

## Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 4303  
der Abgeordneten Klara Geywitz (SPD-Fraktion)  
Drucksache 6/10614

### **Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg II**

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

Vorbemerkungen der Fragestellerin: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst geht es darum, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu erkennen, abzubauen und eine diskriminierungsfreie Personalpolitik zu verwirklichen. Das heißt ganz im Sinne des Art. 3 Abs. 2 GG, aktiv auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und das Landesgleichstellungsgesetz mit Leben zu erfüllen. Dazu gehört zunächst den Blick für bestehende Unterrepräsentanzen zu schärfen. Für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Er enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen (§ 5 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz -LGG). Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 3 LGG). In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung in der Landesverwaltung mindestens landesweit intern zu erfolgen (§ 7 Abs. 1 LGG).

Frage 1: In welchen obersten und oberen Landesbehörden sind in den letzten drei Jahren Gleichstellungspläne erstellt worden? (Bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien/Staatskanzlei und Geschäftsbereichen)

zu Frage 1: Zur Beantwortung der Frage wird auf die Anlage verwiesen. Dort wird die Frage für die Behörden mit „Ja“ beantwortet, die in den letzten drei Jahren Gleichstellungspläne erstellt haben. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass nach § 6 Absatz 1 LGG Gleichstellungspläne für einen Zeitraum von 4 Jahren erstellt werden. Behörden, die ihren vorliegenden aktuellen Gleichstellungsplan vor mehr als 3 Jahren erstellt haben, sind mit „Nein“ ausgewiesen.

Frage 2: Welche Zielvorgaben sind in den Gleichstellungsplänen vereinbart worden und sind diese Vereinbarungen erreicht worden? (Bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien/Staatskanzlei und Geschäftsbereichen)

zu Frage 2: Nach § 26 LGG ist dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Umsetzung des LGG zu berichten. Der Bericht enthält sowohl Angaben der Personalstandsta-

Eingegangen: 01.04.2019 / Ausgegeben: 08.04.2019

tistik, die Auskunft über den Anteil von Frauen in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen geben, als auch über die Anwendung von Instrumenten, die nach dem LGG anzuwenden sind, um einen paritätischen Frauenanteil zu erreichen. Der 6. Landesgleichstellungsbericht wurde am 16. Juni 2014 in der 95. Landtagssitzung behandelt (DS 5/9225). Gegenwärtig erarbeitet die Landesregierung den aktuellen (7.) Bericht zur Umsetzung des LGG mit dem Ziel, diesen dem Parlament zur Befassung im Juni 2019 zuzuleiten. In diesem Bericht wird wie in den Vorgängerberichten auch, über die Erstellung von Gleichstellungsplänen berichtet. Die Beantwortung der Frage 2 erfolgt aus den Kernergebnissen der Erhebung, die das MASGF zur Vorbereitung des 7. Landesgleichstellungsberichtes beauftragt hat. Die Erhebung erfolgte im Wege einer Online-Befragung im Zeitraum vom 24. September bis 23. November 2018. Die Angaben erfolgten von 73 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung, die den Ressorts oder Geschäftsbereichen nicht zugeordnet werden können. Von den 73 Dienststellen gaben 70 % an, einen Gleichstellungsplan zu haben. Diesen 70 % wurden unter 3.4 ff. folgende Fragen gestellt, die wie folgt beantwortet wurden:

Fragen	Antworten
<p>3.4 Enthält der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils? (Einfachnennung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ja, enthält verbindliche Zielvorgaben (Prozentangaben bzw. absolute Zahlenangaben) 22 %</li> <li>• ja, enthält abstrakte Zielvorgaben (verbale Beschreibungen) 40 %</li> <li>• nein, denn es gibt keine Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind 24 %</li> <li>• nein, denn (Bitte geben Sie den Grund an)... 10 % <ul style="list-style-type: none"> <li>Beispielantworten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil ist überdurchschnittlich hoch</li> <li>- Es gibt nur in 3 Besoldungs-/Entgeltgruppen einen überwiegenden Anteil von Männern, weil die Stellen jeweils nur mit einer (männlichen Person) besetzt sind.</li> <li>- Stellenzuweisungen erfolgen durch die übergeordnete Behörde</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Kann ich nicht so sagen 4 %</li> </ul>	
<p>3.5 Enthält der Gleichstellungsplan noch weitere Zielvorgaben und Informationen? (Einfachnennung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ja 70 %</li> <li>• nein 24 %</li> <li>• Kann ich nicht so sagen 6 %</li> </ul>	
<p>(Filter: Wenn 3.5 „Ja“)</p> <p>3.6 Welche weitergehenden Zielvorgaben und Informationen enthält der Gleichstellungsplan? (Mehrfachnennungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen der Personalentwicklung 72 %</li> <li>- Weiterbildung und Höherqualifizierung von Frauen 81 %</li> <li>- Unterstützung von Frauen bei Bewerbungen 36 %</li> <li>- Reintegration von Frauen nach Elternzeit 47 %</li> <li>- Reintegration von Frauen auf eine Vollzeitstelle nach längerer Halbtagsstätigkeit 11 %</li> <li>- Kennzahl zur Benennung von Frauen in Gremien 19 %</li> <li>- Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung 8 %</li> <li>- Informationen zur Beschäftigtenstruktur (getrennt nach Geschlecht und Dienstgrad) wie bspw. Nachbesetzungsmöglichkeiten 67 %</li> <li>- Sonstiges (bitte nennen) 31 % <ul style="list-style-type: none"> <li>Beispielantworten <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsortflexibilisierung, Telearbeit und/oder „Vereinbarkeit Be-</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	

ruf/Familie (7x) - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (4x) - Stärkere Kommunikation gleichstellungspolitischer Themen (2x) - Regelungen des LGG gelten auch für Stellen aus Drittmitteln • Kann ich nicht so sagen	3 %
---	-----

Zur Erreichung der Zielvorgaben liegen der Landesregierung keine Erkenntnisse vor. Hierfür bedürfte es bei den Dienststellen der obersten und oberen Landesbehörden qualitativer Erhebungen u.a. zum Controlling der Zielvorgaben im jeweiligen Gleichstellungsplan, die in der zur Verfügung stehenden Zeit zur Beantwortung einer Kleinen Anfrage nicht geleistet werden können.

Frage 3: Welche drei Maßnahmen hält die Landesregierung am geeignetsten, um den größten positiven Effekt bei der Personalgewinnung in Bereichen mit Unterrepräsentanz in den obersten Landesbehörden zu erreichen?

Frage 4: Welche drei Maßnahmen hält die Landesregierung am geeignetsten, um den größten positiven Effekt bei der Personalgewinnung in Bereichen mit Unterrepräsentanz in den oberen Landesbehörden zu erreichen?

Frage 5: Welche drei Maßnahmen hält die Landesregierung am geeignetsten, um den größten positiven Effekt bei der Personalentwicklung in Bezug auf die Vorbereitung von Frauen auf Leitungsfunktionen in den obersten Landesbehörden zu erreichen?

Frage 6: Welche drei Maßnahmen hält die Landesregierung am geeignetsten, um den größten positiven Effekt bei der Personalentwicklung in Bezug auf die Vorbereitung von Frauen auf Leitungsfunktionen in den oberen Landesbehörden zu erreichen?

zu Fragen 3 bis 6: Die Fragen 3 bis 6 werden aufgrund ihres Sachzusammenhanges und zur Vermeidung von Doppelungen zusammen beantwortet. Im Land Brandenburg gibt es keine zentrale Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsstrategie für die Behörden der Landesverwaltung. Die Ressorts sind grundsätzlich selbst für die eigene Personalgewinnung und -entwicklung zuständig. Von der Landesregierung abgestimmte Maßnahmen zur Personalgewinnung in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen und zur Personalentwicklung in Bezug auf die Vorbereitung von Frauen auf Leitungsfunktionen finden sich zuletzt im 6. Landesgleichstellungsbericht,<sup>1</sup> der zur Erreichung beider Ziele auf die konsequente Anwendung und Umsetzung der Instrumente des LGG verweist. Das LGG findet auf jede Dienststelle der obersten und oberen Landesbehörden gleichermaßen Anwendung, eine differenzierte Betrachtung wird daher nicht als sinnvoll angesehen. Die meisten Maßnahmen, die im LGG geregelt sind, betreffen gleichermaßen Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen und damit Personalgewinnung und -entwicklung. Die obersten und oberen Landesbehörden erarbeiten Ziele und Maßnahmen ihres Gleichstellungsplanes auf Grundlage ihrer behördenspezifischen Personalsituation. Insofern können je nach Bedarf unterschiedliche Maßnahmen wirksam sein. Aus Sicht der Landesregierung haben sich im Allgemeinen grundsätzlich folgende Maßnahmen bewährt:

1. Die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes nach § 5 f. LGG, in dem verbindliche Ziel-

<sup>1</sup> Berichtszeitraum 2008 bis 2013 aus dem Jahr 2014, S. 11. Der 7. Landesgleichstellungsbericht (Berichtszeitraum 2014 bis 2018) befindet sich noch im Abstimmungsverfahren und kann deswegen nicht herangezogen werden.

vorgaben für die Beseitigung von Unterrepräsentanz bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen aufzunehmen sind. Gleichstellungspläne haben sich in der Vergangenheit als wirksam erwiesen: So steigt insbesondere der Anteil von Frauen in der höchsten Entgeltgruppe, während ohne einen Gleichstellungsplan sich die Frauenanteile eher nicht verändern (s. 6. Gleichstellungsbericht, S. 24).

2. Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 20 ff LGG. Der Gleichstellungsbeauftragten kommt die wichtige Funktion zu, als Teil der Dienststelle über die Einhaltung der vorgenannten Maßnahmen zu wachen. Die Landesregierung sieht in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau (s. 6. Gleichstellungsbericht, S. 11).

3. Weitere wichtige und bewährte Instrumente des LGG:

- Ausschreibung von Stellen und Funktionen, § 7 LGG: Grundsätzliche Pflicht zur Ausschreibung, geschlechtergerechte Form der Ausschreibung, Hinweis auf bestehende Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch für Leitungspositionen, bei Unterrepräsentanz besondere Aufforderung von Frauen, sich zu bewerben.
- Auswahlverfahren, § 8 LGG: In Bereichen mit Unterrepräsentanz sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.
- Entscheidungsquote, § 9 Absatz 1 LGG: bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderung bei Unterrepräsentanz in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.
- Berücksichtigung von Auswahlkriterien, § 9 Absatz 2 und 3 LGG: Verbot bestimmter leistungsfremder Auswahlkriterien, die mittelbar diskriminierend wirken, bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung oder der Übertragung höherbewerteter Dienstposten nachteilig zu berücksichtigen und Gebot Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch Familien- oder sozialer Arbeit erworben wurden, bei der Qualifikation zu berücksichtigen.
- Fortbildungsveranstaltungen, § 11 LGG, dienen auch der Personalentwicklung in Bezug auf die Vorbereitung von Frauen auf Leitungsfunktionen:
  - Teilnahmeplätze zur Hälfte Frauen
  - Besondere Fortbildungsveranstaltungen für Frauen zur weiteren Qualifizierung und Vorbereitung auf die Übernahme von Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
  - Verstärkter Einsatz von Frauen als Dozentinnen.

## **Anlage/n:**

1. Anlage

Anlage Antwort KA 4303 Frage 1 (Stand: 28.03.2019)

oberste Landesbehörden	Staatskanzlei	Ministerium des Innern und für Kommunales		Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz	Ministerium der Finanzen	Ministerium für Wirtschaft und Energie		Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft		Ministerium für Bildung, Jugend und Sport	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie		Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung
Gleichstellungsplan	Nein*	Ja		Nein/**	Nein/**	Ja		Nein*		Nein*	Nein*	Ja		Nein*
obere Landesbehörden		Zentrale Ausländerbehörde	Polizei		Landeshauptkasse	Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg	Landesamt für Bergbau, Geologie und Rohstoffe Brandenburg	Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung	Landesamt für Umwelt		Landesamt für Denkmalpflege und Archäologisches Landesmuseum	Landesamt für Soziales und Versorgung	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit	Landesamt für Bauen und Verkehr
Gleichstellungsplan		Nein**	Ja		Nein/**	Nein	Ja	Ja	Nein		Ja	Ja	Nein	Ja

\*Ein aktueller Gleichstellungsplan wurde vor mehr als drei Jahren erstellt.

\*\*Ein Gleichstellungsplan wird mit Inkrafttreten im Jahr 2019 für 4 Jahre erarbeitet