

08.12.2021

## Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6107 vom 04. November 2021  
der Abgeordneten Anja Butschkau SPD  
Drucksache 17/15534

### **Frauen in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden - Hält sich das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie 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 Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen 45,5 Prozent, bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen 36,8 Prozent und bei den

Datum des Originals: 07.12.2021/Ausgegeben: 14.12.2021

Abteilungsleitungen 12,5 Prozent. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsplans somit angeraten.

**Der Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie** hat die Kleine Anfrage 6107 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 Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie zur Besetzung von Leitungsfunktionen (bitte aufgeschlüsselt nach Referats-, Gruppenleitungen, stellv. Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen)?**

Der Gleichstellungsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWDE) differenziert nicht nach den jeweiligen Leitungsfunktionen, sondern zielt vielmehr darauf ab, perspektivisch den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dies umfasst auch die Führungsfunktionen im Haus.

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

Für Beförderungen, Einstellungen bzw. Übertragungen auf Positionen von Referats- und Gruppenleitungen bzw. Stellvertretenden Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen standen im genannten Zeitraum im MWIDE insgesamt 11 Stellen zur Verfügung. Zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 05. November 2021 sind auch insgesamt 11 entsprechende Personalmaßnahmen durchgeführt worden. In vier Fällen erfolgte die Besetzung mit einer Frau, in sieben Fällen mit einem Mann.

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

Der Anteil von weiblichen Beschäftigten konnte auf allen Führungsebenen gesteigert werden. Im Hinblick auf die Referatsleitungen konnte ein Frauenanteil von 45,2 % erreicht werden. Auch auf Ebene der Gruppenleitung / Ständigen Vertretung der Abteilungsleitung konnte der Anteil weiblicher Beschäftigter erhöht werden und liegt mittlerweile bei 47,1 %.

**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 GG, wonach die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung entscheidend sind. Aus den Zielen des Gleichstellungsplans nach § 5 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?**

Es werden vielfältige Maßnahmen im MWIDE verfolgt, um den Frauenanteil in Führungspositionen, aber auch den Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigtenzahl insgesamt zu erhöhen. Hierzu zählen unter anderem die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und die Erweiterungen der Möglichkeiten von mobiler Arbeit. Vor diesem Hintergrund wurde das MWIDE im Rahmen des audit berufundfamilie auch als familienbewusste Behörde ausgezeichnet. Die erfolgreiche Umsetzung der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden in einem späteren Rezertifizierungsverfahren bestätigt. Die Erhöhung des Frauenanteils auf Referentinnen-Ebene ist eine gute Basis, die zukünftig noch mehr weiblichen Beschäftigten im MWIDE die Möglichkeit eröffnen

wird, sich für höherrangige Führungspositionen zu qualifizieren.