

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Ina Czyborra (SPD)

vom 13. November 2014 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. November 2014) und **Antwort**

Umsetzung von § 4 (Frauenförderplan) und § 16 (Frauenvertreterin) des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Messe Berlin GmbH

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat überwiegend nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist jedoch bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Messe Berlin GmbH um eine Stellungnahme gebeten. Die Beantwortung der Anfrage beruht daher zum größten Teil auf den von der Messe Berlin GmbH zur Verfügung gestellten Informationen.

1. Laut der Antwort auf meine Kleine Anfrage „Frauenförderpläne und Frauenvertreterinnen in den Beteiligungsunternehmen“ (Drs. 17/12 897) hatte die Messe Berlin GmbH im Berichtszeitraum des 11. Berichts zur Umsetzung des LGG weder die Wahl einer Frauenvertreterin (§ 16 LGG) durchgeführt noch einen Frauenförderplan (§ 4 LGG) erlassen. Die Wahl der Frauenvertretung wurde für das Frühjahr 2014 angekündigt. Ich bitte um Angaben, ob die Wahl einer Frauenvertreterin und die Erstellung eines Frauenförderplans inzwischen stattgefunden haben.

2. Wann gab es zuletzt eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan bei der Messe Berlin GmbH?

3. Sollte es seit dem Erlass des LGG weder eine Frauenvertretung noch einen Frauenförderplan bei der Messe Berlin GmbH gegeben haben, aus welchen Gründen war das bisher nicht der Fall? Wie verhält sich die aufsichtsführende Senatsverwaltung dazu? Falls beides inzwischen stattgefunden hat bzw. geplant ist, warum hat sich die Umsetzung der §§ 4 und 16 LGG zeitlich so stark in die Länge gezogen?

Zu 1. - 3.: Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung hat gegenüber den zuständigen Organen der Messe Berlin GmbH deutlich und regelmäßig die Erwartung zur entsprechenden Anwendung des LGG artikuliert. Dementsprechend sind zum Beispiel bei den Verfahren zur Besetzung der Positionen der Ge-

schäftsführung bei der Messe Berlin GmbH die maßgeblichen LGG-Vorgaben in Bezug auf

- a. das Erfordernis sowie die Art und den Inhalt der öffentlichen Bekanntmachung,
- b. die Anzahl der zu einem Bewerbergespräch einzuladenden Bewerberinnen,
- c. die Einbeziehung von Dritten in das Personalfindungsverfahren

berücksichtigt worden.

Im Weiteren konnte erreicht werden, dass sich die Messe Berlin GmbH 2014 mit dem Thema Frauenförderung intensiv befasst und im Ergebnis die sich aus einer umfangreichen Analyse ergebenden Erkenntnisse zu erforderlichen Maßnahmen der Frauenförderung in ihr Konzept zum Diversity-Management (Anlage) integriert hat. In diesem Zusammenhang hat die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung die Messe Berlin GmbH aufgefordert, hinsichtlich der Umsetzung der Vorgaben des LGG die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zu kontaktieren. Die Messe Berlin GmbH hat den Kontakt mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen bereits aufgenommen. Die während der Entwicklung des Diversity-Konzeptes zurückgestellte Wahl einer Frauenvertreterin wird ebenso wie die Ausarbeitung eines Frauenförderplans für das I. Quartal 2015 vorbereitet.

4. In § 3 (1) LGG steht, dass Einrichtungen, die in den Geltungsbereich des LGG fallen, verpflichtet sind, „aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.“

Ich bitte um Angaben, inwiefern und wann diese Festschreibung in den Verträgen bzw. Zielvereinbarungen zwischen der Messe Berlin GmbH und ihrer Geschäftsführung sowie anderen Mitarbeitenden in Führungspositionen erfolgt ist.

Zu 4.: Teil der Zielvereinbarungen für die leitenden Führungskräfte der Messe Berlin GmbH sind die 2014 verabschiedeten Führungsgrundsätze, die das Thema Förderung von Diversity und damit auch die Förderung von Frauen ausdrücklich beinhalten.

5. Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um die Umsetzung des LGG in der Messe Berlin GmbH kurzfristig sicherzustellen?

Zu 5.: Sowohl von den aus zwei Senatsverwaltungen in den Aufsichtsrat der Messe Berlin GmbH gewählten Mitgliedern als auch von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung wurde die Anwendung des LGG regelmäßig eingefordert. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat die Berliner Beteiligungsunternehmen durch Rundschreiben über die Vorgaben des LGG informiert, zu diesbezüglichen Veranstaltungen eingeladen und steht für Beratungen zur Verfügung. Die Messe Berlin GmbH hat mit der Erstellung des Diversity-Konzeptes dem Grundgedanken des LGG entsprochen.

Berlin, den 15. Dezember 2014

In Vertretung

Henner B u n d e

.....
Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Technologie und Forschung

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 17. Dez. 2014)

Diversity @ Messe Berlin

HR/CoG,
29.Oktober 2014
Umsetzungstand



 Messe Berlin

Was ist „Diversity-Management“?



➤ Definition:

Diversity-Management toleriert nicht nur die **individuelle Verschiedenheit** (engl.: *diversity*) der Mitarbeiter_innen, sondern hebt diese im Sinne einer **positiven Wertschätzung** besonders hervor und versucht sie **für den Unternehmenserfolg nutzbar** zu machen.

➤ Ziele:

- Schaffung einer **produktiven Gesamtatmosphäre** im Unternehmen
- Verhinderung sozialer Diskriminierungen von Minderheiten
- Verbesserung der Chancengleichheit

➤ Fokus:

Gesamtheit der Mitarbeiter mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf **äußerlich wahrnehmbare Unterschiede** - von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, und im Hinblick auf **subjektive Unterschiede** - wie die sexuelle Orientierung, Religion und den Lebensstil.

Warum Diversity-Management @ Messe Berlin?

