

**Anhang<sup>2</sup>**  
**zum Achten Bericht**  
**über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)**  
**gemäß § 19 LGG**

**Anhang I    Dokumentation ausgewählter Einzelberichte  
zum Personal**

**Anhang II    Dokumentation der Einzelberichte zu den Gremien**

---

<sup>1</sup> E-Mail: [gabriele.cueppers@senwtf.verwalt-berlin.de](mailto:gabriele.cueppers@senwtf.verwalt-berlin.de)  
Internet: <http://www.berlin.de/sen/wtf/>

<sup>2</sup> Der Anhang ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses. Er wird auf der Homepage der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen veröffentlicht.



**Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal**

	Seiten
Oberste Landesbehörden und ausgewählte nachgeordnete Behörden	5 – 49
Hochschulen	50 – 69
Ausgewählte Anstalten und öffentlichen Rechts	70 – 84



# **Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses von Berlin**

## **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Im Vergleich zum vorangegangenen Erhebungszeitraum hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten zwar um etwa 5 v. H. reduziert (von 149 auf 141), dennoch blieb das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten konstant und ausgewogen. Insgesamt waren 53,9 v. H. der Beschäftigten Frauen. Unverändert stark vertreten blieben die weiblichen Dienstkräfte in den Laufbahngruppen des mittleren (65,6 v. H.) sowie des gehobenen Dienstes (61,4 v. H.). Im Bereich des höheren Dienstes war die Quote der weiblichen Beschäftigten mit insgesamt 33,3 v. H. zwar noch nicht ausgewogen, dennoch kann hier im Segment der Angestellten bereits auf ein insgesamt ausgeglichenes Verhältnis (50,0 v. H.) verwiesen werden. Defizite bestehen insofern lediglich bei der Gruppe der Beamtinnen des höheren Dienstes.

Am 30.6.2006 waren insgesamt 20 Teilzeitbeschäftigte (einschl. Altersteilzeitkräfte) tätig. Dies entspricht einem Quotienten von mehr als 14 v. H. des gesamten Personalbestandes. Mit 80 v. H. war der Anteil der Frauen an der Teilzeitquote sehr überragend. Abgesehen von einem Antrag auf Altersteilzeitarbeit, dem aus dringenden dienstlichen Gründen nicht entsprochen werden konnte, wurde sämtlichen Anträgen in der jeweils gewünschten Form stattgegeben.

## **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Innerhalb des höheren Dienstes waren während des Berichtszeitraums lediglich fünf Stellen neu zu besetzen. Nur in einem Fall konnte die Auswahlentscheidung im Rahmen der Bestenauslese zugunsten einer Frau getroffen werden.

Bei den insgesamt acht Beförderungen bzw. Höhergruppierungen innerhalb des höheren Dienstes konnten zwei Frauen (25 v. H.) Berücksichtigung finden. Im Bereich des gehobenen Dienstes standen während des Berichtszeitraumes sechs Beförderungen an, die Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigte.

## **3. Leitungsfunktionen**

Infolge der gewachsenen Strukturen und weitgehend stagnierenden Stellenbesetzungsmöglichkeiten blieben die Frauen in den Leitungspositionen innerhalb des höheren Dienstes weiterhin unterrepräsentiert. Gleichwohl war eine gewisse Konsolidierung des Frauenanteils im Bereich der Referatsleitungen und deren Stellvertretungen zu konstatieren.

## **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Zum 1.9.2004 hat die Verwaltung des Abgeordnetenhauses erstmals eigene Berufsausbildungsverträge geschlossen. Die beiden Ausbildungsplätze wurden geschlechtsparitätisch vergeben. Darüber hinaus hat sich die Verwaltung im Verbund mit anderen Behörden und Institutionen erneut in ganz erheblichem Maße an Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen beteiligt (Praktikant[inn]en, Referendar[inn]e[n] usw.).

Hausinterne Anträge auf Fort- und Weiterbildung wurden von der Beschäftigungsstelle in Gänze positiv entschieden. Insgesamt wurden 57 weibliche und 32 männliche Dienstkräfte für einzelne Fortbildungsveranstaltungen vorgesehen, wobei die Bildungseinrichtungen aus Kapazitätsgründen nur 80 Beschäftigte zulassen konnten. Den Verwaltungsgrundlehrgang an der Verwaltungsakademie Berlin (Verwaltungsschule) besuchten zwei weibliche Dienstkräfte und für die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I sowie II wurden ebenfalls je zwei weibliche Dienstkräfte benannt und zugelassen. Eine Beamtin nimmt gegenwärtig am Pilotlehrgang Verwaltungsbetriebswirt/in (Vak) teil. Übergreifend vom siebten zum achten Berichtszeitraum absolviert erneut ein Beamter das für den Laufbahnwechsel in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst am Institut für Verwaltungsmanagement vorgesehene Aufstiegsstudium.

Die Frauenvertreterin sowie der örtliche Personalrat wurden bei sämtlichen Fortbildungsangelegenheiten beteiligt.

## **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Mit der Neuwahl der Frauenvertreterin im November 2004 wurde der bestehende Frauenförderplan der Verwaltung in Gänze überarbeitet und in wesentlichen Teilen modifiziert. Vorrangiges Ziel ist hiernach weiterhin die Stärkung der Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen. Im Zusammenhang mit der sich mittelfristig ergebenden Personalfluktuations aus Altersgründen ist beabsichtigt, gerade bei den markanten Schnittstellen (Führungspositionen) diese erforderliche Balance zu erreichen.

Zur Vereinbarung von Beruf und Familie sei neben der bestehenden gleitenden Arbeitszeit insbesondere auf die vor rund zehn Jahren eingeführte „häusliche Arbeit“ hingewiesen, die sich auf Grund größerer Flexibilität bei der Kinderbetreuung weiterhin einer sehr positiven Resonanz erfreut. Die hierzu bestehenden Grundsätze wurden jüngst fortentwickelt, sodass potenzielle Interessent(inn)en eine noch breitere Basis für die Inanspruchnahme vorfinden. Insgesamt nehmen zurzeit drei Kolleginnen des gehobenen und eine des mittleren Dienstes dieses Arbeitszeitmodell in Anspruch. Darüber hinaus konnte die Dienststelle auch sämtlichen Anliegen auf Arbeitszeitreduzierung bzw. -erhöhung entsprechen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>141</b>	<b>76</b>	<b>53,9</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	20	16	80,0						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamfinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>33,3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>
B 5	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	3	-	-	1	-	-	1	-	-
A 16; I	4	2	50,0	1	-	-	1	-	-
A 15; Ia	10	3	30,0	1	-	-	2	-	-
A 14; Ib	8	4	50,0	1	1	100,0	4	2	50,0
A 13; II, IIa, IIb	1	-	-	1	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>61,4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>
darunter A 13 "S", II, II a"S"	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>69,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	7	6	85,7	-	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40,0</b>
B 2	3	-	-	-	-	-
A 16; I	-	-	-	3	1	33,3
A 15; Ia	-	-	-	4	2	50,0
A 14; Ib	-	-	-	3	1	33,3

## **Der Regierende Bürgermeister von Berlin – Senatskanzlei -**

Inhalt in den Klammern enthält die Angaben für den Erhebungszeitraum  
01.07.2002 – 30.06.2004 bzw. zum Stand 30.06.2004

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Beim Regierenden Bürgermeister waren am 30.06.2004 199 Beschäftigte [230] , davon betrug die Zahl der Frauen 111 (55,8 %) [129 (56,1 %)], die der Männer 88 [101].

Die Gesamtzahl der Beamten betrug 72 [84], die Zahl der Beamtinnen 29 (40,3 %) [31 (36,9 %)] . Der Frauenanteil betrug im Angestelltenbereich 82 Frauen (67,8 %) [98 (71 %) ].

Im Beamtenbereich waren 5 Frauen (13,9 %) [5 (11,9 %) ] und 31 Männer [37 ] im höheren Dienst, im Angestelltenbereich waren 7 Frauen (22,6 %) [12 (30,8 %) ] und 24 Männer [27] beschäftigt.

Die größte Gruppe männlicher Dienstkräfte war im höheren Dienst des Beamten- und Angestelltenbereichs beschäftigt (24 Angestellte [27 ] und 31 Beamte [37] ). 62,5 % [63,37 %] aller Männer und 10,81 % [13,18 % ] aller Frauen waren im höheren Dienst tätig.

Im gehobenen Dienst des Beamten- und Angestelltenbereichs waren 19,32 % [19,80 % ] aller Männer und 32,43 % [34,11 % ] aller Frauen beschäftigt.

Im Beamten- und Angestelltenbereich des mittleren Dienstes waren 11,36 % [8,91 % ] aller Männer und 76,76 % [52,71 % ] aller Frauen tätig.

Teilzeitbeschäftigungen wurden überwiegend von Frauen wahrgenommen (8 Beamtinnen, 18 Angestellte). Dem gegenüber standen 3 Beamte und 1 männlicher Angestellter. Die stärkste Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitete im mittleren Dienst des Angestelltenbereichs (15 Frauen). Im gehobenen Dienst des Angestelltenbereichs arbeiteten 10 Frauen und im höheren Dienst des Angestelltenbereichs 1 Frau Teilzeit.

Im Berichtszeitraum verlängerten 2 Beamte des höheren Dienstes ihre bestehende Teilzeitbeschäftigung sowie 4 Beamtinnen und 1 Angestellte des gehobenen Dienstes. Neuanträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden von 2 Beamtinnen gestellt. Allen Anträgen wurde stattgegeben.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Es erfolgten im Berichtszeitraum 2 Stellenbesetzungen im höheren Dienst: 1 Beamter und 1 Angestellter.

Im gehobenen Dienst wurden im Berichtszeitraum 5 Stellenbesetzungen vorgenommen: 2 Beamte und 3 Angestellte, davon 2 weibliche Angestellte (40 %).

Es wurden 7 Beamte des höheren Dienstes befördert, darunter 1 Frau (14,3 %). Im gehobenen Dienst wurden in der Berichtszeit 01.07.2004 bis 30.06.2006 vier Beschäftigte höhergruppiert, davon 1 weibliche Angestellte (25 %) sowie 3 männliche Beamte (75 %).

Nach wie vor ist es jedoch Bestreben des Hauses, bei der Besetzung von Stellen Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. Die Beteiligung der Frauenvertreterin in allen Fällen ist selbstverständlich.

### **3. Leitungsfunktionen**

Der Anteil der Frauen in Leitungsstellen im höheren Dienst betrug 4 (20 %) [4 (17,4 %)]. Von den 20 Stellen in Leitungsfunktion waren 16 mit Männern besetzt, davon zwei Teilzeitbeschäftigungen.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Frauenförderung wurden grundsätzlich bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen stets berücksichtigt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Für den Bereich Ausbildung wird Fehlanzeige gemeldet, da die Senatskanzlei keine Ausbildungsbehörde ist.

Im Bereich Fort- und Weiterbildung wurden insgesamt 106 Anträge auf entsprechende Maßnahmen genehmigt, davon betrafen 40 Genehmigungen weibliche Mitarbeiter.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die gezielte Förderung von Frauen nach § 8 LGG ist infolge bestehender und weiter andauernder Einsparmaßnahmen und dem geschlossenen Arbeitsmarkt im Land Berlin (Zentrales Personalüberhangmanagement) kaum mehr möglich.

Die Senatskanzlei wird weiterhin die Förderung von Frauen in allen Bereichen im Wege von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen befürworten und nachhaltig auch unter dem Aspekt einer sinnvollen Personalentwicklungsplanung unterstützen.

Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde die bestehende Dienstvereinbarung den Anforderungen entsprechend modifiziert. Anträge auf Teilzeit werden auch in höheren Positionen bewilligt (siehe auch Frage 1.). Die Wünsche der Mitarbeiterinnen finden dabei weitestgehend Berücksichtigung.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>199</b>	<b>111</b>	<b>55,8</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>30</i>	<i>26</i>	<i>86,7</i>						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>17,9</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14,3</b>
B 5	3	-	-	1	-	-	1	-	-
B 3	4	1	25,0	-	-	-	3	1	33,3
B 2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	13	2	15,4	-	-	-	2	-	-
A 15; Ia	19	2	10,5	1	-	-	-	-	-
A 14; Ib	21	5	23,8	-	-	-	1	-	-
A 13; II, IIa, IIb	5	2	40,0	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>25,0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>53</b>	<b>36</b>	<b>67,9</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>
darunter A 13 "S", II, II a"S"	13	6	46,2	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>90,9</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>20,0</b>
B 5	3	-	-	-	-	-
B 3	2	1	50,0	1	-	-
B 2	-	-	-	2	-	-
A 16; I	-	-	-	6	2	33,3
A 15; Ia	-	-	-	5	-	-
A 14; Ib	-	-	-	1	1	100,0
A 13; II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-



## Senatsverwaltung für Inneres

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Im Vergleich zur Erhebung 2004 (479 ) ist die Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (511) leicht angestiegen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei 49,3 %. Somit ist die Beschäftigtenstruktur (Verteilung der Geschlechter) annähernd ausgeglichen.

Eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen besteht im höheren Dienst, eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht ab den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes.

Die Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit wurden bewilligt. Die Frauenquote ist im Vergleich zur Erhebung in 2004 (71,6 %) um 1,5 % (82,1%) bei der Inanspruchnahme der Teilzeit angestiegen. Im **höheren** Dienst beträgt der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen bei 56,3%. Im **gehobenen** Dienst liegt der Anteil bei 84,7 %.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen im **höheren** Dienst beträgt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Angestellten 55 %, bei Beförderungen und Höhergruppierungen 17,6 %.

Im **gehobenen** Dienst liegt der Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen bei 50%.

Im Vergleich mit der Erhebung 2004 beträgt die Steigerung des Frauenanteils bei den Stellenbesetzungen im **höheren** Dienst 17,5 %, bei Beförderungen und Höhergruppierungen ist ein Rückgang von 3,8% zu verzeichnen. Im gehobenen Dienst beträgt die Steigerung des Frauenanteils bei Beförderungen und Höhergruppierungen zum Vergleichsjahr 2004 28,3%.

### 3. Leitungsfunktionen

Der Anteil der Frauen an Leitungsfunktionen liegt im höheren Dienst / Abteilungsleitungen im Vergleich zur Erhebung 2004 wieder bei 33,3%. Bei der stellvertretenden Referatsleitung beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 13,3%. Im gehobenen Dienst werden derzeit keine Leitungsfunktionen ausgeübt.

### 4. + 5. Maßnahmen zur Frauenförderung- Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

In der Senatsverwaltung für Inneres wurde in 2005/6 der Frauenförderplan neu erstellt.

Im konzeptionellen -handlungsleitenden Teil finden sich Seminare zur Berufs -und Karriereplanung von Frauen. Neben der Teilnahme am Mentoring Programm der VAK wird in der Senatsverwaltung für Inneres ein Inhouse-Mentoring für Nachwuchsführungskräfte durchgeführt. Als Mentorinnen und Mentoren haben sich Spitzenführungskräfte unseres Hauses und der uns nachgeordneten Behörden zur Verfügung gestellt.

Im Sinne einer gelebten Frauenförderung werden geeignete Instrumente und Maßnahmen wie z.B. Auditierungen genutzt, um das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>511</b>	<b>252</b>	<b>49,3</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	95	78	82,1						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>111</b>	<b>32</b>	<b>28,8</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>55,0</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17,6</b>
B 5	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
B 4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3	4	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	9	1	11,1	1	-	-	3	-	-
A 16; I	8	-	-	3	3	100,0	3	-	-
A 15; Ia	30	7	23,3	6	3	50,0	6	2	33,3
A 14; Ib	39	16	41,0	9	4	44,4	5	1	20,0
A 13; IIa	17	7	41,2	1	1	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	16	9	56,3	3	3	100,0	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>234</b>	<b>117</b>	<b>50,0</b>	-	-	-	-	-	-
darunter A 13									
"S", IIb	57	17	29,8	1	-	-	6	3	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	59	50	84,7	-	-	-	1	1	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>16</b>	-	-
B 5	3	1	33,3	-	-	-
B 4	1	-	-	-	-	-
B 3	-	-	-	4	-	-
B 2	-	-	-	7	-	-
A 16; I	-	-	-	5	-	-

## Ausbildung

Im Vergleich mit den Vorjahren ist zu erkennen, dass sich trotz der Spezifik der Berufsgruppe das Verhältnis von weiblichen und männlichen Auszubildenden ausgewogener entwickelt hat. (Siehe Anlage)

### Einstellung von Auszubildenden

	Ins- gesamt	dar. weiblich absolut	in %
2003	50	10	20,0
2004	50	13	26,0
2005	51	15	29,4
2006	51	26	51,0

# Der Polizeipräsident in Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Am 30. Juni 2006 waren beim Polizeipräsidenten in Berlin – inklusive Auszubildende sämtlicher Laufbahnrichtungen – 22.927 Dienstkräfte beschäftigt, davon betrug die Zahl der Frauen 5.912 (25,79 %) und die der Männer 17.015 (74,21 %). Der Frauenanteil ist damit ggü. den Ausführungen zum Siebenten Bericht über die Umsetzung des LGG zwar geringfügig gesunken (Stand 30.06.2004: 26,3 %), dies ist jedoch zum größten Teil auf die Ausgliederung z.B. des Bereichs der Straßenverkehrsbehörde in die Ordnungsämter und die Verkehrslenkung Berlin zurückzuführen.

Aufgrund der Tatsache, dass Frauen in der Kriminalpolizei erst ab 1972 und in der Schutzpolizei erst ab 1978 erneut für den Polizeivollzugsdienst zugelassen wurden, ist die Polizeibehörde bei der anteilmäßigen Gleichstellung von Frauen und Männern in diesen Hauptberufsfachrichtungen vergleichsweise noch am Anfang. Dieser Umstand wird durch die regelmäßige Abnahme des Frauenanteils mit steigender Hierarchieebene verdeutlicht. Eine Ausnahme stellt der Bereich des nichttechnischen Verwaltungsdienstes (Beamte und Angestellte) dar, in dem die Frauen bis zum (vergleichbaren) gehobenen Dienst in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen nicht mehr unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zur Bestandsaufnahme für die vorangegangenen Berichte zur Umsetzung des LGG, insbesondere jedoch zum Siebenten Bericht, ist festzustellen, dass der Frauenanteil – bei einer regelmäßigen Verringerung der Gesamtbeschäftigtenzahl – auch weiterhin kontinuierlich in fast allen Laufbahn- und Berufsfachrichtungen, insbesondere im Polizeivollzugsdienst, angestiegen ist.

Danach stellt sich die Entwicklung des prozentualen Frauenanteils – exemplarisch für die Hauptberufsfachrichtungen der Berliner Polizei – wie folgt dar:

<i>Berufsfachrichtung</i>	<b>Bestand: 30.06.2004</b>	<b>Bestand: 30.06.2006</b>	<b>davon höherer Dienst</b>		<b>davon gehobener Dienst</b>	
			<b>Bestand: 30.06.2004</b>	<b>Bestand: 30.06.2006</b>	<b>Bestand: 30.06.2004</b>	<b>Bestand: 30.06.2006</b>
Schutzpolizei	16,79	17,80	6,80	9,09	10,47	12,21
Kriminalpolizei	26,35	28,57	11,49	14,94	26,81	28,97
Gewerbeaußendienst <sup>1</sup>	40,88	43,94				
nichttechnVerwD	57,09	59,50	20,83	15,00	54,67	58,55
Angestellte allg.	71,39	74,67	31,34	29,58	60,23	58,76

<sup>1</sup> in der Laufbahnverordnung für den Gewerbeaußendienst ist lediglich die Laufbahn des gehobenen Dienstes vorgesehen.

Am Erhebungsstichtag betrug die Teilzeitquote insgesamt 7,18 %, wobei der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten daran 18,65 % beträgt. Diese Entwicklung ist jedoch zu einem großen Teil auf die seit dem Jahr 2004 erfolgte Einstellung der Absolventen des Polizeivollzugsdienstes als Polizeiangestellte im Vollzug mit einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 2/3 der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zurückzuführen.

Im höheren Dienst sind vier Frauen und ein Mann teilzeitbeschäftigt; im gehobenen Dienst übersteigt der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten fast durchgängig einen Prozentsatz von 10 %; ab der Besoldungsgruppe A 11 beträgt der Prozentsatz der männlichen Teilzeitbeschäftigten sogar über 15 %.

Sämtlichen im Berichtszeitraum eingegangenen Anträgen auf Arbeitszeitreduzierungen wurde entsprochen.

Die Stellen mit Leitungsfunktion wurden im Rahmen der Umsetzung des § 6 Absatz 4 VGG auf ihre Teilzeiteignung überprüft und gelangen dergestalt auch zur Ausschreibung. In den Besoldungsgruppen ab A 11 bzw. Vergütungsgruppen ab IVa nehmen jedoch erst elf – ausschließlich weibliche - Dienstkräfte die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Unter den im Berichtszeitraum in sämtlichen Laufbahnen insgesamt 2.651 beförderten bzw. höhergruppierten Dienstkräften (maßgeblich ist hier jeweils der Zeitpunkt der Übertragung des höherwertigen Aufgabengebietes) befanden sich 662 Frauen (25 %), davon 16 Frauen im höheren und 308 im gehobenen Dienst. Im Vergleich zu den Angaben zum Siebenten Bericht zur Umsetzung des LGG ist damit der Frauenanteil an den Beförderungen

und Höhergruppierungen - unter Berücksichtigung des geringfügig gesunkenen Frauenanteils – nahezu gleich geblieben.

Unter Hinweis auf die Ausführungen zu 1. ist jedoch ein Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen – insbesondere im Polizeivollzugsdienst – auch in Zukunft nur sukzessive zu realisieren.

### **3. Leitungsfunktionen**

In den auf der Basis von § 6 Absatz 4 VGG ermittelten Leitungsfunktionen verringert sich der Frauenanteil - in Anlehnung an die unter 1. getätigten Ausführungen - regelmäßig mit steigender Hierarchieebene.

So nehmen in den obersten Besoldungs- und Vergütungsgruppen sämtlicher Laufbahnen (BesGr. A 13 bis B 7 bzw. Vgr. IIa bis I) am Erhebungstichtag lediglich 44 Frauen (14,01 %) eine Leitungsfunktion wahr, auch wenn hier ggü. dem Siebenten Bericht die Anzahl der Frauen in Leitungsfunktionen im Rahmen von Stellenbesetzungen und der Zulassung zum Aufstieg in den höheren Dienst fast verdoppelt werden konnte (Stand 30.06.2004: 24 Frauen). Unter Berücksichtigung des prozentualen Anteils der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl wird jedoch auch bei den Leitungsfunktionen nur langfristig ein Abbau der Unterrepräsentanz verwirklicht werden können.

Bei der Schutzpolizei befanden sich zum Stichtag acht Beamtinnen im Eingangsamt der BesGr. A 13, sechs Beamtinnen im ersten Beförderungsamte und eine Beamtin in der BesGr. A 15. Im Vergleich zu den Ausführungen zu dem vorherigen Bericht nimmt jede dieser Frauen inzwischen eine Leitungsfunktion wahr.

Bei der Kriminalpolizei waren bei einer Beschäftigtenzahl von 87 Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst 13 Frauen zu verzeichnen (14,94 %), von denen acht das erste, eine das zweite Beförderungsamte sowie eine Frau das Endamte (BesGr. A 16) erreicht haben. Auch hier ist bei den Frauen zwischenzeitlich eine Position des höheren Dienstes regelmäßig mit der Wahrnehmung einer Leitungsfunktion verbunden.

In den (zusammengefassten) Laufbahnen des höheren Verwaltungsdienstes überschreitet der prozentuale Anteil der weiblichen Dienstkräfte mit Leitungsfunktion nur knapp die 22 %. Lediglich der gehobene Verwaltungsdienst hebt sich mit einem prozentualen Anteil der Frauen an Leitungsfunktionen mit über 51 % von den übrigen Laufbahnen und Berufsfachrichtungen ab, wobei hier auch bei steigender Hierarchieebene ein Frauenanteil in Führungsverantwortung von rd. 30 % zu verzeichnen ist.

Der Frauenförderplan des Polizeipräsidenten in Berlin unterstreicht in seinem Maßnahmenkatalog zur „Förderung der beruflichen Entwicklung von (weiblichen) Beschäftigten“ u.a. die (Mit-)Verantwortung der Vorgesetzten, den aufgrund der unterschiedlichen, über die Jahre gewachsenen Rollenmustern entgegenzuwirken und Frauen eignungsbezogen auf entsprechende Stellenausschreibungen hinzuweisen und zur Bewerbung zu ermutigen, um den Frauenanteil auch in höherwertigen Positionen innerhalb ihrer Laufbahn bzw. in Laufbahnen des gehobenen Schutzpolizeidienstes bzw. des höheren Polizeivollzugs- und allgemeinen Verwaltungsdienstes zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist beispielsweise bei Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzeptionen der Gleichstellungsaspekt zu berücksichtigen. Diese müssen zur Erhöhung der Frauenanteile beitragen. Mit einer gezielten personen- und eignungsbezogenen Personalförderung wird den Dienstkräften mit Unterstützung der Maßnahmen des Frauenförderplanes die Gelegenheit gegeben, berufliches Erfahrungswissen und fachliche Qualifikationen zu erwerben und zu erweitern sowie die Chancen einer erfolgreichen Teilnahme an einem Personalauswahlverfahren zu erhöhen.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Aufgrund des seit dem Frühjahr 2002 bestehenden Einstellungsstopps können keine Aussagen über die Vergabe von Ausbildungsplätzen an bzw. Berücksichtigung von Frauen in den Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes im Berichtszeitraum getroffen werden. Die Anzahl der sich zum Erhebungstichtag noch in der Ausbildung befindlichen Dienstkräfte betrug daher nur noch insgesamt sechs weibliche Dienstkräfte.

Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass die Zahl der weiblichen Bewerber für die bevorstehenden Einstellungen im Polizeivollzugsdienst im Herbst dieses Jahres rd. 37 % der Gesamtbewerberzahl entspricht, wobei jedoch im Bereich der Kriminalpolizei nahezu ein Ausgleich der Bewerberzahlen von Frauen und Männern zu verzeichnen ist. Die Auswahl wird nach den standardisierten Eignungstests im Rahmen der Bestenauslese erfolgen.

In der Fort- und Weiterbildung liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum - zusammengefasst für alle Bereiche - bei 37,76 % und hat damit eine Steigerung ggü. dem Siebenten Bericht von rd. 7 % erfahren. Bei einem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 25,79 % ist dieser Prozentsatz als zufriedenstellend anzusehen. Ablehnungen für eine beantragte Fortbildung erfolgten nur in seltenen Fällen und überwiegend aus Kapazitätsgründen.

Unter der Maßgabe der Vorgaben des § 9 i.V.m. § 8 Absatz 1 LGG werden Frauen bei der Vergabe von Fortbildungsplätzen, die der beruflichen Qualifizierung dienen, verstärkt berücksichtigt und somit ihre beruflichen Aufstiegschancen – insbesondere zur Übernahme höherwertiger Positionen - gefördert.

Beurlaubten Dienstkräften wird ermöglicht, während ihrer Freistellung an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um einen reibungslosen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu gewährleisten sowie einem Informationsverlust ggü. Kollegen vorzubeugen.

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion werden insbesondere hinsichtlich der Themenkreise Gleichstellung und Frauenförderung sensibilisiert, um ihre Mitarbeiterinnen zur Bewerbung für eine Fortbildung oder eine Übernahme höherwertiger oder anderer Aufgaben für ein berufliches Fortkommen zu motivieren und im Rahmen der Personalentwicklung auf begabte Dienstkräfte aufmerksam zu machen, sofern sie nicht im eigenen Bereich gefördert werden können.

