

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Edith Niehuis, Hanna Wolf,
Angelika Barbe, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
— Drucksache 12/6602 —**

Einstellungs- und Beschäftigungssituation von Frauen bei den Organen der Europäischen Union

Die Kommission der Europäischen Union hatte am 22. Dezember 1992 dem Rat der Europäischen Union einen Bericht über die Einstellungsbedürfnisse bei den Organen der Europäischen Union übersandt. Ausgewertet wurden die Einstellungsverfahren des Parlamentes, des Rates, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, der Kommission, des Gerichtshofs und des Rechnungshofs für den Zeitraum von 1986 bis 1991.

In einem eigenständigen Kapitel hat die Kommission das Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern und Bewerberinnen und deren jeweilige Erfolgsquoten untersucht. Diese Untersuchung erwies, daß Frauen in bestimmten Laufbahngruppen stark unterrepräsentiert sind.

Darüber hinaus hat der Ausschuß für die Rechte der Frau innerhalb der Europäischen Union (EU) in seiner Sitzung vom 23. September 1993 einstimmig einen Entschließungsantrag „über die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei Einstellungsverfahren der Gemeinschaft“ angenommen, der besonders auf die laufbahn- und tätigkeitsabhängigen Altersgrenzen der Organe der Europäischen Union eingeht und die Schlußfolgerung zieht, daß durch die Existenz von Altersgrenzen insbesondere Bewerberinnen benachteiligt werden.

Vorbemerkung

Die Fragen zur „Einstellungs- und Beschäftigungssituation von Frauen bei den Organen der Europäischen Union“ betreffen einen Bereich, für den in erster Linie die Organe der Europäischen Union zuständig sind. Nicht die Bundesregierung, sondern die Unionsorgane sind deshalb der eigentliche Adressat dieser Fragen. Die Mitgliedstaaten haben bei der Anwendung des Personalstatuts der Europäischen Union kein Mitspracherecht.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Auswärtigen Amtes vom 14. März 1994 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Dies ergibt sich aus Artikel 24 des Vertrages zur Einsetzung eines gemeinsamen Rates und einer gemeinsamen Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 8. April 1965, auf dem das Statut der Beamten der Europäischen Gemeinschaften und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten dieser Gemeinschaften beruhen.

Dennoch macht die Bundesregierung – wie andere Mitgliedstaaten auch – die Organe auf Probleme aufmerksam und unterbreitet Anregungen zu deren Lösung. Dies wird die Bundesregierung auch künftig tun. Es ist jedoch Sache der Organe, diese Anregungen aufzugreifen. Soweit das Beamtenstatut der Ergänzung bedarf, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Personal der Organe der Europäischen Union zu fördern, setzt sich die Bundesregierung im Rat der Europäischen Union nachdrücklich für solche Ergänzungen ein.

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Tatsache, daß Frauen gemäß den Untersuchungsergebnissen der Kommission der Europäischen Union in bestimmten Personalkategorien der Organe der Europäischen Union deutlich unterrepräsentiert sind, und welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung daraus?

Die Untersuchungsergebnisse der Europäischen Kommission geben einen Befund wieder, wie er auch im nationalen Bereich festzustellen ist: Frauen sind namentlich in höheren Positionen deutlich unterrepräsentiert. Einer der Gründe für die allgemeine Unterrepräsentanz von Frauen, besonders in anspruchsvolleren Positionen und im Führungsbereich, liegt darin, daß eine Frau, die familienbedingt ein- oder mehrmals ihre Tätigkeit unterbrochen hat, in ihrem beruflichen Fortkommen eine Verzögerung erleidet. Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind, kommt der Einstellungspraxis sowie der beruflichen Förderung der bei den Organen der Europäischen Union beschäftigten Frauen eine wichtige Funktion zu.

Die derzeit in der Erörterung stehende Vorlage der Kommission zur Änderung des Beamtenstatuts der EG (Ratsdokument Nr. 5661/93), mit welcher die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bei den Organen der EU verstärkt werden soll, wird im wesentlichen durch die Bundesregierung unterstützt. Gegenwärtig wird dieser Vorschlag durch die Kommission unter Berücksichtigung des Berichts des Ausschusses für Recht und Bürgerrechte im Europäischen Parlament (Dok. A3-0317/93) überarbeitet.

2. Gibt es spezielle Förderprogramme seitens der Bundesregierung für bundesdeutsche Bewerberinnen bei den Organen der Europäischen Union?
Wenn ja, welche?
Wenn nein, beabsichtigt die Bundesregierung, deutschen Bewerberinnen künftig durch gezielte Fördermaßnahmen bessere Zugangsvoraussetzungen für Bewerbungen bei den Organen der Europäischen Union zu verschaffen?

1993 wurden erstmals Vorbereitungskurse auf die allgemeinen EU-Auswahlverfahren für die A-Laufbahnen (A 7/6, A 8, Verwaltungsräte, Verwaltungsreferendare, KOM A 764 bzw. 770) durchgeführt. Mit diesen Kurzseminaren von zwei- bis dreitägiger Dauer wurden ca. 830 Bewerberinnen und Bewerber von Oktober bis Dezember 1993 auf die bevorstehenden allgemeinen Auswahlverfahren vorbereitet. Alle deutschen Bewerberinnen und Bewerber wurden durch die Kommission über diese Veranstaltungen unterrichtet. Der Frauenanteil bei den Seminaren betrug ca. 30 vom Hundert, der deutsche Bewerberinnenanteil bei beiden Auswahlwettbewerben belief sich hingegen auf 38 vom Hundert. Darüber hinaus sind keine zusätzlichen Förderprogramme für deutsche Bewerberinnen vorgesehen.

Anmerkung verdient, daß die Kommission 1988 ein Programm zugunsten weiblicher Bediensteter aufgelegt hat. Folgerichtig wurden in den Veröffentlichungen (Amtsblatt, Zeitungsanzeigen) weibliche Interessenten ausdrücklich zu Bewerbungen aufgefordert. Die Kommission versicherte, daß sie gewissenhaft darauf achte, jegliche Diskriminierung zu vermeiden.

3. Welche Auswirkungen hat nach Meinung der Bundesregierung ein unausgewogener bundesdeutscher Frauenanteil bei den Organen der Europäischen Union vor dem Hintergrund, daß die Gemeinschaftsorgane durch Kenntnisse und Erfahrungen aus allen Teilen der Union bereichert werden sollen?

Stimmt es, daß Einstellungen unverhältnismäßig stark aus einer kleinen Gruppe von Bewerbern und Bewerberinnen vorgenommen werden, die bereits in das Gemeinschaftssystem eingebunden sind bzw. schon auf internationaler Ebene arbeiten?

Die Gemeinschaftsorgane werden durch viele Faktoren in ihrer Arbeit beeinflusst. Der Frauenanteil ist darunter nur einer. Insofern hat ein unausgewogener deutscher Frauenanteil gewisse Auswirkungen. Die Bundesregierung ist der Meinung, daß auf spezifische Fachkenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten von Frauen nicht verzichtet werden kann.

Zum zweiten Teil der Frage ist zu bemerken, daß grundsätzlich alle Posten bei den Dienststellen der Europäischen Union durch Auswahlverfahren für die Eingangssämter mit Verwaltungsreferendaren oder -räten besetzt werden. Nur wenige Stellen werden aus besonderem Anlaß, z. B. für neue Aufgaben im Zuge des Inkrafttretens des Vertrages über die Europäische Union, besetzt. Dies ist jedoch die Ausnahme; wie bei internationalen Organisationen üblich, stehen diese Stellen auch internen Bewerbern offen.

4. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, dafür Sorge zu tragen, daß sich genügend Bewerberinnen bei der EU melden?

Unter anderem sollten Stellenausschreibungen so gestaltet werden, daß Frauen besonders angesprochen und ausdrücklich aufgefordert werden, sich bei der EU zu bewerben. Dies wird z. T. von der Kommission bereits praktiziert (siehe Antwort auf Frage 2).

5. Sieht die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, z. B. für Frauen einen Anspruch auf Kinderbetreuungseinrichtungen in dem jeweiligen Gastland der Gemeinschaftsorgane zu erwirken?

Unter frauen- und familienpolitischen Aspekten ist es besonders wichtig und notwendig, daß den erwerbstätigen Müttern und Vätern im jeweiligen Gastland der Gemeinschaftsorgane ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, damit sie ungehindert die Möglichkeit haben, ihre berufliche Karriere auch bei der Europäischen Union zu entfalten.

6. Inwieweit erachtet es die Bundesregierung für nötig, im Sinne einer höheren Attraktivität für Bewerbungswillige das zeitintensive Auswahlverfahren (252 allgemeine Auswahlverfahren seit 1986 mit bis zu zwölfmonatiger Bewerbungsdauer pro Person) zu entbürokratisieren, und wird die Bundesregierung in diesem Sinne bei den entsprechenden Organen der Europäischen Union tätig?

Die Frage der Länge des Auswahlverfahrens ist einer der wesentlichen Kritikpunkte, die nach Auffassung Deutschlands und einiger anderer Mitgliedstaaten von der Kommission nicht ausreichend in dem Einstellungsbericht (Ratsdokument 4163/93) berücksichtigt wurden. Die Forderung unter anderem auch der Bundesregierung nach einer entsprechenden Untersuchung hat die Kommission bisher nicht aufgegriffen. Wartezeiten von über einem Jahr zwischen Bewerbung und Mitteilung über den Erfolg des Auswahlverfahrens sind durchaus als ernstzunehmender Grund für die fehlende Attraktivität einer Bewerbung bei den Organen der Europäischen Union anzusehen. Auch auf Einwirken der Bundesregierung konnte die Dauer des Verfahrens bereits erheblich abgekürzt werden. Eine weitere Verkürzung dürfte wegen der Vielzahl von Bewerbungen und mit Blick auf andere Organisationen, bei denen die Fristen bis zu einer Einstellung nicht kürzer sind, jetzt nicht zu erreichen sein.

7. Inwieweit würde die Bundesregierung Auswahlverfahren befürworten im Sinne einer effektiven Frauenförderung z. B. mit Quoten, die von den Organen der EU im Vorhinein festzulegen wären?

Die Bundesregierung hält eine Quotenregelung auf der Ebene der EU ebensowenig wie im nationalen Bereich für ein geeignetes Instrument der Frauenförderung. Bei der Besetzung von Stellen sollten Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen berücksichtigt werden. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen sollte dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hingewirkt werden. Dabei können Zielvorgaben und Frauenfördermaßnahmen mehr bewirken.

8. Inwieweit sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit und wird ggf. bei der Kommission der Europäischen Union darauf hinwirken, daß EU-Frauenförderprogramme erarbeitet werden, die auch dem unterschiedlichen Niveau der Bildungssysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung tragen und sich speziell an die Frauen wenden, die eine Tätigkeit bei den Organen der Europäischen Union anstreben?

Der geringe deutsche Frauenanteil bei den Organen der Europäischen Union dürfte seine Ursache weniger in einem ausreichenden Bildungsniveau haben. Zu keinem früheren Zeitpunkt verfügten Frauen über ein so hohes Ausbildungs- und Bildungsniveau wie heute. Hauptursache dafür, daß die volle Gleichberechtigung der Frauen im Beruf – die Unterrepräsentanz bei den Organen der Europäischen Union ist ein Beispiel dafür – noch nicht verwirklicht ist, liegt in den sozialen Strukturen, die es vor allem den Frauen erschweren, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

9. Welche Aspekte müssen nach Meinung der Bundesregierung berücksichtigt werden, um die notwendigen Voraussetzungen für die erforderliche Mobilität von bewerbungswilligen Frauen zu schaffen?

