

**17. Wahlperiode****Schriftliche Anfrage****der Abgeordneten Anja Kofbinger (GRÜNE)**vom 23. Juni 2014 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. Juni 2014) und **Antwort****Geschlechtsunterschiede bei Einkommen und Verdienst II – was tut der Senat im Bereich Führungspositionen?**

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche in der Antwort auf meine Schriftliche Anfrage vom 8. Mai 2014 (Drs. 17/13769) vom Senat genannten konkreten Maßnahmen hat dieser in dieser Legislaturperiode im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming ergriffen, um in landeseigenen Betrieben, Gesellschaften und Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, Anstalten öffentlichen Rechts, Tochterorganisationen und Verwaltungen den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Gremien, Vorstände und Aufsichtsräte) zu steigern (bitte Maßnahmen im Rahmen von Gender Mainstreaming von gesetzlichen Regelungen wie LGG und Frauenfördermaßnahmen wie Quoten getrennt darstellen)?

Zu 1.:

Gremien

Gremien sind Beiräte und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen (§ 15 Landesgleichstellungsgesetz). Ausweislich des 11. LGG-Berichts sind Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse zu 46 % mit Frauen besetzt. Für Mandate des Senats in Aufsichts-, Verwaltungs-, Stiftungsräten und Kuratorien ergab sich ein Frauenanteil von 42 %, der in der Zwischenzeit durch Neubesetzungen in den Aufsichts- und Verwaltungsräten auf 47 % erhöht wurde.

Damit hat der Senat seine Verpflichtung zur geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien nahezu vollständig erfüllt.

Führungspositionen in Verwaltung sowie Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts

In der Verwaltung sowie den Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts (Einrichtungen öffentlichen Rechts) hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst kontinuierlich erhöht. In der Verwaltung ist seit kurzem auch die 3. Stufe dieser Laufbahngruppe (A 15, E 15) paritätisch mit Frauen und Männern besetzt (51 %).

Das sind gute Voraussetzungen für einen weiteren Anstieg des Frauenanteils in den Führungspositionen: Für Referatsleitungen hat er sich z. B. in den obersten Landesbehörden laufend auf 39 % erhöht (11. LGG-Bericht). Damit haben sich auch die Bedingungen für einen Anstieg der Frauenquote in den Abteilungsleitungen verbessert. Auch hier ist die Quote in letzter Zeit gestiegen, liegt aber erst bei 24 % (oberste Landesbehörden).

Auch in den Einrichtungen öffentlichen Rechts ist der Frauenanteil in Leitungspositionen gestiegen, z. B. in den Berliner Stadtreinigungsbetrieben, den Berliner Wasserbetrieben und der Investitionsbank Berlin auf 37 % bzw. 38 % (11. LGG-Bericht). In diesem Bereich steht die Höhe der Quote jedoch in deutlicher Abhängigkeit zur Art des Aufgabengebiets: im durch Technik geprägten IT-Dienstleistungszentrum und im Konrad-Zuse-Zentrum z. B. ergibt sich nur eine Quote von 15 %. Für Vorstände lag der Frauenanteil insgesamt bei 20 %. Hier setzen die Regelungen in § 5 des novellierten LGG an, durch die die Aufmerksamkeit und Transparenz bei Besetzung dieser Stellen verbessert und somit die Chancen für Frauen erhöht werden sollen.

Verwaltung und Einrichtungen öffentlichen Rechts unterliegen *unmittelbar den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes*. Das Gesetz sieht ein breites Bündel konkreter Maßnahmen zur Gleichstellung vor; die Umsetzung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen. Zur Unterstützung und Sicherung sind Frauenvertreterinnen mit weitgehenden Rechten ausgestattet, bis hin zum Recht auf Beanstandung bei Gesetzesverstößen für Frauenvertreterinnen in Einrichtungen nach § 1 LGG. Insbesondere die Erstellung eines Frauenförderplans ist eine konkrete Maßnahme zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, mit verbindlich festgelegten Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils sowie der Maßgabe, Teil einer umfassenden Personalentwicklungsplanung zu sein (§ 4 LGG).

### Aufsichtsgremien und Führungspositionen in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung

Soweit das Land Berlin unmittelbare oder mittelbare Mehrheitsbeteiligungen an Unternehmen privaten Rechts hält, stellt es sicher, dass die Regelungen des LGG auch dort entsprechend angewendet werden. Dies gilt nicht für Minderheitsbeteiligungen, für die auf die Beachtung der Regelungen des LGG nur hinzuwirken ist (§ 1a LGG).

Auch bei Besetzung von Aufsichtsräten der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes ist der Senat seinen Verpflichtungen weitgehend nachgekommen; der Frauenanteil lag 2013 bei 43 %.

