

Unterrichtung

Hannover, den 04.06.2024

Niedersächsischer Ministerpräsident

Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022

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 01.01.2018 bis 31.12.2022.

Federführend ist das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Weil

(Verteilt am 06.06.2024)



Foto: hurstan Hinrichsen/peopleimages.com – stock.adobe.com

6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022



Abkürzungsverzeichnis

AN*in	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
ATZ	Altersteilzeit
BBS	Berufsbildende Schulen
dav.	davon = mit diesem Wort wird die Aufgliederung einer Gesamtmasse in sämtliche Teilmassen eingeleitet
EA	Einstiegsamt
ehem. eD	ehemals einfacher Dienst
ehem. mD	ehemals mittlerer Dienst
ehem. gD	ehemals gehobener Dienst
ehem. hD	ehemals höherer Dienst
LGr	Laufbahngruppe
LSN	Landesamt für Statistik Niedersachsen
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NKomVG	Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung
TZ	Teilzeit
Vgl.	Vergleiche
VZ	Vollzeit
VZE	Vollzeiteinheit

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (Hrsg.)
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover
www.ms.niedersachsen.de

Erstellt im Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)
www.statistik.niedersachsen.de

Nadine Ivanovs, Katja Rode unter Mitarbeit von Daria Gunkel.

Erschienen im April 2024

© Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt	
Abkürzungsverzeichnis	ii
Einleitung.....	v
Zusammenfassung der Ergebnisse.....	vii
Fazit.....	ix
A Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen.....	2
1 Beschäftigte	2
2 Nach Statusgruppen.....	6
3 In den Laufbahngruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	8
4 In Gremien	13
5 Altersstruktur der Beschäftigten	15
6 Teilzeitbeschäftigung.....	19
B Gleichstellungsaspekte	24
1 Gleichstellungsbeauftragte	24
2 Gleichstellungspläne	25
3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.....	27
4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	30
Verwendetes Datenmaterial.....	33
Online-Erhebung zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes	33
Personalstandstatistik	33
Glossar/Erläuterungen	34
Tabellenteil	38
Abbildungsverzeichnis	84
Online-Formular „Erhebung zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes“	85

Einleitung

Gemäß § 25 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz¹ (NGG) hat die Landesregierung dem Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung des Gesetzes zu berichten.

Mit dem NGG ist die Landesregierung angetreten, um für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

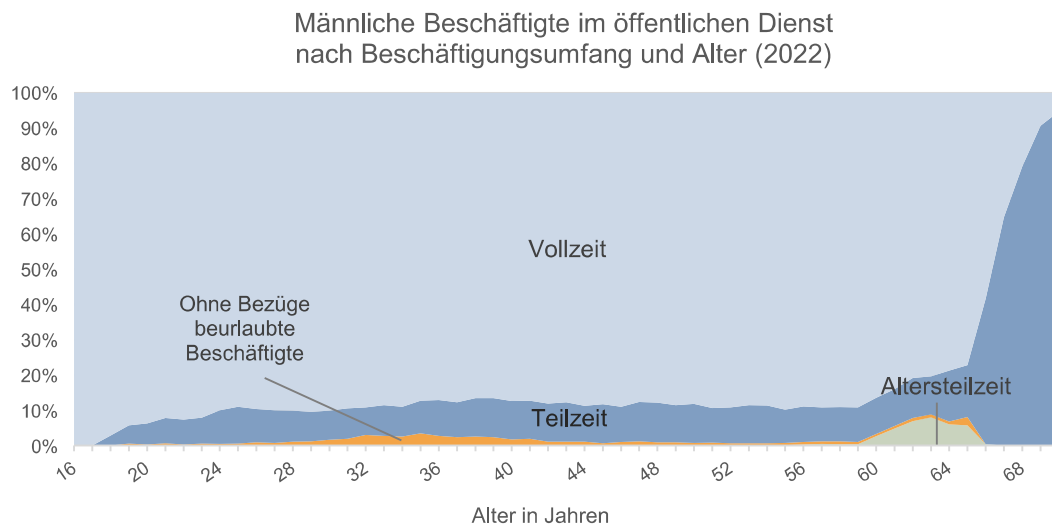
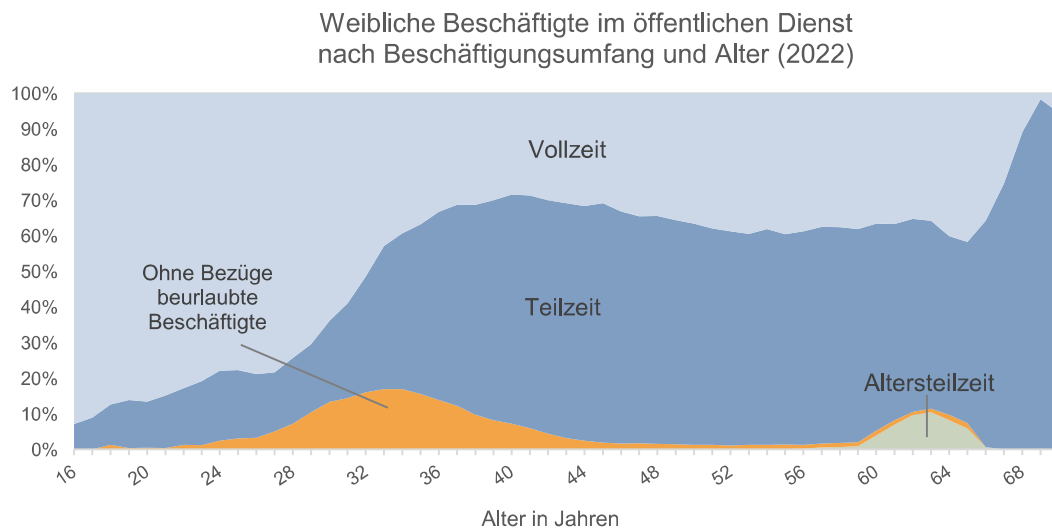


Abbildung 1 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Die Grafiken der Abbildung 1 zu den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen zeichnen aktuell ein ganz anderes Bild. Die Diagramme zeigen am Beispiel des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht und Alter der Beschäftigten² im Jahr 2022 deutliche Unterschiede auf. Der Vergleich der beiden Grafiken belegt eindrucksvoll die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in den Unterbrechungszeiten und der Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit. Im Gegensatz zu den Männern ist bei den

¹ Vom 9.12.2010 (Nds. GVBl. S. 558) zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422).

² Die Definition von Beschäftigten im Sinne des vorliegenden Berichts befindet sich im Glossar ab Seite 43.

Frauen ab 30 Jahren ein deutlicher Anstieg im Teilzeitanteil erkennbar. Männer arbeiten über alle Lebensphasen, bis auf die altersbedingte Teilzeit ab 60 Jahren, überwiegend in Vollzeit. Ab einem Alter von 40 Jahren liegt der Teilzeitanteil der Frauen bei über 60 %, eine Rückkehr in Vollzeit erfolgt offenbar nur selten.

Es erscheint fraglich, ob angesichts dieser Unterschiede die gleichen Chancen beim Zugang zu höherwertigen Stellen und Arbeitsplätzen, die gleichen Chancen bei der Besetzung von Ämtern bestehen.

Der vorliegende sechste Durchführungsbericht stellt entsprechend des gesetzlichen Auftrags für den Berichtszeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2022 Folgendes dar:

- die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung in den einzelnen Bereichen³ und in Gremien,
- die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen und ihre Entwicklung,
- die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer und ihre Entwicklung,
- die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung.

Darüber hinaus werden die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den Statusgruppen und nach Beschäftigungsumfang sowie das Vorliegen eines Gleichstellungsplans und der Tätigkeitsumfang der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen zur Durchführung des NGG ausgewertet.

Die Auswertungen basieren zum einen auf den Daten der Personalstandstatistik zum Stichtag 30. Juni 2022 im Vergleich zum 30. Juni 2018, zum anderen auf einer Online-Erhebung, der ebenfalls der Stichtag 30. Juni 2022 (für die Berufsbildenden Schulen 15.11.2022) zugrunde lag.

Abschnitt A stellt die Zahlenverhältnisse der Geschlechter im öffentlichen Dienst⁴ Niedersachsens und ihre Entwicklung dar. Abschnitt B beinhaltet die Ergebnisse der Online Erhebung zur Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen. Eine kurze Übersicht über die jeweils verwendeten Daten und methodische Hinweise befinden sich in einem Methodenkasten zu Beginn jedes Themenfeldes. Details zu dem verwendeten Datenmaterial, ein Glossar mit Erläuterungen und Definitionen der verwendeten Begriffe sowie Tabellen befinden sich im Anhang ab Seite 33.

³ § 3 (4) NGG definiert Bereiche als Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

⁴ Die Definition von Öffentlicher Dienst im Sinne des vorliegenden Berichts sowie Details zur Untergliederung des Landespersonals in Landesregierung, Landesbehörden und Lehrkräfte befinden sich im Glossar ab Seite 43.

Zusammenfassung der Ergebnisse

In der Gesamtbetrachtung sind im Berichtsjahr 2022 knapp zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen Frauen. Der Frauenanteil insgesamt ist seit 2018 um 2 Prozentpunkte gestiegen. Am Beschäftigungsumfang (gemessen in Vollzeiteinheiten bzw. VZE) ist der Frauenanteil mit 58,0 % geringer, liegt aber noch über dem der Männer. Bei den Beschäftigten der Landesbehörden ist der Anteil der Männer am Beschäftigungsumfang mit 51,8 % höher als der Anteil der Frauen.

Insgesamt sinkt mit steigender **Laufbahngruppe** der Frauenanteil (VZE), ohne Lehrkräfte betrachtet zeigt sich dies noch deutlicher. Innerhalb der Laufbahngruppen sinkt der Frauenanteil (VZE) überwiegend mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe. Trotz einer allgemein positiven Entwicklung seit 2018, liegen die niedrigsten Frauenanteile (VZE) in den jeweils höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen jeder einzelnen Laufbahngruppe.

Die **Altersstruktur** der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weist große Unterschiede entlang der Beschäftigungsbereiche, der Laufbahngruppen und des Geschlechts auf. In den Kommunen ist fast die Hälfte der Beschäftigten über 50 Jahre alt, beim Land trifft dies auf rund ein Drittel zu. Innerhalb des Landes weisen die Lehrkräfte eine jüngere und die Landesregierung eine ältere Altersstruktur auf. Weibliche Beschäftigte haben eine überwiegend jüngere Altersstruktur als männliche Beschäftigte.

Die Beschäftigten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, können näherungsweise als **Führungspositionen** betrachtet werden. Nach Alter und Geschlecht differenziert ist dieser Beschäftigtenkreis im Berichtszeitraum (2018-2022) jünger und weiblicher geworden. Trotzdem haben Männer zwischen 50 und unter 60 Jahren weiterhin den größten Anteil unter ihnen.

Unter den ohne Bezüge **beurlaubten Beschäftigten** (u. a. Elternzeit) sind insgesamt rund 90 % weiblich. Der Männeranteil ist im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 lediglich um weniger als einen Prozentpunkt gestiegen.

38 % der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sind in **Teilzeit** beschäftigt (inkl. Altersteilzeit). Dabei liegt der Teilzeitanteil bei Frauen rund fünf Mal so hoch wie bei Männern. Jede zweite weibliche Beschäftigte arbeitet in Teilzeit, bei den männlichen Beschäftigten trifft dies auf jeden Zehnten zu. Im Berichtszeitraum (2018-2022) ist der Teilzeitanteil bei beiden Gruppen gestiegen, der Anstieg war bei den männlichen Beschäftigten stärker ausgeprägt. Nach Altersgruppen differenziert ist im Gegensatz zu den Männern bei den Frauen ab 30 Jahren ein deutlicher Anstieg im Teilzeitanteil erkennbar. Männer arbeiten über alle Lebensphasen, bis auf die altersbedingte Teilzeit ab 60 Jahren, überwiegend in Vollzeit. Ab einem Alter von 40 Jahren liegt der Teilzeitanteil der Frauen bei über 60 %, eine Rückkehr in Vollzeit erfolgt offenbar nur selten.

Männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen arbeiten nahezu ausschließlich in Vollzeit. Damit machen Männer in Vollzeit über alle Altersgruppen hinweg sowohl in den Kommunen als auch beim Land rund ein Drittel der Beschäftigten aus und sie bilden durchgehend die zweitgrößte Gruppe an allen Beschäftigten. Männer in Teilzeit hingegen bilden durchgehend die kleinste Gruppe. Ihr Anteil liegt im Schnitt bei unter 4 % und erreicht nur in der Altersgruppe ab 60 Jahren und älter rund 8 %. Frauen in Vollzeit sind in der Altersgruppe unter 30 Jahren mit etwas mehr als 50 % noch die größte Gruppe unter den Beschäftigten. Ihr Anteil wird mit steigender Altersgruppe immer geringer, während der Anteil der Frauen in Teilzeit immer weiter steigt. Bei den Kommunen sind Frauen in Teilzeit in den Altersgruppen von 30 Jahren und älter stets die größte Gruppe mit Anteilen zwischen 38 % und 46 %.

In allen Laufbahngruppen sind die **Teilzeitanteile** der weiblichen Beschäftigten deutlich höher als bei den männlichen Beschäftigten. Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Teilzeitanteil der Beschäftigten insgesamt. Bei den Beschäftigten, die näherungsweise als Führungspositionen betrachtet werden können (LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. höherer Dienst, ohne Lehrkräfte) liegt der Teilzeitanteil insgesamt am niedrigsten, allerdings bei Frauen mit 35,9 % um ein Vielfaches höher als bei Männern (8,3 %).

Gremien in der öffentlichen Verwaltung sind häufig nicht paritätisch besetzt. Die Ergebnisse der Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für berufsbildende Schulen) haben ergeben, dass aktuell in jedem dritten Gremium der Frauenanteil weniger als 50 % beträgt. Eine paritätische Besetzung der Gremien ist seltener gelungen, wenn die Dienststellen sie nicht ausschließlich mit eigenen Beschäftigten besetzen.

95,3 % der 619 an der Online-Erhebung teilnehmenden Dienststellen haben eine **Gleichstellungsbeauftragte** bestellt. Ein aktueller **Gleichstellungsplan** lag dagegen lediglich in 64 % der teilnehmenden Dienststellen vor. Ein Drittel der Dienststellen, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans gem. § 15 NGG verpflichtet sind, hatten zum Stichtag keinen aktuellen Gleichstellungsplan vorliegen. Der Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten lag bei rund jeder vierten Dienststelle des Landes (nur Landesbehörden und Landesregierung) im gesetzlichen Rahmen und bei fast jeder dritten unter dem gesetzlichen Rahmen. Bei 42 % der Dienststellen lag sie über dem gesetzlichen Rahmen gem. § 22 NGG.

Die gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in **Stellenausschreibungen** und das Angebot von **Führungspositionen in Teilzeit** sind die am häufigsten genannten Maßnahmen, die die Dienststellen zum Abbau von Unterrepräsentanz im Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 ergriffen haben. Unter den geplanten, aber bisher nicht ergriffenen Maßnahmen werden gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming von einem Fünftel der 512 Dienststellen genannt.

Teilzeitregelungen und flexible Arbeitszeitmodelle werden am häufigsten zur Verbesserung der **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit** im Berichtszeitraum angeboten. Diese werden unterschiedlich in Anspruch genommen, Teilzeitregelungen vorwiegend durch Frauen und flexible Arbeitszeitmodelle auch häufig gleichverteilt von Männern und Frauen. Flexible Modelle zum Arbeitsort (bspw. Mobile Arbeit, Homeoffice) wurden von 85 % der Dienststellen angeboten und erzielten den höchsten Anteil der gleichverteilten Inanspruchnahme.

Fazit

Die Auswertung der Personalstandstatistik des Berichtsjahres 2022 zeigt nach wie vor ein **deutlich ungleiches Bild zwischen Frauen und Männern** in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen. Beim Land und bei den Kommunen sind jeweils mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Rahmenbedingungen und die Aufgaben des öffentlichen Dienstes scheinen für Frauen offenbar grundsätzlich attraktiv zu sein. Das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten spiegelt sich gleichwohl nicht in den Anteilen der Geschlechter in den Statusgruppen, den Laufbahn-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in der Inanspruchnahme von Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung wider.

Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen, dass das Ziel des NGG, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG), bisher nicht erreicht wurde.

Steigende Frauenanteile stellen keinen Automatismus für Gleichstellung dar

In der Gesamtbetrachtung nehmen die Frauenanteile an den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung im Berichtszeitraum weiterhin zu. Strukturelle Ungleichheiten bestehen jedoch fort. Punktuell zeigt die Auswertung der erhobenen Merkmale im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 eine positive, d. h. Ungleichheiten abbauende, Entwicklung im Berichtszeitraum. Dies kann für die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen sprechen. Insgesamt ist jedoch erkennbar, dass die positive Entwicklung zum Teil in einem sehr geringen Ausmaß und auch nicht in allen erhobenen Merkmalen erfolgte. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass Chancengleichheit nicht automatisch durch einen steigenden Frauenanteil an den Beschäftigten herzustellen ist.

Systematische Hürden im beruflichen Aufstieg für Frauen in der öffentlichen Verwaltung

Die Verteilung von Frauen auf die Laufbahngruppen sowie auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen liefert einen Hinweis auf strukturelle Benachteiligungen. Denn der sinkende Frauenanteil mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen der Laufbahngruppen weisen darauf hin, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern dass systematische Hürden für Frauen im beruflichen Aufstieg bestehen.

Obwohl Führungspositionen nicht ausdrücklich in der Personalstruktur des öffentlichen Dienstes erfasst werden, können sie näherungsweise als Beschäftigtenkreis der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, dargestellt werden. Dieser Beschäftigtenkreis ist im Berichtszeitraum jünger und weiblicher geworden. Den größten Anteil unter ihnen haben jedoch weiterhin Männer zwischen 50 und unter 60 Jahren.

Die Verläufe der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung sind immer noch von starken Ungleichheiten geprägt. **In der Betrachtung der Arbeitszeit nach Altersgruppen spiegelt sich die Familienarbeit auf Kosten der Erwerbstätigkeit der Frauen deutlich wider.** Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung bleibt eine weibliche Beschäftigungsform, da Männer altersübergreifend überwiegend in Vollzeit arbeiten. Die Ergebnisse des vorliegenden Berichts weisen auf die richtungsweisende negative Auswirkung der Familienphase für die berufliche Entwicklung von Frauen hin.

Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit in Form einer Beurlaubung wird nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Bei männlichen Beschäftigten stellen die Unterbrechung oder Reduzierung der Berufstätigkeit immer noch eine Ausnahme dar. Bei Regelungen zum Aufstieg zeigt sich daher, wie wichtig es ist, diese Feststellungen noch genauer im Blick zu haben und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um systematische Hürden abzubauen.

Aus den Ergebnissen der Online-Erhebung geht hervor, dass zwei Drittel der Dienststellen Führungspositionen in Teilzeit anbieten. Die Auswertung der Personalstandstatistik ergibt für die gelebte Praxis ein anderes Bild. Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten, auch unter den weiblichen Beschäftigten, was darauf hindeutet, dass **Teilzeitbeschäftigung ein Hindernis zum beruflichen Fortkommen darstellt.**

Die Unterstützung der Dienststellen für Beschäftigte mit Familienaufgaben erfolgt in erster Linie durch das Anbieten von Teilzeitregelungen und flexibler Arbeitszeiten. Diese Angebote werden in der überwiegenden Zahl der Fälle von Frauen angenommen.

Daneben spielen insbesondere das mobile Arbeiten sowie die Telearbeit im Berichtszeitraum eine größere Rolle in den Dienststellen. Die zum Teil verpflichtende Arbeit von Zuhause während der Corona-Pandemie als auch die (u. a. auch dadurch) fortschreitende Digitalisierung haben sicherlich sowohl die Akzeptanz als auch die Ansprüche der Beschäftigten an flexiblen Arbeitsortmodellen erhöht. Die Angebote der flexiblen Arbeitsortmodelle werden von Frauen und Männern nahezu gleichermaßen in Anspruch genommen.

Jede zweite Dienststelle gibt an, ihre Beschäftigten mit Angeboten bei der kurzfristigen Pflege und/oder Betreuung Familienangehöriger zu unterstützen. **Diese familienorientierten Unterstützungsmaßnahmen werden nach Angaben der Dienststellen jedoch seltener von männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen.**

Ungleiche Stellung in Verantwortung und Entscheidung

Ein weiterer Indikator für den Stand der Gleichstellung ist die Beteiligung von Frauen in Gremien. Gremien in der öffentlichen Verwaltung sind häufig nicht paritätisch besetzt. In mehr als jedem dritten Gremium beträgt der Frauenanteil weniger als 50 %. Eine paritätische Besetzung der Gremien gelingt seltener, wenn die Dienststellen sie nicht ausschließlich mit eigenen Beschäftigten besetzen. Lediglich ein Drittel der Dienststellen gibt an, Maßnahmen zu ergreifen, um die geschlechtergerechte Beteiligung in Gremien zu stärken.

Weiterentwicklung der Datengrundlage

Das NGG sieht in der aktuellen Fassung keine systematische Datenerhebung bzw. konsistente Datengrundlage für die Beobachtung der gleichstellungspolitischen Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen vor. Mithilfe einer Online-Erhebung konnten zwar Informationen aus den einzelnen Dienststellen erfasst und ausgewertet werden, allerdings reichen diese gewonnenen Informationen allein nicht aus, um z. B. die Effektivität der Gleichstellungs-Maßnahmen in den Dienststellen messen und auswerten zu können. Es bedarf der Erhebung weiterer gleichstellungsrelevanter Merkmale. Hierzu zählen insbesondere Informationen zu der Entwicklung der beruflichen Situation von Frauen und Männern in Bezug auf Führungspositionen, Beförderungen und ihrer Beteiligung in Gremien unter Berücksichtigung der Übernahme von Familien- und Pflegeaufgaben durch Inanspruchnahme von Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen sowie Telearbeit und mobile Arbeit.

Eine Erweiterung im Sinne der bislang eingesetzten Methoden (Auswertung der Personalstandstatistik mit ihren verfügbaren Merkmalen und eine einmalige Erhebung in den Dienststellen zum Schließen der Datenlücken) würde dazu dienen, passgenaue Strategien und Ziele zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 II GG zu entwickeln.

A Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

1 Beschäftigte

Datenquelle: Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 sowie zum 30.06.2018 für die Entwicklung im Berichtszeitraum.

Datenbasis: Landespersonal und kommunales Personal (Beschäftigungsbereiche 11-13, 21-23 ohne Universitäten/Hochschulen)

Methodische Hinweise: Das Personal des Landes und der Kommunen bilden den „öffentlichen Dienst“. Das Landespersonal wird noch einmal in „Landesregierung“, „Landesbehörden“ und „Lehrkräfte“ unterteilt. In den Auswertungen werden geringfügig Beschäftigte und ohne Bezüge Beurlaubte nicht berücksichtigt. Vollzeiteinheiten (VZE) ergeben sich aus der Umrechnung der individuellen Arbeitszeit der Beschäftigten auf einen Anteil der jeweils geltenden Vollzeit.

Datenschutz: Die Daten der Personalstandstatistik werden über die 5er-Rundung geheim gehalten.

Details finden sich im Anhang im Abschnitt *Verwendetes Datenmaterial* und *Glossar/Erläuterungen* ab Seite 33. Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 1 bis Tabelle 3, sowie Tabelle 23.

Der öffentliche Dienst in Niedersachsen beschäftigte am 30. Juni 2022 insgesamt 324.900 Personen. Mit 62,4 % liegt der Frauenanteil insgesamt deutlich über dem der Männer. Im Berichtszeitraum (01/2018-12/2022) ist die Beschäftigtenanzahl insgesamt um +8,5 % gestiegen. Dieser Anstieg ist, differenziert nach Geschlecht und Bereichen⁵ (Abbildung 3), sehr unterschiedlich ausgeprägt.

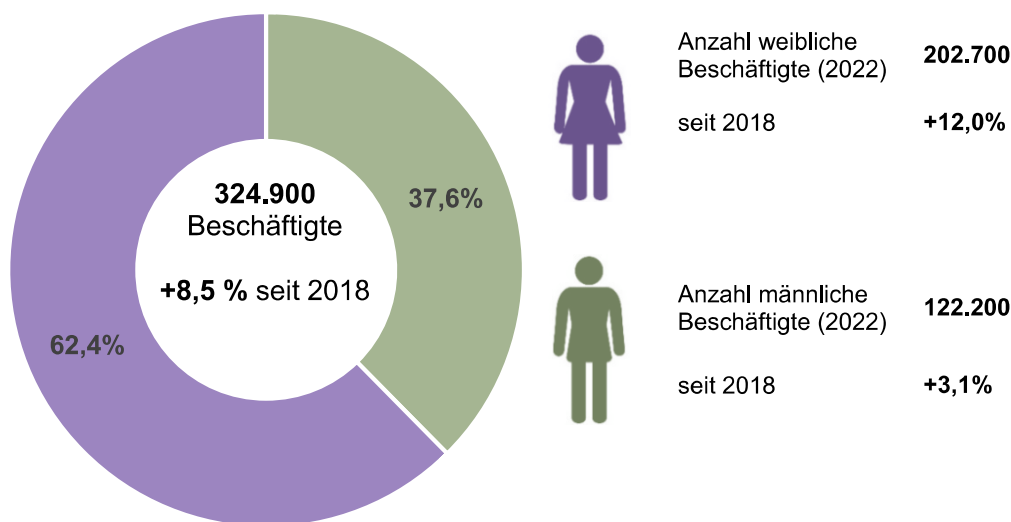


Abbildung 2 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

⁵ Die Definition der (Beschäftigungs-)Bereiche und Personalkreise (Landesregierung, Landesbehörden und Lehrkräfte) im Sinne des vorliegenden Berichts befindet sich im Glossar ab Seite 43.

Diese 324.900 Beschäftigten ergeben gemessen an ihrem Beschäftigungsvolumen 279.970 Vollzeitereinheiten (VZE).

