

# Weibliche Führungskräfte in öffentlichen Unternehmen dank Landesgleichstellungsgesetz (LGG)? Bericht aus Berlin

Dr. Sandra Obermeyer, Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Technologie und Frauen, Berlin |

# Übersicht

---

- 1. Bestandsaufnahme
- 2. Instrumente des LGG zur Erhöhung des Anteils der Frauen
- 3. Durchsetzungs-, Kontrollmechanismen
- 4. Fazit
  - *Besondere Beachtung der Novelle des LGG 2010*

# 1. Bestandsaufnahme

---

- Begriffsklärungen
  - Öffentliche Unternehmen
    - AöRs, Eigengesellschaften, Mehrheitsbeteiligungen
  - Führungskräfte (Betrachtung mehrerer Ebenen)
    - Positionen (Vorstand), Stellen (Abteilungsleitungen), Gremiensitze (Aufsichtsrat)
- Zahlen und Daten
  - LGG-Bericht als Quelle
  - Beteiligungsbericht als Quelle (Zuständigkeit: Senatsverwaltung für Finanzen)

# 1. Bestandsaufnahme

---

**Geschlechterbezogene Verteilung der vom Land Berlin zu besetzenden Mandate in Aufsichtsgremien für alle Landesbeteiligungen, inkl. AöRs (Quelle: Beteiligungsbericht 2010)**

- Während Mitte 2005 nur **50** Mandate mit Frauen besetzt waren (**20,8 %**), steigerte sich die Anzahl bis Mitte 2010 auf **93** Mandate (**42,1 %**) -> **Verdoppelung!**
- Bei AöRs ca. **47 %** Frauenanteil
- Zahlen zu Führungspositionen unterhalb der Gremienebene liegen für öffentliche Unternehmen nicht gesammelt vor

(Anm.: Mitglieder, die qua ihres Amtes in den Gremien vertreten sind, bleiben bei der Angabe des Zahlenverhältnisses im Beteiligungsbericht unberücksichtigt, weil bei ihrer Mitgliedschaft keine Auswahl zu treffen war, sondern sich ihre Mitgliedschaft aus ihrer Funktion ergibt.)

# 1. Bestandsaufnahme

---

(Fortsetzung)

**Exkurs:** Blick auf Leitungspositionen in der Verwaltung (höherer Dienst, AT), die Aufschluss über Wirksamkeit der LGG-Instrumente zur Frauenförderung geben können:

Gesamttrend: bis A 15 Frauen ca. hälftig vertreten

Darüber: ca. 1/3 Frauen, wobei ab 2000 deutliche Steigerungen des Frauenanteils stattfanden

(Quelle: Daten zum aktuellen LGG-Bericht, noch nicht veröffentlicht)

## 2. Instrumente des LGG

---

- Geltungsbereich
- Frauenförderpläne
- transparente Stellenbesetzungsverfahren
- Quote bei Einstellungen und Beförderungen
- Gremienbesetzungsvorgabe

## 2. Instrumente des LGG - Novelle

---

2010 wurde eine Novelle des LGG abgeschlossen, die eine (weitere) Stärkung der Geltung des LGG im privatrechtlichen Bereich, insb. in den Beteiligungsgesellschaften des Landes Berlin brachte. Besondere Regelungen wurden v.a. für die Besetzung von Führungspositionen eingeführt.

# Geltungsbereich, §§ 1, 1a LGG

---

- Explizite volle Geltung des LGG in allen Bereichen für die Berliner Betriebe, auch LHO-Betriebe (AöRs)
- **Neu:** Entsprechende Anwendung des LGG bei Mehrheitsbeteiligungen im Allgemeinen
- **Neu:** Hervorhebung der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen im Besonderen
- **Beachten:** Adressat des LGG ist Land Berlin als Anteilseigner, das die Umsetzung **sicherstellt**.

# Frauenförderpläne, §§ 1, 1a, 4 LGG

---

- Verbindlich für die Berliner Betriebe, auch LHO-Betriebe (AöRs)
- **Neu:** Entsprechende Anwendung bei den Mehrheitsbeteiligungen (Hervorhebung in § 1 a LGG)
- Inhalte: Bestandsaufnahme, Analyse Beschäftigtenstruktur, Zielvorgaben, Maßnahmen (PE-Planung), Fortschreibung
- Für „untere Führungsebenen“ relevant

# Stellenbesetzungen, § 5 Abs. 3 LGG

---

- **Neu:**
- **Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen (GL) der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts** sind in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. **Entsprechendes gilt nach § 1a für solche Positionen der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.**

# Quote, §§ 6 Abs. 2, 4, 8 Abs. 5 LGG

---

- **Vorstellungsgespräch**
- Es sind – bei Unterrepräsentanz - alle qualifizierten Bewerberinnen oder mindestens so viele wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.
- **Neu:** Erstreckung dieser Vorgabe auf AöRs und Mehrheitsbeteiligungen bei Besetzung von Vorstands- und GL-Positionen
- **Neu:** Bindung Headhunter an Verfahrensvorgaben

# Quote, § 8 Abs. 5 LGG

---

- **Einstellung und Beförderung**
- Unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit sind Frauen bei gleicher Qualifikation bis zum Anteil von mindestens 50% bevorzugt einzustellen oder zu befördern.
- **Neu** auch hier: Erstreckung auf AöRs und Mehrheitsbeteiligungen (§ 1 a) bei Besetzung von Vorstands- und GL-Positionen

# Gremienbesetzung, § 15 LGG

---

- **Allgemeine Vorgabe der Geschlechterparität**
- (2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen oder Dienststellen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person zu benennen.
- (3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

## 3. Umsetzungs-, Kontrollmechanismen

---

- **Neu:** Frauenvertreterin (FV) -> Prüfrecht bei Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, § 17 Abs. 4 LGG
- Beteiligung an anderen Besetzungsverfahren, Beanstandungsrecht
- **Neu:** Kontrolle der FFP durch FV
- **Neu:** Dokumentationspflicht für Auswahlverfahren nach § 6 Abs. 3 LGG
- Berichtspflicht nach § 19 LGG

## 3. Umsetzungs-, Kontrollmechanismen

---

- **Jenseits gesetzlicher Vorgaben:**
- Zusammenarbeit mit der für Beteiligungen zuständigen Verwaltung (Finanzen), um die Beteiligungsunternehmen zu erreichen und zur Umsetzung anzuhalten
- Steuerung durch Fachverwaltung (Anleitung zu FFP etc., Beratung der Frauenvertreterinnen)

## 4. Fazit

---

- Gesetzliche Regelungen können Steuerungswirkung entfalten
- Stringente Anwendung erforderlich
- Ausdehnung der Instrumente eines LGG in den privatwirtschaftlichen Bereich nicht unproblematisch

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.