



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Ranka Prante (DIE LINKE)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration

Equal Pay Day

Vorbemerkung:

Es gibt immer noch große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Seit dem Jahre 2008 findet jedes Jahr der Equal Pay Day statt, an dem der Gender Pay Gap, also der prozentuale Durchschnitts-Bruttoverdienst von Frauen und Männern errechnet wird.

In diesem Jahr findet der Equal Pay Day am 25.03.2011 statt.

1. Worauf sind nach Ansicht der Landesregierung Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit in Schleswig-Holstein zurückzuführen?

Antwort zu Frage 1:

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, ob und inwieweit die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit in Schleswig-Holstein von der Betrachtung der anderen westdeutschen Länder abweichen. Sie schließt nicht aus, dass die z.B. durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung 2008 aufgezeigte Differenz zwischen Großstädten und ländlichen Gebieten in Schleswig-Holstein sichtbar ist. Datenmaterial jedoch liegt auch insoweit nicht vor.

2. Mit welchen Maßnahmen und Instrumenten will die Landesregierung darauf hinwirken, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

verringert werden?

Antwort zu Frage 2:

Die Landesregierung geht nicht davon aus, dass die Problematik der Entgeltungleichheit ausschließlich bezogen auf Schleswig-Holstein gelöst werden kann. Sie unterstützt deshalb die Initiativen der Europäischen Union und des Bundes, den bestehenden Lohnunterschied zu verringern, auf vielfältige Weise. Gelingt es z.B. über die diesjährige GFMK in Schleswig-Holstein, der Frage echter Wahlfreiheit zwischen Frauen und Männern näher zu kommen und Anreize für die asymmetrische Rollenverteilung abzubauen, leistet dies auch einen Beitrag zur Lösung der Problematik der Entgeltungleichheit.

3. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Frauen in der Landtagsverwaltung und in den Ministerien?

Antwort zu Frage 3:

Der Anteil beträgt 50,14 %.

4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Frauen in den jeweiligen Entgeltgruppen (Bitte nach der jeweiligen Entgeltgruppe aufschlüsseln)?

Antwort zu Frage 4:

EG 1	0 %
EG 2	43,75 %
EG 2ü	100 %
EG 3	40 %
EG 4	25 %
EG 5	68,75 %
EG 6	71,05 %
EG 7	0 %
EG 8	78,57 %
EG 9	86,73 %
EG 10	56,67 %
EG 11	46,85 %
EG 12	42,05 %
EG 13	32,26 %
EG 13ü	59,09 %
EG 14	50 %
EG 15	30,95 %
EG 15ü	39,29 %

5. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der nicht Vollzeitbeschäftigten in den jeweiligen Entgeltgruppen (Bitte aufschlüsseln nach Frauen und Männern)?

Antwort zu Frage 5:

Frauen	EG 2	71,43 %
Frauen	EG 2ü	50 %
Frauen	EG 3	0 %
Frauen	EG 4	0 %
Frauen	EG 5	57,27 %
Frauen	EG 6	38,27 %
Frauen	EG 8	32,47 %
Frauen	EG 9	29,41 %
Frauen	EG 10	41,18 %
Frauen	EG 11	42,31 %
Frauen	EG 12	32,43 %
Frauen	EG 13	30 %
Frauen	EG 13ü	46,15 %
Frauen	EG 14	52 %
Frauen	EG 15	30,77 %
Frauen	EG 15ü	27,27 %
Männer	EG 1	100 %
Männer	EG 2	44,44 %
Männer	EG 3	0 %
Männer	EG 4	16,67 %
Männer	EG 5	8 %
Männer	EG 6	24,24 %
Männer	EG 7	100 %
Männer	EG 8	4,76 %
Männer	EG 9	23,08 %
Männer	EG 10	0 %
Männer	EG 11	10,17 %
Männer	EG 12	21,57 %
Männer	EG 13	4,76 %
Männer	EG 13ü	22,22 %
Männer	EG 14	16 %
Männer	EG 15	20,69 %
Männer	EG 15ü	17,65 %

6. Welche Maßnahmen und Instrumente sind nach Ansicht der Landesregierung geeignet, damit Frauen in den höheren Entgeltgruppen gleichberechtigt vertreten sind?

Antwort zu Frage 6:

Aus personalwirtschaftlicher Sicht nutzt die Landesregierung bereits die vorhandenen Maßnahmen aus. So richten sich beispielsweise die internen und externen Stellenausschreibungen sowohl an Frauen und Männer und die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Auswahlentscheidungen eingebunden. Der gleichstellungspolitische Erfolg zeigt sich z.B. daran, dass die schleswig-holsteinische Landesverwaltung im Jahr 2008 mit einem Frauenanteil von 35% deutschlandweit den höchsten Anteil an Abteilungsleiterinnen in den

obersten Landesbehörden vorweisen konnte. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vorbildlich gefördert, indem beispielsweise die Arbeitszeit auf nahezu jede familiäre Notwendigkeit hin flexibel gestaltet und die Möglichkeit zur Heimarbeit genutzt werden kann.