

Unterrichtung

Hannover, den 30.04.2019

Niedersächsischer Ministerpräsident

Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2017

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

beigefügt übersende ich den Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2017.

Federführend ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Weil

(Verteilt am 15.05.2019)

Projektbericht

Bericht über die Durchführung des
Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom
01.01.2013 bis 31.12.2017

Bericht 103.18

Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2017

Bericht 103.18

Wissenschaftliche Bearbeitung:
Dr. Andreas Borchers
Bernd Behrendsdorf

unter Mitarbeit von:
Sophia Boehme
Carolina Borchers

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH
an der Universität Hannover
Leonhardtstr. 8 • 30175 Hannover
Telefon +49 (0) 511 3997-0
Fax +49 (0) 511 3997-229
URL www.ies.uni-hannover.de

Hannover, im Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1. Das verwendete Datenmaterial.....	2
1.1 Personalstandstatistik.....	2
1.2 Online-Befragung	4
2. Ergebnisse der Auswertung der Personalstandstatistik: Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen.....	7
2.1 Veränderung der Beschäftigungssituation	7
2.2 Beschäftigtenzahlen und Frauenanteile nach Statusgruppen	9
2.3 Beschäftigtenzahlen und Frauenanteile nach Beschäftigungsbereichen.....	12
2.4 Frauenanteile nach Laufbahngruppen	14
2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	21
2.5.1 Besoldungsgruppen.....	22
2.5.2 Entgeltgruppen	29
2.6 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	36
2.6.1 Teilzeitbeschäftigung	37
2.6.2 Beurlaubung	41
2.7 Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht.....	42
3. Ergebnisse der Online-Erhebung: Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen	47
3.1 Gleichstellungspläne	47
3.1.1 Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern	48
3.1.2 Vorliegen eines Gleichstellungsplans	49
3.1.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	50
3.1.4 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern	52

3.1.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	53
3.2 Teilzeitarbeit und Elternzeit	55
3.2.1 Inanspruchnahme von Teilzeit	55
3.2.2 Förderung der Teilzeit von Männern	57
3.2.3 Veränderung der Teilzeitarbeit	58
3.2.4 Rückkehr nach der Elternzeit	58
3.3 Frauen in Führungspositionen	59
3.4 Gleichstellungsbeauftragte	64
3.5 Gremien	70
3.6 Bewährte Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern	73
3.6.1 Bewährte Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen	74
3.6.2 Bewährte Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Männern	76
4. Schlussbemerkung	78

Tabellenanhang

Einleitung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das am 01.01.2011 in Kraft getreten ist, verfolgt die Ziele,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

Um diese Ziele zu erreichen, wird im Gesetz eine Vielzahl von Maßnahmen genannt. Diese betreffen u.a. die Arbeitsbedingungen, um Erwerbsarbeit und Familienarbeit besser vereinbaren zu können, die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, den Ausgleich bzw. die Beseitigung von Nachteilen aufgrund der Geschlechterrollen sowie Maßnahmen, um Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen. Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Nach § 25 NGG hat die Landesregierung dem Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. In dem Bericht sind darzustellen

1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung in den einzelnen Bereichen und in Gremien,
2. die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer und ihre Entwicklung,
3. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen und ihre Entwicklung sowie
4. die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung.

Hiermit wird der fünfte Bericht über die Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vorgelegt. Dargestellt sind der Ist-Stand und die Entwicklungen im Rahmen der Umsetzung des NGG im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2017. Eine Vergleichbarkeit mit den beiden vorangegangenen Berichten¹ ist in Teilen gegeben, so dass unter Heranziehung der früheren Ergebnisse auch Veränderungen über einen längeren Zeitraum betrachtet werden können. Aufgrund der Umstellung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst wurden die davor liegenden Berichte² hingegen nicht für Vergleiche herangezogen.

Der vorliegende Bericht beruht in Teilen auf einer Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Landes Niedersachsen. In Abschnitt 1.1 wird die Methode näher dargestellt, die Ergebnisse der Auswertung finden sich in Kapitel 2 dieses Berichts.

¹ 3. Bericht vom 14.01.2010 – LT-Drs. 16/2107, 4. Bericht vom 03.12.2014 – LT-Drs. 17/2479

² 1. Bericht vom 20.12.1999 – LT-Drs. 14/1290 sowie 2. Bericht vom 02.12.2004 – LT-Drs. 15/1500

Darüber hinaus hat das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (*ies*) eine Befragung der Dienststellen der Landesregierung, der Landesverwaltung und der Kommunen durchgeführt, um zu erfahren, welche Maßnahmen sich bewährt haben, um die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern abzubauen. Ebenfalls befragt wurden die berufsbildenden Schulen, anders als im Vorgängerbericht waren die allgemeinbildenden Schulen allerdings nicht in die Befragung einbezogen. Die Erhebungsmethode wird in Abschnitt 1.2 dargestellt, die Befragungsergebnisse in Kapitel 3.

Im Anhang sind ausgewählte Tabellen aus der Personalstandstatistik dokumentiert, die den Abbildungen und der textlichen Darstellung in diesem Bericht zugrunde liegen. Weiterhin finden sich hier Tabellen mit Ergebnissen der Dienststellenbefragung.

1. Das verwendete Datenmaterial

Dem Bericht liegen zwei Datenquellen zugrunde:

1. Ergebnisse einer Sonderauswertung aus der Personalstandstatistik des Landes Niedersachsen und
2. Ergebnisse einer Online-Befragung aller Dienststellen (Landesregierung, Landesbehörden, berufsbildende Schulen und Kommunen), die im Zeitraum September bis Oktober 2018 durchgeführt wurde.

1.1 Personalstandstatistik

Der erste Berichtsteil basiert auf den Daten aus der Personalstandstatistik, die das Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) zur Verfügung gestellt hat. Hierbei wurden, wie in den vorangegangenen Berichten auch, nur die Beschäftigungsbereiche 11-13 (unmittelbares Landespersonal)³ und 21-23 Gemeinden/Gemeindeverbände (unmittelbarer Dienst)⁴ berücksichtigt. Die Beschäftigten der Hochschulen blieben unberücksichtigt, da in diesem Bereich Sonderregelungen, z. B. hochschulspezifische Gleichstellungspläne gemäß dem im Niedersächsischen Hochschulgesetz geforderten Gleichstellungsauftrag, gelten.

Die Zahlen der Personalstandstatistik wurden für die Berichtsjahre 2013 und 2017 ausgewertet. Dadurch ist die Entwicklung über fünf Jahre darstellbar.

Die Ausgangsdaten liegen getrennt für die Landesregierung, die sonstigen Landesbehörden und die Kommunen vor. Unter dem Begriff „Landesregierung“, der auch in den bisherigen Berichten verwendet wurde, werden dabei alle obersten Landesbehörden gefasst, also außer den Ministerien und der Staatskanzlei auch Landtag, Landesrechnungshof und Landesbeauftragte für den Datenschutz.

³ Bereich 11: Behörden, Gerichte und Einrichtungen (Brutto-Haushaltsplan); Bereich 12: Einrichtungen und Unternehmen (Netto-Haushaltsplan); Bereich 13: Krankenhäuser mit kaufm. Rechnungswesen

⁴ Bereich 21: Ämter und Einrichtungen (Brutto-Haushaltsplan); Bereich 22: Einrichtungen und Unternehmen (Netto-Haushaltsplan); Bereich 23: Krankenhäuser mit kaufm. Rechnungswesen

Seit 2014 wird beim Statistischen Bundesamt und bei den Statistischen Ämtern der Länder bei Zahlen der Personalstandstatistik die sogenannte 5er-Rundung angewendet, d. h. jeder Wert wird auf ein Vielfaches von 5 ab- oder aufgerundet. Dies kann Rundungsdifferenzen bei den Summen zur Folge haben.

Zuordnung Laufbahngruppen

In Niedersachsen wurden durch das Niedersächsische Besoldungsgesetz (NBesG) seit März 2009 die im Laufbahnrecht des Bundes weiter bestehenden vier Laufbahngruppen (LG) zu zwei Laufbahngruppen zusammengefasst. Innerhalb der beiden Laufbahngruppen wird aber nach zwei verschiedenen „Einstiegsämtern“ differenziert (A2 und A6 in LG 1, A9 und A13 in LG 2), so dass es weiterhin möglich ist, die Besoldungsgruppen der bisherigen Aufteilung in einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst zuzuordnen. Um die Vergleichbarkeit der betrachteten Jahre des aktuellen Berichtszeitraums untereinander sowie mit den Zahlen des 4. Berichts über die Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes sicherzustellen, wurde auch im vorliegenden Bericht die Aufgliederung in vier Laufbahngruppen beibehalten.

Die Zuordnung der Tarifbeschäftigten zu Laufbahngruppen bleibt nach Einführung des TVöD/TV-L (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder) problematisch. Im Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) waren die Vergütungsgruppen recht gut auf die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten abzubilden. Somit war auch eine den Laufbahngruppen entsprechende Unterteilung (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) möglich. Dies ist nach Einführung des TV-L nicht mehr in jedem Falle gegeben. Es wurde trotzdem eine Zuordnung der Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen vorgenommen, die auf der Praxis des LSN basiert und wie folgt aussieht:

Laufbahngruppe	Entgeltgruppen
höherer Dienst	E15, E15Ü, E14, E13, E13Ü
gehobener Dienst	E12, E11, E10, E9
gehobener Dienst - Pflegepersonal	E12a, E11b, E11a, E10a, E9d, E9c, E9b, E9a
mittlerer Dienst	E8, E7, E6, E5
mittlerer Dienst - Pflegepersonal	E8a, E7a
einfacher Dienst	E4, E3, E2, E2Ü, E1
einfacher Dienst - Pflegepersonal	E4a, E3a

Tabelle 1 **Zuordnung der Entgeltgruppen nach TVöD/TV-L zu Laufbahngruppen**

Abgrenzung Lehrkräfte

Im ersten Berichtsteil wird häufig der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach bestimmten Merkmalen (Statusgruppe, Beschäftigungsbereich, Laufbahngruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppe, Altersgruppe) dargestellt. Bei den Landesbehörden im gehobenen und höheren Dienst sind mehr als 60 % der Beschäftigten als Lehrkräfte an öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen tätig. Da bei den Lehrkräften ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil vorliegt, wird - sofern bei der Darstellung Beschäftigte des gehobenen oder höheren Dienstes beteiligt sind - in den Tabellen und Abbildungen zusätzlich der Frauenanteil ohne Lehrkräfte ausgewiesen. Die Abgrenzung wurde wie folgt vorgenommen:

Als Lehrkraft an öffentlichen Schulen wurde gezählt, wenn die Person

- in einer der Besoldungs-/Entgeltgruppen A12 – A16, E11 – E15 eingruppiert bzw. dem Bereich „in Ausbildung – gehobener Dienst“ oder „in Ausbildung – höherer Dienst“ zugeordnet ist und zugleich
- in der Personalstandstatistik das Merkmal „Staatlicher Aufgabenbereich“ mit dem Schlüssel für „Öffentliche Grundschulen“, „Öffentliche weiterführende allgemeinbildende Schulen“, „Öffentliche Sonderschulen“, „Öffentliche berufliche Schulen“ oder „Ausbildung der Lehrkräfte“ belegt ist.

Einstufung „in Ausbildung“

Wenn bei der Darstellung nach Besoldungs- oder Entgeltgruppen gegliedert wird, ist auch die Einstufung „in Ausbildung“ ausgewiesen. Beim einfachen und mittleren Dienst handelt es sich hierbei z. B. um Auszubildende für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz, Lernschwestern und Lernpfleger oder Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden.

Im gehobenen Dienst werden hier z. B. Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter (Vorbereitungsdienst zur 2. Staatsprüfung im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis) eingestuft.

Im höheren Dienst fallen hierunter z. B. Rechts- und Lehramtsreferendarinnen und Rechts- und Lehramtsreferendare, die den Vorbereitungsdienst als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis leisten.

1.2 Online-Befragung

Der zweite Teil dieses Berichts – Kapitel 3 „Ergebnisse der Online-Erhebung: Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen“ – basiert auf den Ergebnissen einer Online-Befragung, die bei den Dienststellen im Geltungsbereich des NGG durchgeführt wurde. Neben den Landesbehörden wurden auch die Kommunen in Niedersachsen befragt. Einbezogen wurden ferner die berufsbildenden Schulen (BBS), da diese dienstrechtliche Befugnisse bis zur BesGr A15 haben. Im Unterschied zum Vierten NGG-Bericht wurden Grundschulen und allgemeinbildende Schulen in Abstimmung mit dem Niedersächsischen Kultus-

ministerium nicht befragt, da Grundschulen im Wesentlichen keine dienstrechtlichen Befugnisse mehr haben und allgemeinbildende Schulen dienstrechtliche Befugnisse nur im ersten Beförderungsamts haben.

Befragt wurden insgesamt 999 Dienststellen, davon

- 340 Landesbehörden, auf Landesrecht beruhende sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und Eigenbetriebe des Landes, darunter die 13 obersten Landesbehörden, die unter dem Begriff „Landesregierung“ aufgeführt sind (9 Ministerien, Staatskanzlei, Landtag, Landesrechnungshof und Landesbeauftragte für Datenschutz). Das seit November 2017 wieder eigenständige Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung wurde nicht berücksichtigt, da es zum Stichtag 30.06.2017 noch nicht existierte,
- 130 berufsbildende Schulen (BBS)⁵ sowie
- 529 Kommunen, d.h. Einheitsgemeinden, Samtgemeinden, ausgewählte Mitgliedsgemeinden, kreisfreie Städte, Landkreise und die Region Hannover.

Die Dienststellen wurden durch das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH per E-Mail angeschrieben. Der E-Mail-Einladung war ein Schreiben des Staatssekretärs im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung beigelegt, das nähere Informationen zur Art der Befragung enthielt und in dem seitens des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung um Beteiligung an der Erhebung gebeten wurde. Die E-Mail enthielt außerdem den Link zum Onlinefragebogen mit einem individuellen Zugangscode. Mit dem Zugangscode wurde der Zugriff auf das Online-Tool kontrolliert und sichergestellt, dass jede Dienststelle nur einen Fragebogen ausfüllen konnte.

Die elektronische Beantwortung des Fragebogens erleichtert die Zusammenstellung der Daten und die Auswertung. Deshalb wurden die Dienststellen gebeten, diesen online auszufüllen. Aufgrund der nutzerfreundlichen Gestaltung des Online-Fragebogens und mit Hilfe einer Unterstützungshotline konnten die Bögen fast durchgängig online beantwortet werden.

Die Feldphase der Befragung begann am 4. September 2018 und endete zunächst am 19. September 2018. Um eine höhere Rücklaufquote zu erreichen, wurden Fristverlängerungen bis zum 16. Oktober 2018 eingeräumt.

- Insgesamt wurden 673 Fragebögen⁶ ausgefüllt. Der Rücklauf entspricht einer Beteiligungsquote von etwas über 67 %.
- Die Landesbehörden antworteten zu 88 %. Bei den Kommunen lag der Rücklauf nur bei 53 %. Von den berufsbildenden Schulen antworteten 72 %.

Bei der Darstellung der Ergebnisse der Onlinebefragung wird gelegentlich auf Ergebnisse aus Vorgängerberichten Bezug genommen. Die vorangehenden Befragungen beziehen sich auf die Jahre 2012 und 2007. Daher unterschei-

⁵ Im Gegensatz zum Vorgängerbericht wurden allgemeinbildende Schulen nicht berücksichtigt.

⁶ Von der Auswertung ausgeschlossen wurden Fragebögen, bei denen 90% der Items oder mehr nicht ausgefüllt waren.

den sich die Vergleichsjahre hier von denen der Darstellung der Daten aus der Personalstandstatistik (2008, 2013).

2. Ergebnisse der Auswertung der Personalstandstatistik: Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

Die Grundlage für die Bewertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der Landesregierung, den sonstigen Landesbehörden und den Kommunen Niedersachsens bildet die Gesamtentwicklung der Beschäftigtenzahlen sowie die Entwicklung in einzelnen Beschäftigungsbereichen und Statusgruppen des öffentlichen Dienstes.

Der Übersichtlichkeit halber und um Redundanzen zu vermeiden, steht in dem vorliegenden Kapitel jeweils nur die Situation eines Geschlechtes im Fokus.

Wie in den bisherigen Berichten beziehen sich die nachfolgenden Zahlen auf die Zahl der Beschäftigten, nicht auf das Beschäftigungsvolumen. Dadurch ist die Vergleichbarkeit mit vorangegangenen Berichten gegeben. Um zu große Verzerrungen durch Beschäftigte mit geringerem Stundenumfang zu vermeiden, sind bei den Tabellen, in denen Frauenanteile dargestellt werden, nur die Teilzeitbeschäftigten mit mindestens der Hälfte der üblichen Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Dargestellte Entwicklungen des Frauenanteils sind nicht durch Schwankungen der Teilzeitquote beeinflusst, da sich diese in den letzten Jahren nicht signifikant verändert hat.

2.1 Veränderung der Beschäftigungssituation

Wie in Tabelle 2 dargestellt, hat sich die Zahl aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen seit 2008 um 12.680 Personen erhöht. Während die Beschäftigtenzahl von 2008 bis 2013 nur um 1.425 Personen gestiegen war, ist diese im Berichtszeitraum 2013 bis 2017 um 11.255 Personen angewachsen.

	2008	2013	2017	2013-2017	2008-2017
Beschäftigte insgesamt	304.365	305.790	317.040	11.255	12.680
darunter Frauen	174.200	182.240	194.745	12.505	20.545
Frauenanteil (in %)	57,2	59,6	61,4	+1,8 Prozentpunkte	+4,2 Prozentpunkte

Tabelle 2 **Entwicklung der Beschäftigung und des Anteils der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen**
(inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T1 und T2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte) ⁷

⁷ T1-Beschäftigte: mindestens die Hälfte, T2-Beschäftigte: weniger als die Hälfte der üblichen wöchentlichen Vollarbeitszeit, geringfügig Beschäftigte: weniger als 15 Stunden wöchentlich.

In allen dargestellten Jahren liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten über 50 %. Im Berichtszeitraum steigt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt von 59,6 % (2013) auf 61,4 % (2017), also um 1,8 Prozentpunkte, seit 2008 sogar um 4,2 Prozentpunkte an.

Der Frauenanteil ist nicht nur prozentual gestiegen, auch die absolute Zahl der weiblichen Beschäftigten hat sich erhöht. In den Jahren von 2008 bis 2013 hat es eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen insgesamt um nur 1.425 (0,5 %) gegeben, die Zahl der weiblichen Beschäftigten ist in diesen Jahren dagegen um 8.040 (4,6 %) gestiegen. Im Berichtszeitraum 2013-2017 hat sich die Zahl der Beschäftigten insgesamt um 11.255 erhöht (3,7 %), die Zahl der beschäftigten Frauen stieg im gleichen Zeitraum um 12.505 (6,9 %). Hieraus könnte man schließen, dass neu geschaffene oder frei gewordene, bisher von Männern besetzte Stellen häufiger mit Frauen besetzt wurden. Die Entwicklung könnte jedoch auch dadurch zu erklären sein, dass es eine Verschiebung in der Beschäftigtenstruktur gegeben hat, bei der vor allem frauendominierte Bereiche (z. B. Lehrkräfte) ausgebaut wurden.

Deshalb ist in der folgenden Tabelle die Beschäftigtenentwicklung noch einmal ohne Lehrkräfte dargestellt.

	2008	2013	2017	2013-2017	2008-2017
Beschäftigte insgesamt	221.950	222.635	233.840	11.205	11.895
darunter Frauen	119.880	124.555	135.050	10.495	15.170
Frauenanteil (in %)	54,0	55,9	57,8	+1,8 Prozentpunkte	+3,7 Prozentpunkte

Tabelle 3 **Entwicklung der Beschäftigung und des Anteils der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen - ohne Lehrkräfte**
(inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T1 und T2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte)

Die Zahl der Beschäftigten steigt in den Jahren 2008-2017 vor allem in den sonstigen Landes- und kommunalen Dienststellen, während sie sich an Schulen lediglich um 785 (ca. 1 %) erhöht hat.

Der Frauenanteil ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte (2017 57,8 %; siehe Tabelle 3) liegt deutlich unter dem Frauenanteil insgesamt (2017 61,4 %; siehe Tabelle 2). Die Steigerungsrate 2013 bis 2017 liegt hingegen sowohl bei den Beschäftigten insgesamt als auch bei den Beschäftigten ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte bei 1,8 Prozentpunkten.

Außerdem kann man feststellen, dass auch in den sonstigen Dienststellen (ohne Schulen) 2017 mehr Frauen beschäftigt sind als im Jahr 2013 (+10.495 = +8,4 %). Die Anzahl der Männer hat sich in diesem Zeitraum nur um 710 (+0,7 %) erhöht. Es ist anzunehmen, dass in der Landes- und Kommunalverwaltung neue oder frei werdende Stellen und Dienstposten häufiger mit Frauen besetzt worden sind.

2.2 Beschäftigtenzahlen und Frauenanteile nach Statusgruppen

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen getrennt nach Statusgruppen stellt sich wie folgt dar:

Statusgruppe	2008	2013	2017	2013-2017	2008-2017
Beamtinnen/Beamte ⁸	136.780	139.340	140.060	720	3.280
Tarifbeschäftigte	128.635	131.175	139.065	7.890	10.430
Gesamt	265.415	270.515	279.125	8.610	13.710

Tabelle 4 **Beschäftigte in der Landes- und Kommunalverwaltung in den Jahren 2008, 2013 und 2017 nach Statusgruppen**
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Die Beschäftigungsentwicklung betrifft die einzelnen Statusgruppen unterschiedlich. Die Zahl der Beamtinnen und Beamten erhöht sich im Zeitraum 2008 bis 2017 um insgesamt 3.280 Personen (+ 2,4 %). Die Zunahme hat vor allem in den Jahren 2008 bis 2013 stattgefunden (2.560 = +1,9 %); im Berichtszeitraum 2013 bis 2017 hat sich die Anzahl der Beamtinnen und Beamten um nur 720 Personen erhöht (+0,5 %).

Im Zeitraum 2008 bis 2017 erhöht sich die Beschäftigtenzahl bei den Tarifbeschäftigten um 10.430 (+8,1 %). Hier findet die Zunahme hauptsächlich im Berichtszeitraum 2013 bis 2017 statt (+6,0 %).

Auch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten entwickelte sich in den Statusgruppen unterschiedlich. Die folgende Tabelle 5 zeigt im Berichtszeitraum sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den weiblichen Tarifbeschäftigten einen Zuwachs.

Allerdings steht nur bei den Beamtinnen dieser Zuwachs einer realen Verringerung der Zahl der Beamten gegenüber. Die in 2.1 angesprochene Tendenz, dass im Berichtszeitraum häufig Frauen auf frei werdende, bisher von Männern besetzte Stellen gelangen, betrifft offenbar in erster Linie die Statusgruppe der Beamtinnen, während dies bei den Tarifbeschäftigten weniger ausgeprägt ist.

⁸ Wenn hier und in der folgenden Darstellung von Beamtinnen bzw. Beamten die Rede ist, sind gleichzeitig auch die Richterinnen bzw. Richter gemeint.

Statusgruppen	2008	2013	2017	2013-2017	2008-2017
Beamtinnen	65.900	73.375	77.510	4.135	11.610
weibliche Tarifbeschäftigte	75.425	78.750	84.560	5.815	9.135
Gesamt	141.330	152.125	162.070	9.950	20.745

Tabelle 5 Frauen in der Landes- und Kommunalverwaltung in den Jahren 2008, 2013 und 2017 nach Statusgruppen
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Während die Zahl der Beamtinnen in den Jahren 2013 bis 2017 um 4.135 steigt, sind im Jahr 2017 in der Statusgruppe Beamtinnen/Beamte 3.707 Männer weniger beschäftigt als im Jahr 2013. Dadurch steigt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe von 52,7 % auf 55,3 % (siehe Abbildung 1). Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten erhöht sich dagegen kaum (0,8 Prozentpunkte). Er liegt in den letzten 20 Jahren fast unverändert bei ca. 60 %.

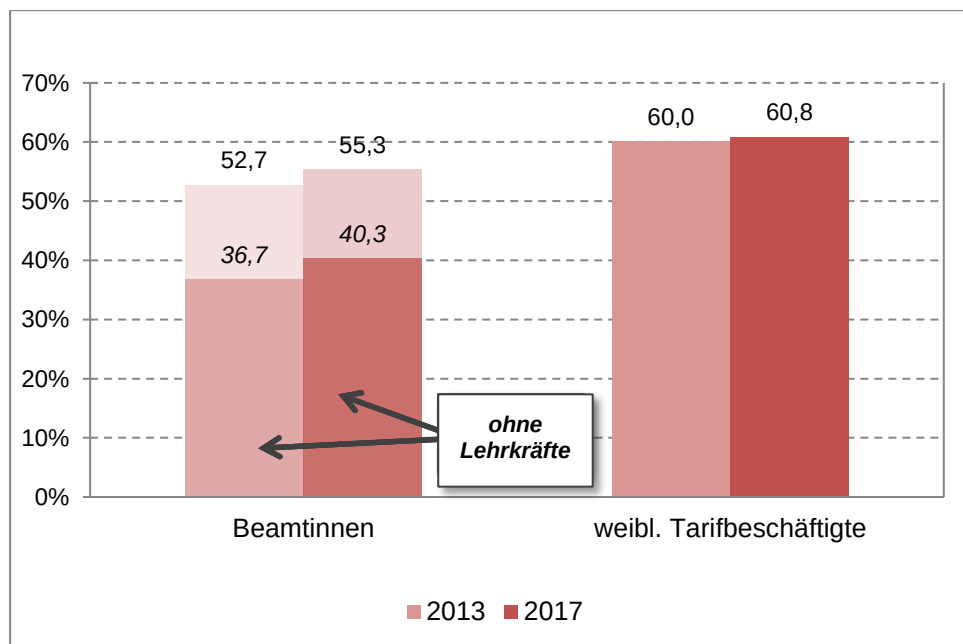


Abbildung 1 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Der relativ hohe Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten ist auf die große Zahl von Lehrerinnen zurückzuführen. Auch bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften ist ein sehr hoher Frauenanteil zu beobachten. Allerdings ist der Anteil der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an den Tarifbeschäftigten insgesamt sehr klein (3,2 %), so dass hier die Lehrkräfte bei der Berechnung

des Frauenanteils kaum durchschlagen (Frauenanteil 2017: 60,8 % inkl. Lehrkräfte; 60,6 % ohne Lehrkräfte). Unter den Beamtinnen und Beamten machen die Lehrkräfte dagegen etwa die Hälfte (51,1 %) der Beschäftigten aus.

In Abbildung 1 ist daher bei den Beamtinnen zusätzlich der Frauenanteil ohne Lehrkräfte dargestellt: In den Landes- und kommunalen Dienststellen (ohne Schulen) ist der Frauenanteil zwar gewachsen, liegt aber weiterhin weit unter 50 %.

In der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten sind mehr als 50 % der Beschäftigten im Schuldienst beschäftigt (Tabelle 6). Der hohe Frauenanteil unter den Lehrkräften beeinflusst daher den Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten insgesamt sehr stark.

Beamtinnen und Beamte	Gesamt		Frauen		Frauenanteil (in %)	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017
... ohne Lehrkräfte	66.960	68.550	24.560	27.605	36,7	40,3
... nur Lehrkräfte	72.380	71.510	48.815	49.905	67,4	69,8
Gesamt	139.340	140.060	73.375	77.510	52,7	55,3

Tabelle 6 **Beamtinnen und Beamte und Frauenanteil in den Jahren 2013 und 2017 nach dem Merkmal „Lehrkraft ja/nein“**
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Der hohe Frauenanteil von etwas über 60 % unter den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, wie er in Tabelle 2 ausgewiesen ist, kommt wesentlich durch die beamteten Lehrerinnen und durch die weiblichen Tarifbeschäftigten zustande. Im übrigen Besoldungsbereich liegt der Frauenanteil dagegen bei ca. 40 %.

2.3 Beschäftigtenzahlen und Frauenanteile nach Beschäftigungsbereichen

Die folgende Abbildung zeigt die Aufschlüsselung der Beschäftigung von Frauen nach Landesregierung, sonstigen Landesbehörden und Kommunen.

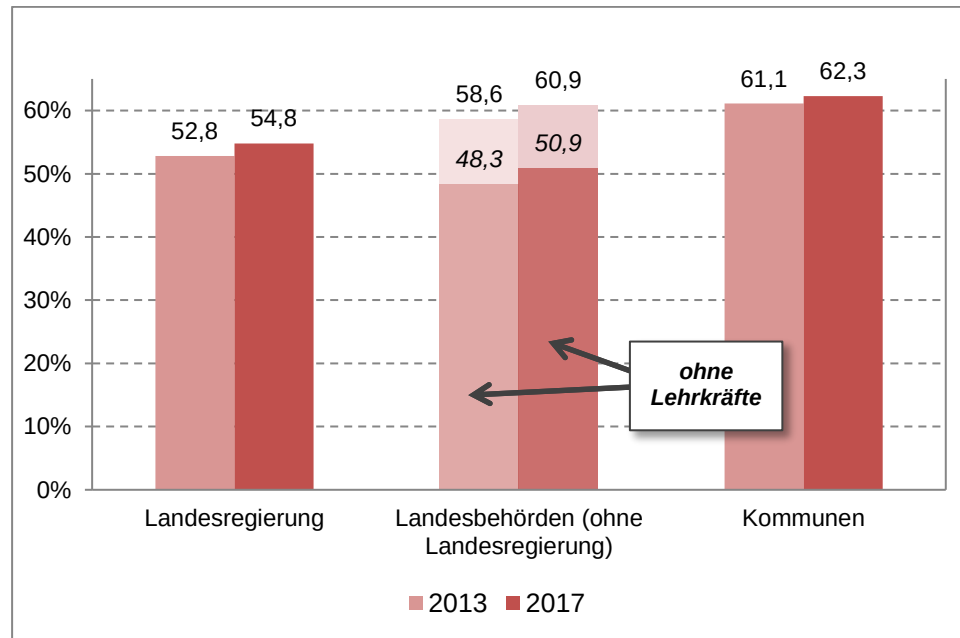


Abbildung 2 Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst 2013 und 2017 in Prozent
(inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T2 und geringfügig Beschäftigte)

Allerdings gehen die diesen Beschäftigtenanteilen zugrundeliegenden absoluten Zahlen weit auseinander. 2017 sind insgesamt 194.745 Frauen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen beschäftigt, davon 2.120 im Bereich der Landesregierung, 106.020 im Bereich der sonstigen Landesbehörden und 86.605 bei den Kommunen.

In allen drei Beschäftigungsbereichen erhöht sich der Frauenanteil minimal. Im Bereich der Landesregierung steigt er von 2013 bis 2017 um 2,0 Prozentpunkte auf 54,8 %. Bei den sonstigen Landesbehörden erhöht sich die Zahl der hier beschäftigten Frauen um 6.150 von 99.870 im Jahr 2013 auf 106.020 in 2017. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöht sich hier um 2,3 Prozentpunkte auf 60,9 %. Ohne die Lehrerinnen ergibt sich im Bereich der sonstigen Landesbehörden ein Frauenanteil von 48,3 % im Jahr 2013 bzw. 50,9 % in 2017 (siehe Tabelle 7).

Beschäftigte in sonstigen Landesbehörden	Gesamt		Frauen		Frauenanteil (in %)	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017
... ohne Lehrkräfte	87.260	90.970	42.185	46.325	48,3	50,9
... nur Lehrkräfte	83.155	83.200	57.685	59.695	69,4	71,7
Gesamt	170.415	174.170	99.870	106.020	58,6	60,9

Tabelle 7 Beschäftigte in sonstigen Landesbehörden und Frauenanteil in den Jahren 2013 und 2017 nach dem Merkmal „Lehrkraft ja/nein“
(inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T1 und T2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte)

Auch im Bereich der Kommunen erhöht sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Berichtszeitraum leicht um 1,2 Prozentpunkte auf 62,3 % im Jahr 2017.

In den o.g. Beschäftigungsbereichen der öffentlichen Verwaltung, in der Landesregierung ebenso wie in den sonstigen Landesbehörden und den Kommunen, liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die größte Anzahl an weiblichen Beschäftigten (2017: 106.020) arbeitet im Bereich der sonstigen Landesbehörden, davon sind 56,3 % als Lehrerinnen tätig. Während die Lehrerinnen unter den Lehrkräften mit 71,7 % einen sehr hohen Frauenanteil bilden, liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den sonstigen Landesbehörden mit 50,9 % im Durchschnitt.

2.4 Frauenanteile nach Laufbahngruppen

Im folgenden Abschnitt sind die Besoldungsgruppen mit den entsprechenden Entgeltgruppen zu den Laufbahngruppen höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst und einfacher Dienst zusammengefasst⁹.

Beschäftigte nach Laufbahngruppe		Gesamt		Frauen		Frauenanteil (in %)	
		2013	2017	2013	2017	2013	2017
höherer Dienst	ohne Lehrkräfte	11.805	12.865	4.800	5.890	40,6	45,8
	nur Lehrkräfte	32.925	34.970	17.895	20.505	54,4	58,6
	Gesamt	44.730	47.835	22.695	26.395	50,7	55,2
gehobener Dienst	ohne Lehrkräfte	81.790	90.195	37.385	44.655	45,7	49,5
	nur Lehrkräfte	50.230	48.230	39.790	39.190	79,2	81,3
	Gesamt	132.020	138.425	77.170	83.845	58,5	60,6
mittlerer Dienst		89.785	92.410	55.870	58.455	62,2	63,3
einfacher Dienst		25.615	25.355	17.215	17.255	67,2	68,0

Tabelle 8 Beschäftigte und Frauenanteil nach Laufbahngruppen in den Jahren 2013 und 2017

(inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T1 und T2, Altersteilzeit)

Im höheren Dienst steigt im Zeitraum 2013 bis 2017 die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 22.695 Personen auf 26.395 Personen an (+ 16,3 %). Hierbei hat sich sowohl die Lehrerinnenanzahl im höheren Dienst (2013: 17.895; 2017: 20.505; +2.610 = +14,6 %) als auch die Anzahl der Frauen im höheren Dienst in den Landes- und Kommunalbehörden erhöht (2013: 4.800; 2017: 5.890; +1.090 = +22,7 %).

Im gehobenen Dienst ist sowohl die Anzahl der Lehrkräfte insgesamt zurückgegangen (2013: 50.230; 2017: 48.230; -2.000 = -4,0 %) als auch die Zahl der

⁹ Wie in Kapitel 1 dargelegt, werden im Folgenden wegen der besseren Lesbarkeit und der Vergleichbarkeit mit den vorherigen Berichten die Laufbahngruppen (LG) weiterhin als einfacher (= LG 1, erstes Einstiegsamt), mittlerer (= LG 1, zweites Einstiegsamt), gehobener (= LG 2, erstes Einstiegsamt) und höherer Dienst (= LG 2, zweites Einstiegsamt) bezeichnet. Die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten wurden gemäß Tabelle 1 den Laufbahngruppen zugeordnet.

Lehrerinnen (2013: 39.790; 2017: 39.190; -600 = -1,5 %). Einen Zuwachs an weiblichen Beschäftigten (2013: 37.385; 2017: 44.655; +7.270 = +19,4 %) hat es nur bei den Beschäftigten in den Landes- und Kommunalbehörden (ohne Lehrkräfte) gegeben. Die Anzahl der Männer ist hier mit 1.135 deutlich weniger angestiegen als die der Frauen.

Auch im mittleren Dienst erhöht sich die Beschäftigtenzahl im Berichtszeitraum (+2.625 = +2,9 %). Darunter sind nur 40 Männer, so dass sich auch hier der Frauenanteil etwas erhöht hat.

Die Zahl der beschäftigten Frauen, die dem einfachen Dienst zugeordnet werden, steigt im Berichtszeitraum um 40 auf 17.255 an, während die Zahl der Männer um 300 zurückgegangen ist.

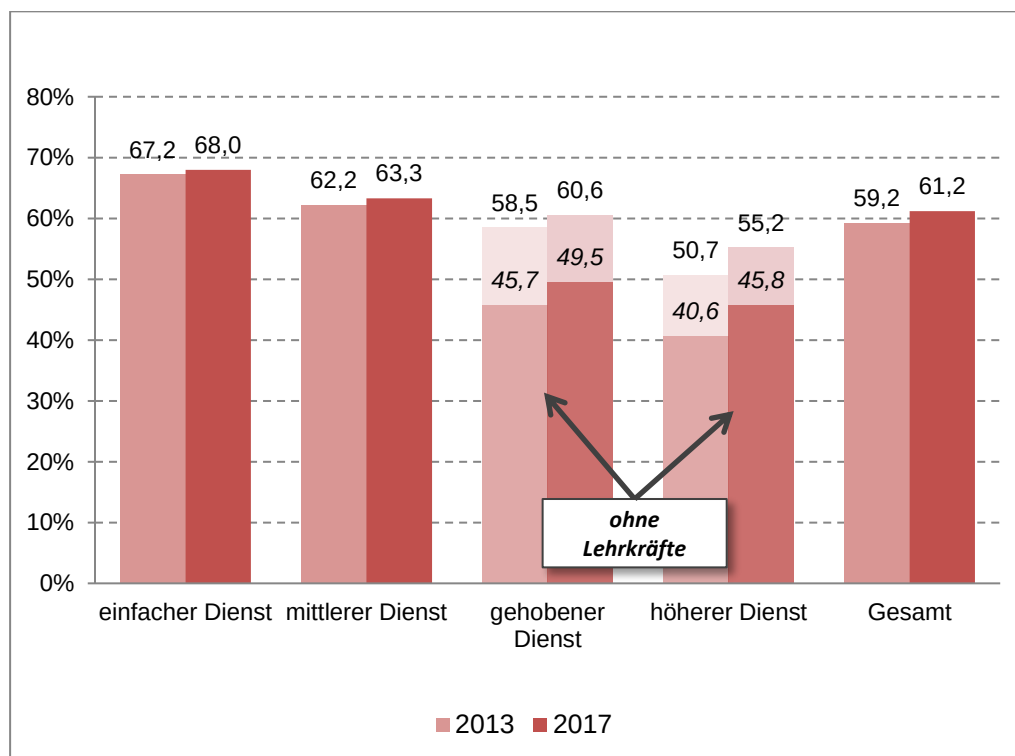


Abbildung 3 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung 2013 und 2017 nach Laufbahngruppen
(Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung)

Wie Abbildung 3 zeigt, ist eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Laufbahngruppen zu beobachten. Am stärksten hat der Frauenanteil im höheren Dienst zugenommen (+4,5 Prozentpunkte), am geringsten im einfachen Dienst (+0,8 Prozentpunkte). Trotz der Zunahme im höheren Dienst sind Frauen hier weiterhin in der Minderzahl. Dies gilt in besonderem Maße, wenn man die Lehrerinnen und Lehrer herausrechnet: Der Frauenanteil im höheren Dienst bei den Landes- und Kommunalbehörden liegt dann 2017 bei 45,8 %. Im gehobenen Dienst stellt sich der Frauenanteil, wenn man die Lehrkräfte ausschließt, wie folgt dar: Hier sind es 2017 statt 60,6 % nach Abzug der Lehrkräfte 49,5 %.

