

18. Wahlperiode

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Anja Kofbinger (GRÜNE)**

vom 15. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Januar 2019)

zum Thema:

**Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Finanzpolitik**

und **Antwort** vom 30. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. Feb. 2019)

Frau Abgeordnete Anja Kofbinger (GRÜNE)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/17 512  
vom 15. Januar 2019  
über Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Finanzpolitik

---

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

1. Welche Maßnahmen hat die Senatsverwaltung für Finanzen im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für diese Legislaturperiode geplant? Welche der geplanten Maßnahmen wurden bereits umgesetzt? Welche Maßnahmen wurden noch nicht umgesetzt und bis wann ist dies geplant?

Zu 1.: Für die 18. Legislaturperiode hat die Senatsverwaltung für Finanzen folgende Vorhaben und Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms geplant:

- a) Weiterentwicklung des **Gender Budgeting**-Prozesses
  - Fortführung der Arbeitsgruppe Gender Budgeting (und Verzahnung mit anderen Gremien)
  - wirksame Steuerungsmaßnahmen
  - Auswertung der vorliegenden Expertisen bezüglich möglicher Handlungsoptionen
  - Gender Budgeting-Wettbewerb
  - Austausch zu Produkten
- b) Maßnahme im Bereich **Steuerpolitik**: Bewerbung des Faktorverfahrens
- c) **Akademie für Führungskräfte**: Die bestehenden Angebote der Führungskräfteentwicklung und -fortbildung werden überprüft und um weitere moderne sowie IT-gestützte Formate ergänzt. Dabei werden Genderaspekte wie etwa die besonderen Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte berücksichtigt.
- d) **Umsetzung des Pflegezeitgesetzes** vom 28. Mai 2008 und des **Familienpflegezeitgesetzes** vom 6. Dezember 2011 **für den Beamtenbereich**: Die

Situation pflegender Beamtinnen und Beamten soll durch folgende Möglichkeiten verbessert werden:

- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung als Familienpflegezeit oder Pflegezeit,
- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in deren letzter Lebensphase als weitere Form der Pflegezeit,
- Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen,
- Besoldungsvorschuss bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit.

e) **Beschäftigtenfortbildung:** Vorbereitung auf Assessment Center (für Frauen)

f) Konzepterstellung für die **Schaffung eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes** für den Bereich Finanzen.

### **Zu a): Weiterentwicklung des Gender Budgeting-Prozesses:**

Der Gender-Budgeting-Prozess im Land Berlin wird insbesondere durch die ständige Diskussion in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting gewährleistet. In nächster Zeit, auch in den künftigen Wettbewerbsbeiträgen, soll der Fokus auf einer verbesserten Kommunikation liegen, neben den Kanälen auf Arbeitsebene und zwischen Querschnitts- und Fachreferaten soll auch die Unterstützung durch die Leitung (Top-Down-Prozess) gestärkt werden.

Der Gender-Budgeting-Wettbewerb wird im sechsten Jahr weiterhin als geeignetes Mittel angesehen, gute Praxisbeispiele aus der Berliner Verwaltung bekannt zu machen und für eine Übernahme in anderen Bereichen zu bewerben.

Seit der Einführung des Gender Budgeting in Berlin wurde angeregt, immer weitere Bereiche (Kapitel/Titel/Produkte) zu analysieren, und über die reine Datenerhebung hinaus zu bewerten und bei Umsteuerungsbedarf durch Zielbildung Einflussmöglichkeiten zu suchen. Die geeigneten allgemeinen Vorgaben dafür werden von der Senatsverwaltung für Finanzen im Aufstellungsrundschreiben zum Haushalt berücksichtigt. Die Umsetzung, Kontrolle und Weiterentwicklung liegen im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung im Interesse und den Möglichkeiten der jeweiligen Dienststellen/Bezirke. Deshalb kann die Senatsverwaltung für Finanzen keine Aussagen zur Wirksamkeit und zu Steuerungsmaßnahmen treffen.

