

Kleine Anfragen zur Beantwortung in der Fragestunde des Landtags

Die Abgeordneten Petra Joumaah, Volker Meyer, Dr. Max Matthiesen, Burkhard Jasper, Gudrun Pieper, Annette Schwarz (CDU) hatten am 7.6.2017 gefragt:

(Anfrage 15; Drucksache 17/8235, S.8)

Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen - Lässt sich aus einem Prozentanteil auf seine Ursachen schließen?

Vorbemerkung der Abgeordneten

Aus der Tatsache, dass in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen weniger Frauen als Männer vertreten sind, schließt Sozialministerin Rundt, dass Frauen in der öffentlichen Verwaltung strukturell benachteiligt werden. Mit dem Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) will die Landesregierung daher durch Bevorzugung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen eine pauschale hälftige Beteiligung von Frauen in allen Bereichen und Gremien der öffentlichen Verwaltung erreichen.

1. Lässt sich nach Auffassung der Landesregierung allein aus einem in bestimmten Bereichen geringeren Frauenanteil auf seine Ursachen schließen?

2. Liegt nach Auffassung der Landesregierung auch dann eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung vor, wenn für den geringeren Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der öffentlichen Verwaltung andere Interessenlagen oder Prioritätensetzungen von Frauen im Privatleben ursächlich sind?

3. Zielt die Landesregierung mit ihrem Entwurf eines NGG auf Chancengleichheit oder Ergebnisgleichheit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung ab?

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung am 15.6.2017

(Anfrage 15; Drucksache 17/8300, S.28-29)

Vorbemerkung der Landesregierung:

Ziel des NGG-E ist es, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne des Artikels 3 Abs. 2 GG und Artikels 3 Abs. 2 NV für den Bereich der öffentlichen Verwaltung beizutragen.

1. Lässt sich nach Auffassung der Landesregierung allein aus einem in bestimmten Bereichen geringeren Frauenanteil auf seine Ursachen schließen?

Allein aus der Feststellung eines Sachverhalts lässt sich nie auf seine Ursachen schließen, viel-mehr ist immer die Betrachtung und Analyse des Gesamtkontextes notwendig.

Verschiedenste Untersuchungen zu o. g. Thematik lassen erkennen, dass eine Vielzahl von Grün-den für die Unterrepräsentanz von Frauen ursächlich ist, zu deren Veränderung die Verabschiedung des NGG-E einen Beitrag leisten wird.

2. Liegt nach Auffassung der Landesregierung auch dann eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung vor, wenn für den geringeren Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen der öffentlichen Verwaltung andere Interessenlagen oder Prioritätensetzungen von Frauen im Privatleben ursächlich sind?

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen und unabhängig von den Interessenlagen oder Prioritätensetzungen einzelner Frauen in ihrem Privatleben.

Nach Auffassung der Landesregierung ist der geringe Frauenanteil in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen allerdings in der Regel überwiegend auf strukturelle Benachteiligung zurück zu führen. Trotz einer hohen Zahl an Frauen in den Eingangssämtern ist ihr Anteil an Führungspositionen in der Regel immer noch sehr gering (Drs. 17/7346). Dienststellenbefragungen lassen erkennen, dass von Frauen ein großes Karrierehindernis darin gesehen wird, Erwerbs- und Familienarbeit so miteinander zu vereinbaren, dass sowohl die individuellen Interessenlagen und Prioritätensetzungen als auch berufliche Karriere verwirklicht werden können (vgl. Gesetzesbegründung).

3. Zielt die Landesregierung mit ihrem Entwurf eines NGG auf Chancengleichheit oder Ergebnisgleichheit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung ab?

Die Landesregierung zielt mit ihrem Entwurf eines NGG auf Chancengleichheit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung ab. Dabei geht sie davon aus, dass im Durchschnitt Frauen wie Männer gleich leistungsfähig sind, jedoch bei der Erreichung von höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht die gleichen Chancen haben.