Im einfachen und mittleren Dienst liegt weiterhin keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

In allen Laufbahngruppen hat sich der Frauenanteil von 2013 bis 2017 leicht erhöht. Wie auch in den vergangenen Berichtszeiträumen ist weiterhin zu beobachten, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit aufsteigender Laufbahngruppe sinkt. Im einfachen und mittleren Dienst liegt er über 60 %, im gehobenen und höheren Dienst dagegen zwischen 45 und knapp unter 50 %.

Die Gegenüberstellung der Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf die Laufbahngruppen im Jahr 2017 lässt die unterschiedliche Situation von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst sichtbar werden. Von den männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Niedersachsens sind 2017 18,2 % dem höheren Dienst zuzuordnen, bei den weiblichen Beschäftigten ist diese Gruppe mit 14,1 % deutlich kleiner. Ebenso ist ein höherer Anteil der Männer als der Frauen, bezogen auf die jeweilige Gesamtheit, in Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes eingruppiert. Im mittleren und einfachen Dienst ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten hingegen größer als der der männlichen Beschäftigten.

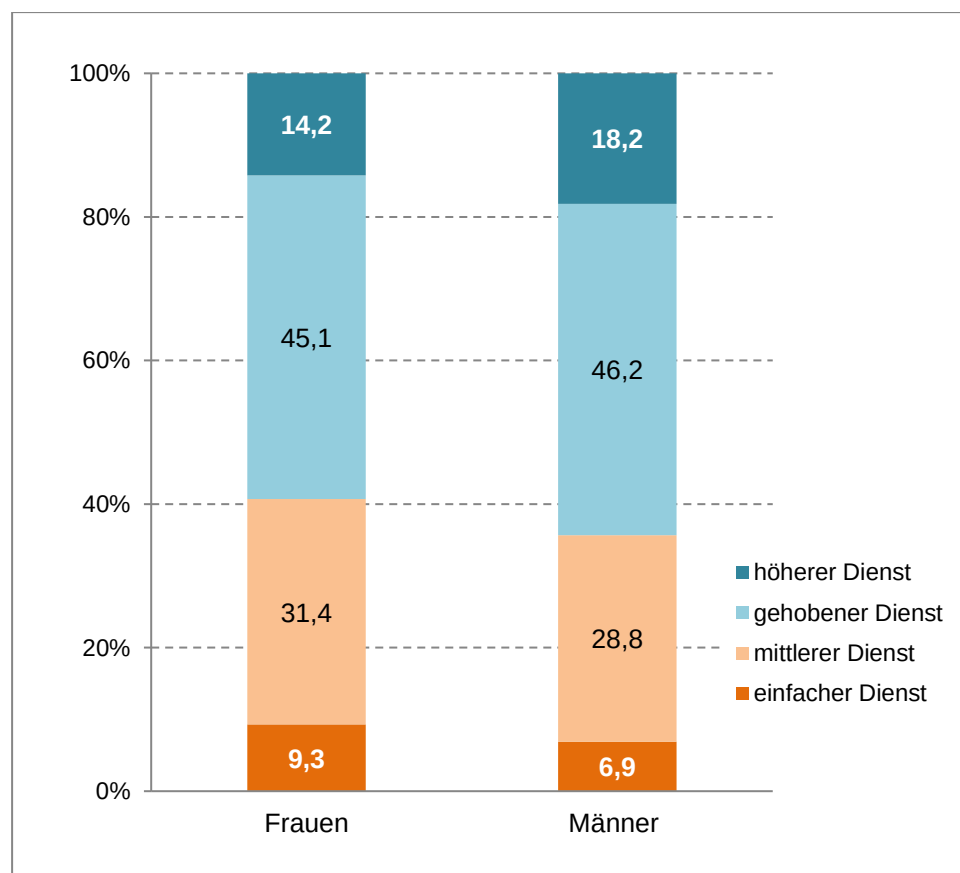


Abbildung 4 Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf Laufbahngruppen im Jahr 2017
(Vollzeit, Teilzeit (T1 und T2), Altersteilzeit und Beurlaubung)

Die Verteilung hat sich im Laufe der Jahre zugunsten der Frauen entwickelt. Im Jahr 2003 waren beispielsweise nur 47,2 % der Frauen im gehobenen und höheren Dienst (2007: 52,3 %; 2012: 57,6 %), während der Anteil 2017 immerhin schon 59,3 % betrug.

Dabei muss aber beachtet werden, dass die Lehrkräfte in den beiden oberen Laufbahngruppen die Darstellung beeinflussen. Rechnet man sie heraus, so ergibt sich ein anderes Bild:

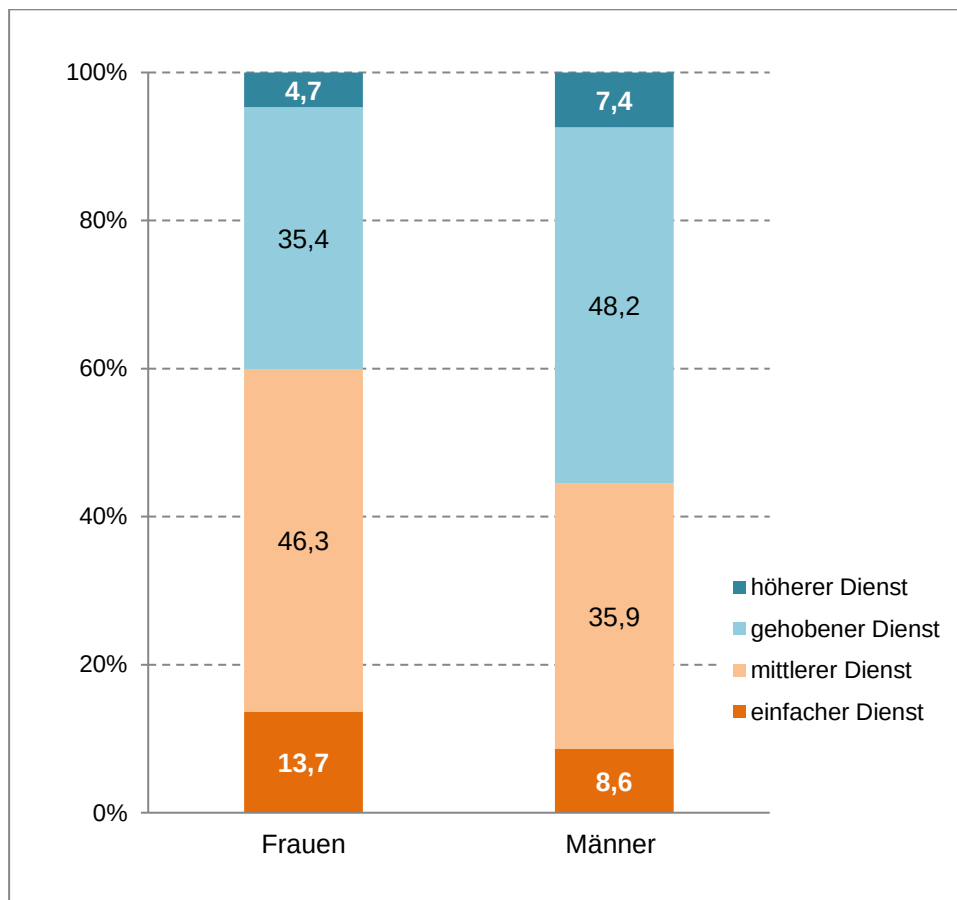


Abbildung 5 Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf Laufbahngruppen im Jahr 2017 – *ohne Lehrkräfte*
(Vollzeit, Teilzeit (T1 und T2), Altersteilzeit und Beurlaubung)

Ohne die Lehrkräfte wird erkennbar, dass der Frauenanteil in den oberen beiden Laufbahngruppen mit 40,1 % gegenüber dem der Männer (55,6 %) erheblich niedriger liegt.

Sieht man von den Lehrkräften ab, so sind in den niedersächsischen Behörden signifikant weniger Frauen im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt als Männer.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Anteile von Männern und Frauen in den Laufbahngruppen seit 2013 differenziert nach den Bereichen Landesregierung, sonstige Landesbehörden und Kommunen beschrieben.

Höherer Dienst

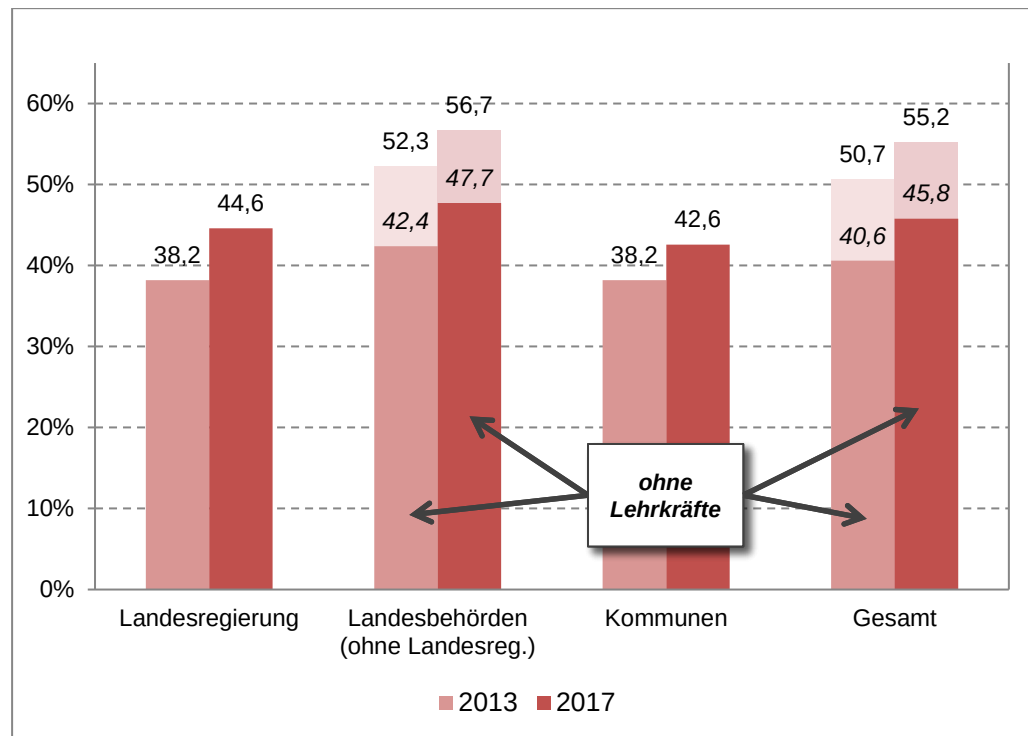


Abbildung 6 Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

(Vollzeit, Teilzeit (T1 und T2), Altersteilzeit und Beurlaubung)

Insgesamt beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung 2017 55,2 %. 2013 lag der Anteil noch bei 50,7 %. Das entspricht einer Erhöhung um 4,5 Prozentpunkte. Im Bereich der Landesregierung sind 2017 44,6 % der im höheren Dienst beschäftigten Personen Frauen. 2013 lag ihr Anteil noch bei 38,2 % (+ 6,4 Prozentpunkte). Bei den sonstigen Landesbehörden hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst von 52,3 % im Jahr 2013 auf 56,7 % in 2017 um 4,4 Prozentpunkte erhöht. Der im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsbereichen (Landesregierung, Kommunen) recht hohe Frauenanteil ist vor allem durch die im höheren Dienst beschäftigten Lehrerinnen zu erklären. Ohne Lehrkräfte beträgt der Frauenanteil bei den sonstigen Landesbehörden 42,4 % im Jahr 2013 bzw. 47,7 % in 2017.

In den Kommunen stieg der Frauenanteil im höheren Dienst von 38,2 % (2013) auf 42,6 % (2017) an.

Bei den Landesbehörden ist der Frauenanteil im höheren Dienst am größten. Hier liegt er seit 2013 über der 50 %-Marke (2008: 45,6 %; 2012: 49,8 %).

Die Landesregierung hat 2017 durch einen höheren Zuwachs an Frauen den kommunalen Bereich „überholt“, der nun mit 42,6 % Frauenanteil im höheren Dienst auf dem letzten Rangplatz liegt.

Betrachtet man zum Vergleich die Landesbehörden ohne Lehrkräfte in allen drei Beschäftigungsbereichen, dann liegen der Durchschnitt bei 45,8 % und der Maximalwert (Landesbehörden ohne Lehrkräfte) bei 47,7 %.

Gehobener Dienst

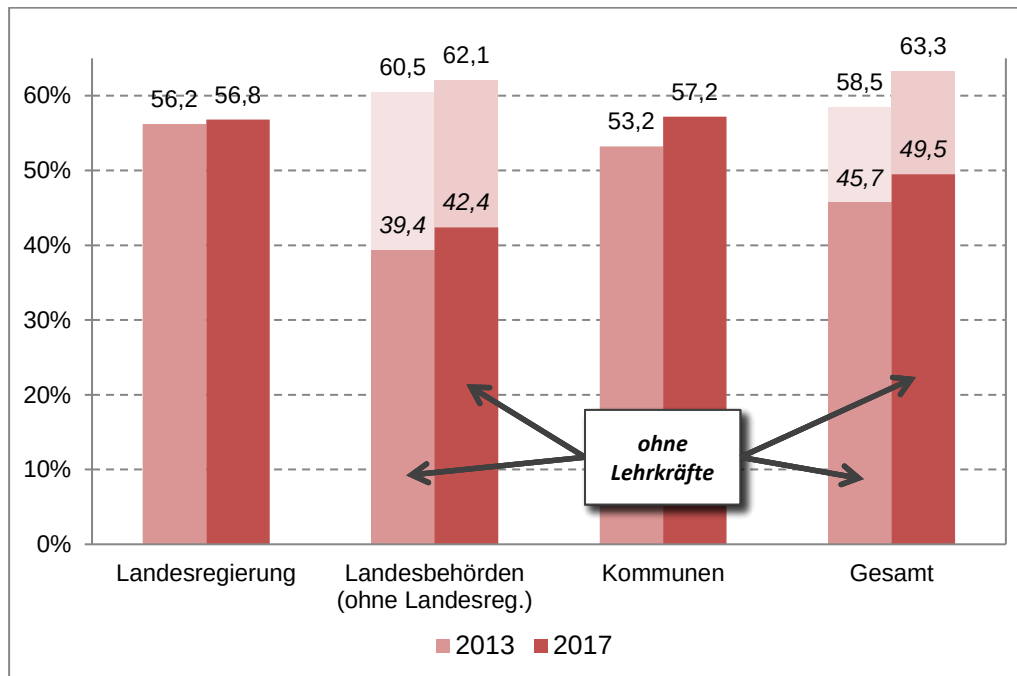


Abbildung 7 Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung)

Im gehobenen Dienst sind in Niedersachsen 2017 63,3 % der Beschäftigten Frauen. 2013 betrug der Frauenanteil noch 55,5 %. Im Bereich der Landesregierung erhöht sich der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum von 56,2 % (2013) auf 56,8 % (2017). Im Bereich der sonstigen Landesbehörden beträgt der Anstieg des Frauenanteils in dieser Laufbahngruppe 1,6 Prozentpunkte (von 60,5 % im Jahr 2013 auf 62,1 % im Jahr 2017). Noch deutlicher als im höheren Dienst tritt hier der „Lehrerinneneffekt“ zutage: Der hohe Frauenanteil ist vor allem durch die mehr als 23.000 in A12 eingruppierten Grund- und Hauptschullehrerinnen zu erklären, bei denen der Frauenanteil 83 % beträgt. Rechnet man die Lehrerinnen und Lehrer heraus, haben die sonstigen Landesbehörden nur noch einen Frauenanteil von 42,4 % im Jahr 2017 (39,4 % in 2013).

Bei den Kommunen liegt der Frauenanteil 2017 im gehobenen Dienst mit 57,2 % im Vergleich zu den anderen Bereichen (ohne Lehrkräfte) an der Spitze.

Frauen haben im gehobenen Dienst einen Anteil von mehr als 60 Prozent der Beschäftigten. Bei den sonstigen Landesbehörden ist die hohe Repräsentanz allerdings durch die stark frauendominierte Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer verursacht. Ohne diese liegt der Frauenanteil im gehobenen Dienst nur knapp über 40 %.

In allen Beschäftigungsbereichen erhöht sich im Zeitraum 2013 bis 2017 der Frauenanteil im gehobenen Dienst.

Mittlerer Dienst

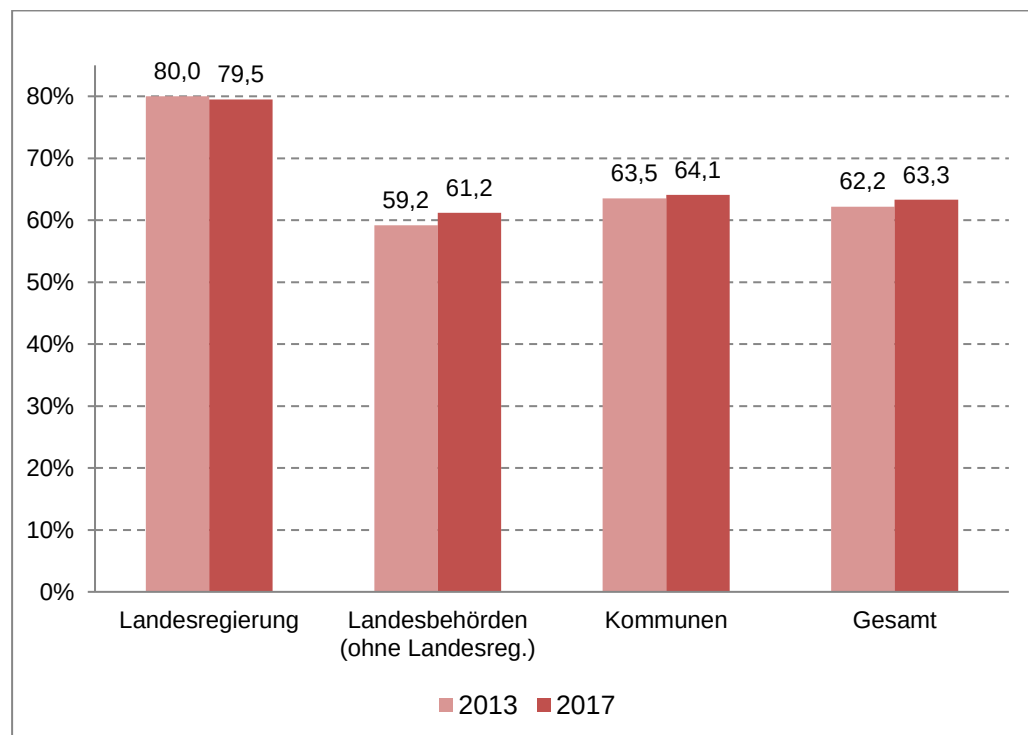


Abbildung 8 Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung)

Im Berichtszeitraum 2013 bis 2017 hat es kaum Veränderungen bei den Frauenanteilen im mittleren Dienst gegeben. Der Frauenanteil im Jahr 2012 im mittleren Dienst des gesamten öffentlichen Dienstes liegt - fast unverändert - bei 63,3 %, 2013 betrug er 62,2 %. Die hohen Anteilswerte bei der Landesregierung schlagen auf die Gesamtwerte kaum durch, da es sich nur um 455 Personen (davon 360 Frauen handelt). Insgesamt hat sich die Anzahl der Beschäftigten des mittleren Dienstes etwas erhöht (+2.625 Personen bzw. 2,9 %). Hierbei handelte es sich aber fast ausschließlich um Frauen, so dass sich der Frauenanteil leicht erhöhen konnte.

Im mittleren Dienst hat sich der Frauenanteil in allen Beschäftigungsbereichen kaum verändert und liegt weiterhin klar über 50 %.

Einfacher Dienst

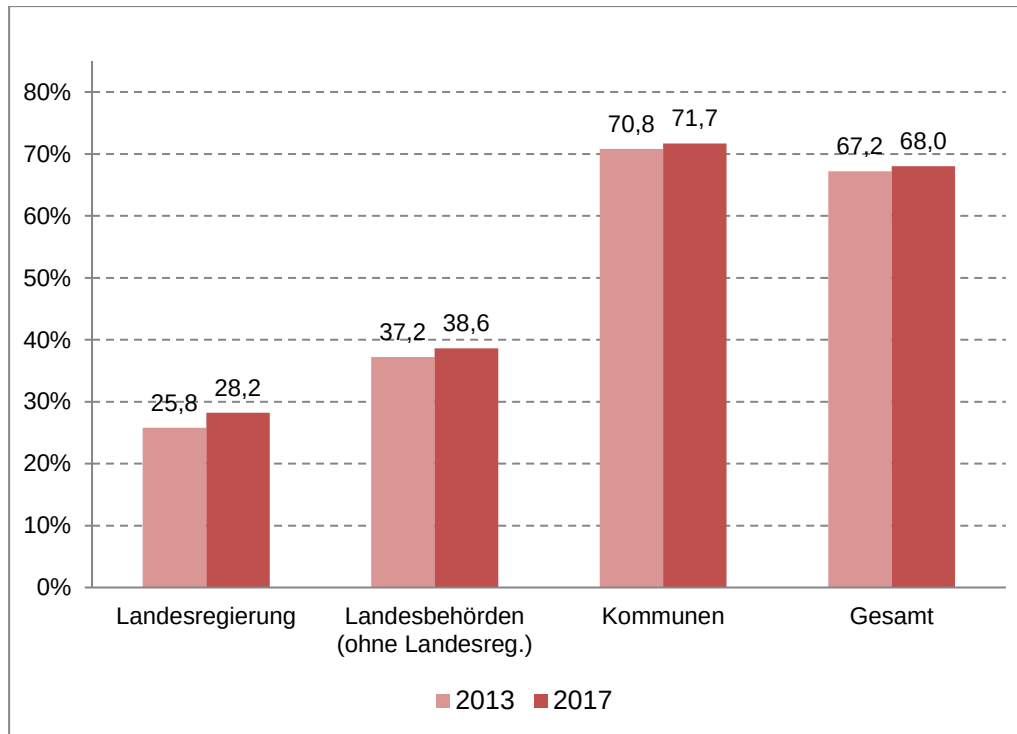


Abbildung 9 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung)

Im einfachen Dienst erhöht sich die Zahl der Frauen nur um 40 Personen, während die Zahl der Männer um 295 zurückgeht. Das erklärt den geringfügigen Anstieg des Frauenanteils. 2017 sind etwa zwei Drittel der im einfachen Dienst Beschäftigten weiblich. Die Werte der Landesregierung und der Landesbehörden fallen dabei kaum ins Gewicht, da fast 90 % der Beschäftigten im einfachen Dienst in den Kommunen tätig sind.

Die Beschäftigten des einfachen Dienstes sind zu fast 90 % im kommunalen Bereich angesiedelt. Hier hat sich der Frauenanteil seit 2013 minimal erhöht und liegt im Jahr 2017 bei rund 72 %.

2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Wie bereits in Abbildung 3 erkennbar, sind die weiblichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen in den Laufbahngruppen zu unterschiedlichen Anteilen vertreten. Aber gerade innerhalb der Laufbahngruppen fällt auf, dass der Frauenanteil umso niedriger wird, je höher die Hierarchiestufe ist.

2.5.1 Besoldungsgruppen

Höherer Dienst

Wie bereits im letzten Berichtszeitraum steigt der Anteil weiblicher Beschäftigter in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes an. Am höchsten fällt der Anstieg in den zusammengefassten Besoldungsgruppen B11 bis B5, R10 bis R5 aus (+ 8,3 Prozentpunkte). Um hier eine entsprechende Aussage treffen zu können, wurden die Besoldungsgruppen zusammengefasst. Dennoch ist die Aussagekraft dieses Wertes relativ gering, da sich in diesen Gruppen nur 240 Beschäftigte befinden.

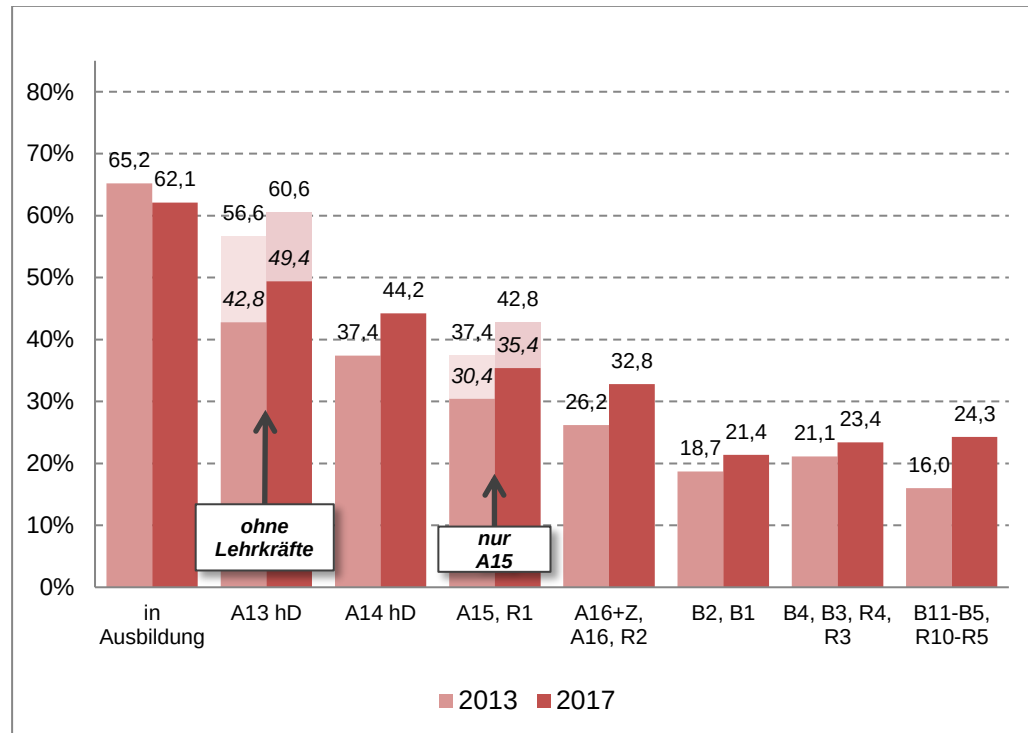


Abbildung 10 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Ein ebenfalls hoher Anstieg findet in der mit über 7.000 Beschäftigten zweitgrößten Besoldungsgruppe A14 statt (+ 6,8 Prozentpunkte). In dieser Gruppe sind überwiegend Oberstudienrätinnen und –räte, Rektorinnen und Rektoren sowie Konrektorinnen und Konrektoren eingruppiert. Obwohl insgesamt, d.h. über alle Besoldungsgruppen hinweg, bei den Lehrkräften ein starker Frauenüberschuss herrscht, sind in der Besoldungsgruppe A14, in der auch die Führungsämter angesiedelt sind, Frauen in der Unterzahl. Immerhin konnte die Anzahl der Lehrerinnen der Besoldungsgruppe A14 in den Jahren 2013 bis 2017 von 2.260 auf 2.620 gesteigert werden, während die Anzahl der männlichen Lehrkräfte im selben Zeitraum von 3.685 auf 3.265 zurückging. Durch diese Entwicklung ist die Steigerung des Frauenanteils in A14 von 37,4 % auf 44,2 % hauptsächlich zu erklären.

In der größten Gruppe des höheren Dienstes, A13, stieg der Frauenanteil um 4,0 Prozentpunkte auf 60,6 % an. In dieser Besoldungsgruppe befinden sich zu 95 % Lehrerinnen und Lehrer. Auch bei den sonstigen A13-Beschäftigten

(im Jahr 2017 725 Personen) erhöht sich der Frauenanteil (+ 4,0 Prozentpunkte).

Abbildung 10 zeigt, dass im höheren Dienst der Frauenanteil mit ansteigender Besoldungsgruppe sinkt. In Abbildung 10 wurde die Besoldungsgruppe A15 mit der Gruppe R1 zusammengefasst. In der Gruppe R1, die knapp ein Drittel der zusammengefassten Gruppen A15/R1 ausmacht, befinden sich Richterinnen und Richter an den Gerichten erster Instanz aller Gerichtszweige sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Durch die Zunahme der weiblichen Beschäftigten beträgt in dieser Gruppe im Jahr 2017 der Frauenanteil 57,6 %. Betrachtet man hingegen nur die Besoldungsgruppe A15 ohne die R-Besoldung, so folgt hier der Wert des Frauenanteils mit 35,4 % im Jahr 2017 deutlich dem Abwärtstrend: „Je höher die Gruppe, desto niedriger der Frauenanteil“.

Bei den Auszubildenden ergibt sich ein leichter Rückgang des Frauenanteils. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um Lehrkräfte¹⁰. Die Ausbildungszahlen sind bei den Lehrkräften im höheren Dienst insgesamt um 12 % zurückgegangen. Der Rückgang findet vor allem bei den Frauen statt (-15,1 %); dadurch sinkt der Frauenanteil.

Bei der Einordnung des höheren Dienstes nach Beschäftigungsbereich (Landesregierung, sonstige Landesbehörden, Kommunen) und Besoldungsgruppe wird die Landesregierung nicht gesondert betrachtet, da die Anteilswerte wegen der geringen absoluten Beschäftigtenzahlen kaum einen Einfluss ausüben. Daher werden in der folgenden Darstellung alle Landesbehörden zusammengefasst und den Kommunen gegenübergestellt. Außerdem wurden, um Verzerrungseffekte zu minimieren, die Lehrkräfte herausgerechnet.

Abbildung 11 zeigt, dass in allen Besoldungsgruppen (außer A14) des höheren Dienstes Frauen in den Kommunen noch stärker unterrepräsentiert sind als in den Landesbehörden.

¹⁰ Lehrerreferendarinnen und -referendare, die den Vorbereitungsdienst als Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis leisten

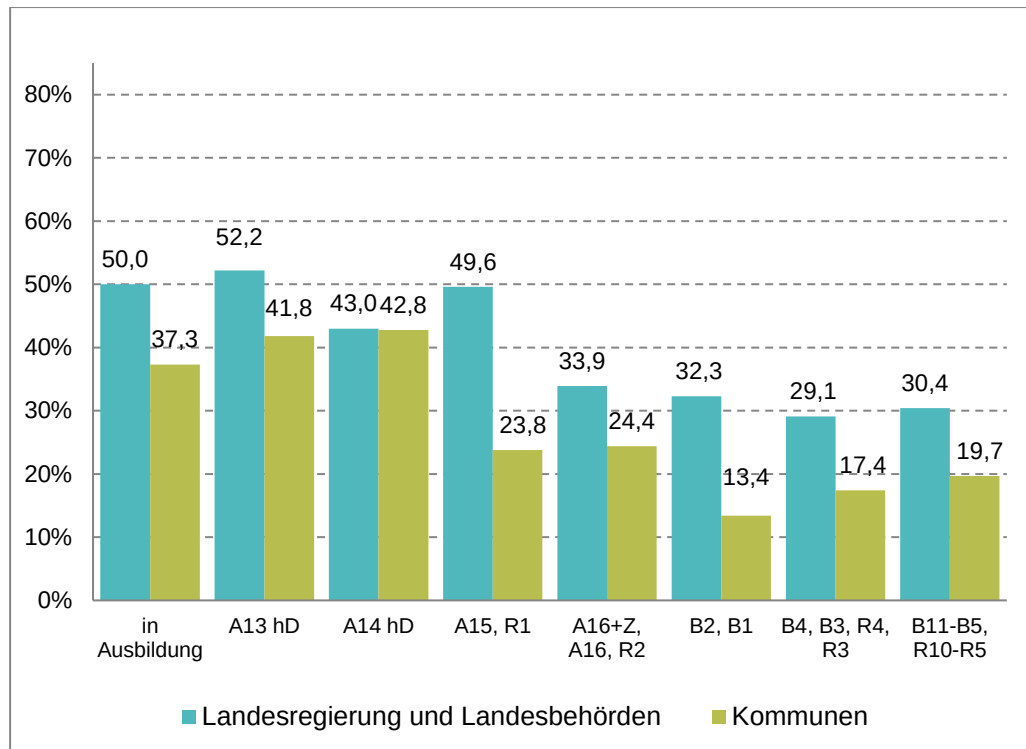


Abbildung 11 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent – ohne Lehrkräfte
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Im höheren Dienst sind Frauen in fast allen Besoldungsgruppen unterrepräsentiert (ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte). Der Frauenanteil sinkt deutlich mit aufsteigender Besoldungsgruppe.

Die Unterrepräsentanz von Frauen ist im kommunalen Bereich stärker ausgeprägt als bei der Landesregierung und den Landesbehörden.

Gehobener Dienst

Auch im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen unter 50 %, hat sich aber ebenfalls im Verlauf der Jahre 2013 bis 2017 etwas erhöht. Die in der folgenden Abbildung 12 auffällig herausragenden Säulen bei den Auszubildenden, der Besoldungsgruppe A12 und den zusammengefassten Besoldungsgruppen A13L-A16L bilden die Lehrkräfte ab, die bei den Auszubildenden¹¹ knapp ein Drittel und in der Besoldungsgruppe A12 (Grund- und Hauptschullehrerinnen und -lehrer) mehr als 80 % ausmachen. In der Besoldungsgruppe A13L-A16L (A13L: Sonder- und Realschullehrerinnen und -lehrer) sind sie fast ausschließlich zu finden. Der Frauenanteil liegt bei den Lehrkräften des gehobenen Dienstes um die 80 %, so dass in den betroffenen Besoldungsgruppen auch der Wert für alle Beschäftigten entsprechend hoch ist. Werden bei den Auszubildenden und den A12-Beschäftigten

¹¹ Lehramtsanwärter und Lehramtsanwärterinnen im Vorbereitungsdienst zur 2. Staatsprüfung im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis

die Lehrkräfte herausgerechnet, zeigt sich, dass bei den Auszubildenden der Frauenanteil im Jahr 2013 schon fast die 50 %-Marke erreicht. In den Gruppen A9 bis A11 liegt er um die 40 % und in den höheren Gruppen bei 30 %.

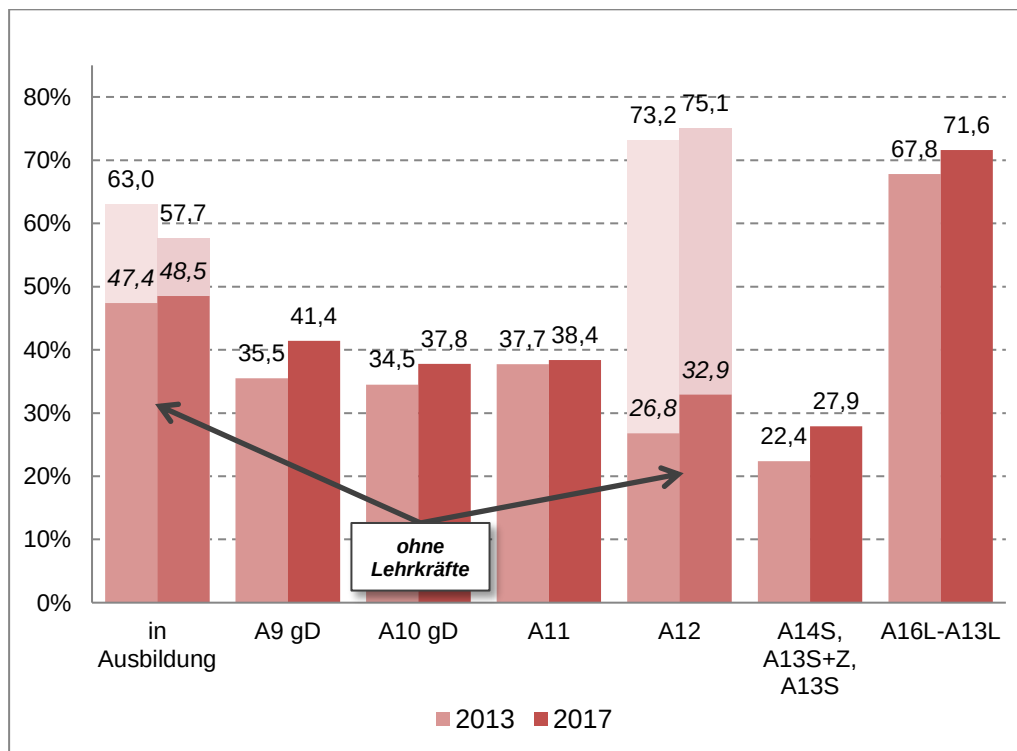


Abbildung 12 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Werden die Beschäftigten des gehobenen Dienstes für das Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich (Landesregierung und sonstige Landesbehörden, Kommunen) differenziert und die Lehrkräfte herausgerechnet, ergibt sich die in Abbildung 13 dargestellte Verteilung. Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil in den Kommunen über 50 %, während er bei den Landesbehörden (inkl. Landesregierung) unter 50 % liegt. Auch in den Besoldungsgruppen A9 bis A11 ist der Frauenanteil bei den kommunalen Beschäftigten merklich höher. Der deutlich geringere Frauenanteil in den Gruppen A9 bis A11, aber auch bei den Auszubildenden bei den Landesbehörden ist dadurch zu erklären, dass diese Gruppen zu etwa 65 % von Polizeikräften besetzt sind, bei denen der Männeranteil besonders hoch ist.

Ab der Besoldungsgruppe A12 lässt sich wieder die Tendenz erkennen, die sich im höheren Dienst fortsetzt: In den oberen Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil bei den Kommunen deutlich unter 45 %.

