsentiert.

Die zweite Gruppe sind die Beschäftigten im ehemaligen höheren Dienst der bauenden Ämter. Lediglich in der Entgeltgruppe 14 gibt es hier mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Keine Frauen sind bei den bauenden Ämtern in der Besoldungsgruppe A13 bis A16 und in der Entgeltgruppe 15 vertreten.

Im gehobenen technischen Dienst sowie im Bereich des medizinischen Personals und im Sozialdienst sind dagegen mehrheitlich Frauen beschäftigt.

Dieser Umstand ist aber nicht geeignet, um die einzelnen Berufsgruppen gegeneinander aufzurechnen. Vielmehr ist der Unterrepräsentanz Rechnung zu tragen und diese abzubauen. Dies setzt vor allem eine bessere Bewerbung entsprechender Stellenausschreibungen voraus.

– zu Nr. 8 der Anlage 1

Bei der Gesamtübersicht zur Auswertung nach dem ADT-Schlüssel (ADT: Amts-, Tätigkeits- und Dienstbezeichnung) ist bei der Zuordnung des entsprechenden Schlüssels von einer nicht näher bezifferbaren Fehlerquote auszugehen. Nach Möglichkeit erfolgte die Darstellung nach Fachrichtungen. Durch die vielen unterschiedlichen ADT und der Darstellung aller zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen kommt es zu einer gewissen Unübersichtlichkeit der Aufstellung. Zum Teil werden auch nur Einzelstellen zu den entsprechenden Besoldungs- und Entgeltgruppen und der dazugehörigen ADT dargestellt, sodass das prozentuale Verhältnis in einigen Fällen keine oder nur geringe Aussagekraft besitzt.

Dennoch lassen sich die Problemfelder wie bereits aufgezeigt lokalisieren (höherer technischer Dienst und Tätigkeitsbereiche mit vornehmlich handwerklicher Ausrichtung).

– zu Nr. 9 bis 9.1 der Anlage 1

Die Auswertung der Führungspositionen der 1. Ebene hat ergeben, dass per Februar 2018 lediglich 22 % der entsprechenden Stellen mit Frauen besetzt sind. Zwei Positionen sind nicht besetzt. Diese Aufgaben werden kommissarisch wahrgenommen.

Mehrere der besetzten Führungspositionen sind demnächst bzw. in den nächsten Jahren aufgrund des Ausscheidens der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers neu zu besetzen. Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich zu fördern. Eine Besetzung mit Bewerberinnen ist anzustreben.

Des Weiteren wurde die Aufstellung zu den Leitungsebenen pro Abteilung erarbeitet.

Diese sind, bedingt durch unterschiedliche Strukturen der Organisationseinheiten, hinsichtlich der Vergleichbarkeit sehr differenziert zu betrachten. So ist die Spannweite bei der Eingruppierung in der gleichen Leitungsebene sehr groß (z.B. 2. Leitungsebene E10 bis E15). Weiterhin sind in der 3. Leitungsebene einige Dienstkräfte wesentlich höher eingruppiert als Dienstkräfte anderer Organisationseinheiten in der 2. Leitungsebene, was das Ergebnis der Auswertung nach Besoldungs- oder Entgeltgruppen in wenigen Fällen verzerrt.

In Anbetracht der Ausführungen zur § 3 Abs. 2 LGG ist das vorliegende Berichtswesen bzw. sich hieraus ergebende Controlling nicht ausreichend und bedarf einer Überarbeitung.

Die Beschäftigtenstruktur der kommunalen Beschäftigten im Jobcenter stellt sich wie folgt dar (ohne Berücksichtigung von Dienstkräften in der Freizeitphase der Altersteilzeit):

Eingruppierung	Beschäftigte			Anteil weiblich in %
	männlich	weiblich	gesamt	
A13S	0	1	1	100,0
A11	0	4	4	100,0
A10	3	29	32	90,6
A9	1	0	1	0,0
A8	0	8	8	100,0
A7	0	1	1	100,0
E11	1	2	3	66,7
E9	7	50	57	87,7
E8	1	5	6	83,3
E6	1	15	16	93,8
E5	0	12	12	100,0
E3	0	1	1	100,0
Summe	14	128	142	90,1

Im Jahr 2018 (Datenstand Februar) gehören 90,1 Prozent der kommunalen Beschäftigten des Job Centers dem weiblichen Geschlecht an. Es liegen keine Unterrepräsentationen vor.

4 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen und Auswahl

Bei der Neu- oder Nachbesetzung von Stellen ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung die Stelle mit einer Frau besetzt wird, bis ein ausgeglichenes Besetzungsverhältnis von 50 Prozent erreicht ist. Diese Forderung ist in den Geschäftsprozess zur Regelung von Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen aufzunehmen.

§ 5,6 LGG

Die Frage, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, ist im Rahmen des Antragsverfahrens zur Ausschreibung der Stelle zu klären, sofern auf der Grundlage von statistischen Daten dies nicht bereits offensichtlich ist (z.B. 1. Leitungsebene). Hierzu wird auf die Erhebungen im Rahmen der Berichtspflicht gemäß § 19 LGG und die statistischen Auswertungen im Rahmen des Frauenförderplanes verwiesen.

Bei der Ausschreibung von Stellen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei der Abfassung des Ausschreibungstextes Frauen besonders zu bewerben. Neben der allgemeinen Formulierung gemäß § 5 Abs. 5 LGG „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht.“ sind Frauen bereits am Anfang des Ausschreibungstextes gezielt anzusprechen.

Liegen keine oder keine formal geeigneten Bewerbungen von Frauen vor, ist die Ausschreibung nach Prüfung aller rechtlichen Rahmenbedingungen nochmals zu veröffentlichen. Ist eine Wiederholung der Veröffentlichung der Ausschreibung aus begründetem Anlass nicht möglich, ist hierzu mit der Frauenvertreterin Einvernehmen herzustellen. Erfolgt eine Vorauswahl, in dessen Ergebnis weniger

als die Hälfte der für das Auswahlverfahren zugelassenen Bewerber/innen Frauen sind, ist dies der Frauenvertreterin vor Durchführung begründet mitzuteilen. Erfolgt die Besetzungsentscheidung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zugunsten eines männlichen Bewerbers, ist im Auswahlvermerk gesondert zu begründen.

Nimmt die Frauenvertreterin am Auswahlverfahren teil und ergeben sich hier bereits widersprüchliche Auffassungen zur Besetzungsentscheidung, sind diese nach Möglichkeit vor Ort zu klären und im Auswahlvermerk festzuhalten.

4.2 Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierung

Einstellungen und Beförderungen stehen oftmals im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen bzw. sind Teil und/oder Folge dieser. Daher gilt auch hier, dass, wie bereits unter Punkt 4.1. ausgeführt, alle Maßnahmen ergriffen werden, die zu einem Abbau von Unterrepräsentanz führen, unter besonderer Beachtung der beamtenrechtlichen Regelungen.

§ 8 LGG

4.3 Organisationsentwicklung

Bei der Planung und Umsetzung von Veränderungen der Organisationsstruktur ist darauf zu achten, dass diese nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen, in dessen Folge eine bestehende Unterrepräsentanz erhöht oder erst geschaffen wird. Umorganisationen, in deren Zusammenhang es zu einer Aufwertung von Arbeitsgebieten kommt, eröffnen die Möglichkeit, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen. Zur Übernahme entsprechender Aufgaben sind im Vorfeld Frauen mit geeigneten Maßnahmen der Fortbildung und Qualifizierung für die Übernahme höherwertiger Aufgaben zu fördern. Wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, ist dies zu begründen und aktenkundig festzuhalten.

§ 3 LGG

Kommt es dagegen zu Maßnahmen, die zu einer Verschlechterung der beruflichen Situation der Frau führen, ist aktenkundig zu prüfen, ob eine anderweitige Verwendung im Rahmen des vorhergehenden Status innerhalb des Bezirkes gegeben ist.

4.4 Berufsausbildung

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und die Bewerberinnenlage aufgrund des Berufsbildes in der Regel sehr gering ausfällt (sogenannte Männerberufe), sind Frauen in besonderer Weise anzusprechen.

§ 7 LGG

Eine gezielte Ansprache von Frauen auf Ausbildungsmessen und im Rahmen der Kampagne zur genderorientierten Personalgewinnung ist abzusichern.

Dies sind derzeit die Ausbildungsberufe der Gärtnerin und der Vermessungstechnikerin.

5 Maßnahmen zur Sicherung gleicher Zugangschancen von Frauen und Männern zu allen Ämtern, Funktionen und Fortbildungsmaßnahmen

Ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen und Verbesserung der Chancen im beruflichen Alltag ist Qualifizierung. Daher reicht es nicht nur aus, Fort- und Weiterbildungsangebote bereitzustellen. Vielmehr bedarf es einer direkten

Ansprache und Motivation sowie einer vertrauensvollen Unterstützung auf diesem Weg. Im Rahmen der dezentralen Personalentwicklung und der Jahresgespräche sind hier in erster Linie die Führungskräfte in der Pflicht.

5.1 Gezielte Personalentwicklung von Frauen

Im Rahmen der dezentralen Personalentwicklung sind die Bedarfe zu ermitteln. Zentral muss eine Bündelung stattfinden. In die Erarbeitung der Konzepte ist die Frauenvertreterin einzubeziehen. **§ 9 LGG**

5.2 Personalentwicklung und Führungskräftepool

Die Personalentwicklung hat in ihrer Planung den Aspekt der Beseitigung von Unterrepräsentanzen aufzunehmen und ist daran auch zu messen. Bei der Schaffung eines Führungskräftepools ist dafür Sorge zu tragen, dass diesem mindestens 50 % Frauen angehören. **§ 9 LGG**

5.3 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen in Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot der Verwaltungsakademie ist auf die Teilzeitfähigkeit der Kurse zu überprüfen. **§ 9 LGG**

Inhouse Schulungen sind auch unter dem Aspekt der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten zu organisieren bzw. bei Bedarf auf diese auszurichten.

5.4 Inhouse Veranstaltungen

Initiierung von Inhouse Veranstaltungen zur Thematik „Führungskräfte und Frauenförderung“ und zu frauenpolitischen Themen mit Bezug auf die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst. **§ 9 LGG**

6 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

6.1 Wiedereinstieg in das Berufsleben

Für einen erfolgreichen und reibungslosen Wiedereinstieg in das Berufsleben nach Beendigung der Elternzeit, der Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen oder der Beurlaubung aus anderen Gründen ist es von Vorteil, wenn neben den gesetzlichen Vorgaben Initiativen in den Bereichen vor Ort erfolgen. Je länger die Beurlaubung dauert, umso wichtiger ist der persönliche Kontakt. Die betroffenen Bereiche tragen dafür Sorge, dass während der Beurlaubung ein stetiger Kontakt aufrechterhalten wird und ein/e Ansprechpartner/in vorhanden ist. **§ 11 LGG**

6.2 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder

Die Abteilungen sind aufgefordert, im Falle eines kurzfristigen Betreuungsbedarfes (z.B. Kita-Schließung) die Betreuung des Kindes am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern ist zu prüfen und umzusetzen. **§ 10 LGG**

6.3 Alternierende Telearbeit und Mobiles Home Office

Die alternierende Telearbeit konnte im Bezirksamt erfolgreich eingeführt werden. **§ 10 LGG**

Entsprechend den Bedarfen ist sie weiter auszubauen.

Ein weiteres Mittel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, ist das Modell Home Office. Die Machbarkeit der Einführung ist zu prüfen und bei positivem Votum umzusetzen. Weiterhin sind die erforderlichen Rahmenbedingungen für temporäres Home Office ohne direkte technische Anbindung zu prüfen und bei positivem Votum umzusetzen.

Zur einheitlichen und verbindlichen Umsetzung ist ein Handlungsrahmen durch das Bezirksamt zu beschließen, welcher zudem die Einhaltung der im Land Berlin geltenden Rechtsvorschriften sichert und eindeutige Festlegungen über die Leistungserbringung sowie deren Abrechnung enthält.

6.4 Flexibilisierung der Funktionszeit - neue Arbeitszeitmodelle

In der Regel wird gemäß der in der Bezirksverwaltung geltenden Dienstvereinbarung für die Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV-FLEX) für die Funktionszeit ein Zeitraum zwischen 9:00 und 15:00 Uhr gewählt. Um hier eine weitere Flexibilisierung zu erreichen, ist die Machbarkeit einer über den Tag geteilten Arbeitszeit zu prüfen bzw. zu prüfen, inwieweit generell auf die Festlegung einer Funktionszeit verzichtet werden kann. Mit Blick auf das Gesetz über die Pflegezeit könnte durch diese Maßnahme ggf. vermieden werden, dass Beschäftigte eine Beurlaubung oder Minderung der Arbeitszeit in Kauf nehmen müssten. Im Ergebnis der Prüfung ist die Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ggf. anzupassen.

§ 10 LGG

6.5 Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen ist sehr gering. Teilzeitbeschäftigung muss aber auch bei Führungspositionen auf allen Ebenen ermöglicht werden. Daher ist bereits bei der Antragsstellung auf Ausschreibung zumindest bei Positionen der 1. und 2. Leitungsebene zu prüfen, ob eine Besetzung in Teilzeit möglich ist. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Antrag beizufügen. Die Entscheidung über die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen obliegt der nächsthöheren Führungsebene.

§ 10 LGG

Für den Fall einer geteilten Besetzung sind vor der Ausschreibung klare Regelungen über Aufgabenteilung und Zuständigkeit schriftlich zu fixieren. Ggf. ist das der Stellenausschreibung zugrunde liegende Anforderungsprofil anzupassen.

6.6 Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die „Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“ schließt die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz mit ein. Allerdings stammt diese aus dem Jahre 2012.

§ 12 LGG

Mit Einführung des § 184i Sexuelle Belästigung im Strafgesetzbuch wurde die sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Die vorliegende Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang muss diesem Tatbestand Rechnung tragen und ist umgehend anzupassen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Phänomen, das grundsätzlich nur Frauen betrifft. Aber es sind in der Regel Frauen, die hauptsächlich hiervon betroffen sind.

6.7 Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung

Im Rahmen des Beschäftigtenportals wurde der Frauenvertreterin eine Plattform bereitgestellt. Diese wird unter ihrer Regie geführt.

Die unter Führung der Dienststelle einzurichtende AG „Umsetzung LGG und FFP“ wird das Beschäftigtenportal als Kommunikationsplattform nutzen. Die erforderlichen Maßnahmen zur Einrichtung dieser Plattform sind durch die Dienststelle abzusichern.

7 Berichterstattung und Controlling

Die inhaltliche Fortschreibung des Frauenförderplanes erfolgt gemäß § 4 Absatz 1 LGG nach sechs Jahren. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Berichte und das Controlling über die Umsetzung von Maßnahmen sind in diesem Rahmen vorzulegen.

Der aktuelle Frauenförderplan und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind allen Beschäftigten auf Verlangen durch den internen Dienst der jeweiligen Fachabteilung auszuhändigen, sofern eine Einsichtnahme über das Beschäftigtenportal oder das Intranet nicht möglich ist.

Der Frauenförderplan, die Analysen und Berichte werden über das Beschäftigtenportal unter Beachtung des Datenschutzes zugänglich gemacht.

8 Geltungsdauer und Fortschreibung des Frauenförderplanes

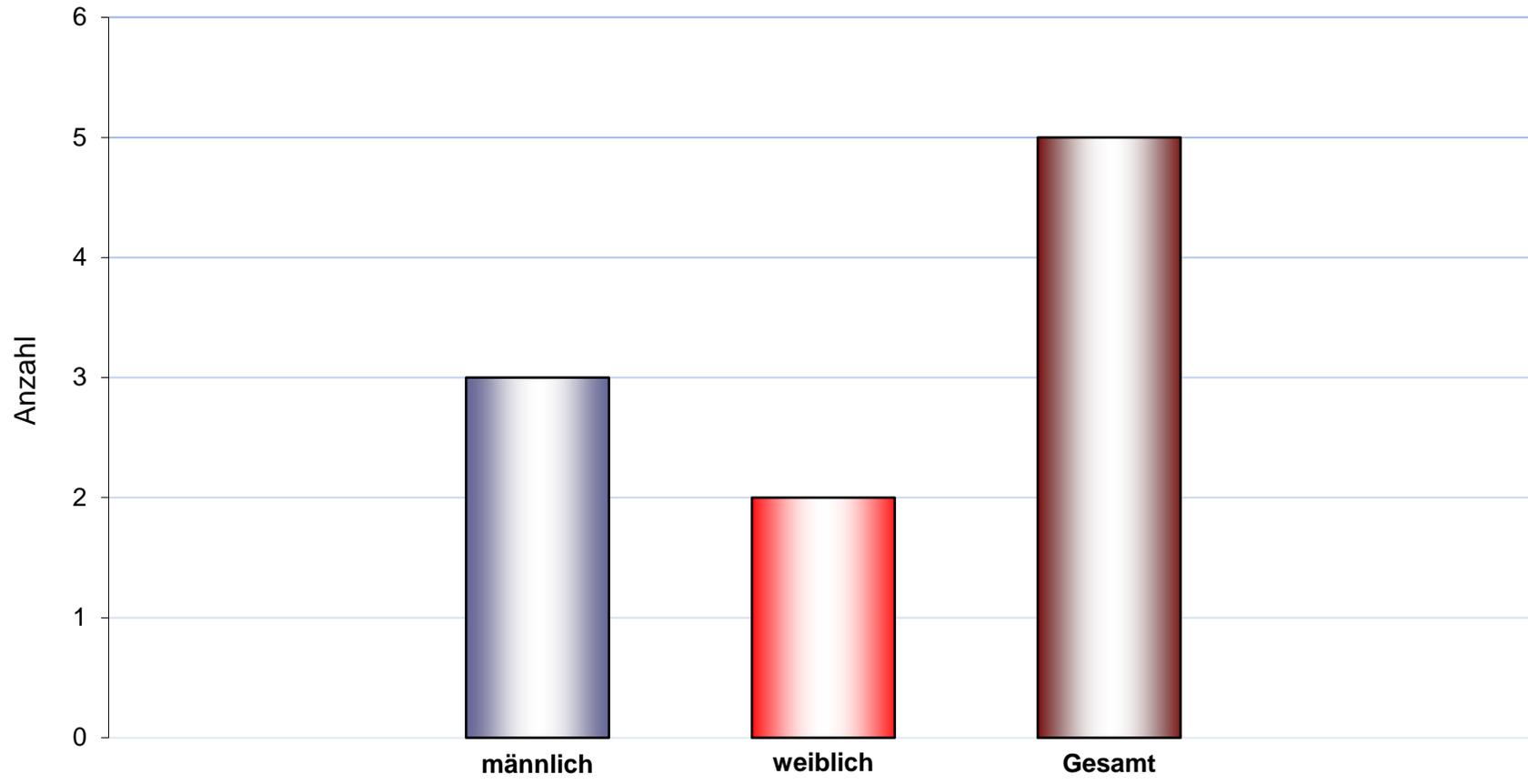
Die Geltungsdauer richtet sich nach den Ausführungen des § 4 Abs. 1 LGG und beginnt mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens. Die Fortschreibung erfolgt, wie im Punkt 7 des FFP ausgeführt.

