

A n t w o r t

des Ministeriums des Innern und für Sport

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ellen Demuth (CDU)
– Drucksache 17/8293 –

Nachwuchsführungskräfteprogramme des Landes Rheinland-Pfalz

Die Kleine Anfrage – Drucksache 17/8293 – vom 8. Februar 2019 hat folgenden Wortlaut:

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche Qualifizierungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte bietet die Landesregierung ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern – Beamten und Beschäftigten – im gehobenen und höheren Dienst an?
2. Auf der Grundlage welcher Kriterien werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Programme ausgewählt?
3. Wie werden die verschiedenen Kriterien bezüglich der Auswahl der Teilnehmerinnen/Teilnehmer gewichtet?
4. Gibt es einen festgelegten Mindestanteil von Frauen in den jeweiligen Programmen (bitte je Programm mitteilen)?
5. Wie hoch ist der Frauenanteil in den einzelnen Programmen (bitte Anteile nach Programmen aufgeschlüsselt darstellen)?
6. Wie hat sich der Frauenanteil in den Programmen in den letzten fünf Jahren entwickelt (bitte Entwicklung nach Programmen aufgeschlüsselt darstellen)?
7. Welche Führungsleitbilder liegen den einzelnen Programmen zugrunde?

Das **Ministerium des Innern und für Sport** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 1. März 2019 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem drohenden Nachwuchskräftemangel hat die Landesregierung frühzeitig Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung ergriffen und diese Ziele strategisch verfolgt.

Sie hat bereits zahlreiche Initiativen angestoßen oder umgesetzt, um attraktive Rahmenbedingungen für Nachwuchskräfte zu erhalten und auszubauen. Die Führungskräftequalifikation erfolgt bei allen Landesdienststellen über die entsprechenden Modulreihen des vierstufigen Führungskräftequalifizierungskonzepts im Jahresfortbildungsprogramm des Ministeriums des Innern und für Sport (Mdi). Im Einzelnen werden folgende Programme für Nachwuchsführungskräfte¹⁾ im 3. und 4. Einstiegsamt angeboten:

Behördenübergreifende Programme

- Das Fundament der Führungskräftequalifizierung ist das modulare Basis- und Vertiefungstraining. Die Führungskräftequalifizierung richtet sich grundsätzlich an Bedienstete ab dem 4. Einstiegsamt. Die Teilnahme an der Führungskräftequalifizierung wird auch Bediensteten ab dem 3. Einstiegsamt ermöglicht.
- Die Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) hat eine konsekutive Ausrichtung, d. h. grundsätzlich wird eine schrittweise Qualifizierung für das jeweils nächsthöhere Beförderungssamt durchgeführt. Beamtinnen und Beamte können bei entsprechender Bewährung zur Fortbildungsqualifizierung zugelassen werden (§ 29 Abs. 1 Satz 1 Laufbahnverordnung – LbVO).
- Die Praxisbewährung stellt eine Zulassungsvoraussetzung zur Ausbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 1 Nr. 6 Laufbahnverordnung für den Polizeidienst (LbVOPol) dar. Im Rahmen der Praxisbewährung werden Beamtinnen und Beamte des 3. Einstiegsamtes Führungsämter des 4. Einstiegsamtes auf Zeit (zwei Mal je sechs Monate) übertragen. Die Praxisbewährung ist obligatorischer Bestandteil des Zulassungsverfahrens zum Studium an der Deutschen Hochschule der Polizei (Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“).
Die Ausbildungsqualifizierung nach § 21 LbVOPol ermöglicht den Aufstieg aus einem Amt des 3. Einstiegsamtes in die Laufbahn des 4. Einstiegsamtes.

1) Die Auflistung berücksichtigt ausschließlich Programme für Nachwuchsführungskräfte im 3. und 4. Einstiegsamt sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte. Daneben bietet die Landesregierung weitere Programme an, z. B. die Möglichkeit zur Teilnahme an Seminaren externer Anbieter und die zweimal jährlich stattfindenden Themennachmittage für leitende Führungskräfte, bei denen aktuelle Führungsthemen behandelt werden.

Hinzu kommen als weitere Angebote, die sich am speziellen Bedarf der angesprochenen Zielgruppen orientieren:

- Im Anschluss an das Vertiefungstraining wird den Teilnehmenden, ebenso wie Abteilungs-, Behörden- und Referatsleitungen mit mehrjähriger Berufserfahrung als Führungskräfte die Teilnahme an „KOLLEGIALER BERATUNG“ als Führungstool empfohlen. Führungskräfte finden sich eigeninitiativ in Kleingruppen zusammen, um konkrete Situationen aus dem Führungsalltag gemeinsam zu beraten und einer konstruktiven Lösung zuzuführen.
- Die Europafortbildung richtet sich an Beamtinnen und Beamte ab dem 4. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte sowie an Landesbedienstete, die mit EU-Angelegenheiten befasst sind.
- Das Land Rheinland-Pfalz hat ein Führungskolleg bei der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer eingerichtet, an dem sich auch andere Bundesländer sowie die Bundesagentur für Arbeit beteiligen. Das „Führungskolleg Speyer“ (FKS) soll in einem mehrstufigen Fortbildungsprogramm gewährleisten, dass jederzeit hochqualifizierte Verwaltungskräfte für die Übernahme von leitenden Führungspositionen zur Verfügung stehen.
- Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ wurde 2009 im Frauenministerium entwickelt. Dies geschah vor dem Hintergrund einer starken Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsfunktionen von damals nur 25 Prozent in der gesamten Landesverwaltung. Mittlerweile ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der Landesverwaltung auf 34 Prozent angestiegen. Alle Ressorts – einschließlich der Landtagsverwaltung und der Staatskanzlei – nehmen seit dieser Zeit an dem Programm teil.

Als Mentee können sich Beamtinnen des 4. Einstiegsamtes und weibliche Tarifbeschäftigte aus den obersten Landesbehörden und dem nachgeordneten Bereich (hier bereits aus dem 3. Einstiegsamt) bewerben, die für eine Führungsposition geeignet sind und diese anstreben.

Zielsetzung des Programms ist:

- den Anteil von Frauen in Führungspositionen, in Gremien, Beiräten und Ausschüssen nachhaltig steigern,
- eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen und
- die Netzwerkbildung von Führungskräften fördern.

Dies erfolgt unter anderem durch Qualifizierungsworkshops und Netzwerkveranstaltungen.

Weitere Maßnahmen werden teilweise dezentral und ressortbezogen durchgeführt, weil die betroffenen Verwaltungsbereiche und Adressaten unterschiedlich sind:

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport (MdI)

- Im MdI wurde ein Konzept zur zentralen Einstellung und Qualifizierung von juristischen Nachwuchsführungskräften in seinem Geschäftsbereich entwickelt, das Anfang nächsten Jahres umgesetzt werden soll. Ziel ist es, eine möglichst einheitliche Handhabung der Einstellungspraxis im Bereich der juristischen Nachwuchskräfte zu erreichen und diese durch ein umfassendes Traineeprogramm passgenau auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten. Gleichzeitig soll Nachwuchskräften ein ebenso attraktiver wie herausragender Einstieg in eine Laufbahn im öffentlichen Dienst ermöglicht und zugleich die Bindung an den Dienstherrn vertieft werden.
- Für den Bereich der Polizei wird für Beamtinnen im 3. Einstiegsamt und Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Positionen, die noch keine Führungsaufgaben wahrnehmen, ein Mentoring-Programm angeboten, das mit einer Seminarreihe hinterlegt ist. Verfolgt wird das Ziel der langfristigen Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch ein Rahmenprogramm, welches die berufliche und persönliche (Weiter-) Entwicklung, die Entwicklung einer persönlichen Karriereplanung, die Heranbildung von Rollenklarheit und Entwicklung einer Vorstellung von der eigenen Führungskonzeption sowie die Netzwerkbildung unterstützt.

Für den Polizeibereich insgesamt sind in allen Behörden strukturierte Förderverwendungsprogramme gegeben, die darauf gerichtet sind, Polizeibeamtinnen und -beamte auf die Übernahme eines (ersten) Führungsamtes des 3. Einstiegsamtes wie auch auf die Zulassung zur Praxisbewährung für das 4. Einstiegsamt vorzubereiten. Diese Förderverwendungen dauern in der Regel ein Jahr (3. Einstiegsamt) bzw. zwei Jahre (Zielrichtung Qualifizierung hin zum 4. Einstiegsamt). Diese Förderverwendungen stellen – obwohl förmlich im Rahmen von Dienstvereinbarungen geregelt – keine förmliche Zulassungsvoraussetzung dar, um ein Führungsamt übertragen zu bekommen oder zur Praxisbewährung zugelassen zu werden. Sie bereiten jedoch in einer Vielzahl der Fälle den Weg zu dem jeweils angestrebten Ziel.

- Im Geschäftsbereich des MdI bietet das Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation für die Vermessungs- und Katasterverwaltung entsprechend dem Muster des MdI verwaltungseigene Inhouse-Schulungen zur Führungskräftequalifizierung an.

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen (FM)

- Im Bereich der Steuer- und Finanzverwaltung gibt es für Führungskräfte des 3. sowie des 4. Einstiegsamtes die sog. SGL-Seminarreihe „Aufgaben einer Sachgebietsleiterin/eines Sachgebietsleiters“. Das Fortbildungskonzept umfasst verschiedene Themenfelder wie z. B. Mitarbeiterführung, Kommunikation, Gesundheitsmanagement etc. Die Seminarreihe setzt sich aus zehn jeweils mehrtägigen Modulen zusammen und erstreckt sich auf einen Zeitraum von insgesamt ca. 1,5 Jahren. Sie wird von allen neu eingesetzten Führungskräften des 3. sowie des 4. Einstiegsamtes verpflichtend durchlaufen.

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz (JM)

- Das Ministerium der Justiz bietet den Führungskräften seines Geschäftsbereiches ein eigenes Fortbildungsprogramm. Für den Führungsnachwuchs wurde ein mehrteiliges Basisprogramm entwickelt, das die speziellen Belange der Justiz berücksichtigt. Nach Abschluss der Basisfortbildungen sind die Führungskräfte berechtigt, Aufbau- und Spezialmodule zu besuchen. Das Fortbildungsprogramm wird in jedem Jahr durch neue Themen kontinuierlich und dynamisch bedarfsorientiert angepasst. Dabei wird auf die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zur Netzworfbildung besonderen Wert gelegt. So wurden und werden neben dem Führungskräfteprogramm kollegiale Beratungsgruppen für Behördenleitungen und Geschäftsleitungen aufgebaut.

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

- Im Bereich Landesforsten wird den Beamtinnen und Beamten im 3. und 4. Einstiegsamt sowie vergleichbaren Tarifbeschäftigten bei der Übernahme einer Führungsposition ein Förderprogramm für neue Führungskräfte in Leitungs- und Führungspositionen angeboten. Im Rahmen dieses Programms „Die ersten 180 Tage – Systematisches Förderprogramm für neue Führungskräfte in Leitungs- und Führungsposition“ erfolgt eine Begleitung für den Zeitraum eines halben Jahres („180“ Tage) durch einen (internen) Coach sowie eine (interne) Mentorin oder einen (internen) Mentor. Das Förderprogramm „Die ersten 180 Tage“ unterstützt Führungskräfte bei der Einarbeitung in die neue Führungsrolle und dem Bewältigen der neuen Herausforderungen. Dabei spielen neben den klassischen Fachqualifikationen die sogenannten Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Führungsfähigkeit, Lernfähigkeit, etc. eine besondere Rolle.

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

- Im Geschäftsbereich des MWVLW nutzt das Landesamt für Mess- und Eichwesen (LME) das Programm Fortbildungsqualifizierung für eigene junge Führungskräfte. Dieses wird in den Bereichen „Eichdienst und Bergtechnischer Dienst“ sowie im Bereich „Verwaltung“ angeboten.
- Der Landesbetrieb Mobilität (LBM) hat unter dem Arbeitstitel „LBM-Führungsakademie“ ein Programm entwickelt, um Führungskräfte im 3. und 4. Einstiegsamt zu fördern. Das Konzept soll in diesem Jahr fertig gestellt und anschließend umgesetzt werden. Das Programm spricht die Zielgruppen junge Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte, Führungskräfte im Betriebsdienst sowie erfahrene Führungskräfte an. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine der vorgenannten Funktionen erfüllen, werden in die Schulungsprogramme aufgenommen. Darüber hinaus findet keine weitere Differenzierung in einem Auswahlverfahren statt.
- Im Landwirtschaftsbereich werden seit 2017 bei den Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR) im Rahmen der Referendarausbildung die Module „Arbeiten und Führen im Team“ sowie „Changemanagement“ angeboten. An den Modulreihen können auch interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des 4. Einstiegsamtes teilnehmen.

Programme im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung (BM)

Das Pädagogische Landesinstitut bietet Fortbildungsprogramme für Lehrkräfte an, die sich orientieren oder auf eine Schulleitungs- oder Stellvertretungsstelle bzw. eine sonstige Funktionsstelle vorbereiten möchten:

- In einem Orientierungsseminar für an Führungsaufgaben interessierte Lehrkräfte werden die Aufgaben von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie die notwendigen Kompetenzen thematisiert und eine Reflexion der eigenen Motivation zum Rollenwechsel sowie die bewusste Auseinandersetzung mit Konsequenzen, die mit einem Wechsel in eine Schulleitungsposition verbunden sind, ermöglicht.
- Angebote zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben sind auf Erwerb und Ausbau der entsprechenden Handlungskompetenzen ausgerichtet, die für die Leitung von Schule grundlegend sind. Ziel ist, dass die potenziellen Führungskräfte einen Überblick über Kernbereiche des Schulleitungshandelns und entsprechende Anforderungen erhalten. Eine Veranstaltung richtet sich ausschließlich an Frauen, da in Schulleitungspositionen Frauen, gemessen an der Gesamtzahl der weiblichen Lehrkräfte, immer noch unterrepräsentiert sind.

Zu den Fragen 2 und 3:

Die Auswahl der Teilnehmenden an den Programmen richtet sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG), den Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes (LBG), des Landespersonalvertretungsgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Frauen und Männern sowie Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sind gemäß § 13 Abs. 1 LGG die gleichen Möglichkeiten zur Fortbildung zu geben. Solange Frauen in einem Bereich von Führungspositionen unterrepräsentiert sind, muss die Dienststelle gemäß § 13 Abs. 4 LGG alle weiblichen Beschäftigten, die geeignet sind, in diesem Bereich in die Führungspositionen aufzusteigen, auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinweisen, zum Beispiel auf die Fortbildungsqualifizierung nach § 21 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LGB. § 8 Abs. 4 LGG gilt für die Auswahl der Teilnehmerinnen an den Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend. Die Auswahl der Teilnehmenden im Einzelfall erfolgt unter Berücksichtigung vorstehender Grundsätze in Abhängigkeit von der Zielgruppe der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme, den verfügbaren Plätzen und der Anzahl der Bewerbungen.

Zu den Fragen 4 bis 6²⁾:

Nr.	Ressort	Programm	festgelegter Mindestanteil von Frauen	Frauenanteil insgesamt	Entwicklung des Frauenanteils in den letzten fünf Jahren	Anmerkung
1	behördenübergreifend	Führungskräftequalifizierung				Die Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum 2014 bis 2018.
		Basistraining	nein	Der Frauenanteil in den einzelnen Programmen beträgt im Auswertungszeitraum für das Basistraining 43,8 Prozent (219 von 500 Teilnehmenden).	2014: 36,00 % 2015: 50,60 % 2016: 42,00 % 2017: 47,00 % 2018: 45,00 %	Die Auswertung umfasst das „Basistraining“ sowie die „Aufbau-reihen Basistraining“ im v. g. Auswertungszeitraum.
		Vertiefungs-training	nein	Der Frauenanteil in den einzelnen Programmen beträgt im Auswertungszeitraum für das Vertiefungstraining 50 Prozent (140 von 280 Teilnehmenden).	2014: 50,00 % 2015: 54,00 % 2016: 42,90 % 2017: 47,30 % 2018: 55,40 %	
2	behördenübergreifend	Fortbildungsqualifizierung	Nein, die Auswahl erfolgt im Rahmen der Bestenauslese.	Der Frauenanteil der Teilnehmenden an der Fortbildungsqualifizierung liegt in der Landesregierung für das 3. Einstiegsamt bei 29,75 Prozent (36 von 121 Teilnehmenden), für das 4. Einstiegsamt bei 23,64 Prozent (26 von 110 Teilnehmenden).	3. Einstiegsamt: 2014: 37,50 % 2015: 41,94 % 2016: 40,91 % 2017: 19,23 % 2018: 17,65 % 4. Einstiegsamt 2014: 9,52 % 2015: 15,78 % 2016: 32,26 % 2017: 33,33 % 2018: 25,00 %	Teilnehmende an der Fortbildungsqualifizierung im Auswertungszeitraum 2014 bis 2018. Die Fortbildungsqualifizierung erfolgt nicht in regelmäßigen Abständen sondern in der Regel bedarfsbezogen. Die Auswahl erfolgt grundsätzlich durch stellenbezogene Ausschreibungen.
3	behördenübergreifend	kollegiale Beratung	nein	entfällt	entfällt	Die Führungskräfte finden sich in Eigeninitiative in einer Gruppe zusammen. Eine statistische Erhebung erfolgt daher nicht.
4	behördenübergreifend	Europafortbildung	nein			Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum 2014 bis 2018.
		Fachtagungen	nein	Der Frauenanteil in den 40 einzelnen Fachtagungen beträgt im Auswertungszeitraum 51,58 Prozent (65 von 126 Teilnehmenden).	2014: 46,00 % 2015: 47,00 % 2016: 40,00 % 2017: 65,00 % 2018: 58,00 %	Im Auswertungszeitraum fanden fünf Fachtagungen zu einem aktuellen Thema statt.
		Europafortbildung	nein	Der Frauenanteil in den Europafortbildungen beträgt im Auswertungszeitraum durchschnittlich 40 Prozent (12 von 30 Teilnehmenden).	2014: 46,00 % 2016: 33,00 %	Im Auswertungszeitraum fanden zwei mehrmodulige Europafortbildungen statt.

2) Die Zahlen für die behördenspezifischen Programme beruhen auf den Angaben der jeweiligen Ressorts.

Nr.	Ressort	Programm	festgelegter Mindestanteil von Frauen	Frauenanteil insgesamt	Entwicklung des Frauenanteils in den letzten fünf Jahren	Anmerkung
5	behörden- übergreifend	Mentoring- Programm „Mehr Frauen an die Spitze“	ja	Der Frauenanteil be- trägt bei Mentees: 100 Prozent.		Bei Mentor*innen beträgt der Frauenanteil zwischen 61 Prozent und 70 Prozent (Jahre 2017/2018).
6	behörden- übergreifend	Führungskolleg Speyer (FKS)	nein	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum durchschnitt- lich 73,33 Prozent (elf von 15 Teilneh- menden).	2014/2015: 60,00 % 2016/2017: 80,00 % 2018/2019: 80,00 %	Ausgewertet wurden die Teil- nehmenden aus Rheinland- Pfalz in den letzten drei FKS- Jahrgängen 2014/2015; 2016/2017 und 2018/2019. Rheinland-Pfalz stehen im FKS insgesamt fünf Plätze zur Verfügung. Eine statistische Erhebung erfolgt nicht, sodass keine Angaben zum länder- übergreifenden Programm möglich sind.
7	MdI	Förmliche Förder- verwendungs- programme im 3. Einstiegsamt der Polizeibehörden	nein	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum 23,68 Prozent (63 von 266 Teilneh- menden).	2014: 27,12 % 2015: 19,30 % 2016: 17,39 % 2017: 16,67 % 2018: 38,00 %	Dauer: ein Jahr. Probeweise Übertragung eines Führungsamtes.
8	MdI	Mentoring-Pro- gramm für Polizei- beamtinnen aus dem 3. Einstiegsamt und Tarifbeschäf- tigte in vergleich- baren Positionen	100 Prozent	Der Frauenanteil be- trägt 100 Prozent.	2017/2018: 100 % 2018/2019: 100 %	Start des Programms 2017. Vorgesehen sind jeweils 30 Plätze.
9	MdI	Förmliche Förder- verwendungs- programme im 4. Einstiegsamt der Polizeibehörden	nein	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum 24,62 Prozent (32 von 130 Teilneh- menden)	2014: 0,00 % 2015: 37,84 % 2016: 28,57 % 2017: 17,86 % 2018: 26,92 %	Dauer: zwei Jahre. Probeweise Übertragung eines Führungsamtes und einer Stabsfunktion/Gestellung eines Mentors/einer Mento- rin.
10	MdI	Praxisbewährung	nein	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum 28,57 Prozent (18 von 63 Teilneh- menden).	2014: 33,00 % 2015: 33,00 % 2016: 19,00 % 2017: 29,00 % 2018: 33,00 %	
11	MdI	Aufstiegsqualifizie- rung	nein	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum 30,19 Prozent (16 von 53 Teilneh- menden, darunter zwei DF-Studenten).	2014: 40,00 % 2015: 50,00 % 2016: 20,00 % 2017: 20,00 % 2018: 30,00 %	8. bis 12. Masterstudien- gang DHPol, 2014 und 2016 wurde zusätzlich einem Stu- denten im Bereich des exter- nen Studiengangs Digitale Forensik (DF) die Aufstiegs- qualifizierung ermöglicht.
12	MdI	zentrale Einstellung und Qualifizierung von juristischen Nachwuchsfüh- rungskräften	entfällt	entfällt	entfällt	Programmbeginn: 2020
13	FM/Steuer-/ Finanzver- waltung	Führungskräfte- entwicklung in der Steuer-/Finanz- verwaltung „SGL-Reihe“ Auf- gaben einer Sach- gebietsleiterin/eines Sachgebietsleiters	Nein, da die Reihe ver- pflichtend von allen Führungs- kräften durch- laufen wird.	Der Frauenanteil be- trägt im Auswertungs- zeitraum 41,79 Pro- zent.	2014: 30,43 % 2015: 25,00 % 2016: 46,15 % 2017: 48,00 % 2018: 59,38 %	Auswertungszeitraum von 2014 bis 2018

Nr.	Ressort	Programm	festgelegter Mindestanteil von Frauen	Frauenanteil insgesamt	Entwicklung des Frauenanteils in den letzten fünf Jahren	Anmerkung
14	JM	Fortbildungsprogramm für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs	nein	49,3 Prozent durchschnittlicher Frauenanteil in den letzten fünf Jahren.	2015: 49,30 % 2016: 46,50 % 2017: 47,00 % 2018: 50,00 % 2019: 54,00 %	Auswertungszeitraum 2015 bis 2019
15	JM	kollegiale Beratung	nein	Der Frauenanteil beträgt 55,3 Prozent.	entfällt	Eigene Gruppen für Behördenleitungen und Geschäftsleitungen.
16	MWVLW/LME	Fortbildungsqualifizierung	nein	Der Frauenanteil beträgt bisher rund 17 Prozent.	2017: rund 17 %	Abschluss des Programms für alle Kandidatinnen/Kandidaten in 2017.
17	MWVLW/DLR	Führungsmodule	nein	Der Frauenanteil beträgt 32 Prozent.	2017: rund 50 % 2018: rund 14 %	Berücksichtigt sind nur die freiwilligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer im 4. Einstiegsamt außerhalb der Referendarausbildung. Die beiden Module „Arbeiten und Führen im Team“ und „Changemanagement“ wurden in den Jahren 2017 und 2018 angeboten.
18	BM/Pädagogisches Landesinstitut	Orientierung für an Führungsaufgaben an Schulen interessierte Lehrkräfte (jeweils Primarstufe und Sekundarstufe)	nein	gesamt: 58 Prozent Primarstufe: 85 Prozent Sekundarstufe: 42 Prozent	2014: / 2015: / 2016: / 2017: 63 % 2018: 53 %	Einführung des Formats zum Schuljahr 2016/2017
19	BM/Pädagogisches Landesinstitut	Vorbereitung auf Führungsaufgaben an Schulen (jeweils Primarstufe und Sekundarstufe)	nein	gesamt: rund 69 Prozent Primarstufe: 87 Prozent Sekundarstufe: 52 Prozent	2014: 75 % 2015: 70 % 2016: 67 % 2017: 68 % 2018: 63 %	
20	BM/Pädagogisches Landesinstitut	Orientierung auf Führungsaufgaben an Schulen für Frauen	ja	Der Frauenanteil beträgt 100 Prozent	konstant: 100 %	
21	BM/Pädagogisches Landesinstitut	Vorbereitung für Führungsnachwuchskräfte an Berufsbildenden Schulen	nein	Der Frauenanteil beträgt im Auswertungszeitraum rund 39 Prozent.	2014: 33 % 2015: 38 % 2016: 49 % 2017: 29 % 2018: 44 %	

Zu Frage 7:

Maßstab der Personalentwicklung in der Verwaltung des Landes Rheinland-Pfalz sind das Rahmenkonzept „Personalentwicklung der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz“, das die vom Ministerrat im Jahr 2014 beschlossenen Führungsgrundsätze umfasst (Anlage 5), sowie das Rahmenkonzept „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Eine breit angelegte und standardisierte Führungskräfteentwicklung, die zudem ständig an die aktuellen Bedürfnisse angepasst wird, dient auch dem Ziel, die gegenwärtige und künftige Handlungskompetenz in der Landesverwaltung durch eine verbesserte Führungs- und Kommunikationskultur, eine Steigerung der Motivation und eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit zu gewährleisten. Die angebotenen Programme tragen dieser Zielsetzung Rechnung.

In Vertretung:
Randolf Stich
Staatssekretär