

# **Gleichstellungsplan der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz**

Zeitraum 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020



# Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Präambel</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. Bestandsaufnahme</b>                                    | <b>5</b>  |
| 2.1 Personalbestand / Bezahlungsgruppenbaum                   | 5         |
| 2.2 Statusgruppen   | 9         |
| 2.3 Laufbahngruppen und Fachrichtungen                        | 10        |
| 2.4 Schwerbehinderte und gleichgestellte Personen             | 12        |
| <b>3. Personalgewinnung und Ausbildung</b>                    | <b>13</b> |
| 3.1 Altersfluktuation/ Demografie                             | 13        |
| 3.2 Bewerbung und Besetzung/Geschlechtergerechte Rekrutierung | 16        |
| 3.3 Mobilität/ Abgänge  | 19        |
| 3.4 Ausbildungen  | 21        |
| <b>4. Führung/ Berufliche Entwicklung und Fortbildung</b>     | <b>23</b> |
| 4.1 Führung   | 23        |
| 4.2 Führung in Teilzeit                                       | 27        |
| 4.3 Fortbildung   | 28        |
| 4.4 Führungsf Fortbildung: Die Modulreihe Führung             | 31        |
| <b>5. Arbeitsformen und Arbeitszeiten</b>                     | <b>33</b> |
| 5.1 Vollzeit – Teilzeit                                       | 33        |
| 5.2 Telearbeit  | 35        |
| 5.3 Mobiles Arbeiten  | 37        |
| 5.4 Beurlaubung und Elternzeit                                | 37        |
| <b>6. Weitere gleichstellungsrelevante Felder</b>             | <b>39</b> |
| 6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie                       | 39        |
| 6.2 Beurteilungswesen   | 40        |
| 6.3 Gesundheitsförderung                                      | 43        |
| 6.4 Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellunsnetzwerk        | 44        |
| <b>7. Resümee/ Inkrafttreten</b>                              | <b>45</b> |

## 1. Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) ist erstmalig nach den neuen Regularien erstellt worden, die sich aus dem am 01.01.2015 in Kraft getretenen Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) ergeben.

Hintergrund ist folgender:

Eine zentrale Maßnahme aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg war die Novellierung des seit 1991 gültigen Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes.

Das neue HmbGleiG ist am 01.01.2015 in Kraft getreten und dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das sich im Wesentlichen aus dem Grundgesetz sowie aus der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg ergibt.

Gemäß Artikel 3 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden; dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften.“

Wenn Ungleichbehandlungen aber durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und verhältnismäßig sind, können diese ausnahmsweise zulässig sein, wie es auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck kommt. Demnach steht „der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen. So können faktische Nachteile, die aufgrund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen ein Geschlecht betreffen, ausgeglichen werden, in dem ein Geschlecht bewusst begünstigt wird.“

Eine weitere rechtliche Grundlage der hamburgischen Gleichstellungspolitik ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz sieht ein neues Verfahren bei der Erstellung der Gleichstellungspläne in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) vor.

Gemäß § 16 HmbGleiG ist jede Dienststelle verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen.

Mit der Neufassung der Regelungen zum Gleichstellungsplan soll ein möglichst einheitlicher Standard der Gleichstellungspläne in der FHH gewährleistet und mehr Verbindlichkeit geschaffen werden.

Die Gleichstellungspläne aller Dienststellen treten gemäß § 23 HmbGleiG zum 01.01.2017 in Kraft.

Somit gilt der vorliegende Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2017 bis zum 31.12.2020 und löst den bisherigen Gleichstellungsplan – mit einer Laufzeit vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2016 – ab.

Die BGV handelt schon seit vielen Jahren im Sinne einer gleichstellungspolitischen Verantwortung, so dass bereits jetzt Frauen und Männer in der Behörde überwiegend gleichgestellt und gleichberechtigt sind; man befindet sich auf einem „hohen Niveau“, das es punktuell noch auszubauen gilt.

Neben einer Evaluation der Maßnahmen des bisherigen Gleichstellungsplans, die bereits zum großen Teil im Mitte 2015 veröffentlichten Zwischenbericht erfolgte, dient der neue Gleichstellungsplan weiterhin der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele der BGV wie der Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Bei den Maßnahmen ist beabsichtigt, sich nicht nur auf die Förderung von Frauen zu konzentrieren, sondern im Zuge des Gender Mainstreamings beiden Geschlechtern gleichermaßen Chancengleichheit zu gewähren und, wo dies nicht gegeben ist, ausgleichende Maßnahmen zu ergreifen.

In personalpolitischen und organisatorischen Verfahren ist dabei regelhaft zu beachten, ob eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der jeweiligen Angelegenheit gegeben ist, um gegebenenfalls Maßnahmen zum Ausgleich zu entwickeln und umzusetzen. Zudem sollen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Potenziale von Frauen und Männern adäquat berücksichtigt werden.

Gleichstellung ist damit sowohl Aufgabe der zentralen Organisation als auch ständiger Bestandteil der Führungsverantwortung in allen Ämtern der BGV und im Institut für Hygiene und Umwelt.

Ziel dieses Gleichstellungsplans ist neben der Annäherung an eine quantitative Ausgeglichenheit von Frauen und Männern auch die Schaffung von geschlechtergerechten und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Intention ist eine verstärkte Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung aller Beschäftigten und insbesondere der Führungskräfte für Gendergerechtigkeit; die Gleichstellungspolitik der BGV benötigt daher für die Thematik aufgeschlossene Beschäftigte und eine unterstützende Atmosphäre für die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen.

Die BGV möchte mit dem Abbau von stereotypen Rollenbildern und -erwartungen zu einem gendersensiblen Umgang miteinander beitragen und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer aktiv leben.

Verstärkt beteiligen sich auch Männer bei der Kindererziehung und Pflege von Angehörigen, sie sollen dabei zukünftig noch stärker unterstützt werden, damit der Spagat zwischen Beruf und Familie gelingen kann.

Dieser Gleichstellungsplan soll integraler Bestandteil der corporate identity der Behörde werden und bedarf ständiger Weiterentwicklung und Anpassung an künftige personelle und organisatorische Gegebenheiten auch vor dem Hintergrund des fortschreitenden demographischen Wandels.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die gesamte BGV inklusive aller Dienst- und Außenstellen sowie für das Institut für Hygiene und Umwelt und somit zum Stichtag 31.12.2015 für 938 Beschäftigte.<sup>1</sup>

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Personalbestand / Bezahlungsgruppenbaum

Zum Stichtag 31.12.2015 sind in der BGV 938 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 463 (49%) in der allgemeinen Verwaltung tätig und 475 (51%) zählen zum sonstigen Fachpersonal, das sich beispielsweise aus Ärztinnen und Ärzten, Ingenieurinnen und Ingenieuren, aber auch aus vielen weiteren Berufsgruppen zusammensetzt.

Zum Stichtag 31.12.2015 hat die BGV einen Frauenanteil von 59% und einem Männeranteil von 41%, somit erhöhte sich der Frauenanteil in den letzten vier Jahren um einen Prozentpunkt.

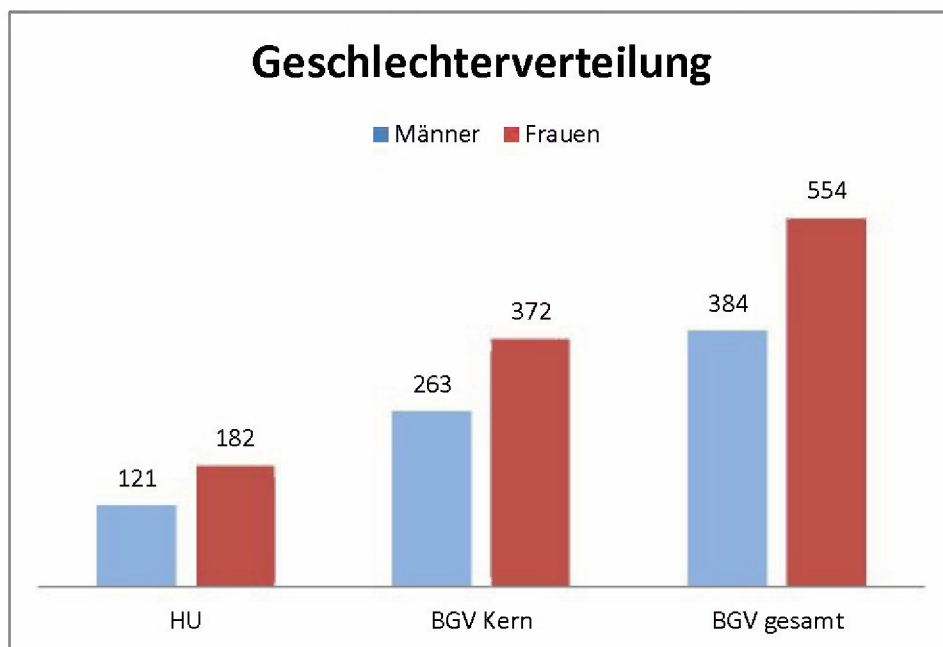


Abb. 2.1.1 Geschlechterverteilung in der BGV

<sup>1</sup> (P\_stat = das Beschäftigungsaggregat, das die maßgebliche Basis für die Auswertungen im Personalbericht bildet. P\_stat setzt sich zusammen aus allen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die aktuell entlohnt werden und nicht einer der folgenden Gruppen zuzuordnen sind: Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvergütung, geringfügig Beschäftigte, Beurlaubte).

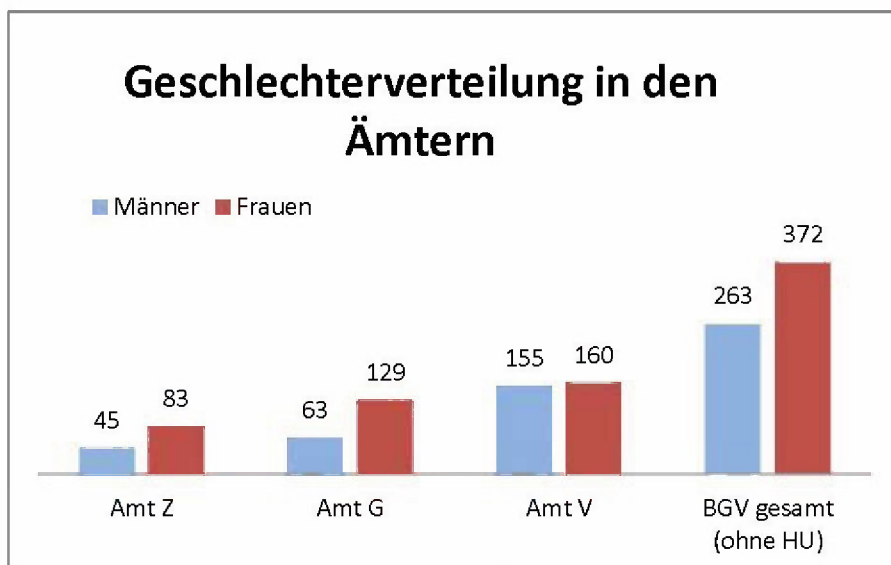


Abb. 2.1.2 Geschlechterverteilung in den Ämtern

Bei der Verteilung der Geschlechter ist zu erkennen, dass das Amt Z mit 65%, das Amt G mit 67% sowie das Institut für Hygiene und Umwelt mit 60% Frauenanteil überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen, während im Amt V die Geschlechterverteilung mit 51% Frauen und 49% Männern nahezu ausgeglichen ist.

| Bes./EntgeltGr.:         | Frauen     | Vgl. zu 2012 | Männer     | Vgl. zu 2012 |
|--------------------------|------------|--------------|------------|--------------|
| <b>B6/B4/B3</b>          | 40%        | 20%          | 60%        | 80%          |
| <b>A16/E15Ü</b>          | 33%        | 44%          | 67%        | 56%          |
| <b>A15/E15</b>           | 50%        | 38%          | 50%        | 62%          |
| <b>A14/E14</b>           | 57%        | 52%          | 43%        | 48%          |
| <b>A13L2 E2/E13/E13Ü</b> | 51%        | 63%          | 49%        | 37%          |
| <b>A13 L2 E1</b>         | 67%        | 50%          | 33%        | 50%          |
| <b>A12/E12</b>           | 41%        | 36%          | 59%        | 64%          |
| <b>A11/E11</b>           | 44%        | 40%          | 56%        | 60%          |
| <b>A10/E10</b>           | 70%        | 75%          | 30%        | 25%          |
| <b>A9L2 E1 /E9</b>       | 76%        | 76%          | 24%        | 24%          |
| <b>A9L1 E2 /E9</b>       | 76%        | 84%          | 24%        | 16%          |
| <b>A8/E8</b>             | 75%        | 71%          | 25%        | 29%          |
| <b>A7/E7</b>             | 100%       | 67%          | 0%         | 33%          |
| <b>A6</b>                | 57%        | 61%          | 43%        | 39%          |
| <b>E5/E4</b>             | 41%        | 51%          | 59%        | 49%          |
| <b>E3/E2Ü/E2</b>         | 67%        | 52%          | 33%        | 48%          |
| <b>insgesamt</b>         | <b>59%</b> | <b>58%</b>   | <b>41%</b> | <b>42%</b>   |

Tab. 2.1.1 prozentuale Verteilung der Besoldungs-/Entgeltgruppen

\*rot markierte Werte zeigen Unterrepräsentanz eines Geschlechts

Im Vergleich zu 2012 erhöhte sich der Frauenanteil im Amt Z von 55% auf 65%, im Amt G von 63% auf 67%, im Amt V von 49% auf 51%; nur im Institut für Hygiene und Umwelt sank der Frauenanteil leicht von 61% auf 60%.

Bei den einzelnen Bezahlungsgruppen ist festzustellen, dass im Vergleich zu 2012 die Frauen in den obersten Gehaltsgruppen A14/E14 bis A16/E15Ü prozentual dazugewinnen konnten, auch wenn in der Besoldungsgruppe A16/E15Ü weiterhin ein Männerüberhang besteht; im gehobenen und mittleren Dienst gibt es keine Gehaltsgruppe, bei der die Frauen die Unterrepräsentanz-Grenze von 40% mehr unterschreiten. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E12, in der u.a. Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und Gewerbeaufsichtsbeamte vertreten sind, in einem eher technisch geprägten Tätigkeitsbereich, ist der Frauenanteil um 5%-Punkte auf 41% gestiegen.

Betrachtet man die Spitzenpositionen insgesamt ab A15/E15 bis zur B-Besoldung konnten Frauen beachtliche sechs Prozentpunkte hinzugewinnen und haben derzeit einen Anteil von 45%.

32 Frauen (45%) und 39 Männer (55%) befinden sich in den Spitzenämtern der BGV im Vergleich zu 28 Frauen (39%) und 43 Männern (61%) Ende 2012.

Im Institut für Hygiene und Umwelt liegt der Männeranteil bei den Spitzenpositionen bei 65% (11 Männer), der Frauenanteil lediglich bei 35% (6 Frauen). Im Kerngebiet der BGV ist der Frauenanteil 48% (26 Frauen) und der Männeranteil 52% (28 Männer).

Auch wenn die B-Besoldung eine sehr kleine Gruppe an Beschäftigten umfasst, verdoppelte sich der Frauenanteil hier von 20% auf 40%.

Der Bezahlungsgruppenbaum zeigt den prozentualen Frauen-/Männeranteil in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen.

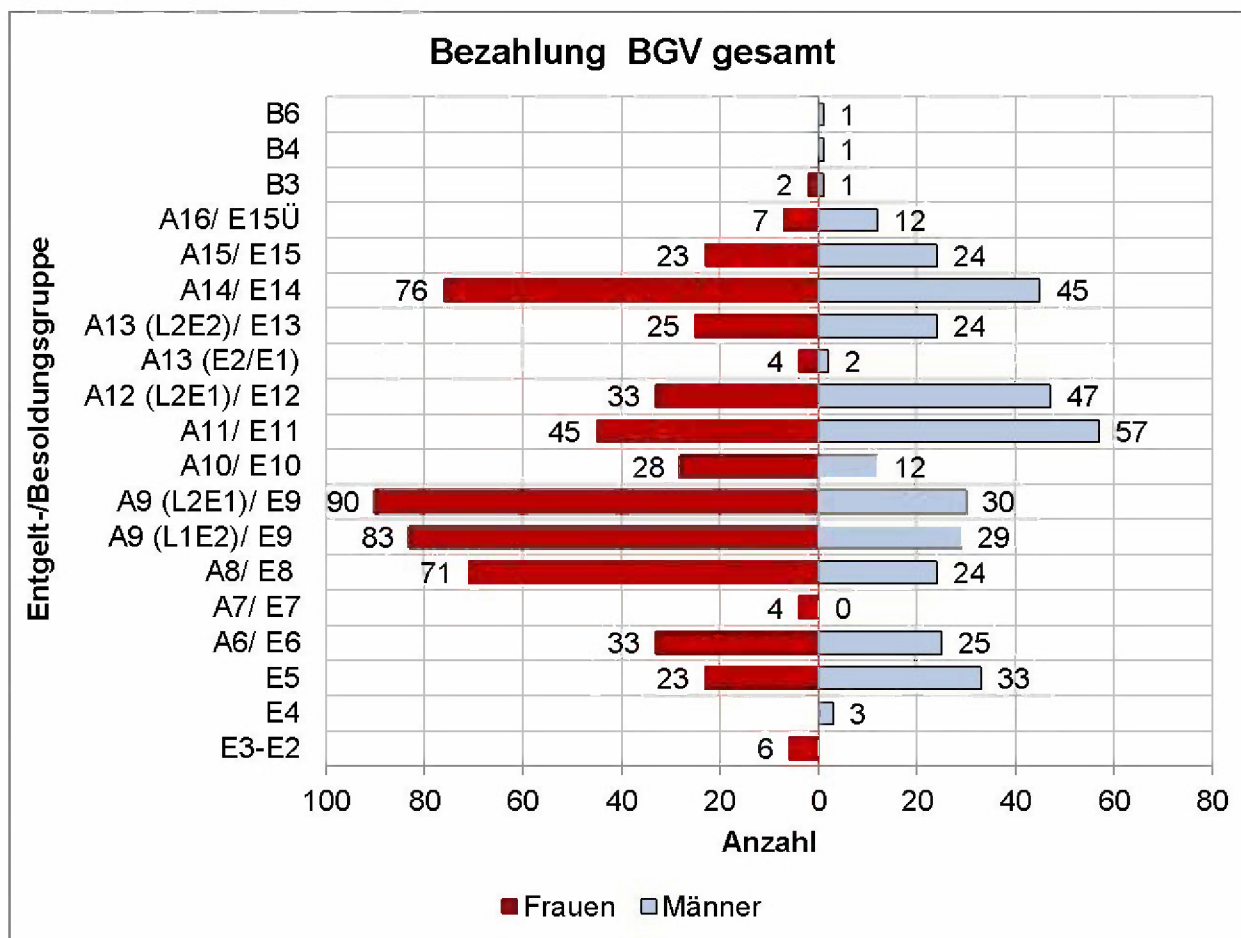


Abb. 2.1.3 Bezahlungsgruppenbaum BGV gesamt

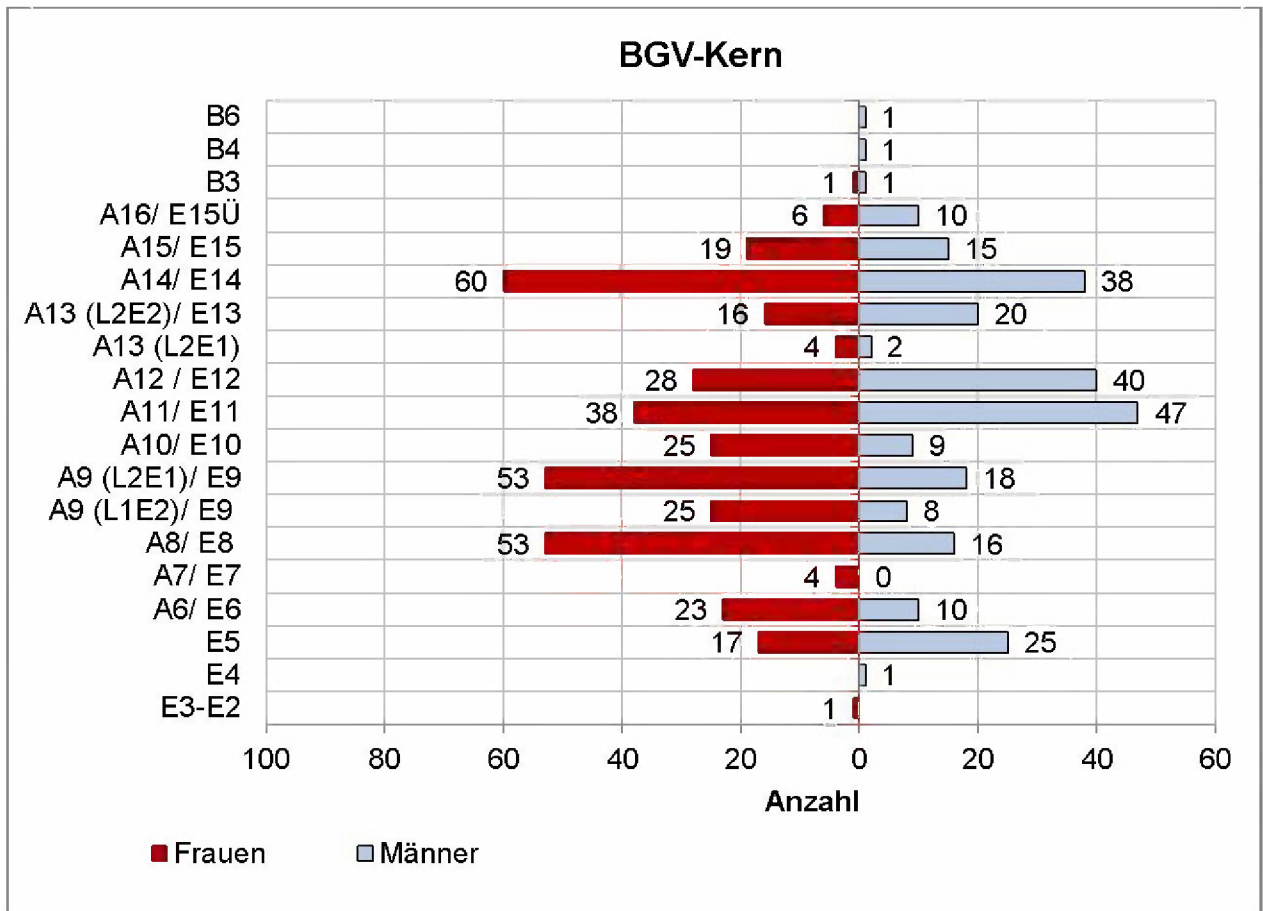


Abb. 2.1.4 Bezahlungsgruppenbaum BGV-Kern

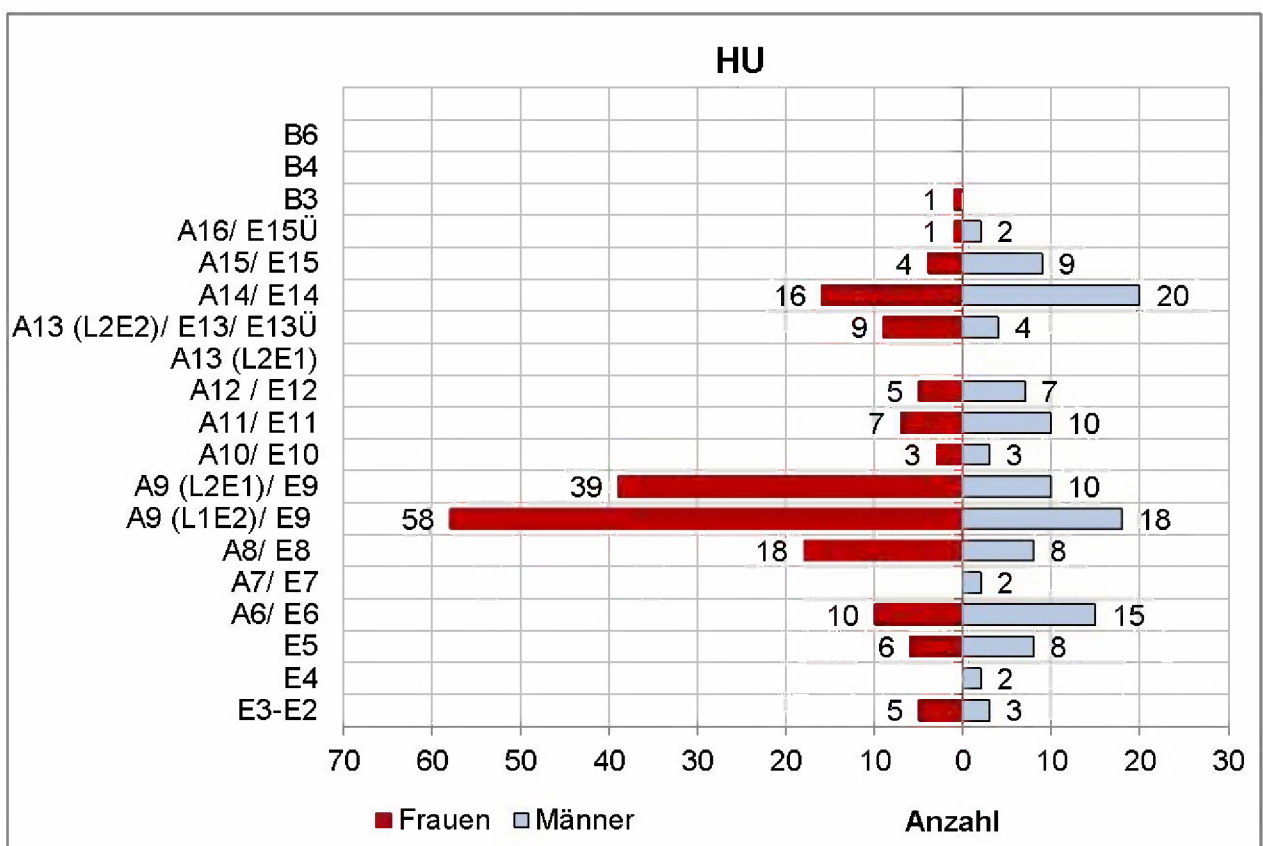


Abb. 2.1.5 Bezahlungsgruppenbaum HU



## 2.2 Statusgruppen

In der BGV gibt es 259 Personen im Beamtenverhältnis (= 28%), hiervon sind 122 männlich und 137 weiblich. Von den 679 Angestellten (= 72%) sind 417 weiblich und 262 männlich, somit ist das Geschlechterverhältnis bei den Beamtinnen und Beamten mit 53% zu 47% relativ ausgeglichen; bei den Personen im Angestelltenverhältnis sind Frauen mit 61% deutlich überrepräsentiert.

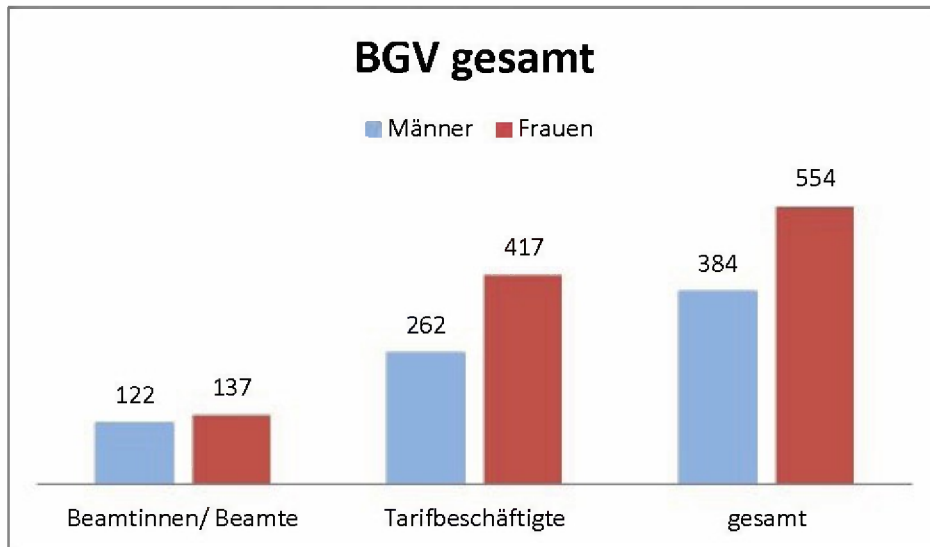


Abb. 2.2.1 Statusgruppen BGV gesamt

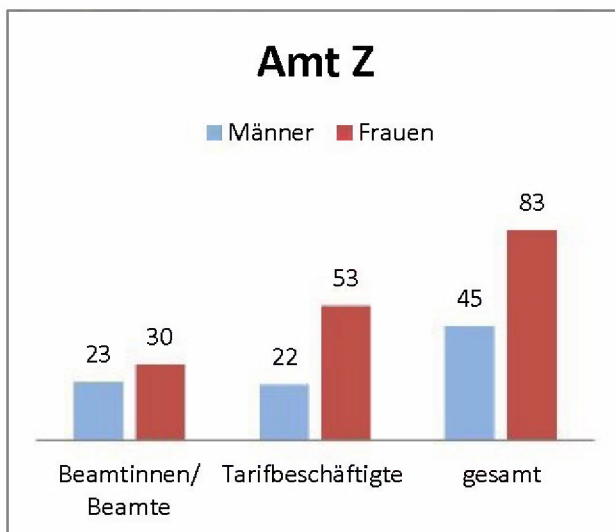


Abb. 2.2.2 Statusgruppen Amt Z

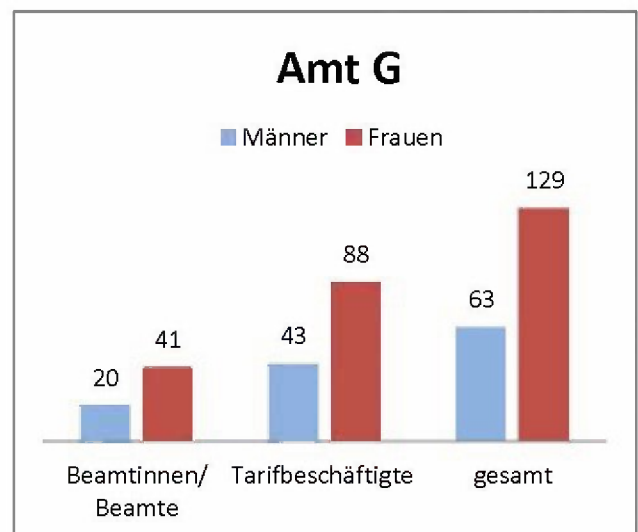


Abb. 2.2.3 Statusgruppen Amt G

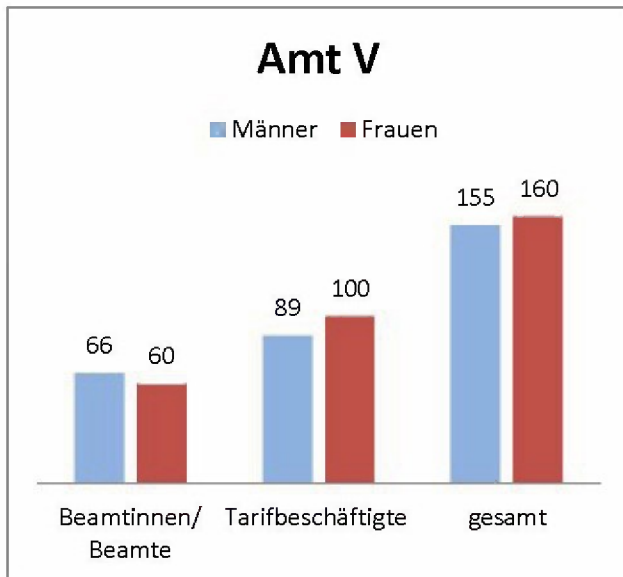


Abb. 2.2.4 Statusgruppen Amt V

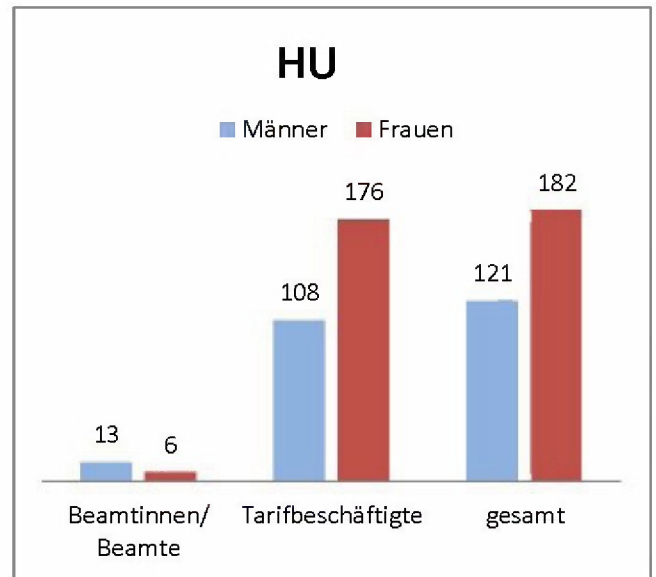


Abb. 2.2.5 Statusgruppen HU

### 2.3 Laufbahngruppen und Fachrichtungen

Bei den Laufbahngruppen ist für die gesamte BGV zu konstatieren, dass in der Allgemeinen Verwaltung Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehemals mittlerer Dienst) der Frauenanteil mit 68% und in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener Dienst) mit 65% deutlich höher ist als in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemals höherer Dienst), hier überwiegt der Männeranteil leicht mit 56%.

Bei der Zusammenfassung der technischen Berufe (Architektinnen/Architekten, Bau- und sonstige Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen/Techniker) übertrifft der Frauenanteil mit 66% den Männeranteil mit 34% deutlich, obwohl technische Berufe insgesamt in der Bundesrepublik prozentual häufiger von Männern ausgeübt werden. Eine Erklärung liegt möglicherweise darin, dass die technischen Assistentinnen in dieser Berufsgruppe geführt werden.

Im Kernbereich der BGV befinden sich 72% Frauen und 28% Männer in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehemals mittlerer Dienst), 67% Frauen und 33% Männer in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener Dienst) sowie 46% Frauen und 54% Männer in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemals höherer Dienst).

Im Institut für Hygiene und Umwelt sind die Männer in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 mit 8 Männern (= 73%) und 3 Frauen (= 27%) deutlich überrepräsentiert. Zudem befinden sich 55% Frauen und 45% Männer in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehemals mittlerer Dienst) sowie 47% Frauen und 53% Männer in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener Dienst).

In der folgenden Tabelle werden als "Spezialisierte Planungsgruppen" alle Personen definiert, die nicht den anderen fünf Kategorien zugeordnet sind wie beispielsweise Ärztinnen/Ärzte, Tierärztinnen/Tierärzte, Pharmazeutinnen/Pharmazeuten.

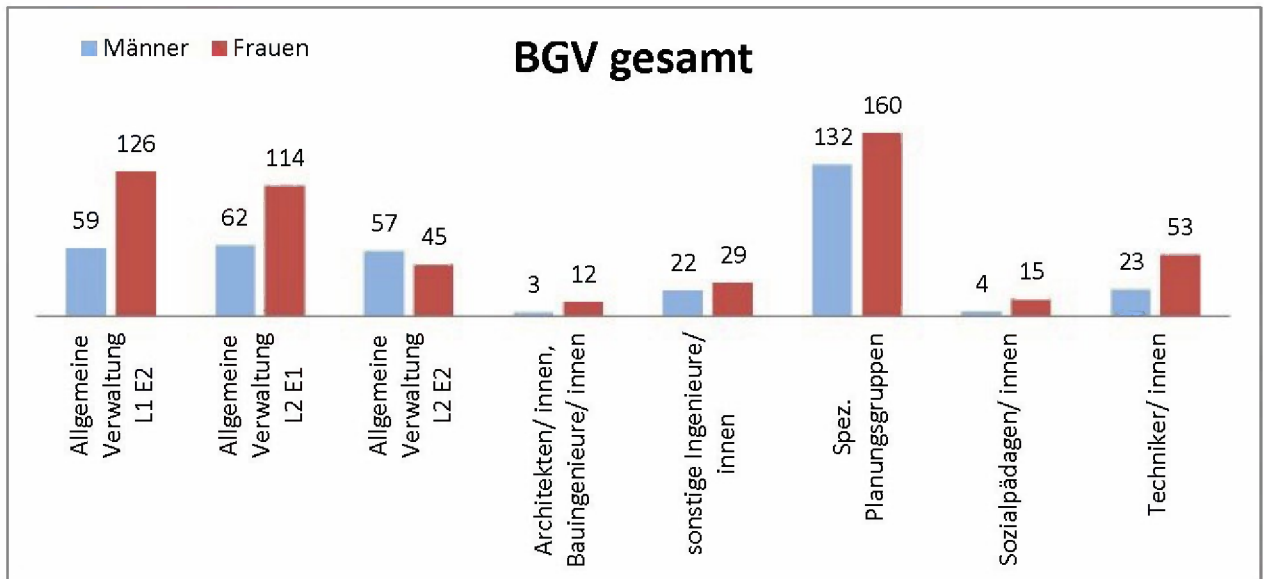


Abb. 2.3.1 Laufbahngruppen und Fachrichtungen BGV gesamt

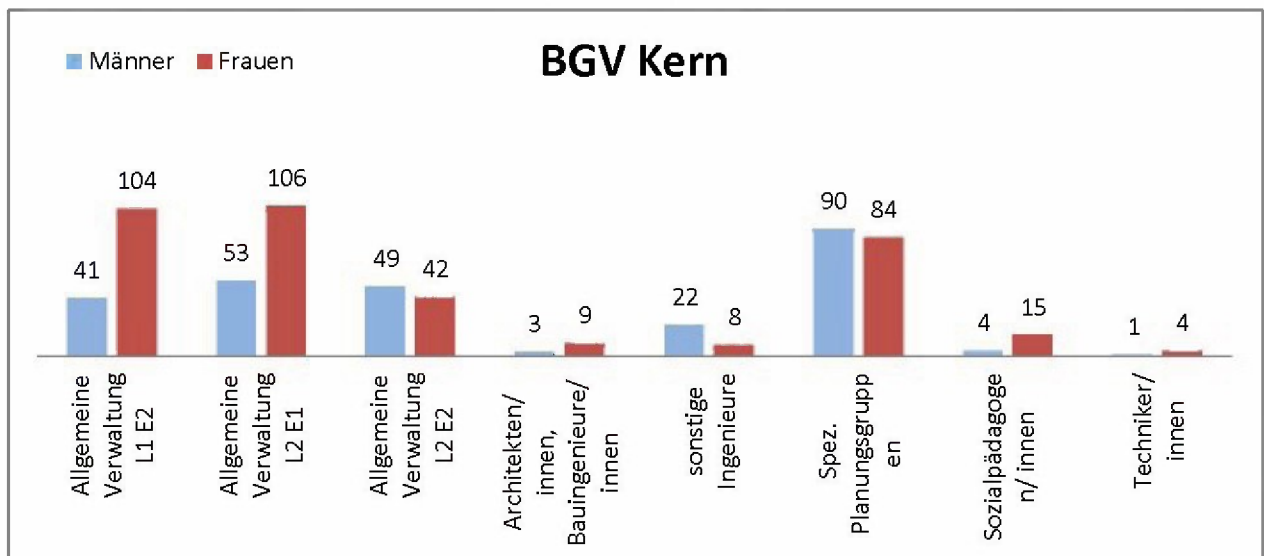


Abb. 2.3.2 Laufbahngruppen und Fachrichtungen BGV Kern

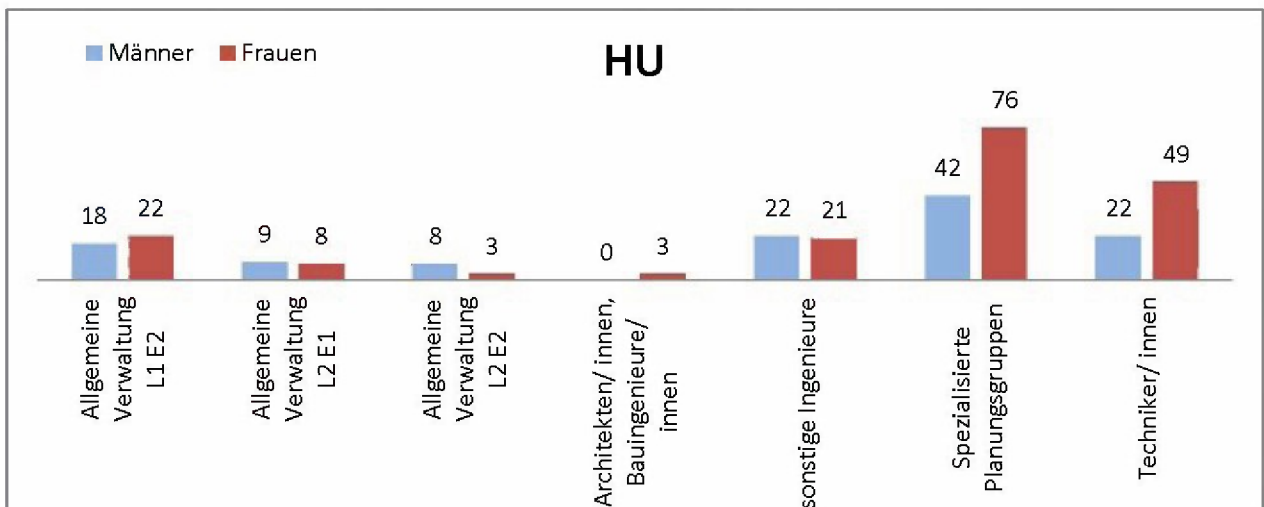


Abb. 2.3.3 Laufbahngruppen und Fachrichtungen Institut für Hygiene und Umwelt

## 2.4 Schwerbehinderte und gleichgestellte Personen

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX müssen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Der Senatsbeschluss vom 31.07.2001 geht noch darüber hinaus; demnach sind innerhalb der FHH bestimmte Behörden und Ämter verpflichtet, auf mindestens 6% ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Die Arbeitgeber haben besondere Fürsorge- und Förderungspflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen; dieses gilt insbesondere bei der Besetzung vakanter Stellen und der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Nach § 82 SGB IX sind demnach schwerbehinderte Menschen zum Vorstellungsgespräch grundsätzlich einzuladen, sofern die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt und ist ihren Bewerbungen mit besonderer Aufgeschlossenheit zu begegnen.

Eine Auswertung, wie viele schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Frauen und Männer sich in 2015 beworben haben, liegt nicht vor. Zwei schwerbehinderte Frauen konnten sich erfolgreich im Auswahlverfahren durchsetzen.

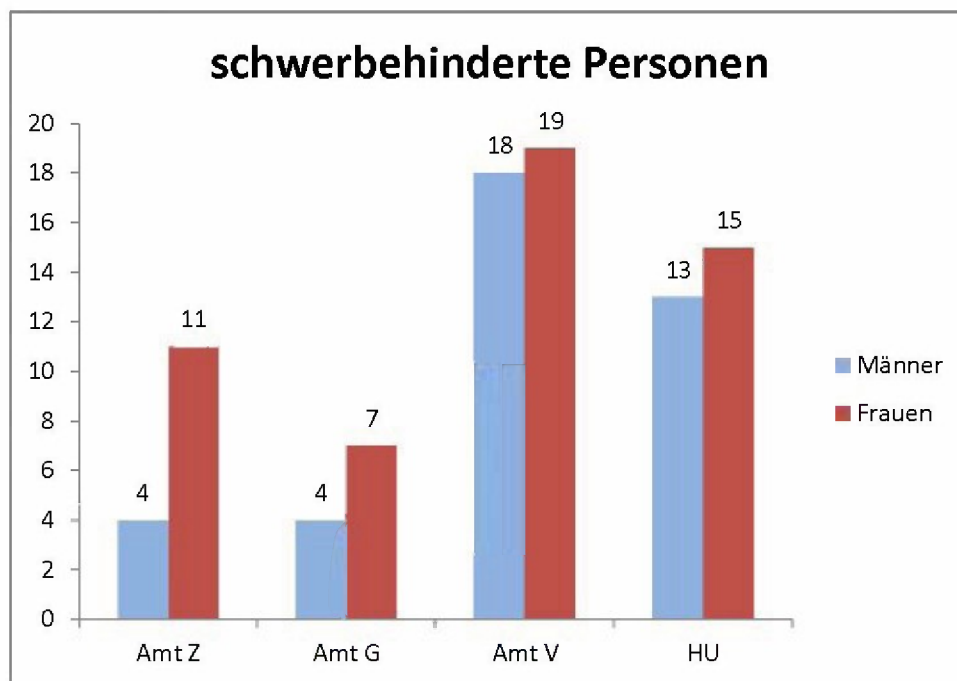


Abb. 2.3.4 Schwerbehinderte Personen in der BGV gesamt

In der BGV Kern arbeiten 63 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, 37 Frauen und 26 Männer. Von den 63 Personen sind 12 Beamtinnen und Beamte und 51 tariflich Beschäftigte.

- im Amt Z arbeiten 11 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Frauen und 4 Männer,
- im Amt G 7 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Frauen und 4 Männer und
- im Amt V 19 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Frauen und 18 Männer.

Die Schwerbehindertenquote der BGV ist mit 12,3% mehr als doppelt so hoch wie die gesetzlich festgelegte Quote und die Selbstverpflichtung des Hamburger Senats und noch fast doppelt so hoch wie die Quote der FHH von 6,7%.

Im Institut für Hygiene und Umwelt arbeiten 28 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, 15 Frauen und 13 Männer.

Das Institut für Hygiene und Umwelt hat eine Schwerbehindertenquote von 9,4%, die die der FHH ebenso deutlich übertrifft.

Der BGV ist die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Berufsleben ein wichtiges Anliegen, sie fördert und unterstützt die Zusammenarbeit von behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten und stellt sich dieser sozialen Aufgabe immer wieder neu.

### 3. Personalgewinnung und Ausbildung

#### 3.1 Altersfluktuation/ Demografie

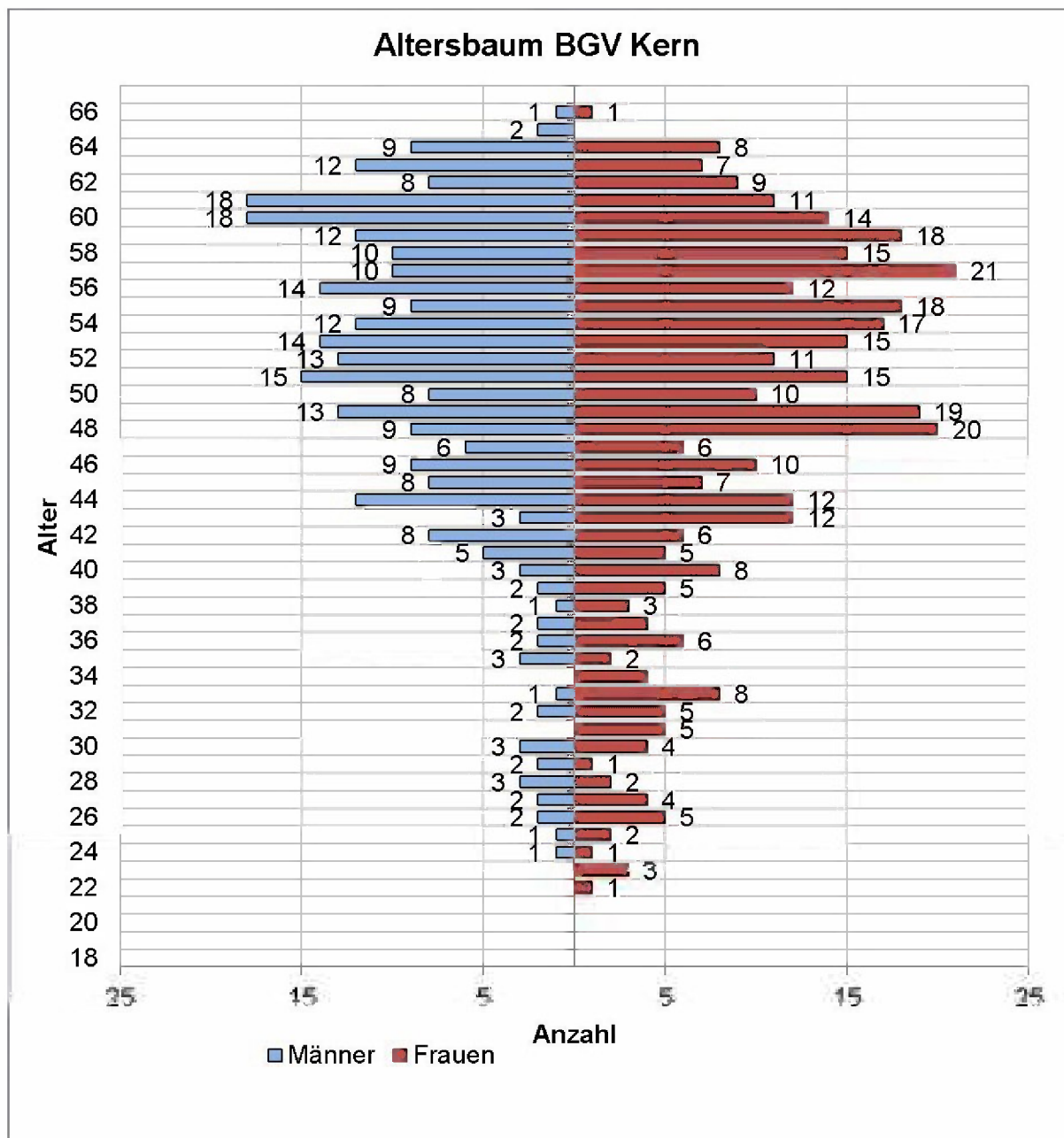


Abb. 3.2.1 Altersbaum BGV Kern

Der demografische Wandel ist auch in der BGV spürbar; der Wettbewerb um Fachkräfte nimmt zu und auch die BGV hat bestimmte behördenübergreifende Regelungen des Senats zu beachten. So ist in der Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die hamburgische Verwaltung geregelt, dass Stellen grundsätzlich mit Beschäftigten des internen Arbeitsmarktes der Freien und Hansestadt Hamburg besetzt werden, auch wenn es Ausnahmen davon gibt.

Die seit 01.09.2011 geltende Schließung des externen Arbeitsmarktes ist vorerst befristet bis zum 31.12.2019. Da in der BGV aber viele Stellen mit Fachpersonal zu besetzen sind, die von der auf die FHH beschränkten Ausschreibung ausgenommen sind, konnten in der BGV in 2015 von 63 Verfahren 43 extern ausgeschrieben werden.

Externe Faktoren, wie zum Beispiel die Überrepräsentanz von Frauen in sozial- und gesundheitswissenschaftlichen oder von Männern in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufsfeldern sind durch gleichstellungspolitische Maßnahmen der BGV nicht zu beeinflussen.

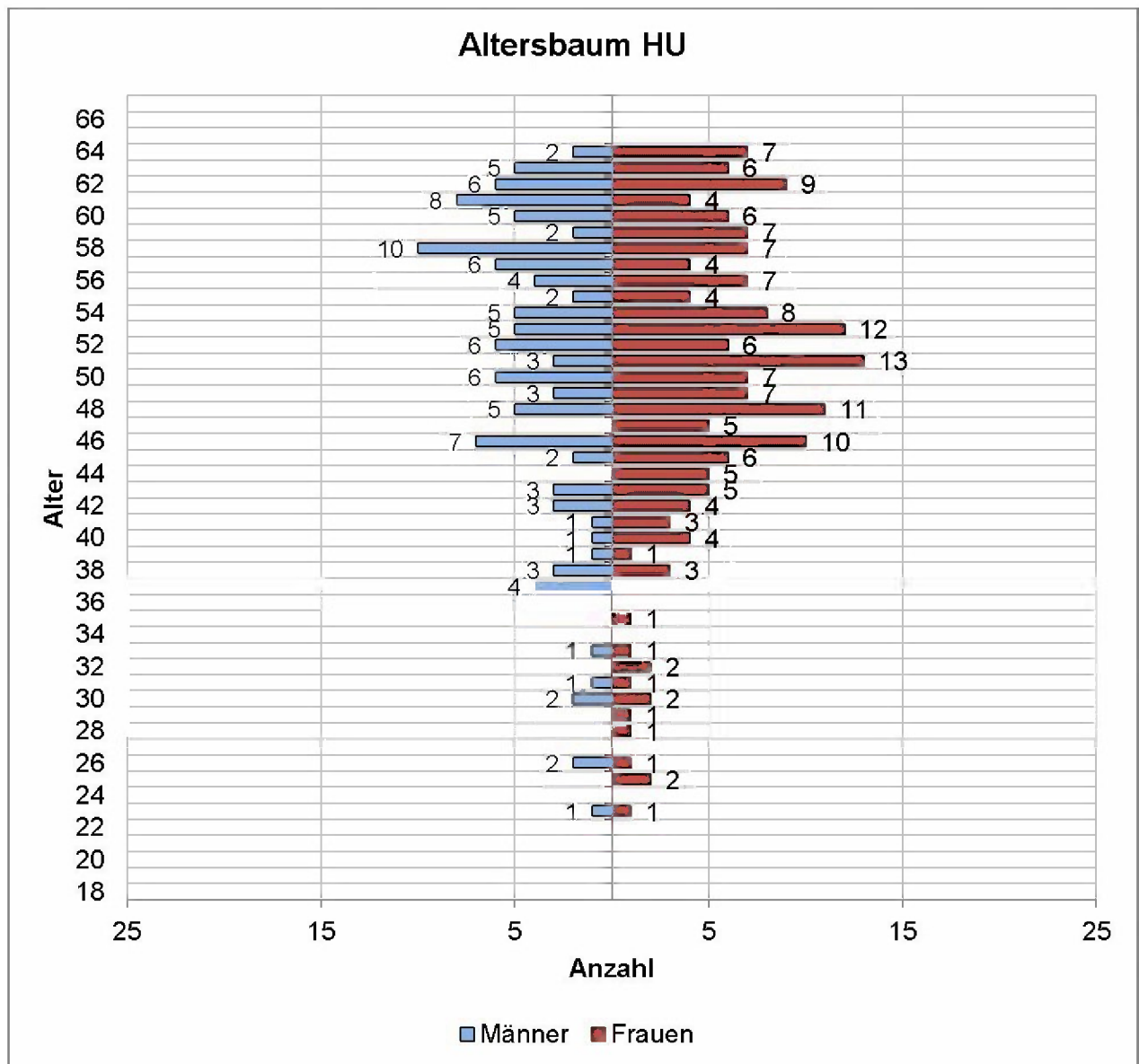


Abb. 3.2.2 Altersbaum HU

Das Durchschnittsalter ist mit 50 Jahren im Kernbereich der BGV und mit 51 Jahren im Institut für Hygiene und Umwelt relativ hoch; in der FHH ist der Altersdurchschnitt lt. dem Personalbericht 46,2 Jahre im Jahr 2016.

### Altersfluktuation 2017/2018

| Altersabgänge          | BGV Kern  |           |           | HU        |           |          | BGV gesamt |           |           |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-----------|-----------|
|                        | gesamt    | w         | m         | gesamt    | w         | m        | gesamt     | w         | m         |
| Laufbahngruppe         |           |           |           |           |           |          |            |           |           |
| Allg. Verwaltung L1 E2 | 6         | 5         | 1         | 2         | 2         | 0        | 8          | 7         | 1         |
| Allg. Verwaltung L2 E1 | 8         | 3         | 5         | 1         | 0         | 1        | 9          | 3         | 6         |
| Allg. Verwaltung L2 E2 | 9         | 4         | 5         | 1         | 0         | 1        | 10         | 4         | 6         |
| sonstige Berufsgruppen | 20        | 8         | 12        | 14        | 9         | 5        | 34         | 17        | 17        |
| <b>Gesamtsumme</b>     | <b>43</b> | <b>20</b> | <b>23</b> | <b>18</b> | <b>11</b> | <b>7</b> | <b>61</b>  | <b>31</b> | <b>30</b> |

Tab. 3.2.1 Altersfluktuation 2017/18

Aufgrund geringer Fallzahlen wurden alle anderen Berufsgruppen (s. Abb. 2.3.1) in der Kategorie sonstige Berufsgruppen zusammengefasst.

### Altersfluktuation 2019/2020

| Altersabgänge          | BGV Kern  |           |           | HU        |          |          | BGV gesamt |           |           |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|-----------|-----------|
|                        | gesamt    | w         | m         | gesamt    | w        | m        | gesamt     | w         | m         |
| Laufbahngruppe         |           |           |           |           |          |          |            |           |           |
| Allg. Verwaltung L1 E2 | 5         | 4         | 1         | 2         | 1        | 1        | 7          | 5         | 2         |
| Allg. Verwaltung L2 E1 | 9         | 7         | 2         | 1         | 1        | 0        | 10         | 8         | 2         |
| Allg. Verwaltung L2 E2 | 12        | 4         | 8         | 2         | 1        | 1        | 14         | 5         | 9         |
| sonstige Berufsgruppen | 24        | 14        | 10        | 15        | 6        | 6        | 39         | 20        | 16        |
| <b>Gesamtsumme</b>     | <b>50</b> | <b>29</b> | <b>21</b> | <b>20</b> | <b>9</b> | <b>8</b> | <b>70</b>  | <b>38</b> | <b>29</b> |

Tab. 3.2.2 Altersfluktuation 2019/20

In der BGV ist im allgemeinen Verwaltungsdienst das Verhältnis der aus Altersgründen ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen in den nächsten vier Jahren in der Laufbahngruppe L2 E1 (gehobener Dienst) relativ ausgewogen mit 11 Frauen und 8 Männern. In der Laufbahngruppe L1 E2 (mittlerer Dienst) scheiden hingegen 12 Frauen und 3 Männer aus.

In der Laufbahngruppe L2 E2, in der Frauen noch unterrepräsentiert sind, scheiden hingegen deutlich mehr Männer (15) als Frauen (9) aus. Im höheren Dienst gibt es somit zahlreiche Chancen für Frauen, hier Positionen zukünftig einzunehmen.

| <b>1. Ziel: demografiefeste gendergerechte Organisation</b>   |   |
|---|---|
| <b>Maßnahmen</b>  | <b>„wenn wir erfolgreich waren, dann...“</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot einer jährlichen Veranstaltung der Senior-Trainerinnen/Trainer im örtlichen Wechsel mit dem Institut für Hygiene und Umwelt, die sowohl Frauen als auch Männer mit ihren spezifischen Bedürfnissen beim Übergang in den Ruhestand ansprechen soll</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ entsteht ein regelhaftes Angebot und eine Verankerung im SharePoint mit der Intention, beide Geschlechter als Zielgruppe für die Veranstaltung gewinnen zu können</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung einer gendergerechten Willkommensbroschüre für alle Beschäftigten, in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege thematisiert wird</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ erhalten alle Beschäftigten die Willkommensbroschüre bei Amtsantritt/zur Begrüßung von ihren Vorgesetzten</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am Projekt: Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf der Hamburger Allianz für Familien, mit dem Ziel der Zertifizierung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wird die BGV ein Siegel der HH- Allianz erhalten und als Arbeitgeber attraktiver</li> <li>○ wird in Ausschreibungstexten auf die Zertifizierung Vereinbarkeitslotse hingewiesen</li> <li>○ wird ein gendergerechtes Beratungsangebot geschaffen</li> </ul> |

Während aus der Laufbahngruppe L1 E2 relativ wenige Führungskräfte rekrutiert werden, ergeben sich für Frauen insbesondere im höheren Dienst Möglichkeiten, in nachzubesetzende Führungspositionen aufzusteigen.

Da momentan noch ein Drittel mehr Führungspositionen im höheren Dienst von Männern wahrgenommen werden (s. S. 26, Abb. 4.1.7-9), ist hier ein ausgewogeneres Verhältnis anzustreben.

In Zukunft verlassen viele Beschäftigte die BGV, zur Vorbereitung auf diesen neuen Lebensabschnitt soll verbindlich einmal jährlich eine Veranstaltung der seniorTrainer/Trainerinnen in der BGV angeboten werden. Die seniorTrainer/Trainerinnen bieten Informationen zu den Themen: Gewinn und Verlust im Ruhestand, Frage nach Sinnstiftung, Zeitmanagement und Familie, neue Betätigungsfelder mit Praxisbeispielen.

### **3.2 Bewerbung und Besetzung/Geschlechtergerechte Rekrutierung**

In allen Stellenausschreibungen der BGV wurde ein neuer *Pflichtbaustein zur Familienfreundlichkeit* eingeführt, der die Bewerberinnen und Bewerber darauf aufmerksam machen soll, dass der BGV die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist und keine Benachteiligungen durch die Notwendigkeit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen bei der Auswahlentscheidung entstehen. Im Gegenteil, es wird insbesondere durch Teilzeit- und/oder Telearbeitsmöglichkeiten hier im Bedarfsfall individuell unterstützt.

Stellenausschreibungen werden regelhaft auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben und die Personalentwicklung achtet auf *gendergerechte Sprache*.



Das Amt für Gesundheit führte 2013 ein *Pilotprojekt zur gendergerechten Personalauswahl* durch. Zu besetzen war die Leitungsfunktion des Referats Katastrophenschutz. Die Ausschreibung sowie das Auswahlverfahren wurden unter der Beteiligung der Personalabteilung, der Personalentwicklung, der Fachabteilung und Interessenvertretungen in einem Vorabgespräch auf Gendergerechtigkeit geprüft. Bei der Auswahl unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau ausgewählt.

Das Amt für Verbraucherschutz nutzte bei Ausschreibungsverfahren, bei denen eine externe Besetzung nach Senatsanordnung möglich war, neben der herkömmlichen FHH-Ausschreibung auch eine *Veröffentlichung in fachlichen Web-Portalen*, um gezielt Frauen zu erreichen.

Eine *Fortbildungsveranstaltung zum Thema "gendergerechte Personalauswahl"* für regelmäßig an Auswahlverfahren beteiligte Beschäftigte der BGV hat im April 2015 stattgefunden. Die Resonanz war ausgesprochen positiv; alle Teilnehmenden nahmen hilfreiche Erkenntnisse für gendergerechte Auswahlverfahren mit.

