



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordnete Eva von Angern (DIE LINKE)

Beschäftigung von Frauen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei

Kleine Anfrage - KA 6/7801

**Antwort der Landesregierung
erstellt von der Staatskanzlei**

Vorbemerkung:

Die der Beantwortung der Kleinen Anfrage zugrunde liegenden statistischen Daten wurden zum Stichtag 1. Februar 2013 erhoben.

- 1. Wie hoch ist der gegenwärtige Stand von Beschäftigungsanteilen von Frauen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei (einschließlich Vertretung des Landes beim Bund und Vertretung des Landes bei der EU)? Wie viele Stellen sind von Frauen besetzt und wie vielen Vollzeitäquivalenten (aktiv) entspricht dies? Wie hoch ist der Teilzeitfaktor?**

Der gegenwärtige Stand von Beschäftigungsanteilen von Frauen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei entspricht rd. 59 v. H. 116 Stellen sind von Frauen mit insgesamt 106 Vollzeitäquivalenten (aktiv) besetzt. Der Teilzeitfaktor der weiblichen Bediensteten beträgt 14,3 v. H.

- 2. Wie viele Frauen befinden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand und wie vielen Stellen/Vollzeitäquivalenten entspricht dies?**

Sieben Frauen mit sieben Stellen/Vollzeitäquivalenten befinden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

3. Wie viele Stellen, die zurzeit von Frauen besetzt sind, sind der Titelgruppe 96 (Überhangpersonal) zugeordnet?

Im Personalhaushalt der Staatskanzlei sind zwei Stellen, die zurzeit mit Frauen besetzt sind, der Titelgruppe 96 zugeordnet.

4. Wie viele Frauen haben den Beschäftigungsstatus Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen? Wie viele Frauen haben aus welchen Gründen eine befristete Anstellung?

Von den 116 weiblichen Bediensteten in der Staatskanzlei haben 34 den Status einer Beamtin; 82 sind im Beschäftigtenverhältnis tätig.

Mit fünf Frauen wurden befristete Arbeitsverträge geschlossen. Es handelt sich dabei um zwei studentische Hilfskräfte für die Pressespiegelproduktion, eine Vertretungskraft für einen sich im Sonderurlaub befindlichen Beschäftigten, eine auf Grundlage eines gerichtlichen Vergleichs befristet Beschäftigte und eine befristet Beschäftigte der Titelgruppe 98.

5. Wie viele besetzte und unbesetzte Abteilungs- und Referatsleiterstellen mit welcher Stellenwertigkeit gibt es? Wie viele (der besetzten Stellen) sind jeweils mit Frauen besetzt?

Die Besetzung der Stellen für Abteilungs- und Referatsleiterfunktionen der Staatskanzlei stellt sich wie folgt dar:

	Anzahl gesamt	davon mit Frauen besetzt	Ausschreibung
Abteilungsleitung B 5/ B 6	5	0	0
Referatsleitung A 16/ B 2/ B 3	28	7*	1

*1 kooptiert

6. Wie hoch ist der Frauenanteil in gehobenen Funktionen? Zu welchem Zeitpunkt ist aus Sicht der Landesregierung der in der Koalitionsvereinbarung der regierungstragenden Fraktionen angestrebte Frauenanteil von 40 Prozent in den gehobenen Funktionen erreicht? Mit welchen Maßnahmen insbesondere im eigenen Geschäftsbereich soll das Ziel erreicht werden?

Über den Frauenanteil nach Frage 5 hinaus sind weitere gehobene Funktionen mit weiblichen Führungskräften besetzt. Es errechnet sich in der Staatskanzlei ein Frauenanteil in gehobenen Funktionen von 26,5 v. H.

Bezogen auf das aktuelle/ absehbare Anforderungsprofil der vakant werdenden Stellen sind grds. hausintern geeignete Kandidatinnen vorhanden. Neue Besetzungen von Führungsfunktionen erfolgen nach Durchführung von Ausschreibungsverfahren am Maßstab des Artikels 33 Abs. 2 GG, deren Ausgang nicht vorzugreifen ist.

Die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Kriterium für die Entscheidung von Frauen zur

Wahrnehmung einer Führungsposition. In der Staatskanzlei besteht bereits eine familienfreundliche Behördenkultur, die es auch Frauen in Führungspositionen ermöglicht, gleichermaßen Verantwortung in Beruf und Familie wahrzunehmen.

Folgende Maßnahmen zielen auf die Erreichung des angestrebten Frauenanteils von 40 v. H. in gehobenen Funktionen ab:

Bereits 2007 wurde alternierende Tele-/Heimarbeit eingeführt. Von dem Angebot sind auch Führungskräfte nicht ausgenommen.

Zum 1. Februar 2009 wurde die Arbeitszeit weitreichend flexibilisiert. Dabei wurden Kernzeiten mit Pflichtanwesenheitszeiten abgeschafft und sogenannte Servicezeiten eingeführt. Der Arbeitszeitrahmen wurde erweitert, die freiwillige Samstagarbeit eingeführt und die Anhebung der Mehr- und Minderzeiten vereinbart.

Für Bedienstete in Elternzeit oder Sonderurlaub besteht die Möglichkeit, auch während der Freistellung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um sich besser auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben vorbereiten zu können.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird regelmäßig entsprochen. Auch mit Führungskräften wird Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vereinbart. In Ausschreibungen wird neben dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind, aufgenommen, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz/ Dienstposten teilzeitgeeignet ist. Im Auswahlverfahren finden Schlüsselkompetenzen - soweit möglich - Berücksichtigung.

Des Weiteren werden regelmäßig Inhouse-Seminare zur Führungskräftefortbildung angeboten. So wird die Teilnahme auch den Bediensteten ermöglicht, die aufgrund familiärer Verpflichtungen Fortbildungsangebote außerhalb des Dienstortes nicht wahrnehmen können. Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde zudem in 2012 das Pilotprojekt Mentoring für weibliche Nachwuchsführungskräfte begonnen. An den vom Aus- und Fortbildungsinstitut angebotenen modularen Führungskräftefortbildungen haben bereits fünf weibliche Bedienstete der Staatskanzlei teilgenommen.

Zur Gewinnung von qualifizierten Führungsnachwuchskräften für die Bereiche EU-Angelegenheiten bzw. Internationale Zusammenarbeit wird derzeit in der Staatskanzlei zum zweiten Mal ein zweijähriges Trainee-Programm durchgeführt. Die Teilnehmer waren bisher ausschließlich weiblich.

Hinsichtlich der ressortübergreifenden Zielmarke der Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Funktionen der Landesverwaltung auf 40 v. H. hat das Ministerium für Justiz und Gleichstellung (MJ) ein Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ erstellt.