



Freie und Hansestadt Hamburg  
Finanzbehörde

# Gleichstellungsplan 2021 - 2024

(FB Kernverwaltung, Kasse.Hamburg, Hamburgische Münze)



<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
1.1. MANAGEMENT SUMMARY .....	1
1.2. GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN HAMBURG.....	3
1.3. ZIELGRUPPEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS DER FINANZBEHÖRDE.....	3
<b>2. RÜCKBLICK AUF DEN VORANGEGANGENEN GLEICHSTELLUNGSPLAN.....</b>	<b>4</b>
2.1. ZIELE.....	4
2.2. MAßNAHMEN.....	5
<b>3. AKTUELLE PERSONALSITUATION.....</b>	<b>7</b>
3.1. BESCHÄFTIGTENZAHLEN .....	7
3.2. ALTERSSTRUKTUR.....	8
3.3. STATUSGRUPPEN .....	8
<b>4. ZIELE UND MAßNAHMEN DES NEUEN GLEICHSTELLUNGSPLANS .....</b>	<b>9</b>
4.1. PERSONALGEWINNUNG UND AUSBILDUNG .....	9
4.1.1. Fluktuation .....	9
4.1.2. Bewerbung und Besetzung .....	10
4.1.3. Ausbildung/Übernahme NWK .....	11
4.2. BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG .....	12
4.2.1. Laufbahn- und Bezahlungsgruppen .....	12
4.2.2. Führung.....	16
4.2.3. Führen in Teilzeit bzw. Telearbeit .....	18
4.2.4. Familiengerechtes Arbeiten.....	19
4.2.5. Fortbildung.....	20
4.3. ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN .....	22
4.3.1. Vollzeit und Teilzeit.....	22
4.3.2. Telearbeit .....	22
4.3.3. Beurlaubungen .....	23
<b>5. TABELLENANHÄNGE .....</b>	<b>24</b>
5.1. ANLAGE 1: MAßNAHMENÜBERSICHT FÜR DEN ZEITRAUM 2021 – 2024.....	24
5.2. ANLAGE 2: MAßNAHMENCONTROLLING GLEICHSTELLUNGSPLAN 2017 – 2020 .....	26
5.3. ANLAGE 3: WEITERE TABELLEN .....	28

# 1. Einleitung

## 1.1. Management Summary

Seit 2015 hat Hamburg ein überarbeitetes Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG). Auf dieser Grundlage ist der letzte Gleichstellungsplan der Finanzbehörde entstanden, der bis Ende des Jahres 2020 Gültigkeit hatte. Erstmals mussten verpflichtend angestrebte gleichstellungsrelevante Ziele und konkrete zielfördernde Maßnahmen in strategisch wichtigen Bereichen benannt werden, die von uns als Personalentwicklung mit unterschiedlichen Aktionen umgesetzt wurden. Neben der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten, die den strategischen Blick auf die Gleichstellungsförderung haben, sind es alle Beschäftigten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranbringen.

Das Interesse der Kolleginnen und Kollegen an gleichstellungsrelevanten Themen zeigte sich in besonderem Maße bei der in 2018/ 2019 durchgeführten Gleichstellungsreihe mit verschiedenen Inhouse-Angeboten wie „Yes she can!“ und „Selbstverteidigung“ für Frauen sowie bei Vorträgen zum Thema „Arbeiten auf Distanz“ und „genderechte Sprache“. Das Interesse war so groß, dass mehrere Workshops wiederholt angeboten wurden. Auch die ausschreibenden Bereiche haben die Gleichstellung von Frauen und Männern mit ihrem Bestreben unterstützt, die Auswahlkommissionen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen und bei der Auswahl stets das unterrepräsentierte Geschlecht im Blick zu haben.

Gleichstellung von Frauen und Männern erfordert ein Umdenken in verschiedenen Bereichen unseres Arbeitsalltags. So ist beispielsweise das Arbeiten an einem anderen als dem Büroarbeitsplatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mittlerweile selbstverständlich. Auch haben wir heute mehr weibliche als männliche Amtsleitungen.

Aus der aktuellen Personalstrukturanalyse lassen sich bereits weitere Erfolge - insbesondere im Bereich der Kernverwaltung der Finanzbehörde - ablesen. Ein Blick auf die aktuelle Personalsituation verrät, dass sich hier einiges bewegt hat. So konnte der **Frauenanteil im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2** mit jetzt 49% insgesamt ausgeglichen werden (vorher 37%). Die Grundlage für diese gute Entwicklung sind die eingegangenen Bewerbungen in 2019 mit einem Frauenanteil von 42%. Denn letztlich können Frauen nur ausgewählt werden, wenn sich auch qualifizierte Frauen eine Bewerbung zutrauen. Ein Ausgleich in den höheren Posten (A15/ E15 und A16/ E15Ü) steht leider noch aus.

In der Allgemeinen Verwaltung der K.HH liegt der Anteil an Frauen im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 nur bei 28%. Aufgrund der oft technisch geprägten Aufgaben fehlt es deutlich an weiblichen Bewerbungen. In 2019 kam nur jede fünfte Bewerbung von einer Frau.

Auch bei den **Führungskräften** ist die Finanzbehörde auf einem guten Weg. Lag der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Allgemeinen Verwaltung von FB Kern und Münze vor vier Jahren noch bei 32% konnte er mittlerweile auf 37% gesteigert werden. In der Allgemeinen Verwaltung der K.HH liegt er sogar bei 44%. In beiden Bereichen fehlt es jedoch auch an weiblichen Führungskräften in den höheren Bezahlungsgruppen.

Bei der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist die Finanzbehörde nach wie vor mit insgesamt 219 Telearbeitsplätzen Spitzenreiter im hamburgweiten Vergleich. Mit weiteren Angeboten wie etwa Eltern-Kind-Büro, Inhouse-Schulungen oder Betreuung der Beurlaubten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfänglich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von der Finanzbehörde unterstützt.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse hat sich die Finanzbehörde folgende Ziele gesetzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren und mit einem Mix aus bewährten Angeboten und neu zu entwickelnden Maßnahmen in den nächsten vier Jahren zu erreichen:

- **Steigerung des Frauenanteils in den Ämtern ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Allgemeinen Verwaltung**
- **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 der Allgemeinen Verwaltung**
- **Steigerung der Attraktivität der Finanzbehörde als familienfreundliche Arbeitgeberin.**

Diese Ziele wollen wir insbesondere mit folgenden Maßnahmen umsetzen:

Bei Stellenausschreibungen sollen sich insbesondere Frauen von einer Ausschreibung angesprochen fühlen und bewerben, indem durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten berücksichtigt werden können und das Fehlen gewünschter Kenntnisse nicht grundsätzlich zum Ausschluss aus dem Auswahlverfahren führt, sondern die FB beim Ausbau der Kenntnisse unterstützt.

Die FB hat bereits ein attraktives Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um die Familienfreundlichkeit der Finanzbehörde stärker nach außen zu präsentieren möchten wir regelmäßig am Fortschrittsindex Vereinbarkeit des Bundesfamilienministeriums mit dem Ziel eines Siegels als familienfreundliche Arbeitgeberin teilnehmen. Wenn wir dies in Ausschreibungen erwähnen, erhoffen wir uns künftig mehr jüngere Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Neben regelmäßigen Inhouse-Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, möchten wir auch für die sich wandelnde Rolle von jungen Vätern verstärkt sensibilisieren. Gerade jungen Beschäftigten ist dieses Angebot bei der Berufswahl besonders wichtig. Es besteht der Wunsch, dass beide Geschlechter an der Erziehungsarbeit teilhaben und der Bedarf nach einer Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen nimmt zu.

Darüber hinaus möchten wir Frauen dazu ermuntern, sich eine erste Führungsaufgabe zuzutrauen, indem sie im Rahmen einer Inhouse-Veranstaltung die Gelegenheit bekommen sollen, in die neue Rolle „hinein zu schnuppern“.

Auch das gemeinsam mit dem Personalamt umzusetzende Pilotprojekt „Führen auf Zeit“ begleitet uns in den kommenden Jahren. Es soll dazu beitragen, ausgewählten Interessierten einen Einblick in eine erste Führungsaufgabe zu gewähren. Mitte 2020 wurden hierfür im Amt 4 zwei Stellen auf Referatsleitungsebene finanzbehördenintern ausgeschrieben und erfolgreich mit einer Frau und einem Mann besetzt, um eine Leitungsfunktion für drei Jahre zu erproben. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber werden dabei nicht befördert, sondern erhalten während der Projektlaufzeit eine Zulage.

Nähere Informationen zu den Zielen der Finanzbehörde und weitere Maßnahmen können den einzelnen Abschnitten des Kapitels 4 des Gleichstellungsplans entnommen werden.

## 1.2. Gleichstellungspolitik in Hamburg

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz bildet die rechtliche Grundlage für die Gleichstellungspolitik in Hamburg. Es dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das 2015 in Kraft getretene Gesetz beinhaltet neben der grundsätzlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auch konkrete Regelungen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seitdem sind wahrnehmbare Aktionen in Sachen Gleichstellung erforderlich: So sind in jeder Dienststelle alle vier Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und ein Gleichstellungsplan mit konkreten Zielen und Maßnahmenplänen zu erstellen. Bei jeder Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht konkret anzusprechen und bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch auszuwählen. Zudem sollen möglichst alle Stellen in Teilzeit ausgeschrieben werden, Auswahlkommissionen paritätisch besetzt und Familienaufgaben bei der Auswahl berücksichtigt werden. Darüber hinaus gibt es weitere Regelungen, die das Ziel verfolgen, Frauen und Männer gleichzustellen.

In den letzten Jahren hat sich der Hamburger Senat die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen auf die Fahne geschrieben. Mit Erfolg! Lag der Anteil an Frauen in den Besoldungsgruppen B2 bis B6 in 2015 noch bei 20,2%, konnte er bis 2019 auf 26,7% gesteigert werden. Langfristiges Ziel bleibt aber der Ausgleich der Geschlechter nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz. Dies soll mit dem vom Personalamt angebotenen Format „Frauen in Spitzenfunktionen“, persönlichen Ansprachen geeigneter Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen in Spitzenfunktionen durch das Personalamt und der Fortbildungs-Modulreihe für Potenzialträgerinnen in A15/ E15 unterstützt werden.<sup>1</sup>

## 1.3. Zielgruppen des Gleichstellungsplans der Finanzbehörde

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Kernverwaltung der Finanzbehörde (d.h. Ämter 1-4 und Stabstellen) und die Landesbetriebe Kasse.Hamburg und Hamburgische Münze.

Laut Gleichstellungsgesetz liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, sobald in einem Bereich der Frauen- oder Männeranteil unter 40 % liegt. Führungspositionen innerhalb eines Bereichs sind nach diesem Maßstab gesondert zu betrachten. Der Begriff „Bereich“ bezieht sich bei der Ermittlung der Unterrepräsentanz in Personalauswahlverfahren entsprechend der gesetzlichen Vorgabe auf die gesamte Dienststelle, die Laufbahn, die Fachrichtung sowie die Bezahlungsgruppe. In diesem Gleichstellungsplan werden für eine genauere Analyse zusätzlich „Zielgruppen“ als Untergruppen unter Berücksichtigung von Fachrichtungen und Organisationseinheiten betrachtet.

