

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Ina Czyborra (SPD)

vom 20. Januar 2015 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 02. Februar 2015) und **Antwort**

Umsetzung von § 4 (Frauenförderplan) und § 16 (Frauenvertreterin) des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bei der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH (berlinovo)

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

1. Laut der Antwort auf meine Kleine Anfrage „Frauenförderpläne und Frauenvertreterinnen in den Beteiligungsunternehmen“ (Drs. 17/12 897) hatte die Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH (ehemals Berliner Immobilien-Holding) im Berichtszeitraum des 11. Berichts zur Umsetzung des LGG weder die Wahl einer Frauenvertreterin (§ 16 LGG) durchgeführt noch einen Frauenförderplan (§ 4 LGG) erlassen. Ich bitte um Angaben, ob die Wahl einer Frauenvertreterin und die Erstellung eines Frauenförderplans inzwischen stattgefunden haben.

Zu 1.: Die Wahl einer Frauenvertreterin bei der Berlinovo Immobilien Gesellschaft (berlinovo) hat im August 2014 stattgefunden. Der Abschluss eines Frauenförderplans befindet sich in der Abstimmung zwischen Geschäftsleitung und Frauenvertretung und erfolgt demnächst. Wesentliche Eckpunkte werden bereits realisiert.

2. Wann gab es zuletzt eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan bei der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH?

Zu 2.: Eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gab es vor 2014 nicht. Mit Satzungsänderung der berlinovo im Dezember 2013 wurde festgelegt, dass das LGG bei der berlinovo sinngemäß anzuwenden ist. Anschließend erfolgte die Vorbereitung der Wahl einer Frauenvertretung.

Unabhängig davon war Frauenförderung stets ein wichtiges Anliegen für die berlinovo. Dies drückt sich u. a. in der stets hohen Frauenquote sowohl bei der Gesamtmitarbeiterschaft der berlinovo als auch der leitenden Angestellten aus.

3. Sollte es seit dem Erlass des LGG weder eine Frauenvertretung noch einen Frauenförderplan bei der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH 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 3.: Die berlinovo ist als landeseigenes Unternehmen erst mit Änderung des LGG verpflichtet, die §§ 4 und 16 anzuwenden (§ 1a LGG). Zudem musste die Satzung von berlinovo geändert werden, um auch eine Basis für die Anwendung des LGG zu schaffen.

Die Wahl der Frauenvertreterin hat zeitnah und nicht mit Verzögerung stattgefunden. Unverzüglich nach Vorbereitung und Durchführung der Wahl einer Frauenvertreterin und deren Stellvertreterin wurde an der Ausarbeitung des Berlinovo-Frauenförderplans gearbeitet, wobei die Regelung des § 4 Abs. 5 LGG beachtet werden musste. Dort ist geregelt, dass der Frauenförderplan unter Beteiligung der Frauenvertreterin zu erfolgen hat. Die Frauenvertreterin der berlinovo hat nicht von der Möglichkeit einer Freistellung Gebrauch gemacht, sodass ihr Zeitkontingent begrenzt war.

Zeitnah nach der Wahl der Frauenvertreterin wurde ein Workshop mit ihr und der Stellvertreterin durchgeführt. Anhand eines von der Personalleitung ausgearbeiteten Frauenförderplans (inklusive Frauenquoten in allen Bereichen der berlinovo – auch im Führungsbereich) wurden dort diverse Themen des LGG besprochen, u. a. Konkretisierung des ausgearbeiteten Frauenförderplans i. S. d. § 4 Abs. 5 LGG, Frauenförderung im Allgemeinen, Sprechstunde, etc.

Darüber hinaus ist die Erstellung eines konkreten Frauenförderplans für ein landeseigenes Unternehmen mit tatsächlichen Schwierigkeiten verbunden, da die für eine öffentliche Verwaltung getroffenen Regelungen auf eine juristische Person des Privatrechts nicht ohne Weiteres zu übertragen sind.

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 Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH und ihrer Geschäftsführung sowie anderen Mitarbeitenden in Führungspositionen erfolgt ist.

Zu 4.: Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils an den Führungskräften bei der berlinovo ist konkrete Zielmarke in dem vom Senat festgelegten Zielbild für die berlinovo, nicht Gegenstand der Zielvereinbarung mit der Geschäftsführung der berlinovo. Danach besteht das Ziel, den Frauenanteil an den Führungskräften von 40 % im Jahr 2014 auf 42 % in 2015, auf 44 % in 2016, 47 % in 2017 und 51 % in 2018 zu steigern. Aktuell sind 15 von 37 Führungskräften (Geschäftsführer, Bereichsleiter, Abteilungsleiter) und damit 41 % Frauen. Unter Einschluss der mittleren Führungsebene der Teamleiter beträgt der Frauenanteil an den Führungskräften heute bereits 49 %.

5. Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um die Umsetzung des LGG in der Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH kurzfristig sicherzustellen?

Zu 5.: Die Senatsverwaltung für Finanzen hat durch Änderung der Satzung die Voraussetzung für die entsprechende Anwendung des LGG in der berlinovo geschaffen.

Berlin, den 11. Februar 2015

In Vertretung

Dr. Margaretha Sudhof
Senatsverwaltung für Finanzen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Feb. 2015)