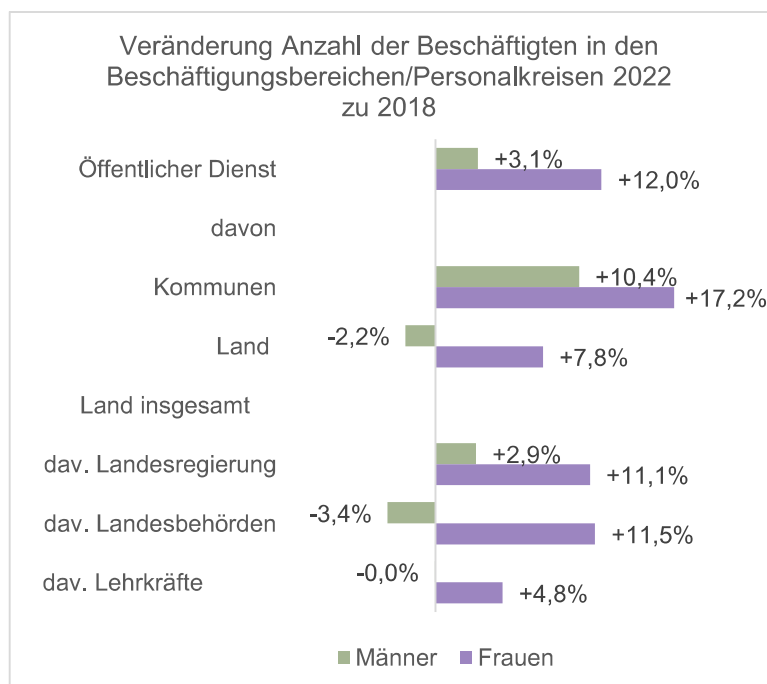


Abbildung 3 Veränderung der Beschäftigten (Anzahl) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

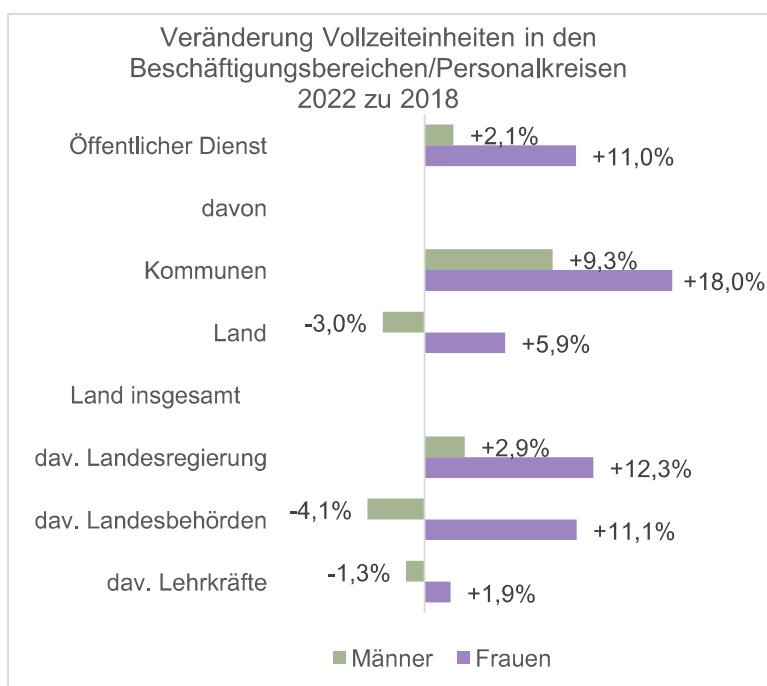


Abbildung 4 Veränderung der Beschäftigten (Vollzeiteinheiten) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Im Bereich der Kommunen ist das Beschäftigungsvolumen gemessen in VZE der Frauen stärker angestiegen als deren Personenanzahl. Dies kann darauf hindeuten, dass zusätzlich zu Neueinstellungen, bereits bestehendes weibliches Personal seinen Arbeitsumfang erhöht hat bzw. dass Personalabgänge mit einem höheren Teilzeitanteil durch Neuzugänge in Vollzeit besetzt wurden.

Bei den Lehrkräften wiederum liegt der Anstieg der weiblichen Beschäftigten bei 2.725 Personen (+4,8 %), in VZE gemessen allerdings lediglich bei 915 (+1,9 %). Eine mögliche Erklärung ist, dass neues weibliches Personal mit weniger als dem vollen Beschäftigungsvolumen eingestiegen ist oder die bereits vorhandenen weiblichen Lehrkräfte ihren Umfang noch weiter reduziert haben. Es können auch beide Erklärungsansätze gleichzeitig zutreffen.

Der Rückgang männlicher Landesbeschäftigter ist, in VZE betrachtet, ebenfalls stärker ausgeprägt. Dies ist insofern gleichstellungsrelevant, da es eine Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet, die über die regulären Abgänge, in Personenanzahl gemessen, hinausgeht. Beispielfhaft können hier erneut die Lehrkräfte genannt werden.

Neben der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ist vor allem der daraus resultierende Frauenanteil in den einzelnen Beschäftigungsbereichen bzw. Personalkreisen und seine Veränderung von Bedeutung (Abbildung 5 und Abbildung 6).

In allen Beschäftigungsbereichen bzw. Personalkreisen liegt der Frauenanteil der Beschäftigten deutlich über der Hälfte und beträgt durchschnittlich 62,4 %. Gemessen in VZE ist er niedriger und liegt insgesamt nur bei 58,0 %. Seit 2018 ist der Frauenanteil im öffentlichen Dienst um rund +2 Prozentpunkte gestiegen, unabhängig davon, ob in Personen oder VZE gemessen. Differenziert nach Beschäftigungsbereichen bzw. Personalkreisen liegt dieser Anstieg (VZE) zwischen +0,7 und +3,7 Prozentpunkten.

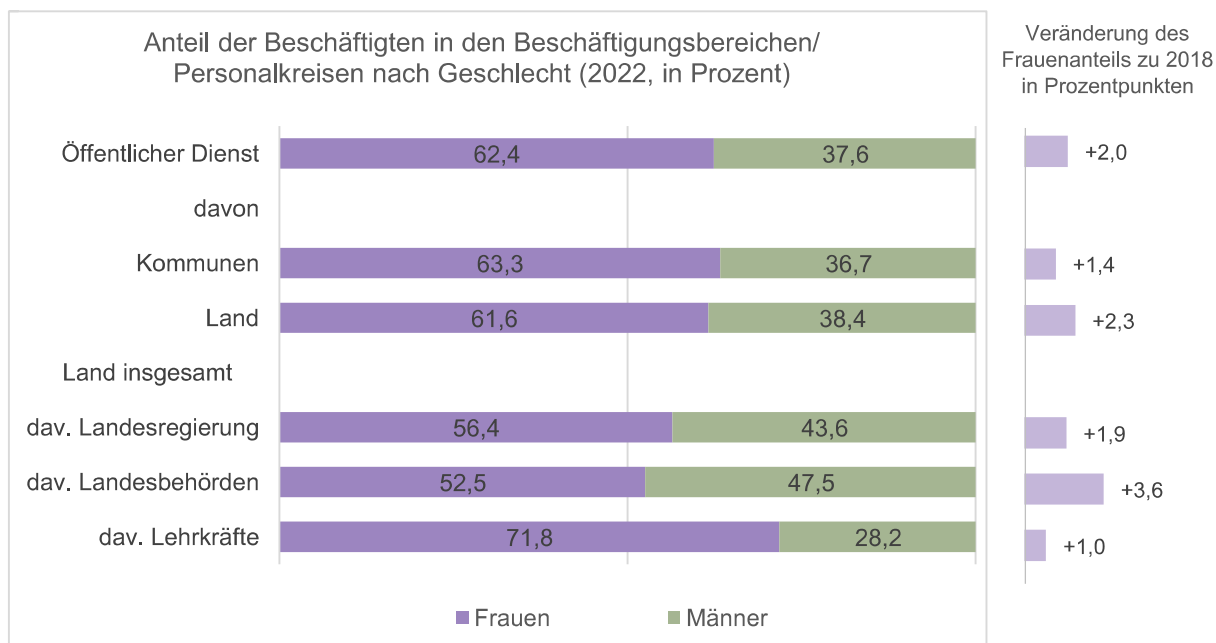


Abbildung 5 Anteil der Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

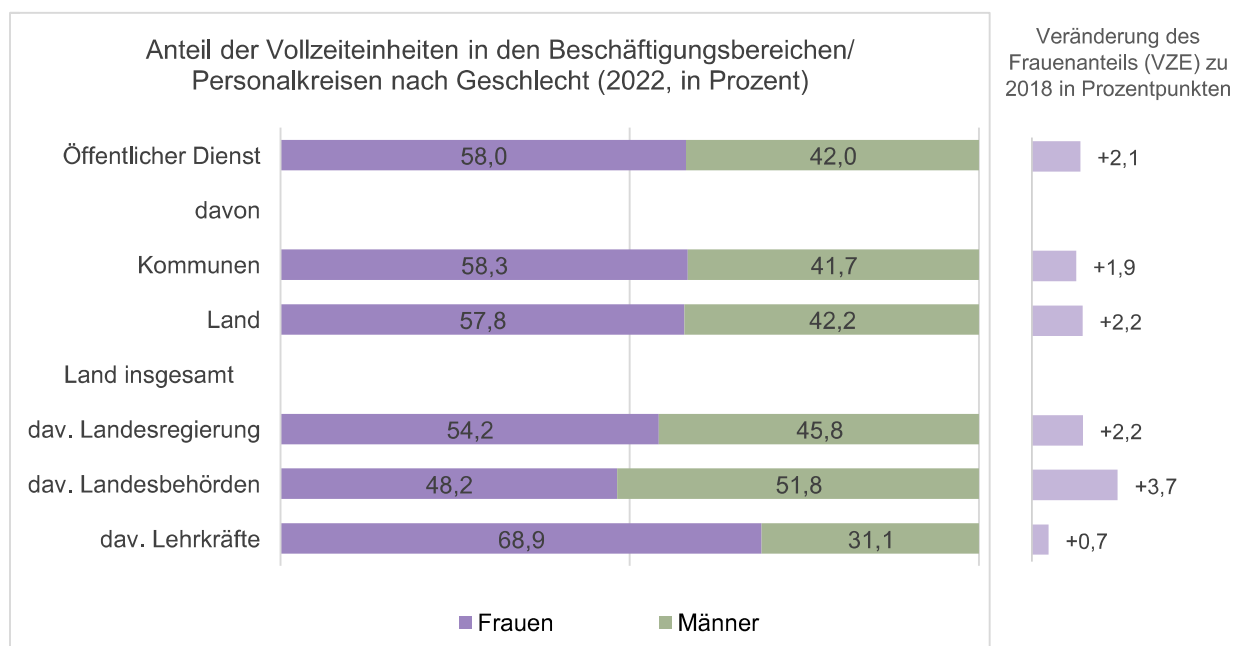


Abbildung 6 Anteil am Beschäftigungsumfang nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Mit 5 Prozentpunkten Unterschied zwischen dem Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen und an der Beschäftigtenanzahl verzeichnen die Kommunen die größte Lücke zwischen den beiden Messzahlen. **Demnach reduzieren weibliche Beschäftigte in den Kommunen ihre Arbeitszeit stärker als im Landesbereich.**

Bei der Betrachtung des Beschäftigungsvolumens sind die Landesbehörden der einzige Bereich, in dem Frauen mit 48,2 % (VZE) einen geringeren Anteil als Männer haben.

Abbildung 7 stellt die Beschäftigten, die am 30. Juni 2022 ohne Bezüge beurlaubt waren, nach Geschlecht dar. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den 12.415 Beurlaubten bei 88,1 %. Unter der Annahme, dass ein Großteil dieser Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit stattfinden, belegt dies die entsprechend geringe Inanspruchnahme der Beurlaubung für unbezahlte Familienarbeit durch männliche Beschäftigte. Da die Daten ausschließlich zu jährlichen Stichtagen erhoben werden, werden Beschäftigte, die in anderen Zeiträumen bspw. aufgrund von Elternzeit beurlaubt sind hier nicht erfasst.

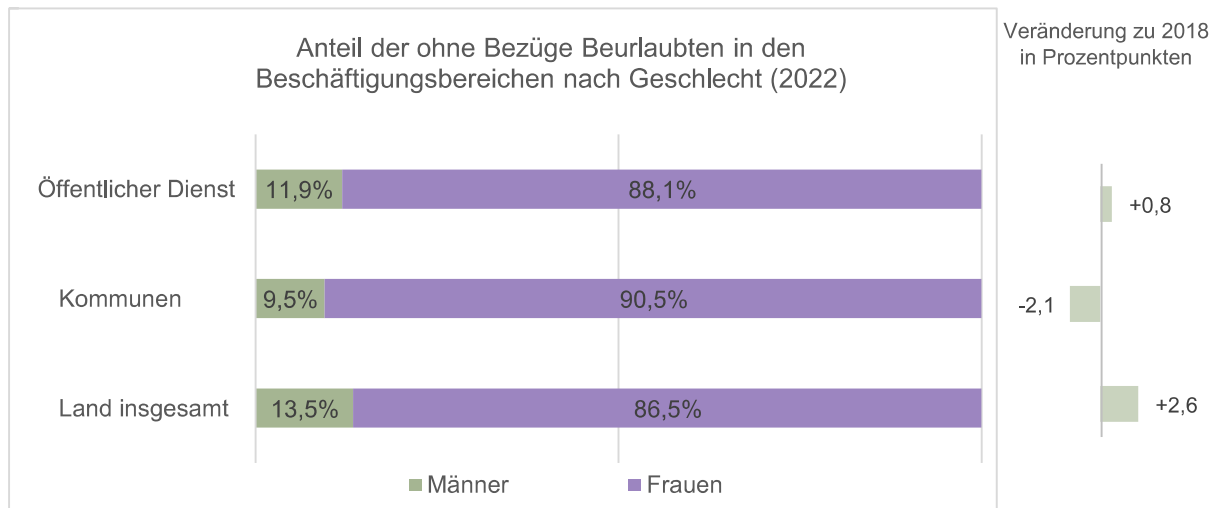


Abbildung 7 Anteil der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen am 30.06.2022 und die Veränderung des Männeranteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Kurzgefasst: Knapp zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind am 30.06.2022 Frauen. Seit 2018 ist die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um +12 % und der männlichen Beschäftigten um +3,1 % gestiegen. Der Frauenanteil insgesamt ist seit 2018 um 2 Prozentpunkte gestiegen.

Am Beschäftigungsumfang (gemessen in Vollzeiteinheiten) ist der Frauenanteil insgesamt niedriger (58,0 %), aber nach wie vor höher als der Anteil der Männer. Nur bei den Beschäftigten der Landesbehörden ist der Anteil der Männer am Beschäftigungsumfang größer als der Anteil der Frauen.

Unter den ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten (u. a. Elternzeit) sind im Berichtsjahr 2022 insgesamt fast 90 % weiblich. Der Männeranteil ist im Vergleich zu 2018 um weniger als einen Prozentpunkt gestiegen.

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

2 Nach Statusgruppen

Datenquelle: Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 sowie zum 30.06.2018 für die Entwicklung im Berichtszeitraum.

Datenbasis: Landespersonal und kommunales Personal (Beschäftigungsbereiche 11-13, 21-23 ohne Universitäten/Hochschulen)

Methodische Hinweise: Die Beschäftigten werden nach ihrem Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnis dem Status „Beamtinnen und Beamten“ (einschl. Richterinnen und Richter) oder „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ zugeordnet. In den Auswertungen werden geringfügig Beschäftigte und ohne Bezüge Beurlaubte nicht berücksichtigt.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 4 bis Tabelle 7.

Der Frauenanteil unter den 147.860 Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen lag am 30.06.2022 bei 59,5 % und unter den 177.040 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei 64,8 %.

Nach Beschäftigungsbereichen bzw. Personalkreisen differenziert (Abbildung 9) ergibt sich folgendes Bild:

- in den Kommunen und im Personalkreis der Landesbehörden (ohne Landesregierung, ohne Lehrkräfte) liegt der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten unter 50 %.
- der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten ist (mit Ausnahme der Lehrkräfte) niedriger als der Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Differenz beträgt bis zu 18 Prozentpunkte.

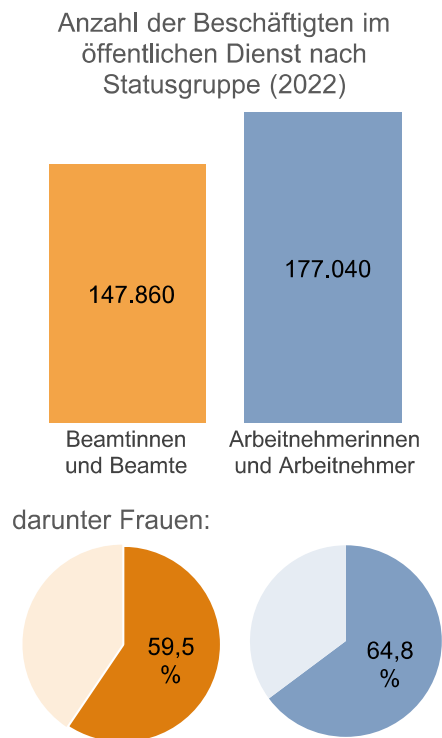


Abbildung 8 Anzahl der Beschäftigten und darunter Frauen nach Statusgruppen im öffentlichen Dienst am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

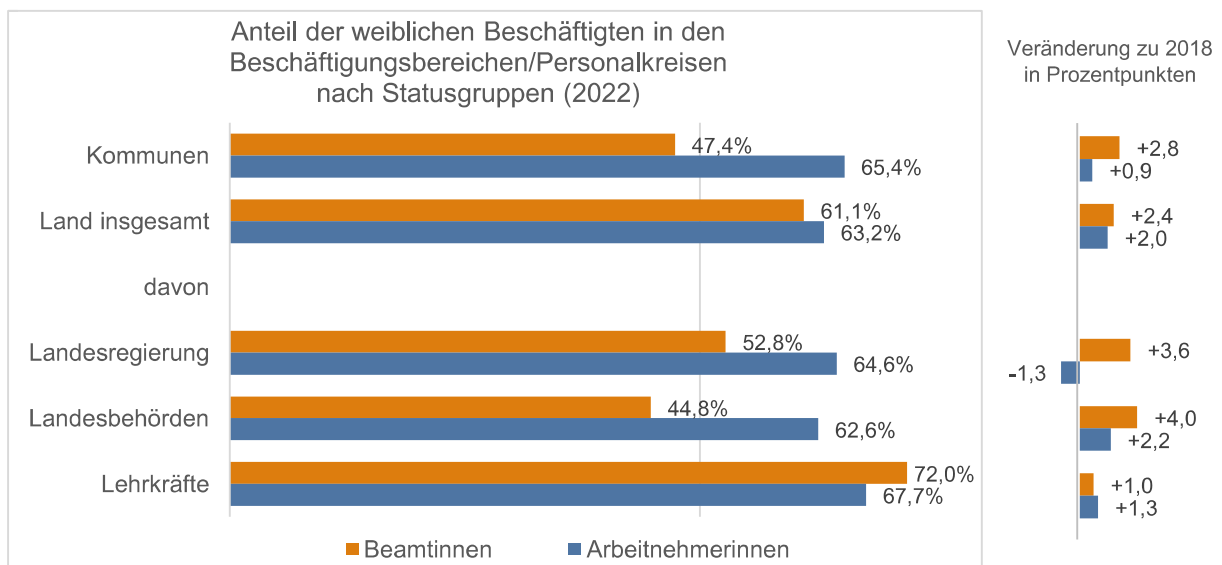


Abbildung 9 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Statusgruppen in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Männliche Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung sind häufiger im Beamtenstatus beschäftigt als weibliche Beschäftigte (Abbildung 10). Ohne Lehrkräfte betrachtet, waren 22,5 % der weiblichen Beschäftigten gegenüber rund 39 % der männlichen Beschäftigten verbeamtet. Im Jahr 2022 lässt sich also ein deutlicher „Gender Status Gap“, also die seltenere Beschäftigung in einem Dienstverhältnis von Frauen gegenüber Männern, bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen beobachten.

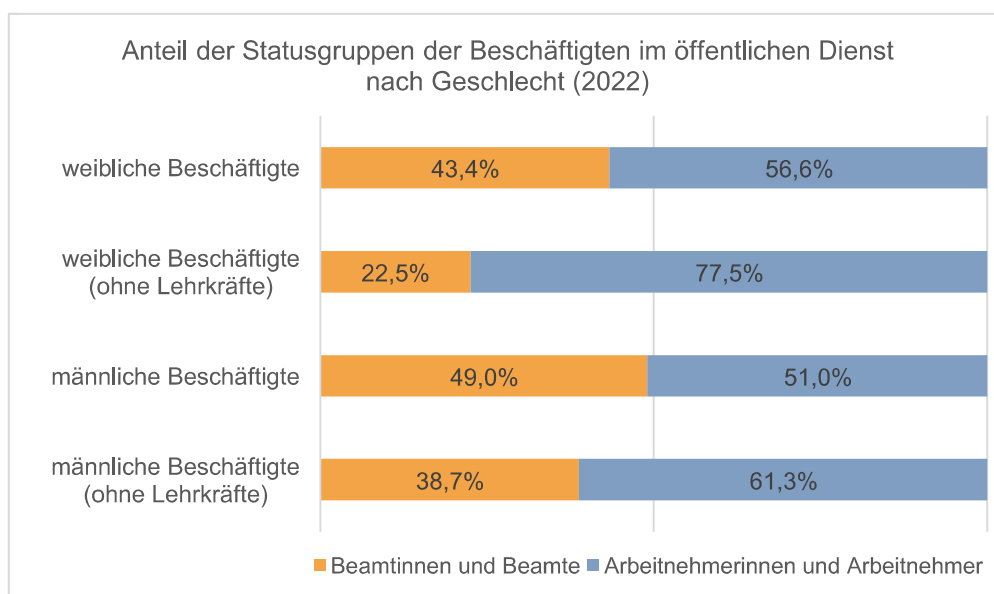


Abbildung 10 Statusgruppen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Der Beschäftigungs-Status kann im Zusammenhang mit diversen gleichstellungsrelevanten Faktoren, wie der unterschiedlichen Höhe der Bezüge gegenüber dem Entgelt, des Ruhegehalts gegenüber den Rentenbezügen, sowie der Sicherheit eines lebenslangen Dienstverhältnisses gegenüber möglichen Befristungen im Tarifbereich, stehen.

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

3 In den Laufbahngruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen

Datenquelle: Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 sowie zum 30.06.2018 für die Entwicklung im Berichtszeitraum.

Datenbasis: Landespersonal und kommunales Personal (Beschäftigungsbereiche 11-13, 21-23 ohne Universitäten/Hochschulen)

Methodische Hinweise: § 3 (4) NGG definiert Bereiche als Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe, um die Frage der Unterrepräsentanz eines Geschlechts in den Dienststellen zu klären.

Besoldungs- und Entgeltgruppen sind jeweils Laufbahngruppen zugeordnet, wie in Tabelle 8 dargestellt. Die Darstellung der Auswertung erfolgt in Vollzeiteinheiten (VZE).

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 9 bis Tabelle 14.

In der Gesamtbetrachtung liegt im Berichtsjahr 2022 der Frauenanteil (VZE) in allen Laufbahngruppen über dem Männeranteil (VZE). Allerdings sinkt der Frauenanteil (VZE) mit steigender Laufbahngruppe insgesamt im öffentlichen Dienst (Abbildung 11).

Noch deutlicher ist dies ohne Berücksichtigung der Lehrkräfte erkennbar. Hier sinkt der Anteil der Frauen (VZE) von 60,8 % in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. einfacher Dienst) auf 46,9 % in LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst).

Trotz einer insgesamt positiven Entwicklung des Frauenanteils (VZE) seit 2018, liegt er in den LGr. 2, 1. EA und AN*in und LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. gehobener und höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, unter 50 %.

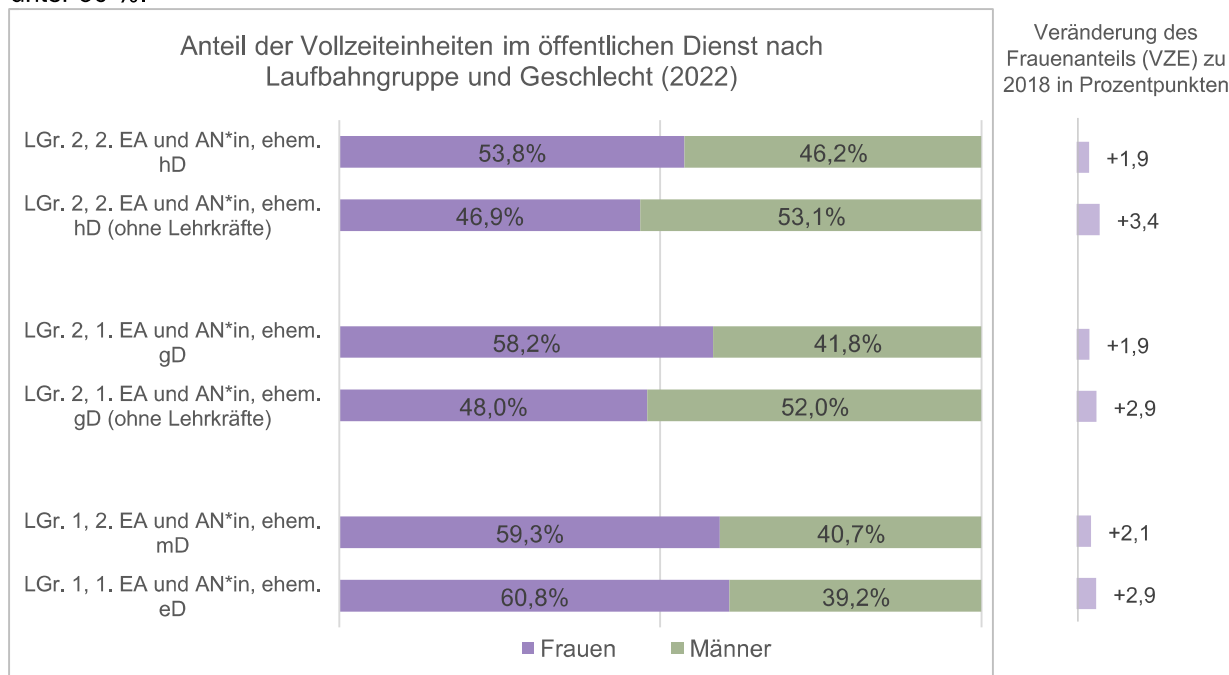


Abbildung 11 Anteil der Vollzeiteinheiten im öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils (VZE) zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

In den folgenden zwei Abbildungen werden die Frauenanteile gemessen am Beschäftigungsvolumen (VZE) in einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen detailliert jeweils für das Landespersonal und das kommunale Personal dargestellt. Die Darstellung erfolgt innerhalb einer Laufbahngruppe gesondert für Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie für Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bei den Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte) sinkt der Frauenanteil (VZE) mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe in den einzelnen Laufbahngruppen (siehe Abbildung 12).