Um die notwendigen Voraussetzungen für die erforderliche Mobilität von bewerbungswilligen Frauen zu schaffen, müßte darauf hingewirkt werden, daß

- eine Berufstätigkeit des eventuell begleitenden Ehepartners erleichtert wird (z. B. „Aufnahmebereitschaft“ anderer Institutionen im Gastland sollte gefördert werden),
- eine ausreichende Anzahl von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie geeigneter Schulen vorhanden ist.

10. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, daß die Bewerber- und Bewerberinnenzahlen generell zurückgehen, obwohl die Arbeit der Union an Bedeutung zunimmt?

Die Bewerberzahlen sind nach 1991 nicht zurückgegangen. Bei dem allgemeinen Auswahlverfahren für Referendare 1992 wurden mit 20 848 Bewerbungen aus der gesamten EG und bei den beiden allgemeinen Auswahlverfahren 1993 für die A-Laufbahn mit 57 023 Bewerbungen neue Rekorde erreicht. Dies zeugt von einer ungeschmälernten Attraktivität der Europäischen Union.

Dem angesprochenen Kommissionsbericht ist zu entnehmen, daß die Zahl deutscher, aber auch belgischer, dänischer, britischer und niederländischer Bewerberinnen im Zeitraum von 1986 bis 1991 viel niedriger war als die der männlichen Bewerber aus den selben Mitgliedsländern. Ohne auf die Prüfungsergebnisse näher einzugehen, verwundert es nicht, daß der deutsche Frauenanteil (bei Bewerbungen nur 30,2 vom Hundert) bei der A-Laufbahn, anders als bei der LA-Sprachenlaufbahn (1992: 50,3 vom Hundert) nicht dem Geschlechterproporz entspricht. Eine Verbesserung des Frauenanteils in der A-Laufbahn könnte sich jetzt einstellen: Bei

der allgemeinen Referendar-Auswahlprüfung 1992 war der Anteil deutscher Frauen schon 45,1 vom Hundert, bei der des Jahres 1993 43,0 vom Hundert. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Antwort auf die zweite Frage verwiesen.

11. Welche Bedeutung mißt die Bundesregierung dem Ergebnis der Kommission bei, daß neben dem Problem der niedrigen Bewerberzahlen das Gleichgewicht der Beschäftigung von Männern und Frauen eines der wesentlichen Probleme darstellt?

Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, durch eine mehrjährige zukunftsorientierte Personalplanung unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung auf eine ausgewogene Einstellungspolitik der Organe der EU hinzuwirken?

Die Bundesregierung teilt nicht die Auffassung der Europäischen Kommission hinsichtlich der niedrigen Bewerberzahlen (siehe auch Antwort zu Frage 10). Sie erkennt aber die Bedeutung eines Gleichgewichts der Beschäftigung von Männern und Frauen. Deshalb unterstützt sie die Vorlage der Kommission zur Änderung des Beamtenstatus der Europäischen Union zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen. Nach ihrer Kenntnis arbeitet die Kommission auch an Vorschlägen hinsichtlich der Verkürzung der Wartezeiten zwischen Bewerbung und Einstellung, die sich auch negativ auf die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber auswirkt.

12. Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung aus der Tatsache, daß, aufgeschlüsselt nach Laufbahnen, der Anteil der Bewerberinnen bei den Auswahlverfahren für die A- und B-Laufbahnen, also die führenden Positionen, mit einem Vom-Hundert-Anteil von 34 bis 38 deutlich niedriger liegen als bei den C-Laufbahnen (Schreibkräfte) mit 88 bis 90?

Die Bundesregierung stellt fest, daß die hier genannten Zahlen den gleichen Trend aufweisen, wie er aus dem Zweiten Bericht zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ hervorgeht. Abhilfe könnte bei den Organen der Europäischen Union durch spezielle Frauenfördermaßnahmen der EU-Organe bei den A- und B-Laufbahnen möglich sein. Die Bundesregierung erlaubt sich hierüber aber keine Beurteilung.

13. Inwieweit könnten Bewerberinnen bei den Gemeinschaftsorganen durch die speziellen Modalitäten der Auswahlverfahren, hier besonders durch die Art der eliminatorischen Prüfungen, benachteiligt werden?

Die Kommission brachte die niedrigeren Erfolgsquoten der weiblichen Teilnehmer an den Auswahlverfahren mit dem im Multiple-Choice-Verfahren durchgeführten sog. Logik-Test in Verbindung, ohne völlige Klarheit zu haben, ob diese Prüfungsform wirklich die Ursache für die Prüfungsschwierigkeiten ist. Um Chancenungleichheit zu vermeiden, wurde das Auswahlverfahren 1993 gestrafft.

Entsprechend der Ankündigung im Kommissionsbericht über die Einstellungsbedürfnisse wurde das Prüfungsverfahren geändert: Die „Prüfung der Befähigung zum logischen Denken (Zahlen, Symbole, Raum usw.)“ der eliminatorischen Vorauswahl wurde gestrichen.

14. Inwieweit wird sich die Bundesregierung dafür einsetzen, daß, wie bereits im EU-Entschließungsantrag des Ausschusses für die Rechte der Frau gefordert (A3-0267/93), der Bewerbung von Frauen entgegenstehende Hindernisse bei den Organen der Europäischen Union, wie z. B. Altersgrenzen, beseitigt werden?

Wie beurteilt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß die meisten übrigen internationalen Organisationen im Gegensatz zur Europäischen Union gar keine Altersgrenzen festlegen, bzw. diese auf 50 oder 55 Jahre ansetzen?

Die Altersgrenzen der EU (bei den meisten Auswahlverfahren höchstens 35 Jahre; für Referendare, Referendarinnen 32 Jahre) sind denen des deutschen öffentlichen Dienstes und etwa des VN-Dienstes ähnlich (bei den Vereinten Nationen dürfen die Teilnehmer am Auswahlwettbewerb ebenfalls nicht älter als 32 sein). Ähnlich wie bei der EU, baut die VN mit erfolgreichen Teilnehmern der Auswahlwettbewerbe den Personalbestand ihrer Behörden auf. Einstellungen älterer, berufserfahrener Fachkräfte erfolgen bei EU (und VN) relativ selten.

Die EU-Einrichtungen haben ein berechtigtes Interesse, bei der Einstellung etwa von Verwaltungsreferendaren/Verwaltungsreferendarinnen auf ein bestimmtes Alter (und den Zeitpunkt des Hochschulabschlusses) zu achten. Da deutsche Bewerberinnen nicht den Verpflichtungen von Wehrgesetzen im Sinne von Artikel 28 EU-Beamten- und Bedienstetenstatut unterliegen, ist keine Benachteiligung gegenüber männlichen Bewerbern erkennbar.

15. Hält die Bundesregierung es für sinnvoll, ähnlich anderen internationalen Organisationen (z. B. UNDP), eine spezielle Politik für die Beschäftigung der Ehegatten von bei den Organen der EU beschäftigten Frauen zu entwickeln?

Wenn ja, wie müßte eine solche Politik konzeptionell angelegt sein?

Als flankierende Maßnahmen sind Bemühungen, die Berufstätigkeit der Ehegatten von bei den Organen der EU beschäftigten Frauen zu fördern, sinnvoll. Ansatzweise gibt es derartige Bemühungen bei einigen Auswärtigen Diensten, auch dem deutschen. Derartige Bemühungen zielen vorrangig darauf ab, den gegenseitigen Informationsaustausch über freiwerdende Stellen, die für Ehepartner in Betracht kämen, zu verbessern. Dies gilt sowohl für Ehegatten der beschäftigten Frauen wie für die weit größere Zahl der Ehegatten der beschäftigten Männer.

Die Bundesregierung sieht sich nicht in der Lage, in dieser Frage die Möglichkeiten der Kommission oder anderer Organe der Europäischen Union zu bewerten.

