



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Senatskanzlei

# **Gleichstellungsplan 2017 bis 2020**

## **für die Senatskanzlei**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
I. EINLEITUNG	3
II. BESTANDSAUFNAHME	4
1. Kapitel: Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
(1) Gesamte Beschäftigtenzahlen	4
(2) Fachrichtungen bzw. Planungsgruppen	4
(3) Statusgruppen und Laufbahngruppen	5
(4) Bezahlungsgruppen	6
2. Kapitel: Personalgewinnung und Ausbildung	7
(1) Fluktuation	7
(2) Bewerbung und Besetzung	8
(3) Ausbildung	8
3. Kapitel: Berufliche Entwicklung und Fortbildung	9
(1) Führen in Vollzeit und in Teilzeit	9
(2) Fortbildung	10
(3) Familiengerechtes Arbeiten	10
4. Kapitel: Arbeitszeiten und Arbeitsformen	11
(1) Vollzeit und Teilzeit	11
(2) Telearbeit	12
(3) Beurlaubung	12
5. Kapitel: Ergebnis der Bestandsaufnahme	12
III. ZIELE UND MAßNAHMEN	13
1. Kapitel: Ziele und Maßnahmen bezogen auf Laufbahngruppen	13
2. Kapitel: Ziele und Maßnahmen bezogen auf Führungskräfte	15
3. Kapitel: sonstige Ziele und Maßnahmen	16
(1) Führung und Fortbildung	16
(2) Familiengerechtes Arbeiten	16
IV. ZUSAMMENFASSUNG DER ZIELE UND MAßNAHMEN	17
V. TABELLENANHANG	

## I. Einleitung

Artikel 3 Grundgesetz verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein.

Das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, HmbGleiG) dient der Verwirklichung des o.g. verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Abschnitt 4 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes schreibt vor, in allen Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) einen Gleichstellungsplan (GSP) zu erstellen. Gem. § 16 Abs. 2 HmbGleiG umfasst der Gleichstellungsplan folgende Inhalte:

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.

Die Senatskanzlei hat erstmals in 2007 einen Gleichstellungsplan erstellt. Dieser ersetzte den bis dahin geltenden Frauenförderplan aus dem Jahr 2003. Die erste Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgte 2010, die zweite Fortschreibung 2013.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird zum Vergleich auf die zweite Fortschreibung von 2013 verwiesen. Stichtag für die Erhebung der Daten der zweiten Fortschreibung war der 31.7.2012.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Senatskanzlei und damit nicht für Beschäftigte anderer Behörden, die für einen befristeten Zeitraum zur Senatskanzlei abgeordnet sind. Unberücksichtigt bleiben zudem die Senatorinnen, Senatoren, Staatsrätinnen und Staatsräte.

Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 31. Dezember 2015 (Datenabzug des ZPD).

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Senatskanzlei tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

## II. Bestandsaufnahme

### 1. Kapitel: Beschäftigtenstruktur

#### (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen

Die Senatskanzlei hat einen statistischen Personalbestand von 138 Beschäftigten. Von den 138 Beschäftigten sind 77 weiblich (56%) und 61 männlich (44%).

Das Geschlechterverhältnis ist bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten als ausgewogen zu bezeichnen.

Gegenüber der letzten Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2013 hat sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten der Senatskanzlei insgesamt leicht erhöht (von 52 % auf 56 %). Er entspricht damit wieder exakt dem Stand von 2010.

Der Frauenanteil in der Senatskanzlei liegt leicht über dem Anteil der Frauen am Personalbestand der gesamten Hamburger Verwaltung (54,8 % laut Personalbericht 2016).

Beschäftigte SK	Summe	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
12/2015	138	77	56 %	61	44 %
07/2012	152	79	52 %	73	48 %

Angegeben ist jeweils die Anzahl der Beschäftigten (Personen, nicht Vollkräfte).

#### (2) Fachrichtungen bzw. Planungsgruppen

Von den 138 Beschäftigten der Senatskanzlei arbeiten 122 in der Fachrichtung bzw. Planungsgruppe „Allgemeine Verwaltung“.

In den übrigen Planungsgruppen gibt es 16 Beschäftigte (6 Frauen und 10 Männer). Einer von ihnen ist der Fachrichtung „Technische Berufe“ bzw. der Planungsgruppe „Architekt, Bauingenieur“ zugeordnet, während 15 der Gruppe „sonstige, nicht geplante Bereiche“ zugeordnet sind.

Zur Gruppe „sonstige, nicht geplante Bereiche“ zählen so unterschiedliche Berufsgruppen wie Autorinnen bzw. Autoren, Beschäftigte im Archivwesen, Fahrer, Köchinnen bzw. Köche und Servicekräfte.