#### Beschäftigte in Ausbildung am 30.06.2006

Bereich/Berufsfachrichtung/ Ausbildungsberuf	Insgesamt			Einf. u. mittl. Dienst			Gehobener Dienst		
	insgesamt	dar. Frauen		insgesamt	dar. Frauen		insgesamt	dar. Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
<b>Öffentlich-rechtl. Ausbildung u. Ausbildung nach BBiG</b>	<b>348</b>	<b>126</b>	<b>36,2</b>	<b>235</b>	<b>84</b>	<b>35,7</b>	<b>112</b>	<b>41</b>	<b>36,6</b>
<b>Öffentl.-rechtl. Ausbildung</b>	<b>347</b>	<b>125</b>	<b>36,0</b>	<b>235</b>	<b>84</b>	<b>35,7</b>	<b>112</b>	<b>41</b>	<b>36,6</b>
<b>Beamte/Beamtinnen im Vorbereitungsdienst u. Aufstiegsbeamte/-beamtinnen</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>
<b>Nichttechn. Verwalt. dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
Polizeiinspektorwärter/-innen	1	1	100,0	-	-	-	1	1	100,0
Polizeisekretäre/-sekretärinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Polizeivollzugsdienst</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>
Polizeikommissaranwärter/-innen	2	2	100,0	-	-	-	2	2	100,0
Polizeimeisteranwärter/-innen	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
Kriminalkommissaranwärter/-innen	2	2	100,0	-	-	-	2	2	100,0
Gewerbekommissaranwärter/-innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polizeianwärter/-innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beamte/Beamtinnen zur Anstellung (z.A.)</b>	<b>341</b>	<b>119</b>	<b>34,9</b>	<b>234</b>	<b>83</b>	<b>35,5</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>33,6</b>
<b>Nichttechn. Verwalt. dienst</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Polizeiinspektoren/-inspektorinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polizeisekretäre/-sekretärinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Techn. Verwaltungsdienst</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Bauoberinspektore/-oberinspektorin	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bauräte/-rätinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Polizeivollzugsdienst</b>	<b>341</b>	<b>119</b>	<b>34,9</b>	<b>234</b>	<b>83</b>	<b>35,5</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>33,6</b>
Polizeimeister/-innen	234	83	35,5	234	83	35,5	-	-	-
Polizeikommissare/-kommissarinnen	67	14	20,9	-	-	-	67	14	20,9
Kriminalkommissare/-kommissarinnen	39	21	53,8	-	-	-	39	21	53,8
Gewerbekommissare/-kommissarinnen	1	1	100,0	-	-	-	1	1	100,0
Polizeiräte/-rätinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kriminalräte/-rätinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes nach dem BBiG</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Fachangest.f. Bürokommunikation	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kauffrau f. Bürokommunikation	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Unter Berücksichtigung der Ausführungen des Frauenförderplans des Polizeipräsidenten in Berlin finden die dort niedergelegten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von (weiblichen) Beschäftigten, zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu traditionell von Männern geprägten Berufen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf größtmögliche Berücksichtigung. Dynamik erhält insbesondere der letztgenannte Maßnahmenkomplex durch ein als Orientierungs- und Entscheidungshilfe entwickeltes Merkblatt über die Möglichkeiten und Grenzen einer Beurlaubung – insbesondere zu Familienzwecken - sowie die Rückkehr in das Erwerbsleben.

Zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung trägt zudem die Rahmendienstvereinbarung der Polizeibehörde zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV-Flex) bei.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung <sup>2,5</sup>			Beförderung <sup>2,3,6,7</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>22 920</b>	<b>5 905</b>	<b>25,8</b>	<b>718</b>	<b>248</b>	<b>34,5</b>	<b>2 651</b>	<b>662</b>	<b>25,0</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1 646</i>	<i>1 339</i>	<i>81,3</i>	-	-	-	<i>75</i>	<i>59</i>	<i>78,7</i>
<b>darunter</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>387</b>	<b>71</b>	<b>18,3</b>	-	-	-	<b>93</b>	<b>16</b>	<b>17,2</b>
B 2 und höher	11		-				1		-
A 16; I	24	2	8,3				14	1	7,1
A 15; Ia	80	9	11,3				18	4	22,2
A 14; Ib	168	30	17,9				17	1	5,9
A 13; II, IIa, IIb	104	30	28,8				43	10	23,3
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>70,0</i>						
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>10 758</b>	<b>2 244</b>	<b>20,9</b>	<b>562</b>	<b>191</b>	<b>34,0</b>	<b>1 474</b>	<b>308</b>	<b>20,9</b>
A 13 "S"; II, IIa "S"	336	37	11,0				56	1	1,8
A 12; III	824	144	17,5				155	25	16,1
A 11; IVa	2 651	375	14,1	10	3	30,0	511	85	16,6
A 10; IVb	4 203	866	20,6	2			623	150	24,1
A 9; Vb + Va	2 744	822	30,0	550	188	34,2	129	47	36,4
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>871</i>	<i>623</i>	<i>71,5</i>				<i>35</i>	<i>30</i>	<i>85,7</i>
<b>Einf./Mittl. Dienst</b>	<b>11 015</b>	<b>3 492</b>	<b>31,7</b>	<b>156</b>	<b>57</b>	<b>36,5</b>	<b>1 084</b>	<b>338</b>	<b>31,2</b>
A 9 "S"; Vb "S", Vc	4 064	960	23,6	1			447	97	21,7
A 8; Vb+ VIa	3 829	1 378	36,0	2			580	205	35,3
A 7; VI	949	346	36,5	61	11	18,0	26	14	53,8
A 6; VII+VIII	2 150	796	37,0	92	46	50,0	31	22	71,0
A 2 - 5; VIII "S", X - IXa	23	12	52,2						
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>762</i>	<i>706</i>	<i>92,7</i>				<i>40</i>	<i>29</i>	<i>72,5</i>
	<b>Arbeiter/Arbeiterinnen</b>								
<b>Insgesamt</b>	<b>760</b>	<b>98</b>	<b>12,9</b>						
Lgr. 7 - 9	171	1	0,6						
Lgr. 6 - 5	299	8	2,7						
Lgr. 4 - 1	290	89	30,7						
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>100,0</i>						
	<b>Leitungsfunktionen 30.6.2006</b>								
Laufbahngruppe/ Einstufung	insge- samt	Frauen							
		absolut	in %						
<b>Höherer Dienst</b>	<b>314</b>	<b>44</b>	<b>14,0</b>						
B 2 und höher	10		-						
A 16; I	23	3	13,0						
A 15; Ia	72	4	5,6						
A 14; Ib	133	21	15,8						
A 13; II, IIa, IIb	76	16	21,1						
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>						
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>1 175</b>	<b>168</b>	<b>14,3</b>						
davon									
A 13 "S"; IIb, IIa "S"	229	32	14,0						
A 12; III	477	64	13,4						
A 11; IV a	469	72	15,4						
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>100,0</i>						

# Berliner Feuerwehr

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Frauen hat sich vom Stand 1.Juli.2004 zum Stand 30.Juni.2006 wie folgt entwickelt:

Gesamt:	von 5,0 % 2004	auf 4,6 % 2006
Höherer Dienst	von 9,3 % 2004	auf 7,9 % 2006
Gehobener Dienst	von 13,7 % 2004	auf 11,1 % 2006
Mittlerer Dienst	von 3,4 % 2004	auf 3,2 % 2006

### Teilzeit

Dem Interesse der Beschäftigten, Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, konnte in vollem Umfang entsprochen werden. Im Berichtszeitraum wurden 74 neue Anträge auf Teilzeit gestellt, davon 62 Anträge auf Altersteilzeit. Von den 74 Neuanträgen wurden 18 von Frauen gestellt. Zum 30.6.2006 befanden sich 140 Beschäftigte in Teilzeit, davon 38 Frauen. Damit liegt der Anteil der Frauen bei 27,1%.

Höherer Dienst:	Gesamt 1	davon – Frauen
Gehobener Dienst	Gesamt 32	davon 16 Frauen
Mittlerer Dienst	Gesamt 94	davon 18 Frauen
Arbeiter	Gesamt 13	davon 4 Frauen

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden drei Frauen im mittleren Dienst eingestellt. Es wurden zwei Frauen im höheren Dienst befördert bzw. höhergruppiert, eine Frau im gehobenen Dienst befördert und drei Frauen im mittleren Dienst höhergruppiert

## 3. Leitungsfunktionen

Im höheren Dienst nimmt eine Frau eine Leitungsfunktion und im gehobenen Dienst nehmen vier Frauen Leitungsfunktionen wahr. Zum Stichtag 30.6.2006 befindet sich keine Dienstkraft des höheren Dienstes mit Leitungsfunktion in Teilzeit. Im Berichtszeitraum waren zwei Dienstkräfte des höheren Dienstes in Altersteilzeit.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Aus der Erhebung wird ersichtlich, dass die im LGG geforderte Frauenquote nicht erreicht wurde. Grundsätzlich werden alle freien Stellen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes sowie des feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes im Amtsblatt und behördenintern ausgeschrieben und dabei wird immer um die Bewerbung von Frauen gebeten. Im Berichtszeitraum konnte eine Frau im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt werden.

Frauen stehen gleichberechtigt alle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Im Zeitraum vom Juli 2004 bis Juni 2006 wurden 144 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen wahrgenommen.

- 5 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen aus dem höheren Dienst.
- 83 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen aus dem gehobenen Dienst
- 56 Fortbildungsveranstaltungen von Frauen des mittleren Dienstes.

Einige Frauen haben an mehreren Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Besitzen die sich auf eine Stelle bewerbende Frauen und Männer die formal notwendige Qualifikation, werden bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen sowie bei der späteren Besetzung von Stellen alle Bewerberinnen und Bewerber gleich behandelt. Zur Übernahme von Frauen in Leitungsfunktionen wird künftig noch stärker darauf geachtet, dass die gestellten Anträge auf Fort- und Weiterbildung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Leitungspositionen qualifizieren.





## **Senatsverwaltung für Justiz**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten der Senatsverwaltung für Justiz – lässt man die an das Haus abgeordneten Richter/innen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen unberücksichtigt – bei 42,1 %. In der Laufbahn des höheren Dienstes ist der Frauenanteil erfreulicherweise gegenüber dem Stichtag 30. Juni 2004 um 5,8 Prozentpunkte auf nunmehr 24,2 % gestiegen. Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil 56,1 %.

Die Teilzeitbeschäftigungsquote lag am 30. Juni 2006 bei 12,8 %. Allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde im jeweils beantragten Umfang entsprochen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Im Berichtszeitraum wurden in den Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes insgesamt 17 Beschäftigte – darunter 10 Frauen – befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil konnte dadurch gegenüber dem Vorberichtszeitraum um 11,7 Prozentpunkte gesteigert werden und beträgt nunmehr 58,8 %.

Unter den 5 Beschäftigten, die in der Laufbahn des höheren Dienstes befördert bzw. höhergruppiert wurden, waren 2 Frauen (Frauenanteil 40 %). Im gehobenen Dienst lag die Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsquote der weiblichen Bediensteten unverändert hoch bei 66,7 %.

### **3. Leitungsfunktionen**

Von den 32 Leitungspositionen sind 25 % (8) mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorberichtszeitraum um 2,6 Prozentpunkte leicht gesunken. Durch konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen wird auf eine Verstärkung des Frauenanteils in diesem Bereich hingewirkt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Die Senatsverwaltung für Justiz ist keine Ausbildungsbehörde. Sämtlichen der Frauenförderung dienenden Anträgen auf Fort- und Weiterbildung ist stattgegeben worden.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Frauen im Berufsleben zu fördern und sie entsprechend den Möglichkeiten des Einzelfalls zu fördern, ist nach wie vor ein wesentliches Ziel der mit Leitungs- und Führungspositionen betrauten Bediensteten. Auf eine Erhöhung des Frauenanteils wird insbesondere im Leitungsbereich geachtet. Insoweit ist in Aussicht genommen, eine gezielte Personalentwicklung mit einer strategischen Personalentwicklungsplanung für das Haus zu begleiten.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>211</b>	<b>116</b>	<b>55,0</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	27	24	88,9						
<b>Beamte/-innen/Angestellte</b>									
<b>Höherer Dienst</b>	<b>73</b>	<b>27</b>	<b>37,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>
B 5	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4	1	-	-	-	-	-	1	-	-
B 3	4	1	25,0	1	-	-	1	1	100,0
B 2	4	-	-	-	-	-	1	-	-
R 2	6	2	33,3	-	-	-	-	-	-
R 1 / R 1 Z	34	17	50,0	-	-	-	-	-	-
A 16; I	7	1	14,3	1	-	-	-	-	-
A 15; Ia	3	1	33,3	1	1	100,0	-	-	-
A 14; Ib	10	3	30,0	-	-	-	1	-	-
A 13; IIa	3	2	66,7	-	-	-	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	4	4	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>56,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>66,7</b>
darunter A 13									
"S", IIb	21	9	42,9	-	-	-	7	5	71,4
<i>darunter Teilzeit</i>	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung			Abt.- u. Ref.leitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>25,0</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>18,8</b>
B 5	1	-	-	-	-	-	1	-	-
B 4	1	-	-	-	-	-	1	-	-
B 3	2	-	-	2	1	50,0	4	1	25,0
B 2	-	-	-	4	-	-	4	-	-
R 2	-	-	-	1	-	-	1	-	-
R 1 / R 1 Z	-	-	-	2	2	100,0	2	2	100,0
A 16; I	-	-	-	3	-	-	3	-	-

## Richter und Staatsanwälte des gesamten Geschäftsbereichs

Anlässlich der im Rahmen des „Projektes Justizreform“ erfolgten Dezentralisierung der Organisationsstruktur in der ordentlichen Gerichtsbarkeit wurde bei der Auswahl der neu zu besetzenden Leitungsfunktionen bei den zwölf Berliner Amtsgerichten ein besonderes Augenmerk auch auf die Erhöhung des Frauenanteils gerichtet. Erfreulicherweise kann hierzu berichtet werden, dass die Stellen der zwölf Präsidentinnen und Präsidenten der Berliner Amtsgerichte paritätisch besetzt worden sind. Insgesamt beträgt damit der Frauenanteil bei der Besetzung der Stellen der Präsidentinnen und Präsidenten bei den 18 Gerichten am Standort Berlin einschließlich der Fachgerichtsbarkeit 50 %.

### 1. Beschäftigungsstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst der Besoldungsgruppe R 1 sind 52,5 % der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil dieser Besoldungsgruppe hat sich gegenüber den Vorberichtszeitraum um 1,2 Prozentpunkt erhöht. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Besoldungsgruppen R 2 ist leicht (um 0,9 Prozentpunkte) auf nunmehr 30,7 % gefallen. In der Besoldungsgruppe R 3 konnte der Frauenanteil um 4,7 Prozentpunkte auf 25 % gesteigert werden. Gleichwohl ist hier eine paritätische Besetzung noch nicht erreicht. Erfreulich ist allerdings der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R 4, hier sind - wie zum Stichtag 30. Juni 2004 - vier von sechs Stellen mit Frauen besetzt (Frauenanteil 75 %). Nach wie vor hat eine der beiden R 8-Stellen eine Frau inne.

Der Frauenanteil ist in den verschiedenen Gerichtszweigen und bei den Staatsanwaltschaften noch nicht immer ausgewogen. Bei künftigen Personalentscheidungen werden die zuständigen Führungs- und Leitungskräfte hierauf – unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit – ihr Augenmerk legen.

Die Teilzeitbeschäftigungsquote im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst beträgt insgesamt 11,9 %, davon macht der Frauenanteil 79,1 % aus.

Einstufung	Richter/-innen, Staats-/Amtsanwälte/-innen						Stellenbesetzungen			Beförderungen		
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			Insgesamt		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	Teilzeit in %	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %					absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>1.777</b>	<b>830</b>	<b>46,7</b>	<b>211</b>	<b>167</b>	<b>79,1</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>56,0</b>	<b>63</b>	<b>25</b>	<b>39,7</b>
R 8 - R 6	6	1	16,7	-	-	-	-	-	-	2	-	-
R 5	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
R 4	6	4	66,7	-	-	-	-	-	-	4	3	75,0
R 3	60	15	25,0	-	-	-	2	-	-	22	10	45,5
R 2	394	121	30,7	13	11	84,6	1	-	-	34	11	32,4
R 1	1.310	688	52,5	198	156	78,8	72	42	58,3	-	-	-

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Der Frauenanteil bei Beförderungen in die Besoldungsgruppe R 2 lag bei 32,4 %. Beachtlich ist der Frauenanteil bei den Beförderungen in die Besoldungsgruppe R 3: Er liegt bei 45,5 %, dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorberichtszeitraum von 20,5 Prozentpunkten. Drei von vier Beförderungspositionen der Besoldungsgruppe R 4 sind an Frauen übertragen worden.

### 3. Leitungsfunktionen

Im Bereich der Gerichte sind 62 Beschäftigte mit Leitungsfunktionen betraut. Frauen haben hierbei einen Anteil von 29 %. Im Bereich der Staatsanwaltschaften liegt der Anteil derzeit bei 12,2 %. Dies entspricht einer Verstärkung des Frauenanteils gegenüber dem Vorbericht um 0,6 bzw. 2,5 Prozentpunkte. Diese Zahlen machen aber deutlich, dass die zuständigen Leitungskräfte weiterhin gefordert sind, auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu achten. Die Leitung der Staatsanwaltschaft Berlin ist nach wie vor paritätisch besetzt.

### Leitungsfunktionen am 30.6.2006

Bereich/Leit.funktionen	insgesamt	Frauen		Bereich/Leit.funktionen	insgesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
<b>Gerichtsverwaltung</b>	<b>62</b>	<b>18</b>	<b>29,0</b>	<b>Richterlicher Dienst</b>	-	-	-
Vizepräsident/in; R 4	3	1	33,3	Vorsitz. Richter/in KG; R 3			-
Vizepräsident/in; R 3	6	2	33,3	Vorsitz. Richter/in LG; R 2			-
Vizepräsident/in; R 2 Z	5	2	40,0	Vorsitz. Richter/in und			-
Direktor/in AG; R2 + Z	6	1	16,7	Richter/in KG: R 2			-
Aufsichtsf. Richter/in; R 2	30	8	26,7	Richter/in; R 3 + R 2			-
Aufsichtsf. Richter/in; R 1	12	4	33,3				
<b>Staatsanwaltschaften</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>12,2</b>	<b>Amtsanwaltschaften</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
GStA in Bln; R 6	1		-	Leitung; R 2	1	1	100,0
LOStA in Bln; R 4	1		-	Vertretung der Leitung; R 2	1		-
Vertr.d.GStA in Bln; R 3			-				
Vertr.d.LOStA in Bln; R 2+Z	1	1	100,0	<b>nachrichtlich:</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>43,8</b>
Hauptabteilungsleitung; R 2 + Z	5	1	20,0	Gerichtspräsident/in; R 8	2	1	50,0
Abteilungsleitung; R 2	31	3	9,7	R 7	3		-
Gruppenleitung; R 1 + Z	2		-	R 6	2	2	100,0
Staatsanwalt/anwältin R 1			-	R 4	9	4	44,4

## **Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit**

### **1. Beschäftigungsstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Im gehobenen und mittleren Dienst ist die Frauenquote weiterhin überproportional groß. Auch im Bereich des Gerichtsvollzieherdienstes konnte eine weitere Verbesserung der Frauenquote erreicht werden, diese liegt nunmehr bei 48,4%.

Sämtlichen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung konnte auch weiterhin entsprochen werden. Am 30. Juni 2006 befanden sich in dem Geschäftsbereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit 21,5 % der Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigungen wurden überwiegend von Frauen wahrgenommen und verteilen sich über alle Beschäftigungsgruppen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

In sämtlichen Beförderungsamtern liegt die Frauenquote über 50 %. Im Gerichtsvollzieherdienst sind Frauen im Spitzenamt kaum repräsentiert, im ersten Beförderungsamte konnte die Frauenquote jedoch von 33,7 % auf 38,1 % gesteigert werden.

### **3. Leitungsfunktionen**

Hier liegt die Frauenquote bei 63,2%. Lediglich im Spitzenamt des gehobenen Dienstes sind die Frauen noch unterrepräsentiert.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Folgende Nachwuchskräfte befanden sich am 30. Juni 2006 in Ausbildung:

- a) gehobener Dienst: 61 Rechtspflegeranwärter/innen (einschl. sechs Aufstiegsbeamtinnen) davon 53 Frauen (86,9%)
- b) mittlerer Dienst: z.Z. keine Ausbildung
- c) Justizfachangestellte: 45 Auszubildende, davon 40 Frauen (88,9%)
- d) Gerichtsvollzieherausbildung: z.Z. keine Ausbildung

Im juristischen Vorbereitungsdienst befanden sich am 30. Juni 2006 insgesamt 1577 Referendare, darunter 758 Frauen, was einem Anteil von 48,1 % entspricht. Somit konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 1,9 % erhöht werden.

Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 3138 Beschäftigte fort-, bzw. weitergebildet, darunter 2077 Frauen (66,2 %). 998 Beschäftigte haben Fortbildungsmaßnahmen bei der VAK (einschl. IVM) besucht, darunter 753 Frauen (76 %). Bei der Richterakademie wurden 643 Kurse besucht, 326 von Richterinnen (51 %). Des Weiteren wurden interne Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Insgesamt nahmen 1497 Beschäftigte an diesen Fortbildungsveranstaltungen teil, darunter 998 Frauen (67 %).

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Einmalig in der Bundesrepublik wird im Kammergerichtsbezirk Berlin seit Sommer 2003 das „Audit Beruf und Familie“ durchgeführt, ein von der Hertie-Stiftung initiiertes und unterstütztes Projekt zur Förderung familienfreundlicher Personalpolitik.

Die Gerichte im Kammergerichtsbezirk befinden sich in einem umfassenden Reformprozess, der durch das Audit Beruf und Familie vor allem in seiner Wirkung nach innen unterstützt werden soll. Die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und des Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zentrale Motive für die Teilnahme am Audit. Ziel des Projekts ist es, u. a. in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe, Arbeitsort, Information und Kommunikation sowie Personalentwicklung konkrete Strategien und Konzepte zu erarbeiten, die einen bestmöglichen Ausgleich von beruflichen und privaten Belangen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewährleisten. Dazu gehören z. B. Pausenregelungen für Protokollführer/innen unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle sowie die Festlegung „teamorientierter Funktionszeiten“. Dabei geht es darum, unter Aufrechterhaltung der Serviceorientierung der Geschäftsstellen für den rechtsuchenden Bürger die

langen Kernarbeitszeiten dadurch überflüssig zu machen, dass die Gewährleistung dieses Services ohne Qualitätsverlust den jeweiligen Serviceteams übertragen wird. Auch soll nach Möglichkeit der Integration der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bisher von der Teilnahme an der Gleitzeit ausgeschlossen waren, gesucht werden. Weiterhin wird im Projekt darüber nachgedacht werden, wie durch die Einführung von Telearbeitsplätzen die Möglichkeiten von Heimarbeit erweitert werden können, wovon vor allem berufstätige Frauen mit Betreuungsbelangen profitieren würden.

Das Projekt wird insgesamt drei Jahre laufen. Zusammen mit einem externen und unabhängigen Auditor hat eine Projektgruppe (Beteiligung der Leitung, des Personalrats, der Frauenbeauftragten, von Führungskräften und interessierten Mitarbeitern) die erforderlichen Maßnahmen erarbeitet, die in einer verbindlichen Zielvereinbarung niedergelegt worden sind. Nach Abschluss dieser „Grundauditierung“ haben die Gerichte im Kammergerichtsbezirk im November 2003 ein Grundzertifikat erhalten. Derzeit wird überprüft, ob und inwieweit die gesteckten Ziele erreicht wurden. Falls dies der Fall ist, erfolgt im Mai 2007 die Verleihung des Zertifikats „Audit Beruf und Familie“ für die nächsten drei Jahre.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>3 896</b>	<b>3 023</b>	<b>77,6</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	838	817	97,5						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>780</b>	<b>612</b>	<b>78,5</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>80,8</b>	<b>163</b>	<b>134</b>	<b>82,2</b>
darunter:									
A 13 "S"; IIb	28	14	50,0	1	1	100,0	4	1	25,0
A 12; III	102	57	55,9	-	-	-	15	9	60,0
A 11; IV a	199	153	76,9	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	175	168	96,0	-	-	-	38	38	100,0
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>3 100</b>	<b>2 405</b>	<b>77,6</b>	<b>113</b>	<b>87</b>	<b>77,0</b>	<b>218</b>	<b>139</b>	<b>63,8</b>
davon									
<b>Gerichtsvollzieherdienst:</b>	<b>279</b>	<b>135</b>	<b>48,4</b>	-	-	-	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>56,3</b>
A 9 + Z	52	1	1,9	-	-	-	9	1	11,1
A 9	105	40	38,1	-	-	-	12	8	66,7
A 8	122	94	77,0	-	-	-	11	9	81,8
<i>darunter Teilzeit</i>	663	649	97,9	6	5	83,3	-	-	-

Laufbahngruppe/ Einstufung	Abt.leit(Amtsanzwaltschaft)			Geschäftsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Gehobener Dienst</b>	-	-	-	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>63,2</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	2	2	100,0

## Staats- und Anwaltschaft – Übriges Personal

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförderung/Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>951</b>	<b>689</b>	<b>72,5</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	218	196	89,9						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>57,9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A 15; Ia	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	17	11	64,7	-	-	-	-	-	-
A 13; IIa	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	3	3	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>232</b>	<b>144</b>	<b>62,1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>
darunter:									
A 14; Ib	11	2	18,2	-	-	-	-	-	-
A 13 "S"; IIb	51	22	43,1	-	-	-	-	-	-
A 12; III	70	41	58,6	-	-	-	-	-	-
A 11; IV a	33	25	75,8	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	66	52	78,8	-	-	-	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>696</b>	<b>530</b>	<b>76,1</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>75,0</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>60,0</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	149	141	94,6	2	2	100,0	5	5	100,0

Laufbahngruppe/ Einstufung	Abt.leit(Amtsanwaltschaft) <sup>4</sup>			Geschäftsleitung <sup>4</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>20,0</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	2	-	-	-	-	-

## Oberverwaltungs-, Verwaltungs-, Finanz-, und Sozialgerichte Berlin – Übriges Personal

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförderung/Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>310</b>	<b>245</b>	<b>79,0</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	67	66	98,5	-	-	-	-	-	-
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>74,4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
darunter:									
A 14; Ib	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13 "S"; IIb	5	2	40,0	-	-	-	-	-	-
A 12; III	7	4	57,1	-	-	-	1	1	100,0
A 11; IV a	12	8	66,7	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	6	6	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>264</b>	<b>211</b>	<b>79,9</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>0,0</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>60,0</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	61	60	98,4	-	-	-	-	-	-

Laufbahngruppe/ Einstufung	Abt.leit(Amtsanwaltschaft) <sup>4</sup>			Geschäftsleitung <sup>4</sup>			Insgesamt		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>20,0</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>57,8</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>50,9</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	2	-	0,0	2	2	100,0	4	2	50,0

## Justizvollzug

Die Justizvollzugsanstalten beschäftigten zum Stichtag insgesamt 2 615 Personen. Mit Ausnahme der Justizvollzugsanstalt für Frauen, in der der Frauenanteil bei 79,3% lag, war in den übrigen Justizvollzugsanstalten meist nur etwa ein Drittel des Personals weiblich. Der größte Teil der Beschäftigten (68 %) gehörte dem allgemeinen Vollzugsdienst an, für den eine Frauenquote von insgesamt 29,1 % ausgewiesen wurde. Bei den übrigen Beschäftigten waren Frauen in allen Laufbahngruppen gut repräsentiert, wenn auch die Spitzenpositionen, sowohl des gehobenen als auch des höheren Dienstes, wiederum überwiegend mit Männern besetzt waren. An den 39 Leitungspositionen in Vollzugsanstalten hatten Frauen einen Anteil von 36 %.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006 <sup>1</sup>			Stellenbesetzung			Beförderung/Höhergrupp		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>2 615</b>	<b>922</b>	<b>35,3</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	112	90	80,4						
<b>davon</b>	<b>Beamte/innen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>131</b>	<b>59</b>	<b>45,0</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>45,5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>
A 16; C 3; I	13	2	15,4	-			-		
A 15; C 2; Ia	20	4	20,0	2			2		
A 14; C 1; Ib	29	16	55,2	4	2	50,0	6	3	50,0
A 13; IIa	68	33	48,5	16	8	50,0	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	21	12	57,1	1	1	100,0	-		
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>252</b>	<b>124</b>	<b>49,2</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>57,1</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>56,5</b>
A 13 "S"; IIb	17	4	23,5	1	1	100,0	-		
A 12; III	40	9	22,5	-			-		
A 11; IV a	69	38	55,1	1	1	100,0	6	3	50,0
A 10; IV b	102	58	56,9	2	2	100,0	13	8	61,5
A 9; V a,b	24	15	62,5	17	8	47,1	4	2	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	40	30	75,0	2	2	100,0	-		
<b>Einf/mittlerer Dienst</b>	<b>496</b>	<b>260</b>	<b>52,4</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>44,4</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	49	46	93,9	-			2	1	50,0
	-	-							
<b>Allgemeiner Vollzugsdienst</b>	<b>1 775</b>	<b>517</b>	<b>29,1</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>23,4</b>	<b>189</b>	<b>48</b>	<b>25,4</b>
A 11	8	2	25,0	-			3	1	33,3
A 10	-			-			2	-	-
A 9 "S" m.Z.	81	12	14,8	-			22	2	9,1
A 9	224	44	19,6	-			58	13	22,4
A 8	516	168	32,6	2	2	100,0	104	32	30,8
A 7	946	291	30,8	62	13	21,0	-		
<i>darunter Teilzeit</i>	28	22	78,6	-			-		

Leitungspositionen 30.06.2006	Anstaltsleitung			Vollzugsleitung			Besetzung v. Ltg.-positionen		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30,0</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>37,9</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>35,9</b>
A 16; I	2	-	-	1	-	-	3	-	-
A 15; Ia	5	1	20,0	4	-	-	11	3	27,3
A 14; Ib	3	2	66,7	14	8	57,1	20	13	65,0
A 13; II a	-	-	-	10	3	30,0	9	3	33,3

<sup>1</sup> Einschließlich Jugendstraf- und Jugendarrestanstalt; ohne Soziale Dienst der Justiz



# Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

In der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport sind

insgesamt 1.407 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
davon 893 weiblich (63,4%)  
514 männlich (rd. 37%)

beschäftigt.