Im Detail stellen sich die Laufbahngruppen bei den Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte) wie folgt dar:

In neun von elf Besoldungs- und Entgeltgruppen der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) lag der Frauenanteil (VZE) unter 50 %. Nur die Besoldungsgruppen A15, R1 sowie A13 hatten einen höheren Frauen- als Männer-Anteil (VZE). Seit 2018 sind die Frauenanteile (VZE) in den meisten Besoldungs- und Entgeltgruppen dieser Laufbahngruppe, teilweise sogar sehr deutlich, gestiegen.

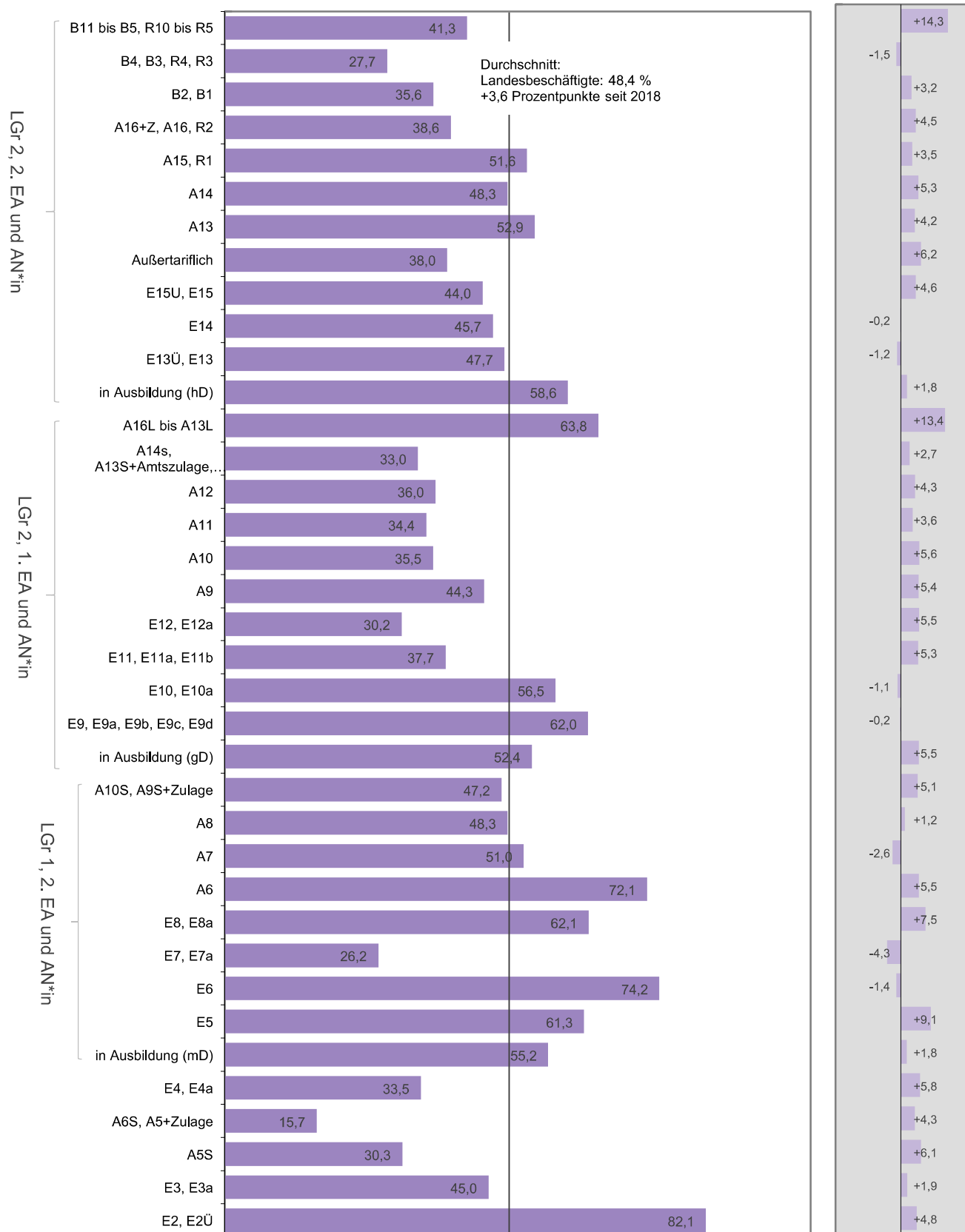
In LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) liegen sieben von zehn der Besoldungs- und Entgeltgruppen mit ihrem Frauenanteil (VZE) unter 50 %. In den meisten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten (A10, A11, A13S+AZ, A13S A14S) macht der Frauenanteil (VZE) nur rund ein Drittel aus, die beiden niedrigsten Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (E9 bis E10a) haben die höchsten Frauenanteile (VZE).

In LGr. 1, 2. EA und AN*in (ehem. mittlerer Dienst) liegen die Frauenanteile (VZE) bei den Tarifgruppen in drei von vier Entgeltgruppen deutlich höher als die der männlichen VZE. Nur E7, E7a, eine Entgeltgruppe, die dem technischen Dienst zugeordnet ist, hat einen Frauenanteil (VZE) von lediglich 26,2 %.

In LGr. 1, 1. EA und AN*in (ehem. einfacher Dienst) liegt der niedrigste Frauenanteil (VZE) ebenfalls in der höchsten Besoldungs- und Entgeltstufe. Einen sehr hohen Frauenanteil (VZE) mit 82,1 % verzeichnet die niedrigste Entgeltgruppe (E2Ü, E2).

Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte)* 2022 in Prozent

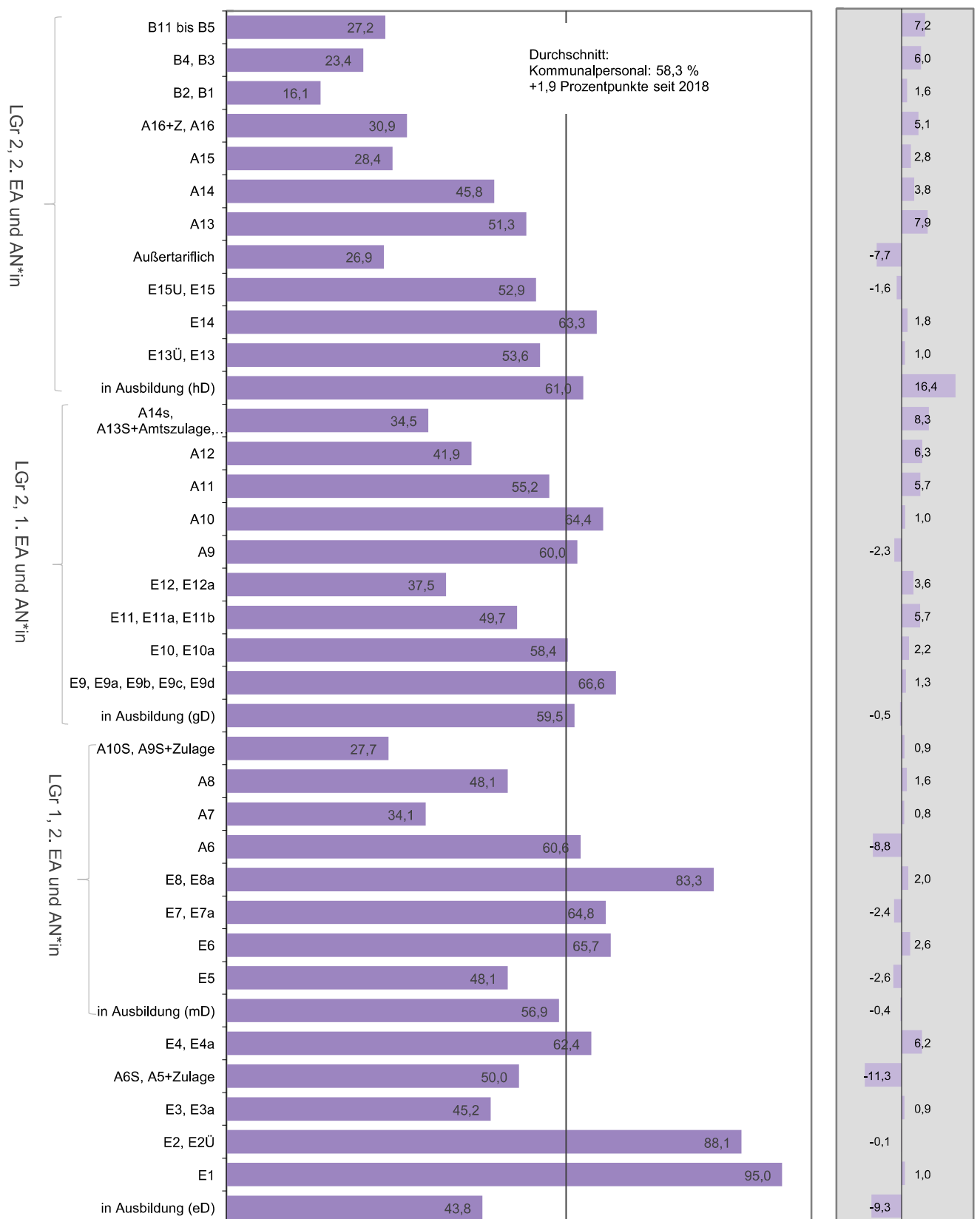
Veränderung zu 2018
in Prozentpunkten



* ohne Geringfügig Beschäftigte, ohne (ohne Bezüge) Beurlaubte

Abbildung 12 Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte) am 30.06.2022 und die Veränderung zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Kommunen* 2022 in Prozent



*ohne Geringfügig Beschäftigte, ohne (ohne Bezüge) Beurlaubte

Abbildung 13 Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Kommunen am 30.06.2022 und die Veränderung zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Auch in den Kommunen (inkl. Sonderrechnung) sinken die Frauenanteile (VZE) überwiegend mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe in jeder Laufbahngruppe (Abbildung 13).

In allen bis auf einer Besoldungsgruppe der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) lag der Frauenanteil (VZE) unter 50 %. Besonders die drei höchsten Besoldungsgruppen weisen lediglich einen Frauenanteil (VZE) von bis zu etwas mehr als einem Viertel auf, trotz hoher Steigerungen seit 2018. Aufgrund eines starken Zuwachses seit 2018 ist der Frauen- und Männeranteil (VZE) der Besoldungsstufe A13 fast ausgeglichen. In den Entgeltgruppen ist das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen VZE deutlich ausgeglichener als in den Besoldungsgruppen.

In LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) verzeichnen vor allem die höchsten Besoldungsgruppen einen starken Anstieg der Frauenanteile (VZE) seit 2018. Trotzdem lagen dabei die Frauenanteile (VZE) jeweils in den beiden höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen unter 50 %.

In LGr. 1, 2. EA und AN*in (ehem. mittlerer Dienst) stiegen mit der Höhe der Entgeltgruppe auch die Frauenanteile. Bei den Besoldungsgruppen liegt der Frauenanteil niedriger als bei den Entgeltgruppen.

In den Kommunen weisen die beiden niedrigsten Entgeltgruppen der LGr. 1, 1. EA und AN*in (ehem. einfacher Dienst) mit 88,1 % (E2, E2Ü) und 95,0 % (E1) die höchsten Frauenanteile über alle darstellbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen hinweg auf.

Kurzgefasst: Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Frauenanteil (VZE) insgesamt. Innerhalb der Laufbahngruppen sinkt der Frauenanteil (VZE) überwiegend mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe; Bei einer Auswertung ohne Lehrkräfte liegt der Frauenanteil (VZE) in der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) und in LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) unter 50 %. Trotz einer allgemein positiven Entwicklung seit 2018 liegen die niedrigsten Frauenanteile (VZE) in den jeweils höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen jeder einzelnen Laufbahngruppe.

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

4 In Gremien

Datenquelle: Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 für Berufsbildende Schulen (BBS).

Datenbasis: Es haben insgesamt 619 Dienststellen an der Erhebung teilgenommen (von 946 angeschriebenen Dienststellen; Antwortquote: 65 %). Es wurden insgesamt 717 Gremien von 322 Dienststellen ausgewertet. Zur Ermittlung der paritätischen Besetzung der einzelnen Gremien basiert die Auswertung auf 479 Gremien, die der Gremiendefinition gem. § 8 NGG unterliegen (Details ab Seite 33).

Methodische Hinweise: Als paritätisch besetzt gilt ein Gremium, das je zur Hälfte aus weiblichen und männlichen Mitgliedern besteht. Bei einer ungeraden Mitgliederanzahl darf die Abweichung maximal eine Person betragen.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 25 und Tabelle 26.

In § 8 NGG ist die Besetzung von Gremien (bspw. Ausschüsse, Kommissionen, Personalauswahlgremien) mit Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung geregelt.

Untersucht wird der Frauenanteil im Hinblick auf eine paritätische Gremienbesetzung. Die Ergebnisse der Online-Erhebung sind in Abbildung 14 dargestellt.

In 36 % der 479 genannten Gremien liegt der Frauenanteil bei weniger als der Hälfte. Lediglich 38 % der ausgewerteten Gremien sind paritätisch besetzt. Bei gut einem Viertel der Gremien liegt der Frauenanteil über der Hälfte der Gremienmitglieder.

Bei genauerer Betrachtung nach Art des Gremiums (Abbildung 15), wird deutlich, dass vor allem Gremien innerhalb der öffentlichen Verwaltung, die ausschließlich mit eigenen Beschäftigten besetzt sind, häufiger paritätisch besetzt sind. Gremien, in die Außenstehende entsandt werden können, und Gremien, die außerhalb der öffentlichen Verwaltung liegen, sind deutlich seltener paritätisch besetzt.

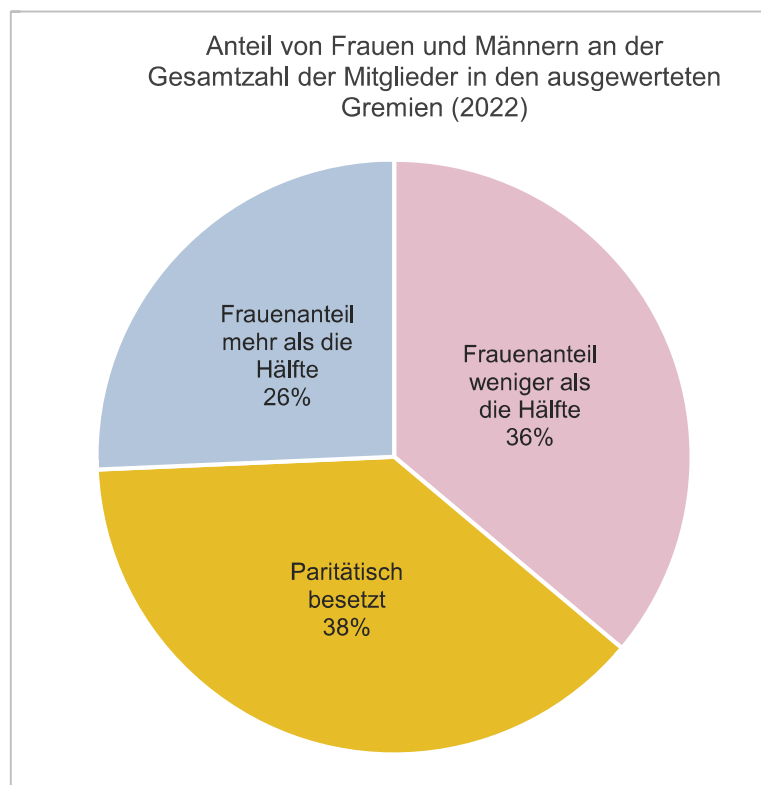


Abbildung 14 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS).
Quelle: Online Erhebung (LSN).

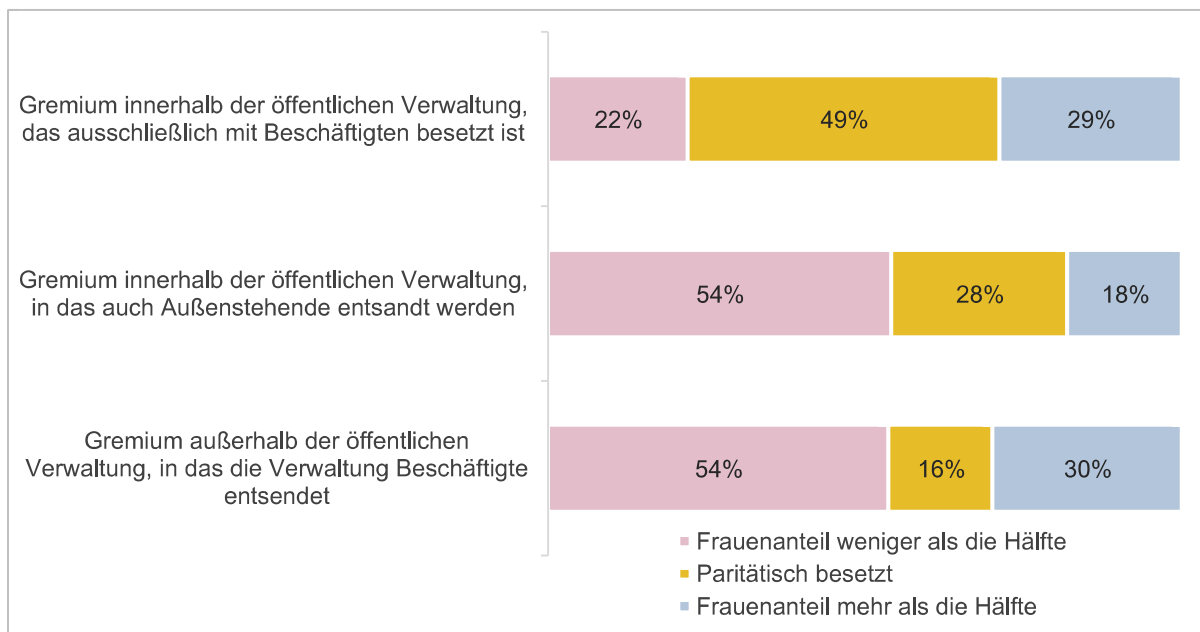
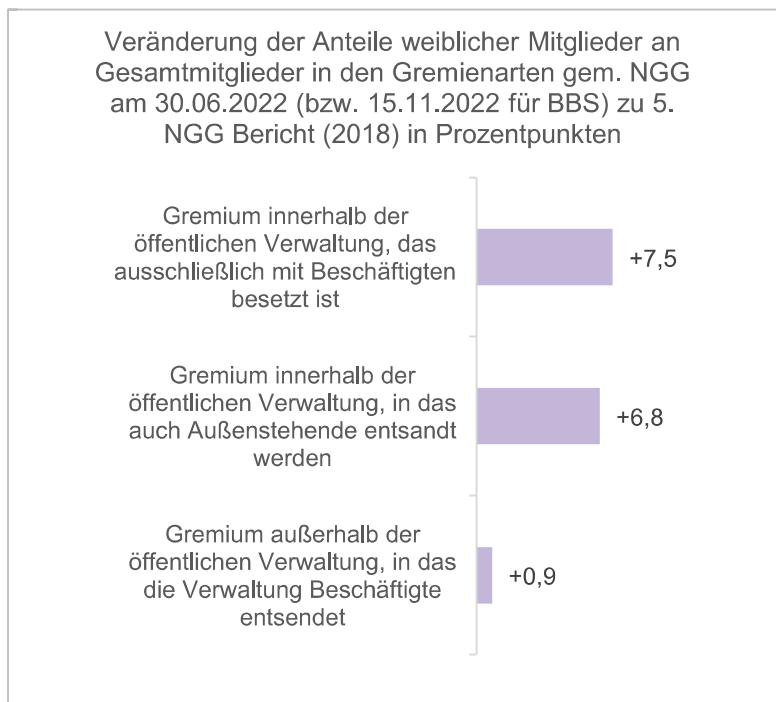


Abbildung 15 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung nach Art des Gremiums zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online Erhebung (LSN).



Im Vergleich zur Erhebung des Vorberichts⁶ im Berichtsjahr 2018 ist der Anteil der in den erfassten Gremien tätigen Frauen je nach Art des Gremiums zwischen +0,9 und +7,5 Prozentpunkte gestiegen (Abbildung 16).

Abbildung 16 Veränderung des Frauenanteils an den Gesamtmitgliedern der Gremien in der öffentlichen Verwaltung nach Art des Gremiums am 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) zu 5. NGG Bericht (2018). Quelle: Online-Erhebung (LSN), 5. NGG Bericht (ies).

Kurzgefasst: Gremien in der öffentlichen Verwaltung sind häufig nicht paritätisch besetzt. Die Ergebnisse der Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für berufsbildende Schulen) haben ergeben, dass in jedem dritten Gremium der 479 ausgewerteten Gremien der Frauenanteil weniger als 50 % beträgt. Eine paritätische Besetzung der Gremien gelingt seltener, wenn die Dienststellen sie nicht ausschließlich mit eigenen Beschäftigten besetzen.

⁶ Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2017, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (ies), 2018. Abrufbar unter www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz

5 Altersstruktur der Beschäftigten

Datenquelle: Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 sowie zum 30.06.2018 für die Entwicklung im Berichtszeitraum.

Datenbasis: Landespersonal und kommunales Personal (Beschäftigungsbereiche 11-13, 21-23 ohne Universitäten/Hochschulen)

Methodische Hinweise: Für die Auswertung wurden fünf Altersgruppen gebildet, die jeweils einen Altersabstand der Beschäftigten von 10 Jahren bzw. „unter 30 Jahre“ und „60 Jahre und älter“ umfassen.

Die Personalstandstatistik und andere zugängliche Quellen liefern keine Informationen zu Führungspositionen im öffentlichen Dienst. Näherungsweise wird die LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) ohne Lehrkräfte ausgewertet. Diese Laufbahngruppe vereint Besoldungs- und Entgeltgruppen, die in der Regel im Zusammenhang mit Personalverantwortung und Leitungsaufgaben stehen.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 16 bis Tabelle 18.

Am 30. Juni 2022 waren 58,6 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen unter 50 Jahre alt (Abbildung 17). Die Beschäftigten der Kommunen weisen eine ältere Altersstruktur auf als die der Landesbeschäftigten.

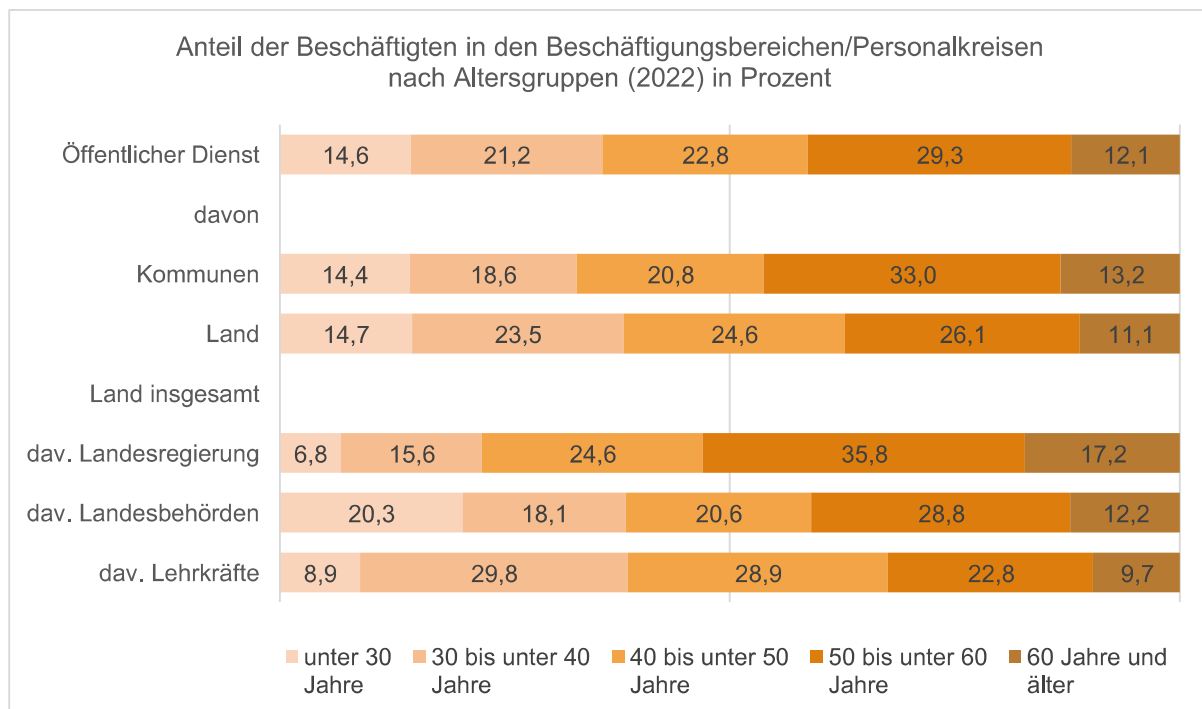


Abbildung 17 Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen/Personalkreisen und Altersgruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Dies hängt vermutlich in erster Linie mit den Lehrkräften zusammen, die von allen Personalkreisen im Land die jüngste Altersstruktur der Beschäftigten aufweisen. Die Landesbehörden haben den größten Anteil an Beschäftigten, die unter 30 Jahre alt sind. Im Unterschied dazu, beschäftigt die Landesregierung den höchsten Anteil an über 50-Jährigen und geringsten Anteil an unter 40-Jährigen.

Aus dieser Übersicht lässt sich unter anderem ablesen, dass die einzelnen Beschäftigungsbereiche bzw. Personalkreise aufgrund der Altersstruktur ihrer Beschäftigten unterschiedlich stark von Themen wie Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, Pflege von Angehörigen, Altersabgängen und Nachbesetzungen von Personal betroffen sind.

Die Differenzierung der Altersstruktur nach Laufbahngruppen erfolgt in Abbildung 18 und Abbildung 19 getrennt für weibliche und männliche Beschäftigte.

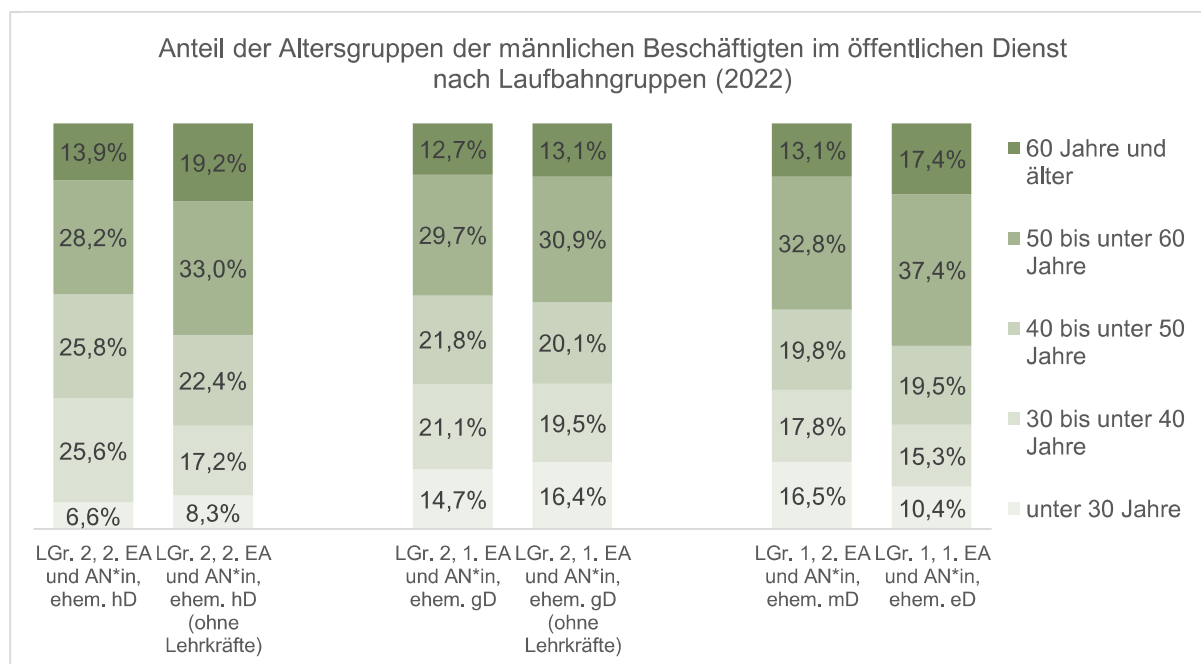


Abbildung 18 Männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

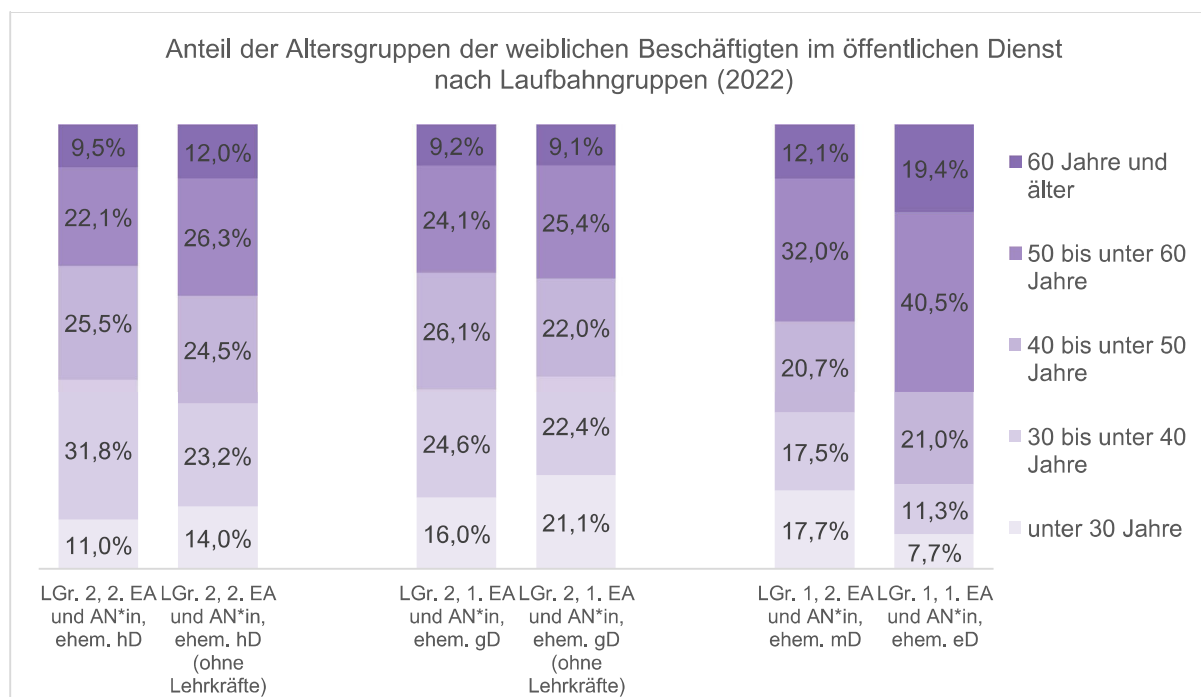


Abbildung 19 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Der höchste Anteil der über 50-Jährigen findet sich sowohl bei den männlichen als auch weiblichen Beschäftigten in der LGr. 1, 1. EA und AN*in (ehem. einfacher Dienst). Da mehr als jede bzw. jeder zweite Beschäftigte in dieser Laufbahngruppe älter als 50 Jahre alt ist, sind hier in der näheren Zukunft die höchsten Altersabgänge zu erwarten.

Die weiblichen Beschäftigten haben in allen anderen Laufbahngruppen eine jüngere Altersstruktur als die männlichen Beschäftigten.

Beispielsweise ist jeder zweite männliche Beschäftigter in LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst ohne Lehrkräfte) über 50 Jahre alt und nur ein Viertel unter 40 Jahre. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Anteile an über 50-Jährigen und unter 40-Jährigen mit über 37 % in etwa gleich groß.

Abbildung 20 stellt den Anteil der jeweiligen Altersgruppe an allen Beschäftigten nach Geschlecht in LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, in den Jahren 2018 und 2022 dar. Dieser Kreis an Beschäftigten steht näherungsweise für Beschäftigte in Führungspositionen im öffentlichen Dienst (siehe methodische Hinweise).

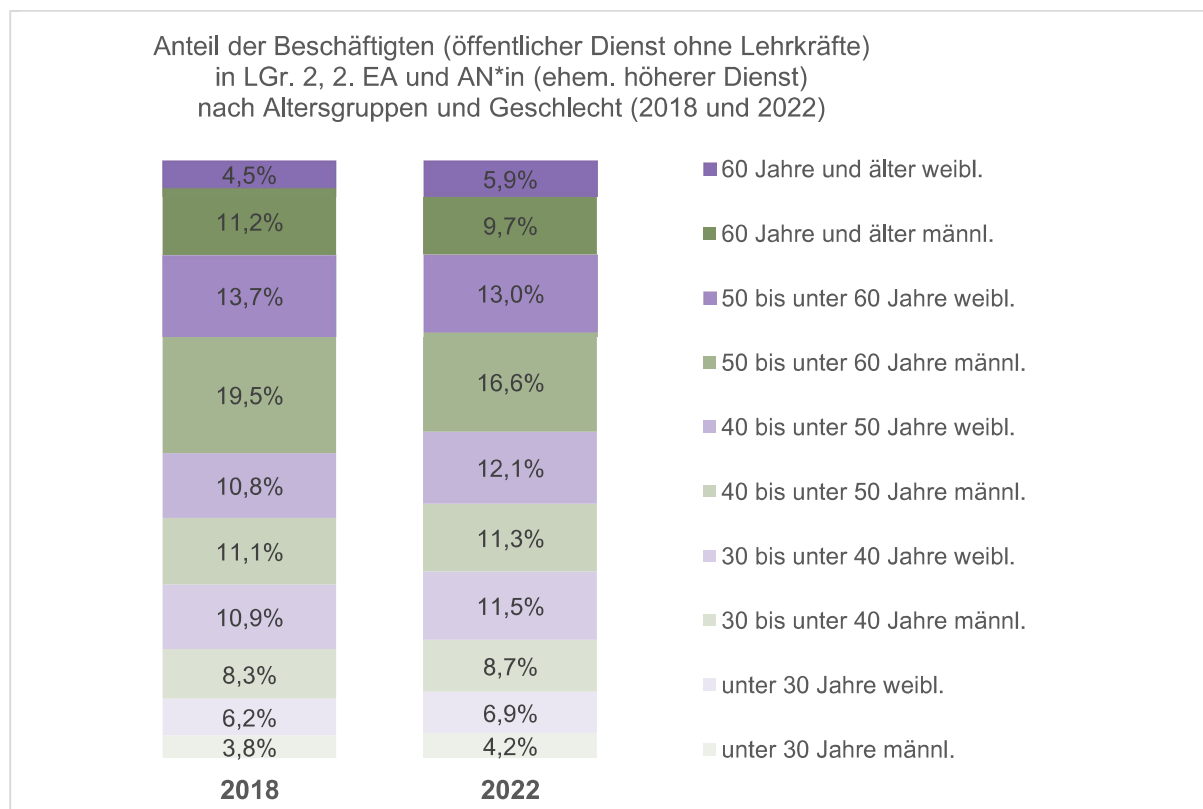


Abbildung 20 Beschäftigte (Ohne Lehrkräfte) der LGr.2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) nach Altersgruppe und Geschlecht am 30.06.2018 und 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Im jeweils oberen Säulenbereich ist zu erkennen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 50 Jahren und älter zwischen 2018 und 2022 gestiegen ist, während der Anteil männlicher Beschäftigter mit 50 Jahren und älter gesunken ist.

In den unteren Säulenbereichen ist erkennbar, dass der Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten unter 40 Jahren zwischen 2018 und 2022 angestiegen ist, wobei der Anstieg bei den Frauen stärker ausgeprägt war.

Es ist zu beobachten, dass den möglicherweise altersbedingten Abgängen männlicher Beschäftigter zwischen 2018 und 2022 in dieser Laufbahngruppe ein stärkerer Anstieg junger weiblicher Beschäftigter gegenübersteht. Der steigende Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe kann als Indikator für eine positive Nachwuchsentwicklung zu mehr weiblichen Führungskräften gelten. Trotz dieser Entwicklung hin zu einer etwas jüngeren Altersstruktur, haben weiterhin die männlichen Beschäftigten zwischen 50 und unter 60 Jahren den größten Anteil an allen Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe.

Zusammengefasst stellt Abbildung 20 dar, dass die LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, im Berichtszeitraum jünger und weiblicher geworden ist.

Kurzgefasst: Am 30.06.2022 unterscheidet sich die Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst entlang der Beschäftigungsbereiche, der Laufbahngruppen und des Geschlechts. In den Kommunen ist fast die Hälfte der Beschäftigten über 50 Jahre alt, bei den Landesbeschäftigten trifft dies auf rund ein Drittel zu. Innerhalb des Landes weisen die Lehrkräfte eine jüngere und die Landesregierung eine ältere Altersstruktur auf.

Nach Laufbahngruppen liegt der höchste Anteil der über 50-Jährigen in der LGr. 1, 1. EA und AN*in (ehem. einfacher Dienst). Das trifft gleichermaßen auf die männlichen als auch auf die weiblichen Beschäftigten zu. In allen anderen Laufbahngruppen haben Frauen eine jüngere Altersstruktur als männliche Beschäftigte.

Die Beschäftigten der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, können näherungsweise als Führungspositionen betrachtet werden. Nach Alter und Geschlecht differenziert ist dieser Beschäftigtenkreis im Berichtszeitraum jünger und weiblicher geworden. Trotzdem haben Männer zwischen 50 und unter 60 Jahren den größten Anteil unter ihnen.

6 Teilzeitbeschäftigung

Datenquelle: Personalstandstatistik zum Stichtag 30.06.2022 sowie zum 30.06. der Jahre 2018 bis 2022 für die Entwicklung im Berichtszeitraum.

Datenbasis: Landespersonal und kommunales Personal (Beschäftigungsbereiche 11-13, 21-23 ohne Universitäten/Hochschulen)

Methodische Hinweise: Teilzeitbeschäftigung wird in den Personalstandstatistiken definiert über den Anteil von „mindestens über der Hälfte“ oder „unter der Hälfte“ der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, Altersteilzeit (ATZ) wird je nach Modell erfasst. In diesem Bericht werden alle Formen der Teilzeitbeschäftigung zusammengefasst.

Details finden sich im Anhang ab Seite 33. Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 19 bis Tabelle 23.

Am 30. Juni 2022 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen bei 38,1 %. Somit arbeiteten mehr als ein Drittel der Beschäftigten weniger als die volle Wochenarbeitszeit (Abbildung 21). Im Berichtszeitraum ist der Anteil insgesamt angestiegen.

Nach Geschlecht differenziert ergibt sich in der Teilzeitquote weiterhin ein sehr ungleiches Bild. 54,3 % der weiblichen Beschäftigten waren 2022 in Teilzeit beschäftigt, bei den männlichen Beschäftigten traf dies lediglich auf 11,4 % zu. Während von 2018 bis 2022 der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten um 3,6 % bzw. 1,9 Prozentpunkte gestiegen ist, ist der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum um 28,2 % bzw. 2,5 Prozentpunkte gestiegen.

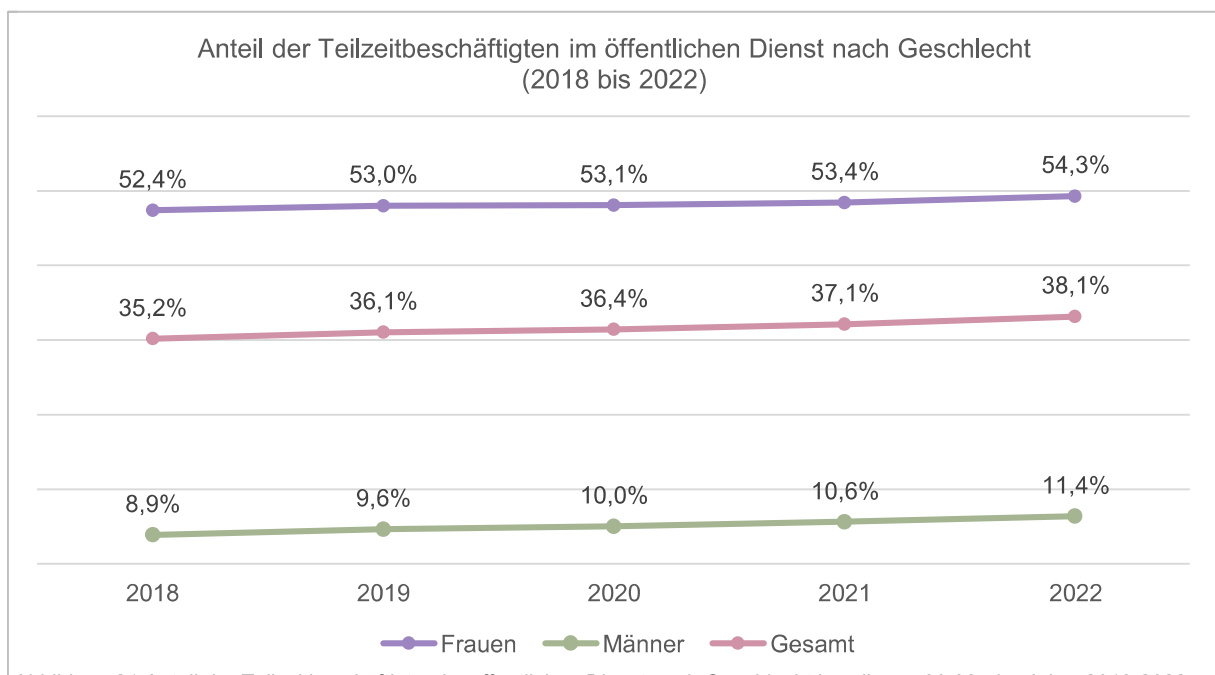


Abbildung 21 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht jeweils am 30.06. der Jahre 2018-2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Da der Anteil an männlichen Beschäftigten an Altersteilzeit in 2018 und 2022 mit 0,8 Prozentpunkten konstant geblieben ist, kann die Steigerung des Teilzeitanteils in diesem Zeitraum auf die tatsächliche Steigerung der Teilzeitbeschäftigung von Männern zurückgeführt werden.

Für die Auswertung der Gründe für die Teilzeitbeschäftigung liegt keine Datengrundlage in der Personalstandstatistik vor. Einen Hinweis darauf kann die Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Altersgruppe liefern.

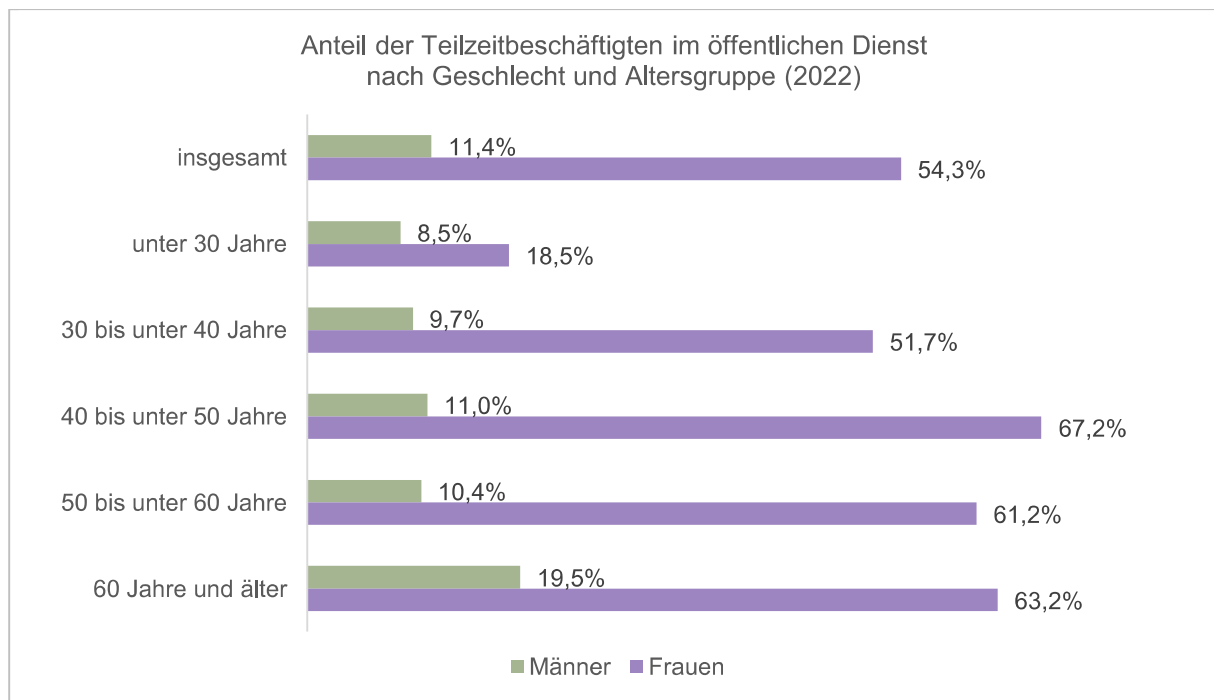


Abbildung 22 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Altersgruppe am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten genau 10 Prozentpunkte auseinander. Nach Eintritt in die Altersgruppe von 30 bis unter 40 Jahren und somit in die Lebensphase, in der durchschnittlich betrachtet zusätzlich familiäre Aufgaben rund um die Betreuung von Kindern zu erwarten sind, vervielfacht sich dieser Abstand auf 42 Prozentpunkte.

Frauen in Niedersachsen bekommen ihr erstes Kind durchschnittlich im Alter von 29,9 Jahren, Männer in Deutschland sind bei der Geburt ihres ersten Kindes durchschnittlich 33,2 Jahre alt⁷. Im Hinblick auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird deutlich, dass sich dieses Ereignis sehr unterschiedlich auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern auswirkt. Während bei den 30 bis unter 40-Jährigen jede zweite weibliche Beschäftigte in Teilzeit arbeitet, trifft dies bei den männlichen Beschäftigten nur auf jeden Zehnten zu.

Auffällig ist, dass der Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten in den höheren Altersgruppen auf einem sehr hohen Niveau bleibt. Allein bei den 40 bis unter 50-Jährigen liegt der Höchstwert bei 67,2 %. In dieser Altersgruppe liegt ebenfalls der Höchstwert im Abstand der Teilzeitquoten zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mit 56,2 Prozentpunkten. Mögliche Gründe dafür, dass Frauen über alle Altersgruppen hinweg in Teilzeit arbeiten und nicht in Vollzeit zurückkehren, können unter anderem die Fortführung der Haushalts- und Familienarbeit und die Pflege von älteren Familienangehörigen sein. Außerdem kann die Sorge vor einem Verlust der fachlichen Fähigkeiten nach langen Unterbrechungszeiten bzw. Teilzeitbeschäftigung ein weiterer Grund sein, warum Frauen nicht in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren.

Knapp ein Fünftel der männlichen Beschäftigten mit 60 Jahren und älter arbeitet in Teilzeit und erzielt somit den größten Teilzeitanteil unter den männlichen Beschäftigten. Ein Grund hierfür kann eine altersbedingte Reduzierung der Arbeitszeit sein.

⁷ Stand 2022, Destatis, abrufbar unter: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabelle/geburten-mutter-alter-bundeslaender und www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_21_p002 zuletzt abgerufen am 18.10.2023.

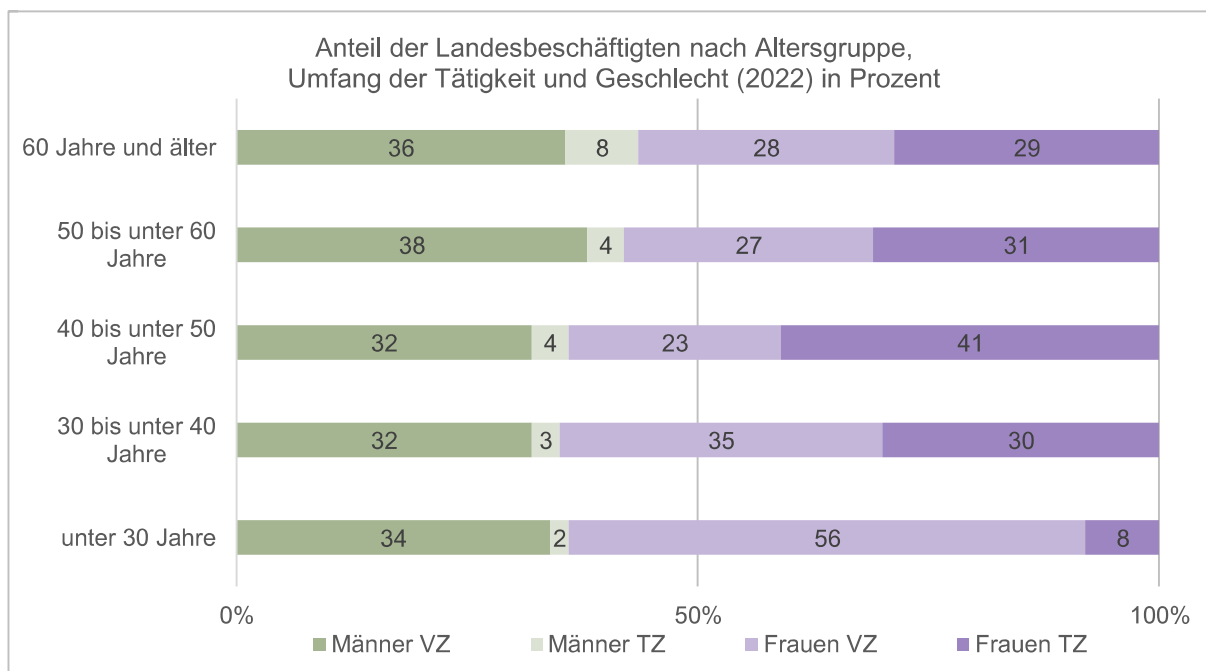


Abbildung 23 Anteil der Landesbeschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

Beim Land und den Kommunen, sind Frauen in Vollzeit die größte Beschäftigtengruppe in der Altersgruppe unter 30 Jahren, allerdings nimmt ihr Anteil mit steigender Altersgruppe ab. Die kleinste Beschäftigtengruppe in allen Altersgruppen, sowohl beim Land als auch den Kommunen, sind Männer in Teilzeit.

Die Anteile der männlichen Landesbeschäftigten sind in den Altersgruppen von unter 30 Jahren bis unter 50 Jahren nahezu unverändert bei einem Drittel Männer in Vollzeit. Das heißt, mit steigender Altersgruppe der Beschäftigten verschiebt sich lediglich der Anteil von in Vollzeit arbeitenden Frauen hin zu den Frauen, die in Teilzeit arbeiten.