### **Zu b): Bewerbung des Faktorverfahrens:**

Auf das Faktorverfahren macht die Senatsverwaltung für Finanzen in verschiedenen Publikationen und Online-Angeboten aufmerksam. Die Ehegattinnen und Ehegatten beziehungsweise Lebenspartnerinnen und Lebenspartner haben zum Beispiel die Möglichkeit, auf der Internetseite der Senatsverwaltung für Finanzen nähere Informationen über das Faktorverfahren den jährlich aktualisierten Dokumenten „Merkblatt zur Steuerklassenwahl für das Jahr 2019“ und „Kleiner Ratgeber für Lohnsteuerzahler 2019“ zu entnehmen. Mit dem vom Bundesministerium der Finanzen bereitgestellten Faktorrechner ([www.bmf-steuerrechner.de](http://www.bmf-steuerrechner.de)) können Ehegattinnen und Ehegatten

oder Lebenspartnerinnen und Lebenspartner selbst den vom Finanzamt einzutragenden Faktor berechnen und die Unterschiedsbeträge zwischen der voraussichtlichen Einkommensteuer und der Lohnsteuer ohne Berücksichtigung eines Faktors bei verschiedenen Steuerklassenkombinationen errechnen. Der Steuerrechner sowie die genannten Broschüren sind auch über Links auf der Internetseite der Senatsverwaltung für Finanzen zu erreichen. Um die Anwendung des Faktorverfahrens weiter zu erleichtern und damit attraktiver zu machen, wurde mit Zustimmung Berlins eine Gesetzesänderung beschlossen, nach der Ehegattinnen und Ehegatten beziehungsweise Lebenspartnerinnen und Lebenspartner erstmals ab dem Kalenderjahr 2019 den Faktor gleich für zwei Jahre beantragen können.

#### **Zu c): Akademie für Führungskräfte:**

Die Akademie für Führungskräfte startet Mitte des Jahres 2019 mit ihren ersten innovativen Angeboten und Formaten analog der unterschiedlichen Führungsebenen, die ab 2019 verbindlich eingeführt werden. Aktuell stehen - in Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Finanzen - die konzeptionelle Programmentwicklung und die Auswertung einer Online-Befragung der Zielgruppe zur Schärfung des Angebotes im Mittelpunkt.

Das Programm bezieht neue, exklusive Formate der Kompetenzentwicklung auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse und Trends in der Personalentwicklung mit ein, um Leistungsträger mit (perspektivisch) herausgehobener Führungsverantwortung, High Potentials unter den Führungsnachwuchskräften sowie langjährigen Führungskräften mit abgeschlossenen Fortbildungskarrieren neue Perspektiven zu ermöglichen und neue Netzwerke auch über die Verwaltung hinaus zu erschließen. In diesem Zusammenhang werden alle relevanten Genderaspekte wie etwa die besonderen Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte Berücksichtigung finden.

#### **Zu d): Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 für den Beamtenbereich:**

Für diese Legislaturperiode hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 – beide Gesetze finden nur für Tarifbeschäftigte Anwendung – für den Beamtenbereich vorgesehen (Drs. 18/1050 vom 9. Mai 2018, S. 34/35).

Die Umsetzung der beiden Gesetze für den Beamtenbereich ist vollzogen. Das Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte trat am 30. Dezember 2018 in Kraft (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 706).

Bestand schon lange ein Anspruch auf Teilzeit zur Pflege einer sonstigen pflegebedürftigen Person ist nunmehr ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit als besondere Freistellungsmöglichkeit eingeführt worden. Da die Freistellung mit einer Reduzierung der Dienstbezüge verbunden ist, können Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts einen Vorzuschuss beantragen.

Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen kann Familienpflegezeit nach § 54b Landesbeamtengesetz (LBG) für längstens 24 Monate und mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden für die Pflege einer oder eines nahen Angehörigen gewährt werden. Nach § 54c LBG ist die Gewährung einer längstens

sechsmonatigen Pflegezeit auch mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als 15 Wochenstunden oder durch Urlaub ohne Dienstbezüge möglich.

Die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen oder des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung nachzuweisen (§ 54b Abs. 1 und § 54c Abs. 1 LBG). Für besondere Fälle (§ 54c Abs. 2 LBG – Sterbebegleitung) muss ein ärztliches Zeugnis oder ein ärztliches Gutachten oder eine Bescheinigung, wonach u.a. eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten der nahen Angehörigen oder des nahen Angehörigen zu erwarten ist, erbracht werden.

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen insgesamt 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen haben Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit gemäß § 54a LBG zu absolvieren (§ 54d LBG) und Pflegezeit nach § 54c Abs. 2 LBG in Anspruch zu nehmen (§ 54c Abs. 7 LBG).

Bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation können für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder für die Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung bis zu neun Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden.

Die Maßnahmen **e)** und **f)** befinden sich derzeit noch in der internen Planung und werden innerhalb der 18. Legislaturperiode umgesetzt.

2. Wie stellt die Senatsverwaltung für Finanzen sicher, dass Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Verwaltung als Querschnittsaufgaben wahrgenommen und nicht lediglich in einzelnen Abteilungen bzw. Pilotprojekten behandelt werden?

Zu 2.: Die Senatsverwaltung für Finanzen stellt über verschiedene Wege sicher, dass Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Verwaltung als Querschnittsaufgabe wahrgenommen werden.

Zu diesen gehören vor allem:

- **Auftritt im Beschäftigtenportal:** Über das hausinterne Beschäftigtenportal informiert die Senatsverwaltung für Finanzen die Beschäftigten des Hauses über gleichstellungsrelevante Themen und beschreibt themenbezogene Begrifflichkeiten.
- **Frauenförderplan:** Die Senatsverwaltung für Finanzen erstellt gemäß § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes einen Frauenförderplan für einen Zeitraum von sechs Jahren und schreibt diesen fort. Er stellt einen konkretisierten Handlungskatalog für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar und enthält die Kernfelder der gleichstellungspolitischen Ausrichtung der Senatsverwaltung für Finanzen sowie die hierzu vereinbarten Maßnahmen. Zudem kann erkannt werden, in welchen Bereichen künftig Handlungsbedarf besteht.
- **Gleichstellungskonferenz:** Alle zwei Jahre findet eine Gleichstellungskonferenz statt, um den Stand der Frauenförderung gemäß des Frauenförderplans zu evaluieren. Sie dient der Berichterstattung aus den einzelnen Bereichen, der Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zu den letzten beiden

Vorjahren, der Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen und Angebote in der Praxis und dem gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Die Konferenz wird von der für die Abteilung Verwaltungsmanagement und Dienstleistungen (VD) zuständigen Staatssekretärin einberufen, eröffnet und geleitet.

- **frauenspezifische Seminare:** Der Austausch von Frauen in der Senatsverwaltung für Finanzen wird durch frauenspezifische Inhouse-Fortbildungen gefördert, wobei die Themenstellungen häufig von Frauen, zum Beispiel im Rahmen der Frauenversammlung, eingebracht werden. Soweit eine Themenstellung für beide Geschlechter interessant ist und keine spezifischen Frauenaspekte behandelt werden sollen, stehen solche Seminare auch Männern offen.
- **Networking:** Behördeninterne und behördenübergreifende Netzwerke, wie beispielsweise ein Führungskräftezirkel, ermöglichen kurzfristig den Austausch von Informationen, Wissen, Meinungen und Erfahrungen und sind somit von hohem persönlichen Nutzen. Der Bereich Entwicklungsdienstleistungen der Senatsverwaltung für Finanzen unterstützt beim Aufbau dieser Netzwerke.
- **Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm:** Die Erstellung des Maßnahmenplans der Senatsverwaltung für Finanzen für das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm III erfolgte unter Einbindung aller Abteilungen des Hauses.
- **Nachwuchskräfte:** Die Senatsverwaltung für Finanzen strebt eine gleiche Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Beschäftigtenstruktur, so auch auf allen Leitungs- und Führungsebenen, an. Je nach Erfordernis, wird der Blick verstärkt auf weibliche bzw. auf männliche Nachwuchskräfte gerichtet.
- **Gesundheitsmanagement:** Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden innerhalb der Senatsverwaltung für Finanzen zwei Sportkurse für Frauen angeboten: Pilates für Frauen und eine Frauenlaufgruppe. Beides wird von den weiblichen Dienstkräften nachgefragt.
- **audit berufundfamilie:** Die konsequente Weiterentwicklung von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von sonstigen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gehören zu einer nachhaltigen Strategie der Gleichstellung innerhalb der Senatsverwaltung für Finanzen.

3. Bei welchen Titeln und Produkten der Senatsverwaltung für Finanzen wurden im Rahmen des Gender Budgeting-Prozesses bei den letzten Haushaltsaufstellungen Gender-Informationen erhoben?

Zu 3.: Gender-Informationen wurden für die letzten Haushaltsplanaufstellungen bei folgenden Titeln im Einzelplan 15 erhoben:

- Titel 52501 – Aus- und Fortbildung,
- Titel 52536 – Aus- und Fortbildung für die verfahrensabhängige Informations- und Kommunikationstechnik (IKT),
- Titel 52703 – Dienstreisen,
- Titel 68347 – Zuschuss an die Tierpark Berlin-Friedrichsfelde GmbH,
- Titel 63201 – Ersatz von Verwaltungsaufgaben.

Bisher werden keine Gender-Informationen bei Produkten erhoben.

4. Bei wie vielen der ausgewählten Produkte und Titel, für die Gender-Informationen erhoben wurden, wurde bei der Nutzenanalyse der Bedarf einer konkreten Umsteuerung festgestellt? Bei welchen Produkten und Titeln wurde daraufhin eine Umsteuerung initiiert? Welche Instrumente wurden hierbei eingesetzt? Welche Erfolge konnten erzielt werden?

Zu 4.: Bei den ausgewählten Titeln, für die Gender-Informationen erhoben wurden, wurden keine konkreten Umsteuerungsbedarfe festgestellt.

In Bezug auf die Aus- und Fortbildung wurden im Ressort Finanzen in der jüngeren Vergangenheit keine signifikanten Unterschiede in der Kostenverteilung erkannt. Daher wird die Einleitung von Steuerungsmaßnahmen als nicht erforderlich angesehen. Dennoch soll eine Genderbetrachtung der Fortbildungen weiterhin erfolgen, da allein die Datentransparenz über ein früheres (2014/ 2015) Ungleichgewicht dazu führte, dass kostenpflichtige Fortbildungen entsprechend dem Anteil der Geschlechter ermöglicht wurden.

Dienstreisen liegt immer ein Dienstgeschäft als Prozessvertretung außerhalb Berlins oder in Facharbeitskreisen zugrunde. Die Inanspruchnahme von Dienstreisen richtet sich grundsätzlich sowohl nach den fachlichen Anforderungen der betroffenen Arbeitsgebiete als auch nach den übertragenen Funktionen. Wenngleich die Reisekosten getrennt nach Geschlechtern erhoben werden, ist die geschlechterspezifische Betrachtung und Steuerung deshalb nur bedingt aussagefähig.

In der Vergangenheit wurden geschlechterbezogen die Anzahl der Einstellungen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Steuerlaufbahnen sowie die Höhe der für die Ausbildung entstandenen und an das Land Brandenburg zu entrichtenden Kosten ermittelt. Die prozentuale Verteilung der Einstellungszahl sowie auch der Ausbildungskosten auf die Geschlechter lag nur geringfügig auseinander. Aufgrund der in der Vergangenheit gleichmäßigen Geschlechterverteilung in der Ausbildung der Berliner Steuerverwaltung, wird auch hier die Einleitung von Steuerungsmaßnahmen bisher als nicht erforderlich erachtet. Zudem wird zukünftig darauf verzichtet, eine geschlechtsspezifische Datenermittlung vorzunehmen.

Das Freizeitangebot der Tierpark Berlin-Friedrichsfelde GmbH ist auf alle Besuchergruppen ausgerichtet und daher geschlechterneutral. Gleichstellungsorientierte Steuerungsmöglichkeiten zur Besucherzusammensetzung werden daher nicht gesehen.

Berlin, den 30.01.2019

In Vertretung

Dr. Margaretha Sudhof  
Senatsverwaltung für Finanzen