

10.01.2020

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 3232 vom 12. Dezember 2019
der Abgeordneten Anja Butschkau und Regina Kopp-Herr SPD
Drucksache 17/8190

Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Eine neue Auswertung des WDR belegt wieder einmal die „gläserne Decke“ für die Beförderung von Frauen in Führungspositionen. Auch in der Landesverwaltung sieht diese Situation leider nicht anders aus. Trotz einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in den unteren Ebenen, bleiben die Frauen im weiteren Verlauf auf der Strecke. Laut dieser Auswertung ist nur jede vierte höhere Führungskraft eine Frau. Diese Ergebnisse stehen in einem krassen Widerspruch zu der selbst durchgeführten Evaluation der eigenen Beurteilungsrichtlinien. Hierbei hat sich die Landesregierung selbst attestiert, die Beurteilungsrichtlinien seien durchweg im „Hinblick auf die Beurteilung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten diskriminierungsfrei“. Noch widersprüchlicher klingt dann nur noch die Ankündigung, dass zurzeit „Grundsätze für faire und gleichstellungsgerechte Beurteilungsverfahren“ erarbeitet werden, obwohl diese doch nach eigenem Ermessen „diskriminierungsfrei“ sind.

Die Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung hat die Kleine Anfrage 3232 mit Schreiben vom 10. Januar 2020 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten sowie allen weiteren Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

1. Inwieweit wurden die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags zur Attraktivitätsaufensive für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen bzw. zur Weiterentwicklung des Dienstrechts bislang umgesetzt?

Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes hat die Landesregierung in einem ersten Schritt das Tarifergebnis 2019/2020/2021 im Verhältnis 1:1 auf den Beamtenbereich übertragen und die Dienst- und Versorgungsbezüge entsprechend angepasst. Eine Weiterentwicklung des Dienstrechts erfolgte bereits durch die Ersetzung der Quotenregelung in § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) durch eine rechtssichere Regelung. Zur zentralen Koordinierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde unter anderem

Datum des Originals: 10.01.2020/Ausgegeben: 16.01.2020

die „Stabsstelle Landeskoordination Betriebliches Gesundheitsmanagement“ im Ministerium des Innern eingerichtet, die im Jahr 2017 ihre Arbeit aufgenommen hat.

Ziel der Landesregierung ist es, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter zu steigern und ihn noch moderner und flexibler zu gestalten. Die Arbeiten hierzu laufen.

2. Welche Maßnahmen wurden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Öffentlichen Dienst, beispielhaft in Fragen des Rückkehrmanagements und Teilzeitbeschäftigung umgesetzt?

An erster Stelle der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen Angebote zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, die die individuelle Situation der Beschäftigten berücksichtigen. Festzustellen ist insbesondere eine Erweiterung des Angebots im Bereich des mobilen Arbeitens. Neben der Telearbeit ist inzwischen mobiles Arbeiten flächendeckend in allen Ressorts umgesetzt. Durch eine erweiterte Flexibilität eröffnet dies insbesondere auch Spielräume zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Beratungs- und Unterstützungsangebote externer Dienstleister zu Fragen der Kinderbetreuung und Pflege, Kinderferienbetreuung sowie Eltern-Kind-Büros für Betreuungsnotfälle, die von vielen Dienststellen angeboten werden. Maßnahmen in diesem Bereich sind darüber hinaus z. B. die Bereitstellung von Belegplätzen in einer Kindertagesstätte, professionelle Kinderbetreuung bei Fortbildungen oder im Bereich Pflege Angebote wie eine hausinterne Pflegelotsin, Pflegeleitfaden, Infobox und Beratung über Freistellungsansprüche.

Bei der Personalentwicklung findet der Aspekt „Führungsverantwortung und Vereinbarkeit mit Familie“ z. B. im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik Berücksichtigung. Hierzu zählen etwa Maßnahmen, die auch nach der Familienphase, d. h. in späteren Berufsjahren die berufliche Entwicklung fördern, wie z. B. das Ermöglichen von Abordnungen oder Erprobungen bzw. Ersatzerprobungen etc.

Im Themenfeld „Rückkehrmanagement“ liegt der Fokus der Angebote nicht allein auf der Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Einschlägige Maßnahmen setzen bereits vor Eintritt in die Beurlaubung bzw. Elternzeit an, z. B. Abschlussgespräche, inklusive der Erörterung, welche Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontakts gewünscht werden, langfristige Perspektivabfragen oder Informationen über dienst- und versorgungsrechtliche Folgen der Beurlaubung.

Vielfältige Maßnahmen sind darauf gerichtet, dass während der Beurlaubung bzw. Elternzeit der Kontakt zur Dienststelle aufrecht erhalten bleibt, der Qualifikationsstand erhalten oder auch verbessert wird. Der Kontakterhalt wird in den Dienststellen insbesondere im Wege der Information gewährleistet, in schriftlicher und mündlicher Form, aber auch z. B. in Form einer Intranetplattform, die neben Fach- und Verwaltungsinformationen auch Angebote zur Aus- und Fortbildung bereitstellt. Beschäftigte bleiben so z. B. über Neuregelungen, über Stellenausschreibungen, neue (Fortbildungs-)Angebote, über Veranstaltungen und Behördenfeste, Betriebsausflüge etc., aber auch fachlich auf dem Laufenden. Zum Status- und Qualifikationserhalt wird ebenfalls angeboten, vorübergehend Aufgaben bei langfristigen Krankheits- und sonstigen Vertretungsfällen zu übernehmen oder auch Prüf- und Ausbildungstätigkeiten wahrzunehmen. Darüber hinaus besteht das Angebot,

Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche bzw. auch Personalentwicklungsgespräche auch während der Elternzeit zu führen.

Bei der Vorbereitung des Wiedereinstiegs spielen (frühzeitig vor Ablauf geführte) Beratungsgespräche eine wesentliche Rolle, in denen z. B. künftige Einsatzmöglichkeiten, Fortbildungsbedarf, die künftige Arbeitszeitregelung etc. erörtert werden einschließlich der Abstimmung der erforderlichen Schritte zur Wiedereinarbeitung.

Angebote von Teilzeit in verschiedensten Formen gehören bereits seit vielen Jahren zum Standard im Rahmen von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Inzwischen liegt der Fokus verstärkt auch auf der Vereinbarkeit von Führungsverantwortung mit Familienbelangen und damit auf spezifischen Maßnahmen im Bereich Führen in Teilzeit. Neben dem Angebot von Teilzeitoptionen auch für Leitungsfunktionen wurde z. B. das Modell des Jobsharing erprobt und nun auch eingesetzt, insbesondere auch, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Darüber hinaus wird die Einrichtung von Teilzeitstellen für Führungskräfte auch im Rahmen von Fortbildung durch die Vermittlung von entsprechendem Know-how gefördert.

Teilzeit wird zudem im Bereich der Ausbildung angeboten, z. B. im Rahmen der Erprobung bzw. des Vorbereitungsdienstes.

3. *Wie viele Führungskräfte der Ministerien und obersten Landesbehörden, die Beurteilungen erstellen, haben seit 2017 an Schulungen mit Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit teilgenommen?*

Die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthema, bzw. Genderkompetenz als (Führungs-)Qualifikation, ist Thema ganz verschiedener Schulungen. Führungsseminare bzw. Führungszirkel für den höheren Dienst beispielsweise beinhalten regelmäßig Gleichstellungsaspekte, aber auch spezifische (Pflicht-)Veranstaltungen, wie z. B. Schulungen zum Nachfolge-Management und zur beruflichen Entwicklungsberatung.

Im Kontext von Regelbeurteilungsverfahren wurden für alle Führungskräfte der Ministerien Fortbildungsveranstaltungen angeboten, in denen gleichstellungsrelevante Aspekte ein Thema waren, z. B. mögliche Wahrnehmungsfehler von Beurteilenden in Bezug auf Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Telearbeit.

4. *Wie ist der Sachstand der Umsetzung der „Grundsätze für faire und gleichstellungsgerechte Beurteilungsverfahren“?*

Auf den Bericht der Landesregierung vom 6. Januar 2020 (Vorlage 17/2874) wird verwiesen.

- 5. Teilt die Landesregierung die stereotypische Auffassung von Minister Wüst, wonach Frauen nicht den Weg ins Verkehrsministerium suchen, da es sich um „ein sehr technisch geprägtes Haus“ handelt?**

Die Berufs- und Berufsausbildungswahl junger Menschen folgt auch heute zum Teil traditionellen Mustern, die von Geschlechterstereotypen geprägt sind. Unter anderem ist es eine Tatsache, dass Frauen in den MINT-Berufen nach wie vor unterrepräsentiert sind, was sich in Bewerbungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren sowie in der Beschäftigtenstruktur von Unternehmen und Behörden entsprechend fortsetzt. Die Landesregierung hält es für wichtig, den genannten Mustern entgegenzuwirken.