Da diese Gruppe sehr inhomogen und zudem sehr klein ist, eignet sie sich nicht für gezielte Maßnahmen zur Gleichstellung. Aus diesem Grund wird im Folgenden auf eine Differenzierung nach Planungsgruppen bzw. Fachrichtungen verzichtet.

### (3) Statusgruppen und Laufbahngruppen

Während das Verhältnis der Geschlechter in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten ausgeglichen ist, sind bei den Tarifbeschäftigten die Männer mit 37 % leicht unterrepräsentiert<sup>1</sup>.

Beschäftigte SK	Summe	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Tarifbeschäftigte	72	45	63 %	27	37 %
Beamtinnen / Beamte	66	32	48 %	34	52 %
Summe	138	77	56 %	61	44 %

Bezieht man in die Betrachtung die Laufbahngruppen mit ein, ergibt sich folgendes Bild:

Laufbahn	Statusgruppe	12/2015			7/2012		
		Gesamt	davon Männer		Gesamt	davon Männer	
			Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil
L1 E2 (mD)	Tarifbeschäftigte	32	12	37 %	33	11	33 %
	Beamtinnen / Beamte	0	0	0 %	2	0	0
	<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>37 %</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>31 %</b>
L2 E1 (gD)	Tarifbeschäftigte	20	7	35 %	32	10	31 %
	Beamtinnen / Beamte	23	4	17 %	20	4	20 %
	<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>26 %</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>27 %</b>
L2 E2 (hD)	Tarifbeschäftigte	19	7	37 %	17	12	71 %
	Beamtinnen / Beamte	43	30	70 %	49	26	75 %
	<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>38</b>	<b>60 %</b>	<b>65</b>	<b>48</b>	<b>74 %</b>
<b>Summe</b>		<b>138</b>			<b>152</b>		

Tabelle: L = Laufbahngruppe; E = Einstiegsamt; mD = ehem. mittlerer Dienst; gD = ehem. gehobener Dienst; hD = ehem. höherer Dienst

<sup>1</sup> Unterrepräsentanz ist gemäß § 3 Absatz 1 HmbGleIG gegeben, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach § 3 Absatz 3 HmbGleIG unter 40 % liegt.

Die Darstellung zeigt, dass seit dem letzten Gleichstellungsbericht Fortschritte im Hinblick auf die gleiche Verteilung von Frauen und Männern im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. höherer Dienst) erzielt wurden.

2013 waren Frauen im ehem. höheren Dienst noch deutlich unterrepräsentiert. Dank einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils bei den Tarifbeschäftigten (von 29 % auf 63 %) konnte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren jedoch insgesamt von 26 % auf 40 % gesteigert werden, so dass das Geschlechterverhältnis im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nun als ausgewogen bezeichnet werden kann.

Im ehemaligen mittleren und gehobenen Dienst hingegen sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert:

- Im ehem. mittleren Dienst stieg der Anteil männlicher Beschäftigter im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan um 6 Prozent. Er beträgt nun 37 % und liegt damit nur noch knapp unter der (Zwischen-)Zielmarke von 40 %.
- Im ehem. gehobenen Dienst dagegen sank der Anteil männlicher Beschäftigter im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan leicht von 27 % auf 26 %. Männer sind hier noch immer deutlich unterrepräsentiert.

In der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten ist das Verhältnis der Geschlechter zwar insgesamt ausgeglichen. In Bezug auf die Laufbahngruppen gibt es jedoch große Unterschiede: Im ehem. gehobenen Dienst sind nur 17 % der verbeamteten Beschäftigten männlich (minus 3 % im Vergleich zu 2012). Im ehem. höheren Dienst hingegen sind 70 % der verbeamteten Beschäftigten Männer (minus 5 % im Vergleich zu 2012).

In der Statusgruppe der Tarifbeschäftigten sind Männer in allen drei Laufbahngruppen unterrepräsentiert.

#### **(4) Bezahlungsgruppen**

Differenziert man weiter nach Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen (ohne Unterscheidung von Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten), stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

- Im ehem. höheren Dienst ist das Geschlechterverhältnis in fast allen Bezahlungsobergruppen ausgewogen. Lediglich in der Bezahlungsobergruppe A 15 / E 15 sind Frauen unterrepräsentiert.
- Im gehobenen Dienst sind Frauen in zwei Bezahlungsobergruppen überrepräsentiert: in der Bezahlungsobergruppe A 9 / E 9 sowie A 12 / A 13 / E 12.
- Im ehem. mittleren Dienst sind Frauen in nahezu allen Bezahlungsgruppen überrepräsentiert (außer: A 6 / E 5).

