

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

vom 1. Oktober 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 2. Oktober 2025)

zum Thema:

Diversität und Geschlechterparität

und **Antwort** vom 22. Oktober 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Oktober 2025)

Senatsverwaltung für Finanzen
Herrn Abgeordneten Dennis Haustein (CDU)

über die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/24023
vom 01.10.2025
über Diversität und Geschlechterparität

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

1. Bitte um Definition der Begrifflichkeit Diversität(-sentwicklung) in Bezug auf die Landesangestellten und /-beamten. Gibt es hier eine Abgrenzung zur Herstellung von Geschlechterparität?
2. Welche Bedeutung hat die Förderung von Diversität und Geschlechterparität bei der Personalbesetzung in landeseigenen Unternehmen und bei Zuwendungsnehmern?

Zu 1. und 2.: Leitend für die Stellenbesetzung ist der Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG). Demnach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte. Der Grundsatz verankert zugleich verbindliche Kriterien bei Personalauswahlentscheidungen.

Der Begriff Diversität leitet sich von dem lateinischen Wort „diversitas“ ab und bedeutet Vielfalt oder Verschiedenartigkeit. Im Kontext von Organisationen meint Diversität die Vielfalt von Menschen in Bezug auf bestimmte Merkmale und Lebensrealitäten. Wenngleich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgebend sind, stellt die Vielfalt von Menschen eine wertvolle Ressource für Organisationen dar. Verschiedene Sichtweisen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Lebensrealitäten können produktiv für den öffentlichen Dienst oder die landeseigenen Unternehmen wirken. Jedoch können zugleich diversitätsbezogene Benachteiligungen vorhanden sein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll vor entsprechenden Benachteiligungen im Arbeitskontext schützen. Dies gilt gleichermaßen für die Berliner Verwaltung mit ihren angestellten und verbeamteten Beschäftigten wie für (landeseigene) Unternehmen und deren Beschäftigte.

Diversitätsmerkmale sind nach dem AGG beispielsweise die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die

sexuelle Identität. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) führt darüber hinaus weitere Merkmale wie rassistische und antisemitische Zuschreibung, chronische Erkrankung, Sprache, sozialer Status und geschlechtliche Identität. Das LADG gilt nach Maßgabe von § 3 Abs. 2 LADG auch für landeseigene Unternehmen.

Diversitätsentwicklung bezeichnet die strategische und kontinuierliche Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Kulturen innerhalb einer Organisation, um die Vielfalt von Menschen in Bezug auf ihre Diversitätsmerkmale zu fördern und als Ressource zu nutzen. Für Beschäftigte des Landes Berlin bedeutet dies gemäß § 11 Abs. 1 LADG: „Die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt sind als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen“. Dies gilt nach § 11 Abs. 5 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 LADG entsprechend auch für landeseigene Unternehmen.

Der Begriff Geschlechterparität beschreibt das Ziel einer numerischen Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf bestimmte Indikatoren. Hinter dem Begriff verbergen sich verschiedene Konzepte zur gleichberechtigten Verteilung von Rechten, Chancen und Repräsentationen der Geschlechter. Häufig ist mit Geschlechterparität das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Werten für bestimmte Indikatoren gemeint. Die Herstellung von Geschlechterparität kann somit als Maßnahme zur Förderung der Chancengerechtigkeit im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht verstanden werden. Dementsprechend ist das Land nach Art. 10 Abs. 3 S. 2 der Verfassung von Berlin verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) konkretisiert dies in § 3 dahingehend, dass die Einrichtungen des Landes Berlin verpflichtet sind, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Bei staatlicher Leistungsgewährung, etwa in Form von Zuwendungen, sind darüber hinaus die Vorgaben von § 14 LGG zur Verpflichtung des Leistungsempfängenden zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen zu beachten. Darüber hinaus sind Gremien gemäß § 15 LGG geschlechterparitätisch zu besetzen. Das LGG gilt nach Maßgabe von §§ 1a und 1b LGG für landeseigene Unternehmen entsprechend.

3. Welche Bedeutung hat Diversität und Geschlechterparität im Hinblick auf die Demokratieförderung?

Zu 3.: Diversität und Geschlechterparität tragen wesentlich zur Stärkung demokratischer Strukturen und Prozesse bei. Insbesondere die Gleichstellung zwischen Mann und Frau genießt Verfassungsrang. Demokratien leben von der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben. Eine ausgewogene Repräsentation aller Geschlechter und die Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt in Politik, Wirtschaft und Verwaltung bilden zentrale Voraussetzungen für eine inklusive Demokratie. Ein effektiver Minderheitenschutz und die

gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen sind wesentliche Unterscheidungsmerkmale zwischen Demokratien und Autokratien. Sie tragen dazu bei, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, die Chancengerechtigkeit zu fördern und das Vertrauen in die Demokratie und ihre Institutionen zu stärken.

Diversität im öffentlichen Dienst trägt zu Qualität und Demokratieförderung bei. Beispielsweise können gesellschaftliche Entwicklungen gezielter nachvollzogen und strategische Entscheidungen getroffen werden, wenn der öffentliche Dienst selbst über eine Personalstruktur verfügt, die ihm Zugang zu verschiedenen Sichtweisen gewährt. Ferner fördert Diversität innerhalb des Arbeitsumfelds die Möglichkeit von Austausch unterschiedlicher Perspektiven, Lebenserfahrungen und Bedürfnissen. Zugleich schafft der Arbeitsbezug eine zusätzliche Verbindung in der Erreichung einer adäquaten Aufgabenerfüllung für die Gesellschaft. Dies beinhaltet über eigene Sichtweisen hinaus, die Anforderungen an Toleranz, Kompromissfähigkeit und Zusammenarbeit. Dieser Aspekt lässt sich allgemein auf andere Arbeitgeber übertragen.

4. Welche Maßnahmen unternimmt der Berliner Senat, um dieses Ziel zu erreichen? Bitte um Ausführungen zu jeder Senatsverwaltung.

Zu 4.: Das Land Berlin setzt sich für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion ein und will als Arbeitgeber gute Rahmenbedingungen und Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten gewährleisten. Hierzu hat der Berliner Senat am 23.09.2025 das Diversity-Landesprogramm 2.0 inklusive der Säule: Personal & Diversity beschlossen. Das Programm beinhaltet eine Vielzahl von Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Kommunikation, Vernetzung und Sichtbarkeit“, „Innovation von Onboarding und Recruiting“, „systematischer Kompetenzaufbau“ und „Arbeitgeberattraktivität“. Mit dem Diversity-Landesprogramm 2.0 leistet der Berliner Senat einen wichtigen Beitrag für eine Berliner Verwaltung, die Vielfalt als Stärke begreift und aktiv fördert. Es ist das gemeinsame Ziel, eine Verwaltung zu gestalten, die die gesellschaftliche Vielfalt Berlins widerspiegelt, moderne Herausforderungen meistert und sich mit Mut und Offenheit weiterentwickelt.

Dem Bericht zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Diversity-Landesprogramms (Drs. 19/1676 vom 08.05.2024) können darüber hinaus in Anlage 2 die von den Senatsverwaltungen, nachgeordneten Behörden und Bezirksämtern im Berichtsraum 2020-2023 dezentral umgesetzten Maßnahmen aus dem ersten Diversity-Landesprogramm entnommen werden.

Schließlich ist auf den Bericht der SenASGIVA an den Hauptausschuss vom 19.06.2025 (RN 2312) hinzuweisen, mit dem eine projektscharfe Darstellung der Ansätze, Maßnahmen, Dienstleistungen etc. aus dem Bericht Nummer 4: „Antidiskriminierung und Diversity/Diversität“ (IGSV) aus der Berichterstattung zur 2. Lesung des Entwurfs des Doppelhaushalts 2024/2025 (RN 1270) fortgeschrieben wird.

Auskunft über die Umsetzung des LGG und seines vornehmlichen Ziels, die Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst abzubauen und Geschlechterparität herzustellen, gibt der 16. LGG-Bericht (Drs. 19/2405 vom 06.05.2025). Darüber hinaus ist jede Einrichtung, die in den Geltungsbereich des LGG fällt, verpflichtet, unter Beteiligung der jeweiligen örtlichen Frauenvertreterin einen Frauenförderplan zu aufzustellen (§ 4 LGG), der die Frauenfördermaßnahmen mit verbindlichen Zielvorgaben für die jeweilige Einrichtung darstellt. Eine landesweite zentrale Steuerung von Frauenfördermaßnahmen ist im LGG nicht vorgesehen.

5. Welche Bedeutung misst der Senat dem Gender-Budgeting zu?

Zu 5.: Der Senat misst dem Gender Budgeting als international anerkanntem Instrument eine maßgebliche Rolle für eine ziel- und wirkungsorientierte Haushaltssteuerung zu. In Berlin hat Gender Budgeting das Ziel, Artikel 10 der Berliner Verfassung und die damit verbundene staatliche Aufgabenwahrnehmung qualifiziert zu unterstützen. Es leistet als Informations- und Steuerungsinstrument einen Beitrag, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen. Die Weiterentwicklung des Berliner Gender Budgetings ist Teil der Richtlinien der Regierungspolitik des Senats.

Der Berliner Geschlechtergerechte Haushalt hat sich in den vergangenen 20 Jahren zu einem vielfach beachteten Beispiel für Gender Budgeting in Fachkreisen entwickelt. Das Berliner Verfahren erhöht durch den maßnahmenspezifischen Ausweis von Zielsetzungen und Zielgruppen die Transparenz, es ermöglicht durch den Vergleich von Soll- und Ist-Daten eine zielorientierte Verwendung der eingesetzten Mittel und führt die Fach- und Ressourcenverantwortung zusammen. Die laufende Weiterentwicklung des Gender Budgetings optimiert die Verfahren des Berliner Geschlechtergerechten Haushalts im Sinne der aktuellen Verwaltungsmodernisierung und der Stärkung von Steuerung.

Um das dezentrale Steuerungspotential von Gender Budgeting zu stärken und die Verfahren für die folgenden Haushaltsaufstellungsprozesse zu optimieren, wurde erstmalig für den Doppelhaushalt 2024/2025 ein Controlling-Verfahren entwickelt und durchgeführt. Im Zuge des Gender-Budgeting-Controllings wurde u.a. ein Feedbackprozess etabliert, der darauf abzielt, ein gemeinsames Verständnis zu fördern, um die Fachabteilungen bei der effektiven und zielorientierten Umsetzung von Gender Budgeting zu unterstützen.

6. Wie wird das Gender-Budgeting in den verschiedenen Verwaltungen durchgeführt? Welcher Anteil VzÄ fällt hier an? Gibt es Regelungen hierzu?

10. Welche Ressourcen (personell und finanziell) sind nötig, um das Gender-Budgeting durchzuführen?

Zu 6. und 10.: Gender Budgeting ist ein integraler Bestandteil der Aufstellung und Ausführung des Haushalts. Der dezentralen Ressourcenverantwortung entsprechend erfolgt die Durchführung in den Fachverwaltungen eigenverantwortlich und im Rahmen der dortigen Ressourcen, Prozesse und Abläufe. Einen regulativen Rahmen setzen dabei die Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen zur Aufstellung des Haushalts (AR) sowie zur Haushalts- und Wirtschaftsführung (HWR), die unter Ziffer 1.6. AR 26/27 sowie Ziffer 9.6 und 47 HWR 2025 Vorgaben zu Gender Budgeting enthalten.

Die zur Durchführung von Gender Budgeting in den Fachverwaltungen erforderlichen Ressourcen werden nicht gesondert erfasst oder ausgewiesen. Gender Budgeting ist im Rahmen der Kosten-Leistungs-Rechnung in der Hauptverwaltung Teil des Produkts „Allgemeine Haushalts- und Finanzangelegenheiten“.

Zur Durchführung des Wettbewerbsverfahrens Gender Budgeting sind im Entwurf für den Doppelhaushalt 2026/2027 40.000 € für 2026 und 80.000 € für 2027 eingestellt (Kapitel 1520, Titel 98101). Der Leitstelle für Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung in der Abteilung II - Finanzpolitik und Haushalt - der Senatsverwaltung für Finanzen, deren Aufgabe es ist, den Prozess des Geschlechtergerechten Haushalts in Berlin in Zusammenarbeit mit der AG Geschlechtergerechter Haushalt zu koordinieren und ressourcenschonend weiterzuentwickeln, sind eine Leitungsstelle, zwei Referenten-Stellen und eine Sachbearbeitungsstelle zugewiesen.

7. Wie wird das Gender Budgeting bei Zuwendungsnehmern durchgeführt, wenn es um die Nutzerinnen und Nutzer bzw. Besucherinnen und Besucher geht? Gibt es hier feste Regeln, an die sich Zuwendungsnehmer halten müssen?
8. Wird diesen Verfahrensregeln entsprochen, wenn Zuwendungsnehmer die Geschlechteranteile schätzen?

Zu 7. und 8.: Nach Ziffer 9.6 HWR 2025 sind Zuschuss- und Zuwendungsempfangende zu verpflichten, die für Gender Budgeting notwendigen Informationen zu übermitteln. Ergänzende Hinweise zur Durchführung finden sich im Rundschreiben SenFin - II LGH 4-HB 5302-5/2024-1-1 vom 03.05.2024. Die zugewandten Mittel werden in den meisten Fällen nicht unmittelbar an einzelne Bürgerinnen und Bürger ausgezahlt, sondern die Zuschussempfangenden erbringen mit den zugewandten Mitteln Leistungen für eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Ratsuchende, Besuchende oder Lernende). Von den Zuschussempfangenden ist mindestens eine jährliche Analyse der Nutzenden vorzulegen. Es ist anzugeben, welche Nutzenden wie erfasst wurden. Darüber hinaus steht es den Zuschussempfangenden – ggf. in Rücksprache mit oder unter Vorgaben der zuständigen Fachabteilung – frei, bei der Erhebung von Nutzenden die für sie geeignete Methode selbst zu wählen. Oftmals erfolgt die Erfassung über Befragungen oder freiwillige Selbstauskünfte, beispielweise im Rahmen einer Anmeldung. Wo dies nicht möglich ist – etwa bei offenen Veranstaltungen – kann das Geschlechterverhältnis auch geschätzt werden.

9. Welche konkreten Rückschlüsse und Maßnahmen wurden aus den Zahlen, die sich aus dem Gender-Budgeting ergeben, je Senatsverwaltung ergriffen? Wie wird mit dem Gender-Budgeting im Hinblick auf die Personalsteuerung und Besetzung von offenen Stellen umgegangen?

Zu 9.: Konkrete Rückschlüsse und Maßnahmen, die von den Fachverwaltungen aus den Gender-Budgeting Zahlen abgeleitet werden, sind in den Haushaltsplänen titelspezifisch unter „Steuerungsbedarf und Steuerungsmaßnahmen“ dargestellt. Ein Steuerungsbedarf besteht grundsätzlich immer dann, wenn die Nutzendenanalyse (Ist) vom angemessenen Geschlechterverhältnis (Soll) abweicht (vgl. bspw. Kapitel 1140 Titel 68355 Zuschüsse für Berliner Jobcoaching und Qualifizierung; Kapitel 1330 Titel 68368 Zuschüsse zur Steigerung der Leistungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen).

Die im Haushaltsplan veröffentlichten Gender Budgeting Personaldaten liegen aus datenschutzrechtlichen Gründen auf einem hohen Aggregationsniveau vor – auf Einzelplanebene, je Behörde und je Abteilung für die Senatsverwaltungen. Diese zeigen auf, ob Unterschiede im Haushaltsbrutto (je VZÄ) vorliegen, getrennt nach tarifbeschäftigten und verbeamteten Dienstkräften. Um daraus abzuleiten zu können, ob es Bedarfe in der Personalsteuerung gibt, erfolgt durch die zuständigen Verwaltungen dezentral eine weitergehende Datenanalyse und Erläuterung, auf welche Faktoren die Unterschiede im Haushaltsbrutto zurückzuführen sind. Neben beeinflussbaren Faktoren wie der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben können dies auch nicht-steuerbare Faktoren wie Familienzuschläge bei Beamtinnen und Beamten sein. Je nach Ergebnis können daraus Notwendigkeiten für eine Personalsteuerung abgeleitet werden. An dieser Stelle erfolgt eine Verzahnung mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und dem Instrument der Frauenförderpläne (vgl. bspw. Polizei – Gesamt – Kapitel 0531 – 0559, Allgemeine Erläuterung Abschnitt B „Genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur“).

11. Bitte um Aufschlüsselung von eingestellten Finanzmitteln, die sich im Doppelhaushalt 2024/2025 und im Entwurf 2026/2027 mit der Förderung von Diversität und Herstellung von Geschlechterparität befassen.

Zu 11.:

Eingestellte Finanzmittel der Leitstelle Diversity für die Förderung von Diversität:

in 2024/2025:

Kapitel	Titel	HH-Jahr	Beschreibung:	Finanzmittel
1540	54604	2024	Umsetzung Diversity-Landesprogramm	50.000,00 €
1540	54002	2024	Pride Champion und Arbeitgeberattraktivität	2.000,00 €
1540	54053	2024	Veranstaltungen	10.000,00 €
1540	42812	2024	Inklusionsmittel	795.000,00 €

Kapitel	Titel	HH-Jahr	Beschreibung:	Finanzmittel
1540	54604	2025	Umsetzung Diversity-Landesprogramm	50.000,00 €
1540	54002	2025	Pride Champion und Arbeitgeberattraktivität	40.000,00 €
1540	54053	2025	Veranstaltungen	8.000,00 €
1540	42812	2025	Inklusionsmittel	795.000,00 €

in 2026/2027 (Stand Senatsbeschluss):

Kapitel	Titel	HH-Jahr	Beschreibung:	Finanzmittel
1540	54604	2026	Umsetzung Diversity-Landesprogramm	0,00 €
1540	54002	2026	Diversity-Management	40.000,00 €
1540	54053	2026	Veranstaltungen	5.000,00 €
1540	42812	2026	Inklusionsmittel	795.000,00 €

Kapitel	Titel	HH-Jahr	Beschreibung:	Finanzmittel
1540	54604	2027	Umsetzung Diversity-Landesprogramm	0,00 €
1540	54002	2027	Diversity-Management	40.000,00 €
1540	54053	2027	Veranstaltungen	5.000,00 €
1540	42812	2027	Inklusionsmittel	795.000,00 €

Die Inklusionsmittel stehen insbesondere zur Förderung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen zur Verfügung. Darüber hinaus ist auf den in Antwort auf Frage 4 genannten Bericht der SenASGIVA an den Hauptausschuss (RN 2312) hinzuweisen.

Eingestellte Finanzmittel der Abteilung Frauen und Gleichstellung für die Erstellung des LGG-Berichts:

In den Jahren 2024/2025 sowie im DHH 2026/2027 sind keine gesonderten Finanzmittel für die Erstellung des LGG-Berichts veranschlagt. Für die inhaltliche Weiterentwicklung des Berichts wurden im DHH 2024/2025 Mittel in Höhe von insgesamt 44.200 € (2024: 21.000 €, 2025: 23.200 €) aus Kapitel 1180, Titel 54010 im Rahmen der laufenden Haushaltsbewirtschaftung eingesetzt. Die technische Weiterentwicklung sowie das Hosting und der Betrieb des elektronischen LGG-Berichts werden aus zentralen, für die Umsetzung des EGovG Bln und Digitalisierung zur Verfügung stehenden Ressourcen der SenASGIVA im Kapitel 1100, MG 32 finanziert. Im DHH 2024/2025 konnten dazu Mittel in einer Höhe von rd. 71.000 € (35.400 € p. a.) zur Verfügung gestellt werden. Ferner wurde die Finanzierung des Hostings des IT-Fachverfahrens eLGGB durch die SenASGIVA für das Jahr 2026/2027 im Rahmen der Haushaltswirtschaft aus o.g. Titeln zugesagt (30.000 Euro p. a.).

Berlin, den 22. Oktober 2025

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki
Senatsverwaltung für Finanzen