Von den 1.407 Beschäftigten sind 107 teilzeitbeschäftigt, das sind knapp 7,7% (davon sind 102 weiblich = über 95% und 5 männlich = unter 5%).

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten (über 95%) liegt in allen Berufsgruppen wesentlich über dem der Männer. Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit wurde in allen Fällen stattgegeben.

Frauen sind in den Besoldungsgruppen A12, A13S, A13, A15, A16, B4 und B5 in der Laufbahn des nichttechnischen Verwaltungsdienstes, in der Besoldungsgruppe A 13S in der Soziallaufbahn und in den Besoldungsgruppen A15, A16, B2, B4 und B5 in der Schullaufbahn unterrepräsentiert.

Handlungsbedarf besteht in den Besoldungsgruppen A13, A15, A16 und in den B – Besoldungen.

Positiv ist zu werten, dass bei den Angestellten nur noch Unterrepräsentanz in der Vgr.I besteht und hier die Differenz jeweils nur 1 beträgt.

Bei den Arbeitern/innen besteht Unterrepräsentanz ab Lgr. 3a, wobei dies sicherlich auf die dort vertretenen Berufsgruppen wie Heizer, Maschinisten, Handwerker unterschiedlicher Fachrichtungen zurückzuführen ist, die immer noch stark männerdominiert sind.

## 3. Leitungsfunktionen

Siehe Tabelle

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Im Erhebungszeitraum 01.07.2004 – 30.06.2006 (2 Jahre) haben insgesamt 1583 Beschäftigte (1166 weibliche, 417 männliche) an Fortbildungen teilgenommen.

Auf grund der positiven Erfahrungen aus den Jahren 2005/2006 wird die SenBJS auch in 2007 zur gezielten Unterstützung der beruflichen und persönlichen Entwicklung der weiblichen Beschäftigten frauenspezifische Seminare durchführen. Die Seminare werden unter dem Thema „Mut zum Erfolg“ unter Inanspruchnahme des IVM und der VAK angeboten und haben vor allem die Karriereplanung von Frauen zum Thema. Zielgruppe sind alle Mitarbeiterinnen, die sich beruflich verändern und weiterentwickeln wollen.

Schwerpunkte der Seminare sind:

- a. Einstellung zu Beruf und Karriere
- b. Analyse eigener Stärken und Schwächen
- c. Hindernisse bei der Umsetzung der persönlichen Lebens- und Karriereplanung

Grundsätzlich werden Anmeldungen zu Fortbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. zu einer Leitungsposition qualifizieren, mit dem Hinweis auf Unterrepräsentanz von Frauen nachdrücklich unterstützt.

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Anspruch auf Fortbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Der Umstand, dass eine Dienstkraft in Teilzeit beschäftigt ist, darf im Anmeldeverfahren keine negative Rolle spielen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport wird die Erhöhung des Frauenanteils in nachstehenden Besoldungsgruppen mit Nachdruck verfolgen:

A12 gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst  
A 13S gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst  
A 13 höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst  
A 15 höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst  
A 16 höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst

A 13S Sozialaufbahn

A 15 Schullaufbahn  
A 16 Schullaufbahn  
B2 Schullaufbahn

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

### Weitere, mit der Frauenvertreterin vereinbarte Ziele sind:

- Bei der Personalauswahl, -einstellung und bei Beförderungen wird insbesondere in den unterrepräsentierten Bereichen auf die Einhaltung der Frauenförderung geachtet. Die Erhöhung des Frauenanteils wird angestrebt.
- Die erfolgte zahlenmäßige Auswertung für die einzelnen Fachbereiche ist hinsichtlich einer Ausscheidensplanung in konkrete Handlungskonzepte umzusetzen, wobei Aspekte wie Nachwuchsförderung und die Qualifizierung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten berücksichtigt werden sollten.
- Frauenförderung wird zukünftig als ein Beurteilungskriterium für Führungskräfte mit in die dienstlichen Beurteilungen einfließen.
- Bei der Auswahl zu Fortbildungsveranstaltungen mit begrenzter Teilnehmer/innenzahl soll die Festlegung von Prioritäten unter strikter Beachtung des geltenden Frauenförderplans und des LGG erfolgen.
- Teilzeitbeschäftigung darf nicht als Negativkriterium gewertet werden.
- Sofern keine dienstlichen Belange dem entgegenstehen, ist Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit stattzugeben.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>1 407</b>	<b>893</b>	<b>63,5</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	107	102	95,3						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>304</b>	<b>143</b>	<b>47,0</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>50,0</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>54,5</b>
B 5	2	-	-	1	-	-	-	-	-
B 4	2	-	-	1	-	-	2	-	-
B 3	3	2	66,7	-	-	-	-	-	-
B 2	8	2	25,0	-	-	-	2	-	-
A 16; I	59	22	37,3	4	3	75,0	9	5	55,6
A 15; Ia	121	51	42,1	17	9	52,9	11	4	36,4
A 14; Ib	63	36	57,1	2	1	50,0	16	12	75,0
A 13; II, IIa, IIb	46	30	65,2	1	-	-	4	3	75,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	1	100,0	1	1	100,0
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>550</b>	<b>207</b>	<b>37,6</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60,0</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>64,0</b>
<i>darunter A 13 "S", II, II a"S"</i>	38	16	42,1	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-	4	4	100,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>42,3</b>
B 5	2	-	-	-	-	-
B 4	2	-	-	-	-	-
B 3	1	1	100,0	1	-	-
B 2	-	-	-	9	3	33,3
A 16; I	-	-	-	11	6	54,5
A 15; Ia	-	-	-	4	2	50,0
A 14; Ib	-	-	-	1	-	-

### *Laufbahnen der Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal*

#### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Die Bestandsdaten wurden zum Stichtag 30.06.2004 erhoben.

Wie in den Vorjahren ist das unterrichtende Personal nach Schularten gruppiert worden. Der Frauenanteil beträgt wie in den Jahren zuvor ca. 69%.

Die Beförderungspositionen wurden nicht den Besoldungsgruppen zugeordnet, sondern nach schulischen Funktionen gruppiert, da dies eher der Struktur dieser Tätigkeiten im Schuldienst gerecht wird.

Die Anzahl der Lehrkräfte ist mit 30.631 gegenüber 31.552 im Jahr 2004 leicht gesunken. Ursache dafür ist der Rückgang der Schülerzahlen.

Das sonstige pädagogische Personal im Schuldienst (Frauenanteil fast 94 %) wird in einer gesonderten Tabelle erfasst.

In den Tabellen verwendete Abkürzungen:

**Beförderungspositionen in den Schulen**

**Ltg** Schulleiter/in

**LtgV** Stellvertretende/r Schulleiter/in

**Koord** Koordination:Pädag. Koordination, Abteilungsleiter/in, Ausbildungsbereichsleiter/in, Stufenleiter/in  
**FL** Fachleiter/in  
**FB** Fachbereichsleiter/in

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird entsprochen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt knapp 27 %, davon sind 80 % Frauen, einschließlich der Leitungskräfte. Beurlaubt ohne Bezüge sind 3 % der Lehrkräfte, davon 81 % Frauen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Es gibt keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Eingangssämtern der allgemeinbildenden Berliner Schulen. In den beruflichen Schulen hat sich der Anteil der weiblichen Lehrkräfte mit fast 53 % deutlich erhöht gegenüber 2004 (49 %).

## 3. Leitungsfunktionen

Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an Berliner Schulen deutlich erhöht und lag am 30.06.2006 bei fast 46 % gegenüber 43 % in 2004. In allen Schularten konnte der Anteil der Frauen in Führungspositionen deutlich erhöht werden.

z.B.:		<b>2004</b>	<b>2006</b>
	Gymnasium	39 %	44 %
	Gesamtschule	42 %	45 %
	Berufliche Schule	28 %	31 %

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte hat sich von 12 % (2004) auf 18 % (2006) erhöht, insbesondere durch die Inanspruchnahme der Altersteilzeit (58 % der Teilzeitbeschäftigten befinden sich Altersteilzeit). Der Anteil der Frauen ist in dieser Gruppe von 43 % (2004) auf 48 % (2006) gestiegen.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Der Frauenanteil im Vorbereitungsdienst für Lehrämter beträgt 78 % (gehobener Dienst) und 66% (höherer Dienst). Das Landesinstitut für Schule und Medien (LISUM) bietet ein breites Spektrum an Kursen zur Weiterbildung an; die Teilnahme von Frauen ist überproportional. Kurse für (angehende) Führungskräfte gehören zum ständigen Angebot, sie werden überproportional von Frauen geleitet.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Als Ergänzung des Frauenförderplans hat die Dienstbehörde im Februar 2006 einen „Maßnahmenplan“ zur beruflichen Gleichstellung der Beschäftigten in den Berliner Schulen herausgegeben. Die wesentlichen Mittel zur Durchsetzung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden darin konkretisiert und präzisiert und einer Verantwortlichkeit zugeordnet.

Ziele sind dabei insbesondere die

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen
- Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und Diskriminierung/sexuelle Belästigung
- sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind die Dienststellenleiter/innen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich. An den Schulen tragen die Schulleiterinnen und Schulleiter eine besondere Verantwortung.

Die Maßnahmen beziehen sich auf die Bereiche:

1. Einstellungen
2. Fortbildung
3. Motivation
4. Beruflicher Aufstieg
5. Familiengerechte Arbeitszeit
6. Schutz vor sexueller Belästigung
7. Sprache

**1a. Lehrkräfte und Personal mit Leitungsaufgaben an Berliner Schulen am: 30.06.2006**

Leitungsfunktionen	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit			Beurlaubt		
	ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Schulleiter/in	792	357	45,1	704	317	45,0	85	37	43,5	3	3	100,0
Vertreter/in	684	405	59,2	614	359	58,5	65	43	66,2	5	3	60,0
Koordination <sup>1</sup>	508	227	44,7	450	201	44,7	55	25	45,5	3	1	33,3
Fachleiter/in	779	312	40,1	592	220	37,2	176	86	48,9	11	6	54,5
Fachbereichsltg.	1 198	508	42,4	978	411	42,0	205	90	43,9	15	7	46,7
zusammen	3 961	1 809	45,7	3 338	1 508	45,2	586	281	48,0	37	20	54,1
Lehrkräfte	26 670	19 517	73,2	18 100	12 493	69,0	7 630	6 252	81,9	940	772	82,1
<b>insgesamt</b>	<b>30 631</b>	<b>21 326</b>	<b>69,6</b>	<b>21 438</b>	<b>14 001</b>	<b>65,3</b>	<b>8 216</b>	<b>6 533</b>	<b>79,5</b>	<b>977</b>	<b>792</b>	<b>81,1</b>

**1b. Lehrkräfte und Personal mit Leitungsaufgaben nach Schularten am: 30.06.2006**

Leitungsfunktion	ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen		ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
	<b>Insgesamt</b>			<b>Grundschule</b>			<b>Sonderschule</b>		
Schulleiter/in	792	357	45,1	353	205	58,1	81	50	61,7
Vertreter/in	684	405	59,2	340	238	70,0	68	49	72,1
Koordination <sup>1</sup>	508	227	44,7	34	23	67,6	21	16	76,2
Fachleiter/in	779	312	40,1	-	-	-	2	2	100,0
Fachbereichsltg.	1 198	508	42,4	-	-	-	-	-	-
zusammen	3 961	1 809	45,7	727	466	64,1	172	117	68,0
Lehrkräfte	26 670	19 517	73,2	9 177	7 999	87,2	2 538	2 117	83,4
<b>insgesamt</b>	<b>30 631</b>	<b>21 326</b>	<b>69,6</b>	<b>9 904</b>	<b>8 465</b>	<b>85,5</b>	<b>2 710</b>	<b>2 234</b>	<b>82,4</b>
	<b>Hauptschule</b>			<b>Realschule</b>			<b>Gymnasium</b>		
Schulleiter/in	45	16	35,6	65	19	29,2	97	32	33,0
Vertreter/in	40	19	47,5	58	28	48,3	99	39	39,4
Koordination <sup>1</sup>	1	1	100,0	4	2	50,0	155	67	43,2
Fachleiter/in	-	-	-	5	3	60,0	328	139	42,4
Fachbereichsltg.	-	-	-	-	-	-	487	235	48,3
zusammen	86	36	41,9	132	52	39,4	1 166	512	43,9
Lehrkräfte	1 547	1 008	65,2	1 476	1 023	69,3	4 578	3 011	65,8
<b>insgesamt</b>	<b>1 633</b>	<b>1 044</b>	<b>63,9</b>	<b>1 608</b>	<b>1 075</b>	<b>66,9</b>	<b>5 744</b>	<b>3 523</b>	<b>61,3</b>
	<b>Gesamtschule</b>			<b>Berufliche Schule</b>			<b>Zweiter Bildungsweg</b>		
Schulleiter/in	57	17	29,8	84	15	17,9	10	3	30,0
Vertreter/in	57	20	35,1	16	10	62,5	6	2	33,3
Koordination <sup>1</sup>	104	55	52,9	182	57	31,3	7	6	85,7
Fachleiter/in	109	50	45,9	314	108	34,4	21	10	47,6
Fachbereichsltg.	332	152	45,8	354	109	30,8	25	12	48,0
zusammen	659	294	44,6	950	299	31,5	69	33	47,8
Lehrkräfte	3 175	2 118	67	3 872	2 044	52,8	307	197	64,2
<b>insgesamt</b>	<b>3 834</b>	<b>2 412</b>	<b>63</b>	<b>4 822</b>	<b>2 343</b>	<b>48,6</b>	<b>376</b>	<b>230</b>	<b>61,2</b>

<sup>1</sup>Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungsbereichs-, Stufenleiter/in

### 3. Stellenbesetzungen mit Lehrkräften im Eingangsamt an Berliner Schulen vom 1.07.2004 - 30.06.2006

Lehrkräfte je Schulart	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Grundschule	220	189	85,9	47	38	80,9	173	151	87,3
Sonderschule	86	74	86,0	6	4	66,7	80	70	87,5
Hauptschule u.	30	21	70,0	4	3	75,0	26	18	69,2
Realschule	10	7	70,0	1	1	100,0	9	6	66,7
Gymnasium	132	93	70,5	32	19	59,4	100	74	74,0
Gesamtschule	99	72	72,7	39	25	64,1	60	47	78,3
Berufsbildende Oberschule	237	127	53,6	148	74	50,0	89	53	59,6
2. Bildungsweg	3	1	33,3	1	1	100,0	2	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>817</b>	<b>584</b>	<b>71,5</b>	<b>278</b>	<b>165</b>	<b>59,4</b>	<b>539</b>	<b>419</b>	<b>77,7</b>

### 4. Besetzung von Beförderungsstellen an Berliner Schulen vom 01.07.04 bis zum 30.06.06

Leitungs- funktion	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
		<b>Insgesamt</b>		<b>Grundschule</b>			<b>Sonderschule</b>		
Schulleitung	78	38	48,7	28	19	67,9	11	6	54,5
Vertretung	112	72	64,3	58	42	72,4	26	18	69,2
Koordination <sup>1</sup>	71	36	50,7			-			-
Fachleitung	277	144	52,0			-	2	2	100,0
Fachbereichsltg.	222	94	42,3			-			-
<b>insgesamt</b>	<b>760</b>	<b>384</b>	<b>50,5</b>	<b>86</b>	<b>61</b>	<b>70,9</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>66,7</b>
		<b>Hauptschule</b>		<b>Realschule</b>			<b>Gymnasium</b>		
Schulleitung	10	5	50,0	4	1	25,0	8	3	37,5
Vertretung	6	5	83,3	5	2	40,0	9	3	33,3
Koordination <sup>1</sup>			-			-	27	18	66,7
Fachleitung			-	2	1	50,0	133	76	57,1
Fachbereichsltg.			-			-	101	47	46,5
<b>insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>62,5</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>36,4</b>	<b>278</b>	<b>147</b>	<b>52,9</b>
		<b>Gesamtschule</b>		<b>Berufsbildende Ober- schule</b>			<b>Zweiter Bildungsweg</b>		
Schulleitung	5	2	40,0	12	2	16,7			-
Vertretung	4	1	25,0	3	-	-	1	1	100,0
Koordination <sup>1</sup>	5	3	60,0	38	14	36,8	1	1	100,0
Fachleitung	53	30	56,6	79	30	38,0	8	5	62,5
Fachbereichsltg.	40	19	47,5	79	26	32,9	2	2	100,0
<b>insgesamt</b>	<b>107</b>	<b>55</b>	<b>51,4</b>	<b>211</b>	<b>72</b>	<b>34,1</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>75,0</b>

<sup>1</sup> Pädagogische Koordination, Abteilungsleitung, Ausbildungsbe-  
reichsleitung, Stufenleitung

**Übriges pädagogisches Personal an Berliner Schulen am 30.06.2006**

Übriges Personal	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit			beurlaubt		
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Vorklassen- und sozialpäd. Leitung	538	520	96,7	460	443	96,3	46	45	97,8	32	32	100,0
Erzieher/-in übriges sozpäd. Personal	3 833	3 645	95,1	2 811	2 663	94,7	924	886	95,9	98	96	98,0
	679	579	85,3	386	310	80,3	257	235	91,4	36	34	94,4
<b>zusammen</b>	<b>5 050</b>	<b>4 744</b>	<b>93,9</b>	<b>3 657</b>	<b>3 416</b>	<b>93,4</b>	<b>1 227</b>	<b>1 166</b>	<b>95,0</b>	<b>166</b>	<b>162</b>	<b>97,6</b>

# Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

In der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur sind insgesamt 234 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Bei 156 Frauen ergibt sich ein Frauenanteil von 66,7%. Die Zahl der Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum - zum größten Teil bedingt durch die Versetzungen der Personalüberhangkräfte zum Zentralen Personalüberhangmanagement (ZeP) - um 29 gesunken. Der Frauenanteil ist nahezu gleich geblieben. Der Anteil der Frauen in der Verwaltung ist sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst leicht gestiegen. Er liegt im gehobenen Dienst mit 77,3% deutlich über dem gesamten Frauenanteil von 66,7% und nähert sich im höheren Dienst mit 46,8% der angestrebten Frauenquote von 50%. Erstmals ist auch eine Frau mit einer B-Besoldung vertreten.

Im gehobenen Dienst sind Frauen in keiner Besoldungs- oder Vergütungsgruppe unterrepräsentiert. Im höheren Dienst liegen Unterrepräsentanzen in der Besoldungsgruppe A 13 und ab Besoldungsgruppe A 16 sowie in der Vergütungsgruppe Ia vor.

Mit Ausnahme eines Antrages auf Altersteilzeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres (Beamtin im gehobenen Dienst) wurde allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung stattgegeben.

Die Teilzeitquote beträgt in der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur bei allen Beschäftigten 21,8%, bei den Frauen 28,8% und ist somit gegenüber dem Stichtag 30.06.2004 um 1,4 bzw. 0,7 Prozentpunkte gesunken. Von den Teilzeitbeschäftigten sind 22% im höheren, 61% im gehobenen und 17% im einfachen und mittleren Dienst beschäftigt. Drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer haben Altersteilzeit vereinbart.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst neun Stellenbesetzungen statt. Da dabei in 66,7% Frauen ausgewählt wurden, konnte die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst weiter abgebaut werden. Alle Stellenbesetzungen unterhalb des höheren Dienstes wurden durch Versetzungen aus dem ZeP realisiert.

Bei den Angestellten und Beamten/Beamtinnen fanden im höheren Dienst 7 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen statt, davon waren 2 Frauen betroffen. Daraus resultiert ein Frauenanteil von 28,6%. Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 14 Beförderungen/Höhergruppierungen durchgeführt, wobei 11 Frauen befördert/höhergruppiert wurden. Der Frauenanteil von 78,6% liegt damit noch über dem Anteil der im gehobenen Dienst beschäftigten Frauen.

## 3. Leitungsfunktionen

**Hinweis:** Nach § 2 des Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) gliedern sich die Senatsverwaltungen regelmäßig in die Leitung, Abteilungen, eine oder mehrere Serviceeinheiten und den Steuerungsdienst. Die Funktionen der Abteilungsleiter/innen und der Leiter/innen von selbstständigen Serviceeinheiten nehmen nach § 5 Abs. 1 des VGG Führungsaufgaben mit Ergebnisverantwortung wahr und werden nach Abs. 3 des § 5 ebenso wie die Leitung des Steuerungsdienstes zunächst befristet übertragen.

Die Besoldung der Leiter/innen der Serviceeinheiten und des Steuerungsdienstes liegen im höheren Dienst, teilweise sogar im Bereich der B-Besoldungen.

Da es keinen Grund gibt, nur einen Teil der Leitungen der gesetzlich vorgeschriebenen Organisationseinheiten der Berliner Verwaltung in die Betrachtungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf einzubeziehen, andererseits aber Vertretungen von Referatsleitungen unter diesem Aspekt betrachtet werden, wurden die Leitungen der Serviceeinheiten und des Steuerungsdienstes in den vorliegenden Zahlen mit in die Leitung von Abteilungen einbezogen. Eine andere Betrachtungsweise würde das Bild der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen ungerechtfertigt verzerren.

Die sieben Abteilungsleitungen werden von zwei Frauen und fünf Männern wahrgenommen, damit liegt der Frauenanteil bei 28,6%. Von den 14 Referatsleitungen werden fünf von Frauen wahrgenommen (Frauenanteil 35,7%). Der Frauenanteil von 33,3% bei den Führungsaufgaben konnte damit im Vergleich zum 30.06.2004 (23,5%) um 9,8 Prozentpunkte gesteigert werden.

Im Berichtszeitraum wurden fünf Leitungspositionen besetzt, davon drei mit Frauen.



#### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Insgesamt sind zur Zeit vier Ausbildungspositionen bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur besetzt, drei Positionen für Bibliotheksreferendare und eine für wissenschaftliche Volontäre/Volontärinnen in Museen. Bei den Ausbildungspositionen im höheren Bibliotheksdienst beträgt der Frauenanteil 66,67%, bei den wissenschaftlichen Volontären/Volontärinnen 100%.

Im vergangenen Berichtszeitraum wurden von den Beschäftigten der Senatsverwaltung 310 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen besucht, davon 235 von Frauen (75,8%). Zwei Beamtinnen des mittleren Dienstes besuchen den Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst. Zwei Angestellte des vergleichbaren mittleren Dienstes absolvieren den Verwaltungslehrgang II, dessen erfolgreicher Abschluss die Übertragung von Aufgaben des vergleichbaren gehobenen Dienstes ermöglicht. Diese vier Weiterbildungen sind besonders geeignet, das berufliche Fortkommen der betreffenden Frauen zu fördern. Ansonsten kann jedoch anhand der besuchten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in vielen Fällen keine Aussage darüber getroffen werden, ob diese von Vorgesetzten gezielt im Rahmen einer Förderung empfohlen wurden oder ob eine Fort- und Weiterbildungsveranstaltung zur beruflichen Förderung beiträgt oder beitragen wird.

#### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen hinsichtlich Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, Einstellungen und Beförderungen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitszeit, Beurlaubungen, Gremienbesetzungen, Verwaltungsreform und Arbeit der Frauenvertreterin sind im Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur festgelegt.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>234</b>	<b>156</b>	<b>66,7</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>51</i>	<i>45</i>	<i>88,2</i>						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>79</b>	<b>37</b>	<b>46,8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>
B 5	3	-	-	1	-	-	-	-	-
B 3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	5	1	20,0	1	1	100,0	2	-	-
A 16; I	14	4	28,6	1	1	100,0	2	1	50,0
A 15; Ia	13	5	38,5	1	-	-	2	1	50,0
A 14; Ib	33	21	63,6	3	2	66,7	1	-	-
A 13; II, IIa, IIb	10	6	60,0	2	2	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>81,8</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>110</b>	<b>85</b>	<b>77,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>78,6</b>
darunter A 13 "S", II, II a "S"	26	15	57,7	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>31</i>	<i>27</i>	<i>87,1</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>100,0</i>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>35,7</b>
B 5	3	-	-	-	-	-
B 2	2	2	100,0	3	-	-
A 16; I	1	-	-	10	4	40,0
A 15; Ia	-	-	-	1	1	100,0
A 14; Ib	1	-	-	-	-	-

## **Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz** einschließlich IntMig und der nachgeordneten Einrichtungen GerMed, GKR und LAGetSi

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz sowie ihre o.g. nachgeordneten Einrichtungen beschäftigten zum Stichtag 30.06.2006 insgesamt 771 Dienstkräfte, davon 475 weibliche und 296 männliche. Damit liegt der Frauenanteil insgesamt bei 61,6%. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist die Zahl der Beschäftigten um 35 gesunken, ursächlich hierfür sind vor allem die Versetzungen zum Zentralen Personalüberhangmanagement (ZeP). Der Frauenanteil ist dabei jedoch nahezu gleich geblieben (Erhöhung um 0,1 Prozentpunkte).

Bei den Beamtinnen/Beamten des gehobenen Dienstes ergibt sich mit 120 Frauen gegenüber 107 Männern weiterhin keine Unterrepräsentanz. Der Frauenanteil ist geringfügig von 54,3% auf 52,9% gesunken.

Die Unterrepräsentanz bei den Beamtinnen/Beamten des höheren Dienstes besteht weiterhin, konnte jedoch leicht reduziert werden. Hier sind von insgesamt 105 Beschäftigten 44 Frauen vertreten, womit sich ein Frauenanteil von 41,9% ergibt (Erhöhung um 1,5 Prozentpunkte). Einzig in der Besoldungsgruppe A 13 besteht mit einem Anteil von 52,6% keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei den vergleichbaren Angestellten im gehobenen Dienst sind Frauen in keiner Vergütungsgruppe unterrepräsentiert. Von insgesamt 158 Dienstkräften werden 123 Frauen gegenüber 35 Männern beschäftigt (Frauenanteil 77,8% / Erhöhung um 3,9 Prozentpunkte). Auch im höheren Dienst der Angestellten ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils um 1,9 Prozentpunkte zu verzeichnen, womit die Überrepräsentanz der Frauen in diesem Bereich bestehen bleibt. Der Frauenanteil beträgt 54,6% bei einer Beschäftigung von 71 Frauen und 59 Männern.

Der Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigung liegt mit 75,2% (118 Frauen / 39 Männer / Reduzierung um 3,9 Prozentpunkte) nach wie vor deutlich bei den weiblichen Dienstkräften.

Im gehobenen Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 76,0% und im höheren Dienst mit einem Anteil von 62,8% vertreten. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist annähernd gleich geblieben. Lediglich im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil um 6,4 Prozentpunkte reduziert.

156 Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung (darunter 32 Anträge auf Altersteilzeit) wurde unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche der Dienstkräfte entsprochen. Dabei wurden 131 Anträge von Frauen gestellt (Anteil 84,0%). Mit 79 Anträgen stellten Dienstkräfte des gehobenen Dienstes (69 Frauen / 10 Männer) am häufigsten Anträge auf Arbeitszeitreduzierung.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Von den 51 Stellenbesetzungen im höheren und gehobenen Dienst erfolgten 28 mit Frauen (Frauenanteil 54,9%). Im gehobenen Dienst wurde ein Frauenanteil von 54,2% und im höheren Dienst von 55,6% erreicht. Differenziert nach Beamtinnen/Beamten und Angestellten ergibt sich folgende Darstellung: Der Frauenanteil bei den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst beträgt 47,1%. Im höheren Dienst wurden 3 Frauen und 4 Männer (Frauenanteil 42,9%) eingestellt. Bei den Angestellten des gehobenen Dienstes erfolgten 5 Besetzungen mit Frauen und 2 mit Männern (Frauenanteil 71,4%). Der Frauenanteil bei den Angestellten im höheren Dienst beträgt 60,0%.

Unterrepräsentanzen von Frauen konnten durch Stellenbesetzungen nicht abgebaut werden, auch weil zum Teil keine Bewerbungen von Frauen eingingen.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 20 Frauen und 20 Männer des gehobenen und höheren Dienstes befördert bzw. höhergruppiert (Frauenanteil 50,0%). Im gehobenen Dienst beträgt dabei der Frauenanteil 52,0% und im höheren Dienst 46,7%.

Bei den Beamtinnen/Beamten des gehobenen und höheren Dienstes wurden bei 33 Beförderungen 15 Frauen berücksichtigt (Frauenanteil 45,5%). Im gehobenen Dienst wurden 11 Frauen und 10 Männer (Frauenanteil 52,4) befördert. Bei 12 Beförderungen im höheren Dienst wurden 4 Frauen gegenüber 8 Männern (Frauenanteil 33,3%) berücksichtigt.

Bei den Angestellten wurden im Berichtszeitraum im gehobenen und höheren Dienst 7 Beschäftigte, darunter 5 Frauen (Frauenanteil 71,4%), höhergruppiert. Im gehobenen Dienst wurde ein Frauenanteil von 50,0% erreicht. Im höheren Dienst erfolgten ausschließlich Höhergruppierungen von Frauen, womit ein Frauenanteil von 100% erreicht werden konnte. Damit konnte erfreulicherweise auch die im letzten Berichtszeitraum bestehende Unterrepräsentanz in der Vgr. I beendet werden. Hier beträgt der Frauenanteil nunmehr 50,0%.

### **3. Leitungsfunktionen**

Die drei Abteilungsleitungen in der Hauptverwaltung werden nach wie vor ausschließlich von Männern wahrgenommen.

Auf der Referatsleitungsebene sind von insgesamt 14 besetzten Leitungsstellen im höheren Dienst 5 mit Frauen und 9 mit Männern besetzt. Auch hier wird der angestrebte Frauenanteil mit 35,7% nicht erreicht.

Die zum Stichtag 30.06.2004 bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Vgr. I auf der Referatsebene konnte durch die Höhergruppierung einer Referatsleiterin abgebaut werden. Der Frauenanteil beträgt nunmehr 66,7%. Ebenso konnte eine Unterrepräsentanz im Bereich der stellvertretenden Referatsleitung bei der Vgr. Ib abgebaut werden. Hier ist der Frauenanteil von 33,3% auf 100% gestiegen. Bedingt wurde diese Erhöhung jedoch durch die Veränderung der Bezugsgröße.

Bei den Angaben zu den Leitungsfunktionen ist zu beachten, dass es zu Mehrfachzählungen aufgrund der Wahrnehmung von Doppelfunktionen kam.

Werden IntMig und die nachgeordneten Einrichtungen betrachtet, ergibt sich folgende Darstellung:

Auf der Abteilungsleitungsebene sind von insgesamt 9 besetzten Leitungsstellen 2 mit Frauen und 7 mit Männern besetzt. Hier wird der angestrebte Frauenanteil mit 22,2% nicht erfüllt. Auf der Referatsleitungsebene sind von insgesamt 20 besetzten Leitungsstellen 8 mit Frauen und 12 mit Männern besetzt. Auch hier wird der angestrebte Frauenanteil mit 40,0% nicht erreicht.

Im Berichtszeitraum waren 2 Referatsleitungen, 1 Abteilungsleitung sowie die Position „Direktor/in des LAGet-Si“ zu besetzen. Die Arbeitsgebiete wurden in allen Fällen mit männlichen Dienstkraften besetzt. Mangels vorliegender Bewerbungen konnte deshalb auch keine Auswahlentscheidung zugunsten einer Frau getroffen werden.

Die SenGesSozV und ihre nachgeordneten Einrichtungen sind weiterhin bemüht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen wird mithin der vorrangigen Berücksichtigung gleichwertig qualifizierter Frauen ein großer Stellenwert beigemessen. Es finden regelmäßig zur Personalauswahl von Führungskräften strukturierte Auswahlverfahren statt. Damit wird sichergestellt, dass die Auswahlverfahren auch im Sinne der Frauenförderung objektiv und transparent stattfinden.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 73 Praktikanten ohne Entgelt mit Praktikumsvertrag untergebracht. Davon waren 48 Bewerbungen von Frauen und 25 von Männern. Weiterhin wurden 2 Praktikantinnen mit Entgelt eingestellt. Es ist hervorzuheben, dass die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (SenGesSozV) in erheblichem Umfang für Auszubildende und Beamtenanwärter/innen der Senatsverwaltung für Inneres Ausbildungsplätze anbietet und sich intensiv an der Ausbildung im allg. Verwaltungsdienst beteiligt.

Von insgesamt 2.635 Anträgen auf Fortbildung wurden 1.833 von Frauen gestellt (Frauenanteil 69,6%). Zugelassen wurden insgesamt 1.929 Beschäftigte, darunter waren 1.313 Frauen (68,1%). Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nahezu unverändert geblieben.

2 Mitarbeiterinnen dieser Verwaltung absolvierten zum Stichtag einen Verwaltungslehrgang für Angestellte. Zur besonderen Förderung des beruflichen Fortkommens der Frauen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung, wurde in der SenGesSozV im Berichtszeitraum ein Frauennetzwerk ins Leben gerufen. Diese Maßnahme wurde mit Inhouse-Schulungen unterstützt und auch zukünftig wird es bedarfsorientierte Veranstaltungen für diesen Personenkreis geben. Im Rahmen einer Beratung zur Fortbildung wird gezielt auf die speziellen Frauenthemen bei der VAK hingewiesen.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Im Berichtszeitraum wurden 3 weibliche z.A.-Kräfte, davon 2 des nichttechnischen gehobenen Verwaltungsdienstes sowie 1 z.A.-Kraft des mittleren Dienstes, von der Senatsverwaltung für Inneres übernommen. Zudem wurden 10 weibliche Auszubildende für den Beruf der Kauffrau für Bürokommunikation für die Dauer von einem Jahr eingestellt.

Es ist nach wie vor das Anliegen der SenGesSozV die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen entsprechend den Möglichkeiten herzustellen und zu sichern. So verfolgt die SenGesSozV auch ein strategisches Personalentwicklungskonzept. Das Fundament für die Umsetzung der

Personalentwicklung bilden die Vorgaben des LGG und des Frauenförderplans, die auch Bestandteil der Dienstvereinbarung über die Personalentwicklung zwischen der Verwaltung und dem Personalrat sind. Insbesondere ist hier der zweite Durchgang des Führungskräftenachwuchsprogramms „KompetenzPLUS“ hervorzuheben, der mit einem Potentialanalyseangebot im März 2006 gestartet wurde. „KompetenzPlus“ ist fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes der SenGesSozV und bereitet in erster Linie Nachwuchskräfte auf Führungs- und Leitungsaufgaben vor. Das interne Qualifizierungsprogramm richtet sich zwar nicht ausschließlich an Frauen, wird aber in erster Linie von Frauen genutzt und ist somit auch im Hinblick auf die Förderung weiblicher Dienstkräfte hervorzuheben. Das Projektteam bilden derzeit 25 Frauen und 9 Männer.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>771</b>	<b>475</b>	<b>61,6</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>157</i>	<i>118</i>	<i>75,2</i>						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>235</b>	<b>115</b>	<b>48,9</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>55,6</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>46,7</b>
B 5	3	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	8	2	25,0	-	-	-	2	-	-
A 16; I	17	8	47,1	-	-	-	2	1	50,0
A 15; Ia	45	19	42,2	1	1	100,0	1	1	100,0
A 14; Ib	112	59	52,7	7	2	28,6	6	5	83,3
A 13; II, IIa, IIb	49	27	55,1	19	12	63,2	4	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>43</i>	<i>27</i>	<i>62,8</i>	<i>8</i>	<i>6</i>	<i>75,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>385</b>	<b>243</b>	<b>63,1</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>54,2</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>52,0</b>
<i>darunter A 13 "S", II, II a"S"</i>	<i>57</i>	<i>31</i>	<i>54,4</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>80,0</i>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>75</i>	<i>57</i>	<i>76,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>35,7</b>
B 5	2	-	-	-	-	-
B 4	-	-	-	-	-	-
B 3	1	-	-	1	-	-
B 2	-	-	-	5	1	20,0
A 16; I	-	-	-	6	4	66,7
A 15; Ia	-	-	-	2	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

# Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2006 sind bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen 464 Beschäftigte tätig. Der Frauenanteil liegt bei 65,5 %. Im höheren Dienst der Beamtinnen und Beamten liegt der Anteil der Frauen bei 42,4 %. Steigerungspotentiale werden insbesondere bei den BesGr. A 14 und A 16 gesehen, wo der Frauenanteil jeweils nur bei 33,3 % liegt.

Bei den Angestellten im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 53,8 %. Ein Steigerungspotential liegt bei der Vgr. I a mit einem Frauenanteil von ebenfalls 33,3 %.

Im gehobenen Dienst der Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil bei erfreulichen 61,1 %. Ein Steigerungspotential wird bei der BesGr. A 13 S gesehen, wo der Frauenanteil bei 41,2 % liegt. In allen anderen BesGr. liegt der Frauenanteil über 50 %.

Im gehobenen Dienst der Angestellten ist ein Frauenanteil von 71 % zu verzeichnen. Ein Steigerungspotential liegt bei der Vgr. III/III a mit einem Frauenanteil von 38,9 %.

Im einfachen/mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 81,3 % (Beamtinnen) und 90,3 % (Angestellte).

Wie in den Vorjahren, so ist auch diesmal der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung mit 77,6 % (90) sehr hoch. Zum Stichtag 30.06.2004 lag der Frauenanteil bei 79,8 % (79).

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Stellenbesetzungen im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil im höheren Dienst bei 50 % (Beamtinnen) und 40 % (Angestellte). Im gehobenen Dienst waren es 75 % (Beamtinnen) und 33,3 % (Angestellte).

Der Frauenanteil bei den Beförderungen im höheren Dienst lag bei 40 %, bei den Höhergruppierungen bei 75 %. Im gehobenen Dienst waren es 80 % bzw. 100 %.

## 3. Leitungsfunktionen

Bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen bestehen zum Stichtag 30.06.2006 insgesamt 51 Leitungspositionen.

5 Abteilungsleitungen (Frauenanteil 20 %), 6 stellvertretende Abteilungsleitungen<sup>1</sup> (Frauenanteil 66,6 %), 23 Referatsleitungen (Frauenanteil 43,5 %), 17 besetzte stellvertretende Referatsleitungen (Frauenanteil 47 %).

Steigerungspotentiale werden insbesondere bei den Referatsleitungsfunktionen gesehen.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Gibt es Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung, die insbesondere das berufliche Fortkommen der Frauen fördern?

Mit einer Quote von 66 % waren auch in diesem Berichtszeitraum die Frauen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen besonders fortbildungsorientiert.

Hervorzuheben ist die Teilnahme von vier Frauen an dem von der VAK angebotenen Mentoring-Programm.

Darüber hinaus haben fünf Frauen an dem Verwaltungslehrgang I bzw. II teilgenommen.

Inzwischen wird beurlaubten Frauen angeboten, sich regelmäßig über Fortbildungsangebote der VAK informieren zu lassen; auf Wunsch erhalten sie alle relevanten Informationen direkt nach Hause geschickt.

In Kürze wird in Zusammenarbeit mit der VAK allen Frauen des Hauses ein Seminar „Mut zum aktiven Gestalten – Berufliche und persönliche Herausforderungen annehmen“ angeboten. Dieses soll die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung fördern und unterstützen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Welche sonstigen Maßnahmen gibt es, um die Situation der Frauen im Beruf zu verbessern?

Um Frauen Impulse zur Wahrnehmung ihrer Selbstverantwortung und zur Eigeninitiative zu geben, wurden folgende Maßnahmen zugeführt:

- Insbesondere in den jährlichen Personalentwicklungskonferenzen mit den Abteilungsleitungen werden gezielt Maßnahmen der Frauenförderung angesprochen.

<sup>1</sup> Die Abt. V verfügt über 2 stellvertretende Abteilungsleitungen.

- Im Personalentwicklungskonzept wurden hierzu entsprechende Hinweise aufgenommen.
- Im Rahmen der jährlichen Frauenversammlung wird sowohl von der Staatssekretärin als auch von der Frauenvertreterin regelmäßig auf die erforderliche Eigeninitiative hingewiesen.

Um das Interesse von Frauen für ein Mentoring-Programm zu wecken, wurde ein hausinterner Erfahrungsaustausch initiiert.

Durch individuelle Vertretungsregelungen wurden zwei Referatsleiterinnen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.

Zeitnah vor der Rückkehr beurlaubter Frauen werden diese über interne Stellenausschreibungen informiert, so dass so früh wie möglich die Chance einer evtl. Bewerbung besteht.

Im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten die Teilnahme an alternierender Telearbeit ermöglicht; im Berichtszeitraum haben zehn Frauen diese Möglichkeit in Anspruch genommen.

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ermöglicht es, private und berufliche Belange leichter miteinander zu harmonisieren.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>464</b>	<b>304</b>	<b>65,5</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	116	90	77,6						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>139</b>	<b>68</b>	<b>48,9</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>83,3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>55,6</b>
B 5	3	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4	1	-	-	1	-	-	1	-	-
B 3	3	1	33,3	1	1	100,0	-	-	-
B 2	7	4	57,1	1	1	100,0	-	-	-
A 16; I	12	5	41,7	3	2	66,7	1	1	100,0
A 15; Ia	32	12	37,5	3	3	100,0	-	-	-
A 14; Ib	49	24	49,0	1	1	100,0	3	2	66,7
A 13; II, IIa, IIb	32	22	68,8	2	2	100,0	4	2	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	32	21	65,6	-	-	-	3	2	66,7
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>233</b>	<b>156</b>	<b>67,0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>87,5</b>
darunter A 13 "S", II, IIa "S"	35	14	40,0	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	62	50	80,6	2	2	100,0	1	2	200,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>43,5</b>
B 5	3	-	-	-	-	-
B 4	1	-	-	-	-	-
B 3	1	1	100,0	2	-	-
B 2	-	-	-	7	4	57,1
A 16; I	-	-	-	9	3	33,3
A 15; Ia	-	-	-	4	2	50,0
A 14; Ib	-	-	-	1	1	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	4	3	75,0

# Arbeitsgerichtsbarkeit

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte des Arbeitgerichts											
	Richter/-innen am 30.6.06			darunter Teilzeit			Stellenbesetzungen <sup>2</sup>			Beförderungen <sup>3</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %	
<b>R insgesamt</b>	<b>84</b>	<b>39</b>	<b>46,4</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>68,8</b>	<b>84</b>	<b>39</b>	<b>46,4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>
R 8 - R 6	1	1	100,0	0	0	-	1	1	100,0	-	-	-
R 5	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	-	-
R 4	1	0	-	0	0	-	1	0	-	0	-	-
R 3	15	6	40,0	1	0	-	15	6	40,0	4	2	50,0
R 2	4	2	50,0	0	0	-	4	2	50,0	2	2	100,0
R 1	63	30	47,6	15	11	73,3	63	30	47,6	0	0	-
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>67,2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>120</b>	<b>104</b>	<b>86,7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>
<b>Höherer Dienst</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; IIa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
A 13 "S"; IIb	2	0	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-
A 12; III	6	4	66,7	1	1	100,0	2	0	-	-	-	-
A 11; IV a	6	5	83,3	1	1	100,0	0	0	-	0	0	-
A 10; IV b	6	5	83,3	1	1	100,0	3	2	66,7	1	1	100,0
A 9; Va,b	4	2	50,0	0	0	-	1	1	100,0	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>67,6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>114</b>	<b>101</b>	<b>88,6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
darunter:												
A 9 "S"; V b "S"	4	1	25,0	0	0	-	4	3	75,0	0	0	-
A 8; V c	4	4	100,0	2	2	100,0	4	4	100,0	0	0	-
<b>Insgesamt</b>	<b>178</b>	<b>143</b>	<b>80,3</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>178</b>	<b>143</b>	<b>80,3</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>

Laufbahngruppe/ Einstufung	Stellenbesetzung <sup>2</sup> im Berichtszeitraum <sup>4</sup>						Beförderung/Höhergruppierung <sup>3</sup> im Berichtszeitraum <sup>4</sup>					
	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 %	
<b>Höherer Dienst</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; IIa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
darunter Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>66,7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
darunter Teilzeit	3	3	100,0	3	3	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>67,6</b>	<b>114</b>	<b>101</b>	<b>88,6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>
darunter:												
A 9 "S"; V b "S"	4	1	25,0	4	3	75,0	0	0	-	0	0	-
A 8; V c	4	4	100,0	4	4	100,0	-	-	-	-	-	-
darunter Teilzeit	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-	-	-	-

## Leistungspositionen am 30.6.2006

Bereich/ Leitungsfunktion Einstufung	Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst<sup>5</sup></b>	<b>84</b>	<b>39</b>	<b>46,4</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>68,8</b>
<b>Gerichtsverwaltung</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	-	-	-
Aufsichtsf. Richter/in; R 2	4	2	50,0	-	-	-
Richter R 4	1	0	-	-	-	-
<b>Richterlicher Dienst</b>	<b>78</b>	<b>36</b>	<b>46,2</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>68,8</b>
Vorsitz. Richter/in; R 3	15	6	40,0	1	0	-
Richter/in; R 1	63	30	47,6	15	11	73,3
<b>Höherer Dienst, sonst.</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>75,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
Abteilungsleitung	18	15	83,3	2	2	100,0
Geschäftsleitung	2	-	-	-	-	-
<b>Besetzung von Leistungspositionen im Berichtszeitraum<sup>4</sup></b>						
<b>Höherer Dienst<sup>5</sup></b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	-	-	-
nachrichtlich:						
Gerichtspräsident/in; R 6	1	1	100,0	-	-	-

<sup>1</sup> ohne Azubis, Wahl- o. polit. Beamte/-innen; <sup>2</sup> ohne Übernahme Überhang; <sup>3</sup> nicht tarifvertragl., mit Stellenhebungen; <sup>4</sup> Berichtszeitraum: 1.7.02 - 30.6.04; <sup>5</sup> Gerichtsverwaltung u. Richterl. Dienst zusammen; <sup>6</sup> ohne Richter/-innen

# Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

### a) Beschäftigtenstruktur

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung hatte am 30.06.2006 ohne Einbeziehung der Berliner Forsten insgesamt 1.960 Beschäftigte (Beamte, Angestellte, Arbeiter), darunter 965 Frauen und 995 Männer. Die Frauenquote betrug demnach 49,2 % und hat sich gegenüber dem vorhergehenden Bericht um 1,9 % erhöht.

Bei den unterschiedlichen Beschäftigungsarten gibt es folgenden Frauenanteil:

Beamte:	46,0 %	vormals:	41,9 %
Angestellte:	52,4 %	vormals:	50,6 %
Arbeiter:	3,4 %	vormals:	4,2 %

Bei den Angestellten konnte die Frauenquote um 1,8% erhöht werden, bei den Beamten sogar um 4,1%. Bei den Arbeitern hat sich der Frauenanteil dagegen weiterhin verringert, und zwar um 0,8 %.

Im höheren Dienst (Beamte/ Angestellte) ist der Frauenanteil mit 36 % vergleichsweise niedrig, hat sich jedoch im Laufe der Jahre kontinuierlich erhöht (2000 = 26,1 %; 2002 = 29,0 %; 2004 = 31,66 %).

Im gehobenen Dienst (Beamte/ Angestellte) sind die Frauen erheblich besser vertreten: 49,23 %. Auch hier konnte die Quote deutlich und stetig erhöht werden: 2004 betrug der Frauenanteil 45,27%, 42,4 % im Jahr 2002, im Jahr 2000 lediglich 39,1 %.

Im einfachen/mittleren Dienst (Beamte/Angestellte) ist der Frauenanteil sehr hoch: 75,12 % (2004: 75%, 2002: 73,8 %, 2000: keine Vergleichszahl).

Zusammenfassend lässt sich für den gehobenen und den höheren Dienst Folgendes feststellen:

Je höher die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe desto geringer der Frauenanteil. Insgesamt aber hat sich die Frauenquote in allen Bereichen gegenüber dem letzten Bericht zum Teil deutlich erhöht. Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen dies:

In den **Eingangsstufen** des gehobenen und des höheren Dienstes (Beamte/ Angestellte) ist der Frauenanteil weiterhin sehr hoch. In der Laufbahn des höheren Dienstes konnte erfreulicherweise wieder eine Steigerung der Quote erreicht werden. Die zahlenmäßige Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

A 9, Va/ Vb	= 70,00 %	(zuvor 80,00 %)	Differenz: 10,00 % niedriger
A10, IV b	= 73,44 %	(zuvor 67,90 %)	Differenz: 5,54 % <b>mehr</b>
A13, IIa/ Ib	= 55,05 %	(zuvor 51,95 %)	Differenz: 3,10 % <b>mehr</b> .

In den **Endstufen** des gehobenen und insbesondere des höheren Dienstes (Beamte der Besoldungsordnung A und Angestellte) sind die Frauen zwar weiterhin stark unterrepräsentiert, jedoch haben sich die Frauenquoten hier sehr deutlich erhöht. Die nachfolgenden Zahlen zeigen dies:

A 13 "S", II a	= 30,12 %	(zuvor 27,08 %)	Differenz: 3,04 % <b>mehr</b>
A 16, I	= 24,49 %	(zuvor 17,74 %)	Differenz: 6,75 % <b>mehr</b> .

Bei den Beamten der Besoldungsordnung B und den Angestellten mit vergleichbaren Sonderverträgen sank der Frauenanteil allerdings von 11,54 % auf 9,52% (2000 = 10 %).

### b) Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquoten haben sich im Vergleich zu den vorhergehenden Berichten wie folgt entwickelt:

Höherer Dienst am 30.06.2002: 14,40 %, davon 51,90 % Frauen;  
Höherer Dienst am 30.06.2004: 11,02 %, davon 41,77 % Frauen;  
Höherer Dienst am 30.06.2006: 20,60 %, davon 50,40 % Frauen.

Gehobener Dienst am 30.06.2002: 15,20 %, davon 70,40 % Frauen;  
Gehobener Dienst am 30.06.2004: 13,79 %, davon 52,56 % Frauen;  
Gehobener Dienst am 30.06.2006: 21,90 %, davon 68,00 % Frauen.



Teilzeitquote aller Beschäftigten am 30.06.2002: 16,30 %, Frauenanteil: 73,10 %;  
Teilzeitquote aller Beschäftigten am 30.06.2004: 13,19 %, Frauenanteil: 60,36 %;  
Teilzeitquote aller Beschäftigten am 30.06.2006: 20,90 %, Frauenanteil: 69,00%.

Die Teilzeitquote insgesamt ist um 7,71 % gestiegen. Der Männeranteil hat sich allerdings erneut verringert, und zwar von 39,64% auf 31%.

Es wird weiterhin allen Anträgen auf Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Bezüglich der Anträge auf Altersteilzeit (ATZ) bestand allerdings in jüngster Zeit aus dienstlichen Gründen die Notwendigkeit, in einigen Ausnahmefällen Ablehnungen auszusprechen. Dies betrifft insbesondere Anträge auf Ausübung der ATZ im sog. Blockmodell, da hier für die Dauer der (in der Regel mehrjährigen) Freizeitphase die Beschaffung von personellem Ersatz nicht gewährleistet ist.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Die Anzahl der öffentlichen Ausschreibungen ist aufgrund der haushaltswirtschaftlichen Sparvorgaben stark gesunken.

Im Berichtszeitraum fanden im höheren Dienst 47 Stellenbesetzungen statt, davon entfielen 51,06 % auf Frauen. Im gehobenen Dienst erfolgten 36 Stellenbesetzungen mit einer Frauenquote von 66,67 %. Dies sind hervorragende Ergebnisse, die auch im Hinblick auf die Frauenquoten des letzten Berichts (26,15 % bzw. 35,61 %) als besonders positiv zu bewerten sind.

Von den insgesamt 97 durchgeführten Beförderungen und Höhergruppierungen entfielen 54 auf Frauen, d.h. 57,73% (vormals 47,37%). Im gehobenen Dienst, wo insg. 61 Beförderungen/ Höhergruppierungen durchgeführt wurden, betrug die Frauenquote 70,49% (vormals 52,11%). In diesen Bereichen lässt sich also eine sehr positive Entwicklung feststellen.

Im höheren Dienst betrug die Frauenquote bei 36 Beförderungen/ Höhergruppierungen dagegen nur 36,11% (vormals 39,53%).

## 3. Leitungsfunktionen

Die folgenden herausgehobenen, bisher von Männern wahrgenommenen Aufgabengebiete wurden mit Frauen besetzt:

- Vertretung des Leiters der Abt. I „Stadt- und Freiraumplanung“
- Vertretung des beurlaubten Fischereiamtleiters
- stellvertretende Referatsleiterin in der Abt. VIII „Integrativer Umweltschutz“

Die Frauenquote in den **abgefragten** Leitungsfunktionen (Abteilungsleiter/ Referatsleiter und die jeweiligen Stellvertreter) beträgt im höheren Dienst 19,2 (vormals 17,68 %), im gehobenen Dienst 70,6% (vormals 50 %). Auch hier zeigt sich also eine positive Tendenz.

Frauen sind in den erfassten Leitungsbereichen insgesamt weiterhin stark unterrepräsentiert. Bei der Abteilungsleitung ergibt sich eine Frauenquote von 11,11% (vormals 6,25 %), die stellvertretende Abteilungsleitung wird zu 13,3% (vormals 17,65 %) von Frauen wahrgenommen.

Die Referatsleitung obliegt zu 25,7% (vormals 22,7%) den Frauen, die stellvertretende Referatsleitung zu 28,6% (vormals 14,52 %).

Die Teilzeitquote beträgt im höheren Dienst 0 % (wie vormals) und im gehobenen Dienst 5,89% (vormals 18,75%). Die einzige Teilzeitkraft ist eine Frau. Auch während des vorhergehenden Berichtszeitraums wurden Teilzeitbeschäftigungen ausschließlich von weiblichen Führungskräften ausgeübt.

Im Berichtszeitraum wurden die folgenden herausgehobenen Leitungsfunktionen besetzt:

Abteilungsleitungen:	gesamt 5, Frauen 1 = 20,00%	(vormals 33,33%);
Stellvertretende Abteilungsleitung:	gesamt 1, Frauen 0 = 0,00%	(vormals 33,33%);
Referatsleitung:	gesamt 5, Frauen 0 = 0,00%	(vormals 27,27%);
Stellvertretende Referatsleitung:	gesamt 3, Frauen 2 = 66,67%	(vormals 11,11%).

Eine einheitliche Tendenz ist hier nicht festzustellen, die Frauenquote variiert sehr stark.

#### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

##### a) Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz

Im Januar 2006 haben die letzten drei (weiblichen) Auszubildenden der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft ihre Ausbildung abgeschlossen und wurden im Anschluss daran für die Dauer eines Jahres weiterbeschäftigt, um praktische Berufserfahrungen sammeln zu können.

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bildet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Vermessungstechniker/innen und Gärtner/innen aus.

##### ◆ **Vermessungstechniker/ innen:**

Die Ausbildungsplätze wurden im Berichtszeitraum wie folgt besetzt:

01.09.2004: 6 Männer und 2 Frauen; 01.09.2005: 4 Männer und 2 Frauen. Im Anschluss an das abgeschlossene Ausbildungsverhältnis erfolgt in der Regel eine auf 1 Jahr befristete Beschäftigung.

##### ◆ **Gärtner/ innen:**

Während des Berichtszeitraumes wurde eine Frau als Auszubildende eingestellt. Zum 01.09.2006 werden zwei weitere Ausbildungsplätze vergeben. Die Personen sind aber noch nicht ausgewählt.

Der männliche Auszubildende, der seine Berufsausbildung in diesem Jahr abschließt, wird befristet auf ein Jahr weiterbeschäftigt.

Die Unterrepräsentanz der Frauen beim Beruf der Vermessungstechnikerin bzw. des Vermessungstechnikers hat ihre Ursache darin, dass maximal ein Drittel der Bewerber weiblich war. Immerhin wurden jedoch 25 % bzw. 33,33 % der freien Ausbildungspositionen mit Frauen besetzt.

In keinem der Berufsfelder liegt der Frauenanteil der Beschäftigten unter 20 %. Die Anwendung der Regelung des § 7 Abs. 3 LGG war daher obsolet.

##### b) Fortbildungsmaßnahmen

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, an verschiedenen internen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Fachabteilungen organisieren vorrangig fachliche Themen, hausübergreifend werden vor allem außerfachliche Themen angeboten. Durchschnittlich hat jeder Beschäftigte an einer Fortbildung teilgenommen. Der Anteil der Frauen lag hierbei bei ca. 40%.

Frauen sind zwar in Führungspositionen unterrepräsentiert, bilden aber bei Führungskräfte-Seminaren einen Anteil von ca. 50%.

In der Gesamtbetrachtung nehmen Frauen die internen und externen (IVM, ZfV etc.) Fortbildungsangebote zu rd. 50 % wahr. Besonders hervorzuheben ist, dass insgesamt 9 Frauen am Mentoring-Programm des IVM teilgenommen haben.

#### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die prekäre Haushaltsslage des Landes Berlin erschwert nach wie vor eine gezielte Frauenförderung. Die notwendigen Einsparvorgaben führen zu Aufgabenverdichtungen und –wegfall und damit zur Zusammenlegung von Organisationseinheiten. Dies wiederum hat zur Folge, dass Führungspositionen und höherwertige Aufgabenfelder wegfallen. Auch frei werdende Stellen (und damit u.a. Führungspositionen) werden eingespart und zum Teil nicht mehr neu besetzt. Zudem sind aufgrund rechtlicher Verpflichtungen freie Arbeitsgebiete vorrangig mit Personalüberhangkräften zu besetzen.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung hat konzeptionelle Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen, um den begrenzten Spielraum optimal nutzen zu können. Hierzu werden zunächst geeignete Kandidatinnen ermittelt und sodann die betreffenden Mitarbeiterinnen gezielt angesprochen. Nach Abstimmung der Entwicklungsinteressen und -möglichkeiten erfolgt die notwendige Qualifikation.

Als besonders positives Ergebnis erfolgreicher Personalentwicklung ist hervorzuheben, dass während des Berichtszeitraums insg. sechs Frauen zum Aufstieg in den gehobenen nichttechnischen Dienstes der allgemeinen

Verwaltung zugelassen worden sind. Darüber hinaus wurden zu den Verwaltungslehrgängen I und II der Verwaltungsakademie Berlin insg. vier Frauen angemeldet.

Konkret wurden folgende Personalentwicklungsmaßnahmen ergriffen:

- Übertragung von Führungsfunktionen
- Übertragung höherwertiger Aufgaben (auch vorübergehend)
- Höherbewertung von Arbeitsgebieten
- Vermeidung der Benennung von Frauen zum Überhang in den von Frauen unterrepräsentierten Bereichen
- Anstellung weiblicher Dienstkräfte.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006 <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>1</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>1</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>1 960</b>	<b>965</b>	<b>49,2</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>418</i>	<i>275</i>	<i>65,8</i>						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>586</b>	<b>211</b>	<b>36,0</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>51,1</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>36,1</b>
B 5	6	1	16,7	2	-	-	-	-	-
B 4	3	-	-	-	-	-	1	-	-
B 3	7	-	-	2	-	-	1	-	-
B 2	9	1	11,1	3	-	-	1	-	-
A 16; I	49	12	24,5	6	2	33,3	6	1	16,7
A 15; Ia	90	20	22,2	4	3	75,0	11	3	27,3
A 14; Ib	313	117	37,4	11	6	54,5	14	7	50,0
A 13; II, IIa, IIb	109	60	55,0	19	13	68,4	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>121</i>	<i>61</i>	<i>50,4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>914</b>	<b>450</b>	<b>49,2</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>66,7</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>70,5</b>
<i>darunter A 13 "S", II, II a"S</i>	<i>322</i>	<i>97</i>	<i>30,1</i>	<i>18</i>	<i>11</i>	<i>61,1</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>200</i>	<i>136</i>	<i>68,0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>100,0</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>83,3</i>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>2</sup>			Referatsleitung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>11,1</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>22,7</b>
B 5	5	1	20,0	-	-	-
B 4	3	-	-	-	-	-
B 3	5	-	-	3	-	-
B 2	2	-	-	9	1	11,1
A 16; I	1	-	-	30	8	26,7
A 15; Ia	2	1	50,0	12	2	16,7
A 14; Ib	-	-	-	12	4	33,3
A 13; II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

<sup>2</sup> Stichtag 30.06.2006; <sup>1</sup> im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006;

## **Senatsverwaltung für Finanzen**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Im Bereich der Senatsverwaltung für Finanzen waren zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt 746 Beschäftigte, davon 368 Frauen, tätig. Die Frauenquote beträgt insgesamt 49,3 % und ist demzufolge gegenüber der letzten Erhebung aus dem Jahre 2004 nahezu unverändert.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil im höheren Dienst und den vergleichbaren Vergütungsgruppen auf 29,93 % gesteigert werden. Dennoch besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Vergütungs- und Besoldungsgruppen. So sind in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes der Beamten/-innen Frauen ab der BesGr. A 12 unterrepräsentiert, unter den Angestellten ab VGr. IIa.

Im gehobenen und höheren Dienst nimmt die Teilzeitquote mit der Höhe der Besoldungs- und Vergütungsgruppen ab. Unter den 242 Frauen des gehobenen und höheren Dienstes waren im Berichtszeitraum 110 Frauen (= 45,55 %) teilzeitbeschäftigt; von den 334 Männern waren 43 (= 12,87 %) teilzeitbeschäftigt. Die Einflussmöglichkeiten der Dienststelle auf die Teilzeitbereitschaft der Dienstkräfte sind begrenzt, da dies in erster Linie von den persönlichen Lebens- und Einkommensverhältnissen bestimmt wird.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Von den 15 Stellenbesetzungen im gehobenen und höheren Dienst sind 6 mit Frauen erfolgt, was einem Anteil von 40,00 % entspricht. Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen fallen die Ergebnisse ebenfalls positiv aus. So kamen im gehobenen und höheren Dienst bei insgesamt 57 Höhergruppierungen und Beförderungen in 29 Fällen Frauen zum Zuge, was einem Anteil von 50,88 % entspricht. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht hier nicht. Im Rahmen von Stellenbesetzungen wurde auf die Erfüllung der Frauenquote geachtet. So erfolgten bereits mit jeder Stellenausschreibung Aussagen darüber, ob in der ausgeschriebenen Position eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.

### **3. Leitungsfunktionen**

Einer paritätischen Wahrnehmung von Leitungspositionen durch weibliche Dienstkräfte sind wir auch im vergangenen Berichtszeitraum näher gekommen. So konnte die Frauenquote in Führungspositionen weiter gesteigert werden. Dies ist vor dem Hintergrund der abgeflachten Hierarchieebenen und der verringerten Führungspositionen positiv zu werten.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Alle Anträge für Fort- und Weiterbildung, die dienstlich notwendig und erforderlich waren, wurden bewilligt. Gelegentliche Ablehnungen erfolgten hauptsächlich aufgrund fehlender Kapazitäten der Veranstalter, bzw. Haushaltsbeschränkungen seitens der VAK. In Relation und gemessen an den im Jahr 2005 durch die Hauptverwaltung verursachten Gesamtkosten für Fortbildungsleistungen der Verwaltungsakademie Berlin nimmt die Senatsverwaltung für Finanzen Fortbildungsleistungen überdurchschnittlich in Anspruch.

Entscheidungsspielraum gab es bei den Zulassungen zu Verwaltungslehrgängen. Hierzu wurden überwiegend Frauen angemeldet. Dies erklärt sich insbesondere aus der Beschäftigtenstruktur in den betroffenen Vergütungsgruppen.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Der Frauenförderplan der Senatsverwaltung für Finanzen ist im Jahr 2005 überarbeitet und zum 01.07.2005 in Kraft gesetzt worden, um den aktuellen Erfordernissen der Verwaltung und den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden. Frauenförderung ist Teil der Personalentwicklung. Sie findet daher auch Eingang im Personalentwicklungskonzept der Senatsverwaltung für Finanzen.

Besonders erfreulich ist die erfolgreiche Teilnahme einer Beamtin der Senatsverwaltung für Finanzen am Aufstieg vom gehobenen nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung in den höheren nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung. Die Zahl der in der Regel jährlich zugelassenen Beamtinnen und Beamten der allgemeinen nichttechnischen Verwaltung ermöglicht nur drei Beamtinnen und Beamten der Berliner Landesverwaltung die Teilnahme am Aufstieg. Auch durch diese Maßnahme hat die Senatsverwaltung für Finanzen einen Beitrag zur aktiven Frauenförderung geleistet.

Gegenwärtig nehmen zwei Kolleginnen am Aufstiegslehrgang vom mittleren nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung in den gehobenen Dienst an der Verwaltungsschule teil.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006 <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>1</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>1</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>746</b>	<b>368</b>	<b>49,3</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	233	184	79,0						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>147</b>	<b>44</b>	<b>29,9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>30,8</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>27,8</b>
B 5	3	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 3	3	-	-	1	-	-	-	-	-
B 2	5	-	-	1	1	100,0	1	-	-
A 16; I	14	4	28,6	2	1	50,0	5	1	20,0
A 15; Ia	30	5	16,7	2	-	-	6	-	-
A 14; Ib	63	24	38,1	4	1	25,0	4	2	50,0
A 13; II, IIa, IIb	29	11	37,9	3	1	33,3	2	2	100,0
<i>darunter Teilzeit</i>	27	16	59,3	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>429</b>	<b>198</b>	<b>46,2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>61,5</b>
darunter A 13 "S", II, II a"S	88	20	22,7	2	2	100,0	7	3	42,9
<i>darunter Teilzeit</i>	126	94	74,6	-	-	-	1	1	100,0

  

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>2</sup>			Referatsleitung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>4</b>	-	-	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>20,0</b>
B 5	3	-	-	-	-	-
B 4	-	-	-	-	-	-
B 3	1	-	-	4	1	25,0
B 2	-	-	-	8	-	-
A 16; I	-	-	-	7	2	28,6
A 15; Ia	-	-	-	1	1	100,0
A 14; Ib	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

<sup>2</sup> Stichtag 30.06.2006; <sup>1</sup> im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006;

## Finanzämter

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006 <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>1</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>1</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>7 008</b>	<b>4 750</b>	<b>67,8</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	1 410	1 262	89,5						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>208</b>	<b>74</b>	<b>35,6</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>42,4</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>30,6</b>
B 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	22	5	22,7	4	1	25,0	4	1	25,0
A 15; Ia	55	13	23,6	17	6	35,3	13	3	23,1
A 14; Ib	72	22	30,6	9	5	55,6	16	5	31,3
A 13; IIa	59	34	57,6	3	2	66,7	3	2	66,7
<i>darunter Teilzeit</i>	31	25	80,6	2	2	100,0	2	2	100,0
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>2 990</b>	<b>1 762</b>	<b>58,9</b>	<b>553</b>	<b>333</b>	<b>60,2</b>	<b>290</b>	-	-
<i>darunter:</i>									
A 13 "S"; IIa "S"	228	-	-	31	9	29,0	36	9	25,0
A 12; III	461	-	-	27	8	29,6	35	13	37,1
<i>darunter Teilzeit</i>	587	483	82,3	3	2	66,7	4	3	75,0

Laufbahngruppe/ Einstufung	Einrichtungs-/Abt.leitung <sup>2</sup>			Referatsleitung <sup>2</sup>			Sonstige Leitung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	-	-	-	-	-	-	<b>203</b>	<b>72</b>	<b>35,5</b>
B 3; Finanzpräsident							-	-	-
B 2							-	-	-
A 16; I							22	5	22,7
A 15; Ia							54	13	24,1
A 14; Ib							65	19	29,2
A 13; IIa							62	35	56,5
<i>darunter Teilzeit</i>							29	23	79,3
<b>Gehobener Dienst</b>	-	-	-	-	-	-	<b>246</b>	<b>91</b>	<b>37,0</b>
<i>darunter:</i>									
A 13 "S"; IIa "S"							111	29	26,1
A 12; III							132	61	46,2
<i>darunter Teilzeit</i>							30	16	53,3

<sup>1</sup> im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006; <sup>2</sup> zum Stichtag 30.6.2006

### Personal in Ausbildung am 30.6.2006 in den Finanzämtern

Bereich/Berufsfachrichtung / Ausbildungsberuf 1)	Insgesamt			Einf. u. mittl. Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst		
	insge- samt	dar. Frauen		insge- samt	dar. Frauen		insge- samt	dar. Frauen		insge- samt	dar. Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
<b>Öffentlich-rechtliche Ausbildung</b>	<b>449</b>	<b>262</b>	<b>58,4</b>	<b>75</b>	<b>44</b>	<b>58,7</b>	<b>367</b>	<b>214</b>	<b>58,3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,1</b>
<i>Beamte/innen im Vorbereitungsdienst und Aufstiegsbeamte/innen</i>	449	262	58,4	75	44	58,7	367	214	58,3	7	4	57,1
Steueranwärter/-innen	74	44	59,5	74	44	59,5	0	0	-	0	0	-
Finanzanwärter/-innen	331	197	59,5	0	0	-	331	197	59,5	0	0	-
Aufstiegsbeamte/-innen	44	21	47,7	1	0	-	36	17	47,2	7	4	57,1
<i>Beamte/innen zur Anstellung (z. A.)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Steuersekretäre/-innen	53	31	58,5	53	31	58,5	0	0	-	0	0	-
Steuerinspektoren/-innen	71	48	67,6	0	0	-	71	48	67,6	0	0	-
Regierungsräte/-innen	21	10	47,6	0	0	-	0	0	-	21	10	47,6

# Rechnungshof von Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Im Berichtszeitraum erhöhte sich ihr Anteil der Frauen an den gesamt Beschäftigten von 51,2 v.H. auf 54,1 v.H. In den letzten zwei Jahren hat der RH 17 Stellen eingespart. Das betraf hauptsächlich Stellen, die mit männlichen Beschäftigten besetzt waren, so dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten nahezu konstant blieb (absolut ./ 2). Unterrepräsentanz besteht – mit Ausnahme der BesGr. A 15 – in allen Ämtern des höheren Dienstes. Dabei setzte sich aber 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 sogar 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 der Frauen von 49,1 v.H. auf 57,7 v.H. (absolut Erhöhung von 54 auf 71 Frauen). Damit konnte in dieser Stellenwertigkeit erstmals die bisherige Unterrepräsentanz beseitigt werden.

Allen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, incl. Teilzeitverlängerung, -änderung und Altersteilzeit wurde zugestimmt. Die Teilzeitquote insgesamt ist mit 20,5 v.H. fast konstant geblieben. Auch die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen änderte sich nur unwesentlich (+ 2). Grundsätzlich ist festzustellen, dass das Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung nicht wächst, da tarifliche und besoldungsmäßige Stagnation oder gar Einbußen für viele Beschäftigten nicht mehr hinnehmbar sind. Ganz im Gegenteil: Sofern es die personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zulassen oder eine Teilzeitbefristung vorliegt, besteht eher Interesse an der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Ursachen für die Beseitigung von Unterrepräsentanz im geh. Dienst sind zum Einen die Besetzung von 5 der insgesamt 7 ausgeschriebenen Stellen mit Frauen. Zum Anderen lag hier der Frauenanteil bei den Beförderungen/Höhergruppierungen bei rd. 83 v.H.

Im höheren Dienst gab es 2 Stellenausschreibungen – für die Besetzung beider Stellen wurden Frauen ausgewählt. 4 der 9 Beförderungen betrafen Frauen. Das ist – verglichen mit dem Anteil der Frauen im höheren Dienst - eine überdurchschnittlich gute Quote. Damit wurden alle laufbahn- und haushaltsrechtlichen Beförderungsmöglichkeiten für Frauen im höheren Dienst ausgeschöpft.

## 3. Leitungsfunktionen

Die Erhebung weist als Leitungsfunktionen nur die Abteilungsleitung und die Referatsleitung aus. Beim RH ist seit vielen Jahren keine Frau als Leiterin eines Prüfungsgebiets (vergleichbar Abt.ltg.) tätig. Das kann sich planmäßig auch nicht vor 2009 ändern (Ausscheiden einiger Prüfungsgebietsleiter).

Bei der Referatsleitung setzt sich im Berichtszeitraum der positive Trend der letzten Jahre fort. 4 der 18 Referatsleiter/innen sind Frauen. Damit stieg ihr Anteil hier von 15,8 v.H. auf 22,2 v.H.

Aussagen zu den Stellvertretern sind realistisch nicht zu treffen, da sich die Abteilungsleiter untereinander vertreten, ebenso einige der Referatsleiter. Echte Stellvertreter sind daher nicht zu benennen.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Das starke Interesse der weiblichen Beschäftigten an Fort- und Weiterbildung hielt auch im Berichtszeitraum weiter an. Dies geschieht zum größten Teil durch Eigeninitiative, aber auch auf Grund von Hinweisen durch Vorgesetzte.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Hinweise auf frauenspezifische Fortbildungen; Durchführung eines Seminars „Mut zum Erfolg“

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>244</b>	<b>132</b>	<b>54,1</b>	x	x	x	x	x	x
<i>darunter Teilzeit</i>	50	39	78,0						
<b>davon:</b>	<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>20,4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>44,4</b>
B 5	1	-	-	-	-	-	-	-	-
B 4	5	-	-	-	-	-	1	-	-
A 16; I	10	-	-	-	-	-	1	-	-
A 15; Ia	8	4	50,0	-	-	-	1	1	100,0
A 14; Ib	23	6	26,1	1	1	100,0	6	3	50,0
A 13; II, IIa, IIb	2	-	-	1	1	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	3	2	66,7	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>174</b>	<b>108</b>	<b>62,1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>82,8</b>
darunter A 13 "S", II, II a"S"	123	71	57,7	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	42	32	76,2	-	-	-	2	1	50,0

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>6</b>	-	-	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22,2</b>
B 5	1	-	-	-	-	-
B 4	5	-	-	-	-	-
A 16; I	-	-	-	11	-	-
A 15; Ia	-	-	-	7	4	57,1
A 14; Ib	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-	1	1	100,0



# Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Beim BlnBDI waren am 30. Juni 2006 insgesamt 31 Beschäftigte tätig, davon 14 Frauen (45,2 %).

Es waren 4 Beschäftigte in Teilzeit angestellt, davon 3 Frauen (75,0 %).

Die Bereichsleitung besteht aus drei Männern. Alle sind im höheren Dienst tätig

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Es wurden im Berichtszeitraum 7 Stellenbesetzungen vorgenommen:

Höheren Dienst: 3 Männer u. 1 Frau, gehobenen Dienst: 1 Mann; mittleren Dienst: 2 Frauen.

Es wurden im Berichtszeitraum 5 Höhergruppierungen vorgenommen:

Höheren Dienst: 1 Mann u. 2 Frauen, gehobenen Dienst: 1 Mann; mittleren Dienst: 1 Frau

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung und Maßnahmen zur Frauenförderung

Der BlnBDI bildet keine eigenen Auszubildenden aus. Eine Station für Auszubildende von der Senatsverwaltung für Inneres ist vorhanden, z. Z. jedoch unbesetzt. Es wurden insgesamt 16 Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung beantragt; davon 6 von Frauen (37,5 %). Alle 16 Beantragungen wurden bewilligt und schließlich auch zur Teilnahme zugelassen. Es gibt keine Maßnahmen zur Frauenförderung

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförd./Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45,2</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>75,0</i>						
<b>Höherer Dienst</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>27,8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
B 5	1	-	-	1	-	-	-	-	-
B 2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	8	2	25,0	1	-	-	1	1	100,0
A 14; Ib	7	3	42,9	1	-	-	2	1	50,0
A 13; II, IIa, IIb	1	-	-	1	1	100,0	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>50,0</i>						
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>3</b>	-	-	-	-	-
B 5	1	-	-	-	-	-
B 2	1	-	-	-	-	-
A 15; Ia	1	-	-	-	-	-

## Landesbeauftragter

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.6.2006			Stellenbesetzung			Beförderung/Höhergrupp.		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>44,4</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
<b>davon:</b>				<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>					
<b>Höherer Dienst</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
A 16; I	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	2	1	50,0	2	1	50,0	1	1	100,0
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

Laufbahngruppe / Einstufung	Abteilungsleitung <sup>2</sup>			Referatsleitung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-
A 16; I	1	-	-	-	-	-

# Freie Universität Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Hierzu verweisen wir auf die Ihnen regelmäßig zugehenden Berichte der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin. Der nächste Bericht umfasst insbesondere den Zeitraum 2002 bis 2006 und wird im Dezember 2006 erscheinen.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

siehe Textziffer 1.

## 3. Leitungsfunktionen

siehe Textziffer 1.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Ausbildungsplätze an der Freien Universität Berlin werden zu mindestens 50 % mit Frauen besetzt. Sofern in einzelnen Berufen Übernahmen möglich waren, wurden auch hier zu mindestens 50 % Frauen berücksichtigt. Das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin bietet zahlreiche Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sowohl für den wissenschaftsstützenden wie akademischen Bereich an. Die Kosten werden in der Regel von den Bereichen für ihre jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen. Insbesondere werden spezifische Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen unter dem Namen Rhoda-Erdmann-Programm angeboten. Hinzu kommen regelmäßige Weiterbildungen für Frauenbeauftragte an der Freien Universität Berlin mit dem Ziel ihrer Professionalisierung. In diesem Kontext sei bereits auf gemeinsames ProFil-Mentoring-Programm der Technischen Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Freien Universität Berlin verwiesen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

- FU-eigenes Frauenförderprogramm, in diesem Rahmen zur Zeit 13 C1-Stellen und 10 C2-Stellen besetzt, im Ausschreibungsprozess befindlich sind 10 W2-Stellen ,
- Hochschulübergreifendes Berlinweites Frauenförderprogramm einschließlich einer 50%igen Kofinanzierung, Einrichtung von 13 C2-Stellen ,
- Integration der Frauenförderung in die Zielvereinbarung seit 1999 mit rund 10% des verhandelten Finanzvolumens,
- Integration der Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe mit 5% und Bindung der Mittel an den Verwendungszweck Frauenförderung erstmalig seit 2006 zur Panik,
- gemeinsames ProFil-Mentoring-Programm der Technischen Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Freien Universität Berlin.

Im Übrigen verweisen wir auf den der Freien Universität Berlin verliehenen Total E-Quality Science Award 2002 und 2005.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>												
<b>darunter:</b>												
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>386</b>	<b>80</b>	<b>20,7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>33,3</b>			
Professoren/-innen												
C 4	184	31	16,8	-	-	-	17	6	35,3			
C 3	115	32	27,8	1	1	100,0	8	3	37,5			
C 2	34	4	11,8	2	-	-	-	-	-			
W3	13	1		-	-	-	8	1	12,5			
W2	9	4		-	-	-	8	3	37,5			
Juniorprofessor/innen	31	8	25,8	-	-	-	16	6	37,5			
W 1, AT												
<b>Assistenten/-innen</b>	<b>180</b>	<b>76</b>	<b>42,2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>47,4</b>			
dar. Oberassistenten/innen												
C 2	38	26	68,4	4	4	100,0	4	4	100,0			
dar. Assistenten/innen												
C 1	142	50	35,2	3	2	66,7	34	14	41,2			
<b>Wiss. u. künstl. Mitarbeiter/-</b>												
<b>Mitarbeiter/-innen</b>	<b>1.007</b>	<b>453</b>	<b>45,0</b>	<b>506</b>	<b>265</b>	<b>52,4</b>	<b>362</b>	<b>192</b>	<b>53,0</b>			
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>												
79	7	8,9		3	1	33,3	2	2	100,0			
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.												
928	446	48,1		503	264	52,5	360	190	52,8			
<i>davon auf Dauer</i>												
217	86	39,6		45	25	55,6	14	5	35,7			
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
I a	4	-	-	-	-	-	-	-	-			
I b	90	16	17,8	12	4	33,3	3	-	-			
II, IIa, IIb	123	72	58,5	33	21	63,6	11	5	45,5			
<i>davon auf Zeit</i>												
711	360	50,6		458	239	52,2	346	185	53,5	222	121	54,5
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
I a	2	-	-	-	-	-	-	-	-			
I b	5	2	40,0	-	-	-	3	-	-			
II, IIa, IIb	704	358	50,9	458	239	52,2	343	185	53,9	222	121	54,5
<b>Lehrkräfte<sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>63,4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,3</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>63,4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,3</b>
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>189</b>	<b>79</b>	<b>41,8</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>69,7</b>						
Außertariflich												
B 4	1	-	-	-	-	-						
B 2	-	-	-	-	-	-						
A 16; I	10	2	20,0	-	-	-						
A 15; Ia	13	4	30,8	-	-	-						
A 14; Ib	52	16	30,8	9	5	55,6						
A 13; II, IIa, IIb	113	57	50,4	24	18	75,0	39	22	56,4	17	12	70,6
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25,0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>						
I b	2	-	-	1	-	-						
II a	18	5	27,8	3	2	66,7						
<b>Verwaltung gehob. Dienst</b>	x	x	x	x	x	x						
davon:												
A 13" S"; II, IIa" S"	15	8	53,3	-	-	-						
A 12; III	33	15	45,5	2	1	50						
<b>Arbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>297</b>	<b>112</b>		<b>7</b>	<b>2</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>			
davon:												
Lohngruppe 9 - 7	91	25		2	-							
<b>Nachrichtlich:</b>	-											
Lehrbeauftragte	-											
Wiss. Hilfskräfte	1.026	534		967	504							

# Technische Universität Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die von der Hochschulstatistik übernommenen Zahlen sind plausibel.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Liste der Beförderungen anbei.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 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 %	
<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>						<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>						
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>												
<b>darunter:</b>												
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>311</b>	<b>30</b>	<b>9,6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>	<b>47</b>	<b>10</b>	<b>21,3</b>	<b>1</b>	-	-
Professoren/-innen C 4	179	8	4,5	2	-	-	11	-	-	-	-	-
C 3	75	9	12,0	1	-	-	6	2	33,3	1	-	-
C 2	21	2	9,5	5	1	20,0	-	-	-	-	-	-
W3	14	1	7,1	-	-	-	13	1	7,7	-	-	-
W2	9	2	22,2	-	-	-	10	3	30,0	-	-	-
Juniorprofessor/innen W 1, AT	13	8	61,5	1	1	100,0	7	4	57,1	-	-	-
<b>Assistent/-en/-innen</b>	<b>145</b>	<b>57</b>	<b>39,3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>75,0</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>45,8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
dar. Oberassistenten/inner C 2	27	6	22,2	1	-	-	6	1	16,7	1	-	-
dar. Assistenten/innen C 1	118	51	43,2	7	6	85,7	18	10	55,6	1	1	100,0
<b>Wiss. u. künstl.</b>												
<b>Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>1.492</b>	<b>403</b>	<b>27,0</b>	<b>354</b>	<b>157</b>	<b>44,4</b>	<b>663</b>	<b>198</b>	<b>29,9</b>	<b>236</b>	<b>107</b>	<b>45,3</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	52	12	23,1	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	1.440	391	27,2	351	156	44,4	663	198	29,9	236	107	45,3
<i>davon auf Dauer</i>	90	19	21,1	4	2	50,0	1	-	-	-	-	-
I	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	56	8	14,3	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	27	11	40,7	3	1	33,3	1	-	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	1.350	372	27,6	347	154	44,4	662	198	29,9	236	107	45,3
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	6	2	33,3	-	-	-	3	-	-	-	-	-
I b	71	9	12,7	6	-	-	41	3	7,3	1	-	-
II, IIa, IIb	1.273	361	28,4	341	154	45,2	618	195	31,6	235	107	45,5
<b>Lehrkräfte <sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>												
Außertariflich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	8	2	25,0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	18	6	33,3	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	94	30	31,9	16	8	50,0	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	85	44	51,8	20	12	60,0	15	10	66,7	4	3	75,0
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>24</b>	-	-	<b>6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II a	24	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Verwaltung gehob. Dienst							x	x	x	x	x	x
davon:							-	-	-	-	-	-
A 13"S"; II, IIa"S"							-	-	-	-	-	-
A 12; III							2	1	50,0	1	-	-
<b>Arbeiter/-innen insgesamt</b>							<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>
davon:							-	-	-	-	-	-
<u>Lohngruppe 9 - 7</u>							1	-	-	-	-	-
<b>Nachrichtlich:</b>												
Lehrbeauftragte							-	-	-	-	-	-
Wiss. Hilfskräfte							-	-	-	-	-	-

### 3. Leitungsfunktionen

Im wissenschaftlichen Bereich hat der Frauenanteil zugenommen (Bsp. Assistentinnen von 35,9 auf 39,3 % oder Wiss. Mitarbeiterinnen von 11,5 auf 23,1 %); auch bei der Besetzung im Bereich der allgemeinen Verwaltung im höheren Dienst ist ein Aufstieg zu verzeichnen (Bsp. A 13 / IIA von 38,9 auf 45,5 %).

### 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Liste Auszubildende anbei.

Ausbildungsberufe	ab 01.07.2004			2005			bis 30.06.2006		
	m	w	sb	m	w	sb	m	w	sb
Fachangestellte für Bürokommunikation	3	9	1	2	12	2	2	12	2
Verwaltungsfachangestellte	0	15	1	3	15	2	3	15	2
FA f. Medien- u. Informationsdienste	0	8	0	0	6	0	0	6	0
Informatikkaufmann/-frau	7	2	0	7	2	0	4	1	0
Chemielaboranten	8	11	1	9	12	1	9	12	1
Industriemechaniker	20	4	0	24	5	1	24	5	1
IT-Systemelektroniker	21	2	1	15	5	3	14	5	2
Metallbauer	4	0	0	4	0	0	4	0	0
Elektroniker f. Geräte u. Systeme	12	0	2	18	0	2	18	0	1
Mikrotechnologen	13	3	0	11	4	0	11	4	1
Werkstoffprüfer	2	2	1	3	3	1	3	3	0
Fachinformatiker				2	0	0	3	0	1
Tischler	4	4	0	3	3	0	3	3	0
Mechatroniker	6	1	0	6	1	0	6	1	0
Maler und Lackierer							2	0	
Elektroinstallateure	0	2	0	0	1	0	0	1	
Gesamt	100	63		107	69		106	68	
	163			176			174		

Eine zusätzliche Ausschreibung im Januar richtet sich ausschließlich an Frauen in technischen Ausbildungsberufen.

