

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage Nr. 3712

der Abgeordneten Ursula Nonnemacher (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) und Benjamin Raschke (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drucksache 6/9142

Förderung von Frauen in Berufen der Justiz

Namens der Landesregierung beantwortet der Minister der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz die Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Fragesteller: Artikel 12 Absatz 3 der Verfassung des Landes Brandenburg verpflichtet die Landesregierung dazu, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf zu sorgen. Darüber hinaus verfügt Brandenburg mit dem Landesgleichstellungsgesetz über eine eigene Rechtsnorm, deren Ziel es ist, eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern. In § 2 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes, welcher den Geltungsbereich angibt, finden Gerichte ausdrücklich Erwähnung. Die Antwort der Landesregierung (Drucksache 6/2228) auf die Kleine Anfrage 852 ergab jedoch, dass der Frauenanteil an Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Brandenburg (Besoldungsstufen ab R 2) weiterhin bei nur 0 bis um die 30 Prozent liegt. Je höher die Besoldungsstufe ist, desto geringer ist in der Regel der Frauenanteil.

Frage 1: Welche Verordnungen der Ministerien sind aus Sicht der Landesregierung geeignet, um den Frauenanteil in Justizberufen zu erhöhen und eine Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen?

zu Frage 1: Die Landesregierung nimmt die in § 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) definierten Ziele, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern, ernst. Bei der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, insbesondere im Rahmen der Neubesetzung von Beförderungsdienststellen, ist - wie auch in § 4 Abs. 1 LGG aufgenommen - allerdings der verfassungsrechtliche Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu berücksichtigen. Darüber hinaus kann sich der Anteil von Frauen in Beförderungsdienststellen tatsächlich erst dann erhöhen, wenn die derzeitigen Stelleninhaber insbesondere altersbedingt aus dem Landesdienst ausscheiden. Die Landesregierung hat sich deshalb ein konkretes Ziel nicht setzen können, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt einen bestimmten Anteil von Frauen in Beförderungsdienststellen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften zu erreichen. Nach § 7 Abs. 4 LGG sind zudem in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden. Dies

Eingegangen: 30.07.2018 / Ausgegeben: 06.08.2018

geschieht in den entsprechenden Fällen. Hinzuweisen ist zudem darauf, dass in jüngster Zeit wichtige Spitzenämter der Brandenburgischen Justiz mit Frauen besetzt werden konnten. So sind die Stellen der Präsidentin des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg, der Vizepräsidentin des Brandenburgischen Oberlandesgerichts sowie der Präsidentinnen der Landgerichte Cottbus und Potsdam - und damit das Präsidentinnenamt an zwei der vier Landgerichte - nunmehr mit Frauen besetzt. Die Regelungen des LGG erscheinen ausreichend. Der Bedarf weiterer Regulierungen wird nicht gesehen.

Frage 2: Das nordrhein-westfälische Justizministerium beteiligte sich an der im Jahr 2012 vorgestellten Studie „Frauen in Führungspositionen der Justiz. Eine Untersuchung der Bedingungen von Frauenkarrieren in den Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen“ um eine wissenschaftliche Basis für die Entwicklung von Instrumenten für eine Förderung von Frauen in Justizberufen zu besitzen. Ist ein entsprechendes Vorhaben auch für Brandenburg geplant? Falls nein, weshalb nicht?

zu Frage 2: „Frauen in Führungspositionen der Justiz. Eine Untersuchung der Bedingungen von Frauenkarrieren in den Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen“ war ein Forschungsprojekt im Auftrag des dortigen Justizministeriums. Es sollten die karrierebeeinflussenden Faktoren für Richterinnen und Staatsanwältinnen ermittelt und Maßnahmen zu ihrer Behebung und zur Förderung von Frauen erarbeitet werden. Die Studie ist hier bekannt. Zudem analysiert das Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz die jeweils aktuellen Besetzungslisten auch auf den Anteil von Frauen und Männern in der jeweiligen Besoldungsstufe. Es steht nicht zu erwarten, dass eine weitere Studie zu dem gleichen Thema nennenswerte neue Erkenntnisse zu Tage fördert. Es ist folglich derzeit nicht beabsichtigt, eine vergleichbare Studie bezogen auf das Land Brandenburg in Auftrag zu geben.

Frage 3: In wie vielen Fällen wurde bislang eine Erprobung in Teilzeit durchgeführt?

Wenn es Fälle gibt:

- a) Bitte differenzieren nach Anteil von Frauen bzw. Männern, die in Teilzeit eine Erprobung durchgeführt haben (bezogen auf die Gesamtzahl der Erprobten)?
- b) Bitte in einer Tabelle differenzieren nach:
 - (i) der jeweiligen Dauer einer solchen Teilzeiterprobung,
 - (ii) dem jeweiligen Teilzeitfaktor,
 - (iii) dem Gericht bzw. der jeweiligen Behörde, in dem/der eine solche Teilzeiterprobung durchgeführt worden ist.

zu Frage 3: Nach A. 1 und 2 der ErprobungsAV vom 26. November 2007 (JMBl/07, [Nr. 12], S.183) wird die allgemeine Eignung für ein Amt der Besoldungsgruppe R 2 durch eine regelmäßig neunmonatige Erprobung in einem Spruchkörper eines oberen Landesgerichts oder in staatsanwaltschaftlichen Aufgaben bei einer Generalstaatsanwaltschaft festgestellt. Der Präsident des oberen Landesgerichts (Obergerichtspräsident) oder der Generalstaatsanwalt kann die Dauer der Erprobung im Einzelfall auf nicht weniger als sechs Monate verkürzen. Lässt sich wegen besonderer Umstände im Einzelfall innerhalb einer neunmonatigen Erprobung die Eignung nicht zuverlässig beurteilen, kann der Obergerichtspräsident oder der Generalstaatsanwalt die Erprobung auf bis zu zwölf Monate verlängern. Zudem kann das Ministerium der Justiz eine zweijährige Tätigkeit als Mitarbeiter bei dem Bundesverfassungsgericht, einem Landesverfassungsgericht oder Verfassungsgerichtshof, einem obersten Bundesgericht, dem Bundesministerium der Justiz, dem Bun-

desministerium für Arbeit und Soziales, dem Ministerium der Justiz oder der Bundesanwaltschaft als gleichwertig anerkennen. Es kann daneben im Einzelfall unter Beteiligung des entsendenden Obergerichtspräsidenten oder Generalstaatsanwalts Tätigkeiten bei anderen Gerichten oder Behörden als gleichwertig anerkennen. Im Land Brandenburg ist die Erprobung bei den Obergerichten bzw. bei der Generalstaatsanwaltschaft in gleichwertiger Art und Weise auch bei Teilzeitbeschäftigung möglich und wird regelmäßig durchgeführt. In der Regel dauert eine solche Abordnung neun Monate. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Qualifikation für die Stelle einer/eines ständigen Vertreter/in einer Direktorin oder eines Direktors oder einer weiteren aufsichtsführenden Richterin bzw. eines weiteren aufsichtsführenden Richters durch eine - auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglichen - Abordnung an ein Präsidialgericht zu erwerben. Derartige sogenannte Verwaltungserprobungen dauern häufig ein oder zwei Jahre. Eine grundsätzliche Einschränkung, dass bestimmte Führungspositionen nicht in Teilzeit ausgeübt werden können, besteht in Brandenburg nicht. Vielmehr ergibt sich aus § 6 BbgRiG, dass Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen, Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen dürfen. Aus dem Geschäftsbereich des Brandenburgischen Oberlandesgerichts sind von 2012 bis heute 42 Richterinnen und Richter erprobt worden, davon sechs Richterinnen und zwei Richter in Teilzeit, davon drei Richterinnen im Umfang von 75 %, zwei Richterinnen im Umfang von 60 %, eine Richterin im Umfang von 87,5 %, die zwei Richter im Umfang von 50 %. Aus dem Geschäftsbereich des Obergerichts Berlin-Brandenburg sind von 2012 bis heute sechzehn Richterinnen und vierzehn Richter, insgesamt somit 30 Richterinnen und Richter erprobt worden. Davon wurden insgesamt sieben Erprobungen ausschließlich von Richterinnen in Teilzeit durchgeführt und zwar in drei Fällen im Umfang von 75 % und in einem Fall im Umfang von 80 % beim Obergericht, drei Erprobungsabordnungen erfolgten bei dem Ministerium der Justiz und für Europa und Verbraucherschutz, davon in zwei Fällen im Umfang von 50 % und in einem Fall im Umfang von 75 %. Aus dem Geschäftsbereich des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg sind von 2012 bis heute dreizehn Richterinnen und neun Richter, insgesamt somit 22 Richterinnen und Richter, für die Dauer von neun Monaten am Landessozialgericht erprobt worden. Davon wurden vier Erprobungen in Teilzeit durchgeführt, und zwar von drei Richterinnen - einmal im Umfang von 75 %, einmal im Umfang von 80% sowie einmal im Umfang von anfänglich 50% und später 60 % - und einem Richter (im Umfang von 75 %). Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte aus den Geschäftsbereichen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg und der Generalstaatsanwaltschaft des Landes Brandenburg wurden in der Zeit zwischen 2012 und heute nicht in Teilzeit erprobt. Insofern kann ergänzend auf folgende Tabelle Bezug genommen werden:

Erprobung in Teilzeit in den Jahren 2012 bis 2018				
Brandenburgisches Oberlandesgericht				
Anzahl insgesamt	8			
Behörde	Frauen	Männer	Dauer	Teilzeitfaktor
BMJV	x		2 Jahre	0,75
MdJEV	x		2 Jahre	0,875
MdJEV	x		2 Jahre	0,75

OLG	x		2 Jahre	0,6*
OLG	x		2 Jahre	0,6*
OLG		x	9 Monate	0,5
LG Cottbus	x		12 Monate	0,75*
LG Neuruppin		x	12 Monate	0,5*
				*Verwaltungserprobung
Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg				
Anzahl insgesamt	7			
Behörde	Frauen	Männer	Dauer	Teilzeitfaktor
MdJEV	x		2 Jahre	0,50
MdJEV	x		15 Monate	0,50
MdJEV	x		2 Jahre	0,75
OVG	x		9 Monate	0,75
OVG	x		9 Monate	0,75
OVG	x		9 Monate	0,75
OVG	x		9 Monate	0,80
Landessozialgericht Berlin-Brandenburg				
Anzahl insgesamt	4			
Behörde	Frauen	Männer	Dauer	Teilzeitfaktor
LSG	x		9 Monate	0,75
LSG	x		9 Monate	0,80
LSG	x		9 Monate	0,50/0,60
LSG		x	9 Monate	0,75

Frage 4: Welche sonstigen konkreten Maßnahmen werden angeboten bzw. sind durchgeführt worden, um insbesondere Frauen bzw. Männer mit Familienpflichten bei der Durchführung einer Erprobung zu unterstützen (z.B. Verkürzung bzw. Verlängerung, Unterbrechung einer Erprobungszeit)?

zu Frage 4: Es wird gegenüber den Erprobungskandidatinnen und -kandidaten kommuniziert, dass eine Erprobung auch in Teilzeit möglich ist. Sowohl die Möglichkeit der Unterbrechung als auch der Verlängerung der Erprobungszeit sind dabei in Einzelfällen angeboten worden. An konkreten Maßnahmen ist zudem bei dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers zu nennen.

Frage 5: Gibt es ein Personalentwicklungskonzept, das konkrete Maßnahmen vorschlägt bzw. vorgibt, um insbesondere Frauen bzw. Männer mit Familienpflichten bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen? Wenn ja, welche Maßnahmen werden darin vorgesehen?

zu Frage 5: Ein Personalentwicklungskonzept liegt in Brandenburg für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte derzeit nicht vor. Mit Blick auf die Stellensituation in den vergangenen Jahren erschien die Entwicklung eines solchen Konzeptes bisher auch nicht vordringlich.

Frage 6: Im Rahmen welchen Beurteilungskriteriums wird bei Richterinnen/Richtern sowie Staatsanwältinnen/Staatsanwälten mit Leitungsfunktion Frauen- und Familienförderung berücksichtigt?

zu Frage 6: Grundlage der Beurteilung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist die Allgemeine Verfügung „Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ vom 20. Juni 2005 (BeurteilungsAV, JMBl/05, [Nr. Sondernummer I], S. 4; zuletzt geändert durch Allgemeine Verfügung vom 29. August 2011, JMBl/11, [Nr. 9], S. 107). Die Beurteilung erfolgt dabei nach § 6 BeurteilungsAV auf einer möglichst breiten Erkenntnisgrundlage. Hierzu kann der Beurteiler schriftliche Beurteilungsbeiträge Dritter einholen, an Sitzungen teilnehmen, Verfahrensakten einsehen und statistische Daten verwerten. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BeurteilungsAV sind Beurteilungen der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte grundsätzlich an den Anforderungen ihres Statusamtes auszurichten. Ist Teil des aus dem Statusamt resultierenden Aufgabenkatalogs auch die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen, ist zwingend die gesetzliche Vorgabe des § 4 Abs. 2 Satz 3 LGG zu beachten und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Ob dieser Verpflichtung nachgekommen wird, ist deshalb unabhängig davon, ob die Beachtung des § 4 Abs. 2 Satz 3 LGG in einzelnen Beurteilungskriterien ausdrücklich Niederschlag findet, bei der Beurteilung der Leistung von Dienstkräften mit Leitungsfunktionen zu berücksichtigen. Die Bewertung der Leistung fließt in das Gesamtergebnis der Beurteilung (§ 7 Abs. 4 BeurteilungsAV) und die vorausschauende Eignungsbewertung im Falle der Bewerbung um ein Beförderungsamts (§ 7 Abs. 5 BeurteilungsAV) ein. Darüber hinaus gibt § 7 Abs. 2 Satz 1 BeurteilungsAV u. a. vor, dass die Eigenschaften und Fähigkeiten mit Bezug zu Aufgaben der Personalführung unter Leitung einer Organisationseinheit (Führungskompetenz) anhand der im Einzelnen in § 7 Abs. 2 Satz 3 BeurteilungsAV benannten Beurteilungsmerkmale zu bewerten sind. Neben der Kooperations- und Konfliktfähigkeit, in der sich die Aufgabe, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken, ausdrücken kann, gehört die Führungskompetenz zu den zu bewertenden Beurteilungskriterien. Die Begründung dieses Teils der Beurteilung soll sich an den Untermerkmalen Motivierungsgeschick, Delegationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Integrationskraft, Mitarbeiterförderung, Ausbildungskompetenz und Repräsentationsfähigkeit ausrichten. Geeigneter Anknüpfungspunkt für die Bewertung der aus § 4 Abs. 2 Satz 3 LGG resultierenden Pflichten sind insoweit die Untermerkmale Integrationskraft und Mitarbeiterförderung.

Frage 7: Wie wird das Beurteilungskriterium bei Richterinnen/Richtern und Staatsanwältinnen/Staatsanwälten mit Leitungsfunktion nachgeprüft und bewertet, dass diese der Verpflichtung nachkommen und nachgekommen sind, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken?

zu Frage 7: Dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit Leitungsfunktion der aus § 4 Abs. 2 Satz 3 LGG resultierenden Verpflichtung nachkommen, wird im Rahmen der anlass-bezogen und in regelmäßigen Abständen vorzu-

nehmenden Beurteilungen sichergestellt. Die BeurteilungsAV gibt in § 2 Abs. 1 Satz 1 vor, dass Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Lebenszeit regelmäßig alle fünf Jahre dienstlich zu beurteilen sind (Regelbeurteilung). Zwar sind gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 BeurteilungsAV Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, die das 50. Lebensjahr vollendet oder ein Amt der Stufe R 3 oder höher innehaben von Regelbeurteilungen ausgenommen. Allerdings sind auch diese gem. § 2 Abs. 4 BeurteilungsAV zu beurteilen, wenn dies aus konkretem Anlass erforderlich ist (Anlassbeurteilungen).

Ein konkreter Anlass besteht neben einem eigenen Antrag der/des zu Beurteilenden bei der Bewerbung um ein anderes Amt, bei Versetzungen, vor einer Abordnung, es sei denn, die letzte Beurteilung liegt nicht länger als sechs Monate zurück, und bei Beendigung einer Abordnung, wenn die tatsächliche Abordnungsdauer mindestens sechs Monate betragen hat und die Abordnung im Geltungsbereich der BeurteilungsAV oder der Allgemeinen Verfügung der Senatsverwaltung für Justiz und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen des Landes Berlin vom 16. Juni 2005 in ihrer jeweils gültigen Fassung erfolgt ist.

Frage 8: In wie vielen Fällen ist im Zeitraum 2008 bis 2016 bei im Wesentlichen gleicher Eignung das Geschlecht zugunsten einer Frau als Hilfskriterium bei der Entscheidung über die Besetzung eines Beförderungsamtes herangezogen worden?

zu Frage 8: Statistiken über die bei der Entscheidung über die Besetzung eines Beförderungsamtes herangezogenen Hilfskriterien werden nicht geführt. Es ist kein entsprechender Fall erinnerlich.

Frage 9: Welche sind die über eine Schulung hinausgehenden konkreten Maßnahmen, Führungskräfte für Frauenförderung zu sensibilisieren, Defizite aufzudecken und zu beseitigen?

zu Frage 9: Die Sensibilisierung von Führungskräften für Frauenförderung und die Aufdeckung bzw. Beseitigung von Defiziten erfolgt durch ständigen Austausch mit den Führungskräften. Es finden zudem regelmäßige Gespräche mit den Personalvertretungen und den Gleichstellungsbeauftragten statt. Darüber hinaus erfolgen gezielte Ansprachen, um Frauen darin zu bestärken, sich auf Beförderungsämter zu bewerben. Auf § 7 Abs. 4 LGG wird insofern nochmals (vgl. auch die Antwort zu Frage 1) hingewiesen. Schließlich wird die Frauenförderung stets im Rahmen entsprechender Dienstbesprechungen u. ä. thematisiert.

Frage 10: Werden in der Landesjustizverwaltung bzw. in den Geschäftsbereichen Statistiken über die geschlechtsspezifischen Beurteilungsergebnisse im Richter- und Staatsanwaltsdienst geführt?

zu Frage 10: Statistiken über geschlechtsspezifische Beurteilungsergebnisse im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst werden weder in der Landesjustizverwaltung noch in den Geschäftsbereichen geführt. Unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe für Frauen und Männer gibt es nicht. Um einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab zu gewährleisten, sind die Obergerichtspräsidentinnen und -präsidenten und der Generalstaatsanwalt gem. § 4 BeurteilungsAV gehalten, für ihren Geschäftsbereich Beurteilungskonferenzen durchzuführen. Darüber hinaus sollen die jeweils nächsthöheren Dienstvorgesetzten gem. § 7 Abs. 3

BeurteilungsAV durch Überbeurteilungen einen einheitlichen Beurteilungsmaßstab sicherstellen.

Frage 11: Werden in der Landesjustizverwaltung bzw. in den Geschäftsbereichen Maßnahmen ergriffen, um ggf. unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe für Frauen und Männer aufzudecken?

zu Frage 11: Unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe gibt es nicht. Die Obergerichtspräsidentinnen und -präsidenten sowie der Generalstaatsanwalt sind zum Teil selbst Beurteiler für die Richterinnen und Richter bzw. die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bzw. deren Überbeurteiler. Die Sensibilität für die Belange der Gleichstellung ist vorhanden.

Frage 12: Wird eine Einführung alternativer Qualifizierungsmodelle für Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälten erwogen, welche die „klassische“ Erprobung bzw. Ersatzerprobung ersetzen oder ergänzen?

zu Frage 12: Das in der Antwort zu Frage 3 umfassend dargestellte System der Erprobung und Ersatzerprobung hat sich bewährt. Die Einführung alternativer Qualifizierungsmodelle für Richterinnen und Richter oder Staatsanwältinnen und Staatsanwälten wird nicht erwogen.