

06.12.2021

Neudruck

## Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 6106 vom 4. November 2021  
der Abgeordneten Anja Butschkau SPD  
Drucksache 17/15533

### **Frauen in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden - Hält sich die Staatskanzlei an ihren 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. In der Staatskanzlei beträgt der Frauenanteil bei den Referatsleitungen 37,3 Prozent, bei den Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen 25,0 Prozent und bei den Abteilungsleitungen 22,2 Prozent. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist die Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsplans somit angeraten.

Datum des Originals: 06.12.2021/Ausgegeben: (10.12.2021) 13.12.2021

**Der Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten sowie Internationales** hat die Kleine Anfrage 6106 mit Schreiben vom 6. Dezember 2021 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit der Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung beantwortet.

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

Zielvorgabe des Gleichstellungsplans der Staatskanzlei in Bezug auf die Referatsleitungen ist:

Deutliche Erhöhung des Frauenanteils gegenüber dem Ist-Bestand am 31. Dezember 2018.

Zielvorgabe des Gleichstellungsplans der Staatskanzlei in Bezug auf Gruppenleitungen, stellv. Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen ist:

Verhindern weiterer Abbrüche beim Frauenanteil gegenüber dem Ist-Bestand am 31. Dezember 2018.

Der Gleichstellungsplan wurde für die Zeit bis zum 31. Dezember 2021 erstellt.

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

In der Zeit bis zum 5. November 2021 gab es zwölf Beförderungen, Einstellungen bzw. Übertragungen auf diese Positionen. Diese betrafen fünf Frauen und sieben Männer.

**3. Wurden dabei die Vorgaben des Gleichstellungsplans der Staatskanzlei erfüllt?**

Auf der Referatsleitungsebene ist im Bezugszeitraum eine leichte Verbesserung zu verzeichnen (von 35,3% auf 39,3 %).

**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.

Die Frauen, die sich auf freie Stellen in der Staatskanzlei bewarben, konnten in den konkreten Auswahlverfahren in geringerem Maße als

konkurrierende Bewerber ihre Eignung, Leistung und Befähigung beweisen. Darüber hinaus hat teilweise der vergleichsweise geringe Frauenanteil unter den Bewerbungen für Führungspositionen – auch wenn diese ressortübergreifend oder sogar extern ausgeschrieben wurden – die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsplans zusätzlich erschwert.

**5. Welche weiteren Maßnahmen verfolgt bzw. plant die Staatskanzlei, um den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen?**

Die Erhöhung des Anteils der Referatsleitungen ist eine gute Basis, aus denen sich Frauen in den nächsten Jahren auch für höherrangige Führungspositionen qualifizieren können.

Führungskräfte sind gehalten, Frauen gezielt auf eine mögliche Wahrnehmung einer Führungsposition anzusprechen.

Die Staatskanzlei hat inzwischen eine Hilfestellung für die Erstellung von Ausschreibungen entwickelt, anhand derer überprüft werden kann, ob die Ausschreibung in ihrer Darstellung gendergerecht erfolgt.