### 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Grundlage für die Frauenförderung sind nach wie vor die vom Kuratorium der TUB beschlossenen Frauen-Förderrichtlinien vom 23.07.1993. Im Rahmen unserer Ausschreibungsverfahren werden Frauen nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

# Humboldt-Universität zu Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug am Stichtag (30.06.06) insgesamt für die HU 51,1 %. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals betrug der Frauenanteil 37,9 %; beim nichtwissenschaftlichen Personal 67,2 %. Obwohl die Statusgruppe der Professorinnen und Professoren noch immer deutlich unterrepräsentiert war, ist es gelungen, den Anteil auch in den letzten zwei Jahren weiter (um 1,6 %) zu steigern. 18,3 % aller Professuren (einschl. Juniorprofessuren) waren am 30.06.06 mit Frauen besetzt. Bei den Juniorprofessuren konnte der bereits sehr hohe Frauenanteil um weitere 13 % auf jetzt 46,3 % gesteigert werden. Bei den übrigen Professuren stagnierte der Anteil dagegen bzw. verringerte sich geringfügig von 15,2 % auf 15,0 %.

Erhöht hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst (Verwaltung/Bibliothek) von 49,1 % auf 57,9 %.

Bei weit mehr als der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten, insbesondere im höheren Dienst, handelte es sich um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zweck der Qualifikation auf Teilzeitstellen beschäftigt wurden. Anträgen von Frauen und Männern auf Teilzeitbeschäftigung wurde grundsätzlich entsprochen

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den Professorinnen und Professoren (C4/C3, W3, W2) waren 25,9 % der Neuberufungen Frauen. Gegenüber dem Vergleichszeitraum stieg der Anteil um 1,6 %. Bei den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wurden 55,6 % Frauen berufen. Außerordentlich positiv entwickelt hat sich der Frauenanteil bei der Neubesetzung von befristeten BAT IIa - Stellen zur Promotionsförderung und zur Mitarbeit in der Forschung. Auf dieser Stufe wurde mit 47,9 % nun fast die Hälfte aller Stellen mit Frauen besetzt. Dies bedeutet gegenüber dem letzten Bericht eine Steigerung von 13,5 %. Der Anteil an allen Beschäftigten in dieser Stellenkategorie erhöhte sich dadurch und lag zum Stichtag wieder bei 41,6 %.

Bei den übrigen Beschäftigten im höheren Dienst betrug der Anteil der neu eingestellten Frauen 66,7 % und sank gegenüber dem Vergleichszeitraum.

Im höheren Dienst (Verwaltung/Bibliothek) wurden 5 Personen, davon vier Frauen, befördert bzw. höher gruppiert.

## 3. Leitungsfunktionen

Insgesamt betrug der Frauenanteil im höheren Dienst in den Bereichen „Allgemeine Verwaltung/Bibliothek“ 52,6 % und hat sich gegenüber dem Vergleichszeitraum nur geringfügig um 1,3 % erhöht.

Unterrepräsentiert waren Frauen in den Gruppen A16/I und A15/Ia (21,4 %). In den unteren Gruppen des höheren Dienstes waren sie mit einem Anteil von 70,8 % überrepräsentiert. Teilzeitbeschäftigung war im höheren Dienst eher die Ausnahme.

In der Hochschulleitung gibt es wie auch in den letzten Jahren eine Vizepräsidentin in einem Präsidium von insgesamt 4 Personen. Von den 10 Dekanatsleitungen sind zur Zeit alle 10 mit Männern besetzt

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Bei den besetzten Ausbildungsplätzen lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei ca. 60 %. Der größte Anteil der weiblichen Beschäftigten war in den Verwaltungsberufen und zum Teil in den Laborberufen zu finden. Unterrepräsentanz bestand in handwerklichen Berufen. Allerdings gab es in diesen Berufen auch kaum Bewerberinnen bzw. wurde eine Zusage von einer Bewerberin nicht angenommen. Nach Abschluss der Ausbildung erfolgte eine Übernahme fast ausschließlich in den Verwaltungsberufen (Frauenanteil 100%).

Auf der Grundlage der Frauenförderrichtlinie wurden regelmäßige Lehrgänge ausschließlich für Frauen angeboten, die vor allem helfen sollen die sozialen Kompetenzen zu erhöhen. Dazu gehörten Kurse u.a. in Rhetorik, Stress- und Konfliktmanagement, Selbstpräsentation, Bewerbungstraining für Habilitandinnen. Darüber hinaus wurden spezielle Kurse auch für Studentinnen zur Erhöhung der sozialen Kompetenzen angeboten.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professorinnen wurde durch das Präsidium im Jahr 2002 ein eigenes Programm (Harnack-Programm) initiiert, das aufgrund der angespannten Haushaltslage der Humboldt-Universität im Zusammenhang mit der Kürzung des Landeszuschusses ab 2004 storniert werden musste. Die erste und bisher einzige Berufung im Rahmen dieses Programms, einer Mathematikerin, erfolgte im Jahr 2003. Die Mittel aus dem früheren C 1/C 2-Programm zur Frauenförderung wurden erfolgreich genutzt zur Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen. Vier der früheren Stelleninhaberinnen sind inzwischen auf eine Professur berufen worden. Seit einigen Jahren werden die Mittel aus diesem Programm aufgrund der veränderten Personalstruktur vorrangig zur Finanzierung von Juniorprofessorinnen genutzt. Diese werden insbesondere an Fächer mit geringem Frauenanteil an Professuren vergeben.

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurden in den vergangenen beiden Jahren für eine vielfältige Palette von Maßnahmen genutzt (Finanzierung von Gastprofessuren, Abschlussstipendien, Stipendien zur Vorbereitung von Forschungsprojekten, von Lehraufträgen für Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Lehrerfahrung sowie zur Finanzierung eines Projektes „Frauen in die Informatik“).

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>												
<b>darunter:</b>												
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>400</b>	<b>73</b>	<b>18,3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>33,3</b>	-	-	-
Professoren/-innen												
C 4	213	22	10,3	6	2	33,3	8	1	12,5	-	-	-
C 3	123	29	23,6	2	1	50,0	4	3	75,0	-	-	-
C 2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W3	11	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-
W2	9	3	33,3	-	-	-	6	3	-	-	-	-
Juniorprofessor/innen	W 1, AT	41	19	46,3	-	-	9	5	55,6	-	-	-
<b>Assistent/-en/-innen</b>	<b>116</b>	<b>48</b>	<b>41,4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>26,7</b>	-	-	-
dar. Oberassistenten/innen	C 2	27	14	51,9	-	-	7	3	42,9	-	-	-
dar. Assistenten/innen	C 1	89	34	38,2	5	4	80,0	8	1	12,5	-	-
<b>Wiss. u. künstl. Mitarbeiter/- Mitarbeiter/-innen</b>	<b>1.460</b>	<b>591</b>	<b>40,5</b>	<b>807</b>	<b>375</b>	<b>46,5</b>	<b>345</b>	<b>159</b>	<b>46,1</b>	<b>233</b>	<b>113</b>	<b>48,5</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	28	6	21,4	-	-	-	1	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	1.432	585	40,9	807	375	46,5	-	-	-	-	-	-
davon auf Dauer	242	91	37,6	40	15	37,5	27	7	25,9	10	2	20,0
I	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	161	56	34,8	29	10	34,5	6	1	16,7	-	-	-
II, IIa, II	78	33	42,3	11	5	45,5	21	6	28,6	10	2	20,0
davon auf Zeit	1.190	494	41,5	767	360	46,9	317	152	47,9	223	111	49,8
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	10	3	30,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	22	9	40,9	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-
II, IIa, II	1.158	482	41,6	763	357	46,8	317	152	47,9	223	111	49,8
<b>Lehrkräfte<sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>121</b>	<b>82</b>	<b>67,8</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>72,2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46,2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>209</b>	<b>121</b>	<b>57,9</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>89,5</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>66,7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,3</b>
Außertariflich	5	1	20,0	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-
A 16; I	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	7	3	42,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	68	35	51,5	4	4	100,0	1	1	100,0	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	124	82	66,1	15	13	86,7	20	14	70,0	6	5	83,3
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>8,3</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II a	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung gehob. Dienst</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	-	<b>5</b>	-	-	-	-	-
davon:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13" S"; II, IIa" S"	2	1	50,0	-	-	-	1	-	-	-	-	-
A 12; III	24	12	50,0	3	2	66,6	4	-	-	-	-	-

1) ohne Azubis u. Praktikanten; 2) einschl. Oberräte u. Direktoren/-innen; 3) im Angestelltenverhältnis; 4) Lehrkräfte für besondere Aufgaben

# Universität der Künste

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Universität der Künste Berlin ist weiterhin bestrebt, die Beschäftigtenstruktur zugunsten eines höheren Frauenanteils zu verbessern.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde wie bisher im Rahmen der Abwägung dienstlicher Interessen entsprochen. Dies gilt in gleichem Maße für Beschäftigte in Leitungspositionen bzw. Angehörige des höheren Dienstes. Männer nehmen an der UdK ebenfalls die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Einstellungen / Beförderungen erfolgen an der UdK wie bisher unter besonderer Berücksichtigung der Frauenquote. Die Vorlage des Votums der Frauenbeauftragten muss für die Bearbeitung der entsprechenden Personalvorgänge immer vorliegen.

## 3. Leitungsfunktionen

Ich verweise hier auf meine Stellungnahme zum 7. Bericht. So ist auch die Stelle des persönlichen Referenten/in (des Präsidenten) sowie die Stelle des Personalleiters/in mit einer Frau besetzt worden.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Die Universität der Künste Berlin bietet eine Ausbildung in sog. Ausbildungsberufen nicht an.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Frauenbeauftragte der UdK bietet weiterhin ein Mentoring – Programm an, das Frauen speziell auf die Hochschullaufbahn als Professorin vorbereiten soll. Betreut werden die Frauen von Professoren/innen der UdK, der Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ Berlin, der Kunsthochschule Berlin-Weißensee und der Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“ in Potsdam-Babelsberg.

Das Anreizsystem zur Frauenförderung hat sich bewährt und wird weitergeführt.

In diesem Zusammenhang möchte ich noch auf das Career & Transfer Center der UdK hinweisen.

Es ist bundesweit das erste Career Center an einer künstlerischen Hochschule. Es informiert und berät die Studenten/innen und Absolventen/innen der UdK und der drei weiteren Berliner Kunst-/Musikhochschulen über ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und auf dem Weg in die Selbstständigkeit.

Die angebotenen Kurse und Workshops werden zu 63 % von Frauen besucht; 68 % der tätigen Dozenten/innen sind Frauen. Das Career Center wird bisher finanziert aus Drittmitteln. Förderer sind der Europäische Fond für Regionale Entwicklung (EFRE) sowie der Europäische Sozialfond (ESF).



Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 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 %	
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>												
<b>darunter:</b>												
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>178</b>	<b>53</b>	<b>29,8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39,3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>
Professoren/-innen C 4	73	13	17,8	3	-	-	5	1	20,0	1	-	-
C 3	54	19	35,2	5	3	60,0	1	-	-	-	-	-
C 2	29	11	37,9	1	-	-	-	-	-	-	-	-
W 3	9	5	55,6	1	1	100,0	9	5	55,6	1	1	100,0
W 2	12	5	41,7	2	2	100,0	12	5	41,7	2	2	100,0
Juniorprofessor/innen W I, AT	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
<b>Assistent/-en/-innen</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Oberassistenten/inner C 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Assistenten/innen C 1	4	4	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Wiss. u. künstl.</b>												
<b>Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>156</b>	<b>75</b>	<b>48,1</b>	<b>96</b>	<b>53</b>	<b>55,2</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>58,3</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>56,5</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	4	3	75,0	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	152	72	47,4	95	52	54,7	48	28	58,3	46	26	56,5
<i>davon auf Dauer</i>	72	22	30,6	21	6	28,6	2	-	-	2	-	-
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	6	2	33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	66	20	30,3	21	6	28,6	2	-	-	2	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	80	50	62,5	74	46	62,2	46	28	60,9	44	26	59,1
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	80	50	62,5	74	46	62,2	46	28	60,9	44	26	59,1
<b>Lehrkräfte <sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>65,2</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>63,6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
Außertariflich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5 / W 3	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
B 2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	6	4	66,7	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	36	25	69,4	20	13	65,0	6	6	100,0	3	3	100,0
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II a	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nachrichtlich:</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lehrbeauftragte	474	186	39,2	474	186	39,2	-	-	-	-	-	-
Wiss. Hilfskräfte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

# Kunsthochschule Berlin-Weißensee

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>24,3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>21,4</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professoren/-innen												
C 4	14	3	21,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C 3	9	3	33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C 2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juniorprofessor/innen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W 1, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Wiss. u. künstl.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7
<i>davon auf Dauer</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>davon auf Zeit</i>	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7	3	2	66,7
<b>Lehrkräfte <sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A 14; Ib	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	2	2	100,0	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II a	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

# Hochschule für Musik „Hanns Eisler“

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten insgesamt betrug zum Stichtag 30.06.06 57,4%, was im Vergleich zum siebten Bericht eine Erhöhung des Frauenanteils um rd. 7 % bedeutet. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht bei den Professorinnen der BesGr. C 4 (20,8%), der BesGr. C 3 (46,7%) und der BesGr. C 2 (41,7 %). Im Bereich der künstlerischen Lehrkräfte hat sich der Anteil der Frauen kaum verändert. In den dienstleistenden Bereichen Verwaltung/Bibliothek hD, Technisches Personal hD und Verwaltung gehob. Dienst waren drei Personen (keine weiblich) beschäftigt, während der Frauenanteil im Angestelltenverhältnis 100% betrug. Im Arbeiterbereich (2 Mitarbeiter) waren keine Frauen beschäftigt.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt an der HfM bei 16,4%. Einem diesbezüglichen Interesse der Beschäftigten konnte voll entsprochen werden.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Bei den durchgeführten Berufungen handelte es sich um zwei C04- Professuren, wobei sich die Auswahlkommission in einem Fall für eine weibliche Bewerberin entschied.

Im Berichtszeitraum erfolgte eine Höhergruppierung einer weiblichen Person.

## 3. Leitungsfunktionen

Im künstlerischen Bereich sind die Leitungspositionen (Abteilungsleitung) zwischen den Geschlechtern ausgewogen. Es ist keine Person in den Leitungspositionen teilzeitbeschäftigt. Die Besetzungen der Leitungspositionen im künstlerischen Bereich während des Berichtszeitraumes entsprechen denen mit dem Stichtag 30.6.06. In der Allgemeinen Verwaltung wurde im Berichtszeitraum 1 Leitungsposition mit einer Frau besetzt.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Es lässt sich feststellen, dass Weiterbildungsmöglichkeiten fast ausschließlich von Frauen im Verwaltungsbereich wahrgenommen wurden aufgrund des dortigen hohen Frauenanteils. Alle Anträge auf Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten wurden von der Hochschule unterstützt.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Hochschule verfügt über einen Frauenförderplan, für dessen Einhaltung und Umsetzung der gewählte Frauenbeirat im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung Sorge trägt. Das zeigte sich im Berichtszeitraum vor allem bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, bei Stellenbesetzungen und Berufungen, bei der Gremienarbeit sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen von 2 Programmen realisiert.

Die Hochschule finanzierte im Rahmen der eigenen Frauenförderung eine halbe Gastprofessur im Fachgebiet Pauken /Schlagzeug.

Des Weiteren hatte die Hochschule die Möglichkeit, im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit in jedem Semester an drei Frauen jeweils eine halbe Gastprofessur zu vergeben und in 2 Projekten ein sehr spezielles Weiterbildungsangebot für interessierte Lehrende anzubieten.

Folgende Maßnahmen wurden finanziert:

½ Gastprofessur Komposition, Improvisation, Arrangement

½ Gastprofessur Harfe

½ Gastprofessur Korrepetition

½ Gastprofessur Solokorrepetition

½ Gastprofessur Sprecherziehung, Gesang, Präsentation

Workshop „Einführung in Estill Voicekraft“

Atemseminar

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte 1 am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 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 %	
<b>Beschäftigte</b>							x	x	x	x	x	x
<b>Beamte/Beamtinnen und Angestellte</b>							<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>79</b>	<b>36</b>	<b>45,6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>55,6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>33,3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>			
Professoren/-innen												
C 4	24	5	20,8	1	-	-	2	1	50,0			
C 3	15	7	46,7	3	-	-						
C 2	12	5	41,7	1	1	100,0						
W3												
W2												
Juniorprofessor/innen												
W 1, AT												
<b>Assistenten/-innen</b>												
dar. Oberassistenten/inner												
dar. Assistenten/innen												
C 2												
C 1												
<b>Wiss. u. künstl. Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
<i>davon auf Dauer</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
I												
I a												
I b												
II, IIa, IIb												
<i>davon auf Zeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>
I												
I a												
I b												
II, IIa, IIb												
<b>Lehrkräfte<sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>65,4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
Außertariflich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	5	4	80,0	1	1	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
<b>Technisches Personal hD</b>	x	x	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-
I b												
II a												
<b>Verwaltung gehob. Dienst</b>												
davon:												
A 13"S"; II, IIa"S"	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12; III	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Arbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
davon:												
Lohngruppe 9 - 7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nachrichtlich:</b>												
Lehrbeauftragte	633	228	36,0	-	-	-						
Wiss. Hilfskräfte	32	16	50,0	-	-	-						

1) ohne Azubis u. Praktikanten; 2) einschl. Oberräte u. Direktoren/-innen; 3) im Angestelltenverhältnis; 4) Lehrkräfte für besondere Aufgaben

# Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Frauen sind in folgenden Bezahlungsgruppen unterrepräsentiert:

C4, B2, A14, sowie bei den Arbeitergruppen. Das betrifft im Besonderen die Professoren und die Hochschullehrer. Bei den Arbeitern fehlt Frauen die entsprechende technische Qualifikation. Die Frauenquote bei den C4-Professoren ist weiter gesunken, da die Stelle einer ausgeschiedenen Professorin nicht wieder besetzt wurde. Ansonsten blieb die Frauenquote gegenüber dem Vorjahr konstant.

Aus der Spezifik der Einrichtung ist eine generelle Teilzeitbeschäftigung nicht möglich. Wo es möglich ist, wird die Teilung von Vollzeitstellen angeboten, wobei dieses Angebot sich erhöht hat. Positiv wird die Inanspruchnahme der Altersteilzeit bewertet. Der Anteil der Teilbeschäftigung ist um 0,33 % angestiegen. Sie resultiert aus der Inanspruchnahme von Teilzeit bei Lehrkräften. Auch Männer beantragen Teilzeit. Alle Anträge wurden positiv beschieden.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte auf dem Weg der Stellenbesetzung nicht abgebaut werden. Bewerberinnen konnten aufgrund der Eignungsvoraussetzungen nicht berücksichtigt werden.

Beförderungen/Höhergruppierungen waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

## 3. Leitungsfunktionen

Frauen sind in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Besonders in den Besoldungsgruppen W3, C3, C2 sowie IIa haben sich Frauen für eine Leitungsposition nicht entscheiden können. Im Berichtszeitraum wurden folgende Leitungspositionen besetzt: Rektor = 1 W3; Prorektorin = 1 C4 und Abteilungsleiter = 1 C3, 1 C2, 1 IIa

## 4. Maßnahmen zur Frauenförderung

Für die Förderung von Frauen wurden im Berichtszeitraum 1 Gastprofessur und 5 Gastdozenten vergeben um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Gastprofessoren bzw. Gastdozenten im Rahmen der Frauenförderung werden speziell für eine eventuelle Besetzung qualifiziert. Eine Qualifikation dauert meist 2-3 Jahre, so dass die Entwicklung abzuwarten bleibt. Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen nicht.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	
	<b>Beamte/innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal u.a.:</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>42,1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40,0</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36,0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Professoren/-innen C 4	11	2	18,2	4	-	-	5	-	4	-	-	
C 3	8	4	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	
C 2	6	3	50,0	2	2	100,0	1	-	-	-	-	
<b>Wiss. u. künstl. Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
davon auf Dauer	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
II, IIa, IIb	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
davon auf Zeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Lehrkräfte<sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>63,6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Außertariflich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
B 2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
A 14; Ib	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

**Technische Fachhochschule Berlin**

**(Ist der Berichtspflicht nicht nachgekommen)**

# Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Seit dem 01.10.2005 gilt an der FHTW der TVÜ/TVöD für die Angestellten und Arbeiter. Sie werden jetzt Arbeitnehmer bzw. Beschäftigte genannt. Die Arbeiter werden nun nicht mehr extra ausgewiesen. Daher gibt es einige Veränderungen/Zusätze in der Tabellenstruktur. Bei der Besoldung wurde die W2 eingeführt.

Insgesamt konnte der Frauenanteil in den höheren Gehaltsgruppen um ca.2 % erhöht werden und liegt jetzt bei 29,7 %. (Teilnahme der Frauenbeauftragten an allen Einstellungen bzw. Höhergruppierungen; Berücksichtigung der Frauenförderrichtlinien durch die Personalabteilung; Fluktuation). Insgesamt liegt der Frauenanteil an der FHTW bei 41,3 %. Im Teilzeitbereich erhöhte sich der Frauenanteil um ca. 5 % auf 47,4 %. Im Altersteilzeitbereich ist der Anteil in etwa gleichbleibend. In den Führungspositionen und beim wissenschaftlichen Personal gilt nach wie vor die Einschränkung, dass keine Altersteilzeit genehmigt wird.

## 2. Stellenbesetzungen, Beförderungen/Höhergruppierungen und Leitungspositionen

Stellenbesetzungen/Berufungen: C3- Unterrepräsentanz weiterhin; C2/W2- geringfügiger Abbau der Unterrepräsentanz von ca. 4 %. Beförderungen/Höhergruppierungen: im Beamtenbereich – C-Besoldung gleichbleibend und im Verwaltungsbereich 1 Beförderung.

Von 11 Leitungsfunktionen in der Verwaltung und den Zentraleinrichtungen sind 4 mit einer Frau besetzt. Das sind 36,4 %. Die Unterrepräsentanz konnte auf dem Wege der Stellenbesetzung teilweise abgebaut werden. Um den Frauenanteil in den Leitungspositionen zu erhöhen, wird bei allen Verfahren gezielt nach Frauen gesucht und es werden Frauen gezielt angesprochen.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Seit dem Jahr 2005 werden verstärkt Englischkurse für die Beschäftigten angeboten. Daran haben bisher bis zu ca. 80 % Frauen teilgenommen. In Zusammenarbeit mit der TÜV-Akademie hat die FHTW das Projekt „Woman can do it“ (Existenzgründung für Frauen) durchgeführt. 2 Seminarreihen für Führungskräfte der FHTW wurden durchgeführt (Hochschulleitung, Dekane, Studiengangsprecher und Studiengangsprecherinnen, zum Thema „Gendermainstreaming“).

## 5. Sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung

- Qualifizierungsmaßnahme einer Laboringenieurin für eine Promotion (2004 – 2005). Diese Kollegin ist seit 2005 Dozentin in einem technischen Fachbereich.
- Qualifizierungsmaßnahme einer Lehrbeauftragten für eine Promotion (Abschluß 2006). Diese Kollegin hat z. Z. eine Vertretungsprofessur für 1 Jahr an der FHTW.
- Qualifizierungsmaßnahme von 3 Absolventinnen der FHTW für eine Promotion.

Laufbahngruppe/ Einstufung TVÖD berücksichtigt	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
	<b>Beamte/-innen und Beschäftigte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>263</b>	<b>69</b>	<b>26,2</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>41,2</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>22,7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>218</b>	<b>38</b>	<b>17,4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>20,0</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>22,7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>
Professoren/-innen												
C 3	116	15	12,9	3	-	-	3	-	-	-	-	-
C 2	88	19	21,6	4	1	25,0	4	1	25,0	-	-	-
W2	14	4	28,6	3	1	33,3	15	4	26,7	4	2	50,0
<b>Lehrkräfte<sup>2</sup> insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>68,9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,4</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>53,3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	-	-	-
Außertariflich	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	20	13	65,0	-	-	-	1	1	100,0	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	4	2	50,0	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-

1) ohne Azubis u. Praktikanten; 2) einschl. Oberräte u. Direktoren/-innen; 3) im Angestelltenverhältnis; 4) Lehrkräfte für besondere Aufgaben  
x) Arbeiter zählen ab 1.10.05 zu den Beschäftigten bzw. Arbeitnehmern; der TVÖD gilt ab 01.10.2005

## **Fachhochschule für Wirtschaft Berlin**

Die FHW Berlin ist im Jahr 2005 bereits zum zweiten Mal mit dem Total-E-Quality Award für ihre chancengerechte und gleichstellungsfördernde Politik ausgezeichnet worden.

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

#### **Professorinnen**

Für den Stichtag 30.06.2006 konnte für die gesamte FHW Berlin ein Frauenanteil von 29,2 % ermittelt werden, d.h. ein Anstieg von 4,2 Prozentpunkten, wenn mit der Stichtagszahl am 01.12.2003 (25 %) verglichen wird. In absoluten Zahlen sind insgesamt 120 Professuren und davon 35 weiblich besetzt.

Im Fachbereich „Wirtschaftswissenschaften“ (FHW alt) ist damit im Sommersemester 2006 der professorale Frauenanteil auf 28,6 % gestiegen. Im Fachbereich „Berufsakademie“ stieg der Frauenanteil bei den Professuren auf 30,4 % im Sommersemester 2006.

Die vorliegenden Zahlen dokumentieren die durchgängig positive Entwicklungen im Bereich der Besetzung von Professuren. Mit diesem Frauenanteil im professoralen Bereich erringt die FHW einen Spitzenplatz im Vergleich mit ähnlichen Fächern an Fachhochschulen oder Universitäten.

#### **Verwaltung**

Die Beschäftigungsentwicklung hat in der FHW in den letzten Jahren viele neue Kolleginnen und wenige neue Kollegen hervorgebracht. Sämtliche Zuwächse sind im Bereich der Angestellten entstanden, in der Gruppe der Beamten und Arbeiter wurde nicht zusätzlich eingestellt.

Die Entwicklung in der Verwaltung ist insgesamt sehr günstig. Obwohl ein generell gestiegener Frauenanteil noch keine gute Nachricht sein muss, kann die FHW weitere Kennzahlen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen vorlegen. Wichtig ist dabei aber auch der absolute Zuwachs an den Stellen generell und deren Besetzung. Grundlage hier sind die frauendominierten Einstellungsquoten.

#### **Teilzeitbeschäftigung**

Die Teilzeitbeschäftigung bei den Professor/innen ist seit Jahren gering und schwankt leicht.

Die Teilzeitbeschäftigungen beim nicht-wissenschaftlichem Personal entstehen mittlerweile deutlich weniger auf Antrag von Inhaber/innen von festen Stellen. Statt dessen werden Stellen in der Konzeption insbesondere für Projektarbeit von vorne herein als Teilzeitstellen angelegt. Weil sich aber auch auf diese bereits vorab als Teilzeitstellen definierte Positionen Personen – und hier wieder besonders viele Frauen – bewerben und auch eingestellt werden, die eine Arbeitszeit unterhalb von 38,50 Stunden benötigen, ist der Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung an der FHW positiv und als eine Form der Flexibilisierung zu bewerten. Darüber hinaus haben auch einige Inhaberinnen von Stellen, die eine Arbeitszeitreduzierung gewünscht, beantragt und bekommen haben. Dem Wunsch der Personen, die einen Betreuungsbedarf für Kinder haben, würde immer entsprochen. Eine Beamtin hat ihre Arbeitszeit auf das für diese Art des Beschäftigungsverhältnisses minimale Maß reduziert und koordiniert trotzdem einen größeren Arbeitsbereich mit mehreren Mitarbeiter/innen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Der Frauenanteil an den Höhergruppierungen im Angestelltenbereich sowie im Beamtenstatus konnte mit 66,7 % gesteigert werden.

Die Berufungsverfahren als Neueinstellungen sind mehrheitlich geprägt von einem aktiven Bemühen, Frauen zu rekrutieren. Der aktuelle Frauenanteil mit 47,8 % bei den Neuberufungen im Beamtenstatus im Berichtszeitraum ist sehr respektabel.

Im Angestelltenbereich sind ausschließlich Frauen (100 %) eingestellt worden.

