



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordnete Eva von Angern (DIE LINKE)

Beschäftigung von Frauen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung

Kleine Anfrage - KA 6/7794

Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung

- 1. Wie hoch ist der gegenwärtige Stand von Beschäftigungsanteilen von Frauen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung? Wie viele Stellen sind von Frauen besetzt und wie vielen Vollzeit-äquivalenten (aktiv) entspricht dies? Wie hoch ist der Teilzeitfaktor?**

Der zum Stichtag 31.12.2012 ermittelte Stand von Beschäftigungsanteilen von Frauen ergibt sich aus nachstehender Übersicht:

Männer	Frauen	Anteil Frauen	Anzahl der von Frauen besetzten Plan-/Stellen	AkA	Anzahl der Frauen in Teilzeit	Teilzeitquote
1939	3006	60,79%	2995	2670,41	830	27,61%

Demnach beträgt der Anteil von Frauen 60,79 %. Dabei sind 2.995 Planstellen und Stellen von Frauen besetzt. Dies entspricht 2.670,41 (aktiven) Vollzeitäquivalenten. Der Teilzeitfaktor beträgt 27,61 %.

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

Die Anzahl in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand befindlichen Frauen ist in nachstehender Übersicht dargestellt:

Anzahl der Frauen in Freistellungsphase	Anzahl der Frauen im vorzeitigem Ruhestand	freie Stellen(-anteile)	AkA
122	21	54,00	134

Die Tabelle zeigt zudem die Größenordnung der frei gewordenen Stellen(-anteile) sowie der weggefallenen Arbeitskraftanteile.

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

Insgesamt 238 Stellen, die zurzeit von Frauen besetzt sind, sind der Titelgruppe 96 (Überhangpersonal) zugeordnet.

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

Den Beschäftigungsstatus Beamtinnen haben 1.763 und den Beschäftigungsstatus Arbeitnehmerinnen haben 1.243 Frauen.

Zwei Frauen sind im Rahmen verschiedener zeitlich begrenzter Sonderprojekte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Zur Stellenführung werden zwei der im Zuge der Regierungsneubildung zugelegten kw-Stellen genutzt.

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

Von den 31 Referatsleiterstellen sind 10 weiblich und 15 männlich besetzt. Bei 6 unbesetzten Stellen ergibt sich ein Frauenanteil der besetzten Stellen von 40 %.

Wertigkeit	Anzahl	besetzt		Anteil Frauen	unbesetzt
		weiblich	männlich		
B 2	14	3	8	27,27%	3
A 16	17	7	7	50,00%	3
gesamt	31	10	15	40,00%	6

Von den 4 Abteilungsleiterstellen, von denen eine die Wertigkeit B 6 besitzt und die Übrigen die Wertigkeit B 5 haben, ist eine B 5 Stelle unbesetzt. Daneben sind 3 Stellen mit Männern besetzt.

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?

Zur Beantwortung der Höhe des Frauenanteiles in gehobenen Positionen wird auf die zum jährlichen Monitoring zum Konzept „Karrierewege von Frauen als

Teil eines erfolgreichen Gender Management in der Landesverwaltung“ erhobenen Daten zurückgegriffen, die zum Stichtag 31. Dezember 2012 die herausgehobenen Führungsfunktionen im Ministerium selbst sowie im Geschäftsbereich Justiz und Justizvollzug ausweisen.

Danach liegt der Frauenanteil zum Stichtag im Ministerium selbst bei 36,36 %, im Geschäftsbereich bei 29,9 %. Bei Aufschlüsselung innerhalb des Geschäftsbereichs zwischen Justiz und Vollzug, liegt für die Justiz bei den Behördenleitungen der Frauenanteil bei 21,28 %, im Bereich der zweiten Führungsebene bei 33,33 %. Im Vollzug war keine Frau als Behördenleiterin tätig, in der zweiten Führungsebene (Vollzugsleitungen) liegt der Frauenanteil bereits bei 50 %.

Die Realisierung des in der Koalitionsvereinbarung der regierungstragenden Fraktionen angestrebten Frauenanteils von 40 % könnte unter der Prämisse, dass sämtliche vakant werdenden Stellen in gehobenen Positionen unverzüglich ausgeschrieben und ausschließlich mit Frauen nachbesetzt werden, im Ministerium selbst bis Ende des Jahres 2013 erreicht werden, in den Behördenleitungsfunktionen des Geschäftsbereichs Justiz bis Ende des Jahres 2017, im Bereich der zweiten Führungsebene bis Ende 2015. Auf Ebene der Behördenleitung des Vollzuges kann die Quote frühestens Ende 2019 erreicht werden. Da die beamtenrechtlichen Grundsätze der Stellenbesetzung nach Leistung, fachlicher Eignung und Befähigung zu beachten sind, können Frauen nur dann bevorzugt befördert werden, wenn sie gleich geeignet sind wie die männlichen Mitbewerber.

Hinsichtlich der Zielerreichung ist zwischen bereits initiierten und neuen Maßnahmen zu differenzieren. Zudem gestalten sich die Maßnahmen in den einzelnen Schwerpunktbereichen des Geschäftsbereiches des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung unterschiedlich.

a) Ministerium

bereits vorhanden:

- Coaching und Supervisionsangebot im MJ für männliche und weibliche Führungskräfte. Eine weitere Ausdehnung auf weibliche Führungskräfte bei Verantwortungsübernahme wäre daher unproblematisch. Das Angebot soll weiterhin auch männlichen Führungskräften offen stehen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle:
 - o Gleitzeitregelung mit Funktionszeiten (Dienstvereinbarung mit Personalrat);
 - o Heimarbeit für Elternteile mit kleinen Kindern, soweit mit dem Arbeitsplatz vereinbar.
- Fortführung spezieller Fortbildungsangebote für Frauen (z. B. Rhetoriktagung für Frauen, Frauen in Führungspositionen).
- Wohnortnahe Fortbildung.
- Gender-Mainstreaming wurde in die modulare Führungsfortbildung der Justiz (Modul 2) integriert, auch die Themen „Work-Life-Balance“ und „Beruf und Familie“.
- Gender-Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene. Dieses Angebot wird bereits genutzt.

- Erhöhung der Gender-Kompetenz von Personalverantwortlichen im Sinne einer verpflichtenden Weiterbildung z. B. zum Thema geschlechtersensible Stellenausschreibungen und Beurteilungen. Diese wurde bereits von einigen Personalverantwortlichen besucht und Stellenausschreibungen des Hauses werden bereits geschlechtersensibel abgefasst. Ein Workshop für Beschäftigte des MJ zu „Gender-Mainstreaming und Beurteilungen“ wurde bereits 2004 durchgeführt.
- Kontakthalteprogramm (zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit): Einladungen zu Betriebsfesten durch das Personalreferat, Teilnahme an Fortbildungen ist während der Freistellungsphase auf eigenen Wunsch möglich, Reisekosten werden erstattet, das Personalreferat führt Rückkehrgespräche, um einen reibungslosen Wiedereinstieg nach Beendigung der Elternzeit zu ermöglichen. Hierbei sind neben Fragen des zukünftigen Einsatzes auch Wünsche nach Teilzeit oder Belange der Betroffenen zu erörtern.
- Führungsaufgaben in Teilzeit (Voraussetzung: Vertretung gesichert und zusätzliche Personalausstattung in dem jeweiligen Referat).
- Bei den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen soll geklärt werden, welche Aufgaben, die die persönliche Entwicklung fördern, in Abstimmung mit der Lebensphase bzw. der familiären Situation übernommen werden könnten und welche Fördermöglichkeiten (Fortbildung etc.) genutzt werden sollen.
- Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz in Notfällen (z. B. geschlossene Kindertagesstätte). Ein Schrank mit Spielsachen, die ausgeliehen werden können, steht zur Verfügung, um die Kinder im Dienstzimmer des Elternteils zu beschäftigen.
- Dienstbesprechungen am Vormittag, um Teilzeitkräften die Teilnahme zu ermöglichen, z. B. Abteilungsleiterbesprechungen, Referatsbesprechungen.
- Genehmigung von Heimarbeit für Elternteile mit kleinen Kindern, soweit mit dem Arbeitsplatz vereinbar.
- Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen.
- Teilnahme von zwei Bediensteten am Mentoring-Pilotprojekt für weibliche Führungskräfte.

Neue Maßnahmen:

- Gesundheitsmanagement; Kursangebot, das auf die zeitliche Einbindung von Frauen in Beruf und Familie Rücksicht nimmt.
- Weitere Fortbildungen zum Thema „Work-Life-Balance“.
- Sog. Home-Office-Lösungen sind im Einzelfall möglich.
- Durchführung einer geschlechtersensiblen Beschäftigtenbefragung mit dem Arbeitstitel „Methoden und Instrumente zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur in der Justizverwaltung Sachsen-Anhalts“ mit dem Ziel, Karrierewege von Frauen und Männern maßgeschneidert zu steuern und zu begleiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie verbessern zu können (Praxisprojekt).

b) Gerichte und Staatsanwaltschaften

bereits vorhanden:

- Gesundheitsmanagement; Kursangebot, das auf die zeitliche Einbindung von Frauen in Beruf und Familie Rücksicht nimmt.
- Elternzeit und Wiedereinstieg - Coming-Home-Programm für junge Mütter und Väter.

- Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.
- Coaching und Supervisionsangebot im MJ für männliche und weibliche Führungskräfte. Eine weitere Ausdehnung auf weibliche Führungskräfte bei Verantwortungsübernahme wäre daher unproblematisch. Das Angebot soll weiterhin auch männlichen Führungskräften offen stehen.
- Flexible Gleitzeitregelung mit Funktionszeiten.

Neue Maßnahmen:

- Maßnahmen der Ziele-Maßnahmen-Kataloge in den Frauenförderplänen werden als verbindlich festgeschrieben und Teil eines systematischen Controllings im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Durchführung einer geschlechtersensiblen Beschäftigtenbefragung mit dem Arbeitstitel „Methoden und Instrumente zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur in der Justizverwaltung Sachsen-Anhalts“ mit dem Ziel, Karrierewege von Frauen und Männern maßgeschneidert zu steuern und zu begleiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie verbessern zu können (Praxisprojekt).
- Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen.
- Verpflichtendes Gender-Training für alle Führungskräfte (Behördenleiter und Stellvertreter, Geschäftsleiter und Stellvertreter).
- Erhöhung der Gender-Kompetenz von Personalverantwortlichen (verpflichtende Weiterbildungen z. B. zum Thema geschlechtersensible Stellenausschreibungen und Beurteilungen).
- Überarbeitung der Frauenförderplanrichtlinie (Erfassung auch von R 2 Z-Stellen).
- Bei den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen soll auch erörtert werden, welche Aufgaben, die die persönliche Entwicklung fördern, in Abstimmung mit der Lebensphase bzw. der familiären Situation übernommen werden könnten und welche Fördermöglichkeiten (Fortbildung etc.) genutzt werden sollen.
- Vertrauensarbeitszeit für Rechtspfleger und Rechtspflegerinnen im Modellprojekt an zwei Gerichten.

c) Justizvollzug

Der Justizvollzug beteiligt sich auch an dem jährlichen Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen.