

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
mit Antwort der Landesregierung  
- Drucksache 17/6456 -**

**Frauen und Gleichstellungspolitik**

**Anfrage der Abgeordneten Hillgriet Eilers (FDP)** an die Landesregierung, eingegangen am 06.09.2016, an die Staatskanzlei übersandt am 14.09.2016

**Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung** namens der Landesregierung vom 13.10.2016, gezeichnet

In Vertretung

Jörg Röhm

**Vorbemerkung der Abgeordneten**

Laut Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die Grünen hat in den vergangenen zehn Jahren Niedersachsen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter viel Boden verloren. Aus diesem Grund wollte die rot-grüne Koalition einen Masterplan „GenderMainstreaming“ erarbeiten. Dieser soll die Eckpunkte für die Reform des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes festlegen und zu einem wirkungsvollen Instrument aktiver Genderpolitik ausbauen.

Gemäß der Presseinformation der Staatskanzlei hat das Kabinett am Dienstag, den 23.08.2016, die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zur Verbandsanhörung freigegeben.

**Vorbemerkung der Landesregierung**

Die Koalitionsvereinbarung der die Landesregierung tragenden Parteien für die 17. Wahlperiode des Niedersächsischen Landtags enthält zahlreiche frauenpolitischen Vorhaben, z. B. die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), eine Verstärkung des Schutzes von Frauen vor Gewalt und die Sicherstellung der frauenrelevanten Förderprogramme im Rahmen der EU-Strukturfonds. Dazu gehört auch die Absichtserklärung, einen „Masterplan Gender Mainstreaming“ zu erarbeiten.

Die Landesregierung hat diese Vorhaben unverzüglich in Angriff genommen. Sie folgt damit dem Auftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes und aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung der Geschlechter tatsächlich zu verwirklichen. Gleichberechtigung bedeutet nach Auffassung der Landesregierung, dass Frauen wie Männer gleiche Chancen haben müssen, den von ihnen gewollten Lebensentwurf auch umzusetzen.

Die dem Landtag vorliegenden vier Berichte über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes<sup>1</sup> zeigen, dass dieses Ziel im öffentlichen Dienst in Niedersachsen noch nicht erreicht ist. Insbesondere in Führungspositionen liegt der Frauenanteil noch weit unter der Parität, bei der Besoldungsgruppe A 16 z. B. nur bei einem knappen Viertel<sup>2</sup>. Die Landesregierung

<sup>1</sup> 1. Bericht vom 20.12.1999 - Drs. 14/1290, 2. Bericht vom 02.12.2004 - Drs. 15/1500, 3. Bericht vom 14.01.2010 - Drs. 16/2107 und 4. Bericht vom 03.12.2014 - Drs. 17/2479

<sup>2</sup> Stand 30.06.2012, A 16 Beamtinnen = 25,1 %, außertariflich bezahlte weibliche Angestellte 19,7 %.  
Quelle: 4. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, Drs. 17/2479.

begrüßt deshalb die Entschließung des Landtages „Gleichstellungspolitik strategisch denken und wirksam umsetzen - Für eine zukunftsfähige Neuauflage des NGG“ (Drs. 17/5198 vom 17.02.2016) und teilt deren Auffassung, dass die Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen ein wichtiges Ziel der Frauenpolitik ist.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen, hat das Kabinett am 21.04.2015 den Aktionsplan „Frauen in Führung“ beschlossen, der als Maßnahmen die Novellierung des NGG, die Verstärkung von Fortbildungen für Führungspositionen und die Evaluation von Beurteilungen enthält.

Die Landesregierung hält es zur Verwirklichung der Gleichstellung für ebenso notwendig, bei allen Entscheidungen der Verwaltung und der Politik die Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten (Gender Mainstreaming). Sie wird deswegen in der NGG-Novelle die Dienststellen zur Beachtung von Gender Mainstreaming verpflichtet. Mit Kabinettsbeschluss vom 07.09.2015 hat die Landesregierung in einem ersten Schritt den „Rahmenplan Geschlechtergerechtes Niedersachsen“ beschlossen, der 22 wichtige Vorhaben der Ministerien und der Staatskanzlei (StK) darstellte, die mit Frauenverbänden unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreamings diskutiert worden waren.

**1. Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen der Landes- und Kommunalverwaltung Niedersachsens, nach Anteil der Mitarbeiter in Ministerien, obersten Landesbehörden und Firmen, an denen das Land Niedersachsen beteiligt ist, im Jahr 2016? Welchen Rang belegt Niedersachsen, verglichen mit anderen Bundesländern?**

Für die Beantwortung der Fragen 1 und 2 wurden durch das federführende Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS) Führungspositionen als Positionen mit Weisungsbefugnis definiert. Gleichwohl gibt es ressortspezifische Abweichungen bei der Definition von Führungspositionen. Diesbezüglich und in Bezug auf die Einschränkungen bei der Aussagekraft der genannten Daten wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Die genannten Prozentwerte lassen allenfalls eine ungefähre Größenordnung erkennen. Die Prozentangaben wurden auf eine Stelle nach dem Komma gerundet.

**Niedersächsische Landesverwaltung:**

**Ministerien und StK:**

Der Frauenanteil beträgt zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 52,9 %, der Anteil zum selben Stichtag an Frauen in Führungspositionen 37,5 %.

**Oberste Landesbehörden (Ministerien, StK, Landesrechnungshof (LRH) und Landesbeauftragte für den Datenschutz (LfD) ohne Landtagsverwaltung):**

Der Frauenanteil beträgt zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 52,3 %, der Anteil zum selben Stichtag an Frauen in Führungspositionen 37 %.

**Nachgeordneter Bereich:**

Der Frauenanteil beträgt zum Stichtag 30.06.2016 in den Dienststellen des nachgeordneten Bereichs der Landesregierung 50 %, der Anteil zum selben Stichtag an Frauen in Führungspositionen 33,6 %.

**Niedersächsische Kommunalverwaltung:**

Zur Beantwortung der Fragen 1 und 2 wurden alle 449 niedersächsischen Kommunen befragt (ohne Mitgliedsgemeinden der Samtgemeinden). 244 Kommunen haben Angaben übermittelt. Fast alle (240) konnten Angaben zur Situation in 2016 machen. Bei diesen Kommunen beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2016 60,8 %; der Frauenanteil in Führungspositionen zum selben Stichtag 38,1 %.

**Gesellschaften mit niedersächsischer Landesbeteiligung:**

Das Land Niedersachsen ist im Jahr 2016 (zum Stichtag 30.06.2016) an 48 Gesellschaften direkt bzw. über die Hannoversche Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen mbH beteiligt. Als Führungspositionen werden die Geschäftsleitungen (Vorstand, Geschäftsführung und Anstaltsleitung) definiert.

Weiterhin wird auf eine bedingte Aussagekraft der genannten Quote hingewiesen. Wie auch bei Aufsichtsratsmandaten, hat das Land Niedersachsen bei Führungspositionen nur bedingten Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen. Dies gilt insbesondere bei Gesellschaften, an denen das Land nicht mehrheitlich beteiligt ist.

Von 90 Führungspositionen der Gesellschaften, an denen das Land Niedersachsen beteiligt ist, werden elf von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 12,22 % entspricht.

Im Übrigen wird auf die Antworten zu Fragen 2 und 3 verwiesen.

**Ländervergleich:**

Ein Ranking, welches valide darstellt, welchen Rang Niedersachsen, verglichen mit den anderen Bundesländern, belegt, ist für das Jahr 2016 zum Stichtag 30.06.2016 nicht möglich, da auf die Abfrage bezüglich der Kleinen Anfrage hin kaum statistische Angaben aus den anderen Bundesländern vorgelegt wurden.

**2. Wie hoch war der Frauenanteil in Führungspositionen der Landes- und Kommunalverwaltung Niedersachsen, nach Anteil der Mitarbeiter in Ministerien, obersten Landesbehörden und Firmen, an denen das Land Niedersachsen beteiligt war, in den letzten zehn Jahren? Welchen Rang belegte Niedersachsen, verglichen mit anderen Bundesländern?**

Der Begriff Beschäftigte wird im Folgenden gemäß der Definition des § 3 NGG in Verbindung mit § 2 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) verwendet. Das heißt, es handelt sich um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie Auszubildende, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt und in Führungspositionen ist für die fragten Bereiche für die letzten zehn Jahre nachfolgend tabellarisch dargestellt. Zur Aussagekraft der Zahlen wird auf die Anmerkungen zu den jeweiligen Ressortbereichen verwiesen. Wiederholt wurde seitens der zuliefernden Stellen insbesondere vonseiten des nachgeordneten Bereichs der Landesverwaltung und von der Kommunalverwaltung angemerkt, dass in der Kürze der gegebenen Zeit eine verlässliche Datenbasis für eine allumfängliche Meldung der Jahre 2006 bis 2016 nicht gewährleistet werden kann. Einige Zahlen beruhen daher auf Schätzungen.

**Niedersächsische Landesverwaltung:****Ministerien (ohne Justizministerium [MJ]) und Staatskanzlei:**

Jahr	Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt	Frauenanteil in Führungspositionen
2015	51,8%	34,7%
2014	51,0%	34,2%
2013	51,3%	30,5%
2012	49,4%	28,2%
2011	49,8%	30,0%
2010	50,0%	28,3%
2009	48,2%	29,1%
2008	47,6%	27,4%
2007	47,3%	25,5%
2006	45,9%	24,1%

**Oberste Landesbehörden (Ministerien [ohne MJ] und StK, Landesrechnungshof [LRH] und Landesbeauftragte für den Datenschutz [LfD], ohne Landtagsverwaltung):**

Jahr	Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt	Frauenanteil in Führungspositionen
2015	52,3%	37,0%
2014	51,4%	34,2%
2013	50,4%	33,5%
2012	48,5%	27,1%
2011	49,0%	29,4%
2010	49,5%	27,3%
2009	47,8%	28,3%
2008	46,9%	26,4%
2007	46,7%	25,1%
2006	45,0%	23,6%

Anmerkungen zu den Ressorts:

**MJ:**

Für den gewünschten Zeitraum sind ca. 50 Geschäftsverteilungspläne vorhanden. Diese konnten nicht automatisiert ausgewertet werden. Das manuelle Auszählen war innerhalb der gesetzten Frist nicht möglich.

**MS:**

Die Zahlen für das MS basieren auf den Personalkarteien. Für 2010 und 2012 musste auf das Datenbanksystem Personalverwaltung und -management (PuMA) zurückgegriffen werden. Daher waren keine Angaben zu den weiblichen Beschäftigten möglich. Eine Berechnung des Frauenanteils unter den Beschäftigten insgesamt ist also ebenfalls nicht möglich. Die Angaben für die Jahre 2010 und 2012 erfolgen daher ohne die Daten des MS. Als Führungskräfte sind (aufgrund der Datenbasis) alle Beschäftigten von A 15 aufwärts bzw. Verg I b/EG 15 aufwärts definiert. Gesamtzahl der Führungspositionen sind die tatsächlich vorhandenen Führungskräfte (männlich und weiblich), weil auch insoweit eine andere Datenbasis fehlt.

**StK:**

Führungspositionen in der StK sind entsprechend der Definition (Positionen mit Weisungsbefugnis) die Referats- und Abteilungsleitungen. Nicht erfasst sind die Staatssekretärin und die Staatssekretäre sowie die Sprecherin der Landesregierung, da für diese die Landesregierung die dienstrechtlichen Befugnisse hat.<sup>3</sup>

**Nachgeordneter Bereich (auch Justiz):**

Jahr	Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt	Frauenanteil in Führungspositionen
2015	49,6%	32,7%
2014	48,6%	31,8%
2013	48,3%	31,0%
2012	48,1%	30%
2011	41,8%	29,4%
2010	53,4%	35,1%
2009	52,0%	33,9%
2008	51,5%	33,7%
2007	50,9%	32,5%
2006	48,3%	30,6%

<sup>3</sup> Beschluss der Landesregierung v. 27.11.2012 - MI Z11.2-03000.100 Nds. MBl. 46/2012 S. 1237 ff.

Anmerkungen zu den Ressortbereichen:

**MF:**

Aufgrund einer EDV-Umstellung können erst ab 2009 Führungspositionen und Frauenanteil für die Oberfinanzdirektion (OFD) Niedersachsen und die Finanzämter ermittelt werden. Für die Jahre 2006 bis 2008 sind nach einer EDV-Umstellung nur noch Personaldaten der Finanzämter vorhanden. Für die Jahre 2006 bis 2008 beziehen sich die Angaben zum nachgeordneten Bereich daher auf die Führungspositionen ohne die Steuerverwaltung.

**MI:**

Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LABNI)

- Der LABNI liegen lediglich valide Zahlen der letzten beiden Jahre vor.

IT.Niedersachsen (IT.N)

- Zahlen für 2009 bis 2013 anteilig aus damaligen Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) gem. Stellenverteilung zwischen Informatikzentrum Niedersachsen (izn) und Niedersächsischem Landesamt für Statistik (NLS).
- Zahlen für 2006 bis 2008 anhand des Stellen-/Personalbestandes geschätzt, da aufgrund der Kurzfristigkeit der Abfrage keine verlässlichen Daten zu ermitteln waren.

Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen (LGLN)

- Für den Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung (VKV) wurde nach Rücksprache mit dem Ministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Verbraucherschutz (ML) nur eine rückwirkende Erfassung der abgefragten Daten bis zum 01.07.2014 vorgenommen. Denn die VKV war in den letzten zehn Jahren an mehreren Verwaltungsreformen beteiligt. Alte Behörden wurden zusammengelegt, aufgelöst oder neu strukturiert. Andere Verwaltungszweige (u. a. Nds. Verwaltung für Landentwicklung) bildeten zeitweise mit der VKV gemeinsame Behörden. Zum 01.07.2014 wurde die Reorganisation des LGLN vollzogen. Auf dieser Grundlage sind verlässliche Datenerhebungen und Aussagen erst ab diesem Zeitpunkt möglich.

Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK)

- Die NABK ist mit Wirkung vom 01.01.2011 eingerichtet worden. Die Daten decken daher nur den Zeitraum 2011 bis 2016 ab. Stichtag 2011 bis 2015 jeweils 31.12.

Polizeibereich

- Die zentrale Erfassung von Personaldaten im Personalmanagementverfahren (PMV) wurde schrittweise in der Polizei Niedersachsen eingeführt. Eine valide, vergleichbare Datengrundlage und -analyse ist seit 2008 gegeben. Die Entwicklung des Anteils der Frauen in der Polizei Niedersachsen kann aus diesem Grunde nur für die letzten acht Jahre verlässlich aufgezeigt werden.
- Mit Erlass vom 07.11.2011 wurde die Erfassung von Dienstposten/Arbeitsplätzen im PMV eingeführt, weswegen entsprechende Daten vor 2011 nicht erhoben werden können.

**MJ:**

Im Geschäftsbereich des MJ ist dem Begriff der Führungsposition nicht einheitlich dieselbe Bedeutung zugrunde gelegt worden. Laut Personalentwicklungskonzept für die niedersächsische Justiz sind Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sämtlicher Besoldungsgruppen Führungskräfte - trotz zum Teil fehlender Weisungsbefugnis. Sie sind deshalb bei den meisten Rückmeldungen der Mittelbehörden sowohl bei Frage 1 wie auch bei Frage 2 entsprechend berücksichtigt.

**MK:**

Schulen sind von der Aufstellung nicht erfasst. Die Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB) und das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) sind in dieser Darstellung zusammengefasst.

- Für den Bereich der NLSchB umfassen die Zahlen ab 2013 auch abgeordnete Beschäftigte und Auszubildende.
- Das NLQ wurde zum 01.01.2011 gegründet, sodass die Zahlen für diese Behörde ab 2011 in der Aufstellung enthalten sind.

**MS:**

Es liegen keine Daten vor für

- das Niedersächsische Landesgesundheitsamt (NLGA) von 2006 bis 2012,
- das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) insgesamt für 2006 und zusätzlich für die Anzahl der Frauen in Führungspositionen von 2007 bis 2009,
- das Landesbildungszentrum für Blinde (LBZB) für die Anzahl der Frauen insgesamt, Anzahl der Führungspositionen sowie Anzahl der Frauen in Führungspositionen von 2006 bis 2011,
- das Landesbildungszentrum für Hörgeschädigte (LBZH) Osnabrück für die Anzahl der Frauen insgesamt von 2006 bis 2010,
- das LBZH Hildesheim von 2006 bis 2008.

**ML:**

- Die Ämter für regionale Landesentwicklung (ÄrL) verfügen über Personal aus den Einzelplänen des ML, der StK, des MI, des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) sowie des MS. Der Personalbestand der Ämter wurde aber insgesamt in der Aufstellung für das Ressort ML berücksichtigt.
- Darüber hinaus wurde darauf verzichtet, die Vorgängerorganisationen der ÄrL - bis 2010, einschließlich, die Behörden für Geoinformation, Landentwicklung und Liegenschaften, ab 2011 bis 06/2014 das LGLN - in der Aufstellung zu berücksichtigen. Gründe hierfür liegen darin, dass die damaligen Führungspositionen sich durch die Umorganisationen nachhaltig verändert haben und die Karrierepfade mit jeder Veränderung neu strukturiert werden mussten. Eine Entwicklungstendenz bzw. Zeitreihe könnte vor diesem Hintergrund aus der Übersicht nicht abgelesen werden. Die Daten für das Personal der jetzigen ÄrL sowie des Servicezentrums Landentwicklung und Agrarförderung (SLA) wurden daher erst ab Gründung im Jahr 2014 erfasst.
- Die Nordwestdeutsch Forstliche Versuchsanstalt (NW-FVA) ist eine gemeinsame Forschungseinrichtung der Länder Niedersachsen, Hessen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Grundlage für die Organisation bildet ein entsprechender Staatsvertrag. Das Gros des Personals wird von Niedersachsen gestellt. In der Behörde arbeitet aber auch Personal der Länder Hessen und Sachsen-Anhalt. Selbiges wurde in der Gesamtsumme des Personals des ML eingerechnet, da die Führungspositionen nicht nach Länderproporz, sondern nach Eignung, Leistung und Befähigung vergeben werden.

