

Familienfreundliche Rahmenbedingungen

Das LGG fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Grundsätzlich ist bei der Gestaltung der Arbeitszeit das Interesse der Beschäftigten an flexibler, an individuellen Bedürfnissen orientierter Arbeitszeit zu berücksichtigen. Vorgesetzte sollen den Beschäftigten, soweit möglich, familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglichen. Die Beschäftigten haben daher die Möglichkeit, z.B. wegen Kinderbetreuung die Reduzierung der Arbeitszeit oder einen Telearbeitsplatz zu beantragen. Bei der Entscheidung der Dienststelle sind die individuellen Interessen der Dienstkräfte gegenüber den dienstlichen Belangen im Einzelfall abzuwägen. Die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass die Dienststelle eine diskriminierungsfreie und nachvollziehbare Entscheidung über ihren Antrag trifft. Für die Berufs- und Karriereplanung stellt sich bei einer Reduzierung von Arbeitszeit häufig die Frage, ob die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz möglich ist. Dazu hat das LGG ebenfalls eine Regelung getroffen. Befand sich eine Beschäftigte in einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, so hat ihr die Dienststelle nach Ablauf der Frist einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie über eine gleichwertige Qualifikation verfügen. Das LGG stellt zudem klar, dass die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen entgegensteht. Auch während Beurlaubungszeiten ist es wichtig, Kontakt mit dem Arbeitgeber zu halten. Das LGG sieht vor, dass aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten ist. Wenn diese das möchten, sind ihnen auch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu offerieren.

Frauenvertreterin

Die Umsetzung des LGG läuft nicht von alleine. Daher hat das LGG Frauenvertreterinnen in jeder Dienststelle als „Hüterinnen des LGG“ fest verankert. Sie gestalten durch die Beratung von Dienststellen und Beschäftigten in Gleichstellungsfragen aktiv die Umsetzung des LGG. Die Frauenvertreterinnen werden von den weiblichen Beschäftigten regelmäßig alle 4 Jahre gewählt.

Beschäftigte haben unter anderem ein Recht darauf, dass die Frauenvertreterin an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt wird und beim Bewerbungsgespräch anwesend ist. Die Frauenvertreterin achtet darauf, dass weibliche Bewerberinnen im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Dies kann bedeuten, dass die Frauenvertreterin unzulässige Fragen, wie zum Beispiel nach der Familienplanung einer Bewerberin, zurückweist oder bei gleichwertiger Qualifikation auf die Anwendung der Quotierungsregel des LGG achtet.

Ferner bringt die Frauenvertreterin die Interessen der Beschäftigten bei der Gestaltung des Frauenförderplans ein. Frauenförderpläne dienen der systematischen, frauenfördernden Personalplanung. Dort werden verbindliche Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen festgelegt und z.B. konkrete Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeiten benannt. Dies wird für Beschäftigte in der Umsetzung spürbar, wenn sie beispielsweise Kinderbetreuungsangebote am Dienstort, wie ein Eltern-Kind-Zimmer, in Anspruch nehmen können.

Die weiblichen Beschäftigten werden einmal im Jahr in einer Frauenversammlung von der Frauenvertreterin über ihre Tätigkeiten sowie über die Gleichstellungssituation in der Dienststelle informiert.

In der Frauenvertreterin finden weibliche Beschäftigte zudem eine Ansprechperson für Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Möchten Sie noch mehr wissen?
Dann besuchen Sie unsere Internet-Seite
<http://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz/>

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstraße 106
10969 Berlin

Pressestelle

Tel.: (030) 90 28-27 43
E-Mail: pressestelle@senaif.berlin.de



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Das
Landesgleichstellungsgesetz
Berlin (LGG)
Frauenförderung
in der Berliner Verwaltung



Ziel des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Berliner Verwaltung. Mir ist wichtig, dass die Umsetzung dieses abstrakt formulierten Ziels für die Frauen in der Berliner Verwaltung spürbar ist. Erst wenn das Geschlecht bei der Besetzung von Führungspositionen keine Rolle mehr

spielt, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Frauen und Männer gleichermaßen angeht und Frauen die gleiche berufliche Förderung bekommen, ist Gleichstellung erreicht.

Das Land Berlin ist mit dem LGG seit 25 Jahren auf diesem Weg und hat sehr viel erreicht. Berlin als attraktiver Arbeitgeber fördert die beruflichen Chancen von Frauen. Die Berichte zur Umsetzung des LGG zeigen die Erfolge. Im Jahr 2000 waren zum Beispiel im höheren Dienst der obersten Landesbehörden nur knapp ein Drittel der Beschäftigten Frauen; inzwischen sind es zum ersten Mal mehr als die Hälfte. Bei den Referatsleitungen nähern wir uns langsam der 50 Prozent-Marke.

Die Zahlen sind beeindruckend und sprechen eine eindeutige Sprache: Das LGG zeigt Wirkung. Es gibt jedoch noch Bereiche, in denen einiges zu tun bleibt:

- die Verbesserung der tatsächlichen Aufstiegsbedingungen für Frauen,
- die Beseitigung von Unterrepräsentanzen und bestehenden Benachteiligungen von Frauen sowie
- die stärkere Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für die Umsetzung und den Erfolg der Gleichstellungspolitik sind die Frauenvertreterinnen unverzichtbar. „Die Hüterinnen des LGG“ sind diejenigen, die im Alltag dem LGG zur Durchsetzung verhelfen. Ebenso braucht es gut informierte Frauen, die ihre Rechte und die Möglichkeiten, die ihnen das LGG bietet, kennen und wahrnehmen.

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Fakten

Die beruflichen Chancen für Frauen im Berliner Landesdienst sind gut und sie haben sich laufend auf allen Ebenen verbessert. Das zeigen die Berichte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Zum ersten Mal sind im höheren Dienst der obersten Landesbehörden über 50% Frauen beschäftigt. Auch bei den Leitungsfunktionen ist in den letzten Jahren eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils erreicht worden.

Jahr	Beschäftigte im höheren Dienst der obersten Landesbehörden								
	Höherer Dienst			Abteilungsleitung			Referatsleitung		
	insgesamt	Frauen	in %	insgesamt	Frauen	in %	insgesamt	Frauen	in %
2000	2 063	639	31,0	83	11	13,3	275	53	19,3
2014	1 893	967	51,1	61	19	31,1	244	104	42,6

In den Haupt- und Bezirksverwaltungen liegt der Frauenanteil für die Beschäftigten schon seit einigen Jahren bei 60%. Frauen sind in allen Laufbahngruppen gut repräsentiert – auch im höheren Dienst. Dort ist die Teilzeitquote am höchsten: Sie liegt für Frauen bei 35% und für Männer bei 13%.

Seit der Novellierung im Jahr 2010 gilt das LGG auch für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin entsprechend. Auch hier zeigen die Zahlen eine positive Entwicklung: Der Frauenanteil bei Vorstands- und Geschäftsführungspositionen hat sich bei diesen Beteiligungsunternehmen stark erhöht. Er ist von 6,7% im Jahr 2010 auf 36,7% im Jahr 2015 gestiegen.

Jahr	Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen in Unternehmen des Landes Berlin			
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in Prozent
2010	60	56	4	6,7
2012	60	51	9	15,0
2014	58	42	16	27,6
2015	60	38	22	36,7

Bessere Aufstiegsbedingungen für Frauen

Die Zahlenangaben zum höheren Dienst bei den obersten Landesbehörden zeigen, dass dort Frauen inzwischen über die Hälfte der Beschäftigten ausmachen. Bei den Führungspositionen sind Frauen allerdings weiterhin oft unterrepräsentiert. Das LGG setzt zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen auf die Quotenregelung. Das bedeutet für Frauen, dass sie unter folgenden Bedingungen bei Beförderungen „bevorzugt“ werden:

- Die Bewerberin und der Bewerber besitzen eine gleichwertige Qualifikation.
- Es handelt sich um einen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.

Wenn jedoch bei einem Mitbewerber Gründe vorliegen, wie z. B. eine Schwerbehinderung, kann – zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit – die bevorzugte Beförderung der Frau ausgeschlossen sein. Diese Härtefallregelung ermöglicht eine Prüfung des jeweiligen Einzelfalls. Wichtig ist, dass bei der Prüfung der Gründe nicht Kriterien berücksichtigt werden dürfen, die ihrerseits geeignet sind, Frauen zu diskriminieren. Als Beispiele nennt das LGG u.a. die Unterbrechung von Erwerbstätigkeit oder die zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Seit 2010 gilt diese Quotenregelung auch für die Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie entsprechend auch für diese Positionen in privaten Unternehmen, an denen das Land Berlin eine Mehrheitsbeteiligung besitzt.

Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren

Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren ist ein wichtiges Mittel, um die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu steigern. So kann z.B. die Quotenregelung nur zur Anwendung kommen, wenn Frauen von freien Stellen und Positionen erfahren und sich bewerben. Aus diesem Grund gibt das LGG vor, dass Stellen in den Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen öffentlich auszuschreiben sind. Es ist in der Ausschreibung oder Bekanntmachung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, weil Frauen in dem Bereich unterrepräsentiert sind.

Um die Umsetzung dieser Vorgaben sicherzustellen, kann die Frauenvertreterin die Entscheidung einer Dienststelle in einem formellen Verfahren rügen und auf die Einhaltung der Quotierungsregel bestehen. Das hat schon in vielen Fällen dazu geführt, dass Entscheidungen überdacht wurden und die Bewerberin die Stelle aufgrund ihrer gleichen bzw. gleichwertigen Qualifikation bekam. Seit der Novellierung des LGG im Jahr 2010 gilt die Ausschreibungsverpflichtung auch für Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ebenso sind die privaten Unternehmen, an denen das Land Berlin eine Mehrheitsbeteiligung besitzt, entsprechend an diese Vorgaben gebunden.