Frauenförderplan

der Senatorin für Kinder und Bildung | Bereich Verwaltung

Die Senatorin für Kinder und Bildung

Freie Hansestadt Bremen

Erarbeitet von:

Behördenvertreterin	Sabine Gerber
In Zusammenarbeit mit:	
Frauenbeauftragte Verwaltung (09.03.2016 bis 08.03.2018)	Renate Raschen Marleen Pauluhn

Herausgeberin

Die Senatorin für Kinder und Bildung
Rembertiring 8-12
28195 Bremen

Erscheinungsdatum

April 2018

Titelfoto

Siam / fotolia.com

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG 2
2. ANALYSE/ ZIELE 3
3. MAßNAHMEN BEI STELLENBESETZUNGEN 4
4. PERSONALENTWICKLUNGSMAßNAHMEN 5
5. FAMILIENGERECHTE MAßNAHMEN AM ARBEITSPLATZ UND IN DER ARBEITSORGANISATION (VEREINBARKEIT VON BERUF UND INDIVIDUELLER LEBENSFÜHRUNG) 6
6. REGELUNGEN FÜR BEURLAUBTE MITARBEITERINNEN 7
7. RECHTE DER FRAUENBEAUFTRAGTEN 7
8. WEITERE ANSPRÜCHE UND AUFGABEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN 8
9. VERÖFFENTLICHUNG DES FRAUENFÖRDERPLANES 9
10. FORTSCHREIBUNG DES FRAUENFÖRDERPLANES / BERICHTSPFLICHT 9
11. ANLAGEN 11

1. EINLEITUNG

Nach § 6 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind die Dienststellen aufgefordert, für ihren Bereich Frauenförderpläne auf der Grundlage von Analysen über die Beschäftigungsstruktur zu erstellen. Frauenförderpläne haben zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen zu verwirklichen.

Personalplanung, Personalkonzept und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind konzeptionell mit der Frauenförderung zu verzahnen.

Im Rahmen der Personalentwicklung bei der Senatorin für Kinder und Bildung sind die besonderen Belange berufstätiger Frauen zu berücksichtigen. Dabei ist zu überprüfen, welche Möglichkeiten sich bieten, freiwerdende Stellen in Leitungspositionen/herausgehobenen Positionen, in denen Frauen bis jetzt unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen.

Eine entsprechende mittel- und langfristige Planung soll die Potentiale von Frauen bewusst machen, zielgerichtete Qualifizierungen ermöglichen und unterstützende Maßnahmen zur Übernahme von Leitungsfunktionen bieten. Die Vorgesetzten sind darauf hinzuweisen, dass sie diese Aspekte der Personalentwicklung in ihren Bereichen besonders im Blick haben müssen.

Oberstes Ziel dieses Frauenförderplans (FFP) ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. Gleich qualifizierte Frauen sollen so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist. Um diese Zielvorgabe zu erreichen, sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zu konzipieren und fortzuschreiben.

Die Analyse gemäß § 6 (1) LGG wird jährlich fortgeschrieben. Zusätzliche Auswertungen, wie im Frauenförderplan Verwaltung enthalten, werden halbjährlich der Frauenbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Der Frauenförderplan soll im Jahr 2021 fortgeschrieben werden.

2. ANALYSE/ ZIELE

Die Auswertungen der Personalstatistiken zeigen folgende Ergebnisse:

a. Auf Leitungsebene ist lediglich bei den Referatsleitungen eine Frauenquote von 50% erreicht (vgl. Anlage 1).