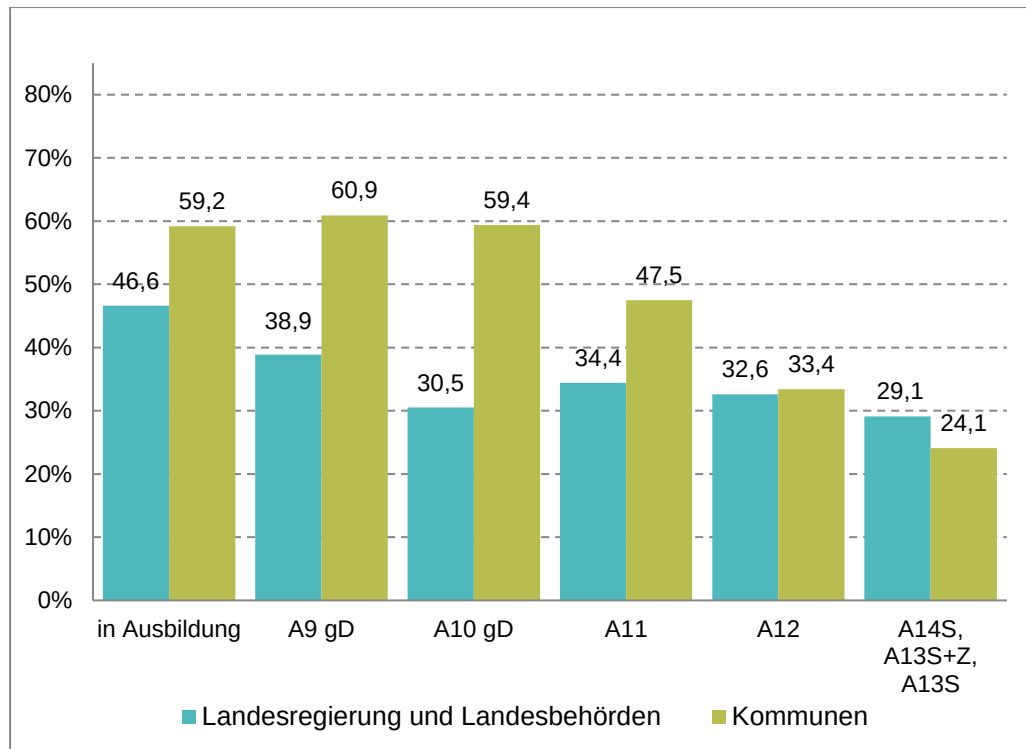


Abbildung 13 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent – ohne Lehrkräfte
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Der gehobene Dienst ist zu einem hohen Anteil mit Lehrkräften besetzt. Entsprechend liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden und in den Besoldungsgruppen ab A12 über 60 %. Ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte liegt in allen Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, auch wenn sich der Frauenanteil von 2013 auf 2017 etwas erhöht hat. Die deutliche Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A9 bis A11 entsteht durch die große Anzahl an Polizeikräften, unter denen in diesen Besoldungsgruppen der Männeranteil im Durchschnitt 80 % beträgt.

Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden konstant bei etwa 55 %. In allen Besoldungsgruppen bis auf A7 erhöht er sich leicht. Auch hier gilt: Mit steigender Besoldungsgruppe sinkt der Frauenanteil. Liegt er 2017 in A6 mit 67,5 % noch weit über 50 % und in der Gruppe A7 immerhin noch über 45 %, so sinkt er weiter bis 39,8 % in der Gruppe A9 mD (Abbildung 14). Dieser Wert liegt dann in etwa auf dem Niveau des Wertes der Gruppe A9 im gehobenen Dienst (41,4 %) (Abbildung 12).

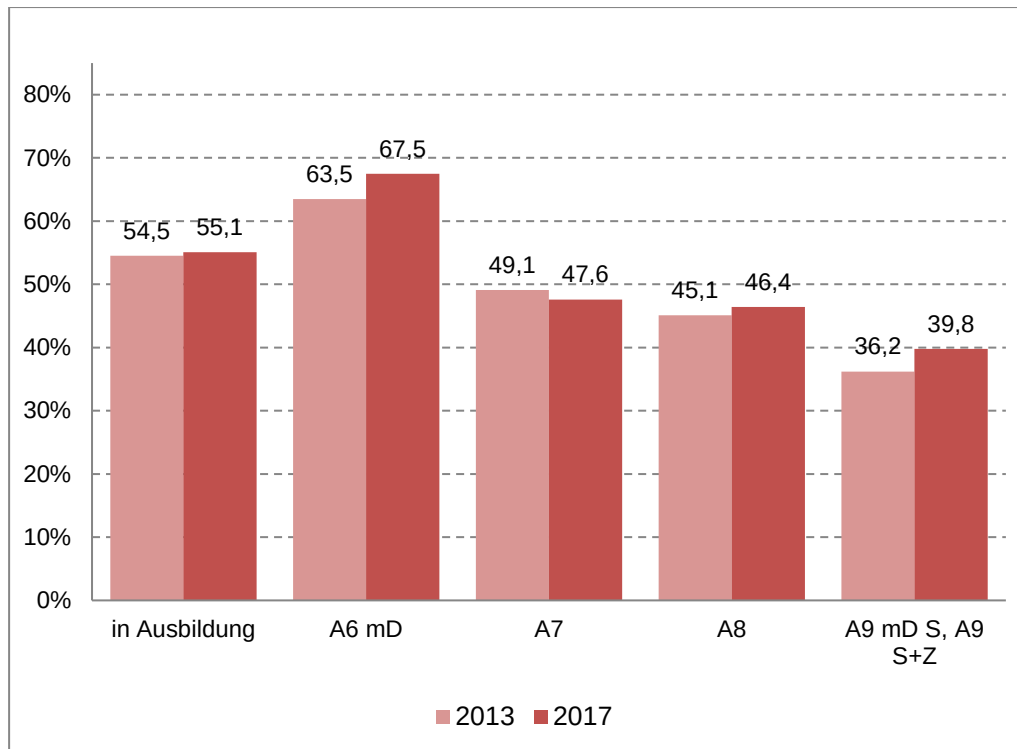


Abbildung 14 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

In den Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes nach Beschäftigungsbereich (Landesregierung/Landesbehörden und Kommunen) ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden zwar rechnerisch fast konstant geblieben, die Entwicklung ist aber bei den Landesbehörden und den Kommunen unterschiedlich verlaufen. Während bei den Landesbehörden (inkl. Landesregierung) der Frauenanteil etwas angestiegen ist, reduzierte er sich bei den Kommunen von 52,1 % auf 44,8 %.

In der Besoldungsgruppe A7 sank bei den Kommunen der Anteil der Beamtinnen von 37,3 % im Jahr 2013 auf 31,8 % im Jahr 2017 (Abbildung 15). Damit liegt er 2017 in dieser Gruppe im Vergleich zu den Landesbehörden besonders niedrig. In allen Gruppen ist der Frauenanteil bei den Landesbehörden gestiegen, während er bei den Kommunen in allen Gruppen außer A6 gesunken ist. In der Gruppe A6 gab es bei den Kommunen einen leichten Anstieg um 2,2 Prozentpunkte. Der Frauenanteil liegt bei den Kommunen in jeder Besoldungsgruppe niedriger als bei den Landesbehörden.

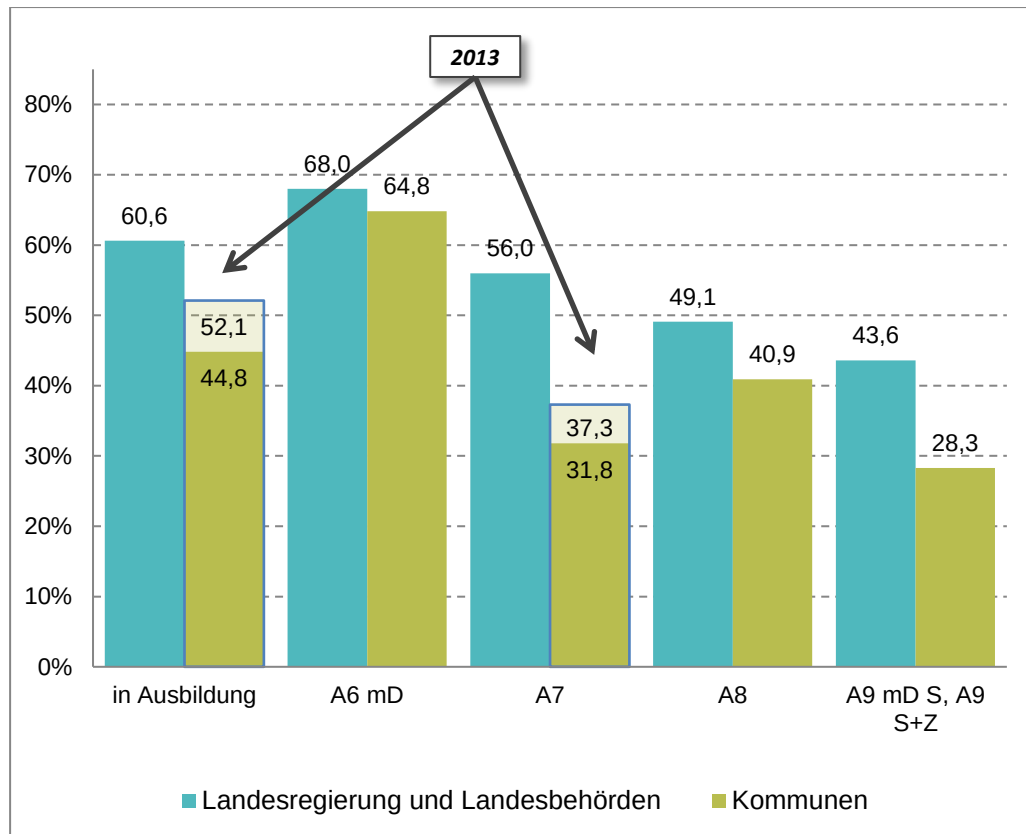


Abbildung 15 Anteil der Beamtinnen in den Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Auch im mittleren Dienst verringert sich der Frauenanteil mit aufsteigender Besoldungsgruppe. Der Frauenanteil ist von 2013 bis 2017 in fast allen Besoldungsgruppen etwas gestiegen. Nur in der Gruppe A7 hat er sich leicht verringert.

Er liegt in allen Besoldungsgruppen bei den Kommunen niedriger als bei der Landesregierung und den Landesbehörden.

Einfacher Dienst

Im einfachen Dienst sind in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten nur noch 675 Personen beschäftigt. Eine Differenzierung nach Geschlecht und Besoldungsgruppe führt daher zu derart kleinen absoluten Zahlen, dass der Vergleich von Anteilswerten keine Aussagekraft besitzt. Auf die Darstellung der Frauenanteile bei den Beamtinnen und Beamten des einfachen Dienstes wird daher verzichtet.

2.5.2 Entgeltgruppen

Höherer Dienst

Im Berichtszeitraum steigt die Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen, die dem höheren Dienst zugeordnet werden können leicht an, wobei die Zahl der Frauen deutlich mehr zugenommen hat als die Zahl der Männer (siehe Tabellen A3 und A5 im Tabellenanhang). Wenngleich sich der Frauenanteil von 2013 bis 2017 dadurch insgesamt etwas erhöht hat, ist er in den höheren Entgeltgruppen weiterhin kleiner. Diese Tendenz ist auch bei den Beamtinnen und Beamten zu beobachten.

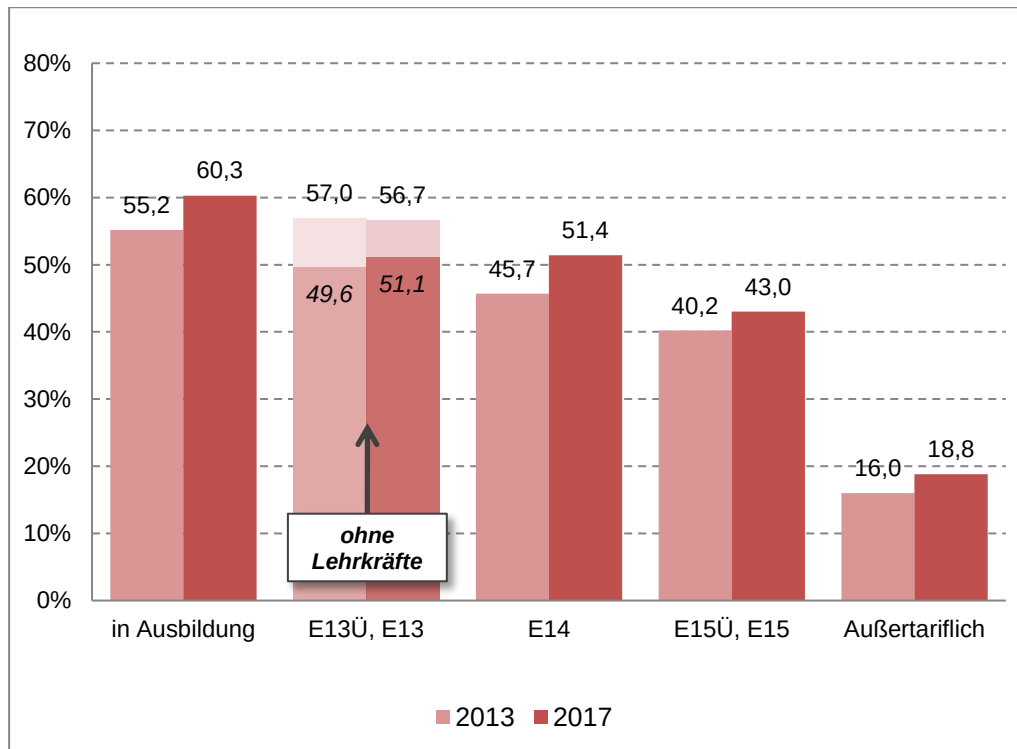


Abbildung 16 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes bis E 15 in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Bei einer Differenzierung der Beschäftigten nach den Beschäftigungsbereichen Landesbehörden (inkl. Landesregierung) und Kommunen zeigt sich, dass in den Entgeltgruppen E13 bis E15 der Frauenanteil in den Kommunen durchweg höher liegt als bei den Landesbehörden.

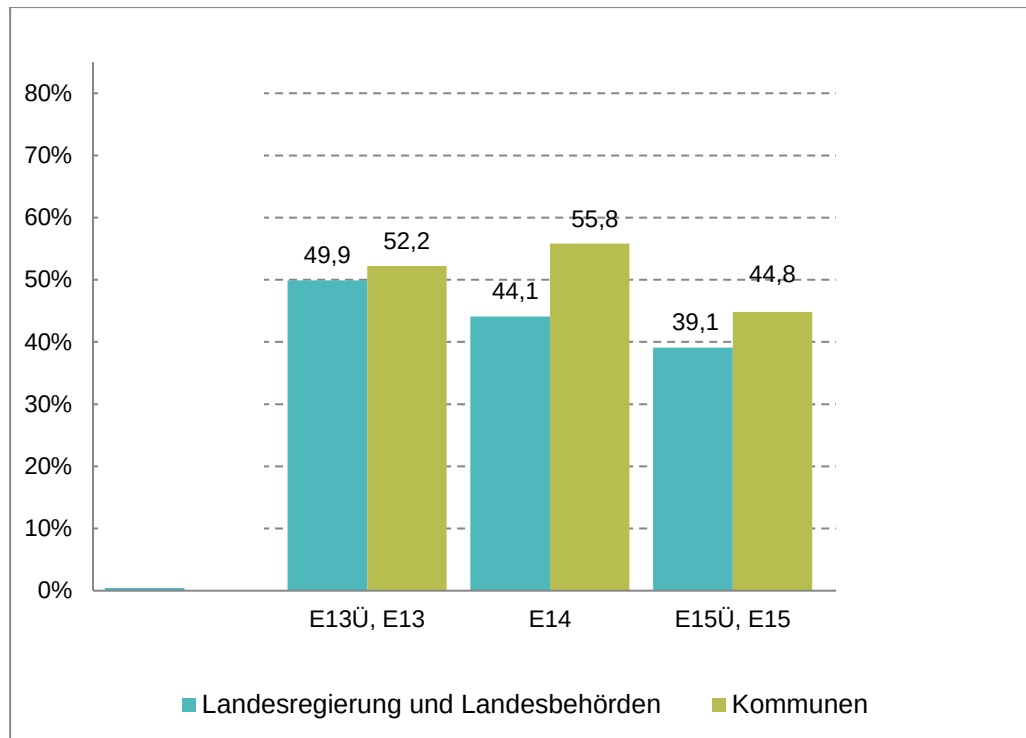


Abbildung 17 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes bis E 15 im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent – ohne Lehrkräfte
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

In allen Entgeltgruppen hat sich der Frauenanteil von 2013 bis 2017 erhöht. In den Gruppen E13, E13Ü und E14 liegt 2017 keine Unterrepräsentanz vor. Dies gilt sowohl für den kommunalen Bereich als auch für die Landesregierung und die sonstigen Landesbehörden.

Gehobener Dienst

In Abbildung 18 und Abbildung 19 sind die Auszubildenden nicht dargestellt, weil deren Anzahl zu klein für eine aussagekräftige Berechnung ist.

Bei den Tarifbeschäftigten des gehobenen Dienstes gibt es in der Entgeltgruppe E9 einen Frauenanteil von über 60 %, der sich von 2013 bis 2017 noch einmal um 2,5 Prozentpunkte von 63,3 % auf 65,8 % erhöht hat. In der Gruppe E9 sind mehr als die Hälfte aller Tarifbeschäftigten des gehobenen Dienstes (ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte) eingruppiert. In den geringer besetzten Gruppen von E10 bis E12 nimmt - auch wenn er in allen Gruppen seit 2013 etwas größer wurde - der Frauenanteil mit steigender Eingruppierung ab.

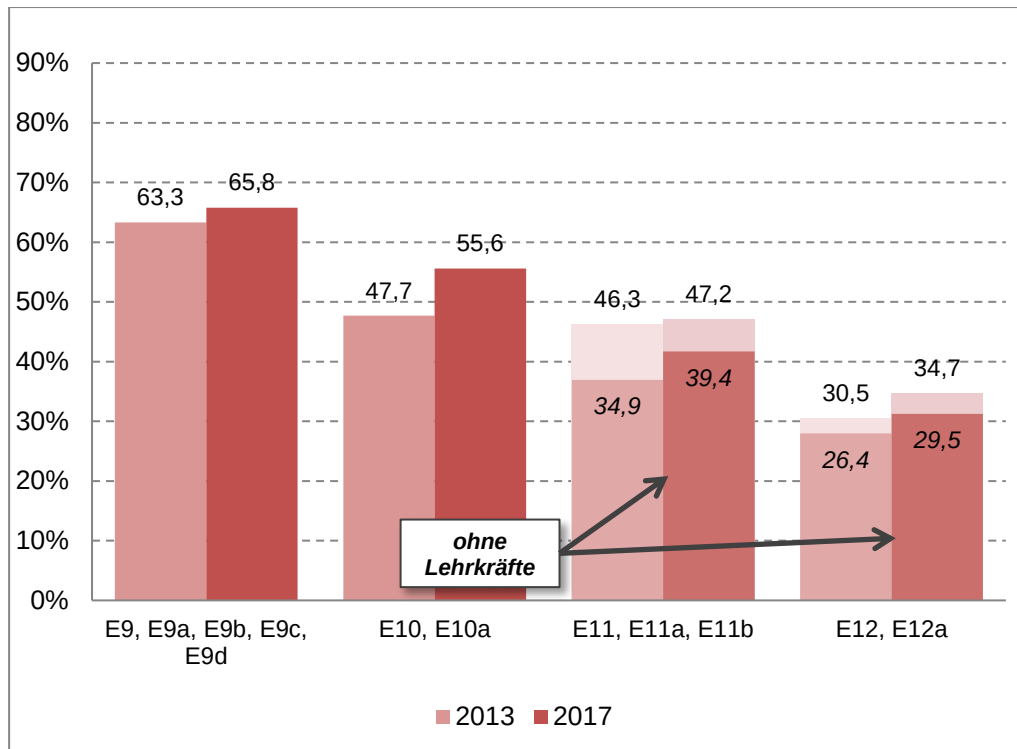


Abbildung 18 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Bei den Frauenanteilen des Jahres 2017 gesondert nach Landesbehörden und Kommunen, zeigt sich, dass in den Gruppen E11 und E12 der Frauenanteil im Kommunalbereich höher ist.

Abbildung 19 macht auch deutlich, dass der „Abwärtstrend“ des Frauenanteils bei ansteigender Entgeltgruppe bei den Landesbehörden (inkl. Landesregierung) stärker ausgeprägt ist als bei den Kommunen.

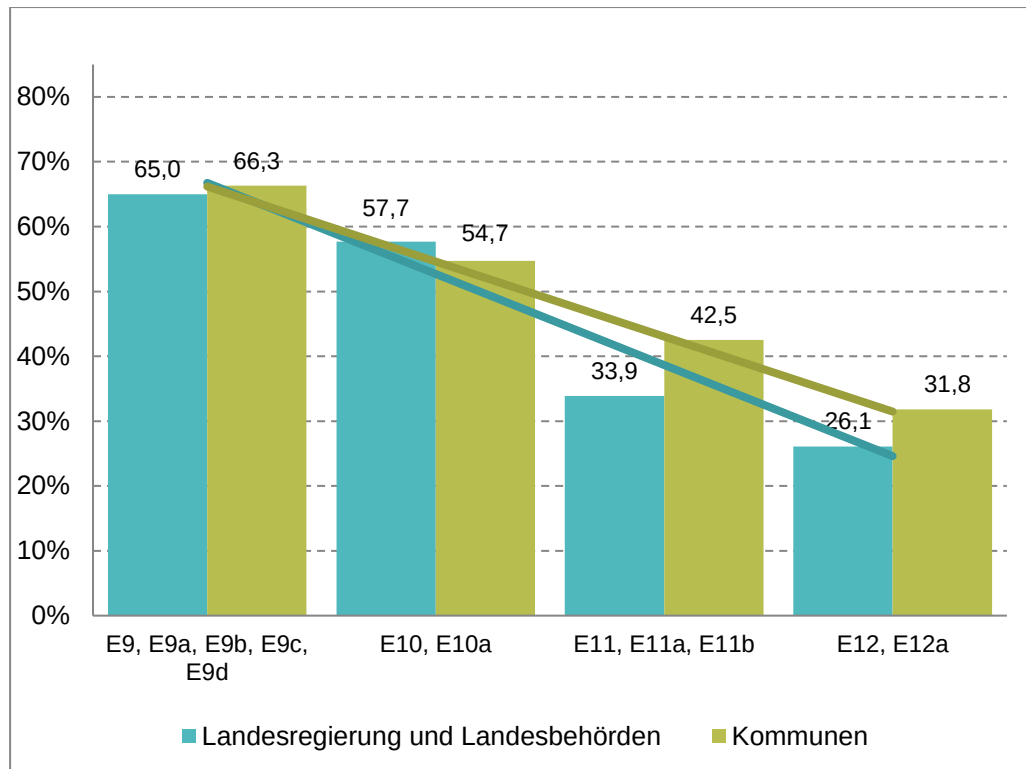


Abbildung 19 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent – ohne Lehrkräfte
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 11 Führungsaufgaben mit Ressourcen- und Personalverantwortung übernehmen, kann die Entgeltgruppe 10 als „Startposition“ für den Aufstieg in Führungsämter angesehen werden. Der geringe Frauenanteil in der Entgeltgruppe 11 deutet darauf hin, dass Frauen in Bezug auf die Aufstiegschancen in Führungspositionen immer noch stark benachteiligt sind.

Mittlerer Dienst

In den Entgeltgruppen, die dem mittleren Dienst zugeordnet werden können, liegt der Frauenanteil durchweg über 50 %.

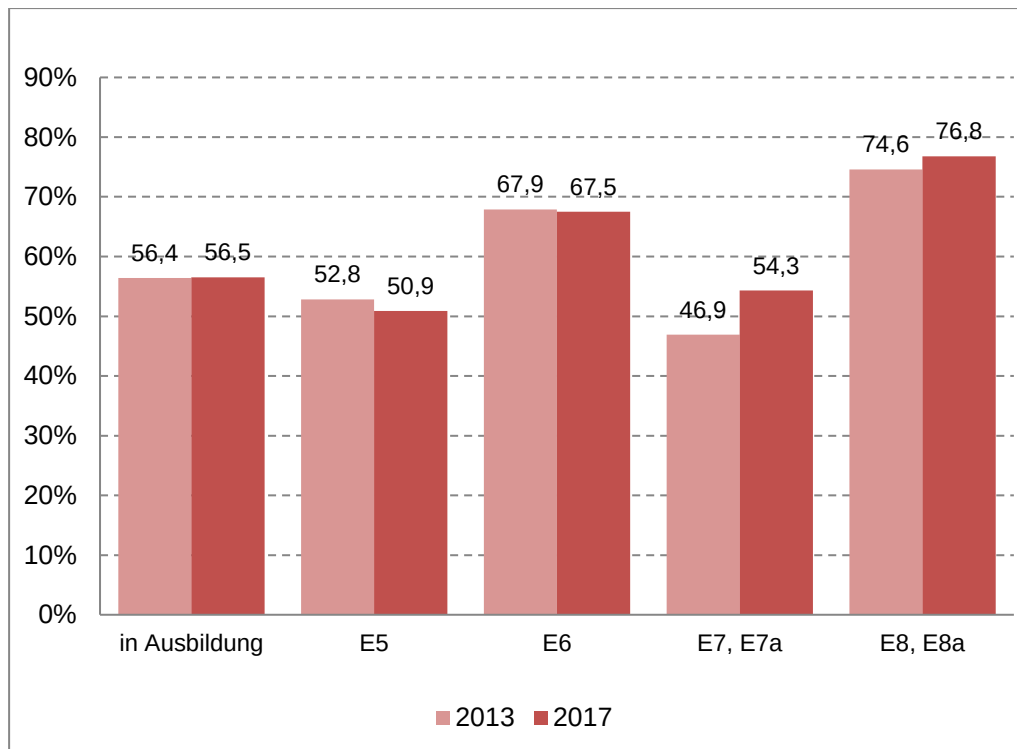


Abbildung 20 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des mittleren Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Insgesamt sind 80 % der Tarifbeschäftigten des mittleren Dienstes im kommunalen Bereich tätig. Betrachtet man die Frauenanteile getrennt nach Landesbehörden (inkl. Landesregierung) und Kommunen, zeigt sich daher im kommunalen Bereich eine ähnliche Verteilung über die Entgeltgruppen wie bei der Gesamtbetrachtung. Nur in der Entgeltgruppe E6 liegt der Frauenanteil bei den Landesbehörden höher als bei den Kommunen. Bei der zusammengefassten Gruppe E8, E8a ist der hohe Frauenanteil nicht auf die Beschäftigten im Pflegebereich zurückzuführen, sondern auf die hohe Zahl der weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe E8. In der ohnehin kleinen Gruppe E7, E7a sind bei den Landesbehörden nur etwas über 900 Personen beschäftigt. Da hier die Gruppe E7 dominiert, ergibt sich für den Frauenanteil ein sehr geringer Wert von 33 %. Dieser ist allerdings wegen der geringen Personenzahl nur bedingt aussagekräftig.

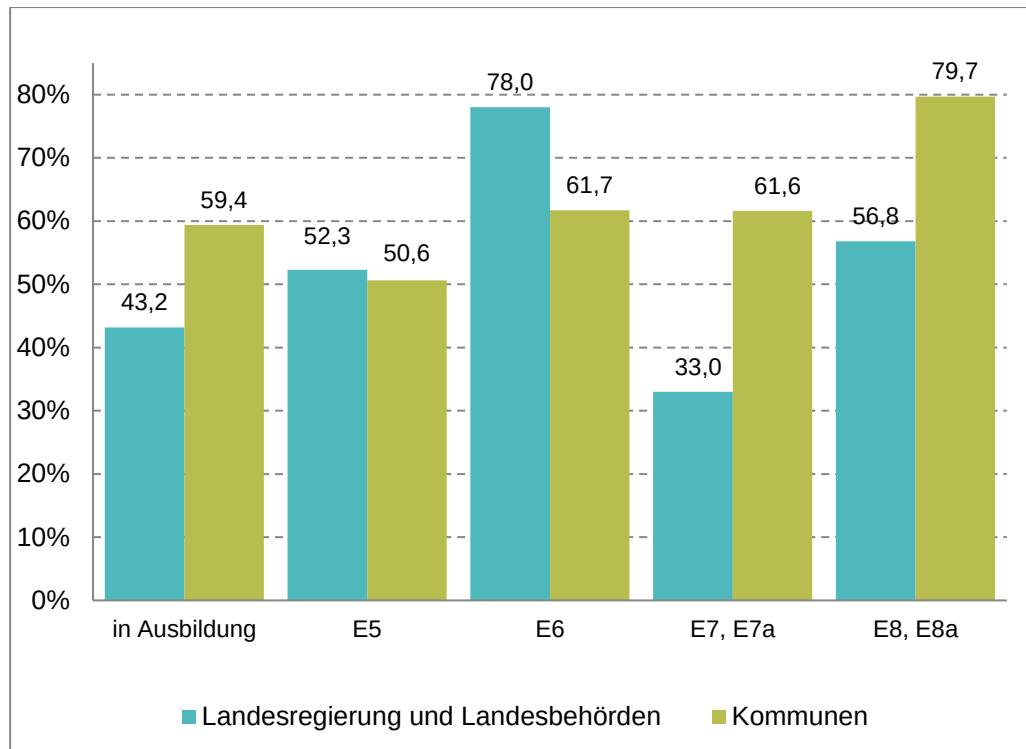


Abbildung 21 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des mittleren Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

In allen Entgeltgruppen des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil über 45 %. Außer in der zusammengefassten Gruppe E7, E7a hat sich der Frauenanteil kaum verändert. In E7, E7a ist er um 7,4 Prozentpunkte gestiegen.

Die Tendenz im gehobenen und höheren Dienst, dass der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe sinkt, zeigt sich im mittleren Dienst nicht.

Einfacher Dienst

In den folgenden beiden Abbildungen werden die Anteile der Auszubildenden nicht dargestellt, da die zugrunde liegenden Personenzahlen zu gering sind.

In den Entgeltgruppen, die dem einfachen Dienst zugeordnet werden können, hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten von 2013 bis 2017 um etwas mehr als 500 verringert. Die Abnahme fand ausschließlich in den Entgeltgruppen E2 und E3 statt. Hier waren vor allem Frauen betroffen. Der Frauenanteil verringerte sich daher leicht. In den Gruppen E1 und E4 hat sich die Anzahl der Frauen erhöht, während die der Männer abgenommen hat. Wegen dieser Entwicklung erhöht sich der Frauenanteil in diesen Entgeltgruppen.

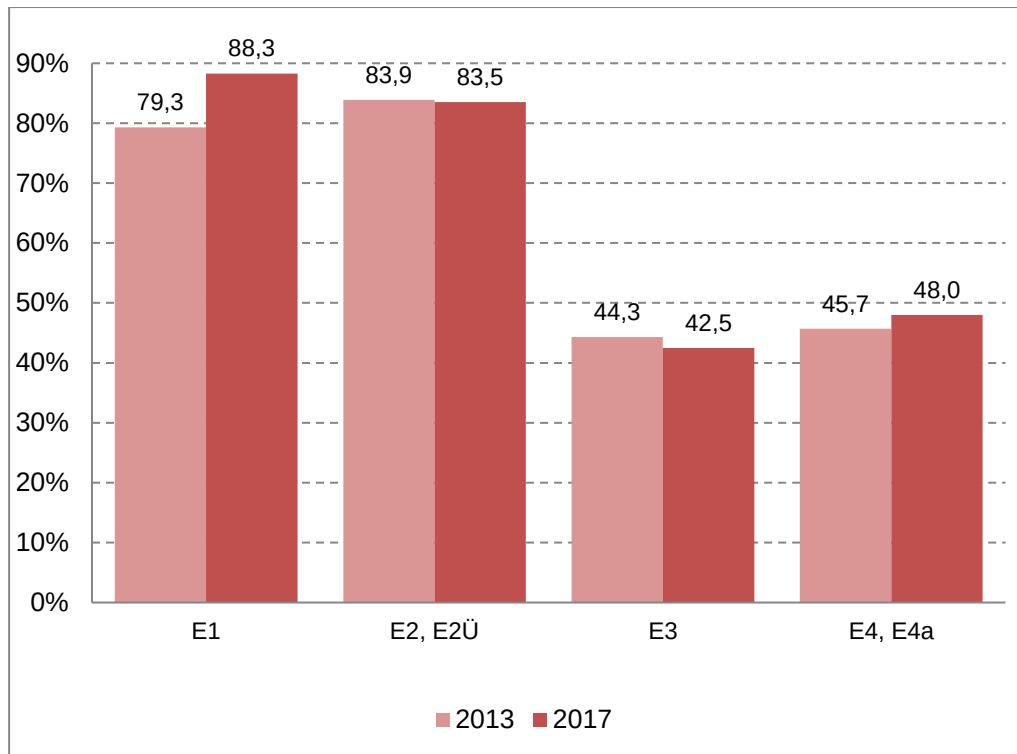


Abbildung 22 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des einfachen Dienstes in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent
(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

Bei den Landesbehörden waren 2017 keine Beschäftigten mehr in E1 eingruppiert. Daher wird diese Entgeltgruppe in der folgenden Abbildung 23 nicht dargestellt.

Die Beschäftigten in den Entgeltgruppen des einfachen Dienstes sind zu 90 % bei den Kommunen verortet. Deshalb entsprechen die Frauenanteile der Kommunen in etwa den Werten aus Abbildung 22. In der Entgeltgruppe E4 sind bei den Landesbehörden 560 Männer, aber nur 235 Frauen beschäftigt. Das erklärt den geringen Frauenanteil in Abbildung 23 bei dieser Gruppe im Landesbereich, schlägt aber wegen der geringen Zahl der E4-Beschäftigten nicht auf den Gesamtwert für E4 durch.

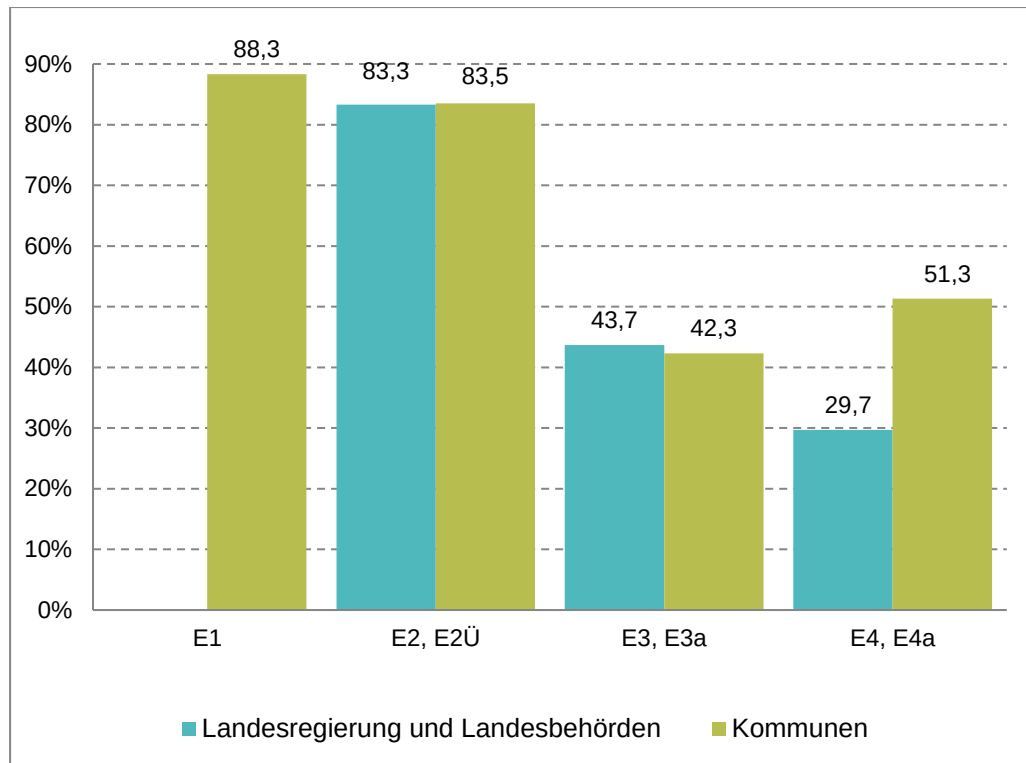


Abbildung 23 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des einfachen Dienstes im Jahr 2017 nach Beschäftigungsbereich in Prozent

(nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit)

In den Entgeltgruppen E1 und E2 liegt der Frauenanteil weit über dem Durchschnitt. In der Gruppe E4/E4a liegt der Frauenanteil im Jahr 2017 über 45 %. Nur bei der Entgeltgruppe 3 sind Frauen mit etwa 43 % unterrepräsentiert.

2.6 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

In Deutschland ist Teilzeitarbeit weiter verbreitet als in den meisten anderen europäischen Ländern. Der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Beschäftigung lag 2017 in Deutschland bei 28,3 % (Alter: 15 Jahre und mehr)¹². Damit liegt Deutschland an vierter Stelle von 33 europäischen Staaten. Höhere Werte weisen nur Österreich (28,7 %), die Schweiz (38,7 %) und die Niederlande (50,7 %) auf. Besonders niedrige Teilzeitquoten finden sich in Ost- und Südosteuropa (Montenegro: 5,9 %; Kroatien: 5,6 %; Ungarn: 4,8 %; Mazedonien: 4,2 %; Bulgarien: 2,4 %).

Vor allem die unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist – gefördert durch eine nicht ausreichende außerhäusige Betreuungsstruktur – ein wichtiger Grund, die Arbeitszeit zu reduzieren. Da traditionell die Verantwortung für die Familienarbeit noch immer weitgehend von den Frauen übernommen wird, ist Teilzeitberufstätigkeit eine Frauendomäne. Die Option, die Arbeitszeit zu reduzieren, kann Frauen und Männern die Vereinbarkeit von

¹² Quelle: eurostat;
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=de

Beruf und Verantwortungsübernahme in außerberuflichen Lebensbereichen erleichtern.

Teilzeitarbeit gilt in vielen beruflichen Feldern in den Augen der Personalentscheidenden als ein Synonym für reduzierten (beruflichen) Einsatz und ist ein Aufstiegshindernis. Damit sich dieses Verständnis wandelt, muss sich die Berufswelt verändern. Die Bewertung von Teilzeitarbeit wird sich jedoch nur positiv entwickeln, wenn auch für Männer Teilzeitberufstätigkeit eine Selbstverständlichkeit wird.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben nach beamten- und tarifrechtlichen Regelungen das Recht, ihre Arbeitszeit u. a. aus familiären Gründen zu reduzieren.

2.6.1 Teilzeitbeschäftigung

In den betrachteten Jahren dieses und des vorhergehenden Berichts liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (T1 und T2) durchgängig zwischen 28 % und 29 % aller Beschäftigten (2003: 28,3 %, 2007: 29,0 %; 2008: 28,1 %; 2012: 29,0 %). Eine klare Entwicklungstendenz nach oben oder unten ist nicht erkennbar.

Unter den Tarifbeschäftigten ist Teilzeitarbeit verbreiteter als unter Beamtinnen und Beamten.

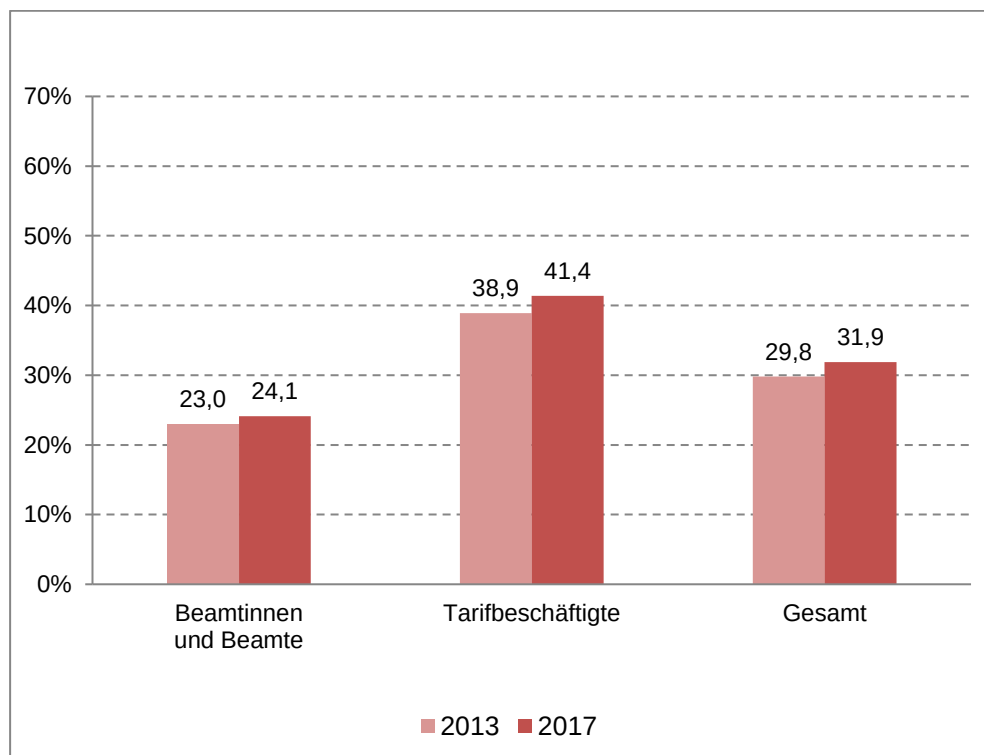


Abbildung 24 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in den Jahren 2013 und 2017 nach Statusgruppe in Prozent

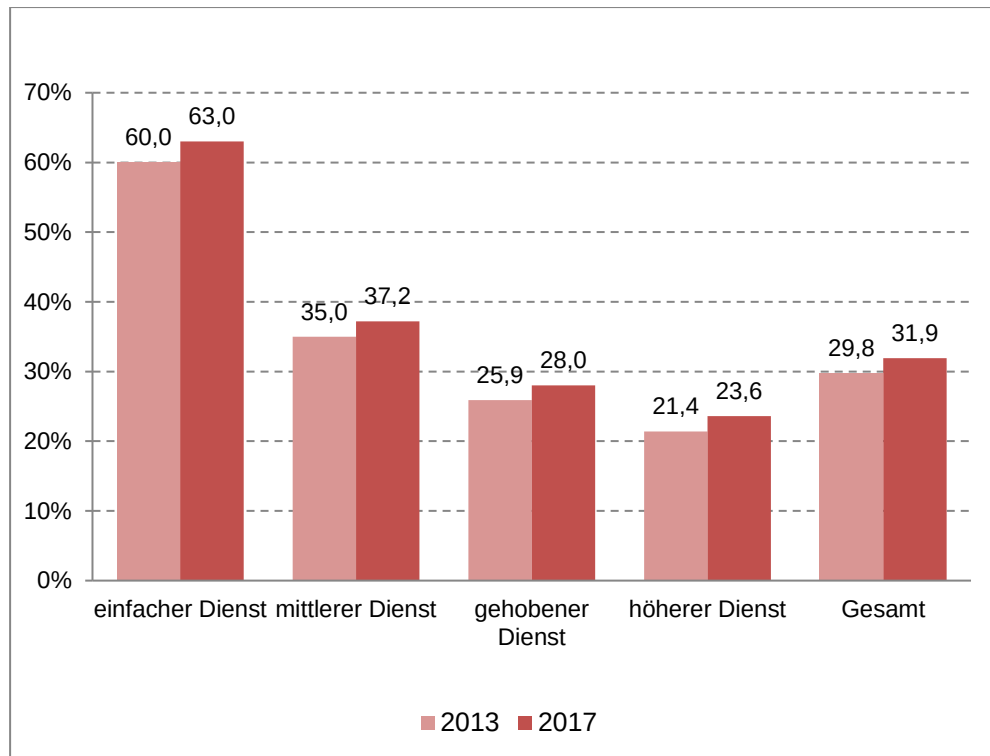


Abbildung 25 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in den Jahren 2013 und 2017 nach Laufbahngruppe in Prozent

Wird nach Laufbahngruppen differenziert, zeigt sich, dass die Erhöhung der Teilzeitquote beim einfachen Dienst mit plus 3 Prozentpunkten etwas größer ausfällt als in den anderen Laufbahngruppen (etwas über 2 Prozentpunkte). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sinkt mit ansteigender Laufbahngruppe. Beim einfachen Dienst liegt er bei rund 60 %. Im mittleren Dienst arbeiten etwa ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit, während es im höheren Dienst nur noch knapp über 20 % sind.

Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, könnte die beobachtete Tendenz auch mit dem mit aufsteigender Laufbahngruppe sinkenden Frauenanteil (siehe Abbildung 3 auf Seite 15) zusammenhängen. Abbildung 26 zeigt jedoch, dass dies nicht der Fall ist. Nur weibliche Beschäftigte arbeiten in höheren Laufbahngruppen seltener in Teilzeit. Bei den Männern steigt die Teilzeitquote vom mittleren bis zum höheren Dienst sogar an.

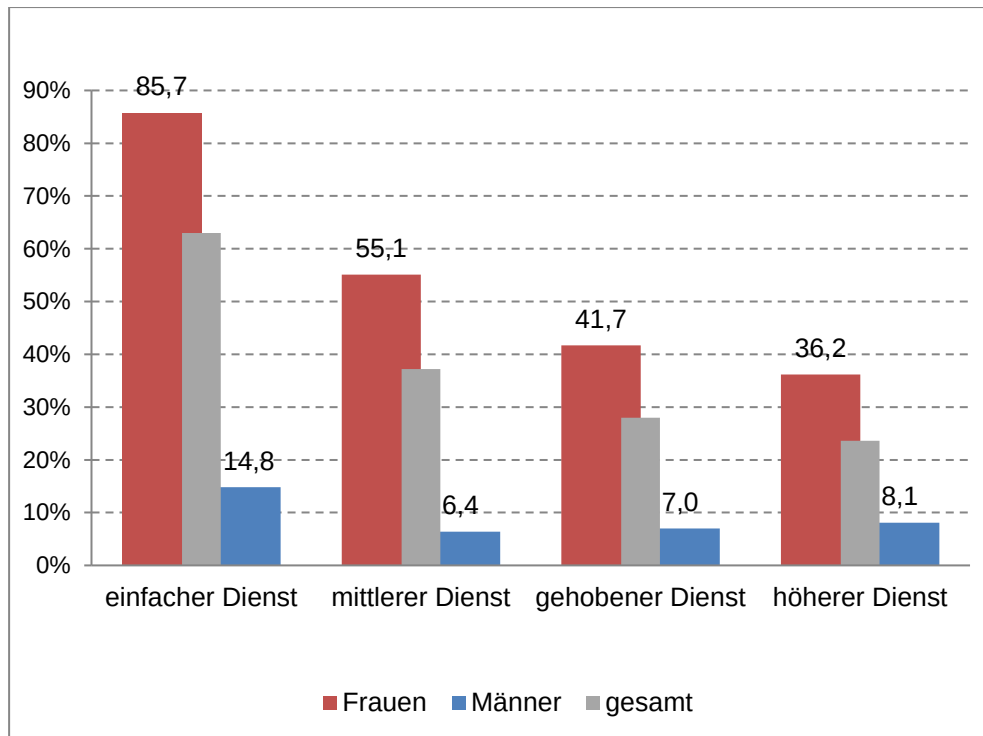


Abbildung 26 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Jahr 2017 nach Laufbahngruppe und Geschlecht in Prozent

Etwa 82 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines oder einer Vollzeitbeschäftigten (T1) (siehe Tabelle A9 und A10 im Tabellenanhang). Der Frauenanteil unter den T1-Beschäftigten liegt 2017 bei 90,6 % (2013: 91,2 %).

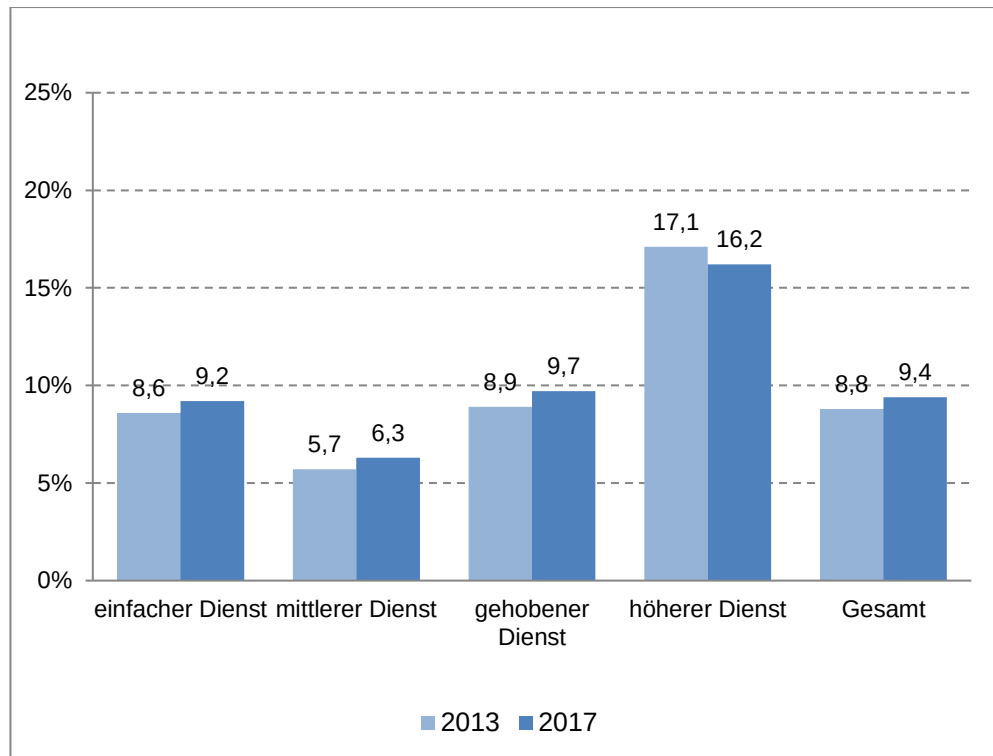


Abbildung 27 Männeranteil an den T1-Beschäftigten in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

Wie Abbildung 27 zeigt, ist im höheren Dienst der Anteil der Männer an den T1-Beschäftigten höher als in den anderen Laufbahngruppen. Im Jahr 2017 ist dieser Anteil zwar auf 16 % gesunken, liegt aber immer noch deutlich höher als die anderen Werte. Beim einfachen, mittleren und gehobenen Dienst ist der Anteil der Männer an den T1-Beschäftigten gestiegen.

Bei der wesentlich kleineren Gruppe der T2-Beschäftigten (weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten; siehe Abbildung 28) liegt der Männeranteil in allen Laufbahngruppen außer im gehobenen Dienst und im mittleren Dienst 2017 niedriger als bei den T1-Beschäftigten.

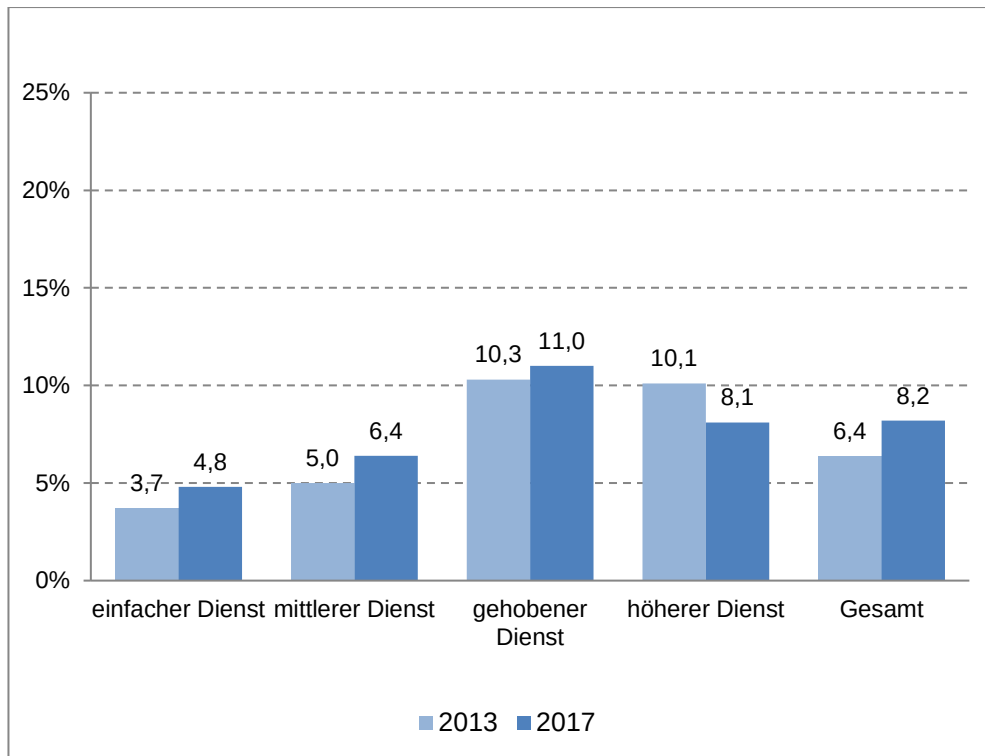


Abbildung 28 Männeranteil an den T2-Beschäftigten in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

2.6.2 Beurlaubung

Der Anteil der Männer an allen Beurlaubten ist mit 12,4 % im Jahr 2017 (2013: 10,7 %) sehr gering. Aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen zeigt sich, dass der Männeranteil an allen Beurlaubten im höheren Dienst immer noch am höchsten ist, auch wenn er von 2013 bis 2017 um 5,8 Prozentpunkte gesunken ist. Auch in den anderen Laufbahngruppen ist der Männeranteil zurückgegangen. Die Werte des einfachen Dienstes sind nicht aussagekräftig, da es hier kaum Beurlaubungen gibt.

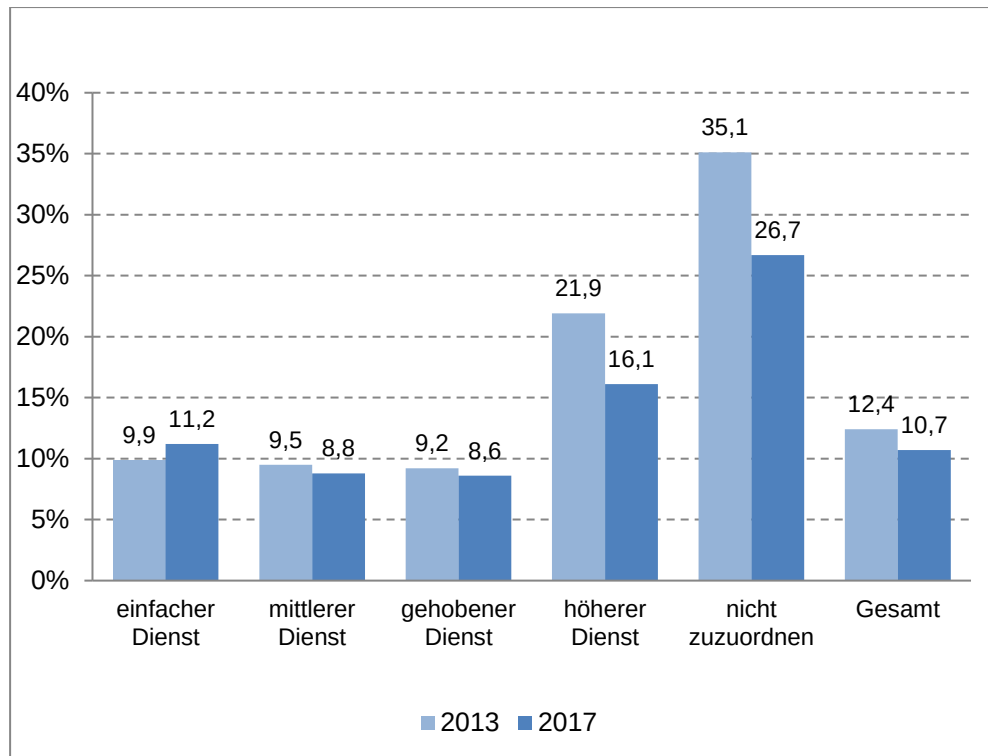


Abbildung 29 Männeranteil an den Beurlaubten 2013 und 2017 in Prozent

Teilzeitarbeit und Beurlaubungen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen bleiben immer noch Frauensache. Der Männeranteil unter den T1- und T2-Beschäftigten ist von 2013 bis 2017 zwar leicht angestiegen, liegt aber weiterhin unter 10 %. Bei den Beurlaubten sinkt der Männeranteil auf etwas über 10 %.

2.7 Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht

Die Altersstruktur der Beschäftigten gibt Hinweise darauf, wo durch das Freiwerden von Stellen nach dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung bestehen. Ferner lässt sich erkennen, an welchen Stellen sinnvollerweise weitere Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz eines Geschlechts ergriffen werden sollten.

Wie in Tabelle 9 dargestellt ist, umfasst die Altersgruppe der über 55-jährigen Beschäftigten im Jahr 2017 insgesamt 75.150 Personen, 41.575 Frauen und 33.575 Männer. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein größerer Teil dieser Beschäftigten bis 2027 aus Altersgründen ausscheidet. Selbst wenn nicht alle Stellen wieder besetzt werden, ergeben sich aus der über die Jahre größer werdenden Anzahl ausscheidender Beschäftigter erweiterte Möglichkeiten, durch gezielte geschlechtsspezifische Neubesetzungen Unterrepräsentanzen abzubauen.

Jahr	Insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil
2008	62.430	29.040	46,5
2013	73.685	38.260	51,9
2017	75.150	41.575	55,3

Tabelle 9 Über 55-jährige Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2008, 2013 und 2017

Die Tabelle 9 zeigt außerdem, dass die Zahl der älteren Beschäftigten und insbesondere der älteren Frauen zunimmt. So sind im Jahr 2017 knapp ein Viertel der Beschäftigten insgesamt (24 %) und ein Fünftel der weiblichen Beschäftigten (21 %) über 55 Jahre alt. In dieser Altersgruppe werden - meist von Frauen - vermehrt pflegebedürftige Angehörige betreut. Um eine Zielsetzung des NGG, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, zu fördern, müsste neben der Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Kindererziehung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen auch die Belastungen durch die häusliche Pflege in Zukunft eine stärkere Rolle spielen.

Während insgesamt der Frauenanteil 2017 in der Altersgruppe 26 - 30 Jahre nur leicht zurückgeht, zeigt sich im höheren Dienst mit steigendem Lebensalter ein deutliches Abnehmen des Frauenanteils (siehe Abbildung 30). Gegenüber 2013 ist aber der Frauenanteil in den Altersgruppen ab 31 Jahre im höheren Dienst angestiegen. Besonders bei den über 55-Jährigen hat sich der der Frauenanteil von 2013 bis 2017 stark erhöht (+9,2 Prozentpunkte).

Da die Beschäftigtenzahl im höheren Dienst und hier besonders die Anzahl der Frauen in den Altersgruppen 26 bis 45 Jahre von 2013 bis 2017 gestiegen ist und der Frauenanteil in diesem Segment teilweise deutlich über 50 % liegt, gibt es ausreichend Potenzial, um die in dieser Laufbahngruppe (ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte) immer noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen durch geeignete Maßnahmen abzubauen.

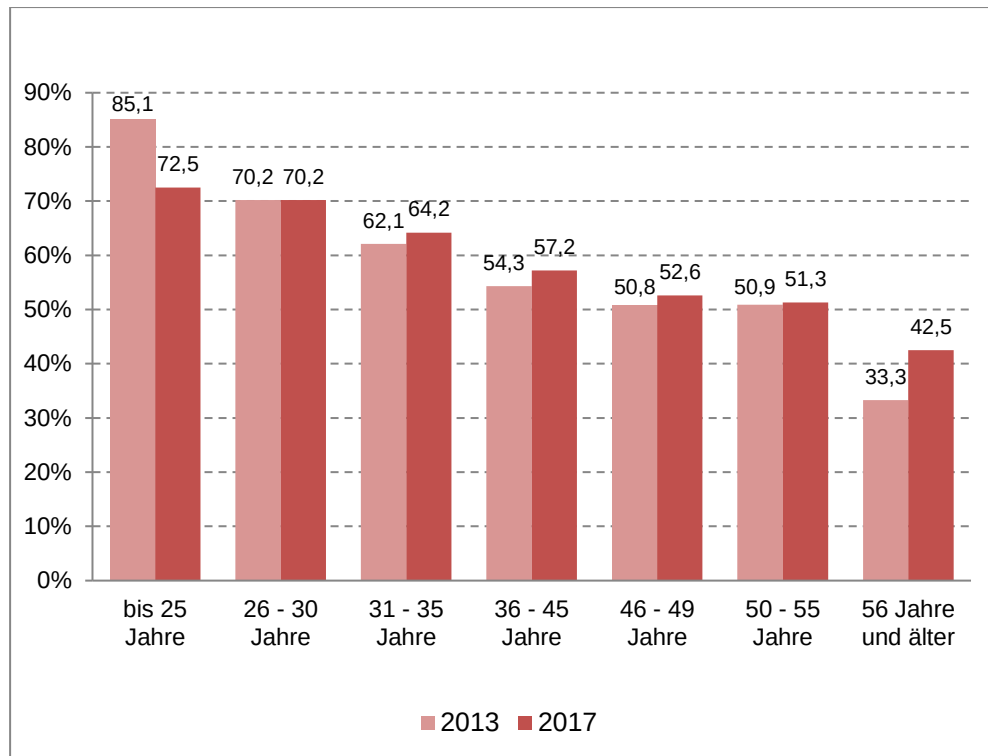


Abbildung 30 Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst nach Altersgruppen in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

Auch im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil 2017 in allen Altersgruppen über 50 %. Er weist eine Spannweite zwischen 70,7 % bei den 26- bis 30-Jährigen und 52,2 % bei den 50-Jährigen und Älteren auf.

Im mittleren und einfachen Dienst dominieren wie bereits im vorangehenden Berichtszeitraum die Frauen in allen Altersgruppen (siehe Abbildung 32 und Abbildung 33). Hier weisen, wie weiter oben in Tabelle 5 und Abbildung 1 dargestellt, vor allem die Tarifbeschäftigten hohe Frauenanteile auf.

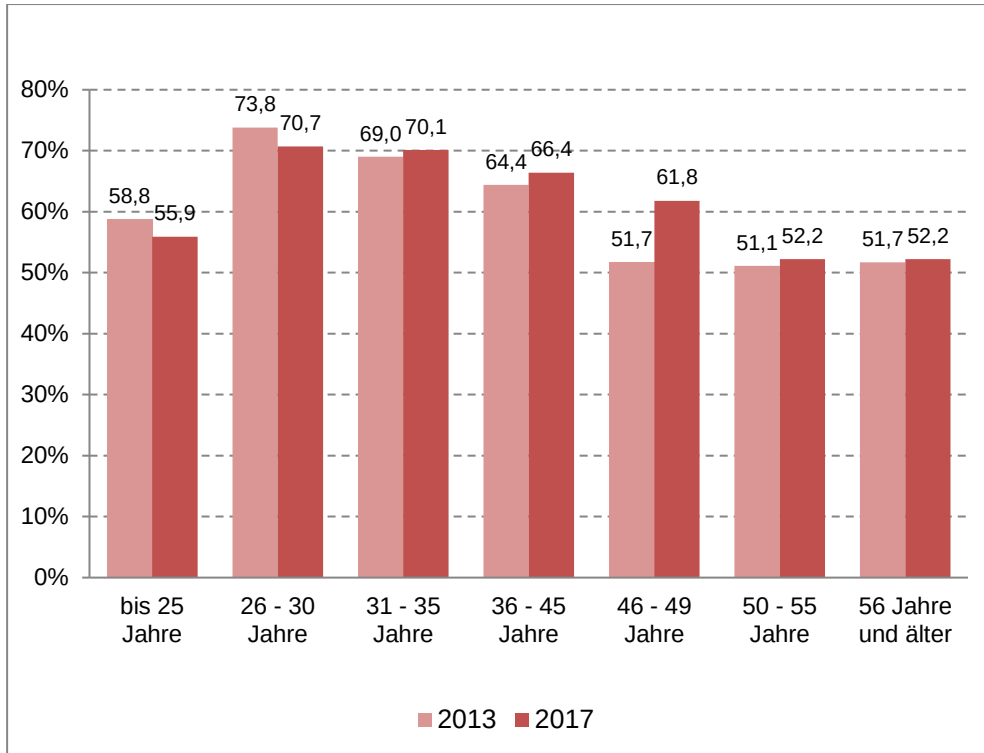


Abbildung 31 Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst nach Altersgruppen in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

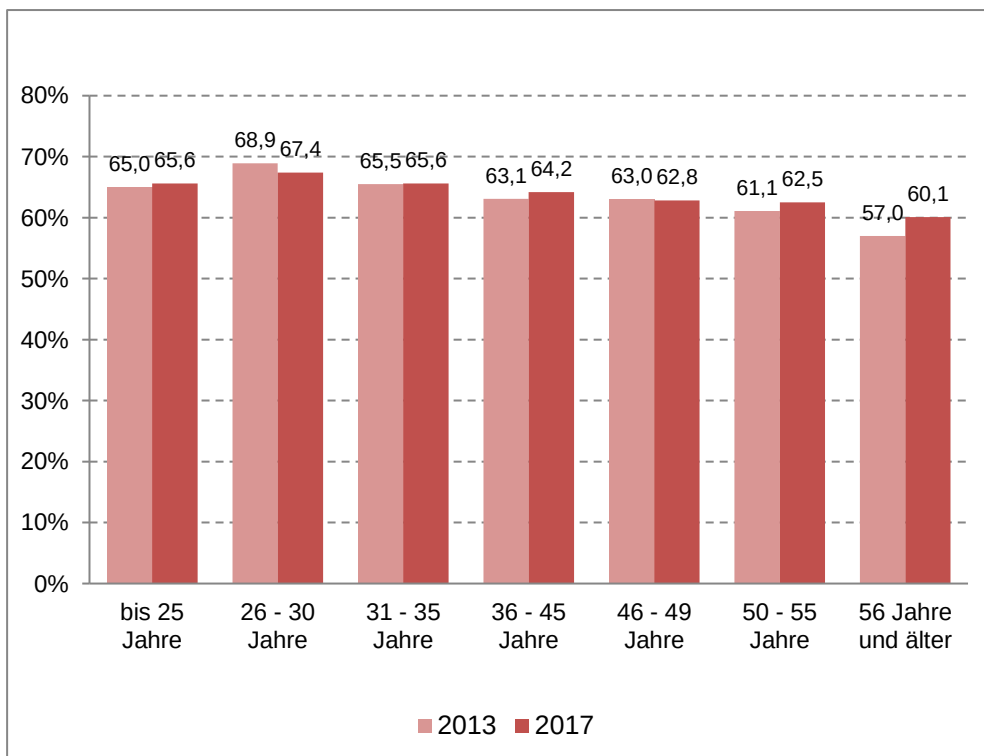


Abbildung 32 Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst nach Altersgruppen in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

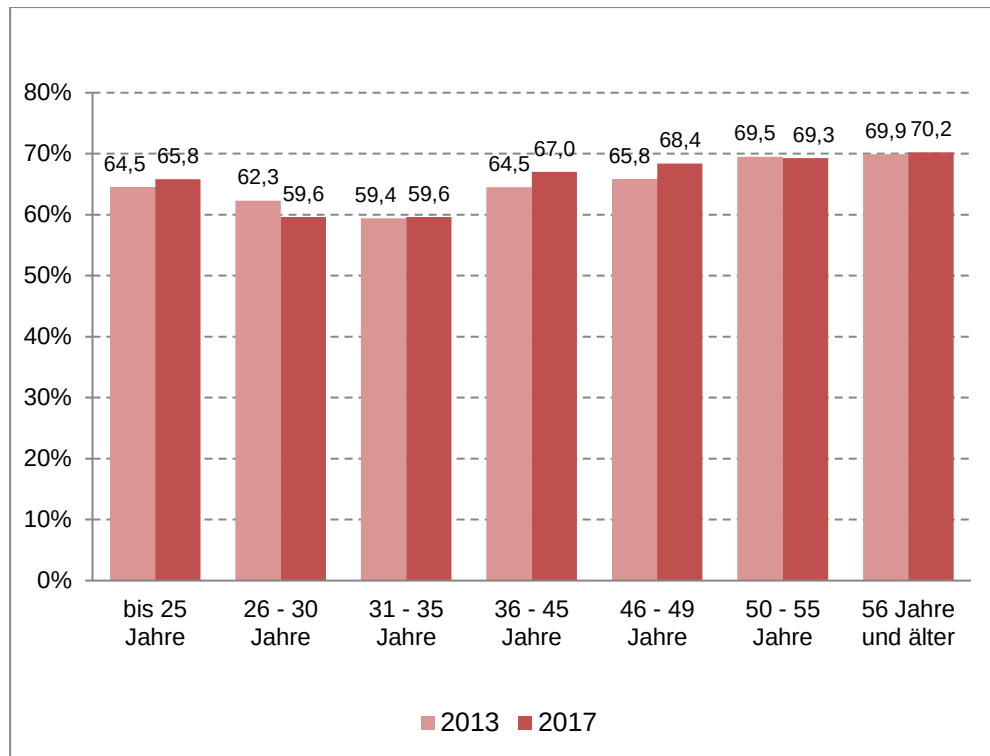


Abbildung 33 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst nach Altersgruppen in den Jahren 2013 und 2017 in Prozent

In den nächsten zehn Jahren wird ein erheblicher Teil der Beschäftigten aus Altersgründen ausscheiden. Gleichzeitig gibt es in den jüngeren Altersjahren bei Frauen ein hohes Potential, um diese freiwerdenden Stellen zu besetzen. Die immer noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen des gehobenen und höheren Dienstes könnte deshalb durch geeignete Maßnahmen abgebaut werden. Möglichkeiten der Gleichstellungspläne sollten verstärkt genutzt werden, um Frauen gezielt zu fördern und sie zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben.

3. Ergebnisse der Online-Erhebung: Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen

Die Darstellung in diesem Kapitel beruht auf den Ergebnissen einer Onlinebefragung, in die verschiedene Stellen der öffentlichen Verwaltungen in Niedersachsen einbezogen waren.

Inhaltlich orientierte sich die aktuelle Befragung an der Vorgängererhebung, so dass eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen aus früheren Erhebungen weitgehend möglich ist. Die Themenblöcke der Onlineerhebung umfassen die Bereiche

- Gleichstellungspläne,
- Teilzeitarbeit,
- Frauen in Führungspositionen,
- Gleichstellungsbeauftragte und
- Gremien.

In offener Form wurden die Dienststellen zudem danach gefragt, welche Maßnahmen sich aus ihrer Sicht besonders bewährt haben, um zu einer gleichberechtigten Teilhabe und zum Abbau von Unterrepräsentanz zu gelangen.

Soweit dies sinnvoll und möglich ist, werden bei der Darstellung Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung die aktuellen Ergebnisse auch in Bezug zu denen der vorangegangenen Erhebungen gestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich nicht durchgängig dieselben Dienststellen beteiligt haben. Insofern können die angestellten Vergleiche nur Tendenzen abbilden. Da die Rücklaufquoten bei allen Befragungen sehr hoch waren, ist allerdings davon auszugehen, dass die Ergebnisse die Entwicklungen gut abbilden.

Anders als im vierten Bericht wurden für diesen fünften Bericht bei der Online-Befragung nur berufsbildende Schulen (BBS) und nicht mehr allgemeinbildende Schulen befragt. Die Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitten mit dargestellt, auf ein eigenes Kapitel zu den Schulen wird verzichtet.

Für die Vergleichbarkeit mit früheren Ergebnissen bedeutet das, dass Zeitvergleiche für die einzelnen Befragtengruppen (Landesregierung, Landesbehörden, BBS, Kommune) möglich sind. Auch die Gesamtergebnisse können für diese drei Gruppen verglichen werden (d.h. ohne die BBS, da diese für den letzten Bericht gesondert ausgewertet wurden und dementsprechend keine alten Vergleichszahlen mit Gesamtergebnissen der aktuell befragten Gruppen vorliegen).

3.1 Gleichstellungspläne

Dienststellen im Geltungsbereich des NGG sind verpflichtet, zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Diese Verpflichtung beschränkt sich allerdings auf Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten (§ 15 Abs. 1 NGG).

Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der erwarteten Fluktuation sollen im Gleichstellungsplan Handlungsziele definiert und ein entsprechender Maßnahmenkatalog zur Erreichung der Ziele entwickelt werden (§ 15 Abs. 2 und 3).

Die Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans umfasst drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen (§ 15 Abs. 1). Die Dienststellen sind aufgefordert, die Wirkungen und Erfolge zu kontrollieren (§ 16). Der Gleichstellungsplan einschließlich der Ergebnisse der Erfolgskontrolle sind den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben (§15 Abs. 4).

Nach dem derzeit gültigen NGG war erstmals bis zum 31.12.2011 ein Gleichstellungsplan zu erstellen (§ 15 Abs. 1). Insofern gilt für den aktuellen Berichtszeitraum - anders als für den vorangegangenen, der sich auf den Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2012 bezog -, dass Gleichstellungspläne mittlerweile nicht nur etabliert, sondern dass die Wirkungen und Erfolge auch ausgewertet sein müssen.

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie es um die Unterrepräsentanz von Frauen und von Männern aktuell bestellt ist. In den anschließenden Unterabschnitten wird auf das Vorliegen eines Gleichstellungsplans und anschließend auf die Maßnahmen, die darin festgeschrieben sind, näher eingegangen.

3.1.1 Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern

Nach dem NGG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen oder von Männern vor, wenn der Frauen- bzw. der Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt (§ 3 Abs. 3). Bereich im Sinne des Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 4). Eine gleichberechtigte Repräsentanz ist somit dann gegeben, wenn die Anteile zwischen 45 und 55 % aller Beschäftigten in einem Bereich liegen.

Im NGG werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Die Unterrepräsentanz wird also nicht nach der Kopfzahl, sondern nach dem Beschäftigungsvolumen bemessen. Das bedeutet beispielsweise, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen auch dann vorliegen kann, wenn in einem Bereich wesentlich mehr Frauen als Männer arbeiten.

Die Antworten auf die Frage, ob eine Unterrepräsentanz in diesem Sinne besteht, ergeben folgendes Bild:

- Eine Unterrepräsentanz von Frauen in mindestens einem Bereich wird von 525 Dienststellen angegeben.
- Eine Unterrepräsentanz von Männern in mindestens einem Bereich haben 563 Dienststellen genannt.

In der Gesamtschau gibt es also etwas mehr Dienststellen mit einer Unterrepräsentanz von Männern als von Frauen. Im Vorgängerbericht wurde festgestellt, dass sich die Unterrepräsentanz von Frauen häufiger auf eine Vielzahl von Bereichen als die der Männer erstreckte. Wie die folgende Tabelle 10 zeigt, sind die Unterschiede aktuell eher gering. In der Klasse „11 bis 15 Bereiche“ ist der Wert für die Frauen etwas höher, in der Klasse „16 und mehr Bereiche“ der Wert für die Männer.

Anzahl der Bereiche mit Unterrepräsentanz von...	... Frauen		... Männern	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
1 bis 5 Bereiche	273	52,0	289	51,3
6 bis 10 Bereiche	133	25,3	150	26,6
11 bis 15 Bereiche	76	14,5	64	11,4
16 und mehr Bereiche	43	8,2	60	10,7
Gesamt	525	100	563	100

Tabelle 10 Unterrepräsentanz von Frauen und Männern nach Anzahl der Bereiche in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen

Die Anzahl der Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen und von Männern unterscheidet sich zwischen den Dienststellentypen. In der Gesamtschau ist festzustellen, dass die Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern in den (allerdings wenigen) Dienststellen der Landesregierung mehr Bereiche betrifft als in den anderen Gruppen. Auch bei den Kommunen ist häufig eine größere Zahl von Bereichen betroffen. Bei den sonstigen Landesbehörden und bei den berufsbildenden Schulen wurde hingegen meist nur für wenige Bereiche eine Unterrepräsentanz festgestellt.

