

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 Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM)

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“ (DS 17/12 897) hatte die Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) 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.

2. Wann gab es zuletzt eine Frauenvertretung und einen Frauenförderplan bei der BIM?

Zu 1. und 2.: Am 23.03.2013 hat bei der Berliner Immobilienmanagement GmbH (BIM) die Wahl der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin stattgefunden. Die gewählte Frauenvertreterin ist zu 50 % für diese Tätigkeit freigestellt. Die Frauenvertreterin hat nach Aufnahme ihrer Tätigkeit am 07.03.2014 die erste Frauenversammlung durchgeführt. Als Ergebnis dieser Veranstaltung wurden die Arbeitsthemen der Frauenvertreterin formuliert. Einen Frauenförderplan gibt es bislang noch nicht.

3. Sollte es seit dem Erlass des LGG weder eine Frauenvertretung noch einen Frauenförderplan bei der BIM 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 Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin haben erste Abstimmungen mit Geschäftsleitung und Personalbereich über die inhaltliche Ausgestaltung eines Frauenförderplans bei der BIM vorgenommen. Dabei wurde festgelegt, dass der Frauenförderplan erst nach dem

bevorstehenden Zusammenschluss mit dem Liegenschaftsfonds Berlin entwickelt werden soll. Derzeit werden die wesentlichen Bestandteile des Frauenförderplans im Unternehmen erhoben und zusammengefasst. Danach wird der Frauenförderplan erstellt. Dies ist für Ende 2015 geplant.

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 BIM und ihrer Geschäftsführung sowie anderen Mitarbeitenden in Führungspositionen erfolgt ist.

Zu 4.: Die BIM bietet Männern und Frauen die gleichen Karriereöglichkeiten. Das spiegelt sich sowohl bei der Besetzung der Führungspositionen wider, aber auch im Hinblick auf die Übertragung von Verantwortung im Rahmen von Projektarbeiten. Der Frauenanteil bei der BIM beträgt 63 %. Von den insgesamt 27 Führungspositionen (Bereichs- und Teamleitungen) sind zurzeit 12 mit Frauen besetzt. Es finden jährlich einheitlich strukturierte Feedbackgespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften statt, bei denen auch mögliche Erfolgsperspektiven und Potenziale besprochen und dokumentiert werden. Die Stellenbeschreibungen der Bereichs- und Teamleitungen, die Teil des Arbeitsvertrages sind, beinhalten auch die Sicherstellung der familienbewussten Führung. Mit der Implementierung der Frauenvertreterin rückt das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Ungleichheiten noch mehr in das Bewusstsein der Führungskräfte, insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen. Wei-

tere Festschreibungen von formalen Kriterien in Bezug auf die Gleichstellung befinden sich noch in der Entwicklung. Um das Bewusstsein für die aktive Unterstützung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Unternehmen zu fördern, wurden die Führungskräfte im vergangenen Jahr zur Bedeutung und Umsetzung des LGG geschult.

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

Zu 5.: Auf die Antwort zur Kleinen Anfrage vom 13.11.2013 (DS 17/12897) wird Bezug genommen. Für die Frauenvertreterinnen der Beteiligungsunternehmen wurden zwei Veranstaltungen zu Fragen der Umsetzung des LGG durchgeführt.

Berlin, den 11. Februar 2015

In Vertretung

Dr. Margaretha Sudhof
Senatsverwaltung für Finanzen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Feb. 2015)