

Frauenförderplan (gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Rechnungshof von Berlin

in der Fassung vom
vom 29. September 2006

Inhaltsverzeichnis

Frauenförderplan (gem. § 4 Landesgleichstellungsgesetz - LGG)	1
Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort der Frauenvertreterin	3
1. Rechtliche Grundlage	4
2. Zielsetzung des Frauenförderplans	4
3. Statistische Daten	6
4. Sprachliche Gleichstellung	7
5. Auswahlverfahren, Einstellungen und Beförderungen.....	7
6. Dienstliche Beurteilungen.....	9
7. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	10
8. Arbeitszeit	11
9. Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	13
10. Sexuelle Belästigung und Mobbing / Stalking am Arbeitsplatz	13
11. Gender Mainstreaming	14
12. Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von weiblichen Beschäftigten	15
13. Schlussbestimmungen.....	16

Vorwort der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wenn Sie sich die zum 30.06.2006 aufgestellten Zahlen anschauen, werden Sie feststellen, dass wir ein gutes Stück zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern vorangekommen sind. Die Einzelmaßnahmen haben sich seit der letzten Anpassung des Frauenförderplans ganz überwiegend zugunsten von Frauen ausgewirkt. Bei der Besetzung von Leitungspositionen haben wir allerdings weiterhin Nachholbedarf.

Mit dem nun vorliegenden Frauenförderplan haben die Vorgesetzten ein Instrument in der Hand, das ihnen wichtige Hinweise zu ihrer Querschnittsaufgabe „Frauenförderung“ gibt. Aber auch für die Mitarbeiterinnen bietet dieses Dokument eine entscheidende Hilfe bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche.

Ich bedanke mich ausdrücklich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die mich mit den notwendigen Informationen versorgen, damit ich immer auf dem neusten Stand bin. Mein Dank geht aber auch an die Führungskräfte, die mit mir konstruktiv an der Umsetzung des Geistes und der Buchstaben des Landesgleichstellungsgesetzes arbeiten.

Es lohnt sich, das Ziel im Auge zu behalten!

Herzliche Grüße

Gilda Runkel
Frauenvertreterin des
Rechnungshofs von Berlin

1. Rechtliche Grundlage

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

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.

§ 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Frauen und Männer sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig.

Der Verfassungsgesetzgeber hat mit der Grundgesetzergänzung vom 27.10.1994 den speziellen Gleichheitsgrundsatz dieser Verfassungsvorschrift um eine aktive Förderpflicht des Staates zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung ergänzt.

Der Rechnungshof von Berlin hat die gesetzliche Verpflichtung, Maßnahmen zu entwickeln, die dem Grundgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz gerecht werden. Der Frauenförderplan stellt ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Er berücksichtigt das für die öffentliche Verwaltung geltende Leistungsprinzip ebenso wie die unterschiedlichen Lebensentwicklungen von Frauen und Männern.

Der Frauenförderplan enthält besondere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soll Frauen wie Männern ermöglichen, den Anforderungen von Familien- und Erwerbsarbeit gleichermaßen nachzukommen

2. Zielsetzung des Frauenförderplans

§ 3 LGG Gleichstellungsverpflichtung

- (1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.
- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.
- (3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Es besteht Einvernehmen, dass die Förderung von Frauen im Hinblick auf das Gebot der Gleichstellung eine notwendige und wichtige personalpolitische Aufgabe ist. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentanz.

Der Rechnungshof von Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, durch die folgenden Grundsätze zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Die Grundsätze ergänzen

und konkretisieren den gesetzlichen Auftrag nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG vom 31. Dezember 1990, geändert vom 09.12.2003, zuletzt geändert 19.06.2006).

Es wird hier dokumentiert, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben ein verpflichtendes Anliegen ist, das der Rechnungshof mit der sich daraus ergebenden Ernsthaftigkeit verfolgt.

Unter Berücksichtigung der nachstehenden Ergebnisse ist festzustellen, dass Frauenförderung seit in Kraft treten des Frauenförderplans beim Rechnungshof ein wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik geworden ist. Der prozentuale Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich seit 1994 von 39,4 v.H. auf 54,1 v.H. erhöht.

§ 4 LGG Frauenförderplan

- (1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, können diese Frauenförderpläne erlassen. Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und danach fortzuschreiben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.
- (2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.
- (3)
- (4) An der Erstellung des Frauenförderplanes ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.
- (5)
- (6) Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibung oder Anpassung sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

Die Erstellung des Frauenförderplans entspricht der Forderung des § 4 Abs. 1 LGG.

Die Frauenvertreterin ist bei der Erstellung des Frauenförderplans zu beteiligen.

Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 9 des Personalvertretungsgesetzes darüber zu wachen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden.

Der Schwerbehindertenvertretung ist der Frauenförderplan im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß § 95 Abs.2 des SGB IX vorzulegen.

3. Statistische Daten

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur durchgeführt.

Bestandsaufnahme vom 01.07.2004 – 30.06.2006

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006											
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Insgesamt	213	110	51,6	43	33	76,7	31	22	71	7	6	85,7
Höherer Dienst	49	10	20,4	3	2	66,7	0	0	0	0	0	0
B 5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16; I	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15; Ia	8	4	50	1	1	100	0	0	0	0	0	0
A 14; Ib	23	6	26,1	2	1	50	0	0	0	0	0	0
A 13; II, IIa, IIb	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	159	96	60,4	38	29	76,3	15	12	80	4	3	75
A 13 "S"; II, IIa"S"	119	70	58,8	29	21	72,41	4	1	25	1	0	0,0
A 12; III;	33	22	66,7	7	7	100	0	0	0	0	0	0
A 11; IV a;	6	3	50	2	1	50	1	1	100	1	1	100
A 10; IV b;	1	1	100	0	0	0	2	2	100	0	0	0
A 9; Va,b;	0	0	0	0	0	0	8	8	100	2	2	100
Einf./mittlerer Dienst	5	4	80	2	2	100	16	10	62,5	3	3	100
Insgesamt	-	-	-	-	-	-	244	132	54,1	50	39	78

Laufbahngruppe/ Einstufung	Stellenbesetzung						Beförderungen/Höhergruppierung					
	Beamte/innen			Angestellte			Beamte/innen			Angestellte		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
absolut		In %	absolut		in %	absolut		in %	absolut		in %	
Höherer Dienst	2	2	100	0	0	0	9	4	44,4	0	0	0
B 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 4	0	0	0	0	0	0	1	0	0-	0	0	0
B 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16; I	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
A 15; Ia	0	0	0	0	0	0	1	1	100	0	0	0
A 14; Ib	1	1	100	0	0	0	6	3	50	0	0	0
A 13; II, IIa, IIb	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Gehobener Dienst	5	4	80	2	1	50	29	24	82,8	0	0	0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0-</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>50</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
dar. A 13 "S", II, II a"S"	2	2	-	1	-	-	21	18	-	-	-	-

Im Berichtszeitraum erhöhte sich der Anteil der Frauen an den gesamt Beschäftigten von 52,8 v.H. auf 54,1 v.H. Trotz Stelleneinsparungen blieb die Zahl der weiblichen Beschäftigten nahezu konstant, prozentual stieg sie jedoch im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigungszahl.

Unterrepräsentanz besteht – mit Ausnahme der BesGr. A 15 – weiterhin in allen Ämtern des höheren Dienstes. Jedoch setzte sich die positive Tendenz der letzten Jahre fort. Der Anteil der Frauen konnte hier von 16,1 v.H. auf 20,4 v.H. gesteigert werden; in der BesGr. A 15 auf 50 v.H. Absolut stieg die Zahl der Frauen im höheren Dienst von 9 auf 10. Damit wird deutlich, dass die Erhöhung der Frauenquote hauptsächlich dem Wegfall von Stellen geschuldet ist (7 Stellen). Besonders erfreulich ist die Entwicklung im Spitzenamt des gehobenen Dienstes. Hier stieg der Anteil weiter und zwar von 54 v.H. auf 57,7 v.H.

Im Vergleich dazu ist es weiterhin ein Problem freiwerdende Stellen im technischen bzw. im bautechnischen Bereich mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Lediglich 28 v.H. der Stellen in diesem Bereich sind mit Frauen besetzt. Im Berichtszeitraum gab es für diese Fachrichtung zwei Stellenausschreibungen, darunter eine Ausschreibung für eine Gruppenleitung. Für die Besetzung der Stelle wurde eine Frau ausgewählt, sodass erstmalig eine Frau eine Führungsposition im bautechnischen Bereich wahrnimmt.

4. Sprachliche Gleichstellung

§ 2 Abs. 2 LGG

Unzulässig sind auch mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie bei geschlechtsneutraler Formulierung sich tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechterrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist.

Mit Sprache wird nicht nur Wirklichkeit reflektiert, sondern auch Wirklichkeit geschaffen. Die Sprache prägt das Bewusstsein und damit auch das Handeln der Menschen.

Die in der Gesellschaft übliche Verwendung der männlichen Form, das generische Maskulinum, macht Frauen „sprachlich“ unsichtbar und festigt unbewusst das tradierte Rollenverständnis und damit die strukturelle Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft. Durch die Verwendung von sowohl weiblichen als auch männlichen Bezeichnungen im inner- und außerbehördlichen Schriftverkehr wird sichtbar gemacht, dass Frauen in allen Ebenen der Hierarchie vertreten sind bzw. sein sollen. Dies ist nicht nur ein Weg, Frauen zu ermutigen, diese Positionen auch tatsächlich auszufüllen, sondern ist auch ein direkter Weg zur Steigerung des Selbstbewusstseins der Frauen, ihrer Leistung und Kreativität.

In allen Schriftstücken (Korrespondenz, Prüfungsmitteilungen, Berichten und Prüfungsvermerken etc.) unserer Dienststelle werden daher sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet, sofern nicht eine neutrale Formulierung gefunden wird. (Hier wird insbesondere auf den Leitfaden der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen für eine geschlechtergerechte Sprache verwiesen, näheres unter <http://www.berlin.de/senwaf/frauen/oeff-raum/sprache/index.htm>).

5. Auswahlverfahren, Einstellungen und Beförderungen

§ 6 LGG Auswahlverfahren

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

§ 8 LGG Einstellungen und Beförderungen

- (1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.
- (2) Frauen, deren Qualifikation der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen mindestens 50 vom Hundert beträgt.
- (3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne der Absätze 1 und 2.
- (4) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:
 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
 2. Lebensalter oder Familienstand,
 3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
 4. zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Die Führungskräfte motivieren Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben.

Bei Stellenausschreibungen ist die weibliche und männliche Form zu verwenden.

Bei Stellenausschreibungen ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle an der Einstellung von Frauen interessiert ist und dass bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden. Dazu ist folgende Formulierung in den Ausschreibungstext aufzunehmen, unterschieden nach:

Unterrepräsentanz in der Besoldungs-/Vergütungsgruppe -

„In der o.a. Besoldungs-/Vergütungsgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Bewerbungen von Frauen sind deshalb ausdrücklich erwünscht.“

Unterrepräsentanz bei Führungspositionen -

„In Anbetracht der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind Bewerbungen qualifizierter Interessentinnen ausdrücklich erwünscht.“

Unterrepräsentanz im technischen Bereich (Prüfungsgebiet VI) -

„Wir streben eine Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich an und sind daher an qualifizierten Bewerberinnen interessiert.“

Um Potentiale von Teilzeit arbeitenden Beschäftigten optimal nutzen zu können, gilt jede Stelle als teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. In Ausschreibungen wird der Hinweis „Teilzeitbeschäftigung ist möglich“ entsprechend mit aufgenommen.

Die Qualifikationsfeststellung ist ein schwieriger Teil des Auswahlverfahrens. Grundlage für die Feststellung der Qualifikation sind die im Anforderungsprofil im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung erarbeiteten formalen, fachlichen, methodischen und außerfachlichen Kompetenzen. Stellenausschreibungen erfolgen nur auf der Rechtsgrundlage eines entsprechenden Anforderungsprofils. In Anforderungsprofilen sind die weibliche und männliche Form zu verwenden. Die Kriterien des Anforderungsprofils dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden. Auf die in § 8 Abs. 4 LGG beschriebenen Kriterien, die bei der Feststellung der Qualifikation nicht einfließen dürfen, wird besonders hingewiesen. Frauendiskriminierende Anforderungen sind unzulässig.

