

Redebeitrag des Innenstaatssekretärs Ulrich Freise zur  
„Gender Budgeting Konferenz“ am 17. September 2010

Es gilt das gesprochene Wort !

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich ganz besonders, bei dieser - in diesem Jahr das erste Mal in *Berlin* stattfindenden - *Gender Budget Konferenz*, über unser Personalmanagement unter dem Aspekt des *Gender Budget* berichten zu können.

Da diese Konferenz nicht nur einer *Bestandsaufnahme*, sondern vor allem auch einem *Erfahrungsaustausch* zwischen der Berliner Verwaltung und anderen nationalen und internationalen Einrichtungen dient, bin ich auch sehr interessiert an Beispielen und Anregungen aus anderen Bereichen.

Und auch wenn ich nicht bei der *gesamten* Konferenz anwesend sein kann, werden meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viele dieser Anregungen gerne aufgreifen und mit mir diskutieren.

In Berlin ist es im Rahmen der *Haushaltsplanaufstellung* zunächst das Ziel gewesen, die *Transferzahlungen*, hier insbesondere die *Zuwendungen*, einer geschlechtersensiblen Betrachtung zu unterziehen.

Der Schwerpunkt lag zunächst auf der *Datenerhebung* und der *Analyse*.

In einigen Verwaltungen wurden auf Basis der Analyseergebnisse bereits Steuerungsentscheidungen für eine *geschlechtergerechte Mittelverwendung* getroffen.

Diese Entwicklungen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Politikfeldern standen bereits gestern im Focus der Redebeiträge und Foren.

Hier wurde anschaulich dargelegt, welche Ergebnisse durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in eine gendergerechte, effektive und effiziente Mittelverwendung schon im Rahmen der *Haushaltspaufstellung*, aber auch in der *Haushaltswirtschaft* erzielt werden können.

Mit Interesse habe ich die Beiträge meiner Vorredner gehört.

Daraus ergeben sich Ansätze, über die es sich lohnt auch im Rahmen des *landesweiten Personalmanagements* mit der *Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen* und der *Senatsverwaltung für Finanzen* in einen intensiven Austausch zu kommen.

Denn schließlich stellt der Bereich der *Personalausgaben* mit **rd. 6,6 Mrd. €** einen Anteil von **30 %** des gesamten Berliner Haushalts in Höhe von **rd. 22 Mrd. €** – das ist eine nicht zu vernachlässigende Größenordnung.

Grund genug, künftig auch die *Personalausgaben* einer noch intensiveren Betrachtung im Hinblick auf *gendergerechte* Mittelverwendung zu unterziehen.

Unter der Überschrift *Personalmanagement* möchte ich heute vor allem die Frage beleuchten, wie Erkenntnisse aus dem *Gender Budgeting* Prozess zu mehr Geschlechtergerechtigkeit für die Beschäftigten des Landes Berlin führen können.

Lassen Sie mich zunächst kurz ausführen, wie im Land Berlin, mit seinen *dezentralen* Verantwortlichkeiten, eine *gemeinsame zentrale Steuerung* im Personalmanagement gelingt.

Schließlich darf an dieser Stelle nicht außer Acht gelassen werden, dass die Verantwortung für die konkrete Umsetzung von Personalmanagementmaßnahmen in den *einzelnen Behörden vor Ort* liegt.

Um hier eine effektive zentrale Steuerung zu erreichen, hat der *Staatsekretärsausschuss für Verwaltungsmodernisierung* im Jahr **2008** Ziele des landesweiten Personalmanagements beschlossen.

Diese sind unterlegt mit *Indikatoren* für ein regelmäßiges jährliches Benchmarking zwischen den Haupt- und den Bezirksverwaltungen.

Dieses „*Landesweite Benchmarking Personalmanagement*“ dient dazu, die Umsetzung der *landesweiten, einheitlichen strategischen Ziele* in den einzelnen Bereichen transparent zu machen und für das kommende Jahr die *operativen Ziele* zu konkretisieren.

Welches sind nun die **strategischen Ziele des landesweiten Personalmanagements?**

### **Folie 2**

**A** Gesunde, lernbereite und adäquat eingesetzte Beschäftigte

**B** Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

**C** Hohe Führungskompetenz und -verantwortung

**D** Serviceorientierte fachlich kompetente und wirtschaftliche Personalbetreuung

Im Folgenden möchte ich mich nur auf das Ziel *Chancengleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* konzentrieren.