3.1.2 Vorliegen eines Gleichstellungsplans

Die Dienststellen wurden gefragt, ob sie derzeit einen Gleichstellungsplan haben. Wenn sie die Frage nach dem Gleichstellungsplan verneint haben, wurden sie in offener Form nach dem Grund dafür gefragt. Diese Frage wurde nur gestellt, wenn die Dienststelle zuvor angegeben hatte, dass sie zum Stichtag 30.06.2017 (BBS: Stichtag 15.11.2017) mehr als 50 Beschäftigte hatte, da sich die Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans nur auf diese Dienststellen bezieht. Dies waren insgesamt 517 Dienststellen. Ob sie einen Gleichstellungsplan haben, wurden hingegen alle gefragt, da es ja durchaus möglich ist, dass eine Dienststelle einen Gleichstellungsplan hat, auch wenn sie nicht dazu verpflichtet ist.

Nach den Ergebnissen der aktuellen Erhebung liegt ein Gleichstellungsplan in 410 Dienststellen vor. Dabei handelt es sich um

- 12 Dienststellen der Landesregierung,
- 189 sonstige Landesbehörden,
- 78 berufsbildende Schulen sowie
- 131 Kommunen.

Von diesen Dienststellen haben 390 mindestens 50 Beschäftigte, sind also durch das NGG zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet; die verbleibenden 20 Dienststellen haben weniger als 50 Beschäftigte.

Aber es gibt auch 126 Dienststellen, die keinen Gleichstellungsplan haben, obwohl sie aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl dazu verpflichtet wären. Das heißt, dass aktuell annähernd ein Viertel aller Dienststellen, die nach § 15 Abs. 1 NGG verpflichtet gewesen sind, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, dem bisher nicht nachgekommen ist.

Von der überwiegenden Zahl der befragten Dienststellen wurden Gleichstellungspläne erstellt. Trotz einer gesetzlichen Verpflichtung hat rund ein Viertel aller Dienststellen keinen Gleichstellungsplan erstellt.

Als Grund dafür, warum ein Gleichstellungsplan nicht vorliegt, wurde häufig angegeben, dass er derzeit erarbeitet werde. Manche Dienststellen sagen auch, dass ein Entwurf bereits vorliege. In der Regel wurden in beiden Fällen aber keine weiteren Angaben gemacht, d.h. der Bearbeitungsstand oder Aussagen dazu, wann er fertiggestellt und umgesetzt werden soll, sind nicht ersichtlich.

Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass es zwar einen Gleichstellungsplan gab (z.B. aus 2011 oder 2012), dieser aber nach Ablauf der Drei-Jahres-Frist nicht mehr gelte.

Darüber hinaus wurde mehrfach auf die Personalsituation hingewiesen. So wurde etwa gesagt, dass die Gleichstellungsbeauftragte erst kurz im Amt sei, so dass nun die Erstellung in Angriff genommen werde. Oder es wurde auf „Arbeitsüberlastung“, geringe Personalressourcen oder allgemein „organisatorische Gründe“ verwiesen.

3.1.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

In diesem Fragenblock wurden acht Maßnahmentypen vorgegeben, die häufig in Gleichstellungsplänen enthalten sein können. Die Dienststellen wurden gebeten, bis zu vier ihrer wichtigsten Maßnahmen zu nennen.

Insgesamt haben 308 Dienststellen zu dieser Frage Angaben gemacht. Genannt wurden 864 Maßnahmen, die zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen wurden, d.h. im Durchschnitt haben die Dienststellen etwa drei Maßnahmen genannt.

In der folgenden Abbildung 34 ist für die einzelnen Befragtengruppen dargestellt, welche Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen wurden.

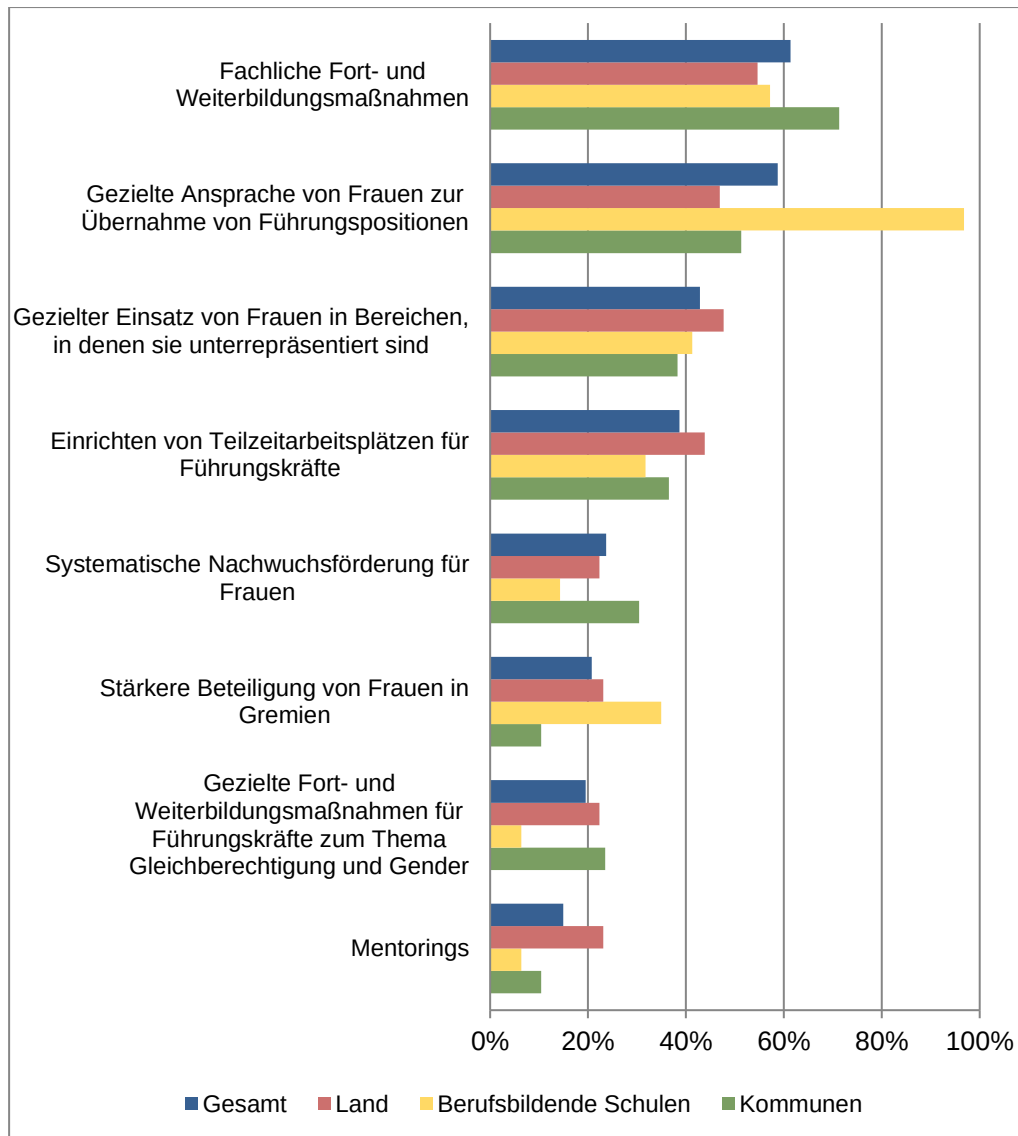


Abbildung 34 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen in Prozent der Fälle (n = 308)

Am häufigsten sind fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen (mit Abstand am häufigsten von den berufsbildenden Schulen genannt), der gezielte Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und das Einrichten von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte genannt worden. Wie in den vorangegangenen Berichtszeiträumen dominieren damit Maßnahmen, die strukturelle Veränderungen innerhalb der Dienststellen unterstützen.

Von den Landesdienststellen wurden die weiteren Maßnahmen durchgängig von rund einem Fünftel der Antwortenden genannt. Die Kommunen setzen häufiger auf eine systematische Nachwuchsförderung für Frauen und gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender. Von den berufsbildenden Schulen wurde überdurchschnittlich häufig die stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien angegeben, während Mentorings und die genannten Führungskräftefortbildungen hier nur eine marginale Rolle spielen.

Die Dienststellen konnten im Freitext weitere Maßnahmen angeben. Genannt wurden hier u.a.

- Telearbeit, Flexibilisierung des Arbeitsortes,
- gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen,
- Maßnahmen zur Vernetzung (z.B. „Karrierenetzwerk“).

3.1.4 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern

Wenn es eine Unterrepräsentanz von Männern in den Dienststellen gibt, hängt dieses häufig mit den Berufsfeldern und der Charakterisierung als frauenspezifische Berufe zusammen. Eine generelle Unterrepräsentanz von Männern in den frauenspezifischen Berufen kann also zu einer entsprechenden Unterrepräsentanz in einigen Bereichen der Dienststellen führen, wenn diese Berufe hier stark vertreten sind. Einige der im Fragebogen vorgegebenen Maßnahmentypen zielen vor diesem Hintergrund im weiteren Sinne auch auf die Attraktivität von frauenspezifischen Berufen.

Auf die Frage nach den Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern haben 228 Dienststellen Angaben gemacht. Sie nannten insgesamt 324 Maßnahmen.

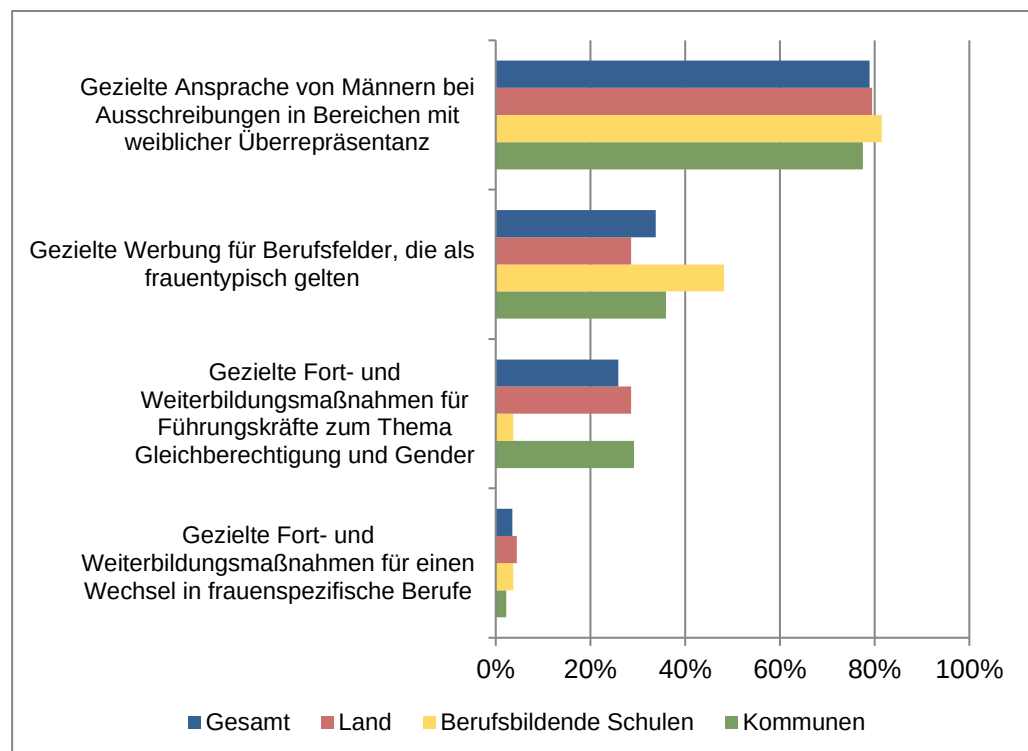


Abbildung 35: Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Männern in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen in Prozent der Fälle (n = 228)

Wie die Abbildung 35 verdeutlicht, setzen die Dienststellen mit Abstand am häufigsten auf die gezielte Ansprache von Männern bei Ausschreibungen. Dies gilt für Landesdienststellen, BBS und Kommunen gleichermaßen. Darüber hinaus machen einige Dienststellen gezielt Werbung für als frauentypisch

geltende Berufsfelder und setzen auf Führungskräfteweiterbildung zum Thema Gleichberechtigung und Gender (wobei letzteres allerdings in den BBS kaum eine Rolle spielt). Gezielte Fort- und Weiterbildungen für einen Wechsel in frauentypische Berufe spielen, wie auch schon im Vorgängerbericht, kaum eine Rolle.

Auch hier konnten die Befragten wieder Maßnahmen in Freitext angeben. Als weitere Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Männern wurden u.a. genannt

- flexible Arbeitszeiten,
- Telearbeit und
- in Einzelfällen: Mentoring; Vätertreff/Männerversammlung.

3.1.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Im NGG ist vorgegeben, dass im Gleichstellungsplan festzulegen ist, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll (§ 15 Abs. 2). Im Fragebogen waren insgesamt neun Maßnahmentypen zur besseren Vereinbarkeit vorgegeben, von denen die Dienststellen die wichtigsten (maximal vier) auswählen sollten. Darüber hinaus gab es auch hier die Möglichkeit, weitere Maßnahmen in offener Form einzutragen.

Insgesamt haben 383 Dienststellen Angaben zu diesem Fragenkomplex gemacht. Sie nannten zusammengekommen 1.299 Maßnahmen. Die Antworten sind in Abbildung 36 dargestellt.

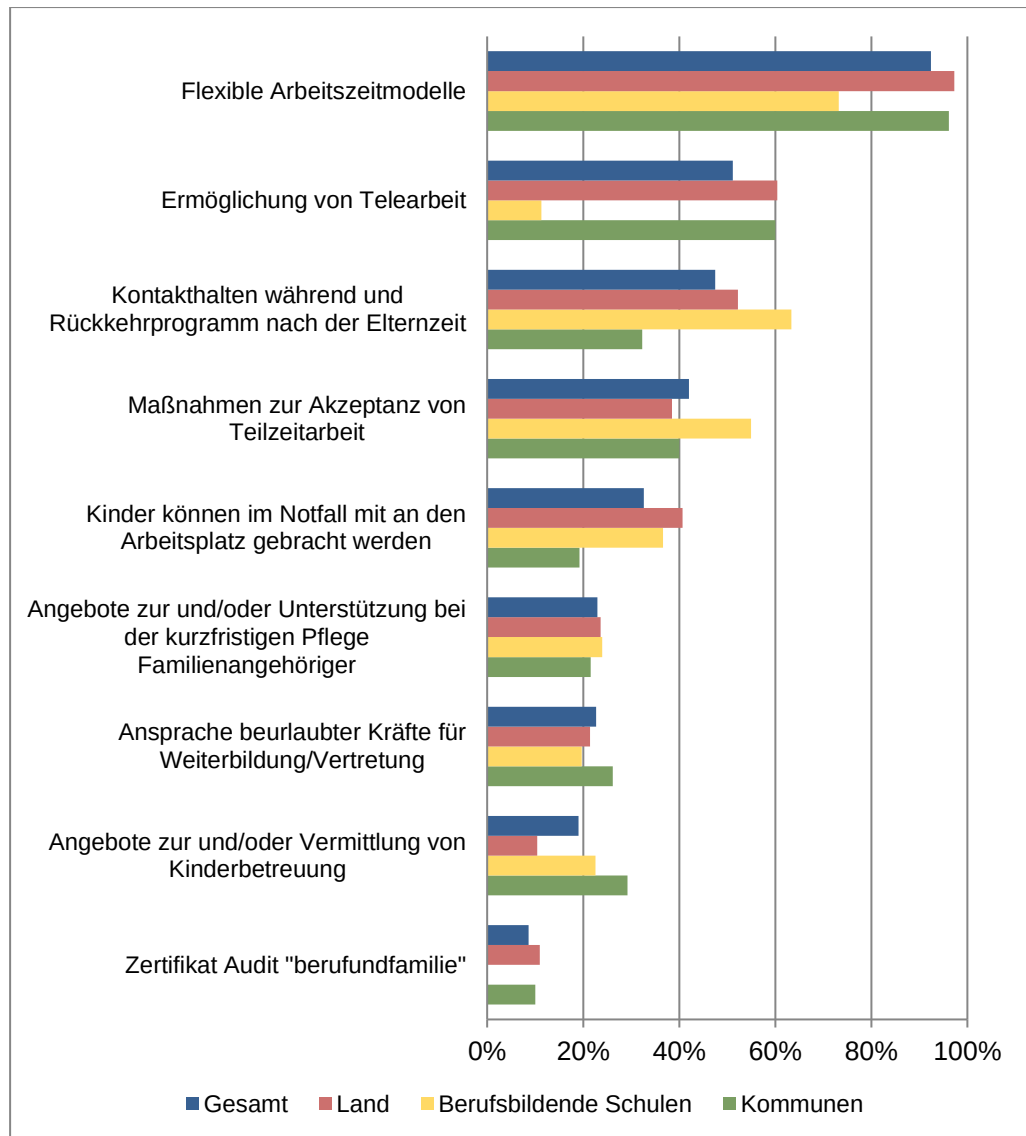


Abbildung 36: Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen in Prozent der Fälle (n = 383)

Fast alle Dienststellen haben flexible Arbeitszeitmodelle als Maßnahme zur verbesserten Vereinbarkeit genannt. Mit großem Abstand, aber immer noch von mehr als der Hälfte genannt, folgt die Ermöglichung von Telearbeit. Sowohl beim Land als auch bei den Kommunen hat diese im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum deutlich an Bedeutung gewonnen, an den BBS spielt Telearbeit hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

Von der Häufigkeit her folgen Kontakthalten während und Rückkehrprogramm nach der Elternzeit sowie Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit. Diese beiden Maßnahmentypen wurden von den berufsbildenden Schulen überdurchschnittlich häufig genannt.

Während in den Landesbehörden und den BBS häufiger Kinder im Notfall mit an den Arbeitsplatz gebracht werden können, setzen Kommunen öfter auf Angebote zur Betreuung von Kindern oder deren Vermittlung. Jeweils rund ein Fünftel der Dienststellen berichtet auch von Angeboten zur Vereinbarkeit von

Pflege und Beruf - dieser Anteil hat gegenüber dem Vorgängerbericht zugenommen - sowie von der Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung und/oder Vertretung. Das Audit „berufundfamilie“ wird von rund 10 % der Landesdienststellen und Kommunen genannt; auf die offene Frage nach weiteren Maßnahmen wird aber beispielsweise auch das FaMi-Siegel angegeben.

Auf die offene Frage nach weiteren Maßnahmen wurden nur wenige genannt. Dazu zählen

- Berücksichtigung bei der Stundenplanung
- und als Einzelnennungen: strukturierte Einarbeitung nach Wiedereinstieg („Einarbeitungsrahmenkonzept“); familienfreundliche Zeiten von internen Zusammenkünften; Elternsprechtage; Eltern-Kind-Büro.

Von den niedersächsischen Dienststellen wird eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um eine Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Mehrere davon zielen auf eine verstärkte Teilhabe an Entscheidungen und eine weitergehende Übernahme von Verantwortung.

Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit werden unterschiedliche Maßnahmen benannt. Diese betreffen Arbeitszeiten und zunehmend auch Arbeitsorte. Zugenommen haben Angebote zur Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege von Angehörigen.

3.2 Teilzeitarbeit und Elternzeit

Im Zweiten Teil des NGG geht es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Eingegangen wird auf die familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (§ 4), die Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben (§ 5) sowie auf Teilzeitarbeit und Beurlaubung (§ 6). Hintergrund dafür ist u.a., dass häufig als ein Hindernis für Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen, identifiziert wurde, dass sie Verantwortung für familiäre Aufgaben übernehmen und deshalb in Teilzeit arbeiten. Dem steht eine deutlich geringere Teilzeitquote von Männern gegenüber, die darauf hindeutet, dass sie in geringerem Umfang familiäre Betreuungsaufgaben übernehmen.

In der Befragung wurden daher die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern, die Förderung der Teilzeitarbeit von Männern sowie Veränderungen im Berichtszeitraum untersucht. Im Folgenden ist Teilzeit als eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit um mindestens 20 % definiert. Gefragt wurde nach Teilzeitarbeit von Personen im Alter von unter 50 Jahren, so dass Altersteilzeit hier nicht eingeht.

3.2.1 Inanspruchnahme von Teilzeit

In einem ersten Schritt wurde danach gefragt, wie viele Männer und Frauen in der jeweiligen Dienststelle Teilzeit arbeiten. Abbildung 37 zeigt die Entwick-

lung der Teilzeitbeschäftigung seit 2007 (ohne BBS), wobei für 2007 und 2012 die Daten aus den vorangegangenen Erhebungen herangezogen wurden.¹³

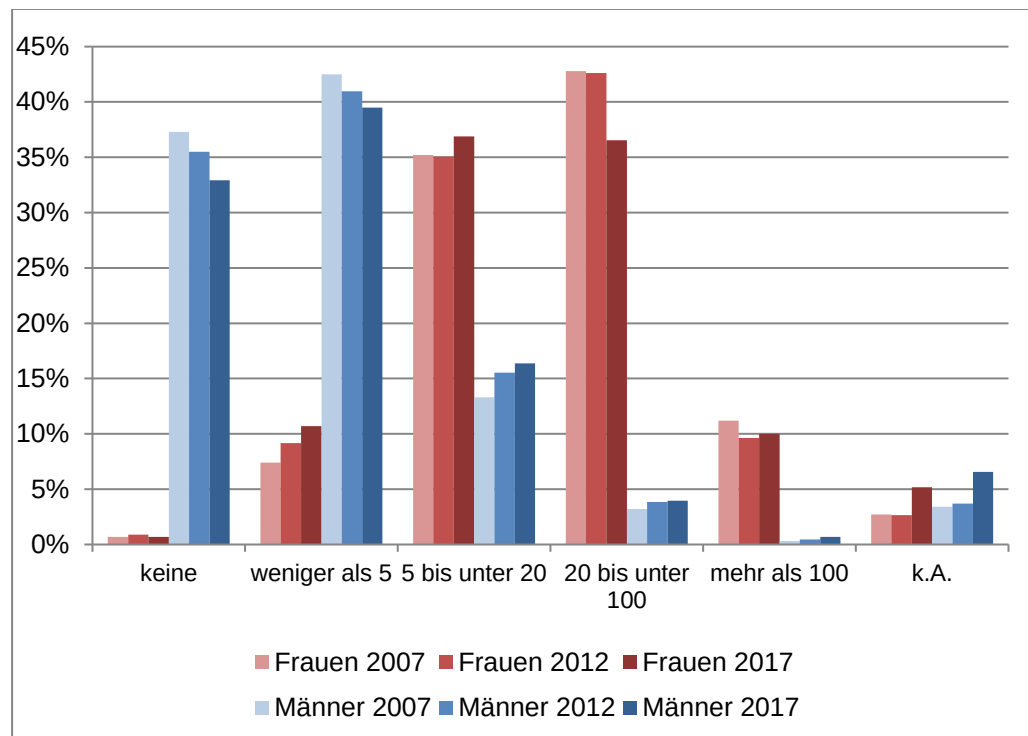


Abbildung 37: Entwicklung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten unter 50 Jahren nach Geschlecht in den Jahren 2007, 2012 und 2017 in den Landesbehörden und Kommunen in Prozent (2007 n = 715, 2012 n = 676, 2017 n = 580)

Zunächst wird deutlich, dass es in fast allen Dienststellen Frauen unter 50 Jahren gibt, die in Teilzeit arbeiten; nur in vier Dienststellen ist das aktuell nicht der Fall. Bei den Männern zeigt sich ein ganz anderes Bild: In rund einem Drittel aller Dienststellen arbeiten keine Männer unter 50 in Teilzeit. Allerdings ist dieser Anteil abnehmend und seit 2007 um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen. Anders gesagt: Der Anteil der Dienststellen, in denen es auch teilzeitbeschäftigte Männer gibt, hat kontinuierlich zugenommen.

Die Tendenz, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, besteht nach wie vor. Bei den Frauen dominieren die Größenklassen „5 bis unter 20“ und „20 bis unter 100“, d.h. in der Mehrzahl aller Dienststellen sind zwischen 5 und 100 Frauen unter 50 Jahren teilzeitbeschäftigt. Und in 58 Dienststellen (9,5 %) arbeiten mehr als 100 Frauen Teilzeit. Dabei ist hier der Anteil in den Kommunen besonders hoch, denn von diesen trifft das sogar auf 17 % zu.

Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer ist deutlich geringer. Wenn es teilzeitbeschäftigte Männer in der Dienststelle gibt, dann sind es häufig weniger als fünf. Dass die Zahl dieser Dienststellen abgenommen hat, korrespondiert aber damit, dass die nächstgrößere Gruppe „5 bis unter 20“ zugenommen hat.

¹³ Für 2007 und 2012 liegen keine Angaben von den berufsbildenden Schulen vor. Um Verzerrungen zu vermeiden, bleiben die BBS in der Abbildung deshalb auch in den Zahlen für 2017 unberücksichtigt.

Dies deutet darauf hin, dass die Zahl der teilzeitarbeitenden Männer insgesamt zugenommen hat.

In den berufsbildenden Schulen zeigen sich zwar andere Größenordnungen, aber grundsätzlich die gleichen Rangfolgen wie eben dargestellt: In rund einem Viertel der BBS gibt es keine teilzeitbeschäftigten Männer (25,8 %), mit Blick auf die Frauen trifft das hingegen nur auf drei Schulen (3,3 %) zu. Wenn es an der Schule Männer in Teilzeit gibt, dann meist weniger als fünf (59,1 %), während es bei den Frauen überwiegend zwischen fünf und unter 20 sind (62,0 % der BBS).

Die Auskünfte der Dienststellen bestätigen insgesamt die auch aus der Personalstandstatistik gewonnene Erkenntnis, dass Teilzeitarbeit nach wie vor überwiegend Frauensache ist. Das gilt sowohl für die Landesregierung als auch die sonstigen Landesbehörden, die berufsbildenden Schulen und die Kommunen. Im Zeitvergleich ist allerdings ein leichter Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von Männern unter 50 Jahren festzustellen.

3.2.2 Förderung der Teilzeit von Männern

Im Rahmen der vorliegenden Erhebung kann nicht eindeutig geklärt werden, worauf die beobachtete Steigerung der Zahl der in Teilzeit arbeitenden Männer zurückzuführen ist. Ein möglicher Faktor kann die gezielte Förderung der Teilzeitarbeit von Männern sein bis hin zu einer größeren Akzeptanz an den Dienststellen, aber ebenso, dass (jüngere) Männer zunehmend bereit sind, familiäre Aufgaben zu übernehmen.

In der aktuellen Erhebung haben 36 Dienststellen (davon 9 BBS) angegeben, gezielt die Teilzeitarbeit von Männern zu fördern (5,3 %). Dieser Anteil liegt etwa so hoch wie 2012, in 2007 waren es allerdings nur neun Dienststellen (1,3 %).

In offener Form wurde gefragt, mit welchen Maßnahmen die Dienststellen Männer ermutigt haben, Teilzeit zu arbeiten. Die Antworten zeigen ein breites Spektrum, genannt wurde z.B.:

- Bekanntmachen von Teilzeitmodellen, z.B. „Veröffentlichung von Beispielen von Männern in Elternzeit bzw. Teilzeit in der Verwaltung (Broschüre und Intranet), zusätzlich Broschüre 'Gute Nachrichten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie'“,
- Persönliche Ansprache, auch z.B. Einzelgespräche / Rückkehrgespräche,
- Ausschreibungen mit expliziter Ansprache und Zusatzinformationen zur Teilzeitarbeit,
- Akzeptanzfördernde Maßnahmen für Führungskräfte bei Teilzeitanträgen wegen Familienarbeit (Kinderbetreuung/Pflege von Älteren),
- Vorbildfunktion - „auch Führungskräfte können Teilzeit arbeiten“,
- Auditierung „berufundfamilie“,
- Entsprechende Bedingungen im Stundenplan,
- Veranstaltungen zur Teilzeit für Männer; „z.B. 'Vätertreffs', in denen Kollegen ermutigt werden, traditionelle Denkmodelle männlicher (Fa-

milien-) Fürsorge abzubauen und vielfältigere Rollen- und Lebensmodelle zu finden“.

Verstärkt nehmen auch immer mehr Männer Teilzeitarbeit in Anspruch. Ihre Anzahl ist im Vergleich zu den Frauen aber weiterhin gering.

3.2.3 Veränderung der Teilzeitarbeit

Die Dienststellen wurden danach gefragt, ob sich im Berichtszeitraum¹⁴ die Anzahl der Teilzeitstellen bei ihnen verändert hat: wie viele Teilzeitstellen es zusätzlich bzw. wie viele es weniger gab oder ob die Zahl unverändert geblieben ist.

Letzteres trifft auf gut die Hälfte der Dienststellen zu (52,4 %). Das bedeutet umgekehrt aber auch, dass fast die Hälfte aller Befragten eine Veränderung angegeben hat.

Von denen, die von einer Veränderung berichtet haben, sagen rund drei Viertel (n=150), dass es mittlerweile mehr Teilzeitstellen gibt als fünf Jahre zuvor. In fast der Hälfte sind zwischen einer und fünf Teilzeitstellen dazugekommen, häufig ist die Zahl aber auch deutlich größer und die beiden Maximalwerte liegen sogar bei +70 und +71 Stellen. Dort, wo es inzwischen weniger Teilzeitstellen gibt (47 Dienststellen), ist deren Zahl ebenfalls am häufigsten um 1 bis 5 Stellen zurückgegangen, die beiden Maximalwerte liegen hier bei einem Rückgang um 19 bzw. 20 Stellen.

Damit setzt sich die im Vorgängerbericht beobachtete Tendenz grundsätzlich fort. Damals hatten 121 Dienststellen von zusätzlichen Teilzeitstellen berichtet, allerdings nur 17 von einer Reduzierung (Angaben hier jeweils ohne BBS).

Der bereits früher beobachtete Zuwachs an Teilzeitstellen hat sich im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt.

3.2.4 Rückkehr nach der Elternzeit

Eine wichtige Frage im Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit besteht darin, wie oft Eltern aus der Elternzeit auf ihren „alten“ Arbeitsplatz zurückkehren. Es ist davon auszugehen, dass die Perspektive, dass dieses ermöglicht wird und vielleicht sogar sichergestellt ist, einen Einfluss darauf hat, ob sich Mütter oder Väter eher für oder gegen die Elternzeit entscheiden.

In der folgenden Tabelle 11 ist dargestellt, wie häufig eine solche Rückkehr tatsächlich erfolgt ist.

¹⁴ Berichtszeitraum: 30.06.2012 bis 30.06.2017; abweichend für die BBS: 1. Schulhalbjahr 2012/13 bis 1. Schulhalbjahr 2017/18

Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz	Frauen		Männer	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Oft	499	74,1	424	63,0
Selten	98	14,6	27	4,0
Nie	4	0,6	12	1,8
Keine Angabe	72	10,7	210	31,2
Gesamt	673	100,0	673	100,0

Tabelle 11: Häufigkeit der Rückkehr auf den „alten“ Arbeitsplatz nach Geschlecht in den Landesbehörden und Kommunen

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen und Männer nach der Elternzeit meistens auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Die Unterschiede in der Tabelle erklären sich im Wesentlichen daraus, dass Frauen häufiger eine Beurlaubung in Anspruch nehmen; wie in Abschnitt 2.6.2 dargestellt ist, liegt der Anteil der Männer an den Beurlaubten lediglich bei 10,7 %. Fast ein Drittel aller Dienststellen hat bei der Frage zur Rückkehr der Männer keine Angabe gemacht, was darauf hindeutet, dass relativ viele Dienststellen bisher kaum oder gar keine Erfahrungen damit gemacht haben. Werden nur die „gültigen Fälle“ betrachtet und die Dienststellen ohne Angabe nicht berücksichtigt, liegt der Anteil derer, die auf ihren „alten“ Arbeitsplatz zurückkehren, bei den Männern mit 91,6 % sogar höher als bei den Frauen (83,0 %).

Die Arbeitsplatzsicherheit in diesem Sinne hat bei den Männern deutlich zugenommen. Im Vorgängerbericht wurde bei der Auswertung dieser Frage noch festgestellt, dass in 13,2 % der Dienststellen Männer „nie“ ihren bisherigen Arbeitsplatz wieder eingenommen hätten. Heute wird das nur noch von 1,8 % der Dienststellen angegeben.

Nach der Elternzeit können Mütter und Väter „oft“ auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Bei Vätern allerdings wird hierzu häufig keine Angabe gemacht.

3.3 Frauen in Führungspositionen

Wie schon in den früheren Befragungen zur Durchführung des NGG wurde auch in der aktuellen Erhebung der Frage nachgegangen, inwieweit Frauen in Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen vertreten sind. Der entsprechende Fragenblock wurde den Landesbehörden und Kommunen gestellt. Wegen der besonderen Situation an Schulen in Bezug auf Führungspositionen wurden die berufsbildenden Schulen hierzu nicht befragt.

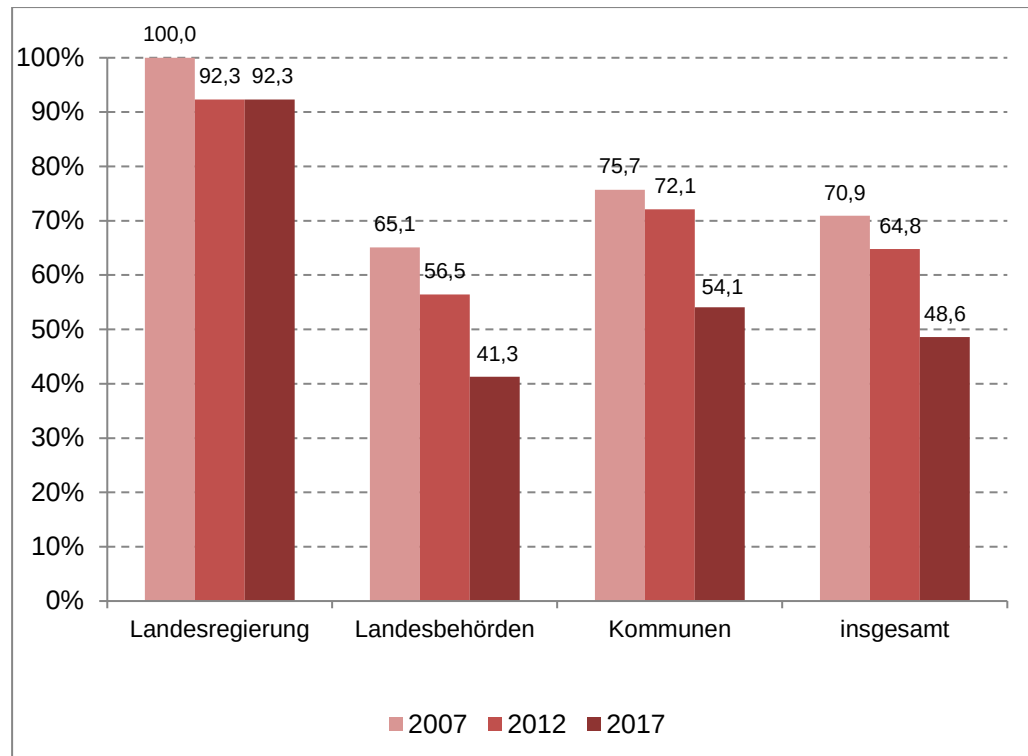


Abbildung 38: Entwicklung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den Landesbehörden und Kommunen in den Jahren 2007, 2012 und 2017 in Prozent (2007 n = 715, 2012 n = 676, 2017 n = 580)

Es wurde danach gefragt, ob Frauen in Führungspositionen, hier verstanden als Positionen mit Weisungsbefugnis, in der Dienststelle unterrepräsentiert sind. In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse, dass in den Dienststellen der Landesregierung, der sonstigen Landesbehörden und der Kommunen noch immer eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen besteht (Abbildung 38). Allerdings ist eine abnehmende Tendenz erkennbar, die sich weiter verstärkt hat: Im Zeitraum von 2007 bis 2012 ist der Anteil der Dienststellen, die eine Unterrepräsentanz angegeben haben, um 6,1 Prozentpunkte und im aktuellen Zeitraum von 2013 bis 2017 sogar um 16,2 Prozentpunkte zurückgegangen.

Von den 580 aktuell befragten Dienststellen haben 282 (48,6 %) angegeben, dass sie zum Stichtag am 30.06.2017 eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hatten, 246 (42,4%) sahen keine Unterrepräsentanz und 52 (9,0 %) haben hierzu keine Angabe gemacht.

Betrachtet man die einzelnen Befragtengruppen, zeigen sich andere Entwicklungen als im Vorgängerbericht. Im Zeitraum 2002 bis 2007 war in allen drei Gruppen ein Rückgang der Unterrepräsentanz festzustellen. Im darauf folgenden Fünf-Jahres-Zeitraum gab es bei der Landesregierung keine weitere Veränderung. Sowohl bei den Landesbehörden als auch bei den Kommunen sind die Entwicklungen dagegen nunmehr deutlich stärker ausgeprägt, hier ist die Anzahl der Dienststellen mit Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Weisungsbefugnis stark zurückgegangen. Bei den Landesbehörden ist sie im

Vergleich zu 2012 um 15,4 Prozentpunkte und bei den Kommunen sogar um 17,8 Prozentpunkte gesunken.

Bezogen auf den aktuellen Berichtszeitraum wurden die Dienststellen danach gefragt, wie sich bei ihnen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entwickelt hat. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle 12 dargestellt.

Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	Gesamt		Landesregierung		Sonstige Landesbehörden		Kommunen	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Voll und ganz abgebaut	43	7,4	1	7,7	29	10,1	13	4,6
Überwiegend abgebaut	44	7,6	3	23,1	23	8,0	18	6,4
Geringfügig abgebaut	113	19,5	6	46,2	45	15,7	62	22,1
Gleich geblieben	175	30,2	2	15,4	82	28,7	91	32,4
Geringfügig verstärkt	41	7,1	1	7,7	17	5,9	23	8,2
Erheblich verstärkt	5	0,9	0	0,0	2	0,7	3	1,1
Gab es nie	80	13,8	0	0,0	39	13,6	41	14,6
Keine Angabe	79	13,6	0	0,0	49	17,1	30	10,7
Gesamt	580	100,0	13	100,0	286	100,0	281	100,0

Tabelle 12: Entwicklung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Berichtszeitraum in den Landesbehörden und Kommunen

Die Einschätzung der Dienststellen deckt sich weitgehend mit der oben dargestellten Tendenz hin zu einer etwas verringerten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Rund ein Drittel aller Dienststellen meint, dass diese mittlerweile „voll und ganz“, „überwiegend“ oder zumindest „geringfügig“ abgebaut wurde. 30,2 % der Befragten sehen keine Veränderung. Immerhin 8,0 % haben dagegen angegeben, dass sich die Unterrepräsentanz in den letzten Jahren verstärkt hat, zum Teil „geringfügig“, vereinzelt aber sogar „erheblich“.

In offener Form wurde danach gefragt, worin die Befragten die Ursachen für die zuvor berichtete Tendenz sehen.

Für eine Verringerung oder den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden verschiedene Gründe und Maßnahmen genannt. Hierzu zählen

- die gezielte Einstellung von Frauen in einer führenden Position,
- die gezielte Ansprache von Frauen und Ermutigung,
- die gezielte Ausschreibung von Stellen,
- gezielte Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen sowie
- Personalentwicklung mit Schaffung von teilzeitfähigen Führungspositionen.

Gelegentlich wird darauf hingewiesen, dass es die Gesamtheit der Angebote und Maßnahmen ist, die zu Veränderungen führen. Oder wie es auch ausgedrückt wurde: „Die zuvor genannten Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung greifen.“

Ein häufig genannter Grund für einen nur geringfügigen bzw. keinen Abbau der Unterrepräsentanz ist eine geringe oder keine Fluktuation bei den Führungspositionen. Weitere Gründe sind nach Aussagen der Dienststellen zudem

- fehlende Bewerberinnen, die bereit sind, eine Führungsposition einzunehmen,
- fehlende vergleichbar gut qualifizierte Frauen in männertypischen Fachrichtungen,
- wenig familienfreundliche Rahmenbedingungen, z.B. fehlende Teilzeiteignung von Führungspositionen oder Termine in den Abendstunden.

Als eine Schwierigkeit bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen nennen die Dienststellen ferner, dass es immer noch überwiegend die Frauen sind, die in jungen Jahren familienbedingt pausieren und danach Teilzeit arbeiten. Auch dies führe weiterhin zu unterschiedlichen Karriereverläufen von Frauen und Männern und zum Nachteil von Frauen.

In der aktuellen Erhebung wurde mehrfach auf einen begonnenen oder anstehenden Generationenwechsel hingewiesen. Dass Führungsstellen langfristig besetzt sind und es keine Fluktuation gab, steht Veränderungen entgegen. Mit dem Wechsel von Führungskräften in den Ruhestand eröffnen sich Möglichkeiten und es wurde mehrfach angegeben, dass eine freiwerdende Stelle gezielt mit einer Frau besetzt werden konnte.

Ebenfalls wurde erwähnt, dass seit mehreren Jahren vermehrt Frauen eingestellt wurden und die Erwartung besteht, dass der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen steigt. Aus denen werden häufig Führungskräfte ausgewählt. Auch hierzu ein Zitat: „Es werden immer mehr Frauen eingestellt. Es rücken daher mehr Frauen in Führungspositionen nach.“

In einigen Dienststellen haben die Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen Wirkung gezeigt. Viele Dienststellen sind bestrebt, Frauen Führungspositionen zu übertragen. Der (anstehende) Generationenwechsel schafft dafür neue Möglichkeiten, die es zu nutzen gilt.

Wie bereits in früheren Berichten zum NGG dargestellt, liegt eine Ursache für die geringere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen darin, dass sie häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, um in größerem Maße familiäre Aufgaben übernehmen zu können. Problematisch ist es, wenn mit der Übernahme von Führungsaufgaben eine „ganztätige“ Anwesenheit erwartet wird. Dann wird eine Teilzeitarbeit leicht zu einer „Karrierebremse“, die im Ergebnis besonders häufig Frauen betrifft. Dabei gibt es mittlerweile viele Erfahrungen, die belegen, dass die Übernahme von Führungsaufgaben durchaus mit einer Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Wie in den vorherigen Erhebungen auch wurden die Dienststellen erneut um eine Einschätzung dazu gebeten, wie es einerseits um die Teilbarkeit von Führungspositionen bestellt ist und welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, und andererseits, wie es um die Besetzung dieser Stellen mit Teilzeitbeschäftigten tatsächlich steht. Abbildung 39 zeigt die Entwicklung in den letzten zehn Jahren im Vergleich mit den letzten beiden Berichtszeiträumen.

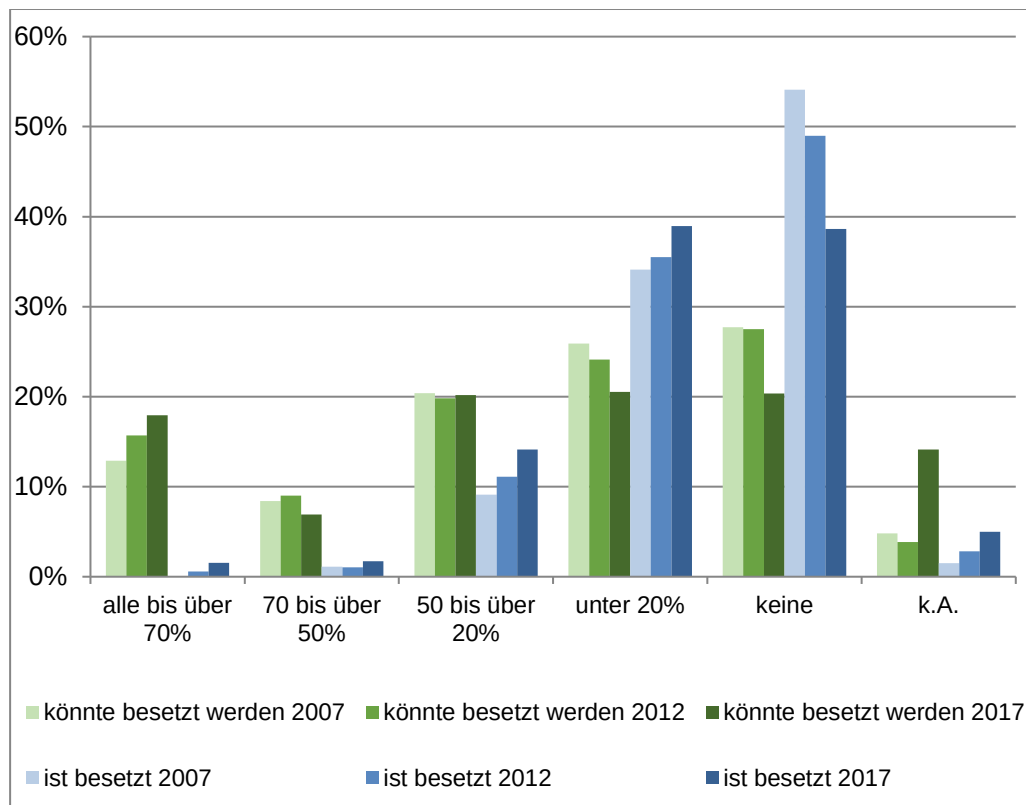


Abbildung 39: Entwicklung der Teilzeitbesetzung von Führungspositionen in den Landesbehörden und Kommunen in den Jahren 2007, 2012 und 2017 in Prozent (2007 n = 715, 2012 n = 676, 2017 n = 580)

Erkennbar ist, dass mittlerweile nur noch ein Fünftel aller Dienststellen (20,3 %) angibt, dass keine ihrer Führungspositionen teilbar wäre. Dieser Anteil hatte vor fünf Jahren noch bei 27,5 % gelegen, hat sich also in dieser Zeit deutlich verringert; im Vergleich mit den anderen Antwortklassen scheint er allerdings noch immer relativ hoch. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Dienststellen, die angeben, dass zwischen 70 % und 100 % der Führungspositionen teilbar sind, kontinuierlich angestiegen und liegt mittlerweile bei 17,9 %.

Die tatsächliche Teilzeitbesetzung weicht davon allerdings deutlich ab. Während nämlich nur etwa jede fünfte Dienststelle angibt, dass keine Führungsposition teilbar wäre, so sind tatsächlich in 38,6 % der Dienststellen Führungspositionen ausschließlich mit Vollzeitkräften besetzt. D.h. es gibt eine größere Zahl von Dienststellen, bei denen das möglich wäre, aber nicht umgesetzt wird. Auch hier zeichnet sich allerdings eine Entwicklung ab, denn der Anteil hatte vor fünf Jahren noch bei 49,0 % und vor zehn Jahren bei 54,1 % gelegen. Dementsprechend sind in allen anderen Klassen die Werte im Zeitverlauf angestiegen, d.h. es gibt zunehmend mehr Dienststellen, bei denen es in zunehmendem Umfang auch teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt.

Die Antworten von Landesbehörden und Kommunen unterschieden sich bei diesen beiden Fragen nur geringfügig.

Vergleicht man die letzten zehn Jahre, zeigt sich in der Gesamtschau eine zunehmende Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen und auch die Tendenz, dass diese Stellen tatsächlich so besetzt sind. Gleichwohl ist immer noch eine große Diskrepanz zwischen der Praxis und den Möglichkeiten, Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen, festzustellen, so dass es hierbei weiterhin ein deutliches Potenzial gibt.

3.4 Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 19 NGG hat jede Dienststelle und jede Außenstelle, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellen. Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören und das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

Nach § 18 NGG gilt das nicht für die Kommunen und für die gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände¹⁵ und für Hochschulen, da diese anderen Vorschriften über Gleichstellungsbeauftragte unterliegen.

In der aktuellen Befragung zur Umsetzung des NGG wurde erhoben, ob die Dienststellen zu den Stichtagen 31.12.2012 und 31.12.2017 eine Gleichstellungsbeauftragte hatten. Die folgende Tabelle 13 zeigt, dass dies inzwischen weit überwiegend der Fall ist. Es gilt durchgängig für die Landesregierung und weitestgehend für sonstige Landesbehörden und berufsbildende Schulen.

Die Tabelle enthält der Vergleichbarkeit wegen zudem Informationen zu den Kommunen, obwohl diese hinsichtlich der Gleichstellungsbeauftragten anderen Vorschriften und gem. § 18 NGG nicht dem NGG unterliegen.¹⁶ Auch in 83,6 % der befragten Kommunen gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte, deren Anteil ist seit 2012 um rd. 2 Prozentpunkte gestiegen. Von den Kommu-

¹⁵ § 9 Abs. 5 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit vom 19.02.2004 (Nds. GVBl. S. 63) in der Fassung vom 21.12.2011 (Nds. GVBl. S. 493)

¹⁶ Im Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz heißt es dazu: „Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“ (§ 8 Abs. 1 NKomVG)

nen, die keine Gleichstellungsbeauftragte haben, sind viele dazu auch nicht verpflichtet.

Gleichstellungsbeauftragte	Gesamt		Landesregierung		Sonstige Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
Ja	89,3	90,3	100,0	100,0	95,1	94,4	93,5	96,8	81,5	83,6
Nein	10,7	9,7	0,0	0,0	4,9	5,6	6,5	3,2	18,5	16,4
n =	673		13		286		93		281	

Tabelle 13: Existenz einer Gleichstellungsbeauftragten in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen am 31.12.2012 und am 31.12.2017 in Prozent

Um das tatsächliche Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten abbilden zu können, wurden die Dienststellen danach gefragt, bei welchen Maßnahmen die Beauftragten im Berichtszeitraum in welchem Umfang beteiligt wurden. Bei dieser Frage wurden ausschließlich Tätigkeiten für die öffentliche Verwaltung erhoben, wie sie im NGG vorgesehen sind. Zum Aufgabenspektrum von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehören auch weitergehende Tätigkeiten, die die Bürgerinnen und Bürger direkt betreffen; diese blieben hier aber unberücksichtigt.

Die Ergebnisse sind in der folgenden Abbildung 40 dargestellt. In dem Balkendiagramm weisen die blauen Anteile auf Maßnahmen hin, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte „voll und ganz“ (dunkelblau) oder „überwiegend“ (hellblau) beteiligt war, und die braunen Anteile darauf, ob sie „selten“ (hellbraun) oder gar nicht (dunkelbraun) beteiligt war.

Alle bisher genannten Angaben beziehen sich auf Maßnahmen, die in der Dienststelle tatsächlich vorkamen. Um die Relevanz für die Dienststellen jeweils beurteilen zu können, enthält die Abbildung zusätzlich die Angabe, wie hoch der Anteil der Dienststellen ist, in denen der jeweilige Maßnahmentyp im Berichtszeitraum nicht vorkam (grau schraffiert).

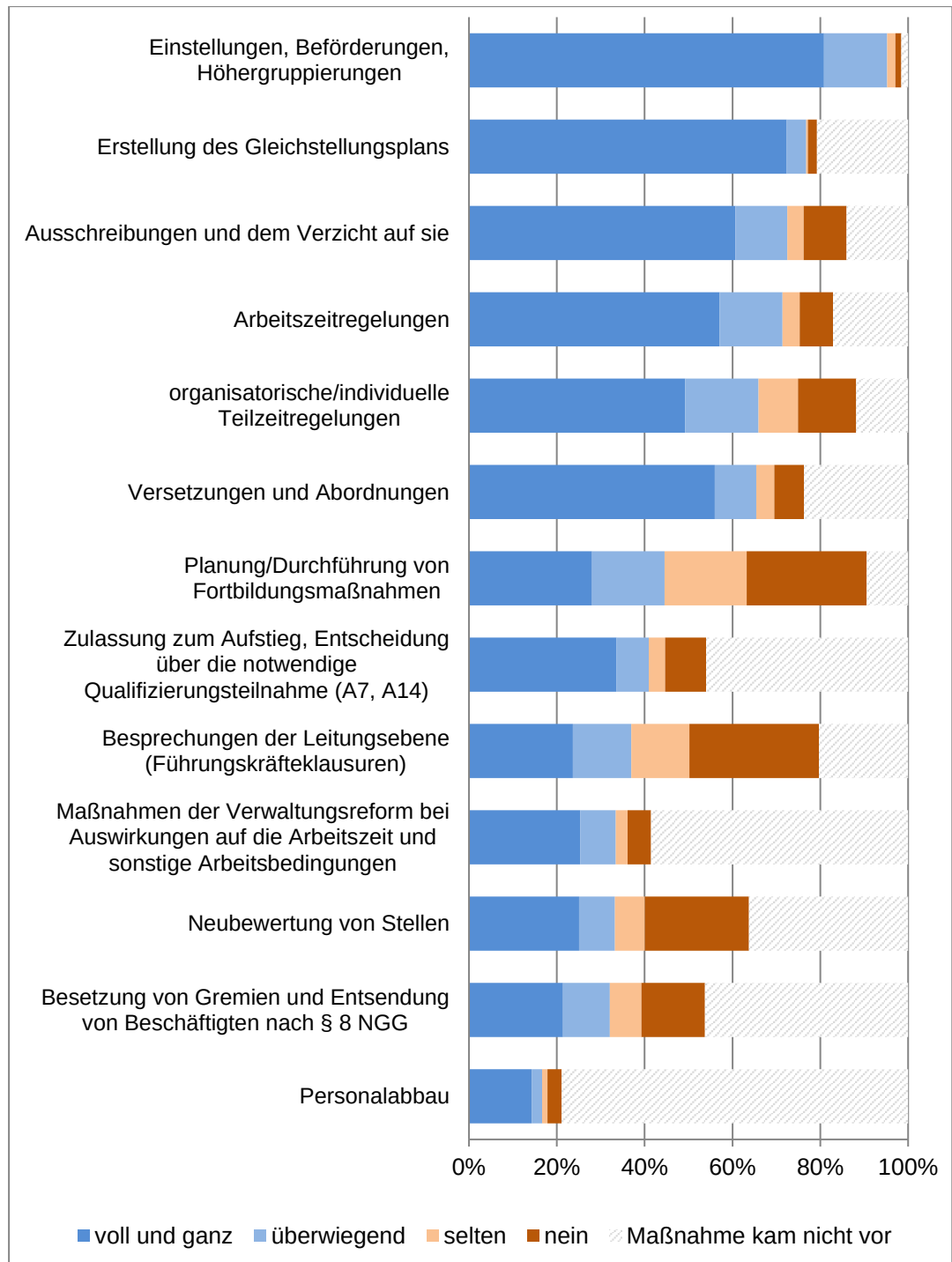


Abbildung 40: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum in den Landesbehörden und Kommunen in Prozent

Ähnlich wie schon im Vorgängerbericht ist festzustellen, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sehr weit verbreitet ist. Sehr häufig ist auch ihre Einbeziehung bei Arbeitszeitregelungen und organisatorischen/individuellen Teilzeitregelungen. In einigen Bereichen hat die Beteiligung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum deutlich zugenommen: Dies betrifft die Erstellung des Gleichstellungsplans, die Beteiligung bei Ausschreibungen und dem Verzicht auf sie

sowie die Beteiligung bei Versetzungen und Abordnungen. Diese Veränderung ist aber auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass diese Aufgaben aktuell häufiger vorkamen, d.h. dass „Maßnahme kam nicht vor“ seltener genannt wurde.

Abbildung 40 zeigt aber ebenfalls, dass Gleichstellungsbeauftragte bei einer Reihe von Maßnahmen insgesamt nur selten oder gar nicht einbezogen werden. Nach dem NGG sind sie bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen (§ 20 Abs. 1 Satz 2 NGG). Dies gilt auch für Besprechungen auf Leitungsebene (Führungsklausuren). Das BVerwG - 6 C 3.09 - hat mit Urteil vom 08.04.2010 – die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an solchen Besprechungen wird die Möglichkeit eröffnet, Argumente und Gegenargumente unmittelbar zu erfahren und selbst zur Sprache zu bringen und damit auf den Entscheidungsprozess unvermittelt und aktiv Einfluss zu nehmen.

Im Vergleich zum Vorgängerbericht ist hier festzustellen, dass es mit Ausnahme der oben genannten Bereiche im Berichtszeitraum kaum Veränderungen gab.

Gleichstellungsbeauftragte werden am häufigsten an einzelnen Personalentscheidungen zu Einstellungen, Arbeitszeiten etc. beteiligt. Auch bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sind sie zumeist einbezogen. Es gibt aber nach wie vor viele Bereiche, in denen sie entgegen der Regelungen im NGG nicht beteiligt werden.

Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht zur Beanstandung, wenn sie die Auffassung vertreten, dass eine der oben genannten Maßnahmen der Dienststelle nicht mit dem Gleichberechtigungsgesetz vereinbar ist (§ 21 NGG). Vor diesem Hintergrund wurden die Dienststellen danach gefragt, ob die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum im Vorfeld von Entscheidungen interveniert hat, ohne dass formell eine Beanstandung oder ein Widerspruch erfolgte. Die Ergebnisse sind in Tabelle 14 dargestellt.

Interventionen im Vorfeld von Entscheidungen	Gesamt		Landes- regierung		Sonstige Landes- behörden		Berufs- bildende Schulen		Kommunen	
	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent
Ja	158	23,5	11	84,6	70	24,5	19	20,4	58	20,6
Nein	415	61,7	2	15,4	183	64,0	65	69,9	165	58,7
Gesamt	573	85,1	13	100,0	253	88,5	84	90,3	223	79,4
Keine Angabe	100	14,9	0	0,0	33	11,5	9	9,7	58	20,6
Gesamt	673	100,0	13	100,0	286	100,0	93	100,0	281	100,0

Tabelle 14: Intervention der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld von Entscheidungen im Berichtszeitraum in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen

Die Frage, ob es im aktuellen Berichtszeitraum im Vorfeld von Entscheidungen zu Interventionen durch die Gleichstellungsbeauftragte kam, haben 573 Dienststellen beantwortet. In 158 Dienststellen war dies der Fall. Auffällig ist, dass das in besonderem Maße bei der Landesregierung vorkam, nämlich in 11 von 13 Behörden. In allen anderen Befragtengruppen liegen die Anteile zwischen rund einem Viertel und einem Fünftel.

Im letzten Bericht war festgestellt worden, dass die Interventionen rückläufig waren: Im davor liegenden Berichtszeitraum gab es 221 Dienststellen mit Interventionen, im letzten war deren Zahl auf 175 (rd. 27 %) zurückgegangen. Im aktuellen Berichtszeitraum setzt sich dieser Trend zur Abnahme in abgeschwächter Form fort, denn nunmehr waren es wie erwähnt nur noch 158 Dienststellen (23,5 %).

Neben der Frage nach Interventionen im Vorfeld wurde gefragt, ob die Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum Maßnahmen formell beanstandet oder ihnen widersprochen haben. Dazu haben insgesamt 581 Dienststellen Angaben gemacht (Tabelle 15). Von immerhin 92 Dienststellen fehlen die Antworten auf diese Frage; besonders hoch ist dieser Anteil bei den Kommunen, von denen annähernd jede Fünfte hierzu keine Angabe gemacht hat.

Lediglich in 8,0 % der Dienststellen sind im Berichtszeitraum formelle Beanstandungen und/oder Widersprüche erfolgt. Auch hier ist der Anteil bei der Landesregierung höher als bei den anderen Gruppen, allerdings liegt die absolute Zahl nur bei n=6.

Formelle Beanstandungen/ Widersprüche	Gesamt		Landes- regierung		Sonstige Landes- behörden		Berufs- bildende Schulen		Kommunen	
	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent	abso- lut	Pro- zent
Ja	54	8,0	6	46,2	21	7,3	6	6,5	21	7,5
Nein	527	78,3	6	46,2	240	83,9	76	81,7	205	73,0
Gesamt	581	86,3	12	92,3	261	91,3	82	88,2	226	80,4
Keine Angabe	92	13,7	1	7,7	25	8,7	11	11,8	55	19,6
Gesamt	673	100,0	13	100,0	286	100,0	93	100,0	281	100,0

Tabelle 15: Formelle Beanstandungen bzw. Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten in den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen

An dieser Stelle können keine Aussagen darüber gemacht werden, wie viele formelle Beanstandungen bzw. Widersprüche insgesamt von den Gleichstellungsbeauftragten ausgingen. Es wurde nur danach gefragt, ob es überhaupt Beanstandungen/Widersprüche gab, deren Zahl wurde aber nicht erhoben.

Die folgende Tabelle 16 zeigt den Erfolg der oben dargestellten Interventionen und Beanstandungen der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei sind nur Dienststellen eingegangen, in denen es solche im Berichtszeitraum auch gab. Eine Reihe von Dienststellen hat sowohl Widersprüche und formelle Beanstandungen als auch Interventionen im Vorfeld von Entscheidungen angegeben, so dass die Zahl der antwortenden Dienststellen mit 159 geringer ist als die Summe der Dienststellen aus den beiden vorangegangenen Tabellen.

Erfolg von Beanstandungen, Widersprüchen und Interventionen	Gesamt		Landesregierung		Sonstige Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Voll und ganz	25	15,7	2	18,2	10	13,9	4	21,1	9	15,8
Eher ja	95	59,7	6	54,5	48	66,7	9	47,4	32	56,1
Eher nicht	32	20,1	3	27,3	10	13,9	5	26,3	14	24,6
Nein	7	4,4	0	0,0	4	5,6	1	5,3	2	3,5
Gesamt	159	100,0	11	100,0	72	100,0	19	100,0	57	100,0

Tabelle 16: Erfolg der Beanstandungen, Widersprüche und Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten

In gut drei Viertel der Dienststellen waren die Widersprüche, Beanstandungen oder Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten entweder „voll und ganz“ oder „eher“ erfolgreich (zusammengenommen 75,4 %). Der im letzten Bericht festgestellte Trend setzt sich damit fort, denn die Anteile hatten in den beiden früheren Untersuchungszeiträumen bei 73,5 % bzw. 71,0 % gelegen. Die Anteile der (eher) erfolglosen Beanstandungen, Widersprüche und Interventionen ist dementsprechend weiter zurückgegangen.

Die Zahl der Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld von Entscheidungen ist im aktuellen Berichtszeitraum weiter zurückgegangen. Ob dieses ein Zeichen dafür ist, dass Gleichstellungsfragen in den Dienststellen mittlerweile besser etabliert sind, so dass es keiner Intervention bedarf, kann an dieser Stelle allerdings nicht beantwortet werden.

3.5 Gremien

Die Dienststellen sind durch das NGG aufgefordert sicherzustellen, dass bei ihren Entscheidungsprozessen weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie auch die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können (§ 7 NGG).

Eine besondere Bedeutung kommt der Besetzung von Gremien zu. Gremien sind nach dem Gesetz Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichwertige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien (§ 8 Abs. 1 NGG). In Gremien werden häufig Entscheidungen getroffen, die die Belange von Frauen und auch von Männern betreffen.

Um bei Entscheidungsprozessen alle Perspektiven gleichermaßen einzubeziehen, wird durch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz eine paritätische Besetzung der Gremien angestrebt. Wie im vorangegangenen Bericht zur Umsetzung des NGG gezeigt wurde, sind Frauen in Gremien insgesamt unterrepräsentiert. Damit können ihre Kompetenzen, Sichtweisen,

Erfahrungen und Lebensumstände sowie ihre Belange bei Entscheidungen oft nicht genügend Berücksichtigung finden.

Bei den Gremien, die hierbei in den Blick genommen werden, handelt es sich um unterschiedliche Typen:

- 1) Gremien der öffentlichen Verwaltung, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt sind (z.B. Personalauswahlgremien),
- 2) Gremien der öffentlichen Verwaltung, in die auch Außenstehende entsandt werden sollen (z.B. Aufstiegskommissionen), sowie
- 3) Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in die die Verwaltung Beschäftigte entsendet (z.B. Beiräte gemeinnütziger Organisationen, Stiftungsräte).

Nicht berücksichtigt werden Gremien, in denen die Mitglieder aufgrund von Vorschriften an bestimmte Ämter oder Funktionen gebunden sind (z.B. Präsidentin/Präsident des LRH gem. § 116 Abs. 2 NBG).

Bei der aktuellen Erhebung wurden die Dienststellen gebeten, zu jeder der drei genannten Gruppen Gremien im Klartext anzugeben und jeweils einzutragen, wie viele Mitglieder es dort insgesamt gibt und wie viele davon Frauen sind.

Die Einschätzung, welche Gremien hier tatsächlich anzugeben sind, ist den Dienststellen nicht immer leicht gefallen. Um sicherzustellen, dass in die weiteren Auswertungen ausschließlich Gremien eingehen, die im Sinne des NGG tatsächlich darunter zu zählen sind, hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung alle Freitextangaben noch einmal geprüft.

In die aktuelle Auswertung wurden insgesamt 898 Gremien mit 11.748 Mitgliedern einbezogen. Von diesen sind 4.679 Frauen. Damit liegt der Frauenanteil derzeit bei 39,8 %.

Abbildung 41 zeigt, dass im Berichtszeitraum die Entwicklung der Frauenanteile in den Gremien in den einzelnen Befragtengruppen unterschiedlich verlaufen ist. Während sie bei der Landesregierung und bei den Kommunen zugenommen haben, waren sie bei den BBS konstant und bei den weiteren Landesbehörden sogar rückläufig. Im Ergebnis führt dies allerdings auch dazu, dass die Unterschiede abgenommen haben und nur noch wenige Prozentpunkte betragen.

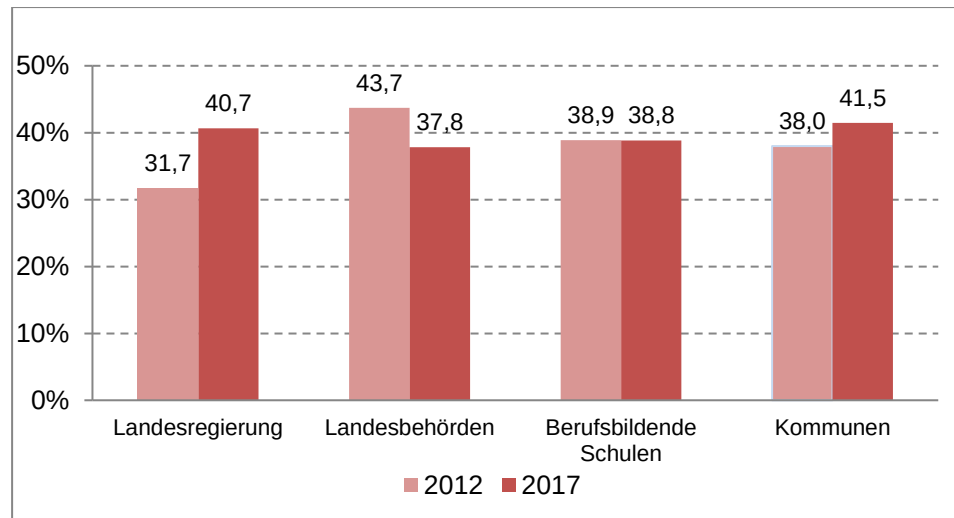


Abbildung 41: Frauenanteil in den Gremien der Landesregierung, Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen jeweils am Stichtag 30.06. (berufsbildende Schulen: 15.11.) in den Jahren 2012 und 2017

Eine paritätische Besetzung von Gremien ist angesichts eines Frauenanteils von 39,8 % noch nicht erreicht.

Über die Gründe für den unterdurchschnittlichen Frauenanteil kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden. Eine Rolle dürfte dabei aber die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen spielen, da Besetzungen häufig nach der Hierarchiestufe erfolgen. Eine verstärkte Besetzung von Führungspositionen durch Frauen würde in der Konsequenz zu einer nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in Gremien beitragen.

Darüber hinaus ist zu vermuten, dass die erwähnte Regelung aus dem NGG in der Praxis nicht ganz so strikt umgesetzt wird, wie es der Gesetzestext vorschreibt.

Vermutlich spielen auch weitere Gründe in diesem Kontext eine Rolle, etwa Teilzeitbeschäftigung, die relativ wenig Spielräume für Gremientätigkeit lässt, oder eine fehlende Bereitschaft, bei der Festlegung von Sitzungsterminen auf die Belange von Frauen mit Kindern Rücksicht zu nehmen. Für diese These spricht, dass Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt sind, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis aufweisen als Gremien mit Außenstehenden, in denen die befragten Dienststellen weniger Einfluss auf die Terminierung nehmen können. Auch die Antworten auf die offenen Fragen geben in der aktuellen Erhebung mehrfach Hinweise in diese Richtung.

In der Gesamtschau ist der Frauenanteil am höchsten in Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt sind (45,3 %), und am niedrigsten in Gremien, in die auch Außenstehende entsandt werden sollen (34,4 %). In Gremien, in die die Verwaltung Beschäftigte entsendet, liegt der Anteil bei 39,8 %.

In der folgenden Abbildung 42 sind die Frauenanteile für die einzelnen Befragtenengruppen dargestellt.

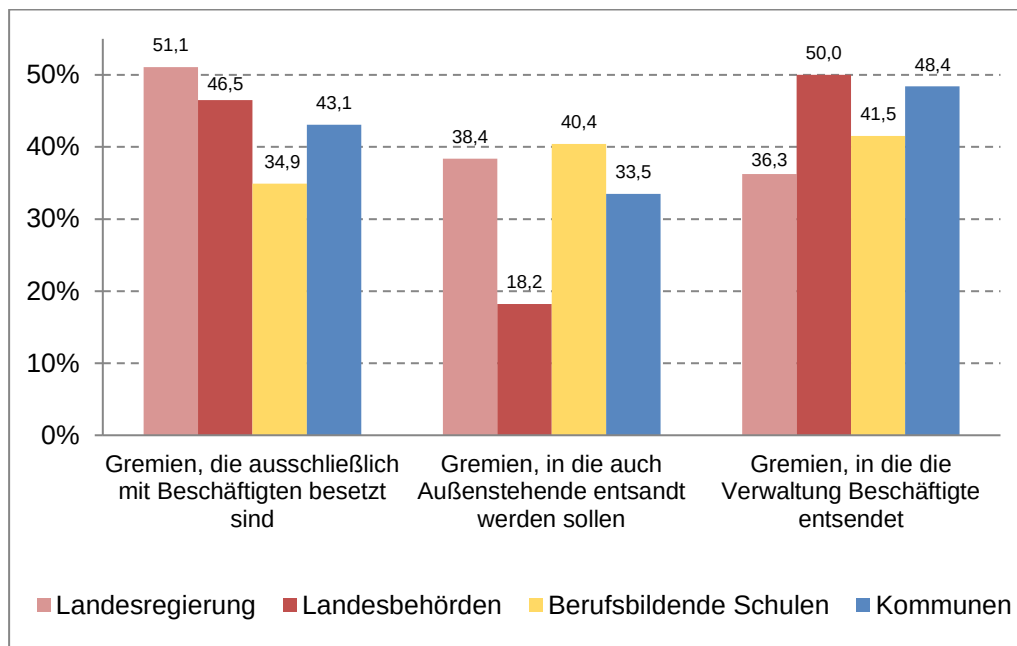


Abbildung 42: Frauenanteil in den Gremien nach Art des Gremiums in der Landesregierung, den Landesbehörden, berufsbildenden Schulen und Kommunen am 30.06.2017 (berufsbildende Schulen: 15.11.2017)

Auffällig sind hier die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. In dem Diagramm liegen nur wenige der Balken nahe bei der 50 %-Marke, d.h. nur in wenigen Bereichen ist eine annähernd paritätische Besetzung der Gremien gegeben.

3.6 Bewährte Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern

Zum Abschluss der Online-Erhebung wurden die Teilnehmenden danach gefragt, welche zwei gleichstellungspolitischen Maßnahmen sich aus Sicht ihrer Dienststelle besonders bewährt haben: zum einen dazu, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu verringern und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu verschaffen, und zum anderen dazu, um die Unterrepräsentanz von Männern in den Berufsfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind, abzubauen.

Die entsprechenden Maßnahmen wurden in zwei getrennten Fragen in offener Form erhoben. Für die Auswertung wurden die Angaben, die im Freitext vorliegen, inhaltlich gruppiert und entsprechend codiert, so dass auch eine quantitative Auswertung möglich ist. Nicht immer wurden genau zwei Maßnahmen genannt; manchmal war es nur eine, einige Dienststellen haben aber auch drei und mehr bewährte Maßnahmen angegeben. Auch diese sind dann in die Auswertung eingegangen.

Bei der aktuellen Erhebung haben 276 Dienststellen die Frage nach bewährten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen beantwortet. Dies sind fast ebenso viele wie bei der Vorgängerbefragung, als 279 geant-

wortet hatten. Im Durchschnitt wurden hier jeweils rund zwei Maßnahmen benannt.

Bewährte Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern wurden auch bei dieser Erhebung deutlich seltener genannt. Aktuell haben 96 Dienststellen hierzu etwas angegeben. Dies entspricht einer leichten Steigerung gegenüber der Erhebung für den vierten NGG-Bericht, als lediglich 84 Dienststellen hierzu Angaben gemacht haben. Im Vergleich zu der zuvor genannten Frage fällt hier auf, dass dann meist nicht zwei, sondern nur eine Maßnahme genannt wurde.

3.6.1 Bewährte Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

Die Dienststellen, die die Frage nach bewährten Maßnahmen für Frauen beantwortet haben, nennen am häufigsten Maßnahmen, die die **Arbeitszeit** betreffen: 37,0 % geben Angebote und verschiedene Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung an, bei der auf die individuellen Wünsche eingegangen werden kann, und 32,2 % betrachten Angebote zur Teilzeitarbeit als wirksame Mittel zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Veränderungen der Arbeitszeit auch für Führungspositionen werden explizit genannt.

Nicht nur die Arbeitszeit, sondern zunehmend auch der **Ort der Arbeit** wird flexibler gehandhabt: Angebote der Tele- und Heimarbeit werden von nahezu einem Viertel (24,3 %) genannt, was einem Anstieg von mehr als 10 Prozentpunkten gegenüber der Vorgängerbefragung entspricht.

Von hoher Relevanz sind ferner Maßnahmen im Zusammenhang mit **Ausschreibungen und Stellenbesetzungen**. Hierzu zählt in erster Linie die gezielte Ansprache von Frauen im Hinblick auf freie Stellen bzw. Führungspositionen (26,4 %), die gezielte Ausschreibung bei Stellenbesetzungen (10,5 %) und die Bevorzugung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (5,1 %). Weitere Maßnahmen sind u.a. transparente Personalauswahlverfahren und die Einbindung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentwicklung und Einstellung.

Manche Dienststellen weisen in diesem Zusammenhang allerdings auch darauf hin, dass es bei ihnen im Berichtszeitraum keine Fluktuation bzw. keine offenen Stellen gab, so dass entsprechende Maßnahmen nicht zum Tragen kamen. Vereinzelt wurde zudem eingetragen, dass Frauen kein Interesse an höheren Positionen hätten („man könne sie nicht zwingen“).

Häufig genannt werden schließlich noch **gezielte Fördermaßnahmen für Frauen** (24,6 %). Hierzu zählen vor allem (fachliche) Fort- und Weiterbildungen, aber auch Hospitationen, Rotation und die gezielte Ausbildung von Frauen in männerdominierten Berufen. Manche Dienststellen nennen allgemein „verbesserte Aufstiegschancen“ (3,3 %) und/oder sie sehen in Mentoringprogrammen geeignete Maßnahmen (2,9 %). Vereinzelt nennen sie weiteres, z.B. die Wirkung positiver Vorbilder.

Einen weiteren Bereich stellen Angebote zur **besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit** dar. Im Vergleich zu den zuvor genannten Maßnahmen sind Angaben hierzu weniger häufig, aber noch immer bedeutsam. Genannt wurden etwa Maßnahmen zur Kinderbetreuung (3,3 %), also

entweder entsprechende Betreuungsangebote oder dass Kinder ggfs. mit zur Arbeit genommen werden dürfen. Vereinzelt wird das Audit „berufundfamilie“ genannt (1,4 %). Auch die Ermöglichung eines früheren Wiedereinstiegs nach einer Familienphase kann hierzu gezählt werden, entweder als eigene Maßnahme oder - so wurde es auch angegeben - als Maßnahme der o.g. Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten.

Gelegentlich genannt wurde schließlich der Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten (4,3 %), des Gleichstellungsplans (1,1%) und des NGG (1,4 %). Dadurch sei eine Sensibilisierung für das Thema erfolgt und es besteht ein formaler Rahmen, der Verbindlichkeit schafft.

Im Folgenden sollen exemplarisch noch einige Aussagen im O-Ton zitiert werden, um die Breite der Eintragungen deutlich zu machen und zu illustrieren:

„Insgesamt werden Frauen, aber auch Männer mit Kindern in jedem Alter in dieser Behörde nicht als Belastung oder nicht fähig zu führen [...] gesehen. Es gibt im ganzen Haus und in jeder Ebene viel Toleranz und Verständnis. Es wird, soweit es möglich ist, stets auf Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet.“

„Es hat sich bewährt, jungen Müttern und Vätern bei der täglichen Arbeit und der Teilnahme an Konferenzen etc. den Rücken zu stärken. Es ist mittlerweile an unserer Schule selbstverständlich, dass ggf. Kinder mit zu Konferenzen gebracht werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für mich der gesellschaftliche Schlüssel zum Erfolg. Gleichwohl ist es mir bisher nicht gelungen, Frauen stärker in Führungspositionen einzubinden. In vielen Fällen fehlte die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Ich arbeite weiter daran...“

„Auditierung mit dem Zertifikat 'Audit berufundfamilie', um einen Kulturwandel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Im Rahmen der Umsetzung von Zielen und Maßnahmen wandeln sich die Kommunikation und die Arbeitsorganisation zunehmend. Hierdurch werden mehr Akzeptanz für Vereinbarkeitsthemen und eine flexible Arbeitsorganisation unterstützt. In Auswahlverfahren sprechen diese Prozesse Bewerber/-innen an.“

„Bei kleineren Kommunen sind Führungspositionen in der Regel sehr langjährig besetzt. Bei den Bewerbungen für die dualen Studiengänge für den ehem. gehobenen Dienst hat sich das Verhältnis Frauen zu Männer 3:1 für Frauen gewandelt. Langfristig wird daher die Unterrepräsentanz abgebaut. Da nach wie vor weit überwiegend Frauen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, ist die Teilbarkeit von Führungspositionen der Schlüssel. Weiterer Ansatz ist die Veränderung der gesellschaftlichen Grundhaltungen, gerade in den ländlichen Gebieten.“

„Besonders bewährte Maßnahmen sind der Informationsaustausch hinsichtlich Fortbildungsangeboten und die Teilnahme an solchen. Als positive Wirkung lässt sich [aber] nicht unbedingt eine direkte Beförderung in eine höhere Entgeltgruppe oder Funktion festmachen.“

„Persönliche Ansprache und Information: Frauen bewerben sich dann trotz vorheriger Zurückhaltung.“

„Sowohl die Einrichtung einer betriebseigenen Krippe und Tagespflegeeinrichtung beim Kreishaus als auch das Angebot von alternierender Telearbeit sowie unsere flexiblen Arbeitszeiten haben sich bewährt, um gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dies wirkt sich besonders dahingehend aus, dass viele jungen Mütter schon nach ein - spätestens aber nach zwei Jahren - wieder in den Beruf zurückkehren.“

„Allgemein: Unterrepräsentanzen eines Geschlechts ergeben sich aufgrund der teilweise sehr geringen Zahl von Stellen innerhalb einer Besoldungs-/Entgeltgruppe im kommunalen Bereich fast ständig. Bei einer Überarbeitung des NGG sollte dies Berücksichtigung finden. Maßnahmen: Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten, Einführung von Telearbeit.“

3.6.2 Bewährte Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Männern

Bei den Dienststellen, die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern angegeben haben, steht die **Besetzung von Stellen** im Vordergrund. Es dominieren gezielte Ausschreibungen (30,2 %), die gezielte Ansprache bei Einstellungen (19,8 %), die Suche nach geeigneten männlichen Bewerbern (4,2 %), die Bevorzugung bei Stellenbesetzungen (13,5 %) und die Einstellung von männlichen Bewerbern (6,3 %).

Einige setzen bei der **Qualifizierung** an. Genannt werden etwa die gezielte Ansprache bei Fortbildungen (10,4 %) und die eigene Ausbildung (6,3 %). Da es sich bei den Männern vor allem um die Unterrepräsentanz in einigen Berufsfeldern handelt, richtet sich eine Reihe von Angeboten gezielt an junge Männer. Neben der Ausbildung werden Maßnahmen wie die Beteiligung an Zukunftstagen (Jungen in „Frauenberufe“), FSJ, gezielte Werbemaßnahmen u.a.m. angegeben.

Verschiedene Maßnahmen, die die **Arbeitszeit** betreffen (insg. 9,4 %), spielen auch beim Abbau von Unterrepräsentanz von Männern eine Rolle, werden im Vergleich zu den Frauen aber seltener genannt.

Insgesamt betrachtet werden noch weitere Maßnahmen genannt. Aufgeführt werden etwa verbesserte Aufstiegschancen und „mehr Geld“, Gleichstellungspläne und das NGG. Bei den Männern aber werden diese Aspekte jeweils nur in wenigen Einzelfällen aufgeführt.

Im Folgenden werden wieder exemplarisch einige Aussagen im O-Ton zitiert. Im Gegensatz zu dem vorherigen Abschnitt fällt auf, dass die Aussagen relativ oft auf Hindernisse hindeuten, und zwar durchaus in unterschiedlichen Berufsfeldern:

„Maßnahmen: Ansprache von Männern in entsprechenden Ausschreibungen; Abbau von Vorurteilen. Wirkung: Erhöhte Anzahl an Bewerbungen und stärkere Bindung von Männern in unterrepräsentierten Berufen wie z. B. Erzieher“

„Hier haben sich leider keine Möglichkeiten ergeben, die Unterrepräsentanz von Männern abzubauen. Die Qualifikation von Bewerberinnen ist in den Bereichen, wo sie überrepräsentiert sind, einfach besser.“

„Aufgrund der Kleinheit der Dienststelle und der jeweiligen Besoldungsgruppe hängt die Unterrepräsentanz eines Geschlechts von der Einstellung, Höher-

gruppierung oder Beförderung nur einer Kollegin oder eines Kollegen ab. Diese Zufälligkeit ist nicht steuerbar. Es ist die Tendenz festzustellen, dass vermehrt Männer in eine kurzfristige Elternzeit gehen."

„Bei Stellenausschreibungen in der mittleren Beschäftigungsebene wird auf die Unterrepräsentanz von Männern hingewiesen. Trotzdem wurden keine oder nur vereinzelte Bewerbungen, die nicht dem Anforderungsprofil entsprachen, von Männern vorgelegt."

">Die höchste Unterrepräsentanz liegt vor allem im pädagogischen Arbeitsfeld. In Ausschreibungen werden gezielt Männer angesprochen, jedoch wirkt der starke Fachkräftemangel allen Bemühungen entgegen.

> bei der Auszubildenden-Einstellung werden bereits Genderaspekte berücksichtigt und eine Nachwuchsförderung angestrebt"

„Aufgrund der Bewerbersituation ist in absehbarer Zeit nicht damit zu rechnen, dass es zu einer Verringerung der Unterrepräsentanz von Männern im Bereich der Serviceeinheiten kommen wird. Hierfür mögen die Verdienstmöglichkeiten (überwiegend EG 6) ausschlaggebend sein. Hinzu kommt, dass Einstellungen i.d.R. nur befristet möglich sind. Ähnliches gilt für den Bereich des einfachen Dienstes, wo die Eingruppierung bei EG 3 liegt."

„Es ist kaum noch machbar, Männer für die Kommunalverwaltung zu gewinnen, da die Verdienstmöglichkeiten zu eingeschränkt sind."

„Es gab 1 Teilzeitstelle in der Verwaltung - für Männer nicht lukrativ. Im Kita-Bereich freuen wir uns, wenn wir überhaupt Bewerbungen bekommen, von männlichen Bewerbern ist meistens nichts dabei. Da können wir keine Rücksicht auf die Unterrepräsentanz von Männern nehmen."

„Trotz intensiver Bemühungen konnte der Anteil von Männern in bibliothekarischen Berufen nicht erhöht werden - es fehlen die Bewerber. Ähnlich sieht es im Reinigungsdienst aus. Es gibt keine männlichen Bewerber. --- In einer kleinen Dienststelle, in der einige Entgelt- oder Besoldungsgruppen nur 1x vorhanden sind, kann ein Geschlechterausgleich (rechnerisch) nur schwer hergestellt werden."

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sind vielfältig und betreffen u.a. die Arbeitszeiten und -orte sowie (weitere) Maßnahmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Auch gezielte Ausschreibungen und gezielte Fördermaßnahmen wie etwa Fort- und Weiterbildungen werden häufig genannt.

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern sind dagegen deutlich seltener. Sie zielen in erster Linie auf die Gewinnung von männlichen Bewerbern. Weitere Maßnahmen sind die Qualifizierung in frauendominierten Berufen sowie Arbeitszeitregelungen.

4. Schlussbemerkung

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zeigt für den aktuell untersuchten Zeitraum von 2013 bis 2017 in vielen Bereichen positive Entwicklungen. Teilweise setzen sich Trends, die sich bereits in den Vorgängerberichten abgezeichnet hatten, weiter fort.

Ein erklärtes Ziel des NGG besteht darin, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 NGG). Dafür ist es unabdingbar, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer leitende Aufgaben übernehmen und in Führungspositionen beschäftigt sind. Die Personalstandstatistik des Landes Niedersachsen zeigt, dass der Frauenanteil an allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst mittlerweile über 60 % liegt. Die Auswertungen nach Laufbahngruppen, nach Besoldungsgruppen und nach Entgeltgruppen ergeben übereinstimmend, dass sie in den höheren Positionen, in denen leitende Aufgaben übernommen werden, unterrepräsentiert sind.

Allerdings zeigen sich hier Veränderungen im Zeitvergleich. Im aktuellen Berichtszeitraum, also von 2013 bis 2017, ist der Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen des höheren Dienstes gestiegen, zum Teil sogar deutlich um mehrere Prozentpunkte. Die Dienststellenbefragung zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen oft verringert werden konnte. Damit setzen sich bereits früher zu beobachtende Trends fort. Für den höheren Dienst werden mehr Frauen als Männer ausgebildet, dies kann perspektivisch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in diesem Segment beitragen. Die Altersstruktur der Beschäftigten zeigt, dass in den nächsten Jahren ein erheblicher Teil von ihnen aus Altersgründen ausscheiden wird. Damit eröffnen sich besondere Möglichkeiten, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen. Diese Chancen müssen genutzt werden. Das erfordert, Frauen gezielt zu fördern und auch zu ermutigen, Führungsaufgaben anzustreben und zu übernehmen.

Das zweite zentrale Ziel des NGG ist die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Die Ergebnisse der Dienststellenbefragung zeigen, dass in der öffentlichen Verwaltung vielfältige Maßnahmen umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern. Familienfreundliche Regelungen können dazu beitragen, dass Frauen Führungsaufgaben übernehmen, sie gehen in ihrer Reichweite aber darüber hinaus. Beispielsweise werden familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt, um eine Unterrepräsentanz in bestimmten Bereichen abzubauen. Von Bedeutung ist, dass sie sich nicht nur an Frauen, sondern ebenfalls an Männer richten.

Das Spektrum der Maßnahmen, um die Vereinbarkeit zu fördern und zu erleichtern, ist sehr breit. Es reicht von flexiblen Arbeitszeiten und zunehmend auch -orten (z.B. Telearbeit), Unterstützung bei der Kinderbetreuung bis zur Zertifizierung und Auditierung. Die Unterstützung bei kurzfristiger Pflege, z.B. von älteren Angehörigen, hat zugenommen und wird sicherlich weiter an Bedeutung gewinnen. Teilzeitarbeit, die die Übernahme von familiären Betreuungsaufgaben ermöglicht, wird weiterhin überwiegend von Frauen in An-

spruch genommen, allerdings setzt sich ebenfalls der Trend fort, dass mehr Männer in Teilzeit arbeiten.

Von den Dienststellen sind nicht nur gleichstellungspolitische (Einzel-)Maßnahmen umzusetzen, sondern auch Strukturen zu schaffen, um sicherzustellen, dass die Ziele des NGG nachhaltig und mit Nachdruck verfolgt werden. In der Dienststellenbefragung werden hierzu an verschiedenen Stellen Lücken und Entwicklungspotentiale sichtbar.

So ist im Gesetz verankert, dass alle niedersächsischen Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan zu erstellen haben. In der aktuellen Befragung wurde erstmals danach gefragt, ob ein solcher für die Dienststelle vorliegt. Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Zahl der Dienststellen einen Gleichstellungsplan erstellt hat. Allerdings ist immerhin rund ein Viertel aller Dienststellen, die dazu gesetzlich verpflichtet sind, dem bislang nicht nachgekommen. Eine wichtige politische Aufgabe ist vor diesem Hintergrund darin zu sehen, die Erstellung und auch die anschließende, ebenfalls vorgeschriebene Fortschreibung der Gleichstellungspläne umfassend und nachhaltig zu etablieren.

Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan erstellen muss, ist dazu verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dies ist weitgehend erfolgt: von der Landesregierung durchgängig, von den sonstigen Landesbehörden, den berufsbildenden Schulen und den Kommunen weit überwiegend. Hier kommt es darauf an, bestehende Lücken zu schließen, da der Gleichstellungsbeauftragten eine wesentliche Rolle bei der Bearbeitung und Durchsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen zukommt. Auch dort, wo es Gleichstellungsbeauftragte gibt, besteht Verbesserungsbedarf: Die Befragungsergebnisse belegen, dass es viele Bereiche gibt, in denen diese entgegen der Regelungen des NGG bislang nicht beteiligt werden.

Ein dritter Bereich ist die Beteiligung von Frauen an Gremien. Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass bei ihren Entscheidungsprozessen weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können. Besondere Bedeutung haben dabei Gremien, weil hier häufig Entscheidungen getroffen werden, die Fragen der Gleichstellung direkt oder indirekt berühren. Vor diesem Hintergrund wird durch das NGG eine paritätische Besetzung von Gremien angestrebt. Die aktuelle Erhebung zeigt, dass der Frauenanteil in Gremien bei lediglich rund 40 % liegt. Dabei unterschieden sich Gremien der Landesregierung, der sonstigen Landesbehörden, der berufsbildenden Schulen und der Kommunen nur minimal. Diese sind also alle aufgefordert, verstärkt auf eine paritätische Besetzung ihrer Gremien hinzuwirken.

Abschließend kann festgestellt werden, dass in vielen Bereichen positive Entwicklungen gegeben sind. Die primären Ziele des NGG sind noch nicht vollständig erreicht, so dass in unterschiedlichen Feldern weiterhin Handlungsbedarf besteht. Aus den vorliegenden Ergebnissen können Hinweise gewonnen werden, die Eingang in eine Neufassung des NGG finden können. Darüber hinaus ist aber ebenfalls sicherzustellen, dass die Regelungen in der Praxis umgesetzt werden. Dazu wird es weiterhin notwendig sein, sich in regelmäßigen Abständen einen Überblick zum Umsetzungsstand zu verschaffen.

Tabellenanhang

Legende

In den folgenden Tabellen bedeuten:

VZ	Vollzeit	Beschäftigte mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T1	Teilzeit 1	Beschäftigte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T2	Teilzeit 2	Beschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T3	Teilzeit 3	stundenweise Beschäftigte, mit weniger als 15 Stunden wöchentlich Beschäftigte
Beurlaubte	Beurlaubte ohne Dienstbezüge	
ATZ	Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit, unabhängig davon, ob sie sich in der Anspar- oder Beurlaubungsphase befinden

Soweit in den Tabellen nicht anders vermerkt, sind alle im Beschäftigungsverhältnis stehenden Personen erfasst, auch wenn sie sich gerade im Urlaub befinden.

Tabelle A1 Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

<i>Bereich</i>	<i>Frauenanteil in Prozent</i>			<i>Beschäftigte absolut</i>			<i>Frauen absolut</i>		
	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>Landesregierung</i>	48,3	52,8	54,8	3.630	3.425	3.865	1.750	1.810	2.120
<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>	56,0	58,6	60,9	173.880	170.415	174.170	97.415	99.870	106.020
<i>Kommunen</i>	59,2	61,1	62,3	126.850	131.945	139.000	75.030	80.560	86.605
<i>Gesamt</i>	57,2	59,6	61,4	304.365	305.790	317.040	174.200	182.240	194.745

Tabelle A2 Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	70	70	75	20	25	25	90	80	135	180	175	240
	B4, B3, R4, R3	40	40	40	150	160	160	180	190	190	370	390	395
	B2, B1	130	165	165	30	30	35	115	125	275	275	320	475
	A16+Z, A16, R2	195	210	220	1.310	1.330	1.355	205	295	195	1.710	1.835	1.770
	A15, R1	215	220	260	4.580	4.665	4.645	350	455	330	5.145	5.340	5.240
	A14 hD	90	125	160	6.650	6.685	6.645	255	385	430	7.000	7.195	7.235
	A13 hD	50	50	70	15.505	17.655	19.955	315	240	195	15.875	17.950	20.220
	in Ausbildung	25	10	20	3.110	2.535	2.245	0	60	85	3.135	2.610	2.350
gehobener Dienst	A16L-A13L	0	10	20	15.540	13.875	11.665	0	0	0	15.540	13.890	11.685
	A14S, A13S+Z, A13S	475	545	625	1.320	1.475	1.650	1.070	860	950	2.860	2.880	3.220
	A12	410	420	420	28.225	30.895	31.235	1.720	1.760	1.730	30.355	33.075	33.385
	A11	225	165	165	5.610	5.805	6.525	3.000	3.030	2.995	8.835	9.000	9.685
	A10 gD	75	35	50	8.790	8.740	8.390	2.785	2.910	2.890	11.655	11.685	11.330
	A9 gD	10	5	60	10.055	9.800	8.860	670	665	1.170	10.730	10.475	10.090
	in Ausbildung	30	40	80	4.285	4.885	5.315	370	545	660	4.680	5.470	6.055

noch Tabelle A2 Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	A9 mD S, A9 S+Z	80	60	60	4.225	4.270	4.325	1.825	1.605	1.435	6.130	5.935	5.820
	A8	10	5	10	3.930	3.610	3.575	1.835	1.975	1.800	5.775	5.585	5.385
	A7	0	0	0	2.730	2.230	1.790	1.435	1.125	955	4.160	3.360	2.750
	A6 mD	0	0	0	740	600	730	185	165	130	925	760	855
	A5 mD	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	0	5
	in Ausbildung	10	10	0	380	385	775	325	390	415	715	785	1.195
einfacher Dienst	A6 eD S	5	5	10	170	250	290	25	30	35	205	290	335
	A5 eD S	10	10	5	450	320	320	0	5	0	455	330	325
	A4, A3, A2, A1	0	0	0	55	5	0	5	0	0	60	5	5
	in Ausbildung	0	0	0	5	0	0	0	0	10	5	0	10
Insgesamt		2.160	2.220	2.515	117.865	120.225	120.525	16.755	16.890	17.020	136.780	139.340	140.060

Tabelle A3 Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

<i>Laufbahngruppe</i>		<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	<i>Außertariflich</i>	30	0	10	5	0	5	10	75	20	45	80	30
	<i>E15Ü, E15</i>	80	80	75	115	120	130	405	375	405	595	570	610
	<i>E14</i>	45	40	65	510	420	450	605	605	805	1.160	1.065	1.320
	<i>E13Ü, E13</i>	30	25	40	2.530	2.745	2.845	745	895	895	3.305	3.670	3.775
	<i>in Ausbildung</i>	40	15	0	1.205	800	1.095	10	5	0	1.255	820	1.095
<i>gehobener Dienst</i>	<i>E12, E12a</i>	80	105	140	805	945	1.295	975	1.205	1.430	1.860	2.255	2.865
	<i>E11, E11a, E11b</i>	100	105	120	5.170	3.750	3.975	2.755	3.310	4.160	8.025	7.165	8.260
	<i>E10, E10a</i>	25	45	55	1.305	1.325	1.740	2.870	3.515	4.260	4.195	4.885	6.055
	<i>E9, E9a, E9b, E9c, E9d</i>	210	170	165	6.905	7.255	7.415	14.605	15.650	18.905	21.720	23.075	26.485
	<i>in Ausbildung</i>	0	0	0	90	40	0	175	115	85	265	155	85

noch Tabelle A3 Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	E8, E8a	120	95	80	3.165	2.850	2.555	10.980	16.375	18.320	14.260	19.315	20.955
	E7, E7a	0	0	5	515	695	935	2.090	1.765	2.705	2.605	2.460	3.645
	E6	160	140	165	6.915	6.515	6.205	14.145	12.670	11.635	21.220	19.325	18.005
	E5	235	140	110	6.330	4.470	4.230	18.490	17.565	17.945	25.055	22.175	22.285
	in Ausbildung	5	5	5	505	510	565	2.860	2.575	2.615	3.365	3.085	3.185
einfacher Dienst	E4, E4a	5	35	50	425	805	805	2.720	4.660	4.810	3.155	5.505	5.660
	E3, E3a	60	35	30	880	895	960	5.540	5.175	4.625	6.480	6.105	5.615
	E2Ü	15	10	5	480	225	185	6.380	5.640	5.060	6.875	5.875	5.250
	E1	0	0	0	10	10	0	615	1.250	1.670	620	1.260	1.670
	in Ausbildung	0	0	0	10	0	5	25	40	25	35	40	25
Nicht zuzuordnen		10	5	30	985	1.195	740	1.530	1.095	1.420	2.525	2.295	2.190
Insgesamt		1.260	1.045	1.135	38.850	35.570	36.130	88.525	94.565	101.800	128.635	131.175	139.065

Tabelle A4 Frauen: Beamtinnen, Richterinnen nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	10	15	25	5	5	5	5	10	25	20	30	60
	B4, B3, R4, R3	5	15	20	20	25	40	20	40	35	50	80	90
	B2, B1	30	40	60	5	5	5	15	15	35	50	60	100
	A16+Z, A16, R2	55	75	90	270	360	445	25	50	50	350	480	580
	A15, R1	70	90	110	1.510	1.825	2.055	50	80	80	1.635	1.995	2.240
	A14 hD	35	50	80	1.910	2.505	2.935	85	135	185	2.035	2.690	3.200
	A13 hD	30	20	40	7.895	10.055	12.125	75	80	80	7.995	10.155	12.250
	in Ausbildung	10	5	5	2.035	1.670	1.420	0	25	30	2.045	1.700	1.460
gehobener Dienst	A16L-A13L	0	5	5	9.595	9.415	8.355	0	0	0	9.595	9.420	8.365
	A14S, A13S+Z, A13S	135	235	305	180	260	370	130	150	230	445	645	900
	A12	225	240	235	21.010	23.550	24.260	325	430	580	21.560	24.220	25.075
	A11	105	90	85	1.665	1.985	2.215	1.005	1.325	1.420	2.770	3.400	3.725
	A10 gD	25	20	30	2.225	2.320	2.545	1.545	1.690	1.715	3.795	4.025	4.285
	A9 gD	5	5	35	2.960	3.365	3.435	360	345	710	3.325	3.715	4.180
	in Ausbildung	10	20	40	2.900	3.100	3.065	180	330	390	3.085	3.445	3.495

noch Tabelle A4 Frauen: Beamtinnen, Richterinnen nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	A9 mD S, A9 S+Z	45	40	40	1.420	1.640	1.870	525	465	405	1.985	2.145	2.315
	A8	5	5	10	1.725	1.690	1.750	725	825	735	2.455	2.520	2.500
	A7	0	0	0	1.160	1.230	1.005	550	420	305	1.710	1.650	1.310
	A6 mD	0	0	0	445	380	495	125	100	85	570	485	580
	A5 mD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	in Ausbildung	5	5	0	220	220	470	120	205	185	350	430	660
einfacher Dienst	A6 eD S	5	0	5	5	15	30	15	15	20	20	35	55
	A5 eD S	0	0	0	35	50	80	0	0	0	35	50	85
	A4, A3, A2, A1	0	0	0	20	0	0	5	0	0	25	0	0
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
Insgesamt		805	985	1.220	59.220	65.660	68.980	5.880	6.730	7.310	65.900	73.375	77.510

Tabelle A5 Frauen: Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

<i>Laufbahngruppe</i>		<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	<i>Außertariflich</i>	10	0	0	0	0	0	0	10	5	10	15	5
	<i>E15Ü, E15</i>	30	30	30	40	35	50	130	160	180	205	230	265
	<i>E14</i>	25	20	40	155	155	190	295	310	450	475	485	675
	<i>E13Ü, E13</i>	15	15	25	1.405	1.595	1.645	345	480	470	1.770	2.090	2.140
	<i>in Ausbildung</i>	20	5	0	675	445	660	5	5	0	695	455	660
<i>gehobener Dienst</i>	<i>E12, E12a</i>	40	50	70	185	290	470	215	350	455	445	690	995
	<i>E11, E11a, E11b</i>	55	65	80	3.380	2.000	2.050	880	1.255	1.770	4.315	3.320	3.900
	<i>E10, E10a</i>	20	40	50	590	640	985	1.185	1.650	2.330	1.795	2.330	3.365
	<i>E9, E9a, E9b, E9c, E9d</i>	170	145	130	4.405	4.760	4.795	8.480	9.700	12.255	13.055	14.600	17.180
	<i>in Ausbildung</i>	0	0	0	70	40	0	130	95	55	200	130	55

noch Tabelle A5 Frauen: Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	E8, E8a	80	75	65	1.710	1.545	1.430	8.090	12.785	14.590	9.880	14.400	16.090
	E7, E7a	0	0	0	100	190	310	1.210	960	1.670	1.310	1.155	1.975
	E6	130	120	145	5.405	5.105	4.825	9.105	7.890	7.185	14.645	13.110	12.155
	E5	155	110	75	3.610	2.485	2.195	10.105	9.105	9.075	13.870	11.700	11.340
	in Ausbildung	0	0	0	250	230	245	1.725	1.510	1.555	1.975	1.740	1.800
einfacher Dienst	E4, E4a	0	5	10	120	215	245	300	2.300	2.465	420	2.515	2.720
	E3, E3a	20	10	10	370	400	425	2.680	2.290	1.955	3.065	2.705	2.390
	E2Ü	10	5	5	340	190	155	5.470	4.730	4.225	5.825	4.925	4.385
	E1	0	0	0	5	5	0	420	990	1.475	425	1000	1.475
	in Ausbildung	0	0	0	10	0	0	10	25	15	20	25	15
Nicht zuzuordnen		0	0	15	410	640	375	620	490	590	1.030	1.130	975
Insgesamt		780	700	750	23.240	20.960	21.045	51.405	57.090	62.765	75.425	78.750	84.560

Tabelle A6 **Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)**

<i>Laufbahngruppe</i>		<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	<i>B11-B5, R10-R5</i>	15,7	23,9	32,5	13,6	12,5	24,0	6,8	10,0	19,7	11,1	16,0	24,3
	<i>B4, B3, R4, R3</i>	10,3	35,7	42,9	14,6	17,1	25,5	12,3	21,2	17,4	13,0	21,1	23,4
	<i>B2, B1</i>	23,5	25,6	35,4	17,9	9,4	18,9	11,5	12,0	13,4	17,9	18,7	21,4
	<i>A16+Z, A16, R2</i>	27,6	34,8	41,1	20,4	26,9	32,7	12,8	16,6	24,4	20,3	26,2	32,8
	<i>A15, R1</i>	32,9	40,7	41,4	33,0	39,2	44,2	14,4	17,2	23,8	31,8	37,4	42,8
	<i>A14 hD</i>	40,7	40,2	51,3	28,7	37,5	44,2	33,2	35,2	42,8	29,0	37,4	44,2
	<i>A13 hD</i>	53,8	44,0	58,0	50,9	56,9	60,8	23,0	33,2	41,8	50,4	56,6	60,6
	<i>in Ausbildung</i>	41,7	50,0	31,6	65,4	65,8	63,3	.	41,7	37,3	65,2	65,2	62,1
<i>gehobener Dienst</i>	<i>A16L-A13L</i>	.	41,7	36,8	61,7	67,9	71,6	.	.	.	61,7	67,8	71,6
	<i>A14S, A13S+Z, A13S</i>	28,1	42,8	48,7	13,8	17,6	22,3	12,0	17,4	24,1	15,5	22,4	27,9
	<i>A12</i>	54,6	56,4	56,4	74,4	76,2	77,7	19,0	24,5	33,4	71,0	73,2	75,1
	<i>A11</i>	46,2	53,0	50,9	29,7	34,2	34,0	33,4	43,8	47,5	31,4	37,7	38,4
	<i>A10 gD</i>	33,8	51,4	53,8	25,3	26,5	30,3	55,4	58,1	59,4	32,6	34,5	37,8
	<i>A9 gD</i>	37,5	85,7	58,6	29,4	34,3	38,8	54,2	51,7	60,9	31,0	35,5	41,4
	<i>in Ausbildung</i>	32,1	52,5	50,6	67,6	63,4	57,6	48,4	60,3	59,2	65,9	63,0	57,7

noch Tabelle A6 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	A9 mD S, A9 S+Z	52,4	72,4	71,2	33,6	38,4	43,2	28,7	28,9	28,3	32,4	36,2	39,8
	A8	75,0	80,0	91,7	43,9	46,9	49,0	39,4	41,7	40,9	42,5	45,1	46,4
	A7	.	.	.	42,5	55,1	56,1	38,5	37,3	31,8	41,1	49,1	47,6
	A6 mD	.	.	.	60,0	63,8	68,0	68,1	62,6	64,8	61,6	63,5	67,5
	A5 mD	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
einfacher Dienst	in Ausbildung	70,0	60,0	.	58,3	56,7	60,6	37,0	52,1	44,8	48,8	54,5	55,1
	A6 eD S	50,0	.	44,4	3,5	6,8	10,4	50,0	46,9	58,3	10,8	11,8	16,5
	A5 eD S	.	.	.	8,0	15,4	25,7	.	.	.	7,9	15,7	25,5
	A4, A3, A2, A1	.	.	.	36,8	.	.	100,0	.	.	39,3	.	.
	in Ausbildung	.	.	.	.	.	.	.	.	55,6	.	.	55,6
Insgesamt		37,2	44,3	48,4	50,2	54,6	57,2	35,1	39,8	43,0	48,2	52,7	55,3

Tabelle A7 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

<i>Laufbahngruppe</i>		<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	<i>Außertariflich</i>	28,1	.	.	.	.	.	.	15,6	25,0	20,0	16,0	18,8
	<i>E15Ü, E15</i>	37,0	41,0	40,3	36,3	29,7	38,9	32,8	43,4	44,8	34,0	40,2	43,0
	<i>E14</i>	54,5	52,5	60,3	30,3	36,5	42,2	48,7	51,7	55,8	40,8	45,7	51,4
	<i>E13Ü, E13</i>	46,9	65,4	71,1	55,6	58,1	57,9	46,5	53,4	52,2	53,5	57,0	56,7
	<i>in Ausbildung</i>	42,9	38,5	.	55,9	55,5	60,2	50,0	57,1	.	55,4	55,2	60,3
<i>gehobener Dienst</i>	<i>E12, E12a</i>	48,1	50,0	50,0	23,3	30,4	36,2	22,2	28,9	31,8	23,8	30,5	34,7
	<i>E11, E11a, E11b</i>	54,5	62,1	66,7	65,4	53,3	51,6	31,9	37,9	42,5	53,8	46,3	47,2
	<i>E10, E10a</i>	82,6	84,4	88,9	45,3	48,4	56,7	41,3	47,0	54,7	42,8	47,7	55,6
	<i>E9, E9a, E9b, E9c, E9d</i>	81,0	85,2	81,0	63,8	65,6	64,6	58,1	62,0	64,8	60,1	63,3	64,9
	<i>in Ausbildung</i>	.	.	.	81,8	92,7	.	72,3	82,3	63,2	75,5	85,1	63,2

noch Tabelle A7 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

Laufbahngruppe		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
mittlerer Dienst	E8, E8a	69,5	77,7	80,2	54,0	54,1	56,0	73,7	78,1	79,7	69,3	74,6	76,8
	E7, E7a	.	.	33,3	19,3	27,7	33,0	57,9	54,5	61,6	50,3	46,9	54,3
	E6	81,4	83,1	88,4	78,2	78,4	77,8	64,4	62,3	61,7	69,0	67,9	67,5
	E5	65,0	79,7	68,5	57,0	55,6	51,8	54,7	51,8	50,6	55,4	52,8	50,9
	in Ausbildung	.	.	.	50,1	45,4	43,1	60,3	58,6	59,4	58,7	56,4	56,5
einfacher Dienst	E4, E4a	.	10,8	20,8	28,3	26,5	30,2	11,0	49,3	51,3	13,4	45,7	48,0
	E3, E3a	29,0	31,4	29,0	42,0	45,0	44,2	48,4	44,3	42,3	47,3	44,3	42,5
	E2Ü	80,0	77,8	57,1	70,6	85,3	84,3	85,8	83,8	83,5	84,7	83,9	83,5
	E1	.	.	.	55,6	70,0	.	68,8	79,4	88,3	68,6	79,3	88,3
	in Ausbildung	.	.	.	66,7	.	.	41,7	66,7	58,3	50,0	63,4	55,6
nicht zuzuordnen		.	.	50,0	41,5	53,4	50,4	40,4	44,7	41,5	40,7	49,2	44,7
Insgesamt		61,9	67,1	66,2	59,8	58,9	58,2	58,1	60,4	61,7	58,6	60,0	60,8

Tabelle A7 Anzahl Frauen in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen

<i>Laufbahngruppe</i>	<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Gesamt</i>		
	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	365	420	560	18.015	20.780	24.070	1.145	1.495	1.765	19.525	22.695	26.395
<i>gehobener Dienst</i>	860	960	1.110	54.735	57.335	59.015	16.120	18.875	23.720	71.720	77.170	83.845
<i>mittlerer Dienst</i>	475	385	360	18.130	16.875	17.935	37.500	38.610	40.160	56.105	55.870	58.455
<i>einfacher Dienst</i>	35	25	30	1.045	975	1.040	14.485	16.220	16.185	15.565	17.215	17.255
<i>nicht zuzuordnen</i>	20	20	60	5.490	3.905	3.955	5.775	5.360	4.780	11.285	9.290	8.795
<i>Gesamt</i>	1.750	1.810	2.120	97.415	99.870	106.020	75.030	80.560	86.605	174.200	182.240	194.745

Tabelle A8 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen in %

<i>Laufbahngruppe</i>	<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Gesamt</i>		
	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	33,3	38,2	44,6	47,0	52,3	56,7	33,7	38,2	42,6	45,6	50,7	55,2
<i>gehobener Dienst</i>	49,8	56,2	56,8	58,2	60,5	62,1	48,7	53,2	57,2	55,6	58,5	60,6
<i>mittlerer Dienst</i>	70,4	80,0	79,5	57,3	59,2	61,2	62,9	63,5	64,1	61,0	62,2	63,3
<i>einfacher Dienst</i>	34,7	25,8	28,2	39,5	37,2	38,6	68,5	70,8	71,7	65,2	67,2	68,0
<i>nicht zuzuordnen</i>	50,0	58,8	58,1	76,1	82,1	84,0	60,2	60,6	58,3	67,0	68,1	67,6
<i>Gesamt</i>	48,3	52,8	54,8	56,0	58,6	60,9	59,2	61,1	62,3	57,2	59,6	61,4

Tabelle A9 **Anteil der Teilzeitbeschäftigten T1 und T2 an den Gesamtbeschäftigten in %**

<i>Laufbahngruppe</i>	<i>2008</i>			<i>2013</i>			<i>2017</i>		
	<i>Gesamt- beschäftig- te</i>	<i>Teilzeit- beschäftig- te</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>Gesamt- beschäftig- te</i>	<i>Teilzeit- beschäftig- te</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>Gesamt- beschäftig- te</i>	<i>Teilzeit- beschäftig- te</i>	<i>Anteil in %</i>
<i>höherer Dienst</i>	42.800	8.795	20,5	44.730	9.595	21,4	47.835	11.285	23,6
<i>gehobener Dienst</i>	128.890	32.390	25,1	132.020	34.220	25,9	138.425	38.750	28,0
<i>mittlerer Dienst</i>	91.950	29.480	32,1	89.785	31.450	35,0	92.410	34.385	37,2
<i>einfacher Dienst</i>	23.880	13.350	55,9	25.615	15.375	60,0	25.355	15.985	63,0
<i>nicht zuzuordnen</i>	16.850	1.585	9,4	13.640	450	3,3	13.015	860	6,6
Gesamt	304.365	85.605	28,1	305.790	91.090	29,8	317.040	101.270	31,9

Tabelle A10 Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten T1

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
Anteil Männer in %												
höherer Dienst	14,1	11,4	17,7	20,7	17,2	16,0	17,0	16,7	18,5	20,4	17,1	16,2
gehobener Dienst	9,2	7,2	10,5	7,7	8,1	9,0	12,1	11,3	11,3	8,7	8,9	9,7
mittlerer Dienst	.	2,3	6,8	5,6	9,0	8,3	3,8	4,4	5,6	4,3	5,7	6,3
einfacher Dienst	.	.	18,8	16,9	15,5	18,5	6,8	8,2	8,7	7,5	8,6	9,2
nicht zuzuordnen	.	.	.	29,6	19,1	27,4	54,2	39,5	32,8	52,2	36,7	31,5
Gesamt	8,0	7,0	11,6	9,9	10,3	10,6	7,3	7,3	8,1	8,7	8,8	9,4
T1-Beschäftigte gesamt												
höherer Dienst	70	115	175	7.325	7.905	9.215	490	650	815	7.880	8.670	10.205
gehobener Dienst	285	345	420	22.505	22.060	23.270	6.870	8.325	10.735	29.660	30.730	34.425
mittlerer Dienst	125	130	145	7.725	7.585	7.370	18.100	19.250	21.105	25.950	26.965	28.620
einfacher Dienst	10	10	15	515	455	500	7.230	9.045	9.390	7.755	9.510	9.905
nicht zuzuordnen	0	0	0	55	45	60	615	290	245	670	340	310
Gesamt	490	600	760	38.125	38.055	40.415	33.305	37.560	42.295	71.915	76.215	83.465

Noch Tabelle A10 Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten T1

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
T1-Beschäftigte männlich												
höherer Dienst	10	15	30	1.515	1.360	1.470	85	110	150	1.610	1.485	1.655
gehobener Dienst	25	25	45	1.725	1.780	2.085	830	935	1.210	2.580	2.740	3.340
mittlerer Dienst	0	5	10	435	685	615	685	840	1.180	1.120	1.530	1.805
einfacher Dienst	0	0	5	85	70	90	495	740	815	580	815	910
nicht zuzuordnen	0	0	0	15	10	15	330	115	80	350	125	100
Gesamt	40	40	90	3.775	3.905	4.280	2.425	2.745	3.440	6.240	6.690	7.810

Tabelle A11 Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten T2

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
Anteil Männer in %												
höherer Dienst	.	.	.	12,6	9,6	7,4	8,9	17,2	15,0	12,4	10,1	8,1
gehobener Dienst	.	.	.	6,7	4,7	6,6	28,3	24,7	24,2	13,7	10,3	11,0
mittlerer Dienst	.	.	.	4,0	6,9	6,9	3,3	3,7	5,9	3,5	5,0	6,4
einfacher Dienst	.	.	.	9,2	10,8	19,4	3,5	3,6	4,5	3,6	3,7	4,8
nicht zuzuordnen	.	.	37,3	70,1	50,0	39,4	44,6	50,0	43,2	64,4	50,0	42,0
Gesamt	.	.	25,9	17,8	6,4	7,4	6,7	6,4	8,5	10,2	6,4	8,2
T2-Beschäftigte gesamt												
höherer Dienst	0	5	5	855	855	975	55	65	100	915	925	1.080
gehobener Dienst	15	20	15	1.830	2.505	3.225	885	970	1.085	2.730	3.490	4.325
mittlerer Dienst	15	10	10	835	1.730	3.030	2.680	2.740	2.725	3.530	4.480	5.765
einfacher Dienst	0	0	0	120	95	110	5.480	5.775	5.975	5.595	5.865	6.085
nicht zuzuordnen	0	0	50	715	5	100	205	105	400	920	110	550
Gesamt	30	35	80	4.355	5.185	7.435	9.305	9.655	10.285	13.690	14.875	17.800

Noch Tabelle A11 Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten T2

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
T2-Beschäftigte männlich												
<i>höherer Dienst</i>	0	0	0	110	80	70	5	10	15	115	95	85
<i>gehobener Dienst</i>	0	0	0	125	120	210	250	240	265	375	360	475
<i>mittlerer Dienst</i>	0	0	0	35	120	210	90	100	160	125	220	370
<i>einfacher Dienst</i>	0	0	0	10	10	20	190	210	270	200	220	290
<i>nicht zuzuordnen</i>	0	0	20	500	5	40	90	55	170	590	55	230
Gesamt	0	0	20	775	335	555	625	615	880	1.400	945	1.455

Tabelle A12 Männeranteil an den Beurlaubten

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
Anteil Männer in %												
höherer Dienst	48,7	45,5	40,8	22,6	21,1	15,0	33,8	28,1	26,3	23,5	21,9	16,1
gehobener Dienst	14,1	17,1	27,1	7,1	7,8	6,8	13,0	14,0	13,7	8,5	9,2	8,6
mittlerer Dienst	.	.	.	7,2	16,5	12,9	5,6	7,0	7,6	6,1	9,5	8,8
einfacher Dienst	.	.	.	11,4	29,4	34,6	14,2	8,9	9,4	14,0	9,9	11,2
nicht zuzuordnen	.	.	.	32,1	44,1	.	31,7	33,2	27,4	31,4	35,1	26,7
Gesamt	20,1	28,2	30,9	10,9	12,9	10,0	9,6	11,0	11,3	10,5	12,4	10,7
Beurlaubte gesamt												
höherer Dienst	40	45	50	1.730	1.690	1.875	65	55	75	1.835	1.790	2.000
gehobener Dienst	70	40	50	4.150	3.510	3.710	1.215	965	1.140	5.435	4.515	4.895
mittlerer Dienst	35	15	15	1.380	660	600	2.780	1.840	1.950	4.200	2.515	2.560
einfacher Dienst	0	0	0	35	15	25	350	325	350	385	345	375
nicht zuzuordnen	0	5	0	30	35	5	165	185	250	195	225	260
Gesamt	150	105	110	7.325	5.910	6.215	4.575	3.380	3.770	12.045	9.390	10.090

Noch Tabelle A12 Männeranteil an den Beurlaubten

Laufbahngruppe	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017	2008	2013	2017
Beurlaubte männlich												
<i>höherer Dienst</i>	20	20	20	390	355	280	20	15	20	430	390	320
<i>gehobener Dienst</i>	10	5	15	295	275	250	160	135	155	460	415	420
<i>mittlerer Dienst</i>	0	0	0	100	110	75	155	130	150	255	240	225
<i>einfacher Dienst</i>	0	0	0	5	5	10	50	30	35	55	35	40
<i>nicht zuzuordnen</i>	0	0	0	10	15	0	50	60	70	60	80	70
Gesamt	30	30	35	795	760	620	435	370	425	1.260	1.160	1.080

Tabelle A13 Anzahl Frauen und Frauenanteil in % in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Altersgruppen

<i>Laufbahngruppe / Alter</i>		<i>Anzahl Frauen</i>			<i>Frauenanteil in %</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>höherer Dienst</i>	<i>bis 25 Jahre</i>	360	275	285	88,4	85,1	72,5
	<i>26 - 30 Jahre</i>	3.025	3.330	3.775	67,7	70,2	70,2
	<i>31 - 35 Jahre</i>	2.680	3.505	4.670	58,2	62,1	64,2
	<i>36 - 45 Jahre</i>	5.375	5.935	6.825	52,9	54,3	57,2
	<i>46 - 49 Jahre</i>	2.335	2.125	2.725	52,0	50,8	52,6
	<i>50 - 55 Jahre</i>	3.485	3.525	3.475	41,9	50,9	51,3
	<i>56 Jahre und älter</i>	2.265	4.000	4.635	21,9	33,3	42,5
	<i>Gesamt</i>	19.525	22.695	26.395	45,6	50,7	55,2
<i>gehobener Dienst</i>	<i>bis 25 Jahre</i>	2.685	3.060	3.910	64,1	58,8	55,9
	<i>26 - 30 Jahre</i>	6.940	7.895	9.175	71,1	73,8	70,7
	<i>31 - 35 Jahre</i>	7.955	9.440	11.355	69,3	69,0	70,1
	<i>36 - 45 Jahre</i>	18.600	20.070	21.375	55,9	64,4	66,4
	<i>46 - 49 Jahre</i>	8.145	7.675	9.400	51,5	51,7	61,8
	<i>50 - 55 Jahre</i>	13.580	12.265	12.410	53,2	51,1	52,2
	<i>56 Jahre und älter</i>	13.815	16.760	16.230	47,9	51,7	52,2
	<i>Gesamt</i>	71.720	77.170	83.845	55,6	58,5	60,6

Noch Tabelle A13 Anzahl Frauen und Frauenanteil in % in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen und Altersgruppen

<i>Laufbahngruppe / Alter</i>		<i>Anzahl Frauen</i>			<i>Frauenanteil in %</i>		
		<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>mittlerer Dienst</i>	<i>bis 25 Jahre</i>	5.215	5.375	6.030	66,8	65,0	65,6
	<i>26 - 30 Jahre</i>	4.245	4.125	5.040	69,4	68,9	67,4
	<i>31 - 35 Jahre</i>	5.295	4.370	4.675	64,9	65,5	65,6
	<i>36 - 45 Jahre</i>	17.170	12.985	11.195	61,9	63,1	64,2
	<i>46 - 49 Jahre</i>	7.485	7.875	7.040	60,7	63,0	62,8
	<i>50 - 55 Jahre</i>	9.705	11.020	12.030	59,4	61,1	62,5
	<i>56 Jahre und älter</i>	6.995	10.120	12.445	52,0	57,0	60,1
	<i>Gesamt</i>	56.105	55.870	58.455	61,0	62,2	63,3
<i>einfacher Dienst</i>	<i>bis 25 Jahre</i>	555	615	615	58,0	64,5	65,8
	<i>26 - 30 Jahre</i>	335	555	645	48,8	62,3	59,6
	<i>31 - 35 Jahre</i>	495	675	765	49,0	59,4	59,6
	<i>36 - 45 Jahre</i>	3.775	3.150	2.790	59,7	64,5	67,0
	<i>46 - 49 Jahre</i>	2.525	2.575	2.250	66,5	65,8	68,4
	<i>50 - 55 Jahre</i>	3.885	4.530	4.625	70,7	69,5	69,3
	<i>56 Jahre und älter</i>	3.990	5.120	5.560	71,3	69,9	70,2
	<i>Gesamt</i>	15.565	17.215	17.255	65,2	67,2	68,0

Tabelle A14 Verteilung der Laufbahngruppen innerhalb der weiblichen Beschäftigten

<i>Laufbahngruppe</i>	<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>Anteil in %</i>												
<i>höherer Dienst</i>	21,0	23,6	27,1	19,6	21,7	23,6	1,7	2,0	2,2	12,0	13,1	14,2
<i>gehobener Dienst</i>	49,6	53,7	54,0	59,5	59,7	57,8	23,3	25,1	29,0	44,0	44,6	45,1
<i>mittlerer Dienst</i>	27,4	21,4	17,5	19,7	17,6	17,6	54,1	51,3	49,1	34,4	32,3	31,4
<i>einfacher Dienst</i>	2,0	1,4	1,4	1,1	1,0	1,0	20,9	21,6	19,8	9,6	10,0	9,3

Tabelle A15 Verteilung der Laufbahngruppen innerhalb der männlichen Beschäftigten

<i>Laufbahngruppe</i>	<i>Landesregierung</i>			<i>Landesbehörden (ohne Landesregierung)</i>			<i>Kommunen</i>			<i>Insgesamt</i>		
	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2008</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
<i>Anteil in %</i>												
<i>höherer Dienst</i>	39,2	42,7	40,6	27,2	27,2	27,3	4,7	5,0	4,9	18,7	18,5	18,2
<i>gehobener Dienst</i>	46,6	46,8	49,6	52,6	53,8	53,4	35,4	34,7	36,2	45,9	46,0	46,2
<i>mittlerer Dienst</i>	10,7	6,0	5,5	18,1	16,7	16,9	46,1	46,3	45,9	28,8	28,5	28,8
<i>einfacher Dienst</i>	3,6	4,5	4,3	2,1	2,4	2,5	13,8	14,0	13,0	6,7	7,0	6,9

Tabellen Onlinebefragung

1.2 Anzahl der Beschäftigten am Stichtag

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
-keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,7%	2	0,3%
< 20	0	0,0%	16	5,6%	2	2,2%	23	8,2%	41	6,1%
20 - 49	1	7,7%	64	22,4%	3	3,3%	44	15,7%	112	16,7%
50 - 99	0	0,0%	54	18,9%	43	46,7%	51	18,1%	148	22,0%
100 - 299	6	46,2%	113	39,5%	44	47,8%	97	34,5%	260	38,7%
300 - 499	5	38,5%	18	6,3%	0	0,0%	22	7,8%	45	6,7%
500 - 999	0	0,0%	8	2,8%	0	0,0%	24	8,5%	32	4,8%
1000+	1	7,7%	13	4,5%	0	0,0%	18	6,4%	32	4,8%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	92	100,0%	281	100,0%	672	100,0%

2.1 Anzahl der Bereiche (Besoldungs-/Entgeltgruppen) mit Unterrepräsentanz (Beschäftigungsvolumen unter 45%) bei Frauen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	0	0,0%	47	22,6%	10	13,3%	27	11,8%	84	16,0%
2	1	7,7%	29	13,9%	18	24,0%	20	8,7%	68	13,0%
3	1	7,7%	19	9,1%	13	17,3%	13	5,7%	46	8,8%
4	1	7,7%	17	8,2%	5	6,7%	15	6,6%	38	7,2%
5	1	7,7%	16	7,7%	6	8,0%	14	6,1%	37	7,0%
6	1	7,7%	8	3,8%	6	8,0%	7	3,1%	22	4,2%
7	0	0,0%	7	3,4%	5	6,7%	13	5,7%	25	4,8%
8	0	0,0%	12	5,8%	4	5,3%	20	8,7%	36	6,9%
9	1	7,7%	10	4,8%	4	5,3%	9	3,9%	24	4,6%
10	1	7,7%	8	3,8%	0	0,0%	17	7,4%	26	5,0%
11	0	0,0%	6	2,9%	0	0,0%	16	7,0%	22	4,2%
12	1	7,7%	3	1,4%	2	2,7%	8	3,5%	14	2,7%
13	2	15,4%	4	1,9%	1	1,3%	9	3,9%	16	3,0%
14	0	0,0%	5	2,4%	1	1,3%	11	4,8%	17	3,2%
15	2	15,4%	2	1,0%	0	0,0%	3	1,3%	7	1,3%
16	0	0,0%	2	1,0%	0	0,0%	8	3,5%	10	1,9%
17	0	0,0%	4	1,9%	0	0,0%	3	1,3%	7	1,3%
18	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	4	1,7%	5	1,0%
19	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,9%	3	0,6%
20	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,9%	3	0,6%

21	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,9%	3	0,6%
22	1	7,7%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,4%
23	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	1,3%	3	0,6%
24	0	0,0%	2	1,0%	0	0,0%	2	0,9%	4	0,8%
25	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
35	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
48	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Gesamt	13	100,0%	208	100,0%	75	100,0%	229	100,0%	525	100,0%

2.1 Anzahl der Bereiche (Besoldungs-/Entgeltgruppen) mit Unterrepräsentanz (Beschäftigungsvolumen unter 45%) bei Männern

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1	0	0,0%	30	12,7%	29	42,0%	22	9,0%	81	14,4%
2	2	15,4%	32	13,5%	8	11,6%	16	6,6%	58	10,3%
3	0	0,0%	40	16,9%	8	11,6%	12	4,9%	60	10,7%
4	0	0,0%	31	13,1%	7	10,1%	13	5,3%	51	9,1%
5	0	0,0%	12	5,1%	2	2,9%	25	10,2%	39	6,9%
6	0	0,0%	10	4,2%	5	7,2%	12	4,9%	27	4,8%
7	1	7,7%	20	8,4%	1	1,4%	14	5,7%	36	6,4%
8	0	0,0%	17	7,2%	2	2,9%	12	4,9%	31	5,5%
9	1	7,7%	10	4,2%	2	2,9%	14	5,7%	27	4,8%
10	2	15,4%	10	4,2%	4	5,8%	13	5,3%	29	5,2%
11	1	7,7%	10	4,2%	0	0,0%	8	3,3%	19	3,4%
12	1	7,7%	5	2,1%	0	0,0%	9	3,7%	15	2,7%
13	1	7,7%	3	1,3%	1	1,4%	8	3,3%	13	2,3%
14	2	15,4%	2	0,8%	0	0,0%	6	2,5%	10	1,8%
15	0	0,0%	2	0,8%	0	0,0%	5	2,0%	7	1,2%
16	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	2,5%	6	1,1%
17	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	6	2,5%	7	1,2%
18	1	7,7%	0	0,0%	0	0,0%	8	3,3%	9	1,6%
19	1	7,7%	1	0,4%	0	0,0%	6	2,5%	8	1,4%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	2,0%	5	0,9%

21	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	2,5%	6	1,1%
22	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	2,0%	5	0,9%
23	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	1,2%	3	0,5%
24	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	1,2%	3	0,5%
25	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	3	1,2%	4	0,7%
27	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
28	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
29	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
30	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
Gesamt	13	100,0%	237	100,0%	69	100,0%	244	100,0%	563	100,0%

2.2 Haben Sie in Ihrer Dienststelle einen Gleichstellungsplan nach dem NGG vom 09.12.2010?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	12	92,3%	189	66,1%	78	83,9%	131	46,6%	410	60,9%
Nein	1	7,7%	97	33,9%	15	16,1%	149	53,0%	262	38,9%
k.A.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,4%	1	0,1%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

2.4a Maßnahmen, um Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle
Mentorings	4	33,3%	26	22,0%	4	6,3%	12	10,4%	46	14,9%
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender	8	66,7%	21	17,8%	4	6,3%	27	23,5%	60	19,5%
Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien	2	16,7%	28	23,7%	22	34,9%	12	10,4%	64	20,8%
Systematische Nachwuchsförderung für Frauen	4	33,3%	25	21,2%	9	14,3%	35	30,4%	73	23,7%
Einrichten von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte	7	58,3%	50	42,4%	20	31,7%	42	36,5%	119	38,6%
Gezielter Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind	5	41,7%	57	48,3%	26	41,3%	44	38,3%	132	42,9%
Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen	6	50,0%	55	46,6%	61	96,8%	59	51,3%	181	58,8%
Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	5	41,7%	66	55,9%	36	57,1%	82	71,3%	189	61,4%
Gesamt	12	341,7%	118	278,0%	63	288,9%	115	272,2%	308	280,5%

2.4b Maßnahmen, um Unterrepräsentanz von Männern abzubauen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für einen Wechsel in frauenspezifische Berufe	2	18,2%	3	3,0%	1	3,7%	2	2,2%	8	3,5%
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender	6	54,5%	26	25,7%	1	3,7%	26	29,2%	59	25,9%
Gezielte Werbung für Berufsfelder, die als frauentypisch gelten	1	9,1%	31	30,7%	13	48,1%	32	36,0%	77	33,8%
Gezielte Ansprache von Männern bei Ausschreibungen in Bereichen mit weiblicher Überrepräsentanz	8	72,7%	81	80,2%	22	81,5%	69	77,5%	180	78,9%
Gesamt	11	154,5%	101	139,6%	27	137,0%	89	144,9%	228	142,1%

2.5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle	Anzahl	Prozent der Fälle
Zertifikat Audit "berufundfamilie"	7	58,3%	13	7,6%	0	0,0%	13	10,0%	33	8,6%
Angebote zur und/oder Vermittlung von Kinderbetreuung	2	16,7%	17	10,0%	16	22,5%	38	29,2%	73	19,1%
Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung/Vertretung	3	25,0%	36	21,2%	14	19,7%	34	26,2%	87	22,7%
Angebote zur und/oder Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege Familienangehöriger	1	8,3%	42	24,7%	17	23,9%	28	21,5%	88	23,0%
Kinder können im Notfall mit an den Arbeitsplatz gebracht werden	6	50,0%	68	40,0%	26	36,6%	25	19,2%	125	32,6%
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit	3	25,0%	67	39,4%	39	54,9%	52	40,0%	161	42,0%
Kontakthalten während und Rückkehrprogramm nach der Elternzeit	3	25,0%	92	54,1%	45	63,4%	42	32,3%	182	47,5%
Ermöglichung von Telearbeit	9	75,0%	101	59,4%	8	11,3%	78	60,0%	196	51,2%
Flexible Arbeitszeitmodelle	12	100,0%	165	97,1%	52	73,2%	125	96,2%	354	92,4%
Gesamt	12	383,3%	170	353,5%	71	305,6%	130	334,6%	383	339,2%

3.1 Anzahl Männer < 50 Jahre - Teilzeit

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
keine	1	7,7%	112	39,2%	24	25,8%	78	27,8%	215	31,9%
weniger als 5	9	69,2%	109	38,1%	55	59,1%	111	39,5%	284	42,2%
5 bis unter 20	2	15,4%	38	13,3%	13	14,0%	55	19,6%	108	16,0%
20 bis unter 100	0	0,0%	7	2,4%	1	1,1%	16	5,7%	24	3,6%
mehr als 100	0	0,0%	2	0,7%	0	0,0%	2	0,7%	4	0,6%
k.A.	1	7,7%	18	6,3%	0	0,0%	19	6,8%	38	5,6%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

3.1 Anzahl Frauen < 50 Jahre - Teilzeit

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
keine	0	0,0%	2	0,7%	3	3,2%	2	0,7%	7	1,0%
weniger als 5	1	7,7%	35	12,2%	12	12,9%	26	9,3%	74	11,0%
5 bis unter 20	3	23,1%	134	46,9%	57	61,3%	77	27,4%	271	40,3%
20 bis unter 100	8	61,5%	89	31,1%	17	18,3%	115	40,9%	229	34,0%
mehr als 100	0	0,0%	13	4,5%	3	3,2%	45	16,0%	61	9,1%
k.A.	1	7,7%	13	4,5%	1	1,1%	16	5,7%	31	4,6%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

3.2 Fördern Sie zurzeit gezielt die Teilzeitarbeit von Männern?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	1	7,7%	19	6,6%	9	9,7%	7	2,5%	36	5,3%
Nein	12	92,3%	267	93,4%	84	90,3%	274	97,5%	637	94,7%
k.A.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

3.4 Hat sich die Anzahl der Teilzeitstellen in Ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum verändert?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	9	69,2%	75	26,2%	26	28,0%	88	31,3%	198	29,4%
Nein	1	7,7%	94	32,9%	32	34,4%	91	32,4%	218	32,4%
k.A.	3	23,1%	117	40,9%	35	37,6%	102	36,3%	257	38,2%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

3.4 Zusätzliche Teilzeitstellen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
0	1	12,5%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,3%
1	1	12,5%	6	9,8%	0	0,0%	2	2,9%	9	5,9%
2	1	12,5%	9	14,8%	0	0,0%	10	14,7%	20	13,2%
3	1	12,5%	10	16,4%	3	20,0%	9	13,2%	23	15,1%
4	0	0,0%	2	3,3%	2	13,3%	3	4,4%	7	4,6%
5	0	0,0%	4	6,6%	2	13,3%	4	5,9%	10	6,6%
6	1	12,5%	2	3,3%	1	6,7%	2	2,9%	6	3,9%
7	1	12,5%	4	6,6%	0	0,0%	3	4,4%	8	5,3%
8	0	0,0%	1	1,6%	3	20,0%	3	4,4%	7	4,6%
9	0	0,0%	2	3,3%	0	0,0%	3	4,4%	5	3,3%
10	0	0,0%	2	3,3%	1	6,7%	2	2,9%	5	3,3%
11	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	4	5,9%	5	3,3%
12	0	0,0%	2	3,3%	1	6,7%	0	0,0%	3	2,0%
13	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	2	2,9%	3	2,0%
14	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,5%	2	1,3%
15	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	3	4,4%	4	2,6%
17	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	2	1,3%
18	0	0,0%	2	3,3%	0	0,0%	2	2,9%	4	2,6%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
23	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,5%	2	1,3%
24	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%

25	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
26	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	0,7%
28	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
30	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	1	1,5%	2	1,3%
31	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
32	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
36	1	12,5%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,3%
38	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
40	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
42	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
44	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	2	1,3%
47	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
48	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
49	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
55	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
59	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
62	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
65	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
70	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
71	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	1	0,7%
Gesamt	8	100,0%	61	100,0%	15	100,0%	68	100,0%	152	100,0%

3.4 Weniger Teilzeitstellen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
0	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	3	15,0%	4	7,8%
1	1	50,0%	5	29,4%	0	0,0%	2	10,0%	8	15,7%
2	0	0,0%	1	5,9%	1	8,3%	4	20,0%	6	11,8%
3	0	0,0%	1	5,9%	6	50,0%	1	5,0%	8	15,7%
4	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%
4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	2	3,9%
5	0	0,0%	2	11,8%	1	8,3%	0	0,0%	3	5,9%
6	0	0,0%	4	23,5%	1	8,3%	1	5,0%	6	11,8%
7	0	0,0%	0	0,0%	1	8,3%	1	5,0%	2	3,9%
8	0	0,0%	1	5,9%	0	0,0%	1	5,0%	2	3,9%
10	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	2,0%
11	0	0,0%	1	5,9%	1	8,3%	0	0,0%	2	3,9%
14	0	0,0%	1	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%
16	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	2,0%
17	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	2	3,9%
19	0	0,0%	1	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	2,0%
Gesamt	2	100,0%	17	100,0%	12	100,0%	20	100,0%	51	100,0%

3.5 Wie oft kehren Rückkehrende aus der Elternzeit auf ihren "alten" Arbeitsplatz zurück? - Frauen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
oft	9	69,2%	227	79,4%	86	92,5%	177	63,0%	499	74,1%
selten	4	30,8%	29	10,1%	0	0,0%	65	23,1%	98	14,6%
nie	0	0,0%	2	0,7%	0	0,0%	2	0,7%	4	0,6%
k.A.	0	0,0%	28	9,8%	7	7,5%	37	13,2%	72	10,7%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

3.5 Wie oft kehren Rückkehrende aus der Elternzeit auf ihren "alten" Arbeitsplatz zurück? - Männer

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
oft	11	84,6%	193	67,5%	80	86,0%	140	49,8%	424	63,0%
selten	2	15,4%	14	4,9%	0	0,0%	11	3,9%	27	4,0%
nie	0	0,0%	3	1,0%	0	0,0%	9	3,2%	12	1,8%
k.A.	0	0,0%	76	26,6%	13	14,0%	121	43,1%	210	31,2%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Hinweis: Die Fragen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ wurden den berufsbildenden Schulen nicht gestellt.

4.1 Sind Frauen in Führungspositionen (mit Weisungsbefugnis) in Ihrer Dienststelle unterrepräsentiert?

	Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	12	92,3%	118	41,3%	152	54,1%	282	48,6%
Nein	1	7,7%	140	49,0%	105	37,4%	246	42,4%
k.A.	0	0,0%	28	9,8%	24	8,5%	52	9,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	281	100,0%	580	100,0%

4.2 Wurde im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abgebaut oder hat sie sich verstärkt?

	Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz abgebaut	1	7,7%	29	10,1%	13	4,6%	43	7,4%
überwiegend abgebaut	3	23,1%	23	8,0%	18	6,4%	44	7,6%
geringfügig abgebaut	6	46,2%	45	15,7%	62	22,1%	113	19,5%
gleich geblieben	2	15,4%	82	28,7%	91	32,4%	175	30,2%
geringfügig verstärkt	1	7,7%	17	5,9%	23	8,2%	41	7,1%
erheblich verstärkt	0	0,0%	2	0,7%	3	1,1%	5	0,9%
Bei uns gab es nie eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	0	0,0%	39	13,6%	41	14,6%	80	13,8%
k.A.	0	0,0%	49	17,1%	30	10,7%	79	13,6%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	281	100,0%	580	100,0%

4.4 Wenn Sie sich Ihre Führungspositionen einmal ansehen, wie viele davon halten Sie für teilbar?

	Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
alle bis über 70%	2	15,4%	68	23,8%	34	12,1%	104	17,9%
70 bis über 50%	2	15,4%	23	8,0%	15	5,3%	40	6,9%
50 bis über 20%	5	38,5%	51	17,8%	61	21,7%	117	20,2%
unter 20%	3	23,1%	43	15,0%	73	26,0%	119	20,5%
keine	1	7,7%	51	17,8%	66	23,5%	118	20,3%
k.A.	0	0,0%	50	17,5%	32	11,4%	82	14,1%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	281	100,0%	580	100,0%

4.5 Wie viele Führungspositionen sind in Teilzeit besetzt?

	Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
alle bis über 70%	0	0,0%	2	0,7%	7	2,5%	9	1,6%
70 bis über 50%	0	0,0%	8	2,8%	2	0,7%	10	1,7%
50 bis über 20%	0	0,0%	49	17,1%	33	11,7%	82	14,1%
unter 20%	9	69,2%	96	33,6%	121	43,1%	226	39,0%
keine	4	30,8%	110	38,5%	110	39,1%	224	38,6%
k.A.	0	0,0%	21	7,3%	8	2,8%	29	5,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	281	100,0%	580	100,0%

5.1 Hatte Ihre Dienststelle eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte zum 31.12.2012?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	13	100,0%	272	95,1%	87	93,5%	229	81,5%	601	89,3%
Nein	0	0,0%	14	4,9%	6	6,5%	52	18,5%	72	10,7%
k.A.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

5.1 Hatte Ihre Dienststelle eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte zum 31.12.2017?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	13	100,0%	270	94,4%	90	96,8%	235	83,6%	608	90,3%
Nein	0	0,0%	16	5,6%	3	3,2%	46	16,4%	65	9,7%
k.A.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Arbeitszeitregelungen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	9	69,2%	198	69,2%	22	23,7%	102	36,3%	331	49,2%
überwiegend	2	15,4%	26	9,1%	14	15,1%	41	14,6%	83	12,3%
selten	0	0,0%	9	3,1%	5	5,4%	9	3,2%	23	3,4%
nein	1	7,7%	7	2,4%	12	12,9%	24	8,5%	44	6,5%
Maßnahme kam nicht vor	1	7,7%	20	7,0%	32	34,4%	46	16,4%	99	14,7%
k.A.	0	0,0%	26	9,1%	8	8,6%	59	21,0%	93	13,8%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: organisatorische/individuelle Teilzeitregelungen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	7	53,8%	150	52,4%	26	28,0%	96	34,2%	279	41,5%
überwiegend	2	15,4%	41	14,3%	12	12,9%	40	14,2%	95	14,1%
selten	0	0,0%	15	5,2%	16	17,2%	20	7,1%	51	7,6%
nein	3	23,1%	19	6,6%	19	20,4%	34	12,1%	75	11,1%
Maßnahme kam nicht vor	1	7,7%	25	8,7%	12	12,9%	29	10,3%	67	10,0%
k.A.	0	0,0%	36	12,6%	8	8,6%	62	22,1%	106	15,8%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	13	100,0%	207	72,4%	79	84,9%	174	61,9%	473	70,3%
überwiegend	0	0,0%	28	9,8%	8	8,6%	48	17,1%	84	12,5%
selten	0	0,0%	3	1,0%	3	3,2%	5	1,8%	11	1,6%
nein	0	0,0%	3	1,0%	0	0,0%	5	1,8%	8	1,2%
Maßnahme kam nicht vor	0	0,0%	9	3,1%	0	0,0%	0	0,0%	9	1,3%
k.A.	0	0,0%	36	12,6%	3	3,2%	49	17,4%	88	13,1%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Zulassung zum Aufstieg, Entscheidung über die notwendige Qualifizierungsteilnahme (A7, A14)

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	10	76,9%	83	29,0%	33	35,5%	47	16,7%	173	25,7%
überwiegend	0	0,0%	16	5,6%	4	4,3%	18	6,4%	38	5,6%
selten	0	0,0%	6	2,1%	5	5,4%	8	2,8%	19	2,8%
nein	0	0,0%	18	6,3%	5	5,4%	25	8,9%	48	7,1%
Maßnahme kam nicht vor	3	23,1%	99	34,6%	33	35,5%	102	36,3%	237	35,2%
k.A.	0	0,0%	64	22,4%	13	14,0%	81	28,8%	158	23,5%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Versetzungen und Abordnungen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	12	92,3%	152	53,1%	76	81,7%	74	26,3%	314	46,7%
überwiegend	1	7,7%	25	8,7%	10	10,8%	17	6,0%	53	7,9%
selten	0	0,0%	11	3,8%	2	2,2%	10	3,6%	23	3,4%
nein	0	0,0%	16	5,6%	0	0,0%	22	7,8%	38	5,6%
Maßnahme kam nicht vor	0	0,0%	39	13,6%	1	1,1%	93	33,1%	133	19,8%
k.A.	0	0,0%	43	15,0%	4	4,3%	65	23,1%	112	16,6%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Planung/Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	4	30,8%	105	36,7%	7	7,5%	35	12,5%	151	22,4%
überwiegend	5	38,5%	39	13,6%	14	15,1%	31	11,0%	89	13,2%
selten	2	15,4%	34	11,9%	19	20,4%	46	16,4%	101	15,0%
nein	0	0,0%	42	14,7%	29	31,2%	76	27,0%	147	21,8%
Maßnahme kam nicht vor	2	15,4%	21	7,3%	12	12,9%	16	5,7%	51	7,6%
k.A.	0	0,0%	45	15,7%	12	12,9%	77	27,4%	134	19,9%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Besetzung von Gremien und Entsendung von Beschäftigten nach §8 NGG

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	0	0,0%	69	24,1%	15	16,1%	17	6,0%	101	15,0%
überwiegend	3	23,1%	17	5,9%	11	11,8%	19	6,8%	50	7,4%
selten	4	30,8%	3	1,0%	9	9,7%	18	6,4%	34	5,1%
nein	2	15,4%	18	6,3%	13	14,0%	35	12,5%	68	10,1%
Maßnahme kam nicht vor	2	15,4%	97	33,9%	25	26,9%	94	33,5%	218	32,4%
k.A.	2	15,4%	82	28,7%	20	21,5%	98	34,9%	202	30,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Ausschreibungen und dem Verzicht auf sie

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	13	100,0%	144	50,3%	45	48,4%	127	45,2%	329	48,9%
überwiegend	0	0,0%	24	8,4%	9	9,7%	31	11,0%	64	9,5%
selten	0	0,0%	6	2,1%	5	5,4%	9	3,2%	20	3,0%
nein	0	0,0%	13	4,5%	11	11,8%	29	10,3%	53	7,9%
Maßnahme kam nicht vor	0	0,0%	46	16,1%	10	10,8%	20	7,1%	76	11,3%
k.A.	0	0,0%	53	18,5%	13	14,0%	65	23,1%	131	19,5%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Maßnahmen der Verwaltungsreform bei Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	2	15,4%	71	24,8%	5	5,4%	44	15,7%	122	18,1%
überwiegend	0	0,0%	16	5,6%	3	3,2%	20	7,1%	39	5,8%
selten	1	7,7%	4	1,4%	1	1,1%	7	2,5%	13	1,9%
nein	0	0,0%	7	2,4%	5	5,4%	14	5,0%	26	3,9%
Maßnahme kam nicht vor	6	46,2%	112	39,2%	51	54,8%	113	40,2%	282	41,9%
k.A.	4	30,8%	76	26,6%	28	30,1%	83	29,5%	191	28,4%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Personalabbau

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	2	15,4%	39	13,6%	4	4,3%	22	7,8%	67	10,0%
überwiegend	0	0,0%	7	2,4%	0	0,0%	4	1,4%	11	1,6%
selten	1	7,7%	3	1,0%	0	0,0%	2	0,7%	6	0,9%
nein	1	7,7%	6	2,1%	2	2,2%	6	2,1%	15	2,2%
Maßnahme kam nicht vor	5	38,5%	141	49,3%	63	67,7%	161	57,3%	370	55,0%
k.A.	4	30,8%	90	31,5%	24	25,8%	86	30,6%	204	30,3%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Erstellung des Gleichstellungsplans

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	11	84,6%	176	61,5%	70	75,3%	133	47,3%	390	57,9%
überwiegend	1	7,7%	10	3,5%	7	7,5%	6	2,1%	24	3,6%
selten	0	0,0%	0	0,0%	2	2,2%	0	0,0%	2	0,3%
nein	0	0,0%	2	0,7%	1	1,1%	8	2,8%	11	1,6%
Maßnahme kam nicht vor	0	0,0%	43	15,0%	9	9,7%	60	21,4%	112	16,6%
k.A.	1	7,7%	55	19,2%	4	4,3%	74	26,3%	134	19,9%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Neubewertung von Stellen

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	3	23,1%	46	16,1%	8	8,6%	69	24,6%	126	18,7%
überwiegend	2	15,4%	18	6,3%	1	1,1%	20	7,1%	41	6,1%
selten	1	7,7%	12	4,2%	3	3,2%	18	6,4%	34	5,1%
nein	3	23,1%	30	10,5%	10	10,8%	76	27,0%	119	17,7%
Maßnahme kam nicht vor	1	7,7%	103	36,0%	51	54,8%	27	9,6%	182	27,0%
k.A.	3	23,1%	77	26,9%	20	21,5%	71	25,3%	171	25,4%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte: Besprechungen der Leitungsebene (Führungskräfteklausuren)

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	3	23,1%	46	16,1%	12	12,9%	57	20,3%	118	17,5%
überwiegend	0	0,0%	39	13,6%	6	6,5%	21	7,5%	66	9,8%
selten	2	15,4%	26	9,1%	17	18,3%	21	7,5%	66	9,8%
nein	4	30,8%	47	16,4%	27	29,0%	69	24,6%	147	21,8%
Maßnahme kam nicht vor	3	23,1%	50	17,5%	18	19,4%	30	10,7%	101	15,0%
k.A.	1	7,7%	78	27,3%	13	14,0%	83	29,5%	175	26,0%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

5.3 Hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum Maßnahmen formell beanstandet bzw. ihnen widersprochen?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	6	46,2%	21	7,3%	6	6,5%	21	7,5%	54	8,0%
Nein	6	46,2%	240	83,9%	76	81,7%	205	73,0%	527	78,3%
k.A.	1	7,7%	25	8,7%	11	11,8%	55	19,6%	92	13,7%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

5.4 Hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum im Vorfeld von Entscheidungen interveniert, ohne dass formell eine Beanstandung bzw. ein Widerspruch erfolgte?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ja	11	84,6%	70	24,5%	19	20,4%	58	20,6%	158	23,5%
Nein	2	15,4%	183	64,0%	65	69,9%	165	58,7%	415	61,7%
k.A.	0	0,0%	33	11,5%	9	9,7%	58	20,6%	100	14,9%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

5.5 Waren die Beanstandungen bzw. Interventionen erfolgreich?

	Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen		Kommunen		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
voll und ganz	2	15,4%	10	3,5%	4	4,3%	9	3,2%	25	3,7%
eher ja	6	46,2%	48	16,8%	9	9,7%	32	11,4%	95	14,1%
eher nicht	3	23,1%	10	3,5%	5	5,4%	14	5,0%	32	4,8%
nein	0	0,0%	4	1,4%	1	1,1%	2	0,7%	7	1,0%
k.A.	2	15,4%	214	74,8%	74	79,6%	224	79,7%	514	76,4%
Gesamt	13	100,0%	286	100,0%	93	100,0%	281	100,0%	673	100,0%

Gremienbesetzung

Art des Gremiums	Landesregierung			Landesbehörden			Berufsbildende Schulen			Kommunen			Gesamt		
	Anz. Mitglieder	Anz. Frauen	Frauenanteil	Anz. Mitglieder	Anz. Frauen	Frauenanteil	Anz. Mitglieder	Anz. Frauen	Frauenanteil	Anz. Mitglieder	Anz. Frauen	Frauenanteil	Anz. Mitglieder	Anz. Frauen	Frauenanteil
Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt sind	1190	608	51,1%	1.579	734	46,5%	653	228	34,9%	901	388	43,1%	4.323	1.958	45,3%
Gremien, in die auch Außenstehende entsandt werden sollen	1.241	476	38,4%	830	151	18,2%	1542	623	40,4%	723	242	33,5%	4.336	1492	34,4%
Gremien, in die die Verwaltung Beschäftigte entsendet	2.184	792	36,3%	216	108	50,0%	65	27	41,5%	624	302	48,4%	3.089	1229	39,8%
Gesamt	4.615	1.876	40,7%	2.625	993	37,8%	2.260	878	38,8%	2.248	932	41,5%	11.748	4.679	39,8%