



2. Gleichstellungsbericht der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt

**Bestandsaufnahme für die BSU (ohne LGV)
zum Stichtag 31.12.2011
und Betrachtung der Entwicklung bis 2013**

erstellt von:

Abteilung Personalentwicklung, -planung und -controlling
in Zusammenarbeit mit der
Frauenbeauftragten der BSU





INHALTSÜBERSICHT

| | | |
|----------|--|-----------|
| A | Vorwort | 2 |
| B | Gleichstellungsbericht der BSU..... | 4 |
| C | Schlusswort | 39 |
| D | Impressum | 40 |



INHALTSVERZEICHNIS

Seite

| | | |
|----------|--|----------|
| A | Vorwort..... | 2 |
| B | Gleichstellungsbericht der BSU | 4 |
| 1 | Allgemeines | 4 |
| 1.1 | Gesetzliche Grundlage..... | 4 |
| 1.2 | Rahmenbedingungen..... | 4 |
| 1.3 | Aktuelles aus der Gleichstellungspolitik..... | 5 |
| 1.4 | Ansprechstelle für Gleichstellung | 7 |
| 2 | Stand der Zielbereiche der DV Gleichstellung zum 31.12.2011 und Ausblicke in Teilbereiche bis 2013 | 9 |
| 2.1 | Statistischer Personalbestand nach Laufbahn und Geschlecht..... | 9 |
| 2.1.1 | BSU | 9 |
| 2.1.2 | Stabsstellen | 10 |
| 2.1.3 | Amt U..... | 11 |
| 2.1.4 | Amt WSB | 12 |
| 2.1.5 | Amt ABH (ohne BBA) | 13 |
| 2.1.6 | Amt NR..... | 14 |
| 2.2 | Statistischer Personalbestand nach Leitungsfunktionen | 14 |
| 2.2.1 | BSU | 15 |
| 2.2.2 | Amt NR..... | 16 |
| 2.2.3 | Amt R..... | 17 |
| 2.2.4 | Amt U..... | 18 |
| 2.2.5 | Amt ABH | 19 |
| 2.2.6 | Amt IB..... | 20 |
| 2.2.7 | Amt LP | 21 |
| 2.3 | Statistischer Personalbestand nach Altersstruktur | 22 |
| 2.3.1 | Amt ABH (ohne BBA) | 23 |
| 2.3.2 | Amt IB..... | 24 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.3.3 | Amt U..... | 25 |
| 2.4 | Statistischer Personalbestand nach Beschäftigungsumfang..... | 25 |
| 2.4.1 | Vollzeit/Teilzeit..... | 25 |
| 2.4.2 | Vollzeit/Teilzeit und Führungsrolle | 27 |
| 2.4.3 | Telearbeit | 28 |
| 2.5 | Mobilität..... | 29 |
| 2.6 | Gleichstellung in Veränderungsprozessen..... | 30 |
| 2.7 | Stellenausschreibungen | 31 |
| 2.8 | Ausbildung und Übernahme | 31 |
| 2.9 | Kinderbetreuung..... | 32 |
| 2.10 | Fortbildung..... | 33 |
| 2.11 | Sprache..... | 34 |
| 2.12 | Schutz der Persönlichkeitsrechte | 35 |
| 3 | Themenfelder im Fokus..... | 36 |
| 3.1 | Führung | 36 |
| 3.2 | Auswahlverfahren | 37 |
| 3.3 | Kommunikation | 38 |
| C | Schlusswort..... | 39 |
| D | Impressum | 40 |

GRAFIK- UND TABELLENVERZEICHNIS

Seite

| | |
|---|----|
| Grafik 01: Personalbestand der BSU in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)..... | 9 |
| Grafik 02: Personalbestand Stabstellen in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)..... | 10 |
| Grafik 03: Personalbestand Amt U in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)..... | 11 |
| Grafik 04: Personalbestand Amt WSB in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)..... | 12 |
| Grafik 05: Personalbestand ABH in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken) | 13 |
| Grafik 06: Personalbestand Amt NR in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken) | 14 |
| Grafik 07: Personalbestand der BSU nach Führungsrolle..... | 15 |
| Grafik 08: Personalbestand Amt NR nach Führungsrolle | 16 |
| Grafik 09: Personalbestand Amt R nach Führungsrolle..... | 17 |
| Grafik 10: Personalbestand Amt U nach Führungsrolle..... | 18 |
| Grafik 11: Personalbestand ABH nach Führungsrolle | 19 |
| Grafik 12: Personalbestand Ami IB nach Führungsrolle..... | 20 |
| Grafik 13: Personalbestand Amt LP nach Führungsrolle..... | 21 |
| Grafik 14: Altersstruktur der BSU | 22 |
| Grafik 15: Altersstruktur ABH | 23 |
| Grafik 16: Altersstruktur Amt IB..... | 24 |
| Grafik 17: Altersstruktur Amt U | 25 |
| Grafik 18: Verhältnis Voll- und Teilzeitarbeit in der BSU | 26 |
| Grafik 19: Telearbeit in der BSU in 2008 und 2011..... | 28 |
| | |
| Tabelle 1: Teilzeitanteil in 2008 und 2011..... | 26 |
| Tabelle 2: Beschäftigungsumfang von Teilzeit..... | 27 |
| Tabelle 3: Prozentuale Anteile Voll/Teilzeit mit/ohne Führungsrolle | 27 |
| Tabelle 4: Entwicklung der technischen Nachwuchskräfte 2009 bis 2011..... | 32 |

A Vorwort

Nach dem ersten Gleichstellungsbericht, der über die Frage der Gleichstellung in der BSU eine reine Bestandsaufnahme zum Ende 2008 darstellte, wird mit diesem nachfolgenden, zweiten Gleichstellungsbericht aufgezeigt, wie es drei Jahre später um die Geschlechtergerechtigkeit in unserem Hause bestellt ist und welche Fortschritte in Bezug auf das zentrale Thema der Frauenförderung erzielt werden konnten.

Der Regierungswechsel im Mai 2011 hat zu behördlichen Umstrukturierungen geführt, von denen auch die BSU betroffen war. So ist neben dem Landesbetrieb für Straßen, Brücken und Gewässer (LSBG) auch das Amt für Verkehr ab September 2011 in den Zuständigkeitsbereich der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) übergegangen. Damit verbunden waren eine Reduzierung des Personals und Veränderungen zum Vergleichszeitraum 2008, die nicht unbedingt auf eine Umsetzung der Gleichstellung schließen lassen müssen.

Die Gleichstellungsarbeit in der BSU dient dazu, Benachteiligungen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beheben. Ziel soll es sein, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Männer als auch für Frauen zu erleichtern, damit Kinderbetreuung und/oder Familienpflege zukünftig mehr und mehr Männersache und damit Elternangelegenheit wird. Es wird begrüßt, wenn auch Männer/Väter sich der Arbeitszeitmodelle der BSU bedienen, um am Familienleben vermehrt teilzuhaben und die Frauen/Mütter - z.B. zur Verbesserung ihrer Karrierechancen - zu entlasten.

Karrierehindernisse sind für die Frauen bekanntermaßen genügend vorhanden:

- Mutterschaft
- Teilzeit
- verborgene Diskriminierungen (z.B. durch verbalen Angriff)
- die Karriere des Partners
- Konkurrenzen unter Frauen
- bestehende Geschlechterstereotypen (angeblich typisch weibliche Eigenschaften, die nicht karrierefördernd seien)
- eigene innere Hemmnisse (Welchen Gewinn erziele ich für welchen Preis?)

Ein seit einiger Zeit allgegenwärtiges Thema ist - auch in der BSU mit einem Altersdurchschnitt von derzeit 51 Jahren - der demografische Wandel.

Immer weniger Kinder werden geboren, unsere Gesellschaft schrumpft und altert. Können wir gefahrlos schrumpfen, vielleicht uns sogar "gesund" schrumpfen - was immer auch gesund sein mag? Und welche Bedeutung hat der demografische Wandel für die Gleichstellungsarbeit, insbesondere in der BSU?

Die Beteiligung bei Stadtentwicklungsplanungen, in die Genderaspekte einzubringen sind, ist eine Möglichkeit, an der die BSU mitwirkt, darüber hinaus auch an der Schaffung neuer oder zumindest veränderter Modelle des Wohnens, des Zusammenlebens, der Arbeit und des Füreinander-Einstehens und -Sorgens.

Dieses und weitere Ziele sind Bestandteil des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms¹, das die Behörde für Justiz und Gleichstellung unter Beteiligung der übrigen Fachbehörden erarbeitet hat und das Anfang März 2013 vom Senat beschlossen wurde.

Ferner ist die Gleichstellung das diesjährige Schwerpunktthema des vom Personalamt zu erstellenden Personalmanagementberichts 2013. Dieser wird den im dreijährigen Turnus abzugebenden Erfahrungsbericht zur Gleichstellung nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz enthalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nehmen Sie sich nun die Zeit und die Muße, unseren vorliegenden Gleichstellungsbericht zu lesen und lassen Sie uns Ihre Anmerkungen und gerne auch Kritik zukommen. Ihre Rückmeldungen sind uns wichtig und können zur Erkenntnis beitragen, was weiterhin zu tun ist, damit Frauen und Männer gleichberechtigt und mit Effektivität und Freude in der BSU tätig sein können.

Alle erwähnten Verweise und zugehörigen Dokumente können auf der Startseite des SharePoints im Register A-Z oder/und der Site der Frauenbeauftragten aufgerufen werden.

Die in diesem Bericht verwendete Bezeichnung BSU ist immer ohne die Mitbetrachtung des Landesbetriebes Geoinformation und Vermessung (LGV) zu verstehen.

■■■■■■■■■■ (Frauenbeauftragte) / ■■■■■■■■■■ (Personalentwicklung Z5)

B Gleichstellungsbericht der BSU

1 Allgemeines

1.1 Gesetzliche Grundlage

Es ist die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates, Frauen und Männer nicht nur gleich zu behandeln, sondern darüber hinaus die tatsächliche Durchsetzung ihrer Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken².

Rechtliche Grundlagen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming³ finden sich deshalb sowohl im Europarecht (Art. 3 Abs. 2 Amsterdamer Vertrag vom Mai 1999) als auch im Grundgesetz und den präzisierenden Gesetzen.

Artikel 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellung für die moderne Gesellschaft und betont die Verantwortung des Staates, unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung sowohl für die rechtliche als auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.

Für den öffentlichen Dienst in Hamburg wurde 1984 eine Richtlinie zur Förderung von Frauen erlassen, die acht Jahre später - im April 1992 - durch das bis heute geltende „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Hamburgischen öffentlichen Dienst“, das sog. Hamburgische Gleichstellungsgesetz (Hmb. GleichstG), abgelöst wurde.

Dieses bildet die Grundlage für die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen durch die Behörden und Gerichte der FHH (s. §4 Absatz 1). Fristen hierfür sind im Gesetz nicht benannt.

Mit Vorlage dieses 2. Gleichstellungsberichtes zum Stichtag 31.12.2011 erfüllt die BSU den gesetzlichen Auftrag zur Fortschreibung ihres Frauenförderplans.

1.2 Rahmenbedingungen

Dem Erfordernis eines Frauenförderplans gem. o.a. Hmb.GleichstG (§ 4) wurde in der BSU erstmals im Jahr 2007 in Form einer „Dienstvereinbarung zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der BSU“ (DV Gleichstellung) nachgekommen.

A

² Grundgesetz Art. 3 Abs. 1 und 2.

³ Eine Strategie, durch die die Bedingungen und Voraussetzungen beider Geschlechter in alle politischen und gesellschaftlichen Überlegungen einzubeziehen sind.

Diese DV legt als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit eine Bestandsaufnahme fest, die erstellt und fortgeschrieben werden muss.

Eine erste Bestandsaufnahme zum Ende 2008 stellte der 1. Gleichstellungsbericht der BSU - 2010 veröffentlicht - dar. Dem vorliegenden 2. Gleichstellungsbericht ist neben einer Bestandsaufnahme zum Ende 2011 die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der BSU im Zeitraum von 2008 bis 2013 zu entnehmen.

Es wird darin aufgezeigt, inwieweit die in der DV Gleichstellung aufgeführten Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden konnten bzw. welcher Handlungsfelder daraus man sich in der Zukunft zur Förderung der Gleichstellung verstärkt annehmen muss.

Bei der Ermittlung des Bedarfes steht die aus den Punkten 2.1 bis 2.4 dieses Berichtes ersichtliche Datengrundlage zur Verfügung.

1.3 Aktuelles aus der Gleichstellungspolitik

Ausgangspunkt aller Gleichstellungspolitik ist die Gleichwertigkeit der Geschlechter. Selbstbestimmung, Chancengleichheit und gerechte Teilhabe stehen allen Geschlechtern zu, wobei gegenseitige Wertschätzung und Toleranz unabdingbar sind.

Personalpolitische Entscheidungen haben in der Regel unterschiedliche Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen von Männern und Frauen. Hier gilt es, darauf zu achten, dass eingeleitete Maßnahmen nicht zu Nachteilen der Chancen von Frauen führen.

Gleichstellungspolitik soll keineswegs eine Sonderaufgabe darstellen, sondern Teil einer jeden Fachpolitik sein.

➤ "Verfügung zur Regelung der Recht und Pflichten der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in der BSU"

Dem Wunsch der ehemaligen Frauenbeauftragten, die Regelungen des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes hinsichtlich der Ausübung ihres Amtes für die BSU zu konkretisieren, kam die Dienststelle im Jahr 2005 in Form o.a. Verfügung der Behördenleitung (durch den damaligen Senator [REDACTED]) entgegen. Diese Verfügung wurde im vergangenen Jahr in geringem Ausmaß geändert und trat im Juni 2012 durch Unterzeichnung unserer Senatorin [REDACTED] in der Neufassung in Kraft.

Neu aufgenommen wurde u.a. die Option, die grundsätzlich zweijährige Amtszeit der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin um ein weiteres Jahr verlängern zu können, soweit von den Amtsinhaberinnen gewünscht und die Ansprechpartnerinnen der Ämter und die Dienststelle dem zustimmen.

Die derzeitige Frauenbeauftragte [REDACTED] und ihre Stellvertreterin [REDACTED] haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und Ende Juni 2012 ihre Verfügungen zur Amtszeitverlängerung bis 31.12.2013 vom Leiter des Amtes für zentrale Dienste, Herrn [REDACTED] erhalten.

Für die Amtszeit ab 01. Januar 2014 muss damit im Herbst 2013 eine Neuwahl der Frauenbeauftragten erfolgen. Mit den vorbereitenden Arbeiten wird der erforderliche Wahlvorstand mit Unterstützung der Abteilung Personalentwicklung im Spätsommer d.J. beginnen.

➤ **Hamburgisches Gleichstellungsgesetz**

Aktuell wird das Hamburgische Gleichstellungsgesetz novelliert. Die Federführung hierfür besitzt das Personalamt, das mit der Überarbeitung der §§ 4 und 14 (Gleichstellungspläne/Frauenbeauftragte) dieses Gesetzes auch auf regelmäßig vorgebrachte Forderungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der FHH reagiert.

Insbesondere die Bereiche Wahl, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollen präzisiert werden.

Es ist aber auch geplant, dass diese Funktion alle Beschäftigten, sowohl Frauen als auch Männer, wahrnehmen können, um das Gender-Prinzip zu wahren.

Die BSU weist allerdings keine Bereiche aus, in denen Männer unterrepräsentiert sind, sodass aus Sicht der Verfasserinnen kein Erfordernis besteht, aus dem Kreis der männlichen Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragtenposition zu besetzen.

➤ **Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm**

Der Senat hat in seinem Arbeitsprogramm vom 10. Mai 2011 die gerechte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu den zentralen Grundsätzen seiner Gleichstellungspolitik erhoben.

Für dieses gesellschaftliche Reformprojekt des Senats wurde von der Justizbehörde unter Beteiligung der übrigen Fachbehörden ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm als Fundament erarbeitet, das vom Senat Anfang März 2013 mit der Verpflichtung zur Fortschreibung in 2014 beschlossen wurde.

