

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) in der degewo Aktiengesellschaft

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die degewo um Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Die nachfolgenden Aussagen zu den Fragen 1-4 beruhen auf dieser Stellungnahme der degewo.

Frage 1: Laut der Antwort auf meine Kleine Anfrage „Frauenförderpläne und Frauenvertreterinnen in den Beteiligungsunternehmen“ (Drs. 17/12 897) hatte die degewo Aktiengesellschaft 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.

Frage 2: Wann gab es zuletzt eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan bei der degewo Aktiengesellschaft?

Antwort zu 1 und 2: Erstmalig am 03.05.2012 haben die Arbeitnehmerinnen der degewo eine Frauenvertreterin sowie eine Stellvertretung gewählt. Am 25.03.2014 wurde die Frauenvertretung neu gewählt. Somit ist seit Mai 2012 ununterbrochen eine Frauenvertretung aktiv im Amt. Der erste Frauenförderplan der degewo wurde zum Stichtag 30.06.2012 erstellt, an den Senat weitergeleitet und für die Mitarbeiterinnen veröffentlicht. Die erste Fortschreibung des Frauenförderplans erfolgte zum Stichtag 30.06.2014 und wurde der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen weitergeleitet. Die nächste Anpassung wird regulär zum 30.06.2016 erfolgen.

Frage 3: Sollte es seit dem Erlass des LGG weder eine Frauenvertretung noch einen Frauenförderplan bei der degewo Aktiengesellschaft 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?

Antwort zu 3: Die Umsetzung der §§ 4 und 16 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erfolgt seit 2012 und wird seitdem fortgeführt.

Frage 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 degewo Aktiengesellschaft und ihrer Geschäftsführung sowie anderen Mitarbeitenden in Führungspositionen erfolgt ist.

Antwort zu 4: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion weist zum Stichtag 30.06.2014 40,0% auf. Alle Führungskräfte sind aufgefordert, ihr besonderes Augenmerk weiterhin auf die Entwicklung weiblicher Führungsnachwuchskräfte zu legen. Ein in 2014 aufgelegtes dreisäuliges Laufbahnmodell (Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn) soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entwicklungsperspektiven in mehreren Bereichen der degewo aufzeigen und ist ein wichtiger Bestandteil der strategischen Nachfolgeplanung. Im Pool für die Führungslaufbahn ist das Verhältnis zwischen männlichen zu weiblichen Mitarbeitern 1/3 zu 2/3. In der Projektlaufbahn befinden sich aktuell aus-

schließlich Frauen. Die Fachlaufbahn startet zu einem späteren Zeitpunkt. Die Auswahl unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Aufnahme in die Laufbahn erfolgte nach einem wissenschaftlich entwickelten Verfahren auf Basis eines unternehmensspezifischen Kompetenzmodells, welches Diskriminierung ausschließt. Darüber hinaus erfolgt eine systematische Identifizierung von Potentialen im Rahmen der Jahresgespräche, die u.a. die Maßgaben des LGG berücksichtigen.

Frage 5: Welche konkreten Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um die Umsetzung des LGG in der degewo Aktiengesellschaft kurzfristig sicherzustellen?

Antwort zu 5: Vor dem Hintergrund der Antworten zu den Fragen 1-4 ist eine Umsetzung des LGG bei der degewo sichergestellt und keine weiteren Maßnahmen des Senats erforderlich.

Berlin, den 10. Februar 2015

In Vertretung

Prof. Dr.-Ing. Engelbert Lütke Daldrup

.....

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Feb. 2014)