



Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung
Postfach 3269 | 55022 Mainz

Vorsitzende des Ausschusses für
Gleichstellung und Frauenförderung
Frau Ruth Leppla, MdL
Landtag
55116 Mainz



STAATSEKRETÄR
UWE HÜSER
Stiftsstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-2551
Telefax 06131 16-4438
poststelle@mwkel.rlp.de
www.mwkel.rlp.de

5. Juni 2013

**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am
2. Mai 2013**

TOP 1: Vierter Landesgleichstellungsbericht und Pläne zur Novellierung des
Landesgleichstellungsgesetzes

Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

- Vorlage 16/1538 -

- Bericht des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und
Landesplanung

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am
2. Mai 2013 habe ich im Rahmen der Behandlung des vorgenannten
Tagesordnungspunktes zugesagt, dem Ausschuss meinen Sprechvermerk zur
Verfügung zu stellen.

Gemäß dieser Zusage übermittle ich Ihnen den beigelegten Sprechvermerk in
45-facher Ausfertigung mit der Bitte, die Exemplare an die Ausschussmitglieder
weiterzuleiten.

Darüber hinaus habe ich zugesagt, dem Ausschuss schriftlich mitzuteilen, ob und ggf.
in welchem Umfang ein Zusammenhang zwischen absolvierten
Fortbildungsmaßnahmen und der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von
Mitarbeiterinnen feststellbar ist. Hierzu wird wie folgt Stellung genommen:

Im Rahmen der Personalentwicklungs- und Personalführungsmaßnahmen der
Landesregierung kommt der Fort- und Weiterbildung und der Führungskräfte-
qualifizierung eine wichtige Bedeutung zu. Diese sind ein Teil der Modernisierung der
Landesverwaltung.



- Ziel der fachlichen Weiterbildung ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachlich den neuesten Stand zu vermitteln und sie in die Lage zu versetzen, sich individuell weiterzuqualifizieren.
- Ziel der fachübergreifenden Fort- und Weiterbildung ist die Vermittlung von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, wie z. B. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungs- und Entscheidungsbereitschaft. Wesentlicher Bestandteil der fachübergreifenden Fort- und Weiterbildung ist u. a. die Führungskräftequalifizierung mit den Elementen Basistraining und Vertiefungstraining, Europafortbildung, Führungskolleg Speyer, zahlreiche Einzelseminare, etc.
- Darüber hinaus sind Maßnahmen zu nennen, die im Rahmen der Aufstiegsfortbildung erforderlich sind, wie z. B. Angestelltenlehrgänge und Verwaltungslehrgänge.

Den genannten Fortbildungsmaßnahmen kommt auch im Rahmen der Personalentwicklung im Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung (MWKEL) eine zentrale Rolle zu. In dem Bewusstsein, dass eine stetige Fort- und Weiterbildung auch Voraussetzung für den persönlichen beruflichen Aufstieg wie auch für die Leistungsfähigkeit des MWKEL ist, haben zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils für ihre Weiterbildungsbedürfnisse und -anforderungen geeignete Fortbildungsmaßnahmen absolviert. Dies gilt insbesondere für die Führungskräftequalifizierung.

Dieses Engagement erfolgt auch vor dem Hintergrund des Landesbeamtengesetzes, wonach der Dienstherr die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten durch geeignete Personalentwicklungs- und -führungsmaßnahmen zu fördern hat (§ 22 LBG).

Es wird festgestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fortbildungsmaßnahmen absolviert haben, von dem dort vermittelten Wissenszuwachs profitieren und die erworbenen zusätzlichen Qualifikationen positiv zu dem Gesamtbild des Bediensteten beitragen.

Die Entscheidung über eine Beförderung bzw. Höhergruppierung erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Naturgemäß fließt in die Beurteilung, in

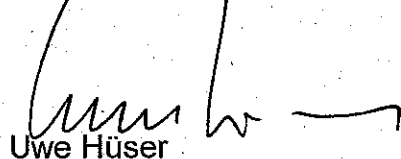


welchem Umfang diese Kriterien erfüllt werden, das erwähnte Gesamtbild mit ein. In der Folge kann daher die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen die Chance auf eine Beförderung bzw. Höhergruppierung erhöhen und faktisch haben zahlreiche Bedienstete vor ihren Beförderungen bzw. Höhergruppierungen Fortbildungsmaßnahmen jeglicher Art absolviert.

Ebenso werden aber auch Bedienstete befördert bzw. höhergruppiert, die wegen ganz unterschiedlicher - und oftmals nicht von ihnen zu beeinflussenden Gründen - an keiner oder nur wenigen Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Dies darf diesen jedoch nicht zum Nachteil gereichen. Insofern besteht kein direkter kausaler Zusammenhang zwischen absolvierten Fortbildungsmaßnahmen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen.

Dennoch sieht es das MWKEL weiterhin als seine Aufgabe an, gemäß den o. g. gesetzlichen Regelungen und den Vorgaben aus dem Rahmenkonzept zur Personalentwicklung der Landesregierung die Bediensteten zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen anzuregen und die Teilnahme zu ermöglichen, um so die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig zu verbessern. Im Ergebnis erhöhen sich damit ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistungsfähigkeit, die sich wiederum auf die Beförderungs- und Höhergruppierungsaussichten auswirken.

Mit freundlichen Grüßen



Uwe Hüser

Anlage

Sprechvermerk Staatssekretär Uwe Hüser

Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 2. Mai 2013

TOP 1: Vierter Landesgleichstellungsbericht und Pläne zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes

Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

- Vorlage 16/1538 -

- Bericht des Ministeriums für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung

Anrede,

lassen Sie mich gleich zu Beginn meiner Ausführungen darauf hinweisen, dass der heute zur Besprechung anstehende vierte Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes den Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 umfasst. Somit orientiert sich der Bericht noch am damaligen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, zu dem insbesondere der Landesbetrieb Mobilität (LBM) sowie die Agrarverwaltung zählten.

Das bedeutet, dass die Beschäftigung von Frauen im MWVLW statistisch im Wesentlichen vor dem Hintergrund der Beschäftigungsstruktur im von männlichen Bediensteten und technischen Tätigkeiten dominierten Landesbetrieb Mobilität (LBM) zu sehen war. Im LBM waren 65 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MWVLW beschäftigt. Im LBM umfasste der Frauenanteil aber lediglich 17 %. Im engeren Geschäftsbereich des MWVLW hingegen waren Frauen paritätisch vertreten.

Ich möchte nun aber auf die aktuellen statistischen Angaben mit Stand April 2013 im heutigen Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung (MWKEL) zu sprechen kommen, die aus heutiger Sicht von besonderem Interesse sind:

Von den derzeit 338 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des MWKEL sind 57 % Frauen.

Mitarbeiter/innen	davon Frauen	in Prozent
338 (inkl. 2 Azubis)	193 (inkl. 2 Azubis)	57 %

Betrachtet man den Frauenanteil nach Laufbahngruppen, beträgt der Frauenanteil im gehobenen Dienst (nach den alten Laufbahnbezeichnungen) 59 % und im mittleren Dienst 85 %.

Laufbahngruppe	Bedienstete gesamt	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Höherer Dienst	134	59	44 %
Gehobener Dienst	126	74	59 %
Mittlerer Dienst	65	55	85 %
Einfacher Dienst	11	3	27 %
Gesamt	336 (ohne Azubis)	191	55 %

Der Frauenanteil bei den 195 Beamtinnen und Beamten des MWKEL liegt im höheren Dienst bei 38 %, im gehobenen Dienst bei 50 % und im mittleren Dienst bei 100 %.

Laufbahngruppe	Beamte/Beamtinnen	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Höherer Dienst	107	41	38 %
Gehobener Dienst	86	43	50 %
Mittlerer Dienst	2	2	100 %
Einfacher Dienst	./.	./.	./.
Gesamt	195	86	44 %

Der Frauenanteil bei den 141 Tarifbeschäftigten liegt im vergleichbar höheren Dienst bei 67 % und im mittleren Dienst bei 84 %.

Laufbahngruppe	Tarifbeschäftigte	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Höherer Dienst	27	18	67 %
Gehobener Dienst	40	31	78 %
Mittlerer Dienst	63	53	84 %
Einfacher Dienst	11	3	27 %
Gesamt	141	105	74 %

Der Frauenanteile bei den derzeit 76 Teilzeitbediensteten des MWKEL liegt bei derzeit 87 %.

Teilzeitbedienstete	davon Frauen	in Prozent
76	66	87 %

Bei der Anzahl der Telearbeitsplätze möchte ich zunächst die Angaben für das damalige MWVLW nennen. Zum Stichtag 30. Juni 2010 nutzten im Geschäftsbereich des MWVLW 104 Beschäftigte die Telearbeit. Hier lag der Frauenanteil bei 56 % (Landeswert 54 %).

Von den derzeit 38 Telearbeitsplätzen im MWKEL werden 26 Plätze von Frauen genutzt.

Hinsichtlich der Teilnahme von Frauen an Fortbildungen erfolgten im Berichtszeitraum 2008 bis 2010 im Geschäftsbereich des MWVLW 363 Teilnahmen an Fortbildungen, wovon der Frauenanteil 38 % betrug. Dies entsprach dem Landeswert insgesamt, wobei auch hier zu berücksichtigen ist, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten bei lediglich 24 % liegt, mithin Frauen weit überproportional an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen konnten.

Zum Schluss möchte ich noch die Selbstverpflichtung der Landesregierung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik erwähnen, mit der eine familienfreundliche und damit auch frauenfreundliche Personalpolitik unterstützt wird. Das MWKEL erfüllt die in der Selbstverpflichtung genannten Standards bereits in hohem Maße, wie z.B. bei den flexiblen Arbeitszeiten, der Telearbeit, der Fort- und Weiterbildung u. a.

Soviel zu meinem Bericht. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.