Es formuliert die Grundsätze und Leitlinien der Gleichstellungspolitik des Hamburger Senats und nennt Herausforderungen, Ziele und das weitere Vorgehen in prioritären Handlungsbereichen von Gesellschaft und Staat unter Festlegung von konkreten Verantwortlichkeiten und Zeitzielen, um die Hamburger Gleichstellungspolitik zu verstetigen und in ihrer Nachhaltigkeit zu unterstützen.

Dabei kann die geschlechtergerechte Teilhabe feste, aber durchaus auch begünstigende Regeln erfordern, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die

aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

➤ **Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG)**

In Hamburg soll in Gremien, die dem Einflussbereich der FHH unterliegen, eine Geschlechterquote eingeführt werden. Dieses Vorhaben entstammt dem Arbeitsprogramm des Senats vom 24.06.2011, nach dem u.a. Regelungen für eine zwischen Frauen und Männern chancengerechte Gremienbesetzung geschaffen werden sollen.

Im März 2012 hatte die Staatsräterunde entschieden, diese Aufgabe nicht in die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes aufzunehmen, sondern hierfür ein eigenständiges Gesetz zu schaffen: das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz. Es soll bekräftigen, dass auch der Öffentliche Dienst die von Wirtschaftsunternehmen geforderte Gleichstellung umsetze.

Die federführende Behörde für Justiz und Gleichstellung ist zusammen mit den anderen Fachbehörden dabei, einen entsprechenden Gesetzesentwurf zu erarbeiten.

➤ **Geschäftsordnung des Senats**

Nach § 10a der Geschäftsordnung des Senats vom 29.11.2011 sind im Hinblick auf die Prüfung gleichstellungspolitischer Belange alle Vorlagen mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung abzustimmen, bevor sie dem Senat vorgelegt werden.

In Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ist zudem das Personalamt zu beteiligen, das seine Stellungnahme mit der Behörde für Justiz und Gleichstellung abstimmt.

Dabei haben die Fachbehörden die Auswirkungen ihrer beabsichtigten Maßnahmen auf gleichstellungspolitische Belange in der Senatsdrucksache darzustellen.

1.4 Ansprechstelle für Gleichstellung

Ein wesentliches Element der Gleichstellung in der BSU ist das Amt der Frauenbeauftragten. Alle Beschäftigten der Dienststelle können sich in Fragen der Gleichstellung an die Frauenbeauftragte oder ihre Vertreterin wenden. Sie setzt sich für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der BSU ein und stehen auch diversen Gremien beratend zur Verfügung.

Frauen-/Gleichstellungsförderung in der BSU ist die übergeordnete (Teil-)Aufgabe folgender Mitarbeiterinnen: *-Stand 01.Juni 2013-*

- Frauenbeauftragte [REDACTED]
seit 01.01.2011 Frau [REDACTED] (zuvor 6 Monate kommissarisch)

- stellvertretende Frauenbeauftragte [REDACTED]
seit 01.01.2011 Frau [REDACTED] (zuvor 6 Monate kommissarisch)

- Ansprechpartnerinnen aus den Ämtern:

| Amt | Name | Stellvertreterin |
|-----|------------|------------------|
| ABH | [REDACTED] | [REDACTED] |
| IB | | |
| LP | | |
| NR | | |
| RB | | |
| U | | |
| WSB | | |
| Z | | |

- Abteilung Personalentwicklung, -planung und -controlling:

Frau [REDACTED]-Z 524-[REDACTED]

2 Stand der Zielbereiche der DV Gleichstellung zum 31.12.2011 und Ausblicke in Teilbereiche bis 2013

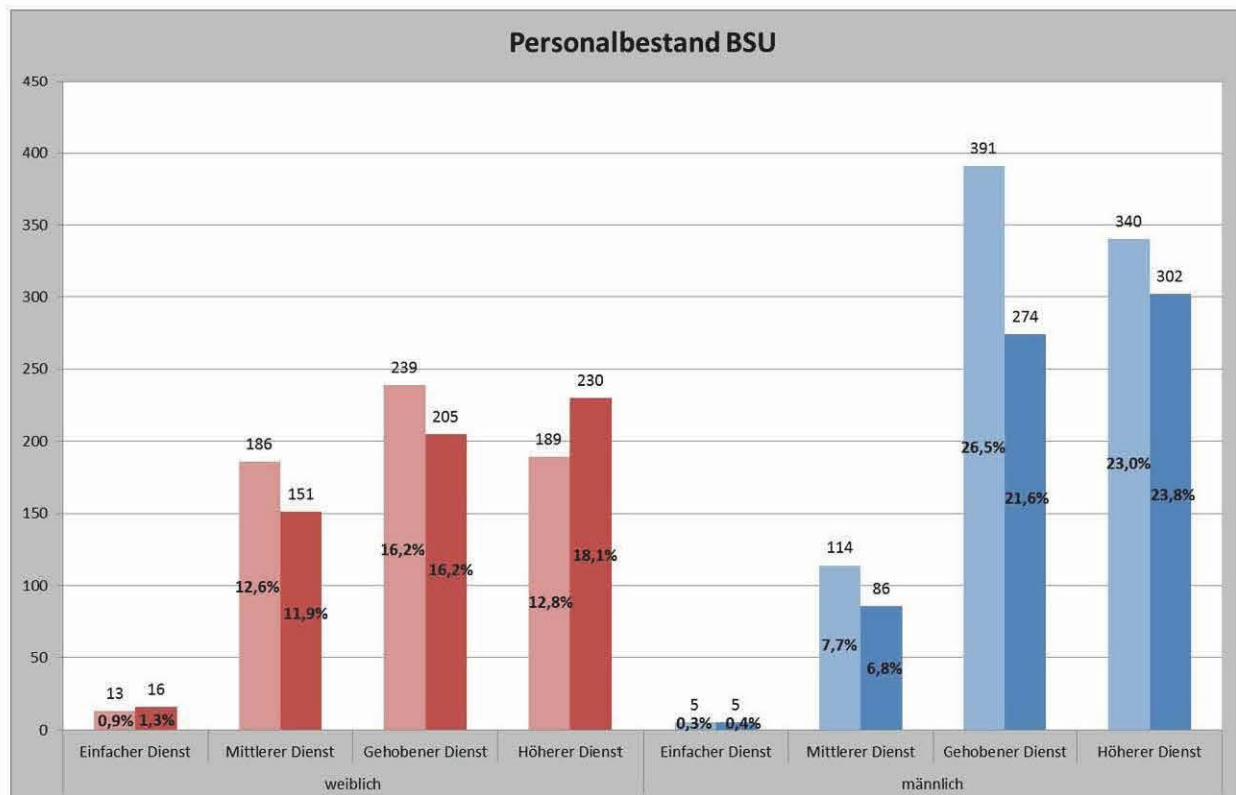
Die statistischen Daten sollen helfen, Handlungsfelder herauszustellen, aber auch einen Überblick über die Umsetzung der bisherigen Maßnahmen bieten.

Mit der Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts vom 15. Dezember 2009 veränderte sich die Struktur des Laufbahnrechts. Die Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes sowie des gehobenen und höheren Dienstes wurden zu den Laufbahngruppen 1 und 2 zusammengefasst (§13 Hamburgisches Beamtengesetz - HmbBG).

2.1 Statistischer Personalbestand nach Laufbahn und Geschlecht

Durch die Differenzierung nach Laufbahngruppen wird deutlich, in welchen Bereichen Frauen bzw. Männer unter- oder überrepräsentiert sind:

2.1.1 BSU



Grafik 01: Personalbestand der BSU in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

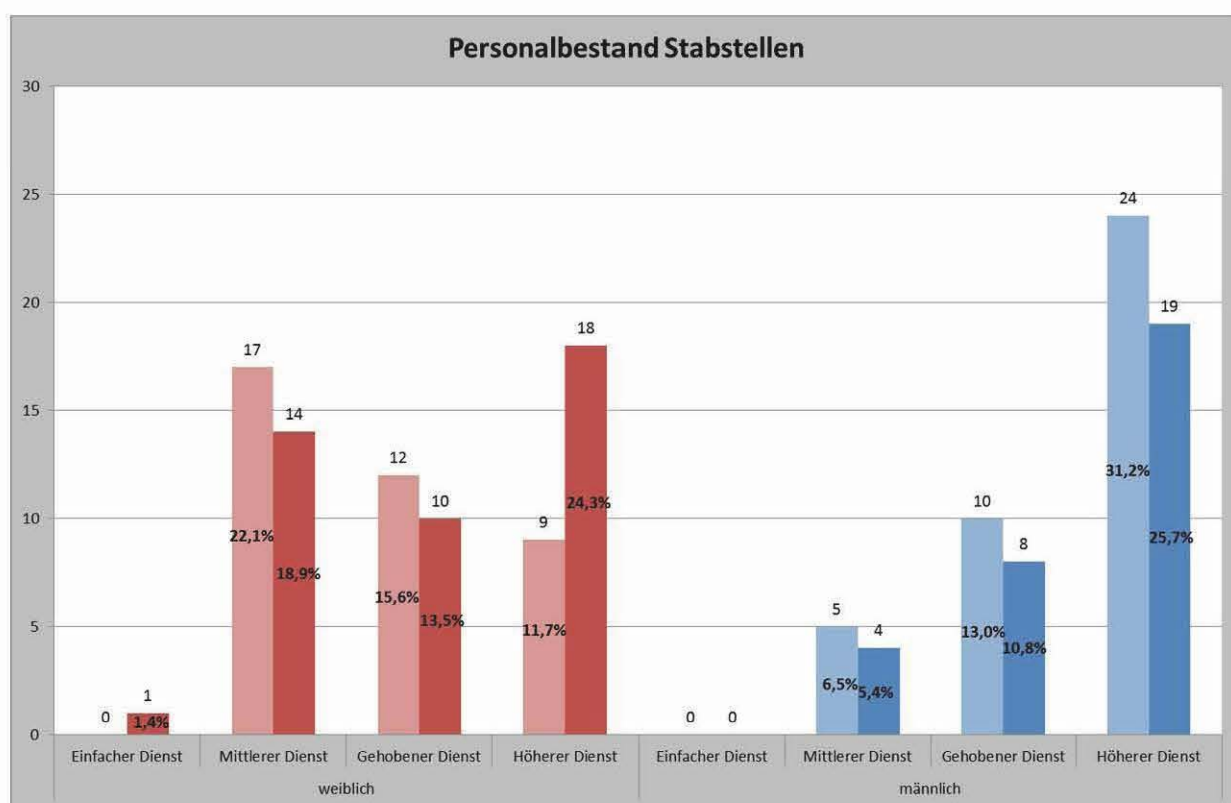
Mit 602 weiblichen und 667 männlichen Beschäftigten weist die BSU zum Stichtag 31.12.2011 einen Anteil an Frauen von rd. 47,5 % (2008: 42 %) der insgesamt 1.269 (2008: 1.477) Beschäftigten auf.

Verglichen mit den Zahlen vom 1. Gleichstellungsbericht ist ein Fortschritt in der Verteilung in den einzelnen Laufbahnen zu verzeichnen. Eine Zunahme von Frauen im höheren Dienst um 5 % ist eine positive Entwicklung. Der prozentuale Anteil von Männern im höheren Dienst ist jedoch nicht gesunken, allerdings deren Anteil im gehobenen Dienst.

Die Gründe sind auf verschiedenen Ebenen zu finden. Zum einen ist das Amt V, in dem wesentlich weniger Frauen beschäftigt waren, in die BWVI ausgegliedert worden.

Zum anderen ist zu beobachten, dass die jetzigen Ämter der BSU im Vergleich zu 2008 erfreulicherweise einen höheren Anteil an Frauen im höheren Dienst (u.a. bei IB, U, WSB, Stabstellen) aufweisen.

2.1.2 Stabsstellen

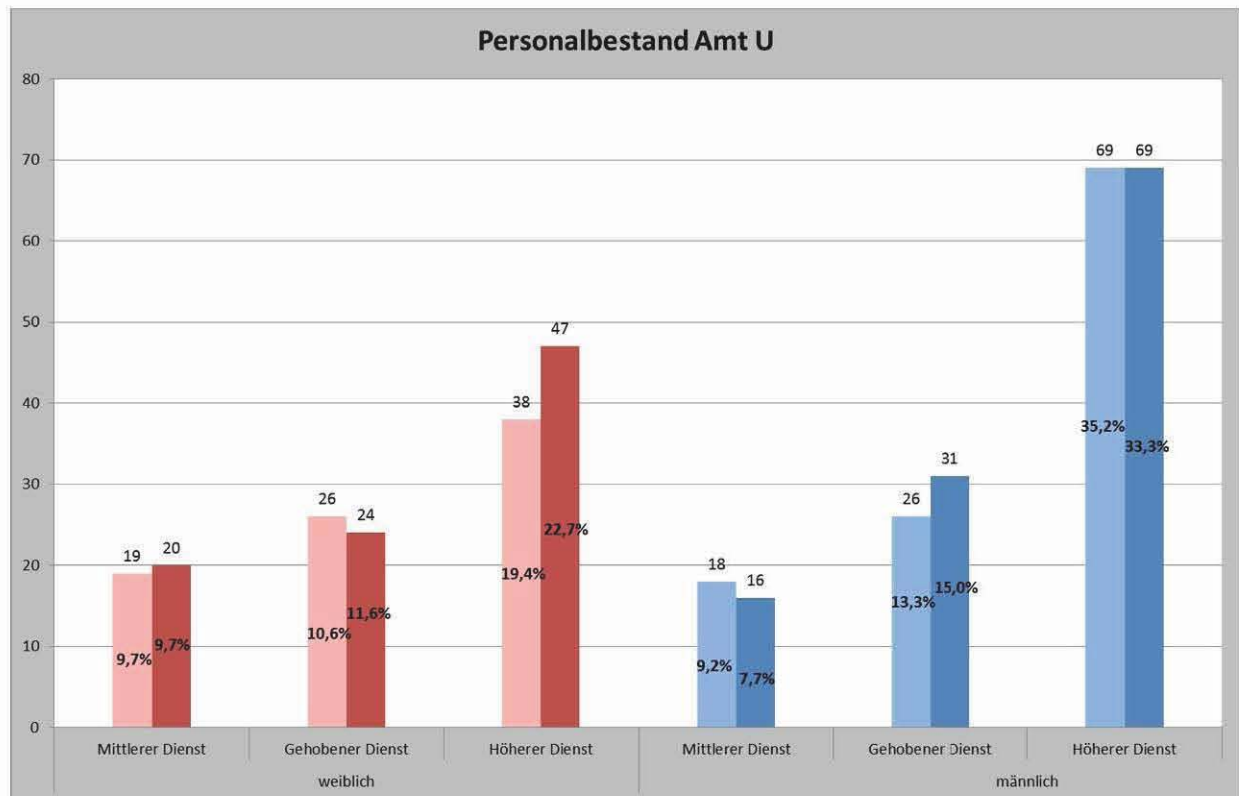


Grafik 02: Personalbestand Stabsstellen in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

Im Bereich der Stabsstellen stehen 43 weibliche Beschäftigte 31 männlichen Beschäftigten gegenüber (2008: 38 F, 39 M), das ist eine Zunahme des Frauenanteils um 9 %.

Im höheren Dienst erfolgte eine Zunahme des Frauenanteils von 11 % auf nunmehr 24 %. Der Männeranteil hingegen nahm in dieser Laufbahngruppe um 6 % ab, sodass sich ein nahezu paritätisches Bild ergibt.

2.1.3 Amt U

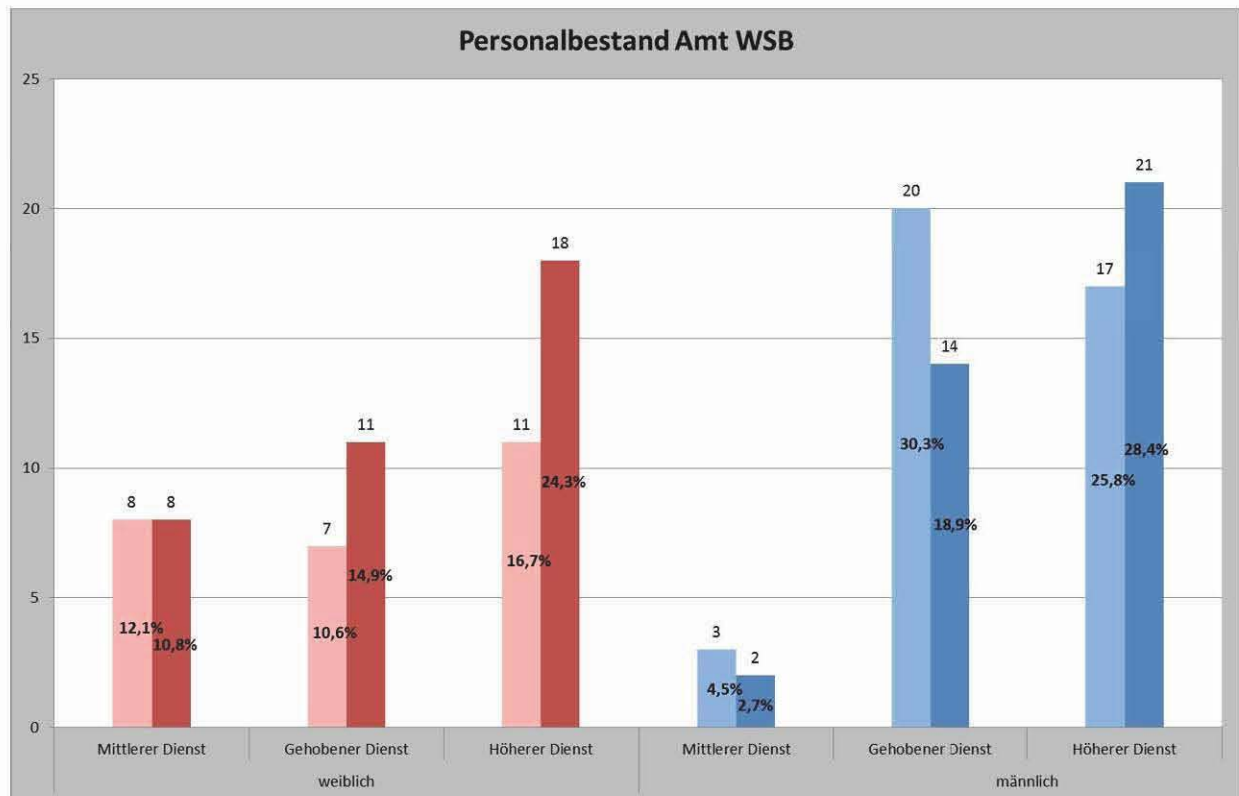


Grafik 03: Personalbestand Amt U in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

Das Amt U hat eine Verteilung von 91 Frauen zu 116 Männern. Der Personalbestand hat seit 2008 um ca. 5 % zugenommen, der Anteil weiblicher Beschäftigter dabei um knapp 2 %.

Ein leichter Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst um rd. 3 % zeigt positive Ansätze, den Anteil an Frauen insgesamt zu erhöhen.

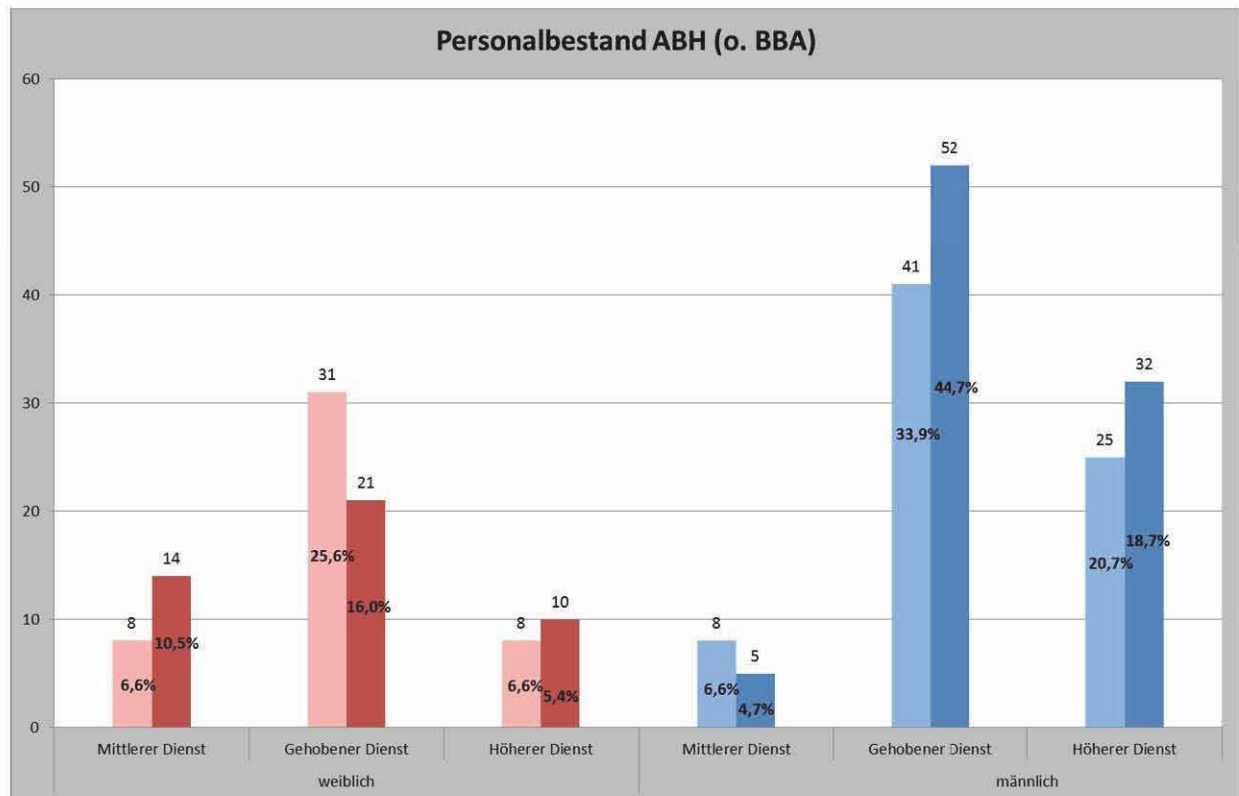
2.1.4 Amt WSB



Grafik 04: Personalbestand Amt WSB in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

Im Bereich des Amtes WSB arbeiten 39 Kolleginnen und 37 Kollegen. Der Anteil der Frauen ist von knapp 40 % auf knapp über 50 % gestiegen. Sehr erfreulich ist der Zuwachs des Frauenanteils im höheren Dienst um rd. 8 % und im gehobenen Dienst um rd. 4 %.

2.1.5 Amt ABH (ohne BBA)

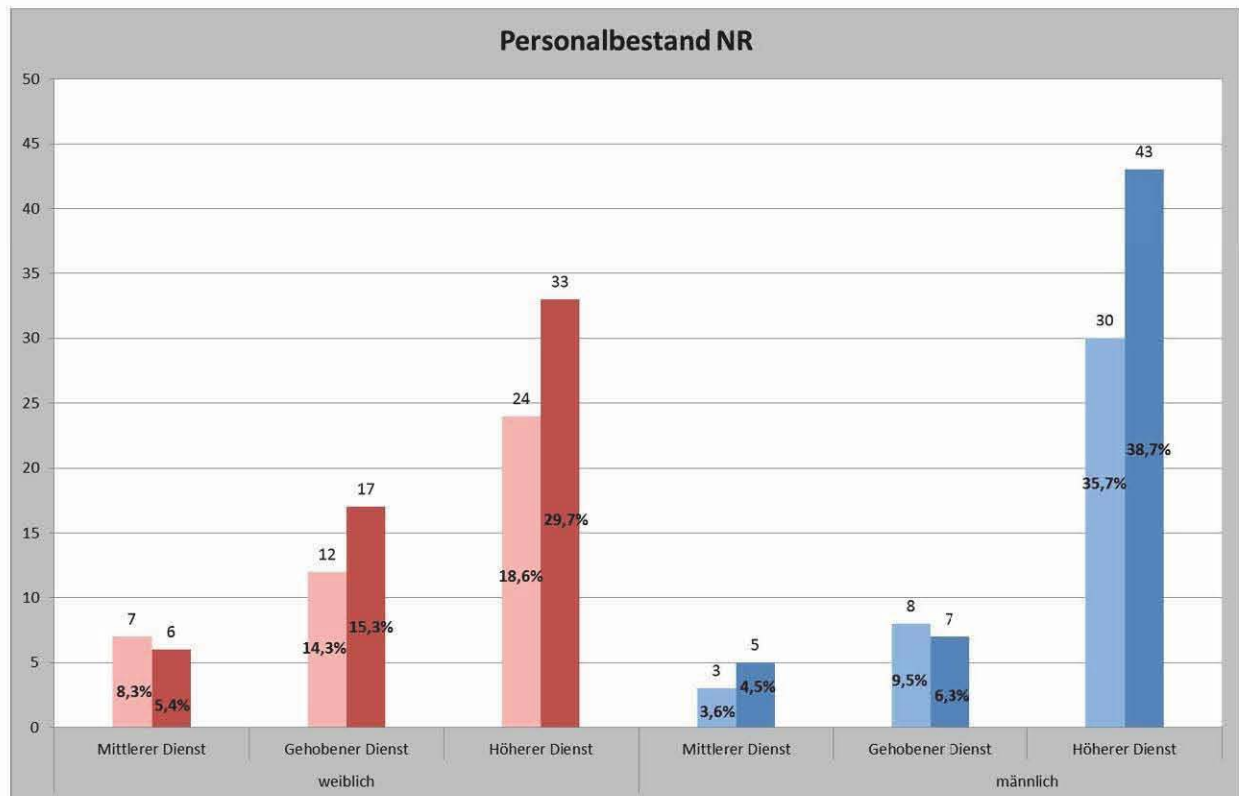


Grafik 05: Personalbestand ABH in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

Das Amt für Bauordnung und Hochbau weist im Vergleich zu den meisten anderen Ämtern eine gegenläufige Entwicklung auf. Der Anteil Frauen im gehobenen Dienst ist um 10 % zurückgegangen, während der Anteil Männer hier um 11 % angestiegen ist.

Im höheren Dienst ist bei den Frauen keine bedeutende Veränderung festzustellen: Nach wie vor ist der Anteil Frauen äußerst gering.

2.1.6 Amt NR



Grafik 06: Personalbestand Amt NR in 2008 (helle Balken) und 2011 (dunkle Balken)

Der Personalbestand des Amtes NR ist um 27 Beschäftigte - 13 weibliche und 14 männliche - angewachsen. In beiden Geschlechtergruppen ist besonders im höheren Dienst ein Zuwachs festzustellen, wobei dieser bei den Männern signifikanter ist. Der Anteil Männer und Frauen über alle Laufbahngruppen hinweg ist in diesem Amt nach wie vor nahezu ausgeglichen.

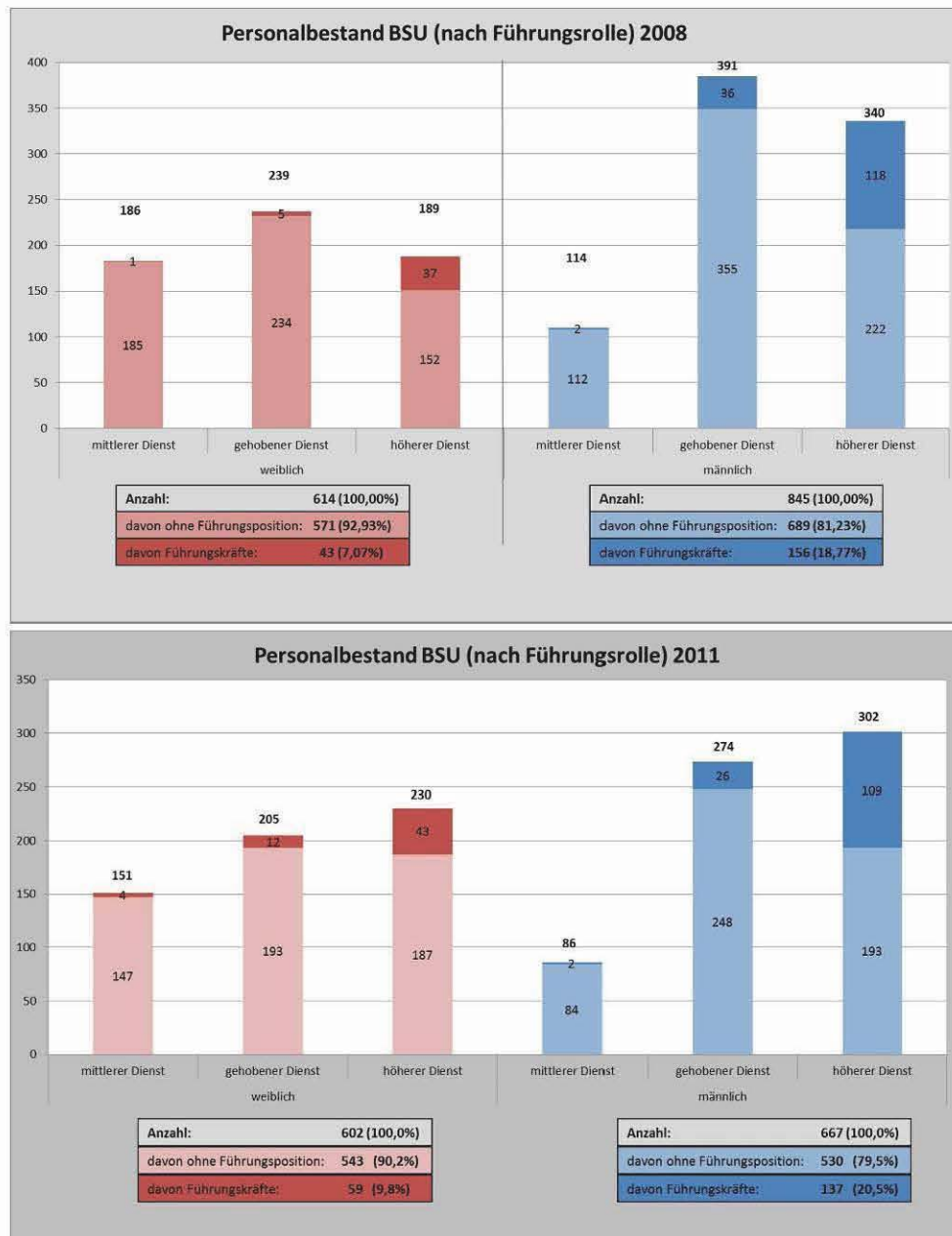
2.2 Statistischer Personalbestand nach Leitungsfunktionen

Es ist zu anmerken, dass es in der BSU - eine Behörde mit großem Anteil an technisch und wissenschaftlich ausgebildetem Personal - relativ viele Beschäftigte im höheren Dienst gibt, die im Vergleich zu allgemeinen Verwaltungsbereichen trotz Qualifikation keine Führungsposition inne haben.

Es soll nachfolgend aufgezeigt werden, wie sich generell die Verteilung der Führungskräfte in den einzelnen Laufbahnen verhält.

Auf die Darstellung des einfachen Dienstes wurde verzichtet, da darin keine Führungspositionen bestehen. Das bedeutet, dass diese in der Grafik fehlen, zahlenmäßig aber bei der Berechnung einbezogen wurden.

2.2.1 BSU



Grafik 07: Personalbestand der BSU nach Führungsrolle

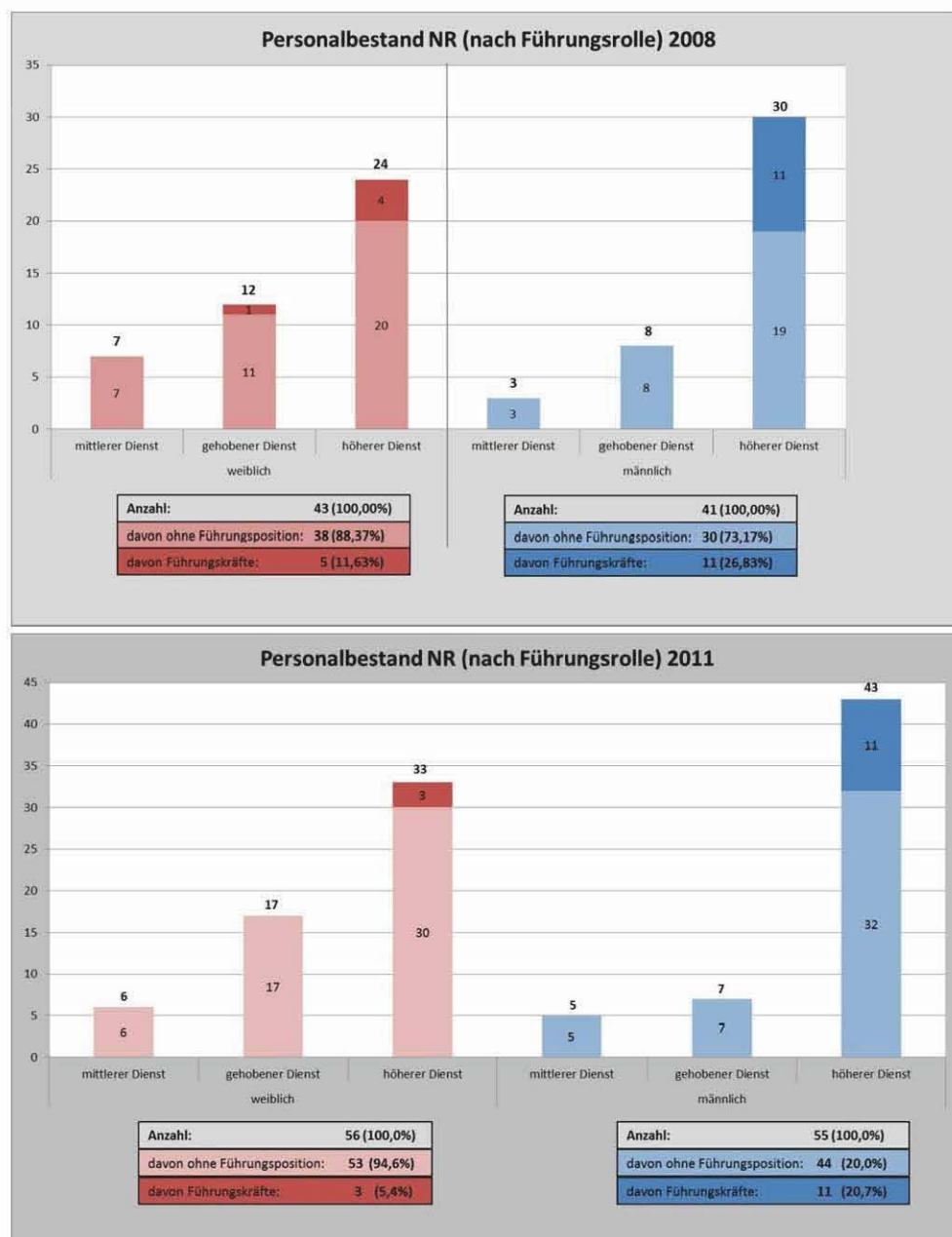
Aus obigen Grafiken wird ersichtlich wie sich der Anteil von Führungspositionen bei den Männern und Frauen innerhalb von 3 Jahren geändert hat.

Ende 2008 waren 7 % der Frauen in einer Führungsposition. Dieser Anteil konnte Ende 2011 erfreulicherweise auf 9,8 % erhöht werden. Allerdings ist auch der Anteil der führenden männlichen Kollegen um 2 % auf 20,5 % angestiegen. Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen noch nicht zufriedenstellend vertreten.

Es sei angemerkt, dass die Reduzierung des Gesamtpersonalbestandes der BSU im Vergleichszeitraum - hier hauptsächlich der männlichen Beschäftigten - im Wesentlichen aus der Verlagerung des Amtes für Verkehr im Herbst 2011 in die BWVI resultiert.

Betrachten wir nun anhand der nachfolgenden Grafiken die Führungskräfteverteilung in unterschiedlichen Ämtern der BSU:

2.2.2 Amt NR

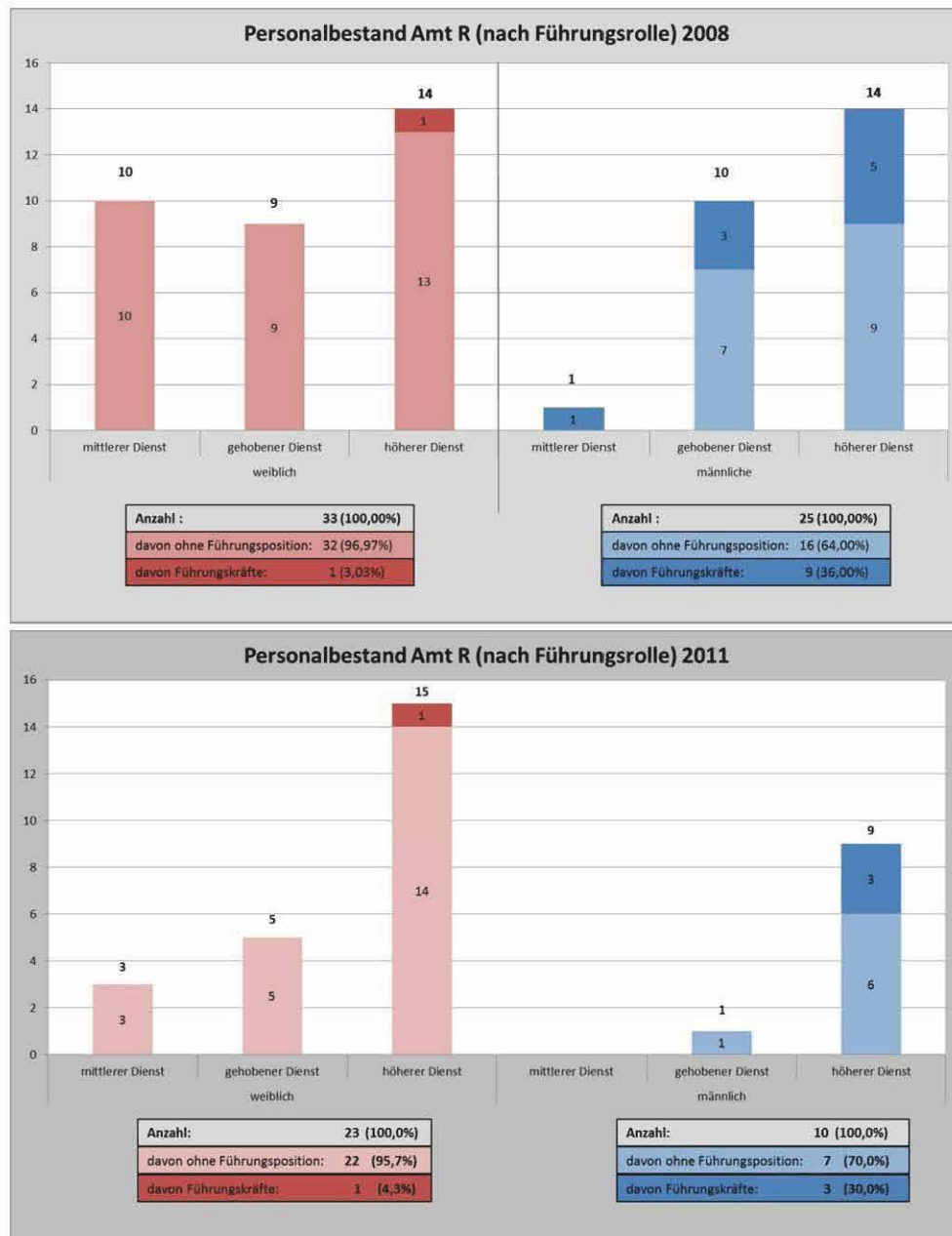


Grafik 08: Personalbestand Amt NR nach Führungsrolle

Der Bereich Führung hat sich im Amt NR negativ im Sinne der Gleichstellung entwickelt. So sind die wenigen weiblichen Führungskräfte im Zeitraum vom 2008 bis 2011 um zwei

Mitarbeiterinnen reduziert worden. Die Zahl der männlichen Führungskräfte ist unverändert bei 11 (=20,7 %) geblieben.

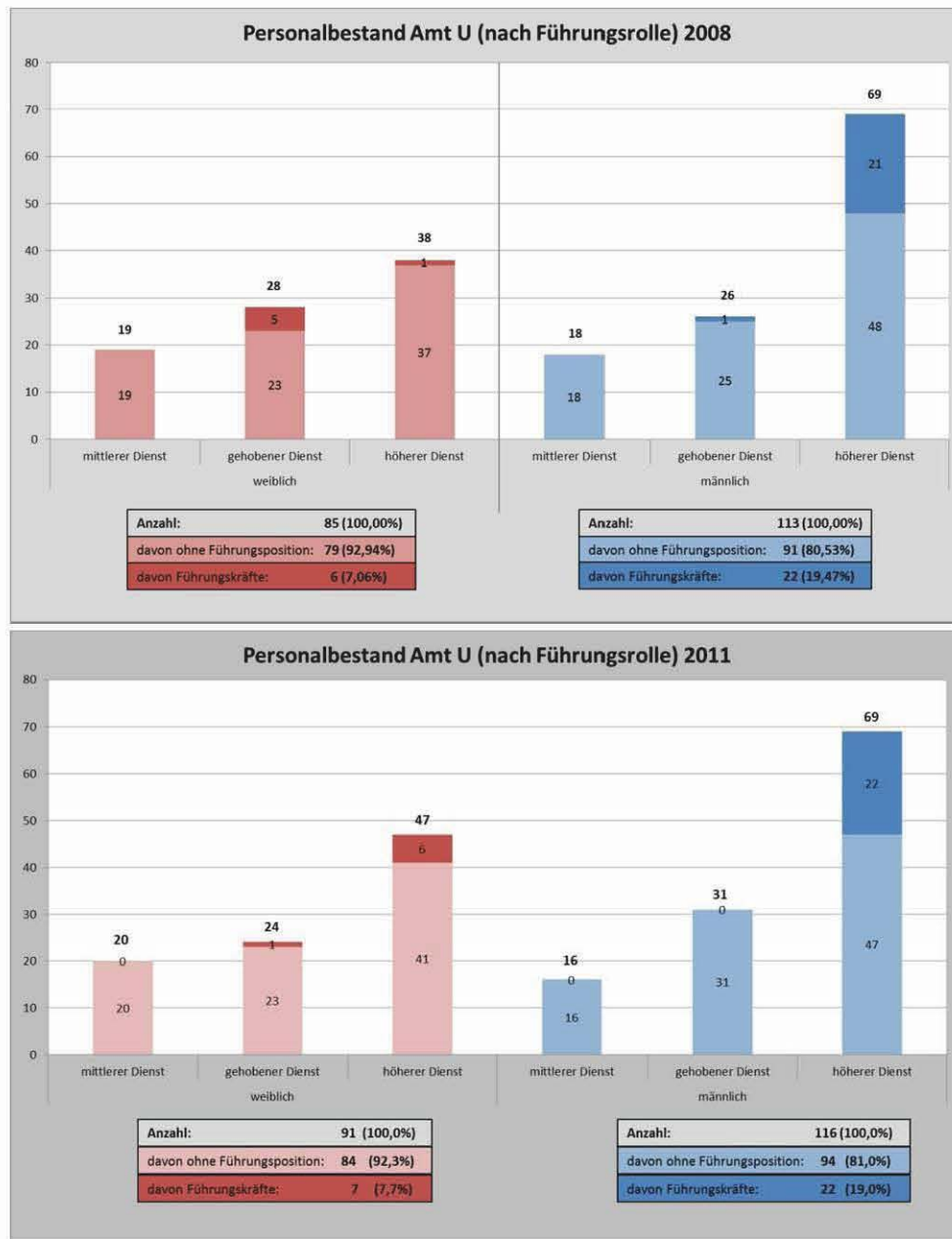
2.2.3 Amt R



Grafik 09: Personalbestand Amt R nach Führungsrolle

Durch die Ausgliederung des Amtes V sind auch beim Amt R entsprechende Personalanteile an die BWVI abgegeben worden, wobei im Wesentlichen die männlichen Kollegen davon betroffen waren. Das Amt R hat deshalb zum Ende 2011 einen Anteil von nahezu 70 % Frauen. Und dennoch sind die Führungspositionen mit mehrheitlich männlichen Kollegen besetzt, wie obige Grafik zeigt. Hier wird entsprechender Handlungsbedarf deutlich sichtbar.

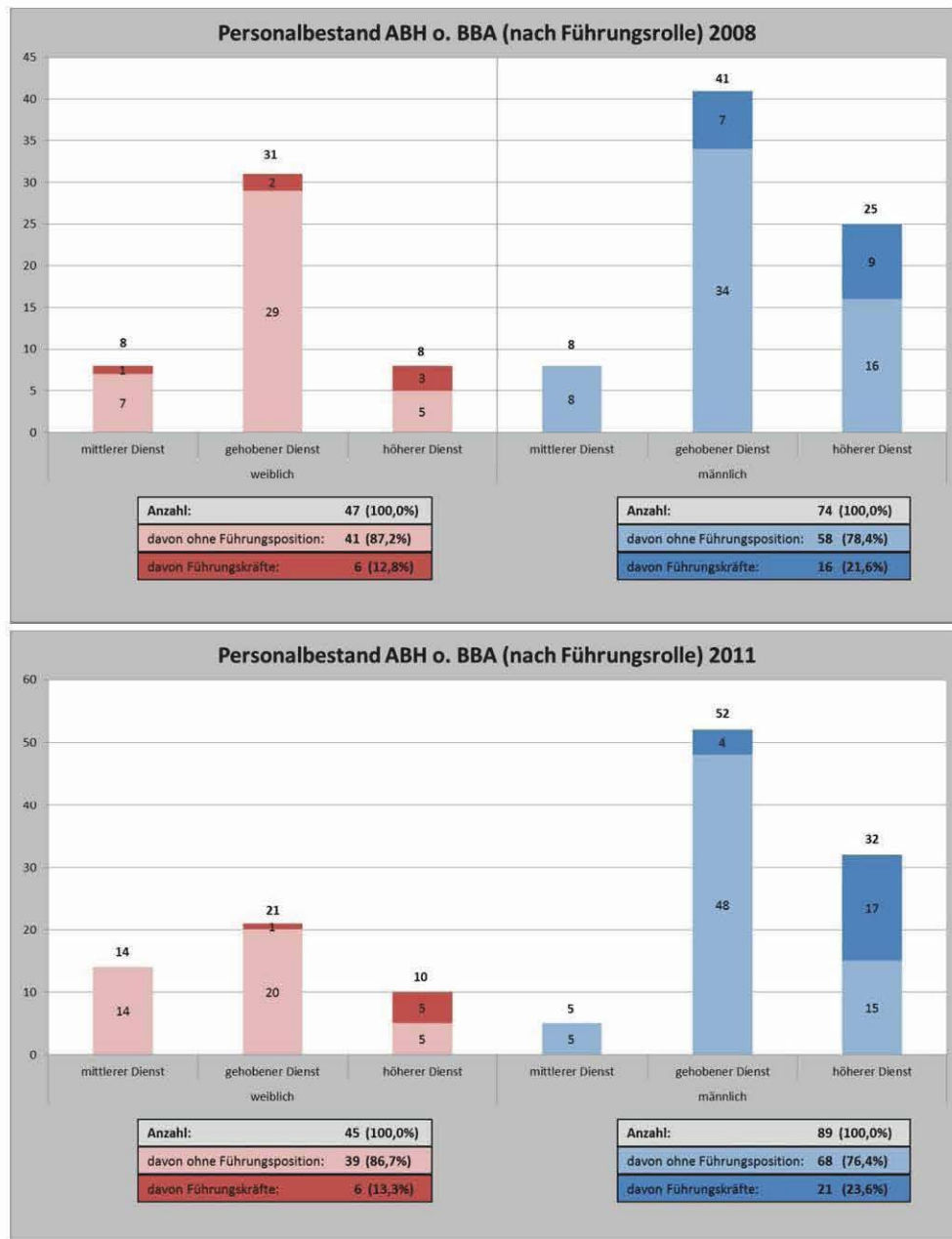
2.2.4 Amt U



Grafik 10: Personalbestand Amt U nach Führungsrolle

Im Amt für Umweltschutz hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten erhöht und auch die der weiblichen Führungskräfte im Höheren Dienst ist angestiegen. Im Gehobenen Dienst sind die Führungspositionen stark von fünf auf eine Stelle reduziert. Insgesamt sind dennoch drei Mal so viele Männer (22) in führenden Rollen als Frauen (7).

2.2.5 Amt ABH



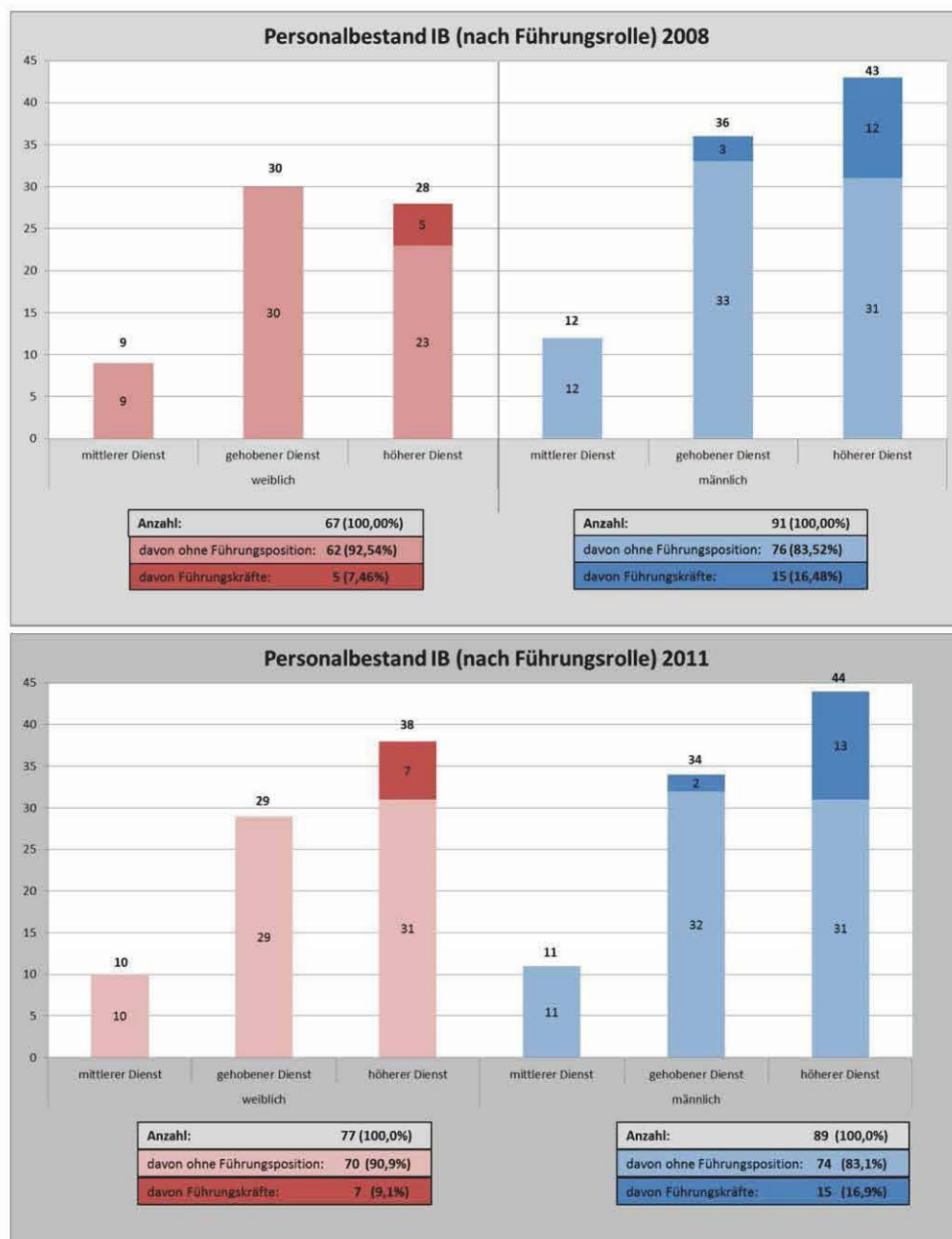
Grafik 11: Personalbestand ABH nach Führungsrolle

Das Amt für Bauordnung und Hochbau weist bereits in 2008 einen hohen Anteil von Männern in Führungspositionen auf. Dieser wurde bis Ende 2011 noch um weitere 2 % ausgebaut. Mit 33 % Gesamtanteil an Frauen in diesem Amt wird der BSU-Durchschnitt deutlich unterschritten.

Zwar sind 13 % Frauen in Führung, jedoch handelt es sich hierbei nur um sechs Mitarbeiterinnen. Insofern besteht allgemeiner Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils insgesamt.

Sehr auffällig ist in diesem Amt der hohe Anteil an Führungskräften insgesamt, der über dem Durchschnitt der BSU liegt.

2.2.6 Amt IB

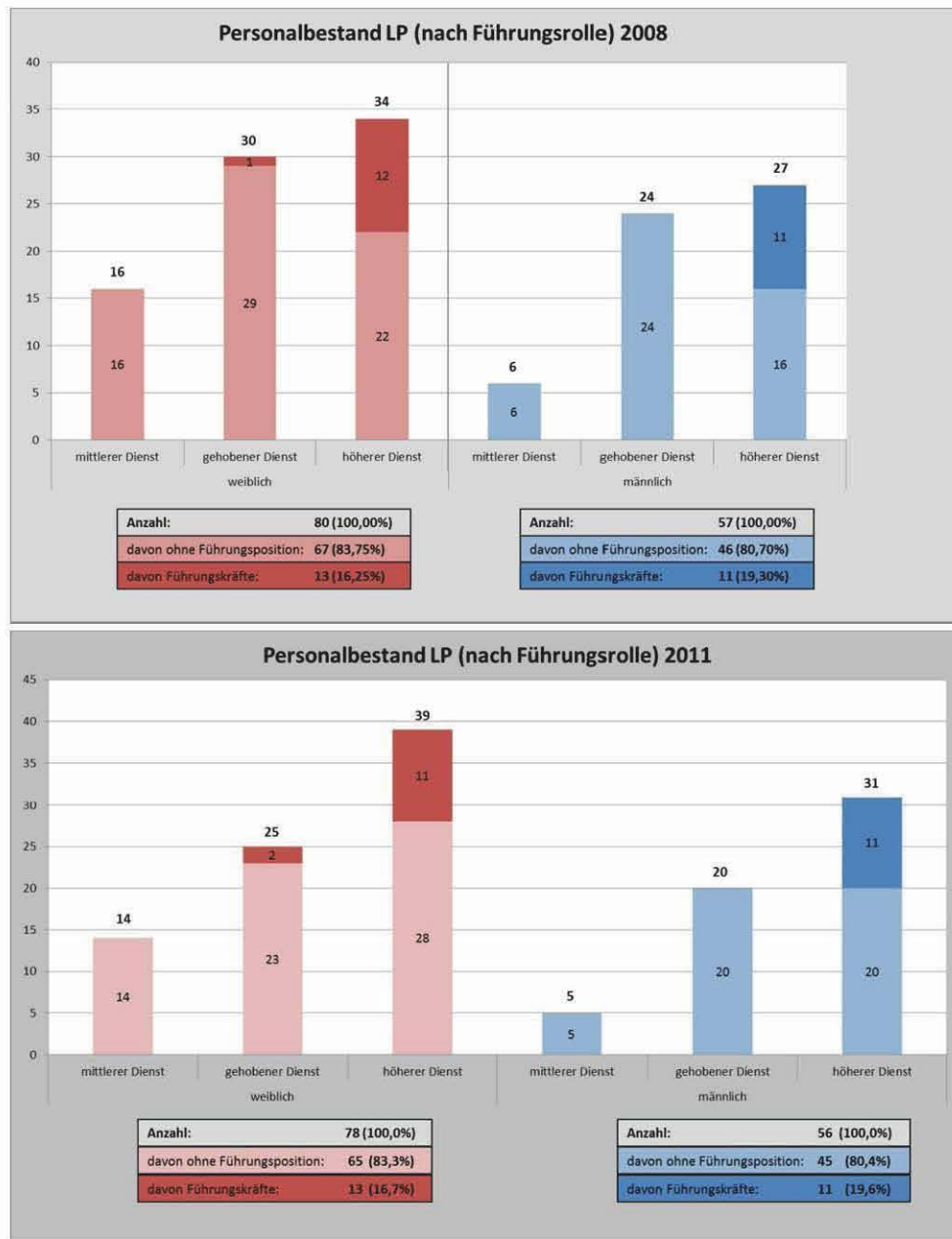


Grafik 12: Personalbestand Amt IB nach Führungsrolle

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte hat sich um 2 erhöht, was einen prozentualen Anstieg von 1,5 % bedeutet. Der Anteil der männlichen Kollegen in Führungsrollen ist nahezu unverändert.

Insgesamt sind weiterhin doppelt so viele Männer in Führungsrollen als Frauen. Wesentliche Änderungen zum Vergleichszeitraum sind nicht zu verzeichnen.

2.2.7 Amt LP

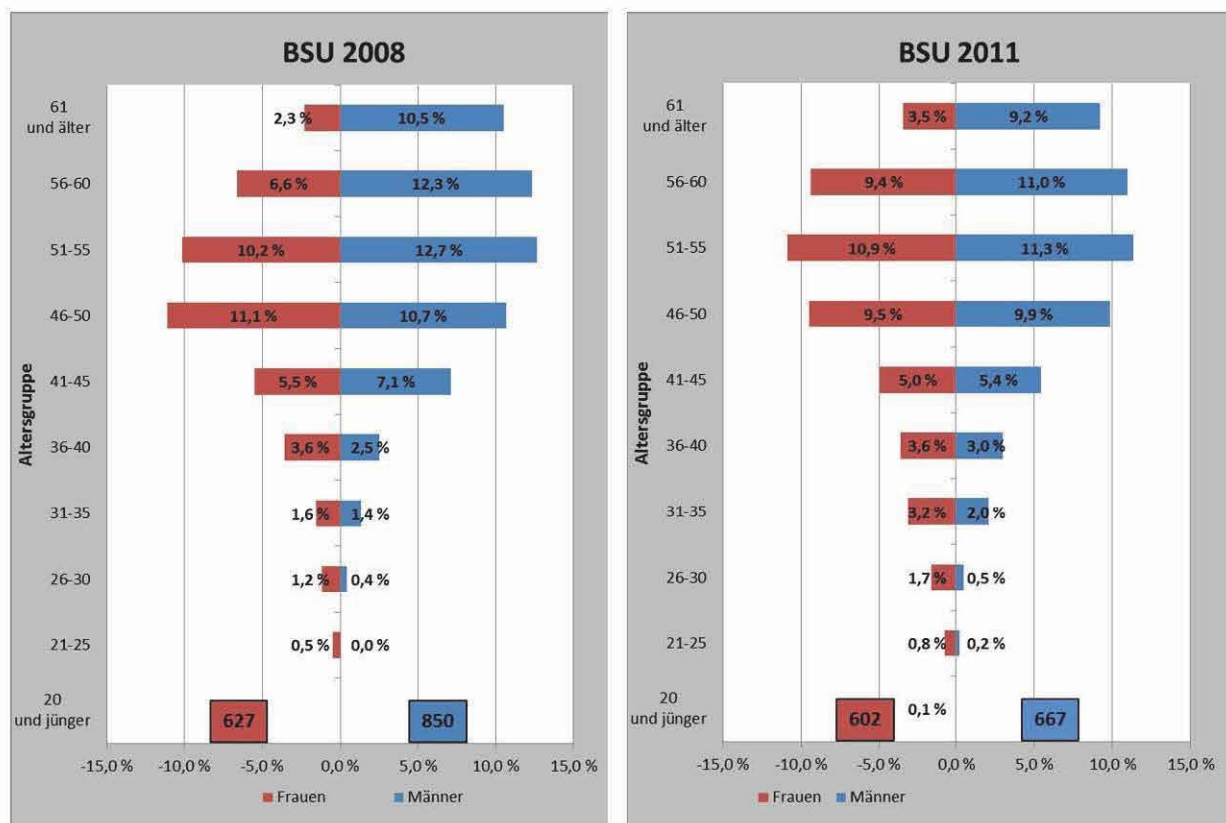


Grafik 13: Personalbestand Amt LP nach Führungsrolle

Mit einem Anteil von 16,7 % weiblicher Führungskräfte ist das Amt LP im Vergleich zu den anderen Ämtern in der BSU führend. Allerdings ist dieser Anteil noch zu niedrig, wird der bei LP vorhandene Anteil an Frauen insgesamt (= 58 %) dazu in Betracht gezogen. Der Anteil an Männern in Führung liegt auch bei LP vorne und ist vergleichbar mit dem in den anderen Ämtern.

2.3 Statistischer Personalbestand nach Altersstruktur

Der Altersdurchschnitt in der BSU liegt bei 51 Jahren und ist damit sowohl bei Frauen als auch bei Männern hoch. Nach wie vor ist der Großteil der Beschäftigten 46 Jahre und älter. Vergleicht man beide Alterspyramiden, wird deutlich, dass dabei die Gruppe der 51 bis 55-Jährigen den größten Anteil aufweist. Der Anteil der Beschäftigten unter 50 Jahre nimmt ab. Es ist eine zunehmende "Alterung" des Personals wahrzunehmen, der mit einer verstärkten Nachwuchskräfteförderung zu begegnen versucht wird.



Grafik 14: Altersstruktur der BSU

Der demografische Wandel, dem unsere Behörde in den nächsten Jahren unterliegen wird, birgt angesichts des erwartet hohen Personalabgangs aber auch Chancen für das interne BSU-Personal.

So können die frei werdenden Stellen aus dem eigenen Haus durch Nachrückende und Führungsinteressierte, hier vor allem durch Frauen, wieder besetzt werden.

Im technischen Bereich (Techniker und Ingenieure) ist die Einschränkung auf eine nur interne Ausschreibung nicht gegeben. Hier hat insofern die BSU die Chance, ihr Personal zu "verjüngen".

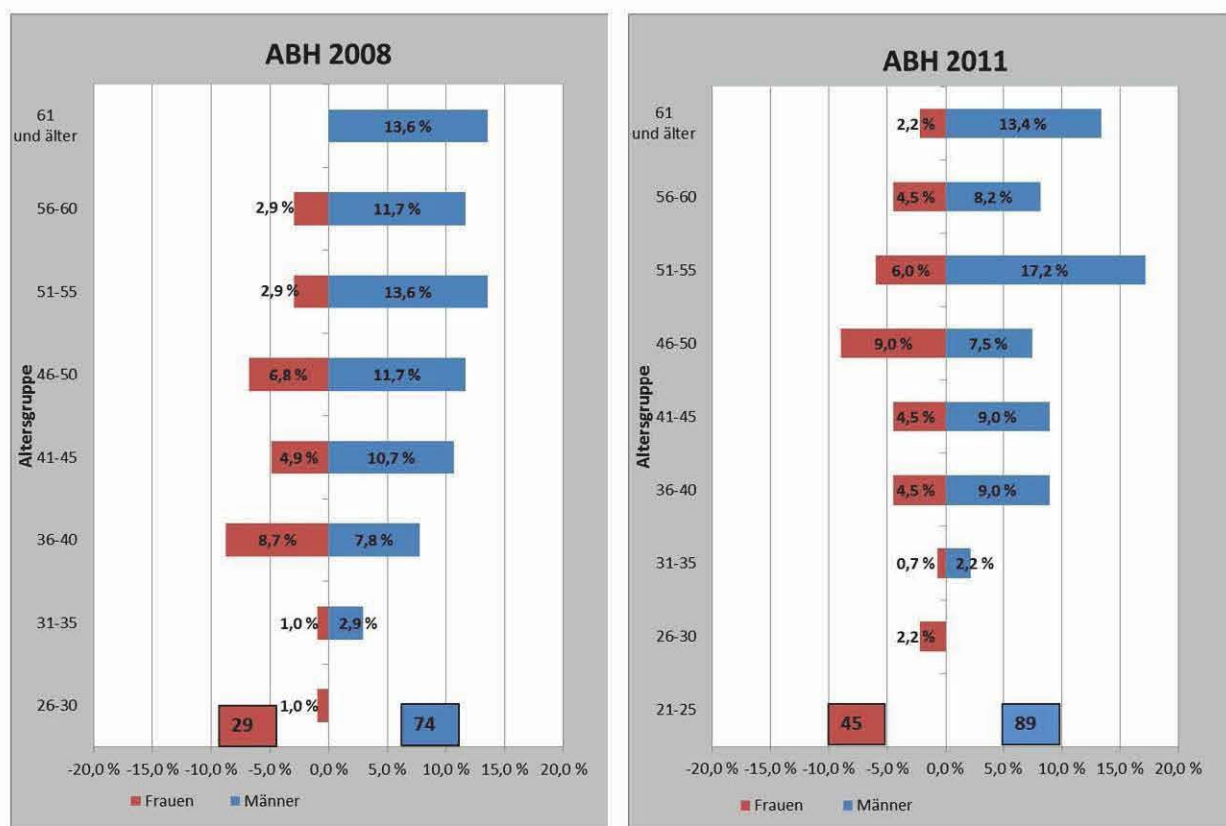
Problematik:

Die Altersabgänge helfen zwar, die Vorgaben bei den VK-Einsparungen zu erfüllen, jedoch ist es riskant, wenn infolge des Weggangs erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellen unbesetzt bleiben und die noch aktiven Verbleibenden eine enorme Arbeitsverdichtung erfahren.

Vor diesem Hintergrund muss der Wissenstransfer in den Abteilungen initiiert werden, wofür die Führungskräfte Sorge tragen sollten.

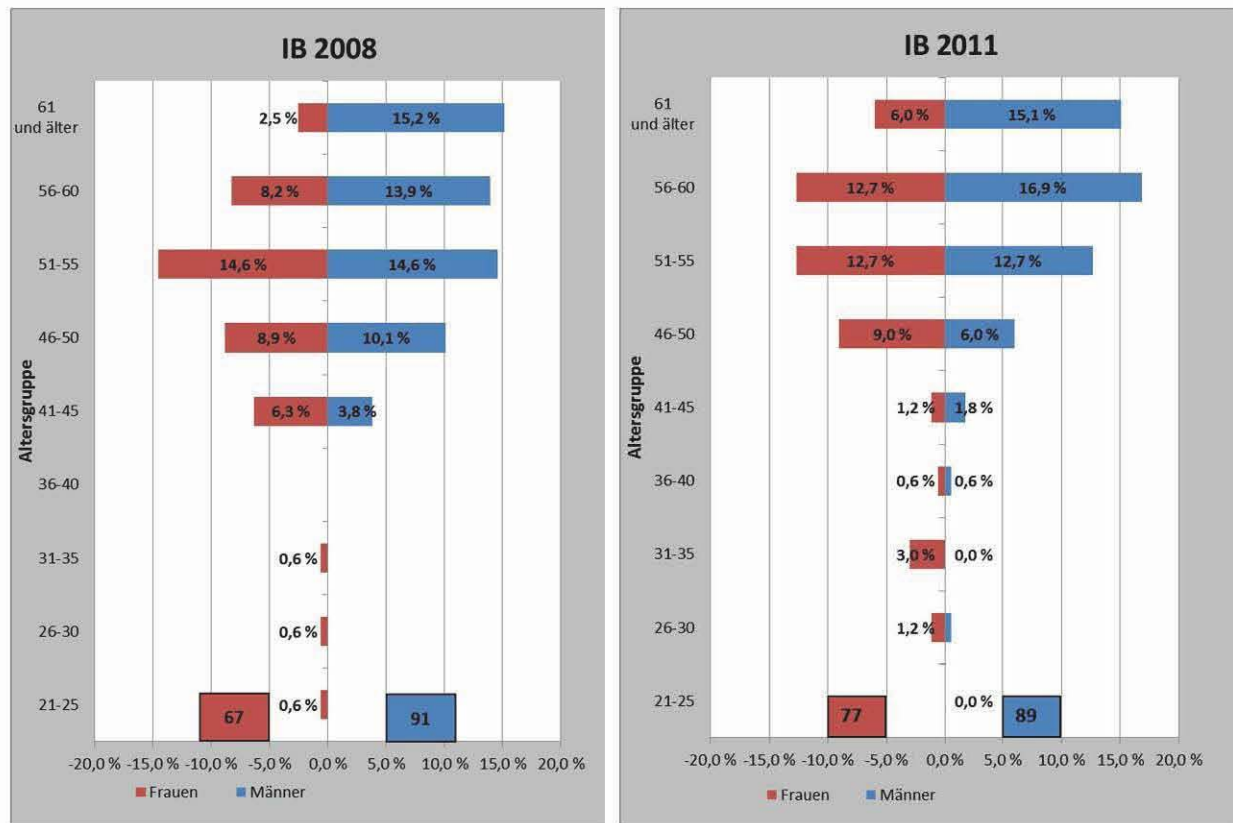
Beispielhaft werden nachfolgend die Altersstrukturen für die Ämter ABH, IB und U aufgezeigt:

2.3.1 Amt ABH (ohne BBA)



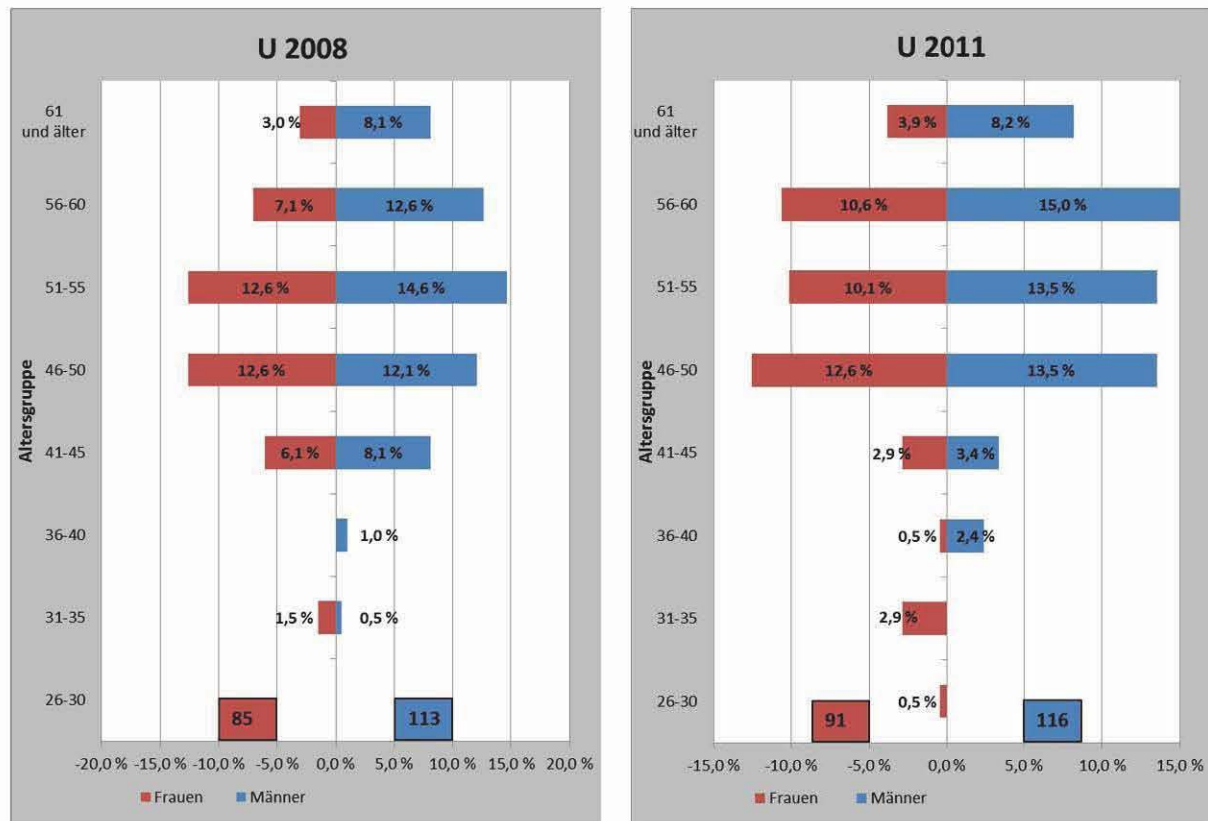
Grafik 15: Altersstruktur ABH

2.3.2 Amt IB



Grafik 16: Altersstruktur Amt IB

2.3.3 Amt U



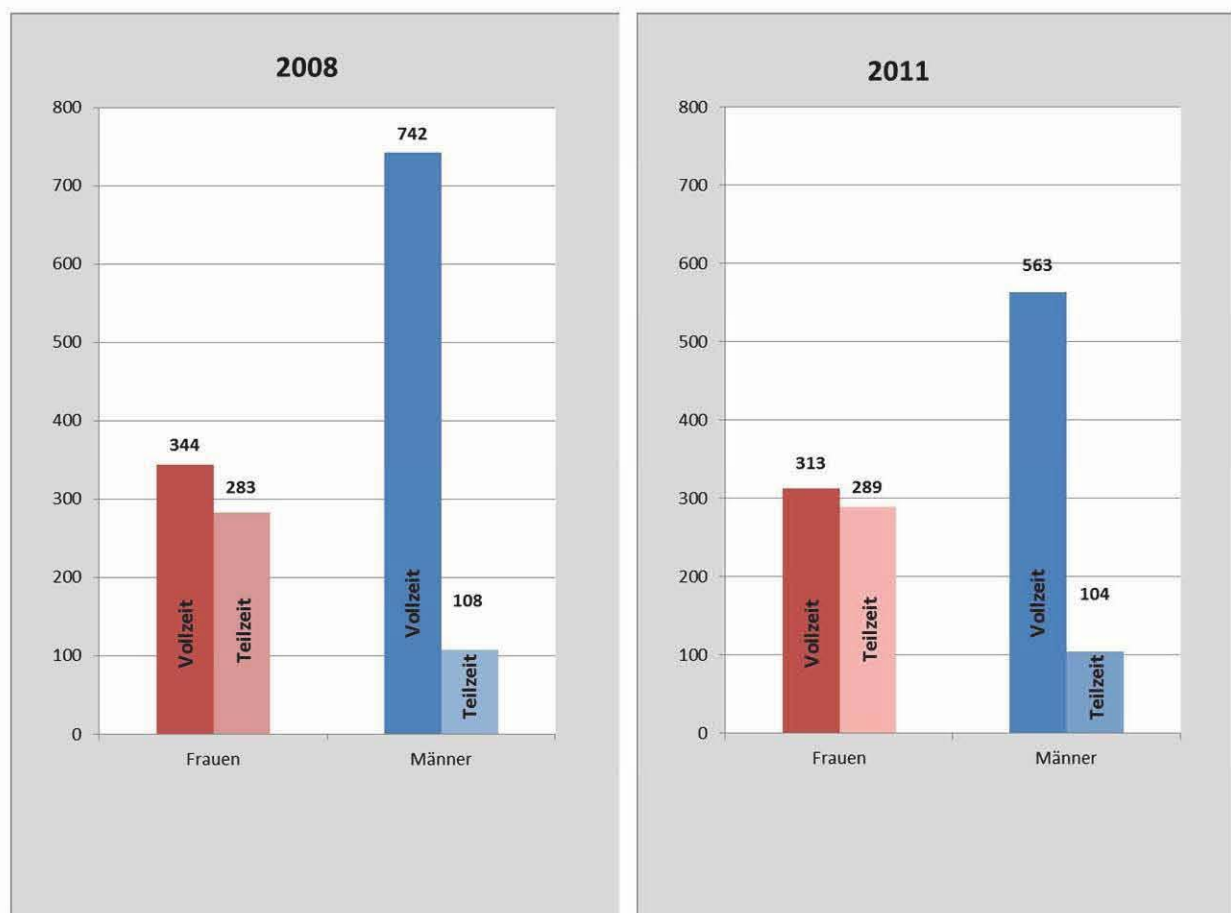
Grafik 17: Altersstruktur Amt U

2.4 Statistischer Personalbestand nach Beschäftigungsumfang

2.4.1 Vollzeit/Teilzeit

Es ist festzustellen, dass es immer wieder die Frauen sind, die auf den Vollzeitjob, Karriereperspektiven und finanzielle Anreize verzichten, um - wie selbstverständlich - die Pflege von Kindern oder alten und kranken Familienangehörigen zu übernehmen. Diese Arbeit scheint leider immer noch als "Frauensache" zu gelten.

Und selbst wenn Frauen doch einen Vollzeitjob ausüben möchten, stoßen sie in der Regel auf nur mangelhaft vorhandene Betreuungsmöglichkeiten und werden mit dem Image von Rabenmüttern konfrontiert.



Grafik 18: Verhältnis Voll- und Teilzeitarbeit in der BSU

| Teilzeitbeschäftigung in % | | |
|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer |
| 2011 | 48,0 | 15,6 |
| 2008 | 45,1 | 12,7 |

Tabelle 1: Teilzeitanteil in 2008 und 2011

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen hat um weitere drei Prozentpunkte zugenommen und liegt bei nun 48 %, doch auch der Anteil Männer in Teilzeit ist in derselben Größenordnung angestiegen.

Auf den ersten Blick scheint die Anzahl bei den Frauen hoch zu sein. Allerdings ist nicht grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich um eine Reduzierung der Arbeitszeit um 50 % handelt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass der Großteil - sowohl Männer als auch Frauen - eine Reduzierung um bis zu 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit (RAZ) bevorzugt. Viele dieser Teilzeitbeschäftigten betrachten sich selber als Beschäftigte mit einer "reduzierten Vollzeit".

| | Beschäftigungsumfang in 2011 | |
|---------------|------------------------------|--------|
| Anteile RAZ | Frauen | Männer |
| bis 33% | 1,1% | 5,0% |
| >33 bis 50 % | 24,3% | 16,3% |
| >50 bis 75 % | 31,9% | 13,8% |
| >75 bis 100 % | 42,8% | 65,0% |

Tabelle 2: Beschäftigungsumfang von Teilzeit

2.4.2 Vollzeit/Teilzeit und Führungsrolle

| | Frauen | | Männer | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | 2008 | 2011 | 2008 | 2011 |
| Vollzeitbeschäftigte ohne Führungsrolle: | 47,5 % | 45,7 % | 65,6 % | 65,7 % |
| Vollzeitbeschäftigte mit Führungsrolle: | 7,3 % | 6,3 % | 21,6 % | 18,7 % |
| Teilzeitbeschäftigte ohne Führungsrolle: | 42,7 % | 44,5 % | 11,6 % | 13,8 % |
| Teilzeitbeschäftigte mit Führungsrolle: | 2,4 % | 3,5 % | 1,1 % | 1,8 % |
| Gesamtbeschäftigte | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |

Tabelle 3: Prozentuale Anteile Voll/Teilzeit mit/ohne Führungsrolle

Aus obiger Tabelle ist ersichtlich, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte in Vollzeit um einen Prozentpunkt abgenommen, in Teilzeit dagegen um gut einen Prozentpunkt zugelegt hat. Bei den männlichen Führungskräften in Teilzeit ist eine kleinere Steigerung festzustellen (0,7 Prozent).

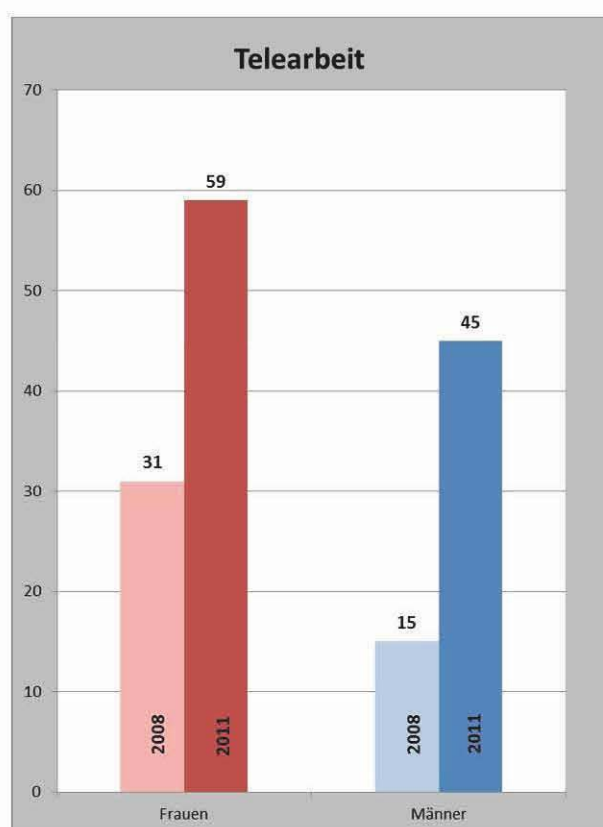
Führen in Teilzeit ist also ein Modell, das in der BSU kaum Anwendung findet.

Auch Führung im Tandem (FIT) ist ein Arbeitsmodell, das sich in unserer Behörde nur langsam entwickelt. Derzeit gibt es lediglich zwei weibliche Führungspaare (bei WSB und IR), die dieses Modell erfolgreich praktizieren.

Die Vermutung, dass es in einer wissenschaftlich-technischen Behörde wie der BSU schwieriger ist, eine/n geeigneten Tandempartner oder -partnerin zu finden, bestätigt sich

nicht. Auch in eher verwaltungsorientierten Behörden ist die Anzahl an Führungsteams sehr gering. Die beim Personalamt eigens dafür eingerichtete Telearbeitsbörse richtete sich zunächst an Beschäftigte des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes, die sich die Führung eines Arbeitsbereiches mit einer anderen Person vorstellen können und sich gemeinsam bewerben. Inzwischen ist die Telearbeitsbörse auf den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst erweitert worden. Neben dem Finden einer Partnerin oder eines Partners für gemeinsame Führungsaufgaben bietet die Telearbeitsbörse regelmäßige Veranstaltungen an zu Themen wie berufliche Weiterentwicklung, Vereinbarkeit Beruf/Familie, Führen in Teilzeit, Work-Life-Balance.

2.4.3 Telearbeit



Grafik 19: Telearbeit in der BSU in 2008 und 2011

Die Telearbeit hat ihren Platz in der BSU gefunden, was sich in der annähernden Verdoppelung der Telearbeitsplätze von 54 in 2008 auf 104 in 2011 zeigt.

Von den Beschäftigten, die dieses Arbeitszeitmodell Ende 2011 nutzten, waren 57% weiblich und 43% männlich. Insbesondere bei Letzteren ist es sehr beliebt geworden und hat um gut 10 Prozentpunkte zugenommen, bietet es doch auch für Männer die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ohne Einkommenseinbußen.

Die BSU liegt im Behördenvergleich mit ihrer Anzahl an telearbeitenden Beschäftigten in der FHH an erster Stelle.

2.5 Mobilität

Im Dezember 2009 hat die BSU mit den Landesbetrieben LGV und LSBG eine Vereinbarung zur Förderung der internen Mobilität (wertgleiches Wechseln innerhalb der BSU) geschlossen. Grundsätzlicher Inhalt dieser Vereinbarung ist es, die Mobilitätswünsche der Beschäftigten zu unterstützen, da sich die Dienststellen ein großes Potential daraus erhoffen.

Die Auswertung der Erfahrungen nach 12 Monaten zeigt allerdings ein anderes Bild. Nach Auskunft der Personaldienststelle ist der Wunsch nach Mobilität sehr verhalten.

Es meldeten sich dort 32 Personen, die aus verschiedenen Gründen einen Wechsel anstrebten:

- a. Beschäftigte, die in zeitlich befristeten Projekten arbeiteten,
- b. Beschäftigte, die sich in ihrem Arbeitsumfeld über- oder unterfordert fühlten und
- c. Beschäftigte, die ihre berufliche Entwicklung gezielt planen möchten und sich nach einer Erweiterung umsehen.

Überwiegend Beschäftigte aus der Gruppe b. suchten die Beratungsstelle auf, um eine berufliche Änderung für sich selbst zu erzielen. Es waren hierbei insbesondere Frauen, die am Arbeitsplatz mit dieser Problematik konfrontiert waren. Die Betroffenen empfinden mangelnde Wertschätzung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen. Diese Schwierigkeiten führen für sie zu einer unerträglichen Last. Je länger der Zustand andauert, desto schwieriger ist es, einen für die Betroffenen unbelasteten Arbeitsplatz zu finden.

Vorwiegend Frauen sind es, die in zeitlich befristeten Projekten arbeiten (Gruppe a.). Allein diejenigen von ihnen, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, sind in der Weitervermittlung eher unproblematisch.

Aus der Gruppe c. sind wenige Anfragen gestellt worden. Das Geschlechterverhältnis ist hier fast ausgeglichen.

Der Bereich Mobilität, für den bislang der Personalservice/Z6 zuständig gewesen ist, wird seit einiger Zeit durch die Abteilung Personalentwicklung/Z5 betreut. Ansprechperson ist hier die Kollegin [REDACTED]

Die Erfahrungen der Dienststelle zeigen übrigens auf, dass es von großem Vorteil ist, regelmäßig an Fortbildungen teilzunehmen. Diese Möglichkeit sollte auch in Beurlaubungszeiten genutzt werden.

Darüber hinaus wird empfohlen, sich nach einigen Jahren auf demselben Posten anderweitig zu bewerben, um das berufliche Spektrum zu erweitern und die eigenen Chancen zu verbessern.

2.6 Gleichstellung in Veränderungsprozessen

Die BSU legt besonderen Wert darauf, dass Projekt- und Arbeitsgruppen eine angemessene Zahl beider Geschlechter aufweisen und die weiblichen Beschäftigten an der Umsetzung von Veränderungsprozessen gleichgewichtig zu beteiligen sind⁴.

So ist im AK Gesundheit und Gremium Telearbeit die Frauenbeauftragte ständiges Mitglied, um die Interessen der weiblichen Beschäftigten zu vertreten.

In den Fällen, in denen diese Vorgabe nicht umgesetzt wird, sieht sich die Frauenbeauftragte verpflichtet, nachzufragen.

➤ Standortwechsel der BSU

Unabhängig von diversen, verändernden Prozessen in einzelnen Ämtern ist der wichtigste Veränderungsprozess, von dem alle Beschäftigten der BSU - weibliche wie männliche - betroffen waren bzw. sind, der erfolgte Umzug unserer Behörde von der Innenstadt nach Wilhelmsburg, wo seit dem Frühjahr 2013 die Internationale Bauausstellung (IBA) und die Internationale Gartenschau Hamburg (IGS) stattfinden.

Um die Kolleginnen und Kollegen auf diesen Umzug vorzubereiten und sie zu beteiligen, ihnen auch die Möglichkeit zu geben, Fragen oder Kritiken zu äußern, wurde ein Forum im SharePoint eingerichtet.

Das Projektteam Wilhelmsburg befasste sich mit allen Fragestellungen rund um den Umzug. Dieses Team war zunächst von einer Kollegin geleitet worden, anschließend hatte ein Kollege diese Aufgabe übernommen. Damit waren die Mitglieder des Projektteams Wilhelmsburg ausschließlich männlich. Dieses ging leider nicht einher mit den derzeitigen Bestrebungen, den Anteil an Frauen in Gremien deutlich zu erhöhen (siehe Ziffer 1.3).

Das Projektteam Wilhelmsburg hatte zudem eine "Nutzer AG" ins Leben gerufen, in der zum Einen Entscheidungen, Prozesse und sonstige Informationen, die den Umzug betrafen, an die Ämter und Interessenvertretungen - u.a. die Frauenbeauftragte - kommuniziert wurden. Zum Anderen war der umgekehrte Weg gegeben: Wünsche und Entscheidungen von den Ämtern und Interessenvertretungen konnten an das Projektteam herangetragen und in regelmäßigen Sitzungen, zumeist zweiwöchig, diskutiert und zum Abschluss gebracht werden. Die Besetzung der Nutzer AG war

A _____
⁴ DV Gleichstellung vom 30.07.2007 Ziffer 2

nicht immer gleichbleibend, da auch Stellvertretende entsandt wurden. Die Besetzung mit Frauen war hier aber als durchgängig ausgewogen zu beurteilen.

➤ **Stelleneinsparungsprozess**

Die VK(Vollkräfte)-Einsparungen sind als ein Veränderungsprozess zu sehen, der viele Beschäftigte betrifft, aber auch betroffen macht. Insbesondere Teilzeitkräfte erscheinen als Benachteiligte in diesem Prozess.

Wenn der Blick nur zahlenmäßig auf die Einhaltung der VK-Einsparquoten gerichtet wird, wird für Teilzeitkräfte aufgrund genereller Arbeitsverdichtung weniger Flexibilität in der Stundengestaltung möglich sein.

2.7 Stellenausschreibungen

Die Auswahlverfahren werden seit dem 01.01.2010 statistisch beim Personalservice/Z6 erfasst. Für alle Behörden der FHH erfolgt die Auswertung beim Personalamt.

Für das Jahr 2011 sagt die Datensammlung der BSU Folgendes aus:

Es sind 52 Stellenausschreibungen durchgeführt worden. Davon betroffen waren 7 neu geschaffene Stellen und 45 Nachbesetzungen.

Erfreulicherweise sind gut drei Viertel dieser ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt worden. Im Detail zeigte sich für die einzelnen Laufbahngruppen folgendes Bild:

- im mittleren Dienst fand eine Besetzung mit einem Mann und 10 Frauen,
- im gehobenen Dienst mit 2 Männern und 7 Frauen,
- im höheren Dienst mit 8 Männern und 15 Frauen statt.

12 Stellen wurden mit externen, 31 Stellen mit internen Bewerbenden besetzt.

Damit konnte der Frauenanteil in der BSU von 42 % auf 47,5 % angehoben werden.

2.8 Ausbildung und Übernahme

Der Anteil an technischen Nachwuchskräften ergibt sich aus dem Bedarf in den Ämtern. Anders als in anderen Bundesländern bildet die BSU hierbei nicht über Bedarf aus, sondern übernimmt in der Regel den eigens ausgebildeten Nachwuchs des gehobenen und höheren technischen Dienstes. Die Anzahl der Bewerbungen ist hoch genug, um daraus eine Bestenauslese vorzunehmen und ein bis drei Personen je Fachrichtung und Jahr für die Ausbildung einzustellen.

Aus den Auswahlgesprächen wird auf Nachfrage zur Motivation der Bewerbenden ersichtlich, dass die BSU u.a. durch ihre familienfreundlichen Maßnahmen zu einer hohen Zahl an Bewerbungen verhilft und somit die Ausbildung in der FHH (die die BSU auf den technischen Bereich bezogen exklusiv durchführt) als attraktiv erscheinen lässt.

Auch die Anhebung der Ausbildungsbesoldung um ein Drittel setzt entsprechende Anreize.

| | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Bestand | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Gehobener Dienst | 9 | 8 | 7 | 7 | 8 | 6 |
| Höherer Dienst | 4 | 7 | 5 | 7 | 4 | 8 |
| Summe | 13 | 15 | 12 | 14 | 12 | 14 |
| Gesamt | 28 | | 26 | | 26 | |

Tabelle 4: Entwicklung der technischen Nachwuchskräfte 2009 bis 2011

Die Anzahl der jährlich auszubildenden Nachwuchskräfte ist im Erfassungszeitraum relativ gleichbleibend und beträgt Ende 2011 26 Personen, davon 14 Frauen und 12 Männer.

Wie auch in den Jahren zuvor betrug die weibliche Beteiligung am Nachwuchs jeweils zwei Stellen mehr als die der männlichen.

Erfreulich insbesondere die isolierte Betrachtung der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemals höherer Dienst). Hier zeigt sich ein Trend zugunsten der Frauen: in 2011 wurden bereits doppelt so viele Frauen (8) wie Männer (4) ausgebildet.

Bei Betrachtung der Anzahl der *übernommenen* Nachwuchskräfte – hier nicht tabellarisch dargestellt, da im Personalbericht der BSU detailliert aufgeführt – zeigt sich, dass es seit 2008 eine positive Entwicklung von einer paritätischen Aufteilung zwischen den Geschlechtern hin zu einer Mehrheit an übernommenen, weiblichen Nachwuchskräften gegeben hat. Zum Ende 2011 hat sich dieses Verhältnis nunmehr leicht zugunsten der männlichen Nachwuchskräfte verschoben: von 14 Übernahmen traten acht männliche und sechs weibliche Nachwuchskräfte nach beendeter Ausbildung ihren Dienst in der FHH an.

Aufgrund der angespannten Stellensituation – bedingt durch die Einsparverpflichtungen – bedarf die Übernahme der in unserer Behörde ausgebildeten, technischen Nachwuchskräfte in der FHH besonderer Anstrengungen.

2.9 Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert ein hohes Maß an Organisation und Abstimmung. Aufgrund der noch fast ausschließlichen Verantwortung von Frauen für familiäre Aufgaben und mangels eines ausreichenden öffentlichen Betreuungsangebotes wird die Karriere vor allem für Frauen mit Kindern erheblich erschwert. So sind in Deutschland

lediglich 7 % der unter 3-jährigen Kinder in einer Betreuungseinrichtung, während es z.B. in Dänemark fast 58 % und in Frankreich 43 % sind.⁵

Im Rahmen des audits berufundfamilie werden deshalb auch Maßnahmen angestrebt, die den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern gerecht werden.

Seit einigen Jahren schon wird in der BSU eine Kindernotfallbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren angeboten, über die sich Interessierte auch im SharePoint informieren können.

In 2011 hat sich die Frauenbeauftragte um die Einführung einer Spielekiste bemüht, die Eltern zur „Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz“ in der Stadthausbrücke unterstützen soll. Die Spielekiste kann von Müttern und Vätern genutzt werden, wenn ihre Kinderbetreuung ausfällt und sie ihr Kind zum Arbeitsplatz mitbringen. Seit Mitte 2012 ist diese Möglichkeit von der Dienststelle eingeführt und kann bei der Frauenbeauftragten abgefordert werden. Insbesondere Mütter bedienen sich dieses Angebotes.

2.10 Fortbildung

Fortbildung ist gem. § 11 Abs.1 GleichstG so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienpflichten und bei Teilzeitarbeit ermöglicht wird.

Nach Abs.3 des § 11 GleichstG sind die jährlich angebotenen Teilnehmerplätze für die Fortbildung zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Dies gilt natürlich nur, wenn die Zielgruppe für die jeweilige Veranstaltung auch einen entsprechend hohen Frauenanteil aufweist.

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) - seit 2005 für eine bedarfsorientierte Fortbildung zuständig - ist grundsätzlich bemüht, Angebote unter diesem Gleichstellungsaspekt zu unterbreiten. Zusätzlich wurde von der Personalentwicklung/ Z5 eingefordert, dass die Referierenden möglichst hälftig aus Frauen und Männern bestehen. Das ZAF ist bestrebt, dieses umzusetzen.

Im Rahmen des audits berufundfamilie und durch das ZAF werden bereits jetzt diverse Fortbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung angeboten und sollten von den Beschäftigten auch rege in Anspruch genommen werden.