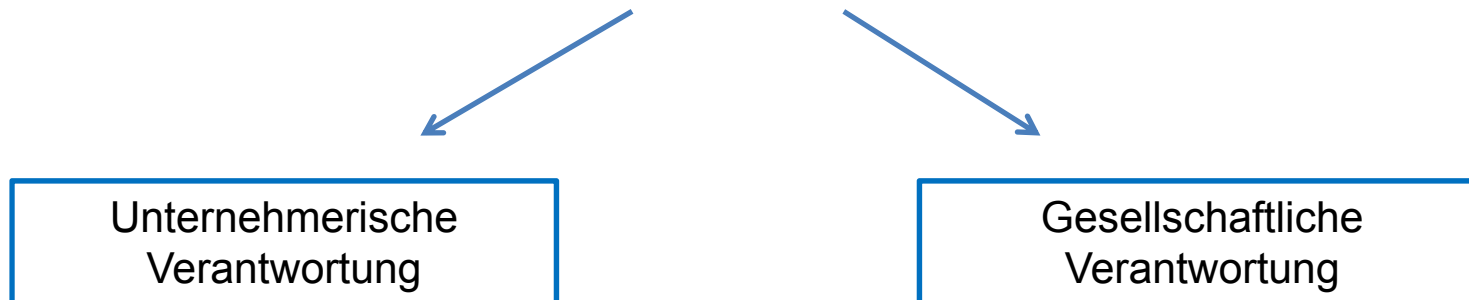
- Imagesteigerung
- *Kreativität und Innovation*
- Erfüllung gesetzlicher Auflagen
- *Erfolgreiches Personalmarketing*
- *Kosteneinsparungen*
- Verringerte Fluktuation und Krankenquote
- Erschließung neuer Märkte / Kundengruppen
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation

Übergeordnete
Unternehmensziele

Gewinnsicherung \Leftrightarrow **Bester Arbeitgeber**



Messe Berlin



Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin

Gender

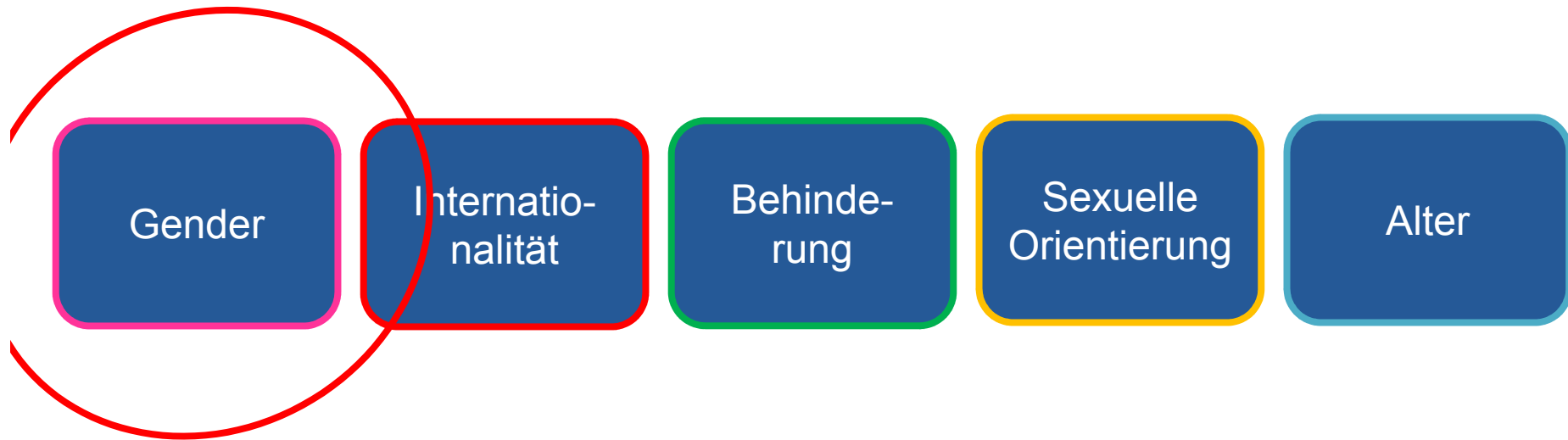
Internatio-
nalität

Behinde-
rung

Sexuelle
Orientierung

Alter

Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin



Gender: Auf einen Blick



Messe Berlin Gruppe

- Gesamtanzahl Beschäftigte*: 703
davon 432 Frauen (61,45 %) und 271 Männer (38,55 %)
- Durchschnittsalter von ca. 43 Jahren
- Anzahl an Führungskräften: 114
 - davon 46,5 % Frauen
 - Durchschnittsalter von ca. 48 Jahren

