

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Oranienstraße 106, 10969 Berlin
Telefon: 030/9028-2120
I A 6¹

Kurzfassung

Elfter Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG – Berichtszeitraum: 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 –

¹ E-Mail: gabriele.cueppers@senaif.berlin.de

Vorbemerkung

Im Turnus von zwei Jahren berichtet der Berliner Senat über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Als Grundlage des Berichts erheben die Behörden und rechtlich selbständigen Einrichtungen des Landes Angaben zu Struktur und Entwicklung des Personals und berichten insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie über bisherige und geplante Maßnahmen der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das LGG hat sich als solide Grundlage für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Berlin erwiesen. In den letzten Jahren waren im höheren Dienst der Haupt- und Bezirksverwaltungen des Landes bereits überwiegend Frauen beschäftigt. Noch nicht zufriedenstellend ist jedoch die Situation in den oberen Leitungspositionen der Verwaltung; vor allem in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen der Landesunternehmen und der Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes besteht dauerhaft eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen.

Ein Schwerpunkt der Novelle des LGG vom 18. November 2010 lag deshalb auf der Verpflichtung zur Offenlegung und Dokumentation der Besetzungsverfahren dieser Stellen, die erstmals auch für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes galt. Das schafft Transparenz und verbessert die Zugangsvoraussetzungen für Frauen. Durch die Novelle ist zudem der Einfluss des Gesetzes auf die Privatwirtschaft erhöht worden, indem bei Vergabe öffentlicher Aufträge (§ 13 LGG) sowie bei Gewährung freiwilliger Leistungen aus Landesmitteln (§ 14 LGG) die Verpflichtung zur Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gefasst und in Verordnungen konkretisiert wurde. Auch hierfür besteht eine Dokumentationspflicht.

Der Bericht gibt zudem wieder Auskunft über die Besetzung der Gremien des Landes und der Aufsichtsräte in Beteiligungsunternehmen sowie über Entsendungen in Gremien außerhalb des Einflussbereichs des Landes. Erstmals erfolgte zudem eine Auswertung der Frauenförderpläne, die dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied regelmäßig in bestimmten Fristen zur Kenntnis gegeben werden.

I. Struktur und Entwicklung des Personals im Berliner Landesdienst

1. Entwicklung der Frauenbeschäftigung im unmittelbaren Landesdienst

Zum Stichtag 30.06.2012 wies die Berliner Personalstrukturstatistik für die Haupt- und Bezirksverwaltung des Landes insgesamt 112 314 Personen aus; das waren etwa 3 600 Beschäftigte weniger als zwei Jahre zuvor. Der Frauenanteil blieb mit rund 60 % auf dem Niveau der letzten Jahre.

Jahr	Beschäftigte insgesamt*			
	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2000	152 467	60 424	92 043	60,4
2004	140 621	55 291	85 330	60,7
2008	119 464	49 195	70 269	58,8
2010	115 885	47 364	68 521	59,1
2012	112 314	45 539	66 775	59,5

* vor 2004 ohne RH und BlnBDI; dann gemäß Personalstrukturstatistikgesetz ohne Abgh, RH und BlnBDI

Von den Frauen im Berliner Landesdienst waren rund 20 000 und damit nahezu jede dritte teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote, die in den zurückliegenden Jahren zunächst kräftig anstieg, verharrte in den letzten Jahren auf hohem Niveau. Auch die Teilzeitbeschäftigung der Männer hatte sich zuletzt nicht weiter erhöht; 2012 ist der Anteil sogar leicht auf 6,8 % zurückgegangen.

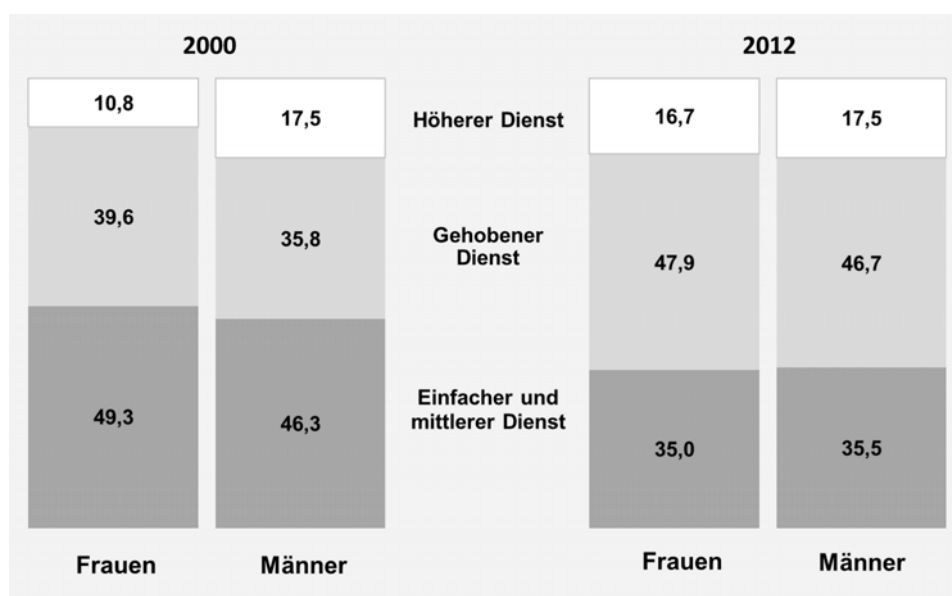
Jahr	Teilzeitbeschäftigte				Teilzeitquoten		
	Ins-gesamt	Männer	Frauen		Ins-gesamt	Männer	Frauen
			absolut	in %			
2000	25 883	2 356	23 527	90,9	17,0	3,9	25,6
2004	27 222	3 704	23 518	86,4	19,4	6,7	27,6
2008	25 508	4 284	21 224	83,2	21,4	8,7	30,2
2010	24 861	3 979	20 882	84,0	21,5	8,4	30,5
2012	22 886	3 094	19 792	86,5	20,4	6,8	29,6

In der Berliner Verwaltung sind in allen Laufbahngruppen mehrheitlich Frauen beschäftigt: im einfachen und mittleren sowie im gehobenen Dienst ergeben sich seit langem Quoten von etwa 60 %. Auch im höheren Dienst sind Frauen in der Mehrzahl; im Berichtszeitraum erhöhte sich ihr Anteil nochmals um rund zwei Prozentpunkte auf 58,4 %. Frauen sind in beiden Statusgruppen gut repräsentiert, auch wenn die Quoten für Beamtinnen und Beamte deutlich geringer sind, als für Tarifbeschäftigte.

Laufbahngruppen	Beschäftigte insgesamt*			Beamtinnen / Beamte			Arbeitnehmer /-innen*		
	Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Höherer Dienst	19 154	11 183	58,4	12 017	6 519	54,2	7 137	4 664	65,3
Gehobener Dienst	53 260	31 972	60,0	38 913	21 425	55,1	14 353	10 551	73,5
Einf./mittl. Dienst	39 566	23 389	59,1	15 388	6 838	44,4	24 172	16 547	68,5
Nicht zuzuordnen	334	231	69,2	1	0	0,0	333	230	69,1
Insgesamt	112 314	66 775	59,5	66 319	34 782	52,4	45 995	31 992	69,6

* ohne außertariflich vergütete Arbeitnehmer/-innen, da in der Statistik den Laufbahngruppen nicht zuzuordnen

Beim Vergleich der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern auf die Laufbahngruppen zeigt sich der erhebliche Fortschritt in der Gleichstellung: Im Jahr 2000 waren Männer noch zu einem deutlich größeren Anteil im höheren Dienst eingruppiert als Frauen (17,5 % zu 10,8 %); 2012 lag die Differenz nur noch bei knapp einem Prozentpunkt.



Innerhalb der Laufbahngruppe des höheren Dienstes bestehen jedoch noch erhebliche Ungleichgewichte: Ab der Stufe A 16 bzw. E 15 Ü sind Frauen, trotz steigender Quoten, noch unterrepräsentiert. 2012 war in diesem Vergütungsbereich höchstens jede dritte Stelle mit einer Frau besetzt.

Höherer Dienst* Einstufung	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %			
				2012	2010	2008	2004
B 5 / R 5 und höher	86	60	26	30,2	32,2	30,9	23,5
B 2 - B 4; R 3 - R 4	228	166	62	27,2	27,3	26,4	22,0
A 16; R 2; C 3; E 15 Ü	867	577	290	33,4	31,8	27,4	24,0
A 15; R 1; E 15	3 805	1 875	1 930	50,7	48,6	45,7	39,5
A 14; E 14	2 797	1 426	1 371	49,0	47,9	45,5	42,3
A 13, E 13, E 13 Ü	11 371	3 867	7 504	66,0	64,6	60,7	55,1
Insgesamt	19 154	7 971	11 183	58,4	56,5	52,3	47,9

* ohne außertariflich vergütete Arbeitnehmer/-innen, da in der Statistik den Laufbahngruppen nicht zuzuordnen

2. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Einrichtungen des Landes

2.1 Oberste Landesbehörden

Die obersten Landesbehörden beschäftigten Ende Juni 2012 insgesamt 6 330 Personen; der Frauenanteil lag weiterhin bei 60,3 %. Knapp ein Drittel des Personals war im höheren Dienst eingruppiert. Die Frauenquote hat in dieser Laufbahngruppe auch 2012 die 50 %-Marke noch nicht erreicht, stieg aber weiter auf 47,7 %.

Laufbahngruppen	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Höherer Dienst	1 913	1 000	913	47,7
Gehobener Dienst	2 924	1 060	1 864	63,7
Einfacher und mittlerer Dienst	1 493	454	1 039	69,6
Insgesamt	6 330	2 514	3 816	60,3

Bereits in den letzten Jahren waren Frauen auf den unteren Stufen der Laufbahngruppe des höheren Dienstes gut repräsentiert; 2012 traf das erstmals auch für die Vergütung nach A 15 / E 15 zu. Im höher dotierten Bereich ergaben sich Frauenanteile von nur 33 % bzw. 25,8 %; das entsprach jedoch in etwa einer Verdopplung der Anteile des Jahres 2000.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteile in %				
				2012	2010	2008	2004	2000
B 2 und höher*	151	112	39	25,8	22,5	19,6	21,2	11,6
A 16; AT; E 15 Ü	197	132	65	33,0	33,9	29,1	22,0	16,8
A 15; E 15	447	231	216	48,3	44,2	40,4	32,3	24,4
A 14; E 14	815	394	421	51,7	49,4	47,5	37,5	32,6
A 13; E 13, E 13 Ü	303	131	172	56,8	61,9	61,8	48,7	47,5
Insgesamt	1 913	1 000	913	47,7	45,8	44,1	35,4	31,0

* einschließlich außertariflicher Vergütung entsprechend B-Besoldung

Nicht in allen obersten Landesbehörden war der Frauenanteil im höheren Dienst zufriedenstellend. Während Geschäftsbereiche mit insgesamt hohem Frauenanteil, wie die Senatsverwaltungen für Gesundheit und Soziales sowie für Bildung, Jugend und Wissenschaft, auch im höheren Dienst weit überwiegend Frauen beschäftigten (63 % bzw. 59 %), lagen die Quoten in den Ressorts Justiz und Verbraucherschutz sowie Inneres und Sport nur bei etwa 40 %.

Das traf auch auf die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, den Bereich des Regierenden Bürgermeisters – Senatskanzlei, den Rechnungshof und die Senatsverwaltung für Finanzen zu. Da der Zuschnitt dieser Geschäftsbereiche, im Unterschied zu anderen Ressorts, lange Zeit unverändert blieb, zeigt der Blick auf die Vorjahre aber, dass sich auch hier die Quoten teils kräftig erhöht haben².

Oberste Landesbehörden / höherer Dienst	Ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	30	18	12	40,0
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	65	41	24	36,9
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	26	13	13	50,0
Inneres und Sport	122	73	49	40,2
Justiz und Verbraucherschutz	87	53	34	39,1
Bildung, Jugend und Wissenschaft	412	170	242	58,7
Gesundheit und Soziales	136	50	86	63,2
Wirtschaft, Technologie und Forschung	113	62	51	45,1
Stadtentwicklung und Umwelt	566	319	247	43,6
Finanzen	194	115	79	40,7
Arbeit, Integration und Frauen	84	40	44	52,4
Rechnungshof	53	32	21	39,6
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	21	11	10	47,6
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	4	3	1	25,0
Insgesamt	1 913	1 000	913	47,7

In Ressorts mit hohem Frauenanteil im höheren Dienst waren in der Regel auch Referatsleitungspositionen ausgewogen mit Frauen und Männern besetzt. Geringe Quoten, von nur etwas über 20 %, ergaben sich für die Senatsverwaltungen für Finanzen sowie für Justiz und Verbraucherschutz. Noch darunter blieb die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, in der von 17 Referatsleitungspositionen nur drei mit Frauen besetzt waren (das sind allerdings zwei mehr als noch 2010).

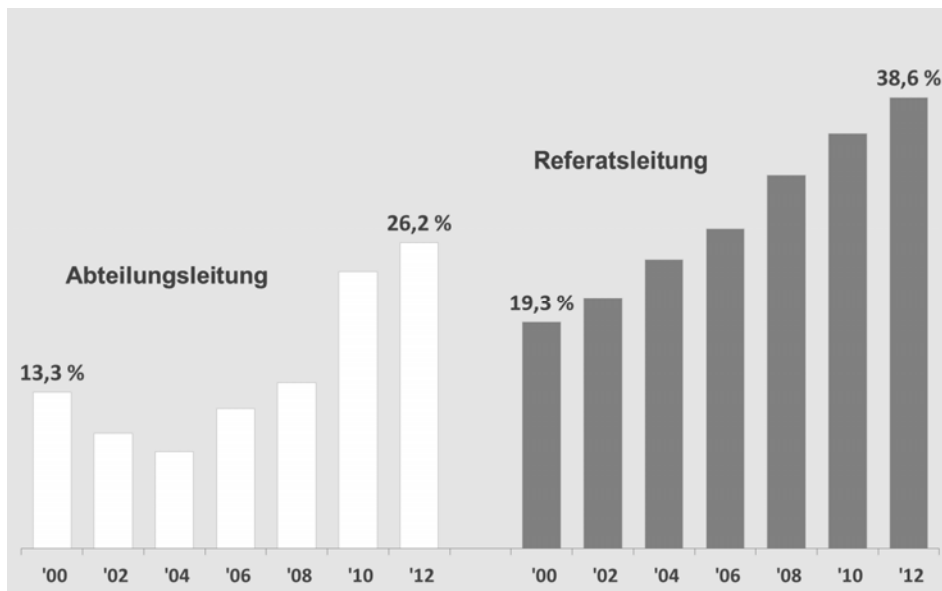
Im Bereich der Abteilungsleitungen ist besonders auf die Unterrepräsentanz in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt (2 von 14), Bildung, Jugend und Wissenschaft (1 von 6) sowie Inneres und Sport (1 von 5) hinzuweisen, wie auch darauf, dass in der Verwaltung des Abgeordnetenhauses keine der vier Abteilungen von Frauen geleitet wurde.

² Nach der Wahl im September 2011 hat sich der Zuschnitt vieler Ressorts gegenüber dem 10. LGG geändert.

Oberste Landesbehörden / höherer Dienst	Referatsleitung				Abteilungsleitung			
	Ins- gesamt	Män- ner	Frauen		Ins- gesamt	Män- ner	Frauen	
			abs.	in %			abs.	in %
Verwaltung des Abgeordnetenhauses	8	4	4	50,0	4	4	0	-
Regierender Bürgermeister - Senatskanzlei	15	10	5	33,3	4	2	2	50,0
Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten	5	2	3	60,0	1	1	0	-
Inneres und Sport	17	14	3	17,6	5	4	1	20,0
Justiz und Verbraucherschutz	14	11	3	21,4	5	3	2	40,0
Bildung, Jugend und Wissenschaft	47	23	24	51,1	6	5	1	16,7
Gesundheit und Soziales	10	5	5	50,0	1*	1	0	-
Wirtschaft, Technologie und Forschung	19	12	7	36,8	4	1	3	75,0
Stadtentwicklung und Umwelt	59	37	22	37,3	14	12	2	14,3
Finanzen	22	17	5	22,7	3	2	1	33,3
Arbeit, Integration und Frauen	18	9	9	50,0	4	3	1	25,0
Rechnungshof	15	9	6	40,0	7	4	3	42,9
Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit	-	-	-	-	5	4	1	20,0
Landesbeauftragter für die Stasi-Unterlagen	-	-	-	-	2	2	0	-
Insgesamt	249	153	96	38,6	65	48	17	26,2

* eine Abteilungsleitung zum Zeitpunkt der Erhebung unbesetzt

In den obersten Landesbehörden ist der Frauenanteil im Bereich der Referatsleitungen kontinuierlich gestiegen und zwar seit dem Jahr 2000 von 19,3 % auf 38,6 %. Für Abteilungsleitungen war in den ersten Jahren keine derart eindeutige Entwicklung auszumachen. Allerdings ist der Aufwärtstrend der letzten Jahre durch das Ergebnis im Jahr 2012 bekräftigt worden (26,2 %).



2.2 Nachgeordnete Behörden

▪ Gerichte

Der Anteil der Frauen an den Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten³ hat sich im vorliegenden Berichtszeitraum nochmals erhöht und zwar nahezu auf allen Besoldungsstufen. Für die Berufsgruppe insgesamt ergab sich eine Quote von 50,2 %.

Besoldung	Richter/Richterinnen und Staatsanwälte/Staatsanwältinnen						
	Ins- gesamt	Frauen absolut	Frauenanteile in %				
			2012	2010	2008	2006	2004
R 8 - R 6*	4	1	25,0
R 5, R 4*	8	5	62,5	50,0	71,4	71,4	40,0
R 3	61	18	29,5	28,6	25,5	25,0	20,3
R 2	369	135	36,6	34,2	32,3	30,7	31,6
R 1 + R 1 Z	1 174	653	55,6	55,9	52,5	52,5	51,3
Insgesamt	1 616	812	50,2	49,7	46,8	46,7	45,5

* 2012 einschließlich Gerichtspräsidenten/-innen

• nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

Auch im Leitungsbereich ist der Frauenanteil gestiegen: für die Gerichtsverwaltung sowie den richterlichen Dienst auf jeweils gut 37 %, für die Staatsanwaltschaften auf rund 30 %. Den Gerichten (Kammer-, Land-, Verwaltungs- und Sozialgericht) standen insgesamt drei Gerichtspräsidentinnen und ein Gerichtspräsident vor; im Oberverwaltungsgericht war diese Position zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt.

Bereiche / Leitungspositionen	30.06.2012			30.06.2010		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Gerichtsverwaltung	67	25	37,3	62	22	35,5
- Präsident/-in R 4, R 3	9	5	55,6	8	4	50,0
- Vizepräsident/-in R 4 - R 2	19	5	26,3	17	7	41,2
- Aufsichtführende/r Richter/-in R 2	39	13	33,3	37	11	29,7
Richterlicher Dienst R 3, R 2	297	111	37,4	299	106	35,5
Staatsanwaltschaften	103	31	30,1	94	25	26,6
- Ltd. Oberstaatsanwaltschaft R 5	1	0	-	2	1	50,0
- Generalstaatsanwaltschaft R 6	1	0	-	1	0	-
- Haupt-/Abteilungsleitung R 3, R 2	71	19	26,8	67	14	20,9
- Gruppenleitung R 1 + R 1 Z	28	11	39,3	24	10	41,7
Amtsanwaltschaften R 3, R 2	2	1	50,0	2	1	50,0
Insgesamt	473	171	36,2	462	156	33,8
Gerichtspräsident/-in R 8, R 6, R 5	4	3	75,0	5	2	40,0

▪ Polizei

Die Berliner Polizei beschäftigte 2012 insgesamt 18 196 Personen, darunter 5 135 Frauen. Der Frauenanteil hat sich gegenüber dem 10. LGG-Bericht geringfügig auf 28,2 % erhöht.

Frauen wurden im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei erst in den 1970er Jahren zugelassen; mehr als vierzig Jahre später war der Frauenanteil mit rund 21 % und 35 % noch immer besonders gering (2012). Im höheren Dienst ergaben sich sogar nur Quoten von rund 10 % bzw. 18 %. Auch wenn die Gleichstellung hier noch einen weiten Weg vor sich hat, zeigt der Vergleich mit dem Jahr 2002 Fortschritte: im Bereich Schutzpolizei stieg der Frauenanteil um fünf und für die Kriminalpolizei um zehn Prozentpunkte.

³ ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

Vergleichsweise gut repräsentiert sind Frauen dagegen in der Fachrichtung des nichttechnischen Verwaltungsdienstes (62 %) und zwar auch im höheren Dienst (50 %) sowie in den Leitungspositionen (40 %).

Hauptberufsfachrichtungen	Insgesamt				Höherer Dienst				Leitungspositionen (h. D.)			
	ins- gesamt	Frauen 2012		2002	ins- ges.	Frauen 2012		2002	ins- ges.	Frauen 2012		2002
		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %		abs.	in %	in %
Schutzpolizei	13 207	2 718	20,6	15,3	169	17	10,1	5,8	162	15	9,3	6,3
Kriminalpolizei	3 019	1 063	35,2	25,0	89	16	18,0	12,5	89	15	16,9	18,4
Nichttechn. Verw.-dienst	783	488	62,3	56,2	20	10	50,0	16,0	20	8	40,0	29,4
Allgem. Dienst (Tarif)	1 187	866	73,0	69,8	65	19	29,2	15,6	11	5	45,5	61,5
Insgesamt	18 196	5 135	28,2	-	371	75	20,2	-	288	43	14,9	14,1

Für Anwärtnerinnen und Anwärtner im Polizeivollzugsdienst ergab sich in den Laufbahngruppen ein höherer Frauenanteil: Im mittleren und gehobenen Dienst der Schutzpolizei war bereits jede vierte Position mit einer Frau besetzt und im gehobenen Dienst der Kriminalpolizei lag die Quote sogar bei 42 %.

▪ Schulen

Die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen Berlins beschäftigten zum Stichtag 29 134 Lehrkräfte, darunter 72 % Frauen. Rund 3 800 Lehrerinnen und Lehrer erfüllten zugleich Führungsaufgaben. 2010 waren diese Stellen erstmals paritätisch mit Frauen besetzt; 2012 stieg die Quote weiter auf 52 %.

Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch große Ungleichgewichte: Grundschulen und vor allem Sonderschulen werden ganz überwiegend von Frauen geleitet. 2012 hat sich deren Anteil nochmals auf 63 % bzw. 74 % erhöht. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen nach wie vor bei der Leitung von Gymnasien; die Quote stieg um zwei Prozentpunkte auf 38 %. Im Bereich der Integrierten Sekundarstufe waren 41 % der Schulleitungen mit Frauen besetzt; für Berufsschulen ergab sich nur eine Quote von 17 %.

Lehrkräfte mit Leitungsfunktionen	Insgesamt			Schulleitung					
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	Frauenanteile in %			
		absolut	in %			2012	2010	2008	2006
Grundschule	691	467	67,6	344	216	62,8	59,2	59,1	58,1
Integrierte Sekundarstufe	737	389	52,8	132	54	40,9	-	-	-
Gymnasium	1 134	560	49,4	90	34	37,8	35,7	33,3	33,0
Sonderschule	156	110	70,5	70	52	74,3	68,8	67,5	61,7
Berufliche und zentral verwaltete Schulen	1 003	420	41,9	53	9	17,0	20,8	22,7	17,9
Zweiter Bildungsweg	60	30	50,0	11	4	36,4	25,0	20,0	30,0

Neben den Lehrkräften beschäftigten die Berliner Schulen 4 152 Erzieherinnen und Erzieher sowie 1 331 Personen mit weiteren pädagogischen und sozialen Aufgaben; es handelte sich dabei nahezu ausschließlich um Frauen (92 %).

Weiteres pädagogisches Personal an Schulen	Ins- gesamt	Frauen		Teilzeit- quote
		absolut	in %	
Erzieher/in	4 152	3 861	93,0	22,3
Erzieher/in mit Koordinationsaufgaben	278	249	89,6	12,6
Betreuer/in	331	285	86,1	45,6
Pädagogische Unterrichtshilfe/ Mitarbeit	391	349	89,3	14,1
Sozialarbeiter/in	95	61	64,2	25,3
Fachlehrer/in für Integration	228	216	94,7	25,4
Praktikant/in; Fremdsprachenassistent/in	8	5	62,5	0
Insgesamt	5 483	5 026	91,7	22,8

▪ Finanzämter

Für die insgesamt 6 931 Beschäftigten der Berliner Finanzämter ergab sich ein Frauenanteil von 67,3 %. Im höheren Dienst sind Frauen unterrepräsentiert; im Verlauf von zehn Jahren hat sich die Quote aber von 29 % auf 36,5 % erhöht.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im höheren Dienst (A 13 bis A 16) beträgt 40,4%.