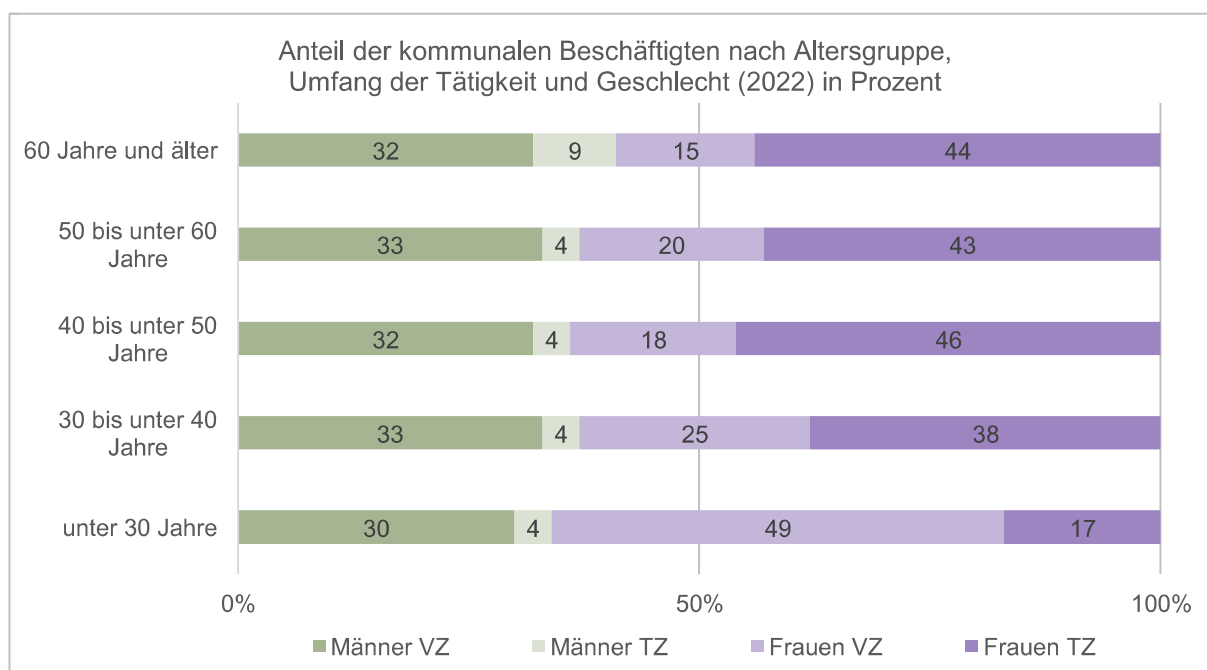


Abbildung 24 Anteil der kommunalen Beschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

In den Kommunen sind Frauen in Teilzeit die größte Beschäftigtengruppe in allen Altersgruppen von 30 bis 60 Jahre und älter. Der Anteil der Männer in Vollzeit liegt über alle Altersgruppen hinweg sehr konstant bei rund einem Drittel.

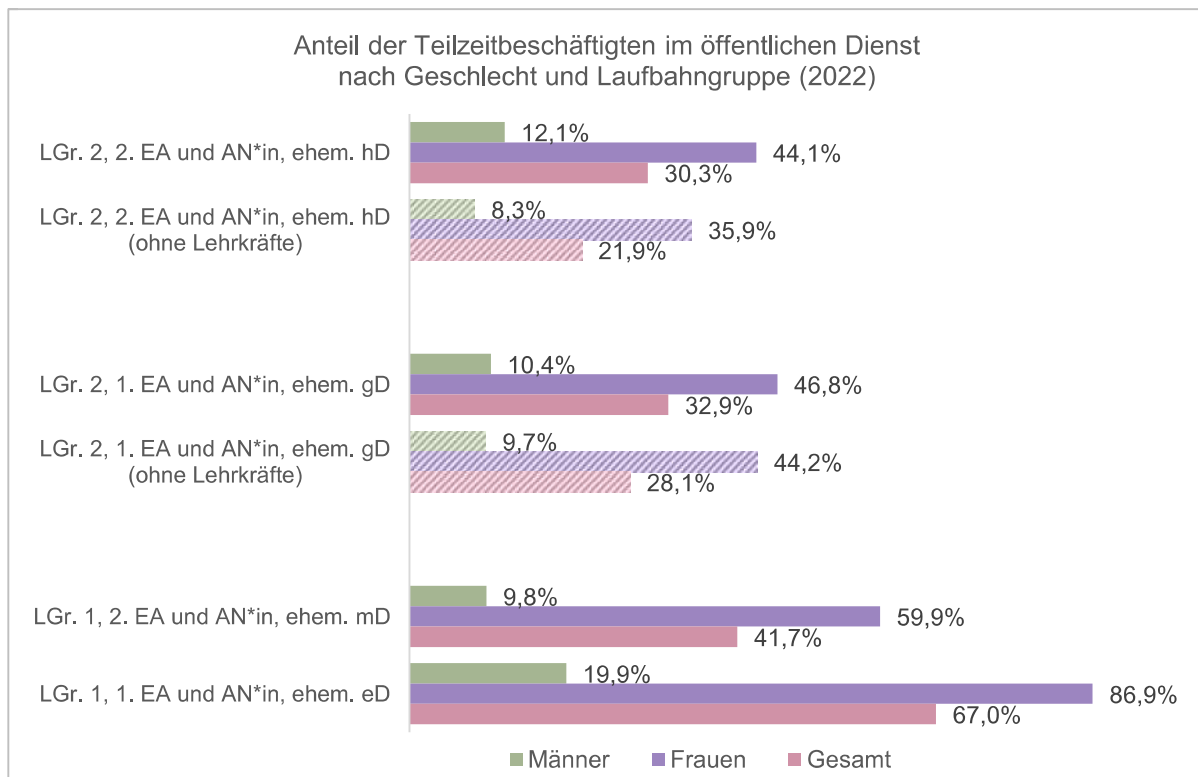


Abbildung 25 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Laufbahngruppe am 30.06.2022.
Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

Abbildung 25 stellt die Teilzeitanteile nach Laufbahngruppe und Geschlecht dar, um einen möglichen Zusammenhang zwischen Teilzeittätigkeit und Aufstiegschancen sowie der Häufigkeit von Führungspositionen in Teilzeit zu betrachten.

In der niedrigsten Laufbahngruppe (LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. einfacher Dienst) werden die höchsten Teilzeitanteile bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten erzielt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung sinkt mit steigender Laufbahngruppe sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Bei den weiblichen Beschäftigten liegt der Teilzeitanteil in jeder Laufbahngruppe deutlich höher als bei den männlichen Beschäftigten.

Folglich liegt der geringste Teilzeitanteil in LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst). Ohne Lehrkräfte betrachtet, ist dies sogar noch deutlicher ausgeprägt. Dieser Kreis an Beschäftigten (LGr. 2, 2. EA und AN*in ohne Lehrkräfte) steht im Rahmen dieser Auswertung näherungsweise für Beschäftigte in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung (siehe Abschnitt Glossar/Erläuterungen). Immerhin arbeitet jede/r fünfte Beschäftigte in dieser Gruppe in Teilzeit, es besteht jedoch ein ungleiches Verhältnis zwischen Männern (8,3 %) und Frauen (35,9 %).

Kurzgefasst: 38 % der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sind in Teilzeit beschäftigt (inkl. Altersteilzeit). Dabei ist der Teilzeitanteil bei Frauen rund fünf Mal so hoch wie bei Männern. Jede zweite weibliche Beschäftigte arbeitet in Teilzeit, bei den männlichen Beschäftigten trifft dies auf jeden Zehnten zu.

Im Berichtszeitraum (2018-2022) ist der Teilzeitanteil bei beiden Gruppen gestiegen, wobei der Anstieg bei den männlichen Beschäftigten vergleichsweise stärker ausgeprägt war.

Nach Altersgruppen differenziert ist im Gegensatz zu den Männern im Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten ab 30 Jahren ein deutlicher Anstieg erkennbar. Männer arbeiten über alle Lebensphasen hinweg, überwiegend in Vollzeit bis auf die altersbedingte Teilzeit ab 60 Jahren. Mit steigenden Altersgruppen liegt der Teilzeitanteil der Frauen bei über 60 %. Eine Rückkehr in Vollzeit erfolgt offenbar nur selten.

Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Teilzeitanteil der Beschäftigten insgesamt. In allen Laufbahngruppen sind die Teilzeitanteile der weiblichen Beschäftigten deutlich höher als bei den männlichen Beschäftigten. Die Beschäftigten der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, können näherungsweise als Führungspositionen betrachtet werden. Ihr Teilzeitanteil liegt insgesamt am niedrigsten, allerdings bei Frauen mit 35,9 % um ein Vielfaches höher als bei Männern (8,3 %).

Der in diesem Abschnitt in mehrfachen Kontexten aufgezeigte „Gender Time Gap“, also die seltenere Vollzeittätigkeit von Frauen gegenüber Männern, wird in der „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“ des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (MW) als Herausforderung im Kontext des Fachkräftemangels identifiziert⁸. Die dort ebenfalls genannten Lösungsvorschläge, die Beschäftigung von Frauen und insbesondere Alleinerziehenden auszubauen, lauten „bessere Betreuungsangebote, eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie, unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie attraktive Arbeitgeber/innen, die diese Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten“ (MW, 2018). Das NGG stellt die rechtliche Grundlage einiger dieser Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst Niedersachsens als Arbeitgeber dar. Wie diese in der Realität von den Dienststellen umgesetzt werden, zeigt sich in der individuellen Gleichstellungsarbeit jeder Dienststelle.

Über eine gesonderte Erhebung in den Dienststellen war es möglich, die Gleichstellungsarbeit der Dienststellen in Niedersachsen zu erfassen und abzubilden. Die Ergebnisse werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

⁸ MW, 2018, Neuausrichtung der Fachkräfteinitiative Niedersachsen - Aktionsplan 2018, abrufbar unter: www.ms.niedersachsen.de/startseite/arbeit/fachkräftesicherung/fachkraefteinitiative

B Gleichstellungsaspekte

1 Gleichstellungsbeauftragte

Datenquelle: Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 für Berufsbildende Schulen (BBS).

Datenbasis: Es haben insgesamt 619 Dienststellen (von 946 angeschriebenen Dienststellen; Antwortquote: 65 %) an der Erhebung teilgenommen. Für die Auswertung des Tätigkeitsumfangs bzw. der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten wurden 250 Dienststellen herangezogen. Berufsbildende Schulen und Kommunen wurden hier nicht berücksichtigt.

Methodische Hinweise: Der Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten einer Dienststelle richtet sich gem. § 22 NGG nach Art und Größe der Dienststelle. Der dieser Auswertung zugrundeliegende gesetzliche Rahmen kann den methodischen Erläuterungen im Anhang auf Seite 33 entnommen werden.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 27.

95,3 %

der 619 Dienststellen haben zum jeweiligen Stichtag eine Gleichstellungsbeauftragte. Dies ist eine Steigerung um +5 Prozentpunkte im Vergleich zum Ergebnis der Erhebung im 5. NGG-Bericht (2018). Diese Zunahme lässt sich in erster Linie durch die Kommunen (inkl. Sonderrechnung) erklären, hier ist der Anteil am stärksten gestiegen. Dies kann im Zusammenhang mit der seit 2016 ausgeweiteten gesetzl. Verpflichtung (§ 8 NKomVG) stehen, die die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ab einer Einwohnerzahl von 20.000 vorschreibt.

Der Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten im Landesbereich liegt bei 28 % der 250 Dienststellen im gesetzlichen Rahmen. Das heißt, die angegebene Stundenanzahl pro Woche entspricht genau der Dienststellengröße angemessenen Entlastungsstaffelung gem. § 22 NGG.

Der größte Anteil liegt über diesem gesetzlichen Rahmen bzw. erfolgt freiwillig ohne gesetzliche Verpflichtung. Etwas weniger als ein Drittel der Dienststellen haben einen Tätigkeitsumfang genannt, der entsprechend ihrer Beschäftigtenanzahl unterhalb des gesetzlichen Rahmens liegt.

Der Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten liegt...

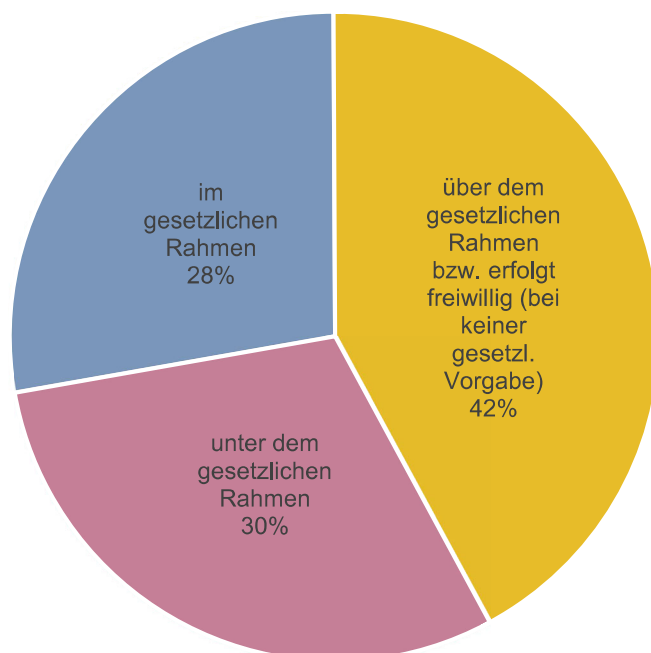


Abbildung 26 Stundenumfang der Tätigkeit bzw. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes zum 30.06.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

2 Gleichstellungspläne

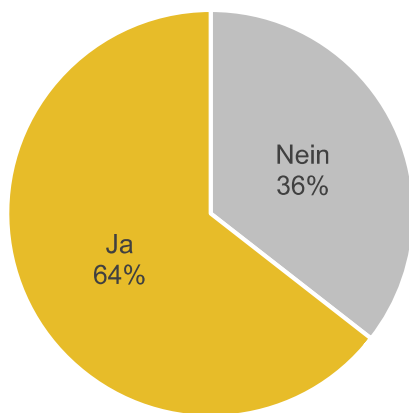
Datenquelle: Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 für BBS.

Datenbasis: Es haben insgesamt 619 Dienststellen (von 946 angeschriebenen Dienststellen; Antwortquote: 65 %) an der Erhebung teilgenommen.

Methodische Hinweise: Eine gesetzliche Verpflichtung gemäß § 15 NGG zur Erstellung eines Gleichstellungsplans ergibt sich ab einer Dienststellengröße von mindestens 50 Beschäftigten. Die Anzahl der Beschäftigten zum jeweiligen Stichtag wurde ebenfalls in der Erhebung erfasst.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 28 und Tabelle 29.

Vorliegen eines aktuellen
Gleichstellungsplans gem. § 15 NGG
(2022)



64 % der 619 teilnehmenden Dienststellen gaben an, dass zum jeweiligen Stichtag ein aktueller Gleichstellungsplan gemäß § 15 NGG vorlag. Im Vergleich zum 5. NGG-Bericht (2018, Berichtszeitraum 01/2013 – 12/2017) ist der Anteil um 3 Prozentpunkte gestiegen.

Von den 560 Dienststellen, die aufgrund ihrer Dienststellengröße zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet sind, haben zwei Drittel diese zum Stichtag erfüllt (Abbildung 28). Bei den Kommunen lag der Anteil der Dienststellen, die trotz gesetzlicher Verpflichtung keinen aktuellen Gleichstellungsplan vorliegen hatten, am höchsten.

Abbildung 27 Gleichstellungspläne in den Dienststellen zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS).
Quelle: Online-Erhebung (LSN).

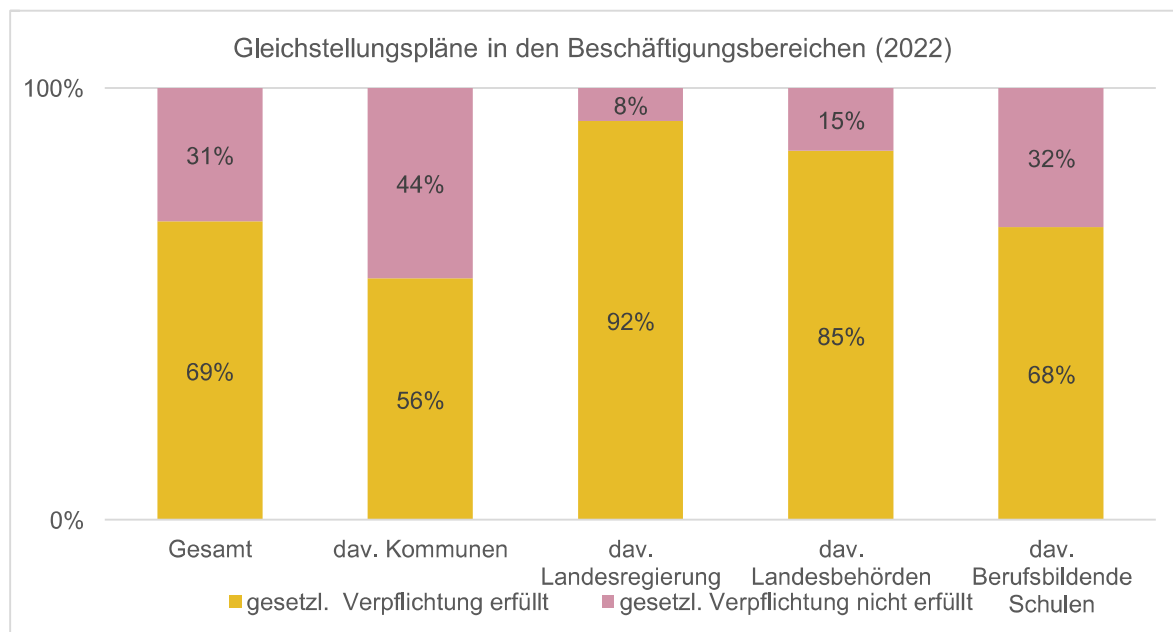


Abbildung 28 Gleichstellungspläne in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online-Erhebung (LSN).

Kurzgefasst: Die Auswertung hat ergeben, dass am 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für Berufsbildende Schulen) 95,3 % der 619 teilnehmenden Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben.

Der Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten lag bei fast jeder dritten Dienststelle unter und nur bei etwas mehr als jeder vierten Dienststelle des Landes (nur Landesbehörden und Landesregierung) im gesetzlichen Rahmen. Bei 42 % lag sie über dem gesetzlichen Rahmen gem. § 22 NGG.

Ein Drittel der Dienststellen, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans gem. § 15 NGG verpflichtet sind, hatten zum Stichtag keinen aktuellen Gleichstellungsplan vorliegen.

3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Datenquelle: Online-Erhebung bezogen auf den Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022.

Datenbasis: 572 Dienststellen (92,4 % der teilnehmenden Dienststellen) haben Angaben zu bereits ergriffenen und 512 Dienststellen (82,7 %) zu geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gemacht. Einschließlich der Freitextfelder wurden 2.152 bereits ergriffene und 1.813 geplante Maßnahmen von den Dienststellen erfasst.

Methodische Hinweise: Für die Auswertung wurden Maßnahmen zu verschiedenen Themenkomplexen zusammengefasst, die jeweils im Erhebungsbogen ausgewählt werden konnten. Zusätzlich konnten Maßnahmen als Freitext angegeben werden.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 30 und Tabelle 31.

Die Dienststellen im Geltungsbereich des NGG sind aufgefordert, auf den Abbau von Unterrepräsentanz und auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit hinzuwirken. Maßnahmen, die für diese Zielerreichung geplant oder ergriffen werden, sind gem. § 15 NGG in den Gleichstellungsplänen festzuhalten und regelmäßig zu evaluieren. Die folgenden Auswertungen basieren auf den Antworten der Online-Erhebung bezogen auf den Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022.

Abbildung 29 zeigt die relativen Häufigkeiten der ergriffenen Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz der einzelnen Dienststellen in absteigender Reihenfolge. Zwei Drittel der 572 Dienststellen nennen hier das Angebot von Führungspositionen in Teilzeit.

Nur rund ein Viertel der Dienststellen gaben an, Maßnahmen im Bereich der gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming sowie Mentoring(programme) und/oder Förderung von Karrierenetzwerken im Berichtszeitraum ergriffen zu haben.

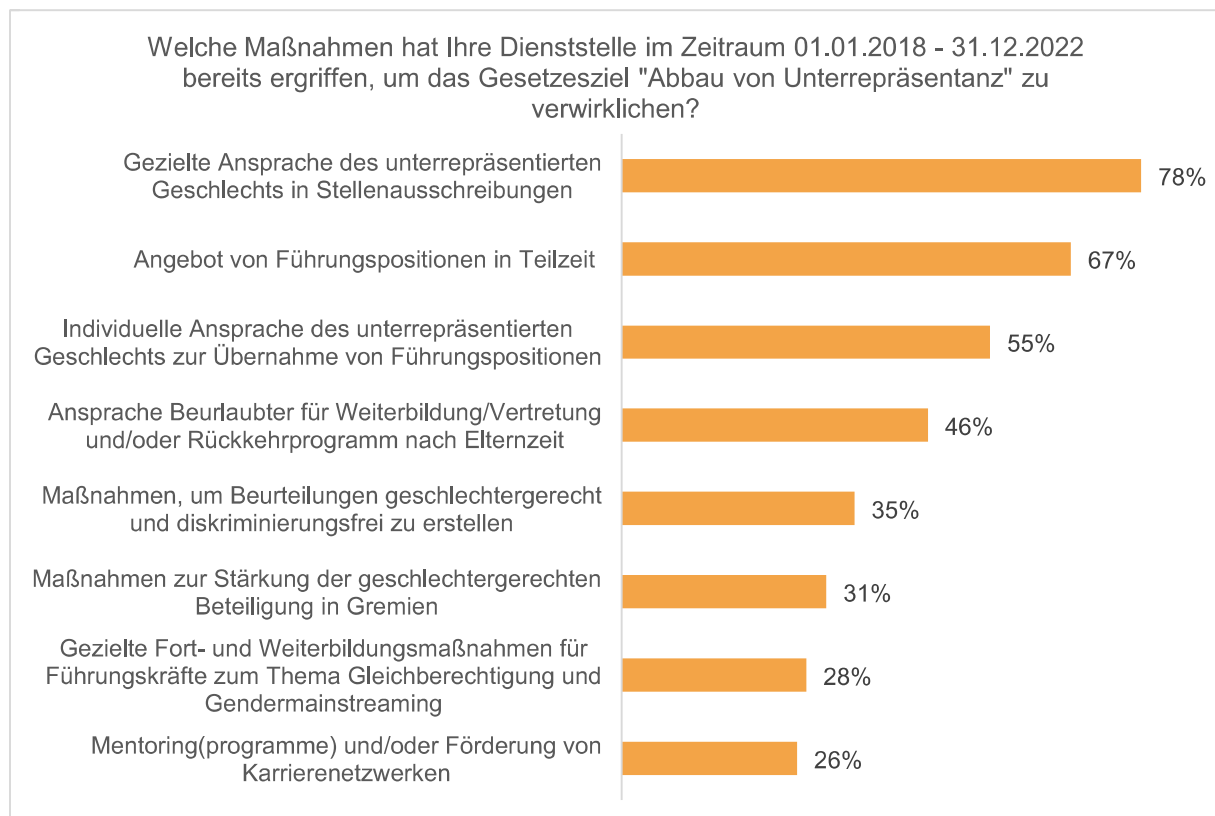


Abbildung 29 Bereits ergriffene Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018-12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

Abbildung 30 stellt die Antworten der Dienststellen nach geplanten Maßnahmen dar. In der Auswertung fiel auf, dass der Großteil der geplanten Maßnahmen bereits als ergriffene Maßnahme angegeben wurde. Daher wurden die Antworten untergliedert in „geplant und bereits ergriffen“ und „geplant, aber bisher nicht ergriffen“. Eine *geplante und bereits ergriffene* Maßnahme kann beispielsweise als Fortführung einer etablierten Maßnahme oder als Erweiterung bzw. Weiterentwicklung des jeweiligen Maßnahmenkomplexes interpretiert werden. Das Diagramm ist ebenfalls absteigend sortiert.

Die am häufigsten *geplanten, aber bisher nicht ergriffenen* Maßnahmen sind die gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming. Jede fünfte Dienststelle hat an dieser Stelle einen Fortbildungsbedarf erkannt und plant diesen für die Zukunft ein.

Für eine gezielte Bewertung der Wirksamkeit der von den Dienststellen genannten Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz liegen nicht ausreichend Daten vor. Die Wirksamkeit zu evaluieren, obliegt den Dienststellen im Rahmen der Erstellung ihrer individuellen Gleichstellungspläne. Im Kontext der im vorherigen Abschnitt präsentierten und auf einem hohen Niveau verbleibenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern (z. B. in Statusgruppen, in der Beurlaubung, in den Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie im Beschäftigungsumfang) bedarf es weiterhin des intensiven Einsatzes in den Dienststellen, um durch geeignete Maßnahmen Unterrepräsentanzen abzubauen.

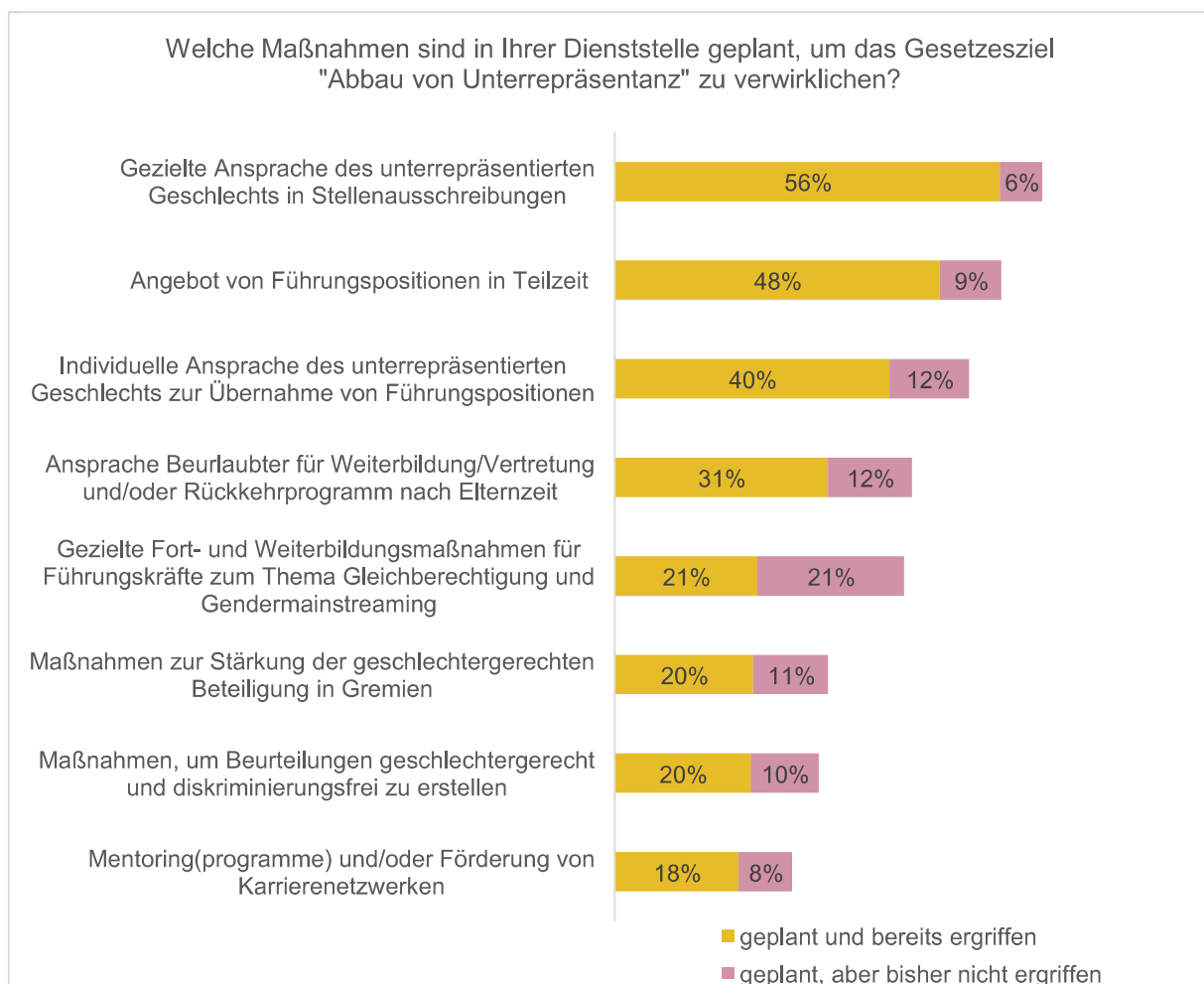


Abbildung 30 Geplante Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 -12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

Kurzgefasst: Die gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen und das Angebot von Führungspositionen in Teilzeit sind die am häufigsten genannten Maßnahmen, die die Dienststellen zum Abbau von Unterrepräsentanz im Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 ergriffen haben.

Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming hat jede fünfte der 512 Dienststellen zum Abbau von Unterrepräsentanz geplant, aber bisher nicht umgesetzt.

Ebenso selten genutzt wurden die folgenden besonders effektiven Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen:

- Mentoring(programme),
- Förderung von Karrierenetzwerken,
- Maßnahmen zur Stärkung der geschlechtergerechten Beteiligung in Gremien,
- Maßnahmen, um Beurteilungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen

4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Datenquelle: Online-Erhebung bezogen auf den Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022.

Datenbasis: 615 Dienststellen haben Angaben zu Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gemacht.

Methodische Hinweise: Die Entwicklung im Berichtszeitraum wird auszugsweise an zwei Maßnahmenkomplexen im Vergleich zum Ergebnis der Erhebung des 5. NGG-Berichts (2018) gezeigt. Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit wurden die Maßnahmenkomplexe „Flexible Arbeitszeitmodelle“ und „Ermöglichen von Telearbeit“ ausgewählt.

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 32 und Tabelle 33.

An die Einleitung des vorherigen Abschnitts 3 anknüpfend, wird im Folgenden die Auswertung der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit präsentiert. Abbildung 31 zeigt die insgesamt genannten Antworten (Prozentangabe umrandet) in absteigender Häufigkeit. Die angebotenen Maßnahmen werden jeweils in die genannte Inanspruchnahme „gleichverteilt“, „überwiegend von Frauen“ und „überwiegend von Männern“ aufgeschlüsselt.

Insgesamt kann die häufigere Antwortnennung *überwiegend von Frauen in Anspruch genommen* auch im Zusammenhang mit der vornehmlich weiblichen Beschäftigtenstruktur in einigen Dienststellen stehen. Obwohl die gleichverteilte Inanspruchnahme auch im Verhältnis zu der jeweiligen Beschäftigtenstruktur zutreffend sein kann, ist diese für die Dienststellen oft nicht einfach zu ermitteln bzw. wird nicht systematisch erfasst.

99 % der 615 Dienststellen geben Teilzeitregelungen als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit an. Die Inanspruchnahme erfolgt allerdings bei 89 % der Dienststellen überwiegend von Frauen und nur bei 10 % der Dienststellen paritätischer verteilt. Damit liefern die Antworten ein einheitliches Bild mit dem bereits dargestellten überproportionalen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung.

Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle wurde am zweithäufigsten genannt. 43 % der Dienststellen gaben an, dass die Inanspruchnahme gleichverteilt und bei 44 % überwiegend von Frauen erfolgte. Die Abgrenzung zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teilzeitregelungen hat also einen Einfluss darauf, wie die Dienststellen die Inanspruchnahme durch ihre weiblichen und männlichen Beschäftigten einschätzen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wird deutlich, dass Maßnahmen, die auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit abzielen, attraktiver für Männer sind, als solche, die auf die Reduzierung von Arbeitszeit abzielen.

Die Flexibilisierung des Arbeitsorts ist besonders durch den Ausbruch der Corona-Pandemie seit 2020 in den Vordergrund gerückt. Der Anteil der Dienststellen, die flexible Modelle wie bspw. Mobile Arbeit und Homeoffice anbieten, liegt höher als der Anteil, der Telearbeit ermöglicht. Flexible Modelle zum Arbeitsort wie Mobile Arbeit oder Homeoffice erzielen den höchsten Anteil gleichverteilter Inanspruchnahme im Vergleich zu allen anderen Maßnahmen.

Schlusslicht der angebotenen Maßnahmen bilden (institutionalisierte) Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit 11 % der 615 Dienststellen. Angesichts der vorher betrachteten Beschäftigtenstruktur lässt sich besonders in dieser Maßnahme ein großes Potential für berufstätige Eltern vermuten. Immerhin nennt jede zweite Dienststelle „Angebote zur und/oder Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege und/oder Betreuung Familienangehöriger“ als Maßnahme im Berichtszeitraum.

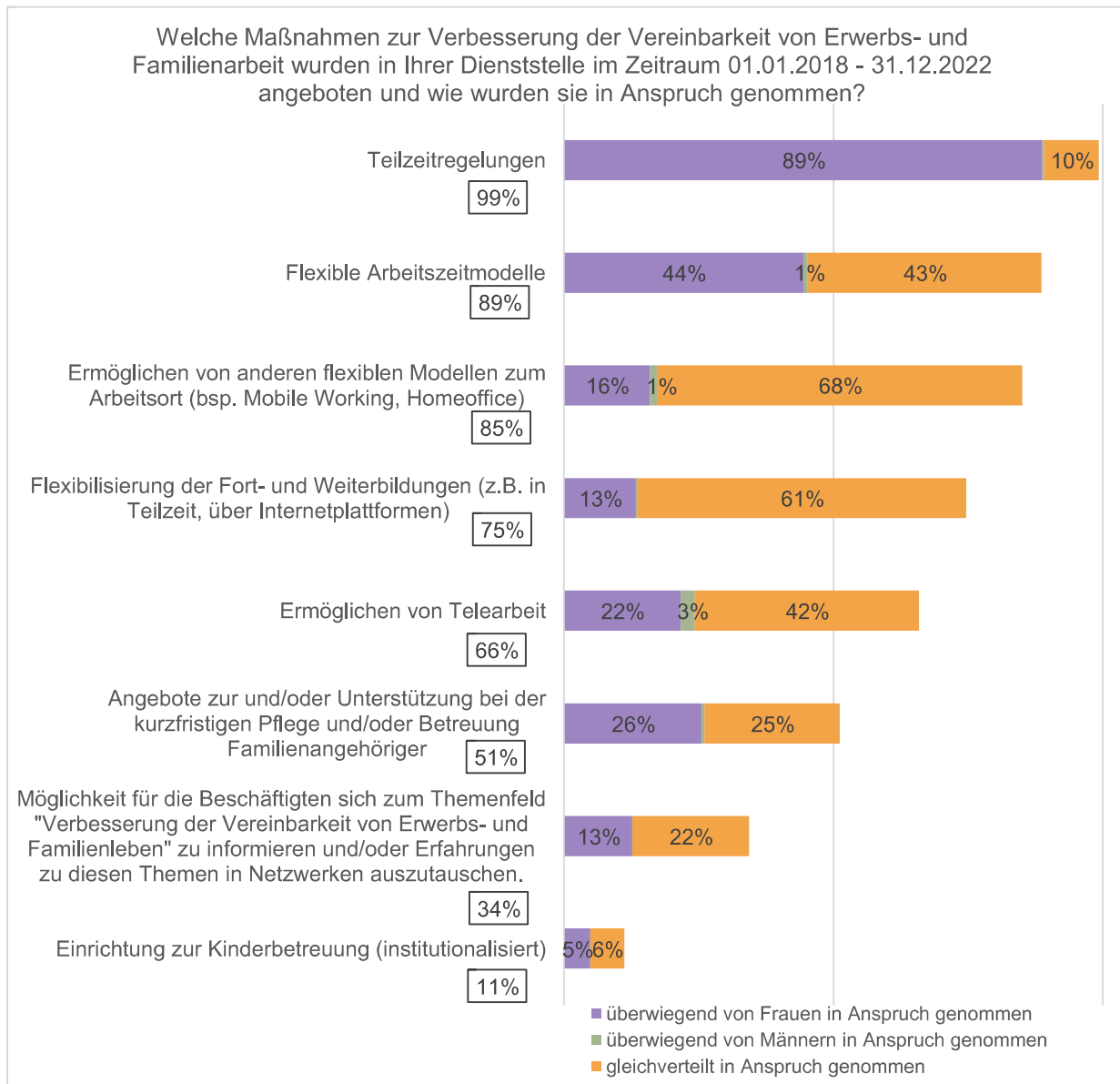


Abbildung 31 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 - 12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

Die Entwicklung der angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit kann beispielhaft an zwei Maßnahmen, die im identischen Wortlaut in der Erhebung zum 5. NGG-Bericht (2018) verwendet wurden, dargestellt werden (siehe Abbildung 32). Eine Entwicklung, ob überwiegend mehr Männer oder Frauen das in Anspruch genommen haben, kann nicht aufgezeigt werden. Es stehen hierfür keine Daten für einen längeren Zeitraum zur Verfügung.

Flexible Arbeitszeitmodelle nennen insgesamt und in allen Beschäftigungsbereichen bzw. Personalkreisen weniger Dienststellen im Vergleich zum Vorbericht in 2018. Die Ursache für diesen Rückgang liegt vermutlich in der Antwortmöglichkeit „Teilzeitregelungen“, die es im Fragebogen zum Vorbericht (2018) nicht gab. Es liegt nahe, dass einige Dienststellen unter „flexible Arbeitszeitmodelle“ in der letzten Erhebung auch die Teilzeitregelungen gefasst haben, die in diesem Bericht getrennt erhoben wurden.

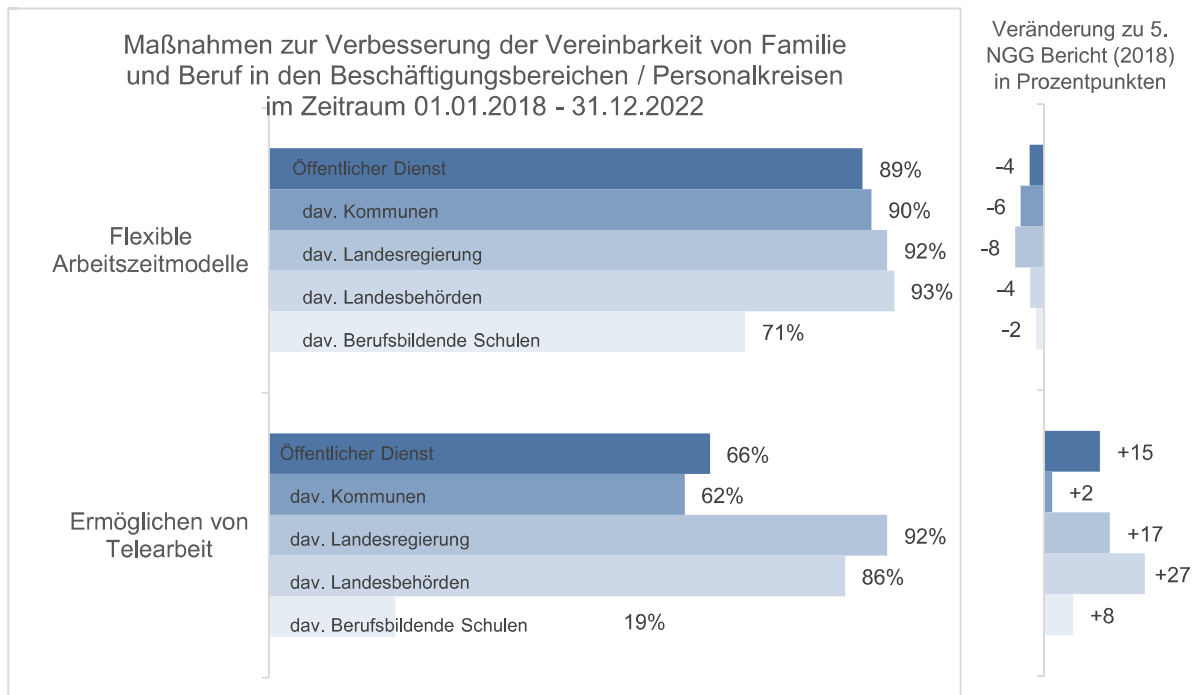


Abbildung 32 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen im Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

Das Ermöglichen von Telearbeit verzeichnet im Vergleich zum Vorbericht 2018 eine deutliche Steigerung. Diese Entwicklung muss allerdings vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, die im hier betrachteten Berichtszeitraum liegt, bewertet werden. Außerdem müssen die sehr unterschiedlichen fachlichen und dienstlichen Anforderungen, sowie die individuellen Dienstvereinbarungen zur Ermöglichung von Telearbeit in den Dienststellen, berücksichtigt werden. Trotz dieser eingeschränkten Vergleichbarkeit ist auffällig, dass der Anteil der Dienststellen in den Kommunen, die Telearbeit anbieten, gegenüber der Erhebung von 2018 kaum gestiegen ist. Bei den Landesbehörden beträgt diese Steigerung rund +27 Prozentpunkte.

Kurzgefasst: im Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 sind Teilzeitregelungen und flexible Arbeitszeitmodelle die am häufigsten angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Diese werden jedoch unterschiedlich in Anspruch genommen. Während Teilzeitregelungen vorwiegend durch Frauen in Anspruch genommen werden, sind flexible Arbeitszeitmodelle häufig gleichverteilt von Männern und Frauen angewählt. Flexible Modelle zum Arbeitsort (bspw. Mobile Arbeit, Homeoffice) wurden am dritthäufigsten von den Dienststellen angeboten und erzielten den höchsten Anteil der gleichverteilten Inanspruchnahme.

Verwendetes Datenmaterial

Online-Erhebung zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Die Online-Befragung wurde im Mai und Juni 2023 als freiwillige Erhebung bei 946 Dienststellen des Landes und der Kommunen mit 50 und mehr Beschäftigten durchgeführt. Die Schulkapitel im Landesbereich wurden mit Ausnahme der Berufsbildenden Schulen in Anlehnung an den Vorbericht nicht befragt. Der Stichtag der Erhebung war der 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 für Berufsbildende Schulen.

Es wurden vier Fragenkomplexe zu Eigenschaften der Dienststellen, Vorhandensein von Gleichstellungsplänen und -beauftragten, Maßnahmen in Gleichstellungsplänen zur Förderung von Gleichstellung und Besetzung von Gremien konzipiert. Der Erhebungsbogen mit den Antwortmöglichkeiten befindet sich am Ende des Berichts.

Die Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten unterliegen unterschiedlichen Rechtsgrundlagen (§ 22 NGG für Landesdienststellen, § 8 NKomVG für Kommunen). Im vorliegenden Bericht werden nur die Freistellungen nach § 22 NGG betrachtet. Dort sind folgende Staffelung vorgesehen: Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten mind. 3 Std, mit 101 bis 200 Beschäftigten mind. 5 Std, mit mehr als 200 Beschäftigten mind. eine halbe Stelle, mit mehr als 600 Beschäftigten mind. eine dreiviertel Stelle und mit mehr als 1000 Beschäftigten eine volle Stelle. Für (berufsbildende) Schulen gilt diese Vorgabe nicht. Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist (§ 24 S. 2 NGG).

Um im Anschluss an die Beantwortung der Fragen ermitteln zu können, ob die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten im Landesbereich den rechtlichen Vorgaben entsprach, wurde die Dienststellengröße nach vorgegebenen Größenklassen und der Umfang der Aufgabenwahrnehmung nach der Anzahl der Wochenstunden erfragt. Tabelle 24 beinhaltet die Dienststellengröße nach Beschäftigungsbereich.

Für die Frage, ob die angegebenen Gremien in den Dienststellen paritätisch besetzt sind, wurden die Anzahl der Gremienmitglieder insgesamt und nach Geschlecht erfragt.

Personalstandstatistik

Die Personalstandstatistik wird jährlich zum Stichtag 30. Juni als Bundesstatistik durchgeführt. Dabei wird zu den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein Katalog an Informationen erfragt, der knapp 50 Merkmale umfasst (z. B. Arbeitgeber, Geschlecht, Geburtstag und -jahr, Vertragsart, -dauer und -umfang, welche Aufgabe erfüllt wird usw.). Alle Angaben erhalten die Statistischen Ämter zumeist von den Bezüge-abrechnenden Stellen. Die aus der Statistik gewonnenen Informationen werden u. a. von Ministerien und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern für die Weiterentwicklung des Dienst-, Besoldungs-, Tarif- und Versorgungsrechts benötigt.

Glossar/Erläuterungen

Beschäftigungsbereiche/Öffentlicher Dienst

Beschäftigungsbereiche sind in den Finanz- und Personalstandstatistiken über die Art ihrer Haushaltsführung als institutionelle Einheiten definiert. Sie werden entweder als Kernhaushalt, als ausgegliederte Sonderrechnung oder als rechtlich selbständige Einrichtung u. a. geführt. Dabei sind Bund, Länder, Gemeinden/Gemeindeverbände und Sozialversicherungen die Kernhaushalte, deren rechtlich unselbständige Landes- und Eigenbetriebe die Sonderrechnungen usw. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des LSN zum Themenkomplex „Finanzen, Steuern, Personal > Personal im öffentlichen Dienst Niedersachsens“

Für den vorliegenden Bericht wurden in Anlehnung an den Vorbericht nur die Beschäftigungsbereiche 11-13 (Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes) und 21-23 (Kernhaushalt der Gemeinden/Gemeindeverbände und deren Sonderrechnungen) ausgewertet. Universitäten und Hochschulen werden in Niedersachsen zum großen Teil als Stiftungen geführt und gehören damit zum Beschäftigungsbereich 47, einige Universitäten und Hochschulen werden aber auch als Sonderrechnung des Landes geführt. Wie im Vorbericht bleiben diese bei den Auswertungen unberücksichtigt, da für sie Sonderregelungen zu Gleichstellungsaspekten (z. B. hochschulspezifische Gleichstellungspläne) gelten, die im Niedersächsischen Hochschulgesetz geregelt sind. Wenn im Bericht vom Personal des Landes die Rede ist, sind die Universitäten und Hochschulen ausgenommen. Insofern steht „öffentlicher Dienst“ im vorliegenden Bericht für die Zusammenfassung der Beschäftigungsbereiche 11-13 des Landes und 21-23 der Kommunen ohne Universitäten und Hochschulen.

Beamten und Beamte (Dienstverhältnis) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitsvertragsverhältnis)

In den Personalstandstatistiken wird zwischen einzelnen Statusgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beschäftigte in der Pflege, Beamtinnen und Beamte, Berufsrichterinnen und -richter, Dienstordnungsangestellte etc.) unterschieden. Im vorliegenden Bericht wird das Personal, das in einem Dienstverhältnis steht, zu „Beamtinnen und Beamte“ und das Personal in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ zusammengefasst.

Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Besoldungsgruppe ist in Deutschland die Einstufung der Besoldungshöhe einer Beamtin oder eines Beamten gemäß ihres oder seines ausgeübten Amtes. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt die Eingruppierung in tarifliche Entgeltgruppen nach der ausgeübten Tätigkeit (mit wenigen Ausnahmen im außertariflichen Bereich).

Sind Daten zu einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen in einem der Vergleichsjahre in einer Grafik nicht dargestellt, gründet sich dies auf Geheimhaltungsvorschriften. Beruhen Veränderungsdaten und Anteile auf einem Wert von 0, 1 oder 2 werden sie geheim gehalten.

In den Tabellen im Anhang sind die Werte aller besetzten Besoldungs- und Entgeltgruppen enthalten und gerundet (siehe hierzu „Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken“).

Entgeltgruppen – Zuordnung zu Laufbahngruppen

Orientiert an den Laufbahngruppen des verbeamteten Personals werden zu Vergleichszwecken die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet. Eine Zuordnung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zu den Laufbahngruppen befindet sich in Tabelle 8. Können Beschäftigte keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden, werden sie bei den grafischen Darstellungen der Laufbahngruppen nicht berücksichtigt (in den entsprechenden Tabellen unter „nicht zuordenbar“).

Im Berichtsjahr 2020 wurde in der niedersächsischen Personalstandstatistik erstmals die Differenzierung zwischen der Entgeltgruppe 9 TV-L der LGr. 1, 2. EA und AN*in (ehem. mittlerer Dienst) und der LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) technisch umgesetzt. Zuvor wurden alle Entgeltgruppen 9 der LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) zugeordnet. Hierdurch gibt es

Daten-Verschiebungen von der LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) zur LGr. 1, 2. EA und AN*in (ehem. mittlerer Dienst) im Vergleich der Berichtsjahre 2020 zu Vorjahren. Bei Zeitreihendarstellungen muss dieser technisch verursachte Bruch berücksichtigt werden.

Führungspositionen

In den Personalstandstatistiken liegen weder Merkmale oder Definitionen, noch Werte zu Führungspositionen vor. Auch aus anderen zugänglichen Quellen können diese Informationen z. Zt. nicht gewonnen werden. Aus diesem Grund wird in diesem Bericht davon ausgegangen, dass Stellen und Arbeitsplätze, die der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) zugeordnet werden können, überwiegend Führungs- oder Leitungsfunktionen innehaben. Für Fragen zu Führungspositionen wird deshalb diese Laufbahngruppe für beide Statusgruppen ausgewertet. Der Personalkreis der Lehrkräfte bleibt dabei unberücksichtigt, weil Lehrkräfte überwiegend keine Führungsfunktionen ausüben.

Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken

Zur Sicherstellung der Geheimhaltung wird in den Personalstandstatistiken seit dem Berichtsjahr 2014 ein Rundungsverfahren angewendet. Alle Tabellenfelder mit Fallzahlen werden zunächst ohne Rundung ermittelt. Anschließend wird jede Zahl für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt zu einem sehr geringen Informationsverlust, weil die Abweichung vom Echtwert je ausgewiesenem Datenfeld maximal 2 Personen (bzw. weniger als 2,5 Vollzeitäquivalente) beträgt. Ein Tabellenwert von 0 bedeutet, dass es sich um weniger als drei Beschäftigte oder zweieinhalb Vollzeitäquivalente handelt. Zu beachten ist, dass in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten können, wenn innerhalb einer Tabelle die gerundeten Werte aufsummiert werden.

Alle Tabellenfelder mit (Durchschnitts-)werten, die auf einer tatsächlichen oder gerundeten Fallzahl von 0 beruhen, werden gesperrt und mit „-“ dargestellt. Und generell werden keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden.

Des Weiteren erfolgt seit dem Berichtsjahr 2020 für diejenigen Beschäftigten, die für das Merkmal Geschlecht die Ausprägung „divers“ oder „nach Geburtenregister ohne Angabe“ besetzen, maschinell aus Gründen der Geheimhaltung eine Zuordnung zu den Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5).

Gender-Gap

Ein Gender-Gap (bestehend aus dem engl. „gender“ für das soziale Geschlecht und „gap“ für Lücke oder Abstand) wird laut Duden definiert als „signifikanten Unterschied zwischen den sozialen Geschlechtern im Hinblick auf Lebensbedingungen, Einkommen, Verhalten, [...]“⁹. Im Rahmen dieses Berichts dienen der „Gender Status Gap“ und der „Gender Time Gap“ zur Benennung von Unterschieden in der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten in den Themenfeldern Dienstverhältnis/Arbeitsverhältnis und Beschäftigungsumfang.

Gremien

In der Online-Erhebung wurden Gremien als Freitext-Antworten erfasst. Sie wurden in Abstimmung mit dem Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) auf die Frage geprüft, ob es sich bei ihnen um Gremien im Sinne des § 8 NGG handelt. Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit zum Vorbericht wurden bei dieser Auswahl ähnliche Kriterien angewendet. Darüber hinaus wurden Gremien innerhalb der öffentlichen Verwaltung mit einer Mitgliederanzahl von 1 nicht ausgewertet. In die Auswertung der paritätischen Besetzung sind außerdem keine zu wählenden Gremien (bspw. Personalräte) eingeflossen.

⁹ Duden-Online, www.duden.de, zuletzt abgerufen am 9. Oktober 2023.

Landesregierung

Die Beschäftigten der niedersächsischen Landesressorts, die der staatlichen Aufgabe „politische Führung“ und einem Ministeriumskapitel zuzuordnen waren, bilden den Personalkreis der Landesregierung. Der Personalkreis der Landesregierung ist eine Teilsumme des Landes insgesamt.

Landesbehörden

Analog zum Personalkreis der Landesregierung wurden die Beschäftigten der niedersächsischen Landesressorts, die nicht der staatlichen Aufgabe „politische Führung“ und einem Ministeriumskapitel zuzuordnen waren und nicht den Universitäten/Hochschulen angehören, dem Personalkreis der Landesbehörden zugeordnet. In diesem Bericht sind die Landesbehörden ohne Landesregierung, ohne Lehrkräfte und ohne Universitäten/Hochschulen eine Teilmenge des Landes insgesamt.

Lehrkräfte

In Anlehnung an den Vorbericht werden Lehrkräfte definiert über die Kombination von bestimmten Besoldungs- oder Entgeltgruppen und einer staatlichen Aufgabe im Bereich der Schulen. Die hier ermittelten Daten entsprechen nicht den üblichen Angaben in der Personalstandstatistik zu „Schulen“, die dort über die Haushaltskapitel der Schulen ermittelt werden. Der Personalkreis der Lehrkräfte ist eine Teilmenge des Landes insgesamt.

Als Lehrkraft an öffentlichen Schulen wurde eine Person gezählt, wenn sie

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

Lehrkräfte in anderen als den genannten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind im Personalkreis „Landesbehörden“ enthalten.