9 Inkrafttreten

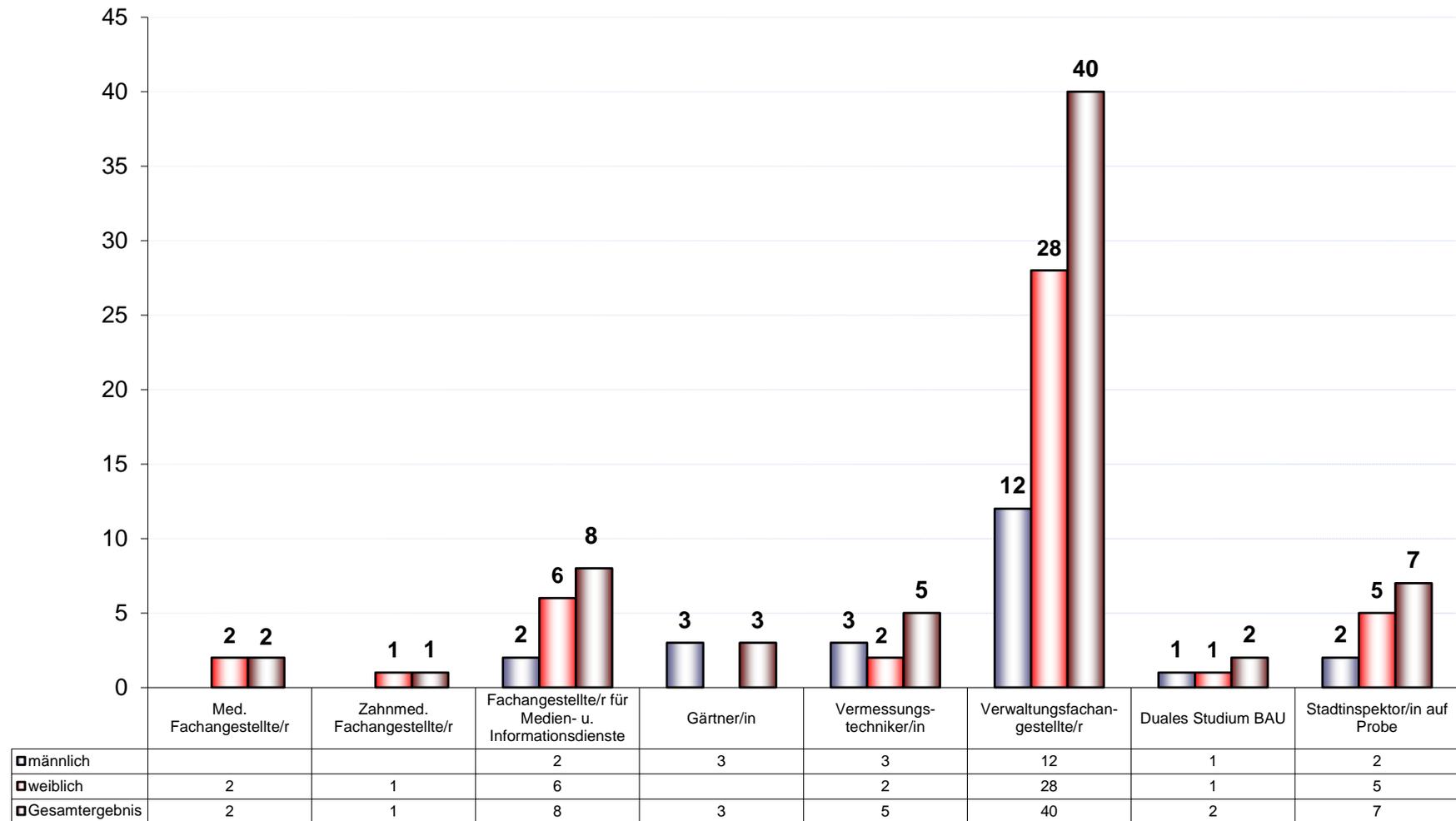
Der Frauenförderplan für das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf tritt durch Beschluss des Bezirksamtes in Kraft.

Die Bezirksbürgermeisterin

1. Geschlechterverteilung der politischen Ebene



2. Geschlechterverteilung bei den Ausbildungsverhältnissen



Info.: Bei den Ausbildungsberufen Gärtnerin und Vermessungstechnikerin liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

3. Gesamtübersicht je Besoldungs- oder Tarifgruppe

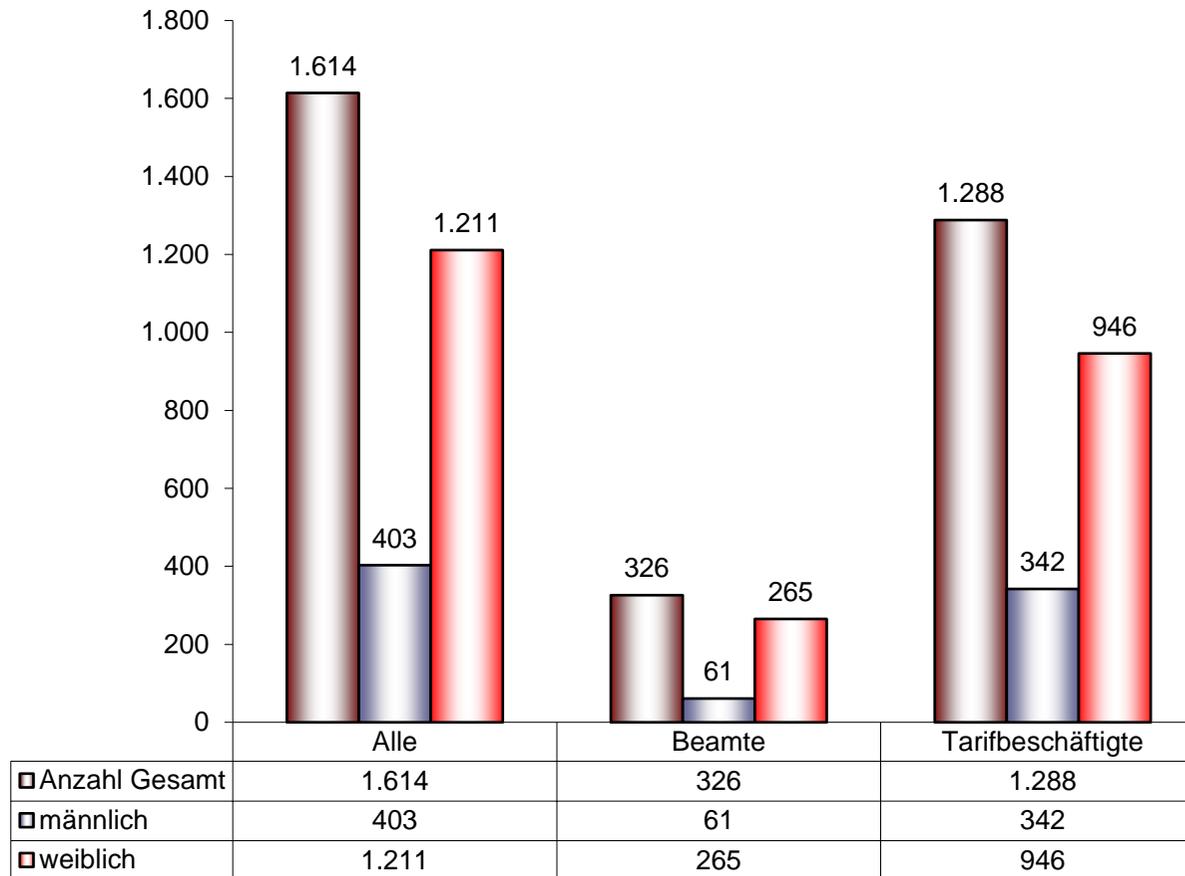
Eingruppierung	Anzahl Gesamt absolut		davon Anzahl absolut				davon Anzahl in %				Entwicklung Frauenanteil	
	2016	2018	männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut	in %
			2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016 - 2018	
Gesamt	1639	1614	385	403	1254	1211	23,49	24,97	76,51	75,03	-43	-1,48
B6	1	1	1	0	0	1	100,00	0,00	0,00	100,00	1	100,00
B5	1	1	0	1	1	0	0,00	100,00	100,00	0,00	-1	-100,00
B4	3	3	2	2	1	1	66,67	66,67	33,33	33,33	0	0,00
A16	3	3	2	2	1	1	66,67	66,67	33,33	33,33	0	0,00
A15	5	4	2	2	3	2	40,00	50,00	60,00	50,00	-1	-10,00
A14	4	4	2	2	2	2	50,00	50,00	50,00	50,00	0	0,00
A13	4	4	1	2	3	2	25,00	50,00	75,00	50,00	-1	-25,00
A13S	7	6	1	2	6	4	14,29	33,33	85,71	66,67	-2	-19,05
A12	42	39	12	11	30	28	28,57	28,21	71,43	71,79	-2	0,37
A11	79	67	11	9	68	58	13,92	13,43	86,08	86,57	-10	0,49
A10	118	116	13	13	105	103	11,02	11,21	88,98	88,79	-2	-0,19
A9	29	29	3	5	26	24	10,34	17,24	89,66	82,76	-2	-6,90
A9Z	2	2	1	1	1	1	50,00	50,00	50,00	50,00	0	0,00
A9S	3	2	0	0	3	2	0,00	0,00	100,00	100,00	-1	0,00
A8	29	28	5	6	24	22	17,24	21,43	82,76	78,57	-2	-4,19
A7	15	12	2	1	13	11	13,33	8,33	86,67	91,67	-2	5,00
A6	6	5	2	2	4	3	33,33	40,00	66,67	60,00	-1	-6,67
Σ Beamte	351	326	60	61	291	265	17,09	18,71	82,91	81,29	-26	-1,62

3. Gesamtübersicht je Besoldungs- oder Tarifgruppe

Eingruppierung	Anzahl Gesamt absolut		davon Anzahl absolut				davon Anzahl in %				Entwicklung Frauenanteil	
	2016	2018	männlich		weiblich		männlich		weiblich		absolut	in %
			2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018		
E15	16	14	8	8	8	6	50,00	57,14	50,00	42,86	-2	-7,14
E14	25	27	5	8	20	19	20,00	29,63	80,00	70,37	-1	-9,63
E13	19	21	8	10	11	11	42,11	47,62	57,89	52,38	0	-5,51
E12	23	22	9	8	14	14	39,13	36,36	60,87	63,64	0	2,77
E11	107	123	33	39	74	84	30,84	31,71	69,16	68,29	10	-0,87
E10	55	59	15	18	40	41	27,27	30,51	72,73	69,49	1	-3,24
E9	452	480	65	85	387	395	14,38	17,71	85,62	82,29	8	-3,33
E8	71	77	8	11	63	66	11,27	14,29	88,73	85,71	3	-3,02
E7	17	14	12	9	5	5	70,59	64,29	29,41	35,71	0	6,30
E6	232	197	78	67	154	130	33,62	34,01	66,38	65,99	-24	-0,39
E5	157	156	44	45	113	111	28,03	28,85	71,97	71,15	-2	-0,82
E4	33	26	16	13	17	13	48,48	50,00	51,52	50,00	-4	-1,52
E3	60	53	13	11	47	42	21,67	20,75	78,33	79,25	-5	0,91
E2	21	19	11	10	10	9	52,38	52,63	47,62	47,37	-1	-0,25
Σ Tarifbeschäftigte	1288	1288	325	342	963	946	25,23	26,55	74,77	73,45	-17	-1,32

3. Gesamtübersicht je Besoldungs- und Tarifgruppe

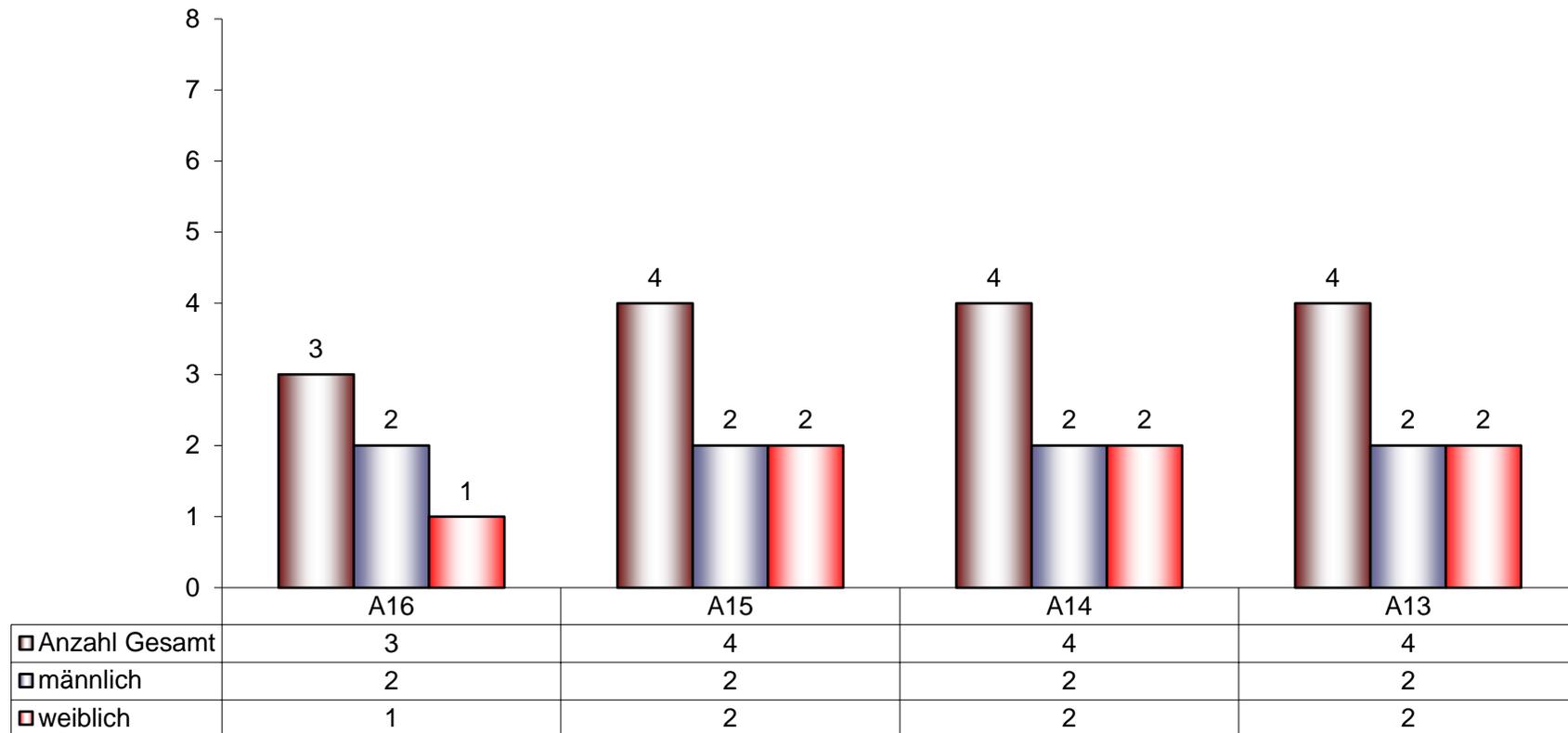
3.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen Gesamt (absolut)



Info.: Im Bezirksamt sind rd. 25 % Männer und rd. 75 % Frauen beschäftigt. Keine Unterrepräsentanz von Frauen.

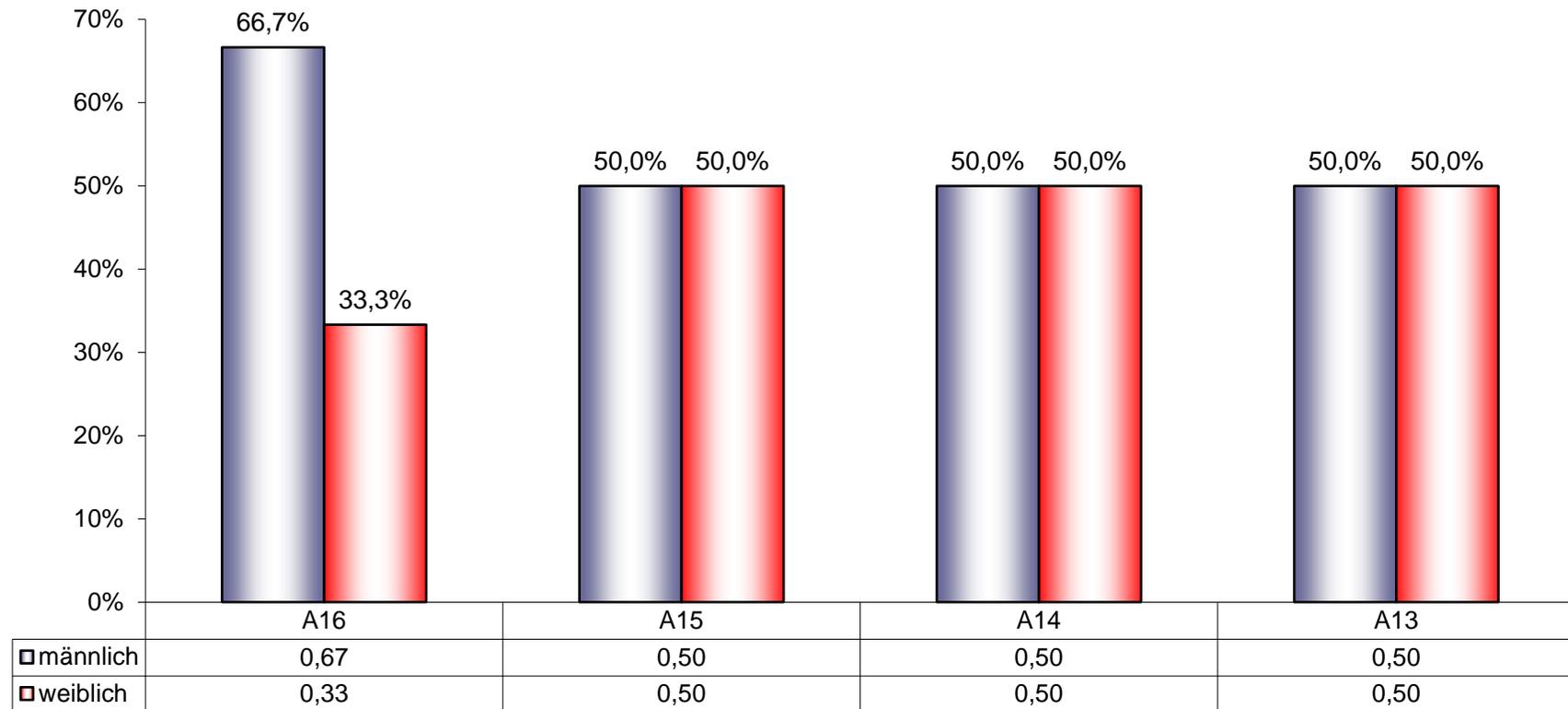
3.1.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 16 bis A 13 (höherer Dienst)



3.1.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

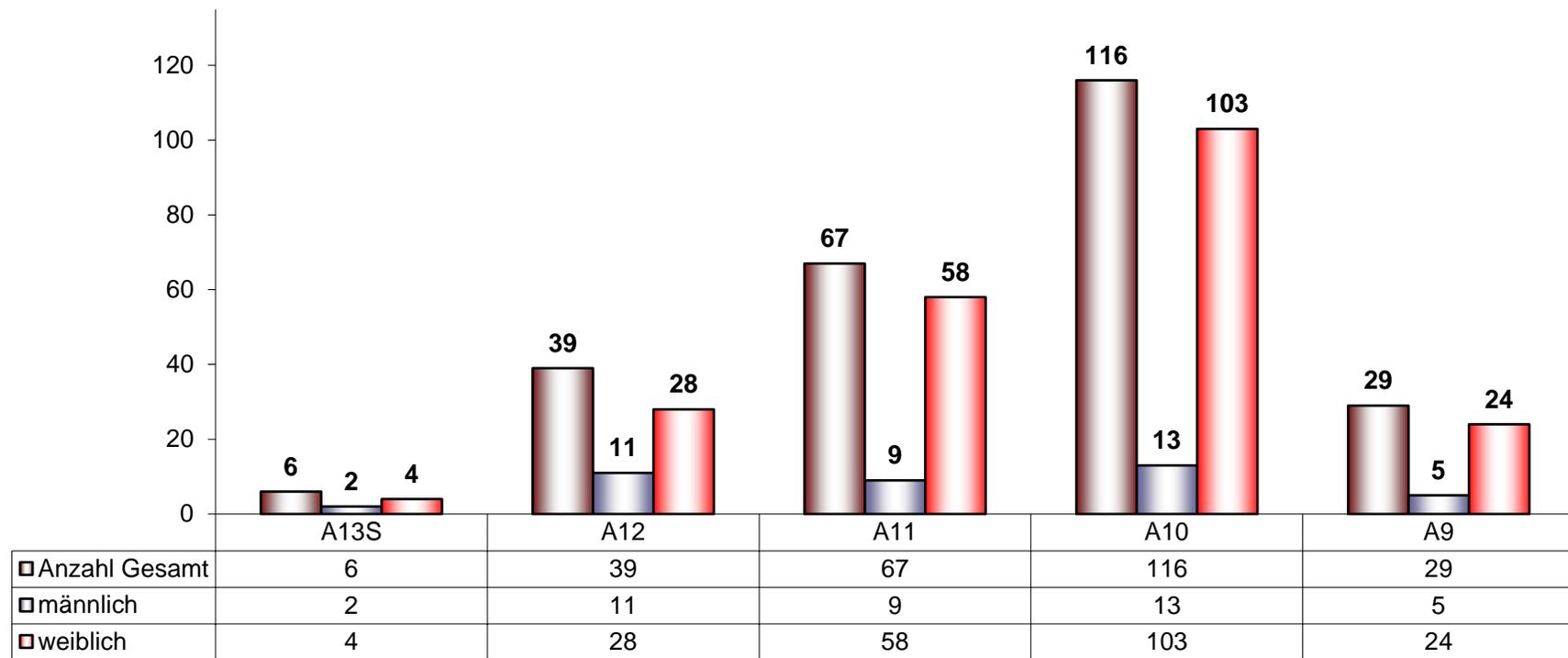
Besoldungsgruppe A 16 bis A 13 (höherer Dienst)



Info.: In der Besoldungsgruppe A16 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

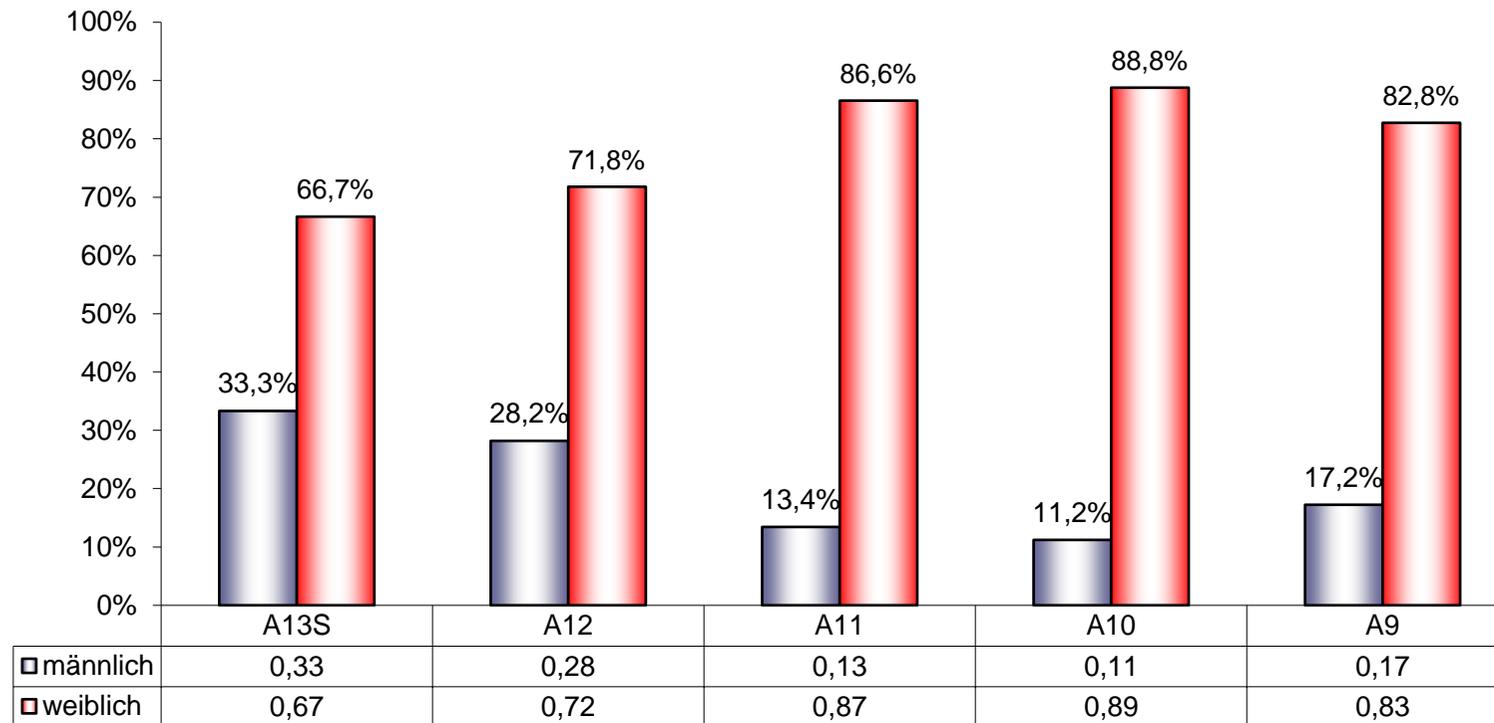
3.1.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 13S bis A 9 (gehobener Dienst)



3.1.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

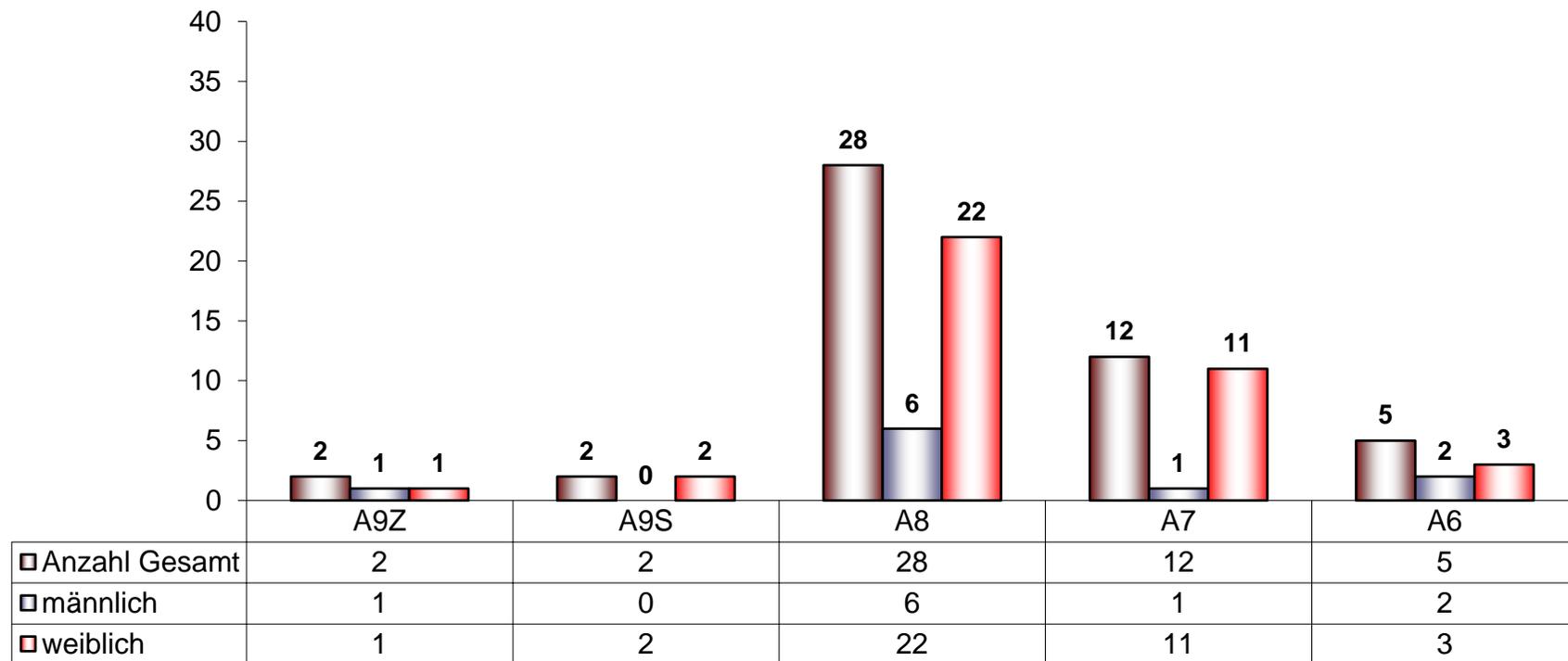
Besoldungsgruppe A 13S bis A 9 (gehobener Dienst)



Info.: Im gehobenen Dienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

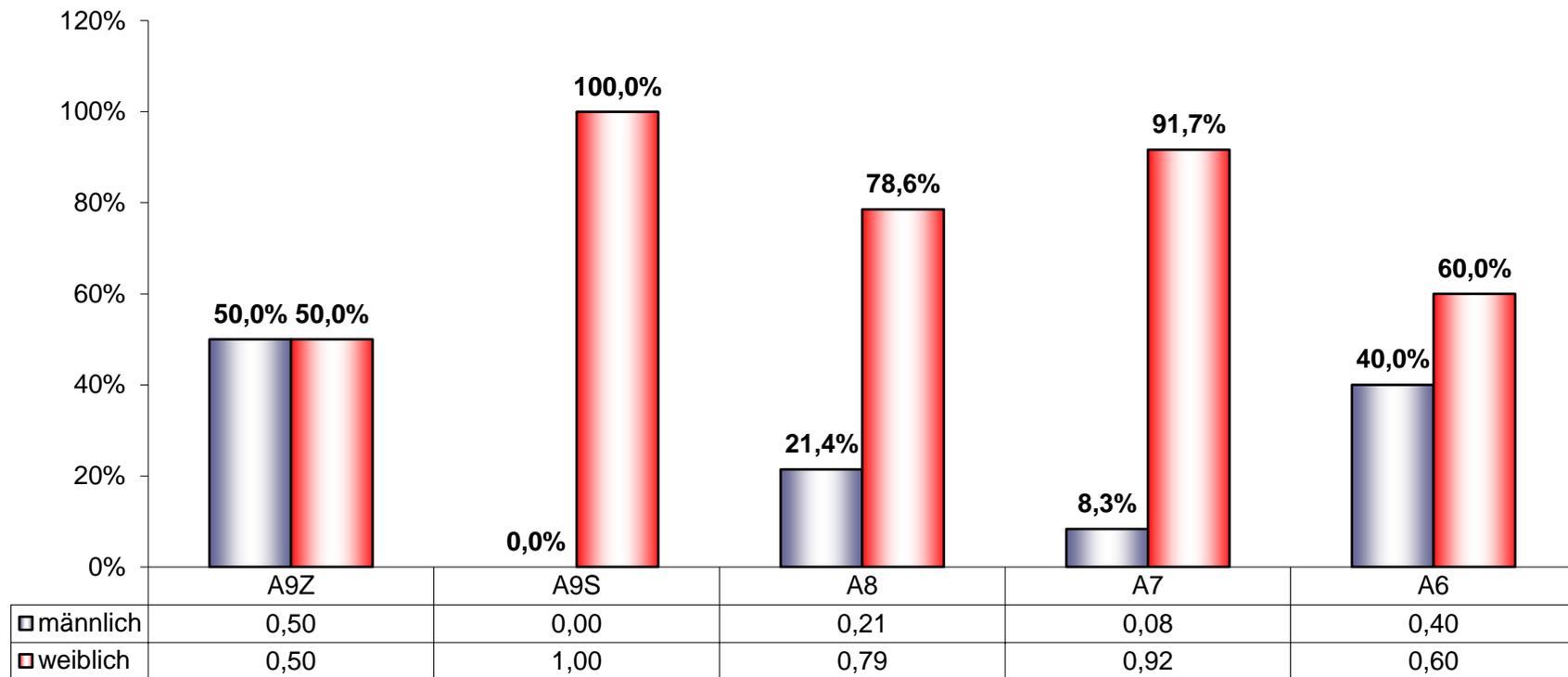
3.1.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Besoldungsgruppe A 9Z bis A 6 (mittlerer Dienst)



3.1.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

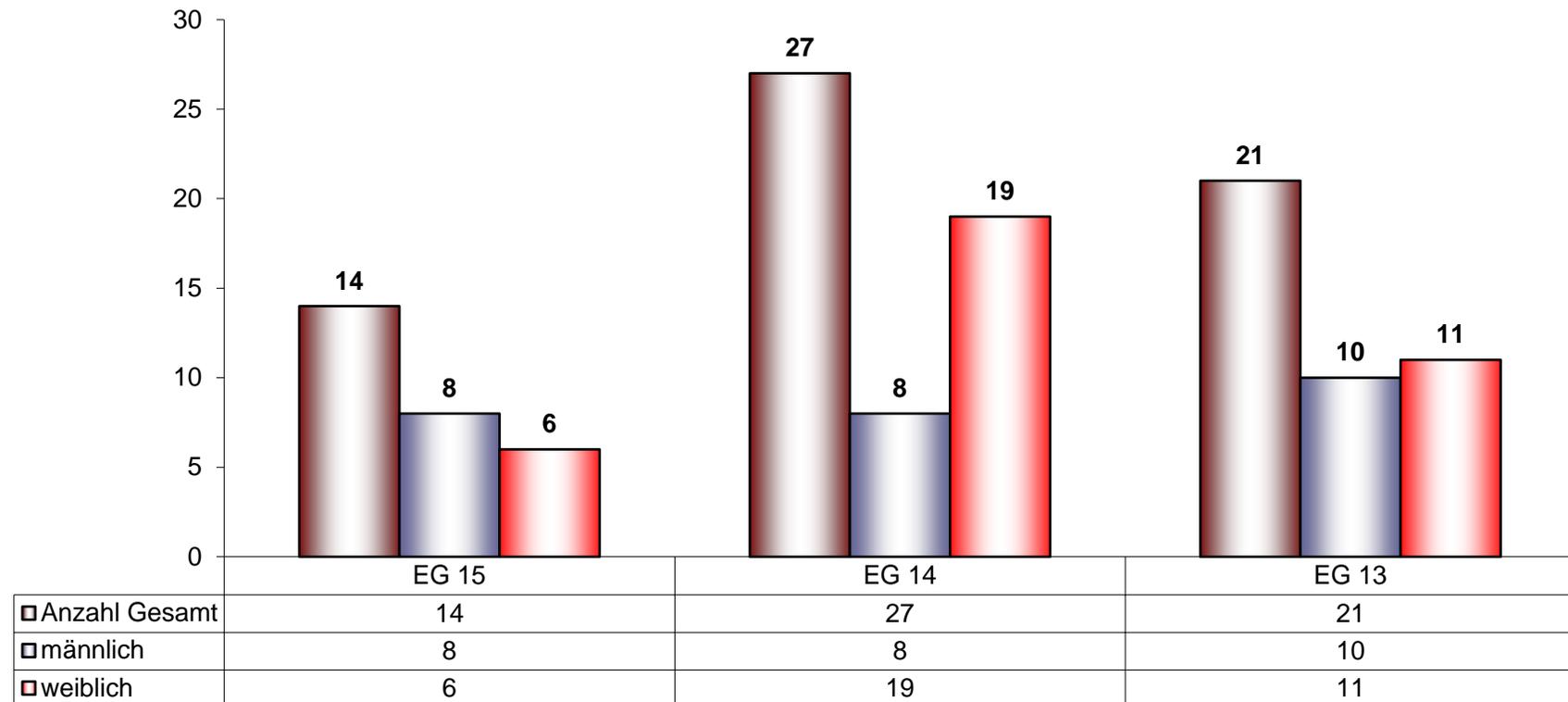
Besoldungsgruppe A 9Z bis A 6 (mittlerer Dienst)



Info.: Im mittleren Dienst liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

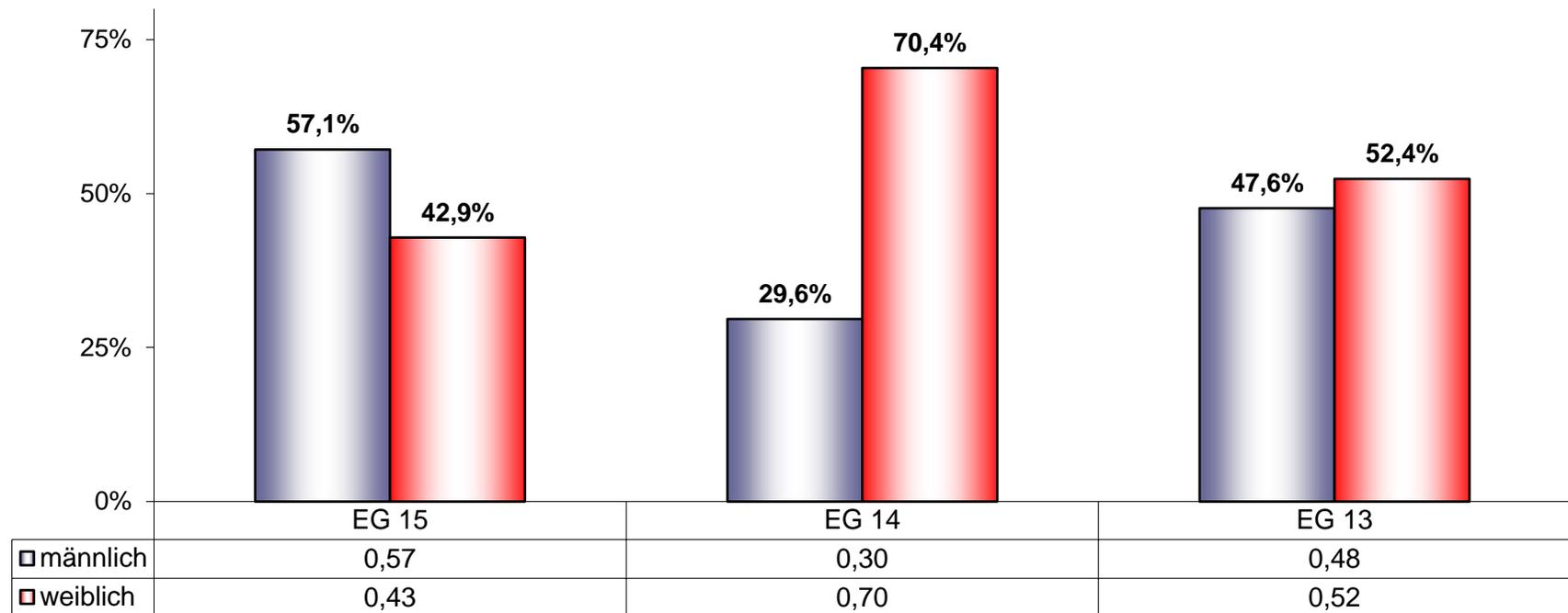
3.2.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Tarifgruppe EG 15 bis EG 13



3.2.1. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

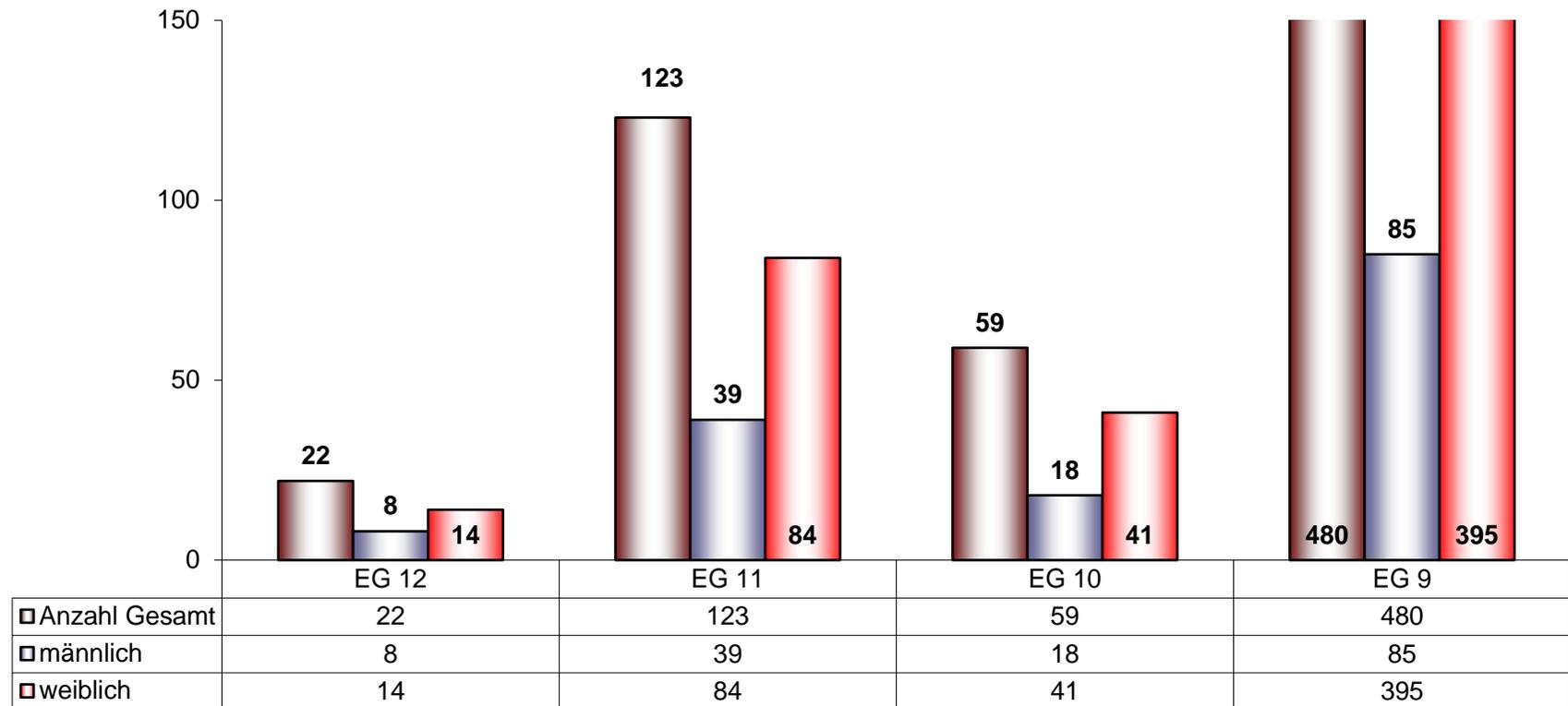
Tarifgruppe EG 15 bis EG 13



Info.: In den Entgeltgruppen 15 liegt eine Unterepräsentanz von Frauen vor.

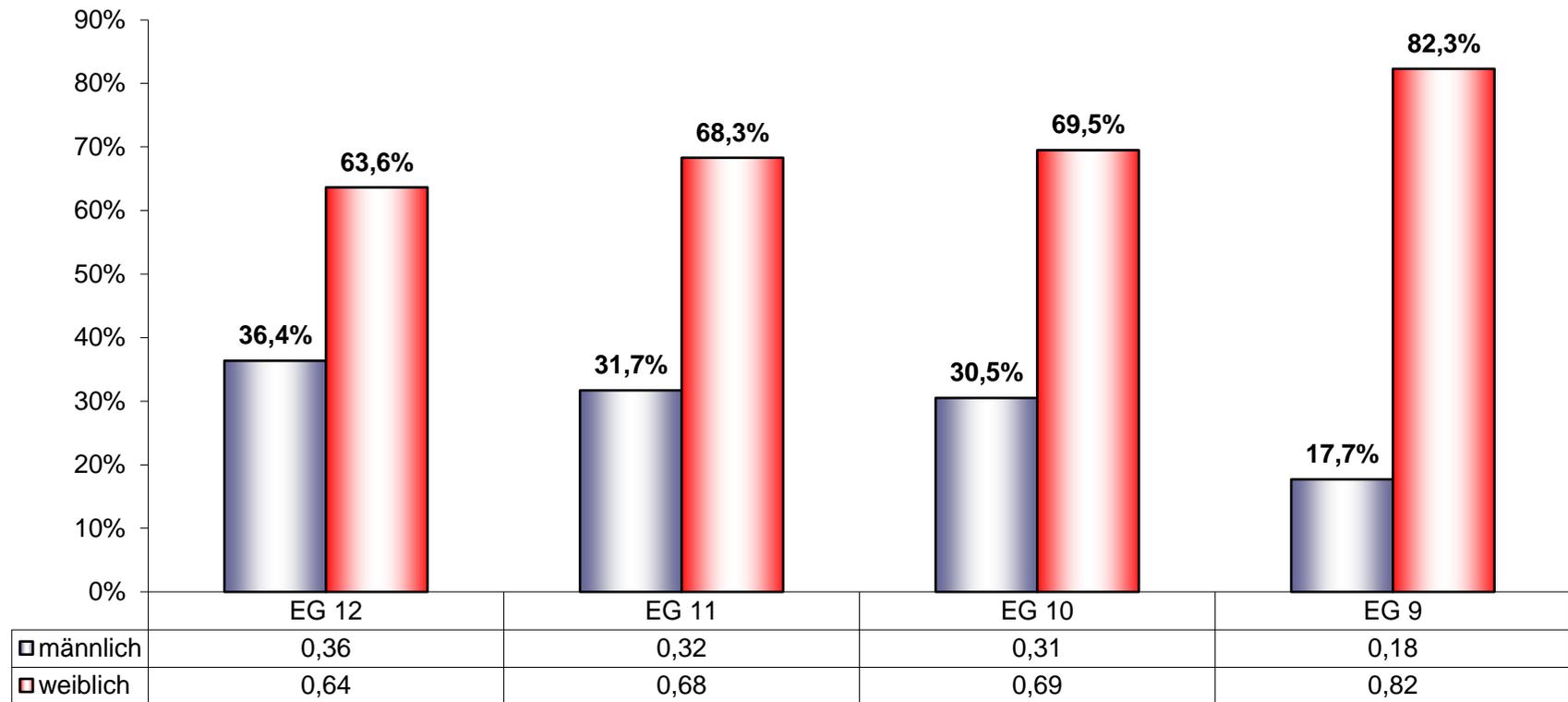
3.2.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Tarifgruppe EG 12 bis EG 9



3.2.2. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

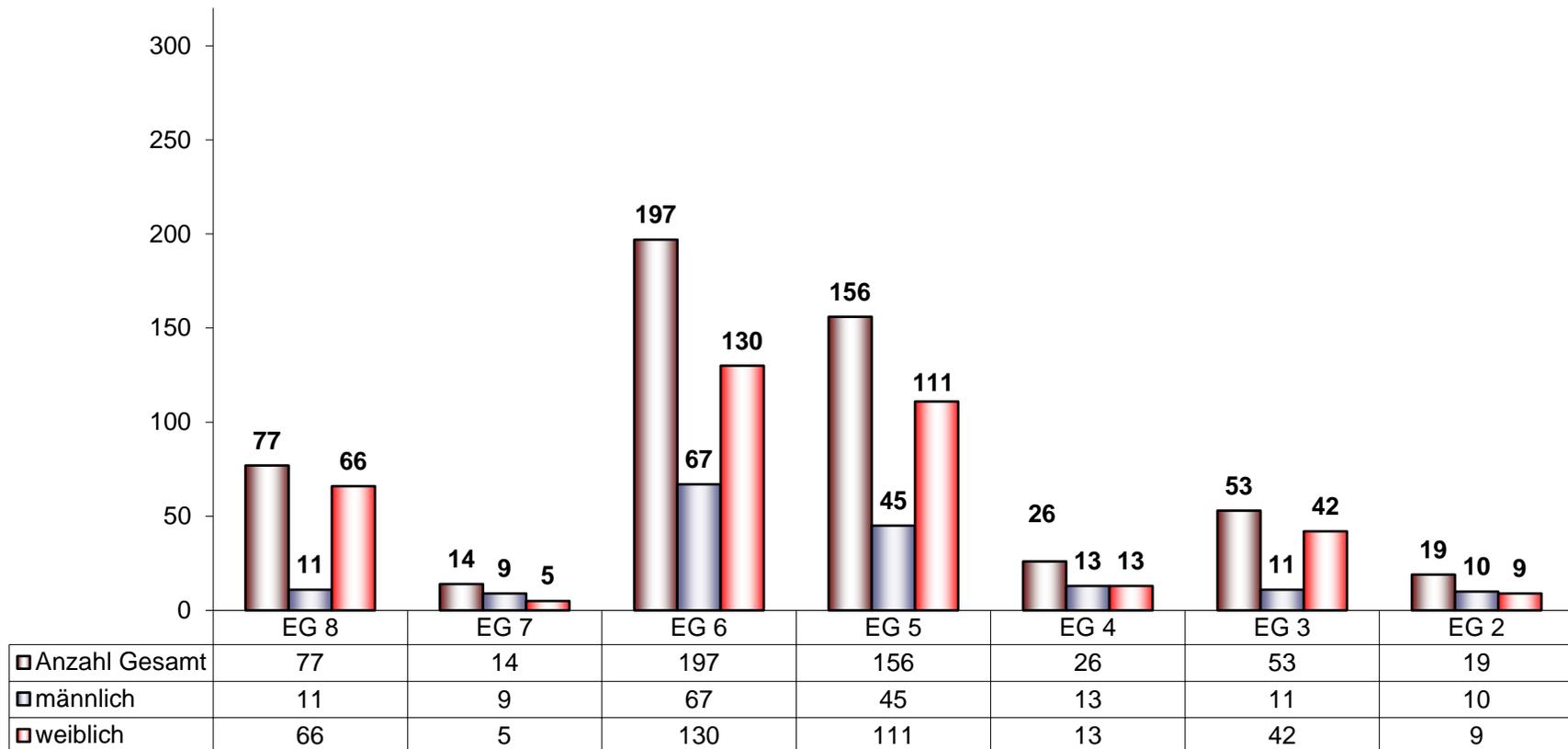
Tarifgruppe EG 12 bis EG 9



Info.: In den Entgeltgruppen 9 bis 12 ist keine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

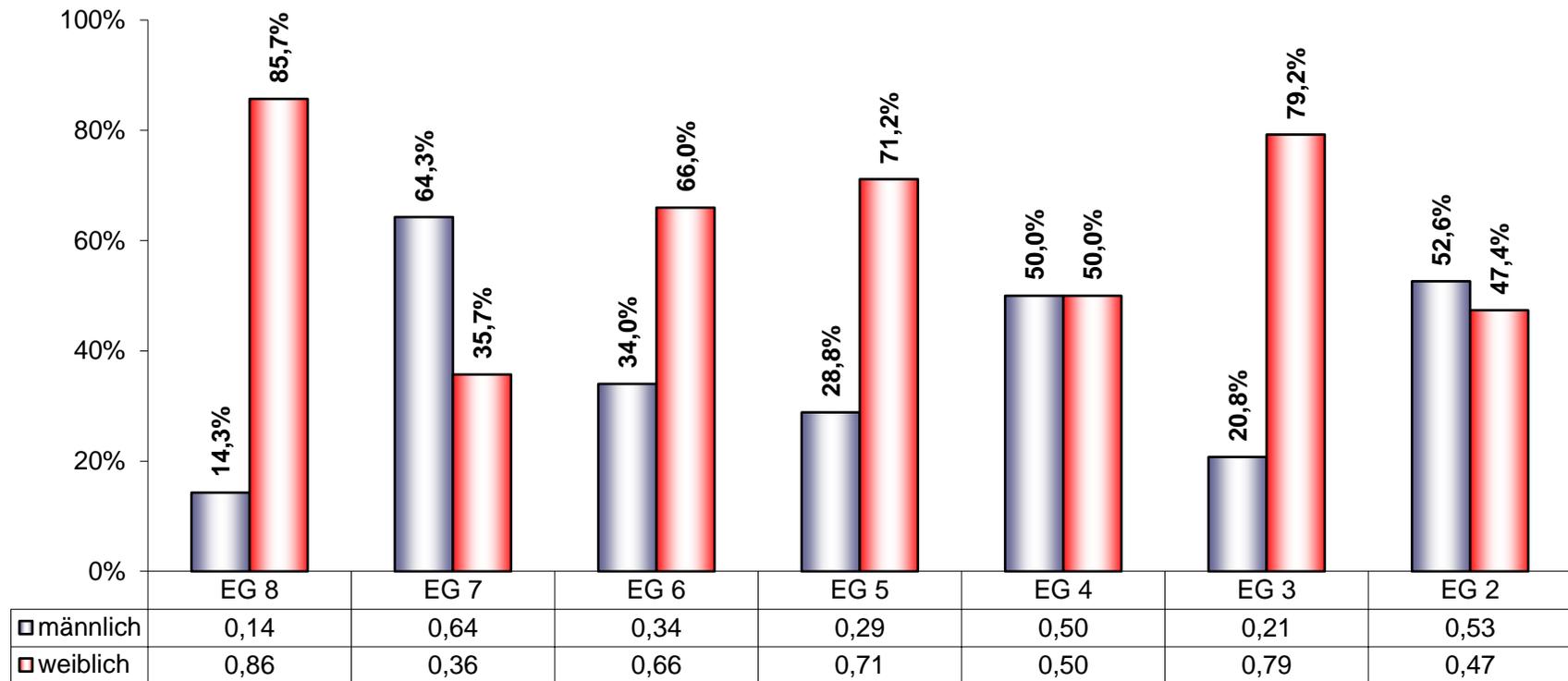
3.2.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (absolut)

Tarifgruppe EG 8 bis EG 2



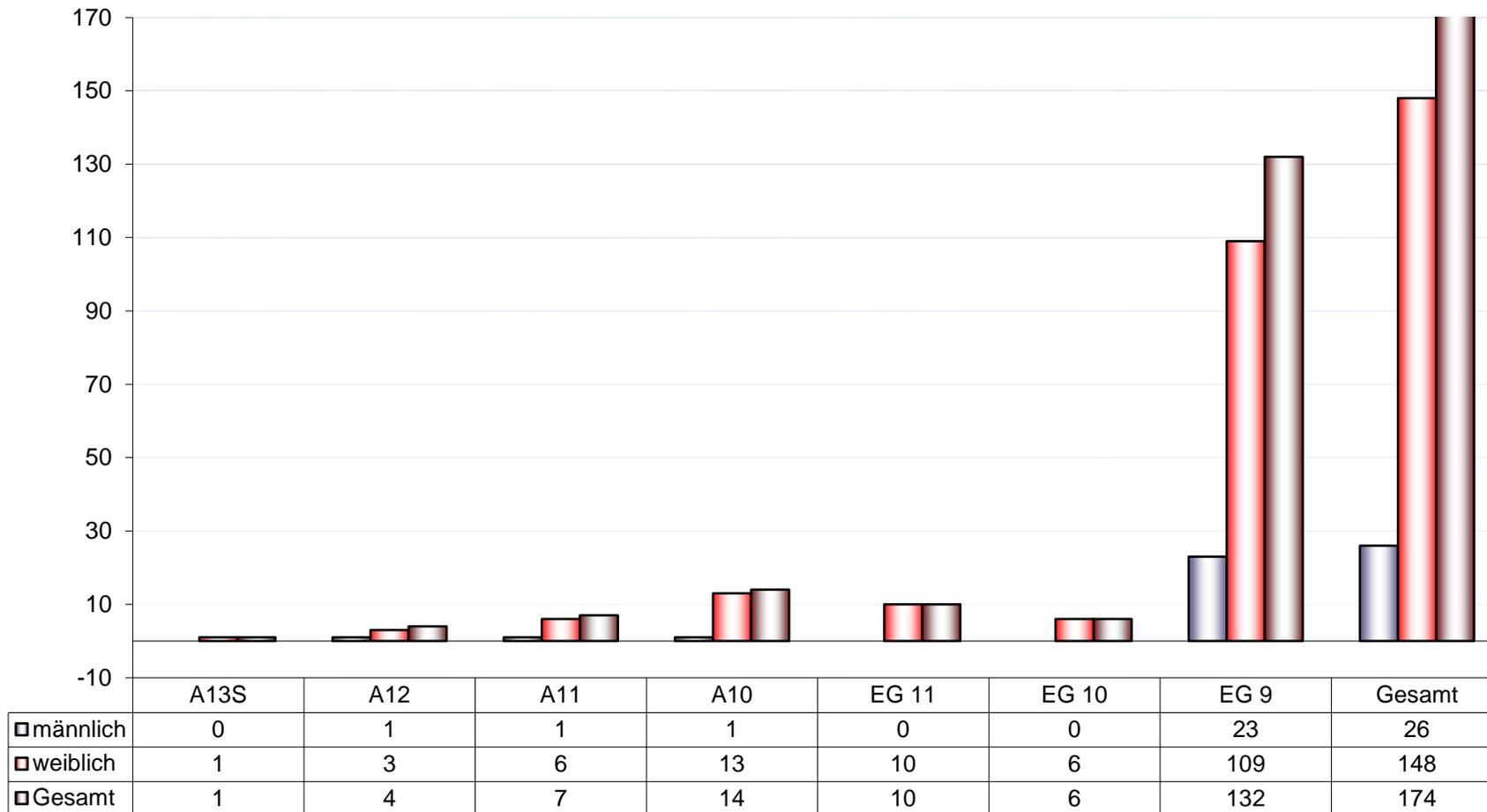
3.2.3. Geschlechterverteilung - Beschäftigte nach Gruppen (prozentual)

Tarifgruppe EG 8 bis EG 2



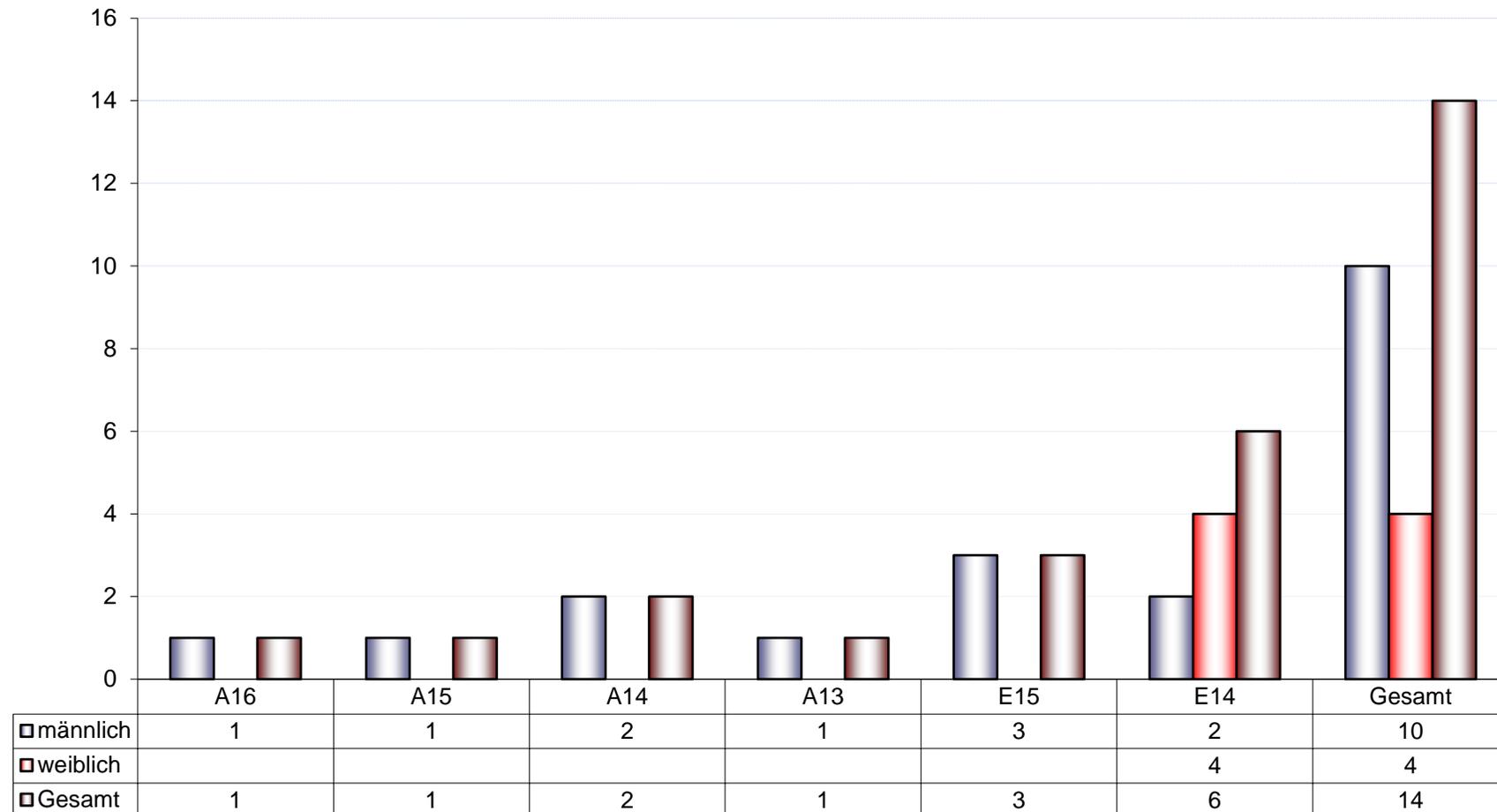
Info.: In den Entgeltgruppen 7 und 2 liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

4. Geschlechterverteilung im Sozialdienst - A 13S bis A 9 und EG 11 bis EG 9



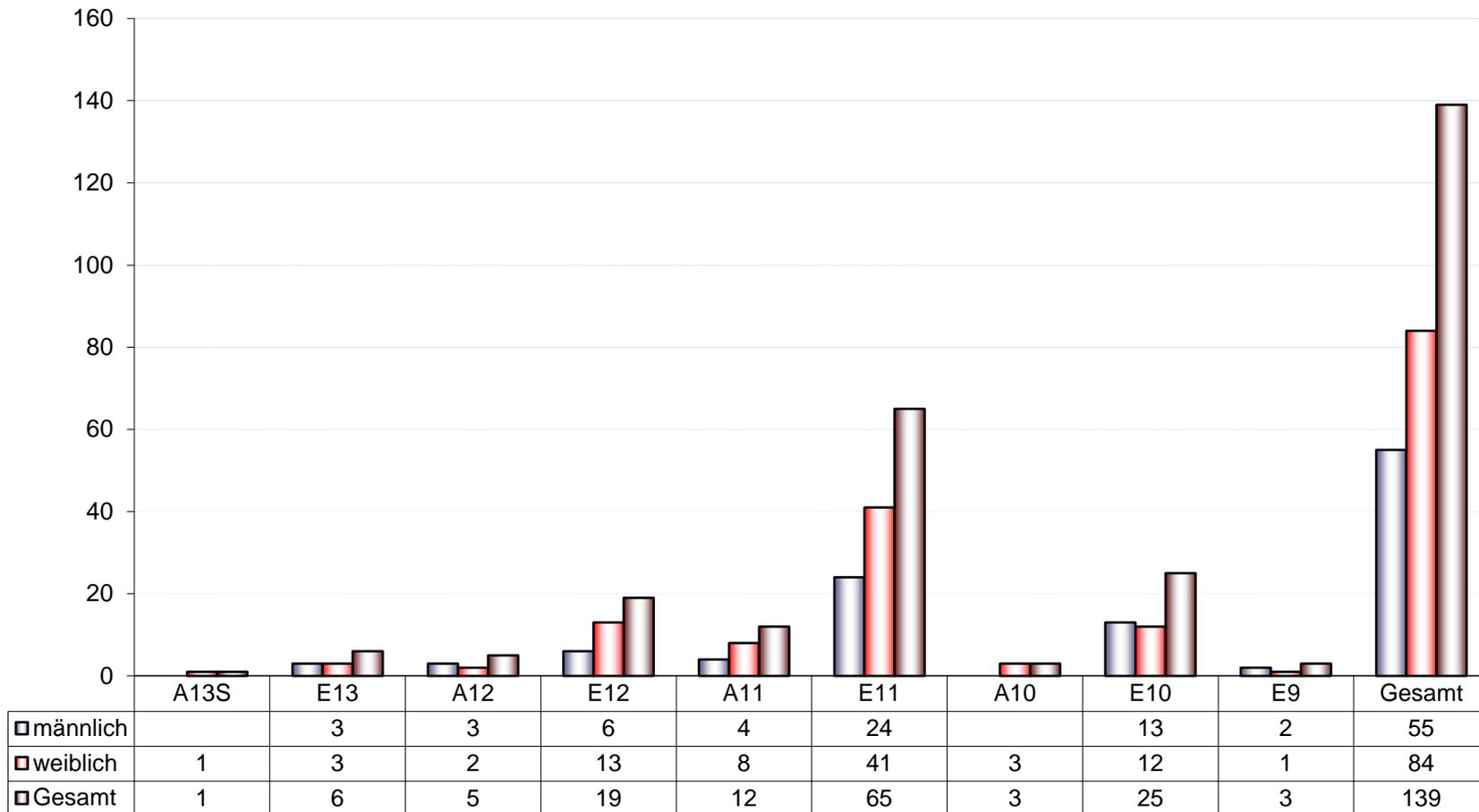
Info.: Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist nicht festzustellen.