**MWK:**

- Für einige Stellen liegen Daten rückwirkend nur für einige Jahre vor. Zum Teil gibt es zwar Angaben zur Zahl der Beschäftigten, nicht jedoch die Untergliederung für Führungspositionen, da diese in der Vergangenheit nicht oder nur auf Grundlage anderer als der festgelegten Kriterien dokumentiert wurden.

**StK:**

- Ämter für regionale Landesentwicklung (ÄrL) siehe ML.
- Das Niedersächsische Landesarchiv (NLA) hat als Führungspositionen die Dienstposten/ Arbeitsplätze der Präsidentin, der Standortleitungen sowie der Geschäftsbereichsleitungen definiert.

**Niedersächsische Kommunalverwaltung:**

Zur Zahl der Frauen in Führungspositionen in den letzten zehn Jahren konnten nicht alle der Kommunen, die auf die Abfrage durch die Landesregierung geantwortet haben, lückenlose Angaben

machen. Das hat unterschiedliche Ursachen: Neben Umorganisationen und Fusionen von Verwaltungen, gab es Systemwechsel. Gleichstellungspläne wurden oft erst nach 2008 eingeführt und so wurden zum Teil - zumindest in den früheren Jahren - keine jährlichen Statistiken geführt. Viele Kommunen haben die Zahlen händisch ausgezählt. Von 195 Kommunen liegen Zahlen für 2015 bis 2006 vor. Daraus ergibt sich folgende Übersicht:

Jahr	Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt*	Frauenanteil in Führungspositionen*
2015	59,2%	37,3 %
2014	58,8%	35,7%
2013	58,5%	34,9%
2012	58,1%	33,8%
2011	57,6%	33,0%
2010	57,2%	32,6%
2009	56,6%	32,3%
2008	56,3%	30,8%
2007	56,0%	29,5%
2006	55,7%	28,6%

\* Die von den Kommunen zur Verfügung gestellten Zahlen enthalten zum Teil Personal außerhalb der Kernverwaltung.

#### **Gesellschaften mit niedersächsischer Landesbeteiligung:**

Zur Definition der Führungsposition wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

Jahr	Frauenanteil in Führungspositionen
2015	10,99%
2014	9,09%
2013	7,61%
2012	5,43%
2011	4,94%
2010	
2009	6,76%
2008	
2007	5,13%
2006	

Für die Jahre 2012 bis 2015 wurden die Daten programmgestützt ermittelt. Entsprechende Datengrundlagen für die Jahre 2006 bis 2011 lagen der Beteiligungsverwaltung nicht vor. Hier erfolgte eine manuelle Ermittlung anhand der erstellten Beteiligungsberichte 2007, 2009 und 2011. Die Daten für die Jahre 2006 und 2007, 2008 und 2009 sowie 2010 und 2011 wurden daher jeweils zusammengefasst dargestellt.

#### **Ländervergleich:**

Mit Blick in die verschiedenen Bilanzberichte der Bundesländer zur Gleichstellung - soweit vorhanden - ist ein Ranking in den letzten zehn Jahren nicht möglich, da die Berichtszeiträume variieren, sehr differenziert analysiert wurden und ihnen keine einheitliche Definition für Frauen in Führungspositionen zugrunde liegt.

2009 wurde der erste Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - eine Standortbestimmung - durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veröffentlicht<sup>4</sup>. Dieser dokumentiert die regionalen Unterschiede in den Themenkomplexen „Partizipation“, „Bildung, Berufswahl und wissenschaftliche Qualifikation“, „Arbeit und Einkommen“ sowie „Lebenswelt“ durch eine bundeseinheitliche Bestandsaufnahme für die Landes- und die Kreisebene. Um Entwicklungen im Zeitverlauf abbilden zu können, beschloss die Gleichstellungs-

<sup>4</sup> Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 1. Auflage, Juli 2009

und Frauenministerkonferenz der Länder (GFMK) eine Fortschreibung<sup>5</sup> und Weiterentwicklung, so dass aktuell der dritte Atlas im Entwurf vorliegt.

Die 26. GFMK hat dem Entwurf für den „3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ am 15./16.06.2016 zugestimmt und zur Veröffentlichung in 2016 freigegeben.

Zur Beantwortung nach einem Ranking gibt es in den drei Atlanten vergleichbare Indikatoren aus den Jahren 2008, 2011 und 2015 zu „Verwaltungsspitzen in den Landkreisen und Stadtkreisen bzw. kreisfreien Städten in den Flächenländern sowie in den Bezirken der Stadtstaaten“ und zu „Führungspositionen in den obersten Landesbehörden“.

So stellt sich der Frauenanteil in den Verwaltungsspitzenpositionen von Landkreisen, kreisfreien Städten und Bezirken in Niedersachsen wie folgt dar:

Jahr:	2008	2011	2015
Anteil in %:	2 %	4 %	4 %
Rang:	16	14	15

Der Indikator „Führungspositionen in den obersten Landesbehörden“ umfasst den prozentualen Anteil der von Frauen besetzten Abteilungsleitungspositionen in den obersten Landesbehörden und stellt sich wie folgt dar:

Jahr:	2008	2011	2015
Anteil in %:	22 %	23 %	33 %
Rang:	2	8	2

### 3. Wie unterscheiden sich die Landesbeteiligungen hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen in folgenden Bereichen:

- Staatskanzlei,
- Finanzministerium,
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung,
- Ministerium für Wissenschaft und Kultur,
- Kultusministerium,
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,
- Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz,
- Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz?

Zum Stichtag 30.06.2016 stellt sich in Gesellschaften mit Landesbeteiligung der Anteil an Frauen in Führungspositionen wie folgt dar:

Ressort	Frauenanteil in Führungspositionen
<b>Gesamt</b>	12,22 %
davon:	
StK	6,67 %
MF	17,86 %
MS*	0
MWK	15,00 %
MK**	0
MW	5,88 %
ML	20,00 %
MU**	0

\* Es gibt nur eine Führungsposition.

\*\* Es gibt zwei Führungspositionen.

<sup>5</sup> 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 1. Auflage, Dezember 2012 (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/2-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/82774>).



**4. Wie bewertet die Landesregierung die Bedeutung der Gleichberechtigung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes? Welche Maßnahmen gibt es? Und wie wurden diese bisher umgesetzt?**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen öffentlichen Bereichen ist von Verfassung wegen geboten. Sie ist darüber hinaus ein Gebot der Gerechtigkeit. Die Landesregierung geht davon aus, dass Frauen und Männer für die Wahrnehmung der Funktionen in der öffentlichen Verwaltung gleich geeignet sind. Wenn trotz eines genügend vorhandenen Potenzials Frauen in Führungspositionen nicht paritätisch vertreten sind, kann daraus geschlossen werden, dass Frauen bei Einstellungen und Beförderungen höhere Hürden zu überwinden haben als Männer, also bewusst oder unbewusst benachteiligt werden. Berufliche Diskriminierungen wird die Landesregierung nicht hinnehmen.

Das gilt insbesondere im Bereich des unmittelbaren und mittelbaren Landesdienstes.

Die Landes- und Kommunalverwaltung haben eine Vorbildfunktion für andere Lebensbereiche, z. B. die Wirtschaft. Förderinstrumente und Gleichstellungsstrategien sind hier ausprobiert worden, bevor sie auf die Wirtschaft übertragen wurden bzw. werden. Forderungen an die Wirtschaft, z. B. in der Diskussion um Frauenanteile in den Aufsichtsräten, sind nur glaubhaft, wenn die Verwaltung selbst mit gutem Beispiel vorangeht.

Auch unter dem Gesichtspunkt der Qualität der Verwaltungsprodukte ist eine stärkere Beteiligung von Frauen eine wichtige Maßnahme. Entscheidungen sind besser, wenn in sie weibliche und männliche Erfahrungen und Ansichten einfließen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen wirkt sich positiv auf die Arbeitskultur aus, ermöglicht die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven und kann damit bessere Ergebnisse erzielen. Zusätzlich wird die Arbeitgeberattraktivität der Landes- und Kommunalverwaltung gesteigert. Die Landesregierung wird deshalb die Teilhabe von Frauen in Führungspositionen und Gremien vorantreiben.

Zum zweiten Teil der Frage sind folgende Maßnahmen zu nennen:

a) Novellierung des NGG

Das NGG soll wieder zu einem wirksameren Instrument der Frauenförderung werden. Bei der Novellierung werden daher folgende Schwerpunkte gesetzt:

- In das NGG 2010 war als neues Ziel auch der Abbau der Unterrepräsentanz von Männern aufgenommen worden. Diese Strategie ist gescheitert, weil sich die Gründe für eine Unterrepräsentanz von Frauen und von Männern unterscheiden. Bei der Unterrepräsentanz von Frauen ist in der Regel nachweisbar, dass genügend Potenzial für eine Besetzung mit Frauen zur Verfügung steht, also etwa in den darunterliegenden Hierarchiestufen genügend qualifizierte Frauen für eine Beförderungsstelle vorhanden sind oder sich genügend geeignete Frauen beworben hatten, die Bewerbungen aber unterproportional zum Zuge kommen. Männer sind häufig in beruflichen Positionen in der Kindererziehung, als Lehrkräfte in Grundschulen und in der Pflege und Betreuung sowie im Reinigungs- und Servicebereich unterrepräsentiert. Sie bewerben sich auf diesen Positionen gar nicht erst, weil die Stellen nach ihrer Vorstellung nicht wertgeschätzt sind und zu gering bezahlt werden. Abhilfe ist hier nicht über das NGG zu schaffen, sondern z. B. über die Aufwertung der Berufe. Das Ziel der Frauenförderung - gerade in Führungspositionen - wurde durch die Ausweitung unklar. Das Gesetz soll sich deswegen wieder auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beschränken. Die anderen Ziele des Gesetzes - Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts - sollen wie bisher für Frauen und Männer gelten.
- Die Novelle soll die Dienststellen wieder verpflichten, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Einstellungen und Beförderungen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu bevorzugen, bis ihr Anteil in dem jeweiligen Bereich 50 % beträgt. Diese Regelung war im NGG von 1994 enthalten, sie ist mit dem NGG 2010 abgeschafft und durch eine „Dienststellenquote“ ersetzt worden. Danach liegt es in der Hand der Dienststelle, bis zu welcher Zielzahl sie in den drei Jahren, in denen ein Gleichstellungsplan gilt, Frauen bevorzugen will. Ist diese selbst gesetzte Zielzahl erreicht,

ist sie zur weiteren Bevorzugung von Frauen nicht mehr verpflichtet, auch wenn nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Diese Änderung soll mit der erneuten Novellierung des NGG rückgängig gemacht werden. Es soll künftig wieder eine gesetzliche Quote von 50 % gelten, bis zu deren Erreichung Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind.

- Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt. So soll die staatliche Gleichstellungsbeauftragte ein Klagerecht bei Statusverletzungen erhalten. Bei erfolglosen Beanstandungen soll sie in Einzelfällen zudem zukünftig die Möglichkeit haben, die Aufsichtsbehörde einzuschalten.
- Stellen sind grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuscheiden. Ausnahmen davon bedürfen des Einvernehmens mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu den sonstigen beabsichtigten Änderungen im NGG wird auf die Unterrichtung der Landesregierung zur Entschließung des Landtages (Drs. 17/6423) verwiesen.

Die Landesregierung hat den Gesetzentwurf am 23.08.2016 zur Verbandsanhörung freigegeben. Eine Landtagszuleitung ist noch in diesem Jahr beabsichtigt.

- b) Neben der Novellierung des NGG fordert der Aktionsplan „Frauen in Führung“ die Landesverwaltung dazu auf, ganzheitliche Personalentwicklungsprogramme, die die Belange von Frauen berücksichtigen, zu entwickeln und auszubauen. Die Mentoring-Programme für Frauen sollen deshalb fortgesetzt und intensiviert werden. Jedes Ressort soll verpflichtet werden, einer zu bestimmenden Zahl an Frauen der Laufbahngruppe II die Teilnahme zu ermöglichen. Die Mentoring-Programme seit dem Jahre 2000 sind evaluiert worden. Nach der Auswertung der Evaluation erfolgt zurzeit die Erarbeitung eines Konzepts mit allen Ressorts der Landesregierung.
- c) Da Frauen in Führungspositionen noch in der Minderheit sind, haben sie wenig Gelegenheit, in der Führungstätigkeit auftretende Probleme mit anderen zu besprechen. Um ihnen dazu einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, startete im August 2016 das Karrierenetzwerk für Frauen in Führungspositionen im Niedersächsischen Landesdienst. Aktuell gibt es in Niedersachsen fünf regionale Gruppen mit jeweils 24 weiblichen Führungskräften. In jeweils sechs Veranstaltungen soll ein Netzwerk entwickelt werden, das auch nach Beendigung der Veranstaltungsreihe von den Frauen fortgeführt werden und Ansprechpartnerinnen für einen Erfahrungsaustausch zur Verfügung stellen soll.
- d) Die Personalauswahl und damit auch die Auswahl für Führungspositionen werden maßgeblich anhand von Beurteilungen bzw. Zeugnissen der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen. Die Auswertung der Literatur und die Erfahrungen in der Vergangenheit zeigen, dass Frauen und Männer sowie Vollzeit- und Teilzeitkräfte statistisch relevant unterschiedlich beurteilt werden. Das beruht in der Regel darauf, dass die Beurteilenden bestimmte Vorstellungen von Männer- und Frauenrollen und Zuschreibungen für ein „frauentypisches“ oder „männertypisches“ Verhalten haben, die in die Beurteilung einfließen. Die Landesregierung hat deswegen in dem Kabinettsbeschluss zu „Frauen in Führung“ das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung beauftragt, nach jeder Regelbeurteilungsrunde die Beurteilungsdaten der Ministerialebene zusammenzustellen und der Landesregierung zu berichten, ob Beurteilungsverzerrungen erkennbar geworden sind und was gegen ihre Wiederholung unternommen werden kann. Ein entsprechender Bericht ist derzeit in Arbeit.
- e) Der Entwurf des NGG sieht vor, dass künftig alle Dienststellen Regelbeurteilungen auf Verzerrungen aufgrund des Geschlechts oder des Beschäftigungsumfangs überprüfen. Sollten sich statistisch relevante Unterschiede zulasten von Frauen und/oder zulasten von Teilzeitbeschäftigten ergeben, hat die Dienststelle geeignete Maßnahmen (z. B. durch Fortbildungen) zu ergreifen, um zu vermeiden, dass diese Benachteiligung im folgenden Beurteilungsdurchgang wieder auftritt.
- f) Für die Beratungen des Haushaltsplanentwurfs 2017/2018 zum Einzelplan 05 in den Fachausschüssen hat der Ausschuss für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Migration um einen schriftlichen Bericht der Landesregierung zu den frauenpolitischen Maßnahmen (Ressorts inklusive des jeweils nachgeordneten Bereichs) gebeten. Ohne dem Bericht vorgehen zu wollen:

aus den Ressorts wurden - wie auch zur Vorbereitung des entsprechenden Berichts aus dem Jahr 2016 - eine Vielzahl von frauenrelevanten Maßnahmen benannt. Diese reichen von individuellen Arbeitszeitmodellen über flexible Arbeitsformen wie alternierende Telearbeit und „mobile working“ oder dem Audit „Beruf und Familie“ bis zu Fortbildungen zu frauenspezifischen Themen und vielem mehr.

So wird durch individualisierte und flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung Frauen mit familiären Verpflichtungen die Berufstätigkeit erleichtert bzw. erst ermöglicht. Führungspositionen sind teilzeitgeeignet und werden auch entsprechend besetzt. Bei der Personalentwicklung für die gesamte Justiz wird beispielsweise durch ein eigenes Mentoring-Programm für Frauen, Schulungen für Frauen in Führungspositionen, das Angebot von mobilen Arbeitsplätzen und den gezielten Einsatz von Frauen als Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen und als Prüferinnen die Gleichstellung von Frauen gefördert.

#### **5. Wie beurteilt die Landesregierung die Leistungsgerechtigkeit im öffentlichen Dienst durch die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes?**

Die Landesregierung stellt fest, dass die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes die Leistungsfähigkeit und Leistungsgerechtigkeit im öffentlichen Dienst erhöhen wird.

Das neue NGG wird zur Verbesserung der Verwaltungsentscheidungen beitragen, indem es dafür Sorge trägt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Verwaltungsentscheidungen beachtet wird und dass in die Entscheidungsfindung gleichermaßen weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen einfließen werden. Damit werden die Auswirkungen einer Entscheidung auf alle Geschlechter von vornherein bedacht und können entsprechend optimiert werden.

Sollte die Frage dahin gehend zu verstehen sein, dass nach den Auswirkungen des Auswahlvorrangs von Frauen auf die Bestenauslese gefragt wird, ist dazu Folgendes festzustellen:

Nach dem Gesetzentwurf bedarf es dreier Voraussetzungen, um in einem Personalauswahlvorgang Frauen zu bevorzugen:

- Der Bereich, also die Besoldungs- oder Entgeltgruppe, in der eine Stelle zu besetzen ist, weist eine Unterrepräsentanz von Frauen auf, d. h. einen Frauenanteil von unter 50 %.
- Die Frau, die bevorzugt werden soll, hat mindestens die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufzuweisen wie der konkurrierende Mann. Dies wird in der Regel durch die Beurteilungsnoten und gegebenenfalls die Leistungen im Auswahlverfahren nachgewiesen.
- Es ist zu prüfen, ob im Einzelfall bei dem Mann schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Frau vorliegen, nicht aufgewogen werden.

Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, verstößt eine bevorzugte Auswahl von Frauen nicht gegen das Prinzip der Bestenauslese nach Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Wegen der mindestens gleichen Qualifikation wird die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nicht eingeschränkt.

Der Gesetzentwurf stimmt mit dieser durch die Härteklausel bedingten Quote mit der Rechtsprechung des EuGH und der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Quote überein.