

08.12.2021

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6098 vom 4. November 2021
der Abgeordneten Anja Butschkau SPD
Drucksache 17/15525

Frauen in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden - Hält sich das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration 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 Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen 55,3 Prozent, bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen 54,5 Prozent und bei den Abteilungsleitungen 80,0 Prozent. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsplans somit angeraten.

Datum des Originals: 08.12.2021/Ausgegeben: 14.12.2021

Der Minister für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration hat die Kleine Anfrage 6098 mit Schreiben vom 8. 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 Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration zur Besetzung von Leitungspositionen (bitte aufgeschlüsselt nach Referats-, Gruppenleitungen, stellv. Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen)?

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

Die Fragen 1 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration hat als alternatives Instrument zum Gleichstellungsplan mit der Gleichstellungsbeauftragten am 6. Dezember 2018 mit einer Geltungsdauer bis zum 31. Dezember 2022 eine Zielvereinbarung zur Gleichstellung abgeschlossen. Ziel ist es, die zahlreichen bereits vorhandenen Steuerungsinstrumente, Dienstvereinbarungen und Qualitätsmanagementsysteme, in denen Gleichstellungsaspekte bereits integriert sind, während der Geltungsdauer in den nächsten Jahren weiter umzusetzen, zu optimieren und auch durch neue Angebote und Maßnahmen zu ergänzen. Feste Zielvorgaben zu Besetzungen von Leitungspositionen gibt es nicht. Im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen 55,3 Prozent, bei den Gruppenleitungen/ stellvertretenden Abteilungsleitungen 54,5 Prozent und bei den Abteilungsleitungen 80,0 Prozent. An der Umsetzung der Maßnahmen sowie deren Wirksamkeit bestehen daher keine Zweifel.

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

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 5. November 2021 wurden sechs Personalmaßnahmen (Beförderungen, Einstellungen bzw. Übertragungen auf Positionen von Referats- und Gruppenleitungen bzw. Stellvertretenden Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen) im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration vollzogen (drei Frauen und drei Männer).

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 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 in der Zielvereinbarung des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration festgehaltenen Maßnahmen zeigen ihre Wirkung unstreitig im bereits überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen in Führungspositionen. Diese Maßnahmen werden daher weitergeführt und kontinuierlich ausgebaut. Durchgängig ist somit ein Abbau einer etwaigen Unterrepräsentanz gelungen.