



# HESSISCHER LANDTAG

15. 09. 2020

## Kleine Anfrage

**Dr. Dr. Rainer Rahn (AfD) vom 08.05.2020**

### Frauen in Führungspositionen

und

### Antwort

**Minister für Soziales und Integration**

#### Vorbemerkung Fragesteller:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration führt in ihren aktuellen Informationen zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) aus, dass in den letzten Jahren der Anteil der Frauen im hessischen Landesdienst kontinuierlich gestiegen ist, Frauen jedoch in Führungspositionen „nach wie vor unterrepräsentiert sind“. Die Landesregierung leitet das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern, aus dem Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ab, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat. Um diesen Auftrag umzusetzen, müsste die Landesregierung jedoch die Ursache des geringen Frauenanteils ermitteln, um feststellen zu können, ob dieser überhaupt auf einem „bestehenden Nachteil“ beruht. Insoweit gebietet das Grundgesetz keineswegs eine Ergebnisgleichheit, sondern nur eine Chancengleichheit (vgl. Jarass/Pieroth, Kommentar zum Grundgesetz, 15. Aufl. Rn112 zu Art. 3 GG).

Um die Frage der Chancengleichheit zu prüfen, ist die Betrachtung des Ergebnisses – d.h. einer Auflistung mit Angabe des prozentualen Frauenanteils in den einzelnen Besoldungsgruppen – alleine nicht ausreichend. Vielmehr ist zur Prüfung dieser Frage zumindest die Angabe der Geschlechtsverteilung der jeweiligen Bewerber und deren Qualifikation erforderlich. Bewerben sich z.B. auf fünf gleichartige Stellen vier Männer und eine Frau, so werden alle Bewerber eingestellt. Im Ergebnis zeigt sich aber dann ein Frauenanteil von nur 20 %. Dieser ist jedoch nicht auf eine fehlende Chancengleichheit zurückzuführen, sondern darauf, dass die Geschlechtsverteilung der Bewerber nicht symmetrisch ist. Eine Benachteiligung, deren Kompensation das Grundgesetz fordert, würde in einem solchen Fall nicht vorliegen.

Diese Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wie folgt:

Frage 1. Wie viele Führungspositionen (Landesbeamte des Höheren Dienstes) wurden in den Jahren 2017 bis 2019 insgesamt neu besetzt?

Frage 2. Wie viele der unter 1. genannten Positionen wurden mit Männern bzw. mit Frauen besetzt?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet:

Die Fragen werden aufgrund des Klammerzusatzes dahingehend verstanden, dass sie sich auf die Stellenbesetzungen von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes in den Ministerien und der Staatskanzlei als oberste Dienstbehörden beziehen. In der Hessischen Staatskanzlei, dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport, dem Hessischen Ministerium der Finanzen, dem Hessischen Ministerium der Justiz, dem Hessischen Kultusministerium, dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst, dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, dem Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration wurden in den Jahren 2017 bis 2019 insgesamt 269 Stellen von Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes neu besetzt. Davon waren 126 Frauen und 143 Männer.

Frage 3. Wie viele Bewerber bzw. Bewerberinnen, die die jeweils geförderte Qualifikation vorweisen konnten, haben sich auf die unter 2. genannten Positionen beworben?

Frage 4. In welchen Bereichen (berufliche Qualifikation) zeigt sich, dass die Zahl der Bewerber deutlich größer war als die der Bewerberinnen (bzw. umgekehrt)?

Frage 5. Worauf führt die Landesregierung zurück, dass in den unter 4. genannten Bereichen die Geschlechtsverteilung der Bewerber nicht symmetrisch war?

Eine Beantwortung der Fragen 3 bis 5 entfällt, da Bewerbungsunterlagen grundsätzlich nach Abschluss eines Bewerbungsverfahrens unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften zu vernichten sind.

Frage 6. Sieht die Landesregierung einen Handlungsbedarf, wenn in einzelnen Bereichen die Geschlechtsverteilung der Bewerber nicht symmetrisch ist?

Frage 7. Falls 6 zutreffend: Welche konkreten Maßnahmen erwägt die Landesregierung, um eine symmetrische Geschlechtsverteilung herbeizuführen?

Die Fragen 6 und 7 werden auf Grund des Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) hat nicht das Ziel, eine absolute Geschlechter-symmetrie bei Bewerbungen zu erreichen. In ihm ist seit 1993, also von Anfang an die leistungsbezogene Ergebnisquote enthalten, bestätigt durch die Rechtsprechung des EUGH vom 28.03.2000, Urteil Badeck, Richtlinie 76/207/EWG. Das Prinzip der Bestenauslese wird damit bestätigt.

Wiesbaden, 9. September 2020

**Kai Klose**