Es ergibt sich folgende Aufteilung:

- Zielgruppe 1:** Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)
- Zielgruppe 2:** Allgemeine Verwaltung (K.HH)
- Zielgruppe 3:** Vollstreckungsaußendienst (K.HH)
- Zielgruppe 4:** Fertigungspersonal (Münze)

---

<sup>1</sup> Personalbericht 2020,  
<https://www.hamburg.de/contentblob/14414218/e7962ddb31c68eb11c3551f12ae2b133/data/pb-2020-personalbericht-gesamt.pdf>

In der Zielgruppe 1 sind die Beschäftigten der Hausverwaltung (Hausmeister, Pförtner) und persönliche Fahrer mit erfasst.

Zum Zeitpunkt der vorgegebenen Datenerhebung (31.12.2019) gehörte das Amt 6 noch zur Finanzbehörde. Ein nachträgliches Herausfiltern des Bereichs ist nicht möglich, so dass aktuell nur diese Datengrundlage zur Verfügung steht. Aus diesen Auswertungsdaten wurden gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 3 HmbGleiG strategisch wichtige Ziele abgeleitet und numerische Zielwerte gebildet, die bis zum Ende des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplanes erreicht werden sollen. Die empfohlenen Maßnahmen für 2021 - 2024 sollen zum Erreichen dieser Zielwerte beitragen. Im Rahmen einer Zwischenbilanz, zu deren Zeitpunkt das Amt 6 nicht mehr im Datenbestand der FB integriert sein wird, soll der Zielerreichungsgrad in den strategisch wichtigen Bereichen überprüft und die Zielwerte gegebenenfalls angepasst werden.

## 2. Rückblick auf den vorangegangenen Gleichstellungsplan

### 2.1. Ziele

Schauen wir noch einmal zurück in den letzten Gleichstellungsplan. Welche Ziele hatte sich die Finanzbehörde gesetzt und welche wurden in den letzten vier Jahren erreicht, bzw. wo besteht weiterhin Handlungsbedarf?

#### **Ziel 1: Steigerung des Anteils an Frauen in den höheren Bezahlungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung (insb. in der Laufbahngruppe 2 Einstiegsamt 2)**

Dabei wurden in den Bereichen folgende konkrete Zielwerte gesetzt:

- ✓ **FB Kern, Münze: Anteil der Frauen von 37 auf 40% erhöhen.**

Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 hat sich in den letzten vier Jahren eine vorzeigbare Entwicklung ergeben. Die aktuelle Auswertung zeigt einen Frauenanteil von 49% in der Kernverwaltung der FB und Münze. Insbesondere in den Besoldungs- und Entgeltgruppen A13/ E13 sowie A15/ E15 ist ein Zuwachs des Frauenanteils zu verzeichnen. In den Spitzenpositionen, d.h. in der B-Besoldung kam es sogar zu einem Ausgleich der Geschlechter. So wurden bei zwei von drei neu zu besetzenden Amtsleitungsstellen Frauen ausgewählt, was unter anderem zu dieser positiven Entwicklung der Zahlen beigetragen hat. Jedoch ist der Sprung von 37 auf 49% Frauenanteil nicht ausschließlich auf weibliche Nachbesetzungen zurückzuführen, sondern wurde auch durch äußere Faktoren beeinflusst. So wurden Bereiche mit ca. 200 Beschäftigten in die K.HH (130 Personen aus den Projekten SNH und Herakles) und in die Senatskanzlei (ca. 70 Personen aus der Abt. 17) überführt, was die Personalstruktur in der Kernverwaltung der FB unter Gleichstellungsgesichtspunkten positiv beeinflusst hat.

- ✓ **K.HH: Anteil der Frauen von 29 auf 36% erhöhen.**

Die K.HH konnte ihr Ziel – Erhöhung des Frauenanteils auf 36% – nicht erreichen. Derzeit liegt der Frauenanteil im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 bei 28%. Eine Ursache des absinkenden Frauenanteils in der K.HH ist mit der Verlagerung von Aufgaben und dem dazugehörigen Personal zu begründen (ca. 130 Personen aus den Projekten Herakles und SNH). Da der Personalkörper im ehemals höheren Dienst mit 18 Personen relativ gering ist, kann ein Wandel hier nur sukzessive erfolgen und sollte weiter verfolgt werden.

## Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Allgemeinen Verwaltung

- ✓ *In einem ersten Schritt sollte bis 2020 der Frauenanteil in Führungspositionen in FB Kern und Münze von 32 auf 36% erhöht werden.*

Im Bereich der weiblichen Führungskräfte in FB Kern und Münze konnte mit 37% Frauenanteil ein guter Wert und damit das numerische Ziel erreicht werden. Insbesondere im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 ist der weibliche Führungskräfteanteil gestiegen. Die Schwelle für das nicht Vorliegen einer Unterrepräsentanz liegt nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz bei mindestens 40% Frauen- oder Männeranteil. Dieses Ziel ist unbedingt weiter anzustreben.

## Ziel 3: Akzeptanz von Führen in Teilzeit bzw. Telearbeit weiter erhöhen

- ✓ *Es sollten Maßnahmen zur Akzeptanzförderung angeboten, nicht aber zwingend eine Erhöhung des Teilzeit- und Telearbeitsanteils angestrebt werden. Teilzeit- und Telearbeitsplätze in Führungspositionen sollten vielmehr bedarfsgerecht befürwortet werden.*

Als unterstützende Maßnahmen haben wir im Rahmen der Gleichstellungsreihe eine Inhouse-Veranstaltung mit dem Thema „Präsent zu Hause und im Team“ für alle Beschäftigten angeboten und ein regelmäßiges Telearbeitsnetzwerk für einen Austausch unterstützt. Trotzdem bleibt das Führen in Teilzeit nach wie vor eher die Ausnahme. Waren es bei den Auswertungen zum abgelaufenen Gleichstellungsplan zielgruppenübergreifend noch insgesamt 23 Personen, sind es jetzt noch 18 (14 weiblich, 4 männlich), die ihre Führungsposition in Teilzeit ausüben. Die Mehrheit arbeitet dabei mindestens 80 % der regulären Wochenarbeitszeit und damit in vollzeitnaher Teilzeitform. Auch die Anzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter in Führungspositionen sind mit 30 Plätzen (19 Frauen, 11 Männer) relativ konstant geblieben.

### 2.2. Maßnahmen

Ein sehr gutes Ergebnis: Fast alle gesetzten Ziele des vorhergehenden Gleichstellungsplans wurden erfüllt. Durch die Platzierung des Themas „Gleichstellung von Frauen und Männern“ auf verschiedenen Ebenen und durch gute Impulse seitens der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten der Finanzbehörde war dieser Erfolg möglich. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung leisten einen sehr wichtigen Beitrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in ihren Abteilungen, Referaten oder Sachgebieten umzusetzen und zu verbessern.

Viele gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Umsetzung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes wurden durch die Personalabteilung entwickelt. So wurde die **Führungskräftebroschüre** der Finanzbehörde gendergerecht überarbeitet und um die Themen „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit“ ergänzt. Das Referat Personalvermittlung hat die **Handreichung für gendergerechte Auswahlverfahren** den ausschreibenden Bereichen bekannt gegeben und seinen Musterauswahlvermerk entsprechend angepasst. Auch die **Stellenausschreibungen** wurden im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überarbeitet. In jeder Ausschreibung präsentiert sich die Finanzbehörde jetzt als familienfreundliche Arbeitgeberin, indem Angebote zur Vereinbarkeit, wie z.B. das Eltern-Kind-Büro und der hohe Anteil an Telearbeitsplätzen genannt werden. Leider war es aufgrund von Stellenvakanzen nicht möglich, den geplanten **Leitfaden für**

**Auswahlverfahren in der Finanzbehörde** fertigzustellen, dies wird jetzt aber kurzfristig erfolgen.

Darüber hinaus wurden umfangreiche Informationen zum „**Familiengerechten Arbeiten**“ im **FHH-Portal** der Finanzbehörde zusammengestellt. Ebenso wurden die **Erstanlaufstellen bei sexuellen Belästigungen** im Intranet und im „Wegweiser aus belastenden Situationen“ veröffentlicht.

Damit Beurteilungen auch in Auswahlverfahren vergleichbar werden, wurden nach einer Kick-off-Veranstaltung mit allen Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteilern Ende 2018 die **Beurteilungskonferenzen** in FB Kern und Münze wiederaufgenommen. In einem ersten top-down-Durchlauf in 2019 wurde insbesondere die Beurteilungspraxis in der Finanzbehörde mit den FHH-weiten Beurteilungen verglichen. Dabei fiel auf, dass die Finanzbehörde in allen Einzelkategorien besser beurteilt als der hamburgweite Durchschnitt. Für eine Vergleichbarkeit ist es aber wichtig, die gesamte Beurteilungsbreite zu nutzen. Während bei der Beurteilung von Frauen und Männern kein Unterschied in den Statistiken zu erkennen war, gab es bei der Bewertung von Teil- und Vollzeitkräften die Tendenz, Vollzeitkräfte besser zu beurteilen. Da Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, wirkt sich diese Erkenntnis insbesondere auf die Beurteilungen der weiblichen Beschäftigten negativ aus. Auch dieses gleichstellungsrelevante Thema wurde in den Beurteilungskonferenzen angesprochen und mit dem von der Personalentwicklung zur Verfügung gestellten Merkblatt „Stolpersteine/ Vorbehalte in Beurteilungen“ diskutiert.

Ebenfalls im zweiten Halbjahr 2018 startete unsere **Gleichstellungsreihe „Mutig und entschlossen zu mehr Chancengleichheit“** mit einer Auftaktveranstaltung, zu der Staatsrätin Lentz eingeladen hatte und an der ca. 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen. Das Interesse an darauffolgenden Inhouse-Workshops/ Schulungen war groß. Es ging um gendergerechte Sprache, den Umgang mit Telearbeit für alle Beteiligten, um das „Training für Frauen“, die eigenen Potenziale zu nutzen und sich durch Körpersprache besser zu verkaufen sowie um ein handfestes Selbstverteidigungstraining für die weiblichen Beschäftigten. Aufgrund der großen Nachfrage hat die Personalentwicklung insgesamt viermal die beiden letztgenannten Workshops angeboten. Das Feedback aus der Mitarbeiterschaft war durchweg positiv.

Mit der Umorganisation des ZAF hat das „Ringen“ um einen Platz in der **Modulreihe Führung** ein Ende gehabt. Alle Führungskräfte können sich nun kostenfrei hierzu anmelden und sich damit das umfangreiche Handwerkszeug für ihre Führungsaufgabe aneignen. Aus diesem Grund wurden in 2019 alle Vorgesetzten, die noch nicht an der Modulreihe Führung teilgenommen hatten, gebeten, sich hierzu kurzfristig anzumelden. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Finanzbehörde, denen diese Modulreihe fehlt, werden ebenfalls darauf aufmerksam gemacht, dass die Teilnahme an dieser Fortbildung obligatorisch ist. Mittlerweile haben sich viele Führungskräfte angemeldet oder die Modulreihe erfolgreich absolviert. Bestens geschulte Vorgesetzte sind das Ziel der Finanzbehörde, dessen Umsetzung die Personalentwicklung mit den Fortbildungsbedarfen für Führungskräfte aktiv verfolgt.

Abschließend ist noch der erfolgreiche Abschluss einer Vereinbarung für das **mobile Arbeiten** zu erwähnen, die einen Rahmen für die Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten gibt. Danach können bis zu 25 % der individuellen Arbeitszeit in Absprache mit dem Vorgesetzten im Home-Office abgeleistet werden. Neben der dauerhaft vereinbarten regelmäßigen Telearbeit ist nun auch gelegentliches Arbeiten an einem anderen als dem regelmäßigen Dienstort bzw. Arbeitsplatz in der Finanzbehörde geregelt.

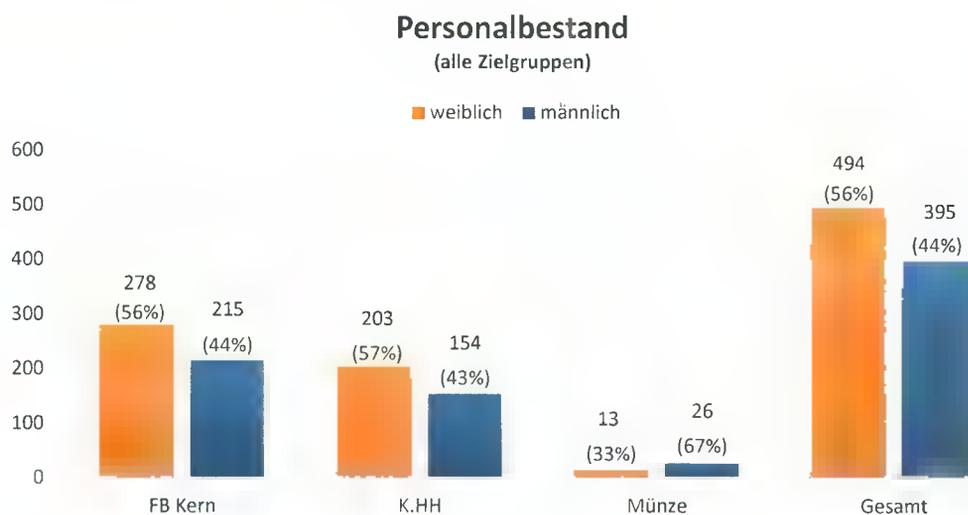
Im Ergebnis waren es vier erfolgreiche Jahre, in denen die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarung von Beruf und Familie wichtige Themen für die

Finanzbehörde waren. Mit den durchgeführten Maßnahmen hat die Personalentwicklung den Beschäftigten und deren Vorgesetzten wichtige und gute Impulse für eine Geschlechtergerechtigkeit gegeben. An diese Erfolge und an dem wachsenden Interesse der Beschäftigten soll mit weiterführenden Zielen und Maßnahmen durch diesen Gleichstellungsplan angeknüpft werden.

Da hier nicht alle Maßnahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplans erwähnt wurden, steht für alle Interessierten in der Anlage 2 eine Tabelle zum Maßnahmencontrolling zur näheren Information zur Verfügung.

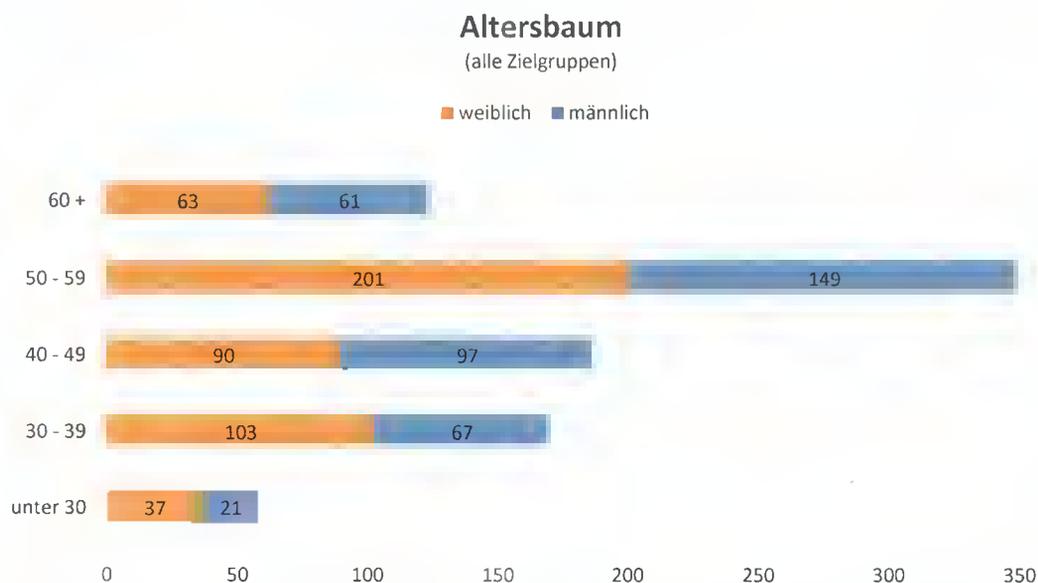
### 3. Aktuelle Personalsituation

#### 3.1. Beschäftigtenzahlen



Die Dienststelle (Ämter 1-4, 6, Stabstellen, Kasse.Hamburg und Hamburgische Münze) hatte im Dezember 2019 insgesamt 889 Beschäftigte (494 Frauen, 395 Männer). Das sind knapp hundert Frauen mehr als männliche Beschäftigte, der Schwellenwert von 40% für das nicht Vorliegen einer Unterrepräsentanz nach dem HmbGleiG jedoch erreicht. In der Hamburgischen Münze sind aufgrund des handwerklichen Fertigungssektors mehr Männer (67%) als Frauen (33%) beschäftigt.

### 3.2. Altersstruktur



Wie alt sind unsere Beschäftigten? Über die Hälfte der Mitarbeitenden sind älter als 50 Jahre (56% Frauen, 44% Männer). Jüngere Kolleginnen und Kollegen unter 30 Jahre sind hingegen mit knapp 7% gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nur mit einem sehr kleinen Anteil (37 Frauen, 21 Männer) vertreten.

### 3.3. Statusgruppen

Zielgruppen	Gesamtsumme	Beamtinnen und Beamte				Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
		Anzahl		Anteil in %		Anzahl		Anteil in %	
		w	m	w	m	w	m	w	m
Allg. Verw. (FB Kern, Münze)	501	160	136	54%	46%	123	82	60%	40%
Allg. Verw. (K.HH)	337	77	77	50%	50%	122	61	67%	33%
Vollstreckungsaußendienst (K.HH)	20	3	16	16%	84%	1	0	100%	0%
Fertigung (Münze)	31	0	0	0%	0%	8	23	26%	74%
<b>Gesamt</b>	<b>889</b>	<b>240</b>	<b>229</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>254</b>	<b>166</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

Der Blick auf die Gesamtzahlen aller Zielgruppen ergibt ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter sowohl im Bereich der Beamtinnen und Beamten als auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

In der Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH) gibt es mit 33% deutlich weniger männliche als weibliche Tarifbeschäftigte. Im Vollstreckungsaußendienst der K.HH sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert, welches sich auch bei Betrachtung der Statusgruppen – insbesondere im Beamtenbereich mit nur 16% Frauenanteil – ablesen lässt.

In der Zielgruppe Fertigung der Hamburgischen Münze sind ausschließlich Tarifbeschäftigte tätig. Frauen sind hier mit 26% deutlich unterrepräsentiert.

## 4. Ziele und Maßnahmen des neuen Gleichstellungsplans

Für die Gleichstellungsarbeit sind verschiedene Themenbereiche wie Personalrekrutierung, berufliche Weiterentwicklung und flexible Arbeitsmodelle von Bedeutung, die in den nächsten Abschnitten dieses Kapitels ausgeführt werden. Aus der Betrachtung der aktuellen Datenlage werden gleichstellungsrelevante Handlungsfelder ermittelt.

### 4.1. Personalgewinnung und Ausbildung

#### 4.1.1. Fluktuation

Zielgruppe Allg. Verwaltung (FB Kern, Münze)			
Laufbahngruppe	Abgänge 2021 - 2024		
	Frauen	Männer	Grundfluktuation
LG1 EA1	0	1	1
LG1 EA2	4	1	5
LG2 EA1	18	9	27
LG2 EA2	8	8	16
<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>49</b>

In den Jahren 2021 – 2024 erreichen voraussichtlich insgesamt 49 Personen (30 Frauen, 19 Männer) die gesetzliche Altersgrenze. Das sind knapp 10% der Belegschaft. Über die Hälfte der altersbedingten Abgänge betrifft das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

Zielgruppe Allg. Verwaltung (K.HH)			
Laufbahngruppe	Abgänge 2021 - 2024		
	Frauen	Männer	Grundfluktuation
LG1 EA2	7	7	14
LG2 EA1	6	6	12
LG2 EA2	0	2	2
<b>Summe</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung der K.HH erreichen 13 Frauen und 15 Männer in den Jahren 2021 – 2024 die gesetzliche Altersgrenze, also 8 % der Beschäftigten in dieser Zielgruppe werden altersbedingt ausscheiden.

Zielgruppe Vollstreckungsaußendienst (K.HH)			
Laufbahngruppe	Abgänge 2021 - 2024		
	Frauen	Männer	Grundfluktuation
LG1 EA2	0	2	2
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Im Vollstreckungsaußendienst werden voraussichtlich zwei Männer in den nächsten vier Jahren aus Altersgründen ausscheiden.

Zielgruppe Fertigung (Münze)			
Laufbahngruppe	Abgänge 2021 - 2024		
	Frauen	Männer	Grundfluktuation
LG1 EA1	2	0	2
LG1 EA2	0	5	5
<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Mit sieben Personen (2 Frauen, 5 Männer) scheidet voraussichtlich immerhin knapp 23% der in der Fertigung beschäftigten Personen in den nächsten vier Jahren aus.

Zusätzlich zu den möglichen Altersabgängen durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze sind Personalwechsel durch Elternzeit, Versetzungen, Dienstunfähigkeit, Kündigungen und sonstige Gründe möglich.

Daraus ergibt sich, dass wir dringend gute und erfolgreiche Auswahlverfahren benötigen und uns um qualifizierte Nachwuchskräfte bemühen müssen, um den anstehenden Personalwechseln in den nächsten Jahren gelassen begegnen zu können.

#### 4.1.2. Bewerbung und Besetzung

##### Bewerbungen und erfolgte Besetzungen in 2019

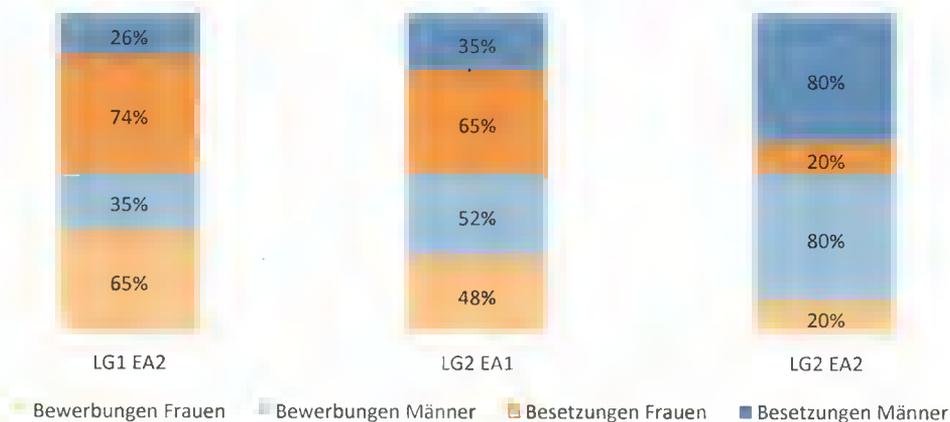
FB Kern



In der Kernverwaltung der FB gab es insgesamt 59 erfolgreiche Stellenausschreibungen in 2019, die zu 62 Besetzungen geführt haben. Sowohl beim Bewerbungsverhalten, als auch bei den ausgewählten Bewerbenden ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Nur im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, d.h. im ehemals gehobenen Dienst, wurden trotz relativ ausgeglichenem Bewerbungsverhalten weniger Männer (35%) für die Besetzung der Stellen ausgewählt.

##### Bewerbungen und erfolgte Besetzungen in 2019

K.HH



In der K.HH gab es in 2019 insgesamt 27 erfolgreiche Stellenausschreibungen, die zu 57 Besetzungen geführt haben. Während sich im ehemals mittleren Dienst mehr Frauen als Männer bewerben, ist es im ehemals höheren Dienst umgekehrt. Hier haben sich bei fünf Stellenausschreibungen in 2019 nur 20 % Frauen beworben, was letztlich die Auswahl einer weiblichen Person erschwert. Auch im ehemals mittleren Dienst konnten nur 26% der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen mit Männern besetzt werden.

### **Maßnahmen:**

- ✓ Es ist geplant, ein Handout für Auswahlverfahren in der Finanzbehörde für die ausschreibenden Bereiche zu erstellen, das u.a. die Erfordernisse aus dem HmbGleiG und ein Verweis auf die Checkliste des Personalamtes „Führen in Teilzeit“ beinhaltet.
- ✓ Zur Sicherung eines einheitlichen Qualitätsstandards in den Auswahlverfahren und als Hilfestellung soll den ausschreibenden Fachbereichen ein Interviewleitfaden von der Personalvermittlung zur Verfügung gestellt werden.
- ✓ Zur Berücksichtigung von Fähigkeiten und Erfahrungen durch Familienaufgaben und ehrenamtliche Tätigkeiten wird
  - in allen Stellenausschreibungen folgende Formulierung aufgenommen: „Bei der Bewertung Ihrer Qualifikation berücksichtigen wir in angemessener Weise auch die durch Familienaufgaben und ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen.“
  - der Interviewleitfaden um Fragen in geeigneten Anforderungsbereichen zu Fähigkeiten, die durch Familienaufgaben bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden (z.B. Organisationsvermögen, Zielorientierung, Delegationsvermögen) ergänzt.
- ✓ Sofern es für die Entscheidungsfindung relevant ist, weist die Personalabteilung das Auswahlgremium in Auswahlgesprächen auf die Unterrepräsentanz im ausgeschriebenen Bereich hin.
- ✓ In Stellenausschreibungen wird in Absprache mit den ausschreibenden Bereichen folgender Satz aufgenommen: „Sollten Sie nicht über die erforderlichen Kenntnisse verfügen, wird die Bereitschaft, sich diese kurzfristig anzueignen, vorausgesetzt. Wir unterstützen Sie gern bei der Einarbeitung und dem Ausbau Ihrer Fachkenntnisse.“
- ✓ In Stellenausschreibungen werden die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zur Gesundheit erwähnt.
- ✓ Es ist geplant, den Onboarding-Prozess für neue Beschäftigte zu verbessern. Hierfür soll insbesondere die Broschüre „Willkommen am Gänsemarkt – Ihr neuer Arbeitsplatz in der Finanzbehörde“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch neue und moderne, z.B. digitale Formate ersetzt und die bestehende Checkliste bei neuen Beschäftigten über IT- und Hausverwaltung hinaus um einen persönlichen Onboarding-Prozess erweitert werden.
- ✓ Beurteilungskonferenzen sollen weiterhin regelmäßig mit dem Ziel eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes unter Gendergesichtspunkten, z.B. Beurteilungsfallen, Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten durchgeführt werden.

#### 4.1.3. Ausbildung/Übernahme NWK

In der Kernverwaltung der FB wurden im Herbst 2019 zwei männliche Regierungsinspektorenanwärter nach abgeschlossenem Studium übernommen.

In der K.HH sind in 2019 ein männlicher Regierungssekretäranwärter sowie ein männlicher Regierungsinspektorenanwärter nach bestandener Abschlussprüfung übernommen worden.

Männer werden im ehemals mittleren und auch im ehemals gehobenen Dienst für einen Ausgleich der Geschlechter dringend benötigt. Die Übernahme von ausschließlich männlichen Nachwuchskräften hat sich im Jahr 2019 zwar nur zufällig ergeben, trägt aber durchaus zu einer Verbesserung des männlichen Beschäftigtenanteils in diesen Laufbahngruppen bei. Grundsätzlich bewerben sich aber deutlich mehr Frauen als Männer für eine Ausbildung bzw. ein Studium bei der FHH.

### Maßnahmen:

- ✓ Zu Beginn der Praxisphase werden Nachwuchskräfte von der Staatsrätin begrüßt und willkommen geheißen.
- ✓ Nachwuchskräfte erhalten während ihrer Praxisphase in der Finanzbehörde die Möglichkeit, im Bereich ihrer Wahl zu hospitieren.

## 4.2. Berufliche Entwicklung und Fortbildung

### 4.2.1. Laufbahn- und Bezahlungsgruppen

#### 4.2.1.1. Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)						
Laufbahn- gruppe	Bezahlungsgruppe	Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA1	E4	4	0	4	0%	100%
	A5/ E2Ü/ E3	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
LG1 EA2	A6/ E5	5	1	4	20%	80%
	A7/ E6/ E7	14	4	10	29%	71%
	A8/ E8	74	45	29	61%	39%
	A9/ E9	22	15	7	68%	32%
	<b>Summe</b>	<b>115</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	38	25	13	66%	34%
	A10/ E10	27	16	11	59%	41%
	A11/ E11	69	45	24	65%	35%
	A12/ A13/ E12	110	65	45	59%	41%
	<b>Summe</b>	<b>244</b>	<b>151</b>	<b>93</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	17	11	6	65%	35%
	A14/ E13Ü/ E14	66	39	27	59%	41%
	A15/ E15	33	11	22	33%	67%
	A16 E15Ü	12	2	10	17%	83%
	B-Besoldung/ SAV	9	4	5	44%	56%
	<b>Summe</b>	<b>137</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>501</b>	<b>283</b>	<b>218</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>

Im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind die Männer mit 38% leicht unterrepräsentiert. Im ehemals mittleren Dienst ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten jedoch ausgeglichen.

Besonders erwähnenswert ist der Anstieg des Frauenanteils im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 von 37% auf nunmehr 49% seit den Auswertungen für den vorangegangenen Gleichstellungsplan. Beim näheren Hinsehen fällt jedoch auf, dass sich 50 von 67 Frauen entweder in den Bezahlungsgruppen A13/ E13 oder in A14/ E14 des ehemals höheren Dienst wiederfinden. Ab der Bezahlungsgruppe A15/ E15 gibt es dann wieder deutlich mehr Männer.

**Ziel:** Im Bereich FB Kern + Münze der Allgemeinen Verwaltung wird ein Ausgleich der Geschlechter in allen Bezahlungsgruppen der LG2 E2 angestrebt. Während in den Bezahlungsgruppen A13/ E13, A14/ E14 sowie in der B-Besoldung bereits ein Ausgleich stattgefunden hat, sind Frauen in den Bezahlungsgruppen A15/E15 und A16/ E15Ü noch unterrepräsentiert. **Deshalb soll der Frauenanteil in der Bezahlungsgruppe A15/ E15 von 33% auf 42%** (entspricht etwa drei Frauen mehr) **und in der Bezahlungsgruppe A16/ E15Ü von 17% auf 33%** (entspricht ca. zwei Frauen mehr) **erhöht werden.**

#### **Maßnahmen:**

- ✓ Um den Frauenanteil in der LG2 E2 zu erhöhen, sollen Frauen bei der Veröffentlichung der Ausschreibung für den Masterstudiengang Public Management (Aufstieg von LG2 E1 nach LG2 E2) im Haus weiterhin zur Bewerbung ermuntert werden.
- ✓ Es soll ein Konzept zur „Überwindung der Beförderungsschwelle“ entwickelt und abgestimmt werden, um mit einem regelmäßigen Verfahren die Durchlässigkeit in die LG2 E2 für alle Geschlechter gerecht zu ermöglichen.
- ✓ Die Gleichstellungsbeauftragten werden von der Personalabteilung beim Aufbau eines Frauennetzwerks unterstützt.

#### 4.2.1.2. Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)						
Laufbahn- gruppe	Bezahlungsgruppe	Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA2	A6/ E5	5	3	2	60%	40%
	A7/ E6/ E7	47	30	17	64%	36%
	A8/ E8	94	58	36	62%	38%
	A9/ E9	63	34	29	54%	46%
	<b>Summe</b>	<b>209</b>	<b>125</b>	<b>84</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	14	9	5	64%	36%
	A10/ E10	23	18	5	78%	22%
	A11/ E11	48	30	18	63%	38%
	A12/ A13/ E12	25	12	13	48%	52%
	<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>69</b>	<b>41</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	1	1	0	100%	0%
	A14/ E13Ü/ E14	9	3	6	33%	67%
	A15/ E15	7	1	6	14%	86%
	A16/ E15Ü	1	0	1	0%	100%
	B-Besoldung/ SAV	0	0	0	0%	0%
	<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>337</b>	<b>199</b>	<b>138</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

Während das Verhältnis der Geschlechter in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt mit 40% Männeranteil nahezu ausgeglichen ist, bleibt der fehlende Männeranteil in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt deutlicher (63% Frauen, 37% Männer).

Genau umgekehrt verhält es sich im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2. Hier sind nur 5 von 18 Positionen mit Frauen besetzt, was einen sehr geringen Frauenanteil von 28% in den höheren Bezahlungsgruppen ausmacht.

**Ziel:** Die K.HH strebt in LG2 E2 der Allgemeinen Verwaltung an, den Anteil der Frauen von aktuell 28% auf 35% (entspricht etwa 2 Frauen mehr) zu erhöhen.

#### **Maßnahmen:**

Die K.HH schließt sich den in Punkt 4.2.1.1 genannten Maßnahmen an.

#### 4.2.1.3. Zielgruppe Vollstreckungsaußendienst (K.HH)

Zielgruppe Vollstreckungsaußendienst (K.HH)						
Laufbahn- gruppe	Bezahlungsgruppe	Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA2	A8/ E8	19	3	16	16%	84%
	A9/ E9	1	1	0	100%	0%
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>

Nach wie vor ist der Vollstreckungsaußendienst der K.HH eher männlich geprägt, so dass Frauen hier deutlich in der Unterzahl sind (20%).

#### 4.2.1.4. Zielgruppe Fertigung (Münze)

Zielgruppe Fertigung (Münze)						
Laufbahn- gruppe	Bezahlungsgruppe	Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA1	E4	7	6	1	86%	14%
LG1 EA2	A6/ E5	2	0	2	0%	100%
	A7/ E6/ E7	10	2	8	20%	80%
	A8/ E8	6	0	6	0%	100%
	A9/ E9	5	0	5	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	1	0	1	0%	100%
<b>GESAMT</b>		<b>31</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>

Im Fertigungsbereich der Münze hat sich in den letzten vier Jahren nur wenig bewegt. Nach wie vor sind in fast allen Bezahlungsgruppen die Frauen unterrepräsentiert. Nur in der Entgeltgruppe 4 gibt es deutlich mehr Frauen (86% Frauen, 14% Männer). Sie sind ungelernete Kräfte, die leichte Tätigkeiten wie z.B. die händische Verpackung der Münzen übernehmen.

## 4.2.2. Führung

### 4.2.2.1. Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)						
Laufbahngruppe	Bezahlungsobergruppe	Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	1	0	1	0%	100%
	A8/ E8	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
LG2 EA1	A11/ E11	3	2	1	67%	33%
	A12/ A13/ E12	14	6	8	43%	57%
	<b>Summe</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	1	1	0	100%	0%
	A14/ E13Ü/ E14	16	6	10	38%	63%
	A15/ E15	28	10	18	36%	64%
	A16 E15Ü	11	2	9	18%	82%
	B-Besoldung/ SAV	9	4	5	44%	56%
	<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>84</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>

Der weibliche Führungskräfteanteil ist in den letzten vier Jahren um fünf Prozentpunkte auf 37% gestiegen. Die Tabelle zeigt, dass insbesondere in den höheren Bezahlungsgruppen die weiblichen Führungskräfte jedoch noch fehlen. Eine Ausnahme stellen die Führungskräfte in der B-Besoldung dar. Insbesondere auf Amtsleitungsebene wurde eine gute Verteilung der Geschlechter erreicht.

**Ziel:** In FB Kern + Münze soll bis 2024 der Frauenanteil in Führungspositionen in der LG2 E2 von 35% auf mindestens 40% erhöht werden.

#### **Maßnahmen:**

- ✓ Es sind führungs vorbereitende Fortbildungen für Frauen als Inhouse-Veranstaltung geplant, um Zurückhaltung bei der Bewerbung auf eine Führungsposition abzubauen.
- ✓ Teilnahme am Pilotprojekt „Führen auf Zeit“ zur Erprobung einer Führungsfunktion

#### 4.2.2.2. Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)						
Laufbahngruppe	Bezahlungsobergruppe	Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	1	0	1	0%	100%
	A9/ E9	4	1	3	25%	75%
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	3	3	0	100%	0%
	A10/ E10	5	3	2	60%	40%
	A11/ E11	8	5	3	63%	38%
	A12/ A13/ E12	6	4	2	67%	33%
	<b>Summe</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	1	0	1	0%	100%
	A14/ E13Ü/ E14	6	1	5	17%	83%
	A15/ E15	6	1	5	17%	83%
	B-Besoldung/ SAV	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>41</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

Insgesamt ist das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen in der K.HH ausgeglichen. Nach wie vor fehlt es an weiblichen Führungskräften in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (14%), während in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt die männlichen Leitungskräfte unterrepräsentiert sind (32%).

**Ziel:** In der K.HH wird eine Erhöhung des Anteils an Frauen mit Führungsfunktion in LG2 E2 von 14% auf 25% angestrebt.

#### **Maßnahmen:**

- ✓ Es sind führungsvorbereitende Fortbildungen für Frauen als Inhouse-Veranstaltung geplant, um Zurückhaltung bei der Bewerbung auf eine Führungsposition abzubauen.

#### 4.2.2.3. Zielgruppe Vollstreckungsaußendienst (K.HH)

In dieser Zielgruppe gibt es keine Positionen mit Führungsverantwortung.

#### 4.2.2.4. Zielgruppe Fertigung (Münze)

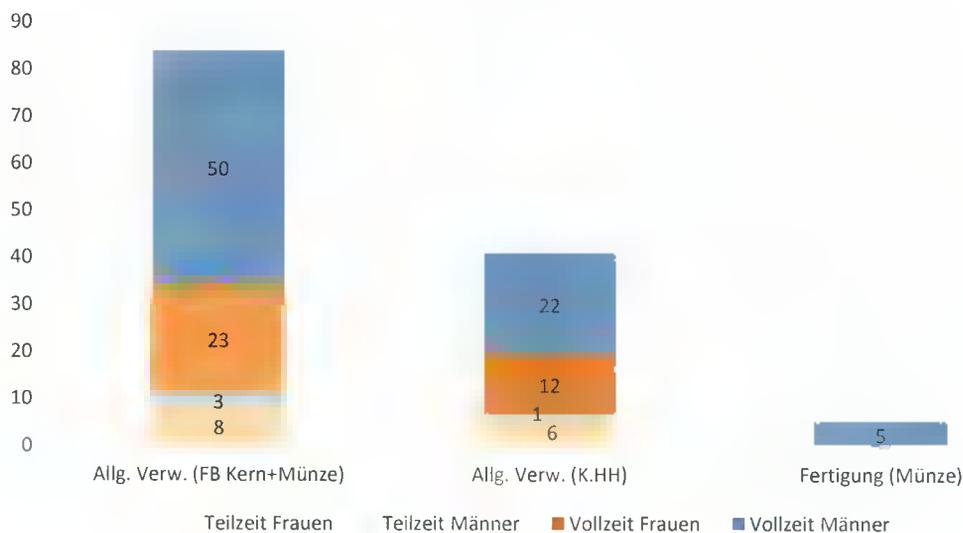
Zielgruppe Fertigung (Münze)						
	Besoldungsgruppe	Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m
LG1 EA2	A9/ E9	4	0	4	0%	100%
LG2 EA1	A9/ E9	1	0	1	0%	100%
GESAMT		5	0	5	0%	100%

Entsprechend der Personalstruktur gibt es in der Fertigung der Hamburgischen Münze ausschließlich männliche Führungskräfte.

#### 4.2.3. Führen in Teilzeit bzw. Telearbeit

### Führungskräfte in Voll- und Teilzeit

(nach Zielgruppen)



18 von 130 Führungskräften (zielgruppenübergreifend) üben ihre Vorgesetztentätigkeit in Teilzeit aus. Dies entspricht einem Anteil von knapp 14%. Bei der Geschlechterverteilung zeigt sich ein deutliches Missverhältnis. Von insgesamt 49 weiblichen Führungskräften arbeiten 14 in Teilzeit, während von 81 männlichen Führungskräften nur vier in Teilzeit arbeiten. Somit sind knapp 29% der weiblichen und nur etwa 5% der männlichen Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

Frauen und Männer, die trotz der familiären Verpflichtungen ihre persönlichen Karriereziele weiterhin verfolgen möchten, sollten unbedingt dabei unterstützt werden. Deshalb werden mittlerweile grundsätzlich alle ausgeschriebenen Stellen als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Eine in Teilzeit arbeitende Führungskraft ist aber dennoch nicht in allen Bereichen eine Selbstverständlichkeit. Es sollte nach wie vor daran gearbeitet werden, alte Denkmuster – eine Führungskraft muss in Vollzeit arbeiten und zu jeder Zeit vor Ort ansprechbar sein – aufzubrechen, indem Arbeitsabläufe angepasst, Aufgaben delegiert

oder Besprechungen möglichst vormittags angesetzt werden. Auch an die Möglichkeit von Telearbeit sollte gedacht werden.



Von insgesamt 130 Führungskräften üben zielgruppenübergreifend 30 Personen (19 Frauen, 11 Männer) ihre Funktion in Telearbeit aus. Das entspricht einem Anteil von 23% aller Führungspositionen.

### **Maßnahmen:**

- ✓ Im Führungskräfte Netzwerk „Auf einen Kaffee“ wird ein Genderthema aufgenommen (z.B. Führen in Teilzeit bzw. auf Distanz).

#### 4.2.4. Familiengerechtes Arbeiten

Die Finanzbehörde ist eine sehr familienbewusste Arbeitgeberin. Es gibt ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen, die die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch im Falle der Pflege eines Angehörigen unterstützen:

- Mit insgesamt 219 **Telearbeitsplätzen** (FB Kern + K.HH) steht die Finanzbehörde im hamburgweiten Vergleich an der Spitze. Der Großteil der Telearbeiterinnen und Telearbeiter (etwa zwei Drittel) arbeiten teilweise von zu Hause, damit sie ihre familiären Verpflichtungen besser mit ihrem Beruf vereinbaren können. Auch in Führungspositionen werden Telearbeitsplätze bedarfsgerecht befürwortet.
- Zusätzlich bietet das **mobile Arbeiten** die Möglichkeit, in besonderen Situationen spontan kurzfristig von zu Hause aus zu arbeiten.
- Für Eltern gibt es das Angebot der **Kindernotfallbetreuung**. Im Notfall können Beschäftigte ihr Kind bzw. ihre Kinder über die Kindernotfallbetreuung in allen Standorten der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH unterbringen.
- Auch das kindgerecht eingerichtete **Eltern-Kind-Büro** ist ein fester Bestandteil der familienfreundlichen Angebote in der Finanzbehörde. Es wird regelmäßig von Müttern und Vätern genutzt, wenn eine Betreuung für das Kind wegfällt und eine Anwesenheit im Büro erforderlich ist.
- Es werden regelmäßige **Inhouse-Schulungen zu Vereinbarkeitsthemen** mit Themen zu Familie und Pflege für Interessierte angeboten.
- **Beurlaubte** werden mit einer Checkliste auf ihre Abwesenheit vorbereitet. Beurlaubte Eltern erhalten einen Flyer mit der Übersicht aller familienfreundlichen Angebote der FB. Darüber hinaus können sie per E-Mail mit wichtigen Infos aus der FB während ihrer Beurlaubung versorgt werden.
- Eine Übersicht aller familienfreundlichen Angebote der Finanzbehörde bietet die Seite [„Familienfreundliches Arbeiten“](#) im FB-Personalthemenportal, die regelmäßig ergänzt wird.

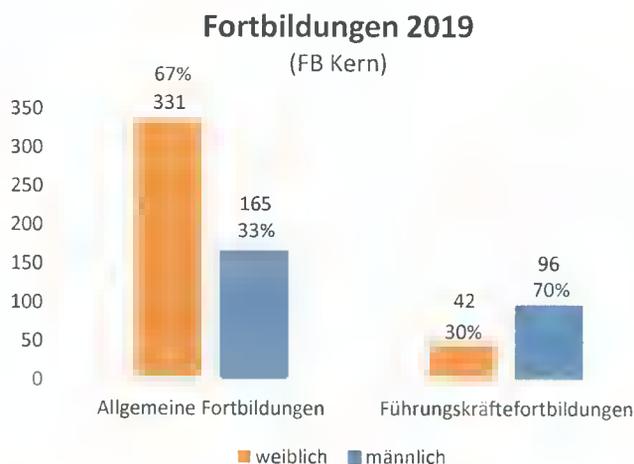
**Ziel:** Die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeberin Finanzbehörde soll stetig verbessert und stärker nach außen präsentiert werden, mit dem Ziel, insbesondere die junge Generation anzuwerben. Gleichzeitig ist die Bindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (alle Altersgruppen) im Fokus.

**Maßnahmen:**

- ✓ Es sollen weiterhin regelmäßige Inhouse-Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. Hilfe, meine Eltern werden alt!, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht) angeboten werden.
- ✓ Das Eltern-Kind-Büro am Standort Gänsemarkt soll weiterhin bereitgestellt und beworben werden. Die K.HH wird sich für die Einrichtung eines eigenen Eltern-Kind-Büros in ihren Räumlichkeiten einsetzen.
- ✓ In einem Durchlauf soll die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ in den MAVG zum Jahresthema werden. Führungskräfte sind dann angehalten, dieses anzusprechen.
- ✓ Die familienfreundliche Politik der FB nimmt auch die Väter verstärkt in den Blick. Insbesondere Führungskräfte sollen dafür sensibilisiert werden, dass jungen Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für eine gemeinschaftliche Teilhabe an den Familienaufgaben immer wichtiger wird. (z.B. durch Best-Practice)
- ✓ Das Treffen des Telearbeitsnetzwerks wird bei Bedarf von der Personalentwicklung unterstützt.
- ✓ Die Finanzbehörde wird sich zu den Leitlinien eines familienfreundlichen Arbeitgebers bekennen und regelmäßig am Fortschrittsindex Vereinbarkeit des Bundesfamilienministeriums teilnehmen. Das zu erwerbende Siegel soll die Familienfreundlichkeit der Finanzbehörde insbesondere in Stellenausschreibungen herausstellen.
- ✓ Vereinbarkeitsthemen sollen bei der Entwicklung von Digitalisierungsprozessen berücksichtigt und gefördert werden. Hierzu ist ein regelmäßiger Austausch zwischen der Personalentwicklung und der IT-Entwicklung geplant, um bei neuen IT-Vorhaben auch die Belange der Beschäftigten aus PE-Sicht rechtzeitig zu berücksichtigen.

4.2.5. Fortbildung

4.2.5.1. Kernverwaltung FB



In 2019 haben doppelt so viele Frauen wie Männer allgemeine Fortbildungen besucht (331 Frauen, 165 Männer). Der Trend – Frauen besuchen vermehrt allgemeine Fortbildungen – ist hier deutlich erkennbar.

Führungskräftefortbildungen wurden in 2019 hingegen überproportional von Männern besucht (42 Frauen, 96 Männer). Zum einen lässt sich das mit dem geringeren

Frauenanteil in Führungspositionen erklären. Zum anderen wurde in 2019 die Qualifikation aller Führungskräfte noch mal deutlich angestoßen. Alle Leitungskräfte sollen künftig eine Führungs-Modulreihe besucht haben, so dass es in 2019 einen deutlichen Anstieg in der Inanspruchnahme von Führungskräftefortbildungen gab.

### **Maßnahmen:**

- ✓ Alle Führungskräfte besuchen einmalig die Modulreihe Führung. Hierüber erfolgt ein Controlling in der Personalentwicklung.
- ✓ Es soll ein Inhouse-Workshop „Da geht noch viel! Die letzten Berufsjahre und den Übergang in Rente und Ruhestand aktiv gestalten“ angeboten werden.
- ✓ Um Männer gezielt für Gesundheitsangebote zu begeistern, sollen Inhouse-Angebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt werden, die speziell an die Zielgruppe der männlichen Beschäftigten ausgerichtet sind.

#### 4.2.5.2. K.HH



60 Frauen und 161 Männer haben in 2019 an allgemeinen Fortbildungen teilgenommen. In der K.HH wurden in 2019 eine interne Klausur sowie ein Workshop zur Zusammenführung einzelner Aufgabenbereiche durchgeführt. Aufgrund der eher männlich geprägten Führungsstruktur in den höheren Positionen wurden diese Veranstaltungen in großen Teilen von männlichen Leitungskräften wahrgenommen, so dass es hier zu einem starken

Ungleichgewicht bei den allgemeinen Fortbildungen kam.

Führungskräftefortbildungen wurden in 2019 lediglich von 4 Frauen und 10 Männern besucht. Die niedrige Teilnahmezahl ist vermutlich auch auf die o.g. zeitintensiven internen Fortbildungen der K.HH zurückzuführen.

### **Maßnahmen:**

Die K.HH schließt sich den zwei erstgenannten Maßnahmen in Punkt 4.2.5.1 an.

### 4.3. Arbeitsformen und Arbeitszeiten

#### 4.3.1. Vollzeit und Teilzeit

In Vollzeit arbeiten 77% der Beschäftigten. Von diesem Personenkreis sind 48% Frauen und 52% Männer.

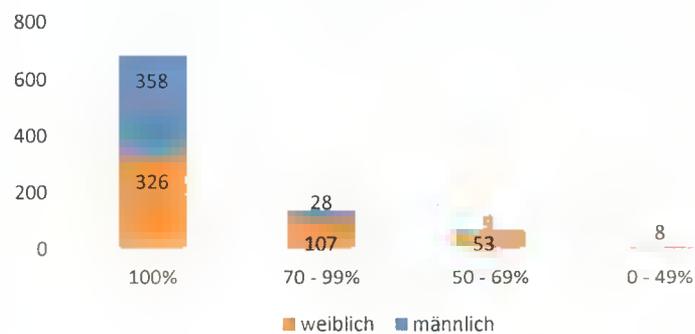
23% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Die Grafik zeigt deutlich, dass Teilzeitarbeit noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Nur knapp jeder fünfte

Teilzeitbeschäftigte ist männlich.

Während 1/3 der Teilzeitbeschäftigten mit einem Arbeitszeitanteil von bis zu 69% tätig sind, arbeiten mittlerweile 2/3 der Teilzeitbeschäftigten in vollzeitnaher Variante, d.h. mit einem Arbeitszeitanteil von 70 – 99%.

#### Arbeitszeitanteile der Beschäftigten

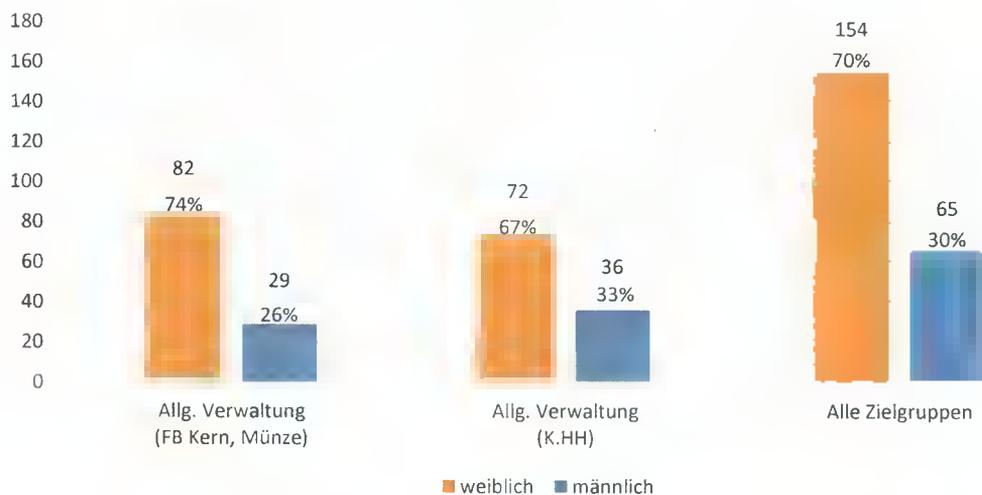
(alle Zielgruppen)



#### 4.3.2. Telearbeit

#### Telearbeit

(nach Zielgruppen)



Insgesamt gibt es in der FB Kern und der K.HH zum 31.12.2019 219 Telearbeitsplätze, die etwa zu zwei Drittel von Frauen und zu einem Drittel von Männern wahrgenommen werden und unterstreicht die Spitzenposition innerhalb der FHH.

## Entwicklung der Telearbeit

(alle Zielgruppen)



Gerade in den letzten vier Jahren hat es einen deutlichen Schub an Telearbeitsplätzen gegeben, was für eine steigende Akzeptanz des Arbeitsmodells spricht.

Bei vielen Beschäftigten ist der Wunsch nach größerer Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes gewachsen, der auch nach der Corona-Pandemie Bestand haben wird. Home-Office kann für junge Familien hilfreich sein, um

Familienaufgaben und berufliche Pflichten partnerschaftlicher aufzuteilen, aber auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.

### Maßnahmen:

- ✓ Telearbeit und mobiles Arbeiten sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte soll weiterhin bedarfsgerecht befürwortet und genehmigt werden.
- ✓ Unterstützungsangebote der Personalentwicklung an die Führungskräfte bei Home-Office.

### 4.3.3. Beurlaubungen

Im Dezember 2019 waren insgesamt 45 Personen (31 Frauen, 14 Männer) in FB Kern und K.HH aus familiären oder sonstigen Gründen beurlaubt (28 Personen) oder in Elternzeit (17 Personen).

Bei Betrachtung der Elternzeiten in 2019 fällt auf, dass nur wenige Väter die Elternzeit beantragten. Überwiegend nehmen noch die Frauen eine längere Auszeit für den Nachwuchs.

### Dauer der Elternzeit in 2019

(alle Zielgruppen)



### Maßnahmen:

- ✓ Die Beurlaubten sollen weiterhin von der Personalabteilung betreut werden. Sie erhalten u.a. die Checkliste „Beurlaubungen“ und den Flyer „familienfreundliche Angebote der FB“.

## 5. Tabellenanhänge

### 5.1. Anlage 1: Maßnahmenübersicht für den Zeitraum 2021 – 2024

Lfd. Nr.	geplante Maßnahme	ZG Allg. Verw. (FB Kern, Münze)	ZG Allg. Verw. (K,HH)	ZG Vollstreckungs- aufendienst (K,HH)	ZG Fertigung (Münze)
<b>Personalgewinnung und Ausbildung</b>					
1	Erstellung eines Handouts für Auswahlverfahren in der FB (Aufnahme der Erfordernisse aus dem HmbGleIG und Verweis auf Checkliste des Personalamtes „Führen in Teilzeit“)	x	x	x	x
2	Den ausschreibenden Fachbereichen einen Interviewleitfaden zur Verfügung stellen	x	x	x	x
3	Berücksichtigung von Fähigkeiten durch Familienarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> <li>in allen Stellenausschreibungen wird folgende Formulierung aufgenommen: „Bei der Bewertung Ihrer Qualifikation berücksichtigen wir in angemessener Weise auch die durch Familienaufgaben und ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen.“</li> <li>Ergänzung des Interviewleitfadens um Fragen in geeigneten Anforderungsbereichen zu Fähigkeiten, die durch Familienaufgaben bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden (z.B. Organisationsvermögen, Zielorientierung, Delegationsvermögen).</li> </ul>	x	x	x	x
4	In Auswahlverfahren weist die Personalabteilung das Auswahlgremium auf die Unterrepräsentanz im ausgeschriebenen Bereich hin, sofern es für die Entscheidungsfindung relevant ist.	X	x	x	x
5	In Stellenausschreibungen wird in Absprache mit den ausschreibenden Bereichen folgender Satz aufgenommen: „Sollten Sie nicht über die erforderlichen Kenntnisse verfügen, wird die Bereitschaft, sich diese kurzfristig anzueignen, vorausgesetzt. Wir unterstützen Sie gern bei der Einarbeitung und dem Ausbau Ihrer Fachkenntnisse.“	X	x	x	x
6	In Stellenausschreibungen werden die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit erwähnt.	X	x	x	x
7	Begrüßung und Kennenlernen der Nachwuchskräfte bei der Staatsrätin zu Beginn der Praxisphase.	x	x		
8	Hospitationsangebot für Nachwuchskräfte im Bereich ihrer Wahl während ihrer Praxisphase.	x	x		
9	Verbesserung des Onboarding-Prozesses. Die Broschüre für neue Beschäftigte soll durch neue und moderne, z.B. digitale Formate ersetzt und die Checkliste bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über IT- und Hausverwaltung hinaus um einen persönlichen Onboarding-Prozess erweitert werden.	x	x	x	x
<b>Berufliche Entwicklung und Fortbildung</b>					
10	Ermunterung von Frauen zur Bewerbung für den Masterstudiengang Public Management (LG2 E1 → LG2 E2)	x	x		
11	Teilnahme am Pilotprojekt „Führen auf Zeit“ zur Erprobung einer Führungsfunktion.	x			
12	Führungsvorbereitende Fortbildung für Frauen als Inhouse-Veranstaltung durchführen, um Zurückhaltung bei der Bewerbung auf Führungspositionen abzubauen.	x	x	x	x

13	Modulreihe Führung als Pflichtfortbildung für alle Führungskräfte der FB inkl. Controlling.	x	x	x	x
14	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beim Aufbau eines Netzwerks für Frauen.	x	x	x	x
15	Inhouse-Workshop „Da geht noch viel! Die letzten Berufsjahre und den Übergang in Rente und Ruhestand aktiv gestalten“	x	x	x	x
16	Regelmäßige Inhouse-Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege („Hilfe meine Eltern werden alt!“, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht).	x	x	x	x
17	Entwicklung und Abstimmung eines Konzeptes zur „Überwindung der Beförderungsschwelle“, um mit einem regelmäßigen Verfahren die Durchlässigkeit in die LG2 E2 für alle Geschlechter gerecht zu ermöglichen.	x	x		
18	Regelmäßige Durchführung von Beurteilungskonferenzen mit dem Ziel eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes auch unter Gendergesichtspunkten, z.B. Beurteilungsfällen, Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten.	x	x	x	x
19	Inhouse-Angebot zur Gesundheitsförderung für die männlichen Beschäftigten.	x			x
20	Aufnahme eines Genderthemas im Führungskräftenetzwerk „Auf einen Kaffee“ (z.B. Führen in Teilzeit bzw. auf Distanz).	x			
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>					
21	Angebot und Unterstützung alternierender Telearbeit und des mobilen Arbeitens sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte.	x	x		
22	Bereitstellung und Bewerbung eines Eltern-Kind-Büros; die K.HH wird sich für die Einrichtung eines eigenen Eltern-Kind-Büros in ihren Räumlichkeiten einsetzen.	x	x	x	
23	Jahresthema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ in MAVG.	x	x	x	x
24	Information der Beurlaubten über Checkliste „Beurlaubungen“ sowie Flyer „familienfreundliche Angebote“ Beurlaubten.	x	x	x	x
25	Die familienfreundliche Politik der FB nimmt auch die Väter verstärkt in den Blick. Insbesondere Führungskräfte sollen dafür sensibilisiert werden, dass jungen Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für eine gemeinschaftliche Teilhabe an den Familienaufgaben immer wichtiger wird. (z.B. durch Best-Practice)	x	x	x	x
26	Unterstützung beim Telearbeitsnetzwerk.	x	x		
27	Regelmäßige Teilnahme am Fortschrittsindex Vereinbarkeit des Bundesfamilienministerium mit dem Ziel eines Siegels für Ausschreibungen.	x	x	x	x
28	Vereinbarkeitsthemen sollen bei der Entwicklung von Digitalisierungsprozessen berücksichtigt und gefördert werden. Hierzu ist ein regelmäßiger Austausch zwischen der Personalentwicklung und der IT-Entwicklung geplant, um bei neuen IT-Vorhaben auch die Belange der Beschäftigten aus PE-Sicht rechtzeitig zu berücksichtigen.	x	x	x	
29	Unterstützungsangebote der Personalentwicklung an die Führungskräfte bei vermehrtem Home-Office.	x			

## 5.2.Anlage 2: Maßnahmencontrolling Gleichstellungsplan 2017 – 2020

Ifd. Nr.	geplante Maßnahme	Durchführung 2017 - 2020
<b>Bewerbung und Besetzung</b>		
1	Information und Sensibilisierung der Führungskräfte für gendergerechte Auswahlverfahren im Rahmen von Inhouse-Fortbildungen und ggf. die Erstellung eines Leitfadens für Auswahlverfahren.	Information über Handreichung des Personalamtes für gendergerechte Auswahlverfahren an ausschreibende Fachbereiche inkl. Anpassung des Musterauswahlvermerks.  An einem Leitfaden für Auswahlverfahren wird derzeit gearbeitet.
2	Optimierung der Stellenausschreibungen.	Neben der Verschlinkung des Ausschreibungsformulars durch das Personalamt enthalten Stellenausschreibungen jetzt die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und den Verweis auf Gesundheitsthemen.
3	Regelmäßige Durchführung von Beurteilungskonferenzen mit dem Ziel eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes auch unter Gendergesichtspunkten.	Wiederaufnahme der Beurteilungskonferenzen in 2018 und erstmalige Durchführung in 2019. Die Statistiken enthielten u.a. Auswertungen zu der Beurteilung von Frauen und Männern sowie Teil- und Vollzeit. Darüber hinaus wurden Zweitbeurteilerinnen und Zweitbeurteiler mit einem Merkblatt „gerecht beurteilen ohne Vorurteile“ unterstützt, um dieses Thema in der Beurteilungskonferenz zu platzieren.
<b>Führung</b>		
4	Offensive Bewerbung von Führungsfortbildungen und führungsvorbereitende Fortbildungen.	Alle Führungskräfte müssen seit Ende 2018 die Modulreihe Führung besuchen. Hierüber erfolgt ein Controlling in der Personalentwicklung.
5	Die Personalentwicklung soll künftig verstärkt die Führungspotentiale weiblicher Beschäftigter in den Fokus nehmen.	Im Rahmen der Gleichstellungsreihe wurde ein Inhouse-Workshop für Frauen mit dem Titel „Yes she can! – Mein Potenzial nutzen“ angeboten. Die Resonanz zu diesem Workshop war überdurchschnittlich hoch, so dass er insgesamt drei Mal angeboten wurde.
6	Wiedereinführung des Führungsfeedbacks.	Aufgrund der Pilotierung des 360°-Feedbacks durch das Personalamt auf Ebene der Behörden- und Amtsleitungen und der angedachten Ausweitung auf weitere Ebenen, wurde von der Entwicklung eines eigenen Konzepts für die FB zunächst abgesehen.  In einem Amt der FB wurde das Führungskräftefeedback auf Wunsch der Leitung auf freiwilliger Basis durchgeführt.

<b>Fort- und Weiterbildung</b>		
<b>7</b>	Ermunterung von Frauen zur Bewerbung für den Masterstudiengang Public Management (LG2 E1 → LG2 E2)	Die Ausschreibung ins Haus erfolgte mit einem entsprechenden Hinweis. Bewerbungseingänge von Frauen und Männern waren ausgeglichen.
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>		
<b>8</b>	Angebot alternierender Telearbeit und des mobilen Arbeitens sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte.	Telearbeit wurde bedarfsgerecht befürwortet. Der Telearbeitsanteil hat sich in den letzten vier Jahren um rund 1/3 auf 219 Telearbeitende erhöht.  Für die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens wurde durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung ein einheitlicher Rahmen in der FB geschaffen.
<b>9</b>	Bereitstellung und Bewerbung eines Eltern-Kind-Büros.	Das Eltern-Kind-Büro wurde weiterhin angeboten und überwiegend in den Schulferien oder an Kitaschließungstagen von Müttern und Vätern in Anspruch genommen.
<b>10</b>	Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungsgrundsätze aufnehmen.	Über die Endfassung der Führungsgrundsätze konnte mit dem Personalrat kein Einvernehmen hergestellt werden.
<b>11</b>	Inhouse-Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege, um familienorientierte Arbeitsbedingungen in den eigenen Abteilungen und Referaten umzusetzen und die Akzeptanz für Führen in Teilzeit und/ oder Telearbeit zu erhöhen.	Im Rahmen der Gleichstellungsreihe wurde ein gut angenommenes Inhouse-Seminar zum Thema „Präsent zu Hause und im Team – Wie geht das?“ für alle Interessierten angeboten.
<b>12</b>	Jahresthema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege“ in MAVG.	Beim MAVG-Durchlauf 2020 war das Jahresthema „Herausforderungen der Zusammenarbeit in Corona-Zeiten – u.a. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“. Das Thema war den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von den Führungskräften anzubieten.
<b>13</b>	Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“.	Die Ämter haben Maßnahmen eigenständig entwickelt und umgesetzt. Schwierigkeiten in Bezug auf Genderaspekte sind der Personalentwicklung nicht bekannt.
<b>14</b>	Inhouse-Angebote zu Gesundheitsthemen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege für alle Beschäftigten.	Es wurde ein ganztägiger Gesundheitstag zum Thema „gesunde Ernährung“ in 2019 für die Mitarbeitenden der FB Kernverwaltung angeboten.
<b>15</b>	Anforderungen an Präsenz und Erreichbarkeit der Führungskräfte sollten in den Leitungsrunden thematisiert und Sitzungsregelungen vereinbart werden.	Wird in einem folgendem MAVG-Durchlauf im Rahmen des Jahresthemas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ integriert.
<b>16</b>	Checkliste „Beurlaubungen“ sowie Flyer „familienfreundliche Angebote“ Beurlaubten zur Verfügung stellen.	Den Beurlaubten werden regelmäßig Informationen zur Verfügung gestellt.
<b>17</b>	Telearbeitsnetzwerk	Das Telearbeitsnetzwerk wird in Eigenregie von einer Mitarbeiterin der Finanzbehörde geleitet und findet 1-2 Mal jährlich statt.

### 5.3.Anlage 3: weitere Tabellen

#### Personalbestand

Bereich	Dez 15					Dez 19				
	Ges.	Anzahl		Anteil in %		Ges.	Anzahl		Anteil in %	
		w	m	w	m		w	m	w	m
FB Kern	619	314	305	51%	49%	493	278	215	56%	44%
K.HH	207	118	89	57%	43%	357	203	154	57%	43%
Münze	44	15	29	34%	66%	39	13	26	33%	67%
<b>Gesamt</b>	<b>870</b>	<b>447</b>	<b>423</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>889</b>	<b>494</b>	<b>395</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>

#### Bezahlungsgruppen

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Ges.	Anzahl		Anteil in %		Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA1	E4	4	0	4	0%	100%	4	0	4	0%	100%
	A5/ E2Ü/ E3	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
LG1 EA2	A6/ E5	11	4	7	36%	64%	5	1	4	20%	80%
	A7/ E6/ E7	25	13	12	52%	48%	14	4	10	29%	71%
	A8/ E8	56	35	21	62%	38%	74	45	29	61%	39%
	A9/ E9	39	20	19	51%	49%	22	15	7	68%	32%
<b>Summe</b>	<b>131</b>	<b>72</b>	<b>59</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>115</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	
LG2 EA1	A9/ E9	34	22	12	65%	35%	38	25	13	66%	34%
	A10/ E10	43	25	18	58%	42%	27	16	11	59%	41%
	A11/ E11	92	55	37	60%	40%	69	45	24	65%	35%
	A12/ A13/ E12	139	77	62	55%	45%	110	65	45	59%	41%
	<b>Summe</b>	<b>308</b>	<b>179</b>	<b>129</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>244</b>	<b>151</b>	<b>93</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	28	8	20	29%	71%	17	11	6	65%	35%
	A14/ E13Ü/ E14	89	47	42	53%	47%	66	39	27	59%	41%
	A15/ E15	38	8	30	21%	79%	33	11	22	33%	67%
	A16 E15Ü	16	4	12	25%	75%	12	2	10	17%	83%
	B-Besoldung/ SAV	12	1	11	8%	92%	9	4	5	44%	56%
	<b>Summe</b>	<b>183</b>	<b>68</b>	<b>115</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>137</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>
<b>GESAMT</b>	<b>627</b>	<b>319</b>	<b>308</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>501</b>	<b>283</b>	<b>218</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Ges.	Anzahl		Anteil in %		Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A6/ E5	8	8	0	100%	0%	5	3	2	60%	40%
	A7/ E6/ E7	9	8	1	89%	11%	47	30	17	64%	36%
	A8/ E8	44	30	14	68%	32%	94	58	36	62%	38%
	A9/ E9	38	25	13	66%	34%	63	34	29	54%	46%
	<b>Summe</b>	<b>99</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>209</b>	<b>125</b>	<b>84</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	10	10	0	100%	0%	14	9	5	64%	36%
	A10/ E10	14	8	6	57%	43%	23	18	5	78%	22%
	A11/ E11	24	14	10	58%	42%	48	30	18	63%	38%
	A12/ A13/ E12	18	7	11	39%	61%	25	12	13	48%	52%
	<b>Summe</b>	<b>66</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>110</b>	<b>69</b>	<b>41</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	3	1	2	33%	67%	1	1	0	100%	0%
	A14/ E13Ü/ E14	7	2	5	29%	71%	9	3	6	33%	67%
	A15/ E15	3	1	2	33%	67%	7	1	6	14%	86%
	A16/ E15Ü	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
	B-Besoldung/ SAV	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>179</b>	<b>114</b>	<b>65</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>337</b>	<b>199</b>	<b>138</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