Eine weitere Möglichkeit für die Beschäftigten, sich in Führungsaufgaben zu erproben, ist z.B. die Wahrnehmung von Stellvertretungsaufgaben. Dieses sollte von aufstiegsbereiten Frauen unbedingt in Betracht gezogen und bei entsprechendem Angebot genutzt werden. Aber

A

⁵ Quelle: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

auch seitens der Leitung müssen Frauen für solche Aufgaben in den Fokus genommen werden.

Speziell für Frauen mittleren Alters der BSU-Gesamt wurde im Jahr 2011 die interne Fortbildungsreihe „Frauen und Karriere: Kompetent in Führung?“ - bestehend aus mehreren Modulen und durch eine externe Trainerin geleitet - ins Leben gerufen.

Diese stieß auf sehr großes Interesse und wurde von den teilnehmenden Kolleginnen im Ergebnis als erfolgreich und gewinnbringend für die Persönlichkeitsbildung und für die berufliche Weiterentwicklung erklärt. Infolgedessen bemühte sich die Personalentwicklung/Z5 um eine Neuauflage dieser Veranstaltung und erhielt hierfür Zuspruch von der Behördenleitung.

Von November 2012 bis Januar 2013 konnte deshalb eine zweite Modulreihe dieser Fortbildung stattfinden, die wie die Vorangegangene großen Anklang bei den Teilnehmerinnen fand. Auch die Trainerin war von den hoch motivierten und engagierten Teilnehmerinnen beider Modulreihen angetan und teilte in den jeweiligen Feedbackgesprächen ihre Zufriedenheit über das unübersehbar gewonnene Selbstbewusstsein einer jeden Teilnehmerin mit. Das Ziel, sich der eigenen Befähigungen für Führung bewusst zu werden und diese auch nach außen hin darstellen zu können, sei erreicht worden. Nun gelte es für die Frauen – mit Unterstützung der Personalentwicklung –, die für die eigene Person erarbeitete Position in Sachen Führungsqualifizierung mutig in zukünftige Karriereschritte einfließen zu lassen.

2.11 Sprache

Mit Beschluss vom 08.08.1995 hat der Senat den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zur allgemeinen Vorgabe für die Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften und für die Gestaltung von Vordrucken und amtlichen Schreiben der Freien und Hansestadt Hamburg gemacht. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Deshalb genügt es nicht, Ingenieurinnen und Beamtinnen in Texten einfach nur "mit zu meinen". Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen.

Eine geschlechtergerechte Sprache ist dabei weder umständlich noch unnötig lang, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. Natürlich bedarf es aber der Bereitschaft, sich von ein paar bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen. Dies fängt bereits bei der Konzeption eines Textes an.

Neben den Vorgaben aus der Geschäftsordnung der BSU, die im SharePoint unter "G" abrufbar sind (hier: Ziffer 1.3 Abs. 7, Ziffer 3.8 Abs. 6), kann dem durch Befolgung weniger einfacher Regeln gerecht werden.

Rollenklischees und Stereotypen sind unbedingt zu vermeiden (z.B. "Milchmädchenrechnung").

Berücksichtigen Sie bei der Verwendung von Paarformen immer die Lesbarkeit des Textes. Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen oder Kollektivbezeichnungen (z.B. die Beschäftigten, die Leitung) können Sie eine zu große Anhäufung vermeiden.

Und nicht zuletzt kann mit dem Infinitiv oder einem Passivsatz umschrieben werden.

In der BSU werden diese Regeln und Vorgaben gut umgesetzt. Nur in wenigen Fällen sind Hinweise der Frauenbeauftragten auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache nötig gewesen.

Der Genderaspekt in der Sprache wird überdies bei der Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes behandelt, denn hier soll FHH-weit eine sprachliche Regelung festgelegt werden.

2.12 Schutz der Persönlichkeitsrechte

Um einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen bzw. ihr effektiv begegnen zu können, muss dieses sensible Thema offen kommuniziert werden. Es muss für alle Seiten deutlich werden, dass sexuelle Belästigung verboten ist und es sich hier nicht um Bagatellen handelt.

Wenn sich eine entsprechende Situation nicht spätestens durch ein Gespräch mit der Abteilungsleitung klären lässt, besteht für das Opfer die Möglichkeit, den Vorfall gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anzuzeigen. „Beschwerdestelle“ in der BSU ist hierfür Z 10, [REDACTED], in die sich im Erfassungszeitraum eine Kollegin wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gewandt hatte.

Die Verfasserinnen möchten Beschäftigte, die sich sexuell belästigt fühlen, ausdrücklich ermutigen, sich bei o.a. Beschwerdestelle vertrauensvoll Rat und Hilfe zu holen. Eine unterstützende Begleitung durch die Frauenbeauftragte wird – falls gewünscht – zugesagt.

3 Themenfelder im Fokus

Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung kann durchaus auch verlangen, auf die speziellen Bedürfnisse eines Geschlechts Rücksicht zu nehmen und faktische Nachteile mitunter auszugleichen. Auch wenn die Frauen in der BSU schon auf einem guten Weg in Richtung Gleichstellung sind, muss ihre Förderung deshalb weiterhin im Fokus bleiben und bedarf der Unterstützung durch reelles Handeln.

Zu den folgenden Themenfeldern sollten sich bestenfalls alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Führungsverantwortung, eine handlungsorientierte Genderkompetenz⁶ aneignen und diese in ihrem Arbeitsalltag fest verankern:

3.1 Führung

Der Datenteil dieses Berichtes hat - vergleichbar mit dem aus dem 1. Gleichstellungsbericht - gezeigt, dass nach wie vor ein Ungleichgewicht in der Verteilung der Geschlechter auf die Laufbahnen und Führungspositionen existiert und insofern Verbesserungspotenzial für die Zukunft gegeben ist.

Aus den Umsetzungsprozessen zum audit berufundfamilie und zur Beschäftigtenbefragung Arbeitszufriedenheit haben sich überdies verschiedene Schlussfolgerungen ergeben. Es zeigte sich dabei zentral der Bedarf auf, das Thema Führung in der BSU gezielt weiterzuentwickeln:

➤ **FührungsFeedback**

Die Personalentwicklung/Z5 unterstützt bei der systematischen Durchführung eines FührungsFeedbacks, zum einen Führungskräfte mit ihren Teams, zum anderen Leitungskräfte und ihre nachgeordneten Führungskräfte (Leitungsteams).

Dabei zielt das FührungsFeedback darauf ab, dass sich Führungskraft und Team außerhalb der alltäglichen Möglichkeiten über das Thema Führung nach klaren und systematischen Kriterien austauschen und damit konkret die gemeinsame Zusammenarbeit weiter entwickeln.

Durch gewonnene Klarheit in der Führung läuft die Arbeit im Team effektiver, sodass mit Hilfe dieses Instrumentes der fachliche Output gefördert wird.

➤ **Praxisberatung für Führungskräfte (7 Veranstaltungsreihen)**

Im Rahmen des Umsetzungsprozesses zum audit berufundfamilie hatten Führungskräfte einen Bedarf an praxisorientierter Unterstützung angemeldet. Die Personalentwicklung/Z5 konzipierte daraufhin die Veranstaltungsreihe „Praxisberatung für Führungskräfte“ - begleitet durch externe Berater. Zunächst waren zwei Veranstaltungsreihen geplant; aufgrund der hohen Anmeldezahlen wurden 2011

A

⁶ Wissen um die sozialen, kulturellen und auch rechtlichen Ausprägungen von Geschlecht

jedoch insgesamt fünf Veranstaltungen angeboten. Mit Hilfe der Methode der kollegialen Beratung wurden konkrete Themen aus dem Führungsalltag systematisch bearbeitet und anlassbezogen durch Theorie-Inputs angereichert.

Im Frühjahr 2012 starteten zwei weitere Veranstaltungsreihen zur Praxisberatung, eine mit dem Schwerpunkt „Veränderungsmanagement“, die andere richtete sich ausdrücklich an Führungskräfte, die diese Funktion neu übernommen hatten. Insgesamt haben ca. 65 Führungskräfte der BSU - knapp die Hälfte davon Frauen - an solch einer Praxisberatung teilgenommen.

Der Nutzen einer derart gestalteten Führungsqualifizierung für die eigene Führungsarbeit wird von den Teilnehmenden als ausgesprochen hoch und konkret bewertet. Darüber hinaus wird auch die Vernetzung der Führungskräfte untereinander als deutlicher Gewinn bezeichnet.

Neben diesen Maßnahmen für Führungskräfte ist die für die weiblichen Beschäftigten aufgelegte BSU-interne *Fortbildungsmodulreihe „Frauen und Karriere - Kompetent in Führung?“*, die erstmals im Herbst 2011 und weiterhin Ende 2012/ Anfang 2013 stattgefunden hat, sehr erfolgreich verlaufen (s. Punkt 2.10 Fortbildung).

Auf der im Herbst 2012 stattgefundenen Frauenvollversammlung ermutigte unsere Senatorin die anwesenden Frauen dazu, aus der Teilzeitarbeit, die erwiesenermaßen wenig karriereförderlich ist, in die Vollbeschäftigung zu wechseln und sich vermehrt auf frei werdende Führungspositionen zu bewerben und diese zu besetzen.

Frauen sollten sich nicht selbst im Wege stehen, sondern eine berufliche Herausforderung annehmen, ohne dabei an sich den Anspruch zu stellen, alles gleich perfekt erledigen zu müssen.

Senatorin [REDACTED] sprach sich generell für verbesserte Rahmenbedingungen für Frauen aus und befürwortete - speziell für die BSU - die Schaffung eines Programms zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Ein solches wird von der Dienststelle in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen aus den o.g. Fortbildungsmodulreihen zurzeit erarbeitet. Es wird sich nach Erstellung an alle weiblichen Beschäftigten der BSU mit Interesse an Führungsaufgaben und beruflicher Weiterentwicklung richten.

3.2 Auswahlverfahren

Die Frauenbeauftragte ist an allen Auswahlgesprächen der A-Besoldung (oder entsprechende E-Vergütung) beteiligt, um die Interessen der Gleichstellung zu vertreten. Sowohl Senat als auch die BSU sind bestrebt, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der Wunsch von Senatorin [REDACTED] ist es, in den nächsten Jahren die Amtsleitungen zur Hälfte

mit Frauen zu besetzen⁷. Da es sich hierbei jedoch um B-besoldete Stellen handelt, ist die Frauenbeauftragte nicht beteiligt und hat aus ihrer Sicht dahingehend keine Einflussmöglichkeit. Ihr Versuch, dieses durch ein im Januar 2013 an die Behördenleitung eingebrachtes Petition zu ändern, ist gescheitert.

3.3 Kommunikation

Gute Gleichstellungspolitik setzt auf den Dialog der Geschlechter!

Und vor dem Hintergrund einer zunehmenden Arbeitsverdichtung und Belastung vieler Beschäftigter aufgrund von Personalabgängen hat die Bedeutung von gut funktionierender Kommunikation unter allen Beschäftigten – weiblich wie männlich – in den vergangenen Jahren zugenommen.

Dieses wird auch am bestehenden, Z5 gemeldeten Interesse einzelner Organisationseinheiten an **Teamberatung/Teamentwicklung** zur Aufarbeitung vorhandener Konflikte und Missverständnisse deutlich. Eine solche Maßnahme kann erheblich zur Steigerung der Effektivität des Teams beitragen und wird deshalb von Z5 nach Bedarfsanmeldung auf die Möglichkeit der Realisierung hin überprüft und im Anschluss ggfs. – mit Hilfe externer Moderation – begleitet.

Auch einzelne Führungskräfte und andere Beschäftigte nehmen mehr und mehr **Coaching-Angebote** in Anspruch. Diese Prozesse werden von Z5 in systematisierten, qualitätsgesicherten Standards personenspezifisch und lösungsorientiert durchgeführt.

Darüber hinaus hat Z5 zur Erhöhung der Handlungs- und Steuerungsfähigkeit von Führungskräften den sog. **Führungsdialog in der BSU** ins Leben gerufen, der im April 2013 mit einer ersten Veranstaltung begonnen hat.

Hierbei erhielten Führungskräfte der mittleren Führungsebene – also Abteilungs- und Referatsleitungen (vorausgesetzt sie waren zuvor Teilnehmende an einer der sieben Praxisberatungen für Führungskräfte in der BSU oder aber der Modul-Führungsfortbildung im ZAF) – über Z5 die Gelegenheit, sich mit der Behördenleitung und der Dienststellenleitung auszutauschen.

Aufgrund der konstruktiven Zusammenarbeit bei der Durchführung dieser Veranstaltung und einer sehr positiven Resonanz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll der Führungsdialog zunehmend themenorientiert fortgeführt werden.

Die Ergebnisse aus diesem ersten Dialog wurden von Z5 zusammengefasst und sind für interessierte Beschäftigte neben weiteren Informationen im SharePoint nachzulesen.

A

⁷ Enthalten in ihrer Rede auf der Frauenvollversammlung im Herbst 2012

C Schlusswort

Im Vergleich zu vielen anderen Hamburger Dienststellen ist die Gleichstellung in der BSU unserer Ansicht nach auf einem guten Weg.

Ein Vergleich der Jahre 2008 und 2011 innerhalb der BSU zeigt einerseits eingetretene Verbesserungen auf, andererseits aber auch, dass es noch Bereiche gibt, die aus gleichstellungsrelevanter Sicht genauer zu betrachten und gegebenenfalls aufzuwerten sind. Der Fokus der Gleichstellungsarbeit liegt dabei definitiv nicht auf einer rein zahlenmäßigen Erhöhung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in der BSU. Vielmehr sind es die Bereiche Führung und Kommunikation, denen zukünftig vermehrt Beachtung zu schenken ist.

So strebt die BSU an, die Amtsleitungspositionen möglichst paritätisch zu besetzen.

Diesen Wunsch offenbarte unsere Senatorin im Herbst 2012 in ihrer auf der Frauenvollversammlung gehaltenen Rede gegenüber den anwesenden Frauen. Auch das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz, das sich derzeit in Bearbeitung findet (s. Punkt 1.3), wird dazu beitragen, dass mehrere Funktionen in Gremien, Aufsichtsräten und Vorständen im Einflussbereich der FHH zukünftig mit kompetenten und fachlich geeigneten Frauen zu besetzen sind.

Damit die Frauenbeauftragte ihre Aufgaben im Sinne der ihrem Amt zugrunde liegenden Verfügung wirksam wahrnehmen kann, ist eine rechtzeitige Einbeziehung in die Planung und Vorbereitung von Maßnahmen und Entscheidungen ihrer Meinung nach zwingend notwendig. Im Wesentlichen wünscht sie sich mehr Gelegenheit, aktiv an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen - in Anlehnung an die Einbindung des Personalrates - beteiligt zu werden.

Zurzeit vertritt die Frauenbeauftragte der BSU – obwohl Ansprechperson für Frauen *und* Männer - überwiegend die Belange der weiblichen Beschäftigten. Dieses erklärt sich aus dem geschilderten Förderungsbedarf der Frauen in einigen Teilbereichen heraus. Im Zusammenhang mit der anstehenden Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (s. Punkt 1.3) wird diskutiert, diese Funktion Hamburg weit und damit einheitlich als „Gleichstellungsbeauftragte“ zu bezeichnen. Damit wird eindeutig klargestellt, dass im Sinne von Genderpolitik und Gleichstellung *alle* Kolleginnen und Kollegen *gleichermaßen* vertreten werden.

In diesem Sinne hoffen wir auf generelle Unterstützung bei der erfolgreichen Vertretung Ihrer gleichstellungsrelevanten Interessen und freuen uns über Anregungen und konstruktive Kritik, aber auch frische Ideen für die Erreichung einer weitest gehenden Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer BSU!

D Impressum

Herausgeber:

Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU)

Amt für zentrale Dienste

Abteilung Personalentwicklung, -planung und -controlling / Z 524

und die

Frauenbeauftragte der BSU

Ansprechpersonen:

■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■k

