

18. Wahlperiode

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Maren Jasper-Winter (FDP)**

vom 09. Juli 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. Juli 2019)

zum Thema:

**Gender Pay Gap in den Berliner Senatsverwaltungen und in den  
Bezirksverwaltungen II**

und **Antwort** vom 31. Juli 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Aug. 2019)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Dr. Maren Jasper-Winter (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18 / 20 226

vom 9. Juli 2019

über Gender Pay Gap in den Berliner Senatsverwaltungen und in den Bezirksverwaltungen II

---

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

Vorbemerkung der Abgeordneten: In der Schriftlichen Anfrage „Gender Pay Gap in den Berliner Senatsverwaltungen und in den Bezirksverwaltungen“ (Drucksache 18/18 944) führt der Senat an, dass es „...bezogen auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land Berlin keine gesondert ausgewiesenen statistischen Erhebungen zum Gender Pay Gap“ gibt. Dagegen führte Staatssekretär Rickerts in der Sitzung vom 18. März 2019 des Ausschusses für Wirtschaft, Energie und Betriebe aus, dass die SenWiEnBe im Januar 2019 einen Gender-Pay-Gap von fünf Prozent hatte.

Vor diesem Hintergrund frage ich den Senat:

1. Welche Senatsverwaltungen des Landes Berlin haben in der Vergangenheit Erhebungen zum Gender-Pay-Gap innerhalb der eigenen Senatsverwaltung durchgeführt?
  - a. Wie hoch fiel der Gender-Pay-Gap in den jeweiligen Senatsverwaltungen aus?
  - b. Wurde erhoben, wie der bereinigte Gender-Pay-Gap ausfällt? Wenn ja, wie hoch ist dieser?
  - c. In welcher Regelmäßigkeit werden die Zahlen erhoben?

Zu 1.:

Gesonderte statistische Erhebungen des Senats zum Gender Pay Gap liegen nicht vor. Hilfsweise wurden die mit dem Aufstellungs Rundschreiben (Nr. 3.6 des AR 20/21) zum Haushalt definierten Vorgaben zum Gender Budgeting berücksichtigt.

Das Tarif- und Beamtenrecht des Landes Berlin richtet die Eingruppierung und Besoldung der Dienstkräfte grundsätzlich geschlechtsneutral an den Arbeitsschwierigkeiten der jeweiligen Aufgabengebiete aus. Eine strukturelle Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen durch die Bezahlssysteme im Öffentlichen Dienst erfolgt daher nach Ansicht des Senats nicht.

Zu 1. a bis 1. c:

Die von den Senatsverwaltungen zugelieferten Angaben und Daten sind in Tabellenform der Anlage zu entnehmen. Weitere Informationen zu den einzelnen Verwaltungen können dem Haushaltsplan entnommen werden.

2. Sollte der Senat und insbesondere die SenWiEnBe keine Erhebungen zum Gender-Pay-Gap in den Senatsverwaltungen durchgeführt haben, auf welcher statistischen/wissenschaftlichen Basis traf Staatssekretär Rickerts am 18. März seine Aussage vor dem Ausschuss hinsichtlich eines Gender-Pay-Gaps in der Senatsverwaltung?

Zu 2.:

In der Vergangenheit wurden bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe keine gesonderten Auswertungen zum Gender Pay Gap vorgenommen. Die Auswertung des Gender Pay Gap erfolgte für die aktuelle Viertelstunde im Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Betriebe und konnte für die Beantwortung der Schriftlichen Anfrage 18/ 18 994 ebenfalls verwendet werden. Die Auswertung des Gender Pay Gap für den Unterausschuss erfolgte anhand der Daten aus der Haushaltsbruttodatei (Besoldungs-/ Gehaltsabrechnung).

3. Wurde in den vergangenen fünf Jahren eine Erhebung über den Gender-Pay-Gap in der gesamten Berliner Verwaltung durchgeführt?
4. Worauf führt der Senat den Gender-Pay-Gap in den einzelnen Senatsverwaltungen zurück? Worauf lässt sich der Gender-Pay-Gap grundsätzlich in den Berliner Senatsverwaltungen zurückführen?
5. Welche Maßnahmen hat der Senat ergriffen, um die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Berliner Verwaltung zu reduzieren?