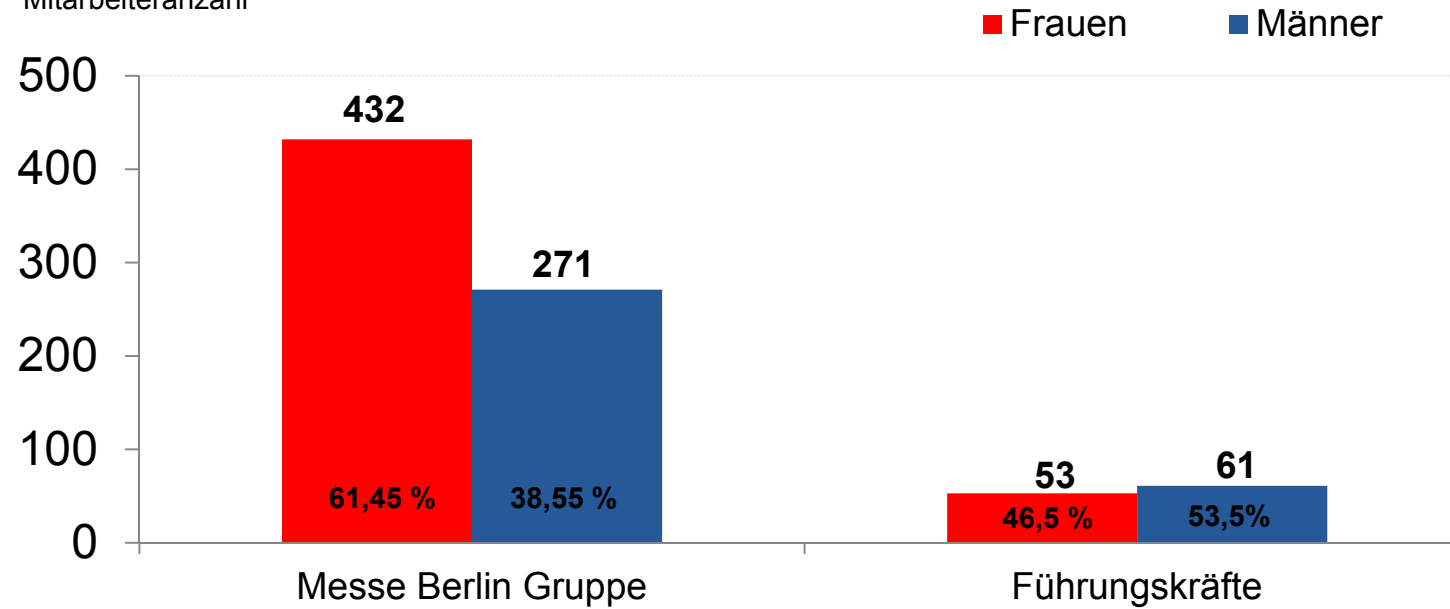
* Stand: August 2013. Köpfe (einschl. GF, Auszubildende; ausschl. ATZ Freistellungsphase, sonstige Freistellung, Aushilfen, Praktikanten)

Frauen in Führungspositionen



Anteil Frauen und Männer

Messe Berlin Gruppe
Mitarbeiteranzahl

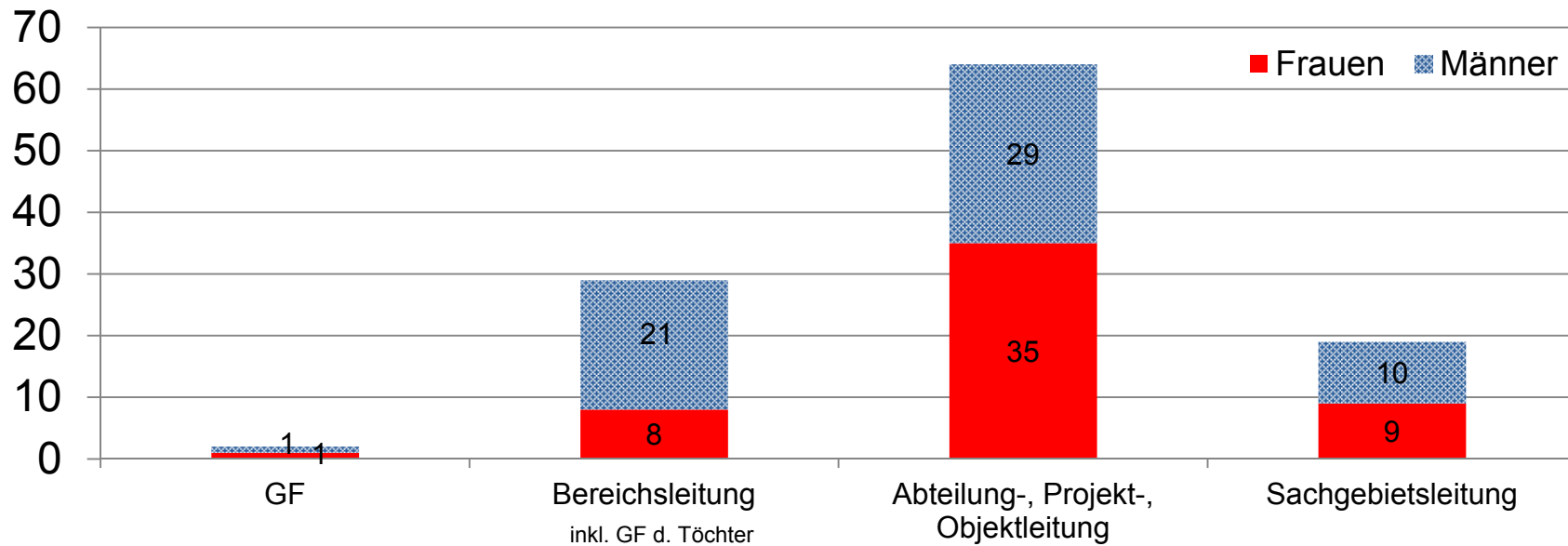


Frauen in Führungspositionen

Verhältnis Frauen und Männer

Messe Berlin Gruppe

Mitarbeiteranzahl



Gender

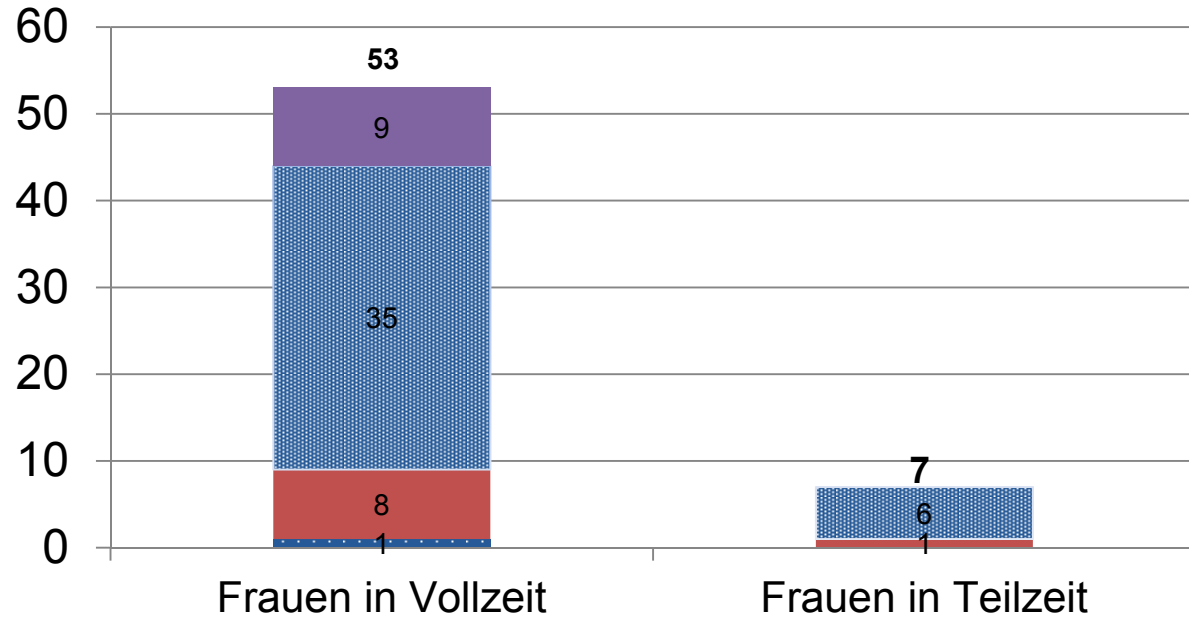
Frauen in Führungspositionen



Verhältnis Frauen Vollzeit/Teilzeit

Messe Berlin Gruppe

Mitarbeiteranzahl



- Sachgebietsleitung
- Abteilung-, Projekt-, Objektleitung
- Bereichsleitung
inkl. GF d. Töchter
- GF

Gender: Zielsetzung & Maßnahmen

Gender

Zielsetzung

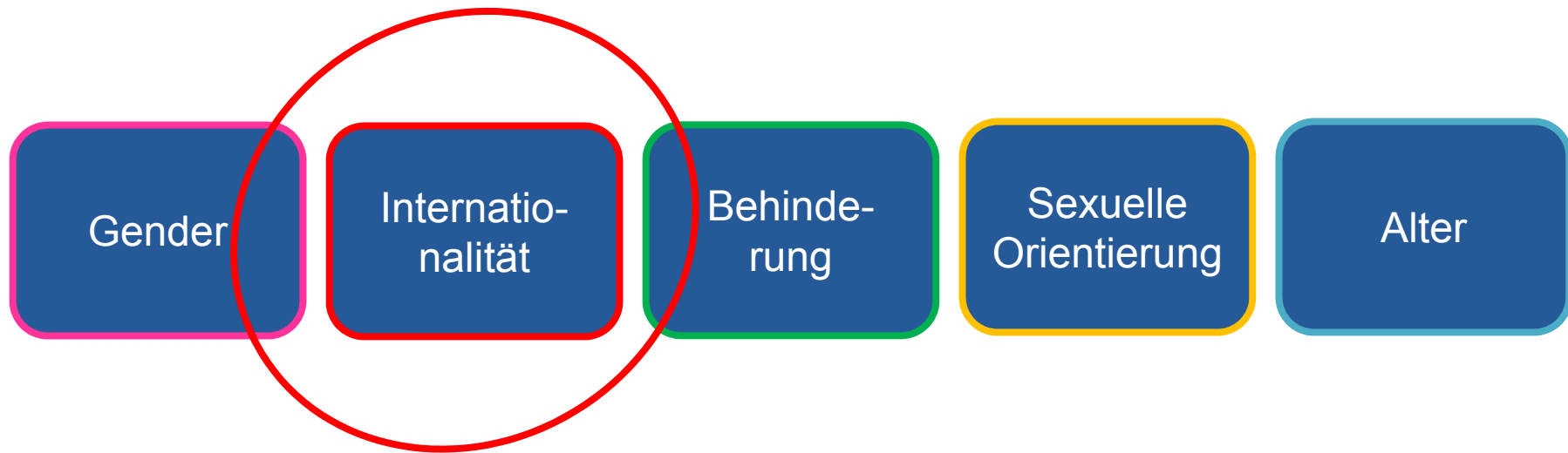
Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Führungsfunktionen (50/50)

@ Messe Berlin Gruppe (vgl. § 3 Abs. 1 LGG)

Maßnahmen

- Talentmanagement: frühzeitige Förderung weiblicher Potentialträgerinnen (Identifikation, Sponsoring-Programm etc.) ✓
- Stärkere Berücksichtigung weiblicher Bewerbungen bei der Personalauswahl: Auswahlrichtlinien prüfen. Pro Funktion mind. 1 Kandidatin auf shortlist, ggf. von extern (s. auch § 5 LGG, § 6 Abs. 1 LGG, § 8 Abs. 1,2 LGG) ✓
- Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen (→ Vorbildfunktion) (s. auch § 10, Abs. 3, 5 LGG) ✓
- Mitarbeiternetzwerk / Runder Tisch für Frauen -> Mobile Office / in Arbeit ✓
- Gehaltsanalyse nach Geschlecht: durchgeführter eg-check ✓

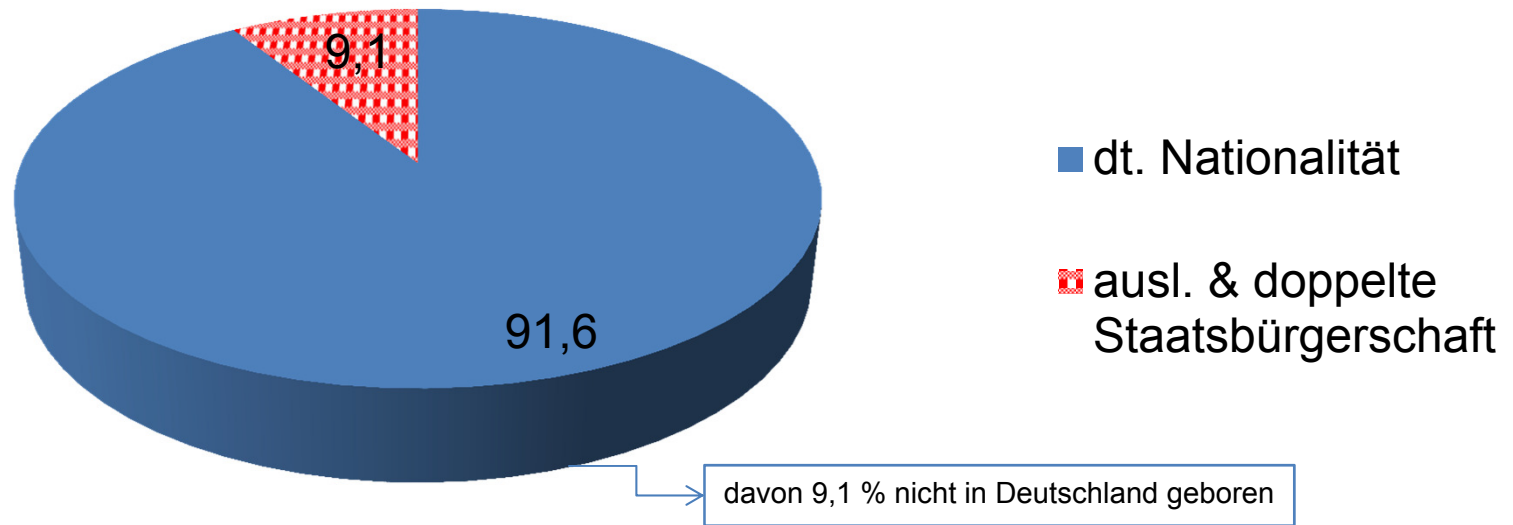
Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin



Nationalitäten Messe Berlin Gruppe

Internatio-
nalität

Staatsbürgerschaft in %



Internationalität: Zielsetzung & Maßnahmen



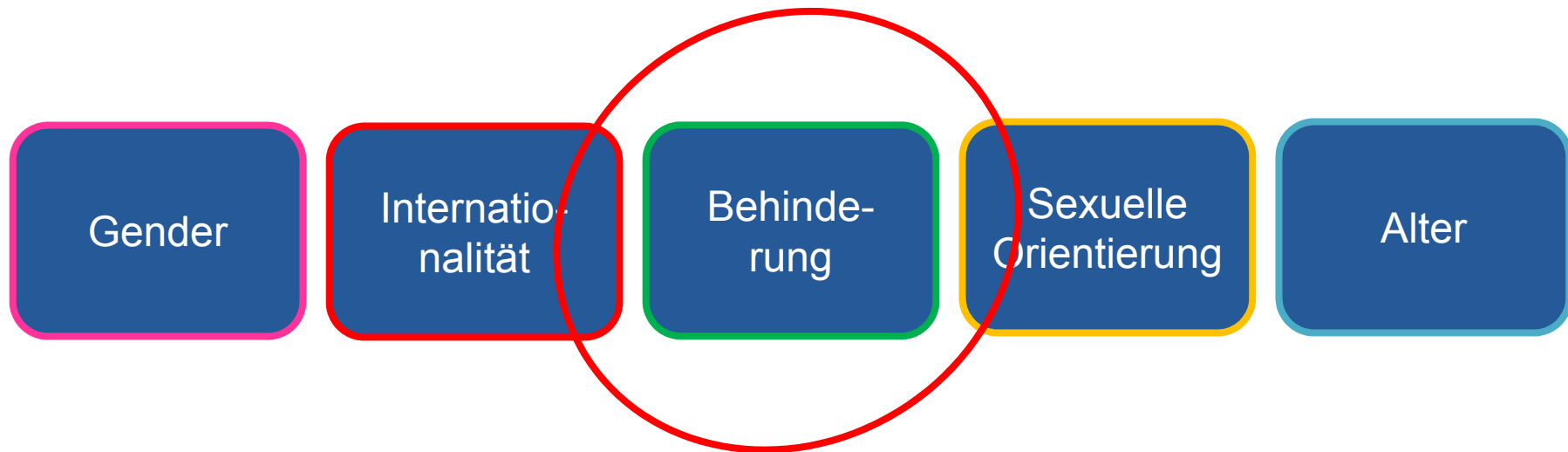
Zielsetzung

Messe-Teams sollen den jeweiligen Kundenfokus auch intern abbilden: Stärkung der Internationalität einzelner Messe-Teams durch Mitarbeiter_innen verschiedener nationaler & kultureller Hintergründe

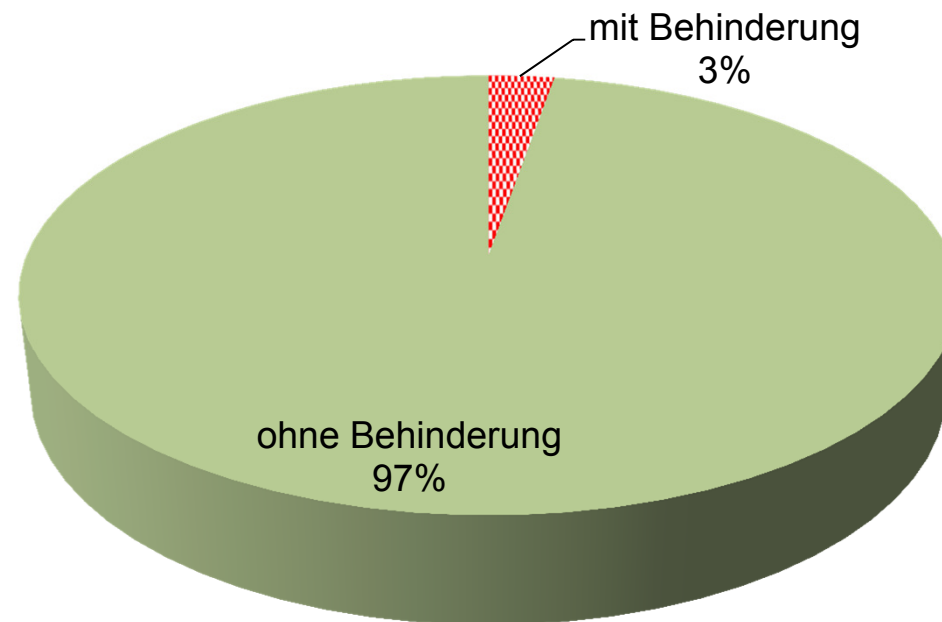
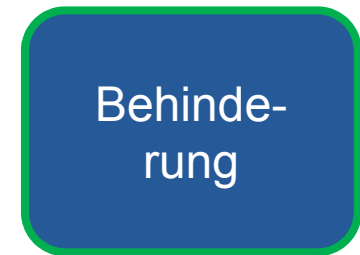
Maßnahmen