Die BGV beteiligt sich seit vielen Jahren am *Girls´ und Boys´-Day*, um Schülerinnen und Schülern der Klassen 5 bis 10 solche Berufsbilder vorzustellen, die sie gegebenenfalls bislang weniger im Fokus hatten.

In 2016 konnten somit 11 Mädchen und 9 Jungen die Berufsfelder Verwaltung, Laborwesen und Sozialpädagogik kennenlernen. So konnten Mädchen beispielsweise erfahren, wie interessant die Arbeit einer Laborleiterin sein kann und Jungs ein typisches Arbeitsfeld von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in der Suchtberatung der Kö 16a kennen lernen.

Des Weiteren wird über Schul- und Hochschulpraktika versucht, junge Menschen für die BGV zu interessieren und zu gewinnen, um der Überalterung entgegenzuwirken.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretung nehmen soweit möglich, an zahlreichen Vorstellungsgesprächen teil und achten u.a. darauf, dass keine Fragen gestellt werden, die ein Geschlecht benachteiligen, wie etwa die Frage nach einer möglichen Kinderversorgung. Da in der Regel alle Stellen in Teilzeit ausgeschrieben werden, es sei denn, wichtige dienstliche Belange stehen dem entgegen, wird Teilzeitarbeit im Auswahlgespräch unabhängig vom Geschlecht thematisiert. Gerade bei Weiterbildungsstellen etwa zur Fachärztin/zum Facharzt oder zur Gewerbeaufsichtsbeamtin/zum Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen Qualifizierungen ist die Frage nach Teilzeit im Vorfeld zu klären.

Im Jahr 2015 führte die BGV 49 Auswahlverfahren mit Bewerbungsgespräche durch. In fünf Fällen konnte keine Auswahl getroffen werden, so dass erneut ausgeschrieben wurde.

Mit Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes zum 01.01.2015 ist für alle Stellenausschreibungen eine etwaige Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern im Bereich zu ermitteln und in den Ausschreibungen auszuweisen. Bereiche beziehen sich auf die einzelne Dienststelle, die Laufbahn, die Fachrichtung und die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe. Innerhalb eines Bereichs bilden die Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen einen eigenen Bereich.

Bei Stellenausschreibungen und -besetzungen ist aufgefallen, dass die Bereichsdefinition in wenigen Fällen dem Ziel des Gesetzes, eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter sicher zu stellen und damit auch die Vorteile gemischtgeschlechtlicher Teams auszuschöpfen, entgegensteht.

Die Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes, das unterrepräsentierte Geschlecht zu ermitteln, ist nicht immer zielführend, da die BGV hiernach als eine Dienststelle zu betrachten ist und die Unterrepräsentanz eines Geschlechts über alle Stellen der BGV in einer Vergütungsgruppe ermittelt werden muss. Dies hatte zur Folge, dass in 2015 in einer Ausschreibung für die

Stelle der Gewerbeaufsichtsbeamtin/ des Gewerbeaufsichtsbeamten angegeben werden musste, dass Männer in der Vergütungsgruppe unterrepräsentiert sind, während 2016 im Gewerbeaufsichtsdienst im gehobenen Dienst bei V3-AS2 rund 34 VZÄ (Vollzeit-Äquivalente) Mitarbeiter und rund 13 VZÄ Mitarbeiterinnen tätig sind (das entspricht einem Verhältnis von 71% zu 29%). Trotz der Unterrepräsentanz von Männern wurden jedoch im weiteren Text Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

In 44 Verfahren mit durchgeführten Bewerbungsgesprächen in 2015 waren in 19 Verfahren Männer (43%) und in 7 Verfahren Frauen (15%) das unterrepräsentierte Geschlecht, in 42% war das Verhältnis von Frauen und Männern im dem Bereich ausgewogen.

Das Bewerberinnen- und Bewerberfeld war über alle 44 Verfahren mit 460 Frauen und 452 Männern eher ausgewogen, 30 weibliche Bewerberinnen und 22 männliche Bewerber wurden ausgewählt, bei 6 Stellen handelte es sich um reine Vollzeitstellen, 3 waren in Teilzeit mit 50% ausgeschrieben.

Die gesellschaftliche Realität unterschiedlicher Berufsfelder bildet sich in der Bewerbungslage ab. Die Abteilungen mit klassischer Unterrepräsentanz von Frauen sind nach wie vor eher technisch geprägt und haben einen hohen Anteil an Ingenieuren, z.B. Stellenverfahren Produkt- und Anlagensicherheit, technische Mitarbeitende oder der IT-Bereich. Männer bewerben sich deutlich weniger im Bereich Vorzimmer/Assistenz oder auf Stellen im Gesundheitsbereich. Analog einer Pyramide ist es für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht schwieriger, bis an die Spitze zu gelangen: zahlenmäßig werden deutlich weniger Bewerbungen abgegeben, im nächsten Schritt werden sie seltener zu den Bewerbungen zugelassen, im Folgenden werden sie teilweise nicht (mehr) für die Auswahlgespräche ausgewählt bzw. eingeladen und sie können sich daher auch nicht für die Stelle qualifizieren: in 4 Verfahren (9% der Verfahren) nahmen keine Frauen und in 12 Verfahren (27%) keine Männern an dem entscheidenden Auswahlgespräch teil.

In nur fünf Auswahlverfahren konnte eine tatsächliche paritätische Besetzung des Auswahlgremiums erreicht werden, zwei Mal war das Gremium rein weiblich besetzt, in den übrigen 37 Auswahlgesprächen war eines der beiden Geschlechter mindestens mit einer Person vertreten.

Eine erste Auswertung der Bewerbungen in der BGV liegt vor; es liegen jedoch zu geringe Fallzahlen vor, so dass es für eine Interpretation verfrüht wäre, stattdessen sollen die Auswahlverfahren weiterhin beobachtet und auch qualitativ ausgewertet werden.

Auch die anderen Behörden und Ämter berichten von erheblichen Schwierigkeiten bei der paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen gemäß § 8 HmbGleG.

Der BGV ist eine möglichst ausgeglichene Besetzung von Auswahlkommissionen mit beiden Geschlechtern wichtig, um diesen Aspekt der Chancengleichheit in der Personalauswahl zu gewährleisten.

| <b>2. Ziel: gendergerechte Personalauswahl</b>  |  |
|---|--|
| <b>Maßnahmen</b>  | <b>„wenn wir erfolgreich waren, dann...“</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung des Stellenwerts der persönlichen Kompetenzen in Stellenausschreibungen (abhängig vom individuellen Anforderungsprofil)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ fühlen sich mehr Personen ermutigt, sich zu bewerben</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• möglichst paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ist in der Auswahlkommission immer mindestens eine Frau und ein Mann vertreten</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung einer Handreichung für das Auswahlgremium, in der gendergerechte Personalauswahl integriert ist sowie Vermerken des unterrepräsentierten Geschlechts in der Bewerber/-innenliste</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ befassen sich die Auswahlgremien regelmäßig vor den Gesprächen mit gendergerechter Personalauswahl anhand der Handreichung</li> </ul>                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung des Arbeitszeitwunsches im Bewerbungsverfahren (Ausschreibungstext, Verankerung im Gesprächsleitfaden,...)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wird der Arbeitszeitwunsch in der Handreichung thematisiert und werden die Bewerberinnen und Bewerber bei ihren Teilzeitmodellen unterstützt</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltung/Workshop für Führungskräfte zur gendergerechten Personalauswahl</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ führt die Veranstaltung zu mehr Gendersensibilität bei der Personalauswahl</li> </ul>   |

### 3.3 Mobilität/ Abgänge

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die Mobilität innerhalb der BGV; zusätzlich gibt es beim Personalamt der FHH eine behördenübergreifende Mobilitätsbörse, an die sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGV wenden können.

In den Jahren 2013 bis 2014 fanden insgesamt zehn erfolgreiche Vermittlungen im Rahmen von Mobilität statt, acht Frauen und zwei Männer konnten in neue Stellen vermittelt werden. Im Frühjahr 2014 wurde – eine Maßnahme des Gleichstellungsplans - eine *Mobilitätsbörse bei der Personalverwaltung Z21* eingerichtet, bei der jede/jeder Beschäftigte mit beruflichem Veränderungswunsch die Möglichkeit hat, sich individuell mobil zu melden. Demzufolge stiegen die Vermittlungszahlen, so dass in 2015 bereits zwölf Frauen und drei Männer wertgleich vermittelt werden konnten.

Von den 25 Vermittlungen waren fünf aus der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (ehemals mittlerer Dienst), 18 aus der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (ehemals gehobener Dienst) und zwei aus der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (ehemals höherer Dienst).

Im Monat Januar 2016 lagen 21 Mobilitätsmeldungen vor, 13 weibliche und 8 männliche, davon sind 8 Personen im mittleren Dienst, 8 im gehobenen und 5 im höheren Dienst beschäftigt. Aus allen Ämtern und aus dem Institut für Hygiene und Umwelt gibt es Mobilitätsinteressierte.

Vorwiegend sind Beschäftigte aus den Verwaltungsberufen in der Mobilitätsbörse vertreten, sie ist aber auch offen für alle anderen Berufsgruppen.

Festzustellen ist, dass Frauen mobiler sind und ein stärkeres Interesse auch an einer horizontalen, d.h. wertgleichen Veränderung haben. Eine zunächst horizontale Veränderung erhöht zudem die Chancen auf eine spätere vertikale Weiterentwicklung.

Von den vermittelten Personen sind 80% weiblich und 20% männlich, sie waren überwiegend im gehobenen Dienst beschäftigt.

Bei den Beschäftigten, die aktuell Vermittlungswünsche haben, sind 62% weiblich und 38% männlich.

| Vermittlungen | gesamt | Frauen | Männer |
|---------------|--------|--------|--------|
| 2013 - 2014   | 10     | 8      | 2      |
| 2015          | 15     | 12     | 3      |

| Laufbahnen         | L1 E2 | L2 E1 | L2 E2 |
|--------------------|-------|-------|-------|
| Anzahl 2013 - 2015 | 5     | 18    | 2     |

Tab. 3.3.1 Mobilität

Eine These aus den Mobilitätsdaten ist, dass sich mehr Männer aus der BGV auf höherdotierte Stellen anderer Behörden bewerben. Nun ist es nicht möglich, aus den Abgängen zu ermitteln, ob es sich dabei um eine höherwertige Stelle handelt. Die folgenden Tabellen der letzten zwei Jahre zeigen jedoch, dass Frauen auch hier mobiler waren: während sich von 2014 bis 2015 13 Frauen erfolgreich außerhalb der BGV weiterorientierten, waren es nur 6 Männer.

### Abgänge aus der BGV

| 2014       | Frauen | Männer | gesamt |
|------------|--------|--------|--------|
| FHH-intern | 2      | 3      | 5      |
| extern     | 0      | 1      | 1      |
| gesamt     | 2      | 4      | 6      |

Tab. 3.3.2 Abgänge aus der BGV 2014

| 2015       | Frauen | Männer | gesamt |
|------------|--------|--------|--------|
| FHH-intern | 9      | 2      | 11     |
| extern     | 2      | 0      | 2      |
| gesamt     | 11     | 2      | 13     |

Tab. 3.3.3 Abgänge aus der BGV 2015

| 3. Ziel: Stärkung der Mobilität und Weiterentwicklung  |   |
|--|---|
| Maßnahmen  | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• verstärktes Marketing der Mobilitätsbörse</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ist die Mobilitätsbörse bekannter und gibt es durch eine erhöhte Teilnehmer/-innenzahl mehr Tauschmöglichkeiten und Vermittlungen</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung behördenübergreifender Hospitationsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit dem Personalamt, sofern die Kolleginnen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ erhalten Beschäftigte die Möglichkeit zur Hospitation</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| und Kollegen nicht zu stark belastet werden  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot einer Veranstaltung analog „Frauen auf dem Sprung/Durchstarten im Berufsleben“ mit dem Ziel der persönlichen Weiterentwicklung</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ werden Frauen durch die Veranstaltungsreihe ermutigt, beruflich weiterzukommen</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot eines ZAF-Abendkurses: Bewerbungstraining für Frauen, das gender-Aspekte berücksichtigt</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wird das ZAF ein Bewerbungstraining für Frauen anbieten</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot einer Veranstaltung bis zur Besoldungs- oder Entgeltgruppe 9 mit dem Ziel der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unteren Gehaltsgruppen durch die Veranstaltung ermutigt, sich beruflich weiterzuentwickeln</li> </ul> |

### 3.4 Ausbildungen

Die Ausbildungsplätze der Laufbahnen 1 ((Regierungsinspektoranwärterinnen und Regierungsinspektoranwärter (RIA, ehemals gehobener Dienst)) und 2 (Regierungssekretäranwärterinnen und Regierungssekretäranwärter (RSA, ehemals mittlerer Dienst)) im hamburgischen Verwaltungsdienst und der Verwaltungsfachangestellten werden zentral vom Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) verteilt und den einzelnen Fachbehörden und Bezirksämtern nach den gemeldeten Kapazitäten der Behörden zugewiesen.

Hierbei wird auf eine adäquate Geschlechterverteilung geachtet; jedoch überwiegt gerade bei den Verwaltungsfachangestellten der Anteil der weiblichen Auszubildenden und lag in den letzten Jahren bei ca. 75%.

#### 3.4.1 Ausbildung von Nachwuchskräften

| Jahr | L1 E2<br>mittlerer Dienst |        |        | L2 E1<br>gehobener Dienst |        |        | L2 E2<br>höherer Dienst |
|------|---------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|-------------------------|
|      | gesamt                    | Frauen | Männer | gesamt                    | Frauen | Männer |                         |
| 2013 | 6                         | 6      | -      | 12                        | 9      | 3      | -                       |
| 2014 | 6                         | 6      | -      | 11                        | 8      | 3      | -                       |
| 2015 | 9                         | 7      | 2      | 10                        | 7      | 3      | -                       |
| 2016 | 6 + 4*                    | 4      | 2      | 11                        | 6      | 5      | 1w/1m                   |
| 2017 | 6 + 8*                    | 4      | 2      | 7 + 6*                    | 5      | 2      | -                       |
| 2018 | 3 + 15*                   | 1      | 2      | 4 + 13*                   | 2      | 2      | -                       |

Tab. 3.4.1 in der BGV ausgebildete NWK / Praxisstation, \*Geschlecht der Nachwuchskräfte noch nicht bekannt.

### 3.4.2 Übernahme von Nachwuchskräften

| Jahr | L1 E2<br>mittlerer Dienst |        |        | L2 E1<br>gehobener Dienst |        |        | L2 E2<br>höherer Dienst |        |
|------|---------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|
|      | gesamt                    | Frauen | Männer | gesamt                    | Frauen | Männer | Frauen                  | Männer |
| 2013 | 2                         | 1      | 1      | 6                         | 4      | 2      | -                       | 1      |
| 2014 | 2                         | 1      | 1      | 4                         | 2      | 2      | 1                       | -      |
| 2015 | 2                         | 1      | -      | 3                         | 1      | 2      | -                       | -      |
| 2016 | 0                         | -      | -      | 4                         | -      | -      | -                       | -      |
| 2017 | 2                         | -      | -      | 4                         | -      | -      | -                       | -      |

Tab. 3.4.2 in der BGV übernommene NWK

Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es nur eine leichte Erhöhung der Ausbildungszahlen/BGV gegenüber den Vorjahren. Die erhöhte Ausbildungskapazität wird erst in den nächsten Jahren deutlich ansteigen. Bisher lag die jährliche Ausbildungskapazität bei 120 Nachwuchskräften, diese ist für die Einstellungszahlen 2016 vom ZAF bereits auf 161 Nachwuchskräfte erhöht worden.

Die Erhöhung wird gleichmäßig auf die Laufbahngruppen 1 und 2 aufgeteilt.

Nach Rücksprache mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) wird es 2016 je zwei Studiengruppen mit rechtswissenschaftlichem beziehungsweise wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt geben.

Die BGV beabsichtigt, in den nächsten Jahren verstärkt auszubilden und auch die Übernahmehzahlen zu erhöhen.

So sind für die Übernahmerunde Frühjahr 2017 zwei Kontrakte im mittleren Dienst (Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten = AzVA) nachgemeldet worden.

Während die Übernahmen der Chemielaborantinnen und Chemielaboranten sowie der Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe Allgemeine Verwaltung Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 1 (gehobener Dienst) ausgewogen sind, festigt die höhere Anzahl weiblicher Beschäftigter in der Laufbahngruppe 1 Einstiegsamt 2 den bereits bestehenden hohen Anteil von Frauen im mittleren Dienst.

Da die Ausbildungsplätze sowohl für die Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter des mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes als auch für die Verwaltungsfachangestellten zentral vom ZAF vergeben werden, besteht seitens der BGV kein Handlungsspielraum, der Unterrepräsentanz männlicher Nachwuchskräfte entgegenzuwirken.

| Planungsgruppe                          | gesamt | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|--------|
| Ausbildung zur/zum Chemielaborantin/-en | 12     | 6      | 6      |

Tab. 3.4.3 Übernahmen der im Institut für Hygiene und Umwelt ausgebildeten Chemielaborantinnen und Chemielaboranten im Zeitraum 2013 bis 2016

## 4. Führung/ Berufliche Entwicklung und Fortbildung

### 4.1 Führung

Ein wesentliches Ziel des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst auf mindestens 40% zu erhöhen.

Als Führungskräfte gelten alle diejenigen, die disziplinarische Führungsverantwortung tragen, unabhängig davon, ob jemand ein Sachgebiet, ein Referat, eine Abteilung oder ein Amt leitet.

Zudem forderte der Erste Bürgermeister bereits in seiner Regierungserklärung vom 23. März 2011, dass mehr Frauen in Spitzenpositionen vertreten sein sollen.

In der BGV ist das Verhältnis der Geschlechter in Führungspositionen mittlerweile relativ ausgeglichen und übertrifft deutlich den durchschnittlichen Frauenanteil von 40,9% in der Hamburger Verwaltung, der 2012 noch bei 38,4% lag. Es sind in der BGV gesamt 49% der Führungspositionen weiblich (82 von 167) und 51% männlich besetzt.

Im hamburgweiten Behördenvergleich haben lediglich die Behörde für Schule und Berufsbildung mit 59,9% sowie das Bezirksamt Harburg mit 55,1% einen höheren weiblichen Führungskräfteanteil als BGV-Kern mit 52%.

In der obersten Führungsebene (B-Besoldung) hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu vor vier Jahren verdoppelt, dies entspricht zahlenmäßig einer weiblichen Person. Der Frauenanteil beträgt jetzt 40%.

In der BGV insgesamt sind von 167 Führungskräften 82 weiblich (49%); im BGV-Kernbereich sind 52% weiblich und 48% männlich, im Institut für Hygiene und Umwelt sind 45% weiblich und 55% männlich. Im Vergleich zur Datenerhebung 2012 stieg der Anteil an weiblichen Führungskräften in den letzten vier Jahren insgesamt um 1%-Punkt.

Beim Blick auf die Ämter ergibt sich folgendes Bild:

Im Amt Z stieg der Anteil weiblicher Führungskräfte von 39% um 13%-Punkte auf 52%, der Anteil männlicher Führungskräfte sank demzufolge von 61% auf 48%, dies entspricht 12 weiblichen und 11 männlichen Führungskräften.

Im Amt G stieg der Anteil weiblicher Führungskräfte von 53% um 2%-Punkte auf 55%, der Anteil männlicher Führungskräfte sank demzufolge von 47% auf 45%; dies entspricht 16 weiblichen und 13 männlichen Führungskräften.

Im Amt V änderte sich der prozentuale Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte nicht und blieb paritätisch bei jeweils 50%; dies entspricht 24 weiblichen und 24 männlichen Führungskräften.

Lediglich im Institut für Hygiene und Umwelt sank der Frauenanteil weiblicher Führungskräfte, allerdings sehr moderat um einen Prozentpunkt von 46% auf 45%, während sich der prozentuale Anteil der männlichen Führungskräfte von 54% auf 55% erhöhte; dies entspricht 30 weiblichen und 37 männlichen Führungskräften.

Der Führungskräfteanteil bei den Laufbahnen der Allgemeinen Verwaltung ergibt hingegen ein anderes Bild (s. Abb. 4.1.7- 4.1.9):

In der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 beträgt der Frauenanteil 44%, der Männeranteil 56%.

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 beträgt der Frauenanteil 59%, der Männeranteil 41%.

In der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 beträgt der Frauenanteil lediglich 38%, der Männeranteil 62%.

