



Frauenförderplan

## **Frauenförderplan 2019 - 2024**

Senatsverwaltung für  
Stadtentwicklung und Wohnen

# Inhaltsverzeichnis

Grußwort der Senatorin .....	4
Grußwort der Frauenvertreterin.....	6
1. Einleitung.....	7
1.1. Struktur und Aufbau des Frauenförderplans.....	8
1.2. Gesetzliche Grundlagen.....	9
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	10
2.1. Gesamtstruktur .....	11
2.2. Nichttechnischer Dienst (ntD) differenziert nach Laufbahngruppen .....	12
2.2.1. Gesamtübersicht.....	12
2.2.2. Entgeltstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD).....	13
2.2.3. Besoldungsstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD) .....	14
2.3. Technischer Dienst (tD) differenziert nach Laufbahngruppen .....	14
2.3.1. Gesamtübersicht.....	14
2.3.2. Entgeltstruktur des technischen Dienstes (tD).....	15
2.3.3. Besoldungsstruktur des technischen Dienstes (tD) .....	15
2.4. Vergleichende Kurzbetrachtung der Laufbahngruppen .....	16
2.5. Leitungspositionen/ Führungspositionen .....	16
2.6. Teilzeit.....	18
2.7. Altersstruktur .....	19
2.8. Ausbildung .....	20
2.8.1. Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker .....	21
2.8.2. Geomatikerinnen und Geomatiker.....	21
3. Analyse der Personal- Entwicklungsmaßnahmen.....	21
3.1. Fort- und Weiterbildung.....	21
3.1.1. Allgemeine Fortbildungen ohne Fachthemen.....	22
3.1.2. Fortbildungen im Bereich Wissensmanagement.....	23

3.2.	Angebote des Zentralen Gesundheitsmanagements.....	24
3.3.	Weiterentwicklung durch Aufstiegsqualifizierung .....	25
3.4.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	25
4.	Zielvorgaben in der Personalplanung (§ 4 Abs. 2 LGG) .....	26
4.1.	Nichttechnischer Dienst (ntD).....	27
4.1.1.	Beamtinnen/ Beamte .....	27
4.1.2.	Tarifbeschäftigte.....	27
4.2.	Technischer Dienst (tD) .....	28
4.2.1.	Beamtinnen/ Beamte .....	28
4.2.2.	Tarifbeschäftigte.....	28
5.	Ziele und Maßnahmen .....	29
5.1.	Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur .....	29
5.2.	Förderung von Diversity und Gleichstellung.....	30
5.3.	Frauenförderung durch Empowerment.....	31
5.4.	Frauenförderung durch Wissensmanagement.....	32
5.5.	Frauenförderung bei projektorientiertem Arbeiten .....	33
5.6.	Geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement .....	33
5.7.	Prävention von sexueller Belästigung .....	34
5.8.	Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild.....	35
6.	Steuerung, Umsetzung und Evaluation.....	36
6.1.	Steuerung / Governance Struktur.....	36
6.2.	Mitarbeitendenkommunikation und -austausch.....	37
6.3.	Evaluation.....	37

## Impressum

### Anhang

#### 1. Rechtsgrundlage

Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 Berliner E-Government-Gesetz vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282)

#### 2. Quellen und hilfreiche Links

#### 3. Maßnahmenplan zum Frauenförderplan 2019-2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen den neuen Frauenförderplan für die Jahre 2019-2024 vorzustellen. Dies ist nicht nur der erste Frauenförderplan für die neue Ressort-Zusammensetzung der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Der erste Teil des Plans, die Analyse der Beschäftigtenstruktur und der bisherigen Maßnahmen zeigt, wie erfolgreich unser Haus in der Vergangenheit den politischen Willen zur Frauenförderung implementiert hat. Die annähernd geschlechtergerechte Beschäftigtenstruktur kann sich sehen lassen und hat eine Vorbildfunktion auch für andere Verwaltungen im Land Berlin.

Doch gleichzeitig gilt es sich nicht auf den bisherigen Erfolgen auszuruhen. Bedingt durch die Altersstruktur unseres Hauses ist in den nächsten Jahren vieles im Wandel. Zahlreiche Mitarbeiterinnen, insbesondere aus technischen Berufen, werden ausscheiden, so dass eine Priorität auf der altersgerechten Gestaltung von Arbeit sowie der Erhaltung und Weitergabe von Erfahrungen und Wissen liegt. Weiterhin verlangt diese Entwicklung die Einstellung von jungen und qualifizierten Frauen und ihre Förderung, insbesondere am Anfang ihres Berufslebens.

Frauenförderung hat Priorität, damit Unterrepräsentanzen, insbesondere in den technischen Berufen und in Führungspositionen, vermieden werden können.

Es gilt also an bestehende Erfolge anzuknüpfen und diese auszubauen. Dies schlägt sich in den Zielvorgaben in der Personalplanung nieder, in denen besondere Rücksicht auf die gläserne Decke gelegt wurde, die Frauen nach wie vor daran hindert Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen. Doch geht es nicht nur um Repräsentanz und Gleichberechtigung auf Führungsebene, sondern um eine geschlechtergerechte Arbeitskultur im Ganzen. Dieser Ansatz spiegelt sich ebenfalls in dem vorliegenden Plan wieder und wird in den Zielen und Maßnahmen verstärkt aufgegriffen. Dort zeigt sich, dass Frauenförderung und Gleichstellung Querschnittsthemen sind, von denen alle Mitarbeitenden profitieren. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier auf den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Personalentwicklung, dem Gesundheitsmanagement und der Förderung von Vielfalt. Die Führungskräfte sind von mir ausdrücklich aufgefordert die Maßnahmen in ihren Bereichen zu initiieren.

Insofern reagiert der vorliegende Plan vorausschauend auf die vielfältigen Entwicklungen im Land Berlin, in deren Verlauf die sich verändernde Alters-



struktur der Beschäftigten, der positive Bezug auf Vielfalt und der Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter an Bedeutung gewinnen werden. Ich bewerte diese Entwicklungen aber nicht nur als Herausforderung, sondern vor allem als Chance. Sie bieten die Möglichkeit althergebrachte Abläufe und Strukturen in Frage zu stellen sowie innovative und den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden stärkende Prozesse anzustoßen. In diesem Sinne erhoffe ich mir, dass die Themen Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität auch weiterhin zentrale Ziele und Bezugspunkte für unser Haus bleiben und zu geschlechtergerechten (Weiter-)Entwicklungen anregen.

Zuletzt bleibt mir noch für die hervorragende Arbeit der Frauenvertreterin Margret Valley, des Bereiches Personal der Abteilung Z sowie der Büroleitungen zu danken, ohne die dieser innovative und richtungsweisende Frauenförderplan nicht zu Stande gekommen wäre. Insbesondere den neuen Schwerpunkt auf die eigenverantwortliche und kreative Umsetzung von Maßnahmen durch die einzelnen Organisationseinheiten möchte ich hier positiv hervorheben. Dieser Frauenförderplan zeigt, wie Frauenförderung, allgemeine Gleichstellung und Diversität allen Beschäftigten zu Gute kommt und durch dessen partizipative und solidarische Umsetzung auch Spaß machen kann.

In diesem Sinne blicke ich gespannt auf die vielfältigen Umsetzungsideen und -prozesse, die in den nächsten Jahren erfolgen werden und freue mich, diese tatkräftig zu unterstützen. Ich wünsche Ihnen nun viel Spaß bei der Lektüre und vor allem bei der aktiven Gestaltung, Umsetzung und Weiterentwicklung des Frauenförderplans.

Ihre



Katrin Lompscher  
Senatorin für Stadtentwicklung und Wohnen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

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

Ich danke der Abteilung Z für die aufwendige Erstellung dieses gelungenen Frauenförderplans und freue mich über die Neuerungen!

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen zu verwirklichen. Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichstellung und Gleichbehandlung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen auf allen Ebenen und in allen Funktionen paritätisch vertreten sind.

In den Funktionen der Abteilungs-, Referats- und Gruppenleitungen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen ist dies noch nicht der Fall. Somit bleibt Frauenförderung auch weiterhin ein Thema.

Etwas besser sieht es dabei in der Beseitigung von Unterrepräsentanzen in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen aus. Die Umsetzung der Maßnahmen des neuen Frauenförderplans ist ein wichtiger Schritt, um die frauenfördernde Personalentwicklung unseres Hauses weiter zu verstetigen.

Dazu zählt auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben nachzugehen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

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

Ihre

Frauenvertreterin

# 1. Einleitung

Der Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen (SenStadtWohn) bildet mit seiner Bestandsaufnahme und seinen Zielvorgaben die Grundlage für eine gezielte Förderung von Frauen, Gleichstellung und Diversität. Dazu werden in dem vorliegenden Plan bestehende Beschäftigtenstrukturen und Personalentwicklungsmaßnahmen analysiert, neue Ziele entwickelt und Maßnahmen vorgestellt. Es ist der erste Frauenförderplan nach der Neueinteilung der Ressorts in der 18. Legislaturperiode und beinhaltet darüber hinaus viele weitere Neuerungen.

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

Die Ziele des Frauenförderplans sind vielseitig: Einerseits geht es darum zeitnah einen paritätischen, also gleichen Anteil von Frauen zu erreichen, andererseits soll dieser auch langfristig erhalten werden. Durch den Wandel der Beschäftigtenstruktur und das Ausscheiden vieler verdienter weiblicher Beschäftigter in den nächsten Jahren stellt sich dieses Vorhaben als Herausforderung dar. Damit in den kommenden Jahren kein Rückschritt zu verzeichnen ist, muss der teilweise bereits hohe Frauenanteil verstetigt werden, so dass genug weibliche Beschäftigte für zukünftige Führungsaufgaben vor allem für den technischen Dienst nachwachsen und qualifiziert werden können. Die Zielvorgaben im Frauenförderplan sind Bestandteil einer nachhaltigen und geschlechtergerechten Personalentwicklungsplanung zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen, die durch konkrete Maßnahmen in diesem Frauenförderplan unterstützt und gesteuert werden.

Darüber hinaus ist es ein Anliegen der Dienststelle, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern und zu stärken, Frauen bei ihrer individuellen Karriereplanung und Personalentwicklung zu unterstützen und Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass alle ihre Fähigkeiten und Potentiale gleichberechtigt einbringen und entfalten können.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, enthält dieser Frauenförderplan in Bezug auf seine Vorgängerinnen vielfältige Neuerungen. Ziele und Maßnahmen sind erstmals in einem gesonderten Maßnahmenplan festgelegt.

Zudem erfolgt die Priorisierung der Ziele und die Auswahl der Maßnahmen bedarfsorientiert. Statt einer *one-size-fits-all*-Lösung treten alle Mitarbeitenden gemeinsam in einen Prozess, der eine geschlechter- und diversitätsgerechte Arbeitskultur zum Ziel hat. Jede Organisationseinheit entwickelt entsprechend der Ausgangslage und Bedürfnisse eigene Schwerpunkte und berichtet jährlich über deren Umsetzung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalentwicklung, Wissens- und Gesundheitsmanagement. Insofern sind die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans eng mit der Personalentwicklungsplanung verzahnt.

Der vorliegende Plan zeigt, inwiefern Frauenförderung ein Thema ist, das alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter oder Beruf betrifft. Nur in einem partizipativen Umsetzungsprozess kann langfristig die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erhöht und eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Arbeitskultur erreicht werden.

## 1.1. Struktur und Aufbau des Frauenförderplans

**Der erste Teil** des Frauenförderplans der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen enthält eine umfassende Analyse der Beschäftigtenstruktur für den gesamten Geschäftsbereich dieser Verwaltung zum Stichtag des 30. Juni 2018. Dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) entsprechend wird ein umfassender Überblick über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Förderung der beruflichen Entwicklung von weiblichen Dienstkräften gegeben sowie der dafür vorgesehene zeitliche Rahmen. Ferner wird festgestellt, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Führungsebenen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. die Repräsentanz langfristig gefährdet ist.