Zielgruppe Vollstreckung (K.HH)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Ges.	Anzahl		Anteil in %		Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A8/ E8	28	4	24	14%	86%	19	3	16	16%	84%
	A9/ E9	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%
	<b>Summe</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>

Zielgruppe Fertigung (Münze)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Ges.	Anzahl		Anteil in %		Ges.	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA1	E4	11	10	1	91%	9%	7	6	1	86%	14%
LG1 EA2	A6/ E5	3	0	3	0%	100%	2	0	2	0%	100%
	A7/ E6/ E7	10	0	10	0%	100%	10	2	8	20%	80%
	A8/ E8	8	0	8	0%	100%	6	0	6	0%	100%
	A9/ E9	3	0	3	0%	100%	5	0	5	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%
<b>GESAMT</b>		<b>36</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>

## Bewerbungen und Besetzungen

Bereich	Laufbahngruppe	erfolgreiche Ausschreibungen	Anzahl Bewerbungen			Bewerbungen in %			Anzahl Besetzungen			Geschlechterverhältnis in %		
			w	m	Ges.	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt	w	m	Gesamt
FB Kern	LG1 EA1	1	0	7	7	0%	100%	100%	0	1	1	0%	100%	100%
	LG1 EA2	2	8	6	14	57%	43%	100%	1	1	2	50%	50%	100%
	LG2 EA1	31	139	119	258	54%	46%	100%	22	12	34	65%	35%	100%
	LG2 EA2	25	70	98	168	42%	58%	100%	14	11	25	56%	44%	100%
	<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>217</b>	<b>223</b>	<b>440</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>62</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>
K.HH	LG1 EA2	7	141	77	218	65%	35%	100%	26	9	35	74%	26%	100%
	LG2 EA1	15	58	63	121	48%	52%	100%	11	6	17	65%	35%	100%
	LG2 EA2	5	4	16	20	20%	80%	100%	1	4	5	20%	80%	100%
	<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>203</b>	<b>156</b>	<b>359</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>
Münze	LG2 EA1	1	0	4	4	0%	100%	100%	0	1	1	0%	100%	100%
	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Gesamt	LG1 EA1	1	0	7	7	0%	100%	100%	0	1	1	0%	100%	100%
	LG1 EA2	9	149	83	232	64%	36%	100%	27	10	37	73%	27%	100%
	LG2 EA1	47	197	186	383	51%	49%	100%	33	19	52	63%	37%	100%
	LG2 EA2	30	74	114	188	39%	61%	100%	15	15	30	50%	50%	100%
	<b>Gesamt</b>	<b>87</b>	<b>420</b>	<b>383</b>	<b>803</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>120</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

## Führungspositionen

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
	A8/ E8	2	0	2	0%	100%	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
LG2 EA1	A10/ E10	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	A11/ E11	6	3	3	50%	50%	3	2	1	67%	33%
	A12/ A13/ E12	19	9	10	47%	53%	14	6	8	43%	57%
	<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	1	0	1	0%	100%	1	1	0	100%	0%
	A14/ E13Ü/ E14	23	13	10	57%	43%	16	6	10	38%	63%
	A15/ E15	32	6	26	19%	81%	28	10	18	36%	64%
	A16 E15Ü	15	4	11	27%	73%	11	2	9	18%	82%
	B-Besoldung/ SAV	12	1	11	8%	92%	9	4	5	44%	56%
	<b>Summe</b>	<b>83</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>111</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>84</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
	A9/ E9	3	1	2	33%	67%	4	1	3	25%	75%
	<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	2	2	0	100%	0%	3	3	0	100%	0%
	A10/ E10	5	3	2	60%	40%	5	3	2	60%	40%
	A11/ E11	5	4	1	80%	20%	8	5	3	63%	38%
	A12/ A13/ E12	7	3	4	43%	57%	6	4	2	67%	33%
	<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%
	A14/ E13Ü/ E14	4	0	4	0%	100%	6	1	5	17%	83%
	A15/ E15	3	1	2	33%	67%	6	1	5	17%	83%
	B-Besoldung/ SAV	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>
<b>GESAMT</b>		<b>31</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>44%</b>	<b>56%</b>

Zielgruppe Fertigung (Münze)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	A8/ E8	2	0	2	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	A9/ E9	0	0	0	0%	0%	4	0	4	0%	100%
	<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
<b>GESAMT</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

## Führen in Teilzeit

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A12/ A13/ E12	4	3	1	75%	25%	2	2	0	100%	0%
LG2 EA2	A14/ E13Ü/ E14	6	6	0	100%	0%	3	3	0	100%	0%
	A15/ E15	5	3	2	60%	40%	3	2	1	67%	33%
	A16/ E15Ü	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
	B-Besoldung/ SAV	1	0	1	0%	100%	2	1	1	50%	50%
	Summe	12	9	3	75%	25%	9	6	3	67%	33%
GESAMT		16	12	4	75%	25%	11	8	3	73%	27%

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A9/ E9	1	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%
LG2 EA1	A10/ E10	2	2	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%
	A11/ E11	2	2	0	100%	0%	2	2	0	100%	0%
	A12/ A13/ E12	1	1	0	100%	0%	3	2	1	67%	33%
	Summe	5	5	0	100%	0%	6	5	1	83%	17%
GESAMT		6	6	0	100%	0%	7	6	1	86%	14%

## Fortbildungen

Fortbildungen FB Kern 2019											
Kategorie	Dez 15					Dez 19					
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		
		w	m	w	m		w	m	w	m	
Allgemeine Fortbildungen	809	448	361	55%	45%	496	331	165	67%	33%	
Führungskräftefortbildungen	173	75	98	43%	57%	138	42	96	30%	70%	
GESAMT		982	523	459	53%	47%	634	373	261	59%	41%

Fortbildungen K.HH 2019											
Kategorie	Dez 15					Dez 19					
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		
		w	m	w	m		w	m	w	m	
Allgemeine Fortbildungen	242	138	104	57%	43%	221	60	161	27%	73%	
Führungskräftefortbildungen	56	16	40	29%	71%	10	4	6	40%	60%	
GESAMT		298	154	144	52%	48%	231	64	167	28%	72%

## Teilzeitbeschäftigte

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA1	E4	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	9	9	0	100%	0%	3	3	0	100%	0%
	A8/ E8	8	7	1	88%	13%	6	6	0	100%	0%
	A9/ E9	5	5	0	100%	0%	8	8	0	100%	0%
	<b>Summe</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	5	4	1	80%	20%	5	4	1	80%	20%
	A10/ E10	12	9	3	75%	25%	8	5	3	63%	38%
	A11/ E11	31	26	5	84%	16%	27	23	4	85%	15%
	A12/ A13/ E12	39	30	9	77%	23%	30	23	7	77%	23%
	<b>Summe</b>	<b>87</b>	<b>69</b>	<b>18</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>70</b>	<b>55</b>	<b>15</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>
LG2 EA2	A13/ E13	4	4	0	100%	0%	7	7	0	100%	0%
	A14/ E13Ü/ E14	23	23	0	100%	0%	20	19	1	95%	5%
	A15/ E15	6	3	3	50%	50%	3	2	1	67%	33%
	A16 E15Ü	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%
	B-Besoldung/ SAV	1	0	1	0%	100%	2	1	1	50%	50%
	<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>
<b>GESAMT</b>	<b>145</b>	<b>120</b>	<b>25</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>120</b>	<b>101</b>	<b>19</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A7/ E6/ E7	2	2	0	100%	0%	10	9	1	90%	10%
	A8/ E8	14	12	2	86%	14%	25	20	5	80%	20%
	A9/ E9	6	6	0	100%	0%	14	11	3	79%	21%
	<b>Summe</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>
LG2 EA1	A9/ E9	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%
	A10/ E10	4	4	0	100%	0%	6	5	1	83%	17%
	A11/ E11	6	6	0	100%	0%	13	11	2	85%	15%
	A12/ A13/ E12	5	3	2	60%	40%	8	6	2	75%	25%
	<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>
LG2 EA2	A14/ E13Ü/ E14	2	2	0	100%	0%	4	2	2	50%	50%
<b>GESAMT</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>90%</b>	<b>10%</b>	<b>81</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	

Zielgruppe Vollstreckung (K.HH)											
Laufbahngruppe	Bezahlungs-obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	A8/ E8	3	1	2	33%	67%	1	1	0	100%	0%

Zielgruppe Fertigung (Münze)											
Laufbahn- gruppe	Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19				
		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
			w	m	w	m		w	m	w	m
LG1 EA2	E4	5	5	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%
	A7/ E6/ E7	3	0	3	0%	100%	2	0	2	0%	100%
GESAMT		8	5	3	63%	38%	3	1	2	33%	67%

## Telearbeit

Zielgruppe	Dez 15					Dez 19				
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
		w	m	w	m		w	m	w	m
Allg. Verwaltung (FB Kern, Münze)	93	64	29	69%	31%	111	82	29	74%	26%
Allg. Verwaltung (K.HH)	49	30	19	61%	39%	108	72	36	67%	33%
Alle Zielgruppen	142	94	48	66%	34%	219	154	65	70%	30%

## Telearbeit in Führungspositionen

Zielgruppe	Dez 15					Dez 19				
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %	
		w	m	w	m		w	m	w	m
Allgemeine Verwaltung (FB Kern, Münze)	25	12	13	48%	52%	22	15	7	68%	32%
Allgemeine Verwaltung (K.HH)	6	3	3	50%	50%	8	4	4	50%	50%
GESAMT	31	15	16	48%	52%	30	19	11	63%	37%

## Beurlaubungen

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (FB Kern und Münze)											
Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19					
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		
		w	m	w	m		w	m	w	m	
familiäre Gründe	2	1	1	50%	50%	1	1	0	100%	0%	
Elternzeit	9	8	1	89%	11%	13	11	2	85%	15%	
sonstige Gründe	18	6	12	33%	67%	21	9	12	43%	57%	
Summe	29	15	14	52%	48%	35	21	14	60%	40%	

Zielgruppe Allgemeine Verwaltung (K.HH)											
Bezahlungs- obergruppe	Dez 15					Dez 19					
	Gesamt	Anzahl		Anteil in %		Gesamt	Anzahl		Anteil in %		
		w	m	w	m		w	m	w	m	
familiäre Gründe	5	5	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	
Elternzeit	0	0	0	0%	0%	6	6	0	100%	0%	
sonstige Gründe	4	3	1	75%	25%	4	4	0	100%	0%	
Summe	9	8	1	89%	11%	10	10	0	100%	0%	