Im Tabellenteil im Anhang sind Lehrkräfte in den Tabellen 1, 3-5, 12, 15, 20 und 22 nur nach der hier vorliegenden Definition ausgewiesen. Insofern kann der Personalkreis „Lehrkräfte“, wenn er nach Besoldungs-/Entgeltgruppen dargestellt ist, nicht nur durch das Geheimhaltungsverfahren, sondern auch dadurch mit „0“ besetzt sein, dass eine Besoldungs-/Entgeltgruppe außerhalb der hier genannten Besoldungs-/Entgeltgruppen-Abgrenzung liegt; dies betrifft vor allem Tabelle 12.

Umfang der Beschäftigung: geringfügig Beschäftigte und ohne Bezüge Beurlaubte

Im vorliegenden Bericht bleiben analog zum vorherigen Bericht „geringfügig Beschäftigte“ und „ohne Bezüge Beurlaubte“ in den untersuchten Themengebieten und Tabellen unberücksichtigt. Einzig die „ohne Bezüge Beurlaubten“ werden über eine Grafik und eine Tabelle thematisch gesondert dargestellt.

Umfang der Beschäftigung: Teilzeitbeschäftigung

In der Personalstandstatistik wird eine Teilzeitbeschäftigung über verschiedene Signierziffern in einem Erfassungsfeld angegeben. Es können Teilzeitbeschäftigungen „mit mindestens der Hälfte“ und „mit weniger als der Hälfte“ der regelmäßigen Wochenarbeitszeit angegeben werden. Zudem werden Beschäftigte in Altersteilzeit (ATZ) mit eigenen Signierziffern für das jeweils gewählte Altersteilzeitmodell erfasst. In diesem Bericht werden grundsätzlich alle Arten von Teilzeitbeschäftigung als „Teilzeitbeschäftigung“ zusammengefasst. Im Tabellenteil wird eine Tabelle nach Geschlecht und Altersgruppen mit der Unterscheidung zwischen Teilzeit und Altersteilzeit bereitgestellt.

Vollzeiteinheiten (VZE)

VZE (oder auch „Vollzeitäquivalente“) werden unabhängig davon, welche Wochenstundenzahl für eine Behörde als Vollzeit festgelegt ist, über den Anteil an der Arbeitszeit einer jeweiligen Vollzeitkraft berechnet. Bei einer Vollzeitkraft wird also mit 1,0 oder 100 % gerechnet, bei einer Dreiviertelkraft mit 0,75 oder 75 %, bei einer Halbtagskraft mit 0,5 oder 50 % usw.

Tabellenteil

Tabelle 1 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Beschäftigte insgesamt	Geschlecht			
			männlich		weiblich	
			Anzahl	%	Anzahl	%
2013	Öffentlicher Dienst	285.390	119.340	41,8	166.055	58,2
	Kommunen	121.110	48.250	39,8	72.860	60,2
	Land insgesamt	164.280	71.085	43,3	93.195	56,7
	davon					
	Landesregierung	3.300	1.580	47,8	1.720	52,2
	Landesbehörden	81.985	44.485	54,3	37.500	45,7
	Lehrkräfte	78.995	25.020	31,7	53.970	68,3
2018	Öffentlicher Dienst	299.595	118.555	39,6	181.040	60,4
	Kommunen	129.870	49.505	38,1	80.365	61,9
	Land insgesamt	169.725	69.050	40,7	100.675	59,3
	davon					
	Landesregierung	3.540	1.610	45,4	1.930	54,6
	Landesbehörden	86.565	44.190	51,1	42.370	48,9
	Lehrkräfte	79.625	23.250	29,2	56.370	70,8
2022	Öffentlicher Dienst	324.900	122.200	37,6	202.700	62,4
	Kommunen	148.850	54.635	36,7	94.215	63,3
	Land insgesamt	176.050	67.565	38,4	108.485	61,6
	davon					
	Landesregierung	3.800	1.655	43,6	2.145	56,4
	Landesbehörden	89.910	42.670	47,5	47.245	52,5
	Lehrkräfte	82.340	23.240	28,2	59.100	71,8

**Tabelle 2 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen ohne Lehrkräfte nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis am 30.06. der Jahre
(ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)**

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Beschäftigte insgesamt	Geschlecht	
			männlich	weiblich
2013	Öffentlicher Dienst	206.395	94.315	112.080
	Kommunen	121.110	48.250	72.860
	Land insgesamt	85.285	46.065	39.220
	davon			
	Landesregierung	3.300	1.580	1.720
	Landesbehörden	81.985	44.485	37.500
2018	Öffentlicher Dienst	219.975	95.305	124.670
	Kommunen	129.870	49.505	80.365
	Land insgesamt	90.100	45.800	44.300
	davon			
	Landesregierung	3.540	1.610	1.930
	Landesbehörden	86.565	44.190	42.370
2022	Öffentlicher Dienst	242.560	98.955	143.605
	Kommunen	148.850	54.635	94.215
	Land insgesamt	93.710	44.325	49.390
	davon			
	Landesregierung	3.800	1.655	2.145
	Landesbehörden	89.910	42.670	47.245

Tabelle 3 Vollzeitinheiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Geschlecht			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
2013	Öffentlicher Dienst	114.740	46,5	131.915	53,5
	Kommunen	46.195	45,9	54.370	54,1
	Land insgesamt	68.545	46,9	77.545	53,1
	davon				
	Landesregierung	1.540	51,0	1.475	49,0
	Landesbehörden	43.200	59,2	29.815	40,8
	Lehrkräfte	23.805	34,0	46.255	66,0
2018	Öffentlicher Dienst	115.040	44,0	146.385	56,0
	Kommunen	47.800	43,6	61.895	56,4
	Land insgesamt	67.240	44,3	84.490	55,7
	davon				
	Landesregierung	1.580	48,0	1.710	52,0
	Landesbehörden	43.170	55,5	34.640	44,5
	Lehrkräfte	22.490	31,8	48.140	68,2
2022	Öffentlicher Dienst	117.455	42,0	162.510	58,0
	Kommunen	52.260	41,7	73.060	58,3
	Land insgesamt	65.195	42,2	89.450	57,8
	davon				
	Landesregierung	1.625	45,8	1.920	54,2
	Landesbehörden	41.380	51,8	38.475	48,2
	Lehrkräfte	22.190	31,1	49.055	68,9

Tabelle 4 Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Beschäftigte insgesamt	darunter Beamtinnen und Beamte		Geschlecht			
			Anzahl	%	männlich		weiblich	
					Anzahl	%	Anzahl	%
2013	Öffentlicher Dienst	285.390	142.285	49,9	66.075	46,4	76.210	53,6
	Kommunen	121.110	17.095	14,1	10.165	59,5	6.930	40,5
	Land insgesamt	164.280	125.190	76,2	55.910	44,7	69.280	55,3
	davon							
	Landesregierung	3.300	2.245	68,0	1.235	55,1	1.010	44,9
	Landesbehörden	81.985	48.530	59,2	31.040	64,0	17.490	36,0
	Lehrkräfte	78.995	74.420	94,2	23.635	31,8	50.785	68,2
2018	Öffentlicher Dienst	299.595	144.835	48,3	62.265	43,0	82.570	57,0
	Kommunen	129.870	17.135	13,2	9.495	55,4	7.640	44,6
	Land insgesamt	169.725	127.695	75,2	52.765	41,3	74.930	58,7
	davon							
	Landesregierung	3.540	2.400	67,8	1.220	50,8	1.180	49,2
	Landesbehörden	86.565	50.535	58,4	29.930	59,2	20.605	40,8
	Lehrkräfte	79.625	74.760	93,9	21.615	28,9	53.145	71,1
2022	Öffentlicher Dienst	324.900	147.860	45,5	59.920	40,5	87.940	59,5
	Kommunen	148.850	17.215	11,6	9.060	52,6	8.155	47,4
	Land insgesamt	176.050	130.645	74,2	50.865	38,9	79.780	61,1
	davon							
	Landesregierung	3.800	2.615	68,8	1.235	47,2	1.380	52,8
	Landesbehörden	89.910	50.820	56,5	28.045	55,2	22.775	44,8
	Lehrkräfte	82.340	77.210	93,8	21.585	28,0	55.625	72,0

Tabelle 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Beschäftigte insgesamt	darunter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		Geschlecht			
			Anzahl	%	männlich		weiblich	
					Anzahl	%	Anzahl	%
2013	Öffentlicher Dienst	285.390	143.100	50,1	53.260	37,2	89.840	62,8
	Kommunen	121.110	104.015	85,9	38.085	36,6	65.930	63,4
	Land insgesamt	164.280	39.090	23,8	15.175	38,8	23.915	61,2
	davon							
	Landesregierung	3.300	1.060	32,1	345	32,5	715	67,5
	Landesbehörden	81.985	33.455	40,8	13.445	40,2	20.010	59,8
	Lehrkräfte	78.995	4.580	5,8	1.390	30,3	3.190	69,7
2018	Öffentlicher Dienst	299.595	154.765	51,7	56.295	36,4	98.470	63,6
	Kommunen	129.870	112.735	86,8	40.010	35,5	72.725	64,5
	Land insgesamt	169.725	42.030	24,8	16.285	38,7	25.745	61,3
	davon							
	Landesregierung	3.540	1.140	32,2	390	34,1	750	65,9
	Landesbehörden	86.565	36.025	41,6	14.260	39,6	21.765	60,4
	Lehrkräfte	79.625	4.865	6,1	1.635	33,6	3.230	66,4
2022	Öffentlicher Dienst	324.900	177.040	54,5	62.275	35,2	114.765	64,8
	Kommunen	148.850	131.635	88,4	45.575	34,6	86.060	65,4
	Land insgesamt	176.050	45.405	25,8	16.700	36,8	28.705	63,2
	davon							
	Landesregierung	3.800	1.185	31,2	420	35,4	765	64,6
	Landesbehörden	89.910	39.090	43,5	14.625	37,4	24.465	62,6
	Lehrkräfte	82.340	5.130	6,2	1.660	32,3	3.470	67,7

Tabelle 6 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen ohne Lehrkräfte nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Beschäftigte insgesamt	darunter Beamtinnen und Beamte			darunter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		
			Insgesamt		Anzahl	Insgesamt		
2013	Öffentlicher Dienst	206.395	67.875	42.445	25.430	138.530	51.875	86.655
	Kommunen	121.110	17.095	10.165	6.930	104.015	38.085	65.930
	Land insgesamt	85.285	50.775	32.275	18.500	34.510	13.785	20.725
	davon							
	Landesregierung	3.300	2.245	1.235	1.010	1.060	345	715
	Landesbehörden	81.985	48.530	31.040	17.490	33.455	13.445	20.010
2018	Öffentlicher Dienst	219.975	70.075	40.645	29.430	149.900	54.660	95.240
	Kommunen	129.870	17.135	9.495	7.640	112.735	40.010	72.725
	Land insgesamt	90.100	52.935	31.150	21.785	37.165	14.650	22.515
	davon							
	Landesregierung	3.540	2.400	1.220	1.180	1.140	390	750
	Landesbehörden	86.565	50.535	29.930	20.605	36.025	14.260	21.765
2022	Öffentlicher Dienst	242.560	70.650	38.340	32.310	171.910	60.620	111.290
	Kommunen	148.850	17.215	9.060	8.155	131.635	45.575	86.060
	Land insgesamt	93.710	53.435	29.280	24.155	40.280	15.045	25.235
	davon							
	Landesregierung	3.800	2.615	1.235	1.380	1.185	420	765
	Landesbehörden	89.910	50.820	28.045	22.775	39.090	14.625	24.465

Tabelle 7 Anteile der Vollzeitseinheiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen ohne Lehrkräfte nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis, Status und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Status			
		Beamtinnen und Beamte		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
2013	Öffentlicher Dienst	65,8	34,2	43,5	56,5
	Kommunen	63,0	37,0	42,8	57,2
	Land insgesamt	66,7	33,3	45,6	54,4
	davon				
	Landesregierung	57,9	42,1	35,3	64,7
	Landesbehörden	67,1	32,9	46,0	54,0
2018	Öffentlicher Dienst	60,9	39,1	41,9	58,1
	Kommunen	58,6	41,4	41,0	59,0
	Land insgesamt	61,6	38,4	44,8	55,2
	davon				
	Landesregierung	53,5	46,5	36,0	64,0
	Landesbehörden	62,0	38,0	45,1	54,9
2022	Öffentlicher Dienst	56,8	43,2	40,4	59,6
	Kommunen	55,5	44,5	39,7	60,3
	Land insgesamt	57,3	42,7	42,8	57,2
	davon				
	Landesregierung	49,7	50,3	37,1	62,9
	Landesbehörden	57,7	42,3	43,0	57,0

Tabelle 8 Zuordnung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen

Laufbahngruppen	Besoldungsgruppen	Entgeltgruppen
LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	A13 bis A16, R1 bis R8, B1 bis B11	E13 bis E15
LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	A9 bis A13	E9 bis E12
LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	A6 bis A9	E5 bis E8
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	A2 bis A5	E1 bis E4

Tabelle 9 Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen mit und ohne Lehrkräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Bereich	Laufbahngruppe	Geschlecht	Berichtsjahr		
			2013	2018	2022
Mit Lehrkräften	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	männlich	21.645	21.160	21.475
		weiblich	21.295	25.590	28.400
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	männlich	54.430	52.400	51.105
		weiblich	73.070	77.410	81.635
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	männlich	33.730	36.040	40.245
		weiblich	53.740	59.260	71.530
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	männlich	8.310	7.725	8.355
		weiblich	16.760	16.945	19.755
	nicht zuordenbar	männlich	1.220	1.230	1.025
		weiblich	1.185	1.835	1.375
	Insgesamt	männlich	119.340	118.555	122.200
		weiblich	166.055	181.040	202.700
Ohne Lehrkräfte	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	männlich	6.935	6.860	7.085
		weiblich	4.570	5.850	6.945
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	männlich	44.115	43.450	42.245
		weiblich	35.825	40.780	43.990
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	männlich	33.730	36.040	40.245
		weiblich	53.740	59.260	71.530
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	männlich	8.310	7.725	8.355
		weiblich	16.760	16.945	19.755
	nicht zuordenbar	männlich	1.220	1.230	1.025
		weiblich	1.185	1.835	1.375
	Insgesamt	männlich	94.315	95.305	98.955
		weiblich	112.080	124.670	143.605

**Tabelle 10 Vollzeitinheiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06. der Jahre
(ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)**

Berichtsjahr	Laufbahngruppe	Geschlecht			
		männlich		weiblich	
		Vollzeiteinheiten	%	Vollzeiteinheiten	%
2013	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	20.745	53,0	18.415	47,0
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	52.440	46,1	61.325	53,9
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	32.605	44,1	41.370	55,9
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.805	44,5	9.735	55,5
	nicht zuordenbar	1.145	51,6	1.075	48,4
	Insgesamt	114.740	46,5	131.915	53,5
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	20.530	48,1	22.155	51,9
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	51.050	43,7	65.885	56,3
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	35.150	42,8	46.880	57,2
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.215	42,1	9.920	57,9
	nicht zuordenbar	1.095	41,5	1.545	58,5
	Insgesamt	115.040	44,0	146.385	56,0
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	20.660	46,2	24.030	53,8
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	49.420	41,8	68.905	58,2
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	38.875	40,7	56.600	59,3
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.665	39,2	11.880	60,8
	nicht zuordenbar	830	43,2	1.090	56,8
	Insgesamt	117.455	42,0	162.510	58,0

Tabelle 11 Vollzeiteneinheiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen ohne Lehrkräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Laufbahngruppe	Geschlecht			
		männlich		weiblich	
		Vollzeiteinheiten	%	Vollzeiteinheiten	%
2013	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	6.750	62,7	4.005	37,3
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	42.630	59,1	29.475	40,9
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	32.605	44,1	41.370	55,9
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.805	44,5	9.735	55,5
	nicht zuordenbar	1.145	51,6	1.075	48,4
	Insgesamt	90.935	51,5	85.660	48,5
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	6.725	56,6	5.165	43,4
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	42.365	54,9	34.735	45,1
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	35.150	42,8	46.880	57,2
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.215	42,1	9.920	57,9
	nicht zuordenbar	1.095	41,5	1.545	58,5
	Insgesamt	92.550	48,5	98.245	51,5
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	6.910	53,1	6.095	46,9
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	40.980	52,0	37.790	48,0
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	38.875	40,7	56.600	59,3
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7.665	39,2	11.880	60,8
	nicht zuordenbar	830	43,2	1.090	56,8
	Insgesamt	95.265	45,6	113.455	54,4

**Tabelle 12 Vollzeitinheiten der Landesbeschäftigten nach Personalkreisen, Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht am 30.06. der Jahre
(ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)**

Berichts- jahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis															
		Land insgesamt						davon Landesregierung				davon Landesbehörden					
		männlich		weiblich		Anzahl	%	männlich		weiblich		Anzahl	%	männlich		weiblich	
		Anzahl		%				Anzahl		%				Anzahl		%	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	75	73,0	25	27,0	55	20	20	5	0	0	0	0	0	0	0	
	B11 bis B5, R10 bis R5																
	B4, B3, R4, R3	145	70,8	60	29,2	25	15	115	45	0	0	0	0	0	0	0	
	B2, B1	135	67,6	65	32,4	110	60	25	10	0	0	0	0	0	0	0	
	A16+Z, A16, R2	1.015	66,0	525	34,0	120	95	665	330	235	120						
	A15, R1	2.705	56,6	2.075	43,4	150	125	1.115	1.200	1.475	950						
	A14	3.625	55,9	2.855	44,1	65	70	425	350	3.220	2.800						
	A13	7.710	41,0	11.085	59,0	25	25	210	230	7.730	13.020						
	Außertariflich	20	68,2	10	31,8	15	10	5	0	0	0						
	E15U, E15	120	60,8	75	39,2	35	35	85	50	0	0						
	E14	280	54,2	235	45,8	25	45	220	185	45	40						
	E13Ü, E13	1.145	43,8	1.470	56,2	15	25	435	445	855	1.295						
	in Ausbildung (hD)	1.270	36,5	2.200	63,5	15	5	525	700	730	1.510						
	zusammen	18.240	46,9	20.685	53,1	660	530	3.850	3.550	14.300	19.745						
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	3.185	29,4	7.660	70,6	10	5	25	30	3.220	8.720						
	A16L bis A13L																
	A14s, A13S+Amtszulage, A13S	1.565	69,2	695	30,8	310	315	1.260	420	20	25						
	A12	6.920	24,6	21.245	75,4	180	240	2.285	1.050	4.575	24.110						
	A11	4.740	69,2	2.115	30,8	75	85	4.725	2.485	0	0						
	A10	5.705	70,1	2.435	29,9	10	20	5.755	2.905	0	0						

Berichts- jahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis															
		Land insgesamt				davon Landesregierung				davon Landesbehörden				davon Lehrkräfte			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
		Anzahl															
	A9	4.875	61,1	3.105	38,9	25	25	25	25	4.900	3.340	0	0	0	0	0	0
	E12, E12a	910	64,2	510	35,8	65	70	65	70	655	190	240	345	0	0	345	0
	E11, E11a, E11b	1.970	50,4	1.940	49,6	50	75	50	75	1.560	800	485	1.485	0	0	1.485	0
	E10, E10a	760	42,5	1.030	57,5	5	50	5	50	805	1.165	0	0	0	0	0	0
	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	2.690	37,7	4.435	62,3	35	130	35	130	2.835	5.645	0	0	0	0	0	0
	in Ausbildung (gD)	2.710	40,7	3.955	59,3	15	10	15	10	2.285	2.025	410	1.940	0	0	1.940	0
	zusammen	36.030	42,3	49.115	57,7	780	1.030	780	1.030	27.090	20.055	8.955	36.630	0	0	36.630	0
LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	A10S, A9S+Zulage	2.390	57,9	1.740	42,1	20	55	20	55	2.415	1.990	0	0	0	0	0	0
	A8	1.785	52,9	1.585	47,1	0	10	0	10	1.800	1.975	0	0	0	0	0	0
	A7	720	46,3	835	53,7	0	0	0	0	725	980	0	0	0	0	0	0
	A6	285	33,4	565	66,6	0	0	0	0	290	580	0	0	0	0	0	0
	A5	5	50,0	5	50,0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
	E8, E8a	1.090	45,4	1.310	54,6	15	65	15	65	1.115	1.715	0	0	0	0	0	0
	E7, E7a	640	69,5	280	30,5	0	0	0	0	655	325	0	0	0	0	0	0
	E6	1.345	24,4	4.160	75,6	20	145	20	145	1.405	5.115	0	0	0	0	0	0
	E5	2.010	47,8	2.195	52,2	30	60	30	60	2.140	3.815	0	0	0	0	0	0
	in Ausbildung (mD)	680	46,6	780	53,4	0	0	0	0	680	780	0	0	0	0	0	0
	zusammen	10.955	44,9	13.460	55,1	90	335	90	335	11.225	17.280	0	0	0	0	0	0
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	E4, E4a	580	72,3	220	27,7	40	10	40	10	560	255	0	0	0	0	0	0
	A6S, A5+Zulage	260	88,5	35	11,5	5	5	5	5	255	35	0	0	0	0	0	0

Berichts- jahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis															
		Land insgesamt				davon Landesregierung				davon Landesbehörden				davon Lehrkräfte			
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	A5S	230	75,8	75	24,2	5	0	225	80	0	0	225	80	0	0	0	0
	A4 bis A2	0	.	0	.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	E3, E3a	540	56,9	410	43,1	20	10	550	505	0	0	550	505	0	0	0	0
	E2, E2Ü	35	22,7	120	77,3	0	5	35	190	0	0	35	190	0	0	0	0
	E1	0	.	0	.	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0
	in Ausbildung (eD)	5	.	0	.	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0
	zusammen	1.650	65,8	860	34,2	70	30	1.635	1.065	0	0	1.635	1.065	0	0	0	0
	nicht zuordenbar	365	49,5	370	50,5	10	5	390	425	0	0	390	425	0	0	0	0
	Insgesamt	67.240	44,3	84.490	55,7	1.610	1.930	44.190	42.370	23.250	56.370						
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	60	58,7	45	41,3	45	30	15	10	0	0	15	10	0	0	0	0
	B11 bis B5, R10 bis R5	160	72,3	60	27,7	35	20	120	45	0	0	120	45	0	0	0	0
	B4, B3, R4, R3	135	64,4	75	35,6	105	65	30	15	0	0	30	15	0	0	0	0
	B2, B1	995	62,0	610	38,0	120	105	630	395	250	145	630	395	250	145		
	A16+Z, A16, R2	2.605	53,0	2.305	47,0	150	145	1.075	1.325	1.420	1.075	1.075	1.325	1.420	1.075		
	A15, R1	3.375	52,5	3.055	47,5	70	90	380	395	3.030	3.050	380	395	3.030	3.050		
	A14	8.035	39,9	12.120	60,1	30	30	210	280	8.145	14.645	210	280	8.145	14.645		
	A13	20	62,0	10	38,0	15	10	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0
	Außertariflich	130	55,2	105	44,8	30	45	100	60	5	10	100	60	5	10		
	E15U, E15	325	53,4	285	46,6	45	60	250	215	45	45	250	215	45	45		
	E14																

Berichts- jahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis									
		Land insgesamt				davon Landesregierung		davon Landesbehörden		davon Lehrkräfte	
		männlich		weiblich		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
		Anzahl	%	Anzahl	%						
		Anzahl		%		Anzahl		Anzahl		Anzahl	
	E13Ü, E13 in Ausbildung (hD) zusammen	1.160 1.315 18.310	44,6 38,3 45,2	1.435 2.120 22.230	55,4 61,7 54,8	20 15 690	40 10 650	595 555 3.970	595 790 4.125	740 750 14.385	1.140 1.345 21.455
LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	A16L bis A13L	3.875	29,4	9.325	70,6	10	35	85	140	3.890	10.520
	A14s, A13S+Amtszulage, A13S	1.480	67,0	730	33,0	280	345	1.225	455	0	0
	A12	5.985	23,3	19.730	76,7	190	245	2.215	1.295	3.740	22.975
	A11	4.840	65,6	2.540	34,4	65	95	4.860	2.965	0	0
	A10	5.180	64,5	2.855	35,5	25	20	5.235	3.390	0	0
	A9	4.785	55,7	3.805	44,3	30	75	4.800	3.870	0	0
	E12, E12a	1.010	59,7	680	40,3	75	90	725	300	260	445
	E11, E11a, E11b	2.135	48,0	2.310	52,0	45	80	1.705	1.115	595	1.750
	E10, E10a	1.050	43,5	1.365	56,5	10	45	1.155	1.730	0	0
	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	2.495	38,0	4.075	62,0	45	140	2.605	4.875	0	0
	in Ausbildung (gD)	1.960	34,8	3.680	65,2	20	10	1.570	1.745	375	1.955
	zusammen	34.805	40,5	51.100	59,5	800	1.175	26.175	21.875	8.855	37.645
LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	A10S, A9S+Zulage	2.150	52,8	1.925	47,2	15	55	2.170	2.195	0	0
	A8	1.480	51,7	1.380	48,3	5	5	1.495	1.680	0	0
	A7	710	49,0	740	51,0	0	0	720	855	0	0
	A6	365	27,9	945	72,1	0	0	370	965	0	0
	A5	0	.	0	.	0	0	0	0	0	0

Berichts- jahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis													
		Land insgesamt				davon Landesregierung				davon Landesbehörden				davon Lehrkräfte	
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	weiblich
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl	
	E8, E8a	1.385	37,9	2.275	62,1	5	50	1.480	3.105	0	0				
	E7, E7a	420	73,8	150	26,2	5	0	425	180	0	0				
	E6	1.405	25,8	4.025	74,2	25	140	1.465	4.710	0	0				
	E5	1.675	38,7	2.655	61,3	30	25	1.915	5.295	0	0				
	in Ausbildung (mD)	725	44,8	890	55,2	5	10	720	885	0	0				
	zusammen	10.315	40,8	14.990	59,2	90	285	10.765	19.870	0	0				
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	E4, E4a	560	66,5	280	33,5	40	15	530	325	0	0				
	A6S, A5+Zulage	275	84,3	50	15,7	5	5	275	50	0	0				
	A5S	225	69,7	100	30,3	5	0	225	110	0	0				
	E3, E3a	445	55,0	365	45,0	15	5	455	440	0	0				
	E2, E2Ü	20	17,9	100	82,1	5	5	20	165	0	0				
	E1	0	.	0	.	0	0	5	5	0	0				
	zusammen	1.530	63,0	895	37,0	70	30	1.510	1.095	0	0				
	nicht zuordenbar	235	50,0	235	50,0	5	5	250	280	0	0				
Insgesamt		65.195	42,2	89.450	57,8	1.655	2.145	42.670	47.245	23.240	59.100				