   Ziel: Es gilt nun Maßnahmen zu entwickeln, um das Erreichte zu verstetigen und eine neuerliche Unterschreitung der 50%-Quote zu verhindern. Bei allen weiteren Leitungsfunktionen sind die Altersabgänge in der Behörde genauer zu analysieren und bei der Nachbesetzung von Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstärkt darauf zu achten, diese mit geeigneten Frauen zu besetzen.

b. In den Besoldungsgruppen A 13, A 14, A 15 sowie in den Entgeltgruppen ab EG 13 liegt die Frauenquote bei mindestens 50 % (vgl. Anlage 3).

c. **Ziel:** Auch hier ist darauf zu achten, dass die 50%-Quote nicht unterschritten wird. Eine deutliche Unterschreitung des Frauenanteils zeigt sich in den Besoldungsgruppen A8, A10, in geringem Umfang auch in den Besoldungsgruppen A11 und A12.

   Ziel ist nicht nur die Erhöhung des Anteils von mit Frauen besetzten Stellen. Stelleninhaberinnen sollen motiviert werden an Höherqualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. **Dies ist das Hauptziel des vorliegenden Frauenförderplans.**

Weitere Ziele:

d. Führung in Teilzeit: Alle Führungskräfte sollen mit Blick auf die Abgangszahlen des eigenen Bereichs auch Mitarbeiterinnen in Teilzeit motivieren, sich auf frei werdende Leitungspositionen zu bewerben. Hierzu können Führungskräfte die Jahresgespräche nutzen.

e. Bei frei werdenden Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz, die zur Wiederbesetzung zur Verfügung stehen, ist es Ziel, diese vorrangig mit Frauen zu besetzen. Gleiches gilt für Beförderungsmöglichkeiten.

Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden in den Kapiteln drei bis sechs näher beschrieben.

3. MAßNAHMEN BEI STELLENBESETZUNGEN

§ 4 LGG bestimmt, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, männlichen Bewerbern gegenüber vorrangig berücksichtigt werden, sofern eine gleiche Qualifikation vorliegt, dies ist in § 4 (4) LGG wie folgt beschrieben:
"Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation (...), wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind."

Um diese Forderungen des LGG ausreichend berücksichtigen zu können gilt:

a. Bei Personalauswahlverfahren wird soziales privates Engagement, sofern dies rechtlich möglich ist, wertschätzend berücksichtigt.

b. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Wenn die Stelle nicht teilbar ist oder zwingende Gründe gegen eine Teilzeitbeschäftigung sprechen, muss dies schriftlich begründet werden.

c. Bei der Auswahl von Führungskräften sind Kenntnisse in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung Bestandteil des Anforderungsprofils. Alle Stellenausschreibungen in einem Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen werden mit folgendem Zusatz versehen:
„Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, sind Frauen, wenn sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber haben, vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

d. Liegt keine ausreichende Anzahl von Bewerberinnen vor, wird die Möglichkeit einer zweiten Ausschreibung geprüft.

e. Bei der Besetzung von Stellen sind Frauen im Auswahlgremium zu beteiligen; nach Möglichkeit soll das Auswahlgremium paritätisch besetzt sein.

f. Das Auswahlgremium verständigt sich vor den Vorstellungsgesprächen darüber, bei allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Aspekte anzusprechen.
Es werden keine Fragen nach Schwangerschaft, Kinderbetreuung, Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung, sozialer Stellung der Partnerin / des Partners etc. gestellt.

g. Auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wird die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Mobilitätsmaßnahme ermöglicht.

4. PERSONALENTWICKLUNGSMAßNAHMEN

Im Bereich der Aufstiegs- und Fortbildungsförderung sind folgende Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vorgesehen:

a. Seminarangebote des AFZ für Mitarbeiterinnen die sich für eine Führungspositionen qualifizieren wollen, werden aktiv beworben.

b. Frauen werden motiviert an dem Aufstiegslehrgang für die Laufbahngruppe 2 teilzunehmen, um ihnen damit die Chance zur Übernahme einer höherwertigen Sachbearbeitungsaufgabe oder einer ersten Führungsaufgabe (z.B. als Teamleitung) zu ermöglichen.

c. Bei Bedarf entwickelt die Senatorin für Kinder und Bildung gemeinsam mit den Interessenvertretungen eigene behördeninterne Fortbildungsmaßnahmen zur Steigerung der Frauenquote in Leitungspositionen. Diese Angebote werden für Frauen, die noch nicht in Führungspositionen sind, geöffnet.

d. Bei Maßnahmen zur Nachwuchsförderung sind mindestens 50 % Frauen zu beteiligen.

e. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten.

f. Die erfolgreiche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird als Qualifikationsverbesserung bei Personalentscheidungen einbezogen.

g. Führungskräfte sind verpflichtet an folgenden Fortbildungen teilzunehmen: Suchtprävention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, Jahresgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement, Schutz vor sexueller Belästigung.
Sie sind darüber hinaus verpflichtet, sich mit den Zielen und Maßnahmen aus dem Audit Beruf und Familie auseinanderzusetzen und diese aktiv zu unterstützen. Sie sind mit dem Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der bremischen Verwaltung vertraut und berücksichtigen Genderaspekte insbesondere bei der Personalauswahl in ihren Bereichen.

h. Die Senatorin für Kinder und Bildung weist mit Informationen gezielt auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen hin. Anträgen auf Teilnahme an Fort- und Weiter-

bildungsmaßnahmen wird entsprochen, sofern dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

i. Die Dienststelle, die Frauenbeauftragte, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und der Personalrat erörtern bei Bedarf weitere Fragen der Frauenförderung in der Behörde.

5. FAMILIENGERECHTE MAßNAHMEN AM ARBEITSPLATZ UND IN DER ARBEITSORGANISATION (VEREINBARKEIT VON BERUF UND INDIVIDUELLER LEBENSFÜHRUNG)

a. Die Senatorin für Kinder und Bildung hat sich 2015 von der beruf**und**familie gGmbH auditieren lassen. Die Behörde positioniert sich damit als familienbewusste Arbeitgeberin. Es erfolgt damit ein klares Bekenntnis der Dienststellenleitung zu Vereinbarkeitsthemen. An der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen aus dem Audit wird stetig weitergearbeitet.

b. Die Senatorin für Kinder und Bildung strebt eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung an. Teilzeitarbeit und Beurlaubung werden gefördert damit Mitarbeiterinnen in die Lage versetzt werden, Beruf und Familienbetreuung besser miteinander zu vereinbaren.

c. Den Arbeitszeitwünschen von Mitarbeiterinnen - vor allem von Teilzeitkräften - mit Kindern und Familienbetreuungsaufgaben wird, sofern keine dienstlichen Bedürfnisse entgegenstehen, entsprochen.

d. Bei der Urlaubsplanung sollen die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt werden. Dies gilt besonders für die Gewährung von Erholungsurlaub in den Zeiten der Schulferien.

e. Bei der Festsetzung von Terminen hausinterner Sitzungen und Gespräche wird auf die Belange der Teilzeitbeschäftigten und der Mitarbeiterinnen mit betreuungsbedürftigen Personen Rücksicht genommen. Hierüber sind in den Organisationseinheiten entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

f. Die grundsätzliche Gefahr einer Abkopplung von dienstlichen Informations- und Kommunikationssträngen ist bei Teilzeitarbeit besonders gegeben. Vorgesetzte haben durch geeignete organisatorische Maßnahmen diese Informationswege für Teilzeitbeschäftigte zu sichern.

g. Sollte der Verdacht einer gesundheitlichen Gefährdung bestehen, dürfen schwangere Frauen prinzipiell nicht am Bildschirm beschäftigt werden. Im Falle einer erforderlichen Umsetzung soll dies im Einvernehmen mit der Betroffenen geregelt werden.

h. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit bis zu einem Jahr ist ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz gewährt. Ausnahmen davon können nach Rücksprache mit der Dienststellenleitung und den Interessenvertretungen erfolgen.
Bei allen Elternzeiten wird für die Dauer der Vakanz die Möglichkeit zur kurzfristigen Besetzung des Arbeitsplatzes ausgeschöpft.

i. Arbeitsplätze sollen so gestaltet werden, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang eher als schwierig und ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen auf allen Ebenen.

6. REGELUNGEN FÜR BEURLAUBTE MITARBEITERINNEN

Für Mitarbeiterinnen, die sich in einer Beurlaubung befinden, werden folgende Maßnahmen vereinbart:

a. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung einer Mitarbeiterin informiert die Personalstelle die Dienststellenleitung über mögliche Einsatzmöglichkeiten. Dabei gilt der Grundsatz, dass bei Freistellungen aus familiären Gründen bis zu einem Jahr ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz gewährt wird. Ausnahmen davon können nach Rücksprache mit der Dienststellenleitung und den Interessenvertretungen erfolgen.

b. Drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung wird gemeinsam mit der Dienststelle, der Frauenbeauftragten, der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und dem Personalrat über Maßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung beraten. Gezielt ist auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen (AFZ) hinzuweisen.

c. Mitarbeiterinnen in Elternzeit sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.

d. Die Referatsleitungen haben darauf zu achten, dass beurlaubte Mitarbeiterinnen über referatsinterne Qualifizierungsmaßnahmen informiert werden.

7. RECHTE DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

Auf einige der in §13 LGG festgeschriebenen Rechte der Frauenbeauftragten wird hier noch einmal ausdrücklich hingewiesen:

a. Im Rahmen ihrer Aufgabe ist die Frauenbeauftragte von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen. Das gilt auch bei Vorstellungsgesprächen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Frauenbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen (LGG § 13, 1).
b. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen (LGG §13, 1).
c. Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen des LGG betreffen, eng zusammenzuarbeiten. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen (LGG §13, 6).
d. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen (LGG § 13, 8).
e. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten Frauen durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften des Bremischen Personalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden (LGG § 13, 9).
f. Im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten kann die Frauenbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben (LGG § 13, 10).

8. WEITERE ANSPRÜCHE UND AUFGABEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

a. Die Frauenbeauftragte nimmt grundsätzlich am Monatsgespräch des Personalrates mit der Dienststellenleitung teil.

b. Des Weiteren nimmt die Frauenbeauftragte an folgenden Sitzungen teil:
- Personalauswahlgremien und Vorstellungsgesprächen (dies gilt auch dann, wenn sich nur Männer beworben haben)
- Arbeitsgruppen zur Umorganisation
- Sitzungen des Arbeitsschutzausschuss
- Arbeitsgruppen zur Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung

- Arbeitsgruppen zum Gesundheitsmanagement
- Sitzungen des Bewertungsausschuss

Bei der Terminplanung wird auf die Belange der Frauenbeauftragten Rücksicht genommen. Die Frauenbeauftragte erhält mit ausreichendem Vorlauf alle erforderlichen Unterlagen und Hintergrundinformationen.

c. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, in Absprache mit der Behördenleitung während der Arbeitszeit zu fachlichen und dienstlichen Fragen Arbeitskreise im erforderlichen Umfang einzurichten. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.

d. Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben das Recht, sich in regelmäßigen Abständen während der Arbeitszeit zu Besprechungen zu treffen.

e. Die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten hat den gleichen Anspruch auf angemessene Schulungsmaßnahmen und regelmäßige Teilnahme an frauenspezifischen Arbeitskreisen wie die Frauenbeauftragte.

f. Falls die Frauenbeauftragte in Wahrnehmung ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in einem Einzelzimmer sitzt, wird ihr ein Einzelzimmer oder ggf. ein zusätzlicher Raum für ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte zur Verfügung gestellt.

g. Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind durch Entlastung im Hauptamt in angemessenem Umfang für ihre Tätigkeit freizustellen .

9. VERÖFFENTLICHUNG DES FRAUENFÖRDERPLANES

Der Frauenförderplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der senatorischen Dienststelle in elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Der Frauenförderplan Verwaltung wird im Internet der Senatorin für Kinder und Bildung veröffentlicht.

10. FORTSCHREIBUNG DES FRAUENFÖRDERPLANES / BERICHTSPFLICHT

Der Frauenförderplan soll im Jahr 2021 fortgeschrieben werden.

Die Personaldaten zum Frauenförderplan werden der Frauenbeauftragten Verwaltung jährlich zur Verfügung gestellt.

Die Daten für die Beschäftigungsstrukturanalyse nach dem Landesgleichstellungsgesetz werden alle zwei Jahre fortgeschrieben.

Der Frauenförderplan tritt zum 8. März 2018 in Kraft.

Dr. Claudia Bogedan
Senatorin für Kinder und Bildung

Renate Raschen
Frauenbeauftragte - Verwaltung -
bei der Senatorin für Kinder und Bildung

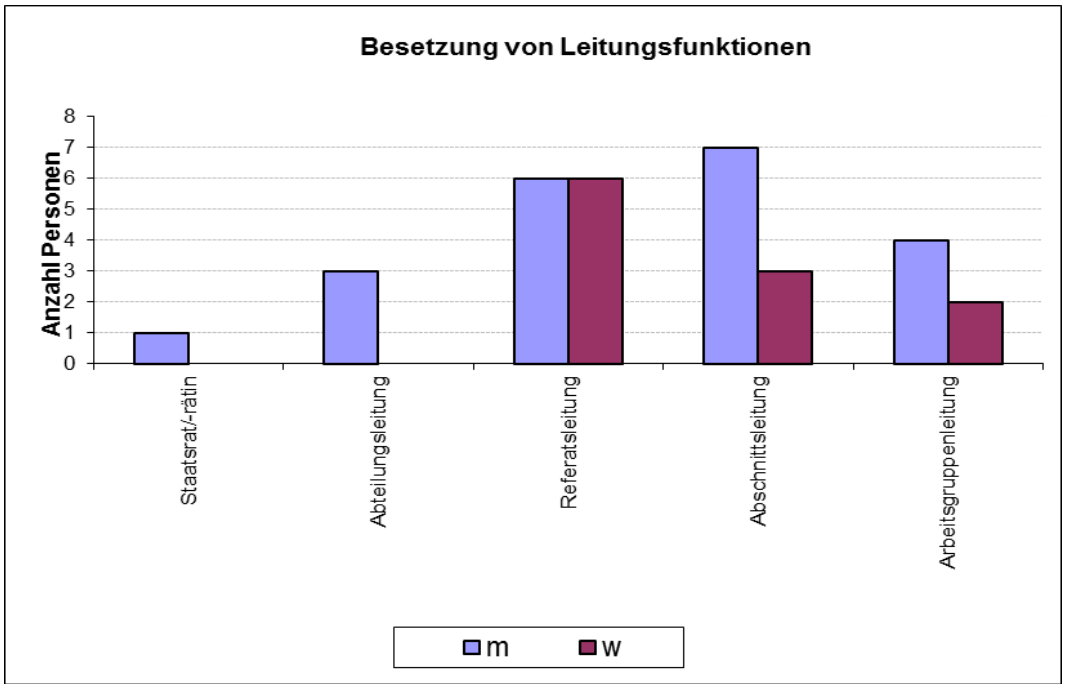
11. ANLAGEN

Anlage 1

Gliederung nach Funktionen
Stand: September 2017

_Funktionsbezeichnung	m	w	gesamt	weiblich %
Staatsrat/-rätin	1		1	0,00%
Abteilungsleitung	3		3	0,00%
Referatsleitung	6	6	12	50,00%
Referenten	13	40	53	75,47%
Abschnittsleitung	7	3	10	30,00%
Teamleitung	4	2	6	33,33%
Sachbearbeitung	57	117	174	67,24%
Vorzimmerdienst		3	3	100,00%
Cheffahrer/in	1		1	0,00%
Freigestellte Lehrkraft	1		1	0,00%
Stellvertr. Teamleitung		4	4	100,00%
Freigestelltes Mitglied des Personalrats		1	1	100,00%
Summe:	**93**	**176**	**269**	**65,43%**

Hinweis: Die Frauenbeauftragten bei der SKB sind mit insgesamt 20 Wst. freigestellt.



Anlage 2

Gliederung nach Vollzeit / Teilzeit / Besoldungs-/ Entgeltgruppen

Stand: September 2017

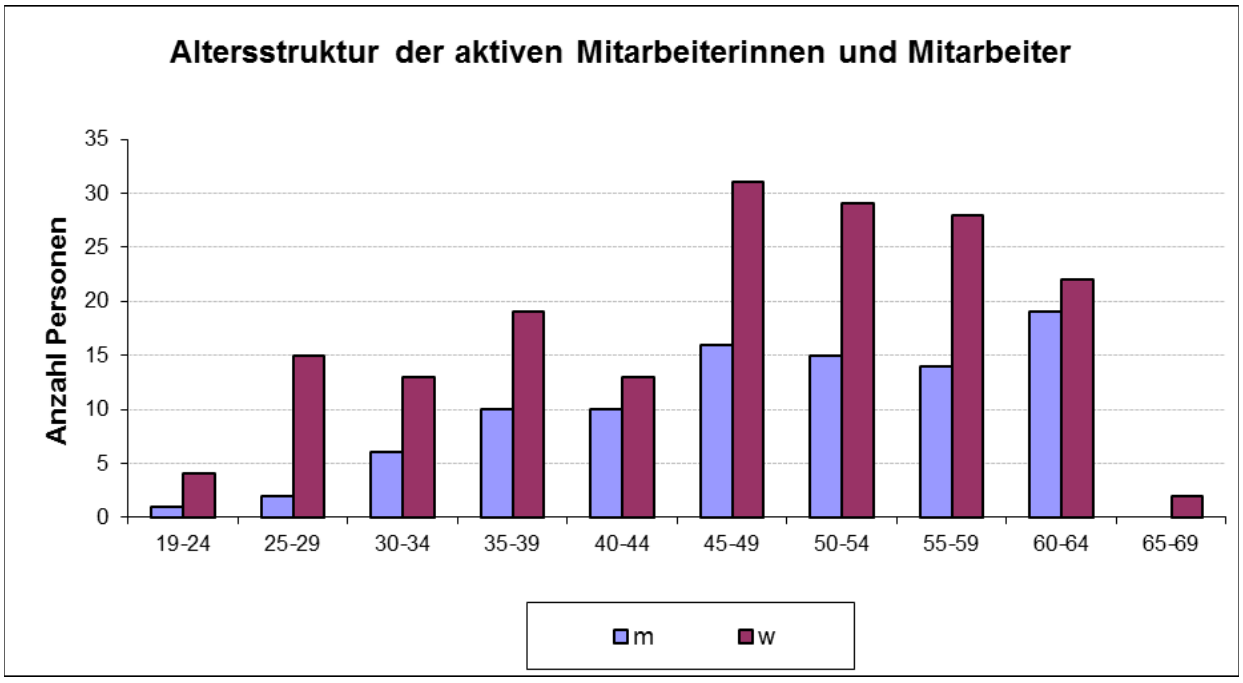
		Vollzeit			Teilzeit			ATZ Blockmodell - anwesend -			ATZ Teilzeitmodell		
Tarifwerk	TarifGr	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt
BBesO B	07		1	1			0			0			0
BBesO B	04		2	2			0			0			0
BBesO B	03		1	1			0			0			0
BBesO B	02			0			0			0			0
BBesO A	16	2	3	5		1	1			0			0
BBesO A	15	13	10	23	4		4	1		1			0
BBesO A	14	3	4	7	2		2		1	1			0
BBesO A	13	5	7	12	3	1	4	1		1			0
BBesO A	12	5	7	12			0			0			0
BBesO A	11	7	10	17	3	1	4			0			0
BBesO A	10	1	2	3			0		1	1			0
BBesO A	09	9	4	13	4		4			0		1	1
BBesO A	08	1	2	3			0			0			0
BBesO A	07	2	1	3			0			0			0
BBesO A	06	2		2	2		2			0			0
PKW-Fahrer MTArb	05		2	2			0			0			0
Festgehalt (TV-L)	01	1		1			0			0			0
TV-L Lehrer	13B			0		1	1			0			0
TV-L	15	8	2	10	1		1			0			0
TV-L	14	4		4	1		1			0			0
TV-L	13	6		6	3		3			0			0
TV-L	12	9	9	18	2		2			0			0
TV-L	11	13	7	20	5		5			0			0
TV-L	10	3	4	7	4		4			0			0
TV-L	09	19	2	21	10		10			0			0
TV-L	08	4	1	5	6		6			0			0
TV-L	06	5	2	7	2		2			0			0
TV-L	05		3	3			0			0			0
Summe		122	86	208	52	4	56	2	2	4	0	1	1