5. Geschlechterverteilung im Technischen Dienst - A 16 bis A 13 und EG 15 bis EG 14
höherer Dienst (incl. Tarifbeschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss)



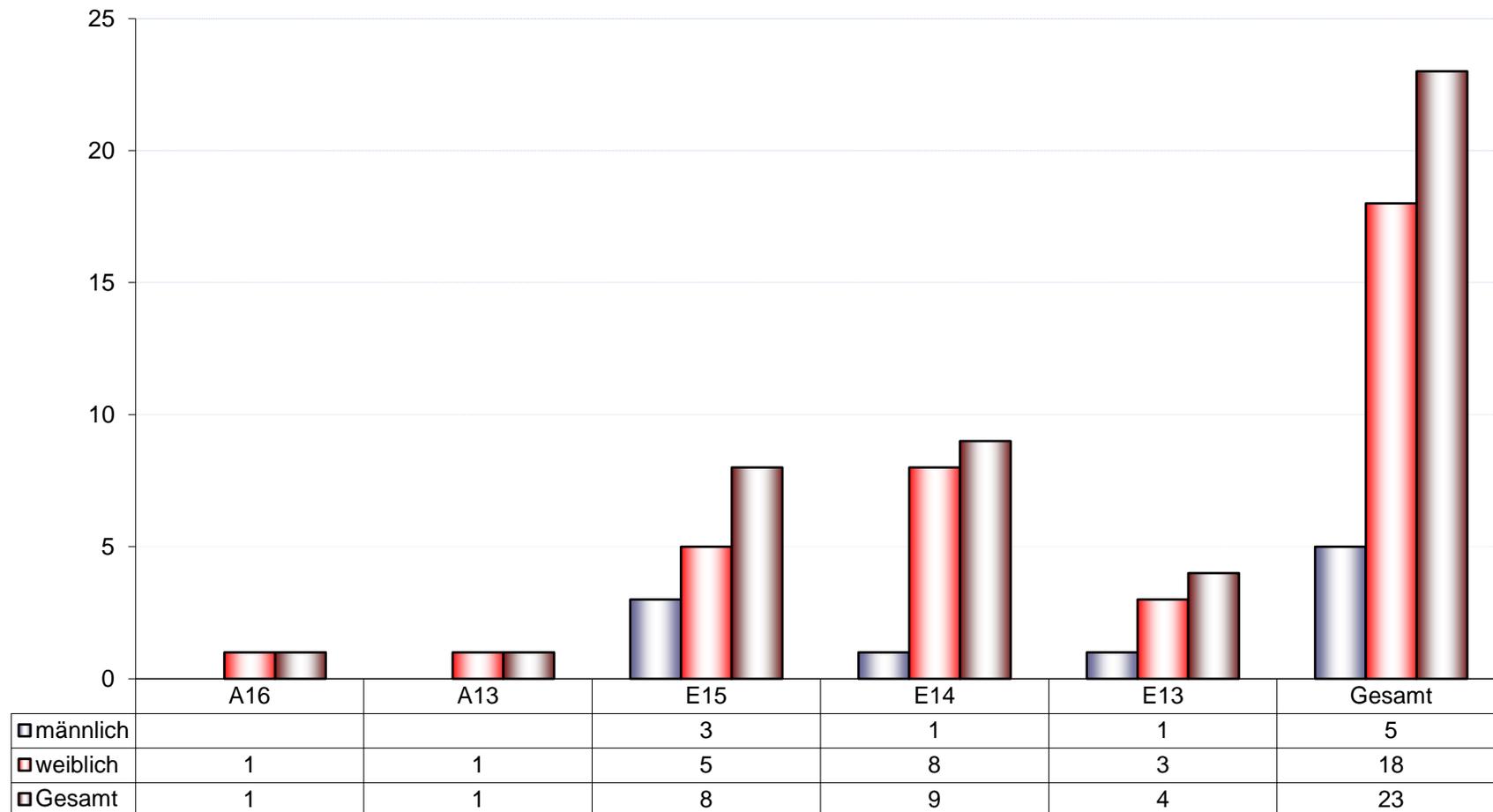
Info.: In den Berufsgruppen des technischen höheren Dienstes liegt der Anteil an Frauen weit unter dem der männlichen Beschäftigten.

5.1. Geschlechterverteilung im Technischen Dienst - A 13S bis A 10 und EG 13 bis EG 9
gehobener Dienst und vergleichbar



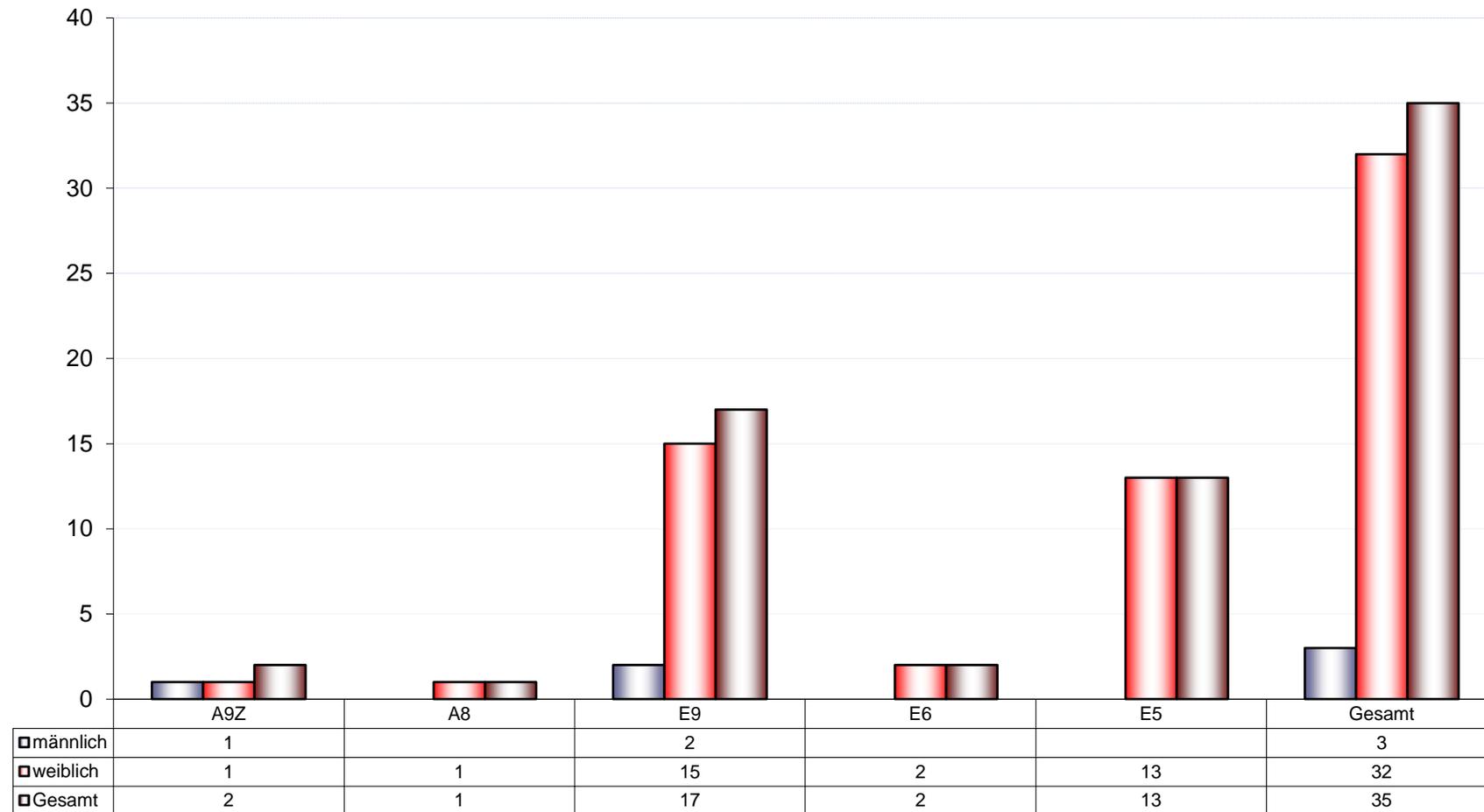
Info.: Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt in EG 9, 10 und A12 vor.

6. Geschlechterverteilung - Medizinaldienst/Psychologen - A 16 bis A 13 und EG 15 bis EG 13
höherer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



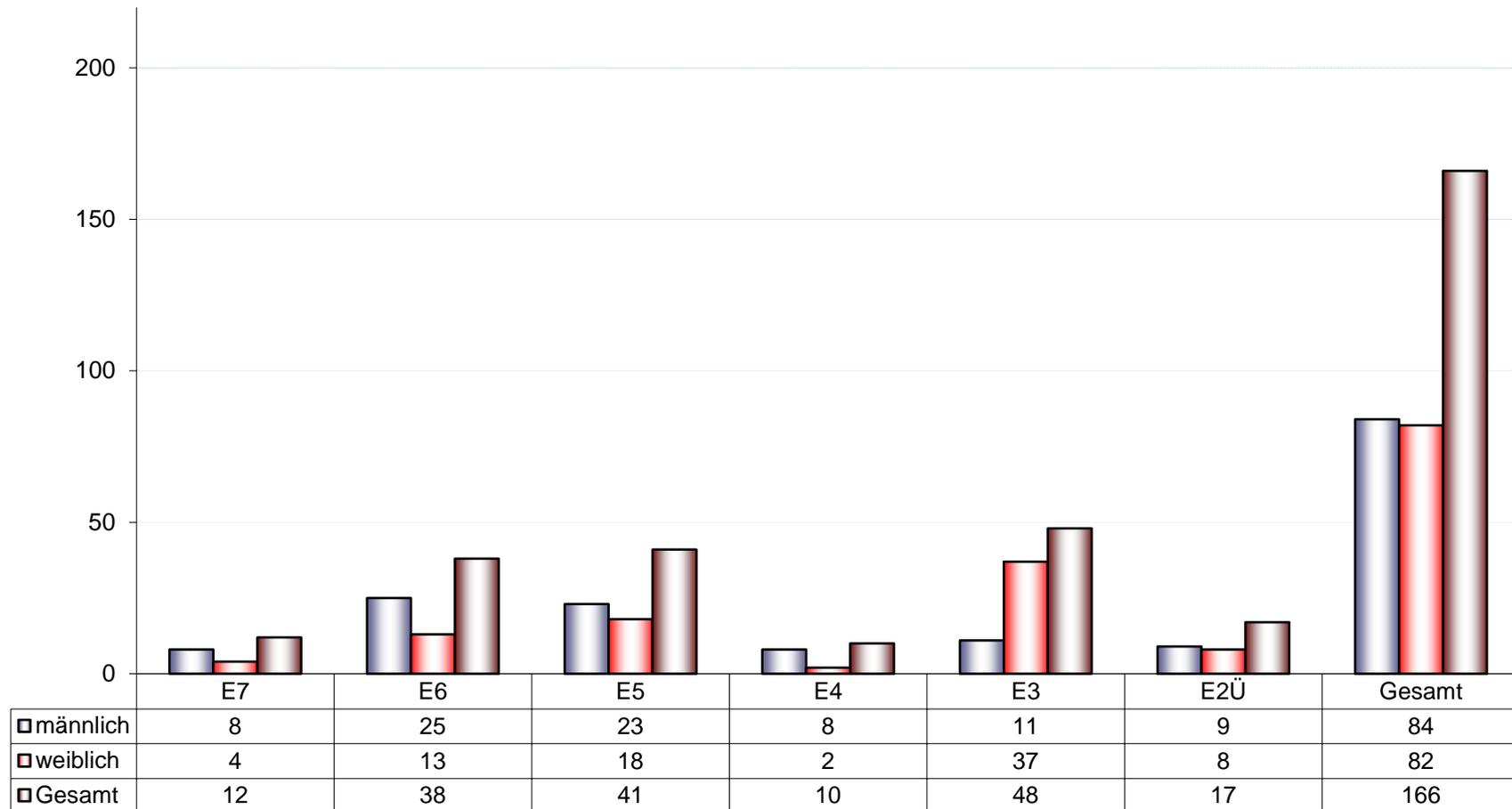
Info.: In den medizinischen Berufsgruppen des höheren Dienstes ist keine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden.

6.1. Geschlechterverteilung - Medizinalhilfsdienst - Krankengymnast/in, Gesundheitsaufseher/in usw.
mittlerer Dienst und vergleichbare Entgeltgruppen



Info.: In den medizinischen Berufsgruppen des mittleren Dienstes ist keine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden.

7. Geschlechterverteilung - Tarifbeschäftigte des Mitarbeiterkreises ehemals Arbeiter/in



Info.: Bei den Berufsgruppen "ehem. Arbeiter/innen" ist bis auf EG 3 in allen anderen Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz vorhanden.

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Bezirksbürgermeister/in	B6	1		1	0,00	100,00
Bezirksstadträtin/-rat (stellv. BzBm/in)	B5	1	1		100,00	0,00
Bezirksstadträtin/-rat	B4	3	2	1	66,67	33,33
Leitende(r) Bau-/Vermessungsdirektor/in	A16	1	1		100,00	0,00
Leitende(r) Magistratsdirektor/in	A16	1	1		100,00	0,00
Leitende(r) Medizinaldirektor/in	A16	1		1	0,00	100,00
Baudirektor/in	A15	1	1		100,00	0,00
Magistratsdirektor/in	A15	2	1	1	50,00	50,00
Veterinärdirektor/in	A15	1		1	0,00	100,00
Oberbaurätin/-rat	A14	2	2		100,00	0,00
Obermagistratsrätin/-rat	A14	2		2	0,00	100,00
Baurätin/-rat	A13	1	1		100,00	0,00
Magistratsrätin/-rat	A13	1	1		100,00	0,00
Medizinalrätin/-rat	A13	1		1	0,00	100,00
Volkshochschulrätin/-rat	A13	1		1	0,00	100,00
Bauoberamtsrätin/-rat	A13S	1		1	0,00	100,00
Oberamtsrätin/-rat	A13S	4	2	2	50,00	50,00
Sozialoberamtsrätin/-rat	A13S	1		1	0,00	100,00
Amtsärztin/-rat	A12	30	7	23	23,33	76,67
Bauamtsärztin/-rat	A12	2		2	0,00	100,00
Sozialamtsärztin/-rat	A12	4	1	3	25,00	75,00
Vermessungsamtsärztin/-rat	A12	3	3		100,00	0,00
Bau-/Vermessungsamtfrau/-mann	A11	3	1	2	33,33	66,67
Bauamtfrau/-mann	A11	7	2	5	28,57	71,43
Gartenbauamtfrau/-mann	A11	1		1	0,00	100,00
Sozialamtfrau/-mann	A11	7	1	6	14,29	85,71
Stadtamtfrau/-mann	A11	48	4	44	8,33	91,67
Vermessungsamtfrau/-mann	A11	1	1		100,00	0,00
Bauoberinspektor/in	A10	3		3	0,00	100,00
Bibliotheksoberinspektor/in	A10	1	1		100,00	0,00
Gartenbauoberinspektor/in	A10	1	1		100,00	0,00
Sozialoberinspektor/in	A10	15	1	14	6,67	93,33
Stadtoberinspektor/in	A10	96	10	86	10,42	89,58

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Stadtinspektor/in	A9	29	5	24	17,24	82,76
Gesundheitsamtsinspektor/in m Amtszulage	A9Z	2	1	1	50,00	50,00
Amtsinspektor/in	A9S	2		2	0,00	100,00
Bauhauptsekretär/in	A8	1	1		100,00	0,00
Gartenbauhauptsekretär/in	A8	1	1		100,00	0,00
Gesundheitshauptsekretär/in	A8	2	1	1	50,00	50,00
Lebensmittelkontrollhauptsekretär/in	A8	1	1		100,00	0,00
Stadthauptsekretär/in	A8	23	2	21	8,70	91,30
Stadtobersekretär/in	A7	12	1	11	8,33	91,67
Stadtsekretär/in	A6	5	2	3	40,00	60,00
Fachärztin/Facharzt	E15	8	3	5	37,50	62,50
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E15	6	5	1	83,33	16,67
Ärztin/Arzt	E14	6	1	5	16,67	83,33
'Musikschullehrer/in L'tr/in Musikschule	E14	1		1	0,00	100,00
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E14	14	5	9	35,71	64,29
Tarifb. (Psychologin/Psychologe)	E14	2		2	0,00	100,00
Tarifb. (Volkshochschuldozent/in)	E14	1	1		100,00	0,00
Tierärztin/Tierarzt	E14	1		1	0,00	100,00
Zahnärztin/Zahnarzt	E14	2	1	1	50,00	50,00
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E13 UE	7	3	4	42,86	57,14
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E13	3	1	2	33,33	66,67
Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	E13	5	3	2	60,00	40,00
Tarifb. (Psychologin/Psychologe)	E13	2	1	1	50,00	50,00
Tarifb. (Volkshochschuldozent/in)	E13	2	1	1	50,00	50,00
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E13	1	1		100,00	0,00
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E13	1		1	0,00	100,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E12	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E12	3	2	1	66,67	33,33
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E12	16	5	11	31,25	68,75
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E12	2	1	1	50,00	50,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E11	9	2	7	22,22	77,78
Kinder- u Jugendpsychotherap./Psychagog.	E11	2	1	1	50,00	50,00
Musikschullehrer/in	E11	2		2	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	E11	9		9	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E11	45	13	32	28,89	71,11

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E11	46	19	27	41,30	58,70
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E11	10	4	6	40,00	60,00
Diplombibliothekar/in	E10	4		4	0,00	100,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E10	7	4	3	57,14	42,86
Musikschullehrer/in	E10	2	1	1	50,00	50,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	E10	7		7	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E10	21	4	17	19,05	80,95
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E10	10	5	5	50,00	50,00
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E10	8	4	4	50,00	50,00
Beschäftigungstherapeut/in	E9	2		2	0,00	100,00
Diplombibliothekar/in	E9	15	1	14	6,67	93,33
Erzieher/in	E9	2	1	1	50,00	50,00
Fremdsprachenassistent/in	E9	1		1	0,00	100,00
Gärtnermeister/in	E9	8	5	3	62,50	37,50
Gesundheitsaufseher/in	E9	4	2	2	50,00	50,00
Handwerks-, Industrie-, Meister/in	E9	1	1		100,00	0,00
Kinder- u Jugendpsychotherap./Psychagog.	E9	1		1	0,00	100,00
Krankengymnast/in	E9	9		9	0,00	100,00
Logopädin/Logopäde	E9	1		1	0,00	100,00
Musikschullehrer/in	E9	3	1	2	33,33	66,67
Physiotherapeut/in	E9	1		1	0,00	100,00
Sozialarbeiter/in / Soz.pädagogin/-agoge	E9	131	23	108	17,56	82,44
Tarifbeschäftigte/r	E9	289	46	243	15,92	84,08
Tarifbeschäftigte/r in der Bücherei	E9	1		1	0,00	100,00
Technische/r Tarifbeschäftigte/r	E9	2	1	1	50,00	50,00
Vermessungstechniker/in	E9	8	3	5	37,50	62,50
Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	E9	1	1		100,00	0,00
Erzieher/in	E8	1	1		100,00	0,00
Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	E8	5		5	0,00	100,00
Staatlich geprüfte/r Techniker/in	E8	1		1	0,00	100,00
Tarifb. i. d. Tätigk. v. Sozialarbeit.	E8	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E8	67	10	57	14,93	85,07
Vermessungstechniker/in	E8	2		2	0,00	100,00
Kraftfahrzeughandwerker/in	E7	1	1		100,00	0,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Staatl. gepr. Techn. (Baukontrolleur/in)	E7	2	1	1	50,00	50,00
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E7	11	7	4	63,64	36,36
Baustellen-/Bauaufseher/in	E6	4	4		100,00	0,00
Elektriker/in	E6	1	1		100,00	0,00
Fahrer/in	E6	7	6	1	85,71	14,29
Gesundheitsaufseher/in	E6	1		1	0,00	100,00
Handwerker/in	E6	7	7		100,00	0,00
Medizinische/r Fachangestellte/r	E6	1		1	0,00	100,00
Messgehilfin/-gehilfe	E6	1		1	0,00	100,00
Metallhandwerker/in	E6	7	7		100,00	0,00
Schulhausmeister/in	E6	17	17		100,00	0,00
Tarifbeschäftigte/r	E6	127	16	111	12,60	87,40
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E6	10	2	8	20,00	80,00
Tarifbeschäftigte/r (Schreibdienst)	E6	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r in der Bücherei	E6	4	1	3	25,00	75,00
Vermessungstechniker/in	E6	7	6	1	85,71	14,29
Zeichner/in	E6	2		2	0,00	100,00
Baustellen-/Bauaufseher/in	E5	3	2	1	66,67	33,33
Fahrer/in von Mehrzweckfahrzeugen	E5	12	11	1	91,67	8,33
Gartenarb. motorgetr. Garten-/Landmasch.	E5	3		3	0,00	100,00
Hausmeister/in	E5	8	7	1	87,50	12,50
Medizinische/r Fachangestellte/r	E5	8		8	0,00	100,00
Messgehilfin/-gehilfe	E5	2	1	1	50,00	50,00
Schulhausmeister/in	E5	12	11	1	91,67	8,33
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofa.	E5	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r	E5	66	5	61	7,58	92,42
Tarifbeschäftigte/r (Gärtner/in)	E5	12	5	7	41,67	58,33
Tarifbeschäftigte/r (Schreibdienst)	E5	5		5	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r in der Bücherei	E5	18	2	16	11,11	88,89
Vermessungstechniker/in	E5	1	1		100,00	0,00
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	E5	5		5	0,00	100,00
Fahrer/in (Pauschalentgelt)	E4	1	1		100,00	0,00
Hausmeister/in	E4	4	1	3	25,00	75,00
Schulhausmeister/in	E4	4	3	1	75,00	25,00

8. Gesamtübersicht nach Auswertung des ADT-Schlüssels (Amt-, Dienst- und Tätigkeitsbezeichnung - absolut/prozentual)

ADT-Bezeichnung	Eingruppierung	Summe Anzahl	Anzahl (absolut)		Anzahl (prozentual)	
			m	w	m	w
Sporthallen-/platz-,Kunsteisbahnwart/in	E4	7	6	1	85,71	14,29
Tarifbeschäftigte/r	E4	10	2	8	20,00	80,00
Baustellen-/Baufseher/in	E3	1		1	0,00	100,00
Hausmeister/in	E3	1	1		100,00	0,00
Reproduktionstechn. Tarifbeschäftigte/r	E3	1		1	0,00	100,00
Tarifb. (Handwerkerhelfer/in)	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofa.	E3	42	7	35	16,67	83,33
Tarifbeschäftigte/r	E3	5	1	4	20,00	80,00
Tarifbeschäftigte/r (Botin/Bote)	E3	1		1	0,00	100,00
Tarifbeschäftigte/r im Straßenbau	E3	1	1		100,00	0,00
Tarifbe. Garten-, Land- oder Friedhofa.	E2 UE	17	9	8	52,94	47,06
Tarifbeschäftigte/r	E2	2	1	1	50,00	50,00

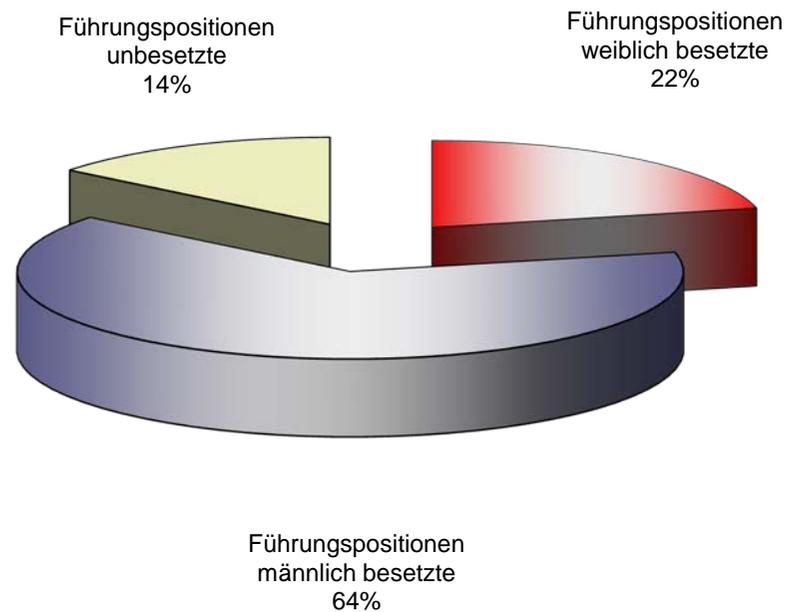
9. Führungspositionen 1. Ebene¹⁾ (LuV/SE Leitung und RA und QPK)

Position	Bezeichnung	Bewertung	Stellenanteil	Besetzung	Geschlecht
Leitung StDPersFin	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	w
Leitung SchulSport	Magistratsdirektor/in	A15	1,00	nein ²⁾	---
Leitung Ges	Leitende(r) Medizinaldirektor/in	A16	1,00	ja	w
Leitung Soz	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	w
Leitung Stadt	Leitende(r) Bau-/Vermessungsdirektor/in	A16	1,00	ja	m
Leitung UmNat	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	m
Leitung SGA	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	m
Leitung Ord	Leitende(r) Veterinärdirektor/in	A16	1,00	nein ²⁾	---
Leitung Bürg	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E14	1,00	ja	m
Leitung FM	Baudirektor/in	A15	1,00	ja	m
Leitung Jug	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	m
Leitung WeiKult	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E15	1,00	ja	m
Leitung Rechtsamt	Ld. Magistratsdirektor/in	A16	1,00	ja	m
Leitung QPK	Tarifbeschäftigte/r (abge. wissen. Hochschulausbildung)	E13	1,00	ja	m

¹⁾ ohne politische Wahlbeamte/innen

²⁾ derzeit keine Nachbesetzung/Strukturänderung

9.1. Geschlechterverteilung bei der Besetzung der Führungspositionen der 1. Ebene



Von 14 Führungspositionen sind derzeit 12 besetzt. Demnach ergibt sich ein Verhältnis von 9 männlichen zu 3 weiblichen Beschäftigten. Eine Unterrepräsentanz ist eindeutig gegeben. Bis einschließlich 2022 sind insgesamt 6 Führungspositionen zu besetzen. Um dem LGG und den Zielsetzungen des FFP gerecht zu werden, sind künftig alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Führungspositionen der 1. Leitungsebene mit Frauen zu besetzen.

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
Politische Leitungsebene	Abteilungsleitung	Ltg. der Abt. StadtGesPersFin	StadtGesPersFin	B6	Bezirksbürgermeister/in		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Rechtsamt	RA L	A16	Leitende(r) Magistratsdirektor/in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Büro BVV	BVV 1	E10	Tarifbeschäftigte/r		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Büro BzBm	BzBm Ref	A13S	Oberamtsrat/rätin		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Stadtentwicklungsamt	Stadt L	A16	Leitende(r) Bau- /Vermessungsdirektor/in	1	
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Interner Dienst für Haushalts- und Personalangelegenheiten	Stadt ID L	A12	Amtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Stadtplanung / zugleich Gruppenleiter/in verbindliche Bauleitplanung	Stadt Stapl L	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Vorbereitung und Durchführung von Planungen	Stadt Stapl 2	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Städtebauförderung	Stadt StF L	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Vermessung	Stadt Verm L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Liegenschaftskataster	Stadt Verm 1	E13	Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Verm.-techn. Innendienst, Grundstücksnummerierung / Gebäudeeinmessung, Kartenherstellung und Wertermittlung	Stadt Verm 2	E12	Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/ in Vermessungstechnischer Außendienst, Lage- und Höhenfestpunktfeld	Stadt Verm 3	E12	Vermessungstechnische/r Tarifbeschäft.	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leiter/in Fachbereich Bauaufsicht, Wohnungsaufsicht und Denkmalschutz	Stadt BWA UD L	A14	Oberbaurätin/-rat	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in für „Generelle Angelegenheiten“	Stadt BWA 1	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in „Marzahn, Biesdorf“	Stadt BWA 2	A13	Baurätin/-rat	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Bauvorhaben „Hellersdorf, Kaulsdorf und Mahlsdorf“	Stadt BWA 3	A13S	Bauoberamtsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Hauptsachbearbeiter/in „Untere Denkmalschutzbehörde“	Stadt BWA UD 1	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Gesundheitsamt	Ges L	A16	Leitende(r) Medizinaldirektor/in		1
2. Leitungsebene	Leitung eines Dienstes	Interner Dienst	Ges ID 1	A 12	Amtsärztin/-rat	1	
2. Leitungsebene	Leitung eines Dienstes	Koordinierende/r Sozialarbeiter/in im Gesundheitsamt	Ges BfB 2	A13S	Sozialoberamtsärztin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung inkl. Leitung eines Dienstes	Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitshilfe, für Kinder und Jugendliche und Kinder- und Jugendgesundheitsdienst mit Therapeuten	Ges FBL 1 L/ Ges KJGD 1	E15	Fachärztin/Facharzt	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleitung Sozialarb. KJGD/KJPD	Ges KJGD 20	A12	Sozialamtsärztin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leitende/r Krankengymnast/in	Ges KJGD 30	E9	Krankengymnast/in		1
2. Leitungsebene	Leitung eines Dienstes	Leitung des Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst	Ges KJPD 1	E15	Fachärztin/Facharzt		
2. Leitungsebene	Leitung eines Dienstes	Leitung des Zahnärztlichen Dienstes	Ges ZAD 1	A15	Medizinaldirektor/in		

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Hygiene und Umweltmedizin	Ges FBL 2 L/ Ges Hyg 1	A 15	Medizinaldirektor/in		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leitende/r Gesundheitsaufseher/in	Ges Hyg 30	A 9 Z	Gesundheitsamtsinspektor/in		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung inkl. Leitung eines Dienstes	Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitshilfe für Erwachsene und Beratungsstelle für Behinderte und Krebskranke	Ges FBL 3 L/ GesSpD 1	E15	Fachärztin/Facharzt		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleitung Sozialarb. SpD	Ges SpD 20	A12	Sozialamtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Zentrum für sexuelle Gesundheit und Familienplanung	Ges ZsG 1	E15	Fachärztin/Facharzt		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleitung Sozialarb. ZsG	Ges ZsG 20	A12	Sozialamtsrätin/-rat		1
1. Leitungsebene	SE Leitung	Steuerdienst Personal- und Finanzservice	StDPersFin L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	FB Personal	Pers L	A14	Obermagistratsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Personalbetreuung	PB 1	A12	Amtsärztin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	FB Finanzen	Fin L	A14	Obermagistratsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Bezirkskasse	Fin 2	A12	Amtsärztin/-rat		1
1. Leitungsebene	Leitung OE	QPK	QPK 1	E13	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildung)	1	
Politische Leitungsebene	Abteilungsleitung	Ltg. der Abt. SchulSportJugFam	BzStR SchulSportJugFam	B4	Stadtrat/rätin	1	
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Jugendamt	Jug Dir	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildung)	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Haushalt	Jug H 1	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Regionalleiter/in Marzahn Nord/Mitte	Jug I 1	E11	Sozialarbeiter(in)/Soz.pädagogin /-agoge		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in RSD-Gruppe Marzahn Mitte	Jug I 12	E10	Sozialarbeiter(in)/Soz.pädagogin /-agoge		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Regionalleiter/in Hellersdorf Süd/Kaulsdorf/ Marzahn Süd/Biesdorf	Jug I 2	A12	Sozialamtsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in RSD-Gruppe Hellersdorf Süd/Kausldorf	Jug I 21	A11	Sozialamtfrau/-mann		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Regionalleiter/in Hellersdorf Ost/Mahlsdorf/ Hellersdorf Nord	Jug I 3	E11	Sozialarbeiter(in)/Soz.pädagogin /-agoge		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in RSD-Gruppe Hellersdorf Ost/Mahlsdorf	Jug I 31	E10	Sozialarbeiter(in)/Soz.pädagogin /-agoge		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in RSD-Gruppe Hellersdorf Nord	Jug I 32	E10	Sozialarbeiter(in)/Soz.pädagogin /-agoge		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leiter/in der Zentralen Dienste zugleich Leiter/in des Fachdienstes 2	Jug II L	A13S	Oberamtsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in für die Sachbearbeiter/innen und Sozialarbeiter/innen der Gruppe KITA / HORT	Jug II 21	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in für die Sachbearbeiter/innen Kosteneinziehung	Jug II 22	A12	Amtsärztin/-rat		1

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in wirtschaftliche Jugendhilfen für die Gruppe Marzahn	Jug II 23	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in wirtschaftliche Jugendhilfe für die Regionalgruppe Hellersdorf	Jug II 24	E10	Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in für die Sachbearbeiter/innen Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz	Jug II 25	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in des Fachdienstes Vormundschaften, Pflegschaften und Beistandsschaften	Jug II 3	A13S	Oberamtsrätin/-rat		1
4. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in - Beistand (Gruppe 3)	Jug II 33	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
4. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in - Beistand (Gruppe 7)	Jug II 34	E10	Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leitung der Fachsteuerung 2	Jug III L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
Sonstiges	Leiter/in Interner Dienst	Büroleiter/in	Jug ID 1	A12	Amtsärztin/-rat		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Schul- und Sportamt	SchulSport L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leitung der FB SchulSport PSÖ, Contr, SchulSport BSB, SchulSport 1, SchulSport 3	FBL SchulSport	A13S	Oberamtsrätin/-rat		
4. Sonstiges	Sonstige Leitungen	Interne Dienste	SchulSport ID 1	E11	Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Baukoordination, Immobilienangelegenheiten und Sportförderung	SchulSport 1	A12	Amtsärztin/-rat	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Schülerbetreuung und Schülerorganisation/Schulentwicklungsplanung	SchulSport 2	A12	Amtsärztin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Wirtschaftsstelle	SchulSport 3	A11	Stadtamtman/frau		1
Politische Leitungsebene	Abteilungsleitung	Ltg. der Abt. WirtSG	BzStR WirtSG	B4	Stadtrat/rätin	1	
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Stäßen- und Grünflächenamt	SGA L	E 15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulb	1	
2. Leitungsebene	"Fachbereichsleitung"	Leitung Interner Dienst	SGA ID L	A12	Amtsärztin/Amtsrat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leitung Fachbereich Grünflächen und Friedhöfe	FB L Grün	E13	Tarifbeschäftigte/r" abgeschl. Hochs	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Landschaftsplanung und -bau	Grün 2	E 13	gartenbautechnische/r Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	HBS Grünflächen-, Grundstücks- u. Kleingartenangelegenheiten	Grün 1	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Grüninspektor/in	Grün 32	A11	Gartenbauamtman/ frau		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Grüninspektor/in	Grün 31	E 11	gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Allgemeine/r Inspektor/in für bauliche Unterhaltung	Grün 34	E 10	gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Allgemeine/r Inspektor/in für Werkhöfe und Fuhrpark	Grün 33	E 10	gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 1	E9	Gärtnermeister/ in		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 2	E9	Gärtnermeister/ in		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 3	E9	Gärtnermeister/ in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 4	E9	Gärtnermeister/ in		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 5	E9	Gärtnermeister/ in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 7	E9	Gärtnermeister/ in	1	

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Revierleiter/in	Grün 32 R 6	E9	Gärtnermeister/ in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Werkhofleiter/ in	Grün 331	E 9	Meister/ in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Friedhofsleiter/ in	Grün 41	A 8	Gartenbauhauptsekretär/in	1	
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Friedhofsleiter/ in	Grün 42	E 8	gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Friedhofsleiter/ in	Grün 43	E 8	gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leitung des Fachbereich Straßen	FB L Straßen	A 14	Oberbaurätin/-rat	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Straßenverwaltung	Str 1	A 11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Straßenplanung, -neubau und Projektsteuerung	Str 2	E 12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Straßenunterhaltung	Str 3	E 13	Technische/r Tarifbeschäftigte/r	1	
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Ordnungsamt und Fachbereichsleitung III	Ord L	A 15	Magistratsdirektor/in	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereich I und stellv. Leitung	Ord I L	A12	Amtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereich II	Ord II L	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereich IV	Ord IV L	E15	Fachtierarzt/ärztin	1	
3. Leitungsebene	Fachgruppenleitung	Fachgruppenleiter/in Lebensmittelüberwachung	Ord IV 3	E14	Fachtierarzt/ärztin	1	
Sonstiges	sonstige Leitungen	1. Sachbearbeiter/in Zentrale Verfahrensbearbeitung	Ord I 2	A11	Stadtamtfrau/mann		1
Sonstiges	sonstige Leitungen	1. Sachbearbeiter/in interne Dienste	Ord I 1	E 9	Tarifbeschäftigte/r		1
Sonstiges	sonstige Leitungen	1. Sachbearbeiter/in ZAB	Ord III 1	A 11	Stadtamtfrau/mann	1	
Sonstiges	sonstige Leitungen	1. Sachbearbeiter/in Genehmigungen	Ord III 2	A 11	Stadtamtfrau/mann		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Umwelt- und Naturschutzamt	UmNat L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Umweltschutz	Um FB L	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Untere Naturschutzbehörde	Nat FB L	E13	Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Sschgebietsleitung	Naturschutz Schutzgebiete	Nat 2	E13	Gartenbautechn. Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Sschgebietsleitung	Umweltplanung Bodenschutz	Um 1	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
3. Leitungsebene	Sschgebietsleitung	Wasserschutz Abfall	Um 2	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleitung für die Leitstelle der Wirtschaftsförderung	Wifö L	E13	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
Politische Leitungsebene	Abteilungsleitung	Ltg. der Abt. WeiKultSozFM	BzSTR WeiKultSozFM	B4	Stadtrat/rätin		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Weiterbildung und Kultur	WeiKult L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Musikschule	Musik FBL	E13 LEHR	Musikschullehrer/in		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Bibliotheken	Bibl FBL	E13	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Kultur	Kult FBL	E13	Tarifb. (abgeschl. wiss. Ausbildung)	1	
3. Leitungsebene	Fachleitung Interner Dienst	Leiter/in des internen Dienstes	WeiKult ID L	E11	Tarifbeschäftigte/r		1
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Amt für Soziales	Soz L	E15	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in I "Hilfe zum Lebensunterhalt"	Soz I TL	E11	Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in II „Fallmanager/-in Eingliederungshilfe“	Soz II TL	A12	Amtsrätin/-rat	1	
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in III „Hilfe zur Pflege“	Soz III TL	A12	Amtsrätin/-rat	1	
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Wohnraumsicherung/ regionaler Sozialdienst	Soz IV TL	E11	Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in V „Betreuungsbehörde“	Soz V L	A12	Amtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in VI „Rechtsstelle, Unterhalt und Kosteneinziehung“	Soz VI L	A12	Amtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Personal und Organisation/Büroleiter	Soz ID 1	A12	Amtsrätin/-rat	1	
2. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Haushalt/ Controlling/ Kostenleistungsrechnung	Soz ID 2	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	stellv. GF/Bereichsleiter/in Jobcenter		83 A13S	Oberamtsrätin/-rat		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Eingangszone		811 A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Eingangszone		813 A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in U25+Ü25		888 E11	Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Unterhalt/OWI		821 A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in Rechtsbehelfsstelle		898 A12	Amtsrätin/-rat		
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in U 25 und Ü 25		874 E11	Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in U 25 und Ü 25		882 A11	Stadtamtfrau/-mann		
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in U 25 und Ü 25		872 A11	Stadtamtfrau/-mann		
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Teamleiter/in U 25 und Ü 25		873 A11	Stadtamtfrau/-mann		
1. Leitungsebene	SE Leitung	Leiter/in der Serviceeinheit Immobilienmanagement	FM L	A15	Baudirektor/in	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Interne Dienste für Personal und Haushaltsangelegenheiten	FM ID1	E11	Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Entwurf/Planung	FM Bau 1	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Baumanagement	FM Bau L	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in der Fachgruppe Baudurchführung im FB Baumanagement Region Marzahn	FM Bau 22	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in der Fachgruppe Baudurchführung im FB Baumanagement Region Hellersdorf	FM Bau 21	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in der Fachgruppe Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik	FM Bau 3	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r		1

10. Geschlechterverteilung bei den Leitungsstrukturen des Bezirksamtes

Leitungsebene	Strukturbezeichnung	Bezeichnung der Leitungsebene	Stellenzeichen	Eingruppierung	Bezeichnung	Anzahl absolut	
						m	w
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in der Fachgruppe Elektrotechnik, Maschinenwesen, luk	FM Bau 4	E12	Technische/r Tarifbeschäftigte/r	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leiter/in des Fachbereichs (FB)/IT (Informationstechnik)	FM IT L	E12	Tarifbeschäftigte/r	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Leitung des Fachbereichs Objektmanagement und des Sachgebiets Rechte an Grundstücken	FM OM L	E12	Tarifbeschäftigte/r		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Sachgebietsleiter/in Bewirtschaftung und Verwaltung Finanzvermögen	FM OM 2	E11	Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	SGL Bewirtschaftung und Verwaltung Fachvermögen	FM OM 3	E11	Tarifbeschäftigte/r	1	
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Gruppenleiter/in Dienstleistungsmanagement	FM DM L	A11	Stadtamtmann/frau		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Hauptsachbearbeiter/in Sachgebiet Haushalt	FM ID 2	A 11	Stadtamtmann/frau		1
Sonstiges	Sonstige Leitungen	Hauptsachbearbeiter/in Sachgebiet Vergabe/Einkauf	FM VE 1	A 11	Stadtamtmann/frau		1
Politische Leitungsebene	Abteilungsleitung	Ltg. der Abt. BürgWohn	BzStR BürgWohn	B5	Stadtrat/rätin, stellv. Bezirksbürgermeister/in	1	
1. Leitungsebene	Amtsleitung	Bürgerdienste	BüD L	E14	Tarifb. (abgeschl. wiss. Hochschulbildg)	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiterin Wahlen/Abstimmungen	BüD Wahl FBL	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Bürgerämter und Leiter/in Bürgeramt Helle Mitte	BüD BüA FBL	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in Bürgeramt Marzahner Promenade	BüD BüA 2 L	A11	Stadtamtfrau/-mann		1
3. Leitungsebene	Gruppenleitung	Leiter/in Bürgeramt im Biesdorf-Center	BüD BüA 3 L	A11	Stadtamtfrau/-mann	1	
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Standesamt	BüD Stand FBL	A12	Amtsrätin/-rat		1
2. Leitungsebene	Fachbereichsleitung	Fachbereichsleiter/in Wohnen	BüD Stand FBL	E10	Tarifbeschäftigte/r		1

Unterrepräsentanzen nach Beschäftigtenstrukturanalyse

Nach Analyse der vorliegenden Beschäftigtenstruktur sind nachfolgende Unterrepräsentanzen zu verzeichnen.

Leitungsebenen

Bei der 1. Leitungsebene besteht eine erhebliche Unterrepräsentanz. Von derzeit 12 besetzten Positionen sind lediglich 3 Positionen mit weiblichen Dienstkräften besetzt. Für die, in den nächsten Jahren nach zu besetzenden Positionen stellt sich die Herausforderung der Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen. Zum einen durch besondere Bewerbung der Stellenausschreibungen und zum anderen durch Prüfung, inwieweit im Rahmen der Personalentwicklung die Möglichkeit zur Befähigung eigener weiblicher Dienstkräfte besteht und deren Förderung.

Fast man die 2. Leitungsebene in Bewertungsgruppen nach Bewertung EG 13 bis EG 15 und A13 bis A15, sowie EG 10 bis EG 12 und A11 bis A13S zusammen, besteht gegenwärtig bei dieser Betrachtungsweise keine Unterrepräsentanz (EG 13 bis EG 15 und A13 bis A15 = 50,0% weibliche Führungskräfte; EG 10 bis EG 12 und A11 bis A13S = 80,7% weibliche Führungskräfte). Die 3. bzw. sonstige Leitungsebene wurde nicht betrachtet.

Beschäftigtenstruktur nach Eingruppierung

Unterrepräsentanzen ohne Differenzierung von Laufbahn und Fachrichtung sind abzubauen bei:

- Besoldungsgruppen: A16
- Entgeltgruppen: EG 15, EG 7 und EG 2

Unterrepräsentanzen mit Differenzierung nach Laufbahn und Fachrichtung sind abzubauen beim:

- Technischer Dienst incl. Tarifbeschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss der Besoldungsgruppen A13 bis A16 und Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15:
Besoldungsgruppen: A16, A15, A14, A13
Entgeltgruppe: EG 15
- Technischer Dienst der Besoldungsgruppen A10 bis A13S und Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13:
Besoldungsgruppe: A12
Entgeltgruppen: EG 10 und EG 9
- Tarifbeschäftigte des Mitarbeiterkreises, ehemals Arbeiter/in:
Entgeltgruppen: EG 7, EG 6, EG 5, EG 4 und EG 2Ü

Ausbildung:

Unterrepräsentanz bei dem Ausbildungsberuf Gärtner/in und Vermessungstechniker/in.

Zukünftig ist gemäß § 3 Abs. 2 eine noch differenziertere Analyse zur Unterrepräsentanz zu erstellen.

Maßnahmenkatalog Frauenförderung

Hinweise zur Gliederung:

- a) Benennung der Maßnahme
- b) Beschreibung der Maßnahme mit Zielsetzung
- c) Festlegung der Zuständigkeit
- d) Zeitschiene zur Umsetzung
- f) Terminierung des Controllings/Sachstand
- g) Berichtswesen – Sachstand/Umsetzung

Vorbemerkung: da im Vorfeld nicht immer eine Aussage zur genauen Zeitschiene zur Umsetzung einzelner Maßnahmen getroffen werden kann, ist die Zeitschiene, wie auch das Controlling nach Abstimmung mit der, für die Federführung zuständigen, Organisationseinheit zu ergänzen bzw. die Zeitschiene fortzuschreiben. Die nachfolgende Nummerierung der Maßnahmen stellt keine Gewichtung oder Rangfolge zur Umsetzung dar.

1.

- zu a) Einrichtung einer AG „Umsetzung LGG, FFP und strategische Frauenförderung“
- zu b) Die Einrichtung der AG wird der Umsetzung des LGG und des Frauenförderplanes mehr Gewicht und Aufmerksamkeit verleihen. Auch kann durch Initiierung der AG von ggf. BA Beschlüssen eine höhere Motivation zur Umsetzung des LGG und FFP vor allem auf der Leitungs- und Führungsebene erreicht werden. Die AG dient nicht der Umsetzung von Maßnahmen, sie wird diese vielmehr initiieren, die Umsetzung kontrollieren und im Berichtswesen den Sachstand darstellen. In diesem Zusammenhang ist für die AG eine Plattform im Beschäftigtenportal bzw. Office Net 2 einzurichten. In die AG sind Führungskräfte, die Genderbeauftragte, die Frauenvertreterin sowie die Gleichstellungsbeauftragte einzubinden. Die Geschäftsführung der AG wird durch den FB Personal gewährleistet. Die Leitung übernimmt die Bezirksbürgermeisterin bzw. in deren Abwesenheit die BzStRin WeikultSozFM.
- zu c) BzBmin, FB Personal, alle Fachämter/Serviceeinheiten, Stabsstellen und OE` s
- zu d) sofort bis 4. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

2.

- zu a) Überarbeitung des Controllings „Unterrepräsentanz“
- zu b) Zur Feststellung von Unterrepräsentanz in Bezug auf die Struktur der Leitungs- und Führungsebene sowie der Beschäftigtenstruktur, auch unter Beachtung von Laufbahnen und Fachrichtungen ist eine detaillierte Auswertung unter Beachtung des § 3 Abs. 2 LGG erforderlich. Ziel ist der Aufbau eines Berichtes, der sowohl der Frauenvertretung als auch den Ämtern zur Prüfung der Unterrepräsentanz zur Verfügung gestellt werden kann. Details zur Auswertung, z.B. Betrachtung der Leitungsebenen sind mit der Frauenvertreterin abzustimmen und als Festlegung niederzulegen.
- zu c) FB Personal – Leitung Fachbereich und Pers L 3
- zu d) sofort bis 4. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

3.

- zu a) Überarbeitung der „Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“
- zu b) Die vorliegende DV stammt aus dem Jahre 2012. Mit Einführung des § 184i im Strafgesetzbuch (2016) wurde die sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Diesem Umstand muss Rechnung getragen werden und erfordert eine sofortige Überarbeitung der DV.
- zu c) FB Personal – Leitung Fachbereich
- zu d) bis Dezember 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

4.

- zu a) Fortbildung zur Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- zu b) Initiierung von Fortbildungsmöglichkeiten ggf. Inhouse Veranstaltung zur Rechtslage gemäß § 184i Strafgesetzbuch. Prüfung, ob die zuständige Senatsverwaltung hierzu Angebote bereithält.
- zu c) FB Personal ZBKB Aus- und Fortbildungsstelle und Rechtsamt
- zu d) bis Dezember 2019
- zu f) Juli 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

5.

- zu a) Thematik Stellenausschreibungsverfahren – Prüfung der Teilzeitbeschäftigung im Antragsverfahren für die Besetzung der 1. und 2. Leitungsebene
- zu b) Teilzeitbeschäftigung wird in der Regel von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Dabei nehmen weibliche Führungskräfte diese Möglichkeit für sich nur selten in Anspruch. Auch mit Blick auf die Förderung der Besetzung von Positionen der 1. und 2. Leitungsebene mit Bewerberinnen sollte bereits bei der Ausschreibung entsprechender Stellen die Möglichkeit der Besetzung in Teilzeit in Betracht gezogen werden. Hierdurch könnte sich auch ein neuer Bewerberinnenkreis auf tun. Zu diesem Zweck ist im Antragsverfahren (Formular) eine entsprechende Prüfung zu verankern.
- zu c) FB Personal – ZBKB Revisionsbereich
- zu d) sofort bis 3. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

6.

- zu a) Thematik Stellenausschreibungsverfahren – Prüfung der Unterrepräsentanz im Antragsverfahren
- zu b) Bereits im Vorfeld der Beantragung ist durch den Antragssteller/in zu prüfen, ob eine Unterrepräsentanz für die zu besetzende Leitungsebene und oder Beschäftigtenstruktur vorliegt. Das Ergebnis der Prüfung ist auf dem Antragsformular zu vermerken. Daher ist eine Überarbeitung des Formulars zu veranlassen. Sofern eine Unter-

repräsentanz bejaht wird, ist im Ausschreibungstext mindestens die Formulierung „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht“ auszuweisen. Nach Möglichkeit sollen Bewerberinnen gezielt im Ausschreibungstext angesprochen werden. Die Möglichkeit einer standardisierten Formulierung ist zu prüfen.

- zu c) FB Personal – ZBKB Revisionsbereich
- zu d) sofort bis 4. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

7.

- zu a) Thematik Stellenausschreibungsverfahren – Besetzung mit einem Bewerber trotz Unterrepräsentanz
- zu b) Sofern bei einer vorliegenden Unterrepräsentanz die Besetzung der Stelle mit einem Bewerber erfolgt ist im Auswahlvermerk gesondert darzulegen, warum die Besetzung mit einer Bewerberin nicht erfolgen konnte. Dieser Punkt ist im Schema des Auswahlvermerkes aufzunehmen.
- zu c) FB Personal – ZBKB Revisionsbereich
- zu d) sofort bis 3. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

8.

- zu a) Erarbeitung eines Aus- und Fortbildungskonzeptes
- zu b) Feststellung des Sachstandes und Prüfung, inwieweit der Frauenförderung Rechnung getragen wird.
- zu c) FB Personal – ZBKB Aus- und Fortbildungsstelle
- zu d) sofort bis 3. Quartal 2018
- zu f) Ende II. Halbjahr 2018
- zu g) einmal Jährlich, März

9.

- zu a) Fortbildung zur Thematik Frauenförderung und LGG
- zu b) Weiterbildung zur Thematik LGG und Frauenförderung für Führungskräfte und Beschäftigte. Angebotsprüfung der VAK und andere Bildungsträger des Landes Berlin sowie Sondierung möglicher Angebote der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung. Initiierung von Inhouse Veranstaltungen. Beteiligung am Gesundheitstag im Mai 2019 mit z.B. einem frauenspezifischen Vortrag.
- zu c) FB Personal – ZBKB Aus- und Fortbildungsstelle
- zu d) Ende 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

10.

- zu a) Personalentwicklung
- zu b) Personalentwicklungsplanung mit dem Tenor der Frauenförderung. Ermittlung des Sachstandes der zentralen und dezentralen Planung. Im Ergebnis Initiierung von ggf. weiteren Maßnahmen zur Thematik, z.B. Personalentwicklungsprogramm KompetenzPlus.
- zu c) FB Personal - Personalmanagement
- zu d) Ende 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

11.

- zu a) Führungskräftepool – Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses
- zu b) Sachstandsabfrage zur Bildung des Führungskräftepools und Klärung der Zeitschiene zur Umsetzung. Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten in den Führungsebenen und Gewinnung von Mentoren/innen aus den Führungsebenen.
- zu c) FB Personal - Personalmanagement
- zu d) Ende 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

12.

- zu a) Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Arbeitszeitmodelle
- zu b) Machbarkeitsprüfung und Umsetzung des Home Office incl. der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung. Weiterhin ist zu prüfen, inwieweit die bestehenden Arbeitszeitmodelle erweitert bzw. neue Arbeitszeitmodelle eingeführt werden können (z.B. Splitting der Arbeitszeit). Im Ergebnis der Prüfung ist die DV Flex zu ergänzen bzw. zu überarbeiten.
- zu c) FB Personal - Personalmanagement
- zu d) Ende 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März

13.

- zu a) Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Eltern-Kind-Arbeitsplätze
- zu b) Machbarkeitsprüfung und Umsetzung der Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen. Betrachtet werden hierbei die großen Dienstgebäude mit der Maßgabe der Einrichtung von je einem Dienstzimmer mit zwei Arbeitsplätzen.
- zu c) SE Facility Management (f), FB Personal Gesundheitsmanagement
- zu d) Ende 2019
- zu f) März 2019
- zu g) einmal Jährlich, März