

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 739
der Abgeordneten Ursula Nonnemacher
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 5/1741

Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst in Brandenburg

Wortlaut der Kleinen Anfrage 739 vom 28.07.2010:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, in der Politik, aber auch in der öffentlichen Verwaltung muss deutlich erhöht werden. Das Brandenburger Landesgleichstellungsgesetz fordert die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Im 5. Landesgleichstellungsbericht (2004 – 2008) wird keine zufriedenstellende Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Positionen der Verwaltung berichtet. Im Gegenteil: „Sowohl für die öffentliche Verwaltung insgesamt wie auch für die Ministerien / Staatskanzlei und selbst für das Lehrpersonal im Bereich der Schulämter zeigt sich nach wie vor eine typische Struktur: Je höher die Position, desto geringer ist der Frauenanteil!“ Laut Koalitionsvertrag setzt sich die Koalition aber „uneingeschränkt für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ ein und „strebt eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Führungspositionen - insbesondere in der Wissenschaft und der Wirtschaft – an.“

Ich frage deshalb die Landesregierung:

Frage 1: In welchen Ministerien und Landesverwaltungen konnte mittlerweile die Anzahl der Abteilungs- und ReferatsleiterInnen gesteigert werden? Bitte den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen benennen.

Frage 2: Welche Fördermaßnahmen sind geplant, damit der Frauenanteil in den Führungspositionen der Landesverwaltungen erhöht wird?

Frage 3: Welche konkreten Maßnahmen werden in den einzelnen Landesverwaltungen und Ministerien eingeleitet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern?

Frage 4: Werden bevorzugt Mitarbeiterinnen in den Ministerien und Verwaltungen für beruflich, fachliche und behördeninterne Weiterqualifizierungsmaßnahmen entsandt, um sie noch besser für die Übernahme von Führungspositionen zu befähigen?

Frage 5: Ist daran gedacht, eine Erhöhung des Frauenanteils durch verbindliche Quoten zu erreichen?

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1: In welchen Ministerien und Landesverwaltungen konnte mittlerweile die Anzahl der Abteilungs- und ReferatsleiterInnen gesteigert werden? Bitte den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen benennen.

zu Frage 1:

Regelmäßige, statistisch auswertbare Aufzeichnungen über die Anzahl der Abteilungs- und Referatsleiterinnen liegen in den Ministerien und Landesverwaltungen nicht vor.

Die Übertragung von Führungspositionen erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Bei Unterrepräsentanz und gleicher Eignung werden Frauen vorrangig berücksichtigt. Der Frauenanteil in den Führungspositionen der Ministerien und Landesverwaltungen entwickelte sich in den letzten Jahren daher positiv. So konnte beispielsweise die Anzahl der Referatsleiterinnen im MI, MUGV und MIL erhöht bzw. trotz Personalabbau gehalten werden. Auch die Anzahl der Abteilungsleiterinnen konnte in einzelnen Ministerien gesteigert werden, so in der StK, im MI, MdJ, MWE und MIL. Im MASF liegt der Frauenanteil in allen Führungspositionen bei mindestens 50 %.

In den nachgeordneten Bereichen sind ebenfalls Steigerungen der Frauenanteile in den Führungspositionen zu verzeichnen. Waren im brandenburgischen Justizvollzug bis vor kurzem noch alle Dienstposten mit männlichen Bediensteten besetzt, konnten für zwei dieser Stellen mittlerweile eine Beamtin bzw. eine Richterin am Amtsgericht gewonnen werden. Das Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung konnte die Anzahl sowohl der Abteilungsleiterinnen als auch die Anzahl der Referatsleiterinnen jeweils um 2 erhöhen. Im Landesamt für Arbeitsschutz konnte der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen, im Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz der Frauenanteil bei den Referatsleitungen gesteigert werden.

Die Funktion der Abteilungs- und Referatsleitung wird innerhalb der Landesverwaltung von Beschäftigten ab der Besoldungsgruppe A 15 Bundesbesoldungsordnung (BBesO) wahrgenommen. Der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen ab Besoldungsgruppe A 15 BBesO ergibt sich aus nachfolgender Tabelle. Da Führungsfunktionen nicht nur von Beamtinnen und Beamten wahrgenommen werden, sind auch die Beschäftigten ab Entgeltgruppe E 15 TV-L einbezogen. Als Zeitpunkt der Betrachtung wurde der 1. Juli 2010 festgelegt.

Besoldungs-/ Entgeltgruppen	StK	MI	MdJ ¹	MBJS	MWFK ²	MASF	MWE ³	MUGV	MIL	MdF ⁴
A 15/E 15	50 %	36 %	33 % ⁵	47 %	25 %	62 %	33 %	49 %	30 %	57,0 %
A 16/AT I	21 %	39 %	31 %	42 %	36 %	62 %	18 %	20 %	19 %	22,0 %
B 2/AT B 2		14 %		17 %	50 %	67 %	28 %	25 %	40 %	23,0 %
B 3	---	0 %	---	---	---	100 %	---	---	---	---
B 4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	0 %
B 5/AT B 5	50 % ⁶	50 %	67 %	0 %	0 %	50 %	33 %	0 %	33 %	0 %
B 6		0 %			---		---	0 %	0 %	---
B 9/AT B 9	50 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
B 10/AT B10		---	---	---	---	---	---	---	---	---

¹ Ohne Gerichte und Staatsanwaltschaften.

² Geschäftsbereich des MWFK ohne Hochschulen.

³ Geschäftsbereich des MWE.

⁴ Geschäftsbereich des MdF.

⁵ 2 von 6 Stellen für Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter im brandenburgischen Justizvollzug.

⁶ Die Inhaberin einer Abteilungsleitungsfunktion ist zum Stichtag mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragt.

Nachgeordneter Bereich des MI

Polizeibereich		Zentrale Ausländerbehörde (ZABH)		Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg (LGB)		Brandenburgischer IT-Dienstleister (ZIT-BB)	
A 15/E 15	12 %	A 16	0 %	A 15	0 %	A 15/E 15	38 %
A 16	0 %			A 16	50 %	A 16	50 %
B 3-B 5	0 %					B 2/B 4	0 %
C 2 bzw. W 2	0 %						
C 3 bzw. W 3	33 %						

Nachgeordneter Bereich des MBJS⁷

Landesinstitut für Lehrerbildung (LaLeb)		Landesjugendamt Brandenburg (LJA)		Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM)		Staatliche Schulämter ⁸ (StSchÄ)	
A 15/E 15	75 %	A 16	--- ⁹	A 15/E 15	55 %	A 15/E 15	41 %
A 16/AT I	0 %					A 16 /AT I	17 %
B 2 /AT B 2	100 %			B 2 /AT B 2	0 %	A 16 + Zulage ¹⁰	33 %

Brandenburgische Landes-zentrale für politische Bildung (BlzpB)	
A 15/E 15	k. A. ¹¹
B 2 /AT B 2	100 %

Nachgeordneter Bereich des MASF

Landesamt für Soziales und Versorgung		Landesamt für Arbeitsschutz	
A 15/E 15	62 %	A 15/E 15	30 %
A 16/AT I	50 %	A 16/AT I	25 %
AT B 4	100 %	AT B 2	0 %

Nachgeordneter Bereich des MUGV

Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz (LUGV)		Brandenburgisches Landesinstitut für Rechtsmedizin (BLR)	
A 15/E 15	31 %	A 15/E 15	50 %
A 16/AT I	29 %	A 16/AT I	0 %
B 2/AT B 2	0 %		
B 4	0 %		

⁷ Die Referatsleiterinnen und Referatsleiter gehören zum Teil niedrigeren Besoldungsgruppen an (z. B. im LaLeb auch A 14 und A 11; im LJA auch A 14, E 13 und E 12; im LISUM auch A 14, A 13, A 12 und A 9).

⁸ Ohne Lehrkräfte.

⁹ Das Verfahren zur Besetzung der Stelle der Leiterin/des Leiters des LJA läuft zurzeit.

¹⁰ Die Stellen der Leiterinnen bzw. Leiter der StSchÄ sind nach A 16 + Zulage bewertet.

¹¹ Keine Angabe, da im Stellenplan der BlzpB nur eine Stelle der Wertigkeit A 15/E 15 ausgewiesen ist.

Nachgeordneter Bereich des MIL

Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF)		Landesamt für Bauen und Verkehr (LBV)		Landesbetrieb Straßenwesen (LS)		Landesbetrieb Forst (LFB)
A 15/E 15	40 %	A 15/E 15	25 %	A 15/E 15	39 %	jeweils 0 %
A 16/AT I	50 %	A 16/AT I	0 %	A 16/AT I	25 %	
B 2	0 %	B 3	0 %	B 2	0 %	
B 4	0 %			B 4	0 %	

Frage 2: Welche Fördermaßnahmen sind geplant, damit der Frauenanteil in den Führungspositionen der Landesverwaltungen erhöht wird?

zu Frage 2:

Brandenburg hatte mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von 1994 ein für die damalige Zeit sehr fortschrittliches Gesetz erlassen, welches verbindliche Zielvorgaben, eine verbindliche Soll-Regelung für die paritätische Besetzung von Gremien, ein Akteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten, ein Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und eine Regelung zur Frauenförderung bei der öffentlichen Auftragsvergabe enthält. Inzwischen gab es wiederholt Hinweise dafür, dass die Regelungen nicht ausreichend beachtet wurden oder nicht mehr zeitgemäß sind. Daher ist die Novellierung des LGG notwendig geworden. Sämtliche Regelungen werden noch in diesem Jahr auf ihre Wirksamkeit überprüft und sollen, wenn erforderlich, verbessert und erweitert werden.

Frage 3: Welche konkreten Maßnahmen werden in den einzelnen Landesverwaltungen und Ministerien eingeleitet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern?

zu Frage 3:

Gemäß Ziffer 3 der Entschließung des Landtages „Familienfreundliche Landesverwaltung“ vom 2. Juni 2010, DS 5/1292-B werden die Ministerien bis zum 1. November dem Landtag Bericht über den Umsetzungsstand und geplante Maßnahmen ihrer Behörde zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erstatten. Insofern wird auf den bevorstehenden Bericht verwiesen.

Frage 4: Werden bevorzugt Mitarbeiterinnen in den Ministerien und Verwaltungen für beruflich, fachliche und behördeninterne Weiterqualifizierungsmaßnahmen entsandt, um sie noch besser für die Übernahme von Führungspositionen zu befähigen?

zu Frage 4:

Um keine Benachteiligung aufkommen zu lassen, werden, was die Entsendung zu beruflichen, fachlichen und behördeninternen Weiterqualifizierungsmaßnahmen anbelangt, grundsätzlich weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen angesprochen. Ziel von Qualifizierungen ist es jedoch auch, die beruflichen Einsatzmöglichkeiten von Frauen zu steigern und sie für die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bzw. einer Führungsposition zu befähigen.

Im Einzelnen wurden bzw. werden in den Ministerien und Landesverwaltungen nachfolgende Maßnahmen zur Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten getroffen:

StK: Die Staatskanzlei verfügt über ein regelmäßig fortzuschreibendes Fortbildungskonzept, das die gezielte Unterstützung der Fortbildung von und für Frauen mit umfasst. So werden weibliche Führungsnachwuchskräfte gezielt zu einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen mit Bezug zur Führungskräfteentwicklung an die Landesakademie für öffentliche Verwaltung entsandt. Auf Initiative und in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden 2006 drei Veranstaltungen zum Thema „Auf dem Weg zur Leitungsfunktion – Präsentations- und Kommunikationstraining für Frauen“ durchgeführt. Die

Seminare fanden an drei Tagen statt und wurden mit je einem Reflexionstag zum September 2007 abgeschlossen.

MI: Führungskräfte und Personalstelle unterstützen und ermutigen Frauen in allen Bereichen und Laufbahngruppen, an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich um einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bzw. um höherwertige Aufgaben und Funktionen zu bewerben.

MdJ: Die Qualifizierung der Beschäftigten ist maßgeblich an dem bestehenden fachlichen Qualifizierungsbedarf bzw. entsprechend bekundeten Interessen ausgerichtet.

MBJS: Auf der Grundlage des Konzeptes zur Fortbildung des Führungskräftenachwuchses vom 8. Juni 2007 wurde im MBJS eine hausinterne Schulung mit externen Fachleuten (2 Lehrgänge in den Jahren 2007/2008 und 2008/2009) durchgeführt, an der insgesamt 10 Männer und 11 Frauen teilgenommen haben. Die Führungskräftenachwuchsförderung soll auch in den nachgeordneten Einrichtungen angeboten werden, die Ausschreibung ist noch in diesem Jahr vorgesehen. Im Übrigen wird bei behördeninternen Weiterqualifizierungsmaßnahmen und sonstigen Maßnahmen der Personalentwicklung das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming beachtet.

MWFK: Im MWFK erfolgt die Entsendung von Beschäftigten zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte bzw. Führungsnachwuchskräfte nach sachlichen und leistungsorientierten Kriterien; die Belange der Frauenförderung werden dabei berücksichtigt.

MASF: Das MASF gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Förderung auch des weiblichen Führungskräftenachwuchses ist daher aus gleichstellungspolitischer Sicht eine wesentliche Aufgabe der Personalentwicklung im MASF. Die Entsendung zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte erfolgt dabei bedarfsorientiert. So wurde beispielsweise beginnend im Jahr 2009 ein Teamcoaching dreier weiblicher Führungsnachwuchskräfte im MASF durchgeführt und diese zudem zu dem modularen Führungskräfte-seminar „Fit als Führungskraft“ entsandt.

MWE: Die Entsendung von Beschäftigten des MWE zu Weiterqualifizierungsmaßnahmen erfolgt unter Berücksichtigung der dienstlichen Bedarfe. Dabei werden persönliche Entwicklungspotenziale einbezogen. Um Beschäftigte auf Führungspositionen vorzubereiten, wird z. B. ein modulares Führungskräfte-training für Führungsnachwuchskräfte angeboten. In den Jahren 2006 bis 2009 wurden für diese Weiterbildungsmaßnahme fünf weibliche Beschäftigte des MWE angemeldet; von diesen sind drei als Referatsleiterin tätig. Zurzeit durchlaufen wieder vier weibliche Beschäftigte das Modulseminar; darunter befindet sich eine Referatsleiterin.

MUGV: Im MUGV wurde bereits eine gesonderte umfangreiche Inhouseschulung für weibliche Führungsnachwuchskräfte durchgeführt und ist auch wieder geplant. Das Landesamt für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz beabsichtigt, im Rahmen einer gezielten Nachwuchskräfteentwicklung Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz besonders zu fördern. Im Brandenburgischen Landesinstitut für Rechtsmedizin wurde bereits eine herausragende Führungsposition mit einer Frau besetzt, nachdem sie zum Studium delegiert worden war; darüber hinaus findet hier derzeit eine weitere interne Ausbildung einer Hochschulabsolventin statt, damit auch ihr perspektivisch eine Führungsposition übertragen werden kann.

MIL: Im MIL wird – wie im Fortbildungskonzept vereinbart – auf eine möglichst paritätische Besetzung von Fortbildungsplätzen bzw. bei der Entsendung zu Qualifizierungsmaßnahmen geachtet. Bei Bedarf wurden jedoch auch schon spezielle Seminare nur für weibliche Beschäftigte durchgeführt. Im Landes-

amt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung konnte die Zahl der Teilnehmerinnen an verhaltensorientierten Führungskräftefortbildungen und Seminaren für Führungskräfte zu den Themen „Soziale Kompetenz, Kommunikation und persönliche Kompetenz“ nahezu verdoppelt werden. Der Landesbetrieb Forst Brandenburg ist bemüht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Zielstruktur des Betriebes zu erhöhen; soweit hierzu zusätzliche Qualifizierungen erforderlich sind, werden die Beschäftigten zu entsprechenden Maßnahmen entsandt.

MdF: Im MdF werden im Rahmen von Mitarbeitergesprächen individuelle Entwicklungswünsche und deren Möglichkeiten erörtert und möglichst umgesetzt.

Frage 5: Ist daran gedacht, eine Erhöhung des Frauenanteils durch verbindliche Quoten zu erreichen?

zu Frage 5:

Im Rahmen der bevorstehenden Novellierung des LGG wird auf Vorschlag des MASF die Einführung einer verbindlichen Entscheidungsquote geprüft.