- Internationalität von Teams analysieren/Teamzusammensetzungen prüfen und bei Recruiting entsprechend besetzen
- Kooperation mit ausländischen Hochschulen/Netzwerken prüfen ✓ **International Internship Programm**
- Mitarbeiternetzwerk ✓ **Internationaler Runder Tisch**
- Bewerbungen anonymisieren
- Kantinenangebot erweitern ✓

Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin



Anzahl MA mit Behinderung (Messe-Gruppe)



Behinderung: Zielsetzung & Maßnahmen

Behinde-
rung

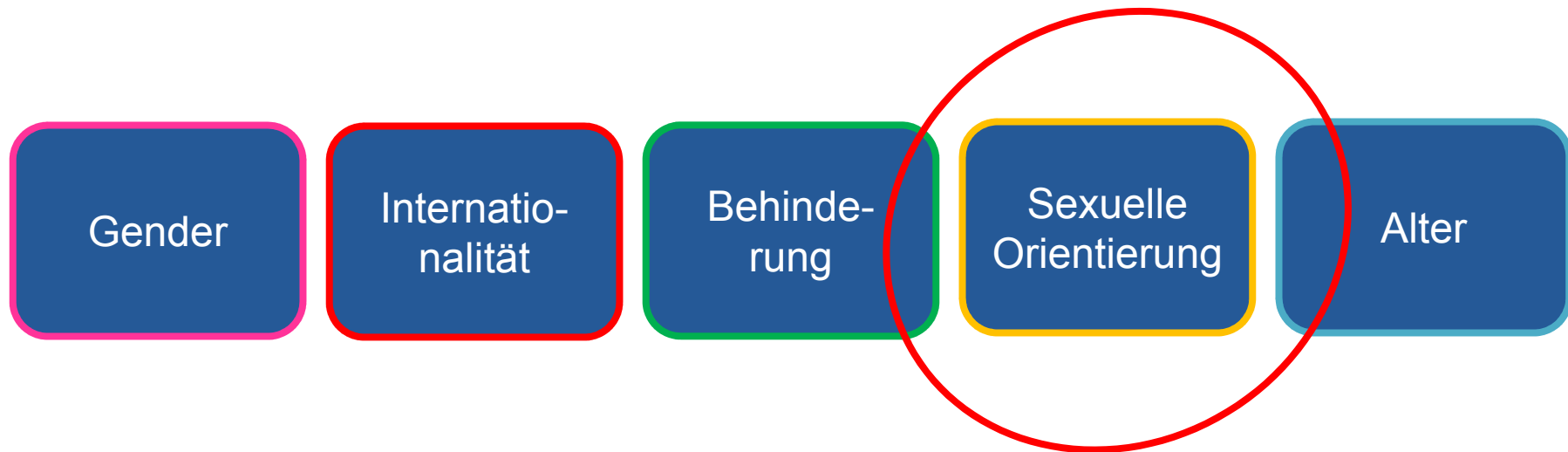
Zielsetzung

Integration der besonderen Fähigkeiten von Arbeitskräften mit Behinderung sowie Ausschöpfung ihres Potenzials; Optimierung von Arbeitsprozessen

Maßnahmen

- Bewerbungen anonymisieren
- Stellenanzeigen anpassen
- Barrierefreiheit schaffen
- Mindestens: Erfüllung der gesetzlichen Quote von 5 %

Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin



Sexuelle Orientierung: Zielsetzung & Maßnahmen

Sexuelle
Orientierung

Zielsetzung

Diskriminierungsfreier Umgang mit LGBTI-Thematik; bewusste Ansprache junger/queerer Kunden und potentieller Mitarbeiter_innen

Maßnahmen

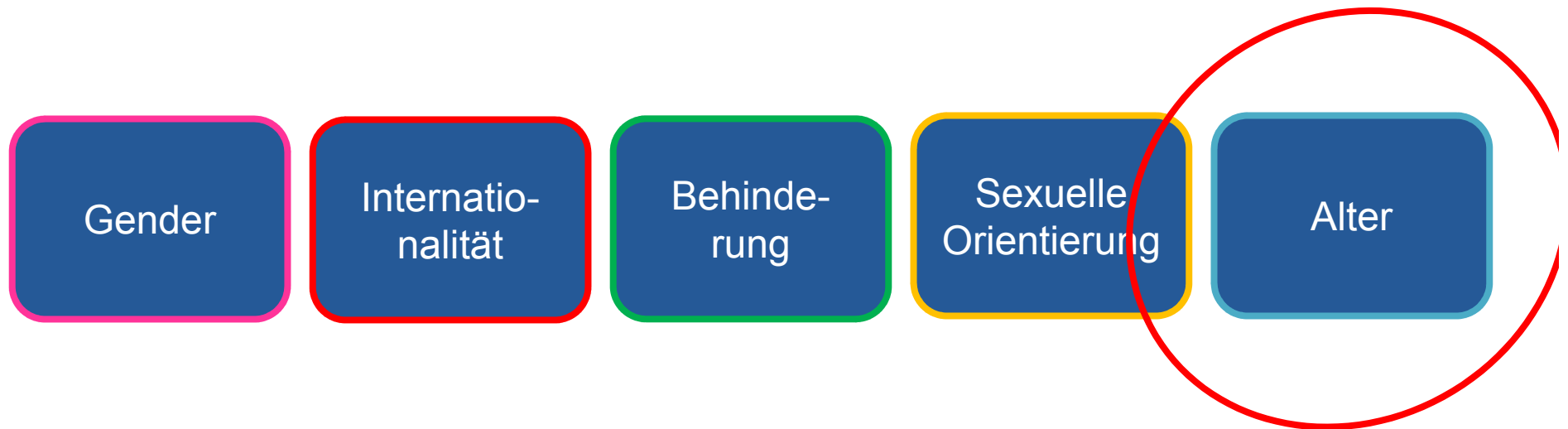
- Kommunikation auf HR-Internet-Seite ✓
- Vernetzung stärken ✓ Mitgliedschaft der MB im „Bündnis gegen Homophobie“
- Teilnahme Messe Berlin bei nächstem Berliner CSD (ggf. mit eigenem Truck) / Karrieremesse Sticks & Stones / Diversity-Konferenz ✓ in Arbeit
- Teilnahme am Projekt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration & Frauen: „Trans* in Arbeit“ ✓ in Arbeit

„LGBTI“ – sowohl für Kunden als auch für (potentielle) Mitarbeiter_innen relevant

Sexuelle
Orientierung

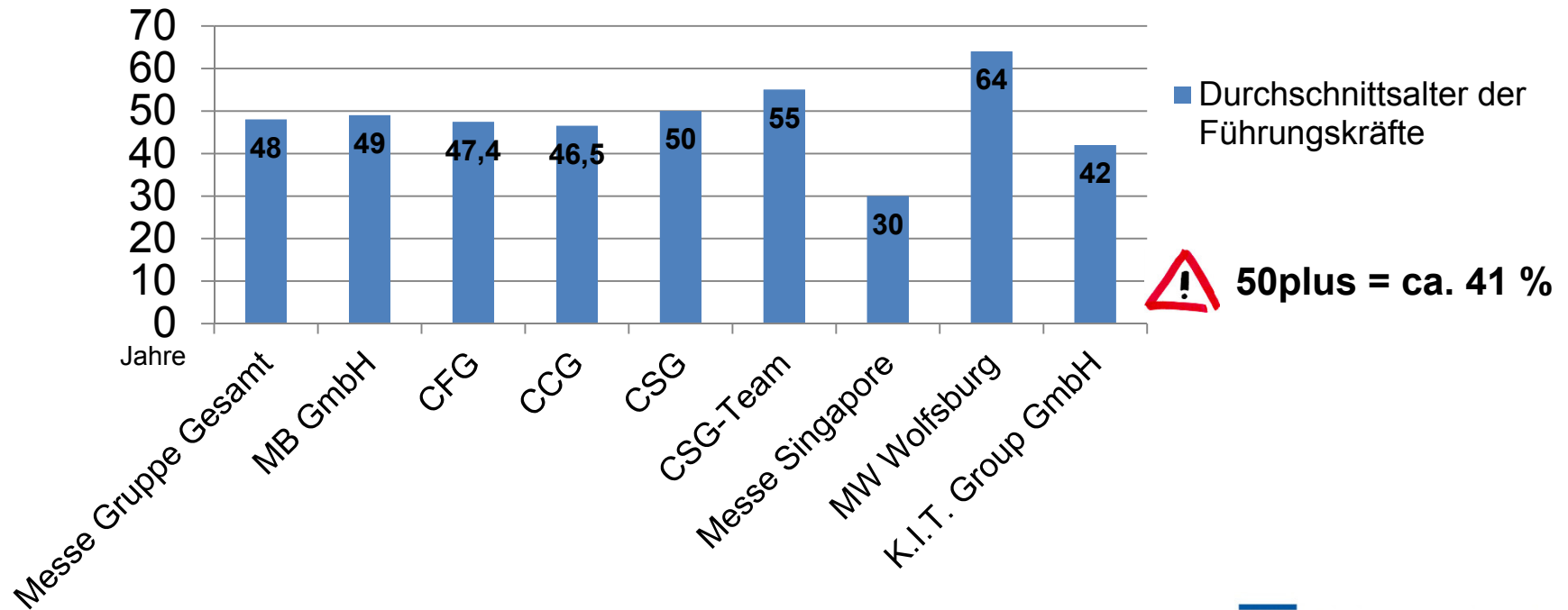
- aufgeschlossener Umgang und eine offene Unternehmenskultur setzen viel Motivation und Leistungsenergie bei LGBTI-Mitarbeiter_innen frei
- Vermeidung von Diskriminierung
- Zugang zu neuen Kundengruppen (Beispiel: LGBTI-Thema auf der ITB bereits etabliert)
- Ein Großteil der jungen Bewerber kommt aus Berlin und/oder will nach Berlin: LGBTI-Szene ist fester Bestandteil der Berliner Gesellschaftskultur
=> Ansprache junger Talente, die eine offene und vielfältige Unternehmenskultur suchen

Diversity-Dimensionen @ Messe Berlin



Altersstruktur Messe-Gruppe

Alter



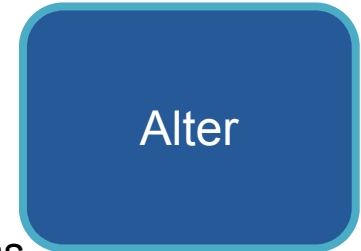
Alter: Zielsetzung & Maßnahmen

Zielsetzung

Integration des demografischen Faktors, Förderung altersgemischter Teams („Generationenvielfalt“) sowie der Beschäftigungsfähigkeit & Work-Life-Balance