Im Bereich der Führungspositionen – hier Vorstands- und Geschäftsführungen – ist der Frauenanteil relativ niedrig. Er betrug, bei deutlicher Erhöhung in den letzten Jahren, insgesamt 20 %, wobei 50 % der Neubesetzungen bei den Mehrheitsbeteiligungen seit dem 01.01.2010 mit Frauen erfolgten (Stand: Ende 2013). Hier ist, wie weiter oben bei den Einrichtungen öffentlichen Rechts, auf die neuen Bestimmungen des § 5 LGG hinzuweisen.

1.1 Welche weiteren Maßnahmen sind bis Ende der Legislaturperiode noch geplant (bitte ebenfalls getrennt darstellen)?

Zu 1.1: Bezüglich der Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin ist zu Beginn des Jahres auf Staatssekretärebene erörtert worden, wie die Aufmerksamkeit für Besetzungen von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen in diesem Bereich erhöht und damit die Chancen für Frauen gesteigert werden können. Mit der Frage, wie ein derartiges „Frühwarnsystem“ beschaffen sein müsste und wie es etabliert werden könnte, werden sich die zuständigen Fachabteilungen in diesem Jahr noch eingehend befassen. Weiterhin ist geplant, für die Beteiligungsunternehmen zum Ende des Jahres eine Veranstaltung zum Thema eg-check durchzuführen.

Zum Thema Führungspositionen führt der Senat in Verbindung mit der Verwaltungsakademie und in Kooperation mit dem Stab des Polizeipräsidenten in diesem Jahr das Projekt „Gender Coaching für weibliche und männliche Führungskräfte der Polizei Berlin“ durch. Ziel ist es, in einer männlich geprägten und hierarchischen Organisation wie der Polizei, die Kompetenz der Führungskräfte um gleichstellungssensibles und gendergerechtes Handeln zu erweitern. Das Projekt ist für 100 weibliche und männliche Führungskräfte mit 15 Coaches ausgelegt. Die Evaluierung erfolgt durch die Geschäftsstelle Gleichstellung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Werden die Ziele des Projekts erreicht, soll geprüft werden, ob „Gender Coaching“ innerhalb der Polizei als Personalentwicklungsinstrument etabliert wird.

2. Wie stellt der Senat die erfolgreiche Anwendung der im LGG enthaltenen detaillierten Vorgaben und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in landeseigenen Betrieben, Gesellschaften und Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, Anstalten öffentlichen Rechts, Tochterorganisationen und Verwaltungen sicher?

Zu 2: Die für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Senatsverwaltung ist bei der Umsetzung der Bestimmungen des LGG unterstützend tätig. Sie berät im Rahmen ihrer personellen Kapazitäten sowohl die Unternehmen als auch die Aufsichtsbehörden und die Frauenvertreterinnen, stellt Informationsmaterialien zur Verfügung und bietet Weiterbildungsmaßnahmen an.

Für von Frauenvertreterinnen (der Einrichtungen nach § 1 LGG) beanstandete Verstöße gegen das LGG werden Entscheidungsvorschläge erarbeitet. Der großen Bedeutung der Frauenförderpläne als Bestandteil systematischer Personalentwicklung entsprechend, wurde ein Frauenförderplanregister bei der zuständigen Fachabteilung erstellt; dadurch ist zu jedem Zeitpunkt ein Überblick über den aktuellen Stand der Pläne gegeben.

Die Fachabteilung hat darüber hinaus Ausführungsvorschriften zum LGG erarbeitet, die demnächst in Kraft treten sollen. Aus den bisherigen praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des novellierten Gesetzes und den aktualisierten bzw. neuen Verordnungen zum Gesetz sind hier die wichtigsten Themen aufgegriffen worden mit dem Ziel einer einheitlichen Umsetzung des LGG.

Da die Beteiligungsunternehmen erst durch Novellierung des LGG Ende 2010 in den Geltungsbereich des Gesetzes kamen, hat der Senat hier besondere Anstrengungen unternommen, um die Umsetzung des LGG zu sichern. Zum einen wurden die Unternehmen von der zuständigen Senatsverwaltung für Finanzen u. a. in Form entsprechend aktualisierter Beteiligungshinweise, Muster Satzungen, Rundschreiben etc. eingehend über die Verpflichtungen zur Umsetzung des LGG informiert. Des Weiteren fanden Veranstaltungen mit den Beteiligungsunternehmen zu Fragen der Anwendung des LGG statt.

2.1 In welcher Form erfolgt eine Evaluierung?

Zu 2.1: Die Evaluierung erfolgt im Turnus von zwei Jahren in den LGG-Berichten. Derzeit werden wieder umfangreiche Daten in tiefer Gliederung für den 12. Bericht erhoben. In den Beteiligungsberichten werden jährlich die Frauenanteile für Aufsichtsräte sowie für Vorstände und Geschäftsführungspositionen ausgewiesen. Der Senat führt keine umfassenden Detailerhebungen zu sämtlichen Maßnahmen außerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung durch.

Berlin, den 10. Juli 2014

In Vertretung

Barbara L o t h  
Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Juli 2014)