**Der zweite Teil** und ebenso wichtiger Aspekt des Frauenförderplans ist die verbindliche Festlegung von Zielvorgaben zum Frauenanteil in den verschiedenen Eingruppierungen. Durch die Zielvorgaben soll die Bewerbung von qualifizierten Frauen gesteigert und die Förderung von Mitarbeiterinnen für die Übernahme von höherqualifizierten Aufgaben angeregt werden. Die Zielvorgaben gelten als Orientierungsrahmen für alle Beschäftigten mit Personalverantwortung, die Frauenvertreterin und den Personalrat.

**Der dritte Bestandteil** des Frauenförderplans beinhaltet neue Ziele und Maßnahmen sowie Richtlinien für deren Umsetzung. Diese sind in einem Ziel- und Maßnahmenplan im Anhang zusammengefasst. Die Ziele sind verbindlich, doch über deren Priorisierung und zeitliche Umsetzungsplanung entscheidet jede Organisationseinheit in einem partizipativen Prozess.

Die Ziele gehen weit über die Frauenförderung hinaus und betreffen etwa die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur, Vielfalt, Empowerment durch Fort- und



Weiterbildung oder ein geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement.

Für die erfolgreiche Umsetzung des Frauenförderplans bedarf es einer breiten Kommunikation und Akzeptanz, einer zentralen und dezentralen Steuerung sowie einer regelmäßigen Überprüfung und Evaluation. Diesen Themen sind die letzten Kapitel und der **vierte Teil** des Frauenförderplans gewidmet.

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

## 1.2. Gesetzliche Grundlagen

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

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist eine Folge dieser Grundsätze und Richtlinien. Zugleich setzt es jedoch auch eigene Akzente für Gleichstellung im Land Berlin und ist im bundesweiten Vergleich richtungsweisend. Im LGG ist auch die Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans geregelt.

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

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

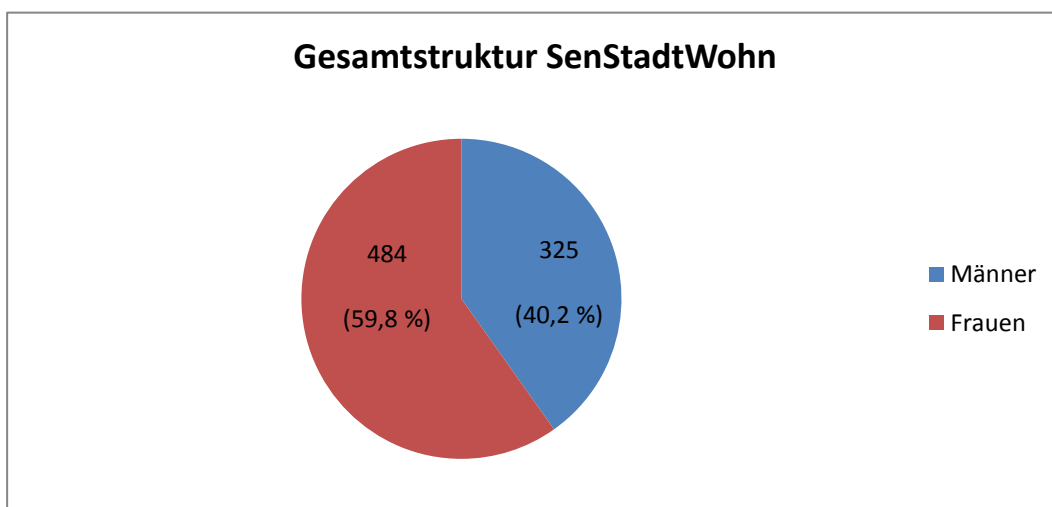
und alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen anzupassen. Nach Ablauf der sechs Jahre ist der Frauenförderplan entsprechend fortzuschreiben.

Auf dieser Grundlage wurde für die damalige Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt für den Zeitraum 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2018 ein Frauenförderplan erstellt und auch entsprechend aktualisiert. Letztmalig erfolgte die Aktualisierung zum 1. Januar 2015. Aufgrund der Ressortumbildungen und den daraus resultierenden umfangreichen Umstrukturierungen kam es am 1. Januar 2017 nicht zu einer Aktualisierung. Für die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen erfolgt nun die Aufstellung des Frauenförderplans für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2024. In den Jahren 2021 und 2023 ist eine Fortschreibung an die aktuelle Entwicklung vorgesehen.

Ein vergleichender Rückblick auf die letzte Aktualisierung im Januar 2015 ist aufgrund der Ressortneubildung mit Wirkung vom 8. Dezember 2016 und der damit verbundenen Umstrukturierung nicht sinnvoll und entfällt daher für diesen Frauenförderplan.

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

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur



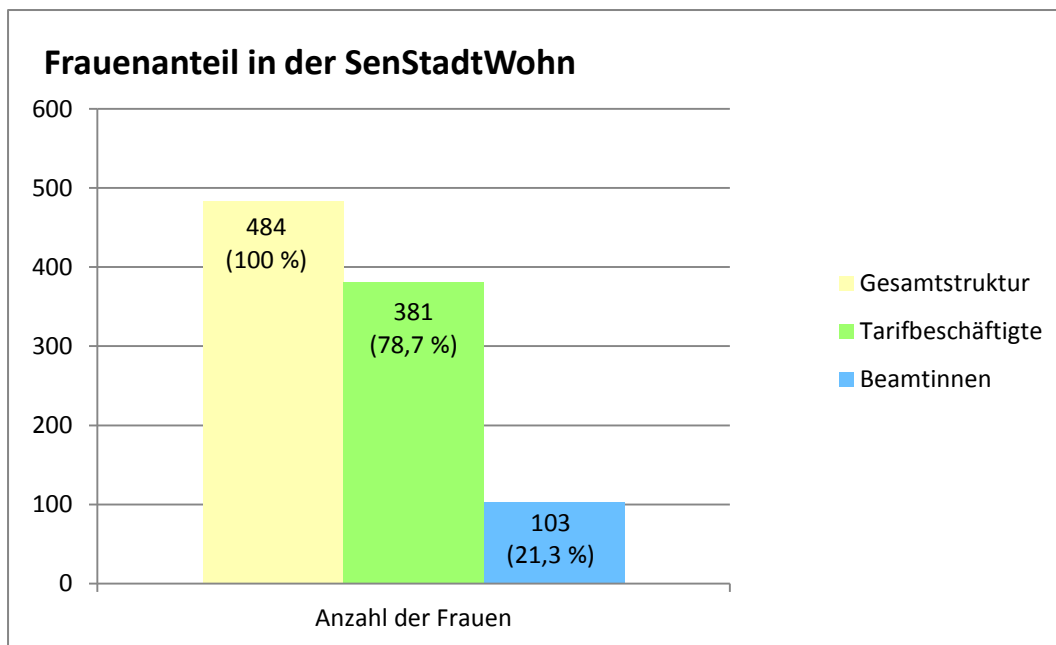
## 2.1. Gesamtstruktur

Zum Stichtag des 30. Juni 2018 hatte die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen insgesamt 809 Beschäftigte, unter ihnen 484 Frauen. Dies entspricht einem **Frauenanteil von 59,8 %**. In der genannten Gesamtzahl der Beschäftigten sind Referendarinnen und Referendare, Auszubildende, abgeordnete Beschäftigte sowie die politische Leitung nicht enthalten.

In den einzelnen Berufsgruppen ergeben sich zum Stichtag folgende Zahlen:

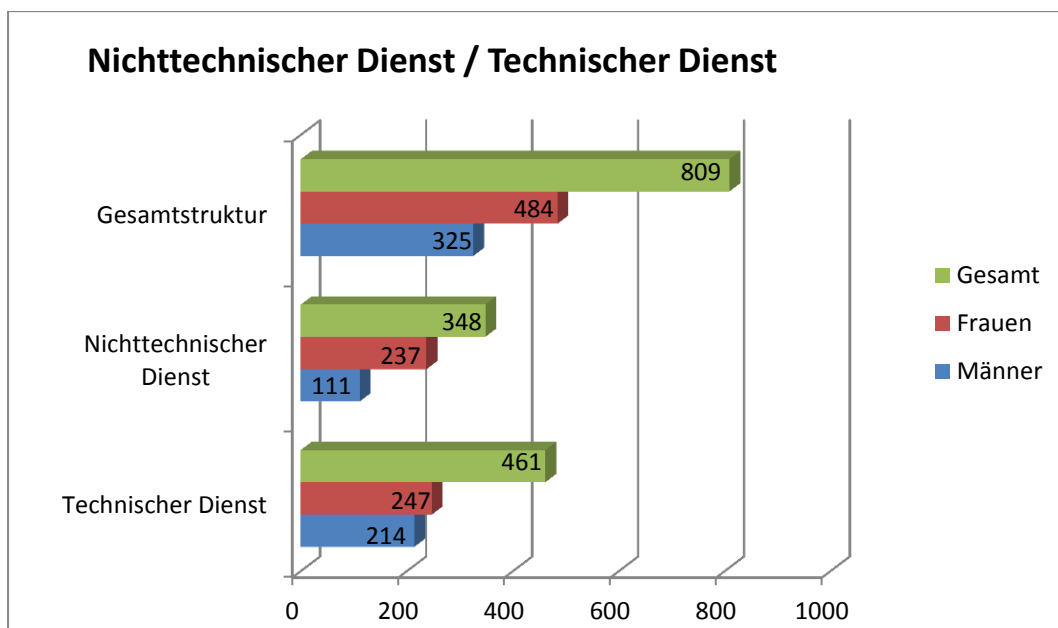
Status	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Beamtinnen/ Beamte	186	103	83	55,4 %
Tarifbeschäftigte	623	381	242	61,2 %
Alle Beschäftigten	809	484	325	59,8 %

Von den insgesamt 809 Beschäftigten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen waren 623 Tarifbeschäftigte und 186 Beamtinnen/ Beamte. Von den 623 Tarifbeschäftigten waren 381 Frauen, was einem Frauenanteil von 61,2 % entspricht. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen/Beamten lag bei 55,4 % (103 Frauen von 186). Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten war die erheblich kleinere Beschäftigtengruppe in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Von insgesamt 484 Frauen waren 103 Frauen Beamtinnen, das entspricht 21,3 %.



In der Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten lag mit nunmehr 61,2 % ebenso eine Überrepräsentation der Frauen vor, wie bei den Beamtinnen/ Beamten mit 55,4 %. Der größere Teil der Frauen war in der Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten zu finden.

Ein weiteres Merkmal der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen ist die Unterscheidung der Beschäftigten im nichttechnischen Dienst und denen im technischen Dienst.

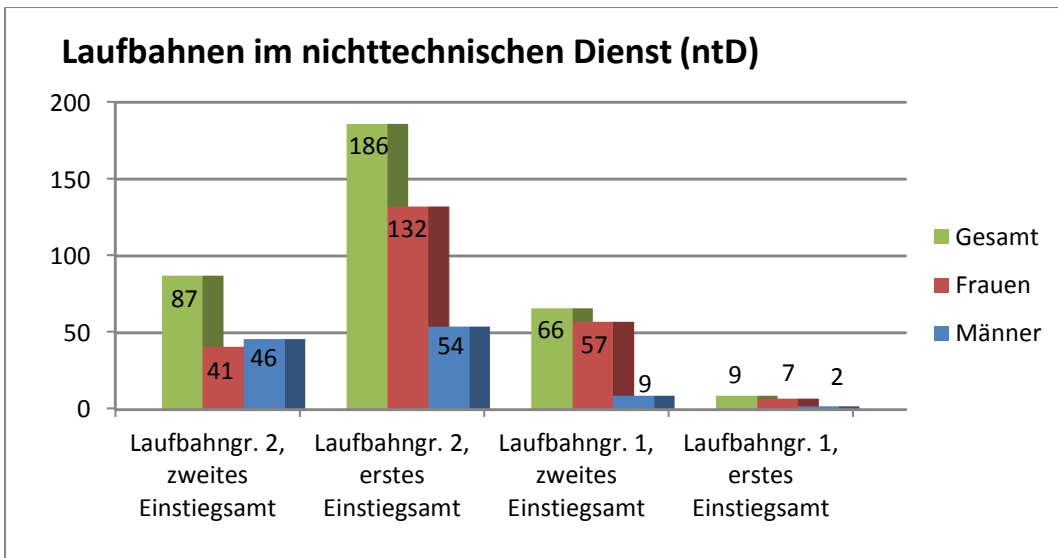


Von insgesamt 809 Beschäftigten waren im nichttechnischen Dienst 348 und im technischen Dienst 461 Mitarbeitende beschäftigt. Von den 348 Beschäftigten des nichttechnischen Dienstes waren 237 Frauen, was einem Frauenanteil von 68,1 % entspricht. Im technischen Dienst lag der Frauenanteil mit 247 Frauen zum Stichtag bei 53,6 %. Somit waren Frauen im nichttechnischen wie auch im technischen Dienst in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen überrepräsentiert, allerdings waren geschlechterrelevante Unterschiede in den Laufbahngruppen und Eingruppierungen zu verzeichnen. Im Nachfolgenden wird der nichttechnische und technische Dienst daher näher betrachtet.

## 2.2. Nichttechnischer Dienst (ntD) differenziert nach Laufbahngruppen

### 2.2.1. Gesamtübersicht

Im nichttechnischen Dienst der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen waren es zum Stichtag insgesamt 348 Beschäftigte. Der Frauenanteil lag bei insgesamt 68,1 % (237 Frauen bei 348 Beschäftigten). Im Bereich der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (höherer Dienst) waren Frauen weiter unterrepräsentiert. Der Frauenanteil lag hier bei 47,1 %. Somit spiegelte sich der hohe Frauenanteil nicht in den höheren Eingruppierungen wider. In allen anderen Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes waren Frauen weit überdurchschnittlich vertreten (71 %, 86,4 % und 77,8 %).

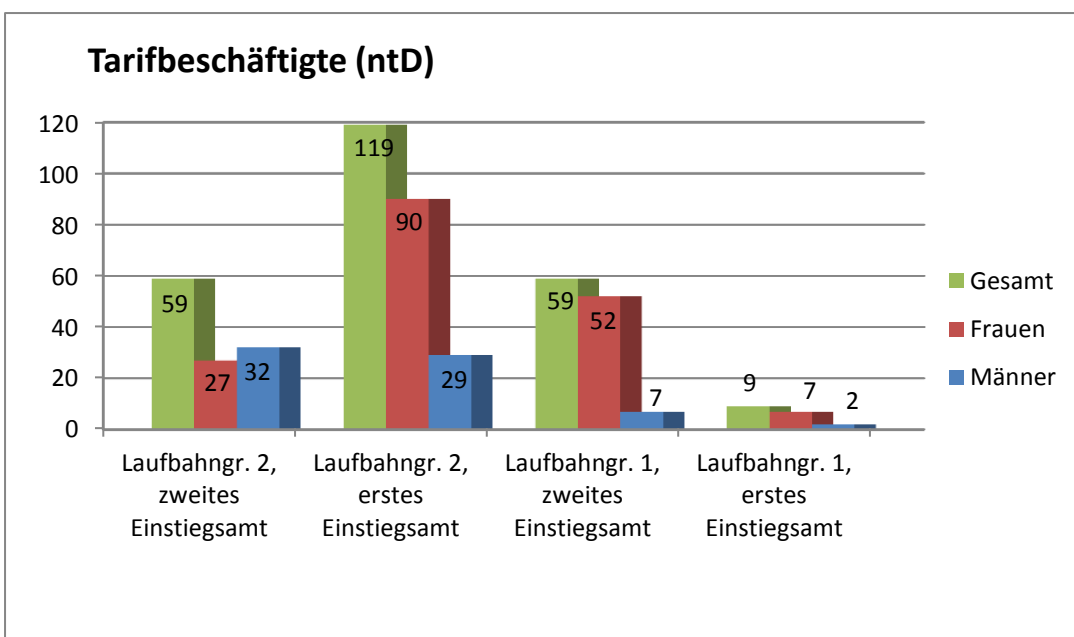


Auch wenn in der Laufbahngruppe 1 erstes und zweites Einstiegsamt sowie in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Frauenanteil deutlich über 50 % lag, sollte hier näher betrachtet werden, in welchen konkreten Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen die Frauen vertreten sind.

#### 2.2.2. Entgeltstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD)

In den Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes lag der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten bei insgesamt 71,5 %.

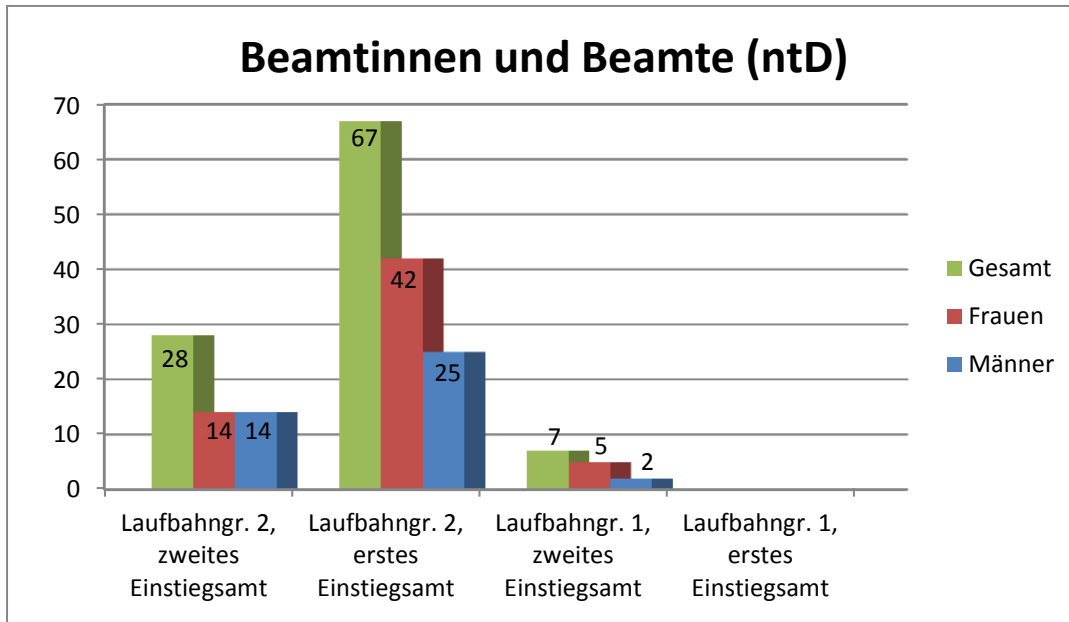
In der Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten waren Frauen ebenfalls in den höheren Entgeltgruppen unterrepräsentiert. In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt lag der Frauenanteil bei 45,8 %. In allen anderen Laufbahngruppen waren Frauen hingegen mit einem Anteil von 75,6 %, 88,1 % bzw. 77,8 % deutlich überrepräsentiert.



### 2.2.3. Besoldungsstruktur des nichttechnischen Dienstes (ntD)

Bei den Beamtinnen und Beamten lag der Frauenanteil zum Stichtag in den Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes bei insgesamt 59,8 %.

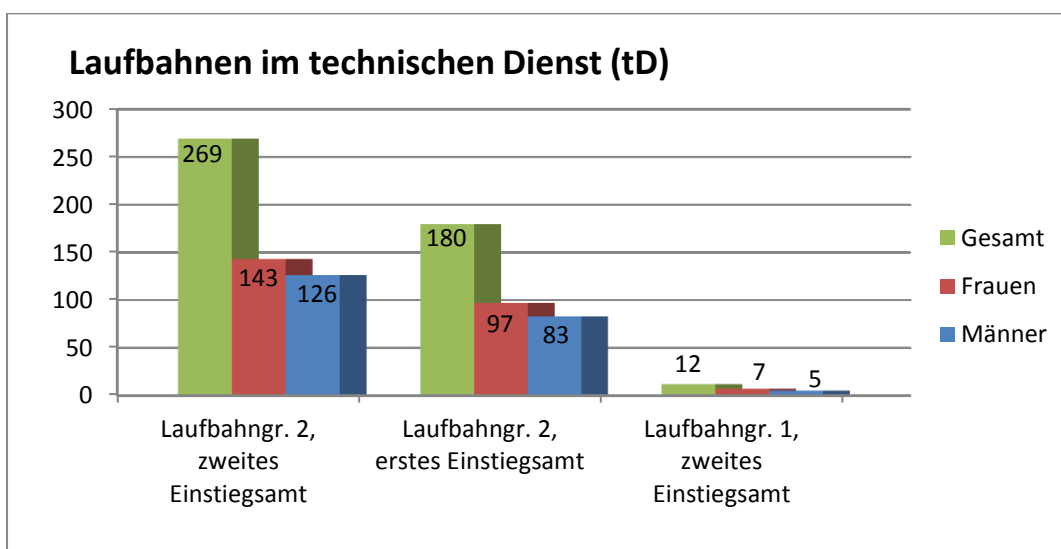
In allen Laufbahngruppen des nichttechnischen Dienstes lag der Frauenanteil bei mindestens 50 %. Damit wurde die Unterrepräsentanz von Beamtinnen abgeschafft.



## 2.3. Technischer Dienst (tD) differenziert nach Laufbahngruppen

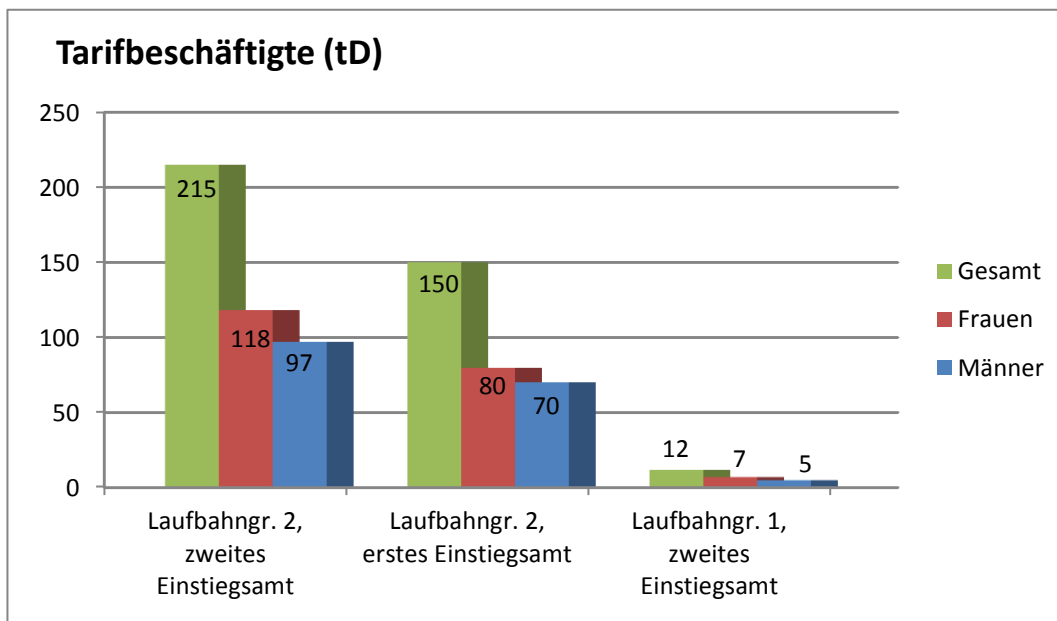
### 2.3.1. Gesamtübersicht

Im technischen Dienst lag der Frauenanteil (Beamte und Tarifbeschäftigte) zum Stichtag insgesamt bei 53,6 % (247 Frauen bei 461 Beschäftigten). In allen Laufbahngruppen des technischen Dienstes lagen die Frauenanteile gesamt betrachtet bei über 50 %. Eine Unterrepräsentanz zeigt sich jedoch bei der Differenzierung in Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte.



### 2.3.2. Entgeltstruktur des technischen Dienstes (tD)

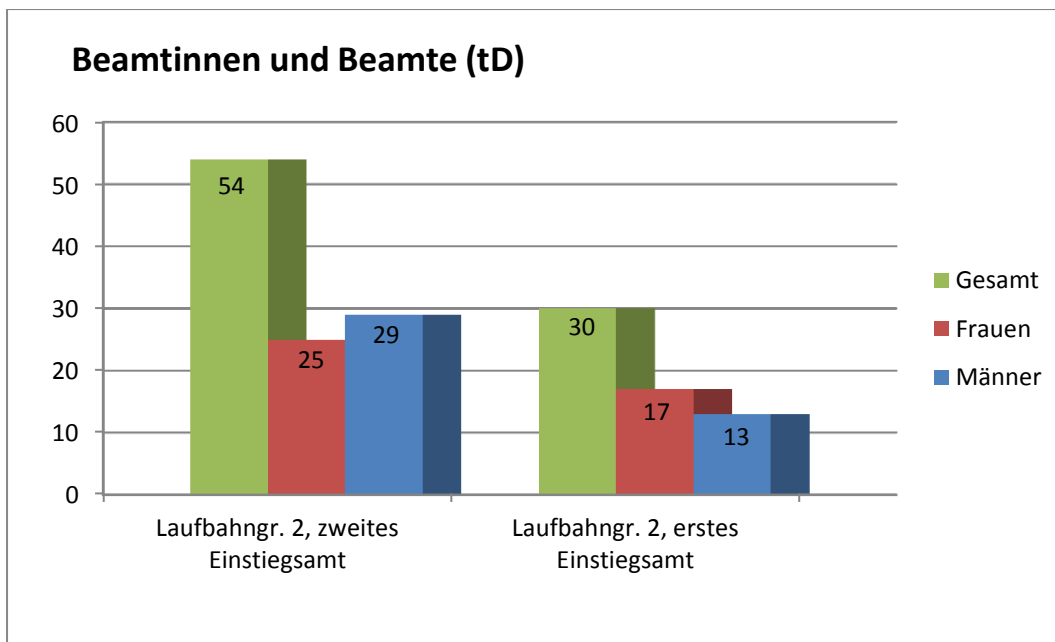
Zum Stichtag entsprach der Frauenanteil in den Laufbahngruppen des technischen Dienstes bei den Tarifbeschäftigten insgesamt 54,4 %. Bemerkenswert ist bei den Tarifbeschäftigten, dass es in allen drei Laufbahnen des technischen Dienstes keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr gab. Die Frauenanteile lagen alle bei über 50 %. In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen sind im technischen Dienst keine Tarifbeschäftigten in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt vertreten.



### 2.3.3. Besoldungsstruktur des technischen Dienstes (tD)

Bei den Beamtinnen und Beamten des technischen Dienstes lag der Frauenanteil in den Laufbahngruppen bei gesamt betrachtet 50 %. In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt und damit in den höheren Eingruppierungen lag jedoch eine Unterrepräsentanz (46,3 %) von Frauen vor. In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt waren Frauen mit 56,7 % vertreten.

In der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt gibt es in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen keine Beamtinnen und Beamten im technischen Dienst.



## 2.4. Vergleichende Kurzbetrachtung der Laufbahngruppen

Frauen waren mit zwei Ausnahmen in sämtlichen Bereichen überrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor im technischen Dienst in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (höherer Dienst) bei Beamtinnen und Beamten und im nicht-technischen Dienst ebenso in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt bei den Tarifbeschäftigten.

Bei den zu ergreifenden Maßnahmen, wird daher ein besonderer Fokus auf die Leitungs- und Führungsbereiche sowie auf herausgehobene Besoldungs- und Entgeltgruppen zu richten sein.

## 2.5. Leitungspositionen/ Führungspositionen

Insgesamt waren zum Stichtag 121 Leitungs- und Führungspositionen (AbtL, RefL, GrL) besetzt, davon 55 mit Frauen. Dies entsprach einem Anteil von 45,45 %.

Frauen waren auf allen drei Führungsebenen immer noch unterrepräsentiert. Bei den Referatsleitungen 47,22 %, bei den Gruppenleitungen 46,15 % und bei den Abteilungsleitungen 28,57 %.

In der Kategorie Referatsleitungen im Status von Beamtinnen waren Frauen in der Besoldungsgruppe A 15 mit 75 % überrepräsentiert (3:1). Auch bei den A 16-Positionen waren von 9 Referatsleitungen 5 mit Frauen besetzt und damit die Parität erreicht. In den B-Besoldungen war das Verhältnis allerdings 1:5, d.h. von 5 Referatsleitungen war nur eine Position mit einer Frau besetzt. Bei den Tarifbeschäftigten war diese Diskrepanz noch deutlicher: die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen in Eingruppierungen nahm über E 15 ab. Von 10 Positionen waren nur 3 mit Frauen besetzt, was einem Verhältnis von 30 % entsprach.



Die Gruppenleitungen waren im Bereich A/E 15 jeweils leicht überparitätisch durch Frauen besetzt. Auffällig war, dass darunter und darüber der Anteil von Frauen deutlich geringer war, was im Hinblick auf die zukünftige Besetzung durch Frauen problematische Auswirkungen haben kann. Bei E 14 waren nur 6 von 20 Führungskräften Frauen (30 %) und in den Eingruppierungen A 16 sowie E 15Ü und AT 1 war bei insgesamt 6 Führungskräften keine Position mit einer Frau besetzt (0,0 %).

Ausgehend von den Analyseergebnissen muss im Rahmen des Außeneinstellungskorridors angestrebt werden, dass u.a. kompetente Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen eingestellt werden, so dass neues Wissen generiert wird und die Chancen zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere im Beamtenverhältnis der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt, im technischen Dienst, verbessert werden.

### Übersicht über die Anzahl der Führungskräfte

Stand: 30.06.2018

Abteilungsleitungen			Referatsleitungen			Gruppenleitungen		
Summe	Frauen		Summe	Frauen		Summe	Frauen	
	Anzahl	in %		Anzahl	in %		Anzahl	in %

#### Beamtinnen/Beamte

##### Höherer Dienst - BesGr.

B5	1	-	0,00%	-	-	-	-	-	-
B4	2	1	50,00%	-	-	-	-	-	-
B3	2	-	0,00%	2	-	0,00%	-	-	-
B2	-	-	-	3	1	33,33%	-	-	-
A16	-	-	-	9	5	55,56%	4	-	-
A15	-	-	-	4	3	75,00%	14	8	57,14%
A14	-	-	-	-	-	-	4	3	75,00%
A13	-	-	-	1	1	100,00%	-	-	-

##### Gehobener Dienst - BesGr.

A13S	-	-	-	2	2	100,00%	8	5	62,50%
A12	-	-	-	-	-	-	2	2	-

<b>Summen</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,00%</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>57,14%</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>56,25%</b>
---------------	----------	----------	---------------	-----------	-----------	---------------	-----------	-----------	---------------

#### Tarifbeschäftigte

##### Höherer Dienst - VGr.

AT - B5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AT - B4	2	1	50,00%	-	-	-	-	-	-
AT - B3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AT - B2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E15 UE/AT 1	-	-	-	10	3	30,00%	2	-	0,00%
E15	-	-	-	4	2	50,00%	19	10	52,63%
E14	-	-	-	1	-	0,00%	20	6	30,00%
E13 UE	-	-	-	-	-	-	1	1	100,00%
E13	-	-	-	-	-	-	3	-	-

##### Gehobener Dienst - VGr.

E12	-	-	-	-	-	-	1	1	100,00%
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

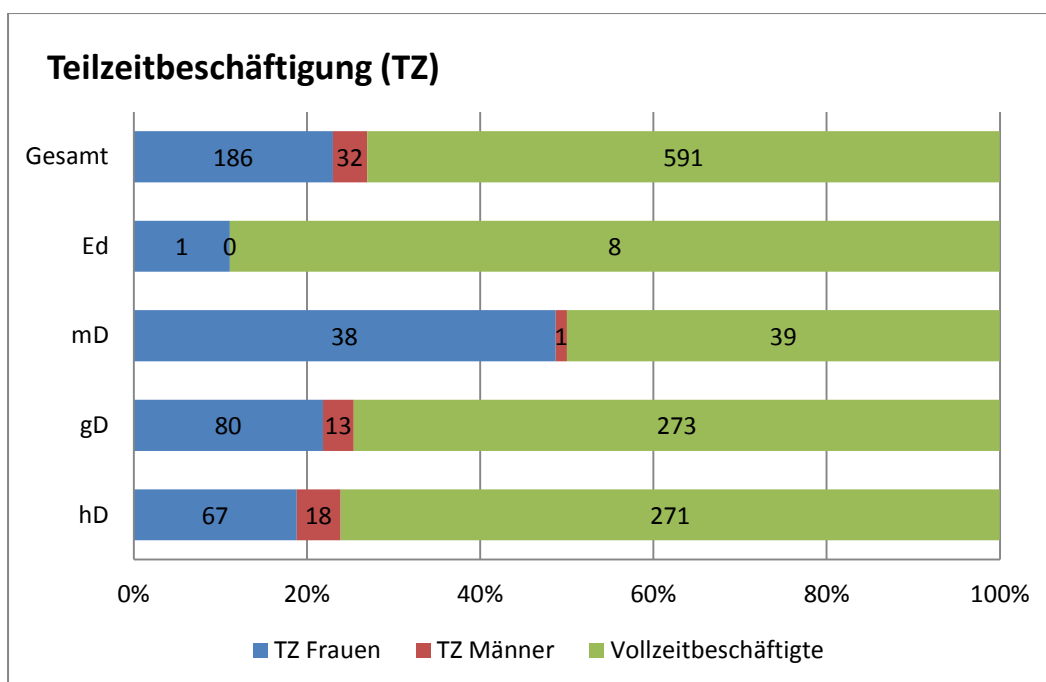
<b>Summen</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>33,33%</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>39,13%</b>
---------------	----------	----------	---------------	-----------	----------	---------------	-----------	-----------	---------------

<b>Alle Führungskräfte</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,57%</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>47,22%</b>	<b>78</b>	<b>36</b>	<b>46,15%</b>
----------------------------	----------	----------	---------------	-----------	-----------	---------------	-----------	-----------	---------------

## 2.6. Teilzeit

Die Teilzeitquote betrug zum Stichtag 26,95 % bei allen Beschäftigten. Dabei haben 25,3 % der Beamtinnen/ Beamten und 27,0 % der Tarifbeschäftigten in Teilzeit gearbeitet.

In der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (höherer Dienst), unterschied sich die Teilzeitquote zwischen Beamtinnen und Beamten zu 19,5 % und bei den Tarifbeschäftigten zu 25,2 %. Im ersten Einstiegsamt verteilte sich die Quote andersherum, Beamte: 28,9 % und Tarifbeschäftigte 24,2 %. In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemals Mittlerer Dienst), mit insgesamt nur 78 Beschäftigten, arbeiteten 50 % in Teilzeit. Von denen waren 97,4 %, also 38 Beschäftigte, Frauen.



Teilzeit nach Beschäftigtengruppen, Inanspruchnahme durch Frauen und Männer

Beschäftigten- gruppe	Gesamt- zahl	davon Teilzeit		davon Minderung der Arbeitszeit (AZ) um			
		absolut	%	mind 50%	max 18%		
hD	356	85	23,88%	8	9,41%	51	60,00%
gD	366	93	25,41%	14	15,05%	40	43,01%
mD	78	39	50,00%	5	12,82%	18	46,15%
Ed	9	1	11,11%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>809</b>	<b>218</b>	<b>26,95%</b>	<b>27</b>	<b>12,39%</b>	<b>109</b>	<b>50,00%</b>

Teilzeit nach Beschäftigtengruppen, Inanspruchnahme differenziert nach Tarifbeschäftigten und Beamtinnen/ Beamte (ohne B7) sowie nach Umfang der Arbeitszeitminderung

Betrachtet man den Umfang der Minderung der Arbeitszeit, so reduzierten von 218 Nutzenden nur 12,4% ihre Arbeitszeit um 50% und mehr. Demgegenüber reduzierten 109 Beschäftigte, 50% der Nutzenden, ihre Arbeitszeit um 18 und weniger Prozent. Zwischen 51% und 81% arbeiteten 82 Beschäftigte. In der Mitarbeitenden-Befragung im Sommer 2018 haben nur wenige angegeben, dass sie bei weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit ihre Arbeitszeit aufstocken würden.

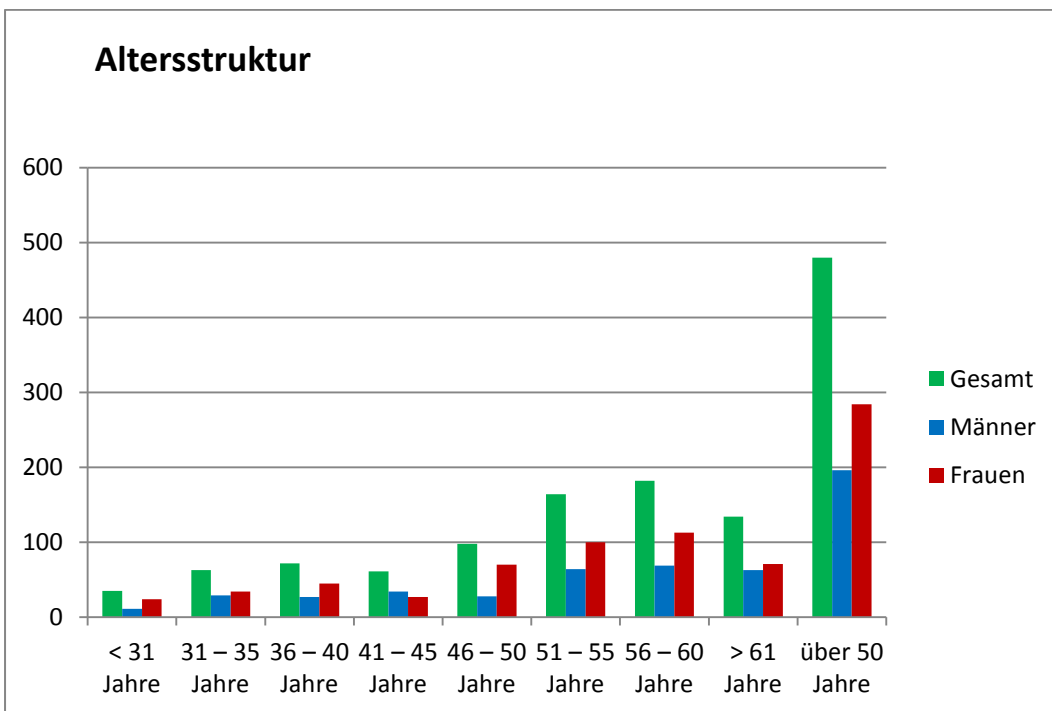
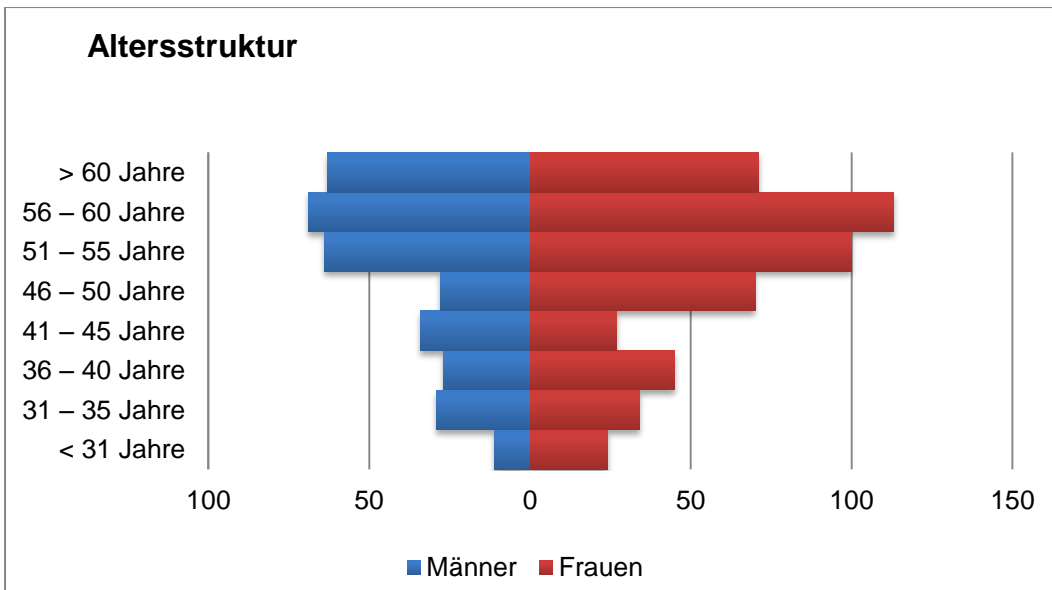
## 2.7. Altersstruktur

Die Altersstrukturanalyse zeigt, dass der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten mit 59,33 % über die Hälfte der Beschäftigten ausmachte. Jedoch wurde im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren die Chance genutzt, in den Altersgruppen der jüngsten Beschäftigten (< 31 Jahre und 31–35 Jahre) die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen. Der prozentuale Anteil dieser Beschäftigtengruppen an der Gesamtbeschäftigtenanzahl ist jedoch mit 4,33 % und 7,79 % noch gering.

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

Unterscheidung in Altersgruppen und Anzahl aller über 50-jährigen Beschäftigten

Um eine nachhaltige Verbesserung der Altersstruktur zu erreichen, müssen Anstrengungen unternommen werden, die befristet angestellten, jungen Beschäftigten dauerhaft in unsere Verwaltung zu integrieren, indem sie unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese für unbefristete Stellen berücksichtigt und ausgewählt werden.



Ausgehend von den Analyseergebnissen muss im Rahmen des Außeneinstellungskorridors angestrebt werden, dass u.a. kompetente Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen eingestellt werden, so dass neues Wissen generiert wird. Außerdem steigen so die Chancen zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere im Beamtenverhältnis der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt im technischen Dienst.

## 2.8. Ausbildung

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker aus.

### 2.8.1. Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

Im Jahr 2018 befanden sich 11 Personen, davon 5 Frauen, in der Ausbildung zur Vermessungstechnikerin oder zum Vermessungstechniker. In den drei Ausbildungsjahrgängen von 2016-2018 verteilte sich die Anzahl an Männern und Frauen wie folgt:

2018	1 Frau,	4 Männer
2017	2 Frauen,	1 Mann
2016	2 Frauen,	1 Mann

### 2.8.2. Geomatikerinnen und Geomatiker

In 2018 gab es keine Auszubildenden als Geomatikerin und Geomatiker. Die Wiederaufnahme des Ausbildungsganges ist ab 2022 geplant. Bisher wurde immer ein Ausbildungsgang abgeschlossen und dann der nächste aufgenommen.

Bei den letzten durchgeführten Ausbildungsjahrgängen gab es im Jahr 2015 zwei Abschlüsse von Frauen und im Jahr 2017 ebenso zwei, aber von Männern, einer von ihnen studierte im Anschluss, der andere ist in einer Berliner Bezirksverwaltung tätig.

## 3. Analyse der Personal- Entwicklungsmaßnahmen

### 3.1. Fort- und Weiterbildung

Um Frauen in ihrer Weiterentwicklung zu fördern, ist die geschlechtergerechte Gestaltung der Fort- und Weiterbildung zentral. So ist beispielsweise die Vermittlung von Führungskompetenzen ein wichtiges Instrument, um Frauen für höherrangige und zukünftige Aufgabenbereiche zu qualifizieren. Fort- und Weiterbildung kommen darüber hinaus allen Beschäftigten zugute, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln wollen oder Unterstützung dabei benötigen, mit beruflichen oder persönlichen Herausforderungen umzugehen.

### 3.1.1. Allgemeine Fortbildungen ohne Fachthemen

Fortbildungszahlen (01.01.2017- 31.12.2018)	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
<b>Hausinterne Fortbildung*</b>				
2017	351	135	216	61,54%
2018	416	171	245	58,89%
<b>Teilnahmen gesamt</b>	<b>767</b>	<b>306</b>	<b>461</b>	<b>60,10%</b>
<b>Fortbildungszentrum (VAk)</b>				
2017	360	125	235	65,28%
2018	425	172	253	59,53%
<b>Teilnahmen gesamt</b>	<b>785</b>	<b>297</b>	<b>488</b>	<b>62,17%</b>
<b>Institut für Verwaltungsmanagement</b>				
2017	198	73	125	63,13%
2018	121	49	72	59,50%
<b>Teilnahmen gesamt</b>	<b>319</b>	<b>122</b>	<b>197</b>	<b>61,76%</b>

\* Diese Fortbildungszahlen setzen sich zusammen aus Fortbildungen, die über die Kurse am Fortbildungszentrum und am Institut für Verwaltungsmanagement (IVM) hinaus zu außerfachlichen Themen sowie allgemeinem Verwaltungswissen wie GGO, Vergabe oder Haushalt bedarfsorientiert organisiert wurden.

Besondere Angebote des IVM finden zu Themenkomplexen wie „Frauen in Führungspositionen“, „Vorbereitung auf Führungspositionen“ und zu „Qualifizierungsreihen“ statt. Weitere Seminare mit der Perspektive, Frauen zu stärken, sind Angebote wie:

- Perspektive ICH – Reflexionsplattform Karriereplanung
- Wertschätzend Grenzen setzen
- Was tun bei Lampenfieber und Redeblockaden?

In der Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 12. Dezember 2018 waren 59 % der Teilnehmenden an hausinternen Fortbildungen Frauen. Bei den Angeboten des Fortbildungszentrums in diesem Zeitraum lag der Frauenanteil mit 62,2 % weit oberhalb der Parität, was vor dem Hintergrund des insgesamt hohen weiblichen Beschäftigungsanteils zu interpretieren ist. Hervorzuheben ist, dass weiterhin die Angebote des IVM, die sich vorrangig an Führungskräfte richten, mit 61,8 % von Frauen wahrgenommen wurden, obwohl der weibliche Anteil an Führungskräften in unserer Verwaltung insgesamt bei nunmehr 45,5 % liegt.

Das vorhandene Engagement von Frauen auf dem Fortbildungssektor erweitert ihre Qualifikationsbasis und erhöht die Chancen, für besser dotierte Stellen ausgewählt zu werden.

### 3.1.2. Fortbildungen im Bereich Wissensmanagement

Fortbildungen zu verschiedenen Themen im Rahmen des Wissensmanagements wurden in den Berichtsjahren 2017/2018 gemeinsam mit Teilnehmenden der SenUVK angeboten. Die hier genannten Zahlen beziehen sich nur auf die Beschäftigten der SenStadtWohn.

Wissensmanagement Fortbildungsangebote	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
<b>2017</b>				
Vorträge	0	0	0	0,00%
Inhouse- Seminare und Workshops für FK und MA	39	12	27	69,23%
Englisch	100	29	71	71,00%
Teilnahmen gesamt	139	41	98	70,50%
<b>2018</b>				
Vorträge	60	14	46	76,67%
Inhouse- Seminare und Workshops für FK und MA	51	28	23	45,10%
Englisch	93	26	67	72,04%
Teilnahmen gesamt	204	68	136	66,67%

Allen Interessierten konnte die Teilnahme zugesagt werden. Bitten um alternative Terminangebote konnte grundsätzlich nachgekommen werden, die Alternativangebote konnten von den Interessierten jedoch nicht immer angenommen werden. Weitere Möglichkeiten an der Verwaltungsakademie (VAk) wurden – wenn möglich – aufgezeigt. Ein weiteres Angebot im Rahmen des Wissensmanagements ist der Europäische Verwaltungsaustausch. Dieser wurde wie folgt bei SenStadtWohn genutzt:

Wissensmanagement Europäischer Verwaltungsaustausch	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2017	6	1	5	83,33%
2018	1	0	1	100,00%
Teilnahmen gesamt	7	1	6	85,71%

Insgesamt werden die verschiedenen Fort- und Weiterbildungsangebote also bereits ausreichend von Frauen in Anspruch genommen. Es ist darauf zu achten, dass die erlangten Qualifikationen auch langfristig zur Übertragung höherwertiger Aufgaben führen.

## 3.2. Angebote des Zentralen Gesundheitsmanagements

### Betriebliche Sozialberatung

2018 ist es nach längerem Vorlauf gelungen, eine betriebliche Sozialberatung für die Beschäftigten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen und deren Angehörige einzurichten.

Die Sozialberatung wurde im Zeitraum Juli bis Dezember 2018 von insgesamt 69 Ratsuchenden, 47 Frauen und 22 Männern, in Anspruch genommen. Dabei war laut der Evaluation der Sozialberatung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein häufig genanntes Beratungsthema, ebenso wie der Wunsch oder das Bedürfnis, das Arbeitsleben für sich selbst, aber auch für die Arbeitgeberseite inhaltlich zufriedenstellend und nutzbringend zu gestalten. Rein private Themen wurden selten in der Sozialberatung angesprochen. Die hohe Akzeptanz der Sozialberatung unter den weiblichen Dienstkräften zeigt, dass unter ihnen die Bereitschaft, Veränderung zu bewirken und dafür Hilfe anzunehmen, groß ist. Möglicherweise senkt die Tatsache, dass zwei Frauen die wesentlichen Ansprechpartnerinnen der Sozialberatung sind und auch auf dem Flyer erscheinen, bei vielen weiblichen Dienstkräften die Hemmschwelle für die Inanspruchnahme der Sozialberatung.

Allerdings wäre hier eine geschlechterausgewogene Beratungssituation aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit zu begrüßen, insbesondere um nicht den Eindruck entstehen zu lassen, dass soziale Themen als weiblich konnotiert gelten.

Insgesamt hilft die Unterstützung durch die Sozialberatung Frauen, Herausforderungen nicht nur im privaten, sondern auch und gerade im beruflichen Umfeld zu begegnen und ihre Gestaltungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie ist damit als ein neues, wesentliches Element der Frauenförderung anzusehen, dessen konkreter Nutzen sich in den kommenden Jahren zeigen wird und genauer zu beobachten und zu ermitteln ist. Da die Beratung anonym erfolgt, sind die Möglichkeiten zur Evaluation der Wirksamkeit allerdings begrenzt.

### Gesundheitskurse

Gesundheitskurse	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2017	71	7	64	90,14%
2018	92	10	82	89,13%
<b>Teilnahmen gesamt</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>146</b>	<b>89,57%</b>

2018 haben 92 Beschäftigte, das entspricht 11,4 % aller Beschäftigten, in 9 Kursen zur Gesunderhaltung teilgenommen. Der Frauenanteil lag zuletzt bei 89 %. Für Frauen bedeutet das Angebot die Möglichkeit berufliche, familiäre Verpflichtungen und eigenes Gesundheitsmanagement zu vereinbaren. Um die Angebote des Gesundheitsmanagements für mehr Beschäftigte attraktiver zu machen, sind Maßnahmen zum geschlechter- und diversitätsbewussten Gesundheitsmanagement vorgesehen.



### 3.3. Weiterentwicklung durch Aufstiegsqualifizierung

Die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben oder ein Job-Enrichment sind ebenfalls wichtige Maßnahmen der Frauenförderung. Dabei geht es darum, Frauen perspektivisch höhere Eingruppierungen zu ermöglichen. Mit der Zulassung von Frauen für Qualifizierungen, insbesondere mit einem Wechsel aus dem ersten Einstiegsamt in das zweite der 2. Laufbahngruppe, wird die Förderung von Frauen im Hinblick auf eine künftige Bewerbung zur Übernahme einer Führungsposition unterstützt.

Die Höhergruppierung ist oft verbunden mit dem Wechsel des Beschäftigungsbereiches. Die formalen Voraussetzungen sind vielfältig und im Einzelfall zu prüfen. Möglichkeiten des Aufstieges gibt es für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen. Für nichttechnische und technische Beamtinnen gibt es die Möglichkeit, bei Vorliegen der formalen Voraussetzungen über Qualifizierungsmaßnahmen und Erprobungszeiten in die höhere Laufbahngruppe bzw. in das nächsthöhere Einstiegsamt zu wechseln.

Für weibliche Tarifbeschäftigte werden der Verwaltungslehrgang I und II an der Verwaltungsakademie Berlin angeboten. Mit dem Verwaltungslehrgang I wird im allgemeinen Verwaltungsdienst die Befähigung erworben, sich bei gegebener formaler Voraussetzung auf Stellen im ehemals mittleren Dienst zu bewerben. Entsprechend befähigt der Verwaltungslehrgang II, sich bei entsprechender formaler Voraussetzung auf Stellen des ehemaligen gehobenen Dienstes zu bewerben. Interessierte werden zu individuellen Aufstiegsmöglichkeiten durch die Abteilung Z beraten.

### 3.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Im Hinblick auf die sich perspektivisch verjüngende Beschäftigtenstruktur wird die Bedeutung von Vereinbarkeit noch zunehmen. Statistisch betrachtet sind Frauen nach wie vor für einen Großteil der Haus- und Sorgearbeit verantwortlich. Die Mehrzahl der Beschäftigten in unserer Verwaltung sind Frauen, weshalb die bessere Vereinbarkeit eine zentrale Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung darstellt. Vor diesem Hintergrund fördert SenStadtWohn Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2018 erfolgte in Vorbereitung auf eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung (DV) Arbeitszeit eine Mitarbeitenden-Befragung, in der Bedürfnisse zur Vereinbarkeit abgefragt und überprüft wurden. Insbesondere ist die Möglichkeit der Teilzeit, der Beurlaubung aus familiären Gründen sowie der alternierenden Telearbeit zu nennen. Um dem Anteil der Beschäftigten mit zu versorgenden Kindern gerechter zu werden, wurde ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Zudem wurde das Angebot von Standorten für Kita-Plätze im Rahmen eines Kontingentes für Beschäftigte des Landes Berlin erhöht. Insofern gibt es bereits vielfältige Angebote, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Handlungsbedarf gibt es allerdings noch in Bezug auf die Kommunikation und Inanspruchnahme der Maßnahmen. Dies betrifft etwa eine

familiengerechte Arbeitskultur, in der Männer dazu ermutigt werden, länger als zwei Monate in Elternzeit zu gehen, und Führung auch in Teilzeit ermöglicht wird.

Die Förderung einer familiengerechten Arbeitskultur bildet daher einen Schwerpunkt dieses Frauenförderplans.

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

Im Folgenden werden auf der Grundlage der Beschäftigtenanalyse die voraussichtliche Personalfluktuationsrate bis zum Jahr 2024 dargestellt sowie für den Zeitraum von 2019 bis 2020 Zielvorgaben festgelegt. Eingruppierungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gibt es, wie die obige Analyse gezeigt hat, wenige. Jedoch ist gerade in den technischen Bereichen auf den Erhalt des Anteils von Frauen frühzeitig zu achten. Überrepräsentanzen sollten erhalten bleiben, um eine Unterrepräsentanz in Zukunft zu vermeiden. So sollen technisch ausgebildete Frauen ermutigt werden sich zu bewerben und derzeitige Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben weitergebildet und qualifiziert werden, um die Zielvorgaben zu erreichen.

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

## 4.1. Nichttechnischer Dienst (ntD)

### 4.1.1. Beamtinnen/ Beamte

BesGr. mit Frauenunterrepräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in %	frei werdende finanzierte Arbeitsgebiete						Zielvorgaben zur Wiederbesetzung mit Frauen (in Stellen) *	bei Erfüllung der Zielvorgaben resultierender Frauenanteil (hypothetisch) in v. H.
				2019/2020		2021/2022		2023/2024			
				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	2019/2020	31.12.2020
<b>LfGr 2, zweites EA</b>											
B4	1	1	100,00%								
B3	2	0	0,00%			2	0				
B2	2	0	0,00%								
A16	4	1	25,00%					1	0		
A15	6	4	66,67%								
A14	8	4	50,00%	1	0			1	0	1	62,50%
A13	3	3	100,00%								
<b>LfGr 2, erstes EA</b>											
A13S	19	13	68,42%			1	1	5	3		
A12	21	13	61,90%	4	1			1		1	61,90%
A11	17	10	58,82%	1	0	1	1	2	1	0	58,82%
A10	10	6	60,00%								
A9	0	0	-								
<b>LfGr 1, zweites EA</b>											
A9S	4	4	100,00%	1	1	2	2			1	100%
A8	2	1	50,00%	1	1					1	50%
A7	1	0	0,00%			1	0				

### 4.1.2. Tarifbeschäftigte

VGr. mit Frauenunterrepräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in %	frei werdende finanzierte Arbeitsgebiete						Zielvorgaben zur Wiederbesetzung mit Frauen (in Stellen) *	bei Erfüllung der Zielvorgaben resultierender Frauenanteil (hypothetisch) in v. H.
				2019/2020		2021/2022		2023/2024			
				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	2019/2020	31.12.2020
<b>LfGr 2, zweites EA</b>											
AT4	1	1	100,00%								
AT1	1	0	0,00%			1					
E15Ü	2	0	0,00%			1					
E15	14	7	50,00%	2	1	1	1	3	3	1	50%
E14	33	15	45,45%	3	1	1	1	3	2	3	51,52%
E13Ü	2	2	100,00%	1	1					1	100%
E13	6	2	33,33%							neue Stellen	
<b>LfGr 2, erstes EA</b>											
E12	25	18	72,00%	1	1	1	1			1	72%
E11	26	21	80,77%	4	4	1		3	3		
E10	19	12	63,16%	2	1	3	1	1	0		
<b>LfGr 1, zweites EA</b>											
E9kl	49	39	79,59%			5	5	6	5		
E8	28	26	92,86%	1	1	1	1	3	3		
E6	26	22	84,62%	1	1	2	2	3	2		
<b>LfGr 1, erstes EA</b>											
E5	5	4	80,00%			1	1				
E4	1	1	100,00%								
E3	6	4	66,67%					1	1		
E2	2	2	100,00%					1	1		

## 4.2. Technischer Dienst (tD)

### 4.2.1. Beamtinnen/ Beamte

BesGr. mit Frauenunterrepräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in %	frei werdende finanzierte Arbeitsgebiete						Zielvorgaben zur Wiederbesetzung mit Frauen (in Stellen) *	bei Erfüllung der Zielvorgaben resultierender Frauenanteil (hypothetisch) in v. H.
				2019/2020		2021/2022		2023/2024			
LfGr 2, zweites EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
B5	1	0	0,00%					1	0		
B4	1	0	0,00%								
B3	3	0	0,00%	1	0					1	33,33%
B2	2	1	50,00%					2	1		
A16	9	4	44,44%			1	0				
A15	17	9	52,94%	1	0			1	1	1	58,82%*
A14	16	10	62,50%			1	0	5	4		
A13	6	1	16,67%								
LfGr 2, erstes EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
A13S	15	7	46,67%	1	1			1	1	1	46,67%**
A12	12	9	75,00%								
A11	3	1	33,33%								
A10	0	0	-								
A9	0	0	-								
LfGr 1, zweites EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
A9S	0	0	-								
A8	0	0	-								
A7	0	0	-								

### 4.2.2. Tarifbeschäftigte

VGr. mit Frauenunterrepräsentation	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauen in %	frei werdende finanzierte Arbeitsgebiete						Zielvorgaben zur Wiederbesetzung mit Frauen (in Stellen) *	bei Erfüllung der Zielvorgaben resultierender Frauenanteil (hypothetisch) in v. H.
				2019/2020		2021/2022		2023/2024			
LfGr 2, zweites EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
AT4	1	0	0,00%					1			
AT1	2	0	0,00%								
E15Ü	7	3	42,86%	2	0	3	1	1	1	1	57,14%*
E15	19	12	63,16%	1	1	2	1	2			
E14	86	49	56,98%	8	6	11	8	10	2	6	56,98%***
E13Ü	7	3	42,86%								
E13	98	52	53,06%	6	1	5	2	5	3	2	54,08%****
LfGr 2, erstes EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
E12	74	41	55,41%	7	5	6	1	7	3	5	55,41%***
E11	58	31	53,45%	3	1	1	1			2	55,17%****
E10	11	5	45,45%	1	1	2	2			1	45,45%
LfGr 1, zweites EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
E9kl	0	0	-								
E8	0	0	-								
E6	4	4	100,00%								
LfGr 1, erstes EA				Ges.	Frauen	Ges.	Frauen	Ges.	Frauen		
E5	2	0	0,00%								
E4	0	0	-								
E3	0	0	-								
E2	0	0	-								

- \* erhöhen für Chance durch die Gläserne Decke weiter zu kommen und in der Vergangenheit waren Frauen hier eher unterrepräsentiert
- \*\* halten
- \*\*\* halten! Veränderung durch Ausscheiden von Frauen
- \*\*\*\* trotz aktuell > 50 % Anteil an Frauen, Wiederbesetzung um eine Frau erhöhen.

Stellen bei denen der Frauenanteil 50 % und mehr beträgt, jedoch auf das Halten dieses Anteils zu achten ist

Stellen bei denen der Frauenanteil bisher kleiner als 50 % ist und erhöht werden soll

## 5. Ziele und Maßnahmen

### 5.1. Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur

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

Zur Erhöhung der Vereinbarkeit ist ein Umdenken und eine Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und -abläufen notwendig. Um Menschen mit Sorgeverpflichtung den herausfordernden Spagat zu erleichtern, sollten Arbeitsergebnisse statt Präsenzzeiten im Vordergrund stehen.

#### Empfohlene Maßnahmen:

- Integration der Steuerung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Ausschuss Personalmanagement (Leitung Personal, Hausleitung, Frauenvertretung, Beschäftigtenvertretungen, Personalentwicklung Z, Leitung Zentrales) sowie u.a. in Arbeitsgruppen auf der verantwortlichen Umsetzungsebene
- Erhebung und geschlechtsaggregierte Auswertung der Inanspruchnahme (Anzahl und Dauer) von Elternzeit
- Ermutigung von Männern Elternzeit in Anspruch zu nehmen durch Führungskräfte
- Integration des Themas Vereinbarkeitsbedarfe in die Jahresgespräche
- Weiterführung und Nutzungsanpassung (Evaluierung der Nutzung) eines Familienzimmers

- Weiterführung und Evaluation des Angebots an Kita-Plätzen im Land Berlin im Rahmen eines Kontingentes
- Etablierung von familienfreundlichen Sitzungszeiten insbesondere bei Projekten
- Rücksichtnahme auf Eltern mit Kindern im schulpflichtigen Alter bei der Urlaubsplanung
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Elterngeld, Elterngeld plus und Pflege
- Beratungsangebot zur Unterstützung bei finanziellen, rechtlichen und organisatorischen Fragen bei der Betreuung von Angehörigen im Rahmen der Sozialberatung
- Aufbereitung aller Informationen zum Thema Vereinbarkeit im Intranet
- Etablierung eines Denkraumes zum Thema Vereinbarkeit
- Supervisionsangebote für Menschen, die Angehörige pflegen im Rahmen des Gesundheitsmanagements
- Angebot von In-House-Seminaren zum Thema Work-Life-Balance
- Entwicklung, Etablierung und Stärkung neuer Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit erhöhen, z. B. Job-Sharing oder mobiles Arbeiten
- Weiterbildungen zu Führung in Teilzeit und Job-Sharing
- Informationen und Ermutigung zu bedarfsgerechter Teilzeit und Aufstockung sowie Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung insbesondere für Frauen
- Durchführung von Vorbereitungsmaßnahmen zum Wiedereinstieg ins Berufsleben (Veranstaltungen, Vorbereitungsgespräche)
- Integration des Themas Vereinbarkeit in die Mitarbeitenden-Befragung
- Evaluation der DV Arbeitszeit unter Berücksichtigung einer familienfreundlichen Arbeitskultur

## 5.2. Förderung von Diversity und Gleichstellung

Diversity meint die Berücksichtigung von Differenzkategorien wie Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität, wie Inter- und Transsexualität, Religion und soziale Herkunft.

Der Aspekt Diversity soll bei Entscheidungen, Konzepten und Maßnahmen sowohl intern, als auch bei der Wirkung auf die Gesellschaft miteinbezogen werden. Ziel ist der Abbau bestehender Ungleichheiten. Diversity und Frauenförderung sind nicht isoliert zu betrachten, da Frauen unterschiedlich von Diskriminierung und Ungleichheit betroffen sind. Um die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen bei der Ausformulierung von Maßnahmen und zur effizienten Zielerreichung berücksichtigen zu können, sind die weiteren Aspekte, wie das Alter, die Lebensphase, soziale und familiäre Situation mit einzubeziehen. Diese Verschränkungen finden durch Diversity und Gleichstellung als Querschnittsthemen in der Verwaltung Berücksichtigung. Neben Maßnahmen zur Gleichstellung gibt es eine rechtliche Verankerung des Anspruchs auf Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit im Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetz und in der Verfassung von Berlin. Auf Landesebene wird derzeit unter der Federführung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung an einem Diversity-Landesprogramm gearbeitet. Darüber hinaus wird an einem landesweiten Leitbild Diversity gearbeitet, ein landesweites Leitbild zu Gleichstellung ist bereits 2014 in Kraft getreten.

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen soll die diverse Beschäftigtenstruktur erhalten und ausgebaut werden. Dabei ist die positive Anerkennung und Förderung von Diversity als Chance zu betrachten.

Beispielsweise sind altersgemischte und interkulturelle Teams kreativer, produktiver und leistungsfähiger. Doch Diversity wirkt nicht nur nach innen, sondern erhöht ebenfalls die Qualität von Verwaltungsleistungen durch eine stärkere Berücksichtigung der Vielfalt in der Bevölkerung.

#### Empfohlene Maßnahmen:

- Hausinterne Fort- und Weiterbildungen zum Thema Diversity (z.B. durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: LADS)
- Etablierung eines Denkraums zu Diversity unter Hinzuziehung externer Expertise
- Begleitung und Umsetzung des landesweiten Leitbildprozesses „Leitbild Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung“
- Ausstellung der Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (insofern die Kampagne nicht für andere hausinterne Gelegenheiten angeboten wird)
- Einrichtung einer Informationsseite zu Diversity im Intranet (z.B. zum AGG, zu den Begriffen Diversity und Intersektionalität  
<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/begriffe-und-konzepte/>  
und zum Berliner Diversometer <https://diversometer.berlin.de/>)
- Veröffentlichung von fachbezogenen Arbeitsergebnissen/ Veröffentlichungen mit Bezug zu Diversity im Intranet

### 5.3. Frauenförderung durch Empowerment

Empowerment meint (Selbst-)Ermächtigung und beinhaltet Strategien und Maßnahmen, welche die Selbstbestimmung und das Selbstvertrauen von Mitarbeiterinnen stärken und Möglichkeitsräume erweitern. Dabei geht es zum einen darum, Frauen dazu zu qualifizieren, ihre Kompetenzen einzusetzen, um komplexere Arbeiten, mehr Verantwortung und sukzessive Führungsaufgaben zu übernehmen. Zum anderen soll das Selbstvertrauen gestärkt werden, damit Frauen sich eigenverantwortlich dazu entscheiden können, Chancen wahrzunehmen und sich weiterzuentwickeln.

Für eine erfolgreiche Empowerment-Strategie müssen Ressourcen und Potenziale gefördert und Möglichkeiten geschaffen werden, diese zu reflektieren und auszuleben.

Das Jahresgespräch ist ein wesentliches Instrument für die Förderung des Empowerments von Frauen. Neben bestehenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten können Reflexionsräume, wie beispielsweise kollegiale Beratungen organisiert werden.

#### Empfohlene Maßnahmen:

- Regelmäßige Wahrnehmung und Durchführung der Jahresgespräche
- Kollegiale Beratung (eigene Ziele setzen und deren Umsetzung regelmäßig kollegial überprüfen) mit dem Schwerpunkt auf Empowerment-Strategien etablieren
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zu EU-Qualifikationen und dem Europäischen Verwaltungsaustausch
- Informationen und Förderung von Fortbildungen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Vorbereitung auf Führungspositionen“
- Etablierung von Denkräumen zum Thema Empowerment
- Entwicklung weiterer bedarfsorientierter und geschlechtergerechter Fort- und Qualifizierungsangebote

## 5.4. Frauenförderung durch Wissensmanagement

Ein erfolgreiches Wissensmanagement und eine erfolgreiche WisSenStadtWohneitergabe sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen für Empowerment und Frauenförderung. Beim Wissensmanagement und Wissenstransfer geht es vorrangig darum, vorhandene Stärken und Kompetenzen auszubauen und Strategien für die individuelle Weiterentwicklung zu etablieren. Dabei kann auf vorhandene Instrumente des Wissensmanagements zurückgegriffen und diese weiterentwickelt werden. Empfohlen wird weiterhin die Einrichtung einer Pilotphase eines Mentoring-Programms, damit Mitarbeiterinnen, die zukünftig Führungsaufgaben übernehmen möchten, von dem Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften profitieren und von ihren Führungskompetenzen lernen können.

#### Empfohlene Maßnahmen:

- Etablierung und Ermöglichung von Hospitationen mit der Möglichkeit einer Versetzung
- Einrichtung eines Mentoring-Programms
- Umsetzung und Weiterentwicklung unterschiedlicher Formate zur Förderung von Wissenstransfer
- Integration der Themen Wissensmanagement und Empowerment in die Jahresgespräche und in das Führungskräftefeedback
- Etablierung der Förderung von Wissensmanagement als Führungsaufgabe
- Entwicklung von Angeboten zum Themenkomplex „Übergang gestalten/ letzte Arbeitsjahre“



## 5.5. Frauenförderung bei projektorientiertem Arbeiten

Es ist das Anliegen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, Frauen verstärkt Führungsaufgaben zu übertragen. Eine Maßnahme, um Führungskompetenzen zu entwickeln und in der Praxis zu zeigen, ist die Möglichkeit der Übernahme von Projektleitungsaufgaben.

Im Zuge von Digitalisierung und E-Government-Verfahren wird die Projektarbeit in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen weiter zunehmen. Projektarbeit zeichnet sich durch flache Hierarchien und Abteilungs- bzw. Referatsübergreifendes Arbeiten aus. Daher sind sie auch eine gute Möglichkeit, sich auf zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten sowie Kompetenzen und Fähigkeiten der Projektleitung und Projektbeteiligten zu fördern. Dabei sollen Frauen mehr ermutigt und gefördert werden, sich in der Projektarbeit zu erproben und dadurch Fähigkeiten des Projektmanagements zu erwerben. Solche Aufgabenübertragungen werden vereinbarungsabhängig von Personalentwicklungsmaßnahmen begleitet.

### Empfohlene Maßnahmen:

- Entwicklung und Durchführung von Seminaren zu projektorientiertem Arbeiten, speziell auch für Frauen
- Paritätische Besetzung von Projektarbeitsgruppen
- Gezieltes Übertragen von Projektleitungspositionen an Frauen
- Etablierung von Projektarbeit als Qualifikation für spätere Führungsaufgaben
- Förderung von geschlechtergerechter Projektarbeit, die Bedarfe von Frauen und Männern gleichermaßen in den Blick nimmt

## 5.6. Geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement

Geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement meint Angebote zu schaffen, die der Diversität der Mitarbeitenden und der Gesundheit der weiblichen Beschäftigten zugutekommen. Neben der physischen Gesundheit schließt ein geschlechter- und diversitätsbewusstes Gesundheitsmanagement die Förderung von psychischer Gesundheit mit ein. Dazu gehören etwa die Förderung von Resilienz bei Mehrfachbelastungen, wie z.B. der Pflege von Angehörigen oder Erziehungsarbeit. Insofern hängt das Gesundheitsmanagement eng mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen. Andere Themen sind etwa die Prävention von Burn-Out oder Bore-Out (durch Unterforderung und eintönige Tätigkeiten). Insbesondere Frauen sind von Überlastungen betroffen, da es ihnen aufgrund ihrer Sozialisation oftmals schwerer fällt, nein zu sagen und sich abzugrenzen. Weitere Themen sollten auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt werden.

### Empfohlene Maßnahmen:

- In-House Gesundheitsangebote zum Thema altersgerechtes Arbeiten
- Präventionsangebote zum Themenbereich Burn-Out/ Bore-Out
- Supervisionsangebote (Organisation über die Sozialberatung)
- Etablierung einer aktiven Pause (mobiles Gesundheitsangebot für mehr Bewegung am Arbeitsplatz) vor oder nach den Team-Besprechungen oder auch Einrichtung eines entsprechenden Bildschirmschoners oder IT-Programms „aktive Pause“
- Integration von Gesundheitsthemen in die nächste Befragung von Mitarbeitenden
- Etablierung von kurzfristigen Bedarfsabfragen und Meinungsumfragen zu Gesundheitsthemen im Intranet
- Integration der Themen des Gesundheitsmanagements in den Ausschuss Personalmanagement unter Berücksichtigung der Umsetzung und Weiterentwicklung eines geschlechter- und diversitätsbewussten Gesundheitsmanagements

## 5.7. Prävention von sexueller Belästigung

Wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorkommt, betrifft es meist Frauen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören [...]“. Häufig geht es dabei nicht nur um Sexualität sondern auch um Machtverhalten. Im Landesgleichstellungsgesetz ist geregelt, dass sexuelle Belästigung eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Daher sind Vorgesetzte und Führungskräfte verpflichtet, präventiv sowie im Falle einer sexuellen Belästigung Maßnahmen zu ergreifen. Risikofaktoren, die sich negativ auf das Auftreten von sexueller Belästigung auswirken können, sind insbesondere Hierarchie- und andere zwischenmenschliche Machtverhältnisse.

Bei Vorkommnissen von sexueller Belästigung oder Übergriffen sind neutrale und vertrauenswürdige Ansprechpersonen (Frauen und Männer), transparente Verfahren und eine Enttabuisierung des Themas besonders relevant. Ansprechpersonen in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen sind die Frauenvertreterin und weitere Beschäftigtenvertretungen, Führungskräfte oder auch der Personalbereich. Diese müssen dementsprechend geschult sein, um die Betroffenen qualifiziert und vertraulich zu beraten. Ein geschlechtergerechtes Arbeitsklima kann sexuellen Belästigungen grundsätzlich präventiv entgegenwirken. Dazu bedarf es flächendeckender Information und Reflexion über sexuelle Belästigung und die Faktoren, die solches Verhalten begünstigen.

### Empfohlene Maßnahmen:

- Öffentlich zugängliche Informationen zu sexueller Belästigung, den Ansprechpersonen und dem Beschwerdeverfahren (Intranet, schwarze Bretter, Aufzüge)
- Qualifizierungen zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung (Awareness-Schulung) für Führungskräfte, die Beschäftigtenvertretungen und Ansprechpartnerinnen und -partner des Personalbereiches (es ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen)
- Fortbildungen für Mitarbeiterinnen zum Thema „Grenzen setzen“
- Implementierung von externer Expertise und Begleitung zum Thema sexueller Belästigung
- Austausch, Sammlung und Bekanntmachung von Best-Practice-Beispielen zur Prävention von sexueller Belästigung (z.B. im Intranet)
- Angemessene Beleuchtung und andere Sicherheitsmaßnahmen in den Dienststellen nach Einbruch der Dunkelheit

## 5.8. Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild

Sprache formt die Gedanken und hat reale Auswirkungen auf die Vorstellungskraft und den Umgang miteinander. So sind Diskriminierungen und Abwertungen gegenüber Frauen in die Umgangssprache eingeschrieben, in der bestimmte Geschlechterbilder reproduziert werden (z.B. „Bauherr“ oder „Mädchen für alles“). Studien zeigen, dass Frauen sich von Stellenausschreibungen im generischen Maskulinum (z.B. Vermessungstechniker) weniger angesprochen fühlen und sich daher auch weniger auf diese bewerben. Als Spiegel der Gesellschaft entwickelt sich die Sprache ständig weiter. Bei der Etablierung einer möglichst diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache sowie Bildern hat die Verwaltung eine Signalwirkung für die Gesellschaft. Im Landesgleichstellungsgesetz und in der Gemeinsamen Geschäftsordnung des Landes Berlin ist das Verwenden einer geschlechtergerechten Sprachregelung verpflichtend. Im Leitbild Gleichstellung des Landes Berlin ist formuliert: „Frauen\* und Männer\* können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.“

Bei der Anwendung von geschlechtergerechter Sprache ist eine geschlechtsneutrale Formulierung (z.B. Mitarbeitende) oder die jeweils weibliche und männliche Form zu verwenden (§ 2 LGG und § 2 Abs. 2 GGO I). Bei Bildern sind stereotype Abbildungen zu vermeiden und durch geschlechtergerechte Darstellungen zu ersetzen.

### Empfohlene Maßnahmen:

- Informationen zu geschlechtergerechter Sprache und Bildern im Intranet, wie z.B. der „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“

- Bekanntmachung und Fortschreibung eines internen Übungsblattes
- Einrichtung eines Denkraumes zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache und von Bildern
- Kommunikation und Schulungsangebote zu den ausstehenden Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild

## 6. Steuerung, Umsetzung und Evaluation

Für die erfolgreiche Umsetzung des Frauenförderplans bedarf es einer breiten Akzeptanz und Identifikation mit dessen Zielen. Die Umsetzung der Maßnahmen ist sowohl eine Führungs- als auch Querschnittsaufgabe. Wie beim Gender Mainstreaming ist der Prozess zweiseitig: er wird Top-Down und Bottom-up umgesetzt.

### 6.1. Steuerung / Governance Struktur

Das erste Jahr des neuen Frauenförderplans (2019) dient der hausinternen Kommunikation und Diskussion der neuen Ziele und Maßnahmen. Jede Organisationseinheit (Abteilung in Absprache mit ihren Referaten und Gruppen) legt mindestens drei Ziele und deren Priorisierung sowie jeweils drei Maßnahmen zur Umsetzung verbindlich fest. Dazu können empfohlene Maßnahmen oder auch eigene Maßnahmen verwendet werden. Die Mindestanzahl von drei Zielen mit entsprechenden Maßnahmen ist für alle Organisationseinheiten verpflichtend. Der Leitungsebene und den Führungskräften kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Plans zu. Frauenförderung ist ein wichtiger Baustein von Führungskompetenz und wird daher bei Jahresgesprächen und Führungskräftefeedbacks entsprechend abgefragt. Aufgrund der Diversität der verschiedenen Abteilungen und Referate im Haus sollen Themen bedarfsgerecht in jedem Referat priorisiert und entsprechende Maßnahmen ausgesucht werden. Dazu dienen die empfohlenen Maßnahmen in diesem Plan als Leitlinie (s. Anlage).

Herausforderungen in der Umsetzung werden mit der Frauenvertreterin, Gender-Beauftragten und der Personalentwicklung besprochen und gemeinsam Lösungen erarbeitet.

#### Verpflichtende Maßnahmen:

- Kommunikation und Diskussion der neuen Ziele und Maßnahmen
- Jahr 1: Festlegung und Priorisierung von mindestens drei Themenbereichen mit jeweils mindestens drei Maßnahmen
- Jahr 1: Eintragung der Ziele und Maßnahmen in einem fortzuschreibenden Ziel- und Maßnahmenplan, Information der Abteilung Z Bereich Personal unterjährig und aktualisiert zum 31.12.2019

- Jahr 2-5: jährliche Evaluation und Berichterlegung über die Umsetzung mit Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres an die Abteilung Z Bereich Personal
- Zentrale Steuerung des Frauenförderplans und jährliche Abfrage und Evaluation der Ziele

#### Empfohlene Maßnahmen:

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

## 6.2. Mitarbeitendenkommunikation und -austausch

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

#### Empfohlene Maßnahmen:

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

## 6.3. Evaluation

Anfang März wird der Stand der Umsetzung anlässlich des weltweiten Frauentages in allen hausinternen Gremien und Runden vorgestellt und Best-Practice-Beispiele hervorgehoben. Die innovativste Organisationseinheit wird von der Hausleitung gewürdigt. Darüber hinaus kommen alle Verantwortlichen für den Frauenförderplan (Gender-Beauftragte, Frauenvertreterin, Beschäftigtenvertretungen, Hausleitung und Abteilung Z) mindestens einmal jährlich zusammen, um über die Umsetzung des Frauenförderplans zu beratschlagen und evtl. Maßnahmen zu dessen effektiveren und effizienteren Umsetzung zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wird auch besprochen, wie die Anerkennung der Umsetzungsberichte erfolgt. Bei Berichten, in denen Defizite klar erkennbar sind, sind die Bereiche aufgefordert nachzusteuern.

## Impressum

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen  
Abteilung Z - Zentrales  
Referat Z P – Personal und Innere Dienste  
Fehrbelliner Platz 2  
10707 Berlin  
[www.stadtentwicklung.berlin.de](http://www.stadtentwicklung.berlin.de)

Titelbild  
© Deposit – photography33  
Foto Frau Lompscher  
© Fotostudio Charlottenburg

Senatsverwaltung  
für Stadtentwicklung  
und Wohnen



**Kommunikation**  
Württembergische Straße 6  
10707 Berlin