

02.06.2025

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 5460 vom 22. April 2025
der Abgeordneten Anja Butschkau SPD
Drucksache 18/13547

Gleichstellung im Erwerbsleben: Gibt es schon die beschlossenen Fortbildungsangebote für Führungskräfte in der Landesverwaltung?

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

In seiner Sitzung am 8. März 2023 – dem Weltfrauentag – beschloss der Landtag die Annahme des Antrags „Gleichberechtigung im Erwerbsleben: Diskriminierungen wirksam entgegenwirken und Frauen intersektional unterstützen“ (Drucksache 18/3300). Er benennt in seinem Beschlussteil eine Reihe von gleichstellungspolitischen Zielen, die auch bereits im Koalitionsvertrag der Regierungskoalition vereinbart wurden.

Zwei Jahre nach Beschluss des Antrags stellt sich nun die Frage, wie es um die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen steht, denn zuletzt wurde es sehr still um die Gleichstellungspolitik der Landesregierung.

Eine der Forderungen dieses Antrags ist die Schaffung eines Fortbildungsangebots für Führungskräfte der Landesregierung, durch das ein Bewusstsein für Intersektionalität geschaffen bzw. verstetigt werden soll.

Die Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration hat die Kleine Anfrage 5460 mit Schreiben vom 2. Juni 2025 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Ministerpräsidenten sowie allen übrigen Mitgliedern der Landesregierung beantwortet.

1. *Welche Fortbildungsangebote der Landesverwaltung haben bereits vor dem Landtagsbeschluss das Thema Intersektionalität aufgegriffen?*

Folgende Fortbildungsangebote mit dem Thema Intersektionalität bestanden bereits vor dem Landtagsbeschluss:

- Führen in der Landesfinanzverwaltung (LGG, Sexuelle Belästigung, Mobbing und Interkulturelle Kompetenz)
- Gendern – wie funktioniert das

Datum des Originals: 02.06.2025/Ausgegeben: 06.06.2025

- Führung I
- Führen im ersten Einstiegsamt der LG 2
- Führung on demand: Führen in Vertretung im ersten Einstiegsamt der LG 2
- Workshop: Frauen in Führung
- Führen in Teilzeit – Chancen nutzen
- Modulare Qualifizierung. Modul 3.3 – Interkulturelle Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz – kompakt
- Fit für Vielfalt – kultursensibel entscheiden und handeln in der Landesverwaltung
- Vielfalt@Work - Blended und Webbased Training (ell@2go)
- Workshop: Weibliche und männliche Kommunikation
- Wege aus der Gender-Falle: Einführung
- Inklusive Vielfalt - Grundlagen eines diversity-orientierten Perspektivwechsels
- Das Personalauswahlverfahren - Einführung
- Personalauswahl - Strukturierte Einstellungsinterviews
- Grundlagen des Personalwesens
- Fortbildungsformat: Mixed Leadership – Chancen und Herausforderungen im gemischten Führungsteam

2. Welche weiteren Angebote wurden zu diesem Thema seit dem Beschluss des Landtags neu geschaffen?

Folgende Fortbildungsangebote mit dem Thema Intersektionalität wurden nach dem Landtagsbeschluss neu geschaffen bzw. inhaltlich neu ausgestaltet:

- LGG und AGG (u.a. Mehrfachdiskriminierung und Unconscious Bias/Stereotype)
- Interkulturelle Kompetenz
- Sexuelle Belästigung/Mobbing, Antisemitismus/Rassismus
- Generationen in der Arbeitswelt
- Der Anti-Bias-Ansatz im Kontext von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt
- Gleichstellung in a Nutshell
- Fuma Web-Seminar Intersektionalität
- Klassismus – Die vergessene Diskriminierungsform
- Gemeinsam Bunt – Diversity Management
- Führungsfortbildung II
- Inklusion - SGB IX für alle Führungskräfte und die Beschäftigten in Personalstellen
- Spielregeln und Stereotype im Job, Schwerpunkt Geschlechterdynamiken
- Interkulturelle Führung und Diversitymanagement
- Souveräne und selbstsichere Ausstrahlung als Frau im Beruf
- Rhetorik und Stimmtraining für weibliche Beschäftigte
- Selbstpräsentation für Frauen
- Gesprächs- und Verhandlungsführung für weibliche Beschäftigte
- Mut steht Dir - wie Frauen souverän in Konfliktsituationen auftreten
- „Eine Diskriminierung kommt selten allein – Mehrfachdiskriminierungen erkennen und begegnen“
- Workshop zum Thema „Kritischer und aktiver werden gegen Diskriminierung“

3. Wie viele Führungskräfte wurden seit 2023 zum Thema Intersektionalität fortgebildet? (bitte aufgeschlüsselt nach Behörde, Jahr, Anzahl der Teilnehmer nach Geschlecht (m/w/d))

Seit 2023 wurden insgesamt 3.245 Führungskräfte zum Thema Intersektionalität fortgebildet. Darüber hinaus erfolgten zahlenmäßig nicht erfassbare Fortbildungen von Führungskräften in Veranstaltungen, die sich nicht explizit ausschließlich an den Personenkreis der Führungskräfte richtete.

4. Ist die Landesregierung der Meinung, dass mit den bisher durchgeführten Fortbildungsangeboten ein breites Bewusstsein für das Thema Intersektionalität geschaffen wurde?

Da die Fortbildungsangebote nicht einzeln hinsichtlich der Bewusstseins-schaffung zum Thema Intersektionalität evaluiert werden, lässt sich der Wirkungsgrad der bereits stattgefundenen Fortbildungen nicht verifizieren.

5. Welche weiteren Pläne hat die Landesregierung für den Ausbau des Fortbildungsangebots?

Sensibilisierung der Führungskräfte ist ein stetiger Prozess. Die Fortbildungsangebote werden daher fortlaufend bedarfsgerecht angepasst und weiterentwickelt. Das gilt auch für alle Führungfortbildungen. Eine Ausweitung des Fortbildungsangebotes ist dabei jedoch mit Blick auf die begrenzt verfügbaren Haushaltsmittel eingeschränkt. Ungeachtet dessen sollen zukünftig folgende - bereits konkret geplante - Fortbildungen das bereits bestehende Angebot zum Thema Intersektionalität ergänzen:

- zwei eigenständige Module zum Thema „Polizei und Gesellschaft (Diversität, 2 Tage)“ und „Frauen in Führung (1 Tag)“ (ab 2026)
- Thementag „Empowerment“
- Aufnahme des Themas Diversity (inkl. Intersektionalität) in den Fortbildungskatalog eines hausinternen Qualifizierungsprogramms für Führungskräfte
- Workshop zum Thema „Intersektionalität“ auf Grundlage der Zielvereinbarung mit den Gleichstellungsbeauftragten
- Informationsveranstaltungen/ Vorträge in eine bestehende Veranstaltungsreihe für Beschäftigte eines Ministeriums zur Förderung der Themen „Diversität und Interkulturalität“