

**Zehnter Bericht  
über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes  
gemäß § 19 LGG  
– Berichtszeitraum: 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 –**



**Zehnter Bericht**  
**über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes**  
**gemäß § 19 LGG**

- Berichtszeitraum: 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 -

**Vorbemerkung**

**I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst**

1.	Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst.....	6
2.	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes.....	8
2.1	Oberste Landesbehörden .....	8
2.2	Nachgeordnete Behörden.....	11
	▪ Gerichte .....	11
	▪ Polizei.....	12
	▪ Schulen .....	13
	▪ Finanzämter .....	14
	▪ Kulturelle Einrichtungen .....	14
	▪ Landesämter / Wirtschaftsbetrieb.....	15
2.3	Bezirksverwaltungen .....	16
2.4	Hochschulen .....	17
	▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal .....	17
	▪ Verwaltungs- und technisches Personal .....	18
	▪ Professorinnen und Professoren .....	19
2.5	Anstalten öffentlichen Rechts.....	22
2.6	Frauen in Leitungspositionen des höheren Dienstes – Ein Überblick .....	23

**II. Gremien**

1.	Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden.....	24
2.	Organe und Aufsichtsgremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen.....	25
3.	Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung.....	26
4.	Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes .....	26
5.	Gremien an Hochschulen.....	27

**III. Dokumentation der Rechtsprechung und Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes**

1.	Rechtsprechung im Berichtszeitraum .....	28
2.	Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und die Verordnungen zum Gesetz .....	33
2.1	Rückblick.....	33
2.2	Neunte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes .....	33
2.3	Die Verordnungen zum LGG .....	34

**IV. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis**

1.	Praxisbeispiele aus den Anstalten öffentlichen Rechts.....	36
2.	Coaching für Frauenvertreterinnen.....	40
	▪ Erstmals Coaching-Angebote für Frauenvertreterinnen.....	40
	▪ Resümee und Ausblick .....	41
3.	Regelmäßiger Erfahrungsaustausch.....	42
4.	Fünf Fragen zum Frauenförderplan .....	43

## Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch das Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502)
2. Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) in der Fassung vom 10. Mai 2011 (GVBl. S. 184)
3. Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)
4. Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in der Fassung vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 367)
5. Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) vom 15. November 2011 (GVBl. S. 710)

## Anhang<sup>1</sup>

- I. Dokumentation ausgewählter Einzelberichte zum Personal
  - Oberste Landesbehörden
  - Nachgeordnete Behörden
  - Hochschulen
  - Anstalten öffentlichen Rechts
  
- II. Dokumentation der Einzelberichte zu den Gremien aus den Geschäftsbereichen:
  - Regierender Bürgermeister – Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten
  - Inneres und Sport
  - Justiz
  - Bildung, Wissenschaft und Forschung
  - Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz
  - Wirtschaft, Technologie und Frauen
  - Stadtentwicklung
  - Finanzen
  - Integration, Arbeit und Soziales

---

<sup>1</sup> Der Anhang ist nicht Teil der Drucksache des Abgeordnetenhauses.

## Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Der Bericht basiert auf einer umfangreichen Erhebung bei den Einrichtungen des Landes zu Stand und Struktur des Personals sowie zu Stellenbesetzungen und Beförderungen. Die Erhebung umfasst zudem Angaben über Gremien des Landes – insbesondere über den Frauenanteil der Mitglieder. Daneben informieren die Einrichtungen über bisherige und geplante Maßnahmen der Frauenförderung und für den vorliegenden Bericht erstmalig über Erfahrungen und Erfolge mit dem Instrument „Frauenförderplan“. Alle Angaben sind im Folgenden zusammenfassend analysiert und in Einzelberichten ausgewählter Einrichtungen im Anhang dokumentiert.

Auf der Grundlage des Gesetzes wurde in den Behörden und rechtlich selbständigen Einrichtungen des Landes eine Vielzahl weiterer gleichstellungsorientierter Maßnahmen, Initiativen und Programme entwickelt, wie z. B. Mentoringprogramme, Maßnahmen gezielter Anwerbung von Frauen, Aktionstage oder Teilnahme an Kampagnen (z. B. Girls' Day).

Das Gesetz nimmt auch Einfluss auf die Frauenförderung in der Privatwirtschaft, indem es die Vergabe öffentlicher Aufträge und (seit November 2011) die Gewährung von freiwilligen Leistungen an Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie knüpft.

Neben den Regelungen des Gesetzes zu Frauenquoten und Frauenförderplänen tragen vor allem die Frauenvertreterinnen bzw. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entscheidend zum Erfolg der Berliner Gleichstellungspolitik bei. Sie lenken den Blick auf die Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten und beraten gemeinsam mit den Personalverantwortlichen über Wege zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Die dazu benötigten weitreichenden Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten sind durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Diesem Thema ist im Bericht ein eigenes Kapitel gewidmet.

In nunmehr zehn Berichten ist dokumentiert, dass das LGG eine solide Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik bildet. So waren im höheren Dienst der Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes bereits in den letzten Jahren überwiegend Frauen beschäftigt und auch in den höheren und Leitungspositionen hat sich ihr Anteil nahezu kontinuierlich erhöht. Allerdings gilt nach wie vor: je höher die Laufbahnstufe oder Entgeltgruppe, desto geringer der Frauenanteil. Auch in hohen Leitungspositionen kommt die Gleichstellung nur langsam voran. Das galt eine Zeit lang auch für hohe Gremienpositionen, wie Aufsichtsräte in Unternehmen des Landes bzw. Unternehmen mit Landesbeteiligung. Auf Initiative des Senats ist diese Unterrepräsentanz in den letzten Jahren jedoch weitgehend beseitigt bzw. stark abgebaut worden.

Nach wie vor besteht aber eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen der landeseigenen Unternehmen und Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Dies macht deutlich, dass die Anstrengungen in wirtschaftsnahen Bereichen der Beschäftigung noch intensiviert werden müssen. Mit der im November 2010 in Kraft getretenen 9. Novelle zum Landesgleichstellungsgesetz wurden deshalb Regelungen geschaffen, die durch Offenlegungs- und Dokumentationspflichten mehr Transparenz in die Besetzungsverfahren dieser Spitzenpositionen bringen.

## I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst

### 1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst

Die folgende Analyse zu Struktur und Entwicklung der Beschäftigung im Berliner Landesdienst basiert auf den Zahlen der Berliner Personalstrukturstatistik; sie wird bei der Senatsverwaltung für Finanzen geführt und umfasst das Personal in den Haupt- und Bezirksverwaltungen. Die Beschäftigten der Berliner Anstalten, Stiftungen und Körperschaften öffentlichen Rechts, die ebenfalls zum Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes gehören, sind nicht enthalten. Ebenfalls nicht berücksichtigt ist das Personal der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Rechnungshofes, des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie das der Betriebe (gemäß § 26 LHO) im Bereich Kultur und Gesundheit.

Jahr	Beschäftigte insgesamt*				Teilzeitbeschäftigte			
	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Ins-gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
2000	152 467	60 424	92 043	60,4	25 883	2 356	23 527	90,9
2004	140 621	55 291	85 330	60,7	27 222	3 704	23 518	86,4
2008	119 464	49 195	70 269	58,8	25 508	4 284	21 224	83,2
2010	115 885	47 364	68 521	59,1	24 861	3 979	20 882	84,0

\* bis 2003 ohne RH und BlnBDI; ab 2004 gemäß PSSG ohne Abgh, RH und BlnBDI

Die Personalstrukturstatistik wies zum Stand 30.6.2010 115 885 Beschäftigte in der Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes Berlin aus; über die Hälfte davon waren Frauen (59,1 %). In den vergangenen zehn Jahren sind die Personalzahlen weiterhin kontinuierlich gesunken und zwar insgesamt um rund 37 000 bzw. um 24 %. Der Abbau des Personals war begleitet von einem kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitquoten; gemessen an Vollzeitäquivalenten ergab sich dadurch ein höherer Rückgang der Beschäftigung um insgesamt rund 26 %.

Jahr	Vollzeitäquivalente*				Teilzeitquoten		
	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Ins-gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
2000	143 839	59 639	84 200	58,5	17,0	3,9	25,6
2004	130 823	53 749	77 074	58,9	19,4	6,7	27,6
2008	109 903	47 345	62 558	56,9	21,4	8,7	30,2
2010	106 693	45 662	61 032	57,2	21,5	8,4	30,5

\* Arbeitszeitfaktor der Teilzeitbeschäftigten mit 2/3 festgesetzt

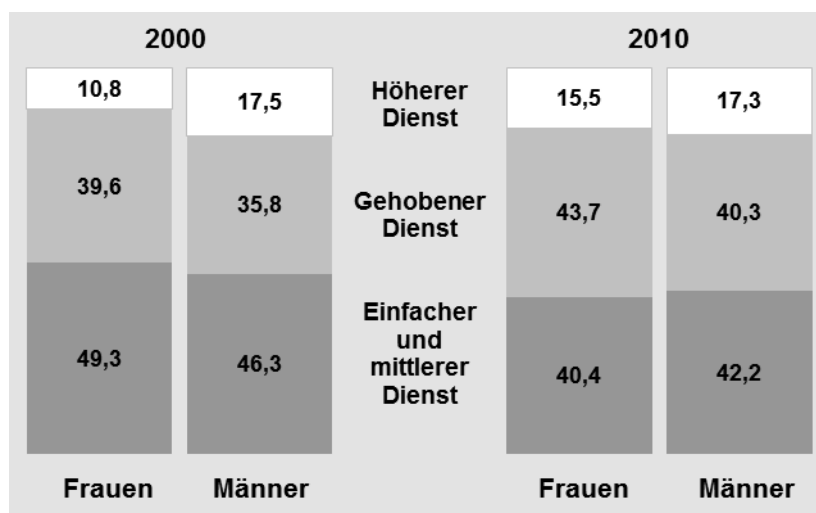
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich in den vergangenen zehn Jahren bei den Frauen von 25,6 % auf 30,5 % erhöht und ist bei den Männern von 3,9 % auf 8,4 % gestiegen.

Im unmittelbaren Landesdienst sind in allen Laufbahngruppen mehrheitlich Frauen beschäftigt. Im einfachen und mittleren bzw. im gehobenen Dienst ergeben sich seit langem schon Frauenanteile meist von über 60 %. Im höheren Dienst stieg die Frauenquote in den letzten Jahren weiter auf zuletzt 56,5 %.

Beschäftigte in den Laufbahngruppen	Insgesamt	Männer	Frauen				
			2010		2008	2004	2000
			absolut	in %	Anteile in %		
Höherer Dienst	18 865	8 210	10 655	56,5	52,4	47,9	48,4
Gehobener Dienst	49 021	19 087	29 934	61,1	61,0	61,8	62,8
Einfacher und mittlerer Dienst	47 667	19 970	27 697	58,1	61,4	65,9	64,5
Sonstige*	332	97	235	70,8	.	.	.
Insgesamt	115 885	47 364	68 521	59,1	58,8	60,7	60,4

\* keiner Laufbahn zuzuordnen

Vor zehn Jahren waren die im Landesdienst beschäftigten Frauen und Männer noch sehr unterschiedlich auf die Laufbahngruppen verteilt. Im Jahr 2000 gehörten 17,5 % der Männer dem höheren Dienst an, aber nur 10,8 % der Frauen. Zehn Jahre später hatte sich der Anteil unter den Frauen auf 15,5 % erhöht; für die Männer lag er nahezu unverändert bei 17,3 %.



Auch innerhalb der Laufbahngruppe waren Frauen und Männer zu Beginn des Jahrzehnts noch sehr unterschiedlich eingestuft. Mittlerweile sind im „Eingangsam“ des höheren Dienstes ganz überwiegend Frauen beschäftigt (64,6 %) und am Stellenaufkommen in den beiden darüberliegenden Stufen sind sie ausgewogen beteiligt. Nur im hochdotierten Bereich (vergleichbar A16 und B-Besoldung) – oftmals verbunden mit Leitungsfunktionen – ist nur etwa jede dritte bzw. vierte Stelle mit einer Frau besetzt.

Höherer Dienst / Laufbahnen	Insgesamt	Männer	Frauen				
			2010		2008	2004	2000
			absolut	in %	Anteile in %		
B 5 / R 5 und höher	87	59	28	32,2	30,9	23,5	16,7
B 2 - B 4; R 3 - R 4	238	173	65	27,3	26,4	22,0	15,8
A 16; I + AT; R 2; E 15 Ü	881	601	280	31,8	27,4	24,0	19,6
A 15; Ia; R 1; E 15	3 824	1 967	1 857	48,6	45,7	39,5	36,5
A 14; Ib; E 14	3 044	1 586	1 458	47,9	45,5	42,3	35,7
A 13; II, IIa, IIb; E 13	10 791	3 824	6 967	64,6	60,7	55,1	57,5
Insgesamt	18 865	8 210	10 655	56,5	52,3	47,9	48,4

## 2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes

### 2.1 Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2010 insgesamt 6 237 Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte; der Frauenanteil lag bei 60,3 %. Nahezu ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert. Der Frauenanteil hatte hier die 50 %-Marke noch nicht erreicht, die Quote ist aber von 31,0 % im Jahr 2000 auf 45,8 % im Jahr 2010 gestiegen.

Laufbahngruppen*	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Höherer Dienst	1 844	999	845	45,8
Gehobener Dienst	2 911	1 173	1 738	59,7
Einfacher und mittlerer Dienst	1 482	306	1 176	79,4
Insgesamt	6 237	2 478	3 759	60,3

\* einschließlich Abghs, RH und BlnBDI

Gut repräsentiert waren Frauen auf den beiden unteren Stufen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes mit Anteilen von rund 62 % und 49 %. Im oberen Bereich lagen die Quoten nur bei rund 34 % bzw. 23 %; das entsprach jedoch in etwa einer Verdopplung der Anteile des Jahres 2000.

Höherer Dienst* / Laufbahnen	Insgesamt	Frauen				
		absolut	Anteile in %			
			2010	2008	2004	2000
B 2 und höher	142	32	22,5	19,6	21,2	11,6
A 16; I + AT; R 2	230	78	33,9	29,1	22,0	16,8
A 15; Ia; R 1	432	191	44,2	40,4	32,3	24,4
A 14; Ib	801	396	49,4	47,5	37,5	32,6
A 13; II, IIa, IIb	239	148	61,9	61,8	48,7	47,5
Insgesamt	1 844	845	45,8	44,1	35,4	31,0

\* einschließlich Abghs, RH und BlnBDI

Nicht in allen Ressorts war der Frauenanteil im höheren Dienst zufriedenstellend. Während Geschäftsbereiche mit insgesamt hohem Frauenanteil – Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz, Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen – auch im höheren Dienst überwiegend Frauen beschäftigten, lagen die Quoten in den Ressorts für Stadtentwicklung, Finanzen, Inneres und Sport sowie für die Verwaltung des Abgeordnetenhauses und den Rechnungshof bei etwa 40 %. Im Bereich des Regierenden Bürgermeisters / Senatskanzlei sowie der Senatsverwaltung für Justiz war in dieser Laufbahngruppe sogar nur etwa ein Drittel der Beschäftigten Frauen; gegenüber den Vorjahren hatten sich die Anteile aber deutlich erhöht.



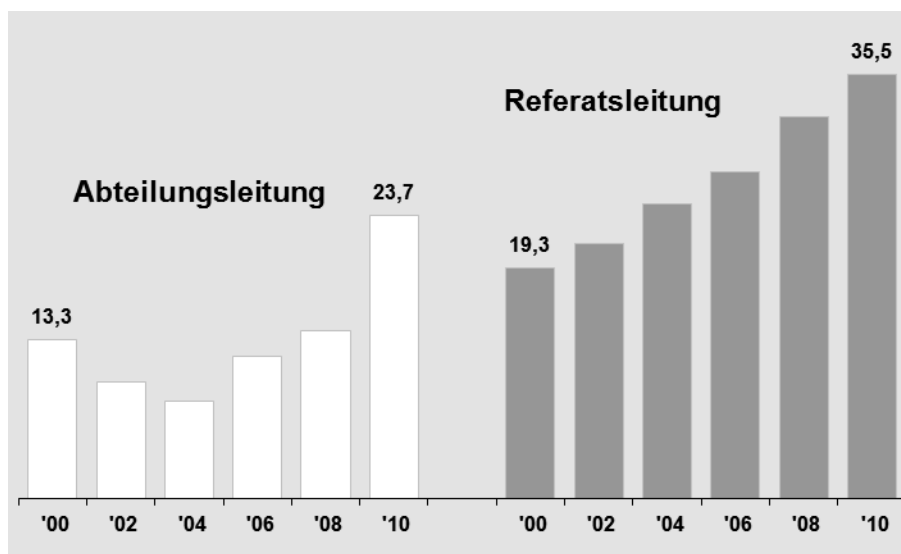
Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen			
		absolut	Anteile in %		
			2010	2008	2002
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	32	13	40,6	30,8	25,9
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	67	22	32,8	29,2	19,8
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	25	11	44,0	50,0	.*
Inneres und Sport	124	49	39,5	32,8	.*
Justiz	68	23	33,8	32,9	18,4
Bildung, Wissenschaft und Forschung	427	238	55,7	53,3	.*
Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	233	121	51,9	53,9	.*
Wirtschaft, Technologie und Frauen	107	59	55,1	55,0	.*
Stadtentwicklung	467	186	39,8	38,0	29,0
Finanzen	132	53	40,2	35,8	28,6
Rechnungshof	45	17	37,8	43,2	10,4
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	19	9	47,4	29,2	31,3
Integration, Arbeit und Soziales	98	44	44,9	33,3	.*
Insgesamt	1 844	845	45,8	44,1	33,9

\* anderer Zuschnitt des Ressorts

In Ressorts, in denen Frauen im höheren Dienst relativ gut repräsentiert sind, waren in der Regel auch die Referatsleitungspositionen ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt. In den Senatsverwaltungen für Stadtentwicklung und Finanzen wurde dagegen nur etwa jede vierte Position von einer Frau eingenommen und im Ressort Inneres und Sport sogar nur eine von insgesamt 17. In diesen Ressorts wie auch in denen für Justiz und Integration, Arbeit und Soziales lag auch die Leitung der Abteilungen ausschließlich bzw. ganz überwiegend in der Hand von Männern, vor allem im Bereich Stadtentwicklung mit zehn Männern und nur einer Frau.

Oberste Landesbehörden	Referatsleitung			Abteilungsleitung		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	10	5	50,0	3	0	0,0
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	17	5	29,4	4	2	50,0
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	6	3	50,0	1	0	0,0
Inneres und Sport	17	1	5,9	5	1	20,0
Justiz	11	4	36,4	4	0	0,0
Bildung, Wissenschaft und Forschung	51	24	47,1	7	3	42,9
Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	19	10	52,6	2	1	50,0
Wirtschaft, Technologie und Frauen	16	7	43,8	4	3	75,0
Stadtentwicklung	43	11	25,6	11	1	9,1
Finanzen	26	7	26,9	4	0	0,0
Rechnungshof	15	6	40,0	5	2	40,0
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	-			5	1	20,0
Integration, Arbeit und Soziales	14	4	28,6	4	0	0,0
Insgesamt	245	87	35,5	59	14	23,7

Im Bereich der Referatsleitungen der obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil laufend gestiegen und zwar innerhalb von zehn Jahren von 19,3 % auf 35,5 %. Im Bereich der Abteilungsleitungen war bisher keine derart eindeutige Entwicklung auszumachen. Allerdings hat der Frauenanteil 2010 mit 23,7 % erstmals ein Niveau erreicht, das deutlich über dem der letzten Jahre liegt.



## 2.2 Nachgeordnete Behörden

### ▪ Gerichte

Der Anteil der Frauen an den Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten<sup>2</sup> ist in den vergangenen Jahren laufend gestiegen. 2010 waren in dieser Berufsgruppe erstmals Frauen und Männer in nahezu gleicher Zahl vertreten (49,7 %). In der untersten Besoldungsstufe R 1 stieg die Quote weiter auf 55,9 %. Auch auf den Stufen R 2 und R 3 hatte sich der Frauenanteil auf 34,2 % bzw. 28,6 % erhöht. Die darüberliegenden sieben Positionen des obersten Leitungsbereichs, waren mit drei Frauen und vier Männern besetzt.

Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen						
	Ins- gesamt	Frauen absolut	Frauenanteile in %			
			2010	2008	2006	2004
R 6*	1	-	-	•	•	•
R 5, R 4*	6	3	50,0	71,4	71,4	40,0
R 3	70	20	28,6	25,5	25,0	20,3
R 2	366	125	34,2	32,3	30,7	31,6
R 1	1 166	652	55,9	52,5	52,5	51,3
Insgesamt	1 609	800	49,7	46,8	46,7	45,5

\* ohne Gerichtspräsidenten/-innen

Im Bereich der Gerichtsverwaltung und der Staatsanwaltschaften war rund jede dritte bzw. vierte Leitungsstelle mit einer Frau besetzt. Gegenüber 2008 hatten sich die Frauenanteile weiter erhöht. Die beiden Leitungsstellen der Anwaltschaft sind nach wie vor paritätisch besetzt.

Von den fünf Gerichtspräsidenten/-innen waren zwei Frauen.

Bereiche / Leitungsfunktionen	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
Gerichtsverwaltung	62	22	35,5
- Präsident/-in R 4, R 3	8	4	50,0
- Vizepräsident/in; R 4 - R 2	17	7	41,2
- Aufsichtführende/r Richter/-in R 2	37	11	29,7
Richterlicher Dienst R 3, R 2	299	106	35,5
Staatsanwaltschaften	94	25	26,6
- Ltd. Oberstaatsanwaltschaft R 5	2	1	50,0
- Generalstaatsanwalt; R 6	1	-	-
- Haupt-/Abteilungsleitung R 3, R 2	67	14	20,9
- Gruppenleitung; R 1 + Z	24	10	41,7
Amtsanwaltschaften R 3, R 2	2	1	50,0
<b>nachrichtlich:</b>			
Gerichtspräsident/-innen R 8, R 6, R 5	5	2	40,0

Für Richterinnen und Richter am Arbeitsgericht lag der Frauenanteil insgesamt bei 42 % und im Leitungsbereich bei rund 35 %.

<sup>2</sup> Ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

## ▪ Polizei

Die Polizei beschäftigte 2010 insgesamt 18 119 Personen, darunter waren 4 913 Frauen (27,1 %). Im Bereich Schutz- und Kriminalpolizei sind die Frauenanteile traditionell gering (19,5 % bzw. 32,6 %) <sup>3</sup>. Im höheren Dienst lagen die Quoten sogar nur bei 6,7 % bzw. 17,6 %; sie haben damit aber vor allem im Bereich der Kriminalpolizei in den letzten Jahren ein deutlich höheres Niveau erreicht.

Berufsfachrichtung	Insgesamt				Höherer Dienst				Gehobener Dienst			
	Insges.	Frauen 2010		2008	Insges.	Frauen 2010		2008	Insges.	Frauen 2010		2008
		abs.	Anteile in %			abs.	Anteile in %			abs.	Anteile in %	
Schutzpolizei	13 088	2 547	19,5	18,6	163	11	6,7	6,8	6 974	1 024	14,7	10,5
Kriminalpolizei	2 999	977	32,6	31,2	91	16	17,6	11,5	2 907	960	33,0	26,8
Nichttechn. Dienst	826	498	60,3	60,0	20	6	30,0	20,8	434	270	62,2	54,7
Allgemeiner Dienst	1 206	891	73,9	73,4	56	17	30,4	31,3	310	182	58,7	60,2
Insgesamt*	18 119	4 913	27,1	25,9	330	50	15,2	17,3	10 625	2 436	22,9	19,8

\* einschließlich Gewerbeaußendienst

Auch in den Leitungspositionen des höheren Dienstes sind die Frauenanteile gestiegen und zwar nicht nur im nichttechnischen Verwaltungsdienst (29,4 %), sondern auch im Bereich der Kriminalpolizei (18,4 %).

Berufsfachrichtung (ohne Gewerbeaußendienst)	Leitungspositionen im höheren Dienst				
	Insgesamt	Frauen 2010		2008	2004
		absolut	in %		Anteile in %
Schutzpolizei	159	10	6,3	7,1	4,0
Kriminalpolizei	87	16	18,4	16,1	11,1
Nichttechnischer Verwaltungsdienst	17	5	29,4	15,0	4,8
Angestellte im allgemeinen Dienst	13	8	61,5	58,3	20,0

Unter den 1 297 Personen in Ausbildung waren die zukünftigen Kriminalkommissare/-innen bereits mehrheitlich Frauen und der Anteil der Anwärterinnen für die Laufbahn „Schutzpolizei im gehobenen Dienst“ fiel mit 31 % doppelt so hoch aus, wie der Frauenanteil an den Beschäftigten.

Anwärter/-innen für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst			
Berufsfachrichtung	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Schutzpolizei mittlerer Dienst	584	178	30,5
Schutzpolizei gehobener Dienst	357	111	31,1
Kriminalpolizei gehobener Dienst	356	209	58,7
Insgesamt	1 297	498	38,4

<sup>3</sup> Frauen wurden in der Kriminalpolizei erst ab 1972 und in der Schutzpolizei ab 1978 wieder zugelassen.

## ▪ Schulen

An Berliner Schulen waren zum 30.6.2010 insgesamt 31 973 Lehrkräfte beschäftigt, davon gut ein Viertel mit Teilzeitverträgen. Für Lehrkräfte mit Leitungsaufgaben lag die Teilzeitquote nur bei knapp 15 %.

Der Frauenanteil am Lehrpersonal insgesamt betrug rund 71 %. Erstmals waren auch die Stellen mit Leitungsfunktionen insgesamt paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Das galt ebenso für Schulleitungen (51 %) und mehr noch für deren Stellvertretungen (61 %). Auch in den Fach- und Fachbereichsleitungen ist mit Quoten von rund 46 % bzw. 48 % die Gleichstellung nahezu erreicht.

Lehrkräfte mit und ohne Leitungsfunktion							
Lehrkräfte / Funktion	2010				2006		
	Ins- gesamt	Frauen		Teilzeit- quote	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Leitungsfunktionen							
Schulleiter/-in	745	379	50,9	9,6	792	357	45,1
Vertreter/-in	702	427	60,8	1,1	684	405	59,2
Koordination*	187	73	39,0	3,5	508	227	44,7
Fachleiter/-in	905	417	46,1	3,8	779	312	40,1
Fachbereichsltg.	1 172	558	47,6	16,4	1 198	508	42,4
Zusammen	3 711	1 854	50,0	14,5	3 961	1 809	45,7
Übrige Lehrkräfte	24 551	18 327	74,6	29,0	26 670	19 517	73,2
Insgesamt	28 262	20 181	71,4	26,4	30 631	21 326	69,6

\* Pädagogische Koordination, Abteilungs-, Ausbildungs- und Stufenleitung

Grundschulen und vor allem Sonderschulen werden mehrheitlich von Frauen geleitet. Für Gymnasien und Gesamtschulen ergaben sich Frauenanteile von rund 36 % bzw. 34 %; die Quoten haben sich hier in der Vergangenheit aber kontinuierlich erhöht. In Berufsschulen ist die Position der Schulleitung ganz überwiegend mit Männern besetzt; 2010 lag der Frauenanteil hier nur bei rund 21 %.

Lehrkräfte mit Leitungsfunktionen nach Schularten							
Schularten	Leitungsfunktion insgesamt			Schulleitung			
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen absolut	Frauenanteile in %	
		absolut	in %			2010	2002
Grundschule	735	476	64,8	370	219	59,2	53,3
Sonderschule	159	116	73,0	80	55	68,8	63,1
Hauptschule	82	41	50,0	40	21	52,5	30,2
Realschule	112	52	46,4	50	20	40,0	·
Gymnasium	1 089	521	47,8	98	35	35,7	31,1
Gesamtschule	551	271	49,2	47	16	34,0	23,8
Berufliche Schule	918	346	37,7	48	10	20,8	18,6
Zweiter Bildungsweg	65	31	47,7	12	3	25,0	50,0
Insgesamt	3 771	1 854	50,0	745	379	50,9	43,6

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Schulen 4 087 Erzieherinnen und Erzieher sowie 1 135 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben, bei denen es sich ganz überwiegend um Frauen handelte (93,2 %).

## ▪ Finanzämter

Für die 6 572 Beschäftigten in den Berliner Finanzämtern wurde ein Frauenanteil von 67,8 % ausgewiesen. Im höheren Dienst setzte sich das Personal allerdings nur zu 38,4 % aus Frauen zusammen. Im Eingangsamt waren Frauen in der Mehrheit; mit steigender Besoldung/Vergütung wird der Anteil deutlich geringer. In der obersten Gruppe A 16 / BAT I waren von insgesamt 23 Beschäftigten nur 5 Frauen.

Beschäftigte im höheren Dienst der Finanzämter							
Einstufung	Ins- gesamt	2010		2008	2006	2004	2002
		Frauen	in %	in %	in %	in %	in %
A 16; I	23	5	21,7	16,7	22,7	12,5	9,5
A 15; Ia	48	12	25,0	25,0	23,6	22,2	19,2
A 14; Ib	77	31	40,3	32,9	30,6	23,3	24,7
A 13; II, IIa, IIb	50	28	56,0	56,1	57,6	57,1	49,2
Insgesamt	198	76	38,4	33,7	35,6	30,6	29,0

Die 198 Beschäftigten des höheren Dienstes nahmen in der Regel auch Leitungsfunktionen wahr.

## ▪ Kulturelle Einrichtungen

Die großen Institutionen im Bereich Theater und Musik weisen häufig noch stark hierarchische und von Männern dominierte Strukturen auf. Spitzenpositionen, denen hier ein besonderes Renommee zukommt, sind in der Regel mit Männern besetzt. Eine Ursache dafür, dass im Kulturbereich nur wenige Frauen ganz oben angekommen sind, dürfte aber auch darin liegen, dass in diesem Beruf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben besonders schwierig ist.

Mittlerweile werden aber auch große Häuser und renommierte Spielstätten von Frauen geleitet. In Berlin wurden für die Intendanz der Deutschen Oper Berlin sowie der Berliner Philharmoniker in den Jahren 2004 bzw. 2006 erstmals Frauen unter Vertrag genommen. Im Übrigen liegt die künstlerische Leitung an den staatlichen Bühnen und Orchestern aber vor allem in Männerhand. Einzige Ausnahme ist das Fach Dramaturgie, das sich anscheinend geradezu zur „Frauendomäne“ entwickelt hat.

Leitung / künstlerisch-techn. Personal	Deutsches Theater			Maxim-Gorki			Volksbühne			An der Parkaue		
	Ins- ges.	Frauen abs.	in %	Ins- ges.	Frauen abs.	in %	Ins- ges.	Frauen abs.	in %	Ins- ges.	Frauen abs.	in %
Intendant/-in	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Dramaturg/-in	6	4	66,7	4	3	75,0	4	1	25,0	5	4	80,0
Regie-/Dramat.-Ass.	6	4	66,7	4	1	25,0	4	2	50,0	3	3	100,0
Künstl.-techn. Leitg.	4	2	50,0	3	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0
Künstl. Personal	78	43	55,1	54	34	63,0	46	26	56,5	47	30	63,8
Künstl./techn. Pers.	174	35	20,1	35	15	42,9	158	54	34,2	41	9	22,0

Die Orchester in Trägerschaft des Landes werden von Männern dirigiert. Auch im Vorstand der Orchester waren von insgesamt zwölf Mitgliedern neun männlichen Geschlechts. Unter den Orchestermitgliedern steigt der Frauenanteil bei den Opernbühnen und im Konzerthaus tendenziell an; die Quoten lagen zuletzt bei 32,4 % bzw. 37,5 %. Unter den 124 Berliner Philharmonikern waren weiterhin nur 17 Frauen.

Leitung Musiker/Musikerinnen	Stiftung Oper			Konzerthaus			Philharmoniker		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Intendant/-in (Chef-) Dirigent/-in bzw.	4	1	25,0	1	0	0,0	1	1*	100,0
Künstlerische Leitung	3	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Orchestervorstand	7	3	42,9	1	0	0,0	4	0	0,0
Konzertmeister/-in	10	1	10,0	5	1	20,0	4	0	-
Solisten/-in	261	127	48,7	28	7	25,0	124	17	13,7
Orchestermusiker/-in	373	121	32,4	112	42	37,5			

\* bis August 2010

In den übrigen Kultureinrichtungen sind auf allen Ebenen überwiegend Frauen beschäftigt; eine Ausnahme bilden das Technikmuseum sowie der Leitungsbereich der Dokumentations- und Begegnungszentren.