Nach § 6 Abs. 4 Verwaltungsreform – Grundsätze - Gesetz (VGG) findet die Personalauswahl unter Zugrundelegen des beruflichen Werdeganges in einem geeigneten Auswahlverfahren statt, wobei die Form des Auswahlverfahrens (Auswahlinterview, strukturierte Auswahlgespräche, gruppenbezogene Auswahlverfahren) den Dienststellen freigestellt ist.

In allen Auswahlverfahren - strukturierte Bewerberinterviews, gruppenbezogene Auswahlverfahren - sind frauendiskriminierende Fragestellungen, z.B. Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, Bewältigung der Familienaufgaben, Zeiten der Kinderbetreuung unzulässig. Teilzeitbeschäftigung darf bei der Beurteilung der Eignung und bei der Auswahl – soweit durch Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist – nicht zum Nachteil gewertet werden.

Die Frauenvertreterin ist gemäß § 17 Abs. 2 LGG am Auswahlverfahren zu beteiligen. Stellenausschreibungen im Rechnungshof werden neben der Veröffentlichung im Amtsblatt für Berlin auch im hauseigenen Netz (DMS) und durch Aushänge im Haus bekannt gegeben.

Zur weiteren Qualifizierung sollen Frauen aufgefordert werden, sich für interne Arbeitsgruppen zur Verfügung zu stellen. Sie können dadurch Aufgabenbereiche übernehmen, durch die sie Erfahrungen außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches sammeln können. Ziel ist z.B. die Arbeitsgruppe der IT-Koordinatoren/innen mindestens paritätisch zu besetzen.

Spezifische z.B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sollen als Teil der Qualifikation beachtet werden (§ 8 Abs. 3 LGG).

6. Dienstliche Beurteilungen

Die "Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamten des Verwaltungsdienstes für Beamte/innen des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes (Beurteilungsvorschriften - AV BVVD)" sind zum 15.2.2002 in Kraft getreten (geändert am 04.05.2005 zuletzt geändert 22.06.2006). Grundlage für das Beurteilungswesen sind die Anforderungsprofile, in denen die formalen, fachlichen, methodischen und außerfachlichen Kompetenzen festgelegt werden. Zu den weiteren Erläuterungen zu Anforderungsprofilen wird auf den Abschnitt Auswahlverfahren / Einstellungen und Beförderungen verwiesen.

Grundsätzlich ist festzuhalten,

- dass Teilzeitarbeit und familienbezogene Beurlaubung keinen Einfluss auf die Beurteilung haben,
- dass es Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion ist, aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist bei der Beurteilung der Leistung der Führungskräfte mit einzubeziehen.

7. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 9 LGG Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan ihre Teilnahme.
- (2) Auf die Auswahl von Dienstkräften zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 Abs. 1 entsprechend anzuwenden.
- (3) Die Fortbildungsgrundsätze der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin geprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.
- (4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.
- (5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.
- (6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter neun Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind eine wichtige Grundlage der Frauenförderung im Beruf. Aus diesem Grund sollen insbesondere Maßnahmen unterstützt werden, die es ermöglichen, Frauen auf die Übernahme von Tätigkeiten vorzubereiten, bei denen Frauen geringer repräsentiert sind. Hierzu zählen insbesondere Tätigkeiten mit Führungsverantwortung.

Die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion sind im besonderen Maße verpflichtet, noch aktiver auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. Frauen sind deshalb durch sie auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen, zu unterstützen und zur Teilnahme zu motivieren.

Zur gezielten Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung wurde 2005 ein frauenspezifisches Seminar durchgeführt. Das Seminar wurde unter dem Thema „Mut zum Erfolg“ unter Inanspruchnahme des IVM bei der VAK angeboten und hatte vor allem die Karriereplanung von Frauen zum Thema. Zielgruppe waren alle Mitarbeiterinnen, die sich beruflich verändern und weiterentwickeln wollen.

Das Seminar war sehr erfolgreich, nur konnten leider nicht alle Interessentinnen, durch die begrenzte Teilnehmerinnenanzahl, daran teilnehmen. Aus diesem Grunde und zur weiteren Qualifizierung von Frauen wird angestrebt, dass weitere Seminare mit Schwerpunkten, wie:

- Einstellung zu Beruf und Karriere
- Analyse eigener Stärken und Schwächen
- Hindernisse bei der Umsetzung der persönlichen Lebens- und Karriereplanung
- Selbstbewusstes Auftreten im Prüfungsalltag

angeboten werden.

Im Rahmen der Anmeldeverfahren zu Fortbildungsveranstaltungen ist durch die Fortbildungsbeauftragte/den Fortbildungsbeauftragten darauf zu achten, dass Frauen nicht benachteiligt werden. Anmeldungen zu Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Leitungsposition qualifizieren, sind mit dem Hinweis auf Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich zu unterstützen.

Es wird darauf hingewirkt, dass Führungskräfte durch gezielte Fortbildungsveranstaltungen für das Thema "Frauenförderung" sensibilisiert werden und dies fester Bestandteil von Seminarreihen für Führungskräfte wird.

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren keine negative Rolle spielen. Teilzeitkräfte die an einer für ihr Arbeitsgebiet notwendigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen wird diese Zeit auf die Arbeitszeit angerechnet und der volle Arbeitszeitausgleich gewährt. Fällt bei Teilzeitkräften die Fortbildungsveranstaltung auf einen sonst üblichen arbeitsfreien Tag, ist vorübergehend der Arbeitsrhythmus zu ändern.

8. Arbeitszeit

§ 10 LGG Arbeitszeit

- (1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Dienstkräften familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet bleibt, kann diese Regelung auch für Dienstkräfte im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV werden nicht begründet.
- (2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Dienstkräfte auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.
- (3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.
- (4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Dienstkräfte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz gilt Satz 2 entsprechend.
- (5) Bei individueller Arbeitszeitverkürzung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.

- (6) Bei Arbeitszeitreduzierungen sind die verbleibenden Stellenreste zu bündeln und wieder zu vollen oder Teilzeitstellen zusammenzufügen und dem Bereich zur Verfügung zu stellen, in dem der größere Anteil an der Arbeitszeitreduzierung entfällt.
- (7) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

Im Rechnungshof wurden bisher alle Anträge auf Verkürzung der Arbeitszeit (Teilzeit) oder auf Reduzierung bereits gewährter Teilzeit sowie Verlängerung der Teilzeiten als auch die Erhöhung der reduzierten Arbeitszeit befürwortet und positiv beschieden.

Sofern keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen, ist Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit stattzugeben, auch in allen Leitungsfunktionen. Erfahrungen in der Praxis von Teilzeit in Leitungsfunktionen werden dokumentiert.

Teilzeitbeschäftigung darf nicht als Negativkriterium gewertet werden.

Am Rechnungshof wurde ein Pilotprojekt „alternierende Telearbeit“ (Beginn 01.04.2004 / Ende 30.04.2006) durchgeführt, es nahmen 9 Prüferinnen und Prüfer sowie eine Kanzleikraft teil. Nach Abschluss der Pilotphase im April 2006 wurde die Pilotphase evaluiert. Im Ergebnis ist die Pilotphase durchweg positiv bewertet worden.

Die Dienststellenleitung und die Interessenvertretungen werden auch weiterhin Beschäftigte unterstützen, die zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Anträge auf Telearbeit stellen. Dabei ist zu gewährleisten, dass sich die Art des Aufgabengebietes für Telearbeit eignet.

Sofern keine dienstlichen Bedenken bestehen, ist den Anträgen stattzugeben. Die Erfahrungen werden evaluiert.

Ziel ist es für 2006 eine Dienstvereinbarung für die alternierende Telearbeit im Hause abzuschließen.

Bestandsaufnahme der Teilzeitbeschäftigten vom 01.07.2004 – 30.06.2006

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte insgesamt	darunter Teilzeit				
		insgesamt	Frauen	%	Männer	%
Insgesamt	244	50	39	78	11	22
Höherer Dienst	49	3	2	0	1	0
B 5	1	0	0	0	0	0
B 4	5	0	0	0	0	0
B 3	0	0	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0	0	0
A 16; I	10	0	0	0	0	0
A 15; Ia	8	1	1	100	0	0
A 14; Ib	23	2	1	50	1	50
A 13; II, IIa, IIb	2	0	0	0	0	0
Gehobener Dienst	174	42	32	76,2	10	23,8
A 13 "S"; II, IIa"S"	123	30	21	70	9	30
A 12; III;	33	7	7	100	0	0
A 11; IV a;	7	3	2	66,7	1	33,3
A 10; IV b;	3	0	0	0	0	0
A 9; Va,b;	8	2	2	100	0	0
Einf./mittlerer Dienst	21	5	5	0	0	0

9. Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen

§ 11 LGG Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen

- (1) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (2) Beurlaubten Dienstkräften, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 auf Wunsch bekannt zu geben.