### **3. Leitungsfunktionen**

Der Bereich der Abteilungsleitungen, der einzigen relevanten Führungsebene unterhalb des Kanzlers ist durch eine Verwaltungsumstrukturierung und durch Neueinstellungen neu gegliedert worden. Zum Ende des gesamten Prozesses und damit zum Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil von 20 % im letzter Berichtszeitraum in den Führungspositionen auf 66,7 % erhöht. Damit sind Frauen im Verwaltungsbereich in der Leitung **nicht mehr** unterrepräsentiert.

### **4.+5. Ausbildung, Weiterbildung und sonstige Maßnahmen der Frauenförderung**

Im Bereich der Weiterbildung wurden hauptsächlich Angebote mit einem überwiegend engen Anwendungs- und Nutzungscharakter angeboten. Möglich war darüber hinaus die Teilnahme an Seminaren zur Entwicklung von beruflich-persönlichen Fähigkeiten. Die Führungskräfte konnten ebenfalls spezielle Seminare absolvieren.



Die Dienstvereinbarung von November 2000 regelt die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung. Dort ist festgeschrieben, dass Weiterbildung an Nicht-Arbeitstagen für die Teilzeitkräfte auch als Arbeitszeit zu zählen ist, wenn die Weiterbildung im dienstlichen Interesse liegt. Der Ort der Weiterbildung spielt dabei keine Rolle.

Sonstige Maßnahmen der Frauenförderung bestehen in individuellen Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung, Beurlaubungsmöglichkeiten sowie einer Kindertagesstätte direkt im FHW-Gebäude, die auch Kinder der Beschäftigten betreut. Eine Mitarbeiterin hat nach der Geburt ihres Kindes die Möglichkeit bekommen, einen Teil der Arbeitszeit in einer Art Heimarbeitsplatz abzuleisten.

Mit den Fachbereichen der FHW Berlin wurden Ende 2005 Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2006-2007 explizit zur Gleichstellung und Chancengleichheit abgeschlossen. Eine Maßnahme schreibt gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen in der Verwaltung fest.

Weiteres siehe auch bei Punkt Teilzeitbeschäftigung

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 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 %
<b>Beschäftigte</b>	<b>259</b>	<b>154</b>	<b>59,5</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>86,0</b>	x	x	x	x	x	x
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>28,4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>57,1</b>	<b>3</b>	-	-	-	-	-
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>25,4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>3</b>	-	-	-	-	-
Professoren/-innen C 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C 3	27	5	18,5	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-
C 2	36	11	30,6	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
<b>Wiss. u. künstl. Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon auf Dauer	2	1	50,0	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
davon auf Zeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Lehrkräfte <sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>46,7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>
Außertariflich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15; Ia	10	1	10,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	29	10	34,5	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	20	17	85,0	5	5	100,0	11	11	100,0	6	6	100,0

1) ohne Azubis u. Praktikanten; 2) einschl. Oberräte u. Direktoren/-innen; 3) im Angestelltenverhältnis; 4) Lehrkräfte für besondere Aufgaben

# Alice-Salomon-Fachhochschule (ASFH)

## 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

An der ASFH zeichnet sich in allen Laufbahngruppen ein hoher Frauenanteil ab. Es existiert nur ein Bereich mit einem Frauenanteil von unter 50%: die Hochschullehrer/-innen der Besoldungsgruppe C3. Da zukünftige Berufungen nur noch nach Besoldungsgruppe W2 erfolgen können, wird sich an der Struktur der C3-Professuren jedoch nichts mehr ändern. Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt.

## 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Freigewordene Stellen wurden im Berichtszeitraum im gehobenen und höheren Dienst zu nahezu 100% mit Frauen besetzt. Auch von Beförderungen konnten überwiegend Frauen profitieren.

## 3. Leitungsfunktionen

Von 7 Leitungsstellen (einschließlich Rektorin/Prorektorin/Kanzler) sind 5 mit Frauen besetzt. Damit liegt erstmals der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen über 50%.

## 4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

Da an der ASFH keine Ausbildung erfolgt, können zu diesem Bereich keine Angaben gemacht werden.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote werden den Beschäftigten regelmäßig zur Information zugeleitet. Die ASFH hat auch eine eigene Fortbildungsreihe für die Hochschulbeschäftigten in Leben gerufen. Alle Anträge wurden bewilligt. Ablehnungen ergeben sich aus zu hohen Teilnehmer zahlen und nicht zustande gekommenen Kursen und sind daher nicht von der ASFH zu beeinflussen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Frauenförderrichtlinien der ASFH fordern alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule auf, sich am Abbau von Benachteiligung von Frauen zu beteiligen und in diesem Sinne mit der Frauenbeauftragten zu kooperieren.

Die Beseitigung der geschlechtshierarchischen Verteilung von Stellen, Fort- und Weiterbildung für Frauen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Kernbestandteile der Frauenförderrichtlinien.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	
<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>												
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>59,5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>84,6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
Professoren/-innen												
C 4	-						-					
C 3	21	7	33,3	1	-		-					
C 2	10	9	90,0	2	2	100,0	2	2	100,0	1	1	100,0
-	-	-		-	-		-					
W2	11	9	81,8	2	1	50,0	11	9	81,8	2	1	50,0
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>72,7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>
A 13; II, IIa, IIb	11	8	72,7	4	3	75,0	4	4	100,0	2	2	100,0
<b>Verwaltung gehob. Dienst</b>							<b>9</b>	<b>8</b>	<b>x</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>x</b>
davon:							-					
A 13"S"; II, IIa"S"							-					
A 12; III							2	2	100,0	1	1	100,0
<b>Nachrichtlich:</b>												
Lehrbeauftragte	155	92	59,4	-								
Wiss. Hilfskräfte	71	48	67,6	-								

# Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin

## Maßnahmen zur Frauenförderung

Die FHVR Berlin beteiligt sich am „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. In der Phase 2004-2006 sind zwei Frauen auf zwei halben Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, um sich für eine Professur zu qualifizieren.

Das Kinderzimmer, welches Anfang 2004 eingerichtet wurde, bietet den Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit, Studium, Berufstätigkeit und Elternschaft besser in Einklang zu bringen. Es kann ganzzeitig kostenlos genutzt werden, im Bedarfsfall wird kostengünstige Betreuung vermittelt.

Der POLITEIA-Preis wird jährlich für die besten Arbeiten von Studentinnen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung ausgelobt. Der POLITEIA-Preis ist dotiert mit 750 Euro, zusätzlich können drei POLITEIA-Medaillen zu je 250 Euro vergeben werden. Der Preis fördert die Verankerung gleichstellungsrelevanter Themen, um die Qualität von Lehre und Forschung an der FHVR Berlin zu erhöhen, und er fördert gezielt den weiblichen Führungsnachwuchs der öffentlichen Verwaltung und der Rechtspflege. Beide Ziele hat sich die FHVR Berlin selbst gesetzt. Auswirkungen auf den Haushalt: 1.500 Euro jährlich.

Am Fachbereich Rechtspflege gibt es eine Frauenprofessur (C2) auf dem Fachgebiet Rechtswirkungsforschung und Justizorganisation unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Frauen und Familienrecht. Ein Drittel der Stelle steht der Professorin für Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung.

Der "Frauenberatungsservice für Akademikerinnen" beim Frauenpunkt Courage e.V. hat für die FHVR Berlin u.ä. eine Datenbank entwickelt, die Bewerberinnen für Professuren und Dozenturen an Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst führt. Die FHVR Berlin ist förderndes Mitglied des Trägervereins der Datenbank, Frauenpunkt COURAGE e. V., Gehrenseestr. 4, 13053 Berlin. Entsprechend dem eigenen Vereinszweck nutzt der Verein das spezielle Instrument des "Frauenberatungsservice für Akademikerinnen" für die FHVR u.ä., um Ausschreibungen aller Verwaltungsfachhochschulen für den öffentlichen Dienst bundesweit bearbeiten. Dadurch stützt die FHVR Berlin das Recht der Frauenbeauftragten, gemäß Frauenförderrichtlinien § 2 "gezielt Bewerberinnen für Stellenausschreibungen zu suchen und diese unmittelbar zu einer Bewerbung aufzufordern."

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 30.6.2006					
	Insgesamt			darunter Teilzeit			Insgesamt			darunter Teilzeit		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	40	8	20,0	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Professoren/-innen												
C 3	25	3	12,0	-	-	-						
C 2	13	5	38,5	-	-	-						
W 2	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Juniorprofessor/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W 1, AT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>
dar. Wiss. Mitarb. Angestellte.	5	3	60,0	4	3	75,0	2	2	100,0	4	4	100,0
<i>davon auf Dauer</i>	-	-	-	-	-	-	2	2	100,0	2	2	100,0
<i>davon auf Zeit</i>	5	3	60,0	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	5	3	60,0	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-
<b>Lehrkräfte <sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
B 2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## **Charité – Universitätsmedizin Berlin**

Der Berichtszeitraum war durch die Umsetzung des Vorschaltgesetzes zur Neu- und Umstrukturierung der Hochschulmedizin im Land Berlin geprägt. Der Datenvergleich konnte nicht gemacht werden, weil in den Bericht erstmal auch die Daten aus dem Campus Benjamin Franklin (FU) einbezogen wurden. Das Drittmittelpersonal wurde nicht erfasst.

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten wurde auf Grund von Sparauflagen reduziert. Es wurden 71,9 % Frauen an der Charité beschäftigt. Das Pflegepersonal hat einen klassisch hohen Anteil an Mitarbeiterinnen obwohl auch dort die Zahl der Beschäftigten gesunken ist. Im wissenschaftlichen Bereich des verbeamteten Personals liegt der Frauenanteil bei 22%. Bei dem angestellten wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil tendenziell steigend bei ca. 44%.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung ist ein Frauenanteil von 90% zu verzeichnen. Anträge auf Teilzeitbeschäftigungen werden grundsätzlich entsprochen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Stellenbesetzungen sind gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum zurückgegangen. Auf die Erfüllung der Frauenquote wird von den Entscheidungsträgern bei Stellenbesetzungen geachtet.

Höhergruppierungen und Beförderungen sind auf Grund großer Sparzwänge nur im Ausnahmefall vollzogen worden.

### **3. Leitungsfunktionen**

Die Besetzungen der Leitungsfunktionen innerhalb des Berichtszeitraumes sind technisch nicht mehr nachvollziehbar, da in der Charité zahlreiche Umstrukturierungen stattfanden. Deshalb wurden hierzu keine Angaben gemacht.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden und Schüler/-innen liegt mit 77,3% sehr hoch.

In der Fortbildung der Charité sind Frauen überrepräsentiert. Spezifische Angebote für Frauen bietet die Erwachsenenbildung der Humboldt-Universität an, die auch den Mitarbeiter/innen der Charité kostenfrei zur Verfügung stehen und auch genutzt wird.

Ein spezifisches Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen wurde bereits einmal an der Charité erfolgreich durchgeführt und ist jetzt dauerhaft als wirksames Instrument der Personalentwicklung speziell für Frauen implementiert

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Unter Verwendung des Rahel-Hirsch-Programms konnten im Berichtszeitraum 11 Frauen an ihrer Habilitation arbeiten. Im August 2006 wurde das Programm auch in diesem Jahr zum zweiten Mal ausgeschrieben.

Durch die Institutionalisierung einer hauptamtlichen Zentralen Frauenbeauftragten und jeweils einer hauptamtlichen Dezentralen Frauenbeauftragten an den drei Standorten Charité Mitte, Campus Virchow Klinikum und Campus Benjamin Franklin sowie jeweils einer zugeordneten Stellvertreterin mit einer Freistellung von den Dienstaufgaben stehen den Beschäftigten und den Institutionen der Charité kompetente und mit Sachmitteln ausgestattete Beratungs- und Koordinationspersonen zur Verfügung für alle Anfragen hinsichtlich der Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

In allen Berufungsverfahren sind Frauen in den Berufungskommissionen vertreten, werden Frauen gezielt zur Bewerbung angefragt (durch Anfrage in den Fachgesellschaften) und werden Frauen als Gutachterinnen eingesetzt.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie wurde im Berichtszeitraum an einem umfassenden Kinderbetreuungs-Konzept gearbeitet, welches im September 2006 gestartet wird.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup> am 30.06.2006						Stellenbesetzungen/Berufungen vom 1.7.2004 - 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 %
	<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>						<b>Beamte/-innen und Angestellte</b>					
<b>Wiss. u. künstl. Personal</b>	<b>3.056</b>	<b>1.262</b>	<b>41,3</b>	<b>356</b>	<b>268</b>	<b>75,3</b>	<b>575</b>	<b>292</b>	<b>50,8</b>	<b>116</b>	<b>79</b>	<b>68,1</b>
<b>Hochschullehrer/-innen</b>	<b>259</b>	<b>31</b>	<b>12,0</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30,0</b>	-	-	-
Professoren/-innen												
C 4	103	6	5,8	-	-	-	1	-	-	-	-	-
C 3	122	19	15,6	7	2	28,6	7	3	42,9	-	-	-
C 2	4	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
W3, W2	11	1	9,1	-	-	-	2	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Juniorprofessor/innen	19	5	26,3	19	5	26,3	19	5	26,3	19	5	26,3
<b>Dozent-/Assistent/-en/-innen</b>	<b>226</b>	<b>77</b>	<b>34,1</b>	-	-	-	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	-	-	-
dar. Oberassistenten/inner	60	19	31,7	-	-	-	1	-	-	-	-	-
dar. Assistenten/innen	166	58	34,9	8	7	87,5	7	4	57,1	-	-	-
<b>Wiss. u. künstl.</b>												
<b>Mitarbeiter/-innen insgesamt</b>	<b>2.531</b>	<b>1.117</b>	<b>44,1</b>	<b>341</b>	<b>260</b>	<b>76,2</b>	<b>557</b>	<b>285</b>	<b>51,2</b>	<b>116</b>	<b>79</b>	<b>68,1</b>
dar. Akademische Räte <sup>2</sup>	77	24	31,2	5	4	80,0	-	-	-	-	-	-
dar. Wiss. Mitarb.im Angest.insg.	2.454	1.093	44,5	336	256	76,2	557	285	51,2	116	79	68,1
davon Dauer	551	180	32,7	52	40	76,9	9	2	22,2	1	-	-
I	6	1	16,7	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
I a	258	86	33,3	17	14	82,4	6	1	16,7	-	-	-
I b	234	68	29,1	23	16	69,6	3	1	33,3	1	-	-
II, IIa, IIb	53	25	47,2	11	9	81,8	-	-	-	-	-	-
davon Zeit	1.903	913	48,0	284	216	76,1	548	283	51,6	115	79	68,7
I	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I a	16	7	43,8	2	2	100,0	5	1	20,0	1	1	100,0
I b	530	219	41,3	69	61	88,4	64	32	50,0	7	7	100,0
II, IIa, IIb	1.356	687	50,7	213	153	71,8	479	250	52,2	107	71	66,4
<b>Lehrkräfte<sup>4</sup> insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>92,5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung/Bibliothek hD</b>	<b>146</b>	<b>60</b>	<b>41,1</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60,0</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>43,2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
Außertariflich	37	10	27,0	2	1	50,0	16	4	25,0	1	1	100,0
B 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 16; I	7	1	14,3	1	-	-	2	1	50,0	-	-	-
A 15; Ia	15	3	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14; Ib	49	21	42,9	7	4	57,1	4	3	75,0	-	-	-
A 13; II, IIa, IIb	38	25	65,8	5	4	80,0	15	8	53,3	2	2	100,0
<b>Technisches Personal hD</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>11,1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>	-	-	-	-	-	-
I b	9	1	11,1	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-
II a	18	2	11,1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltung gehob. Dienst</b>	-	-	-	-	-	-	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	-	-	-
A 12; III	-	-	-	-	-	-	8	3	37,5	-	-	-
<b>Arbeiter/-innen insgesamt</b>	-	-	-	-	-	-	5	1	-	2	-	-

# IT- Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin) <sup>1</sup>

## Vorbemerkung

Das IT- Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin) - ehemals Landesbetrieb für Informationstechnik (LIT) - ist zum 01. Januar 2005 eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts geworden.

Aus diesem Grund ist ein neuer Frauenförderplan erarbeitet worden, der die derzeitige Personalsituation abbildet, neue Ziele absteckt und bis Ende August 2006 nachgereicht wird.

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl im ITDZ Berlin ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum zum Stichtag 30.06.2004 um 47 und damit um 13,1 % gestiegen.

Hierbei hat sich der prozentuale Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl des ITDZ Berlin von 41,2 % auf 41,4 % erhöht. Besonders hervorzuheben ist der prozentuale Frauenanteil im **höheren Dienst** mit derzeit 38,3 %, der damit um 5,6 % höher ist als im letzten Berichtszeitraum. Hieraus resultiert eine **Förderquote** im höheren Dienst unverändert **von 3 %**.

Der prozentuale Frauenanteil im **gehobenen Dienst** liegt bei 24,7 % (gegenüber 22,2 % im letzten Berichtszeitraum), woraus sich unverändert eine **Förderquote von 4 %** ergibt.

Analog zur landesweiten Entwicklung ist jedoch auch im ITDZ Berlin festzustellen, dass die Ungleichgewichte innerhalb der Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes weitgehend gleichgeblieben sind, **denn:** der Frauenanteil sinkt mit steigender Vergütung.

Der Frauenanteil im **einfachen/mittleren Dienst** liegt im ITDZ Berlin bei 66,7 % und damit mit 4,3 % signifikant unter dem Anteil des vorhergehenden Berichtszeitraums.

Durch Neubesetzungen von frei werdenden bzw. neuen Stellen mit Frauen können die entspr. Förderquoten teilweise erfüllt werden, wenn zum einen der Arbeitsmarkt in dem hier zugrundeliegenden Marktsegment der IT-Berufe für Frauen nicht an Attraktivität verliert und zum anderen, wenn die Maßnahmen des Frauenförderplans hinsichtlich Weiterentwicklung und Förderung der weiblichen Beschäftigten, aber auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden.

Zum Stichtag 30.06.2006 waren 33 Mitarbeiter/innen im ITDZ Berlin teilzeitbeschäftigt (30 Frauen / 3 Männer). Die Teilzeitquote liegt bei 8 % der Beschäftigtenzahl. Die Frauenquote (Teilzeit) beträgt gegenüber der Frauengesamtquote 17,86 %.

Die dazu im Berichtszeitraum eingereichten Anträge wurden alle befürwortet und bewilligt. Ebenso wurde den Wünschen zur Änderung der Verteilung bei der wöchentlichen Arbeitszeit individuell entsprochen.

Im einfachen/mittleren Dienst sind 18 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter, im gehobenen Dienst 9 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter sowie im höheren Dienst 3 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.

Die Tendenz der Teilzeitbeschäftigung im ITDZ Berlin im einfachen/mittleren sowie im gehobenen Dienst ist gegenüber dem letzten Berichtszeitraum rückläufig, im höheren Dienst gleichbleibend.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

Im höheren Dienst wurden insges. 7 Stellen (davon 2 mit Frauen) besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 28,6 %.

Im gehobenen Dienst wurden insgesamt 32 Stellen (davon 8 mit Frauen) besetzt. Dies ergibt einen prozentualen Anteil von 25 %.

<sup>1</sup> Anmerkung: Die Diskrepanzen der Daten aus dem vorhergehenden Berichtszeitraum werden hier fortgeschrieben, da manueller Eingriff in die Default-Tabellenzellen nicht möglich ist.

Im mittleren/einfachen Dienst wurden 38 Stellen (davon 23 mit Frauen) besetzt. Dies ist ein Anteil von 60,5 %.

Die im Berichtszeitraum zu verzeichnenden Höhergruppierungen bzw. Beförderungen stellen sich wie folgt dar:

- im höheren Dienst 17 Mitarbeitende (davon 4 Frauen = 23,5 %).
- im gehobenen Dienst 58 Mitarbeitende ( 19 Frauen =32,8 %).
- im mittleren/einfachen Dienst 21 Mitarbeitende (14 Frauen = 66,7 %).

In den ITDZ Ausschreibungstexten wird darauf hingewiesen, dass zur Erhöhung des Frauenanteils die Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Da jedoch die auszuscheidenden Arbeitsgebiete überwiegend technisch bzw. IT-spezifisch sind, gehen im Verhältnis zur Gesamtbewerbersituation weniger Bewerbungen von Frauen ein.

Frauen in den ITDZ Geschäftsbereichen werden gezielt auf Stellenausschreibungen hingewiesen.

### **3. Leitungsfunktionen**

Im ITDZ Berlin sind keine Frauen im Bereich der obersten Geschäftsbereichsleitung (Führungskreis 1) vertreten.

Im Bereich der Gruppen- und sonstigen Leitungspositionen (Führungskreis 2 und 3) sind sie - trotz positiver Tendenz - unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in diesen Leitungsfunktionen beträgt im ITDZ Berlin im aktuellen Berichtszeitraum 20 % und ist damit um 3,3 % höher als im vorhergehenden Berichtszeitraum.

Eine Erhöhung der Frauenquote in allen Laufbahngruppen dieser Leitungskategorie konnte nicht erzielt werden; Das ITDZ Berlin konnte jedoch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe A 14, bzw. Vgr. I b beitragen, wo der Frauenanteil bezogen auf diesen Leitungsbereich auf 50 % angehoben werden konnte. Eine Frau ist in der Leitungsfunktion teilzeitbeschäftigt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Das ITDZ Berlin betreut als eigener Ausbildungsbetrieb für die Berufe "Fachinformatiker/in Systemintegration", "Informatik Kaufleute" und "IT Systemkaufleute" insgesamt 16 Auszubildende und konnte hier zu einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden beitragen. Nach Abschluß der Ausbildung konnten diese Auszubildenden stets als Angestellte in unterschiedlichen Geschäftsbereichen des Unternehmens übernommen werden. Auch künftig wird die Übernahme der weiteren Auszubildenden angestrebt.

Die Führungskräfte und Gremienvertreter des ITDZ Berlin tragen dazu bei, den weiblichen Beschäftigten den Zugang zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gleichermaßen wie den männlichen Beschäftigten zu ermöglichen und auf deren Bedürfnisse auszurichten.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Das ITDZ Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, aktive Frauenförderung zu betreiben, die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterzuentwickeln und damit den Frauenanteil zu erhöhen sowie die Unterrepräsentanzen abzubauen.

Hierzu hat es den als Anlage beigefügten Frauenförderplan erstellt, der den aus der Rechtsformänderung resultierenden Anforderungen und organisatorischen Veränderungen in besonderem Maße Rechnung trägt. Frauen sollen bei der Berufsentwicklung zielgerichtet gefördert und auf die Übernahme neuer Aufgaben angesprochen werden. Dies ist nur mit systematischer Personalentwicklung **und** Frauenförderung realisierbar.

Beide Aufgaben obliegen der Verantwortung der Führungskräfte. Die Führungskräfte des ITDZ Berlin verpflichten sich in besonderem Maße, diesen Aufgaben Rechnung zu tragen. Sie werden im Rahmen von Zielvereinbarungen und Beurteilungen daran gemessen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.06.2006			Stellenbesetzung <sup>1</sup>			Beförd./Höhergrupp. <sup>1</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>405</b>	<b>166</b>	<b>41,0</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Beamte/innen/Angestellte</b>	<b>401</b>	<b>166</b>	<b>41,4</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Höherer Dienst</b>	<b>59</b>	<b>21</b>	<b>35,6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>25,0</b>
B 4 und höher									
B 3	1						1		
B 2									
A 16; I	1								
A 15; Ia	5						2		
A 14; Ib	25	7	28,0	4	2	50,0	8	2	25,0
A 13; IIa	28	14	50,0	3		-	6	2	33,3
<i>davon Teilzeit</i>	4	3	75,0			-			-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>198</b>	<b>49</b>	<b>24,7</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>25,0</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>32,8</b>
A 13 "S"; IIb	4		-	1		-	2	1	50,0
A 12; III;	60	19	31,7	5	2	40,0	22	7	31,8
A 11; IV a;	69	11	15,9	14	2	14,3	17	6	35,3
A 10; IV b;	39	7	17,9	5		-	12	2	16,7
A 9; Va,b;	26	12	46,2	7	4	57,1	5	3	60,0
<i>davon Teilzeit</i>	10	9	90,0			-	2	2	100,0
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>144</b>	<b>96</b>	<b>66,7</b>	x	x	x	x	x	x
<i>davon Teilzeit</i>	19	18	94,7	x	x	x	x	x	x
<b>Arbeiter/innen</b>	<b>4</b>	-	-	x	x	x	x	x	x
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	x	x	x	x	x	x

Laufbahngruppe / Einstufung	Einrichtungs-/Abteilungsltg. <sup>2</sup>			Referatsltg./Sonstige Ltg. <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>3</b>	-	-	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>20,0</b>
B 4 und höher				-		-
B 3	1			-		-
B 2				-		-
A 16; I	1			-		-
A 15; Ia				4		-
A 14; Ib	1			6	3	50,0
A 13; IIa				5	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-			-		-

<sup>1</sup> Berichtszeitraum 1.7.2004 bis 30.6.2006; <sup>2</sup> Stichtag 30.6.2006



## **Berliner Bäder Betriebe**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

- Frauen sind in Leitungsfunktionen und im technischen Bereich unterrepräsentiert.  
In den Leitungspositionen wurde die Anzahl von Frauen durch Besetzung offener Stellen erhöht.  
Im technischen Bereich (Maschinisten/innen) ist es nicht gelungen, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Rahmen interner Stellenausschreibungen wurde festgestellt, dass es keine Bewerberinnen für diese Tätigkeit gibt.
- Gemäß der Stellenpläne sind Teilzeitstellen dargelegt.
- Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung wird entsprechend der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen entsprochen.  
Männer wurden ebenfalls berücksichtigt. Ihnen wurde auf Antrag insbesondere im Rahmen von Altersteilzeitmodellen Teilzeit gewährt.
- Die Besetzung von Leitungspositionen konnten nur geringfügig und ausschließlich im Rahmen von frei werdenden Stellen erfolgen.
- Aufgrund einer (durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen) verstärkten personellen Fluktuation in den vergangenen Jahren haben sich die Quoten im Frauenanteil z. B. bei den stellv. Betriebsleiter/innen und Betriebsleiter/innen verbessert. Auch die absolute Anzahl von Frauen auf diesen Positionen hat sich leicht erhöht.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

- Es wurde die Unterrepräsentanz von Frauen auf dem Wege von Stellenausschreibungen/-besetzungen und durch Höhergruppierungen geringfügig abgebaut.
- Bis in allen Vergütungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt ist, werden bei der Übertragung von Tätigkeiten, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und / oder eine spätere Höhergruppierung ermöglichen, geeignete Frauen zu bevorzugen.
- Frauen werden durch gezielte Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen auf die Übernahme von frei werdenden Funktionen rechtzeitig vorzubereiten.

### **3. Leitungsfunktionen**

- Frauen sind in Leitungspositionen unterrepräsentiert und zwar in den Vergütungsgruppen I a bis V b.
- Teilzeitbeschäftigte gibt es bei den Betriebsleitern im Zusammenhang mit Altersteilzeitmodellen.
- Strategien zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind im Frauenförderplan vom 28.04.2006 gemeinsam mit der Frauenvertretung entwickelt und verabschiedet worden.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

- Frauen sind im Ausbildungsberuf Fachangestellte für Bäderbetriebe wegen unzureichender Qualifikation vieler Bewerberinnen unterrepräsentiert.
- Die Ausbildungsplätze für Fachangestellte für Bäderbetriebe konnte nicht zur Hälfte an Frauen vergeben werden.
- Zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen sind besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen vorzusehen. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männer ist integraler Bestandteil aller Qualifikationsmaßnahmen. Dazu gehören unter anderem:
  1. Qualifizierungsmaßnahmen mit der Zielsetzung, Frauen in üblicherweise mit Männern besetzten Arbeitsbereiche einzusetzen.
  2. Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu geeignet sind, Beschäftigte in anderen Aufgabenbereichen einzusetzen.
  3. Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten und Führungsfunktionen.

## 5. Maßnahmen zur Frauenförderung

### - **Welche Maßnahmen sind geplant?**

Es wurde gemeinsam mit der Frauenvertretung ein Frauenförderplan mit einer Laufzeit von sechs Jahren beginnend vom 01.05.2006 erstellt. Darin insbesondere Maßnahmen zur

- individuellen Förderung
- Fort- und Weiterbildung
- Personalplanung und Höhergruppierung
- Stellenbesetzung
- Teilzeitarbeit und
- Ausbildung

vorgesehen.

### - **Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von qualifizierten Positionen**

Die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wird durch ein systematisches Stellenbesetzungsverfahren unterstützt.

Der Frauenförderplan wird parallel vom Personalentwicklungskonzept der BBB begleitet.