Wirtschaftsbetriebe und Stiftungen im Kulturbereich	Insgesamt			Höhere Vergütung*			Leitung / Direktion		
	Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bibliotheken, Archive und Galerien	450	314	69,8	41	27	65,9	3	1	33,3
Museen	309	155	50,2	53	20	37,7	3	2	66,7
Dokumentations-/Begegnungszentren	80	52	65,0	23	13	56,5	4	0	0,0

\* vgl. höherer Dienst

#### ▪ Landesämter / Wirtschaftsbetrieb

Die großen Landesämter Berlins und der Wirtschaftsbetrieb für Zentrale Gesundheitliche Aufgaben beschäftigen weit überwiegend Frauen. Das gilt im Bereich Gesundheit und Soziales auch für die Beschäftigten im höheren Dienst und im Grunde ebenso für den Leitungsbereich; nur in den Leitungspositionen im Amt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten neigt sich die Waage noch deutlich zur Seite der Männer.

Landesämter / Wirtschaftsbetrieb	Beamte/-innen und Angestellte						Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Höherer Dienst	Frauen		Höherer Dienst	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Landesverwaltungsamt	485	313	64,5	11	4	36,4	6	2	33,3
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	995	807	81,1	18	8	44,4	11	3	27,3
Landesamt für Gesundheit und Soziales	866	653	75,4	109	66	60,6	20	9	45,0
Berliner Betrieb für Zentrale Gesundheitliche Aufgaben	112	89	79,5	48	31	64,6	3	1	33,3

## 2.3 Bezirksverwaltungen

In nahezu allen Bezirksämtern waren im höheren Dienst überwiegend Frauen beschäftigt; der Anteil lag insgesamt bei 57,3 %. Dies galt auch für die einzelnen Stufen der Eingruppierung mit Ausnahme der obersten: In der Gruppe A 16 / BAT I wurde – wie auch 2008 – nur eine Quote von rund 31 % ausgewiesen.

Höherer Dienst	Insgesamt	Frauen 2010		2008	2006	2004
		absolut	in %			
A 16; I	59	18	30,5	31,3	27,8	20,6
A 15; I a	256	144	56,3	55,5	55,0	54,2
A 14; I b	550	328	59,6	58,5	56,1	59,9
A 13; II, II a, II b	249	148	59,4	56,7	54,4	50,7
Insgesamt	1 114	638	57,3	55,9	53,9	54,0

In den Bezirken Marzahn-Hellersdorf, Spandau, Charlottenburg-Wilmersdorf und Friedrichshain-Kreuzberg war auch die Spitzenposition des höheren Dienstes mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Der Bezirk Steglitz-Zehlendorf wies dagegen auf dieser Stufe ausschließlich Männer aus und Pankow und Neukölln jeweils fünf Männer und nur eine Frau.

Beschäftigte in A 16 / BAT I	Ins- gesamt	Frauen			Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %			absolut	in %
Steglitz-Zehlendorf	5	0	0,0	Pankow	6	1	16,7
Treptow-Köpenick	8	2	25,0	Neukölln	6	1	16,7
Mitte	6	2	33,3	Lichtenberg	4	1	25,0
Reinickendorf	4	1	25,0	Tempelhof-Schöneberg	3	1	33,3
Marzahn-Hellersdorf	4	2	50,0	Charlottenburg-Wilmersdorf	5	3	60,0
Spandau	4	2	50,0	Friedrichshain-Kreuzberg	4	2	50,0
				Insgesamt	59	18	30,5

Im Bereich der Amtsleitungen ist der Frauenanteil in der Gruppe A 16 / BAT I ebenfalls gering (26,0 %); unter den insgesamt 50 Beschäftigten sind nur 13 Frauen. Auf den beiden darunter liegenden Besoldungs- bzw. Entgeltstufen liegen die Quoten bei rund 42 % bzw. 43 %.

Leitungspositionen im höheren Dienst	Leitung Amt / LuV / SE *		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
A 16; I	50	13	26,0
A 15; I a	86	36	41,9
A 14; I b	42	18	42,9
A 13; II, II a, II b	7	6	85,7
Insgesamt	185	73	39,5

\*Amts-(LuV-)Leitung und Serviceeinheit Personal und Finanzen



## 2.4 Hochschulen<sup>4</sup>

### ▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

An staatlichen Hochschulen des Landes Berlin waren 14 111 Personen hauptberuflich im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich beschäftigt (2010); der Frauenanteil lag insgesamt bei 40,8 %. Den größten Teil stellten die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit 10 864 Beschäftigten und einer Frauenquote von 43,2 %; hinzu kamen 114 Dozenten/-innen und Assistenten/-innen sowie 402 Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit Quoten von 50,0 % bzw. 62,4 %. In diesen Beschäftigungsbereichen sind die Frauenquoten im vergangenen Jahrzehnt kräftig gestiegen und damit auch die Chancen für Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere.

Besonders deutlich erhöht hat sich zudem der Frauenanteil an Professuren der staatlichen Hochschulen. Im Jahr 2000 hatten die Frauen an diesen Positionen einen Anteil von 13,5 %; 2010 lag die Quote für die 2 731 Beschäftigten bei 27,9 %. Mittlerweile ist in Berlin bereits mehr als jede vierte Professur von einer Frau besetzt. Diese Entwicklung wird weiter unten noch näher betrachtet.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin	Insgesamt	Frauen				
		absolut	2010	Anteile in %		
				2009	2005	2000
<b>Hauptberufliches Personal</b>						
Professor / Professorin	2 731	761	27,9	26,8	18,6	13,5
Dozent/-in; Assistent/-in	114	57	50,0	41,2	35,3	34,0
Lehrkraft für besondere Aufgaben	402	251	62,4	62,6	61,4	55,3
Wissenschaftl./künstl. Mitarbeiter/-in	10 864	4 690	43,2	41,6	39,9	35,9
Zusammen	14 111	5 759	40,8	39,2	36,0	31,5
<b>Nebenberufliches Personal</b>						
Gastprofessor/-in; Gastdozent/-in	**			40,0	39,6	32,9
Emeriti	1	-	0,0	8,0	6,5	5,6
Lehrbeauftragte/r	4 964	1 815	36,6	35,8	35,5	33,9
Honorarprofessor/-in	317	41	12,9	12,7	10,7	7,7
Privatdozent/-in; apl. Professor/-in	1 002	247	24,7	23,1	27,4	15,5
Wissenschaftliche Hilfskraft*	7 182	3 327	46,3	46,6	46,5	48,4
Zusammen	13 466	5 430	40,3	39,8	39,2	38,3
Insgesamt	27 577	11 189	40,6	39,5	37,6	34,7

\* einschließlich studentische Hilfskräfte und Tutoren/-innen

\*\* Gastprofessuren werden von der Statistik erstmals 2010 unter den hauptberuflichen Professuren ausgewiesen.

Im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich waren zudem 13 466 Personen nebenberuflich beschäftigt; der Frauenanteil lag ähnlich wie beim hauptberuflichen Personal bei insgesamt 40,3 %. Diesem Personalbereich gehörte zum einen die große Gruppe der Hilfskräfte an mit 7 182 Personen und einem Frauenanteil von 46,3 %. Für die ebenfalls große Zahl der Lehrbeauftragten (4 964) ergab sich nur eine Quote von 36,6 % und von den 1 002 Positionen für Privatdozenten bzw. außerplanmäßigen Professuren war nur jede vierte mit einer Frau besetzt. Am geringsten fiel mit 12,9 % der Frauenanteil für die 317 Honorarprofessoren/-innen aus. Auch beim nebenberuflichen Personal ist insgesamt ein Trend zu wachsender Beteiligung von Frauen festzustellen, der Frauenanteil stieg von 38,3 % im Jahr 2000 auf 40,3 % in 2010.

<sup>4</sup> Sofern in den Tabellen kein Hinweis auf die Quelle der Daten erfolgt, handelt es sich um Berechnungen des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg auf Basis der bundeseinheitlichen Hochschulstatistik.

## ▪ Verwaltungs- und technisches Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen, wie Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst und Pflegedienst, beschäftigten die Hochschulen 17 831 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt waren drei von vier Beschäftigten Frauen; auch in der Laufbahn- bzw. Entgeltgruppe des höheren Dienstes war rund die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt.

Verwaltungs- und technisches Personal	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	17 831	13 290	74,5
darunter höherer Dienst	1 414	702	49,6
Tätigkeitsbereich			
Verwaltung	4 938	3 837	77,7
Bibliothek	680	532	78,2
Technischer Dienst	2 744	1 295	47,2
Sonstige Bereiche	9 469	7 626	80,5

Quelle: Erhebung zum 10. LGG-Bericht; ohne Beuth-Hochschule für Technik, die wiederholt an der Erhebung nicht teilgenommen hat

160 Beschäftigte nahmen an den Hochschulen Leitungsaufgaben im Bereich Verwaltung und Zentraleinrichtungen wahr. Für die Abteilungs- und Referatsleitungen in der Verwaltung lagen die Frauenquoten insgesamt bei 43 % bzw. rund 42 %; in der jeweiligen Spitzenposition waren von 35 Beschäftigten jedoch nur zehn Frauen. An Zentraleinrichtungen der Hochschulen wurde gut jede dritte Abteilung von einer Frau geleitet.

Leitungspositionen Höherer Dienst	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Verwaltung			
Abteilungsleitung	86	37	43,0
A 16; I	26	8	30,8
A 15; Ia, EG15	22	7	31,8
A 14; Ib, EG14	25	12	48,0
A 13; II, IIa, IIb	13	10	76,9
Referatsleitung	43	18	41,9
A 15; Ia	9	2	22,2
A 14; Ib, EG14	23	10	43,5
A 13; II, IIa, IIb, EG13	11	6	54,5
Zentraleinrichtung			
Abteilungsleitung	31	11	35,5
A 16; I	4	2	50,0
A 15; Ia	7	2	28,6
A 14; Ib, EG14	12	4	33,3
A 13; II, IIa, IIb, EG13	8	3	37,5
Insgesamt	160	66	41,3

Quelle: Erhebung zum 10. LGG-Bericht; ohne Beuth-Hochschule für Technik, die wiederholt nicht an der Erhebung teilgenommen hat

## ▪ Professorinnen und Professoren

Der Berliner Senat und die Hochschulen haben im vergangenen Jahrzehnt erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu fördern. Dazu gehören neben der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen strukturelle Fördermaßnahmen sowie die Aufnahme von Gleichstellungsregelungen in die Steuerungsinstrumente der Hochschulen oder auch die leistungsorientierte Mittelvergabe.

Professoren und Professorinnen an Hochschulen in Berlin und im Bundesgebiet						
Jahr	Insgesamt	Berlin		Insgesamt	Bundesgebiet	
		absolut	in %		absolut	in %
Staatliche Hochschulen						
2000	2 511	326	13,0	*		
2005	2 345	436	18,6			
2009	2 663	713	26,8			
2010	2 731	761	27,9			
Alle Hochschulen						
2000	2 578	348	13,5	37 794	3 986	10,5
2005	2 432	472	19,4	37 865	5 412	14,3
2009	2 883	796	27,6	40 165	7 300	18,2
2010	3 005	866	28,8	41 462	7 945	19,2

\*Die Bundesstatistik weist noch keine Ergebnisse getrennt für staatliche und private Hochschulen aus.

Das Land Berlin kann seit 2005 auch im bundesweiten "Gleichstellungsranking" der Hochschulen seine Spitzenposition verteidigen. Trotz der Erfolge ist die Situation von Frauen in Führungspositionen der Hochschulen noch nicht zufriedenstellend. Der Frauenanteil an den C4- und W3-Professuren beispielsweise lag im Jahr 2010 lediglich bei 13,7 % bzw. 20,1 %. Allerdings waren Juniorprofessuren bereits zu 53,5 % mit Frauen besetzt; dies ist einer der Fortschritte, die bei der Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit erzielt wurden.

Professoren und Professorinnen an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin	Insgesamt	Frauen		
		absolut	2010 in %	2005* in %
C4-Professoren /-innen	495	68	13,7	11,7
C3-Professoren /-innen	507	110	21,7	19,8
C2-Professoren /-innen	334	90	26,9	24,7
W3-Professoren /-innen	379	76	20,1	0,0
W2-Professoren /-innen	545	200	36,7	42,9
W1/AT-Juniorprofessoren /-innen	157	84	53,5	30,6
Gastprofessoren /-innen	314	133	42,4	**
Insgesamt	2 731	761	27,9	18,6

\* W 2- und W 3- Professuren erstmals 2005

\*\* Gastprofessuren werden von der Statistik erstmals 2010 unter den hauptberuflichen Professuren ausgewiesen.

Die Frauenanteile an den Professuren sind für die jeweiligen Hochschulen sehr unterschiedlich. Die Freie Universität nimmt mit einem Anteil von 32,3 % auch bundesweit unter den Universitäten die Spitzenposition ein; die Quote ist gegenüber 2005 um 13 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil bei den Professuren an der Humboldt-Universität wurde im gleichen Zeitraum von 17,6 % auf 26,8 % erhöht. Die Technische Universität steigerte ebenfalls deutlich den Anteil der Professorinnen – trotz ihrer besonderen fachlichen Ausrichtung – und zwar von 9,2 % auf 21,9 %. Vergleichsweise nur gering erhöht – von 12,6 % auf 16,5 % – hat sich der Frauenanteil an den Professuren in der Charité – Universitätsmedizin.

Professoren und Professorinnen an Berliner Universitäten	2010			2005		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Freie Universität	474	153	32,3	402	77	19,2
Technische Universität	383	84	21,9	314	29	9,2
Humboldt-Universität	462	124	26,8	392	69	17,6
Charité-Universitätsmedizin	267	44	16,5	262	33	12,6
Insgesamt	1 586	405	25,5	1 370	208	15,2

In dieser Entwicklung zeigt sich, wie wirksam gezielte Frauenförderung in der Berufungspolitik und in der Arbeit mit Zielvorgaben ist. Ein Beispiel dafür geben folgende, dazu von der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung veröffentlichte Angaben über Neuberufungen für das Jahr 2010:

Ruferteilungen Professoren/-innen 2010	Berliner Universitäten		
	Insgesamt	Frauen	
		absolut	%
W 3	111	42	37,8
W 2	56	22	39,3
W 1	31	16	51,6
Insgesamt	198	80	40,4

Quelle: Berufungsstatistik SenBWF zu GWK-Länderumfrage

Auch im Bereich der Kunsthochschulen hat sich der Anteil der Professorinnen insgesamt erhöht, vor allem an der Kunsthochschule Weißensee, die mit einer Quote von 46,3 % der Gleichstellung hier schon sehr nahe gekommen ist. An der Universität der Künste ist der Anteil der Professorinnen seit 2005 ebenfalls deutlich von 27,9 % auf 34,8 % gestiegen und die Hochschule für Schauspielkunst wies in dieser Beschäftigtengruppe 40 % Frauen aus. Einzig die Frauenquote der Hochschule für Musik verharrte mit nur 28,4 % auf niedrigem Niveau.

Unter den Fachhochschulen beschäftigte die Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik ganz überwiegend Professorinnen (68,3 %). In der Hochschule für Wirtschaft und Recht, die 2009 aus dem Zusammenschluss der Fachhochschulen für Wirtschaft sowie für Verwaltung und Rechtspflege hervorging, war gut ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft sowie die Beuth Hochschule für Technik wiesen Frauenquoten von 21,2 % bzw. 25,2 % aus; 2005 hatten die Anteile erst bei rund 15 % bzw. 18 % gelegen.

Professoren und Professorinnen an staatlichen Kunst- und Fachhochschulen Berlins						
Hochschularten / Hochschulen	2010			2005		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Kunsthochschulen						
Universität der Künste	210	73	34,8	183	51	27,9
Kunsthochschule Weißensee	41	19	46,3	39	13	33,3
Hochschule für Musik	67	19	28,4	51	17	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	25	10	40,0	25	9	36,0
Insgesamt	343	121	35,3	298	90	30,2
Fachhochschulen						
Beuth Hochschule für Technik	311	66	21,2	285	44	15,4
Hochschule für Technik und Wirtschaft	242	61	25,2	203	36	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	189	67	35,4	152	39	25,7
Alice Salomon Hochschule	60	41	68,3	37	19	51,4
Insgesamt	802	235	29,3	677	138	20,4

Die nachstehende Tabelle zeigt die Ruferteilung für Professorinnen und Professoren in den letzten Jahren nach Hochschularten:

Ruferteilungen für Professoren/-innen an staatlichen Hochschulen des Landes Berlin 2007 - 2010												
Hochschularten	2010			2009			2008			2007		
	Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen		Ins- ges.	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%		abs.	%
Universitäten	198	80	40,4	208	79	38,0	136	52	38,2	196	66	33,7
Fachhochschulen	79	22	27,8	79	30	38,0	75	22	29,3	75	22	29,3
Kunsthochschulen	31	17	54,8	12	6	50,0	12	6	50,0	20	6	30,0
Insgesamt	308	119	38,6	299	115	38,5	223	80	35,9	291	94	32,3

Quelle: Berufungsstatistik SenBWF zu GWK-Länderumfrage

Den Präsidien bzw. Hochschulleitungen der elf staatlichen Hochschulen des Landes Berlin stehen acht Männer und drei Frauen vor. Die gleiche Verteilung ergibt sich für die Position des Kanzlers bzw. der Kanzlerin. Unter den 26 Vizepräsidenten/-innen bzw. Prorektoren/-innen sind zehn Frauen (38,5 %). Die Fakultäten bzw. Fachbereiche der Hochschulen werden überwiegend von Männern geleitet; für Frauen ergab sich nur ein Anteil von 14,0 %.

Präsidien / Hochschulleitung	Einstufung	Ins- gesamt	Frauen	
			absolut	in %
Präsident/-in / Rektor/in	B 8 - B 2 / W 3 / C 4	11	3	27,3
Vizepräsident/in / Prorektor/in	C 4 - C 1 / W 3 / W 2	26	10	38,5
Kanzler/in	B 4, A 14	11	3	27,3
Dekan/Dekanin	SV	50	7	14,0

Quelle: Erhebung zum 10. LGG-Bericht; ohne Beuth Hochschule für Technik

Die Gesamtstrategie der Gleichstellungspolitik an den Berliner Hochschulen ist sehr erfolgreich. Die Verbindung der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit strukturellen Veränderungen in den Hochschulen sowie die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre sind die Grundlagen für eine nachhaltige Entwicklung gleicher Chancen für Frauen und Männer.

## 2.5 Anstalten öffentlichen Rechts

Im IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) ist der Frauenanteil traditionell niedrig, stieg aber im Leitungsbereich auf 23,1 %. Im Rundfunk Berlin-Brandenburg waren Frauen mit Anteilen von je 39 % im höheren Dienst sowie in den Leitungspositionen relativ gut repräsentiert.

	Höherer Dienst				Leitungsbereich			
	2010			2004	2010			2004
	Insges.	Frauen	in %	in %	Insges.	Frauen	in %	in %
Rundfunk Berlin-Brandenburg	799	314	39,3	*	100	39	39,0	*
Verwaltungsakademie Berlin	11	8	72,7	66,7	5	3	60,0	66,7
ITDZ	66	21	31,8	32,7	26	6	23,1	6,3
Berliner Bäderbetriebe	11	1	9,1	14,3	11	1	9,1	11,1

\* für 2004 liegen keine Angaben vor

Die in Berlin für die Ver- und Entsorgung zuständigen öffentlichen Unternehmen haben den Frauenanteil im höheren Dienst kräftig gesteigert. Im Leitungsbereich waren gegenüber 2004 aber keine Fortschritte zu verzeichnen; anders bei der Investitionsbank Berlin, für die sich die Frauenquote von 14,3 % auf 36,4 % erhöht hat.

	Höherer Dienst				Leitungsbereich			
	2010			2004	2010			2004
	Insges.	Frauen	in %	in %	Insges.	Frauen	in %	in %
Stadtreinigungsbetriebe	218	81	37,2	32,8	67	21	31,3	33,3
Verkehrsbetriebe	286	72	25,2	19,7	53	7	13,2	12,1
Wasserbetriebe	320	95	29,7	14,3	25	4	16,0	18,2
Investitionsbank Berlin	310	148	47,7	47,0	55	20	36,4	14,3

In den rechtlich selbständigen Wirtschaftsinstituten unter Aufsicht des Landes sowie im Deutschen Institut für Bautechnik sind Frauen im höheren Dienst gut repräsentiert; einzige Ausnahme ist das Konrad-Zuse-Zentrum mit einem Frauenanteil von nur 19,2 %. In der Deutschen Klassenlotterie Berlin sind von 20 Personen im höheren Dienst nur zwei Frauen.

	Höherer Dienst				Leitungsbereich			
	2010			2004	2010			2004
	Insges.	Frauen	in %	in %	Insges.	Frauen	in %	in %
Akademie der Wissenschaften	168	70	41,7	42,2	38	11	28,9	24,2
Konrad-Zuse-Zentrum	120	23	19,2	10,3	12	4	33,3	*
Max-Delbrück-Centrum	469	220	46,9	54,3	60	15	25,0	28,6
Studentenwerk	30	17	56,7	53,6	12	7	58,3	36,4
Deutsches Institut f. Bautechnik	108	56	51,9	42,7	32	12	37,5	28,6
Deutsche Klassenlotterie Berlin	20	2	10,0	8,7	10	1	10,0	10,0

\* für 2004 liegen keine Angaben vor

Berliner Anstalten öffentlichen Rechts sind zudem das Studentenwerk, das Pestalozzi-Fröbel-Haus und der Lette-Verein. In diesen Einrichtungen sind in allen Funktionen und Vergütungsbereichen überwiegend Frauen tätig.

## 2.6 Frauen in Leitungspositionen des höheren Dienstes – Ein Überblick

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils in wichtigen Leitungspositionen des unmittelbaren Landesdienstes und der Hochschulen.

Ausgewählte Beschäftigungsbereiche	Ins- gesamt	Frauen 2010		2008	2006	2004
		absolut	in %	in %	in %	in %
<b>Haupt- und Bezirksverwaltungen</b>						
<i>Oberste Landesbehörden</i>						
Abteilungsleitung	59	14	23,7	16,7	11,9	8,2
Referatsleitung	245	87	35,5	32,0	27,4	24,7
<i>Bezirksverwaltungen</i>						
Amts- (LuV-) Leitung und Serviceeinheit	185	73	39,5	42,9	38,8	37,1
<b>Gerichte und Staatsanwaltschaften<sup>1</sup></b>						
<i>Leitungsstellen<sup>2</sup></i>						
Gerichtspräsident/-in	5	2	40,0	20,0	43,8	50,0
Gerichtspräsident/-in Verwaltung	8	4	50,0	.	.	.
Vizepräsident/-in Verwaltung	17	7	41,2	44,4	30,0	28,6
General-/OL Staatsanwalt/-in; Vertretung	3	1	33,3	21,9	33,3	25,0
Abteilungsleitung R 3, R 2	67	14	20,9	24,6	10,5	-
<b>Schulen</b>						
<i>Schulleitung</i>						
Grundschulen	370	219	59,2	59,1	58,1	56,8
Sonderschulen	80	55	68,8	67,5	61,7	57,5
Hauptschulen	40	21	52,5	43,8	35,6	30,4
Realschulen	50	20	40,0	29,2	29,2	30,6
Gymnasien	98	35	35,7	33,3	33,0	33,0
Gesamtschulen	47	16	34,0	29,4	29,8	29,2
Berufliche Schulen	48	10	20,8	22,7	17,9	16,2
Zweiter Bildungsweg	12	3	25,0	20,0	30,0	30,0
<b>Hochschulen<sup>3</sup></b>						
<i>Hochschulleitung<sup>2</sup></i>						
Universitätspräsident/-in; Rektor/-in	11	3	27,3	11,1	10,0	8,3
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	26	10	38,5	36,8	33,3	31,0
Kanzler/-in; stellv. Kanzler/-in	11	3	27,3	14,3	20,0	33,3
<i>Leitung Verwaltung</i>						
Abteilungsleitung	86	37	43,0	43,6	38,1	.
Referatsleitung	43	18	41,9	50,0	58,1	.
Zentraleinrichtung	31	11	35,5	40,5	35,1	.

▪ - keine Angaben verfügbar

1 Ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

2 Wahlämter

3 Nur staatliche Hochschulen des Landes Berlin

## II. Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine geschlechterparitätische Besetzung bei allen Gremienpositionen, auf die der Senat entscheidenden Einfluss hat. Dazu gehören alle Gremien in Dienststellen, Einrichtungen sowie Beteiligungsunternehmen des Landes. Geschlechterparität soll zudem gewahrt werden bei Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien, die nicht im Zuständigkeitsbereich des Landes liegen.

Durch Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im November 2010 sind die gesetzlichen Regelungen inzwischen weiter geschärft worden: Geschlechterparitätische Gremienbesetzung ist jetzt zwingend vorgeschrieben und die Ausnahmetatbestände sind konkret benannt.

Der Senat hat in der Vergangenheit die Effizienz der gesetzlichen Regelungen durch eine Reihe flankierender Maßnahmen laufend gesteigert und sich vor allem selbst aktiv für eine ausgewogene Besetzung der Gremien eingesetzt. Im Ergebnis sind Frauen heute in den Gremien des Landes insgesamt gut repräsentiert – auch in den obersten Entscheidungsgremien. Die Gremien werden im Folgenden nach ihrer Art unterschieden in Beratungs- und Auswahlgremien sowie Organe und Aufsichtsgremien.

### 1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden

Zum Stand August/September 2010<sup>5</sup> meldeten die obersten Landesbehörden aus ihren unmittelbaren Geschäftsbereichen insgesamt 93 Gremien mit zusammen 1 751 Mitgliedern, darunter 771 Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin. Der Frauenanteil lag nahezu unverändert insgesamt bei rund 39 % und für Mitglieder, die das Land repräsentierten, bei 43 %.

Es handelt sich bei diesen Gremien ganz überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten. Von insgesamt 1 451 Mitgliedern in 80 Gremien waren rund 40 % Frauen und unter den Vertreterinnen und Vertretern des Landes lag deren Anteil bei rund 46 %. Vergleichsweise gering war nach wie vor die Frauenquote für die insgesamt 300 Mitglieder in 13 Auswahl- und Prüfungsausschüssen mit 35 % bzw. rund 37 %<sup>6</sup>.

Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			davon Landesdienst		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Beiräte / Kommissionen / Ausschüsse	80	1 451	572	39,4	508	234	46,1
Auswahl- und Prüfungsausschüsse	13	300	105	35,0	263	96	36,5
Insgesamt	93	1 751	677	38,7	771	330	42,8

\* ohne Schulbeiräte; einschließlich Juries im Bereich Kulturförderung

<sup>5</sup> Die Angaben gingen teilweise zu einem späteren Datum ein.

<sup>6</sup> Durch Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im November 2010 wurde der Gremienbegriff inzwischen dahingehend präzisiert, dass es sich um Gremien im Sinne des Personalvertretungsgesetzes handeln muss.



Der Frauenanteil in den Beiräten, Kommissionen und Ausschüssen lag im Bereich einiger Ressorts deutlich unter dem Durchschnitt von 40 % bzw. 46 %. Dies galt für die Bereiche „Inneres und Sport“, „Stadtentwicklung“ und „Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz“, in denen nur etwa jedes dritte Gremienmitglied eine Frau war. Den Ausschlag hierfür gab im Wesentlichen aber nur jeweils ein Gremium und zwar der Berufsbildungsausschuss mit 15 Männern und drei Frauen, der Gutachterausschuss für Grundstückswerte mit 46 Männern und zwei Frauen sowie der Beratende Ausschuss für schwerbehinderte Menschen mit 17 Männern und drei Frauen.

Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			davon Landesdienst		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Regierender Bürgermeister - SKzl - Kulturelle Angelegenheiten	11	142	73	51,4	22	7	31,8
Inneres und Sport	6	72	24	33,3	46	15	32,6
Justiz	1	19	9	47,4	0	0	0,0
Bildung, Wissenschaft und Forschung	6	94	41	43,6	35	27	77,1
Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	11	175	55	31,4	51	16	31,4
Wirtschaft, Technologie und Frauen	15	326	153	46,9	104	62	59,6
Stadtentwicklung	12	205	60	29,3	83	29	34,9
Finanzen	2	10	1	10,0	5	1	20,0
Integration, Arbeit und Soziales	15	382	146	38,2	137	67	48,9
Insgesamt	80	1 451	572	39,4	508	234	46,1

## 2. Organe und Aufsichtsgremien in den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen

Für die unter der Aufsicht des Landes stehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts wurden insgesamt 30 Organe und Aufsichtsgremien ausgewiesen mit zusammen 278 Personen; hier lag der Frauenanteil insgesamt, wie auch für die Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin, bei rund 43 %.

Ausgewählte Gremien in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen ö. R.	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			davon Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Aufsichtsräte	5	66	28	42,4	28	14	50,0
Verwaltungsräte	5	41	15	36,6	15	5	33,3
Stiftungsräte	15	110	45	40,9	53	22	41,5
Kuratorien	5	61	31	50,8	10	5	50,0
Insgesamt	30	278	119	42,8	106	46	43,4

In den fünf Aufsichtsräten der Anstalten öffentlichen Rechts hatte der Senat auch 2010 wieder alle ihm zustehenden Mandate zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben; für die Mitglieder insgesamt ergab sich im Durchschnitt eine Quote von rund 42 %. Auch die fünf Kuratorien der Berliner Stiftungen waren paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, während in den Stiftungs- und Verwaltungsräten noch mehrheitlich Männern saßen.

### 3. Aufsichtsgremien in den Unternehmen mit Landesbeteiligung

Die für Unternehmen mit Landesbeteiligung zuständige Senatsverwaltung für Finanzen dokumentiert seit 2004 in ihren jährlichen Beteiligungsberichten die Zahl der vom Land Berlin besetzten Aufsichtsratspositionen nach Geschlecht. Demzufolge hat sich der Frauenanteil unter den Aufsichtsratsmitgliedern von 15,1% im Jahr 2004 auf mittlerweile 42,1 % erhöht. Von insgesamt 221 Mandaten im Jahr 2010 waren 93 an Frauen vergeben. Mitglieder, die einem Gremium „qua Amt“ angehören, sind in den Angaben nicht berücksichtigt, da bei diesen Besetzungen die Geschlechterparität nicht zu beachten ist.

Mitglieder in Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen*				
Mandate des Landes Berlin	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2004	239	203	36	15,1
2006	243	182	61	25,1
2008	230	149	81	35,2
2010	221	128	93	42,1

\* einschließlich ausgewählter Anstalten öffentlichen Rechts

### 4. Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes

Die obersten Landesbehörden hatten zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt 261 Vertreterinnen und Vertreter in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes entsendet.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder		
		Insgesamt	Frauen	
			absolut	in %
Beiräte und Sachverständigenkommissionen	122	169	93	55,0
Organe und Aufsichtsgremien	139	135	49	36,3
Insgesamt	261	304	142	46,7

Für Organe und Aufsichtsgremien lag die Frauenquote nur bei 36,3 %. Es handelt sich dabei ganz überwiegend um Entsendungen in Aufsichtsräte der Unternehmen mit Landesbeteiligung. Diese Mandate werden i. d. R. von der politischen Leitung der jeweiligen Ressorts wahrgenommen (meist Finanzen, Wirtschaft und Wissenschaft), also von einem von vornherein feststehenden Personenkreis.

## 5. Gremien an Hochschulen

Die Berliner Hochschulen wiesen zum Stand Juli/August 2010 zusammen 1 658 Gremienmitglieder aus, darunter 669 Frauen. Der Frauenanteil ist in nahezu allen Hochschulgremien gegenüber dem 9. LGG-Bericht gestiegen und zwar insgesamt von 37,6 % auf 40,3 %. Für Kuratorien bzw. Hochschulräte lag die Quote bei 42,7 %, in Präsidien waren ein Drittel der Mitglieder Frauen und für Fakultäts- und Fachbereichsräte sowie Konzile ergaben sich Anteile von 37,5 % bzw. 37 %. Im Akademischen Senat, dem zentralen Beratungs- und Beschlussgremium der Hochschulen, lag die Frauenquote insgesamt bei 40,2 % und die Kommissionen des Akademischen Senats waren nahezu ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt.

Den Hochschulgremien gehörten 761 Professorinnen und Professoren an. Der Frauenanteil betrug 30,4 %, das entsprach einem Anstieg gegenüber 2008 um insgesamt 6,5 Prozentpunkte.

Hochschulgremien	Gremienmitglieder insgesamt*			davon Professoren/-innen		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Kuratorium aktiv / Hochschulrat	75	32	42,7	20	4	20,0
Präsidium	21	7	33,3	16	5	31,3
Konzil / erweiterter Akademischer Senat	270	100	37,0	150	42	28,0
Akademischer Senat	219	88	40,2	118	34	28,8
Kommissionen des Akademischen Senats	443	206	46,5	142	68	47,9
Fakultäts- und Fachbereichsräte	630	236	37,5	315	78	24,8
Insgesamt	1 658	669	40,3	761	231	30,4

\*ohne Beuth-Hochschule für Technik, die wiederholt nicht an der Erhebung teilgenommen hat

Die Gremienpositionen der Alice-Salomon-Hochschule waren mehrheitlich mit Frauen besetzt und die der Universität der Künste und der Hochschule für Wirtschaft und Recht ausgewogen mit Männern und Frauen. In diesen Hochschulen sowie in der Kunsthochschule Weißensee ergaben sich auch die höchsten Frauenanteile in der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Auf dem letzten Platz rangierte die Technische Universität mit einer Frauenquote von nur 27,1 % insgesamt bzw. 9,1 % für Professorinnen und Professoren.

Staatliche Hochschulen des Landes Berlin	Gremienmitglieder insgesamt			davon Professoren/-innen		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Freie Universität	292	115	39,4	135	43	31,9
Technische Universität	277	75	27,1	110	10	9,1
Humboldt-Universität	322	124	38,5	137	33	24,1
Universität der Künste	164	82	50,0	78	32	41,0
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	76	32	42,1	55	20	36,4
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	63	25	39,7	32	7	21,9
Hochschule für Schauspielkunst "Ernst Busch"	79	26	32,9	43	9	20,9
Beuth Hochschule für Technik	nicht an der Erhebung teilgenommen					
Hochschule für Technik und Wirtschaft	133	47	35,3	62	17	27,4
Hochschule für Wirtschaft und Recht	148	69	46,6	70	25	35,7
Alice-Salomon-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	104	74	71,2	39	35	89,7
Insgesamt	1 658	669	40,3	761	231	30,4
Charité Universitätsmedizin Berlin	373	152	40,8	125	33	26,4

### III. Dokumentation der Rechtsprechung und Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes

#### 1. Rechtsprechung im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum ergingen u. a. folgende, die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes betreffende Entscheidungen:

VG Frankfurt a. M. 9 L 181/08.F, Beschluss vom 29.7.2008

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Benachteiligung einer Frauenbeauftragten im Auswahlverfahren bei Beförderung;

Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), §§ 18, 25 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), §§ 7 Abs. 1, 24 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 18 Abs. 1 Satz 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)

Die Missachtung der §§ 18, 25 BBesG (Dienstpostenbewertung) in einem Auswahlverfahren führt zur Rechtswidrigkeit der Auswahlentscheidung.

Beurteilungen müssen nach einem gleichen Maßstab erstellt werden.

Die Entlastung einer Frauenbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben ist zwingend vorgegeben. Das Unterbleiben der Entlastung kann zu einem Beurteilungsfehler führen.

BVerwG 2 C 48.07, Urteil vom 30.10.2008

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung einer Beamtin nach familienbedingter Teilzeittätigkeit;

Art. 3 Abs. 2, Art. 6 Abs. 1, Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG), § 87a Abs. 1 Satz 5, § 80a Abs. 3 Satz 2 Landesbeamtengesetz RhP (RhPLBG)

Die Feststellung, ob haushaltsrechtliche Belange als dienstliche Belange dem Antrag einer teilzeitbeschäftigten Beamtin auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung entgegenstehen, kann nicht unabhängig von den Umständen getroffen werden, die eine Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung für die Beamtin unzumutbar erscheinen lassen.

Bei der Entscheidung über die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung wegen Unzumutbarkeit der aus familiären Gründen gewährten Teilzeitbeschäftigung kommt der Veränderung der familiären Verhältnisse der Beamtin besonderes Gewicht zu.

OVG NRW 6 A 3083/06, Urteil vom 3.9.2009

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Notwendige Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Entlassung einer Lehrerin im Vorbereitungsdienst;

§ 35 Abs. 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) a. F., § 17 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf ist mangels Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten formell rechtswidrig. Es handelt sich hierbei um eine der Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten unterliegende Maßnahme.

VG Düsseldorf 2 L 417/10, Beschluss vom 24.3.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Unwirksamkeit der Zuruhesetzung einer Referendarin bei fehlender Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten;  
§§ 17, 18 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW),  
§ 39 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)

Der Gleichstellungsbeauftragten steht bei jeder personellen Maßnahme unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Person ein Mitwirkungsrecht zu, es sei denn, das Beteiligungsrecht ist schon tatbestandlich ausgeschlossen.

Eine Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten führt jedenfalls dann zur Rechtswidrigkeit einer Zuruhesetzung, wenn bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Verfügung eine Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten von der beabsichtigten Maßnahme unterblieben ist.

BVerwG 6 C 3.09, Urteil vom 8.4.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Recht auf Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an einer Führungsklausur;  
§§ 17 Abs. 2, 18 Abs. 1, 19 Abs. 1, 20 Abs. 1 und 2, 1, 2 Abs. 1 und 3, 22 Abs. 3 Nr. 1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

Bei der Klage auf Feststellung, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG), handelt es sich um einen gesetzlich besonders ausgestalteten Organstreit, dessen Gegenstand ein konkreter Rechtsverstoß durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststellenleitung ist.

Wird ein Entscheidungsprozess in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten durch eine Dienstbesprechung wesentlich gesteuert, ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG regelmäßig die Teilnahme zu ermöglichen.

Es sind folgende wesentliche Entscheidungen zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts ergangen:

LAG Düsseldorf 12 SA 1102/08, Urteil vom 12.11.2008

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Frauenfördernder Hinweis in Stellenausschreibung diskriminiert Männer nicht;  
§§ 5, 15 Abs. 1 und 2, 11, 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 8 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Weist der öffentliche Arbeitgeber in einer ansonsten geschlechtsneutral gehaltenen Ausschreibung darauf hin, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe, werden hierdurch männliche Stellenbewerber nicht i. S. d. AGG unzulässig benachteiligt, wenn in der für die Stelle maßgeblichen Vergleichsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden, nachdem ein männlicher Bewerber zwei Jahresgehälter Schadensersatz verlangt hatte, weil er sich diskriminiert fühlte.

LAG Berlin-Brandenburg 15 Sa 517/08, Urteil vom 26.11.2008

BAG 8 AZR 1012/08, Urteil vom 22.7.2010 (dieses Urteil liegt außerhalb des Berichtszeitraums, wird aufgrund seiner Bedeutung und Aktualität aber bereits im vorliegenden Bericht berücksichtigt)

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Anforderungen an den Beweiswert von Statistiken bei Diskriminierungsklagen;

§§ 1, 3, 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Laut BAG können sich aus Statistiken grundsätzlich Indizien für eine unmittelbare Benachteiligung ergeben, wenn sich diese Daten konkret auf die Arbeitgebenden beziehen und im Hinblick auf deren Verhalten aussagekräftig sind. Das Verhältnis zwischen einem hohen Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft und dem niedrigen in oberen Führungspositionen lässt nach Ansicht des BAG aber noch keine Rückschlüsse auf eine Ungleichbehandlung von Frauen im Sinne eines regelhaft ungünstigen Verhaltens des/der Arbeitgebenden beim beruflichen Aufstieg in bestimmte Hierarchiestufen zu.

Das BAG hat damit die bezüglich des Beweiswertes statistischer Daten anderslautende Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 26.11.2008 – 15 Sa 517/08) in der Revision aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung an das LAG zurückverwiesen.

LAG Berlin-Brandenburg 2 Sa 2070/08, Urteil vom 12.2.2009

BAG 8 AZR 483/09, Urteil vom 27.1.2011 (dieses Urteil liegt außerhalb des Berichtszeitraums, wird aufgrund seiner Bedeutung und des Zusammenhangs mit der LAG-Entscheidung aber bereits im vorliegenden Bericht berücksichtigt)

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung – Anforderungen an den Tatsachenvortrag;

§ 611 a a.F. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), §§ 22, 33 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Klägerin war bei der Beklagten im Bereich „International Marketing“ als eine von drei Abteilungsleitenden beschäftigt. Im September 2005 wurde die Stelle des sog. „Vizepräsident“ frei. Die Beklagte besetzte diese mit einem Mann und nicht mit der damals schwangeren Klägerin. Diese begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Sie habe die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten. Bei der Bekanntgabe dieser Entscheidung sei sie auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden. Die Beklagte behauptet, für die getroffene Auswahl sprächen sachliche Gründe. Das Landesarbeitsgericht hat nach der Beweisaufnahme angenommen, dass auch die weiteren von der Klägerin vorgetragene Tatsachen keine Vermutung für eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts bei der Beförderungsentscheidung begründen und die Klage abgewiesen.

Anders entschied das BAG, das das Urteil des LAG aufhob und die Sache zur erneuten Entscheidung zurückverwies:

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der/die Arbeitgebende, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem Mann, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

LAG Schleswig-Holstein 3 Sa 410/08, Urteil vom 4.3.2009

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Ordentliche Kündigung bei sexueller Belästigung berechtigt;  
§ 3 Abs. 4, 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die überwiegend weibliches Personal beschäftigen, haben eine gesteigerte Pflicht zu deren nachhaltigem Schutz vor sexueller Belästigung. Die im Rahmen von § 12 Abs. 3 AGG gebotene Einzelfallwürdigung führt hier zur ordentlichen Kündigung der oder des Belästigenden, statt einer Abmahnung als verhältnismäßige Reaktion auf die sexuelle Belästigung.

Das LAG folgt damit nicht der Auffassung anderer Arbeitsgerichte, die bei einer verbalen sexuellen Belästigung unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit zunächst eine Abmahnung der bzw. des Belästigenden als ausreichende Reaktion ansehen (ArbG Kaiserslautern, Urteil vom 27.3.2008 – 2 Ca 1784/07; LAG Niedersachsen, Urteil vom 29.11.2008 – 1 Sa 547/08).

BAG 8 AZR 536/08, Urteil vom 28.5.2009

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Weibliches Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung für Tätigkeit in einem Mädcheninternat;  
§§ 8, 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Anforderung für die Stelle im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG darstellt. Das ist der Fall, wenn die Tätigkeit auch zu einem nicht unerheblichen Teil der Arbeitszeit (25 %) mit Nachtdiensten im Internat verbunden ist.

Diese Entscheidung führt die bereits bestehende Rechtsprechung zu § 611a BGB a. F. fort, nach der ein bestimmtes Geschlecht für die Besetzung einer Stelle unverzichtbar sein kann.

ArbG Köln 8 Ca 9872/09, Urteil vom 12.1.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Zulässigkeit einer Stellenausschreibung nur für Frauen;  
§§ 8 Abs. 1, 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Eine Frauenorganisation darf eine Stelle ausschließlich für Frauen ausschreiben, wenn das weibliche Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder den Bedingungen der Ausübung eine wesentliche und entscheidende Anforderung darstellt (hier: Betreuung von durch Vergewaltigung traumatisierten Frauen).

BAG 8 AZR 77/09, Urteil vom 18.3.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Stellenausschreibung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte darf auf Frauen beschränkt werden;  
§§ 1, 3, 8, 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG); § 5 a Niedersächsische Gemeindeordnung (NGO)

Ein männlicher Bewerber, der aufgrund seines Geschlechts nicht in die Auswahl für die zu besetzende Stelle einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einbezogen wurde, wird nicht unzulässig wegen seines Geschlechts benachteiligt, wenn zur Erbringung eines Teils der Tätigkeiten (z.B. Integrationsarbeit mit zugewanderten muslimischen Frauen) das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist.

BVerwG 2 C 72.08, Urteil vom 25.3.2010

Stichwort(e)/Rechtsnorm(en): Europarechtliches Gebot der Entgeltgleichheit; mittelbare Benachteiligung von Beamtinnen; Proportionalitätsgebot für Teilzeitarbeit;

Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG), § 3 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG), §§ 6 Abs. 1 Satz 1, Satz 3 bis 5, 12 Abs. 1 und 5, 13 Abs. 1 Satz 1 und 3 Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (ex-Art. 141 EG), Anhang der Richtlinie 97/81/EG

Das Gebot der Entgeltgleichheit nach Art. 157 AEUV steht Vorschriften der Mitgliedstaaten entgegen, deren Anwendung hauptsächlich ein Geschlecht nachteilig trifft, wenn diese Auswirkungen nicht objektiv gerechtfertigt sind. Hierzu gehören Vorschriften, die für Teilzeitbeschäftigte eine mehr als zeitanteilige Schlechterstellung bei der Höhe des Entgelts vorsehen, wenn davon erheblich mehr weibliche als männliche Beschäftigte betroffen sind.

Die Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes, die die gekürzte Anrechnung der Ausbildungszeiten und der Zurechnungszeit freigestellter Beamter oder Beamtinnen als ruhegehaltfähige Dienstzeiten vorsehen (§ 6 Abs. 1 Satz 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG) sind nicht mit dem europarechtlichen Gebot der Entgeltgleichheit vereinbar, wonach auch die Höhe von Leistungen der Altersversorgung regelmäßig nur nach dem zeitlichen Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung zu bemessen ist.

Die Nichtanwendung der Vorschriften ist erforderlich, um die Wirksamkeit des entgegenstehenden Rechts der Europäischen Union sicherzustellen.



## **2. Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und die Verordnungen zum Gesetz<sup>7</sup>**

### **2.1 Rückblick**

Im September 1990 hatte das Berliner Abgeordnetenhaus beschlossen, der Gleichstellungspolitik im Land Berlin eine gesetzliche Grundlage zu geben. Am 13.1.1991 trat daraufhin – als eines der ersten Gesetze dieser Art – das Berliner Landesgleichstellungsgesetz in Kraft, das damals noch Antidiskriminierungsgesetz hieß.

Die Gesetzesinitiative ging von der Idee aus, einen umfassenden Schutz vor Diskriminierungen durch staatliches oder privates Handeln zu schaffen. Nach einer sehr kontrovers geführten Debatte im Gesetzgebungsverfahren bestand die Einigung letztlich darin, gesetzliche Regelungen zur Beseitigung der beruflichen Nachteile von Frauen im öffentlichen Dienst zu schaffen. Der ursprüngliche Gedanke eines umfassenden Diskriminierungsschutzes wurde erst im Jahr 2006 wieder aufgegriffen und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Bundesrecht gegossen.

Insbesondere die Quotenregelung des Gesetzes wurde kontrovers diskutiert – ein Thema, das bis heute nicht an Streitpotential eingebüßt hat. Die verfassungsrechtlichen Bedenken sind mittlerweile ausgeräumt. Dazu hat besonders ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes im Jahr 1995 beigetragen, das keine Benachteiligung des männlichen Bewerbers erkannte, wenn bei bestehender Unterrepräsentanz und gleicher Qualifikation sowie unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit Frauen bevorzugt eingestellt werden.

### **2.2 Neunte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes**

Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz ist in den zwei Jahrzehnten seines Bestehens immer wieder ergänzt und an sich ändernde Verhältnisse angepasst worden:

Das am 28. November 2010 in Kraft getretene Neunte Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes ist eine weitere Anpassung an aktuelle Entwicklungen sowie an Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes (Anlage 1). Besonderer Anlass war diesmal, die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen zu beseitigen sowie vermehrt Einfluss auf die Gleichstellung im Bereich privater Unternehmen zu nehmen.

Die Führungsetagen der öffentlichen Unternehmen sowie der Beteiligungsunternehmen des Landes sind weitgehend frauenfreie Bereiche. Hier setzen die neuen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes an: Zum einen müssen neu zu besetzende Positionen im Vorstand und in der Geschäftsleitung zukünftig öffentlich bekannt gemacht werden; das schafft Transparenz und damit bessere Zugangsvoraussetzungen für Frauen. Zudem gilt die Quotenregelung jetzt auch für Einrichtungen öffentlichen Rechts bei Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, d. h. im Fall von Unterrepräsentanz und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit sind bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Novelle ist die breitere Wirkung des Gesetzes in die Privatwirtschaft: So müssen die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes nicht wie bisher nur darauf hinwirken, sondern sicherstellen, dass das Landesgleichstellungsgesetz angewendet wird. Zudem ist sicherzustellen, dass diese Verpflichtung auch bei Umwandlung von Teilen der Berliner Verwaltung bzw. öffentlich-rechtlicher Einrichtungen in Personengesellschaften bzw. juristische Personen privaten Rechts sowie bei Neugründung fortbesteht und beim Verkauf der Unternehmen auf die Erwerbenden übergeht.