Zu 3. bis 5.:

Dem Senat ist nicht bekannt, dass es – neben den Auswertungen zum Gender Budgeting – Erhebungen bzw. Studien zum Gender Pay Gap in der Berliner Verwaltung gibt.

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind auch in der Verwaltung zum Teil darauf zurückzuführen, dass immer noch weniger Frauen als Männer in Führungspositionen sind. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat das Ziel, diese Unterrepräsentanzen abzubauen. Der Senat nutzt die darin enthaltenen Instrumentarien der Frauenförderung (wie öffentliche Ausschreibungen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, weitreichende Rechte der Frauenvertreterinnen, die Entscheidungsquote zugunsten von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation), um noch mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Da noch immer mehr Frauen Elternzeit nehmen, und diese meist auch für einen längeren Zeitraum als Männer, hat die Einbeziehung dieses Sachverhaltes bei der Datenerhebung zur Folge, dass das Durchschnittseinkommen von Frauen niedriger ist als es tatsächlich ist.

Berlin, den 31. Juli 2019

In Vertretung

Frédéric Verrycken  
Senatsverwaltung für Finanzen

Zusammenfassung zu Frage 1

Epl		Zu 1. Wurden in der Vergangenheit Erhebungen zum Gender-Pay-Gap innerhalb der eigenen Senatsverwaltung durchgeführt? (ja/nein)	Zu 1. a Höhe des Gender Pay Gap in Euro	Zu 1. b Wurde der bereinigte Gender Pay Gap erhoben? (ja/nein)	Zu 1. b Höhe des bereinigten Gender Pay Gap in Euro	Zu 1. c Werden die Zahlen regelmäßig erhoben?
03	Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	nein, siehe hierzu Antwort zur Schriftlichen Anfrage 18/18944 <sup>1)</sup>	17%	nein	/	nein
05	Inneres und Sport	ja	rd. 441,- €	nein	nein	Im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung (alle 2 Jahre) wird bei der Erstellung der Allgemeinen Erläuterungen auch die Gender Pay-Gap berechnet
06	Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	nein	zur Beantwortung der Fragen 1 a. und 1 b. wird auf die hiesige Zulieferung zu Frage 19 der Schriftliche Anfrage 18/18944 vom 28. Mai 2019 verwiesen <sup>2)</sup>			Die Senatsverwaltungen und die Bezirke sind vom Abgeordnetenhaus aufgefordert (Auflage Nr. 14 zum Haushalt 2018/2019), im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung darzustellen, wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsaufstellung gemäß Artikel 10 Abs. 3 VvB gesichert wird. Dies geschieht gemäß der jeweils gültigen Aufstellungs-rundschreiben grundsätzlich weiterhin in der Form, wie sie bereits seit dem Doppel-haushalt 2006/2007 praktiziert und seitdem von der AG Gender Budgeting konzeptionell weiterentwickelt wurde. In Erfüllung dieser Auflage wird insbesondere das monatliche Durchschnittseinkommen nach VZÄ männlich/weiblich ermittelt und in den jeweiligen Haushaltsplänen ausgewiesen

