

18. Wahlperiode

## Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Dr. Maren Jasper-Winter (FDP)**

vom 03. Dezember 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Dezember 2018)

zum Thema:

**Die Reservierungsquote nach § 7 Abs. 2 LGG und die BVG**

und **Antwort** vom 18. Dezember 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Dez. 2018)

Frau Abgeordnete Dr. Maren Jasper-Winter (FDP)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin  
über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/17 220

vom 04. Dezember 2018

über „Die Reservierungsquote nach § 7 Abs. 2 LGG und die BVG“

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten:

In der Drucksache 18/16712 gaben die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) auf Frage 7 „*Wie häufig wird die Reservierungsquote bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach § 7 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz erfüllt (bitte die vergangenen 5 Jahre aufschlüsseln)? a. Wie häufig musste aufgrund mangelnder weiblicher Bewerberzahl eine zweite Bewerbungsrunde durchgeführt werden? b. Wie häufig konnte die Reservierungsquote auch nach dieser zweiten Ausschreibungsrunde nicht erfüllt werden?*“, folgende Antwort: „*In der Vergangenheit gab es anderweitige interne Verabredungen zum Umgang mit der Zielstellung des LGG Berlin, möglichst viele weibliche Auszubildende für die BVG zu gewinnen. In diesem Jahr wurde für die aktuellen Ausschreibungen der Ausbildungsplätze (mit Einstellung 2019) ein geändertes Verfahren entwickelt, das von vornherein ein ggf. erforderliches erneutes Auswahlverfahren im Sinne der Reservierungsquote mit berücksichtigt. a. Seit Juli 2018 wurden alle gewerblich-technischen und FiF-Ausschreibungen (insgesamt 9 Ausschreibungen) erneut ausgeschrieben. b. Noch keine Erfahrungen vorhanden.*“ In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Anschlussfragen an den Senat und die BVG:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nur zum Teil in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt öffentlichen Rechts um eine Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wird in der Antwort an den entsprechend gekennzeichneten Stellen wiedergegeben.

1. Welche „anderweitige interne Verabredung“ verfolgten die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) bis zum Ausbildungsjahr 2018/2019 bei der Erfüllung der Reservierungsquote aus § 7 Abs. 2 LGG? Wie genau lauten diese „anderweitigen internen Verabredungen“? Handelt es sich bei der „internen Verabredung“ um eine Verabredung zwischen dem Senat und der BVG oder um eine Übereinkunft innerhalb der Berliner Verkehrsbetriebe?

Zu 1.: Die BVG teilt hierzu mit:

Der Ausbildungsberuf der Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF) wurde in der Vergangenheit bereits zwei Mal im Jahr ausgeschrieben. Die Bewerberlage war auch trotz der Werbemaßnahmen nicht wesentlich zu steigern (z. B. Girls day etc.). Eine Wiederholung hätte nach Einschätzung aller Beteiligten zu keinem anderen Ergebnis geführt. Im Gegenteil wären auch die anderen Bewerberinnen und Bewerber verloren gegangen.

Die Quote der Abspringer war bereits hoch. Um die Besetzung auch mit einer wiederholten Ausschreibung zeitlich durchführen zu können (aufgrund der Anzahl der Ausbildungsplätze) hätte der Bewerbungszeitraum weiter vorverlegt werden müssen und die Abspringerquote wäre noch mehr gestiegen. Daher verständigte man sich auf folgende Verfahrensweise:

Alle Bewerberinnen zur FiF (Fachkraft im Fahrbetrieb), die den Online-Test durchgeführt haben (egal mit welchem Ergebnis), wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Dieses wurde im Beisein der örtlichen Frauenvertretung durchgeführt, die keine Beanstandungen hatten. Es gab getrennte Rankinglisten für Bewerberinnen und Bewerber. Alle Bewerberinnen, die das Vorstellungsgespräch erfolgreich bestanden hatten, wurden eingestellt. Erst danach wurden die offenen Ausbildungsplätze gemäß der Rankingliste mit männlichen Bewerbern aufgefüllt. Im Ergebnis wurde der Zielsetzung des LGG also gefolgt.

Im Rahmen des Frauenförderplans der BVG wurden sodann bei den FiF zum 01.03.2016 gemäß der Reservierungsquote 9 weibliche und 9 männliche FiF zur Ausbildung eingestellt. Dieser Ausbildungsgang läuft noch, so dass noch keine Aussage über die Erfolgsquote möglich ist.

2. Welches neue „geänderte Verfahren“ nutzt die BVG ab dem Ausbildungsjahr 2019/2020 und wie unterscheidet sich dieses vom vorherigen? Wie wird die Einhaltung von § 7 Abs. 2 LGG durch die Berliner Verkehrsbetriebe und durch den Senat bei der BVG sichergestellt?

Zu 2.: Die BVG teilt hierzu mit:

Die BVG hat den Auswahlprozess für die Einstellungen 2019 entsprechend den Vorgaben des LGG in den gewerblich-technischen und verkehrsspezifischen Ausbildungsberufen, in denen Frauen bei der BVG unterrepräsentiert sind, weiter optimiert. Im Juli eines Jahres startet der erste Bewerbungszeitraum für die Einstellung im September (bzw. März) des Folgejahres. Die Bewerberinnen unterliegen hier ausschließlich den Mindestanforderungen an die Qualifikation. Sie müssen lediglich die Anforderung des geforderten Schulabschlusses erfüllen und in der verkehrsspezifischen Ausbildung das zum Einstellungsdatum geforderte Mindestalter zum Erwerb der entsprechenden Fahrlizenzen nachweisen. Mindestens 50 Prozent der Ausbildungsplätze werden in dieser Zeit für Frauen reserviert und nicht mit männlichen Bewerbern besetzt. Wenn die Frauenquote von 50 Prozent in der ersten Ausschreibung nicht erfüllt werden konnte, wird im August eines Jahres eine zweite Ausschreibung veröffentlicht. Die Auswahl erfolgt nach den gleichen Kriterien und Prinzipien wie die erste Ausschreibungsrunde. Sollte auch nach der zweiten Ausschreibungsrunde die Frauenquote nicht erfüllt sein, folgt eine zeitlich unbegrenzte Ausschreibung. In dieser Zeit werden die Ausbildungsplätze nach dem „First come, first serve“-Prinzip vergeben. Die bis dahin für weibliche Bewerberinnen reservierten und nicht besetzten Ausbildungsplätze werden in dieser Ausschreibungsrunde für alle Bewerber/innen freigegeben. Die Frauen unterliegen in der dritten Ausschreibung keinen vereinfachten Mindestanforderungen mehr.

3. Wurde § 7 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz durch die „anderweitige interne Verabredung“ durch die BVG vor dem Ausbildungsjahr 2019/2020 nicht angewandt oder entsprach das Verfahren der BVG dem des § 7 Abs. 2 und wurde durch weitere Verfahren ergänzt?

Zu 3.: Die BVG teilt hierzu mit:

Siehe Antwort zu Frage 1. Die BVG hat es sich nicht erst seit der Reservierungsquote zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Mann und Frau im Ausbildungs- und Arbeitsleben zu fördern. Entsprechende Zielstellungen wurden bereits seit Ende 2003 in den jeweils geltenden Frauenförderplänen verankert. Die BVG ist sehr daran interessiert, so früh wie möglich Mädchen und junge Frauen insbesondere für eine technische Ausbildung bei der BVG zu begeistern, was u. a. durch ein gezieltes Schülerinnenmarketing sowie entsprechenden Recruiting- und Bindungsmaßnahmen unterstützt wird.

4. Falls die BVG den § 7 Abs. 2 LGG durch die „anderweitige interne Verabredung“ nicht angewendet hat, wie hat die BVG dies rechtlich begründet?

Zu 4.: Die BVG teilt hierzu mit:

Es bestand im Interesse einer strukturierten Nachfolgeplanung die unternehmerische Sorge, Ausbildungsplätze letztlich unbesetzt lassen zu müssen. Die vom Gesetz vorgesehene Verfahrensweise wurde durch keine praktikablen Durchführungshinweise ergänzt und stellt aus Sicht der BVG einen Wettbewerbsnachteil für öffentliche Unternehmen dar, da die Konkurrenz um Auszubildende ebenso ansteigt wie der um ausgebildete Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund mussten erst geeignete Verfahrensweisen zur Umsetzung entwickelt und verschiedene Ansätze geprüft werden. Die in der Antwort zu Frage 1 dargestellte Verfahrensweise wurde von Vorstand und Frauenvertretungen der BVG unterstützt und folgt letztlich auch dem Auftrag des Vorstands aus § 8 Abs. 1 BerlBG, die Geschäfte nach kaufmännischen Grundsätzen zu führen.

5. Falls die BVG den § 7 Abs.2 LGG durch die „anderweitige interne Verabredung“ in der Vergangenheit nicht angewandt hat, auf welcher rechtlichen Grundlage erfolgte die Nichtanwendung des § 7 Abs. 2 LGG und bewertet der Senat die Nichtanwendung von § 7 Abs. 2 LGG als Verstoß gegen das LGG?

Zu 5.: Bei der Reservierungsquote gemäß § 7 Abs. 2 LGG kommt es nicht auf die gleiche Qualifikation an, sondern Voraussetzung ist hier nur das Vorliegen der formalen Qualifikation. Nicht vorgesehen ist demnach die Ablehnung einer weiblichen Bewerberin (etwa aufgrund eines im Vergleich zu den männlichen Bewerbern nicht gleichermaßen überzeugenden Bewerbungsgesprächs), wenn die 50-%-Quote nicht erfüllt ist, solange die Bewerberin die formalen Kriterien erfüllt.

Bis zur Erfüllung der Quote sind daher getrennte Rankings für weibliche und männliche Bewerbende zu erstellen. Erst nach der hälftigen Vergabe der Plätze an Frauen, können alle Bewerbenden in einen Topf und anderweitige Auswahlkriterien berücksichtigt werden.

Nach der in der Antwort zu Frage 1 dargestellten Vorgehensweise bis zum Ausbildungsjahr 2018/2019 ist ein Verstoß gegen das LGG nicht ersichtlich. Letztlich wurden 9 von 18 Ausbildungsplätzen an weibliche Bewerberinnen vergeben und die Quote des § 7 Abs. 2 LGG erfüllt.

6. Wie bewertet der Senat die Anwendung von § 7 Abs. 2 LGG durch die BVG?

Zu 6.: Der nunmehr ab dem Ausbildungsjahr 2019/2020 vorgesehene Auswahlprozess für Auszubildende entspricht ebenso den Vorgaben des § 7 Abs. 2 LGG und wird daher vom Senat positiv bewertet.

7. Gibt es neben der BVG weitere juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, die „anderweitige interne Verabredung“ zur Erfüllung der Reservierungsquote aus § 7 Abs. 2 LGG nutzt?

Zu 7.: Dem Senat sind keine abweichenden Regelungen bekannt.

Berlin, den 18.Dezember 2018

In Vertretung

Henner B u n d e

.....  
Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe