

# GLEICHSTELLUNGSPLAN 2025-2028

ZUSAMMENARBEIT NEU DENKEN!



Hamburg | Personalamt

## Inhalt

<b>I</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>II</b>	<b>Personalstrukturanalyse mit Zielen und Maßnahmen.....</b>	<b>3</b>
A	Bestandsaufnahme.....	3
(1)	Gesamte Beschäftigtenzahlen.....	3
(2)	Statusgruppen .....	7
(3)	Bezahlungsobergruppen .....	8
B	Personalgewinnung.....	9
(1)	Fluktuation <sup>6</sup> .....	9
(2)	Bewerbung und Besetzung.....	10
C	Berufliche Entwicklung und Fortbildung .....	10
(1)	Führung .....	10
(2)	Führung in Vollzeit/Teilzeit.....	11
(3)	Fortbildung .....	12
(4)	Familiengerechtes Arbeiten .....	13
D	ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN .....	14
(1)	Vollzeit .....	14
(2)	Teilzeit .....	14
(3)	Telearbeit und mobiles Arbeiten.....	15
(4)	Beurlaubung .....	16
<b>III</b>	<b>Ziele und Maßnahmen 2025-2028.....</b>	<b>17</b>
<b>IV</b>	<b>Umsetzung des Gleichstellungsplans.....</b>	<b>19</b>

## I EINLEITUNG

### Zusammenarbeit neu denken!

*Chancen der Digitalisierung nutzen* - unter diesem Titel hob das Personalamt in seinem Gleichstellungsplan 2020-2024 die Bedeutung, Einflussnahme und Auswirkungen der Digitalisierung hervor. Die Ereignisse der zum Zeitpunkt der Erstellung nicht vorhersehbaren Pandemie-Jahre 2020-2023 gaben der Digitalisierung in der FHH einen unerwarteten Schub. Die Schaffung einer flexibleren digitalen Infrastruktur hin zu mehr Mobilität und der Vereinbarkeit von Familie und Privatem sind innerhalb weniger Jahre Standard geworden. Als vorteilhaft erweisen sich neue digitale Tools wie Chat-bots und Robot Process Automation, die Prozessschritte vereinfachen und die Verwaltung dabei unterstützen, auch in Zeiten personeller Veränderungen und zunehmender Arbeitsverdichtung handlungsfähig zu bleiben. Die Auswirkungen der Digitalisierungen auf die Geschlechter zeigen aktuelle Studien. Von einem sogenannten Digital-Gender-Gap sind mehrheitlich Frauen betroffen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen.<sup>1</sup>

Mit Inkrafttreten der Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG zu Dienst an einem anderen Ort am 20.03.2022 nutzen vor allem Frauen die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten. Diese Regelung bietet den Vorteil, Work-Life-Balance und Betreuungsaufgaben besser zu koordinieren und zu vereinbaren. Als Risiken der Pandemie-Jahre erwiesen sich ein Rückfall in tradierte Geschlechterrollen, wenn beide Partner remote arbeiten. Studien zeigen, dass sich die Chancen auf eine Beförderung für remote arbeitende Mitarbeitende verringern aufgrund mangelnder Sichtbarkeit. Nichtpräsenz im Büro führt zudem zu der Falschannahme, dass Frauen weniger interessiert sind an einem Karriereweg oder an Networking.<sup>2</sup> In der noch ausstärkenden neuen digitalen und flexibleren Arbeitswelt wird es unser erklärtes Ziel sein, Benachteiligten zu sehen und sichtbar zu machen.

Die Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2021 – 2024 ist als Anlage 1 angefügt.

In diesem Gleichstellungsplan hat sich das Personalamt das Ziel gesetzt, die Außenwirkung des Gleichstellungsthemas zu vergrößern. Damit dies gelingt, nutzt die Intendanz zukünftig interne Informationsformate, auf denen regelmäßig zu Diversity und Gleichstellungsthemen kommuniziert wird. Diese „Sensibilisierungskampagne“ wird ergänzt durch Best Practice Beiträge, bspw. zu Führen im Tandem, Führen in Teilzeit, Väter in Elternzeit.

Die Umorganisation der Ärztlichen Dienste führte zum 01.01.2024 zu einer Zusammenführung des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) und des Personalärztlichen Dienstes (PÄD) zu der neuen Abteilung P4 im Personalamt. Im Gleichstellungsplan 2025-2028 findet sich in der Bezeichnung nur noch der Landesbetrieb ZAF (im Folgenden LB ZAF). Die dafür hinterlegten Daten beziehen bis Ende 2023 die Auswertungen für den Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD) mit ein.

---

<sup>1</sup> Hans Böckler Stiftung: Digital Gender Gap, Ausgabe 04/2023, Frauen bei der Digitalisierung benachteiligt, zitiert aus Yvonne Lott: [Der Gender Digital Gap in Transformation?](https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-bei-digitalisierung-benachteiligt-47284.htm) WSI-Report Nr. 81, Februar 2023, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-frauen-bei-digitalisierung-benachteiligt-47284.htm>, besucht am 29.07.2024.

<sup>2</sup> Lano Blog: Remote Work: Verschärft das Homeoffice Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, Laura Bohrer, 07.06.2022, <https://www.lano.io/de/blog/remote-work-verschaerft-das-homeoffice-ungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern>, besucht am 29.07.2024.

Ein Gleichstellungsplan ist von jeder Dienststelle der Freien und Hansestadt Hamburg jeweils für vier Jahre zu erstellen<sup>3</sup>. Die Anforderungen zur Gleichberechtigung der Geschlechter sind u.a. in folgenden rechtlichen Grundlagen handlungsleitend formuliert:

Charta der Grundrechte der EU, Art. 23

Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Arbeitsentgelt; Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht sind möglich.

Grundgesetz, Art. 3

Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie Pflicht des Staates, Gleichberechtigung zu fördern; Verbot der Benachteiligung u.a. wegen des Geschlechts, der Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glaubens, religiöser und politischer Anschauungen und Behinderung

Allg. Gleichbehandlungsgesetz, § 1

Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Verfassung der FHH, Artikel 3

Gleichstellung von Frauen und Männern und gleichberechtigte Vertretung in öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen

HmbGleiG

Das Gesetz soll Nachteile aufgrund des Geschlechts beseitigen und gleiche Teilhabe von Frauen und Männern verwirklichen. Es regelt in § 16 die Erstellung und den Inhalt der Gleichstellungspläne.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für das **Personalamt einschließlich des Landesbetriebs Zentrum für Aus- und Fortbildung (LB ZAF)**, das sind insgesamt 305 Beschäftigte. Nicht erfasst sind der Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste (ZPD), der einen eigenen Gleichstellungsplan erstellt, und die noch zu vermittelnden Rückkehrerinnen und Rückkehrer (Asklepios, CityBKK, CleaniG, TaxiG, HWWA). Auch die vom Personalamt sowie ZAF 1 zentral eingestellten Nachwuchskräfte der Allgemeinen Verwaltung (beide Laufbahngruppen) sind in den Grunddaten nicht enthalten.

Der Gleichstellungsplan umfasst den Planungszeitraum 01.01.2025 – 31.12.2028 und basiert auf dem **Datenstand** vom 31.12.2023

---

<sup>3</sup> § 16 HmbGleiG

## II PERSONALSTRUKTURANALYSE MIT ZIELEN UND MAßNAHMEN

Sofern die Personalstrukturanalyse nach Laufbahngruppen unterscheidet und keine gesonderte Aufteilung nach Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt, sind die Entgeltgruppen den Laufbahngruppen wie folgt zugeordnet worden:

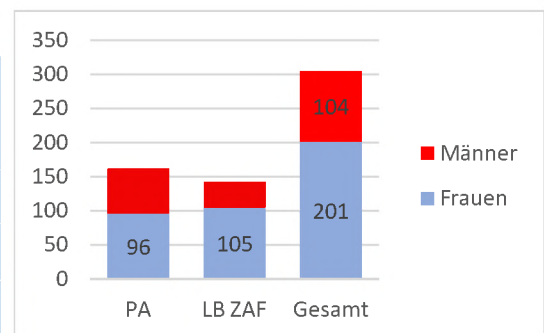
Laufbahngruppe	Entgeltgruppe
L1 E1 (A2 – A5 / ehem. einfacher Dienst)	E1 – E4
L1 E2 (A6 – A9 / ehem. mittlerer Dienst)	E5 – E9a
L2 E1 (A9 – A13 / ehem. gehobener Dienst)	E9b – E12
L2 E2 (A13 – A16 / ehem. höherer Dienst)	E13 – E15Ü

Besteht in einer Gruppe eine Unterrepräsentanz (Frauen-/Männeranteil geringer als 40 %), ist der jeweilige Prozentsatz gelb markiert.

### A BESTANDSAUFNAHME

#### (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen

Statistischer Personalbestand	Summe	davon Frauen	davon Männer
PA	162	96 (59 %)	66 (41 %)
LB ZAF	143	105 (73 %)	38 (27 %)
Gesamt	305	201 (66 %)	104 (34 %)

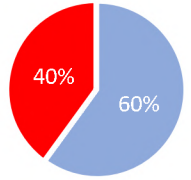
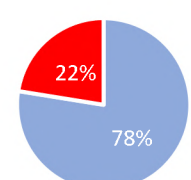
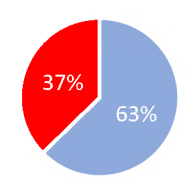
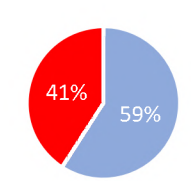


Männer sind im Personalamt mit 34 % weiterhin unterrepräsentiert. Der Männeranteil sank in den letzten vier Jahren um einen Prozentpunkt.

Im Landesbetrieb ZAF konnte der Männeranteil um drei Prozentpunkte erhöht werden, jedoch sind Männer hier mit 27 % noch immer deutlich unterrepräsentiert.

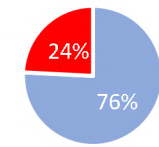
Der hohe Frauenanteil lässt sich mit den frauenspezifischen Themen Personal sowie Aus- und Fortbildung begründen. Männer finden sich weniger oft in diesen Themenfeldern.

Laufbahngruppen (inkl. Spezialist:innen) <sup>4</sup>

		Stand: 31.12.2023	Stand: 31.12.2019
L1 E1 (ehem. einfacher Dienst)	5 (3w, 2m) (Männeranteil 40 %)	<p>L1E1</p>  <p>■ Frauen ■ Männer</p>	Männeranteil 40 %
L1 E2 (ehem. mittlerer Dienst)	89 (69w, 20m) (Männeranteil 22 %)	<p>L1E2</p>  <p>■ Frauen ■ Männer</p>	Männeranteil 20 %
L2 E1 (ehem. gehobener Dienst, Tarifbeschäftigte ab EG 9b)	118 (74w, 44m) (Männeranteil 37 %)	<p>L2E1</p>  <p>■ Frauen ■ Männer</p>	Männeranteil 45 %
L2 E2 (ehem. höherer Dienst)	93 (55w, 38m) (Männeranteil 41 %)	<p>L2E2</p>  <p>■ Frauen ■ Männer</p>	Männeranteil 39 %
Summe	305		311

<sup>4</sup> Zuordnung der Entgeltgruppen s. Hinweis auf S. 3

## Spezialist:innen

	Stand: 31.12.2023		Stand: 31.12.2019
Medizinisches Personal, Lehrkräfte und Catering	62 (47w, 15m) (Männeranteil 24 %)	<p>Spezialist:innen</p>  <p>■ Frauen ■ Männer</p>	Männeranteil 34 %

In der Laufbahngruppe L1 E2 (inkl. Spezialist:innen) hat sich der Männeranteil leicht erhöht von 20 % auf 22 %, dennoch sind Männer hier weiterhin stark unterrepräsentiert.

In der Laufbahngruppe L2 E1 (inkl. Spezialist:innen) ist eine neue Unterrepräsentanz entstanden, die Anzahl männlicher Beschäftigter verringerte sich um acht Prozentpunkte von 45 % auf 37 %.

## Ziele

**Ziel 1:** Erhöhung des Männeranteils in Funktionen der Ebene L1 E2 von 22 % auf 30 %

**Ziel 2:** Erhöhung des Männeranteils in Funktionen der Ebene L2 E1 von 37 % auf 40 %

## Maßnahmen

### **Stellenausschreibungen gleichstellungsgerechter gestalten**

#### **1. Öffnung:**

- Stellen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt grundsätzlich für Bachelor-Aufstocker und Bachelor-Aufstockerinnen<sup>5</sup> öffnen
- Stellen der Wertigkeit A13 (L2 E2) und A14 unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich für Personen mit der Befähigung der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt öffnen

#### **2. Ermunterung:**

- Ausschreibungen können in geeigneten Fällen um folgenden Ermunterungspassus ergänzt werden: „Bitte bewerben Sie sich auch dann, wenn Sie einzelne fachliche Anforderungen derzeit noch nicht vollständig erfüllen. Wir unterstützen Sie dabei, sich fehlende Kenntnisse anzueignen.“
- Personen des unterrepräsentierten Geschlechts werden bei geeigneten Stellen durch direkte Ansprache motiviert, sich zu bewerben

#### **3. Weiterbildung als Anreiz:**

- Bei Stellen, die konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, sollen diese in der Stellenausschreibung klar benannt werden.

#### **4. Führungstandems:**

- P220 weist den ausschreibenden Bereich bei Führungspositionen auf die Möglichkeit der Tandem-Besetzung hin (120 % VZÄ)

#### **5. Vorauswahl der Bewerbenden:**

- Den Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, sich an der Vorauswahl der Bewerbenden zu beteiligen.

#### **6. Prozessbeteiligte:**

- Prozessbeteiligte in Auswahlverfahren (Recruiting, Führungskräfte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) werden durch regelmäßige Fortbildungen und Workshops für Diversity-Themen sensibilisiert.

---

<sup>5</sup> Beamtinnen und Beamten der LG1, 2. EA, die zusätzlich zur Befähigung für diese Laufbahngruppe nachträglich einen Bachelorabschluss erworben haben (§ 8a HmbLVO i.V.m. § 7a HmbLVO-AllgD)

## (2) Statusgruppen

Statusgruppe			M	W	M %	W %	Summe
Arbeitnehmerin- nen und Arbeitnehmer	E1 – E4		2	3	40 %	60 %	5
	E5 – E9a		15	63	19 %	81 %	78
	E9b – E12		16	23	42 %	59 %	39
	E13 – E15Ü		13	30	30 %	70 %	43
	Summe		46	119	28 %	72 %	165
Beamtinnen und Beamte	Laufbahngruppe 1	Einstiegsamt 2	5	6	45 %	55 %	11
	Laufbahngruppe 2	Einstiegsamt 1	28	51	35 %	65 %	79
		Einstiegsamt 2	25	25	50 %	50 %	50
	Summe		58	82	41 %	59 %	140
Gesamtergebnis			104	201	34 %	66 %	305

140 Beschäftigte des Personalamts sind verbeamtet (46 %). Im Beamtenbereich liegt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor (41 % Männer).

Der prozentuale Anteil der Männer an den Tarifbeschäftigten liegt mit 28 % unter dem Anteil der Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl (34 %) und zwei Prozentpunkte niedriger als 2019.

Die Verteilung nach Statusgruppen („Beamtinnen u. Beamte“ und „Tarifbeschäftigte“) ist innerhalb des Personalamts sowie im LB ZAF kein strategisches Handlungsfeld, daher besteht hier kein konkreter Handlungsbedarf.

### (3) Bezahlungsobergruppen

Bezahlungs- obergruppen PA inkl. LB ZAF	M	M %	W	W %	Summe
B 6	1	100 %	0	0 %	1
B 3	1	100 %	0	0 %	1
B 2	1	50 %	1	50 %	2
A 16 / E15Ü	2	50 %	2	50 %	4
A 15 / E 15	8	67 %	4	33 %	12
A 14 / E 13Ü / E 14	15	38 %	24	62 %	39
A 13 / E 13 (L2E2)	8	44 %	10	56 %	18
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	23	43 %	31	57 %	54
A 11 / E 11	14	38 %	23	62 %	37
A 10 / E 10	4	29 %	10	71 %	14
A 9 / E 9 / E 9b (L2E1)	3	23 %	10	77 %	13
A 9 / E 9 / E 9a (L1E2)	4	31 %	9	69 %	13
A 8 / E 8	8	24 %	26	76 %	34
A 7 / E 6 / E 7	4	13 %	26	87 %	30
A 6 / E 5	4	33 %	8	67 %	12
A 5 / E 2Ü / E 3	2	40 %	3	60 %	5
Sonstige	2	25 %	14	75 %	16
Gesamtergebnis	104	34 %	201	66 %	305

Männer sind in allen sechs Bezahlungsobergruppen von A6/E5 bis A10/E10 weiterhin unterrepräsentiert bis stark unterrepräsentiert, neu auch in A11/E11. Zudem gibt es eine leichte Unterrepräsentanz an Männern in A14/E13Ü/E14 (Gesamtquote 34 %).

Männer sind in der Bezahlungsobergruppe A15/E15 sowie im Bereich der B-Besoldung überproportional vertreten.

Die Übersichten getrennt nach Personalamt (ohne LB ZAF) und LB ZAF befinden sich im Tabellenanhang.

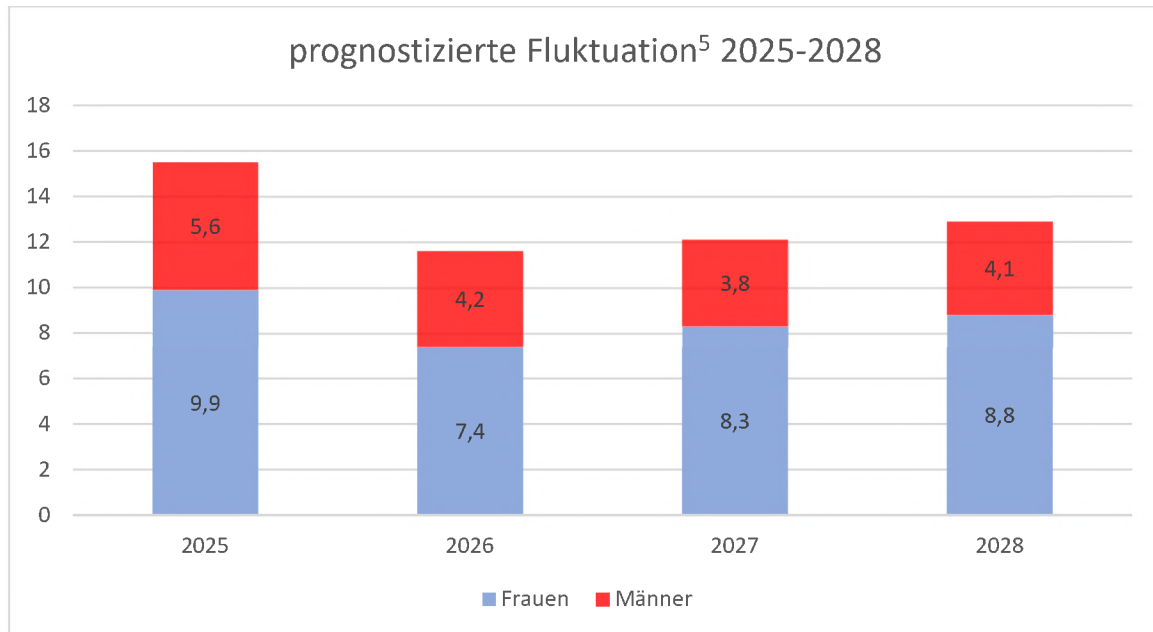
#### **Ziele und Maßnahmen**

Die Ziele und Maßnahmen unter A (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen (S. 6) und C (1) Führung (S. 11) zielen darauf hin, den Unterrepräsentanzen in den Bezahlungsobergruppen entgegenzuwirken.

## B PERSONALGEWINNUNG

### (1) Fluktuation<sup>6</sup>

Im Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden statistisch 52 Beschäftigte (34 Frauen und 18 Männer) vor allem aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden.



Eine detaillierte Übersicht zur prognostizierten Fluktuation für die Jahre 2025-2028 befindet sich im Tabellenanhang.

Für die Jahre bis 2028 erwarten wir erneut eine hohe Altersfluktuation von 17 % der Beschäftigten.

Differenziert betrachtet werden 18 % der Beschäftigten in der Fachrichtung Allgemeine Dienste bis 2028 vor allem aus Altersgründen aus dem Dienst ausscheiden.

Die hohe Fluktuation ist weiterhin eine große Herausforderung, der sowohl das Personalamt als auch der LB ZAF mit einer gezielten Personalpolitik begegnet. Von hoher Priorität bleibt es, einen Wissenstransfer zu gewährleisten und Stellen qualifiziert und schnellstmöglich nachzubeseetzen.

<sup>6</sup> Die Prognosemethode nutzt Erfahrungswerte der vergangenen 48 Monate, anhand derer Austrittswahrscheinlichkeiten für die Altersgruppe 58 bis 67 errechnet werden. Austrittsgründe sind insbesondere das Erreichen der Altersgrenze, Dienstunfähigkeit, Tod, Entlassung und Kündigung.

## (2) Bewerbung und Besetzung

Im Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans wurden alle Bewerbungen und Besetzungen von der Stellenanordnung erfasst, d.h., für alle Stellen wurde ein Auswahlverfahren durchgeführt oder ein Antrag auf Ausschreibungsverzicht gestellt. Dadurch wurden alle Stellen in der Statistik von P32 bereits erfasst. Die Statistik im Gleichstellungsplan aufzuführen ist daher nicht notwendig.

### Ziele und Maßnahmen

Das Ziel „Gleichstellungsgerechte Gestaltung von Stellenausschreibungen“ ist mit zielführenden Maßnahmen unter A (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen (S. 6) formuliert.

## C BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG

### (1) Führung

#### Frauen und Männer in Führungspositionen<sup>7</sup>

Insgesamt sind im Personalamt Frauen mit 46 % in Führungspositionen vertreten.

	Stand: 31.12.2023	Stand: 31.12.2019
Allgemeine Verwaltung L1 E2 (ehem. mittlerer Dienst)	0w, 2m	0w, 1m
Allgemeine Verwaltung L2 E1 (ehem. gehobener Dienst, Tarifbeschäftigte ab EG 9b)	11w, 11m (Frauenanteil 50 %)	12w, 8m (Frauenanteil 60 %)
Allgemeine Verwaltung L2 E2 (ehem. höherer Dienst)	9w, 9m (Frauenanteil 50 %)	9w, 8m (Frauenanteil 53 %)
Ärztinnen/Ärzte	3w, 2m stimmt (Frauenanteil 60%)	1w, 3m (Frauenanteil 25 %)
Lehrkräfte	0w, 1m	0w, 1m
B-Besoldung	1 w, 3m (Frauenanteil 25 %)	0w, 4m (Frauenanteil 0 %)
Summe	52 FK (46 % Frauen)	47 FK (47 % Frauen)

Im Bereich der Planungsgruppen der **Allgemeinen Verwaltung L2 E1 / L2 E2** sind die **Führungspositionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt**. Der Frauenanteil bei den ärztlichen Führungskräften konnte von 25 % auf 60 % erhöht werden. In der B-Besoldung sind Frauen mit 25 % unterrepräsentiert; der Personenkreis ist mit insgesamt vier Beschäftigten klein.

Die obere Führungsebene (Amts- und Abteilungsleitungen sowie Geschäftsführung LB ZAF) bestand zum Stichtag 31.12.2023 aus fünf Männern und drei Frauen. Mit 38 % sind Frauen auf dieser Führungsebene

<sup>7</sup> Zuordnung der Entgeltgruppen s. Hinweis auf S. 3

weiterhin unterrepräsentiert. Das Ziel, den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen, wurde erneut in den letzten vier Jahren nicht erreicht. Grund hierfür ist die fehlende Fluktuation auf der oberen Führungsebene.

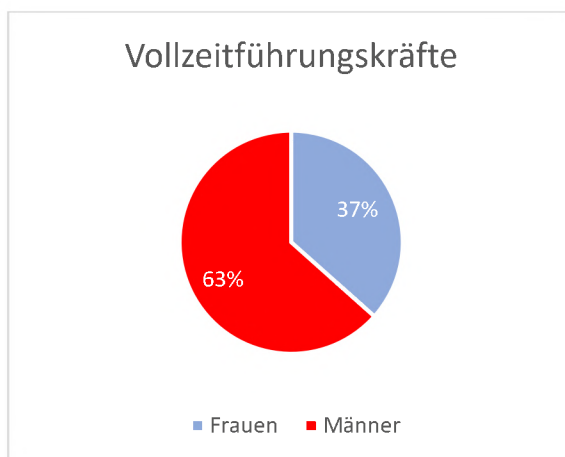
### Ziel

**Ziel 3:** Erhöhung der Frauenquote auf der oberen Leitungsebene von 38 % auf 50 %

### Maßnahmen

Die unter A (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen (S. 6) genannten Maßnahmen zur gleichstellungsgerechten Gestaltung von Stellenausschreibungen gelten ebenfalls hier zur Zielerreichung.

## (2) Führung in Vollzeit/Teilzeit



Von 52 Führungskräften (24 Frauen, 28 Männer) arbeiten 11 Personen (9 Frauen, 2 Männer) in Teilzeit (21 %).

Moderne Führung in die FHH zu bringen mit Führungskräften, die sich selbst als reflektierte Leader sehen und weniger als Manager, wurde mit einem FHH-weiten Roll-Out des Führungsleitbildes im Frühjahr 2023 auf den Weg gebracht. Führungskräfte werden dabei als die Motoren einer veränderten, moderneren Arbeitskultur und Zusammenarbeit gesehen. Sie tragen durch ihr Handeln dazu bei, dass Homeoffice sowie Führung im Tandem und/oder in Teilzeit mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Privatem selbstverständlich werden.

Das Personalamt strebt eine moderne Führungskultur in den beiden Häusern an. Dazu gehört auch Führung im Tandem mit einem Arbeitszeitanteil von bis zu 60 % pro Person. 2023 konnten zwei Positionen mit einem Tandem besetzt werden, davon eine Führungsposition.

Von 2019 bis 2023 stieg der Anteil von Führung in Teilzeit-Positionen um 6 Prozentpunkte. Derzeit arbeiten 38 % der weiblichen Führungskräfte und 7 % der männlichen Führungskräfte in Teilzeit.

### Ziele und Maßnahmen

Ein konkretes Ziel wird nicht gesetzt. Maßnahmen unter A (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen (S. 6) und C (4) Familiengerechtes Arbeiten (S. 13) sowie die Maßnahmen zu dem Ziel, die Außenwirkung des Themas Gleichstellung zu vergrößern (S. 17) sind geeignet, in diese Richtung Wirkung zu entfalten.

### (3) Fortbildung

#### Alle Fortbildungen

	Stand: 31.12.2023				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>Teilnehmende</b>	191	124	67	65 %	35 %
<b>davon Füh- rungskräfte</b>	39	18	21	46 %	54 %

Fortbildung wird im Personalamt als Instrument der Personalentwicklung intensiv genutzt.

Die Teilnehmenden der vom ZAF durchgeführten Fortbildungen (Personalamt inkl. LB ZAF) spiegeln wie bereits im Gleichstellungsplan 2021-2024 die statistische Zusammensetzung von Frauen (66 %) und Männern (34 %) in der Gesamtbelegschaft wider.

#### Führungskräftefortbildungen

	Stand: 31.12.2023				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>Teilnehmende</b>	27	16	11	59 %	41 %

Führungskräftefortbildungen werden verstärkt von Frauen nachgefragt. Die Quote stieg von 50 % in 2019 auf 59 %. Bei einer Frauenquote von 46 % unter den Führungskräften sind diese verhältnismäßig besser vertreten als ihre männlichen Kollegen.

#### Fortbildungen, die auf Führung vorbereiten

	Stand: 31.12.2023				
	Summe	W	M	W	M
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil
<b>Teilnehmende</b>	17	11	6	65 %	35 %

Die Teilnehmenden an Fortbildungen, die auf Führung vorbereiten, spiegeln die Zusammensetzung der Gesamtbelegschaft wider. So zeigt sich, dass Frauen gleichermaßen an Führung interessiert sind wie Männer.

Aufgrund des ausgewogenen, die statistische Zusammensetzung der Belegschaft widerspiegelnden Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen sind Ziele und Maßnahmen nicht erforderlich.

#### (4) Familiengerechtes Arbeiten

Das Personalamt fördert weiterhin die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Mit Inkrafttreten der Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG zu Dienst an einem anderen Ort im März 2022 erhielten die Beschäftigten der FHH die Möglichkeit, bis zu 60 % ihrer Arbeitszeit an einem anderen Ort bzw. im Homeoffice zu arbeiten. Mobile Arbeit löst seit 2022 mehrheitlich die Telearbeit ab. Erstere können Mitarbeitende und Führungskräfte informell vereinbaren. In der Präambel zu diesem Gleichstellungsplan werden bereits die Vorteile und Risiken dieser neuen Form der Zusammenarbeit aufgezeigt<sup>8</sup>.

##### Ziel

**Ziel 4:** Vereinbarkeit von Beruf und Privatem fördern

##### Maßnahmen

###### **1. Familienfreundliche Arbeitszeiten:**

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bleibt gesetztes Thema in den MAVG

###### **2. Männer und Elternzeit:**

- Persönliches Beratungsangebot für im PA bzw. LB ZAF beschäftigte werdende Mütter und Väter und deren Partner bzw. Partnerinnen zu Elternzeit und/oder Teilzeit einrichten (s. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm)
- Anschluss des PA an ein bestehendes Väternetzwerk prüfen (z. B. Hamburger Str., BSB, BWI/BVM/HPA)
- SharePoint für (werdende) Väter mit Informationen zu Elternzeit und Teilzeit sowie Hinweisen auf das Väternetzwerk und Väter e. V. erstellen

---

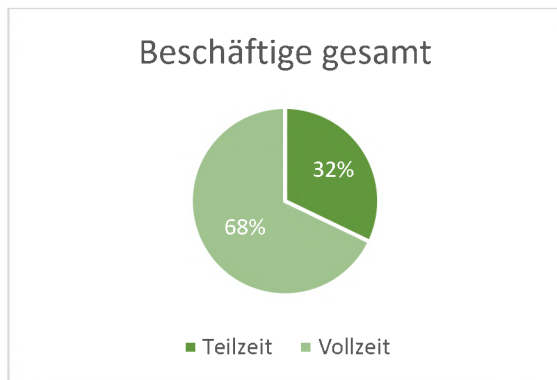
<sup>8</sup> Vgl. Einleitung, S. 1

## D ARBEITSFORMEN UND ARBEITSZEITEN

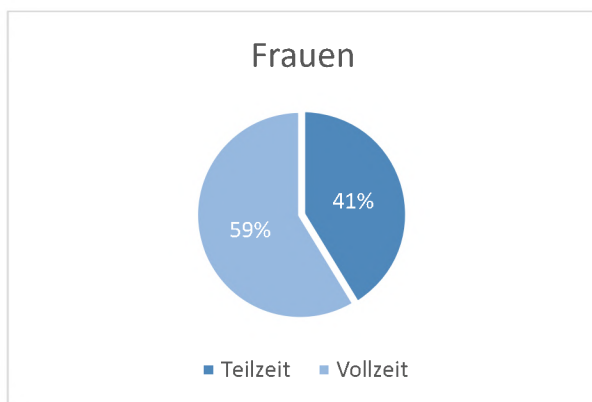
### (1) Vollzeit

Zum Stichtag 31.12.2023 arbeiteten 207 Personen (68 %) in Vollzeit. 118 Frauen entschieden sich für eine Vollzeittätigkeit, das entspricht 59 % aller Frauen. 89 Männer (86 %) arbeiteten in Vollzeit.

### (2) Teilzeit

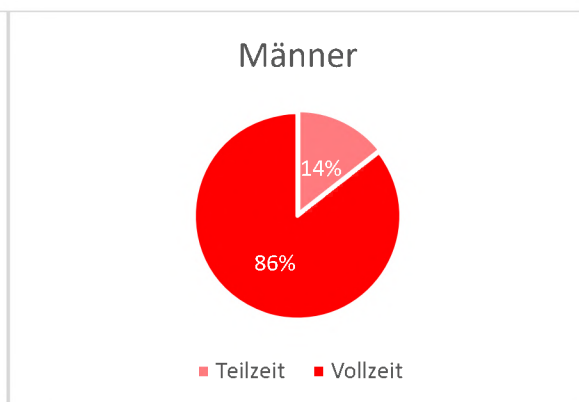


**Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten verringerte sich um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum 31.12.2019.**



Teilzeitbeschäftigt sind:

- 83 von 201 Frauen
- 41 % aller Frauen (Dez. 2019 45 %)



Teilzeitbeschäftigt sind:

- 15 von 104 Männern
- 14 % aller Männer (Dez. 2019: 13 %)

Im Geschlechtervergleich zeigte sich zum Stichtag 31.12.2023 eine leichte Verminderung in der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten von 105 Personen in 2019 auf 98 Personen in 2023. Bei den Frauen sank der Anteil um vier Prozentpunkte, bei den in Teilzeit arbeitenden Männern stieg der Anteil um einen Prozentpunkt.

Das Personalamt fördert weiterhin die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für alle Beschäftigten**, gleichermaßen für Männer und für Frauen. Zur Vereinbarkeit gehört auch die Aufgabenteilung im Privaten. Das Personalamt sieht den Bedarf, Männer zu den Möglichkeiten von Teilzeit besser zu informieren.

### Ziel und Maßnahmen

Ein konkretes Ziel wird nicht gesetzt. Maßnahmen unter A (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen (S. 6) und C (4) Familiengerechtes Arbeiten (S. 13) sowie die Maßnahmen zu dem Ziel, die Außenwirkung des Themas Gleichstellung zu vergrößern (S. 17) sind geeignet, auch auf dem Gebiet Vollzeit/Teilzeit Wirkung zu entfalten.

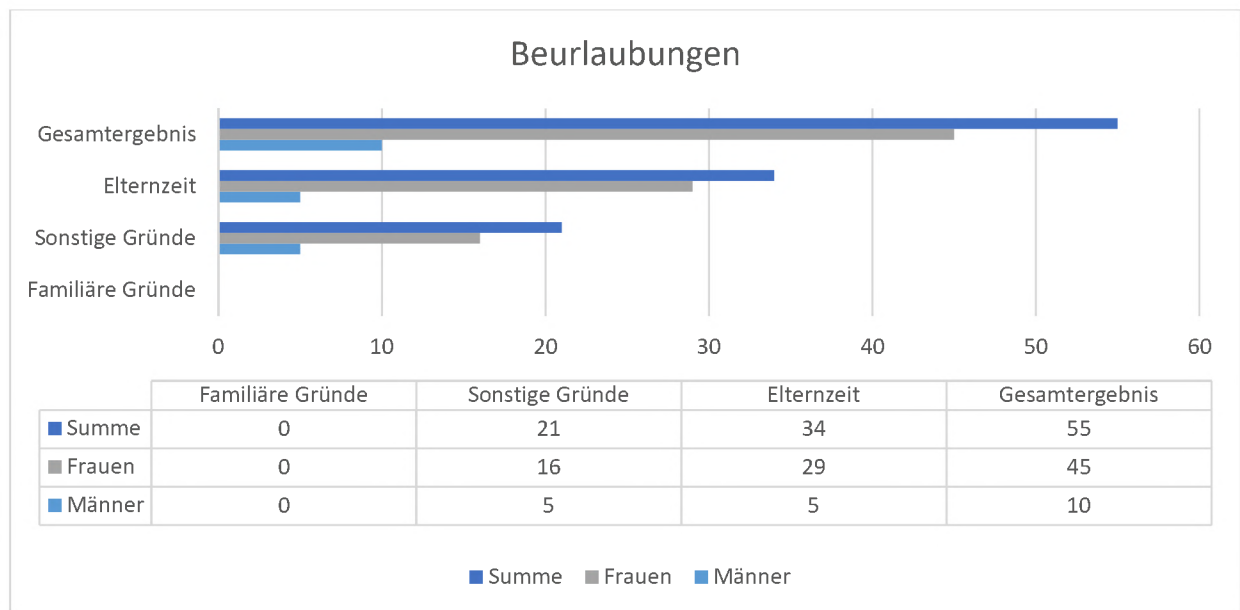
### (3) Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Regelform des Dienstes an einem anderen Ort ist nach der §93er Vereinbarung zu Dienst an einem anderen Ort die mobile Arbeit (s. C (4) S. 13). Für Beschäftigte mit besonderen persönlichen Umständen wie z.B. einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung oder der Verantwortung für Pflege- und andere Betreuungsaufgaben bietet Telearbeit weiterhin eine Alternative zur Mobilen Arbeit.

Telearbeitsplätze				
	2023		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
PA	5	0	37	14
LB ZAF	0	0	19	2
Summe	5	0	56	16
Insgesamt	5 (2 % aller Beschäftigten)		72 (23 % aller Beschäftigten)	

Die Mitarbeitenden entscheiden sich jetzt mehrheitlich für die mobile Arbeit, daher ist im Laufe des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplans die Zahl der Beschäftigten mit angemeldetem Telearbeitsplatz von 72 auf 5 Personen sehr stark gesunken.

#### (4) Beurlaubung



Im Dezember 2023 waren 55 Mitarbeitende des Personalamts inkl. LB ZAF beurlaubt, 2019 waren es 46 Mitarbeitende.

Mehrheitlich fragten Frauen eine Beurlaubung nach (45 Personen bzw. 82 % der Beurlaubten). Als Grund wurden entweder Elternzeit oder sonstige Gründe<sup>8</sup> angegeben. Entsprechend dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) wird das Personalamt Elternzeit stärker in den Mittelpunkt der Beratung männlicher Mitarbeitender rücken (s. Maßnahmen zu C (4) Familiengerechtes Arbeiten S. 13).

<sup>8</sup> Unter sonstige Gründe fallen unbezahlter Urlaub, Urlaub zur Wahrnehmung ehrenamtlicher oder politischer Funktionen, ohne Bezüge, Sonderurlaub und Urlaub zwecks beruflicher oder wissenschaftlicher Weiterbildung.

### III ZIELE UND MAßNAHMEN 2025-2028

Ziele	Maßnahmen
<b>Ziel 1:</b> Erhöhung des Männeranteils in Funktionen der Ebene L1 E2 von 22 % auf 30 %	<b>1. Öffnung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt grundsätzlich für Bachelor-Aufstockerinnen und Bachelor-Aufstocker öffnen</li> <li>• Stellen der Wertigkeiten A13 (L2E2) und A14 unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich für Personen mit der Befähigung der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt öffnen</li> </ul>
<b>Ziel 2:</b> Erhöhung des Männeranteils in Funktionen der Ebene L2 E1 von 37 % auf 40 %	<b>2. Ermunterung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschreibungen können in geeigneten Fällen um folgenden Ermunterungspassus ergänzt werden: „Bitte bewerben Sie sich auch dann, wenn Sie einzelne fachliche Anforderungen derzeit noch nicht vollständig erfüllen. Wir unterstützen Sie dabei, sich fehlende Kenntnisse anzueignen.“</li> <li>• Personen des unterrepräsentierten Geschlechts werden bei geeigneten Stellen durch direkte Ansprache motiviert, sich zu bewerben.</li> </ul>
<b>Ziel 3:</b> Erhöhung des Frauenanteils auf der oberen Leitungsebene von 38 % auf 50 %	<b>3. Weiterbildung als Anreiz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Stellen, die konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, sollen diese in der Stellenausschreibung klar benannt werden.</li> </ul> <b>4. Führungstandems:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• P220 weist den ausschreibenden Bereich bei Führungspositionen auf die Möglichkeit der Tandem-Besetzung hin (120%-VZÄ).</li> </ul> <b>5. Vorauswahl der Bewerbenden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, sich an der Vorauswahl der Bewerbenden zu beteiligen.</li> </ul> <b>6. Prozessbeteiligte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozessbeteiligte in Auswahlverfahren (Recruiting, Führungskräfte, PR, SBV, GB) werden durch regelmäßige Fortbildungen und Workshops für Diversity-Themen sensibilisiert.</li> </ul>

Ziele	Maßnahmen
<p><b>Ziel 4:</b></p> <p>Vergrößerung der Außenwirkung des Themas Gleichstellung</p>	<p><b>1. Informationsformate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>interne Informationsformate nutzen oder neu schaffen für eine regelmäßige Kommunikation von Diversity-, insbesondere gleichstellungsbezogenen, Themen (z.B. P22-informiert E-Mails o.ä.)</li> </ul> <p><b>2. Erfahrungsberichte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. Erfahrungsberichte und Best-Practice-Beispiele zu den Themen Führen im Tandem, Führen in Teilzeit, Väter in Elternzeit veröffentlichen</li> </ul>
<p><b>Ziel 5:</b></p> <p>Vereinbarkeit von Beruf und Privattem fördern</p>	<p><b>1. Familienfreundliche Arbeitszeiten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bleibt gesetztes Thema in den MAVG</li> </ul> <p><b>2. Männer und Elternzeit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Persönliches Beratungsangebot für im Personalamt bzw. LB ZAF beschäftigte werdende Mütter und Väter und deren Partner bzw. Partnerinnen zu Elternzeit und/oder Teilzeit einrichten (s. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm)</li> <li>Anschluss des PA an ein bestehendes Väternetzwerk prüfen (z. B. Hamburger Straße, BSB, BWI/BVM/HPA)</li> <li>SharePoint für (werdende) Väter mit Informationen zu Elternzeit und Teilzeit sowie Hinweisen auf das Väternetzwerk und Väter e. V. erstellen</li> </ul>

## IV UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Die Personalentwicklung berichtet einmal im Jahr der Abteilungsleitung Service und Steuerung (P2) sowie den Gleichstellungsbeauftragten über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Nach der Hälfte des Berichtszeitraums wird dem obersten Leitungsgremium (DoM-Runde) und den Interessenvertretungen sowie den Gleichstellungsbeauftragten ein Zwischenbericht vorgelegt werden.

**Stand:** September 2024

**Redaktion:**

Personalamt

Referat Personal und Organisation

Team Personalentwicklung (P220)



**Hamburg** | Personalamt

Tabellenanhang zum Gleichstellungsplan 2025 - 2028

Inhaltsverzeichnis

1. Gesamte Beschäftigungszahlen ..... 1

2. Unterscheidung der Statusgruppen in den verschiedenen Fachrichtungen ..... 2

3. Auswertung der Bezahlungsobergruppen ..... 4

4. Fluktuationsanalyse / Personalabgangsprognose ..... 8

5. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare ..... 9

6. Führung ..... 10

6.1 Positionen mit Führungs- / Leitungsfunktion ..... 10

6.2 Führen in Teilzeit ..... 11

7. Fortbildungen ..... 12

8. Teilzeitarbeit ..... 13

9. Beurlaubung ..... 16

1. Gesamte Beschäftigungszahlen

PA (ohne LB ZAF/AMD)

31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
176	99	77	56,25%	43,75%	162	96	66	59,26%	40,74%	-3	3,01	-11

LB ZAF/AMD

31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
135	103	32	76,30%	23,70%	143	105	38	73,43%	26,57%	2	2,87	6

Gesamt

31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
311	202	109	64,95%	35,05%	305	201	104	65,90%	34,10%	-1	0,95	-5

## 2. Unterscheidung der Statusgruppen in den verschiedenen Fachrichtungen

### Fachrichtung Allgemeine Dienste

Status- gruppe	Laufbahngruppe	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
		Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
Beamtin- nen und Beamte	Summe L2, E2	40	23	17	57,50%	42,50%	40	20	20	50,00%	50,00%	-3	7,5	3
	Summe L2, E1	71	42	29	59,15%	40,85%	79	51	28	64,56%	35,44%	9	5,41	-1
	Summe L1, E2	15	11	4	73,33%	26,67%	11	6	5	54,55%	45,45%	-5	18,78	1
	Summe L1, E1													
	Fehlsignierung*	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	100	-1
	Gesamtsumme	127	76	51	59,84%	40,16%	130	77	53	59,23%	40,77%	1	0,61	2
Arbeitneh- merinnen und Arbeitneh- mer	Summe L2, E2	17	11	6	64,71%	35,29%	17	9	8	52,94%	47,06%	-2	11,77	2
	Summe L2, E1	40	20	20	50,00%	50,00%	38	23	15	60,53%	39,47%	3	10,53	-5
	Summe L1, E2	66	51	15	77,27%	22,73%	60	45	15	75,00%	25,00%	6	2,27	0
	Summe L1, E1	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
	Gesamtsumme	128	85	43	66,41%	33,59%	120	80	40	66,67%	33,33%	-5	0,26	-3

\*technisch nicht zuzuordnende Person

### Fachrichtung Bildung

Status- gruppe	Laufbahngruppe	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
		Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
Beamtin- nen und Beamte	Summe L2, E2	6	2	4	33,33%	66,67%	6	2	4	33,33%	66,67%	0	0	0
	Summe L2, E1													
	Summe L1, E2													
	Summe L1, E1													
	Gesamtsumme	6	2	4	33,33%	66,67%	6	2	4	33,33%	66,67%	0	0	0
Arbeitneh- merinnen und Arbeitneh- mer	Summe L2, E2	2	1	1	50,00%	50,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	1	50	-1
	Summe L2, E1	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
	Summe L1, E2													
	Summe L1, E1													
	Gesamtsumme	3	1	2	33,33%	66,67%	3	2	1	66,67%	33,33%	1	33,34	-1

**Fachrichtung Gesundheit**

Status- gruppe	Laufbahngruppe	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
		Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
Beamtin- nen und Beamte	Summe L2, E2	7	4	3	57,14%	42,86%	4	3	1	75,00%	25,00%	-1	17,86	-2
	Summe L2, E1													
	Summe L1, E2													
	Summe L1, E1													
	Gesamtsumme	7	4	3	57,14%	42,86%	4	3	1	75,00%	25,00%	-1	17,86	-2
Arbeitneh- merinnen und Arbeitneh- mer	Summe L2, E2	24	18	6	75,00%	25,00%	24	19	5	79,17%	20,83%	-1	4,17	1
	Summe L2, E1													
	Summe L1, E2	16	16	0	100,00%	0,00%	18	18	0	100,00%	0,00%	0	0	0
	Summe L1, E1													
	Gesamtsumme	40	34	6	85,00%	15,00%	42	37	5	88,10%	11,90%	3	3,1	-1

**Gesamt**

Status- gruppe	Laufbahngruppe	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
		Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
			Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
Beamtin- nen und Beamte	Summe L2, E2	53	29	24	54,72%	45,28%	50	25	25	50,00%	50,00%	-4	4,72	1
	Summe L2, E1	71	42	29	59,15%	40,85%	79	51	28	64,56%	35,44%	9	5,41	-1
	Summe L1, E2	15	11	4	73,33%	26,67%	11	6	5	54,55%	45,45%	-5	18,78	1
	Summe L1, E1													
	Fehlsignierung*	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	100	-1
	Gesamtsumme	140	82	58	58,57%	41,43%	140	82	58	58,57%	41,43%	0	0	0
Arbeitneh- merinnen und Arbeitneh- mer	Summe L2, E2	43	30	13	69,77%	30,23%	43	30	13	69,77%	30,23%	0	0	0
	Summe L2, E1	41	20	21	48,78%	51,22%	39	23	16	58,97%	41,03%	3	10,19	-5
	Summe L1, E2	82	67	15	81,71%	18,29%	78	63	15	80,77%	19,23%	-4	0,94	0
	Summe L1, E1	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
	Gesamtsumme	171	120	51	70,18%	29,82%	165	119	46	72,12%	27,88%	-1	1,94	-5

\*technisch nicht zuzuordnende Person

### 3. Auswertung der Bezahlungsobergruppen

#### Fachrichtung Allgemeine Dienste

Bezahlungsobergruppen	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
B 6	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	10000,00%	0	0	1
B 5													
B 4													
B 3	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
B 2	3	0	3	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	1	50	-2
B 1													
Summe	4	0	4	0,00%	100,00%	4	1	3	25,00%	75,00%	1	25	-1
A 16 / E15Ü	3	2	1	66,67%	33,33%	3	2	1	66,67%	33,33%	0	0	0
A 15 / E 15	6	3	3	50,00%	50,00%	6	0	6	0,00%	100,00%	-3	50	3
A 14 / E 13Ü / E 14	34	21	13	61,76%	38,24%	32	19	13	59,38%	40,62%	-2	2,38	0
A 13 / E 13 (L2E2)	11	9	2	81,82%	18,18%	12	7	5	58,33%	41,67%	-2	23,49	3
Summe L2, E2	54	35	19	64,81%	35,19%	53	28	25	52,83%	47,17%	-7	11,98	6
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	46	21	25	45,65%	54,35%	54	31	23	57,41%	42,59%	10	11,76	-2
A 11 / E 11	34	19	15	55,88%	44,12%	37	23	14	62,16%	37,84%	4	6,28	-1
A 10 / E 10	13	9	4	69,23%	30,77%	13	10	3	76,92%	23,08%	1	7,69	-1
A 9 / E 9 (L2E1)	18	13	5	72,22%	27,78%	13	10	3	76,92%	23,08%	-3	4,7	-2
Summe L2, E1	111	62	49	55,86%	44,14%	117	74	43	63,25%	36,75%	12	7,39	-6
A 9 / E 9 (L1E2)	14	13	1	92,86%	7,14%	11	7	4	63,64%	36,36%	-6	29,22	3
A 8 / E 8	22	18	4	81,82%	18,18%	31	23	8	74,19%	25,81%	5	7,63	4
A 7 / E 6 / E 7	29	20	9	68,97%	31,03%	17	13	4	76,47%	23,53%	-7	7,5	-5
A 6 / E 5	16	11	5	68,75%	31,25%	12	8	4	66,67%	33,33%	-3	2,08	-1
Summe L1, E2	81	62	19	76,54%	23,46%	71	51	20	71,83%	28,17%	-11	4,71	1
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige Sonderdienstverträge													
Gesamtsumme	255	162	93	63,53%	36,47%	250	157	93	62,80%	37,20%	-5	0,73	0

**Fachrichtung Bildung**

Bezahlungsobergruppen	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
B 1													
Summe													
A 16 / E15Ü													
A 15 / E 15													
A 14 / E 13Ü / E 14	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	0	0	0
A 13 / E 13 (L2E2)	6	2	4	33,33%	66,67%	6	3	3	50,00%	50,00%	1	16,67	-1
Summe L2, E2	8	3	5	37,50%	62,50%	8	4	4	50,00%	50,00%	1	12,5	-1
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)													
A 11 / E 11													
A 10 / E 10	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
A 9 / E 9 (L2E1)													
Summe L2, E1	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
A 9 / E 9 (L1E2)													
A 8 / E 8													
A 7 / E 6 / E 7													
A 6 / E 5													
Summe L1, E2													
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige Sonderdienstverträge													
Gesamtsumme	9	3	6	33,33%	66,67%	9	4	5	44,44%	55,56%	1	11,11	-1

**Fachrichtung Gesundheit**

Bezahlungsobergruppen	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
B 1													
Summe													
A 16 / E15Ü	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	-1	50	0
A 15 / E 15	10	5	5	50,00%	50,00%	6	4	2	67,66%	33,33%	-1	17,66	-3
A 14 / E 13Ü / E 14	6	5	1	83,33%	16,67%	3	3		100,00%	0,00%	-2	16,67	-1
A 13 / E 13 (L2E2)													
Summe L2, E2	17	10	7	58,82%	41,18%	10	7	3	70,00%	30,00%	-3	1118%	-4
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)													
A 11 / E 11													
A 10 / E 10													
A 9 / E 9 (L2E1)													
Summe L2, E1													
A 9 / E 9 (L1E2)	0	0	0	0,00%	0,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	2	100	0
A 8 / E 8	3	3	0	100,00%	0,00%	3	3	0	100,00%	0,00%	0	0	0
A 7 / E 6 / E 7	12	12	0	100,00%	0,00%	13	13	0	100,00%	0,00%	1	0	0
A 6 / E 5	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-1	100	0
Summe L1, E2	16	16	0	100,00%	0,00%	18	18	0	100,00%	0,00%	2	0%	0
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige													
Sonderdienstverträge	14	11	3	78,57%	21,43%	18	15	3	83,33%	16,67%	4	4,76	0
Gesamtsumme	47	37	10	78,72%	21,28%	46	40	6	86,96%	13,04%	3	8,24	-4

**Gesamt**

Bezahlungsobergruppen	31.12.2019					31.12.2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
B 6	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	100	1
B 5													
B 4													
B 3	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
B 2	3	0	3	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	1	50	-2
B 1													
Summe	4	0	4	0,00%	100,00%	4	1	3	25,00%	75,00%	1	25	-1
A 16 / E15Ü	4	2	2	50,00%	50,00%	4	2	2	50,00%	50,00%	0	0	0
A 15 / E 15	16	8	8	50,00%	50,00%	12	4	8	33,33%	66,67%	-4	16,67	0
A 14 / E 13Ü / E 14	42	27	15	64,29%	35,71%	37	23	14	62,16%	37,84%	-4	2,13	-1
A 13 / E 13 (L2E2)	17	11	6	64,71%	35,29%	18	10	8	55,56%	44,44%	-1	9,15	-2
Summe L2, E2	79	48	31	60,76%	39,24%	71	39	32	54,93%	45,07%	-9	6	1
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	46	21	25	45,65%	54,35%	54	31	23	57,41%	42,59%	10	11,76	-2
A 11 / E 11	34	19	15	55,88%	44,12%	37	23	14	62,16%	37,84%	4	6,28	-1
A 10 / E 10	14	9	5	64,29%	35,71%	14	10	4	71,43%	28,57%	1	7,14	-1
A 9 / E 9 (L2E1)	18	13	5	72,22%	27,78%	13	10	3	76,92%	23,08%	-3	4,7	-2
Summe L2, E1	112	62	50	55,36%	44,64%	118	74	44	62,71%	37,29%	12	7	-6
A 9 / E 9 (L1E2)	14	13	1	92,86%	7,14%	13	9	4	69,23%	30,77%	-4	23,63	3
A 8 / E 8	25	21	4	84,00%	16,00%	34	26	8	76,47%	23,53%	5	7,53	4
A 7 / E 6 / E 7	41	32	9	78,05%	21,95%	30	26	4	86,67%	13,33%	-6	8,62	-5
A 6 / E 5	17	12	5	70,59%	29,41%	12	8	4	66,67%	33,33%	-4	3,92	-1
Summe L1, E2	97	78	19	80,41%	19,59%	89	69	20	77,53%	22,47%	-9	3	1
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1	5	3	2	60,00%	40,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	0	0	0
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige Sonderdienstverträge	14	11	3	78,57%	21,43%	18	15	3	83,33%	16,67%	4	4,76	
Gesamtsumme	311	202	109	64,95%	35,05%	305	201	104	65,90%	34,10%	-1	0,95	-5