Im Rahmen der Personalentwicklung sind die entsprechenden Kosten für die gezielte Förderung von Frauen für auf der Basis des Frauenförderplans gesondert erfasst. Nach den bisher festgelegten Kriterien der Personalentwicklung bedarf es zur Übernahme von Leitungspositionen des Durchlaufens eines Kompetenzzentrums, um die individuellen Stärken- und Schwächenprofile als Basis für die individuelle Personalentwicklung zu erheben. Dies wird auch für Maßnahmen analog des Frauenförderplans gelten. Bei zu besetzenden Stellen in den Vergütungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zur Besetzung vorgesehen. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen auf eine höherwertige Tätigkeit vorzubereiten.

### - **Sonstige Anstrengungen**

Im Hinblick auf die zuschussbedingten Finanzierungsrahmenbedingungen der BBB ist es notwendig, Frauenförderplan und Personalentwicklungsplanung sehr eng zu verzahnen. Es besteht Einigkeit mit der Frauenvertretung darüber, dass offenstehende Führungspositionen vorrangig mit qualifizierten Frauen zu besetzen, um die Unterrepräsentation von Frauen weiter abzubauen. Grundlage für die Auswahlentscheidung ist dabei gleichfalls das Qualifikationsprofil der Betroffenen.

Vorgesetzte sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

### - **Maßnahmen Vereinbarung Beruf und Familie**

Bei Vereinbarung eines neuen flexiblen Arbeitszeitmodells wird die Vereinbarung von Beruf und Familie besonders berücksichtigt werden. Bereits jetzt werden die besonderen Situationen z. B. von alleinerziehenden Müttern durch Teilzeitmodelle und bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt.

Personen, die Elternzeit oder Sonderzeiten ohne Fortzahlung der Bezüge wegen Familienarbeit erhalten haben, wird in Verbindung zur geplanten Wiederaufnahme der Arbeit die Teilnahme an geeignete Fortbildungsangebote der Dienststelle ermöglicht.

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %	insge- samt	Frauen absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>765</b>	<b>319</b>	<b>41,7</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>47,1</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>53,2</b>
<b>Angestellte</b>	<b>440</b>	<b>199</b>	<b>45,2</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>50,0</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>63,6</b>
<b>Höherer Dienst</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>14,3</b>	-	-	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
außertariflich <sup>3</sup> :	3	-	-	-	-	-	-	-	-
I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ia	7	1	14,3	-	-	-	-	-	-
Ib	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II, IIa, IIb	4	1	25,0	-	-	-	2	1	50,0
<i>Teilzeit insgesamt</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>99</b>	<b>29</b>	<b>29,3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
II, IIa "S"	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	5	3	60,0	1	1	100,0	1	-	-
IV a	6	3	50,0	-	-	-	-	-	-
IV b	22	9	40,9	-	-	-	-	-	-
Va,b	66	14	21,2	-	-	-	2	1	50,0
<i>Teilzeit insgesamt</i>	4	2	50,0	-	-	-	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>327</b>	<b>168</b>	<b>51,4</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46,2</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>67,9</b>
<i>Teilzeit insgesamt</i>	29	24	82,8	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Beschäftigte TVöD</b>	<b>325</b>	<b>120</b>	<b>36,9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>28,6</b>
Entgeltgruppe 7-9	15	1	6,7	-	-	-	1	1	100,0
Entgeltgruppe 5-6	124	22	17,7	2	-	-	6	-	-
Entgeltgruppe 1-4	186	97	52,2	1	1	100,0	7	3	42,9
<i>darunter Teilzeit</i>	18	13	72,2	1	1	100,0	1	1	100,0

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungspositionen		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>11,1</b>
außertariflich <sup>3</sup> :			
AT	3	-	-
x	-	-	-
x	-	-	-
Vc Betriebsleiter u.stellv	10	3	30,0
Vb Betriebsleiter u. stellv	37	7	18,9
I	-	-	-
Ia	7	1	14,3
Ib	-	-	-
II, IIa, IIb,	2	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-

<sup>1</sup>zum Stichtag 30.6.2006; <sup>2</sup>im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006; <sup>3</sup>bitte Einstufungen angeben

## **Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB)**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Das Konrad-Zuse-Zentrum für Informationstechnik Berlin (ZIB) hat 199 Beschäftigte, hiervon 49 studentische Hilfskräfte und 3 Auszubildende. Aufgrund der Struktur des ZIB als Wissenschaftliches Institut sind die meisten Angestellten als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt.

Im Bereich Naturwissenschaften sind die Frauen generell unterrepräsentiert. Dies ist auch am ZIB so. Fehlende Bewerbungen von qualifizierten Frauen sind hierfür der Grund. Das ZIB bemüht sich intensiv, den Frauenanteil zu erhöhen. So werden Ausschreibungen stets mit dem Extra-Hinweis versehen, dass sich qualifizierte Frauen bewerben sollen.

Teilzeitbeschäftigungen gibt es im ZIB in allen Bereichen. Wünschen nach einer Teilzeitbeschäftigung wurde jederzeit entsprochen. Wir können im Berichtszeitraum vermerken, dass auch Männer den Wunsch nach Teilzeit äußern.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Bei jeder Ausschreibung erfolgte der Hinweis auf die Unterrepräsentanz der Frauen in den Naturwissenschaften. Frauen wurden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Höhergruppierungen erfolgten bei den Angestellten durch den Bewährungsaufstieg.

### **3. Leitungsfunktionen**

Das ZIB hat eine sehr schlanke Struktur, sodass es nur eine äußerst geringe Stellenanzahl mit Leitungsfunktionen gibt. Das ZIB bemüht sich weiterhin, die Frauenquote zu verbessern. Im Berichtszeitraum wurden keine Leitungsfunktionen neu besetzt.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Das ZIB beschäftigte im Berichtszeitraum drei Auszubildende für den Beruf Bachelor of Science Fachrichtung Informatik, Vertiefungsrichtung System-Administration (Berufsakademie), wobei ein Ausbildungsplatz an eine Frau vergeben wurde.

Fort- und Weiterbildungen für die Beschäftigten des ZIB finden permanent statt, u.a. Tagungen, Kongresse und Workshops. Diese Weiterbildungen sind nicht nur für das berufliche Fortkommen der Frauen, sondern aufgrund der Struktur des ZIB notwendig.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde mit Mitarbeiterinnen, die sich in der Elternzeit befanden, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart.

Die weiblichen ZIB-Angestellten werden die jahrelange vakante Position einer Frauenvertreterin in den nächsten Wochen wiederbesetzen.

Laufbahngruppe / Einstufung	Beschäftigte am 30.06.2006			Stellenbesetzung <sup>1</sup>			Beförderung/Höhergrupp. <sup>1</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>147</b>	<b>33</b>	<b>22,4</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Beamte/innen/Angestellte</b>	<b>147</b>	<b>33</b>	<b>22,4</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Höherer Dienst</b>	<b>110</b>	<b>13</b>	<b>11,8</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>24,1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>
B 4 und höher			-			-			-
B 3			-			-			-
B 2			-			-			-
A 16; I	4	-	-			-			-
A 15; Ia	7	-	-	1	-	-			-
A 14; Ib	45	5	11,1	2	-	-	4	1	25,0
A 13; IIa	54	8	14,8	26	7	26,9			-
<i>davon Teilzeit</i>	9	3	33,3	4	2	50,0			-
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>51,6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
A 13 "S"; IIb			-			-			-
A 12; III;	6	2	33,3			-	1	1	100,0
A 11; IV a;	12	5	41,7	1	1	100,0			-
A 10; IV b;	7	3	42,9			-			-
A 9; Va,b;	6	6	100,0			-			-
<i>davon Teilzeit</i>	6	6	100,0			-			-
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>	x	x	x	x	x	x
<i>davon Teilzeit</i>	2	2	100,0	x	x	x	x	x	x
<b>Arbeiter/innen</b>			-	x	x	x	x	x	x
<i>davon Teilzeit</i>			-	x	x	x	x	x	x

Laufbahngruppe / Einstufung	Einrichtungs-/Abteilungsltg. <sup>2</sup>			Referatsltg./Sonstige Ltg. <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>
B 4 und höher			-			-
B 3			-			-
B 2			-			-
A 16; I	4	-	-			-
A 15; Ia	5	-	-			-
A 14; Ib			-	1	1	100,0
A 13; IIa			-			-
<i>davon Teilzeit</i>			-			-

## Investitionsbank Berlin

In Folge der Ausgründung der INVESTITIONSBANK BERLIN aus der Landesbank Berlin am 01.09.2004 rückwirkend zum 01.01.2004 als selbständige Förderbank und den damit verbundenen strukturellen Veränderungen sowie der Übernahme von Stabs- und Steuerungsaufgaben hat sich die INVESTITIONSBANK BERLIN zum ab 01.01.2006 eine vollständig unabhängige und eigenständige Neustruktur gegeben.

Gleichzeitig gilt für die INVESTITIONSBANK BERLIN seit März 2004 eine Dienstvereinbarung zur Restrukturierung, die bis Ende 2007 u. a. einen umfassenden, sozialverträglichen Abbau von Beschäftigten auf freiwilliger Basis vorsieht.

### 1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 30.06.2006 waren in der INVESTITIONSBANK BERLIN insgesamt 719 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der Frauen betrug 59,4 %. Trotz eines Abbaus von 70 Beschäftigten (= 9% der Belegschaft) seit dem 01.07.2004 sank der Anteil der Frauen nur geringfügig um 1,1%.

161 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Teilzeitbeschäftigte, davon sind 134 Frauen und 27 Männer. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist im Berichtszeitraum leicht um 1,8% von 15,0% auf 16,8% gestiegen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist mit 83,2% leicht um 1,8% gesunken.

Die Teilzeitbeschäftigten machen 22,4% des gesamten Personalbestandes aus. Am 30.06.2004 waren es 16,1%. Der Anteil ist damit um 6,3% gestiegen. Damit sind 31,4 % der Frauen und 9,2% der Männer teilzeitbeschäftigt. Diese Werte sind gegenüber dem 30.06.2004 bei den Frauen um knapp 9 % und bei den Männern um gut 3% gestiegen.

### 2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen

#### Stellenbesetzungen auf Leitungsebene

Seit dem 01.09.2004 ist der aus zwei Personen bestehende *Vorstand* der IBB mit einer Frau und einem Mann und damit paritätisch besetzt.

Auf der Ebene der *Stabsstellen* wurden zwei Stellen mit Männern neu besetzt, eine davon mit einer Neueinstellung.

Auf *Bereichsleitungsebene* waren insgesamt zehn Stellen zu besetzen, wovon eine Stelle an eine Mitarbeiterin vergeben wurde. Zwei Stellen wurden von außen mit Männern neu besetzt. Eine Stelle ist noch offen.

38 *Abteilungsleitungsstellen* wurden über ein internes Ausschreibungs- und Auswahlverfahren mit 18 Frauen und 21 Männern besetzt. Auf zwei Stellen teilen sich je zwei Abteilungsleitungen die Aufgaben in Form des Jobsharings.

#### Beförderungen und Höhergruppierungen

In der Mehrzahl der Fälle bedeutete die Besetzung der Leitungsfunktionen eine Beförderung, da die Stellen aus der nachgeordneten Linie mit ehemaligen Teamleitungen oder mit prädestinierten Spezialistinnen bzw. Spezialisten besetzt wurden. Von denen in der Statistik ausgewiesenen 45 Höhergruppierungen /Beförderungen beziehen sich deshalb allein 42 auf die unter der Überschrift Stellenbesetzungen auf Leitungsebene dargestellten Besetzungen. Von den 42 Besetzungen entfielen 16 auf Mitarbeiterinnen. Das entspricht 38%.

Darüber hinaus gab es im höheren Vergütungsbereich drei Höhergruppierungen für eine Spezialistin und zwei Spezialisten.

### 3. Leitungsfunktionen

Von den 719 Beschäftigten der INVESTITIONSBANK BERLIN waren am 30.06.2006 insgesamt eine Mitarbeiterin und 18 Mitarbeiter in Bereichs- bzw. Stabsstellenfunktionen eingesetzt.

20 von 44 Abteilungsleitungsstellen waren am 30.06.2006 mit Mitarbeiterinnen besetzt, das entspricht 45,5%. Darüber hinaus gab es vier Abteilungsleitungsstellen, die in den gehobenen Vergütungsbereich fallen, darunter ist eine Abteilungsleiterin.

Die Ebene Teamleitung wurde im Zuge der Reorganisation zum 01.09.2004 aufgehoben.

Insgesamt betrachtet sind in der INVESTITIONSBANK BERLIN mit 33,3% genau ein Drittel der Führungskräfte im höheren Vergütungsbereich Frauen. Im Vergleich zu Beginn des Berichtszeitraums ist der Anteil von 14,3 um 19% gestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass viele der am 30.06.2004 bestehenden Teamleitungen im Zuge der Neustruktur zu Abteilungsleitungen befördert wurden.

#### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

##### Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2006 befanden sich im Ausbildungsberuf Bankkauffrau/ Bankkaufmann drei Auszubildende, davon sind zwei Frauen. Die Ausbildung zur/ zum Kauffrau/ Kaufmann der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft wird im Moment von der INVESTITIONSBANK BERLIN nicht durchgeführt.

Im dualen Studiengang an der Berufsakademie Berlin waren am 30.06.2006 insgesamt 26 Auszubildende beschäftigt; der Anteil der Frauen betrug hier insgesamt 69,23%

##### Fort- und Weiterbildung

Zum Aufbau sowie zur Weiterentwicklung der Kenntnisse im Kreditgeschäft wurde die Weiterbildungsmaßnahme „Grundqualifizierung im Immobilienkreditgeschäft“ fortgesetzt. Im Berichtszeitraum haben in drei Lehrgängen insgesamt 56 Teilnehmerinnen und 26 Teilnehmer die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen lag bei 68,3%.

An der weiterführenden Qualifikationsmaßnahme „Aufbauqualifizierung im Kreditgeschäft“ haben im Berichtszeitraum 29 Mitarbeiterinnen und 15 Mitarbeiter erfolgreich teilgenommen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt hier bei 65,9 %.

Die Weiterbildung der Beschäftigten wurde im Berichtszeitraum durch weitere interne Lehrgänge zum Thema „Basiswissen Bank“ unterstützt. Die Inhalte der Maßnahme waren jeweils auf die Anforderungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugeschnitten. Insgesamt 24 Frauen und sechs Männer haben an dieser Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich teilgenommen. Damit waren 80% der Absolventen Frauen.

#### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen bzw. Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein- bzw. durchgeführt:

- Aufbau des Netzwerkes „MOVE“ für die Mitarbeiterinnen der INVESTITIONSBANK BERLIN
- Besetzung von zwei Abteilungsleitungen mit jeweils zwei Personen in Form eines Job-Sharings
- Durchführung von regelmäßigen Einzelcoachings für aktuell fünf weibliche Führungskräfte und hochqualifizierte Spezialistinnen
- Durchführung eines ersten Inhouse-Seminars zur Stärkung der Selbstpräsentation und Gesprächsführung für Frauen. Es ist vorgesehen, in 2006 drei weitere Seminare zu veranstalten.
- Anwendung personalwirtschaftlicher und rechtlicher Instrumente zur Verbesserung und Förderung der beruflichen Situation von Mitarbeiterinnen, z.B.:
  - Flexible Arbeitszeitregelung
  - Möglichkeit der individuellen Reduzierung der Arbeitszeit, dabei ist die zeitliche Befristung der Teilzeitbeschäftigung möglich
  - Beschäftigung während der Elternzeit
  - Inanspruchnahme der tariflichen Familienphase nach der Elternzeit
  - Anspruch auf regelmäßige Beurteilungen
  - Obligatorische Einbindung der Frauenvertreterin bei Personalentscheidungen und Stellenbesetzungen
- Die INVESTITIONSBANK BERLIN hat im März 2006 den ersten Frauenförderplan mit einer Gültigkeit bis 2011 verabschiedet. Er wurde im Juni 2006 im hauseigenen Intranet veröffentlicht und ist dort jederzeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar. Der Frauenförderplan bietet neben den oben aufgeführten Maßnahmen eine Vielzahl weiterer qualitativer Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die bis 2011 implementiert werden.

Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförderung/Höhergrupp. <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>719</b>	<b>427</b>	<b>59,4</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Höh. Vergütungsbereich</b>	<b>355</b>	<b>165</b>	<b>46,5</b>	-	-	-	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>37,8</b>
außertariflich	141	40	28,4				34	12	35,3
9 (e)	-	-	-				-		-
9 (d)	-	-	-				-	-	-
9 (c)	18	6	33,3				4	-	-
9 (b)	68	35	51,5				3	2	66,7
9 (a)	128	84	65,6				4	3	75,0
<i>Teilzeit insgesamt</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>72,3</i>				<i>6</i>	<i>4</i>	<i>66,7</i>
<b>Gehob. Vergütungsbereich</b>	<b>278</b>	<b>204</b>	<b>73,4</b>	x	x	x	x	x	x
<i>Teilzeit insgesamt</i>	<i>50</i>	<i>49</i>	<i>98,0</i>	x	x	x	x	x	x
<b>Einf/mittl Verg.-bereich</b>	<b>86</b>	<b>58</b>	<b>67,4</b>	x	x	x	x	x	x
<i>Teilzeit insgesamt</i>	<i>28</i>	<i>25</i>	<i>89,3</i>	x	x	x	x	x	x

Leitungsfunktion	Leitungsfunktionen			
	Einstufung	insgesamt	Frauen	
			absolut	in %
<b>Höherer Vergütungsbereich</b>		<b>63</b>	<b>21</b>	<b>33,3</b>
Bereichsleitung	AT	19	1	5,3
Direktionsleitung	-	-	-	-
Abteilungsleitung	TG 9a - AT	44	20	45,5
Leitung Kundenbereiche	-	-	-	-
Leitung übrige Bereiche	-	-	-	-

<sup>1</sup>zum Stichtag 30.6.2006; <sup>2</sup>im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006



## Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR)

Laufbahngruppe nach TVÖD	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>5 610</b>	<b>733</b>	<b>13,1</b>	<b>444</b>	<b>21</b>	<b>4,7</b>	<b>130</b>	<b>12</b>	<b>9,2</b>
<b>Angestellte</b>	<b>1 112</b>	<b>579</b>	<b>52,1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>44,4</b>
<b>Vgl. Höherer Dienst + AT</b>	<b>166</b>	<b>64</b>	<b>38,6</b>						
Außertariflich	20	5	25,0	5	-	-	-	-	-
E15Ü	8	7	87,5	-	-	-	2	1	50,0
E15	20	9	45,0	1	1	100,0	2	2	100,0
E14	131	45	34,4	3	1	33,3	14	5	35,7
E13	7	3	42,9	-	-	-	1	1	100,0
<b>Vgl. gehobener Dienst</b>	<b>798</b>	<b>412</b>	<b>51,6</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>43,3</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>37,0</b>
E12	108	44	40,7	1	-	-	14	4	28,6
E11	169	58	34,3	2	1	50,0	2	1	50,0
E10	39	17	43,6	18	9	50,0	1	-	-
E9	235	125	53,2	9	3	33,3	19	6	31,6
EB9	247	168	68,0	-	-	-	18	9	50,0
<b>Vgl. einf./mittl. Dienst</b>	<b>128</b>	<b>98</b>	<b>76,6</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>78,8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
E8	87	71	81,6	32	26	81	3	3	100,0
E6	35	23	65,7	1	-	-	-	-	-
E5	6	4	66,7	-	-	-	-	-	-
E3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E2Ü	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Teilzeit insgesamt</i>	<i>193</i>	<i>132</i>	<i>68,4</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>100,0</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>50,0</i>
<b>Arbeiter/innen</b>	<b>4 498</b>	<b>154</b>	<b>3,4</b>	<b>435</b>	<b>19</b>	<b>4,4</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>3,6</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>404</i>	<i>47</i>	<i>11,6</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>83</i>	<i>2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<b>Laufbahngruppe/ Einstufung</b>	<b>Leitungspositionen</b>								
	insge- samt	Frauen							
		absolut	in %						
<b>außertariflich angest.:</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25,0</b>						
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>						

<sup>1</sup>zum Stichtag 30.6.2006; <sup>2</sup>im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006; <sup>3</sup>bitte Einstufungen angeben

## **Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)**

### **1. Beschäftigtenstruktur und Teilzeitbeschäftigung**

Im Berichtszeitraum 1.7.2004 bis 30.6.2006 hat sich der Anteil der bei der BVG beschäftigten Frauen von 17,4% gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum (17,3%) nur unwesentlich verändert. Insofern ist erkennbar, dass die im Berichtszeitraum erfolgte Reduzierung des Personalbestandes der BVG um 1.240 Beschäftigte sich gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt hat.

Die BVG hat im Berichtszeitraum erneut intensiv für Teilzeitarbeit geworben, wodurch sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum von 13% auf 14,3% erhöht hat. Der Anteil der Frauen nahm in diesem Zusammenhang von 30,1% auf 30,3% zu.

### **2. Stellenbesetzungen und Beförderungen/Höhergruppierungen**

Aufgrund der Sanierungssituation des Betriebes erfolgten Einstellungen in einer nicht relevanten Größenordnung. Der Frauenanteil der Neueinstellungen von 16,1% lag dabei jedoch deutlich niedriger als im vergangenen Berichtszeitraum (39,3%). Bei der Beförderung wurden Frauen ähnlich wie im vorherigen Berichtszeitraum mit einem Anteil von 28,6% berücksichtigt. Das entspricht einer Berücksichtigungsquote von 165% des Gesamtbeschäftigungsanteils von Frauen bei der BVG.

### **3. Leitungsfunktionen**

Bemerkenswert ist die fast Gleichbehaltung des Frauenanteils der außertariflich Beschäftigten bei 13,6 % (14,6% im vorigen Berichtszeitraum). Im Bereich der Leitungspositionen ist der Frauenanteil mit 11,8% nahezu konstant geblieben.

### **4. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung**

Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung ist das Verhältnis mit 67,7% zugunsten der Frauen weiterhin hoch. Im gewerblichen Bereich ist das Interesse mit 6,6% zwar gering, konnte jedoch gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum (7%) fast gehalten werden. Anzahl Ausbildungsplätze Juni 2006: Kaufmännisch 31; gewerblich 260.

Im Berichtszeitraum wurden BVG-intern 8.376 mal Mitarbeiter/innen fortgebildet. Davon waren 1.766 mal Frauen beteiligt, was einem Anteil von 21,1% entspricht. Bezogen auf den gesamten Frauenanteil der Beschäftigten (17,4%) waren die Frauen also stärker vertreten. Als besondere Maßnahme zum beruflichen Fortkommen wurden wie im vergangenen Berichtszeitraum spezielle Frauen-Seminare angeboten: „Mut zum Erfolg“, „Bewerbungstraining“ und „Professionelle Gesprächsführung für Frauen“.

### **5. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Als heraushebende Maßnahme zur Frauenförderung ist der Frauenförderplan der BVG zu nennen, der am 1. Dezember 2003 in Kraft getreten ist. Der Frauenförderplan beinhaltet Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Über den aktuellen Entwicklungsstand des Frauenförderplanes wird betriebsintern in einem halbjährlichen Reporting berichtet.

Durch die von der Frauenvertretung initiierte und bereits zum dritten mal durchgeführte Girls-Day-Kampagne „Technische Berufe nur Männersache? Aber nicht mit der BVG!“ konnten sich im April 2006 knapp 400 Teilnehmerinnen ausführlich über die Ausbildungsmöglichkeiten und das bei der BVG vorhandene Know-how informieren

Laufbahngruppe/ Einstufung	Beschäftigte <sup>1</sup>			Neueinstellung			Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen		insge- samt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>11.094</b>	<b>1.926</b>	<b>17,4</b>	<b>168</b>	<b>27</b>	<b>16,1</b>	<b>538</b>	<b>154</b>	<b>28,6</b>
<b>Angestellte</b>	<b>2.930</b>	<b>1.106</b>	<b>37,7</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>40,5</b>	<b>304</b>	<b>132</b>	<b>43,4</b>
<b>Höherer Dienst</b>	<b>342</b>	<b>71</b>	<b>20,8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27,3</b>	<b>59</b>	<b>15</b>	<b>25,4</b>
außertariflich <sup>3</sup> :	66	9	13,6	1		-			-
SR	63	9	14,3	1		-			-
U2	1	-							
U3	1	-							
U4	1	-							
I	25	7	28,0	2		-	3	1	33,3
Ia	30	4	13,3			-	11	2	18,2
Ib	31	3	9,7	2		-	7	2	28,6
II, IIa, IIb	190	48	25,3	6	3	50,0	38	10	26,3
<i>Teilzeit insgesamt</i>	27	8	29,6	-	-	-	1	1	100,0
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>1.517</b>	<b>508</b>	<b>33,5</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41,4</b>	<b>196</b>	<b>81</b>	<b>41,3</b>
II, IIa "S"	299	84	28,1	2		-	39	15	38,5
III	10	2	20,0			-	4	1	25,0
IV a	581	189	32,5	25	12	48,0	72	20	27,8
IV b	178	59	33,1			-	30	19	63,3
Va,b	449	174	38,8	2		-	51	26	51,0
<i>Teilzeit insgesamt</i>	183	117	63,9	1	1	100,0	14	12	85,7
<b>Einf./mittlerer Dienst</b>	<b>1.071</b>	<b>527</b>	<b>49,2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>73,5</b>
<i>Teilzeit insgesamt</i>	200	153	76,5			-	3	3	100,0
<b>Sonstige</b>			-			-			-
<b>Arbeiter/innen</b>	<b>8.164</b>	<b>820</b>	<b>10,0</b>	<b>126</b>	<b>10</b>	<b>7,9</b>	<b>234</b>	<b>22</b>	<b>9,4</b>
Verkehrspersonal	4.398	418	9,5	126	10	7,9	44	1	2,3
Lohngruppe 9 - 7	1.482	43	2,9			-	77	1	1,3
Lohngruppe 6 - 5	775	31	4,0			-	24	1	4,2
Lohngruppe 4 - 1	1.509	328	21,7			-	89	19	21,3
<i>darunter Teilzeit</i>	1.178	305	25,9	-	-	-	12	4	33,3

  

Laufbahngruppe/ Einstufung	Leitungspositionen		
	insge- samt	Frauen	
		absolut	in %
<b>Höherer Dienst</b>	<b>127</b>	<b>15</b>	<b>11,8</b>
außertariflich <sup>3</sup> :	34	5	14,7
SR	31	5	16,1
U2	1		-
U3	1		-
U4	1		-
x			-
x			-
I	13	3	23,1
Ia	10	1	10,0
Ib	11		-
II, IIa, IIb,	59	6	10,2
<i>darunter Teilzeit</i>	5	-	
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>23,3</b>
<i>darunter Teilzeit</i>	3	2	66,7

<sup>1</sup>zum Stichtag 30.6.2006; <sup>2</sup>im Berichtszeitraum vom 1.7.2004 bis zum 30.6.2006; <sup>3</sup>bitte Einstufungen angeben

## Deutsche Klassenlotterie Berlin

Vergütungsbereich Einstufung <sup>3</sup>	Beschäftigte <sup>1</sup>			Stellenbesetzung <sup>2</sup>			Beförderung/Höhergruppierung <sup>2</sup>		
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Insgesamt</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>46,7</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>56,3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0</b>
<b>Höherer Bereich</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>8,7</b>	<b>1</b>	-	-	<b>2</b>	-	-
Sonderverträge	5	-	-	1	-	-	-	-	-
Geh.-Gr. XI	3	-	-	-	-	-	1	-	-
Geh.-Gr. X	2	1	50,0	-	-	-	-	-	-
Geh.-Gr. IX	13	1	7,7	-	-	-	1	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Gehobener Bereich</b>	<b>121</b>	<b>64</b>	<b>52,9</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>61,5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>
Geh.-Gr. VIII	20	4	20,0	-	-	-	-	-	-
Geh.-Gr. VII	5	3	60,0	-	-	-	-	-	-
Geh.-Gr. VI/VII	28	13	46,4	-	-	-	1	1	100,0
Geh.-Gr. V/VI	22	14	63,6	1	1	100,0	2	1	50,0
Geh.-Gr. IV/V	44	30	68,2	12	7	58,3	-	-	-
Geh.-Gr. III/IV	2	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>90,5</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>100,0</i>	-	-	-
<b>Einf./mittlerer Bereich</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>50,0</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>55,6</b>	-	-	-
<i>darunter Teilzeit</i>	<i>26</i>	<i>14</i>	<i>53,8</i>	<i>18</i>	<i>10</i>	<i>55,6</i>	-	-	-

### Leitungspositionen am 30.6.2006

Bezeichnung	insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
<b>Höherer Bereich</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10,0</b>
Sonderverträge	5	-	-
Geh.-Gr. XI	3	-	-
Geh.-Gr. X	2	1	50,0
<i>darunter Teilzeit</i>	-	-	-

<sup>1</sup>zum Stichtag 30.6.2006; <sup>2</sup>Berichtszeitraum: 1.7.2004 bis 30.6.2006; <sup>3</sup>Einstufung in abnehmender Reihenfolge angeben