Da es ein wesentliches Ziel der BGV ist, den Frauenanteil insbesondere in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen zu erhöhen, um mittelfristig eine Parität

zu erreichen, wird als eine **strategische Zielvorgabe ein Wert von 40% weiblichem Führungskräfteanteil in der Allgemeinen Verwaltung Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 angestrebt.**

Als wesentliche Maßnahme für die Zielvorgabe ist eine gendergerechte Personalauswahl zu gewährleisten; es ist eine Qualifizierung der Führungskräfte in gendergerechter Personalauswahl vorgesehen. Zudem wird verstärkt darauf geachtet, die Auswahlkommissionen bei Auswahlverfahren paritätisch zu besetzen und die Ausschreibungstexte gendergerecht ohne Stereotype zu formulieren. Auch ein neu zu entwickelndes Mentoring-Programm und ein potenzielles Tandem-Führungsprojekt sind als zielfördernd für die Erreichung der strategischen Zielvorgabe zu betrachten.

Auch wenn der in der Hamburger Verwaltung geforderte Zielwert von 40% weiblichen Führungskräften mit 49% deutlich übertroffen werden konnte, besteht bei einem Frauenanteil von 59% in der BGV weiterhin der Anspruch, sowohl bei der BGV gesamt als auch im Institut für Hygiene und Umwelt den weiblichen Führungskräfteanteil mit dem männlichen Führungskräfteanteil langfristig in Parität zu bringen.



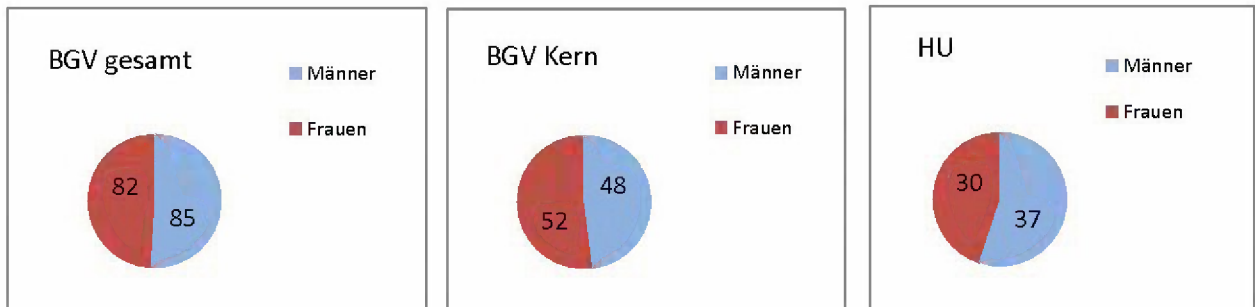


Abb. 4.1.1-3 Geschlechter-Verteilung der Führung in der BGV und HU

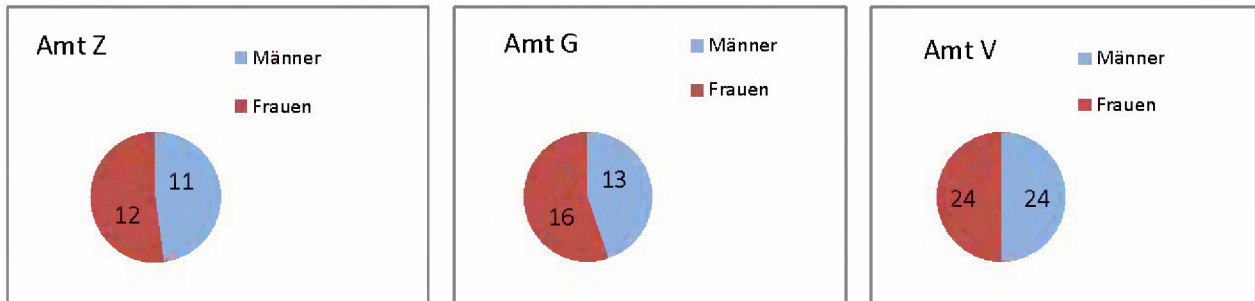


Abb. 4.1.4-6 Frauen in Führung in den Ämtern

Bei der Unterscheidung nach den Laufbahnen fällt auf, dass Frauen häufiger im gehobenen als im höheren Dienst Führungsverantwortung wahrnehmen (Abb. 4.1.7 – 4.1.9). Da beim letzten Gleichstellungsplan diese Zahlen nicht nach Laufbahnen getrennt erhoben wurden, ist kein Vergleich darstellbar; es ist jedoch geplant, einen Vergleich bei der Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans abzubilden.

| 4. Ziel (strategisch): Erhöhung des weiblichen Führungskräfteanteils im höheren Dienst der Allg. Verwaltung auf 40% und Stärkung der Führungskräfteentwicklung  |   |
|---|---|
| Maßnahmen   | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• BGV-internes Mentoring Angebot für Führungskräfte</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ werden vereinzelt Führungskräfte durch interne Mentorinnen/Mentoren unterstützt</li> </ul>         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung eines verbindlichen Führungskräfte-Fortbildungskonzepts und Erstellung einer Checkliste für Führungskräfte zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ werden sich Führungskräfte strategisch umfassend für ihre Führungsaufgabe qualifizieren</li> </ul> |

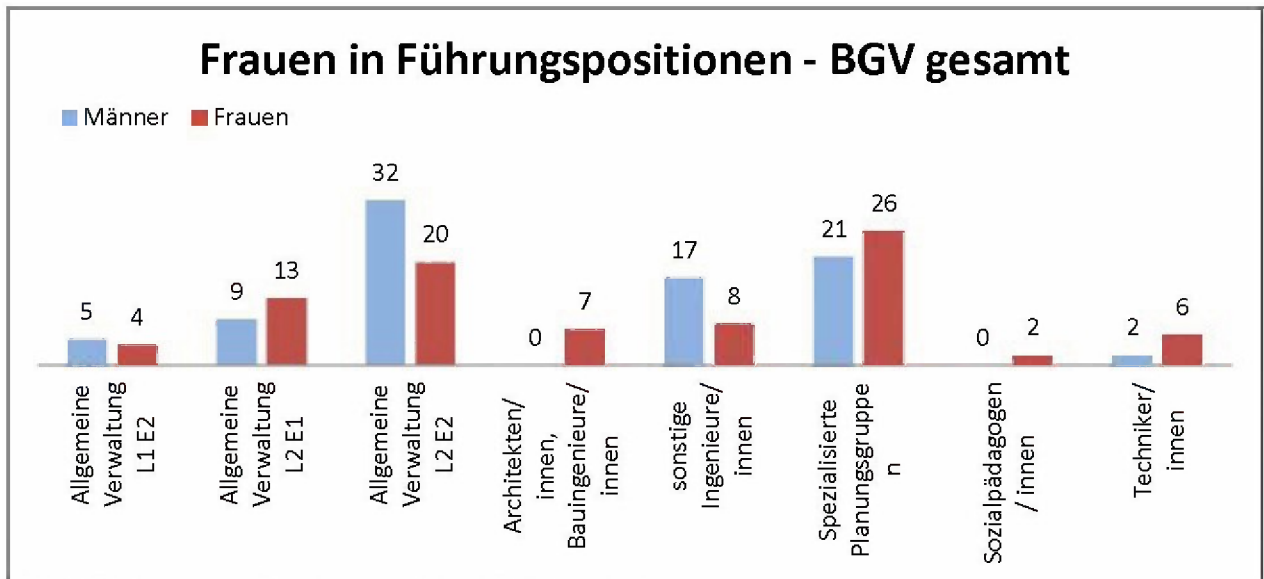


Abb. 4.1.7 Frauen in Führungspositionen BGV gesamt

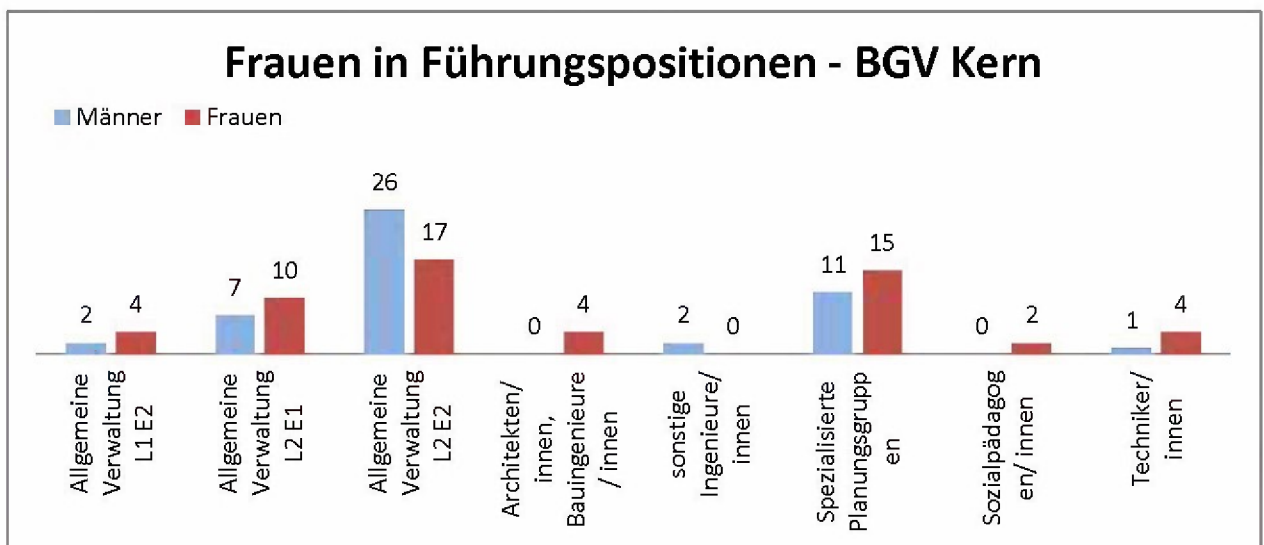


Abb. 4.1.8 Frauen in Führungspositionen BGV Kern

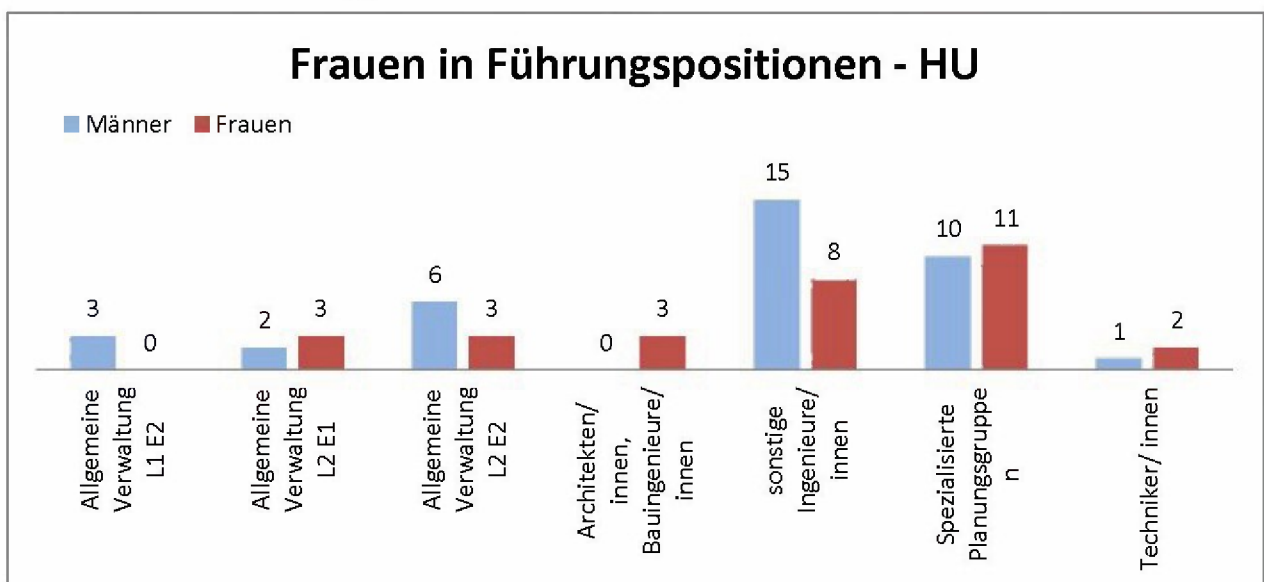


Abb. 4.1.9 Frauen in Führungspositionen HU

## 4.2 Führung in Teilzeit

In 2015 sind nach Angaben der Arbeitskräfteerhebung des statistischen Amtes der Europäischen Union, Eurostat lediglich 6,5% der Führungskräfte in Deutschland mit reduzierter Stundenanzahl (zum Vergleich in den Niederlanden sind es immerhin 17,4%) tätig. Hier zeigt sich, dass noch immer die meisten Führungskräfte zurückhaltend sind, ihre Stundenanzahl zu reduzieren. Auch Führungskräfte sollten aber einen verantwortungsvollen Job mit ihrer Familie vereinbaren können.

Die BGV ist hingegen bereits deutlich weiter; es arbeiten 167 Führungskräfte in der BGV, d.h. fast 18% der Beschäftigten haben Führungsverantwortung. 30 der 167 Führungskräfte sind teilzeitbeschäftigt, das sind 18% aller Führungskräfte.

Bei der Geschlechterverteilung ergibt sich allerdings ein deutliches Missverhältnis. Von 82 weiblichen Führungskräften arbeiten 24 in Teilzeit; von 85 männlichen Führungskräften arbeiten lediglich 6 in Teilzeit; somit sind 29% der weiblichen Führungskräfte und 7% der männlichen Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

Während im Kernbereich der BGV von 100 Führungskräften 15 Frauen und lediglich ein Mann in Teilzeit arbeiten, arbeiten im Institut für Hygiene und Umwelt von 67 Führungskräften immerhin 5 männliche und 9 weibliche Teilzeitbeschäftigte.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sollen sich die Führungskräfte ermutigt fühlen, auch neue Führungsmodelle auszuprobieren und einzufordern. Frauen und Männer, die ihre Karriereziele trotz familiärer Verpflichtungen weiter verfolgen möchten, kann die Wahrnehmung einer Führungsfunktion als Tandem eine attraktive Beschäftigungsform sein. Das Personalamt hat hier eine Teilzeitbörse eingerichtet, durch die Teilzeitbeschäftigte, die die sich auf Leitungspositionen bewerben möchten sowie vollzeitbeschäftigte Führungskräfte, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, Partnerinnen und Partner für gemeinsame Bewerbungen finden.

Für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen, die sich bisher aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit mit einer Bewerbung auf Führungsstellen zurückhielten, wird es eine Veranstaltung geben, wie Teilzeit und Führung besser gelingen kann. Hier können Vor- und Nachteile verschiedener Instrumente wie Tandem oder Mentoring auch auf der Basis bisheriger Erfahrungen diskutiert werden.

Weiterhin kann auch bei den internen Abläufen angesetzt werden, wie können Arbeitsabläufe geändert werden, welche Aufgaben können an wen delegiert werden, können Besprechungen regelmäßig vormittags stattfinden, ist Telearbeit denkbar?

Auch die Einstellung der Führungskraft ist hierbei entscheidend, ist die Bereitschaft vorhanden, Verantwortung abzugeben?

Der BGV ist wichtig, dass teilzeitarbeitenden Führungskräften im Vergleich zu ihren vollzeitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen keine Nachteile bei der beruflichen Weiterentwicklung entstehen.

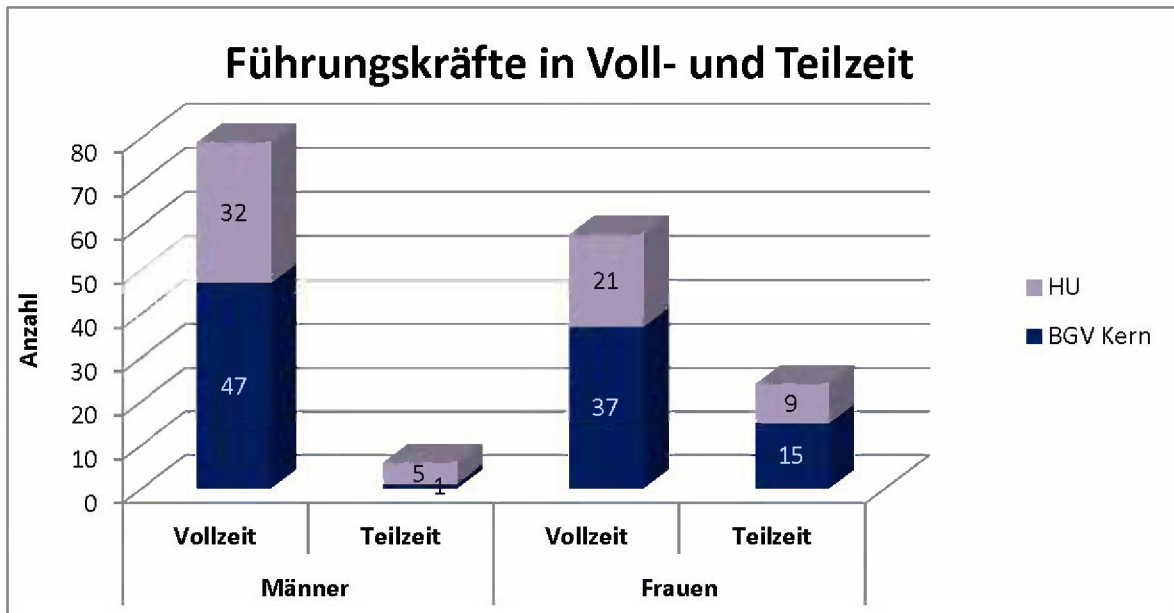


Abb. 4.2.1 Führungskräfte in Voll- und Teilzeit

| 5. Ziel: Bessere Vereinbarkeit von Führung und Teilzeit   |   |
|---|---|
| Maßnahmen   | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>verbindliche Führungsfortbildungen für neue Führungskräfte in Teilzeit anbieten und beim Jahresgespräch mit dem ZAF entsprechend einfordern</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>bietet das ZAF auch Führungskräften in Teilzeit adäquate Fortbildungsmöglichkeiten an</li> </ul>           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Datenerhebung für 4 Jahre, wie viele Beschäftigte aus Teilzeit in Führungspositionen gekommen sind</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>sind Beschäftigte aus Teilzeit in Führung gekommen</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Veranstaltung, die sich mit der Vereinbarkeit von Teilzeit und Führung beschäftigt</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>wird es mehr Möglichkeiten geben, einen Teilzeitwunsch und Führungsverantwortung zu vereinbaren</li> </ul> |

### 4.3 Fortbildung

Ein Ziel des bisherigen Gleichstellungsplans war, Frauen, die an einer Weiterentwicklung interessiert sind, zu unterstützen und gegebenenfalls auch die Lust auf Führung zu wecken.

Nachdem die Modulreihe „Frauen auf dem Sprung“ sehr erfolgreich beendet worden war, startete im Jahr 2013 die von der Trainerin [REDACTED] geleitete Modulreihe *„Durchstarten im Berufsleben“* mit zwölf Frauen. Aufgrund der großen Nachfrage und positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen konnte noch eine weitere Modulreihe im Folgejahr ermöglicht werden, an der neun Frauen teilnahmen.

Die Teilnehmerinnen besuchten drei Module, in denen schwerpunktmäßig folgende Themen behandelt wurden:

- berufliche Standortbestimmung
- Erstellung eines Stärke-Profiles
- Ermittlung der Entwicklungsrichtung

- Talent und Begabung
- Definition beruflicher Ziele und Werte
- Strategien für eine passende Karriereplanung sowie Selbstmarketing

Zudem konnten die Teilnehmerinnen auch jeweils zwei Einzelcoachings wahrnehmen.

Um dem Gesprächsinstrument Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch in der BGV einen höheren Stellenwert zukommen zu lassen, fand im Jahr 2013 eine *Informationsveranstaltung zum Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch* statt. Intention der Veranstaltung war, das MAVG als Chance für die eigene Weiterentwicklung zu begreifen; hierbei wurden auch Gender-Fragestellungen thematisiert.

In den regelhaften Gesprächen mit den Verantwortlichen im Zentrum für Aus- und Fortbildung wurde angesprochen, dass in Führungsseminaren grundsätzlich die Thematik „*geschlechtergerechtes Führen*“ integriert wird sowie Fortbildungen für Führungskräfte möglichst auch an Vormittagen angeboten werden.

Betrachtet man die Teilnahme an den ZAF-Fortbildungen insgesamt ergibt sich für die Ämter und das Institut für Hygiene und Umwelt folgendes Bild:

| ZAF-Fortbildungen | BGV gesamt |     |     | Amt Z  |     | Amt G  |     | Amt V  |     | HU     |     |
|-------------------|------------|-----|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
|                   | 938 MA     |     |     | 128 MA |     | 192 MA |     | 315 MA |     | 303 MA |     |
|                   | 938        | 554 | 384 | 83     | 45  | 129    | 63  | 160    | 155 | 182    | 121 |
| <b>2014</b>       | ges.       | w   | m   | w      | m   | w      | m   | w      | m   | w      | m   |
| pro Kopf          |            | 1,5 | 1,3 | 2,3    | 2,7 | 2,3    | 1,8 | 1,7    | 1,6 | 0,3    | 0,1 |
| <b>2015</b>       | ges.       | w   | m   | w      | m   | w      | m   | w      | m   | w      | m   |
| pro Kopf          |            | 1,3 | 1,6 | 1,6    | 1,6 | 1,0    | 0,9 | 0,9    | 0,6 | 0,2    | 0,2 |

Tab. 4.3 ZAF Fortbildungsmaßnahmen 2014 - 2015 pro Kopf

Bei der Auswertung des Fortbildungsverhaltens wurden die Führungsfortbildungen und die Fortbildungen zu den Persönlichen Kompetenzen (Arbeitstechniken, Kommunikation, Gesundheit, Diversity und Berufliche Orientierung) evaluiert.

In 2015 wurden im ZAF 116 Führungsfortbildungen von BGV-Beschäftigten besucht (74 bzw. 64% von Frauen und 42 bzw. 36% von Männern). Hier wird deutlich, dass sich Frauen etwas stärker als Männer für ihre Führungsaufgaben qualifizieren ließen.

In 2015 besuchten 98 Frauen (77%) und lediglich 28 Männer (23%) ZAF-Veranstaltungen mit der Thematik "Persönliche Kompetenzen".

Die Führungskräfte werden daher ermutigt, ihre männlichen Beschäftigten – bspw. in einem MAVG – zur Anmeldung derartiger vermeintlich „weicher“ Seminare zu ermuntern.

| Anzahl Beschäftigte            | BGV inkl. HU |     |     | Amt Z |     | Amt G |     | Amt V |     | HU    |       |
|--------------------------------|--------------|-----|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|
|                                | 938          |     |     | 128   |     | 192   |     | 315   |     | 303   |       |
|                                | 938          | 554 | 384 | 83    | 45  | 129   | 63  | 160   | 155 | 182   | 121   |
| <b>2014</b>                    | ges.         | w   | m   | w     | m   | w     | m   | w     | m   | w     | m     |
| alle ZAF-Fortbildungen*        | 1.298        | 805 | 493 | 192   | 123 | 297   | 113 | 265   | 243 | 51    | 14    |
| TN von FK                      | 309          | 169 | 140 | 45    | 38  | 53    | 24  | 58    | 68  | 13    | 10    |
| Führungsfortbildungen          | 73           | 38  | 35  | 10    | 7   | 16    | 5   | 7     | 23  | 5     | 0     |
| persönl. Kompetenzen           | 173          | 131 | 42  | 30    | 7   | 43    | 13  | 42    | 20  | 16    | 2     |
| externe Aus- und Fortbildungen | 192          | 118 | 74  | 1     | 2   | 42    | 10  | 75    | 62  | k. A. | k. A. |

\*dass in 2014 deutlich mehr Fortbildungen besucht wurden liegt im Wesentlichen an der Einführung des neuen Haushaltswesens SNH und dazugehörigen Herakles-Schulungen sowie an wahrgenommenen Schulungen zum neu eingeführten Hamburgischen Transparenzgesetz

| <b>2015</b>                    | ges. | w   | m   | w   | m  | w   | m  | w   | m  | w     | m     |
|--------------------------------|------|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|----|-------|-------|
| alle ZAF-Fortbildungen         | 685  | 441 | 244 | 134 | 72 | 127 | 57 | 144 | 91 | 36    | 24    |
| TN von FK                      | 242  | 131 | 96  | 42  | 43 | 41  | 11 | 31  | 32 | 17    | 10    |
| Führungsfortbildungen          | 116  | 74  | 42  | 18  | 11 | 23  | 7  | 21  | 17 | 12    | 7     |
| persönl. Kompetenzen           | 127  | 98  | 28  | 16  | 5  | 25  | 8  | 47  | 14 | 10    | 1     |
| externe Aus- und Fortbildungen | 209  | 136 | 73  | 2   | 2  | 64  | 19 | 69  | 53 | k. A. | k. A. |

Bei der Anmeldung von Fortbildungen ist es wichtig, dass Fortbildungswünsche auch bei einem negativen Votum einer oder eines Vorgesetzten, welches selten vorkommt, die zuständige Personalentwicklung erreichen, um die Motivationen und Gründe für eine Ablehnung erörtern zu können.

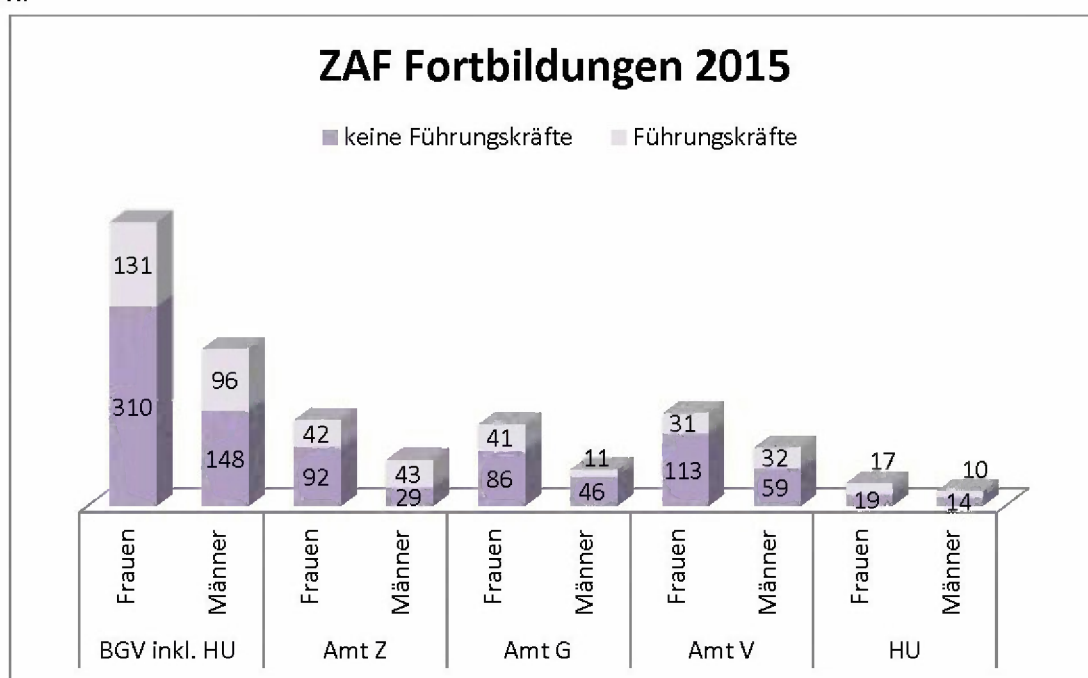


Abb. 4.2 Anzahl aller ZAF-Fortbildungen, unterteilt nach Ämtern, Geschlecht und Führungsverantwortung

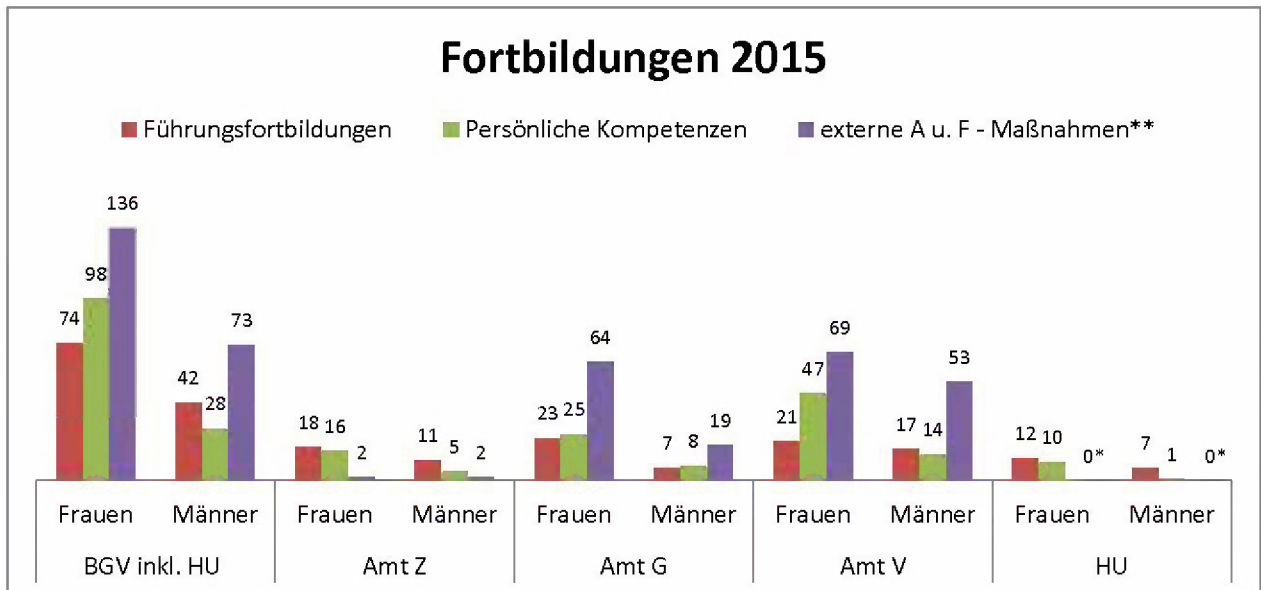


Abb. 4.3 Anzahl aller Fortbildungen, unterteilt nach Ämtern und Geschlecht

A- und F- Maßnahmen\*\* = Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

0\* = nicht ausgewertet, da andere Erfassung im HU

#### 4.4 Führungsfortbildung: Die Modulreihe Führung

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung bietet seit mehreren Jahren die Modulreihe Führung an, bei der insbesondere Führungskräfte in neuen oder veränderten Rollen in einer behörden- und ämterübergreifenden Gruppe über einen längeren Zeitraum diverse Module zum Thema Führung belegen können.

Je nach Führungsrolle werden verschiedene Kompetenzfelder unterschiedlich intensiv bearbeitet; von Mitarbeiterförderung und Teamentwicklung über Konfliktbearbeitung und Change Management bis zu Führen mit Visionen und strategischem Management.

Der BGV steht jährlich ein bezahlter Kontingentsplatz zur Verfügung; ein Platz kostet abhängig von der Führungsrolle zwischen 2.500€ und 3.100€. Da der BGV die Führungskräfteentwicklung ein wichtiges Anliegen ist, wurden jährlich bis zu fünf weitere Plätze hinzugekauft, so dass in den vier zurückliegenden Jahren elf Männer und sieben Frauen an der Modulreihe teilnehmen konnten. Dem letzten Durchgang gehörten von 18 Beschäftigten 16 dem höheren Dienst an; zukünftig sind auch die zehn Führungskräfte im mittleren Dienst in den Fokus zu nehmen: sie können das zukünftige Fortbildungsprogramm für Führungskräfte nutzen und sollen in den Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Vorgesetzten-gesprächen hierzu ermuntert werden.

Das ZAF intendiert, ab 2017 eine "Führungsakademie" zu gründen; die Führungskräftefortbildung soll flächendeckend eingeführt werden und einen größeren Stellenwert bekommen.

Ein strategisches Ziel der BGV ist, dass Frauen noch stärker für Führungsaufgaben qualifiziert werden, um auch weitere Schritte auf den nächsthöheren Führungsebenen zu gehen.

Da in den letzten vier Jahren der Frauenanteil an der Modulreihe Führung lediglich 39% betrug, soll als strategische Zielvorgabe ein Frauenanteil von mindestens 45% an der Vergabe der Plätze in der Modulreihe erreicht werden.

Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden bisher folgende Kriterien zur Entscheidung herangezogen:

- neue Führungskraft oder deutlicher Wechsel in der bisherigen Führungsrolle (mindestens seit einem Jahr)
- paritätische Verteilung der Teilnahmeplätze auf die Ämter, sofern keine dringlicheren Bedarfe in anderen Bereichen bestehen
- Bedeutung der Führungskraft/ des Bereichs für die politische/ strategische Ausrichtung der Behörde
- Konflikte/ Umstrukturierungen im Bereich; Bereich/ Führungskraft benötigt Unterstützung
- Genderaspekte
- Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeiteranzahl der Führungskraft (Führungsspanne wie vorgegeben mindestens 1:2 (Rolle A) bzw. 1:3 (Rolle B))
- die Führungskraft hat bereits eine vergleichbare Führungsfortbildung absolviert (z. B. in anderer Behörde)

Darüber hinaus wurden die Ämter bei Mehrfachmeldungen von potenziellen Führungskräften um Nennung von Prioritäten gebeten.

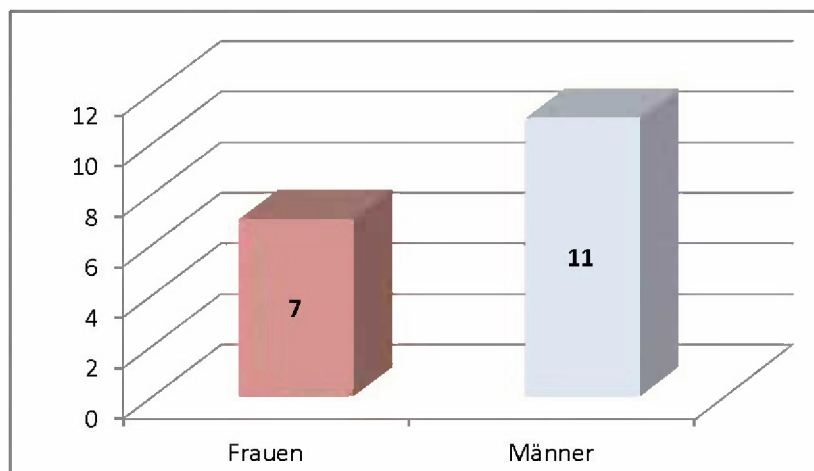


Abb. 4.4.1 TN an der Modulreihe Führung, Auswertungszeitraum 2013 bis 2016

| Planungsgruppe                          | Führungsrolle A         | Führungsrolle B         | Führungsrolle C/C*      |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Allg. Verwaltung L2 E1 gehobener Dienst | 2<br>1 Frau, 1 Mann     |                         |                         |
| Allg. Verwaltung L2 E2 höherer Dienst   | 6<br>2 Frauen, 4 Männer | 4<br>2 Frauen, 2 Männer | 6<br>2 Frauen, 4 Männer |

Tab. 4.4.1 Teilnahme an der Modulreihe Führung von 2013 bis 2016

Die Führungsrollen werden wie folgt differenziert:

- Führungsrolle A: Leitung eines Bereiches, in dem die Führung durch zielorientierte Steuerung und Qualitätssicherung gekennzeichnet ist
- Führungsrolle B: Leitung eines Referats oder Projekts, in dem es komplexe und verschiedenartige Aufgaben gibt
- Führungsrolle C: Leitung eines Bereichs mit mindestens 2 hierarchischen Ebenen



- Führungsrolle C\*: Leitung eines Dezernates oder eines Amtes mit mehreren Hierarchie-Ebenen und komplexen Außenbeziehungen

| 6. Ziel (strategisch): Erhöhung des Frauenanteils an der Modulreihe Führung auf 45% und Stärkung der sozialen und Führungskompetenzen |   |
|---|---|
| Maßnahmen   | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung des Frauenanteils an der Modulreihe Führung</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ werden mehr Frauen für (nächsthöhere) Führungsaufgaben im ZAF qualifiziert</li> </ul>                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Anzahl der Männer an Fortbildungsmaßnahmen in sozialen Kompetenzen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ gibt es steigende Teilnahmezahlen von Männern bei Fortbildungen im Bereich der sozialen Kompetenzen</li> </ul> |

## 5. Arbeitsformen und Arbeitszeiten

### 5.1 Vollzeit – Teilzeit

Bei der Förderung der Teilzeitarbeit hat der öffentliche Dienst in Deutschland seit jeher eine Vorbildfunktion eingenommen. Sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenbereich lassen sich Teilzeitmodelle sehr flexibel gestalten. Auch wenn Teilzeitwünsche insbesondere aus familiären Gründen beantragt werden, werden auch andere Gründe regelhaft anerkannt. Für Teilzeit geben Frauen überwiegend familiäre Gründe an (und sie bleiben häufig in Teilzeit auch wenn die Kinder älter geworden sind), während das Teilzeitmodell bei Männern eher in späteren Lebensphasen zu finden ist (Altersteilzeit).

Im Sinne einer geschlechtergerechten Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit gilt es, die Diskrepanz der Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern zu verringern. Dies ist auch eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die verschiedenen Wege zur Teilzeitarbeit stehen in der BGV und auch der FHH insgesamt beiden Geschlechtern gleichermaßen offen.



Abb. 5.1.1 Voll- und Teilzeit in der BGV

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten beträgt im öffentlichen Dienst in Deutschland rund 25%, für die gesamte BGV ist der Anteil mit 27% etwas höher. Während im Kerngebiet der BGV 26% teilzeitbeschäftigt sind, sind es im Institut für Hygiene und Umwelt 30%.

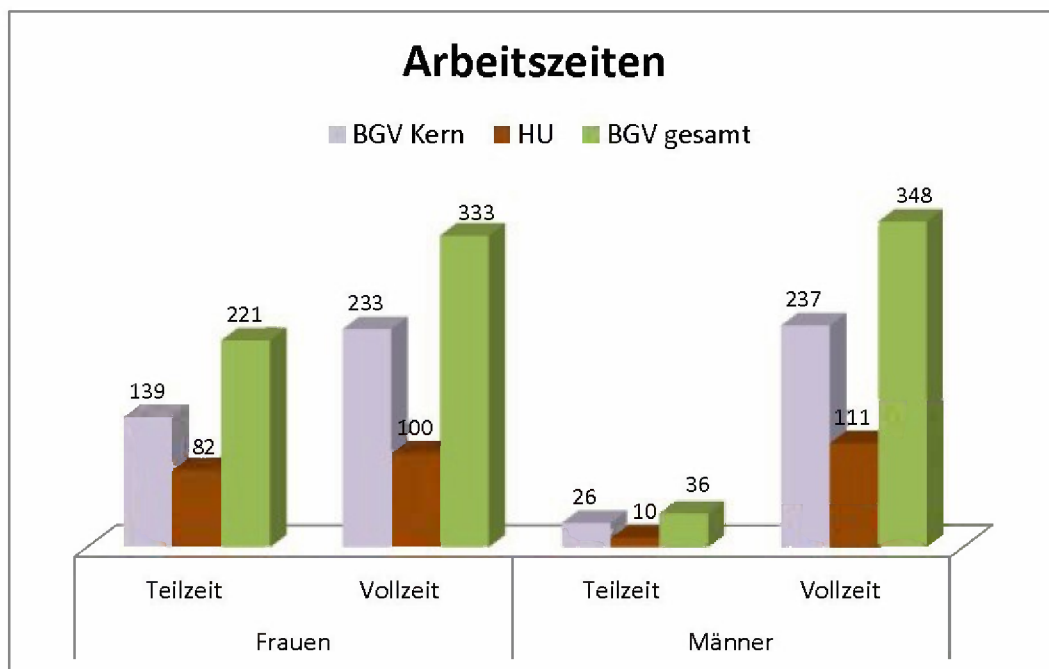


Abb. 5.1.2 Teilzeitbeschäftigung nach Ämtern und Geschlecht

Auffällig ist das große Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Während nur 9% der Männer (36 von 384) teilzeitbeschäftigt sind, sind es fast 40% der Frauen (221 von 554); wenn nur die 257 Teilzeitbeschäftigten betrachtet werden, sind davon 86% weiblich und 14% männlich. Somit liegen diese Zahlen für Frauen im Vergleich mit Hamburg im Trend: rund 42% aller erwerbstätigen Frauen in Hamburg arbeiten in Teilzeit bzw. 87% der männlichen Beschäftigten.

Die Beschäftigungszeiten splitten sich folgendermaßen auf:

- 11 Frauen und 1 Mann arbeiten weniger als 50%.
- 39 Frauen und 5 Männer arbeiten 50%.
- 83 Frauen und 5 Männer arbeiten 50% bis 75%.
- 79 Frauen und 18 Männer arbeiten 75% bis 90%.

Wenn Männer in Teilzeit arbeiten, haben sie häufig ihre Arbeitszeiten nur geringfügig verringert, während Frauen 10-mal häufiger mit geringen Arbeitszeiten beschäftigt sind.

Um der Teilzeitfalle bzw. Altersarmut vornehmlich von Frauen zu entgehen, empfiehlt es sich und wird auch fast ausschließlich so praktiziert, die Teilzeitbeschäftigung zeitlich befristet zu vereinbaren; nach Ablauf dieser Frist entsteht sodann automatisch wieder ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Allerdings sind derzeit überwiegend Frauen in Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen ohne Aufstockungsmöglichkeit auf eine Vollzeitstelle; sie sind in einer unbefristeten Teilzeit, überwiegend in den Gehaltsgruppen EG 9 - EG 15.

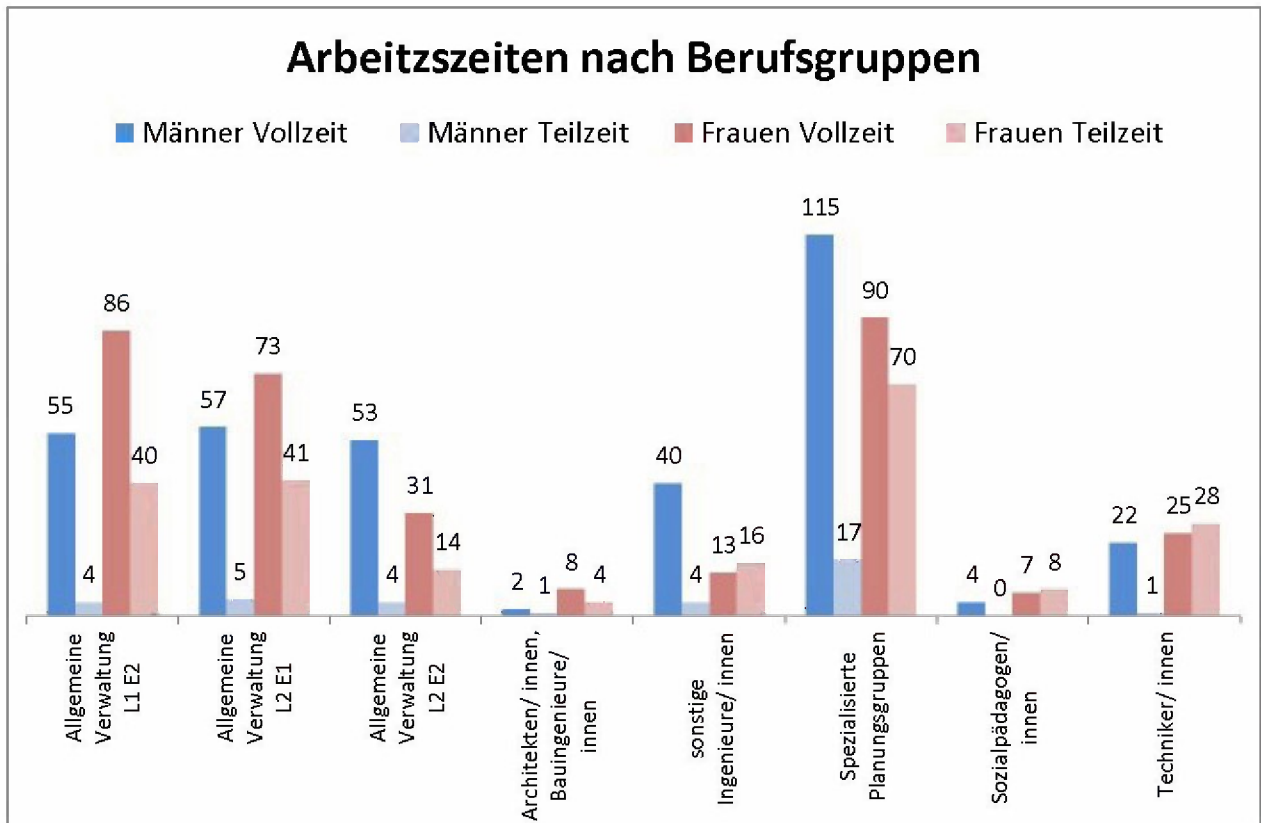


Abb. 5.1.3 Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen/Berufsgruppen

Beschäftigte, die in unbefristeter Teilzeit arbeiten, werden seitens des Personalmanagements in ihrem Wunsch, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, unterstützt, u. a. durch die Übertragung zusätzlicher oder anderer Aufgaben.

|     | gesamt | Frauen | Männer | EG 2 – EG 8 | EG 9 – EG 15 |
|-----|--------|--------|--------|-------------|--------------|
| BGV | 28     | 23     | 5      | 12          | 16           |
| HU  | 21     | 20     | 1      | 8           | 13           |

Tab. 5.1 Teilzeitstellen in unbefristeter Teilzeit

## 5.2 Telearbeit

Telearbeit wird sowohl in der gesamten FHH als auch in der BGV immer beliebter. Während bei der Behördenneugründung nur 31 Beschäftigte Telearbeit ausübten (23 bzw. 74% weiblich, 8 bzw. 26% männlich), 2013 47 Beschäftigte (32 bzw. 68% weiblich, 15 bzw. 32% männlich) waren es Ende 2015 bereits 87 Beschäftigte (64 bzw. 74% weiblich, 23 bzw. 26% männlich), um insbesondere Beruf und Familie zu vereinbaren; aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen kann die Ausübung der Tätigkeit durch Telearbeit erleichtert werden.

Rund 20.500 Pflegebedürftige, das sind 40% aller Pflegebedürftigen in Hamburg, werden laut DGB-Report zurzeit von Angehörigen zu Hause betreut, zu drei Vierteln von Frauen. Diese Zahlen werden in den nächsten Jahren noch zunehmen. Es sind überwiegend Frauen, die die Doppelbelastung von Beruf und Pflege auf sich nehmen und finanzielle Einbußen durch Unterbrechungen der Erwerbsbiografie oder Reduzierung der Arbeitszeit haben, oft zu Lasten ihrer eige-

nen Alterssicherung. Daher wird aufgrund dieser demographischen Entwicklung als Begründung für die Ausübung von Telearbeit verstärkt auch die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörige angegeben und akzeptiert.

Bei der Begründung für die Beantragung von Telearbeit gaben 41 Frauen und 12 Männer die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie 11 Frauen und 5 Männer die Hilfe von pflegebedürftigen Angehörigen an.

18 von 87 Telearbeitenden waren im Institut für Hygiene und Umwelt beschäftigt, hiervon 12 Frauen und 6 Männer,

18 Telearbeiterinnen und 7 Telearbeiter hatten eine Vorgesetztenfunktion inne, d.h. fast 29% der Telearbeitenden sind Führungskräfte; das ist ein verhältnismäßig hoher Wert, wenn man in Betracht zieht, dass ca. 18% der Beschäftigten in der BGV Führungskraft sind, und zeigt, dass sich Führung und Telearbeit bei guter Organisation gut darstellen lassen im Arbeitsalltag.

Bei der Laufbahnverteilung ergibt sich folgendes Bild:

- 35 Beschäftigte arbeiten in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 2 (26 Frauen, 9 Männer),
- 42 in der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1 (27 Frauen, 15 Männer) und
- 10 in der Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2 (8 Frauen, 2 Männer).

46 der Telearbeitenden arbeiten einen Tag, 33 zwei Tage und 8 drei Tage in der häuslichen Arbeitsstätte.

Rund drei Viertel der telearbeitenden Beschäftigten sind weiblich. Dies hat sich über die letzten Jahre sowie im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan wenig verändert. Männer bzw. Vätern könnten verstärkt von ihren Führungskräften angesprochen werden, Telearbeit zu nutzen, um familiäre und dienstliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen, auch im Sinne einer gesellschaftlichen Veränderung traditioneller Rollenbilder.

Insgesamt bestätigt die ungebrochen hohe Nachfrage, dass die Bereitstellung von Telearbeitsplätzen eine attraktive Möglichkeit ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist die Möglichkeit, in Telearbeit tätig zu sein, auch ein Attraktivitätsmerkmal für die BGV als Arbeitgeber zur Fachkräftegewinnung.

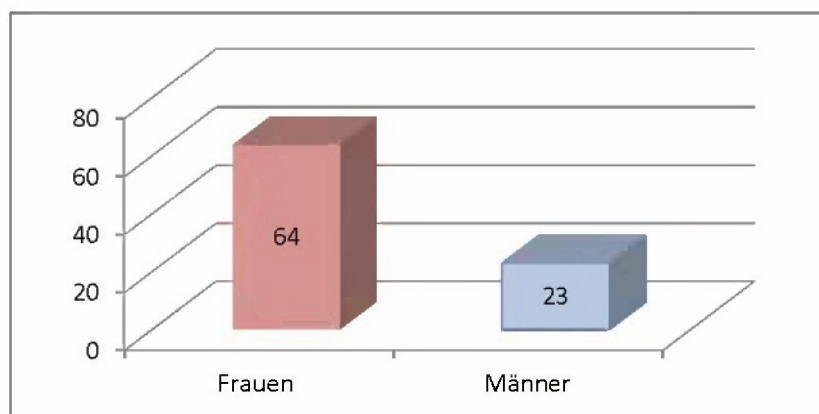


Abb. 5.2 Geschlechterverteilung Telearbeit

| Amt    | Frauen  | Männer  | prozentualer Frauenanteil | prozentualer Männeranteil |
|--------|---------|---------|---------------------------|---------------------------|
| Z      | 12 (3)  | 4 (1)   | 75% (75%)                 | 25% (25%)                 |
| G      | 21 (11) | 3 (1)   | 88% (91%)                 | 12% (9%)                  |
| V      | 21 (12) | 10 (4)  | 68% (75%)                 | 32% (25%)                 |
| HU     | 10 (1)  | 6 (5)   | 63% (17%)                 | 37% (83%)                 |
| gesamt | 64 (27) | 23 (11) | 74% (71%)                 | 26% (29%)                 |

In Klammern steht der Vergleichswert vom letzten Gleichstellungsplan, Stichtag 30.09.2012

Tab. 5.2 Geschlechterverteilung Telearbeit nach Ämtern

### 5.3 Mobiles Arbeiten

Zum Stichtag 31.12.2015 nutzten 28 Frauen und 31 Männer das mobile Arbeiten im Kernbereich der BGV sowie 11 Frauen und 19 Männer im Institut für Hygiene und Umwelt. Einen DME-Zugang (Excitor DME™ - Secure mobile container for email, contacts, calendar, intranet access, applications and files), das bedeutet die dienstliche Nutzung des eigenen Smartphones, nutzen jeweils 22 Frauen und 22 Männer.

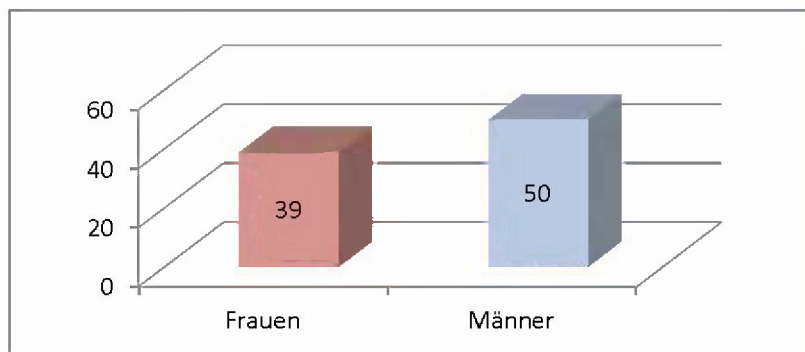


Abb. 5.3 Geschlechterverteilung Mobiles Arbeiten

### 5.4 Beurlaubung und Elternzeit

Zum Stichtag 31.12.2015 befanden sich 24 Frauen und zwei Männer in Beurlaubung.

|                  | Frauen | Männer | gesamt |
|------------------|--------|--------|--------|
| familiäre Gründe | 5      | 0      | 5      |
| Elternzeit       | 14     | 1      | 15     |
| sonstige Gründe  | 5      | 1      | 6      |
| gesamt           | 24     | 2      | 26     |

Tab. 5.4.1 Beurlaubung: Gründe und Geschlecht

In 2015 waren 19 Frauen und 6 Männer in Elternzeit (im Vergleich zu 15 Frauen und vier Männern in 2014).

| 2015             | Frauen | Männer | gesamt | 2014             | Frauen | Männer | gesamt |
|------------------|--------|--------|--------|------------------|--------|--------|--------|
| bis zu 2 Monaten | 4      | 2      | 6      | bis zu 2 Monaten | 5      | 3      | 8      |
| 3 – 11 Monate    | 12     | 4      | 16     | 3 – 11 Monate    | 7      | 1      | 8      |
| 12 Monate        | 3      | 0      | 3      | 12 Monate        | 3      | 0      | 3      |
| gesamt           | 19     | 6      | 25     | gesamt           | 15     | 4      | 19     |

Tab. 5.4.2 Dauer der Elternzeit

Auch wenn die Fallzahlen gering sind, bestätigt sich auch in der BGV der bundes- bzw. hamburgweite Trend, dass Väter überwiegend nur die sogenannten 2-Vätermonate Elternzeit nehmen. Bezogen auf Hamburg nehmen 97 % der Mütter/Frauen 10-12-monatige Elternzeit-Bezüge<sup>2</sup> in Anspruch. Inwieweit das ElterngeldPlus zu einer Verschiebung der Elternzeiten aber auch der Teilzeitbeschäftigungen beiträgt, bleibt abzuwarten. Das ElterngeldPlus kann für Kinder, die nach dem 01.07.2015 geboren wurden, beantragt werden. Damit sollen Mütter und Väter leichter Elternzeit und Teilzeitarbeit miteinander kombinieren können.

Beurlaubte Beschäftigte können sich bei Interesse im Rahmen des *Beurlaubtenservices* einen Zuvex-Zugang (Zugang von extern) einrichten lassen, um sich über die Entwicklungen in der BGV informieren zu können.

Mit einem Zuvex-Zugang haben die Benutzerinnen und Benutzer die Möglichkeit, auf das Intranet und damit auch auf den SharePoint zuzugreifen. Außerdem kann mittels einer Online-Web-Anwendung auch auf das bestehende FHH-Postfach, die dazugehörigen Aufgaben und auf den Kalender zugegriffen werden.

Zum Stichtag 31.12.2015 nutzten 24 Frauen (47%) und 27 Männer (53%) einen Zuvex-Zugang.

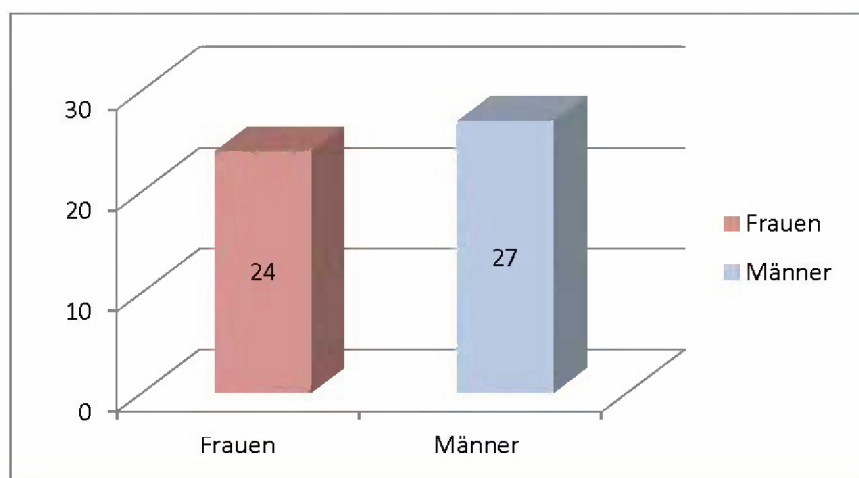


Abb. 5.4 Nutzung von Zuvex-Zugängen

<sup>2</sup> DGB-Report, Jan. 2016

| Zuvex-Nutzung | gesamt | Frauen | Männer |
|---------------|--------|--------|--------|
| BGV Kern      | 33     | 17     | 16     |
| HU            | 18     | 7      | 11     |
| gesamt        | 51     | 24     | 27     |

Tab. 5.4.3 Zuvex-Nutzung BGV Kern und HU

| 7. Ziel: Stärkung der Wahlfreiheit bei der Arbeitszeit   |  |
|--|--|
| Maßnahme   | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung für Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>werden standardisierte und dokumentierte Beratungsgespräche eingeführt</li> <li>gibt es ein Infoblatt für Teilzeitbeschäftigte</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>vor Auswahlverfahren Hinweis auf eine Aufstockungsmöglichkeit, d.h. Personen in unbefristeter Teilzeit werden befragt, ob eine Aufstockung erwünscht ist</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>erhöht sich die zusätzlichen Stunden-Anteile von Beschäftigten in unbefristeter Teilzeit</li> </ul>                                       |

## 6. Weitere gleichstellungsrelevante Felder

### 6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Während die in Kapitel 5 dargestellten Möglichkeiten von Teilzeitarbeit, Elternzeit oder der stark zugenommenen Telearbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, gibt es auch weitere kleinere Maßnahmen, die seit dem letzten Gleichstellungsplan realisiert werden konnten und auch zukünftig den Beschäftigten der BGV Erleichterungen bieten sollen.

Nach einer Sammelaktion von Spielzeugen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes Z besteht für alle Beschäftigten der BGV die Möglichkeit, sich der *Spielzeugkiste* zu bedienen, wenn kurzfristig Kinder während der Dienstzeit im Büro zu betreuen sind.

Weiterhin können alle Beschäftigten die hamburgweite *Kindernotfallbetreuung* in Anspruch nehmen, das bedeutet, dass Kinder zwischen der 8. Lebenswoche und dem 6. Lebensjahr bzw. bis zum Schuleintritt in allen Kindertagesstätten der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH betreut werden können, sofern eine Notsituation vorliegt.

Das Angebot ist für die Beschäftigten kostenlos.

Als neue familienfreundliche Maßnahme soll zukünftig die Möglichkeit in der BGV bestehen, *Notfallnotebooks* für bis zu drei Monate auszuleihen, wenn es eine familiäre Notsituation erfordert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern kann.

Begründete Antragstellungen können an die Personalentwicklung gestellt werden, die eine unverzügliche Weiterleitung an das IT-Management der BGV gewährleistet.

Weiterhin erhalten alle Beschäftigten insbesondere auf dem SharePoint Informationsmaterial zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

| <b>8. Ziel: Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>  |   |
|--|---|
| <b>Maßnahme</b>  | <b>„wenn wir erfolgreich waren, dann...“</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung und Ausbau der zur Verfügung stehenden Notfallnotebooks</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wurden Notebooks ausgeliehen zur Überbrückung von unvorhergesehenen Notfallsituationen</li> </ul>                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veröffentlichung von Informationsmaterial zur Thematik: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Pflege</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ erhalten die Beschäftigten nützliche Informationen zur Thematik: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Pflege</li> </ul> |

## 6.2 Beurteilungswesen

Im Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2015 wurden die Beurteilungen in der BGV hinsichtlich des Merkmals Geschlecht und der Arbeitszeit differenziert nach den Ämtern und dem Institut für Hygiene und Umwelt ausgewertet. In dem Zeitraum wurden rund 1.600 Beurteilungen in der BGV durchgeführt. Zudem wurde ein Vergleich zwischen der gesamten BGV und der FHH gesamt (knapp 56.500 Beurteilungen) vorgenommen.

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern in der BGV insgesamt zeigt, dass es keine nennenswerten Unterschiede in den Beurteilungen von Frauen und Männern gibt. Im Amt Z, in dem Männer unterrepräsentiert sind, werden Frauen tendenziell leicht besser beurteilt als Männer, im Amt G, in dem Männer unterrepräsentiert sind, weisen die Männer etwas höhere Werte in der Bewertungskategorie „übertrifft die Anforderungen“, andererseits auch höhere Werte in der Kategorie „entspricht den Anforderungen im Wesentlichen“ auf.

Gesamtbehördlich betrachtet findet keine Bevorzugung eines Geschlechts statt.

Ein anderes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Arbeitszeit; hier ist auffällig, dass Teilzeitbeschäftigte, i. d. R. überwiegend Frauen, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten in allen Ämtern und im Institut für Hygiene und Umwelt geringfügig schlechter beurteilt werden, diese Tendenz findet sich auch auf der Ebene aller Beurteilungen in Hamburg (vergl. Abschlussbericht zur qualitativen und quantitativen Evaluation des Neuen Beurteilungswesens in der hamburgischen Verwaltung, 2010, neuere unveröffentlichte Evaluation des Personalamts aus 2015) bestätigt den Trend.

Eine Erklärung könnte ein veraltetes Modell der Präsenzkultur sein, das Beschäftigten, die weniger anwesend sind, eine geringere Arbeitsleistung unterstellt.

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Beurteilungskonferenzen soll diese Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten thematisiert werden mit dem Ziel einer Gleichbehandlung bei der Bewertung der Leistungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.