07	Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	Ja, im Rahmen der Aufstellung des Gender Budgets im Doppelhaushaltsplan 2020/2021 wurden die Bruttogehälter von Frauen und Männern ausgewiesen	330,-	nein		alle zwei Jahre
08	Kultur und Europa	Eine Erhebung erfolgte bislang nur im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung.	1.108,33	nein	-	alle zwei Jahre anlässlich der Aufstellung des Haushaltsplanes
	Kultur und Europa - nachgeordnete Einrichtungen	Eine Erhebung erfolgte bislang nur im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung.	254,63	nein	-	alle zwei Jahre anlässlich der Aufstellung des Haushaltsplanes
09	Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	nein	nicht bekannt	nein	nicht bekannt	nie
10	Bildung, Jugend und Familie	wir verweisen auf die Zuarbeit vom 28. Mai 2019 zu der im Grunde gleichlautenden S18/18944 über Gender Pay Gap <sup>3)</sup>	408,31	nein, VZÄ hochgerechnet	270,47	k.A.
11	Integration, Arbeit und Soziales	nein	entfällt	nein	entfällt	entfällt
12	Stadtentwicklung und Wohnen	Ja, im Rahmen der Aufstellung des Gender Budgets im Doppelhaushaltsplan 2020/2021 wurden die Bruttogehälter von Frauen und Männern ausgewiesen	362,-	nein, es wurden jedoch die Einflüsse von Teilzeitbeschäftigung herausgerechnet	-	alle zwei Jahre
13	Wirtschaft, Energie und Betriebe	In der Vergangenheit wurden keine Auswertungen zum Gender Pay Gap vorgenommen. Die Auswertung des Gender Pay Gap erfolgte für die aktuelle Viertelstunde im Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Betriebe und konnte für die Beantwortung der Schriftlichen Anfrage S18/18944 ebenfalls verwendet werden.				s. Nr. 1
			2018	7480,-	ja	4704,-
			Januar 2019	657,06	ja	267,75
15	SenFin Ministerialbereich (einschl. LHK)	nein (siehe Schriftl. Anfrage S18/18944 - unbereinigter GPG)	430,96 € (11,27 %) *	nein	entfällt	bisher keine Erhebung(en)
	SenFin Berliner Finanzämter	nein (siehe Schriftl. Anfrage S18/18944 - unbereinigter GPG)	404,04 € (12,52 %) *	nein	entfällt	bisher keine Erhebung(en)
	SenFin Landesverwaltungsamt und VAK	nein (siehe Schriftl. Anfrage S18/18944 - unbereinigter GPG)	294,94 € (6,96 %) *	nein	entfällt	bisher keine Erhebung(en)

\* unbereinigter GPG auf Grundlage durchschnittl. Bruttoeinkünfte

1) Der bereinigte Gender-Pay-Gap, bei dem der Teil des Verdienstes herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede bei der Berufswahl, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung oder den geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen ist, kann hier nicht angemessener Zeit ermittelt werden, da hierfür die Daten nicht in aufbereiteter Form vorliegen und alle Personalkaten einzeln ausgewertet werden müssen. Selbst das Statistische Bundesamt berechnet diesen Wert nur alle vier Jahre, da dies sehr kompliziert ist.

Der Gender-Pay-Gap kann für die Senatskanzlei über die Daten des Gender Budgeting dargestellt werden: Hier besteht eine Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen in Höhe von 17 %.

2) Anhand des Monats Januar 2019 wurde folgendes durchschnittliche Monatseinkommen in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) ermittelt (unbereinigter Gender-Pay-Gap). Die Ermittlung des bereinigten Gender-Pay-Gap ist hier mangels einheitlicher Vorgabe der zu berücksichtigenden Bereinigungs-faktoren nicht möglich.

	Monatliches Durchschnittseinkommen nach VZÄ	
	männlich:	weiblich:
Kapitel 0600	4.855,19 €	4.226,58 €
Kapitel 0601 (LADS)	5.379,02 €	4.719,53 €
Kapitel 0605 (Gemeinsames Juristisches	5.688,06 €	3.684,20 €
Kapitel 0608 (Verbraucherschutz)	5.182,84 €	4.721,75 €

3) „Vorbemerkung: Der Gender Pay Gap ist ein statistischer Strukturindikator dessen Berechnung in der Europäischen Union einheitlich geregelt ist und den prozentualen Unterschied der Bruttostundenverdienste von angestellten Männern und Frauen beschreibt. Neben dem europäischen Vergleichswert berechnet das Statistische Bundesamt alle vier Jahre auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung auch einen bereinigten Gender Pay Gap, der die Auswirkungen von strukturellen Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei der Berufswahl, dem Beschäftigungsumfang, dem Bildungsstand, der Berufserfahrung etc. auf den Bruttostundenverdienst berücksichtigt. Entsprechende statistische Berechnungen sind mangels Kenntnis der methodischen Grundlagen für die SenBildJugFam nicht möglich. Für die SenBildJugFam kann im Folgenden nur auf eine Darstellung des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens der Beschäftigten der SenBildJugFam zurückgegriffen werden. In der bereinigten Darstellung bleibt der individuelle Beschäftigungsumfang unberücksichtigt.“