Bezahlungs- obergruppe	Anteil Frauen	Anteil Männer
A 16 / E15Ü	56%	44%
A 15 / E 15	0%	100%
A 14 / E 13Ü / E 14	43%	57%
A 13 / E 13 (L2 E2)	55%	45%
A 12 / A 13 / E 12 (L2 E1)	87%	13%
A 11 / E 11	57%	43%
A 10 / E 10	60%	40%
A 9 / E 9 (L2 E1)	89%	11%
A 9 / E 9 (L1 E2)	67%	33%
A 8 / E 8	67%	33%
A 7 / E 6 / E 7	70%	30%
A 6 / E 5 und niedriger	43%	57%
<b>Summe:</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>

Tabelle: Geschlechterverhältnis in den einzelnen Bezahlungsobergruppen; das unterrepräsentier- te Geschlecht ist dunkelgrau unterlegt.

## 2. Kapitel: Personalgewinnung und Ausbildung

### (1) Fluktuation

Die Betrachtung der Fluktuationsanalyse, d.h. der Personalabgangsprognose, ist ein Blick in die Zukunft und wichtig für die Erstellung der Zielvorgaben.

Für die Senatskanzlei zeigt die Personalabgangsprognose, dass es während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes nur wenige altersbedingte Abgänge geben wird. Grund ist das vergleichsweise geringe Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Senatskanzlei. Es gab zum Stichtag lediglich 18 Beschäftigte, die 60 Jahre oder älter waren - davon 8 Frauen und 10 Männer.

- Im ehemals mittleren Dienst scheiden bis einschließlich 2020 sieben Beschäftigte aus, davon sind vier Frauen. Dies ergibt die Möglichkeit, den Anteil der Männer in diesem Bereich zu erhöhen.
- Im ehemals gehobenen Dienst scheidet bis 2020 aus Altersgründen lediglich ein Beschäftigter aus. Da es sich um einen Mann handelt, kann der Männeranteil durch die Nachbesetzung nicht erhöht werden.
- Im ehemals höheren Dienst scheiden bis 2020 aus Altersgründen zwei Männer aus. Die Nachbesetzung dieser Stellen mit weiblichen Beschäftigten könnte für eine weitere Angleichung sorgen.

- Bis 2020 gehen drei Führungskräfte in den Ruhestand, darunter zwei Männer. Dies eröffnet die Möglichkeit, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Eine detailliertere Darstellung der altersbedingten Abgänge, z.B. nach Jahren und Bezahlungsgruppen, ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.

## (2) Bewerbung und Besetzung

2015 wurden 9 Stellen nach Ausschreibung und Durchführung eines Auswahlverfahrens besetzt, davon eine Führungsposition.

In acht der neun Auswahlverfahren setzten sich Frauen durch, da das Auswahlgremium zu dem Schluss kam, dass die erfolgreiche Bewerberin hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die beste war. Ein Gleichstand mehrerer Bewerbungen im Hinblick auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wurde in keinem der Besetzungsverfahren festgestellt. Das Gremium konnte daher das unterrepräsentierte Geschlecht nicht vorrangig berücksichtigen, sondern entschied allein nach dem Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG).

Im ehemals höheren Dienst führten diese Stellenbesetzungen dazu, dass die Unterrepräsentanz der Frauen gemildert wurde. In den Auswahlverfahren für zwei Stellen, die bislang mit Männern besetzt waren, setzten sich Frauen durch (E 14, A 15 / E 15).

Im ehemals gehobenen Dienst wurde die Dominanz des weiblichen Geschlechts nicht verringert, da sich auch hier die Bewerberinnen als besser geeignet erwiesen als die männlichen Konkurrenten.

Laufbahn	Bes. / EGr.	bislang	Unterrepr.	Besetzung
L1 E2 (mD)	A 9 / E 9	weiblich	Männer	männlich
L2 E1 (gD)	A 9 / E 9	weiblich	Männer	weiblich
	-- / E 10	neue Stelle	keine	weiblich
	A 11/E 11	weiblich	keine	weiblich
	A 12/E 12 (F)	weiblich	Männer	weiblich
L2 E2 (hD)	A 13/E 13	weiblich	keine	weiblich
	A 13/E 13	männlich	keine	weiblich
	--/E 14	männlich	Frauen	weiblich
	A 15/E 15	männlich	Frauen	weiblich

Tabelle: Besetzung von Stellen der Senatskanzlei 2015 nach Ausschreibung und Durchführung eines Auswahlverfahrens; (F) = Führungsposition

## (3) Ausbildung

Da die Senatskanzlei keine eigenen Ausbildungsgänge anbietet, entfällt dieser Punkt.