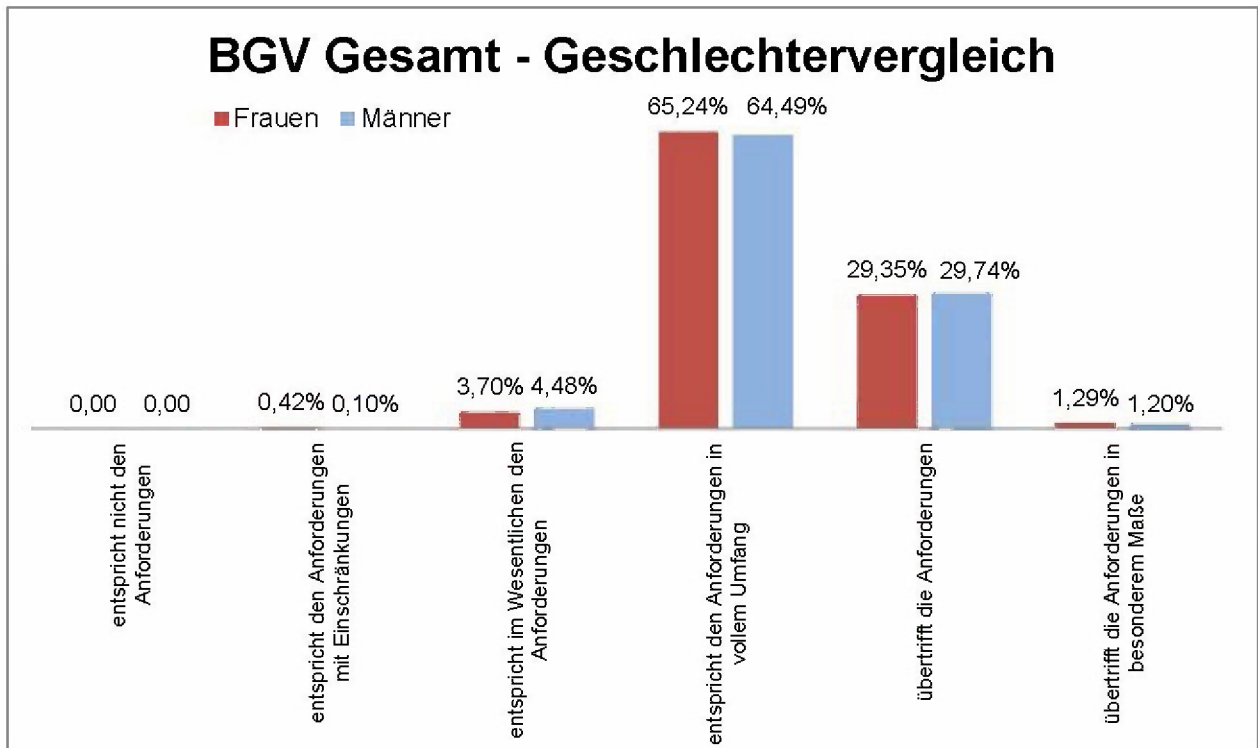


Abb. 6.2.1 Vergleich Beurteilungswesen zwischen Frauen und Männern

|                   |        | Entspricht .... den Anforderungen... |                     |                 |                  |            |                               |
|-------------------|--------|--------------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|------------|-------------------------------|
|                   |        | Angaben in Prozent                   |                     |                 |                  |            |                               |
|                   |        | nicht                                | mit Einschränkungen | im Wesentlichen | in vollem Umfang | übertrifft | übertrifft in besonderem Maße |
| <b>BGV Kern</b>   | Frauen | 0,00                                 | 0,00                | 2,67            | 58,50            | 37,56      | 1,27                          |
|                   | Männer | 0,00                                 | 0,00                | 5,00            | 64,20            | 28,70      | 2,20                          |
| <b>Amt G</b>      | Frauen | 0,00                                 | 0,00                | 5,20            | 68,21            | 25,29      | 1,30                          |
|                   | Männer | 0,00                                 | 0,00                | 8,50            | 59,50            | 30,50      | 1,50                          |
| <b>Amt V</b>      | Frauen | 0,00                                 | 0,38                | 3,75            | 64,26            | 29,50      | 2,16                          |
|                   | Männer | 0,00                                 | 0,00                | 3,17            | 66,20            | 28,83      | 0,79                          |
| <b>HU</b>         | Frauen | 0,00                                 | 1,14                | 3,53            | 68,88            | 26,40      | 0,41                          |
|                   | Männer | 0,00                                 | 0,38                | 5,65            | 64,11            | 28,25      | 1,32                          |
| <b>BGV gesamt</b> | Frauen | 0,00                                 | 0,42                | 3,70            | 65,24            | 29,35      | 1,29                          |
|                   | Männer | 0,00                                 | 0,10                | 4,48            | 64,49            | 29,74      | 1,20                          |
| <b>FHH</b>        | Frauen | 0,03                                 | 0,34                | 6,28            | 66,97            | 25,09      | 1,19                          |
|                   | Männer | 0,06                                 | 0,56                | 6,99            | 65,90            | 24,97      | 1,50                          |

Tab. 6.2.1 Prozentualer Vergleich Beurteilungswesen zwischen Frauen und Männern

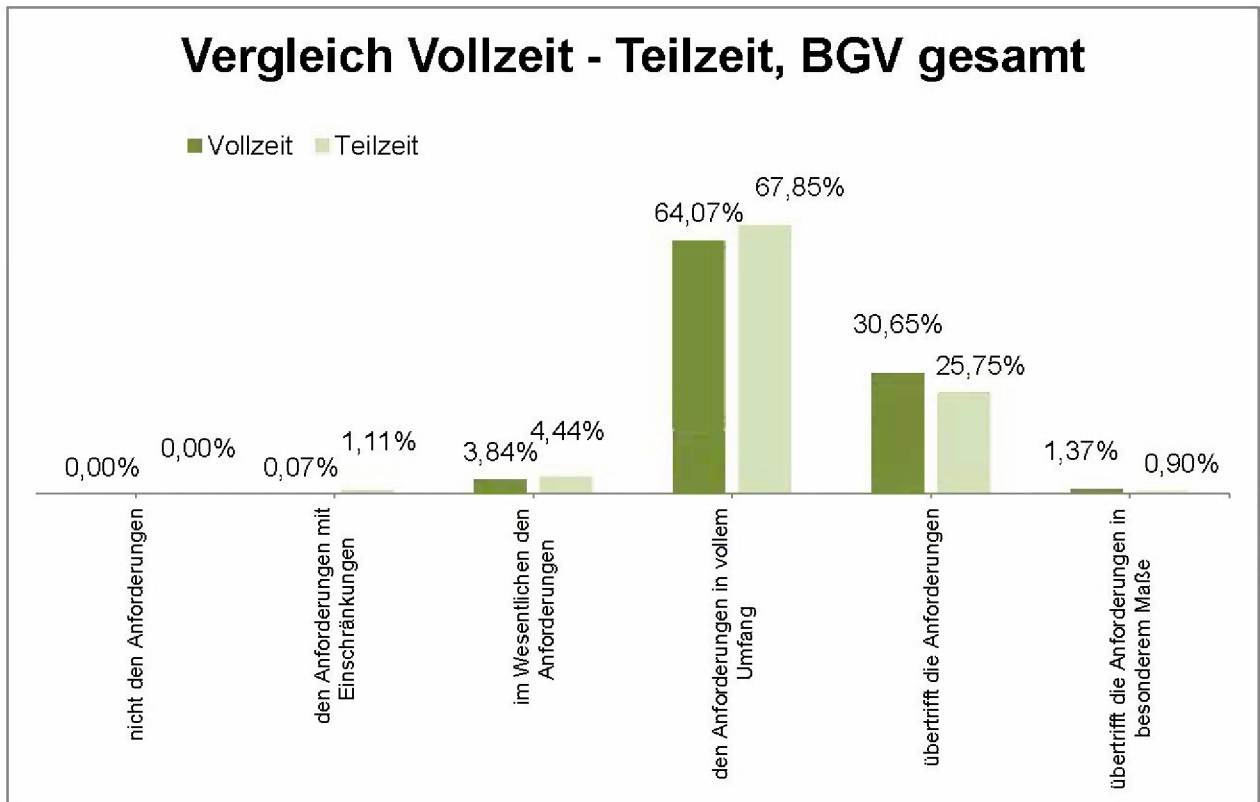


Abb. 6.2.1 Beurteilungsvergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

|            |          | Entspricht ....den Anforderungen... |                     |                 |                  |            |                            |
|------------|----------|-------------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|------------|----------------------------|
|            |          | Angaben in Prozent                  |                     |                 |                  |            |                            |
|            |          | nicht                               | mit Einschränkungen | im Wesentlichen | in vollem Umfang | übertrifft | übertrifft besonderem Maße |
| BGV Kern   | Vollzeit | 0,00                                | 0,19                | 3,91            | 57,07            | 36,99      | 2,02                       |
|            | Teilzeit | 0,00                                | 0,00                | 1,45            | 68,36            | 30,18      | 0,02                       |
| Amt G      | Vollzeit | 0,00                                | 0,00                | 5,56            | 65,94            | 27,05      | 1,46                       |
|            | Teilzeit | 0,00                                | 0,00                | 7,21            | 67,31            | 24,52      | 0,96                       |
| Amt V      | Vollzeit | 0,00                                | 0,06                | 2,89            | 65,34            | 30,45      | 1,27                       |
|            | Teilzeit | 0,00                                | 0,87                | 6,40            | 64,53            | 25,58      | 2,62                       |
| HU         | Vollzeit | 0,00                                | 0,19                | 4,40            | 66,70            | 27,75      | 0,96                       |
|            | Teilzeit | 0,00                                | 2,44                | 4,00            | 68,67            | 24,67      | 0,22                       |
| BGV gesamt | Vollzeit | 0,00                                | 0,07                | 3,84            | 64,07            | 30,65      | 1,37                       |
|            | Teilzeit | 0,00                                | 1,11                | 4,44            | 67,85            | 25,75      | 0,90                       |
| FHH        | Vollzeit | 0,00                                | 0,41                | 6,34            | 65,84            | 25,85      | 1,51                       |
|            | Teilzeit | 0,04                                | 0,48                | 7,30            | 68,49            | 22,68      | 1,01                       |

Tab. 6.2.2 Beurteilungsvergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

## 9. Ziel: Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Beurteilungsverfahren

| Maßnahme  | „wenn wir erfolgreich waren, dann...“  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>in Beurteilungskonferenzen der jeweiligen Organisationseinheiten wird die unterschiedliche Bewertung von Voll- und Teilzeitkräften thematisiert und werden geeignete Maßnahmen abgeleitet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>gibt es keine Unterschiede mehr bei der Leistungsbewertung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten</li> </ul> |

### 6.3 Gesundheitsförderung

Umfassende Datenerhebungen finden sich u.a. im jährlichen Personalbericht – Band 1 Personalstrukturbericht, bzw. Analyseteil.

Die nachfolgende Abbildung zeigt beispielhaft die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote differenziert nach Alter und Geschlecht für die Beschäftigten der FHH<sup>3</sup>. Laut Personalbericht ist der Rückgang der Fehlzeiten bei den über 60-Jährigen vermutlich dadurch bedingt, dass sie frühzeitig ausscheiden, wenn sie gesundheitlich beeinträchtigt sind.

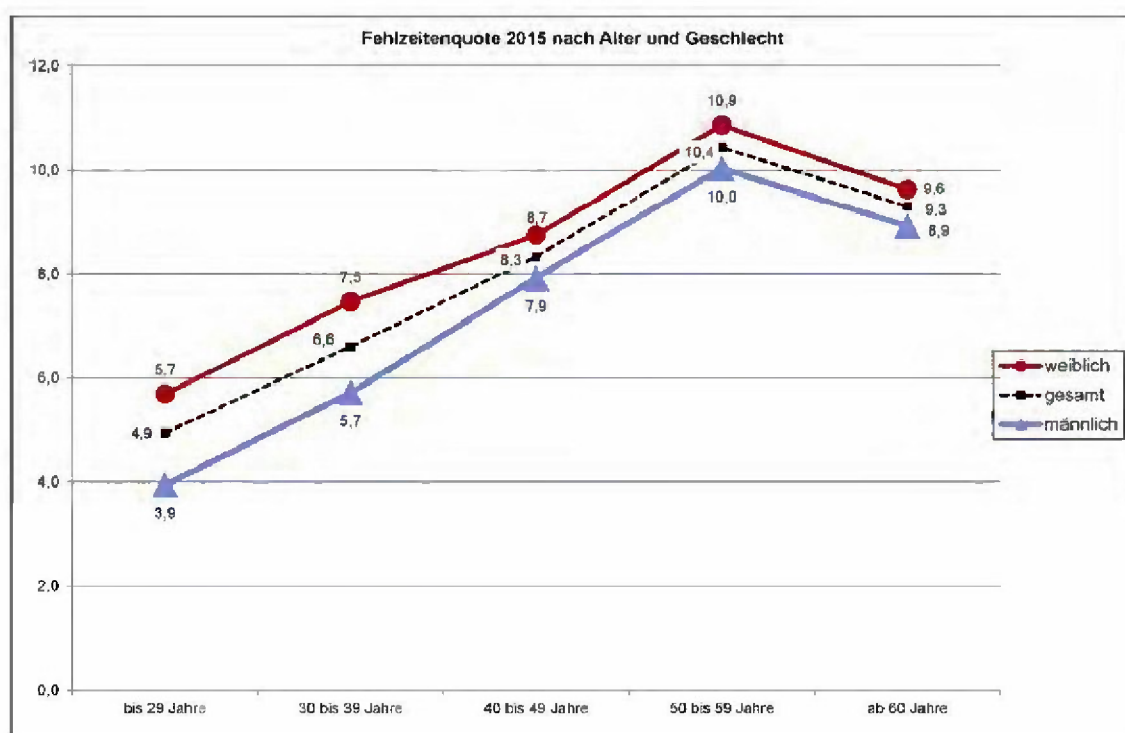


Abb. 6.1. Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Alter und Geschlecht<sup>1</sup>

Im DAK-Gesundheitsreport 2016<sup>4</sup> wird das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von bundesweit rund 2,7 Millionen erwerbstätigen DAK-Versicherten analysiert und mittels einer repräsentativen Be-

<sup>3</sup> Personalbericht 2016: Analyseteil

<sup>4</sup> DAK-Gesundheitsreport 2016, Warum Frauen anders krank sind als Männer, Schwerpunkt Gender und Gesundheit

fragung von rund 5.000 Männern und Frauen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren wird die gesundheitliche Situation von Frauen und Männer gezielt betrachtet.

Ausgehend von diesen und den in der BGV vorhandenen Zahlen, sowie den Analysen im Rahmen der Befragung mit dem Gute-Arbeit-Index, wird sich eine Arbeitsgruppe des Arbeitskreises Gesundheit gezielt mit dem Thema Gender und Gesundheit befassen und auch inhaltsgruppen-spezifische Gesichtspunkte in die Auswertung mit einfließen lassen. Die Arbeitsgruppe soll bewerten, ob weitere Auswertungen zu bestimmten Fragestellungen nötig sein könnten und dem Arbeitskreis Gesundheit eine zusammenfassende Bewertung unterbreiten.

Ziel ist die Entwicklung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten sind. Dies ist auch ein Anliegen des Gesetzes zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PräVG, vom 17. Juli 2015).

### Gesundheitsförderungsmaßnahmen der BGV

In der BGV gibt es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Angebote der Gesundheitsförderung. Diese wurden in der Vergangenheit jedoch unterschiedlich angenommen:

- Sportraum im Institut für Hygiene und Umwelt: Die Nutzung des Sportraumes ist annähernd ausgeglichen. 2015 nutzten 51 Frauen (im Vorjahr auch 51) den Sportraum und 44 Männer (im Vorjahr 46).
- allgemeines Bewegungsangebot in der Billstraße: über das Jahr verteilt nehmen wöchentlich bis zu neun Frauen und ein Mann teil
- Im Veterinär- und Einfuhramt am Reiherdamm wurde 2014 und 2015 ebenfalls ein wöchentliches Bewegungsangebot durchgeführt, hierzu liegen aber keine Teilnahmezahlen vor.
- Qigong-Angebot: wöchentlich bis zu 8 Frauen und bis zu 4 Männer
- Teilnahme eines BGV-Teams am HSH-Nordbank-Run 2016: 36 Frauen und 12 Männer nahmen teil (in 2015: 26 Frauen und 11 Männer).
- "Mit dem Rad zur Arbeit" – Aktion der AOK und des ADFC: 2016 nahmen 15 Frauen und 8 Männer teil (2015: 23 Frauen und 18 Männer).

| <b>10. Ziel: Ausbau der gesundheitsförderlichen Angebote</b>   |   |
|--|---|
| <b>Maßnahmen</b>   | <b>„wenn wir erfolgreich waren, dann....“</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• detaillierten Gesundheitsbericht durch eine Krankenkasse mit geschlechtsspezifischer Auswertung und Maßnahmen zu erstellen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ liegt der Gesundheitsbericht vor</li> <li>○ werden gesundheitsförderliche Maßnahmen umgesetzt und evaluiert</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• differenziertere gesundheitsförderliche Angebote insbesondere für Männer</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ nehmen mehr Männer an den gesundheitsförderlichen Angeboten teil</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau des Bewegungsangebotes in anderen Dienststellen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ist ein Bewegungsangebot auch in Außenstellen etabliert</li> </ul>   |

## 6.1 Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellernetzwerk

Seit Januar 2014 ist Frau [REDACTED] die Gleichstellungsbeauftragte der BGV (bis Ende 2014 unter der Bezeichnung Frauenbeauftragte), ihre Vertreterin ist Frau [REDACTED] die im Institut für Hygiene und Umwelt beschäftigt ist.

Frau [REDACTED] leitet das ca. zweimonatlich stattfindende Gleichstellungsnetzwerk, welches sich aus unterschiedlichen Vertreterinnen und Vertretern der diversen Bereiche und Standorte der BGV zusammensetzt. Das Netzwerk befasst sich mit aktuellen Fragestellungen zur Gleichstellung in den verschiedenen Arbeitsbereichen. Das Netzwerk hat über die Leiterin des Gleichstellungsnetzwerkes Zugang zur Behördenleitung und in ämterübergreifenden Gremien und nimmt somit Einfluss auf genderrelevante Entscheidungen in der BGV.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit Inkrafttreten des neuen HmbGleiG der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet; in der Ausübung der ihr nach dem HmbGleiG übertragenen Aufgaben und Rechte ist sie aber gem. § 19 Abs. 2 HmbGleiG weisungsunabhängig.

Sie ist gem. § 21 HmbGleiG über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, zu unterrichten.

Einmal jährlich lädt die Gleichstellungsbeauftragte - unterstützt durch ihre Vertreterin und das Gleichstellungsnetzwerk - alle Beschäftigten zu einem Gleichstellungstag ein, an dem in Vorträgen, interaktiven Aktionen und lebhaften Diskussionen Gleichstellungsrelevantes in der BGV, aber auch bundesweit und darüber hinaus reflektiert wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und überwacht die Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes und war auch maßgeblich an der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans beteiligt.

Eine abschließende Intention ist, dass die Gleichstellungspolitik in der BGV gut aufgestellt und vernetzt ist.

Daher wird beabsichtigt, dass Gleichstellungsnetzwerk dahingehend zu stärken, dass aus jeder (Fach-)abteilung jemand im Netzwerk vertreten ist und die Thematik Gleichstellung auf den Leitungsebenen regelmäßig fokussiert wird.

## **7. Resümee/ Inkrafttreten**

Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) schätzt die individuelle Verschiedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und will jegliche soziale Diskriminierung etwa aufgrund des Geschlechts, der Ethnie, des Alter oder einer Behinderung verhindern.

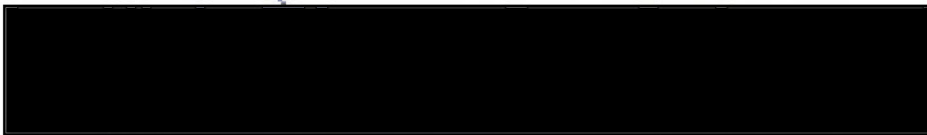
Der Gedanke der Gleichstellung ist zu einem wesentlichen Bestandteil der Personalentwicklung und des Stellenausschreibungsverfahrens geworden. Entscheidend ist, dass bei den Beschäftigten insgesamt, aber insbesondere bei den Führungskräften bei allen Vorhaben die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Gleichstellung unabdingbar mitgedacht wird.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen genießen nach Maßgabe des § 83 Abs. 2 SGB IX besondere Personalfürsorge. Die Dienststelle erkennt nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen des SGB IX die schutzwürdigen Belange schwerbehinderter Frauen und Männer bei der Eingliederung und Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess an, die unter Gleichstellungsaspekten im Verhältnis zu den übrigen weiblichen und männlichen Kollegen besondere Berücksichtigung und Personalfürsorge finden. Diese Personengruppe wird daher bei allen personal- und gleichstellungspolitischen Planungen in der BGV in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung nachhaltig unterstützt, um eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsprozess nachhaltig zu fördern.

Neben der federführenden Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten wirkten auch das Gleichstellernetzwerk in der BGV sowie Vertretungen aus den Ämtern für Gesundheit und Verbraucherschutz sowie aus dem Institut für Hygiene und Umwelt bei der Gestaltung dieses Gleichstellungsplans mit.

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2017 in Kraft und wird auf den SharePoint-Seiten der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten allen Beschäftigten der BGV zugänglich sein.

Hamburg, den... 15.12.2016



Staatsrätin der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

Gleichstellungsbeauftragte der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz