

V-05 Gendergerechtigkeit auch für Führungspositionen in der Berliner Verwaltung umsetzen!

Antragsteller*in: Christiane Heiß, u.a. (KV Tempelhof-Schöneberg)

Tagesordnungspunkt: V-Anträge

- 1 Gendergerechtigkeit auch für Führungspositionen in der Berliner Verwaltung umsetzen!
- 2 Das Land Berlin beschäftigt fast 120.000 Menschen und steht bei der Verbesserung seiner
- 3 Attraktivität als Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht unter Reformdruck (u.a. demographischer
- 4 Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung). Zwar gibt es bereits Ansätze, diese Reformen
- 5 einzuleiten und das Land Berlin als Arbeitgeber attraktiver zu machen, wirksame Maßnahmen
- 6 für Gendergerechtigkeit stehen allerdings aus. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten auf
- 7 Landes- und Bezirksebene beträgt ca. 60%. Führungspositionen sind jedoch zu 80% von Männern
- 8 besetzt (vgl. Statisches Landesamt Berlin, 2018). Dieses eklatante Ungleichgewicht mit Blick
- 9 auf Frauen in Führungspositionen bedarf gezielter gesamtstädtischer Steuerung bei der
- 10 Weiterentwicklung der Führungskultur und der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Eine
- 11 gendergerechte Maßnahmenplanung ist unabdingbar, soll nicht die Mehrheit der Beschäftigten
- 12 von vorne herein benachteiligt werden.
- 13 Es fehlen im öffentlichen Dienst in Berlin Anreize für Frauen, Führungsaufgaben anzustreben.
- 14 Ein weiteres Hindernis besteht darin, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere
- 15 für Führungskräfte mit großen Hürden verbunden ist, wovon aktuell leider überwiegend Frauen
- 16 betroffen sind. Dies führt in der Praxis dazu, dass sich qualifizierte Frauen nicht bewerben
- 17 und Führungsverantwortung als unattraktiv bewerten.
- 18 Die Frauen*Vollversammlung/Frauen*Konferenz fordert daher die Abgeordnetenhausfraktion von
- 19 Bündnis 90/Die Grünen dazu auf, sich dafür einzusetzen, dass Gendergerechtigkeit in der
- 20 Berliner Verwaltung auf allen Hierarchieebenen umgesetzt wird. Dabei ist die Entwicklung
- 21 einer gendergerechten Führungskultur und die systematische Personalentwicklung für Frauen
- 22 als ein besonderer Schwerpunkt zu beachten. Dazu zählen spezifische Pilotprojekte zu
- 23 Gendergerechtigkeit in der Führungskultur, gendergerechte Anforderungen an Führungskräfte
- 24 und gendergerechte Arbeitsbedingungen.

Begründung

Weitere Antragstellerinnen:

Santina Wey (KV Tempelhof-Schöneberg), Manuela Semmler (KV Tempelhof-Schöneberg), Tabea Schoch (KV Tempelhof-Schöneberg), Annka Esser (KV Tempelhof-Schöneberg)

Weitere Unterstützerinnen:

Julia Dittmann (KV Kreisfrei), Isabel Hartwig (KV Tempelhof-Schöneberg), Laura Dornheim (KV Friedrichshain-Kreuzberg), Tatjana Meyer (KV Neukölln), Dr. Inka Bach (KV Tempelhof-Schöneberg),

Marion Hasp (KV Kreisfrei), Maria Meisterernst (KV Kreisfrei)