Beschäftigte im höheren Dienst der Finanzämter								
Eingruppierung	Ins- gesamt	2012		2010	2008	2006	2004	2002
		Frauen						
		absolut	in %					
A 16; AT*; E 15 Ü	22	4	18,2	21,7	16,7	22,7	12,5	9,5
A 15; E 15	47	13	27,7	25,0	25,0	23,6	22,2	19,2
A 14; E 14	78	32	41,0	40,3	32,9	30,6	23,3	24,7
A 13; E 13, E 13 Ü	267	102	38,2	56,0	56,1	57,6	57,1	49,2
Insgesamt	414	151	36,5	38,4	33,7	35,6	30,6	29,0

* AT = außertariflich

Die Finanzämter wiesen weitere 595 Personen in der Rubrik Anwartschaften und Aufstieg sowie 200 Beamtinnen und Beamte auf Probe auf. Frauen waren in allen Laufbahngruppen meist mit Quoten von weit über 50 % repräsentiert. Insgesamt ergab sich für Anwärterinnen und Anwärter sowie für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte ein Frauenanteil von 61 % und für Beamtinnen und Beamte auf Probe von 58 %.

▪ Kulturelle Einrichtungen

An den staatlichen Bühnen der Stadt, dem Deutschen Theater, dem Maxim-Gorki-Theater, der Volksbühne und dem Theater an der Parkaue, lagen Intendanz⁴ und meist auch die künstlerisch-technische Leitung in der Hand von Männern. Das Fach Dramaturgie bzw. Dramaturgie-/Regie-Assistenz erwies sich dagegen als Domäne der Frauen; hier waren von 31 Beschäftigten 22 weiblichen Geschlechts.

Künstlerisches / künstlerisch-techn. Personal und Leitung	Staatliche Bühnen		
	Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %
Beschäftigte insgesamt	755	312	41,3
Künstlerisches Personal	230	146	63,5
Künst.-techn./techn. Personal	434	116	26,7
Intendanz	4	0	-
Dramaturgie sowie Regie-/Dramaturgie-Assistenz	31	22	71,0
Künstl.-techn. Leitung	15	2	13,3

⁴ Zu einem späteren Zeitpunkt Übernahme der Intendanz des Maxim-Gorki-Theaters durch Shermin Langhoff

In den Orchestern in Trägerschaft des Landes waren Intendanten, Dirigenten und Chefdirigenten ebenfalls ausschließlich Männer; auch unter den 17 Konzertmeisterinnen und -meistern gab es nur zwei Frauen.

Leitungspositionen	Orchester		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%
Intendanz	6	-	-
(Chef-)dirigent/-in, künstlerische Leitung	6	-	-
Orchestervorstand	7	2	28,6
Konzertmeister/-in	17	2	11,8
Künstlerisch-technische Leitung	8	1	12,5

Im Orchester der Stiftung Oper war jedes dritte Mitglied weiblichen Geschlechts: für das Konzerthaus ergab sich ein Frauenanteil von 41 %; unter den 124 Berliner Philharmonikern waren weiterhin nur 17 Frauen (14 %).

In den übrigen Kultureinrichtungen des Landes sind sowohl im höheren Vergütungsbereich als auch auf den Leitungsebenen überwiegend Frauen beschäftigt; eine Ausnahme bildeten der höhere Dienst im Technikmuseum (4 von 22) und der Leitungsbereich des Museums für Naturkunde (7 von 23).

Wirtschaftsbetriebe und Stiftungen im Kulturbereich	Insgesamt			Höhere Vergütung*			Leitungspositionen		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bibliotheken, Archive und Galerien	440	306	69,5	44	25	56,8	27	16	59,3
Museen	562	278	49,5	153	58	37,9	39	15	38,5
Dokumentations-/ Begegnungszentren	88	58	65,9	21	12	57,1	10	6	60,0

* vergleichbar höherer Dienst

Bei diesen Einrichtungen handelt es sich meist um Stiftungen öffentlichen Rechts, zu denen auch Angaben zur Geschäftsführung bzw. Direktion erhoben wurden: von insgesamt neun solcher Positionen waren zwei mit Frauen besetzt.

▪ Landesämter

Die Landesämter für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, für Gesundheit und Soziales und das Landesverwaltungsamt beschäftigten ganz überwiegend Frauen. Hier war auch im höheren Dienst und den Leitungspositionen der Frauenanteil insgesamt zufriedenstellend. Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit wies indes unter 20 Beschäftigten im höheren Dienst nur fünf und in den elf Leitungspositionen keine Frauen aus.

Landesämter	Insgesamt			Höherer Dienst			Leitungspositionen		
	ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen		ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	992	747	75,3	24	10	41,7	14	7	50,0
Gesundheit und Soziales	872	667	76,5	119	74	62,2	18	8	44,4
Landesverwaltungsamt	496	333	67,1	9	4	44,4	5	2	40,0
Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit	152	86	56,6	20	5	25,0	11	0	-
Mess- und Eichwesen	44	10	22,7	4	0	-	1	0	-

2.3 Bezirksverwaltungen

Nahezu alle Bezirksämter beschäftigten im höheren Dienst überwiegend Frauen; dies galt auch für die einzelnen Stufen dieser Laufbahngruppe mit Ausnahme der obersten (A 16/ AT/ E 15 Ü), für die insgesamt nur eine Quote von rund 32 % ausgewiesen wurde.

Höherer Dienst	Ins- gesamt	Frauen 2012		2010	2008	2006	2004
		absolut	in %				
A 16; AT; E 15 Ü	57	18	31,6	30,5	31,3	27,8	20,6
A 15; E 15	280	164	58,6	56,3	55,5	55,0	54,2
A 14; E 14	543	331	61,0	59,6	58,5	56,1	59,9
A 13; E 13, E 13 Ü	318	181	56,9	59,4	56,7	54,4	50,7
Insgesamt	1 198	694	57,9	57,3	55,9	53,9	54,0

In den Bezirken Spandau, Charlottenburg-Wilmersdorf, Marzahn-Hellersdorf und Friedrichshain-Kreuzberg waren diese Spitzenpositionen jedoch mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt, in den Bezirken Neukölln und Pankow dagegen ausschließlich mit Männern und in Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg, Lichtenberg und Reinickendorf nur mit jeweils einer Frau.

Höherer Dienst A 16, AT, E 15 Ü	Ins- gesamt	Frauen		Höherer Dienst A 16, AT, E 15 Ü	Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	in %			abs.	in %
Neukölln	5	0	-	Treptow-Köpenick	7	2	28,6
Pankow	3	0	-	Mitte	7	3	42,9
Steglitz-Zehlendorf	6	1	16,7	Friedrichshain-Kreuzberg	4	2	50,0
Tempelhof-Schöneberg	5	1	20,0	Marzahn-Hellersdorf	4	2	50,0
Lichtenberg	4	1	25,0	Charlottenburg-Wilmersdorf	4	2	50,0
Reinickendorf	4	1	25,0	Spandau	4	3	75,0
				Insgesamt	57	18	31,6

Von insgesamt 155 Amtsleitungen waren 58 mit Frauen besetzt (37,5 %); auf der höchsten Stufe A 16 / E 15 Ü lag die Quote bei 32 %.

Leistungspositionen Höherer Dienst	Leitung Amt / LUV SE		
	Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	in %
A 16; AT; E 15 Ü	38	12	31,6
A 15; E 15	74	30	40,5
A 14; E 14	37	13	35,1
A 13; E 13, E 13 Ü	6	3	50,0
Insgesamt	155	58	37,4

Ergänzend sei erwähnt, dass die Bezirksverordnetenversammlungen (zum Stand 30.06.2012) in nur einem Fall eine Frau zur Bürgermeisterin gewählt haben (B 6) und sich unter den Stellvertretungen nur zwei Frauen befanden (B 5). Von den übrigen 36 Positionen für Stadträtinnen und Stadträte (B 4) war nur jede dritte mit einer Frau besetzt.

2.4 Hochschulen⁵

▪ Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

An den staatlichen Hochschulen des Landes haben sich die Frauenanteile in nahezu allen Berufsgruppen des hauptberuflich beschäftigten Personals deutlich erhöht: 2011 kamen Professorinnen auf einen Anteil von 29,5 %, Dozentinnen auf 44 % und Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf 62 %. In der großen Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen war der Frauenanteil mit 43 % ebenfalls erfreulich hoch.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal*	Insgesamt	Frauen		
		absolut	Anteile in %	
			2011	2005
Hauptberufliches Personal				
Professoren / Professorinnen	2 777	818	29,5	18,6
Dozenten/-innen; Assistenten/-innen	147	64	43,5	35,3
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	400	249	62,3	61,4
Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/-innen	10 476	4 536	43,3	39,9

* ohne konfessionelle Fachhochschulen; einschließlich Charité

Unter den nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten und Privatdozenten/-innen war nur gut jede dritte bzw. vierte Person weiblichen Geschlechts. Die Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte verteilten sich dagegen relativ ausgewogen auf Frauen und Männer (Frauenanteil 47 %).

Nur gut jede vierte Hochschule wurde von einer Frau geleitet und auch für Kanzlerinnen und Dekaninnen lagen die Quoten mit 22 % bzw. 25 % auf vergleichbar geringem Niveau.

▪ Verwaltungs- und technisches Personal

Im nichtwissenschaftlichen Bereich der Berliner Hochschulen (u. a. Verwaltung, Bibliothek, technischer Dienst) waren drei Viertel der Beschäftigten Frauen. In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes lag die Quote insgesamt bei 53 %; Stellen ab der Vergütung nach A 16 / E 15 Ü waren jedoch überwiegend mit Männern besetzt.

Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Insgesamt	Frauen	
		absolut	in %
Insgesamt	15 901	11 738	73,8
Höherer Dienst	1 328	704	53,0
AT; B 5 - B 2; W 3	53	20	37,7
A 16; E 15 Ü	35	9	25,7
Abteilungsleitungen	58	30	51,7
Abteilungsleitungen Zentraleinrichtung	53	23	43,4
Referatsleitungen	83	53	63,9

Quelle: Erhebung zum 11. LGG-Bericht

▪ Professorinnen und Professoren

Der Berliner Senat und die Hochschulen haben im vergangenen Jahrzehnt die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig verbessert und zwar durch individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen, strukturelle Fördermaßnahmen, die Aufnahme von Gleichstellungsregelungen in die Steuerungsinstrumente der Hochschulen sowie die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei leistungsbasierter Mittelvergabe. Dabei haben sich Förderprogramme, wie das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für

⁵ 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 (Stichtag 1. Dezember).

Frauen in Forschung und Lehre und das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder, als wichtige Instrumente erwiesen.

Seit Jahren hält der Aufwärtstrend an den staatlichen Hochschulen des Landes Berlin an: Allein ab 2005 hat sich der Anteil der Professorinnen von 18,6 % auf 29,5 % im Jahr 2011 erhöht; bundesweit stieg er in diesem Zeitraum vergleichsweise von 14,3 % auf 19,9 %.

Professorinnen und Professoren				
Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
Staatliche Hochschulen*				
2005	2 345	1 909	436	18,6
2008	2 610	1 963	647	24,8
2009	2 663	1 950	713	26,8
2010	2 731	1 970	761	27,9
2011	2 777	1 959	818	29,5

* einschließlich Charité

Seit 2005 verteidigt das Land Berlin erfolgreich seine Spitzenposition im bundesweiten „Gleichstellungsranking“ der Hochschulen⁶. Trotz der Erfolge ist die Situation noch nicht zufriedenstellend. So hat sich der Frauenanteil an den C4- und W3-Professuren 2011 zwar weiter erhöht, lag aber lediglich bei 14,5 % bzw. 24,1 %. Juniorprofessuren waren jedoch zu 56,3 % mit Frauen besetzt, wodurch ein großer Fortschritt für die Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit erzielt wurde.

Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen*	Insgesamt	Frauen				
		absolut	in %			
			2011	2010	2009	2005
C4-Professor/-in	456	66	14,5	13,7	13,0	11,7
C3-Professor/-in	448	100	22,3	21,7	21,7	19,8
C2-Professor/-in	312	85	27,2	26,9	27,4	24,7
W3-Professor/-in	474	114	24,1	20,1	19,7	0,0
W2-Professor/-in	611	224	36,7	36,7	36,4	42,9
W1/AT-Juniorprofessor/-in	174	98	56,3	53,5	55,0	30,6
Gastprofessor/-in	302	131	43,4	42,4	38,7	•
Insgesamt	2 777	818	29,5	27,9	26,8	18,6

* einschließlich Charité

• in 2005 nicht dieser Berufsgruppe zugeordnet

Die Freie Universität nimmt mit einem Professorinnen-Anteil von 37,6 % auch bundesweit unter den Universitäten eine Spitzenposition ein; die Quote hat sich gegenüber 2005 um 18,4 Prozentpunkte erhöht. An der Humboldt-Universität stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum von 17,6 % auf 30,0 % und an der Technischen Universität – trotz der besonderen fachlichen Ausrichtung – von 9,2 % auf 20,0 %.

In der Kunsthochschule Weißensee und der Hochschule für Schauspielkunst waren bereits rund 44 % bzw. 43 % der Studierenden Frauen. An der Hochschule für Musik blieb der Anteil der Professorinnen mit rund 26,5 % weiterhin gering. Vergleichbar niedrig, aber im Laufe der Jahre merklich gestiegen, auf 20,4 % bzw. 26,3 %, waren die Quoten in den beiden Hochschulen mit dem Schwerpunkt auf technischen Fächern. Die höchste Quote wies mit 67 % die Alice Salomon Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik aus.

⁶ Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlicht seit 2003 im Abstand von zwei Jahren das „[Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten](#)“. Die im April 2013 erschienene 6. Ausgabe beruht auf den statistischen Daten des Jahres 2011.

Professoren und Professorinnen an Hochschulen des Landes Berlin	2011			2005		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		absolut	%		absolut	%
Freie Universität	526	198	37,6	402	77	19,2
Technische Universität	370	74	20,0	314	29	9,2
Humboldt-Universität	476	143	30,0	392	69	17,6
Charité-Universitätsmedizin	257	49	19,1	262	33	12,6
Universitäten	1 629	464	28,5	1 370	208	15,2
Universität der Künste	228	80	35,1	183	51	27,9
Kunsthochschule Weißensee	41	18	43,9	39	13	33,3
Hochschule für Musik	68	18	26,5	51	17	33,3
Hochschule für Schauspielkunst	28	12	42,9	25	9	36,0
Kunsthochschulen	365	128	35,1	298	90	30,2
Beuth Hochschule für Technik	294	60	20,4	285	44	15,4
Hochschule für Technik und Wirtschaft	247	65	26,3	203	36	17,7
Hochschule für Wirtschaft und Recht	185	63	34,1	152	39	25,7
Alice Salomon Hochschule	57	38	66,7	37	19	51,4
Fachhochschulen	783	226	28,9	677	138	20,4

In den von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft veröffentlichten Angaben über Neu- und Erstberufungen im Jahr 2012 wird deutlich, wie positiv sich gezielte Frauenförderung und der Einsatz von Zielvorgaben auf den Frauenanteil in der Berufungspolitik auswirken: dieser lag 2012 für Berufungen in den Hochschulen insgesamt bei 38,4 %.

Ruferteilung 2012	Insgesamt			Universität			Kunsthochschule			Fachhochschule		
	Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen		Ins- gesamt	Frauen	
		abs.	%		abs.	%		abs.	%		abs.	%
W 3	80	23	28,8	67	20	29,9	11	3	27,3	2	0	-
W 2	135	55	40,7	50	21	42,0	12	7	58,3	73	27	37,0
W 1	35	18	51,4	35	18	51,4	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	250	96	38,4	152	59	38,8	23	10	43,5	75	27	36,0
davon Erstberufung	148	54	36,5	74	29	39,2	16	7	43,8	58	18	31,0

Quelle: Berufungsstatistik SenBJW zur GWK-Länderumfrage (inkl. Medizin)

2.5 Anstalten öffentlichen Rechts

Die nachstehenden Anstalten, die für das Land bzw. in dessen Auftrag tätig sind, gehören zu Dienstleistenden mit vergleichsweise geringer Zahl Beschäftigter im höheren Dienst. Unterrepräsentiert sind Frauen dort im IT-Dienstleistungszentrum und zwar besonders auf der Leitungsebene (36 % bzw. 15 %). Ebenfalls wenige Frauen in diesem Bereich wiesen die Deutsche Klassenlotterie (5 von 22 bzw. 2 von 10) und die Berliner Bäderbetriebe (2 von 10 bzw. 2 von 9) aus.

Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
IT-Dienstleistungszentrum	72	26	36,1	32,7	26	4	15,4	6,3	1	0
Verwaltungsakademie Berlin	7	5	71,4	66,7	6	3	50,0	66,7	2	1
Studentenwerk	27	14	51,9	53,6	11	5	45,5	36,4	1	1
Deutsche Klassenlotterie Berlin		5	22,7	8,7	10	2	20,0	10,0	2	1
Berliner Bäderbetriebe	10	2	20,0	14,3	9	2	22,2	11,1	2	0

Unter den Anstalten im wirtschaftsnahen Bereich sind Frauen im höheren Dienst vor allem in der Investitionsbank gut vertreten (46 %); im Leitungsbereich lag die Quote bei 38 %. Für Wasserbetriebe und Stadtreinigung wurden im höheren Dienst und auch im Leitungsbereich Frauenanteile zwischen 33 % und 38 % ausgewiesen. In den Verkehrsbetrieben war dagegen im höheren Dienst nur gut ein Viertel des Personals weiblich und im Leitungsbereich lediglich rund 17 %.

Wirtschaftsnahe Anstalten öffentlichen Rechts	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
Wasserbetriebe	339	112	33,0	14,3	136	50	36,8	-	4*	0
Stadtreinigungsbetriebe	225	85	37,8	32,8	53	20	37,7	33,3	3	1
Verkehrsbetriebe	176	43	24,4	19,7	96	16	16,7	12,1	3	1
Investitionsbank Berlin	301	138	45,8	47,0	56	21	37,5	14,3	2	0

* einschließlich 1 Vorstand BWH

Die Forschungs- und Wissenschaftsinstitute unter Aufsicht des Landes verzeichneten Frauenquoten von bis zu 52 % im höheren Dienst und bis zu 38 % auf den Leitungsebenen. Nur im Konrad-Zuse-Institut, das fachlich auf Mathematik und Informatik ausgerichtet ist, waren von den Beschäftigten im höheren Dienst lediglich 20 % und im Leitungsbereich 15 % Frauen.

Forschungs- und Wissen- schaftsinstitutionen	Höherer Dienst		2012	2004	Leitung		2012	2004	Vorstand 2012	
	Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen	Anteile in %		Insges.	Frauen
Akademie der Wissenschaften	176	80	45,5	42,2	35	11	31,4	24,2	3	0
Konrad-Zuse-Zentrum	132	26	19,7	10,3	26	4	15,4	-	3	1
Max-Delbrück-Centrum	543	266	49,0	54,3	65	16	24,6	28,6	2	1
Dtsch. Institut f. Bautechnik	140	73	52,1	42,7	32	12	37,5	28,6	2	0

Entsprechend den erweiterten Regelungen des 2010 novellierten LGG teilten die Betriebe und Institute erstmals mit, wie Vorstände, Präsidien bzw. Direktionen besetzt waren. Von insgesamt 30 Positionen wurden 23 von Männern und sieben von Frauen eingenommen. Vier Stellen wurden im Berichtszeitraum neu besetzt, davon eine mit einer Frau. Den Stellenbesetzungen waren öffentliche Bekanntmachungen vorausgegangen. Das IT-Dienstleistungszentrum gab zum Stellenbesetzungsverfahren an, dass sich zwei Frauen und 30 Männer beworben hatten; zum Vorstellungsgespräch waren eine Frau und fünf Männer geladen. Die Position wurde mit einem Mann besetzt.

3. Frauen in Leitungspositionen des höheren Dienstes – Ein Überblick

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils in wichtigen Leitungspositionen im höheren Dienst des unmittelbaren Landesdienstes, der Gerichte und Hochschulen sowie ausgewählter Anstalten öffentlichen Rechts.

Ausgewählte Beschäftigungsbereiche	Ins- gesamt	Frauen 2012		2010	2008	2006
		absolut	in %	in %	in %	in %
Oberste Landesbehörden						
Abteilungsleitung	65	17	26,2	23,7	16,7	11,9
Referatsleitung	249	96	38,6	35,5	32,0	27,4
Bezirke						
Amts- (LuV-) Leitung und Serviceeinheit	155	58	37,4	39,5	42,9	38,8
Gerichte¹ / Staats- und Anwaltschaften						
Präsident/-in (R 4, R 3)	9	5	55,6	40,0	54,5	43,8
Vizepräsident/-in (R 4 - R 2)	19	5	26,3	41,2	44,4	30,0
Aufsichtführende Richter/-in (R 2)	39	13	33,3	29,7		
General-/Itd. Oberstaatsanwalt/-in; (R 6, R 5)	2	0	-	33,3	21,9	33,3
Haupt-/Abteilungsleitung (R 3, R 2)	71	19	26,8	20,9	24,6	10,5
Gruppenleitung (R 1 + R 1 Z)	28	11	39,3	41,7		
Anwaltschaft (R 3, R 2)	2	1	50,0	50,0	50,0	50,0
Gerichtspräsident/-in (R 8, R 6, R 5)	4	3	75,0	33,3	21,9	33,3
Schulen						
Schulleitungen						
Grundschule	344	216	62,8	59,2	59,1	58,1
Integrierte Sekundarstufe	132	54	40,9	.	.	.
Gymnasium	90	34	37,8	35,7	33,3	33,0
Sonderschule	70	52	74,3	68,8	67,5	61,7
Berufliche / zentral verwaltete Schule	53	9	17,0	20,8	22,7	17,9
Zweiter Bildungsweg	11	4	36,4	25,0	20,0	30,0
Hochschulen						
Hochschulleitung²						
Präsident/-in; Rektor/-in	11	3	27,3	27,3	11,1	10,0
Vizepräsident/-in; Prorektor/-in	25	8	32,0	38,5	36,8	33,3
Kanzler/-in; stellv. Kanzler/-in	9	2	22,2	27,3	14,3	20,0
Dekanin, Dekan /wiss.-künstl. Abteilungsltg.	69	17	24,6	.	.	.
Leitung Verwaltung						
Abteilungsleitung	58	30	51,7	43,0	43,6	38,1
Referatsleitung	83	53	63,9	41,9	50,0	58,1
Abteilungsleitung Zentraleinrichtung	53	23	43,4	35,5	40,5	35,1
Anstalten öffentlichen Rechts						
	Einrichtungs-/Abteilungsltg.			Vorstände am 30.06.2012		
Stadtreinigungsbetriebe	22	6	27,3	2	1	50,0
Verkehrsbetriebe	51	8	15,7	3	1	33,3
Wasserbetriebe	14	5	35,7	4	0	-
Investitionsbank	18	3	16,7	2	0	-
Konrad-Zuse-Zentrum	11	1	9,1	3	1	33,3
ITDZ	5	1	20,0	1	0	-
Rundfunk Berlin-Brandenburg	59	30	50,8	5	2	40,0

1 ohne Arbeitsgerichtsbarkeit

2 nur Hochschulen in Trägerschaft des Landes / Wahlämter

- nicht vorhanden bzw. nicht gesondert ausgewiesen

II. Beteiligungsunternehmen

Die Novellierung des LGG zielte u. a. auf den Abbau der anhaltenden gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen in Vorstands- und Geschäftsführungspositionen der Beteiligungsunternehmen. Durch Bekanntmachung der Neubesetzung dieser Positionen sowie durch Dokumentation des Auswahlverfahrens soll die Transparenz erhöht (§§ 5 und 6 LGG) und damit die Zugangschancen für Frauen verbessert werden.

Die Dokumentationspflicht erstreckt sich insbesondere auf Angaben zur Zahl der Besetzung von Vorstands- bzw. Geschäftsführungspositionen im Berichtszeitraum, zur Art der öffentlichen Bekanntmachung sowie zur Berücksichtigung von Frauen bei den vorausgegangenen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen; außerdem ist anzugeben, wenn Dritte (Personalberatungsunternehmen) am Verfahren beteiligt waren. Die Unternehmen teilen weiterhin mit, ob zum Stichtag der Erhebung ein Frauenförderplan vorlag und ob eine Frauenvertreterin im Amt war (§ 1 Absatz 1 Gleichstellungsberichtsverordnung – GleibV).

Die Zahl der Personen in Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen ist dem Beteiligungsbericht der Senatsverwaltung für Finanzen zu entnehmen. Demzufolge hat sich der Frauenanteil in den Jahren 2011 und 2012 geringfügig erhöht und zwar von vier auf neun Frauen bei insgesamt 60 Positionen. Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften bedarf es hier ganz offensichtlich noch besonderer, zusätzlicher Anstrengungen.

Vorstands- und Geschäftsführungspositionen in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes				
Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %
2007	59	55	4	6,8
2008	56	53	3	5,4
2009	60	56	4	6,7
2010	60	56	4	6,7
2011	60	53	7	11,7
2012	60	51	9	15,0

Die Datenerhebung zur Stellenbesetzung konzentrierte sich auf Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Landes. Das Land Berlin war 2012 insgesamt an 29 Unternehmen bzw. juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften unmittelbar mehrheitlich beteiligt⁷. Insgesamt wurden elf Besetzungen angeführt; in zwei Fällen fiel die Entscheidung zu Gunsten einer Frau aus. Alle Stellenbesetzungen wurden öffentlich bekannt gemacht. Nicht in jedem Fall lagen Angaben zum Auswahlverfahren vor, u. a. mit der Begründung, dass sich das Verfahren über einen längeren Zeitraum hingezogen habe.

Beispielhaft sei hier die Besetzung einer Geschäftsführungsposition der Vivantes GmbH angeführt: Nach Ausschreibung in der Presse und unter Beteiligung Dritter am Verfahren hatten sich 15 Frauen und 190 Männer beworben; eine Frau und vier Männer wurden zum Vorstellungsgespräch gebeten; die Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

In zehn von 29 Unternehmen lag ein Frauenförderplan vor (34,5 %); in zwei weiteren Unternehmen wurde er gerade erstellt und in zwölf Fällen war eine Frauenvertreterin im Amt (41,4 %).

⁷ Die Senatsverwaltung für Finanzen führt im Beteiligungsbericht auch Anstalten öffentlichen Rechts an: Diese gehören gemäß § 1 LGG zum unmittelbaren Geltungsbereich des LGG und sind in Kapitel I des LGG-Berichts berücksichtigt.

III. Gremien

1. Gremien im unmittelbaren Geschäftsbereich des Landes

Das LGG verpflichtet alle Einrichtungen in seinem Geltungsbereich zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremienpositionen, soweit keine anderen gesetzlichen Vorgaben gelten (§ 15 Absatz 1 LGG). Die obersten Landesbehörden wiesen zum Stichtag insgesamt 81 Gremien mit zusammen 1 536 Mitgliedern und einem Frauenanteil von insgesamt 40,1 % aus. Für Mitglieder, die das Land Berlin repräsentierten, lag die Frauenquote bei 45,2 % und damit um 2,4 Prozentpunkte über dem Ergebnis des 10. LGG-Berichts. Es handelt sich bei diesen Gremien ganz überwiegend um Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse, die die Landesregierung bzw. eine sonstige Stelle des Landes fachlich beraten.

Gremien im unmittelbaren Einflussbereich der obersten Landesbehörden	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Beiräte / Kommissionen / Ausschüsse	73	1 432	576	40,2	615	282	45,9
Auswahl- und Prüfungsausschüsse*	8	104	40	38,5	91	37	40,7
Insgesamt	81	1 536	616	40,1	706	319	45,2

* einschließlich Jurys im Bereich Kulturförderung

2. Organe und Aufsichtsgremien

Für die unter Aufsicht des Landes stehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts wurden insgesamt 33 Aufsichts- bzw. Entscheidungsgremien mit zusammen 310 Personen und einem Frauenanteil von rund 40 % ausgewiesen; für die 100 Vertreterinnen und Vertreter des Landes Berlin lag die Quote bei 42 %.

Gremien in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen ö. R.	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder			Mandate Land Berlin		
		Ins-gesamt	Frauen		Ins-gesamt	Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Aufsichtsräte	5	67	27	40,3	30	13	43,3
Verwaltungsräte	6	62	20	32,3	15	6	40,0
Stiftungsräte	16	115	46	40,0	47	18	38,3
Kuratorien	6	66	32	48,5	8	5	62,5
Insgesamt	33	310	125	40,3	100	42	42,0

Im Aufsichtsrat der BVG war das Land Berlin mit sieben Männern und zwei Frauen vertreten; eine Position war zum Stichtag der Erhebung nicht besetzt. Dadurch ging die Frauenquote für Aufsichtsräte insgesamt von zuvor 50 % auf rund 43 % zurück. In Verwaltungs- und Stiftungsräten hatte der Senat seine Mandate zu 40 % bzw. rund 38 % an Frauen vergeben; in Kuratorien war er durch fünf Frauen und drei Männer vertreten (rund 63 %).

In den Beteiligungsunternehmen hatte sich der Frauenanteil an den vom Land Berlin zu besetzenden Aufsichtsratspositionen von 15,1 % im Jahr 2004, kontinuierlich auf 42,1 % im Jahr 2010 erhöht; er fiel dann 2012 aber auf 37,1 % zurück.

Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen				
Mandate Land 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
2012	229	144	85	37,1

Stichtagerhebungen stellen Momentaufnahmen dar, die Zufällen unterliegen. Schwankungen im Frauenanteil müssen deshalb noch keinen Rückschritt in der Gleichstellung anzeigen, erfordern aber in jedem Fall erhöhte Aufmerksamkeit bei der Besetzung dieser Gremien. Wie die Senatsverwaltung für Finanzen mitteilte, erbrachte eine aktuelle Erhebung zum 30.06.2013 wieder eine höhere Frauenquote von 42,9 %.

3. Entsendungen in Gremien außerhalb des Landesdienstes

Die obersten Landesbehörden hatten zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt 260 Vertreterinnen und Vertreter in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes entsendet, darunter 145 in Beiräte und Sachverständigenkommissionen und 115 in Aufsichts- und Entscheidungsgremien; Frauen waren in beiden Bereichen jeweils mit einem Anteil von rund 52 % vertreten.

Entsendungen in Gremien außerhalb des Berliner Landesdienstes	Zahl der Gremien	Gremienmitglieder		
		Ins- gesamt	Frauen	
			absolut	in %
Beiräte und Sachverständigenkommissionen	108	145	75	51,7
Aufsichts- und Entscheidungsgremien	33	115	60	52,2
Insgesamt	141	260	135	52,2

Die Unterscheidung nach Art der Gremien zeigt, dass sowohl in Aufsichts- und Stiftungsräten als auch in Kuratorien mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen waren; die Entsendungen in Aufsichtsräte betrafen ganz überwiegend Unternehmen mit Landesbeteiligung. In Verwaltungsräten war der Senat mit drei Frauen und einem Mann vertreten.

Entsendungen in	Zahl der Gremien	Insgesamt	Frauen	
			absolut	in %
Aufsichtsräte	5	53	27	50,9
Stiftungsräte	16	22	11	50,0
Verwaltungsräte	6	4	3	75,0
Kuratorien	6	36	19	52,8
	33	115	60	52,2

IV. Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

1. Öffentliche Auftragsvergabe (§ 13 LGG)

Seit 1999 ist die Vergabe öffentlicher Aufträge in Berlin an Frauenfördermaßnahmen geknüpft (§ 13 LGG). Durch die Novellierung des LGG im Jahr 2010 ist dieses Instrument weiter ausgebaut und in der Verordnung zur Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Frauenförderverordnung - FFV) konkretisiert worden. Die Verordnung trat im Juli 2011 in Kraft.

Die neuen Regelungen sehen auch vor, dass die Umsetzung der Verpflichtungen stichprobenartig zu kontrollieren, die bei der Vergabe anfallenden Daten regelmäßig zu erheben und im Rahmen der Berichterstattung zur Umsetzung des LGG zu dokumentieren sind. Die Erhebung ist in § 1 Absatz 2 der Gleichstellungsberichtsverordnung (GleibV) näher geregelt und betrifft insbesondere die Zahl der Auftragsvergaben mit Verpflichtung zur Frauenförderung und die Zahl der geprüften sowie die der nicht erbrachten Nachweise.

Diese erste Erhebung war noch mit Schwierigkeiten verbunden. Insbesondere in Geschäftsbereichen mit weit gefächertem Aufgabengebiet und einer hohen Zahl von Auftragsvergaben waren zunächst die organisatorischen und personellen Voraussetzungen zu schaffen. Insofern können die nachstehenden Ergebnisse die Wirkung des LGG in diesem Bereich noch nicht verlässlich wiedergeben.

Vergabestellen	Vergaben*	geprüfte Nachweise		nicht erbrachte Nachweise
		absolut	in %	
Senatsverwaltungen	767	137	17,9	70
Bezirke	317	73	23,0	4
Anstalten öffentlichen Rechts	1 173	285	24,3	0
Hochschulen	213	10	4,7	0
Insgesamt	2 470	505	20,5	74

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

Zur Unterstützung der Einrichtungen hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ein Faltblatt mit Informationen herausgegeben und einen Katalog mit Hinweisen zur Verordnung erstellt; beide sind auf den Internetseiten der Senatsverwaltung Für Arbeit, Integration und Frauen abrufbar.

2. Staatliche Leistungsgewährung (§ 14 LGG)

Neben der öffentlichen Auftragsvergabe hat das Land Berlin auch die Vergabe freiwilliger finanzieller Leistungen aus Landesmitteln an die Verpflichtung zur Frauenförderung geknüpft. Mit der Novelle des LGG im Jahr 2010 wurden die Vorgaben für die staatliche Leistungsgewährung in § 14 LGG konkretisiert, die Umsetzung der Regelungen erstmals in einer Verordnung festgelegt und mit einer Dokumentationspflicht versehen.

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) trat am 7. Dezember 2011 in Kraft. Die mit der Durchführung der Verordnung anfallenden Daten sind zu erheben und der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln (§ 6 LGV).

Der Zeitraum vom Inkrafttreten der Verordnung im Dezember 2011 und der Abgabe der Daten Ende Juni 2012 war in diesem Fall besonders kurz bemessen. Hinzu kommt, dass in der Regel ein größerer zeitlicher Abstand zwischen der Verpflichtung bei Antragstellung und dem

Nachweis der Umsetzung im Verwendungsnachweis besteht, worauf in der nachstehenden Tabelle die geringe Zahl der vorgelegten Nachweise zurückzuführen sein dürfte. Zweifelsfälle wurden im Berichtszeitraum noch nicht geprüft.

Bewilligende Stellen	Leistungs- gewährung*	vorgelegte Nachweise	geprüfte Zweifelsfälle
Senatsverwaltungen	320	10	0
Bezirksverwaltungen**	40	26	0
Insgesamt	360	36	0

* mit Verpflichtung zur Frauenförderung

** Fehlanzeige von vier Bezirken

Berlin hat mit dieser Verordnung Neuland betreten, sodass größerer Klärungsbedarf bestand. Aus diesem Grund ist die Einführungsphase mit Angeboten zu Informationsgesprächen begleitet worden. Darüber hinaus wurde auch hier ein Faltblatt sowie ein Katalog mit Hinweisen zur Erhebung herausgegeben bzw. erstellt, die ebenfalls auf den Internetseiten der Senatsverwaltung zur Verfügung stehen.

V. Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis

1. Evaluierung der Frauenförderpläne

Eine Richtschnur des landesweiten Personalmanagements in Berlin ist durch den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes und der Berliner Verfassung sowie durch die konkreten Regelungen des LGG gegeben. Insoweit ist eine systematische Personalentwicklung ein bedeutender Baustein zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In § 4 Absatz 8 des novellierten LGG ist deshalb ausdrücklich betont, dass „die Festlegungen im Frauenförderplan Bestandteil der Personalentwicklungsplanung“ sind.

Die Dienststellen bzw. Einrichtungen des Landes sind verpflichtet, für einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen, diesen fortzuschreiben und spätestens nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Der Frauenförderplan soll im Zusammenhang mit den Zielen und Maßnahmen einer umfassenden Personalentwicklungsplanung konkret die Schritte benennen, mit denen die Gleichstellung befördert werden soll.

Frauenförderpläne sind dem für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben (§ 4 Absatz 7 LGG). Aufgrund der großen Zahl der Dienststellen und Landeseinrichtungen (rund 140) hat die Fachabteilung für Frauen und Gleichstellung eine Datenbank entwickelt, in die alle Frauenförderpläne aufgenommen wurden (Frauenförderplanregister). Dadurch war erstmals die Voraussetzung für eine Evaluierung der Frauenförderpläne geschaffen, die dann 2012 erfolgte.

Zur Auswertung lagen 98 aktuelle Frauenförderpläne vor; 44 Einrichtungen hatten ihre Pläne nicht bzw. noch nicht in der aktuellen Form bekanntgegeben⁸. Da für Frauenförderpläne im Gesetz keine einheitliche Form vorgegeben ist, wurden aus den Angaben folgende vier Themenbereiche isoliert: Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Im Ergebnis war festzustellen, dass häufig nicht alle gesetzlichen Mindestanforderungen gemäß § 4 LGG erfüllt wurden. In der Regel wurden die Beschäftigten differenziert nach Anstellungsverhältnis, Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt, jedoch wies nur gut die Hälfte

⁸ Unternehmen mit unmittelbarer und mittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Landes Berlin müssen ihre Frauenförderpläne nur auf Nachfrage - und ggf. unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange - kurzfristig zur Verfügung stellen. Sie sind deshalb bei der Evaluierung nicht berücksichtigt.

te der Pläne eine Bestandsanalyse des Leitungspersonals auf. Häufig fehlten zudem Angaben zu Fluktuation und Personalabbau.

Den Regelungen des Gesetzes entsprechend, enthielten alle Frauenförderpläne verbindliche Zielvorgaben. Dazu gehörten insbesondere der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (meist in den höheren Einkommensbereichen und Leitungspositionen) eine familienfreundliche Personalpolitik und die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz wurden Angebote zur Aus- und Weiterbildung speziell für Frauen angeführt, wie Frauenseminare, Führungskräftezirkel, verschiedene Mentoring-Programme und Inhouse-Schulungen sowie die Übertragung von Vertretungsbefugnissen zur Vorbereitung auf die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit. Ein Drittel der Einrichtungen gab an, das Aufstiegspotential von Frauen durch regelmäßige „Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche“ zu stärken. Vielfach bestand für die Beschäftigten auch die Möglichkeit, durch Rotation, Hospitation oder Abordnung, die beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen in anderen Arbeitsgebieten zu erweitern.

Das Ziel besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgte ein Großteil der Einrichtungen vorrangig mit Teilzeitbeschäftigung, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Telearbeit. In einem Drittel der Förderpläne war aufgeführt, dass die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung auch in Leitungspositionen besteht. In einigen Fällen gab es Angebote zur Kinderbetreuung bzw. Hilfestellung bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Evaluation der Frauenförderpläne die große Bedeutung systematischer Personalentwicklungsplanung für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Landesdienst bestätigt hat. Die für Frauen und Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung erarbeitet zurzeit Ausführungsvorschriften zum Gesetz, in denen auch auf das Thema Personalentwicklung und Frauenförderung näher eingegangen wird; zudem stellt sie zur Orientierung auf ihrer Internetseite – mit Zustimmung der jeweiligen Behörden – Frauenförderpläne mit Vorbildcharakter zur Verfügung.

2. Auflagenbeschluss des Berliner Abgeordnetenhauses

Das Abgeordnetenhaus von Berlin hat am 14.06.2012 den Doppelhaushalt 2012/2013 für das Land Berlin beschlossen.

Gemäß Anlage 3 lfd. Nr. 1 Ziffer 13 des Plenarprotokolls vom 14.06.2012 werden alle Senatsverwaltungen aufgefordert, „den jeweils geltenden Frauenförderplan vorzulegen und nachzuweisen, inwieweit die Zielvorgaben der Förderpläne durch Personalmaßnahmen in den Haushaltsjahren 2012/2013 erreicht wurden. Abweichungen von den Förderplänen sind zu begründen.“ (Anlage 6)

Sollte dem Auflagenbeschluss nicht Folge geleistet werden, kann der Hauptausschuss gemäß Anlage 3 lfd. Nr. 1 Ziffer 7 im Kopfplan der jeweils zuständigen Verwaltung eine pauschale Minderausgabe von 75.000 Euro festsetzen.

Damit wurde ein weiteres wirksames Instrument zur Kontrolle der Umsetzung des § 4 LGG geschaffen.

3. Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AVLGG)⁹

Das LGG sieht in § 22 vor, dass das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen macht von dieser Ermächtigung Gebrauch.

Nachdem im Jahre 2011 vier Verordnungen zum LGG novelliert bzw. neu erlassen worden sind (die Verordnung zur Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin, die Gleichstellungsberichtsverordnung, die Frauenförderverordnung, die Leistungsgewährungsverordnung) und nunmehr eine gewisse Anwendungspraxis der LGG-Novelle aus dem Jahr 2010 zu verzeichnen ist, hat sich gezeigt, dass (weiterer) Regelungsbedarf zu Fragen einer einheitlichen Umsetzung des LGG besteht.

Dies betrifft primär Fragen einer einheitlichen Gestaltung

- der Frauenförderpläne,
- des Ablaufes von Besetzungsverfahren (Stellen und Funktionen),
- der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen,
- der Ausstattung der Frauenvertreterinnen und der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie
- der Gremienbesetzungen.

⁹ Die AVLGG werden voraussichtlich während des Berichtszeitraumes zum 12. LGG-Bericht 2012 – 2014 in Kraft treten.