#### 4. Fluktuationsanalyse / Personalabgangsprognose

Laufbahngruppe	Summe	2024		2025		2026		2027		2028	
		Altersabgänge		Altersabgänge		Altersabgänge		Altersabgänge		Altersabgänge	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
B 6											
B 5											
B 4											
B 3											
B 2											
B 1											
Summe B											
A 16 / E15Ü	1	0,2		0,2		0,2		0,4			
A 15 / E 15	5,4	1	1,4	0,2	0,6	0,1	0,8	0,1	0,8	0,1	0,3
A 14 / E 13Ü / E 14	10,2	1	1,4	0,4	2,7	0,6	0,6	0,6	0,6	1,1	1,2
A 13 / E 13 (L2E2)	0,2								0,1		0,1
Summe L2, E2	16,8	2,2	2,8	0,8	3,3	0,9	1,4	1,1	1,5	1,2	1,6
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	12,5	1	2,3	1,5	1,3	1	1	0,9	1	1,6	0,9
A 11 / E 11	8,9	1,6	0,4	1	0,5	0,6	1	1	0,8	1	1
A 10 / E 10	1,9	0,2		0,4		0,4		0,6		0,3	
A 9 / E 9 (L2E1)	1,6	0,1	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1
Summe L2, E1	24,9	2,9	2,8	3,1	1,9	2,3	2,1	2,7	1,9	3,2	2
A 9 / E 9 (L1E2)	1,9	0,1		0,2		0,5		0,3		0,8	
A 8 / E 8	9,5	2,5		2,7		1,6		1,5		1,2	
A 7 / E 6 / E 7	9	1,8	0,6	2	0,4	1,3	0,7	1,1	0,2	0,6	0,3
A 6 / E 5	3,1	0,5		0,7		0,3		0,9	0,1	0,5	0,1
Summe L1, E2	23,5	4,9	0,6	5,6	0,4	3,7	0,7	3,8	0,3	3,1	0,4
E 4 (L1E1)											
A6 (L1E1)											
A 5 / E 2Ü / E 3											
A 4 / E 1 / E 2											
Summe L1, L1											
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen Sonstige											
Sonderdienstverträge	5,5	2,3	0,1	0,4		0,5		0,7	0,1	1,3	0,1
Gesamtsumme	70,7	12,3	6,3	9,9	5,6	7,4	4,2	8,3	3,8	8,8	4,1

## 5. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare

	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter	525	345	180	65,71%	34,29%	700	479	221	68,43%	31,57%	134	2,71	41
Referendarinnen und Referendare und Auszubildende in L2, E 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 6. Führung

### 6.1 Positionen mit Führungs- / Leitungsfunktion

Bezahlungsobergruppen	2018					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
B 6	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	1
B 5													
B 4													
B 3	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0
B 2	3	0	3	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	1	50	-2
B 1													
Summe B	4	0	4	0,00%	100,00%	4	1	3	25,00%	75,00%	1	25	-1
A 16 / E15Ü	4	2	2	50,00%	50,00%	4	2	2	50,00%	50,00%	0	0	0
A 15 / E 15	9	3	6	33,33%	66,67%	9	2	7	22,22%	77,78%	-1	11,11	1
A 14 / E 13Ü / E 14	7	3	4	42,86%	57,14%	9	6	3	66,67%	33,33%	3	23,81	-1
A 13 / E 13 (L2E2)	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-1	100,00	0
Summe L2, E2	21	9	12	42,86%	57,14%	22	10	12	45,45%	54,55%	1	2,59	0
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	14	7	7	50,00%	50,00%	12	4	8	33,33%	66,67%	-3	16,67	1
A 11 / E 11	2	2	0	100,00%	0,00%	5	3	2	60,00%	40,00%	1	40,00	2
A 10 / E 10	1	1	0	100,00%	0,00%	3	3	0	100,00%	0,00%	2	0,00	0
A 9 / E 9 (L2E1)	3	2	1	66,67%	33,33%	2	1	1	50,00%	50,00%	-1	16,67	0
Summe L2, E1	20	12	8	60,00%	40,00%	22	11	11	50,00%	50,00%	-1	10,00	3
A 9 / E 9 (L1E2)	0	0	0	0,00%	0,00%	2	0	2	0,00%	100,00%	0	100,00	2
A 8 / E 8	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00	-1
A 7 / E 6 / E 7													
A 6 / E 5													
Summe L1, E2	1	0	1	0,00%	100,00%	2	0	2	0,00%	100,00%	0	0,00	1
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige Sonderdienstverträge	1	1	0	100,00%	0,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	1	0,00	0
Gesamtsumme	47	22	25	46,80%	53,19%	52	24	28	46,15%	53,85%	2	0,65	3

## 6.2 Führen in Teilzeit

Bezahlungsobergruppen	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	100,00	-1
B 1													
Summe B	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	100,00	-1
A 16 / E15Ü	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	100,00	1
A 15 / E 15	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	100,00	1
A 14 / E 13Ü / E 14	0	0	0	0,00%	0,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	2	100,00	0
A 13 / E 13 (L2E2)	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-1	100,00	0
Summe L2, E2	1	1	0	100,00%	0,00%	4	2	2	50,00%	50,00%	1	50,00	2
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	3	3	0	100,00%	0,00%	1	1	0	100,00%	0,00%	-2	0,00	0
A 11 / E 11	1	1	0	100,00%	0,00%	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0,00	0
A 10 / E 10	1	1	0	100,00%	0,00%	3	3	0	100,00%	0,00%	2	0,00	0
A 9 / E 9 (L2E1)	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	100,00%	0,00%	1	100,00	0
Summe L2, E1	5	5	0	100,00%	0,00%	6	6	0	100,00%	0,00%	1	0,00	0
A 9 / E 9 (L1E2)													
A 8 / E 8													
A 7 / E 6 / E 7													
A 6 / E 5													
Summe L1, E2													
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige													
Sonderdienstverträge	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	100,00%	0,00%	1	100,00	0
Gesamtsumme	7	6	1	85,71%	14,29%	11	9	2	81,82%	18,18%	3	3,89	1

7. Fortbildungen

Alle Fortbildungen

2019							2023						
Summe TN	davon Frauen			davon Männer			Summe TN	davon Frauen			davon Männer		
	Anzahl	Anteil	davon FK	Anzahl	Anteil	davon FK		Anzahl	Anteil	davon FK	Anzahl	Anteil	davon FK
227	150	66,08%	14 / 43,75%	77	33,92%	18 / 56,25%	189	123	65,08%	18 / 47,37%	66	34,92%	20 / 52,63%

Führungskräftefortbildungen

2019					2023				
Summe TN	davon Frauen		davon Männer		Summe TN	davon Frauen		davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
18	9	50,00%	9	50,00%	24	14	58,33%	10	41,67%

Fortbildungen, die auf Führung vorbereiten

2019					2023				
Summe TN	davon Frauen		davon Männer		Summe TN	davon Frauen		davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
27	22	81,48%	5	18,52%	15	10	66,67%	5	33,33%

## 8. Teilzeitarbeit

### Fachrichtung Allgemeine Dienste

Bezahlungsobergruppen	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
B 1													
Summe B													
A 16 / E15Ü													
A 15 / E 15	2	2	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-2	100,00	0
A 14 / E 13Ü / E 14	14	10	4	71,43%	28,57%	13	8	5	61,54%	38,46%	-2	9,89	1
A 13 / E 13 (L2E2)	9	8	1	88,89%	11,11%	5	4	1	80,00%	20,00%	-4	8,89	0
Summe L2, E2	25	20	5	80,00%	20,00%	18	12	6	66,67%	33,33%	-8	13,33	1
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	15	13	2	86,67%	13%	14	13	1	92,86%	7,14%	0	5,86	-1
A 11 / E 11	13	11	2	84,62%	15,38%	13	10	3	76,92%	23,08%	-1	7,70	1
A 10 / E 10	6	6	0	100,00%	0,00%	7	7	0	100,00%	0,00%	1	0,00	0
A 9 / E 9 (L2E1)	4	3	1	75,00%	25,00%	4	4	0	100,00%	0,00%	1	25,00	-1
Summe L2, E1	38	33	5	86,84%	13,16%	38	34	4	89,47%	10,53%	1	2,63	-1
A 9 / E 9 (L1E2)	7	7	0	100,00%	0,00%	4	3	1	75,00%	25,00%	-4	25,00	1
A 8 / E 8	5	5	0	100,00%	0,00%	5	4	1	80,00%	20,00%	-1	20,00	1
A 7 / E 6 / E 7	5	5	0	100,00%	0,00%	6	6	0	100,00%	0,00%	1	0,00	0
A 6 / E 5	4	3	1	75,00%	25,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	-1	25,00	-1
Summe L1, E2	21	20	1	95,24%	4,76%	17	15	2	88,24%	11,76%	-5	7,00	1
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige Sonderdienstverträge													
Gesamtsumme	84	73	11	86,90%	13,10%	73	61	12	83,56%	16,44%	-12	3,34	1

**Fachrichtung Gesundheit**

Bezahlungsobergruppen	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil	Summe	W Anzahl	M Anzahl	W Anteil	M Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
B 1													
Summe B													
A 16 / E15Ü	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0,00	0
A 15 / E 15	2	1	1	50,00%	50,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	-1	50,00	0
A 14 / E 13Ü / E 14	4	4	0	100,00%	0,00%	3	2	1	66,67%	33,33%	-2	33,33	1
A 13 / E 13 (L2E2)													
Summe L2, E2	7	5	2	71,43%	28,57%	5	2	3	40,00%	60,00%	-3	31,43	1
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)													
A 11 / E 11													
A 10 / E 10													
A 9 / E 9 (L2E1)													
Summe L2, E1													
A 9 / E 9 (L1E2)						2	2	0	100,00%	0,00%	2	100,00	0
A 8 / E 8	3	3	0	100,00%	0,00%	3	3	0	100,00%	0,00%	0	0,00	0
A 7 / E 6 / E 7	5	5	0	100,00%	0,00%	7	7	0	100,00%	0,00%	0	0,00	0
A 6 / E 5	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	100,00	0
Summe L1, E2	9	9	0	100,00%	0,00%	12	12	0	100,00%	0,00%	3	0,00	0
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige													
Sonderdienstverträge	5	4	1	80,00%	20,00%	8	8	0	100,00%	0,00%	4	20,00	-1
Gesamtsumme	21	18	3	85,71%	14,29%	25	22	3	88,00%	12,00%	4	2,29	0

**Gesamt**

Bezahlungsobergruppen	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
B 6													
B 5													
B 4													
B 3													
B 2													
B 1													
Summe B													
A 16 / E15Ü	1	0	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	0	0,00	0
A 15 / E 15	4	3	1	75,00%	25,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	-3	75,00	0
A 14 / E 13Ü / E 14	18	14	4	77,78%	22,22%	16	10	6	62,50%	37,50%	-4	15,28	2
A 13 / E 13 (L2E2)	9	8	1	88,89%	11,11%	5	4	1	80,00%	20,00%	-4	8,89	0
Summe L2, E2	32	25	7	83,33%	16,67%	23	14	9	60,87%	39,13%	-11	22,46	2
A 12 / A 13 / E 12 (L2E1)	15	13	2	86,67%	13%	14	13	1	92,86%	7,14%	0	5,86	-1
A 11 / E 11	13	11	2	84,62%	15,38%	13	10	3	76,92%	23,08%	-1	7,70	1
A 10 / E 10	6	6	0	100,00%	0,00%	7	7	0	100,00%	0,00%	1	0,00	0
A 9 / E 9 (L2E1)	4	3	1	75,00%	25,00%	4	4	0	100,00%	0,00%	1	25,00	-1
Summe L2, E1	38	33	5	86,84%	13,16%	38	34	4	89,47%	10,53%	1	2,63	-1
A 9 / E 9 (L1E2)	7	7	0	100,00%	0,00%	6	5	1	83,33%	16,67%	-2	16,67	1
A 8 / E 8	8	8	0	100,00%	0,00%	8	7	1	87,50%	12,50%	-1	12,50	1
A 7 / E 6 / E 7	10	10	0	100,00%	0,00%	13	13	0	100,00%	0,00%	3	0,00	0
A 6 / E 5	5	4	1	80,00%	20,00%	2	2	0	100,00%	0,00%	-2	20,00	-1
Summe L1, E2	30	29	1	96,67%	3,33%	29	27	2	93,10%	6,90%	-2	3,57	1
E 4 (L1E1)													
A6 (L1E1)													
A 5 / E 2Ü / E 3													
A 4 / E 1 / E 2													
Summe L1, L1													
Praktikant/innen und sonstige Vergütungen													
Sonstige													
Sonderdienstverträge	5	4	1	80,00%	20,00%	8	8	0	100,00%	0,00%	4	20,00	-1
Gesamtsumme	105	91	14	86,67%	13,33%	98	83	15	84,69%	15,31%	-8	1,98	1

9. Beurlaubung

Grund	2019					2023					W	Änd. in %	M
	Summe	W	M	W	M	Summe	W	M	W	M			
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anteil			
<b>familiäre Gründe</b>													
Summe L2, E2	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-1	100,00	0
Summe L2, E1													
Summe L1, E2													
Summe L1, E1													
Gesamtsumme	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	-1	100,00	0
<b>Elternzeit</b>													
Summe L2, E2	16	14	2	87,50%	12,50%	19	15	4	78,95%	21,05%	1	8,55	2
Summe L2, E1	7	6	1	85,71%	14,29%	7	6	1	85,71%	14,29%	0	0,00	0
Summe L1, E2	5	5	0	100,00%	0,00%	8	8	0	100,00%	0,00%	3	0,00	0
Summe L1, E1													
Gesamtsumme	28	25	3	89,29%	10,71%	34	29	5	85,29%	14,71%	4	3,99	2
<b>sonstige Gründe</b>													
Summe L2, E2	4	2	2	50,00%	50,00%	9	4	5	44,44%	55,56%	2	5,56	3
Summe L2, E1	4	4	0	100,00%	0,00%	4	4	0	100,00%	0,00%	0	0,00	0
Summe L1, E2	8	6	2	75,00%	25,00%	7	7	0	100,00%	0,00%	1	25,00	-2
Summe L1, E1	1	1	0	100,00%	0,00%	1	1	0	100,00%	0,00%	0	0,00	0
Gesamtsumme	17	13	4	76,47%	23,53%	21	16	5	76,19%	23,81%	3	28,00	1

## Ziel und Maßnahmencontrolling Gleichstellungsplan 2021 - 2024

Handlungsfeld/strategischer Bereich	Maßnahme	Zielvorgabe	Ergebnis	Zielerreichungsgrad
				erreicht
				teilweise erreicht
				nicht erreicht
<b>a) Gendergerechte Gestaltung des Digitalisierungsprozesses</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinwirken auf gleichmäßigere Repräsentanz der Geschlechter bei der Besetzung von Lenkungs- und Projekt- und sonstigen Arbeitsgruppen</li> <li>- Organisation eines Vortrags „Gender und Digitalisierung“, z.B. für Mittwochrunde, Verantwortliche im Digitalisierungsprozess</li> <li>- Hinwirken auf die Beachtung geschlechtergerechter Sprache bei der Entwicklung neuer IT-Anwendungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Unterrepräsentanz in Lenkungs- und Projektgruppen der Digitalisierungsprojekte</li> <li>- Durchführung mind. einer Veranstaltung zum Thema "Gender und Digitalisierung"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Frauenanteil in Lenkungs- und Projektgruppen der Digitalisierungsprojekte beträgt 56 %.</li> <li>- Die Inhouse-Schulung "Geschlechtergerechte digitale Angebote in der Verwaltungspraxis" hat 2022 stattgefunden. Die Fachlichen Leitstellen der IT-Fachverfahren sowie Kolleg:innen des IT-Referats und des PR wurden informiert über unfaire digitale Systeme, die häufig Frauen benachteiligen, u.a. auch sprachlich. Die Dozentinnen wiesen auf die Punkte hin, auf die insbesondere bei der Beschaffung und dem Einsatz von digitalen Systemen in der Praxis geachtet werden kann, damit diese fair sind und alle Menschen in ihrer Diversität beachten.</li> </ul>	erreicht
<b>b) Vereinbarkeit von Beruf und Privatem weiter ausbauen</b>	<p>Unterziel 1: Vereinbarkeit von Beruf und Privatem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilität hinsichtlich Umfang und Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsorts fördern</li> <li>- Anpassung DV Gleitzeitregelungen prüfen</li> <li>- Arbeitszeiterhöhungen durch erweiterte Möglichkeiten von mobiler Arbeit und Telearbeit fördern</li> <li>- FK-Austausch organisieren</li> <li>- FK über Möglichkeiten der Flexibilisierung informieren und auffordern, Prozesse zu überdenken und Homeoffice im Blick zu haben</li> <li>- Im MAVG thematisieren und anbieten, was möglich erscheint</li> <li>- Beurlaubte über Fortbildungen informieren</li> </ul> <p>Unterziel 2: Vereinbarkeit von Führung und Privatem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Führung in Teilzeit ermöglichen</li> <li>- Führungs-Tandems ermöglichen und fördern</li> <li>- Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsorts fördern</li> <li>- Arbeitszeiterhöhungen durch erweiterte Möglichkeiten von mobiler Arbeit und Telearbeit fördern</li> <li>- Stellenausschreibungen entsprechend formulieren</li> <li>- Auswahlgremien auf die Ziele hinweisen</li> <li>- Gelungene Beispiele von Führung in Teilzeit/Führungs-Tandems bekannt machen (z.B. im Blickpunkt Personal)</li> <li>- Pilotbereich im PA</li> <li>- Ermunterung der FK durch LP</li> <li>- Austauschplattform für FK schaffen, die in Teilzeit arbeiten oder arbeiten möchten und ggf. einen Tandempartner suchen</li> <li>- Im MAVG thematisieren und Möglichkeiten anbieten</li> </ul>	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für Beschäftigte mit und ohne Führungsverantwortung durch Umsetzung der Maßnahmen	<p>Unterziel 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die § 93er Vereinbarung "Dienst an einem anderen Ort" ist am 16.03.2022 unterzeichnet worden. Im Anschluss haben interne Diskussionen, vor allem auch in den einzelnen Teams, zu einem guten Umgang mit den flexiblen Arbeitsformen für modernes Arbeiten geführt.</li> <li>- Der DOM hatte „Vereinbarkeit von Beruf und Privatem“ als eines der in den MAVG 2022 anzusprechenden Themen beschlossen. Für die MAVG 2023 und 2024 gibt es eine abweichende Beschlusslage, die das Thema nicht enthält.</li> </ul> <p>Unterziel 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Rahmen der Ausschreibung von Stellen mit Führungsfunktion berät P22 den jeweiligen Bereich und die Führungskraft zum Thema Teilzeit und Führungs-Tandem, zudem wird der Kontakt zu P30 (Teilzeit-Netzwerk) hergestellt. Durch die Beratung wird eine höhere Sensibilität und Akzeptanz für Teilzeit in Führung erreicht.</li> <li>- In 2023 wurde eine Führungsstelle mit einem Tandem besetzt.</li> <li>- Die am 16.03.2023 unterzeichnete § 93er Vereinbarung "Dienst an einem anderen Ort" gilt selbstverständlich auch für Führungskräfte (s. Unterziel 1)</li> </ul>	teilweise erreicht

