

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2017



BÜRGERSCHAFTSKANZLEI

Inhalt

I. Einleitung	3
II. Statistischer Teil	4
Kapitel 1 – Bestandsaufnahme.....	4
Kapitel 2 – Personalgewinnung	8
Kapitel 3 – Berufliche Entwicklung und Fortbildung	11
Kapitel 4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten	15
III. Zusammenfassung	20

I. Einleitung

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im öffentlichen Dienst zu fördern, trat am 1. Januar 2015 das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) in Kraft.

Ziel dieses Gesetzes ist es, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in allen Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg anzustreben und damit die Chancengleichheit zu erhöhen.

Zur Durchsetzung der Ziele sind Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Vier-Jahres-Zeitraum Maßnahmen und Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreiben.

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des HmbGleiG liegt vor, wenn der Männer- oder Frauenanteil innerhalb eines Bereiches unter 40 % liegt.

Dieser erste Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2020. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Allgemeine Verwaltung der Bürgerschaftskanzlei, die den Gleichstellungsplan erstellt hat, inwieweit die jeweilige Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde.

Zum 01. Januar 2021 ist der zweite Gleichstellungsplan für die Bürgerschaftskanzlei zu erstellen.

§ 1 HmbGleiG

Ziel des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.

II. Statistischer Teil

Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen

Alle erhobenen und ausgewerteten Daten beziehen sich auf den Stand Dezember 2015. Damit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können, wurden einige Daten in Prozent oder mit Hilfe von Kreis- oder Balkendiagrammen dargestellt. Des Weiteren wurde in vielen Bereichen auf eine weitere Unterscheidung, wie z. B. zwischen Status- oder Laufbahngruppe, vor dem Hintergrund der Anonymität verzichtet.

Kapitel 1 – Bestandsaufnahme

(1) Gesamte Beschäftigungszahlen

Summe	2015			
	W	M	W	M
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
91	66	25	73 %	27 %

Die Bürgerschaftskanzlei beschäftigt insgesamt 91 Mitarbeitende. Der Anteil männlicher Beschäftigter liegt mit 27 % deutlich unter dem Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 73 %. Somit ist weniger als jeder dritte Mitarbeitende ein Mann.

(2) Statusgruppen

Statusgruppe	Summe	2015			
		W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
Beamtinnen und Beamte	24	16	8	67 %	33 %
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	67	50	17	75 %	25 %

Insgesamt gibt es in der Bürgerschaftskanzlei fast dreimal so viele Tarifbeschäftigte (67) wie Beamtinnen und Beamte (24).

Statusgruppe	Laufbahngruppe	2015	
		W	M
		Anteil	Anteil
Beamtinnen und Beamte	Summe L2, E2	25 %	75 %
	Summe L2, E1	82 %	18 %
	Summe L1, E2	33 %	67 %
	Summe L1, E1	0 %	0 %
	Gesamtsumme	67 %	33 %
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Summe L2, E2	56 %	44 %
	Summe L2, E1	77 %	23 %
	Summe L1, E2	89 %	11 %
	Summe L1, E1	0 %	100 %
	Gesamtsumme	75 %	25 %

Bei den Beamtinnen und Beamten sind Frauen in der Laufbahngruppe 2 (L2), 2. Einstiegsamt (E2), mit einem Anteil von 25 % unterrepräsentiert. Wohingegen das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in L2, E2 annähernd ausgeglichen ist.

Anders sieht es in der Laufbahngruppe L2, E1 beider Statusgruppen aus. Hier liegt der Anteil männlicher Beamter mit 18 % und Tarifbeschäftigten mit 23 % deutlich unter der 40-%-Grenze.

Dieser Trend setzt sich auch in L1, E2 der Tarifbeschäftigten fort. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind von 28 Stellen lediglich 11 % mit männlichen Beschäftigten besetzt.

Dagegen sind Frauen bei den Tarifbeschäftigten in der L1, E1 nicht vertreten.

(3) Bezahlungsgruppen

In der vorangegangenen Tabelle wurde die Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts in L2, E1 schon deutlich.

In der nachfolgenden Übersicht sind die Defizite differenzierter erkennbar.

Hervorzuheben ist die Besoldungsgruppe A 12. Hier liegt der Anteil der männlichen Beamten mit 9 % deutlich unter der 40-%-Grenze.

Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- Laufbahngruppe	2015	
	W	M
	Anteil	Anteil
A 12	91 %	9 %

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind vor allem in den Entgeltgruppen 11, 9 (L2, E1), 8 und 6 Männer stark unterrepräsentiert oder gar nicht vertreten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Besoldungs- Laufbahngruppe	2015	
	W	M
	Anteil	Anteil
E 11	78 %	22 %
E 9 (L2, E1)	100 %	0 %
E 8	88 %	13 %
E 6	100 %	0 %

Maßnahmen / Ziele:

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regelungen bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten. Gem. Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 5 HmbGleG ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt einzustellen.

Bei Stellenausschreibungen ist auch in Zukunft darauf hinzuweisen, dass Frauen bzw. Männer bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, sofern es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind.

Besonders bei Ausschreibungen in den in Kapitel 1 - Bezahlgruppen genannten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sollten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Männer vorrangig berücksichtigt werden.

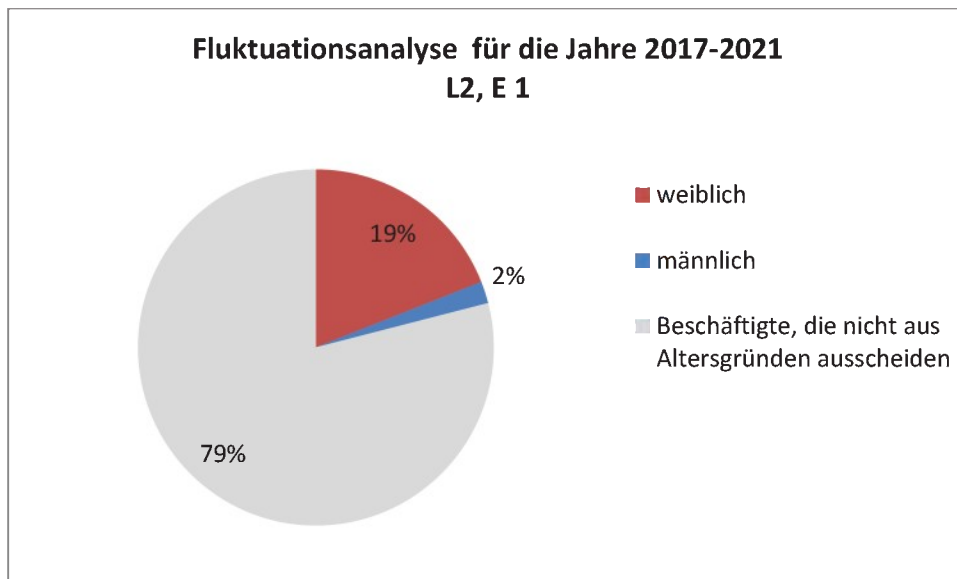
Ziel ist es, die Quote von männlichen und weiblichen Beschäftigten in den verschiedenen Laufbahngruppen annähernd auszugleichen.

Kapitel 2 – Personalgewinnung

(1) Fluktuation

Den **1. strategisch wichtigen Bereich** in der Bürgerschaftskanzlei bilden die **Beschäftigten der Laufbahngruppe 2 im 1. Einstiegsamt**.

Wie aus den vorangegangenen Tabellen ersichtlich, stellen Männer hier das stark unterrepräsentierte Geschlecht dar. Bis zum Ende des Jahres 2020 werden 21 % aller Beschäftigten der L2, E1 aus Altersgründen ausscheiden.

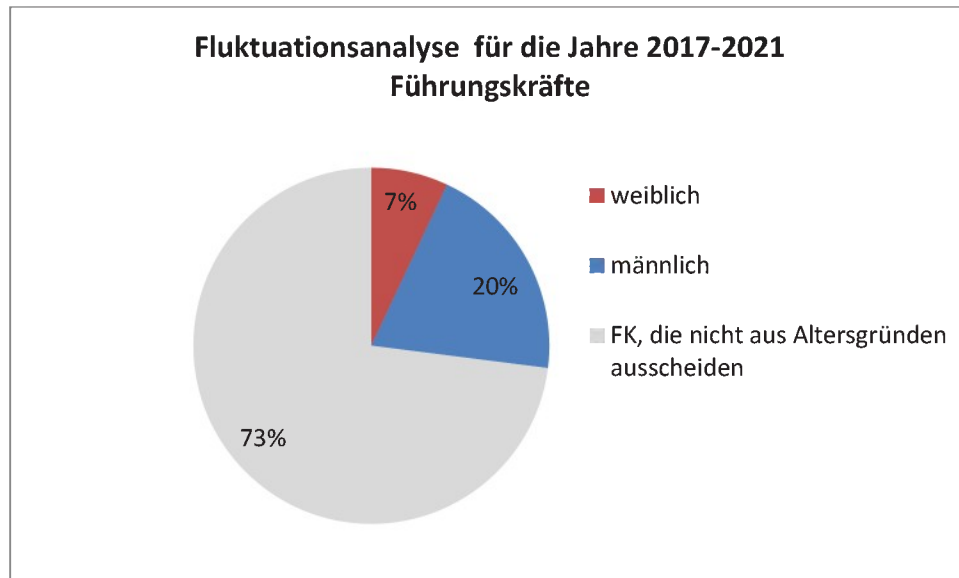


Maßnahmen / Ziele:

Ein Abbau der Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, mit Männern besetzt werden. Vor diesem Hintergrund lautet die Zielvorgabe, dass frei werdende Stellen in dieser Laufbahngruppe bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung möglichst mit Männern nachbesetzt werden. Eine Änderung von bis zu 19 % soll damit erreicht werden. Dadurch würde sich der Anteil der männlichen Beschäftigten der L2, E1 auf 40 % erhöhen (derzeit 21 %).

Den **2. strategisch wichtigen Bereich** bilden die **weiblichen Führungskräfte**.

In den nächsten Jahren werden 27 % aller Führungskräfte ausscheiden, davon 7 % weibliche und 20 % männliche Führungskräfte.



Maßnahmen / Ziele:

Die Maßnahmen sind bereits in dem Kapitel 2, Personalgewinnung - Fluktuation beschrieben.

Die Zielvorgabe lautet auch hier, dass eine der frei werdenden männlichen Führungskräfte Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau nachbesetzt werden sollte. Dadurch wird ein ausgewogenes Verhältnis von 47 % Frauen und 53 % Männern in der Führungsebene angestrebt (siehe hierzu auch Kapitel 3, Berufliche Entwicklung und Fortbildung – Führung).

(2) Bewerbung und Besetzung

interne und externe Bewerbungen	2015		
	Summe Bewerbungen	W	M
		Anteil Bewerbungen	Anteil Bewerbungen
intern	10	90 %	10 %
extern	36	17 %	83 %
Gesamtsumme	46	33 %	67 %

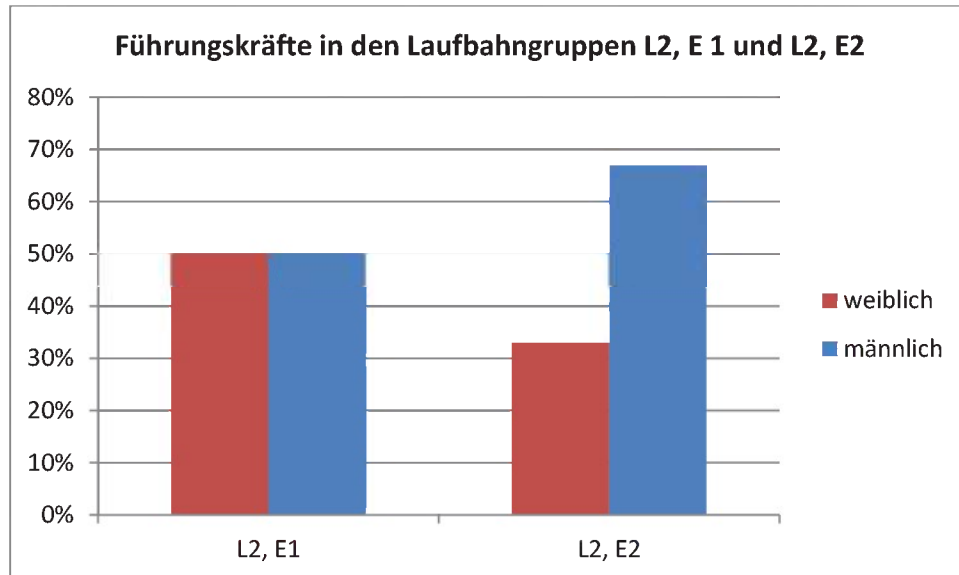
Im Jahr 2015 hatte die Bürgerschaftskanzlei sieben Ausschreibungsverfahren.

Insgesamt war der Anteil von männlichen Bewerbern (67 %) im Gegensatz zu weiblichen Bewerberinnen (33 %) um etwas mehr als doppelt so hoch. Der hohe Anteil der männlichen Bewerber resultiert aus einer Ausschreibung im IT-Bereich, bei der es hauptsächlich männliche Bewerber gab.

Von den sieben neu zu besetzenden Stellen wurden sechs mit Frauen und eine Stelle mit einem Mann nachbesetzt.

Kapitel 3 – Berufliche Entwicklung und Fortbildung

(1) Führung



Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen in der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (L2, E2), sind noch Defizite erkennbar. Hier ist der Anteil der männlichen Führungskräfte doppelt so hoch wie der Anteil der Frauen.

In L2, E1 ist das Verhältnis von Frauen und Männern mit jeweils einem Anteil von 50 % bestmöglich ausgeglichen.

Insgesamt sind von den 15 Führungskräftepositionen neun Stellen mit Männern und sechs mit Frauen besetzt.

Maßnahmen / Ziele:

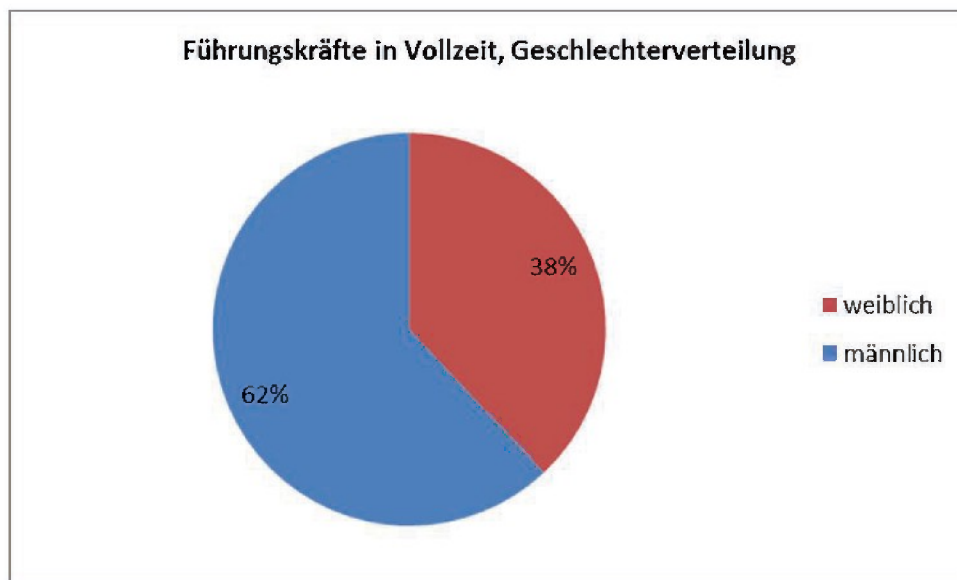
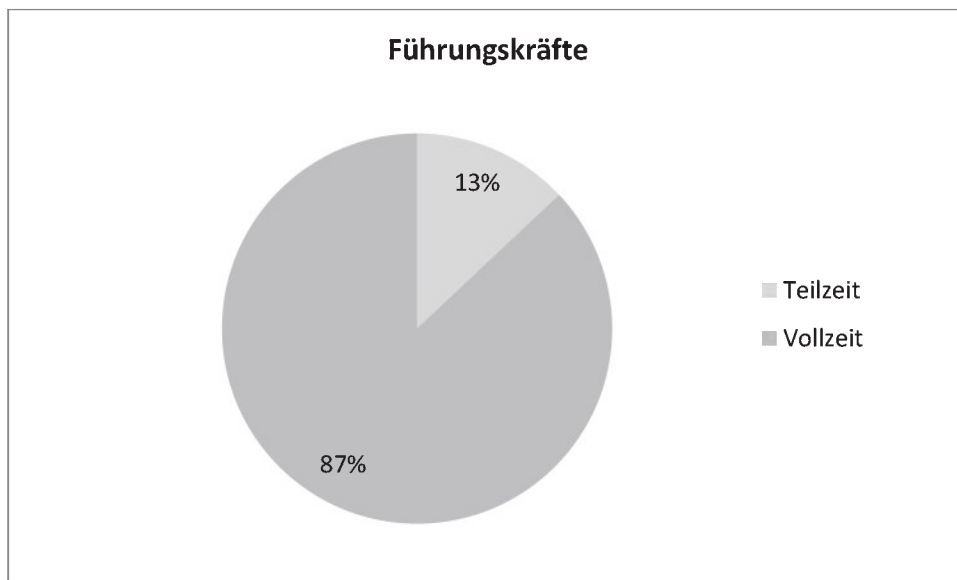
Führungskräftefortbildungen sollten verstärkt von Frauen wahrgenommen werden. In Form von Angeboten des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF), per Rundmail oder Veröffentlichung im Intranet sollten Frauen proaktiv darauf aufmerksam gemacht werden. Im Bereich der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt, sind bereits beide Geschlechter optimal vertreten, so dass das Ziel ist, die Gleichstellung zu erhalten.

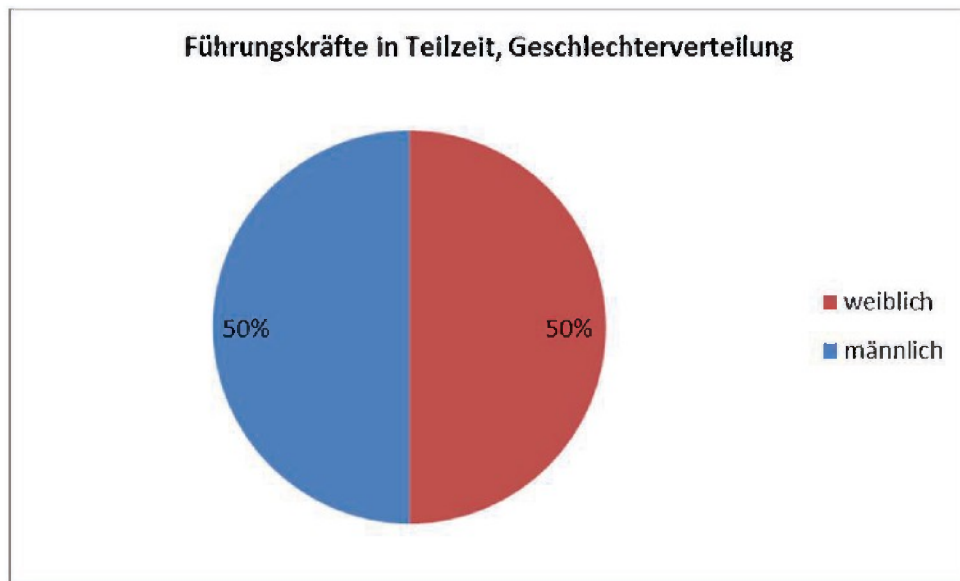
Ein weiteres Ziel ist, dass sich die Anzahl der Bewerbungen von weiblichen Mitarbeitern auf Führungspositionen in der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt, erhöht und dass eine der frei werdenden männlichen Führungskräftestellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit einer Frau nachbesetzt werden sollte. Dadurch wird ein

ausgewogenes Verhältnis von 47 % Frauen und 53 % Männern in der Führungsebene angestrebt (siehe hierzu auch Kapitel 2, Personalgewinnung – Fluktuation).

(2) Führen in Teilzeit

In der Bürgerschaftskanzlei arbeiten 13 % aller Führungskräfte in Teilzeit.





Maßnahmen / Ziele:

Um Führungspositionen mit mehr Frauen zu besetzen, soll das Konzept Führen in Teilzeit gemäß § 7 Abs. 2 HmbGleG ausgebaut werden. Dadurch sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch gestärkt und Führungspositionen für Frauen attraktiv gestaltet werden (Ziel, siehe hierzu auch Kapitel 2, Personalgewinnung – Fluktuation und Kapitel 3, Berufliche Entwicklung und Fortbildung – Führung).

Das Verhältnis der teilzeitbeschäftigten weiblichen und männlichen Führungskräfte ist derzeit ausgewogen. Es ist darauf zu achten, dass diese bestmögliche Aufteilung bei eventuellen Nachbesetzungen erhalten bleibt.

(3) Fortbildung

Gesamt

Summe	2015			
	davon Frauen		davon Männer	
	Anteil	davon FK	Anteil	davon FK
26	54 %	19 %	46 %	8 %

Führungskräftefortbildungen

Summe	2015			
	davon Frauen		davon Männer	
	Anteil	davon FK	Anteil	davon FK
11	64 %	45 %	36 %	18 %

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 83 Fortbildungsveranstaltungen von 34 Beschäftigten der Bürgerschaftskanzlei besucht.

(4) Familiengerechtes Arbeiten

In der Bürgerschaftskanzlei werden Informationen zum Thema familiengerechtes Arbeiten im Beschäftigten-ABC im Intranet bereitgestellt (z. B. Kindernotfallbetreuung, Pflegezeit, etc.). Zu jedem Thema ist ein Link zur entsprechenden Seite des FHH Personalportals hinterlegt. Damit wird gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden jederzeit Zugriff auf benötigte Informationen rund um das Thema familiengerechtes Arbeiten haben.

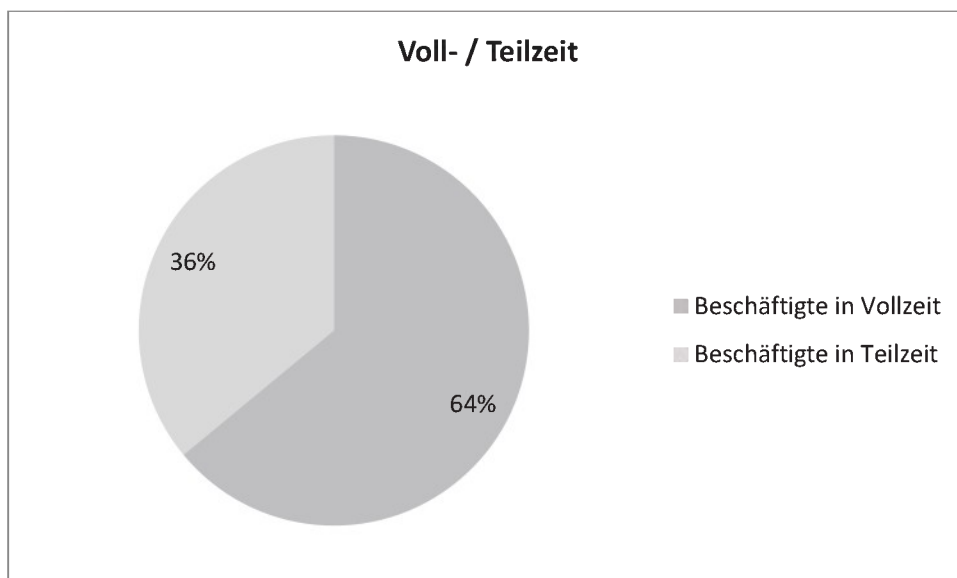
Die Mitarbeitenden sollten künftig proaktiv, z.B. durch Rundmails oder direkt über Benachrichtigungen im Intranet, über Neuerungen informiert werden.

Kapitel 4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten

(1) Vollzeit

Von den 91 Beschäftigten sind 58 Vollzeitkräfte; der Anteil der Vollzeitkräfte ist damit fast doppelt so hoch wie der Anteil der Teilzeitkräfte (33).

Laufbahngruppe	Vollzeit	Teilzeit
	Anteil	Anteil
Summe L2, E2	85 %	15 %
Summe L2, E1	63 %	37 %
Summe L1, E2	52 %	48 %
Summe L,1 E1	100 %	0 %
Gesamtsumme	64 %	36 %



(2) Teilzeit

Bei der Aufteilung in männliche und weibliche Teilzeitkräfte wird deutlich, dass der Anteil der Frauen in Teilzeit mit 97 % stark überwiegt.



Maßnahmen / Ziele:

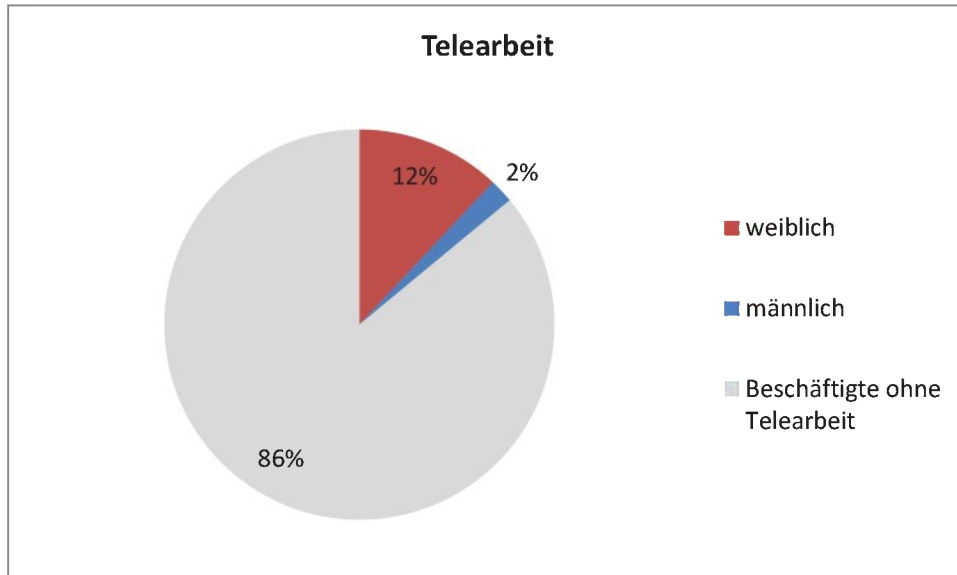
Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange wird Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt. In der Praxis erfolgen grundsätzlich keine Ablehnungen dieser Anträge. Den Wünschen der Beschäftigten wird in angemessener Zeit entsprochen.

