

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
mit Antwort der Landesregierung  
- Drucksache 17/5970 -**

**Wie hoch ist der Frauenanteil in den Justizspitzenämtern (R 6 bis R 8) in Niedersachsen?**

**Anfrage der Abgeordneten Dr. Marco Genthe und Christian Grascha (FDP)** an die Landesregierung,  
eingegangen am 16.06.2016, an die Staatskanzlei übersandt am 23.06.2016

**Antwort des Niedersächsischen Justizministeriums** namens der Landesregierung vom  
15.07.2016,  
gezeichnet

Antje Niewisch-Lennartz

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

In der Ausgabe des *NJW-aktuell* vom März 2016 wurde die Staatssekretärin im Justizministerium, Frau Stefanie Otte, zum Thema „Frauen in der Justiz fördern“ interviewt. Laut Frau Otte ist der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe R fast ausgeglichen, dagegen befinden sich in den Spitzenämtern R 6 und R 8 in Niedersachsen keine Frauen.

Anfang Dezember 2015 startete das Mentoringprogramm, mit dem die Landesregierung den Frauenanteil in Führungspositionen steigern möchte. Im öffentlichen Dienst werden Ämter nach dem Prinzip der Bestenauslese vergeben. Deshalb ist es laut Otte auch möglich, Mentoringprogramme für Richter und Staatsanwälte anzubieten.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Die Justiz ist bestrebt, allen Beschäftigten den gleichen Zugang zu (Beförderungs-)Ämtern zu ermöglichen, also gleiche Beförderungschancen für alle zu schaffen. Während das Verhältnis von Frauen und Männern im Eingangssamt der Besoldungsordnung R nahezu ausgeglichen ist, sind Frauen nicht nur in der niedersächsischen Justiz, sondern bundesweit in Führungspositionen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Gerade die Justiz kann und will es sich aber nicht leisten, bei der Personalentwicklung auf qualifizierte Frauen zu verzichten.

Deshalb hat das Justizministerium vielfältige Maßnahmen ergriffen, um die Karrierechancen von Frauen in der niedersächsischen Justiz zu verbessern.

So hat das Justizministerium Anfang Dezember 2015 ein Mentoringprogramm für Richterinnen und Staatsanwältinnen ins Leben gerufen. Dieses Mentoringprogramm ist Baustein einer zukunftsorientierten Personalpolitik und soll die teilnehmenden Frauen bei der Wahrnehmung und Darstellung eigener Leistungen unterstützen. Sie sollen ermutigt werden, den eigenen Berufs- und Karriereweg zu planen und zu beschreiten. Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung ist es nicht ausgeschlossen, das Mentoring-Programm bei entsprechendem Bedarf in Zukunft auch für Richter und Staatsanwälte anzubieten.

Zudem hat eine vom Justizministerium initiierte Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Geschäftsbereichs und der Personalvertretungen im Rahmen mehrerer Workshops seit September 2014 ein neues „Rahmenkonzept Personalentwicklung in der niedersächsischen Justiz“ erarbeitet, das in der diesjährigen Mai-Ausgabe der Niedersächsischen Rechtspflege veröffentlicht worden ist (vgl. Nds. Rpfl. 5/2016, S. 151 ff.). Darin ist „Gleichstellung“ eine von sechs Leitlinien der Personalentwicklung in der niedersächsischen Justiz. Es ist erstmals verschriftlicht wor-

den, dass weiblichen Justizangehörigen bei der Personalentwicklung die gleichen Verwirklichungschancen gegeben werden wie den männlichen, gerade auch in Bezug auf die Vergabe von Führungspositionen.

Daneben hat das Justizministerium bereits mit Allgemeiner Verfügung (AV) vom 4. Februar 2015 die AV über die „Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ in der Fassung vom 21. März 2011 überarbeitet und zum Teil neu gefasst, um Frauen und Männern den gleichen Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten zu ermöglichen. So verfolgen die Änderungen der AV das Ziel, insbesondere Richterinnen und Staatsanwältinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, im Rahmen des Beurteilungsverfahrens nicht zu benachteiligen. Auch soll die Familienfreundlichkeit der Erprobung, die Voraussetzung für die Übertragung einer Beförderungsstelle ist, gewährleistet werden.

Die AV stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass Frauen und Männer bei der Erstellung von Beurteilungen gleichzustellen sind und sich Teilzeitbeschäftigung bei der dienstlichen Beurteilung nicht negativ auswirken darf.

Eine Fortbildung für Führungskräfte zu dem Thema „Geschlechtergerechte Beurteilung“ ist noch für dieses Jahr geplant.

Darüber hinaus finden regelmäßig spezielle Schulungen für Frauen in Führungspositionen statt. Dabei wird auf die Schwierigkeiten und Besonderheiten eingegangen, die für eine Frau mit der Ausführung der Führungsposition verbunden sein können. In diesem Zusammenhang werden nachfolgende Treffen ermöglicht, um die Frauen in Führungspositionen besser zu vernetzen.

Erwähnenswert sind nicht zuletzt insbesondere das Angebot einer kollegialen Beratung für Frauen in Führungspositionen sowie Coaching-Angebote, die gerade Frauen mit Erziehungsverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten erleichtern sollen.

**1. Wie viele Stellen mit der Besoldung R 6 und R 8 existieren in Niedersachsen, und wie viele davon sind momentan mit Frauen besetzt?**

	R 8 Stellen - insgesamt -	R 8 Frauen	R 8 Männer	R 6 Stellen - insgesamt -	R 6 Frauen	R 6 Männer
Generalstaatsanwaltschaften	-	-	-	3	-	3
Finanzgerichtsbarkeit	-	-	-	1	-	1
Sozialgerichtsbarkeit	1	-	1	-	-	-
Verwaltungsgerichtsbarkeit	1	-	1	-	-	-
Arbeitsgerichtsbarkeit	-	-	-	1	-	1
Ordentliche Gerichtsbarkeit	3	1	2	1	-	1
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

**2. Welche konkreten Maßnahmen sind in den letzten drei Jahren ergriffen worden, um die Karrierechancen von Frauen in der niedersächsischen Justiz zu verbessern?**

Siehe Vorbemerkungen.

**3. Wann wird das Mentoringprogramm für Richter und Staatsanwälte beginnen?**

Siehe Vorbemerkungen.