<b>b) Vereinbarkeit von Beruf und Privatem weiter ausbauen</b>	<p>Unterziel 3: Integration des Themas Vereinbarkeit in den Strategieprozess des Personalamts</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichtbarmachen des Themas bei Veranstaltungen zum Strategieprozess</li> </ul> <p>Unterziel 4: Audit berufundfamilie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Personalamt strebt an, das Dialogverfahren zum „audit berufundfamilie“ fortzusetzen und über das Jahr 2023 hinaus als familienfreundlicher Arbeitgeber auditiert zu bleiben.</li> <li>- Das Zertifikat werbend nutzen, z.B. auf der Startseite des PA-Internetauftritts</li> <li>- Die Ausweitung des Zertifikats auf das ZPD bzw. die gesamte FHH wird geprüft.</li> </ul>	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für Beschäftigte mit und ohne Führungsverantwortung durch Umsetzung der Maßnahmen	<p>Unterziel 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversity ist ein Schwerpunkt im Strategieprozess des Personalamts</li> </ul> <p>Unterziel 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Personalamt war von 2010 bis März 2023 mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Da eine Werbung mit dem Zertifikat nicht mehr notwendig erscheint und wir auch ohne weitere Audit-Verfahren unsere familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik fortsetzen und weiterentwickeln werden, haben wir uns entschieden, das Audit nicht weiter zu verlängern.</li> </ul>	teilweise erreicht
<b>c) Ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen auf Führungsebene</b>	Überprüfung der Datenlage im ersten Halbjahr 2022 (Datenstand 12/2021)	Weiterhin keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts in der Gesamtzahl der Führungskräfte	Der Frauenanteil bei den Führungskräften beträgt 44 %.	erreicht
<b>d) Abbau berufliche Segregation/Geschlechterstereotype, Sichtbarkeit erhöhen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahlgremien in Personalauswahlverfahren über das Ziel informieren und sensibilisieren</li> <li>- Ausschreibungstexte gezielter auf Männer ausrichten und Unterrepräsentanz/Aufforderung zur Bewerbung sichtbarer machen (Abstimmung P 303/P 34</li> <li>- Umfrage unter männl. Bewerbern/Nachwuchskräften zu positiven Entscheidungsfaktoren durchführen</li> </ul>	Erhöhung des Männeranteils in der Planungsgruppe „Allgemeine Verwaltung L1 E2“ auf mind. 30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Männeranteil in der Planungsgruppe L1E2 beträgt 22 %. Wir streben weiter an, den Anteil der Männer zu erhöhen.</li> <li>- In der Verwaltungsschule wurde im Rahmen einer Masterthesis eine Studie zur Geschlechtsspezifität in Stellenanzeigen für Ausbildungsberufe im PA durchgeführt. Im Ergebnis war festzuhalten, dass geschlechtsspezifische Formulierungen bei den Auszubildenden keine signifikanten Wahrnehmungsunterschiede hervorriefen. Wir werden daher den Fokus auf die Inhalte von Stellenanzeigen legen und nicht (nur) auf die Formulierungen.</li> </ul>	teilweise erreicht
<b>e) Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenfunktionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen motivieren, sich zu bewerben</li> <li>- Auswahlgremien in Personalauswahlverfahren über das Ziel informieren und sensibilisieren</li> <li>- Angebote zur Bewusstwerdung unbewusster Geschlechterstereotype machen (z.B. Vortrag im DoM/Barcamp/Workshop)</li> </ul>	Erhöhung der Frauenquote auf der oberen Leitungsebene von 38 % auf 50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seit 2019 gab es auf der oberen Leitungsebene keine personellen Veränderungen. Daher liegt die Frauenquote weiterhin bei 38 %. Wir streben weiter an, den Anteil der Frauen zu erhöhen.</li> <li>- Es wurden ein Fachvortrag sowie ein hausinterner Workshop zum Thema "Gender Bias in der Personalauswahl von Führungskräften" realisiert, um für unbewusste Geschlechterstereotype bei Auswahlverfahren zu sensibilisieren.</li> </ul>	nicht erreicht
<b>f) Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen mit verantwortungsvollen, das Personalamt repräsentierenden Aufgaben</b>	- Bei Veranstaltungen wie z.B. Personalleitungstagung, Mensch.Digitalisierung, u.a. sollen Männer und Frauen in gleichem Umfang das PA sichtbar repräsentieren, z.B. gleiche Anzahl männlicher und weiblicher Rednerinnen und Redner sowie Sprecherinnen und Sprecher. Sofern die zuständige Leitung männlich ist, soll ggf. auf Stellvertreterinnen oder Referentinnen als Rednerin oder Sprecherin zurückgegriffen werden.	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Aufgaben mit Außenwirkung	Bei vorbereitenden Arbeitsgruppen wurde explizit auf das Ziel hingewiesen mit gutem Ergebnis: Der Frauenanteil an Redner:innen bei vom PA organisierten Veranstaltungen in 2021 - 2023 betrug 54 %.	erreicht

Handlungsfelder und Zielvorgaben Gleichstellungsplan 2025 - 2028

Strategischer Bereich der Zielvorgabe	Geschlecht	Fachrichtung/ Berufsgruppe	Laufbahn- gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Zielvorgabe		Planbare Altersabgänge in Personen	Anzahl MA im Bereich (nach HmbGleiG)	Maßnahmen zur Zielerreichung
					von %	auf %			
Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenfunktionen (obere Leitungsebene: Amts- und Abteilungsleitungen sowie Geschäftsführung LB ZAF)	Frauen	Allg. Verw., Gesundheit	L2 E2	A 16 - B 6	38%	50%	0	2023: 8 2024: 6	<b>1. Öffnung:</b> - Stellen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt grundsätzlich für Bachelor-Aufstockerinnen und Bachelor- Aufstocker öffnen - Stellen der Wertigkeiten A13 (L2E2) und A14 unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich für Personen mit der Befähigung der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt öffnen
	Männer								<b>2. Ermunterung:</b> - Ausschreibungen können in geeigneten Fällen um folgenden Ermunterungspassus ergänzt werden: „Bitte bewerben Sie sich auch dann, wenn Sie einzelne fachliche Anforderungen derzeit noch nicht vollständig erfüllen. Wir unterstützen Sie dabei, sich fehlende Kenntnisse anzueignen.“ - Personen des unterrepräsentierten Geschlechts werden bei geeigneten Stellen durch direkte Ansprache motiviert, sich zu bewerben.
Abbau berufliche Segregation/Geschlechterstereotype, Sichtbarkeit erhöhen	Frauen								<b>3. Weiterbildung als Anreiz:</b> - Bei Stellen, die konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, sollen diese in der Stellenausschreibung klar benannt werden.
	Männer	Allg. Verw., Gesundheit	L1 E2	E 5 – E9 a A 6 – A 9	22%	30%	18	89	<b>4. Führungstandems:</b> - P220 weist den ausschreibenden Bereich bei Führungspositionen auf die Möglichkeit der Tandem- Besetzung hin (120%-VZÄ). <b>5. Vorauswahl der Bewerbenden:</b> - Den Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, sich an der Vorauswahl der Bewerbenden zu beteiligen. <b>6. Prozessbeteiligte:</b> - Prozessbeteiligte in Auswahlverfahren (Recruiting, Führungskräfte, PR, SBV, GB) werden durch regelmäßige Fortbildungen und Workshops für Diversity-Themen sensibilisiert.

Abbau berufliche Segregation/Geschlechterstereotype, Sichtbarkeit erhöhen	Frauen								Siehe oben
	Männer	Allg. Verw.	L2 E1	E 9b – E 12 A 9 – A 13	37%	40%	19	118	
Vereinbarkeit Beruf/Familie/Privates	alle Geschlechter	alle	alle	alle					<p><b>1. Familienfreundliche Arbeitszeiten</b></p> <p>- "Vereinbarkeit von Beruf und Privatem" bleibt gesetztes Thema in den MAVG</p> <p><b>2. Männer und Elternzeit</b></p> <p>- persönliches Beratungsangebot für im PA bzw. LB ZAF beschäftigte werdende Mütter und Väter und deren Partner bzw. Partnerinnen zu Elternzeit und/oder Teilzeit einrichten (s. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm)</p> <p>- Anschluss des PA an ein bestehendes Väternetzwerk prüfen (z.B. Hamburger Str., BSB, BWI/BVM/HPA)</p> <p>- SharePoint für (werdende) Väter mit Informationen zu Elternzeit und Teilzeit sowie Hinweisen auf das Väternetzwerk und Väter e.V. erstellen</p>

Vergrößerung der Außenwirkung des Themas Gleichstellung	alle Geschlechter	alle	alle	alle					<div>-interne Informationsformate nutzen oder neu schaffen und für eine regelmäßige Kommunikation von Diversity-, insbesondere gleichstellungsbezogenen, Themen (z.B. P22- informiert E-Mails o.ä.) - z. B. Erfahrungsberichte und Best-Practice-Beispiele zu den Themen Führen im Tandem, Führen in Teilzeit, Väter in Elternzeit veröffentlichen</div>
--	----------------------	------	------	------	--	--	--	--	--

# Protokoll für Gleichstellungsplan 2025 - 2028

PA30308

Workflow	
Name:	Gleichstellungsplan 2025 - 2028
Workflownummer:	PA30308
Anforderung:	Frau Möbius war Mitglied der AG Gleichstellungsplan. Ihre Vorschläge sind eingeflossen.
Ersteller Name:	Wilken, Susanne
Ersteller Leitzeichen:	P2205
Erstellt am:	10.10.2024 14:21:02

Dokumente			
Dokument	Ersteller	Leitzeichen	Erstellt am
Gleichstellungsplan 2025 - 2028 Endfassung.pdf	Wilken, Susanne	P2205	10.10.2024 14:21:00
Tabellenanhang zum Gleichstellungsplan 2025.pdf	Wilken, Susanne	P2205	10.10.2024 14:21:01
Anlage 1 - Ziel- und Maßnahmencontrolling Gleichstellungsplan 2021-2024.pdf	Wilken, Susanne	P2205	10.10.2024 14:21:01
Anlage 2 - Handlungsfelder und Zielvorgaben Gleichstellungsplan 2025-2028.pdf	Wilken, Susanne	P2205	10.10.2024 14:21:02

Workflowverlauf		
Datei angelegt 10.10.2024 14:21:00	Dateiname:	Gleichstellungsplan 2025 - 2028 Endfassung.pdf
	Ausgeführt durch:	Wilken, Susanne, P2205
Datei angelegt 10.10.2024 14:21:01	Dateiname:	Tabellenanhang zum Gleichstellungsplan 2025.pdf
	Ausgeführt durch:	Wilken, Susanne, P2205
Datei angelegt 10.10.2024 14:21:01	Dateiname:	Anlage 1 - Ziel- und Maßnahmencontrolling Gleichstellungsplan 2021-2024.pdf
	Ausgeführt durch:	Wilken, Susanne, P2205
Datei angelegt	Dateiname:	Anlage 2 - Handlungsfelder und Zielvorgaben Gleichstel-

10.10.2024 14:21:02

Ausgeföhrt durch: lungsplan 2025-2028.pdf  
Wilken, Susanne, P2205

**Workflow wurde gestartet**  
10.10.2024 14:21:05

Ausgeföhrt durch: Wilken, Susanne, P2205  
Name: Gleichstellungsplan 2025 - 2028  
Anforderung: Frau Möbius war Mitglied der AG Gleichstellungsplan. Ihre Vorschläge sind eingeflossen.

Phase	Schritt	Zugewiesen an	Leitzeichen	Erläuterung
Zeichnungsphase	z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang	Jacobs, Esther	P220	
Zeichnungsphase	z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang	Jauch, Thomas	P22	
Zeichnungsphase	z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang	Vatterodt, Birgit	P2	
Zeichnungsphase	zur Zustimmung	PR HIM (Se-natsämter)	-	
Abschlussphase	z.V. - zum Vorgang	Wilken, Susanne	P2205	

**Aufgabe erledigt**  
10.10.2024 14:57:00

Phase: Zeichnungsphase  
Schritt: z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang  
Zugewiesen an: Jacobs, Esther, P220  
Ausgeföhrt durch: Jacobs, Esther, P220  
Kommentar: -

**Aufgabe erledigt**  
11.10.2024 13:48:24

Phase: Zeichnungsphase  
Schritt: z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang  
Zugewiesen an: Jauch, Thomas, P22  
Ausgeföhrt durch: Jauch, Thomas, P22  
Kommentar: -

**Aufgabe erledigt**  
11.10.2024 14:13:49

Phase: Zeichnungsphase  
Schritt: z.K.v.A. - Zur Kenntnis vor Abgang  
Zugewiesen an: Vatterodt, Birgit, P2  
Ausgeföhrt durch: Vatterodt, Birgit, P2  
Kommentar: -

**Aufgabe zugestimmt**  
24.10.2024 08:34:20

Phase: Zeichnungsphase  
Schritt: zur Zustimmung  
Zugewiesen an: PR HIM (Senatsämter),  
Ausgeföhrt durch: Gaber, Elke, P103  
Kommentar: -

**Aufgabe erledigt**  
23.06.2025 10:05:31

Phase: Abschlussphase  
Schritt: z.V. - zum Vorgang  
Zugewiesen an: Wilken, Susanne, P2205

Ausgeführt durch: Wilken, Susanne, P2205

Kommentar: -