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen werden auch sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle akzeptiert.

Um das Angebot der Teilzeitbeschäftigung für Männer attraktiv zu gestalten und Akzeptanz für Väter zu schaffen, sollte verstärkt auf Workshops bzw. Angebote des ZAF hingewiesen werden. Darüber hinaus sollte eine umfangreichere Informations- und Beratungstätigkeit über Arbeitsmodelle geleistet werden.

(3) Telearbeit

Das Angebot der Telearbeit nehmen insgesamt rund 14 % aller Beschäftigten der Bürgerschaftskanzlei wahr.



Maßnahmen / Ziele:

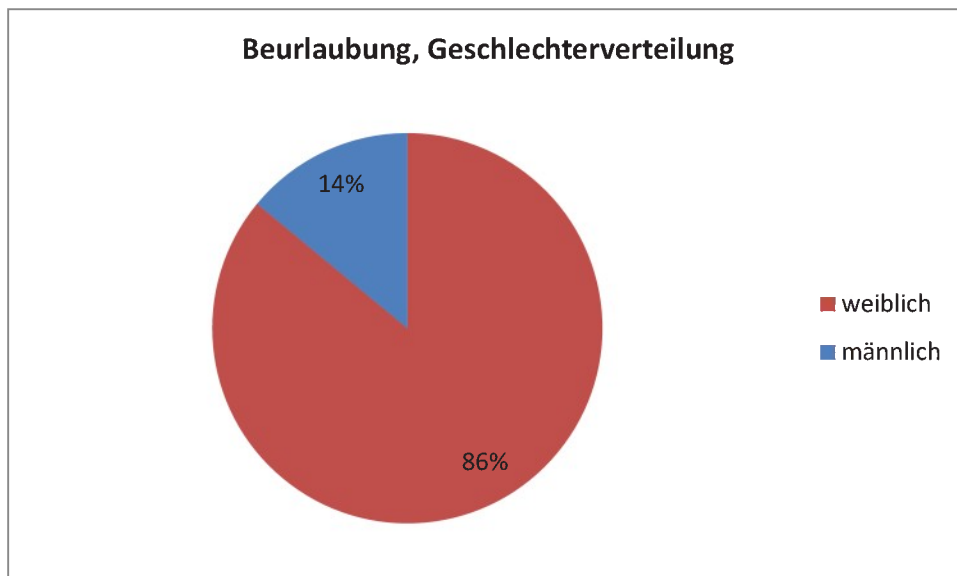
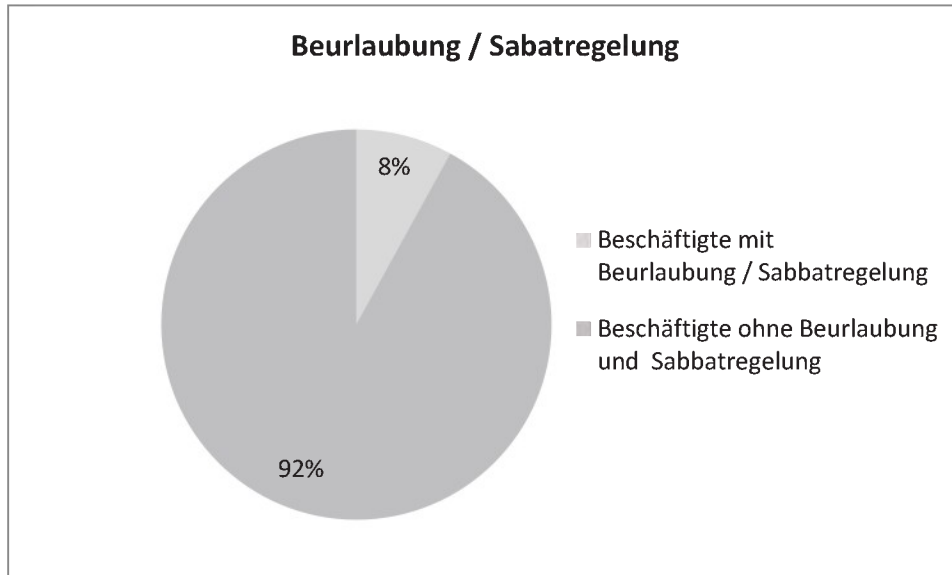
Im Jahr 2012 wurde das Einvernehmen der Präsidentin der Bürgerschaft zur Vereinbarung nach § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) über die Gestaltung der alternierenden Telearbeit in der hamburgischen Verwaltung hergestellt. Es ist eine attraktive Ergänzung zur „konventionellen Arbeitsform“ und ermöglicht den Beschäftigten ein höheres Maß an örtlicher und zeitlicher Flexibilität und dient damit insbesondere dem Ziel, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Alternierende Telearbeit ist für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte möglich.

Festzuhalten ist, dass kein Antrag auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes abgelehnt wurde. Somit genießt die Möglichkeit der Telearbeit einen hohen Stellenwert seitens der Bürgerschaft.

In Zukunft sollten noch mehr Arbeitsplätze auf Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten überprüft und gefördert werden.

(4) Beurlaubung / Sabbatregelung

Von den 91 Beschäftigten der Bürgerschaftskanzlei befinden sich 8 % in einer Sabbatregelung oder in Elternzeit.



Unter Zurückstellung dienstlicher Belange wird Anträgen auf Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt. In der Praxis erfolgen grundsätzlich keine Ablehnungen dieser Anträge. Den Wünschen der Beschäftigten wird in angemessener Zeit entsprochen.

Über die verschiedenen Angebote können die Beschäftigten sich jederzeit auf den entsprechenden Seiten im „Beschäftigten-ABC“ der Bürgerschaftskanzlei oder des FHH Personalportals informieren.

III. Zusammenfassung

In der Bürgerschaftskanzlei wurden zwei strategisch wichtige Bereiche mit den jeweiligen Zielvorgaben festgelegt:

1. Strategisch wichtiger Bereich: Männer in L2, E1

Zielvorgabe: Erhöhung des Männeranteils von 21 % auf 40 %.

(Von den neun frei werdenden Stellen in L2, E1 (acht Frauen und ein Mann) durch Fluktuation sollten demnach acht mit männlichen Beschäftigten nachbesetzt werden.)

2. Strategisch wichtiger Bereich: Frauen in Führungspositionen

Zielvorgabe: Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte von 43 % auf 47 %.

(Insgesamt werden vier Stellen durch Fluktuation (3 Männer und 1 Frau) frei. Zwei davon sollten mit Frauen nachbesetzt werden, damit die Zielvorgabe erreicht werden kann.)

Anhand der Ergebnisse lassen sich folgende **Maßnahmen** zusammenfassen:

- ❖ Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.
- ❖ Teilzeitarbeit soll auch in Leitungsfunktionen in ausreichendem Maße ermöglicht werden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die oft in Führungspositionen unterrepräsentierten Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bemühen.
- ❖ In Form von Angeboten des Zentrums für Aus- und Fortbildung, per Rundmails oder Veröffentlichung im Intranet sollten Frauen proaktiv auf Führungskräftefortbildungen aufmerksam gemacht werden. Darüber hinaus sollte eine umfangreichere Informations- und Beratungstätigkeit über Arbeitsmodelle geleistet werden.
- ❖ Um das Angebot der Teilzeitbeschäftigung auch für Männer attraktiv zu gestalten und Akzeptanz für Väter zu schaffen, sollte verstärkt auf Workshops bzw. Angebote des ZAF hingewiesen werden.
- ❖ In Zukunft sollten noch mehr Arbeitsplätze auf Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten überprüft und gefördert werden.

Gleichstellungspläne sollen dauerhaft ein Bewusstsein für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern schaffen. Sie zeigen die notwendigen Schritte auf, um die selbst gesteckten Ziele in den Dienststellen zu erreichen, und dokumentieren die Ergebnisse. Die in diesem ersten Gleichstellungsplan der Bürgerschaftskanzlei festgelegten Zielvorgaben

und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie für ein familiengerechteres Arbeiten müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h., bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten oder der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.