---

<sup>7</sup> Das Landesgleichstellungsgesetz und die Verordnungen zum Gesetz sind dem Bericht als Anlage beigelegt.

Der Einfluss auf die Frauenförderung in der Privatwirtschaft wurde auch dadurch erweitert, dass eine größere Zahl der öffentlichen Auftragsvergaben an Maßnahmen der Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie gebunden ist. Die Auftragshöhe, bei der die Verpflichtung einsetzt, ist um die Hälfte, von 50.000 Euro auf 25.000 Euro, gesenkt worden. Die Baubranche, die von dieser Regelung ausgenommen war, ist künftig einbezogen und zwar ab einem Auftragswert von mindestens 200.000 Euro. Zudem sind bei Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln die Leistungsempfangenden unter bestimmten Voraussetzungen zu Frauenfördermaßnahmen verpflichtet.

Ein weiterer Teil der Änderungen des Gesetzes ist darauf gerichtet, das Amt der Frauenvertreterin zu stärken. Nicht nur die weiblichen Beschäftigten, sondern auch jede Dienststelle kann in der Regel von den Erfahrungen und dem Engagement einer Frauenvertreterin profitieren. Darauf zielt die neue Regelung, die bei erfolgloser Wahl den Dienststellen gestattet, eine Frauenvertreterin zu bestellen. Hinzu kommt, dass die Ansprüche der Frauenvertreterinnen auf Freistellung von den Dienstgeschäften jetzt detailliert im Gesetz festgeschrieben sind. Auch wurden deren Beteiligungs- und Beanstandungsrechte sowie die Klagebefugnis erweitert. Beispielsweise hat die Frauenvertreterin ein Beanstandungs- und Klagerecht, wenn ein Frauenförderplan nicht erstellt wurde.

Die Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes beruhen zudem auf langjähriger praktischer Erfahrung mit der Umsetzung des Gesetzes. Bei dieser Novelle zeigt sich dies u. a. in der Regelung, dass künftig unbefristet Teilzeitbeschäftigte mit Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz bei Neubesetzungen von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen sind. Zum anderen wurden Vorgaben, die sich besonders bewährt haben – wie die besondere Verpflichtung der Leitungsebene zur aktiven Gleichstellung – durch den Zusatz gestärkt, dass dies als Leistungskriterium in die vertraglichen Vereinbarungen mit den Führungskräften aufzunehmen ist.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen, z. B. die Vermeidung langer zeitraubender Anfahrtswege zum Dienst- und Einsatzort, sollen zukünftig ebenso beachtet werden wie die Gewährung flexibler Arbeitszeiten. Ein gleichstellungsfreundliches, modernes Vorgesetztenverhalten muss zukünftig noch stärker an den Bedürfnissen derjenigen Beschäftigten orientiert sein, die Kinder, kranke oder alte Angehörige betreuen oder pflegen.

### **2.3 Die Verordnungen zum LGG**

Die Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes hatten auch Anpassungen in den Verordnungen zur Folge, die auf diesem Gesetz basieren. 2011 wurden vier Verordnungen zum LGG erlassen bzw. geändert:

Am 25. Mai 2011 trat die Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) in Kraft (Anlage 2). Die Änderungen betrafen zum einen die Trennung der Wahlgänge für das Amt der Frauenvertreterin und das der Stellvertreterin. Dadurch können sich Beschäftigte, die sich für die Ausübung des Hauptamtes noch nicht ausreichend sicher fühlen, zunächst für das Amt der Stellvertreterin bewerben. Stellt sich keine Kandidatin zur Wahl, ist die Dienststelle unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl weibliche Beschäftigte für das Amt der Frauenvertreterin oder der Stellvertreterin zu bestellen. Dadurch sind die Grundlagen verbessert worden, dass Frauenvertreterinnen und deren Stellvertreterinnen tatsächlich in allen Dienststellen im Amt sind. Es sind inzwischen zahlreiche Frauenvertreterinnen und Stellvertreterinnen bestellt worden. Die WOBFrau hat damit ihre erste Bewährungsprobe bestanden.

Am 29. Juli 2011 trat die novellierte Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) in Kraft (Anlage 3). Sie bindet die Vergabe öffentlicher Aufträge unter be-

stimmten Voraussetzungen an die Verpflichtung zur Frauenförderung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um diese positiven Signale an die Wirtschaft in Zukunft noch besser nutzen zu können, ist der Katalog der Maßnahmen der Frauenförderung erweitert sowie aktualisiert worden und es sind jetzt auch geeignete Zertifikate, Prädikate oder Auditierungen als Maßnahmen anerkannt. Künftig ist zudem stichprobenartig zu prüfen, ob die Verpflichtung zur Frauenförderung eingehalten wurde. Bei Nichteinhaltung können zudem die Sanktionen des Berliner Auftrags- und Vergabegesetzes (BerlAVG) angewendet werden, d. h. fristlose Kündigungen und Vertragsstrafen. Die Wirkung der Verordnung wird durch eine Datenerhebung im Rahmen des LGG-Berichts überprüft.

Zeitgleich mit der Frauenförderverordnung trat die Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV) in Kraft (Anlage 4). Die Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes und der Verordnungen zum Gesetz haben auch Auswirkungen auf das Gesetzes-Controlling und die damit verbundenen Aufgaben im Rahmen der LGG-Berichterstattung. Durch die erweiterten Regelungen für Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen und die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf die Beteiligungsunternehmen hat sich Umfang der zu erhebenden Daten erheblich vergrößert. Eine Ausweitung der Erhebungsmerkmale und Berichtskreise ergibt sich zudem durch die Novellierung von § 13 LGG „Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe“ und § 14 LGG „Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung“.

Am 7. Dezember 2011 trat die Verordnung über die Berücksichtigung der aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (Leistungsgewährungsverordnung – LGV) in Kraft (Anlage 5). Damit wurden die Voraussetzungen für die Umsetzung des § 14 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geschaffen. Dieser sieht vor, dass freiwillige Leistungen aus Landesmitteln ab einem Betrag von 25 000 Euro von der Verpflichtung abhängig gemacht werden, dass die Zuwendungsempfangenden Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen durchführen. Von dieser Vorgabe sind Leistungen erfasst, die aus Landesmitteln – auch im Rahmen von Mischfinanzierungen – gewährt werden. Verpflichtet werden nur solche Leistungsempfänger, die mehr als zehn Beschäftigte haben.

Die Leistungsgewährungsverordnung regelt Näheres über die Ausgestaltung der Auflage zur Frauenförderung und zählt zahlreiche mögliche Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen auf. Diese entsprechen im Wesentlichen denjenigen Fördermaßnahmen, die bei Erfüllung eines öffentlichen Auftrags zu berücksichtigen sind. Im Weiteren regelt die Verordnung u. a., wie die Erfüllung der Auflage der Frauenförderung nachzuweisen ist. Schließlich soll auch bei der Gewährung staatlicher Leistungen – ebenso wie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge – ein Controlling über die Einhaltung der Frauenfördevorgaben auf dem Wege einer Datenerhebung im Rahmen des LGG-Berichts erfolgen.

## **IV. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis**

### **1. Praxisbeispiele aus den Anstalten öffentlichen Rechts**

Das Land Berlin ist Eigentümer der in der Stadt für Ver- und Entsorgung zuständigen Anstalten des öffentlichen Rechts. Die Berliner Verkehrs-, Wasser- und Stadtreinigungsbetriebe sind wichtige Leistungsträger der Berliner Wirtschaft und mit zusammen über zwanzigtausend Beschäftigten zudem bedeutende Arbeitgeber sowie Ausbildungsstätten: Ende 2010 fanden in den drei großen Anstalten rund 1 000 junge Menschen einen Ausbildungsplatz.

Als öffentliche Unternehmen sind sie gesellschaftlichen Zielen verpflichtet und es kommt ihnen ökonomisch, ökologisch und sozial besondere Verantwortung zu. Dazu gehört auch das Interesse und Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Zudem sind in männerdominierten Unternehmen aktive Maßnahmen zur Chancengleichheit, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig. In dieser Hinsicht haben die drei großen Anstalten teils beachtliche Anstrengungen unternommen und Erfolge aufzuweisen.

Die Berliner Stadtreinigungsbetriebe geben dazu im Folgenden ein Beispiel:

#### **Frauenförderung in den Berliner Stadtreinigungsbetrieben - Best Practice Beispiel BSR**

„Die Berliner Stadtreinigung (BSR) zählt mit rund 5 300 Beschäftigten und einem Umsatz von 485 Millionen Euro (2009) europaweit zu den größten kommunalen Unternehmen der Entsorgungsbranche.

Die Kerngeschäfte der BSR sind die Sammlung, Verwertung und Beseitigung von Siedlungsabfällen, die flächendeckende Straßen- und Gehwegreinigung sowie der Winterdienst auf Berlins Straßen. Die dazu notwendige, körperlich harte Arbeit wird überwiegend von männlichen Beschäftigten erbracht, wie es für diese Branche typisch ist. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass der Gesamtfrauenanteil des Unternehmens bei nur 13,6 % liegt.

An der Spitze dieses „Männerbetriebes“ steht allerdings eine Frau. Die Vorstandsvorsitzende, Vera Gäde-Butzlaff, ist ein gutes Beispiel dafür, dass Frauen es in Betrieben mit traditionell männlich dominierter Beschäftigtenstruktur bis zur obersten Führungsebene schaffen können, obwohl dies noch nicht selbstverständlich erscheint.

Im Bereich der Verwaltung, wo es nicht auf körperliche Kraft ankommt, beträgt der Frauenanteil inzwischen 51 %. Dabei ist es in den letzten zwei Jahren gelungen, den Anteil von Frauen in den höheren Entgeltgruppen und besonders im Leitungsbereich / oberen Führungsebenen weiter zu steigern. In der Entgeltgruppe „15 Ü“ ist der Frauenanteil auf leicht über 40 % gestiegen. Im Berichtszeitraum vom 1.7.2008 bis 30.6.2010 konnten 50 % der Stellen im höheren Dienst und AT-Bereich mit Frauen besetzt werden. So werden zum Beispiel die Geschäftseinheiten Zentraler Einkauf, Immobilienmanagement, Personal und Kaufmännische Kundenbetreuung von Frauen geleitet (damit liegt der Frauenteil auf dieser Leitungsebene über 30 %).

Inzwischen finden sich Frauen auch in Führungspositionen typisch männlicher Domänen. So werden ein Regionalzentrum der Reinigung sowie die Abteilung Wertstoffsammlung und Transport mit ihren 15 Recyclinghöfen sowie dem Container- und Sperrmüllservice von Frauen geleitet. Auch in der Ebene darunter, den Einsatzleitungen, finden sich zunehmend mehr weibliche Führungskräfte.

Es ist ein erklärtes Ziel der BSR ein kommunales Vorzeigeunternehmen zu sein, dazu gehört selbstverständlich auch die Gleichstellung von Frauen. In einem männerdominierten Unternehmen bedeutet dies vor allem die aktive Gewinnung und Förderung von Frauen. Durch die enge Zusammenarbeit von Unternehmensleitung, Frauenvertreterinnen und Personalräten ist es dem Unternehmen gelungen, dem gemeinsamen Ziel ein gutes Stück näher zu kommen.

Einer der wichtigsten Schritte zur beruflichen Gleichstellung von Frauen ist die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, da dies noch immer fast ausschließlich ein Thema von Frauen ist. Dadurch macht sich die BSR für Frauen zum attraktiven Arbeitgeber.

## ▪ Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 1. Flexible Arbeitszeit

Ein Grundbaustein der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen ist die zeitliche Flexibilität. Mit ihrer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit hat die BSR bereits 1999, als es im öffentlichen Dienst noch unüblich war, Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten geschaffen. Die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ ist seitdem stetig weiterentwickelt worden; heute gibt es neben dem Jahresarbeitszeitkonto, mit dem kurzfristige zeitliche Flexibilität möglich ist, auch Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, die eine längerfristige Planung und Nutzung von Zeitguthaben erlauben.

### 2. Familienfreundliches Unternehmen

Die BSR hat sich 2008 durch das Audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertiestiftung als familienfreundliches Unternehmen zertifizieren lassen. Dabei wurden viele Aktivitäten gewürdigt, die die BSR bereits umgesetzt hat, unter anderem die flexible Arbeitszeitpolitik, die Gesundheitsförderung sowie die Fort- und Weiterbildung.

Darüber hinaus bietet die BSR Unterstützungsmöglichkeiten für familiäre Notfallsituationen. In der Hauptverwaltung gibt es ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit Spiel- und Arbeitsbereich, das Eltern zum Arbeiten nutzen können, wenn das Kind sonst unbeaufsichtigt wäre. In Notfällen übernimmt die BSR die Kosten für Kinderbetreuung oder Versorgung von pflegebedürftigen Familienangehörigen durch einen externen Kooperationspartner.

## ▪ Frauenförderung

In einem Unternehmen mit 13,6% Gesamtfrauenanteil reicht die Schaffung der Rahmenbedingungen jedoch nicht aus, um Gleichstellung zu erreichen. Deshalb gehört es zur aktiven Gleichstellungspolitik der BSR den Frauenanteil zu erhöhen, indem einerseits gezielt Frauen angeworben/gewonnen und andererseits spezifisch gefördert werden.

### 1. Gezielte Anwerbung von Frauen

Auf unterschiedlichen Wegen versucht die BSR, den häufig traditionell geprägten Berufswünschen und -vorstellungen von Mädchen und Frauen eine neue Ausrichtung zu geben. Hier versucht die BSR einen Beitrag zu leisten, um die immer noch bestehenden gesamtgesellschaftlichen Hindernisse aufzubrechen.

#### a. Women's Day für den Bereich Reinigung „Kolleginnen gesucht“

Der Anteil an Frauen in der Straßenreinigung ist noch sehr gering. Seit ca. 20 Jahren sind in der Reinigung einzelne Frauen als Handreinigerinnen beschäftigt. Um gezielt Frauen für diese Tätigkeit zu gewinnen, veranstaltete die BSR am 11. Mai 2010 einen Women's Day. Erfahrene Mitarbeiterinnen erklärten potenziellen neuen Kolleginnen die Arbeit und

den Maschineneinsatz. Die Veranstaltung fand regen Zuspruch; in der Folge konnten 50 % der ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt werden.

#### b. Girl's Day

Im Rahmen des Girl's Day, an dem die BSR sich seit Jahren beteiligt, geben Azubis Einblick in Berufsbilder aus dem Technik- und Informatikbereich, um Interesse bei den Schülerinnen auch an diesen Berufen zu wecken. Hierzu werden vorwiegend weibliche Azubis eingesetzt, um den Besucherinnen neben der Information ein weibliches Rollenmodell zu zeigen und gleichzeitig den auszubildenden jungen Frauen Gelegenheit zu geben, sich in Präsentation zu üben.

#### c. Zusammenarbeit mit Kooperationsschulen, Marketingmaßnahmen

Die BSR führt im Rahmen der Kooperationsverträge mit mehreren Haupt- und Oberschulen Veranstaltungen durch, die Mädchen und junge Frauen gezielt auf die beruflichen Möglichkeiten auch im gewerblich-technischen Bereich hinweisen. Ebenfalls unterstützt die BSR Maßnahmen und Projekte, die geeignet sind, Mädchen und Frauen – teilweise zusätzlich mit Migrationshintergrund – gezielt für ihre Ausbildungsberufe zu interessieren.

Einmal jährlich veranstaltet die BSR in ihrem gewerblich-technischen Ausbildungszentrum einen Berufsinformationstag. Sowohl hier als auch auf anderen Ausbildungsmessen (z.B. YOU) wird besonders auf die Attraktivität technisch orientierter Berufe für Mädchen und die Ausbildung zur Informatikkauffrau hingewiesen. Zum Jahresende 2009 betrug der Anteil an weiblichen Azubis in den kaufmännischen Ausbildungsberufen und dem dualen Studium 52 %, im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung ist der Frauenanteil erwartungsgemäß sehr gering. Hier werden weiterhin viele Bemühungen unternommen, um das zu ändern. Für das in 2010 begonnene Ausbildungsjahr konnte eine Frau für die Ausbildung zur Informatikkauffrau gewonnen werden, die sich für einen anderen Beruf beworben hatte.

Darüber hinaus achtet die BSR darauf, auch in Anzeigen und öffentlichkeitswirksamen Medien, z. B. dem Internetauftritt, zunehmend Frauen im BSR-Alltag zu zeigen, damit Frauen die BSR als potenzieller Arbeitgeber und die gezeigten Tätigkeiten als mögliche Frauenberufe wahrnehmen.

## 2. Gezielte Förderung von Frauen

### a. Seminare ausschließlich für Frauen

Im Frauenförderplan wurde vereinbart, im Rahmen der Fortbildung Seminare durchzuführen, die speziell für Frauen konzipiert wurden. In 2010 fanden folgende Themen Berücksichtigung: „Frauen kommunizieren erfolgreich“ als Grund- und Aufbauseminar, sowie „Vorsprung durch gute Vorbereitung: sicher - kompetent - überzeugend“. Zusätzlich wurde ein Seminar „Fair und klar kommunizieren“ angeboten, in dem die Unterschiede im Kommunikationsverhalten zwischen Männern und Frauen vermittelt wurden. Obwohl das Seminar auch für Männer zugänglich war, nahmen ausschließlich Frauen daran teil.

### b. Mentoring

Als ein wirksames Instrument der Frauenförderung bietet die BSR ein Mentoringprogramm an, das Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. Das Mentoring steht allen interessierten Frauen offen, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln wollen.

### c. Netzwerke schaffen

Die Gesamtfrauenvertretung bereitet ein Netzwerk anderer Art vor, das erstmals direkt nach dem Berichtszeitraum (Oktober 2010) stattfinden wird, den „Salon Orange“. Hier kommen Frauen zusammen, um über berufliche und/oder frauenspezifische Themen zu diskutieren und um auf ihre Art Netzwerke zu schaffen.“

Die gemeinsame Rundfunkanstalt der Länder Berlin und Brandenburg, mit zurzeit rund 1 600 Beschäftigten, gibt uns ein weiteres Beispiel aktiver Frauenförderung. Auf der Ebene der Hauptabteilungsleitungen und Programmbereichsleitungen sowie in den übrigen Abteilungsleitungen waren Frauen mit Anteilen von 45,5 % bzw. 44,2 % (2010) insgesamt gut vertreten. Im Leitungsbereich Produktion und Betrieb sowie Technik und Informationstechnik, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind konkrete Zielvorgaben zu deren Abbau vereinbart.

### **Frauenförderung im Rundfunk Berlin-Brandenburg**

„2003 war der rbb der erste ARD-Sender, dessen Rundfunkrat eine Intendantin an die Spitze des Hauses wählte: Dagmar Reim. Seitdem hat sich im rbb einiges getan. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist laut Statistik zum Frauenförderplan von 31,4% (2004) auf 38,4% (2010) gestiegen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat im rbb einen hohen Stellenwert. Seit fünf Jahren wird während der gesamten Sommerferien eine Kinderbetreuung organisiert: Ehrenamtlich betreuen Pensionärinnen und Pensionäre des Senders unter Leitung einer Erzieherin Kinder von rbb-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Aktion heißt „KinderFerienSpaß“, und tatsächlich sorgen die diversen Unternehmungen und Aktivitäten jedes Jahr wieder für große Freude bei den Kindern, den Eltern und auch den Betreuerinnen und Betreuern. Außerdem hat der rbb in zwei Kitas in Berlin und Potsdam-Babelsberg einige Plätze für Kinder von Beschäftigten.

Der rbb ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Wunsch flexible Teilzeit-Modelle. Die Intendantin hat ein Signal für die Akzeptanz von Teilzeit auch in Führungspositionen gesetzt und die Leitung der Intendanz geteilt: Zwei Kolleginnen teilen sich die Stelle und nehmen die Aufgaben gemeinsam wahr.

Immer wieder müssen wir feststellen, dass es in manchen technischen Bereichen schwer ist, weiblichen Nachwuchs oder auch Bewerberinnen für Stellen zu finden. Deshalb schreibt der rbb unter dem Motto „Mehr Frauen in die Technik“ alle zwei Jahre Zeitverträge für zwei Hochschulabsolventinnen der Informatik oder eines Ingenieursstudienganges aus. Die beiden jungen Frauen, die als erste solch einen Vertrag bekommen haben, waren so erfolgreich, dass sie weiterbeschäftigt werden sollen.

Am „Girl’s Day“ in Berlin und dem „Zukunftstag“ in Potsdam beteiligt sich der rbb (bzw. seine Vorgängeranstalten SFB und ORB) mittlerweile seit zehn Jahren. An diesem Tag kommen jedes Jahr etwa 120 Mädchen und Jungen in den rbb, um sich über technische Berufe bzw. Ausbildungsmöglichkeiten in den Medien zu informieren.“

Die landeseigenen Unternehmen oder Institute mit Aufgabenschwerpunkt im technischen Bereich, wie die Berliner Verkehrsbetriebe und das Berliner IT-Dienstleistungszentrum, werben meist aktiv um weibliche Nachwuchskräfte z. B. durch Informationstage oder Praktikaangebote speziell für Mädchen sowie durch öffentliche Aufforderungen zur Bewerbung auf Ausbildungsplätze. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Strategie, die meist komplexen Personalentwicklungssysteme mit Gleichstellungszielen zu verbinden und zu deren Umsetzung insbesondere die Führungskräfte zu verpflichten.

## 2. Coaching für Frauenvertreterinnen

### ▪ Erstmals Coaching-Angebote für Frauenvertreterinnen

Die Ansprüche an das Amt der Frauenvertreterin haben sich ständig erhöht. Heute sind nur durch eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen, wie Personalplanung, Fortbildungsmanagement, Arbeitsorganisation etc. Fortschritte in der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu erzielen. Deshalb ist es besonders wichtig, die Position der Frauenvertreterin in den Verhandlungen mit den Personalverantwortlichen zu stärken.

Um herauszufinden, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, Frauenvertreterinnen in ihrer Amtsausübung zu unterstützen, wurde im Jahr 2009 eine Befragung durchgeführt. Auf dieser Grundlage und unter besonderer Berücksichtigung der zentralen Anliegen wurden Coachings zu den Themen Konfliktmanagement, Rollenmanagement und Verhandlungsführung entwickelt.

Organisiert und durchgeführt wurden die Veranstaltungen in enger Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie und dem Institut für Verwaltungsmanagement. Es fanden fünf - von einer in der Frauenfortbildung sehr erfahrenen Dozentin durchgeführte - Gruppencoachings mit insgesamt 66 Teilnehmerinnen sowie zwanzig Einzelcoachings statt.

Es wurden folgende Hauptkonfliktfelder in der Tätigkeit der Frauenvertreterinnen thematisiert:

In Kontrast zum breiten Aufgabenspektrum und der vielfach hohen fachlichen Qualifikation der Frauenvertreterinnen steht die oftmals geringe Akzeptanz des Amtes bei den Personalverantwortlichen. Dies wird besonders im Vergleich mit dem Status der Personalräte empfunden, die traditionell Beachtung und Einfluss genießen, zudem in Gremien eingebunden sind und durch Schulungs- und Fortbildungsangebote ihrer Gewerkschaften unterstützt werden. Frauenvertreterinnen sind dagegen weitgehend auf sich selbst gestellt.

Im Umgang mit den Dienststellenleitungen und Führungskräften sehen sich die Frauenvertreterinnen vielfach in der schwächeren Position. Sie kommen oft aus der mittleren bis gehobenen Ebene der Verwaltungshierarchie und müssen in ihrer Funktion auf Augenhöhe mit dem Führungspersonal verhandeln oder sind als nicht juristisch Ausgebildete mit dem juristischen Personal der Dienststelle konfrontiert. Mitunter sind ernsthafte und schwierige Auseinandersetzungen zu bestehen, die ein hohes Maß an Fachkenntnis sowie persönlicher Kompetenz erfordern.

Konflikte entstehen auch mit den Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich, deren Arbeitsbelastung durch die Freistellung der Frauenvertreterin meist steigt, bzw. die bei teilweiser Freistellung mit betroffen sind, wenn dienstliche Anforderungen zeitlich mit denen des Amtes kollidieren. Probleme kommen aber auch aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten, deren Erwartungen an die Tätigkeit der Frauenvertreterinnen nicht selten über das Maß hinausgehen, was gesetzlich an Aufgaben und Rechten fixiert ist. Frauenvertreterinnen sehen sich dann hohem Druck ausgesetzt und ihre Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit in Zweifel gezogen.



Ein weiteres Konfliktfeld wurde im Coaching zum Rollenmanagement erörtert. Bei Amtsantritt tauscht die Frauenvertreterin ihre Position als Arbeitnehmerin mit festem Arbeitsgebiet gegen ein Tätigkeitsfeld mit vielfältigen Aufgaben, das durch umfangreiche Beteiligungs-, Einsichts- und Auskunftsrechte bestimmt ist. Dazu muss sie sich einerseits mit der Personalpolitik und den Erwartungen der Leitungsebenen auseinandersetzen und andererseits den Problemen und Erwartungen der weiblichen Beschäftigten Gehör schenken. In diesem Spannungsfeld ist es wichtig, sich nicht nur als kompetente, sondern vor allem auch als faire Verhandlungspartnerin zu erweisen. Dazu gehört ein gutes Maß an professioneller Distanz – eine Fähigkeit, die es zu lernen gilt und die Frauenvertreterinnen davor schützt, zwischen den unterschiedlichen Interessen und Erwartungen aufgerieben zu werden.

Breiten Raum nahmen zudem Diskussionen zum Umfang der Freistellung der Frauenvertreterinnen von ihren Dienstgeschäften sowie Fragen zum Beanstandungsverfahren nach dem Landesgleichstellungsgesetz ein:

Ein Großteil der Frauenvertreterinnen ist nur teilweise, z. B. zu 25 %, von ihren originären Aufgaben freigestellt. Akute Anforderungen im einen oder anderen Bereich führen zu zeitlichen Konflikten und Termindruck. Auch die Teilnahme an Veranstaltungen und ganztägigen Fortbildungen erweist sich als schwierig. Aufgrund der angespannten Haushaltslage in den Dienstbehörden wagen zudem nur wenige Frauenvertreterinnen eine ungenügende Freistellung zu beanstanden. Durch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist diese Situation bereits teilweise entschärft worden: In Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten sind Frauenvertreterinnen nunmehr in der Regel 50-prozentig freizustellen.

Der Kenntnisstand der Frauenvertreterinnen zum Beanstandungsrecht ist sehr unterschiedlich. Zahlreiche Frauenvertreterinnen bedürfen nach wie vor der Beratung und Unterstützung durch das für das LGG zuständige Fachressort, soweit beispielsweise komplizierte Rechtsfragen zu klären sind.

#### ▪ **Resümee und Ausblick**

Die Einzel- und Gruppencoachings haben einen tiefen Einblick in die anspruchsvolle Arbeit der Frauenvertreterinnen des Landes Berlin ermöglicht. Obwohl sich in den Frauenvertreterinnen das gesamte Spektrum der Aufgabengebiete, Berufsgruppen und Hierarchiestufen des Berliner öffentlichen Dienstes spiegelt und in ihrem Kreis sowohl Frauen sind, die sich seit Jahren erfolgreich für die Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten einsetzen als auch solche, die noch neu im Amt sind, unterscheiden sich die Konflikte in der täglichen Arbeit kaum. Insofern besteht ein breiter Bedarf an unterstützenden Maßnahmen.

Dazu gehören zum einen die systematische Qualifizierung in methodischen Kompetenzen wie Mediations- und Schlichtungsverfahren, Verhandlungsführung und Konfliktmanagement sowie Personalmanagement, die die Frauenvertreterinnen als wichtige Hilfen ansehen, zum anderen Kurse zur allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung, wie Kommunikation, Coaching/Beratung, Rhetorik und Selbst- und Zeitmanagement. Diese Fortbildungen werden größtenteils bereits regelmäßig an der Verwaltungsakademie angeboten und eignen sich für die Frauenvertreterinnen, auch wenn sie allgemeiner Art sind. Mit der Verwaltungsakademie wurde vereinbart, den Frauenvertreterinnen die Teilnahme an solchen Fortbildungsmaßnahmen grundsätzlich zu ermöglichen.

Die große Resonanz auf das Gruppen- wie auch das Einzelcoaching hat jedoch gezeigt, dass die Frauenvertreterinnen ganz spezielle Angebote und Hilfestellungen benötigen, die in direkter Beziehung zu ihren Aufgaben stehen. Angebote gibt bereits in Form von Seminaren und Workshops an der Verwaltungsakademie, die sowohl neu gewählten oder bestellten Frauenvertreterinnen eine Einführung in das Landesgleichstellungsgesetz anbieten oder amts erfahrene Frauenvertreterinnen Gelegenheit zur vertieften Behandlung einschlägiger Rechtsprobleme eröffnen. Zu prüfen wäre, inwieweit bei den vorhandenen Kapazitäten weitere Fortbil-

dungsangebote, z. B. speziell zum Beanstandungsverfahren, realisiert werden können. Da die Frauenvertreterinnen auch Beratung und Unterstützung für den praktischen Teil ihrer Aufgaben wünschen, beispielsweise bei der Durchführung der jährlichen Frauenversammlungen, könnte über ein Mentoring nachgedacht werden, durch das neu gewählten Frauenvertreterinnen eine erfahrene Amtskollegin zur Seite gestellt wird. Auch eine Verstärkung und Verbesserung der Vernetzung der Frauenvertreterinnen gleicher oder ähnlich gearteter Einsatzbereiche, ggf. durch angeleitete gemeinsame Gesprächsrunden, wäre zu prüfen.

### **3. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch**

Als eine weitere Maßnahme zur Unterstützung der Arbeit der Frauenvertreterinnen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat das für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Ressort in der Vergangenheit regelmäßig zum Jahrestag des Inkrafttretens des Gesetzes zum Erfahrungsaustausch eingeladen. In Veranstaltungen und Workshops wurden gemeinsam mit Fachleuten aus Verwaltung, Hochschule, Wirtschaft und Verbänden die Maßnahmen und Programme der Frauenförder- und Gleichstellungspolitik für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst diskutiert.

Ein Schwerpunkt der Diskussion lag bei der Verbesserung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen (§ 10 LGG). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die berufliche Situation der Frauen von zentraler Bedeutung. Flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorganisationsmodelle – um nur zwei Maßnahmenbereiche zu nennen – gehören sozusagen zur Grundausrüstung der Vereinbarkeit. Das Ausmaß der Flexibilität ist in den jeweiligen Dienstvereinbarungen der Einrichtungen sehr unterschiedlich und reicht von einfacher Teilzeit bis zum Einsatz kurz- und mittelfristiger Arbeitszeitkonten. Telearbeit, die nicht zuletzt Zeitersparnis bei langen Anfahrtswegen bedeutet, hat sich bisher kaum durchgesetzt. Dies ist einer der Gründe, warum bei der Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes die Forderung nach familienfreundlichen Rahmenbedingungen nun explizit ins Gesetz aufgenommen und die Umsetzung in die besondere Verantwortung der Vorgesetzten gelegt wurde.

Trotz der Erfolge, die mit dem Landesgleichstellungsgesetz für die weiblichen Beschäftigten des Landes bisher erzielt wurden, konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch nicht beseitigt werden. Diese Problematik wurde in der Diskussionsreihe unter der Überschrift „Frauenförderung ist Personalentwicklung“ aufgegriffen. Der Berliner Gesetzgeber hat früh die Bedeutung der Personalentwicklung für die Frauenförderung erkannt und die Dienststellen dazu verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen. In der Diskussion waren sich alle Beteiligten darin einig, dass Frauenförderpläne sich vor allem dann durchsetzen, wenn sie in ein umfassendes Personalentwicklungskonzept eingebettet sind. Der Ausbau eines modernen Personalmanagements im Landesdienst ist insofern nicht nur ein Gebot rationalen Verwaltungshandelns, sondern auch durch die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern gefordert.

Als besonders geeignete Maßnahme, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu stärken, wurde das Mentoring diskutiert. Diese Methode wird in einigen Bereichen der Verwaltung und an Hochschulen mit Erfolg praktiziert und führte zu weiteren positiven Effekten für die Gleichstellung: Durch die persönliche Partnerschaft zwischen Führungskräften und Nachwuchspersonal profitieren nicht nur die Mentees, sondern es erhöht sich auch die Sensibilität der meist männlichen Mentoren für die berufliche Situation der Frauen sowie für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Folge wuchs beispielsweise die Bereitschaft, „flexiblere“ Arbeitszeitmodelle auch in höheren Positionen anzubieten.

Die Forderung nach gleichberechtigter Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen wurde ein weiteres Mal diskutiert mit Blick auf den Anteil der Frauen in wichtigen Gremien (§ 15 LGG). Im Einflussbereich des Senats sind dies zum einen Aufsichtsräte in den Einrichtungen öffentlichen Rechts. Dort, wo der Senat ein Vorschlagsrecht hat, ist die Unterrepräsen-

tanz von Frauen mittlerweile beseitigt. Zum heutigen Stand sind 28 solcher Aufsichtsratspositionen zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt. Auch in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit Landesbeteiligung ist der Frauenanteil in diesen Positionen von 12,7 % im Jahr 2002 auf nunmehr 42,1 % gesteigert worden. Diese Erfolge waren nur möglich, weil die Verantwortlichen bei den Gremienbesetzungen die Zahl der in dem Gremium vertretenen Frauen und Männer konsequent zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium gemacht haben.

Von den Veranstaltungen und Workshops sind immer auch Anstöße zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen ausgegangen, die sich in der jüngsten Gesetzesnovelle niederschlagen haben.

#### **4. Fünf Fragen zum Frauenförderplan**

Die Einrichtungen der Berliner Verwaltung sind bei der diesmaligen Erhebung gebeten worden, auf freiwilliger Basis fünf Fragen zu ihren Frauenförderplänen zu beantworten. Diesem Wunsch sind nahezu alle Einrichtungen nachgekommen mit folgendem Ergebnis:

1. Alle Senatsverwaltungen und Bezirke sowie die großen Landesbehörden verfügten zum Zeitpunkt der Erhebung über einen Frauenförderplan, der regelmäßig aktualisiert bzw. fortgeschrieben wurde.
2. Die Frauenförderpläne enthalten den Regelungen des Gesetzes entsprechend verbindliche Zielvorgaben. Dazu gehören insbesondere die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen – meist in höheren Einkommensbereichen und Führungspositionen –, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen sowie Erleichterungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
3. Als besondere Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen wurden Angebote zur Aus- und Weiterbildung genannt, die sich speziell an Frauen richten. Dazu gehören auch Fördermaßnahmen, die Frauen gezielt auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit vorbereiten, wie das Mentoring. Angeboten wurden zudem Maßnahmen zur Qualifizierung in Gleichstellungsfragen für Personalverantwortliche.

Das Ziel besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgen alle Einrichtungen der Berliner Verwaltung in erster Linie mit Angeboten zur Teilzeitbeschäftigung sowie mit flexiblen Arbeitszeiten. In vielen Häusern wird Teilzeit auch in Leitungspositionen angeboten – ein wichtiger Schritt, um dem Mangel an qualifizierten Teilzeitstellen zu begegnen. Häufig sind Erleichterungen beim Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause genannt; in einigen Fällen besteht auch die Möglichkeit zur Kinderbetreuung.

4. Die Einrichtungen sind einhellig der Auffassung, dass die im Frauenförderplan festgehaltenen Ziele größtenteils auch erreicht werden. Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte weiter abgebaut und in den meisten Fällen der Frauenanteil in Leitungspositionen erhöht werden. Maßnahmen zur Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen haben den Angaben zufolge dazu beigetragen, dass Frauen aufgestiegen sind - meist innerhalb der Organisationseinheit bzw. des Hauses.
5. Die Frage, ob Frauenförderpläne bereits Bestandteil der Personalentwicklungsplanung sind, ist in etwa der Hälfte der Fälle bejaht worden. Frauenförderung ist Personalentwicklung und besonders effektiv, wenn sie in umfassende Strategien der Personal- und Organisationsentwicklung eingebunden ist. Vielfach steckt dieser Prozess jedoch noch in den Anfängen, denn letztlich gilt es, alle Instrumente der Personalentwicklung auf gleiche berufliche Chancen der weiblichen und männlichen Beschäftigten auszurichten.

Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind gemäß § 4 Absatz 7 des Landesgleichstellungsgesetzes dem für Frauen zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben. Die Frauenförderpläne werden auf elektronischem Wege übermittelt. Aufgrund der großen Zahl ist vom zuständigen Ressort eine Datenbank erstellt worden, die jederzeit einen Überblick über den aktuellen Stand der Pläne erlaubt.

**Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge  
(Frauenförderverordnung – FFV)**

in der Fassung vom 23. August 1999 (GVBl. S. 498), zuletzt geändert durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung – FFV) vom 19. Juli 2011 (GVBl. S. 362, 467)

Auf Grund des § 13 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch das Gesetz vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502) geändert worden ist, wird verordnet:

**§ 1  
Ausschreibungen**

(1) Bei allen Aufträgen im Sinne des § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes von Berliner Vergabestellen im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro ist bereits in der Bekanntmachung auf § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes und den Inhalt dieser Rechtsverordnung hinzuweisen.

(2) Die Bieterinnen und Bieter sowie Bewerberinnen und Bewerber sind in der Bekanntmachung aufzufordern, mit dem Angebot eine Erklärung über die Anzahl der in der Regel im Unternehmen Beschäftigten vorzulegen.

Bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sind zugleich folgende Erklärungen abzugeben:

- Erklärung, welche der in § 2 genannten Maßnahmen während des Auftrags durchgeführt oder eingeleitet werden,
- Anerkennung der weiteren vertraglichen Verpflichtungen nach § 4,
- erforderlichenfalls Erklärung zu rechtlichen Hindernissen gemäß § 5 Absatz 2.

Die Erklärungen werden auf dem Formblatt abgegeben, dessen Muster dieser Rechtsverordnung als Anlage beigefügt ist. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass das Formblatt bei den Vergabestellen bezogen werden kann.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Aufforderung zur Angebotsabgabe bei Beschränkter Ausschreibung und Freihändiger Vergabe.

**§ 2  
Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung  
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes sind:

1. Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans,
2. verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen,
3. Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen,
4. Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen,
5. Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil,
6. Einsetzung einer Frauenbeauftragten,
7. Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente,

8. Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen,
10. spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen,
11. Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
12. Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten,
13. bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme,
14. Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit,
15. Angebot alternierender Telearbeit,
16. Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen,
17. Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit,
18. Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung,
19. Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen,
20. Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze sowie
21. Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen.

### **§ 3**

#### **Staffelung der Maßnahmen nach Unternehmensgröße**

- (1) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummern 1 bis 6.
- (2) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 250, aber nicht mehr als 500 Beschäftigten haben drei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (3) Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20, aber nicht mehr als 250 Beschäftigten haben zwei der in § 2 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (4) Unternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 20 Beschäftigten haben eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 genannten Maßnahmen auszuwählen.
- (5) Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten richtet sich nach § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes.

### **§ 4**

#### **Weitere vertragliche Verpflichtungen**

Aufträge mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25 000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200 000 Euro sind an Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Sinne des § 1 Absatz 2 nur unter folgenden weiteren Vertragsbedingungen zu vergeben:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 bereit erklären. Eine schuldhaft Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.

3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

## **§ 5 Prüfung der Angebote**

(1) Angebote, die auch nach Nachfristsetzung keine oder keine vollständige Erklärung nach § 1 Absatz 2 enthalten, werden nicht geprüft.

(2) Soweit ein Bieter oder eine Bieterin an der Durchführung der nach § 3 erforderlichen Anzahl der in § 2 genannten Maßnahmen oder an der Übernahme einer Verpflichtung nach § 4 aus rechtlichen Gründen gehindert ist, ist dies in der Erklärung nach § 1 Absatz 2 anzugeben und erforderlichenfalls nachzuweisen.

## **§ 6 Nachweise**

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz verlangt im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von mindestens fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis im Sinne des § 4 Nummer 3 über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen.

(2) Maßnahmen nach § 2 können durch eine anerkannte und geeignete Auszeichnung oder Zertifizierung zur Frauenförderung oder zu familienbewusster Personalpolitik nachgewiesen werden.

Die in Absatz 1 genannten Vergabestellen legen im Zweifelsfall im Einvernehmen mit der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung fest, welche Auszeichnungen und Zertifizierungen als Nachweis im Sinne dieser Rechtsverordnung anerkannt und geeignet sind. Entsprechendes gilt für Instrumente nach § 2 Nummer 7 sowie Maßnahmen und Initiativen nach § 2 Nummer 9 dieser Rechtsverordnung.

(3) Maßnahmen nach § 2 Nummer 12 können durch entsprechende Angebote überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die von den auftragnehmenden Unternehmen finanziert werden, nachgewiesen werden, sofern Frauen der auftragnehmenden Unternehmen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für Maßnahmen nach § 2 Nummer 13.

## **§ 7 Sanktionen**

Kommen die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nach oder verletzen sie die vertraglichen Verpflichtungen nach § 4, sollen sie bis zur Dauer von drei Jahren von der Auftragsvergabe auch als Nachunternehmer ausgeschlossen werden. Gleiches gilt bei Falschangaben im Rahmen der Erklärung nach § 1 Absatz 2. Im Übrigen gelten die Sanktionen nach § 6 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 8 Datenerhebung**

(1) Jede Vergabestelle im Geltungsbereich von § 1 Landesgleichstellungsgesetz erhebt regelmäßig folgende Angaben:

1. Anzahl aller ausgeschriebenen Aufträge,
2. Anzahl der ausgeschriebenen Aufträge, bei denen die Frauenförderverordnung Anwendung findet,
3. Ergebnis der Prüfung der vorgelegten Nachweise nach § 6,
4. Ergebnis der Kontrolle nach § 5 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes in der jeweils geltenden Fassung in Bezug auf die Verpflichtungen nach dieser Rechtsverordnung,
5. Angaben über ausgesprochene Sanktionen nach § 7.

(2) Alle Daten nach Absatz 1 werden im Abstand von zwei Jahren an die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung übermittelt. Die Übermittlung der Daten erfolgt zusammen mit den Daten gemäß § 19 Absatz 3 des Landesgleichstellungsgesetzes beginnend mit dem Jahr 2012 nach dem Stichtag 30. Juni. Die Daten werden auf den von der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung vorgegebenen Erhebungsunterlagen mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung erfasst und übermittelt. Die für Frauenpolitik zuständige Senatsverwaltung

erstellt aus den Daten eine Analyse und berichtet darüber in dem Bericht über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 19 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes. Einzelheiten zur Datenerhebung und Berichterstattung werden in der Verordnung über statistische Angaben und Analysen für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Gleichstellungsberichtsverordnung) geregelt.

**§ 9**  
**Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.



## Anhang zu Artikel I Nummer 11

### Anlage

(zu § 1 Absatz 2 FFV)

Auftrag/Ausschreibung Nr.:

Erklärung gemäß § 1 Absatz 2 der Frauenförderverordnung

Hiermit erkläre(n) ich/ wir Folgendes:

- Zutreffendes bitte ankreuzen -

#### A. Anwendbarkeit von § 13 Absatz 1 LGG

Im Unternehmen sind in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer/-innen<sup>1</sup> beschäftigt (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten)

Ja

Nein  (-> keine weiteren Angaben erforderlich)

#### B. Falls ja, bitte folgende weitere Angaben:

##### I. Beschäftigtenzahl<sup>8</sup>

Im Unternehmen sind in der Regel beschäftigt:

<b>◆ über 500 Beschäftigte</b> (→ gemäß § 3 Absatz 1 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen, davon mindestens eine Maßnahme der Nummer 1 bis 6)	<input type="checkbox"/>
<b>◆ über 250 bis 500 Beschäftigte</b> (→ gemäß § 3 Absatz 2 FFV sind drei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
<b>◆ über 20 bis 250 Beschäftigte</b> (→ gemäß § 3 Absatz 3 FFV sind zwei der in § 2 FFV genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>
<b>◆ über 10 bis 20 Beschäftigte</b> (→ gemäß § 3 Absatz 4 FFV ist eine der in § 2 Nummer 1 bis 20 FFV genannten Maßnahme zur Förderung von Frauen und/oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuwählen)	<input type="checkbox"/>

<sup>8</sup> Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl ist § 23 Absatz 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

## II. Maßnahmen zur Frauenförderung und/oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In meinem/ unserem Unternehmen wird/ werden während der Durchführung des Auftrags folgende Maßnahme(n) gemäß § 2 FFV durchgeführt oder eingeleitet:

1.	Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
2.	verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	<input type="checkbox"/>
3.	Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	<input type="checkbox"/>
4.	Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Bewerberinnen	<input type="checkbox"/>
5.	Berücksichtigung von weiblichen Auszubildenden bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil	<input type="checkbox"/>
6.	Einsetzung einer Frauenbeauftragten	<input type="checkbox"/>
7.	Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	<input type="checkbox"/>
8.	Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	<input type="checkbox"/>
9.	Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	<input type="checkbox"/>
10.	spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	<input type="checkbox"/>
11.	Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
12.	Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	<input type="checkbox"/>
13.	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme	<input type="checkbox"/>
14.	Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>
15.	Angebot alternierender Telearbeit	<input type="checkbox"/>
16.	Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit, vorzugsweise vollzeitnah, mit Rückkehroption in eine Vollzeitarbeit, auch in Führungspositionen	<input type="checkbox"/>
17.	Kontakthalteangebote, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit	<input type="checkbox"/>
18.	Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung, auch für Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Öffnungszeit der regulären Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
19.	Bereitstellung geeigneter Unterstützung und Flexibilität am Arbeitsplatz für Beschäftigte, die Erziehungs- und Pflegeaufgaben wahrnehmen	<input type="checkbox"/>
20.	Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in mindestens Teilzeitarbeitsplätze	<input type="checkbox"/>
21.	Vermeidung einer überproportionalen Verringerung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbaumaßnahmen	<input type="checkbox"/>

### III. Weitere vertragliche Verpflichtungen

Ich/ Wir erkläre(n) mich/ uns darüber hinaus mit folgenden Verpflichtungen gemäß § 4 FFV einverstanden:

1. Die Auftragnehmer haben das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.
2. Sofern sich die Auftragnehmer zur Vertragserfüllung anderer bedienen, haben sie sicherzustellen, dass die Nachunternehmer sich nach Maßgabe des § 3 FFV zur Durchführung von Maßnahmen gemäß § 2 FFV und zur Einhaltung der Verpflichtungen nach § 4 FFV bereit erklären. Eine schuldhaftige Verletzung dieser Verpflichtung durch die Nachunternehmer wird den Auftragnehmern zugerechnet.
3. Auf Verlangen der Vergabestelle haben die Auftragnehmer die Einhaltung der übernommenen vertraglichen Verpflichtungen nach der Frauenförderverordnung in geeigneter Form nachzuweisen.

### IV. (Erforderlichenfalls anzugeben) Rechtliches Hindernis

An der Durchführung folgender Maßnahmen unter II. bzw. an der Übernahme folgender Verpflichtungen nach III. bin ich/ sind wir gemäß § 5 Absatz 2 FFV aus rechtlichen Gründen gehindert:

---

---

---

Begründung:

---

---

---

(auf Verlangen nachzuweisen)

Mir/ Uns ist bekannt, dass Falschangaben im Rahmen dieser Erklärung oder Verstöße gegen darin übernommene Verpflichtungen zu Sanktionen gemäß § 7 FFV führen können.

\_\_\_\_\_  
(Datum, Unterschrift, Stempel)

**Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen**

Oranienstraße 106  
10969 Berlin

[www.berlin.de/sen/aif](http://www.berlin.de/sen/aif)

Telefon (030) 9028-0

Telefax (030) 9028-2056

**Kontakt**

Abteilung Frauen- und Gleichstellung

[www.berlin.de/sen/aif/frauen](http://www.berlin.de/sen/aif/frauen)

Gabriele Cüppers

[gabriele.cueppers@senaif.berlin.de](mailto:gabriele.cueppers@senaif.berlin.de)

Tel. 030 9028-2120

Berlin, Februar 2012