

07.12.2021

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6102 vom 4. November 2021
der Abgeordneten Anja Butschkau SPD
Drucksache 17/15529

Frauen in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden - Hält sich das Innenministerium an seinen Gleichstellungsplan?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Staatsziel der Bundesrepublik Deutschland, das in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes geregelt ist. Um dieses Ziel auch in Nordrhein-Westfalen durchzusetzen, beschloss der Landtag 1999 das Landesgleichstellungsgesetz. Bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern sollen durch dieses Gesetz abgebaut werden. Eine wesentliche Maßnahme ist dabei die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst und damit auch der angestellten und verbeamteten Mitarbeiterinnen in den Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen.

Nach Paragraph 5 des Landesgleichstellungsgesetzes erstellt jede Dienststelle - damit auch jedes Ministerium – jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen von und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

Auch 22 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung noch nicht durchgesetzt. Gerade in den Führungspositionen der Ministerien sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. So beträgt der Frauenanteil (Stand: 30.06.2021) nach Angaben der Landesregierung in der Antwort auf die Kleine Anfrage 5757 (Drucksache 17/14905) bei den Referatsleitungen der Landesregierung 43,0 Prozent, bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen 33,1 Prozent und den Abteilungsleitungen 28,2 Prozent. In lediglich vier der zwölf obersten Landesbehörden arbeiten mindestens genauso viele weibliche wie männliche Referatsleitungen. Bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen ist dies nur in zwei und bei den Abteilungsleitungen in drei Häusern der Fall. Im Innenministerium beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen 43,9 Prozent, bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen 16,7 Prozent und bei den Abteilungsleitungen 66,6 Prozent. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsplans somit angeraten.

Datum des Originals: 07.12.2021/Ausgegeben: 13.12.2021

Der Minister des Innern hat die Kleine Anfrage 6102 mit Schreiben vom 7. Dezember 2021 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit der Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung beantwortet.

1. Welche Zielvorgaben benennt der Gleichstellungsplan des Innenministeriums zur Besetzung von Leitungspositionen (bitte aufgeschlüsselt nach Referats-, Gruppenleitungen, stellv. Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen)?

In dem Gleichstellungsplan des Ministeriums des Innern werden für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 konkrete Zielvorgaben zur Besetzung von Referatsleitungen, Gruppenleitungen, stellvertretenden Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen unter Hinweis auf die Schwierigkeiten einer Prognose der künftigen Entwicklung von Einstellungen und Beförderungen nicht benannt.

Allerdings definiert der Gleichstellungsplan zum Themenfeld „Stellenbesetzung und Rotation“ folgende abstrakte Zielvorgabe:

„Ausgeglichenheit des Geschlechterverhältnisses und Steigerung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, um mindestens 3 Prozentpunkte“.

Hierzu verweise ich auf meinen schriftlichen Bericht für die Sitzung des Innenausschusses am 28.10.2021 zu dem Tagesordnungspunkt „Wie stellt die Landesregierung die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Innenministerium sicher?“ (Vorlage 17/5884).

2. Wie viele Beförderungen, Einstellungen bzw. Übertragungen auf diese Positionen gab es zwischen dem 01.01.2021 und heute (bitte aufgeschlüsselt nach Geschlecht)?

Zwischen dem 01.01.2021 und dem 05.11.2021 standen für Beförderungen, Einstellungen bzw. Übertragungen auf Positionen von Referats- und Gruppenleitungen bzw. stellvertretenden Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen zehn Stellen zur Verfügung. Diese wurden von drei Frauen und sieben Männern besetzt.

3. Wurden dabei die Vorgaben des Gleichstellungsplans des Ministeriums erfüllt?

Seit Beginn des Gleichstellungsplans wurde die Zielvorgabe in Bezug auf die Position der Abteilungsleitungen übertroffen, da der Frauenanteil aktuell bei rund 70 Prozent liegt. Auf der Referatsleitungsebene besteht mit rund 45 Prozent Frauenanteil mittlerweile ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Der Zuwachs des Frauenanteils auf dieser Ebene beträgt rund 4 Prozentpunkte (hierzu bereits Vorlage 17/5884).

Im Übrigen wird weiterhin angestrebt, die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bis zum 31.12.2022 zu erreichen. Dies hängt jedoch auch davon ab, ob im maßgeblichen Zeitraum entsprechende Personalentscheidungen anstehen.

4. Sofern es solche Fälle gab: Wie begründet die Landesregierung die Nichterfüllung der Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan?

Maßgeblich ist bei allen Entscheidungen über Stellenbesetzungen oder Beförderungen das Prinzip der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, wonach die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidend sind. Aus den Zielen des Gleichstellungsplans nach § 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) oder den Instrumenten nach § 6 a LGG ergeben sich keine Vorgaben für die einzelne Besetzungsentscheidung.

Für Bereiche, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, gilt für den Fall der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

5. Welche weiteren Maßnahmen verfolgt bzw. plant das Ministerium, um den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen?

Die Steigerung des Frauenanteils gerade bei höherwertigen Tätigkeiten motiviert andere Frauen, sich ebenfalls für Führungsaufgaben zu bewerben.

Um den Frauenanteil zu erhöhen, soweit in den genannten Positionen noch eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, werden die in den bisherigen Frauenförderplänen und dem aktuellen Gleichstellungsplan konkretisierten Maßnahmen entsprechend dem LGG konsequent weiterverfolgt.

Hierzu zählen unter anderem

- der Hinweis in den Ausschreibungstexten, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach den Maßgaben des LGG bevorzugt berücksichtigt werden,
- die Einladung aller Bewerberinnen zum Personalauswahltermin, die die geforderten Qualifikationen für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen,
- die grundsätzliche Ausschreibung von Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit,
- eine möglichst ausgewogene Besetzung der Auswahlkommission mit Männern und Frauen sowie
- die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei den Beurteilungskonferenzen.

Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen praktiziert, um den Frauenanteil in höherwertigen Positionen mit Vorgesetzten- und Führungsfunktion zu steigern:

- Gezielte Ansprache und Ermutigung von Frauen, sich auf freie und freiwerdende höherwertige Positionen zu bewerben,
- Ermöglichung von Telearbeit auch in den genannten Positionen,
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit und individuellen Arbeitszeitregelungen zwecks besserer Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Zudem soll die Anregung aus dem aktuellen Gleichstellungsplan aufgegriffen werden zu prüfen, ob und wie Jobsharing-Modelle grundsätzlich etabliert werden können (hierzu bereits Vorlage 17/5884).