Anlage 3

Gliederung nach Altersstruktur (aktive Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter)

Stand: September 2017

	Personen			Beschäftigungsvolumen		
Alters-gruppe	m	w	gesamt	m	w	gesamt
19-24	1	4	5	1,00	3,90	4,90
25-29	2	15	17	2,00	14,01	16,01
30-34	6	13	19	6,00	11,69	17,69
35-39	10	19	29	10,00	17,18	27,18
40-44	10	13	23	9,55	10,51	20,06
45-49	16	31	47	15,14	26,68	41,82
50-54	15	29	44	15,00	25,87	40,87
55-59	14	28	42	14,00	25,92	39,92
60-64	19	22	41	18,10	20,87	38,97
65-69		2	2		2,00	2,00
Gesamt	93	176	269	90,79	158,63	249,42



Anlage 3

Gliederung nach Abteilungen
Stand: September 2017

		Dienststellen-leitung		Ref. 01		Abteilung 1		Abteilung 2		Abteilung 3		Sonstige*				
Tarifwerk	TarifGr	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	Gesamt	gesamt weiblich	%weiblich
BBesO B	7		1											1	0	0%
BBesO B	4						1		1					2	0	0%
BBesO B	3										1			1	0	0%
BBesO B	2													0	0	0%
BBesO A	16						1	2	3					6	2	33%
BBesO A	15			1	1	3	3	14	6					28	18	64%
BBesO A	14	1			1	1	1	1	2	2	1			10	5	50%
BBesO A	13					5	7	3		1	1			17	9	53%
BBesO A	12			1		3	4		3			1		12	5	42%
BBesO A	11			1		2	10	7	1					21	10	48%
BBesO A	10						1	1	2					4	1	25%
BBesO A	9			1		6	3	6	1		1			18	13	72%
BBesO A	8					1	2							3	1	33%
BBesO A	7					1		1	1					3	2	67%
BBesO A	6					3				1				4	4	100%
PKW-Fahrer MTArb	5		1				1							2	0	0%
Festgehalt (TV-L)	1					1								1	1	100%
TV-L Lehrer	13								1					1	0	0%
TV-L	15			1		3	2	5						11	9	82%
TV-L	14					2		2		1				5	5	100%
TV-L	13					1		5		3				9	9	100%
TV-L	12					3	5	5	3	3	1			20	11	55%
TV-L	11			1		4	4	8	2	5	1			25	18	72%
TV-L	10					3	4	4						11	7	64%
TV-L	9					16	2	9		3		1		31	29	94%
TV-L	8	2				4		1		3	1			11	10	91%
TV-L	6					3	2	1		1		2		9	7	78%
TV-L	5						2				1			3	0	0%
TVöD (Festgehalt)	1													0	0	0%
Gesamt		3	2	6	2	65	55	75	26	23	8	4	0	269	176	65%

*Frauenbeauftragte Verwaltung, PR-Verwaltung Vorsitzende / Verwaltungspersonal PR-Schulen, Verwaltungspersonal ZEB

Die Senatorin für
Kinder und Bildung

Freie
Hansestadt
Bremen