

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Hannes Damm, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

**Entgelttransparenz und Gender Pay Gap bei Landesbeamtinnen und Landesbeamten**

und

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

### **Vorbemerkung**

Der Landesregierung ist gleicher Lohn von Frauen und Männern ein wichtiges Anliegen (hierzu Koalitionsvereinbarung Randnummer 420 fortfolgend).

Seit dem Jahr 2017 gilt in der Bundesrepublik Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Dessen individueller Auskunftsanspruch gilt gemäß § 10 bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten, jedoch wegen der fehlenden Zuständigkeit des Bundes nicht für Landesbeamtinnen und Landesbeamte.

1. Welche Auskunftsrechte in Analogie zum Entgelttransparenzgesetz existieren in Mecklenburg-Vorpommern in Bezug auf die leistungsabhängigen Bestandteile der W-Besoldung aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen W1, W2 und W3?

Mecklenburg-Vorpommern hat ebenso wie andere Bundesländer bisher noch keine mit dem Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338), vergleichbaren Regelungen in Bezug auf Landes-, Kommunal- und Körperschaftsbeamtinnen und -beamte sowie Richterinnen und Richter in Mecklenburg-Vorpommern getroffen.

2. Am 6. Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) in Kraft getreten. Spätestens nach der dreijährigen Umsetzungsfrist muss diese in nationales Recht umgesetzt werden. Welche Verpflichtungen ergeben sich hieraus für die Länder, insbesondere im Hinblick auf Mecklenburg-Vorpommern und unsere Landesbeamtinnen und Landesbeamten? Welche Auskunftsansprüche ergeben sich für W-besoldete Personen?

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie im Beamten- und Richterbereich wird gegenwärtig zwischen Bund und Ländern erörtert. Demgemäß ist davon auszugehen, dass der Bund neben dem privaten Sektor die Entgelttransparenzrichtlinie nur für den öffentlichen Sektor im Bereich des Bundes umsetzen wird. Allerdings hat der Bund auch angemerkt, dass den Ländern die Möglichkeit offenstehe, sich an den Regelungen des neuen Bundesgesetzes zur Umsetzung der Richtlinie zu orientieren bzw. darauf zu verweisen. Insoweit wird für die nächsten Überlegungen zunächst der noch nicht bekannte Gesetzentwurf des Bundes abgewartet.

3. Wie groß ist der Gender Pay Gap für W-besoldete Personen in Mecklenburg-Vorpommern (bitte nach Dauer im Amt, Besoldungsgruppe, Fächergruppe und Hochschultyp aufschlüsseln)?

Die erfragten Informationen, insbesondere zur Dauer im Amt, liegen nicht zentral vor und müssten händisch durch Sichtung aller Personalakten der Professorinnen und Professoren, die eine Besoldung nach Anlage 7 (zu § 32 Absatz 1 Satz 2) des Landesbesoldungsgesetzes erhalten, aufgearbeitet werden.

Dies beträfe die Daten von über 600 Professorinnen und Professoren, die an den Hochschulen und Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern tätig sind. Aufgrund der Größe einiger Personalakten werden Teile im Archiv aufbewahrt und müssten zudem gesondert gesichtet werden.

Die Notwendigkeit der händischen Aktensichtung ergibt sich u. a. aus dem Umstand, dass die erstmalige Ernennung der Professorinnen und Professoren nicht zwangsläufig durch Hochschulen und Universitäten des Landes Mecklenburg-Vorpommern erfolgte. Potenzielle Dienstzeiten an Hochschulen und Universitäten anderer Bundesländer oder des Bundes müssten für die Beantwortung der Frage ermittelt werden.

Jedoch allein die Sichtung der Personalakten, verbunden mit der Erfassung der Daten zur Dauer im Amt, Besoldungsgruppe, Fächergruppe und Hochschultyp, lässt keine Rückschlüsse auf einen potenziellen Gender Pay Gap zu.

Die ermittelten Daten müssten umfangreich aufgearbeitet und weitere Aspekte, die hier nicht erfragt wurden, wie beispielsweise der jeweilige familiäre Hintergrund oder besondere Arbeitsleistungen, untersucht werden. Neben dem Grundgehalt erhalten Professorinnen und Professoren je nach individuellem Anspruch andere Dienst- und sonstige Bezüge gemäß § 2 des Landesbesoldungsgesetzes, die für die Ermittlung eines potenziellen Gender Pay Gaps zu berücksichtigen sind.

Bereits für die Ermittlung der erfragten Daten mittels Sichtung der mehr als 600 Personalakten würden mindestens 50 Stunden benötigt werden, was eine Arbeitskraft für mindestens sechs Arbeitstage vollumfänglich binden würde. Diese Arbeitskraft könnte in diesem Zeitraum ihrer regulären Tätigkeit nicht nachgehen. Dazu käme der zeitliche Aufwand für die Erfassung der vorgenannten weiteren Informationen. Aufgrund fehlender Expertise in der Landesverwaltung müssten für die nach anerkannten wissenschaftlichen Methoden durchzuführende Aufarbeitung der Daten zur Untersuchung eines potenziellen Gender Pay Gaps für W-besoldete Personen in Mecklenburg-Vorpommern Dritte beauftragt werden. Aufgrund des vorgenannten Aufwandes ist die Beantwortung der Frage nicht zumutbar.

4. Wie hoch ist der Anteil der W-besoldeten Personen, die Leistungs-  
zulagen beziehen (bitte nach Geschlecht, Dauer im Amt, Besoldungs-  
gruppe, Fächergruppe und Hochschultyp aufschlüsseln)?

Die erfragten Informationen, insbesondere zur Dauer im Amt, liegen nicht zentral vor und müssten händisch durch Sichtung aller Personalakten der Professorinnen und Professoren, die eine Besoldung nach Anlage 7 (zu § 32 Absatz 1 Satz 2) des Landesbesoldungsgesetzes erhalten, aufgearbeitet werden.

Dies beträfe die Daten von über 600 Professorinnen und Professoren, die an den Hochschulen und Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern tätig sind. Aufgrund der Größe einiger Personalakten werden Teile im Archiv aufbewahrt und müssten zudem gesondert gesichtet werden.

Die Notwendigkeit der händischen Aktensichtung ergibt sich u. a. aus dem Umstand, dass die erstmalige Ernennung der Professorinnen und Professoren nicht zwangsläufig durch Hochschulen und Universitäten des Landes Mecklenburg-Vorpommern erfolgte. Potenzielle Dienstzeiten an Hochschulen und Universitäten anderer Bundesländer oder des Bundes müssten für die Beantwortung der Frage ermittelt werden.

Für die Sichtung und Aufarbeitung der mehr als 600 Personalakten würden mindestens 50 Stunden benötigt werden, was eine Arbeitskraft für mindestens sechs Arbeitstage vollumfänglich binden würde. Diese Arbeitskraft könnte in diesem Zeitraum ihrer regulären Tätigkeit nicht nachgehen. Die Beantwortung der Frage ist nicht zumutbar.