Als *Indikatoren* dafür werden landesweit verglichen:

### **Folie 3**

- Anteil der weiblichen Führungskräfte am Stichtag in %
- Anteil der schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten an allen Beschäftigten in % (...)

- Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an allen seit dem 1.1.eingestellten Beschäftigten
- Anteil der Beschäftigten bis zum vollendeten **30.** Lebensjahr an allen Beschäftigten am Stichtag in %
- Anteil der Beschäftigten ab dem **61.** Lebensjahr an allen Beschäftigten am Stichtag in %

Ich will ein Beispiel nennen, wie wir Ziele, Erfolgsindikatoren und Maßnahmen miteinander in Einklang bringen wollen:

Ein erklärtes Ziel des Senats ist es, bei dem Anteil an *Frauen in Führungsfunktionen* im öffentlichen Dienst eine - entsprechend den Vorgaben des *Landesgleichstellungsgesetzes/LGG-*Quote von **50 %** zu erreichen. Es wird Sie nicht überraschen, dass hier in vielen Bereichen noch ein langer Weg vor uns liegt.

Indikatoren, die einen *unmittelbaren* Zusammenhang zum *Budget*, zu den Personalausgaben des Landes Berlin spielen bislang – und ich sage das *bewusst* – noch *keine* Rolle.

Vielmehr orientieren wir uns im Hinblick auf die *Frauenförderung* zunächst an den Vorgaben des *LGG Berlin*, also an Quoten zur Erreichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen.

Derzeit sind Frauen in Führungsfunktionen nach wie vor zu wenig vertreten.

Die Vorgabe nach dem LGG wird in der Hauptverwaltung auf der Ebene der Abteilungs- und Referatsleitungen *nicht*, auch bei der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung nur *annähernd* erfüllt, in den Bezirken sind es **4** von **12**, die die Quote erzielen.

Es ergibt sich daher ein entsprechender Handlungsbedarf.

Künftig wollen wir Erkenntnisse aus *Gender-Budget-Analysen* als *zusätzliches* Instrument zur Steuerung der *strategischen* Ziele im Personalmanagement einsetzen.

Dazu müssen wir die Indikatoren für die Erreichung von *Chancengleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* diskutieren und weiterentwickeln.

*Gender Budget* setzt sowohl bei der *strukturellen* Ebene als auch bei der *persönlichen* Ebene an.

Ich kann mir daher vorstellen, dass künftig auch Indikatoren, die sich auf *Arbeitszeitgestaltung* und *Arbeitsplatzausstattung* beziehen, Relevanz entfalten. So haben z.B. Frauen andere Bedürfnisse im Hinblick auf die *Arbeitsplatzgestaltung*, im Hinblick auf *Arbeitszeitmodelle* und innovative Arbeitsformen unter Berücksichtigung von *Familienfreundlichkeit*.

Hier denke ich beispielsweise auch an die Ausstattung mit *Telearbeitsplätzen* und ähnlichen anderen Instrumenten.

Zur Unterstützung einer grundsätzlich familienfreundlichen Kultur kann ich mir hier zum Beispiel für die Zukunft einen Indikator

*„Haushaltsmittel, die zur Bereitstellung von Telearbeitsplätzen eingesetzt wurden“*  
gut vorstellen.

Der Vortrag des Kollegen aus *Kassel* hat für mich einen weiteren, interessanten Ansatz zum Thema Chancengleichheit aufgezeigt.

In dem Modellprojekt wird u.a. die Ressourcenverteilung bei *Höhergruppierungen* und *Beförderungen* betrachtet und mit Zielen hinterlegt.

In *Berlin* wird jährlich gegenüber dem Parlament über die Anzahl und die Höhe der *Beförderungsausgaben* für die Beamtinnen und Beamten berichtet.

Ab dem Jahr **2010** werden auf Veranlassung der *Senatsverwaltung für Finanzen* diese Beförderungsvolumina auch „gendersensibel“ erhoben.

Im Sinne einer Weiterentwicklung unseres landesweiten Benchmarking im Personalmanagement und als ergänzendes Steuerungselement ist es eine Überlegung wert, die Indikatoren aus Kassel, die vorgestellt wurden, aufzunehmen:  
*„Anteil der Ausgaben für Beförderungen, die zur Beförderung von Frauen eingesetzt wurden, in %“*  
anzuregen.

Eine entsprechende  
Beschlussfassung zur Erweiterung  
des Indikatorensets wäre im  
*Staatssekretärsausschuss für  
Verwaltungsmodernisierung* zu  
diskutieren.

Ich möchte zu einem weiteren  
konkreten Beispiel des landesweiten  
Personalmanagements kommen,  
das die gendergerechte und effiziente  
Mittelverteilung zielgerichtet  
unterstützt.

Mein Haus ist dafür zuständig, den  
dezentral verantwortlichen Bereichen  
standardisierte Werkzeuge zur  
Unterstützung der operativen  
Maßnahmen im Personalmanagement  
zur Verfügung zu stellen, um zu einer  
vergleichbaren Umsetzung in den  
Behörden des Landes Berlin  
beizutragen.

Im Herbst vergangenen Jahres haben wir im Rahmen des landesweiten *Gesundheitsmanagements* eine standardisierte, gendergerechte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung bereitgestellt.

Dieses Instrument wurde unter wissenschaftlicher Begleitung speziell für die Behörden des Landes Berlin entwickelt.

Es war unser besonderes Anliegen, hierbei die Geschlechterperspektive angemessen zu berücksichtigen.

Wir wollten die *geschlechtsspezifischen* Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern und die verschiedenen Umgangsweisen damit einer systematischen, gendersensiblen Betrachtung unterziehen.

Durch die gewonnenen Erkenntnisse können zum Beispiel bei der betrieblichen *Gesundheitsförderung* auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede entsprechend berücksichtigt werden.

Was zeichnet diese Form der Beschäftigtenbefragung aus?

Sie erfasst Belastungen, Ressourcen, Beschwerden und positive Gesundheit

- Sie ist gendersensibel entwickelt – sowohl thematisch als auch auswertungsbezogen
- Sie hat standardisierte Auswertungsroutinen
- Sie ist unter wissenschaftlichen Aspekten valide und reliabel.

Der nunmehr landesweit bereitgestellte Fragebogen wurde zunächst in einem Pilotverfahren bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport getestet und mit dem *Hauptpersonalrat* sowie dem *Berliner Datenschutzbeauftragten* abgestimmt.

Welche Fragen werden mit dem Fragebogen beantwortet?

1. Wie werden die Arbeitsbedingungen in der Abteilung X beurteilt? Welche Belastungen bestehen, welche Ressourcen sind verfügbar?
2. Wie steht es um die Gesundheit der Mitarbeiter/innen?
3. In welcher Beziehung stehen die Arbeitsbedingungen zur Gesundheit?

4. Gibt es Unterschiede zwischen bestimmten Beschäftigtengruppen (z.B. Männer-Frauen, Altersgruppen)

5. Was folgt daraus für die Intervention?

Durch die geschlechterdifferenzierte Fragestellung werden die verschiedenen Bedürfnisse, die verschiedenen Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Frauen und Männern deutlich.

Die aus der Befragung resultierenden Maßnahmen oder Interventionen können geschlechtsspezifische Unterschiede angemessen berücksichtigen.

Das führt dazu, dass Haushaltsmittel künftig entsprechend zielgerecht und vor allem fair eingesetzt werden können.

Im Zentrum der Befragung standen die *Arbeitsbedingungen* und welchen Einfluss sie auf die Gesundheit der Beschäftigten ausüben.

Näher betrachtet wurden hierbei sowohl *Belastungen* für das Gesamtbefinden, als auch die *positiven* Aspekte der Tätigkeit, in der Arbeitssoziologie „*Ressourcen*“ genannt, welche die Gesundheit, die Zufriedenheit mit der Arbeit und die *Arbeitsfreude fördern*.

Im Einzelnen wurden hier folgende Erkenntnisse gemacht:



Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich in der

▪ Eingruppierung:

**27,8%** der *Frauen*, aber nur **16,5%** der *Männer* sind in den *unteren* Entgeltgruppen vertreten.

In den *oberen* Entgeltgruppen sind hingegen **30%** der *Männer* und nur **18%** der *Frauen* vertreten.

▪ Führungsfunktion:

**27%** der befragten *Männer* und **13,7 %** der befragten *Frauen* geben eine Führungsfunktion an

▪ Teilzeitarbeit: **31,3 %** der befragten Frauen arbeiten *Teilzeit*, aber nur **4,7%** der befragten Männer.



- Insgesamt schätzen Frauen und Männer ihre Arbeitsbedingungen weitgehend *gleich* ein. Es gibt nur wenige Ausnahmen:  
Frauen bewerten die bereitgestellte *Informationstechnik* signifikant *besser* als ihre männlichen Kollegen und sie geben an, seltener durch unzureichende Ausstattung eingeschränkt zu werden.  
Männer hingegen schätzen die *unmittelbare Kommunikation* unterstützender und hilfreicher ein als ihre weiblichen Kolleginnen.



Bedeutsame Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich bei folgenden Zusammenhängen:  
Frauen empfinden Einflüsse von *Mobbing* auf psychosomatische und körperliche Beschwerden stärker als die männlichen Beschäftigten.

Männer äußern sich stärker über negative Einflüsse *restrukturierungsbedingter Belastungen* auf Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit.



In der Bedeutung der *positiven* Aspekte der Arbeit für Gesundheit und Wohlbefinden ergeben sich überwiegend keine wesentlichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Geringe Unterschiede zeigen sich jedoch bei der Gewichtung von *Kommunikation* am Arbeitsplatz, der *Transparenz* von Entscheidungen, der *Wertschätzung* und bei der *Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen*: (...)

(...) diese sind im ungünstigen Fall bei *Frauen* stärker mit Beschwerden verbunden als bei *Männern*.

Im Ergebnis kann ich festhalten:

Die Prüfung der Geschlechterunterschiede ergab - *nicht überraschend* -, dass weibliche Beschäftigte deutlich *unterrepräsentiert* sind in den *oberen* Entgeltgruppen und in *Führungspositionen*, männliche Beschäftigte deutlich weniger in *Teilzeit* arbeiten als Frauen.

Diese Unterschiede *können* zu *faktischer Diskriminierung* der Geschlechter in den jeweiligen Themenfeldern beitragen, insofern wollen wir gegensteuern.

Es zeigte sich weiterhin, dass Frauen häufiger als Männer durch die Arbeitssituation bedingte *körperliche* und *psychosomatische* Beschwerden angeben.

Die Auswertungen weisen auf mögliche Ursachen für diese Unterschiede hin:

Zwar schätzen *Frauen* und *Männer* die Verfügbarkeit sogenannter „Ressourcen“, also positiver Aspekte der Arbeit, ähnlich ein; es zeigt sich jedoch, dass bei den *Frauen*, die die verfügbaren Ressourcen *geringer* einschätzen, auch die *Beschwerden* stärker ausgeprägt sind.

Dies gilt vor allem für die Aspekte „*unterstützende Kommunikation am Arbeitsplatz*“, „*Transparenz von Entscheidungen*“, „*Wertschätzung*“ und für die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen.

Gleiches gilt für *Belastungen*. Zwar treten auch für Frauen Belastungen *selten* auf, aber *wenn* sie auftreten, dann führen sie zu gesundheitlichen Beschwerden. Dies gilt insbesondere bei *Mobbing*.

Was bedeutet das nun?

Frauen achten offensichtlich stärker auf eine *gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung* und reagieren sensibler bei entsprechenden Defiziten.

Hier gilt es nun im Sinne des Gesundheitsmanagements *zielgerichtet bei den zu finanzierenden Maßnahmen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen, um Belastungen zu reduzieren und positive Aspekte zu fördern.*

Nach Abschluß und Auswertung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung hat sich die Senatsverwaltung für Inneres und Sport dem **Auditierungsprozess** „**Beruf und Familie**“ gestellt, um sich eben gerade auch in diesem Bereich gut aufzustellen und weiter zu entwickeln.

Wir wollen verstärkt Haushaltsmittel nutzen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsorganisation im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen.

Auf Basis des Auditierungsprozesses sieht sich mein Haus unter anderem folgenden Zielen verpflichtet:

- Ausbau und Kommunikation der flexiblen Arbeitsgestaltung
- Entwicklung einer familienbewussten Führungskultur
- Erhöhung der Qualität der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Kommunikation

Die Ziele sind mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen verbunden, die einen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten leisten sollen.

Mit dem Pilotmodell wissenschaftlich begleiteter *Fokusgruppen* wollen wir die uns vorliegenden Daten und Informationen nutzen, um konkrete *Interventionen* und *Investitionen* umzusetzen.

Wir müssen uns im klaren sein, dass diese Maßnahmen - auch bei kreativer Umschichtung der uns zur Verfügung stehenden knappen Mittel – *Geld* kosten, das aber nach meiner Überzeugung im Sinne eines geschlechtergerechten Mitteleinsatzes gut eingesetzt ist.

Wir sind gespannt, wie die anderen Berliner Behörden nach der *landesweiten* Bereitstellung der standardisierten Beschäftigtenbefragung mit dem Analyseinstrument umgehen - sicher können wir von anderen guten Beispielen noch lernen.

Bei der *Zentralen Stelle für das Gesundheitsmanagement* Haushaltsmittel zur Verfügung, um in den *dezentralen* Bereichen Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements auch *finanziell* zu unterstützen.

Bei der Bewertung der Förderanträge wird genau geprüft, ob durch die geplante Maßnahme *prognostisch* Geschlechtergerechtigkeit in unserem Sinne zu erreichen ist.

Für dieses Jahr hat die *Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement* beschlossen, ausschließlich die Durchführung der *landesweit einheitlichen, gegenderten Beschäftigtenbefragung* zu fördern, um einen zusätzlichen Anreiz für dieses wertvolle Analyseinstrument zu geben.

**10** Einrichtungen haben in diesem Jahr bereits eine entsprechende finanzielle Förderung in Höhe von **je 4.000 Euro** erhalten.

Mit diesem finanziellen Beitrag ist die Finanzierung der vom **Amt für Statistik** angebotenen Standardauswertung sichergestellt. Besondere Bedeutung haben im nächsten Schritt die auf Basis dieser Auswertung umzusetzenden *Maßnahmen*, die nach unserer Vorstellung die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern *wirklich* berücksichtigen und im Einzelfall durch *zentral* bereitgestellte Mittel finanziell gefördert werden können.

Meine Damen und Herren,  
der Titel, dieser Konferenz lautet:  
*Gender Budget – Von der Analyse zur  
Steuerung.*

Ich verbinde die *Bereitstellung der  
standardisierten  
Beschäftigtenbefragung* und der  
*zentralen Fördermittel* aber auch mit  
der Vorstellung, dass künftig auf Basis  
der Auswertungen landesweit  
verschiedene *Best Practice*-Beispiele  
von Interventionen gegenübergestellt  
werden können.

Eine Sache, die mir noch wichtig ist,  
ist der künftig verstärkte Umgang mit  
dem *demografischen Wandel auch  
unter Genderaspekten.*

Die Berliner Senatsverwaltung für  
Inneres und Sport ist **zentrale  
Einstellungsbehörde für alle  
Nachwachskräfte** des *gehobenen  
und des höheren nichttechnischen  
Verwaltungsdienstes.*

Daneben bildet die Senatsverwaltung für Inneres und Sport zentral auch *Kaufleute für Bürokommunikation* und *Verwaltungsfachangestellte* für den Bereich der Hauptverwaltung aus.

Der Rolle der *zentralen Einstellungsbehörde* hat gerade auch deswegen eine besondere Bedeutung, weil vor dem Hintergrund *knapper Mittel* und *zunehmender Überalterung* eine *differenzierte* Personalstruktur immer wichtiger wird.

Von einer *ausgewogenen* und *langfristig tragfähigen* Personalstruktur hängt künftig der *Erfolg*, ja das *Überleben* von Organisationen ab.

Die Entwicklung und Umsetzung innovativer Ideen und auch die Chancengleichheit wird nur durch ein *heterogenes* Umfeld begünstigt.

Mein Haus wird für das Land Berlin  
- bei der sonst von *striker*  
*Dezentralisierung* der  
Verantwortlichkeiten im  
Personalmanagement  
gekennzeichneten  
Verwaltungsstruktur –  
durch gezielte *Einstellung* und  
*Ausbildung* Voraussetzungen für eine  
auch künftig landesweit vielfältige,  
geschlechtergerechte  
Personalstruktur befördern.

Bei den *Einstellungsverfahren* kommt  
dem *Genderaspekt* weiterhin  
besondere Bedeutung zu.

In den vergangenen Jahren hat sich  
bei den Einstellungen der  
Nachwuchskräfte ein *hoher*  
*Frauenanteil* verstetigt.

Ich möchte Ihnen das erläutern:

#### **Folie 4**

Mit Stichtag 1. August 2010 sind  
landesweit eingesetzt:

- **138** Auszubildende, davon **88** Frauen und **50** Männer
- **3** Beamtinnen im *mittleren* Dienst
- **116** Beamtinnen und Beamte im *gehoben* Dienst, davon **97** Frauen und **19** Männer
- **56** Beamtinnen und Beamte im *höheren* Dienst, davon **37** Frauen und **19** Männer
- **19** Regierungsreferendarinnen und –referendare, davon **10** Frauen und **9** Männer

Wie bildet sich das im Haushalt bei den Personalausgaben ab ?

### Folien 5-9

Die Einstellungspolitik der vergangenen Jahre leistet auf lange Sicht einen Beitrag, die - insbesondere in den *höheren* Führungsfunktionen - noch lange nicht erreichte Geschlechtergerechtigkeit weiter zu befördern und eine *geschlechtergerechte Verteilung der Personalausgaben* zu erreichen.

Stimmen, die eine gleichmäßige Aufteilung der Personalausgaben zwischen Frauen und Männern fordern, treten wir entgegen: schließlich besteht im Gender Budgeting noch ein *großer Nachholbedarf*.

Dieser Nachholbedarf wird u.a. deutlich bei den im Haushaltsplan ausgewiesenen, *monatlichen*

*Durchschnittseinkommen* für Frauen und Männer - berechnet auf der Basis von „Vollzeitäquivalenten“.

Bei einer Gegenüberstellung zeigt sich, dass die *monatlichen Durchschnittseinkommen* der Männer in fast allen Senatsverwaltungen wesentlich *höher* sind, zum Teil über **1.000 Euro** über dem der Frauen liegen.

Hier können, neben anderen Maßnahmen, *Neueinstellungen* ihren Beitrag leisten, um zu einem

*geschlechtergerechten  
Personalmittelansatz* für die  
Beschäftigten des Landes Berlin zu  
kommen.

Im Rahmen des  
Personalmanagements und der  
Personalentwicklung kommt der  
*Fortbildung* ebenfalls eine besondere  
Bedeutung zu.

Die **Verwaltungsakademie Berlin** ist  
die *zentrale Aus- und  
Fortbildungseinrichtung* des Landes

Berlin und erhält zur Durchführung  
ihrer Aufgaben einen jährlichen  
Zuschuss des Innenressorts.

Dieser Zuschuss unterliegt einem  
regelmäßigen Controlling und wird  
auch im Hinblick auf die Einrichtungen  
der Akademie, nämlich

- dem *Institut für  
Verwaltungsmanagement*,  
verantwortlich für die  
Führungskräftefortbildung,
- dem *Fortbildungszentrum* und
- dem *Ausbildungszentrum*

einer nutzerorientierten,  
gendersensitiven Betrachtung  
unterzogen.

Insgesamt beläuft sich der jährliche  
**Zuschuss auf rd. 3,9 Mio Euro** –  
übrigens bereits seit Jahren auf  
diesem Niveau.

Denn trotz der kontinuierlichen  
Konsolidierungsanstrengungen legt  
das Land Berlin einen besonderen  
Schwerpunkt auf die Qualifizierung  
seiner Beschäftigten.

Es ist daher gelungen, diesen  
Zuschuss in den vergangenen Jahren  
*stabil* zu halten.

Wie verteilt sich nun der Zuschuss  
unter Berücksichtigung der  
Inanspruchnahme der  
Fortbildungsangebote von Männern  
und Frauen *insgesamt* und auch auf  
die einzelnen Bildungsbereiche?

***Folien 10-13***

Da sich heute nachmittag ein Forum noch intensiv mit der Frage **Gender Budget und Fortbildung** beschäftigen wird, möchte ich dieses Thema nicht weiter vertiefen, sondern Ihnen hierzu vielmehr einen interessanten weiteren Austausch im Forum wünschen.

Zusammenfassend kann ich feststellen, dass Gender Budgeting *neue Instrumente* für die gleichstellungsorientierte Steuerung der Personalausgaben ermöglicht.

Insgesamt bedarf es jedoch noch weiterer Anstrengungen, um zu einer *tatsächlichen* Chancengleichheit unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten zu gelangen.

Ich wünsche der heutigen Veranstaltung noch einen guten und erfolgreichen Verlauf und allen Anwesenden eine Bereicherung und Unterstützung für die tägliche Arbeit.