### 3. Kapitel: Berufliche Entwicklung und Fortbildung

#### (1) Führen in Vollzeit und in Teilzeit

Unter Führungskräften werden diejenigen Beschäftigten verstanden, die eine Funktion als Erstbeurteilerin bzw. Erstbeurteiler wahrnehmen. Nach dieser Definition gibt es in der Senatskanzlei insgesamt 31 Führungskräfte (unverändert gegenüber 2012).

11 Führungskräfte sind Frauen. Mit 35 % liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen unter dem der Hamburger Verwaltung (40,9 %). Gegenüber 2012 konnte der Anteil weiblicher Führungskräfte leicht gesteigert werden:

Laufbahn <sup>2</sup>	Führungskräfte 12/2015			Führungskräfte 7/2012		
	gesamt	Frauen		gesamt	Frauen	
		Zahl	Anteil		Zahl	Anteil
L1 E2 (mD)	--	--	--	--	--	--
L2 E1 (gD)	6	2	33 %	6	2	33 %
L2 E2 (hD)	25	9	36 %	25	8	32 %
<b>Summe</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>35 %</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>32 %</b>

Tabelle: Geschlechterverteilung auf den Stellen mit Führungsverantwortung am 31.12.2015 und am 31.7.2012

Im ehem. höheren Dienst entspricht der Anteil weiblicher Führungskräfte fast dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe. Im ehem. gehobenen Dienst hingegen stellen die Frauen nur 33 % der Führungskräfte, obwohl sie mit 74 % in dieser Laufbahngruppe stark überrepräsentiert sind.

Wie die folgende Tabelle zeigt, kann das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen auf der Ebene der Abteilungsleitungen als ausgeglichen bezeichnet werden, während weibliche Führungskräfte auf der Ebene der Referatsleitungen mit 25 % deutlich unterrepräsentiert sind. Nach wie vor gibt es in der SK keine weibliche Amtsleitung.

Führungskräfte	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil	
				12/2015	7/2012
<b>Amtsleitung</b>	5	5	0	0 %	0 %
<b>Abteilungsleitung</b>	13	6	7	53,8 %	41,6 %
<b>Referatsleitung</b>	13	9	4	25,0 %	35,7 %
<b>Summe</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>35,5 %</b>	<b>32,2 %</b>

<sup>2</sup> Aus Datenschutzgründen wird die Darstellung nicht nach Bezahlungsobergruppen und Statusgruppen differenziert.

### Führen in Teilzeit

2013 gab es lediglich eine Referatsleitung in Teilzeit. Inzwischen gibt es eine Abteilung und drei Referate, die in Teilzeit geleitet werden. Zwei Referatsleitungen wurden in Teilzeit (nach-)besetzt, während die anderen Stellen in Vollzeit besetzt wurden und die Beschäftigten erst nach Antritt der Stelle die Arbeitszeit reduzierten.

### **(2) Fortbildung**

2015 besuchten deutlich mehr weibliche Beschäftigte der Senatskanzlei eine Fortbildung als ihre männlichen Kollegen:

alle Fortbildungen						
Summe TN	davon Frauen			davon Männer		
	Anzahl	Anteil	davon FK	Anzahl	Anteil	davon FK
104	71	68%	12	33	32%	12

Die Fortbildungen für Führungskräfte hingegen wurden zu über zwei Dritteln von Männern besucht. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Führungskräfte in der Senatskanzlei zu fast zwei Dritteln männlich sind.

Bei den Führungskräftefortbildungen, die von den weiblichen Beschäftigten der Senatskanzlei besucht wurden, handelte es sich ganz überwiegend um Veranstaltungen, die auf Führung vorbereiten:

Führungskräftefortbildungen					
Summe TN	davon Frauen			davon Männer	
	Anzahl		Anteil	Anzahl	Anteil
20	6		30%	14	70%
davon auf Führung vorbereitend					
6	5		83%	1	17%

### **(3) Familiengerechtes Arbeiten**

Die Senatskanzlei verfügt über folgende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

#### Flexible Arbeitszeiten:

Die zum 1. Oktober 2012 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit in der Senatskanzlei ermöglicht es den Beschäftigten, ihre tägliche Arbeitszeit auf der Grundlage von Funktionszeiten und einer reduzierten Kernzeit flexibler zu gestalten.

#### Kurzzeit-Telearbeit:

2013 setzte sich die Senatskanzlei mit dem Gleichstellungsplan das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Einführung der Kurzzeit-Telearbeit weiter zu verbessern. Die Maßnahme wurde 2013 umgesetzt. Seitdem wird Kurzzeit-Telearbeit als Ergänzung zur alternierenden Telearbeit angeboten. Sie ersetzt nicht die übliche Tele-

arbeit, sondern ist ein zusätzliches Instrument, das in kurzfristig auftretenden besonderen familiären Ausnahme- oder Krisensituationen für einen begrenzten Zeitraum genutzt werden kann. Die Möglichkeit wird von den Beschäftigten gut angenommen und hat sich bewährt.

#### Arbeitskreis Gesundheitsförderung:

Familiengerechtes Arbeiten wird im Arbeitskreis Gesundheitsförderung regelmäßig thematisiert. Im Arbeitskreis Gesundheitsförderung sind die Ämter der Senatskanzlei mit jeweils einer bzw. einem Beschäftigten vertreten. Die Mitglieder des Arbeitskreises nehmen Anregungen aus den Ämtern auf, entwickeln neue Angebote zur Gesundheitsförderung und sammeln Wissenswertes zu diesem Thema, um es an die Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Hierzu zählen auch Themen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen (z.B. Kinderbetreuung im Krankheitsfall; Angebote am Gesundheitstag). Der Arbeitskreis trifft sich vierteljährlich und wird vom Personalrat, dem AMD, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt.

#### (Kurz-)Sabbaticals:

Die Beschäftigten der Senatskanzlei haben wie alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Sabbatjahres oder Kurz-Sabbaticals eine berufliche Auszeit zu nehmen (§ 2 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten - ArbzVO) oder in Teilzeit zu arbeiten (§§ 62 ff. Hamburgisches Beamtengesetz).

Anträge auf (Kurz-)Sabbaticals, Teilzeit sowie Telearbeit, die aus familiären Gründen gestellt werden, werden von der Dienststelle grundsätzlich bewilligt. Stehen dienstliche Gründe entgegen, werden nach Möglichkeit andere passende Lösungen entwickelt, die den individuellen Bedürfnissen des/der Beschäftigten ebenso Rechnung tragen wie den dienstlichen.

## **4. Kapitel: Arbeitsformen und Arbeitszeiten**

### **(1) Vollzeit und Teilzeit**

All jene, deren regelmäßige Arbeitszeit geringer ist als die eines Vollzeitbeschäftigten, gelten als teilzeitbeschäftigt.

Von den 138 Beschäftigten der Dienststelle arbeiten derzeit 30 in Teilzeit. Die Teilzeitquote beträgt damit knapp 22 %. Sie hat sich in den vergangenen Jahren leicht erhöht. 2012 betrug sie noch 18 %. Die Teilzeitquote der SK ist niedriger als die der FHH (33,3 % in den Einzelplänen am 31.12.2015 lt. Personalbericht 2016).

Von den Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, sind 83 % Frauen. Der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten hat sich im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2013 wieder verringert (von 26 % auf nun 17 %) und liegt damit wieder auf dem Stand von 2010 (erste Fortschreibung des Gleichstellungsplanes).

Teilzeit	31.12.2015		31.07.2012	
	Zahl	Anteil	Zahl	Anteil
Frauen	25	83 %	20	74%
Männer	5	17 %	7	26%
Summe	30		27	

Zum Thema „Führen in Teilzeit“ wird auf das Kapitel 3, Abschnitt 1, verwiesen.

## (2) Telearbeit

Zum Stichtag (31.12.2015) verfügten 7 Frauen und 4 Männer innerhalb der Senatskanzlei über einen Telearbeitsplatz. Das sind 7,9 % aller Beschäftigten. 2012 waren es erst 2,6 %.

Von den Beschäftigten, die Telearbeit nutzen, sind 64 % Frauen. Die Zahl der männlichen Telearbeiter hat sich in den vergangenen Jahren erhöht.

Telearbeit	31.12.2015		31.07.2012	
	Zahl	Anteil	Zahl	Anteil
Frauen	7	64 %	3	75 %
Männer	4	36 %	1	25 %
Summe	11		4	

## (3) Beurlaubung

Zum Stichtag 31.12.2015 waren 11 Personen beurlaubt. Hier handelte es sich ausschließlich um weibliche Beschäftigte:

- 5 Frauen befanden sich in Elternzeit,
- 6 Frauen waren aus familiären Gründen beurlaubt oder hatten Sonderurlaub aus sonstigen Gründen.

Eine detailliertere Darstellung nach Status- und Bezahlungsgruppen ist aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

## 5. Kapitel: Ergebnis der Bestandsaufnahme

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das Geschlechterverhältnis ist bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten ausgewogen.

- Im ehem. höheren Dienst ist kein Geschlecht über- bzw. unterrepräsentiert. Das mit dem Gleichstellungsplan 2013 gesetzte Ziel, die Stellen des ehem. höheren Dienstes ausgewogen mit Männern und Frauen zu besetzen, wurde erreicht.
- Im ehemaligen gehobenen Dienst hingegen sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert.
- Im ehemaligen mittleren Dienst sind Männer ebenfalls unterrepräsentiert. Die altersbedingte Fluktuation ermöglicht es, den Männeranteil im mittleren Dienst zu erhöhen, sofern sich das unterrepräsentierte Geschlecht in den Auswahlverfahren durchsetzt.
- Unter den Führungskräften sind Frauen unterrepräsentiert. Dies betrifft die Führungspositionen aller Laufbahngruppen, besonders die des ehem. gehobenen Dienstes. Die altersbedingte Fluktuation ermöglicht es, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, wenn das unterrepräsentierte Geschlecht in den Auswahlverfahren erfolgreich ist.
- 2015 setzten sich in acht der neun Auswahlverfahren Frauen durch. Es wurden vier Stellen des gehobenen Dienstes und vier Stellen des höheren Dienstes mit Frauen (nach-)besetzt. Im mittleren Dienst wurde eine Stelle mit einem Mann nachbesetzt.
- Fortbildungen werden zu über zwei Dritteln von weiblichen Beschäftigten der Senatskanzlei besucht. Die Führungskräftefortbildungen wurden zu über zwei Dritteln von männlichen Beschäftigten besucht.
- Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der alternierenden Telearbeit werden zunehmend genutzt, und zwar weiterhin ganz überwiegend von Frauen. Auch die Zahl von Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, ist in den vergangenen Jahren gestiegen.

### **III. Ziele und Maßnahmen**

#### **1. Kapitel: Ziele und Maßnahmen bezogen auf Laufbahngruppen**

##### **(1) Ziele**

Im ehemaligen gehobenen Dienst sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert. Ein strategisch wichtiger Bereich in der Senatskanzlei ist somit der ehemals gehobene Dienst, in dem der Männeranteil erhöht werden soll.

Mit dem Gleichstellungsplan 2013 hatte sich die Senatskanzlei das Ziel gesetzt, die Stellen in dieser Laufbahngruppe ausgewogen mit Frauen und Männern zu besetzen. Mit 27 % im gehobenen Dienst waren Männer deutlich unterrepräsentiert. Dieser Anteil konnte in den vergangenen Jahren nicht gesteigert werden. Vielmehr verringerte er sich leicht von 27 % auf 26 %.

Die Senatskanzlei setzt sich das Ziel, bis 2020 den Männeranteil in dieser Laufbahngruppe auf mindestens 33 % zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es (bei gleichbleibenden Stellenbestand) erforderlich, drei frei werdende Stellen, die zuvor von Frauen wahrgenommen wurden, mit Männern zu besetzen.

Im ehem. mittleren Dienst konnte der Anteil der Männer in den vergangenen Jahren von 31 % auf 37 % gesteigert werden. Gleichwohl ist das Ziel von mind. 40 % noch nicht erreicht. Diese Laufbahngruppe ist daher ebenfalls ein strategisch wichtiger Bereich, in dem sich die Senatskanzlei das Ziel setzt, bis 2020 einen Männeranteil von mindestens 40 % zu erreichen.

In dieser Laufbahngruppe scheiden bis einschließlich 2020 sieben Beschäftigte aus, davon sind vier Frauen. Dies ergibt die Möglichkeit, den Anteil der Männer in diesem Bereich auf 40 Prozent zu erhöhen. Hierzu ist es notwendig, aber auch ausreichend, eine dieser vier Stellen mit einem Mann nachzubesetzen.

## **(2) Maßnahmen**

Im Gleichstellungsplan 2013 wurde folgende Maßnahme zur ausgewogenen Besetzung von Stellen des ehem. mittleren und gehobenen Dienstes mit Frauen und Männern genannt:

*Am effektivsten ist es, bereits bei der Ausbildung anzusetzen. Da Nachwuchskräfte des ehem. mittleren und gehobenen Dienstes, die einen Teil der Ausbildung in der SK absolviert haben, sich häufig in sich an die Ausbildung anschließenden Auswahlverfahren durchsetzen, sollten künftig in Absprache mit dem ZAF vorrangig männliche Nachwuchskräfte in diesen Laufbahnen in der SK ausgebildet werden.*

Die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass es nicht immer gelingt, männliche Nachwuchskräfte für die Ausbildung in der Senatskanzlei zu gewinnen. Eine Ursache hierfür ist, dass in den Ausbildungsgängen des ZAF - sowohl für den ehem. mittleren als auch für den ehem. gehobenen Dienst - Männer das unterrepräsentierte Geschlecht sind. Im ehem. mittleren Dienst beträgt der Männeranteil 35 %, im ehem. gehobenen Dienst 36 %. Zum anderen ist ein wichtiges Kriterium für die Zuweisung von Nachwuchskräften zur Senatskanzlei auch die Frage, ob eine Nachwuchskraft im bisherigen Werdegang Bezüge zum Ausbildungsbereich aufweist.

Andererseits zeigen Beispiele der vergangenen Jahre, dass in der Senatskanzlei ausgebildete Nachwuchskräfte häufig in Auswahlverfahren der Senatskanzlei erfolgreich waren. Deshalb soll dieser Ansatz weiter verfolgt werden. Mit dem ZAF wurde daher vereinbart, dass der Senatskanzlei weiterhin vorrangig männliche Nachwuchskräfte zur Ausbildung zugewiesen werden. Da sich das ZAF in seinem Gleichstellungsplan das Ziel setzt, in beiden Ausbildungsgängen den Männeranteil zu erhöhen, wird sich diese Maßnahme in der Senatskanzlei leichter umsetzen lassen als in den vergangenen Jahren.

Außerdem sollen in Auswahlverfahren des ehem. mittleren und des gehobenen Dienstes geeignete Männer gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

## 2. Kapitel: Ziele und Maßnahmen bezogen auf Führungskräfte

### (1) Ziele

Bei den Führungskräften insgesamt und insbesondere im ehem. gehobenen Dienst handelt es sich um strategisch wichtige Bereiche, in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöht werden soll.

Gegenüber 2012 konnte der Anteil weiblicher Führungskräfte leicht gesteigert werden, und zwar von 32 auf 35,5 Prozent. Die Senatskanzlei setzt sich das Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte weiter zu erhöhen, und zwar auf mindestens 40 %.

Dieses Ziel kann erreicht werden, wenn zwei bislang mit Männern besetzte Führungspositionen mit Frauen nachbesetzt werden. Die altersbedingte Fluktuation eröffnet hierfür Möglichkeiten, da von den Führungskräften bis 2020 drei in den Ruhestand gehen, darunter zwei Männer. Hinzu kommt die nicht-altersbedingte Fluktuation.

### (2) Maßnahmen

Bereits mit dem Gleichstellungsplan 2013 wurde das Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Als Maßnahmen wurde damals genannt:

- *Führungspositionen des ehem. höheren Dienstes sollten nur dann ohne Ausschreibung besetzt werden, wenn die Maßnahme zugleich den Zielen der Gleichstellung dient. Ansonsten sollte eine Ausschreibung erfolgen, in dessen Rahmen nach Möglichkeit Frauen mit entsprechender Qualifikation zur Bewerbung ermutigt werden.*
- *Es sollte die Möglichkeit zum „Führen im Tandem“ gefördert werden. Hierbei soll die Möglichkeit, eine Position zeitlich oder inhaltlich zu teilen, vermehrt von Vorgesetzten genutzt werden.*

Die erstgenannte Maßnahme wurde, soweit möglich, umgesetzt. 2015 wurden vier Führungspositionen neu besetzt. Drei dieser Stellen wurden ohne Ausschreibung besetzt, davon zwei mit Frauen und eine mit einem Mann. Die Besetzung der vierten Stelle erfolgte per Ausschreibung und Auswahlverfahren, in dem sich eine Frau durchsetzte (s.o. unter „Bewerbung und Besetzung“). Diese Stelle war auch zuvor mit einer Frau besetzt.

Diese Maßnahme hat sich somit als zielführend erwiesen und wird auch für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes beibehalten.

Zur zweitgenannten Maßnahme ist festzustellen, dass es nach wie vor keine Führungsposition gibt, die im Tandem von zwei Beschäftigten wahrgenommen wird. Jedoch gibt es inzwischen eine Abteilung und drei Referate, die in Teilzeit geleitet werden. Zwei Referatsleitungen wurden in Teilzeit (nach-)besetzt, während die anderen Stellen in Vollzeit besetzt wurden und die Beschäftigten erst nach Antritt der Stelle die Arbeitszeit reduzierten.

2013 gab es lediglich eine Referatsleitung in Teilzeit. Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass Vorbehalte abgebaut wurden und Führen in Teilzeit eine Option ist, die auch Teilzeitbeschäftigten diesen Karriereschritt ermöglicht, sofern es die konkrete Situation der Stelle zulässt.

Die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit schafft Anreize für Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Diese Möglichkeit soll daher künftig intensiver unterstützt und begleitet werden, auch durch gezielte Fortbildungen.

Zudem sollen Frauen im Hinblick auf neu zu besetzenden Stellen mit Führungsverantwortung zielgerichtet gefördert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Dies gilt insbesondere auch für Positionen mit Führungsverantwortung im gehobenen Dienst.

### **3. Kapitel: sonstige Ziele und Maßnahmen**

#### **(1) Führung und Fortbildung**

Um die o.g. Maßnahmen zu unterstützen, wird darauf geachtet, dass auch weiterhin Frauen Fortbildungen besuchen, die auf eine Führungsrolle vorbereiten, um den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen zu können.

Hierzu wird das Personalreferat PL 35 die Fortbildungen des ZAF gezielt bewerben, insbesondere diejenigen Veranstaltungen, die den Einstieg in Führung vorbereiten. Zudem werden die Mitarbeitenden gezielt über die Angebote der neuen Hanse-Akademie für Führung und Management informiert, die ab Sommer 2017 Führungskräfte von der Übernahme der ersten Führungsfunktion durch die gesamte Führungslaufbahn mit ihren Angeboten begleiten wird.

#### **(2) Familiengerechtes Arbeiten**

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zunehmend auch die Beratung und Unterstützung von Beschäftigten, die Familienangehörige oder andere nahestehende Personen pflegen. Meist wird Pflege von Frauen geleistet. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Stand 2011) sind 72 Prozent der privat pflegenden Personen weiblich.

Die Unterstützung durch den Arbeitgeber im Bereich Pflege kommt daher überwiegend den weiblichen Beschäftigten zugute. Sie ist wichtig zur Begleitung und Förderung der beruflichen Entwicklung, z.B. auch im Hinblick auf die Übernahme von Führungsverantwortung. Maßnahmen in diesem Bereich fördern insgesamt die Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation.

Der vom Personalamt im Januar 2016 veröffentlichte Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bietet der Dienststelle und den Vorgesetzten gute Handlungsempfehlungen zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten. Diese sollen in der Senatskanzlei noch stärker kommuniziert und angeboten werden.



#### **IV. Zusammenfassung der Ziele und Maßnahmen**

Die Ziele und Maßnahmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Senatskanzlei setzt sich das Ziel, bis 2020 den Männeranteil in im ehem. gehobenen Dienst auf mindestens 33 % zu erhöhen.
- Im ehem. mittleren Dienst beabsichtigt die Senatskanzlei, bis 2020 einen Männeranteil von mindestens 40 % zu erreichen.

Zur Erreichung dieser beiden Ziele wurde mit dem ZAF vereinbart, dass der Senatskanzlei vorrangig männliche Nachwuchskräfte zur Ausbildung zugewiesen werden. Da sich das ZAF in seinem Gleichstellungsplan das Ziel setzt, in beiden Ausbildungsgängen den Männeranteil zu erhöhen, wird sich auch das Ziel der Senatskanzlei leichter erreichen lassen als in den vergangenen Jahren. Außerdem sollen in Auswahlverfahren des ehem. mittleren und des gehobenen Dienstes geeignete Männer gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

- Ein weiteres Ziel besteht darin, den Anteil weiblicher Führungskräfte auf mindestens 40 % zu steigern.

Führungspositionen des ehem. höheren Dienstes sollten nur dann ohne Ausschreibung besetzt werden, wenn die Maßnahme zugleich den Zielen der Gleichstellung dient. Zudem sollen Frauen im Hinblick auf neu zu besetzenden Stellen mit Führungsverantwortung zielgerichtet gefördert und zur Bewerbung aufgefordert werden. Dies gilt insbesondere auch für Positionen mit Führungsverantwortung im gehobenen Dienst. Führen in Teilzeit soll künftig intensiver unterstützt und begleitet werden, auch durch gezielte Fortbildungen.


- Führungskräftefortbildungen des ZAF werden künftig gezielt beworben, insbesondere diejenigen Veranstaltungen, die den Einstieg in Führung vorbereiten.
- Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird künftig ein weiterer Fokus auf die Unterstützung und Beratung von pflegenden Mitarbeitenden gelegt.

#### **V. Tabellenanhang**

Der Tabellenanhang enthält detaillierte Auswertungen, die die Grundlage für die Analyse des Personalbestandes und die Ermittlung der Ziele sind. Darunter sind auch Tabellen mit differenzierten Angaben, die für die Analyse notwendig sind, jedoch z.T. weniger als fünf Personen umfassen und damit Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigten ermöglichen könnten.

Aus Gründen des Datenschutzes wird der Tabellenanhang daher nicht veröffentlicht und ist ausschließlich für den internen Gebrauch bestimmt.

Da die Dienststelle keine gesonderten Ziele, Zielvorgaben oder Maßnahmen für einzelne Statusgruppen plant, werden die Statusgruppen in den einzelnen Auswertungen gemeinsam abgebildet.

A handwritten signature in red ink, appearing to be 'Dr. Christoph Krupp', written over the typed name.

Dr. Christoph Krupp  
15. November 2016