Beurlaubte Mitarbeiter/innen erhalten auf Wunsch regelmäßig Informationen über das Fortbildungsangebot der Verwaltungsakademie.

Frauen, die kurz vor Ablauf ihrer Beurlaubung stehen, werden zeitnah die Möglichkeit gegeben, an Seminaren über neuere Entwicklungen und Rechtsvorschriften in ihrem Arbeitsbereichen teilzunehmen, sofern ein aktuelles Angebot mögliche ist.

Anträge von Beurlaubten auf Teilnahme an einer Maßnahme werden direkt über PA SE an die Fortbildungsbeauftragte / den Fortbildungsbeauftragte gestellt.

10. Sexuelle Belästigung und Mobbing / Stalking am Arbeitsplatz

§ 12 LGG Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- (1) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.
- (2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
- (3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung.
- (4) Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

Obwohl in den letzten Jahren keine aktuellen Erkenntnisse zur sexuellen Belästigung bekannt geworden sind, setzt sich die Dienststelle für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ein. Hierzu gehört auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung ist jenes sexuelle Verhalten, das den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Sie umfasst verbale und nonverbale, offene und versteckte Übergriffe. Dazu gehören unnötiger Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, das Zeigen pornographischer Bilder am Arbeitsplatz und alle Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, die nicht auf Gegenseitigkeit beruhen. Unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Absichten, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem entgegenkommen bzw. Androhung beruflicher Nachteile bei Verweigerung gehören dazu. Als sexuelle Belästigung gilt, alles, was gegen den Willen einer Person geschieht. Abhängig von der jeweiligen Situation und der individuellen Einschätzung der beteiligten Personen können Wortwahl und Verhalten in sehr

unterschiedlicher Weise als sexuelle Belästigung erlebt werden oder als noch tolerierbares Verhalten gelten.

Das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) in der jeweils gültigen Fassung (BGB I. I Nr. 39 vom 30.06.1994 S. 1406 (1412)) findet Anwendung.

Sexuelle Belästigungen stellen ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Bei solchen Vergehen wird nach den beamten- und arbeitsrechtlichen Vorschriften verfahren und es kann je nach den Umständen des Einzelfalles zu disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Entfernung aus dem Dienst oder fristlosen Kündigungen führen.

Betroffene sollten sich an ihre Vorgesetzten oder Personen ihres Vertrauens wenden. Diese sind auf Wunsch der beschwerdeführenden Person verpflichtet, die Beschwerde der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen.

Neben der sexuellen Belästigung stellt „**Mobbing**“ ebenfalls eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens dar.

Mobbing bezeichnet systematisches und gezieltes unkollegiales Verhalten, Äußerungen oder Handlungen einer oder mehrerer Personen einem/einer Einzelnen gegenüber über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel, diese in eine Position der Unterlegenheit zu bringen, die Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben bzw. der Gruppe zu bewirken. Das Verhalten muss über einen längeren Zeitraum (mindestens 6 Monate) erfolgen und wiederholt (mindestens 1 x wöchentlich) auftreten. Betroffene sind sowohl Frauen als auch Männer aller Hierarchieebenen.

Wird dieses Verhalten von Führungskräften/Vorgesetzten ausgeübt, wird es als „**Bossing**“ bezeichnet.

Eine weitere Art der Belästigung ist das „**Stalking**“, es bezeichnet das einseitige Kontaktstreben, Überwachung und sonstige Nachstellungen (Telefonate, E-Mails privat und beruflich, Geschenke, Briefe usw.) Die Belästigung muss sich steigern und über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Eine Verpflichtung der Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich ist es, sich sofort bei Erkennen jeglicher Belästigungen einzuschalten und Abhilfe zu schaffen. Bei weiblichen Betroffenen ist auf ihre Bitte hin die Frauenvertreterin zu informieren.

11. Gender Mainstreaming

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist im Rechnungshof noch nicht realisiert worden. Das Ziel sollte sein, die Führungskräfte für Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren, sowie ihnen theoretisches und praktisches Grundwissen zu vermitteln.

Nach § 3 LGG sind Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehalten, sich aktiv für die Gleichstellung von Männern und Frauen einzusetzen. Da sich mittelfristig eher ein „top-down“ – Vorbildverhalten durchsetzen wird, sind Leitungskräfte verpflichtet regelmäßig an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihrem gesetzlichen Auftrag nachzukommen. Dabei ist darauf zu achten, dass entsprechende gleichstellungsrelevante Fortbildungsangebote (z.B. zu Gender Mainstreaming, Frauenförderung) angeboten und den Beschäftigten bekannt gemacht werden. Zur Umsetzung ist die Erfassung der Teilnahme der Leitungskräfte an gleichstellungsrelevanten Fortbildungsmaßnahmen notwendig.

Zielstellungen:

- Eine qualifizierte Fortbildung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen.
- Das Hinzuziehen von professioneller externer Gender Beratung und Prozessbegleitung.
- Die Schaffung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis.

- Stärkung der Gender Mainstreaming Verantwortlichkeit u.a. durch Zielvereinbarungen (Formulierung konkreter gleichstellungspolitischer Ziele, Maßnahmen, Controlling/outputorientierte Steuerung)

12. Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von weiblichen Beschäftigten

Einleitend sei darauf hingewiesen, dass bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von weiblichen Beschäftigten verschiedene Faktoren Einfluss haben werden. Hierzu zählen organisatorische Veränderungsprozesse innerhalb des Rechnungshofs von Berlin – z.B. Strukturveränderungen in den Prüfungsgebieten sowie äußere Einflussfaktoren wie die weitere Umsetzung des Konsolidierungsprozesses des Senats.

§ 4 LGG Frauenförderplan

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

Bezugnehmend auf die unter Nr. 3 aufgeführten statistischen Auswertungen verpflichtet sich die Dienststelle im Rahmen der Laufzeit dieses Frauenförderplans insbesondere, die Erhöhung des Frauenanteils in nachstehenden Besoldungsgruppen mit Nachdruck zu verfolgen:

- A12 alle Fachrichtungen des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes
- A 13S alle Fachrichtungen des gehobener technischen Verwaltungsdienstes
- A 13 höherer allgemeiner Verwaltungsdienst sowie technischer bzw. bautechnischer Verwaltungsdienst
- A 14 höherer allgemeiner Verwaltungsdienst sowie technischer bzw. bautechnischer Verwaltungsdienst
- A 15 höherer technischer bzw. bautechnischer Verwaltungsdienst
- A 16 höherer allgemeiner Verwaltungsdienst sowie technischer bzw. bautechnischer Verwaltungsdienst

Darüber hinaus wird angestrebt, den Anteil von Frauen in den B-Besoldungen zu erhöhen.

In den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 S gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst sowie und A 15 höherer allgemeiner Verwaltungsdienst sind mehr als 50 v.H. Frauen beschäftigt. Es ist darauf zu achten, dass sich der Anteil der Frauen in diesen Besoldungsgruppen nicht verringert.

Für jedes Prüfungsgebiet ist für eine künftige Personalentwicklungsplanung durch PA SE ein Ausscheideplan für die nächsten zwei Jahre aufzustellen. Dabei sind auch personalwirtschaftliche Zielstellungen zu berücksichtigen. Die Ausscheideplanung ist auszuwerten und in konkrete Handlungskonzepte umzusetzen, wobei Aspekte wie Nachwuchsförderung und die Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten berücksichtigt werden sollten. Sie ist regelmäßig fortzuführen.

13. Schlussbestimmungen

Nach Inkrafttreten des Frauenförderplans ist er allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Das gleiche gilt bei Neueinstellungen.

In allen Bereichen ist im Rahmen von Dienstbesprechungen über den Inhalt des Frauenförderplans zu informieren und auf dessen Umsetzung hinzuwirken.

Der Frauenförderplan tritt am Tage seiner Unterzeichnung in Kraft.

Nach § 4 Abs. 1 LGG ist der Frauenförderplan für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen sowie fortzuschreiben und spätestens nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde am 29. September 2006 unterzeichnet und ist damit mit gleichem Datum an die aktuelle Entwicklung angepasst/aktualisiert.

Dr. Harms