Maßnahmen

- Talentmanagement-System implementieren
- Risikoanalyse im Hinblick auf demografische Faktoren (Organisation & Teams)
- Wissensmanagement etablieren, Verantwortung teilen
- Weiterentwicklung fördern
- Altersgerechte Arbeitsplätze einrichten
- Reverse Mentoring
- Strategische Personalplanung



Sonstige Maßnahmen

Gender

Internatio-
nalität

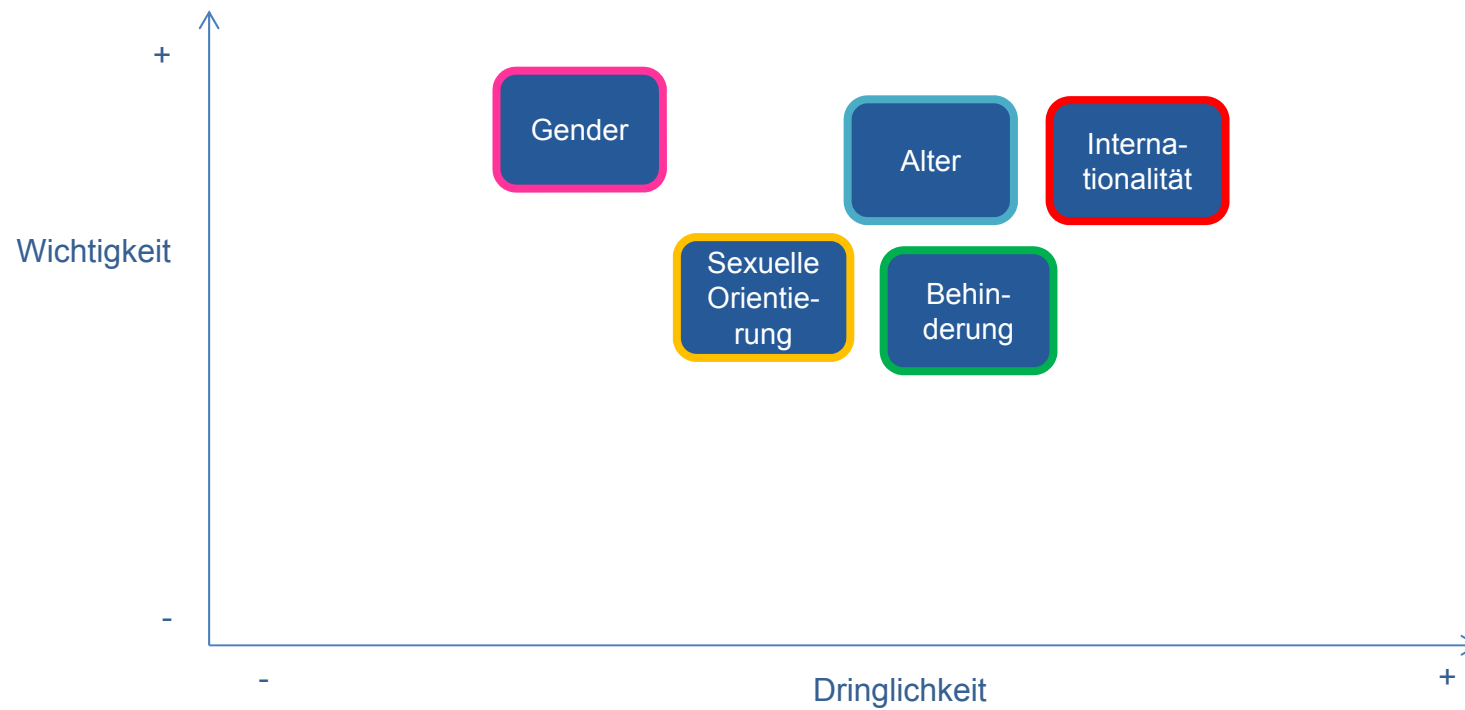
Behinde-
rung

Sexuelle
Orientierung

Alter

- Vielfalt kommunizieren (innen – außen) ✓ *Mitarbeiternetzwerke aufgebaut, Kommunikation Homepage*
- Mitarbeiterbefragung ✓
- Stellenausschreibungen diversity-konform implementieren (Stichwort: Gender- und Diversitykompetenz)
- Verhaltenscodes verankern (Integration von Diversity-Themen) ✓ *Förderung von Diversity in Zielvereinbarungen für Führungskräfte aufgenommen*
- Anonyme Bewerbungsverfahren erstmals im Bereich Ausbildungs-Recruiting / *in Arbeit*
- Diversity-Trainings für unterschiedliche Zielgruppen bzw. Integration in bestehende Maßnahmen (bspw. Bestandteil der Führungskräfte Trainings 2014/2015 usw.) (s. auch § 9 Abs. 1, 4 LGG) ✓
- Diversity-Aktionen/Veranstaltungen ✓ *CSD / Karrieremesse Sticks & Stones / Diversity-Konferenz in Arbeit*
- Ggf. Kooperation mit Kindergärten und/oder Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers auf dem Betriebsgelände
- Ggf. anspruchsvolles Ferienprogramm für Kleinkinder der Belegschaft etablieren
- Ggf. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Bewertung Handlungsfelder für die Messe-Gruppe



Backup

Betrachtet wird hier die Messe Gruppe mit folgenden Tochtergesellschaften und Beteiligungen:

Messe Berlin GmbH

Capital Facility GmbH

Capital Catering GmbH

Capital Services GmbH

CGS-Team GmbH

Messe Berlin Singapore Pte. Ltd.

MW Messe-, Ausstellungs- und Dienstleistungsgesellschaft Wolfsburg mbH

K.I.T. Group GmbH

Global Produce Events GmbH (ohne direkte personelle Ausstattung)