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis / Geschlecht			
		Land insgesamt			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
	in Ausbildung (gD)	2.300	53,0	2.035	47,0
	zusammen	27.345	60,4	17.965	39,6
LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD					
	A10S, A9S+Zulage	2.390	57,9	1.740	42,1
	A8	1.785	52,9	1.585	47,1
	A7	720	46,3	835	53,7
	A6	285	33,4	565	66,6
	A5	5	50,0	5	50,0
	E8, E8a	1.090	45,4	1.310	54,6
	E7, E7a	640	69,5	280	30,5
	E6	1.345	24,4	4.160	75,6
	E5	2.010	47,8	2.195	52,2
	in Ausbildung (mD)	680	46,6	780	53,4
	zusammen	10.955	44,9	13.460	55,1
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD					
	E4, E4a	580	72,3	220	27,7
	A6S, A5+Zulage	260	88,5	35	11,5
	A5S	230	75,8	75	24,2
	A4 bis A2	0	.	0	.
	E3, E3a	540	56,9	410	43,1
	E2, E2Ü	35	22,7	120	77,3
	E1	0	.	0	.
	in Ausbildung (eD)	5	.	0	.
	zusammen	1.650	65,8	860	34,2
	900	365	49,5	370	50,5
	nicht zuordenbar				
	Insgesamt	44.750	55,2	36.350	44,8

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis / Geschlecht			
		Land insgesamt			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD				
	zusammen	4.560	51,5	4.295	48,5
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD				
	zusammen	26.365	56,9	19.980	43,1

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Personalkreis / Geschlecht			
		Land insgesamt			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	A10S, A9S+Zulage	2.150	52,8	1.925	47,2
	A8	1.480	51,7	1.380	48,3
	A7	710	49,0	740	51,0
	A6	365	27,9	945	72,1
	A5	0	.	0	.
	E8, E8a	1.385	37,9	2.275	62,1
	E7, E7a	420	73,8	150	26,2
	E6	1.405	25,8	4.025	74,2
	E5	1.675	38,7	2.655	61,3
	in Ausbildung (mD)	725	44,8	890	55,2
	zusammen	10.315	40,8	14.990	59,2
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	E4, E4a	560	66,5	280	33,5
	A6S, A5+Zulage	275	84,3	50	15,7
	A5S	225	69,7	100	30,3
	E3, E3a	445	55,0	365	45,0
	E2, E2Ü	20	17,9	100	82,1
	E1	0	.	0	.
	zusammen	1.530	63,0	895	37,0
	nicht zuordenbar	235	50,0	235	50,0
	Insgesamt	43.005	51,6	40.395	48,4

Tabelle 14 Vollzeitanteile der kommunalen Beschäftigten nach Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht in den Jahren 2018 und 2022

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigungsbereich / Geschlecht			
		Kommunen			
		männlich	weiblich		
		Anzahl	%	Anzahl	%
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	120	80,0	30	20,0
		160	82,6	35	17,4
		250	85,5	40	14,5
		145	74,2	50	25,8
		240	74,4	85	25,6
		265	58,1	190	41,9
		100	56,7	80	43,3
		120	65,4	65	34,6
		175	45,5	210	54,5
		285	38,5	455	61,5
		435	47,3	485	52,7
		50	55,4	40	44,6
		2.350	57,1	1.765	42,9
		5	.	0	.
		680	73,8	240	26,2
		1.110	64,4	615	35,6
		1.460	50,5	1.430	49,5
		970	36,6	1.680	63,4
		445	37,8	730	62,2
		1.090	66,1	560	33,9
		2.530	56,0	1.995	44,0
		1.915	43,9	2.450	56,1
		7.645	34,7	14.415	65,3
		365	40,0	545	60,0
		18.220	42,5	24.655	57,5
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	5	.	0	.
		680	73,8	240	26,2
		1.110	64,4	615	35,6
		1.460	50,5	1.430	49,5
		970	36,6	1.680	63,4
		445	37,8	730	62,2
		1.090	66,1	560	33,9
		2.530	56,0	1.995	44,0
		1.915	43,9	2.450	56,1
		7.645	34,7	14.415	65,3
		365	40,0	545	60,0
		18.220	42,5	24.655	57,5
		5	.	0	.
		680	73,8	240	26,2
		1.110	64,4	615	35,6
		1.460	50,5	1.430	49,5
		970	36,6	1.680	63,4
		445	37,8	730	62,2
		1.090	66,1	560	33,9
		2.530	56,0	1.995	44,0
		1.915	43,9	2.450	56,1
		7.645	34,7	14.415	65,3
		365	40,0	545	60,0
		18.220	42,5	24.655	57,5

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigungsbereich / Geschlecht			
		Kommunen			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	A10S, A9S+Zulage	1.260	73,2	460	26,8
	A8	950	53,5	825	46,5
	A7	710	66,7	355	33,3
	A6	45	30,6	100	69,4
	A5	0	.	0	.
	E8, E8a	3.215	18,7	13.945	81,3
	E7, E7a	1.340	32,8	2.745	67,2
	E6	4.150	36,9	7.105	63,1
	E5	9.060	49,3	9.310	50,7
	in Ausbildung (mD)	1.320	42,7	1.770	57,3
	zusammen	22.040	37,6	36.615	62,4
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	2.335	43,8	2.995	56,2
	E4, E4a	10	38,7	20	61,3
	A6S, A5+Zulage	5	.	0	.
	A4 bis A2	2.465	55,7	1.960	44,3
LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	E3, E3a	985	11,8	7.370	88,2
	E2, E2Ü	225	6,0	3.535	94,0
	E1	30	47,0	35	53,0
	in Ausbildung (eD)	6.065	27,6	15.920	72,4
	zusammen	830	37,1	1.405	62,9
	nicht zuordenbar				
	900				
	Insgesamt	49.505	38,1	80.365	61,9
	B11 bis B5	110	72,8	40	27,2
	B4, B3	165	76,6	50	23,4
2022	B2, B1	250	83,9	50	16,1
	A16+Z, A16	130	69,1	60	30,9

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigungsbereich / Geschlecht			
		Kommunen			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
	A15	235	71,6	95	28,4
	A14	260	54,2	220	45,8
	A13	60	48,7	60	51,3
	Außertariflich	20	73,1	5	26,9
	E15U, E15	290	47,1	325	52,9
	E14	360	36,7	620	63,3
	E13Ü, E13	510	46,4	585	53,6
	in Ausbildung (hD)	40	39,0	60	61,0
	zusammen	2.430	52,8	2.175	47,2
LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	A16l bis A13L	0	.	0	.
	A14s, A13S+Amtszulage, A13S	645	65,5	340	34,5
	A12	975	58,1	705	41,9
	A11	1.300	44,8	1.605	55,2
	A10	860	35,6	1.555	64,4
	A9	560	40,0	835	60,0
	E12, E12a	1.360	62,5	815	37,5
	E11, E11a, E11b	3.145	50,3	3.110	49,7
	E10, E10a	2.020	41,6	2.830	58,4
	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	9.410	33,4	18.765	66,6
	in Ausbildung (gD)	470	40,5	685	59,5
	zusammen	20.740	39,9	31.245	60,1
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	A10S, A9S+Zulage	1.385	72,3	530	27,7
	A8	765	51,9	710	48,1
	A7	565	65,9	295	34,1
	A6	85	39,4	130	60,6
	A5	5	.	0	.

Berichtsjahr	Laufbahngruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigungsbereich / Geschlecht			
		Kommunen			
		männlich		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
	E8, E8a	3.245	16,7	16.155	83,3
	E7, E7a	1.890	35,2	3.485	64,8
	E6	4.335	34,3	8.295	65,7
	E5	10.030	51,9	9.310	48,1
	in Ausbildung (mD)	1.565	43,1	2.065	56,9
	zusammen	23.875	36,8	40.975	63,2
LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	E4, E4a	2.630	37,6	4.355	62,4
	A6S, A5+Zulage	15	50,0	15	50,0
	A5S	0	.	0	.
	E3, E3a	2.900	54,8	2.390	45,2
	E2, E2Ü	1.050	11,9	7.735	88,1
	E1	225	5,0	4.230	95,0
	in Ausbildung (eD)	10	56,3	5	43,8
	zusammen	6.820	26,7	18.730	73,3
nicht zuordenbar	900	770	41,3	1.095	58,7
Insgesamt		54.635	36,7	94.215	63,3

Tabelle 15 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Altersgruppe am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Altersgruppe											
		unter 30 Jahre		30 bis unter 40 Jahre		40 bis unter 50 Jahre		50 bis unter 60 Jahre		60 Jahre und älter			
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
2013	Öffentlicher Dienst	31.330	11,0	50.665	17,8	78.940	27,7	91.065	31,9	33.390	11,7		
	Kommunen	13.990	11,6	17.180	14,2	37.390	30,9	40.840	33,7	11.710	9,7		
	Land insgesamt	17.340	10,6	33.485	20,4	41.550	25,3	50.220	30,6	21.680	13,2		
	davon												
	Landesregierung	110	3,3	410	12,5	1.025	31,0	1.335	40,5	420	12,7		
	Landesbehörden	9.315	11,4	13.465	16,4	21.750	26,5	28.800	35,1	8.660	10,6		
	Lehrkräfte	7.915	10,0	19.610	24,8	18.780	23,8	20.085	25,4	12.600	16,0		
2018	Öffentlicher Dienst	39.915	13,3	59.505	19,9	71.945	24,0	93.095	31,1	35.135	11,7		
	Kommunen	17.565	13,5	20.535	15,8	30.570	23,5	46.255	35,6	14.950	11,5		
	Land insgesamt	22.350	13,2	38.975	23,0	41.370	24,4	46.840	27,6	20.190	11,9		
	davon												
	Landesregierung	145	4,0	495	14,0	895	25,3	1.460	41,3	540	15,3		
	Landesbehörden	14.690	17,0	14.300	16,5	18.335	21,2	28.910	33,4	10.330	11,9		
	Lehrkräfte	7.515	9,4	24.175	30,4	22.140	27,8	16.470	20,7	9.315	11,7		
2022	Öffentlicher Dienst	47.325	14,6	69.025	21,2	74.195	22,8	95.095	29,3	39.255	12,1		
	Kommunen	21.465	14,4	27.620	18,6	30.955	20,8	49.100	33,0	19.710	13,2		
	Land insgesamt	25.865	14,7	41.405	23,5	43.240	24,6	45.995	26,1	19.550	11,1		
	davon												
	Landesregierung	260	6,8	595	15,6	935	24,6	1.360	35,8	655	17,2		
	Landesbehörden	18.250	20,3	16.315	18,1	18.520	20,6	25.875	28,8	10.950	12,2		
	Lehrkräfte	7.355	8,9	24.495	29,8	23.785	28,9	18.755	22,8	7.945	9,7		

Tabelle 16 Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Altersgruppe, Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Laufbahngruppe	Altersgruppe / Geschlecht									
		unter 30 Jahre		30 bis unter 40 Jahre		40 bis unter 50 Jahre		50 bis unter 60 Jahre		60 Jahre und älter	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2013	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	1.065	2.765	4.160	5.670	5.195	5.520	6.540	5.765	4.680	1.575
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	4.170	8.685	8.430	16.375	14.580	19.485	19.165	20.675	8.090	7.850
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	4.355	8.340	4.845	8.205	9.925	16.215	11.125	16.990	3.485	3.995
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	585	1.005	1.010	1.495	2.570	4.770	3.015	7.170	1.130	2.325
	nicht zuordenbar	140	215	215	270	350	330	330	295	185	75
	Insgesamt	10.320	21.010	18.660	32.010	32.620	46.320	40.170	50.895	17.570	15.820
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	1.295	3.160	5.170	7.895	5.295	6.270	5.650	5.855	3.750	2.415
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	6.450	11.080	9.930	18.760	11.325	20.495	17.840	19.440	6.860	7.635
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	5.480	10.065	5.545	8.850	8.245	14.035	12.650	20.135	4.120	6.175
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	715	1.035	1.050	1.750	1.740	3.910	3.145	7.485	1.075	2.770
	nicht zuordenbar	220	420	195	365	260	365	380	515	175	170
	Insgesamt	14.160	25.755	21.890	37.615	26.865	45.080	39.665	53.430	15.975	19.160
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	1.410	3.130	5.495	9.030	5.530	7.240	6.045	6.290	2.990	2.710
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	7.505	13.100	10.805	20.080	11.140	21.315	15.185	19.655	6.465	7.490
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	6.655	12.645	7.175	12.530	7.950	14.795	13.180	22.905	5.285	8.655
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	870	1.530	1.275	2.225	1.630	4.150	3.125	8.010	1.455	3.840
	nicht zuordenbar	175	310	170	240	175	265	325	375	180	185
	Insgesamt	16.610	30.715	24.920	44.105	26.430	47.765	37.860	57.235	16.380	22.880

Tabelle 17 Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Altersgruppe, Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Laufbahngruppe	Männer					Frauen				
		unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter	unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 Jahre und älter
		%									
2013	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	4,9	19,2	24,0	30,2	21,6	13,0	26,6	25,9	27,1	7,4
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	7,7	15,5	26,8	35,2	14,9	11,9	22,4	26,7	28,3	10,7
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	12,9	14,4	29,4	33,0	10,3	15,5	15,3	30,2	31,6	7,4
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	7,0	12,2	30,9	36,3	13,6	6,0	8,9	28,5	42,8	13,9
	nicht zuordenbar	11,6	17,6	28,6	26,9	15,3	18,2	22,8	28,0	24,8	6,2
	Insgesamt	8,6	15,6	27,3	33,7	14,7	12,7	19,3	27,9	30,6	9,5
2018	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	6,1	24,4	25,0	26,7	17,7	12,3	30,8	24,5	22,9	9,4
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	12,3	19,0	21,6	34,0	13,1	14,3	24,2	26,5	25,1	9,9
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	15,2	15,4	22,9	35,1	11,4	17,0	14,9	23,7	34,0	10,4
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	9,3	13,6	22,5	40,7	13,9	6,1	10,3	23,1	44,2	16,3
	nicht zuordenbar	18,0	15,7	21,3	30,9	14,1	22,8	19,9	20,0	28,1	9,2
	Insgesamt	11,9	18,5	22,7	33,5	13,5	14,2	20,8	24,9	29,5	10,6
2022	LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD	6,6	25,6	25,8	28,2	13,9	11,0	31,8	25,5	22,1	9,5
	LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD	14,7	21,1	21,8	29,7	12,7	16,0	24,6	26,1	24,1	9,2
	LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD	16,5	17,8	19,8	32,8	13,1	17,7	17,5	20,7	32,0	12,1
	LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD	10,4	15,3	19,5	37,4	17,4	7,7	11,3	21,0	40,5	19,4
	nicht zuordenbar	17,1	16,4	17,0	31,7	17,8	22,4	17,6	19,4	27,3	13,4
	Insgesamt	13,6	20,4	21,6	31,0	13,4	15,2	21,8	23,6	28,2	11,3

**Tabelle 18 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Geschlecht, Altersgruppe und Beschäftigungsumfang am 30.06. der Jahre
(ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)**

Berichtsjahr	Geschlecht	Altersgruppe	Beschäftigungsumfang			
			Vollzeit		Teilzeit incl. Altersteilzeit	
			Anzahl	%	Anzahl	%
2018	männlich	unter 30 Jahre	13.410	94,7	750	5,3
		30 bis unter 40 Jahre	20.300	92,7	1.590	7,3
		40 bis unter 50 Jahre	24.515	91,3	2.350	8,7
		50 bis unter 60 Jahre	36.370	91,7	3.295	8,3
		60 Jahre und älter	13.450	84,2	2.525	15,8
	weiblich	Insgesamt	108.045	91,1	10.510	8,9
		unter 30 Jahre	22.020	85,5	3.735	14,5
		30 bis unter 40 Jahre	19.535	51,9	18.080	48,1
		40 bis unter 50 Jahre	15.670	34,8	29.410	65,2
		50 bis unter 60 Jahre	21.405	40,1	32.025	59,9
		60 Jahre und älter	7.565	39,5	11.600	60,5
		Insgesamt	86.195	47,6	94.845	52,4
2019	männlich	unter 30 Jahre	14.310	93,8	945	6,2
		30 bis unter 40 Jahre	21.105	91,7	1.910	8,3
		40 bis unter 50 Jahre	23.995	90,6	2.475	9,4
		50 bis unter 60 Jahre	36.380	91,0	3.595	9,0
		60 Jahre und älter	13.650	83,3	2.735	16,7
	weiblich	Insgesamt	109.440	90,4	11.655	9,6
		unter 30 Jahre	23.155	84,2	4.330	15,8
		30 bis unter 40 Jahre	20.295	50,6	19.800	49,4
		40 bis unter 50 Jahre	15.530	34,2	29.880	65,8

Berichtsjahr	Geschlecht	Altersgruppe	Beschäftigungsumfang				
			Vollzeit		Teilzeit incl. Altersteilzeit		
			Anzahl	%	Anzahl	%	
2020	männlich	50 bis unter 60 Jahre	21.670	39,3	33.435	60,7	
		60 Jahre und älter	7.960	38,8	12.560	61,2	
		Insgesamt	88.610	47,0	100.010	53,0	
		unter 30 Jahre	14.860	93,8	990	6,2	
		30 bis unter 40 Jahre	21.590	91,4	2.045	8,6	
		40 bis unter 50 Jahre	23.450	90,0	2.610	10,0	
	weiblich	50 bis unter 60 Jahre	35.625	90,5	3.740	9,5	
		60 Jahre und älter	13.540	83,1	2.745	16,9	
		Insgesamt	109.060	90,0	12.125	10,0	
		unter 30 Jahre	24.100	84,6	4.405	15,4	
		30 bis unter 40 Jahre	20.460	49,9	20.510	50,1	
		40 bis unter 50 Jahre	15.420	33,9	30.115	66,1	
	männlich	50 bis unter 60 Jahre	21.915	39,2	33.955	60,8	
60 Jahre und älter		8.185	38,8	12.910	61,2		
Insgesamt		90.075	46,9	101.895	53,1		
2021		männlich	unter 30 Jahre	15.140	92,5	1.235	7,5
			30 bis unter 40 Jahre	22.105	90,6	2.285	9,4
	40 bis unter 50 Jahre		23.295	89,5	2.735	10,5	
	50 bis unter 60 Jahre		34.870	90,3	3.750	9,7	
	60 Jahre und älter		13.595	82,3	2.920	17,7	
	Insgesamt		109.005	89,4	12.930	10,6	
	weiblich	unter 30 Jahre	24.775	82,4	5.305	17,6	
		30 bis unter 40 Jahre	21.120	49,5	21.530	50,5	
							67

Berichtsjahr	Geschlecht	Altersgruppe	Beschäftigungsumfang			
			Vollzeit		Teilzeit incl. Altersteilzeit	
			Anzahl	%	Anzahl	%
2022	männlich	40 bis unter 50 Jahre	15.685	33,7	30.875	66,3
		50 bis unter 60 Jahre	22.305	39,3	34.495	60,7
		60 Jahre und älter	8.510	38,2	13.760	61,8
		Insgesamt	92.395	46,6	105.965	53,4
	weiblich	unter 30 Jahre	15.190	91,5	1.420	8,5
		30 bis unter 40 Jahre	22.510	90,3	2.415	9,7
		40 bis unter 50 Jahre	23.520	89,0	2.905	11,0
		50 bis unter 60 Jahre	33.905	89,6	3.955	10,4
		60 Jahre und älter	13.190	80,5	3.190	19,5
		Insgesamt	108.315	88,6	13.885	11,4
	Insgesamt	unter 30 Jahre	25.045	81,5	5.670	18,5
		30 bis unter 40 Jahre	21.290	48,3	22.815	51,7
		40 bis unter 50 Jahre	15.690	32,8	32.080	67,2
		50 bis unter 60 Jahre	22.190	38,8	35.045	61,2
		60 Jahre und älter	8.425	36,8	14.450	63,2
		Insgesamt	92.635	45,7	110.065	54,3

Tabelle 19 Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Altersgruppe am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Altersgruppe	Beschäftigungsumfang			
		Teilzeit (ohne Altersteilzeit)		Altersteilzeit	
		männlich		weiblich	
				Teilzeit (ohne Altersteilzeit)	Altersteilzeit
2018	unter 30 Jahre	750	0	3.735	0
	30 bis unter 40 Jahre	1.590	0	18.080	0
	40 bis unter 50 Jahre	2.350	0	29.410	0
	50 bis unter 60 Jahre	3.230	65	31.825	200
	60 Jahre und älter	1.680	845	10.240	1.360
2019	unter 30 Jahre	945	0	4.330	0
	30 bis unter 40 Jahre	1.910	0	19.800	0
	40 bis unter 50 Jahre	2.475	0	29.880	0
	50 bis unter 60 Jahre	3.520	70	33.240	195
	60 Jahre und älter	2.040	690	11.320	1.240
2020	unter 30 Jahre	990	0	4.405	0
	30 bis unter 40 Jahre	2.045	0	20.510	0
	40 bis unter 50 Jahre	2.610	0	30.115	0
	50 bis unter 60 Jahre	3.675	65	33.785	170
	60 Jahre und älter	2.115	630	11.690	1.225
2021	unter 30 Jahre	1.235	0	5.305	0
	30 bis unter 40 Jahre	2.285	0	21.530	0
	40 bis unter 50 Jahre	2.735	0	30.875	0
	50 bis unter 60 Jahre	3.690	60	34.365	130
	60 Jahre und älter	2.225	695	12.360	1.400
2022	unter 30 Jahre	1.420	0	5.670	0
	30 bis unter 40 Jahre	2.415	0	22.815	0
	40 bis unter 50 Jahre	2.905	0	32.080	0
	50 bis unter 60 Jahre	3.890	65	34.920	125
	60 Jahre und älter	2.330	860	12.785	1.665

Tabelle 20 Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen am 30.06. der Jahre nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis, Beschäftigungsumfang und Geschlecht (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Berichtsjahr	Beschäftigungsumfang / Geschlecht							
		Vollzeit	Teilzeit incl. Altersteilzeit	zusammen	Vollzeiteinheiten	Vollzeit	Teilzeit incl. Altersteilzeit	zusammen	Vollzeiteinheiten
männlich				weiblich					
Kommunen	2018	44.770	4.740	49.505	47.800	30.995	49.370	80.365	61.895
	2022	48.015	6.620	54.635	52.260	36.095	58.120	94.215	73.060
Land insgesamt	2018	63.280	5.770	69.050	67.240	55.200	45.475	100.675	84.490
davon	2022	60.300	7.265	67.565	65.195	56.540	51.945	108.485	89.450
Landesregierung	2018	1.510	100	1.610	1.580	1.205	725	1.930	1.710
	2022	1.540	115	1.655	1.625	1.385	760	2.145	1.920
Landesbehörden	2018	41.060	3.130	44.190	43.170	22.705	19.665	42.370	34.640
	2022	38.755	3.915	42.670	41.380	25.140	22.105	47.245	38.475
Lehrkräfte	2018	20.705	2.545	23.250	22.490	31.290	25.085	56.370	48.140
	2022	20.005	3.235	23.240	22.190	30.015	29.080	59.100	49.055

Tabelle 21 Anteile der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Altersgruppe, Beschäftigungsbereich / Personalkreis, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Altersgruppe	Beschäftigungsbereich / Personalkreis									
		Kommunen				Land insgesamt					
		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ
%											
2018	unter 30 Jahre	30,6	2,6	50,4	16,4	35,9	1,3	58,9	3,8		
	30 bis unter 40 Jahre	35,0	3,3	25,1	36,6	33,6	2,3	36,9	27,1		
	40 bis unter 50 Jahre	33,6	3,1	18,3	44,9	34,5	3,4	24,3	37,9		
	50 bis unter 60 Jahre	35,8	3,4	19,5	41,2	42,3	3,7	26,4	27,7		
	60 Jahre und älter	36,0	7,1	15,7	41,2	40,0	7,2	25,8	26,9		
2019	unter 30 Jahre	30,4	2,8	50,2	16,5	35,9	1,7	57,3	5,1		
	30 bis unter 40 Jahre	33,8	3,5	25,0	37,7	33,2	2,8	36,2	27,8		
	40 bis unter 50 Jahre	32,8	3,4	18,2	45,7	33,8	3,5	24,1	38,6		
	50 bis unter 60 Jahre	35,1	3,5	19,5	41,9	41,5	4,0	26,2	28,3		
	60 Jahre und älter	34,6	7,4	15,8	42,2	38,9	7,4	26,3	27,4		
2020	unter 30 Jahre	29,9	3,1	50,8	16,2	36,5	1,5	57,3	4,8		
	30 bis unter 40 Jahre	34,0	3,6	24,9	37,5	33,0	2,9	35,7	28,4		
	40 bis unter 50 Jahre	32,3	3,6	18,2	46,0	33,1	3,7	23,9	39,3		
	50 bis unter 60 Jahre	34,5	3,7	19,7	42,2	40,5	4,2	26,5	28,9		
	60 Jahre und älter	34,1	7,6	15,8	42,5	38,0	7,2	27,1	27,7		
2021	unter 30 Jahre	29,5	3,5	49,7	17,2	35,1	1,9	56,3	6,6		
	30 bis unter 40 Jahre	33,5	3,9	25,1	37,5	32,6	3,1	35,5	28,7		
	40 bis unter 50 Jahre	31,9	3,6	18,4	46,1	32,2	3,9	23,9	40,0		
	50 bis unter 60 Jahre	33,9	3,7	20,1	42,3	39,4	4,2	26,8	29,7		
	60 Jahre und älter	32,9	8,1	15,7	43,3	37,1	7,0	27,9	28,1		
2022	unter 30 Jahre	29,7	3,6	49,4	17,3	34,1	2,5	55,8	7,6		
	30 bis unter 40 Jahre	33,2	3,7	25,2	37,8	32,2	3,3	34,6	29,9		
	40 bis unter 50 Jahre	31,8	3,8	18,1	46,3	31,6	4,0	23,3	41,0		
	50 bis unter 60 Jahre	33,4	3,9	20,2	42,5	38,0	4,5	26,7	30,8		
	60 Jahre und älter	31,5	8,7	15,4	44,4	35,7	7,5	27,6	29,2		

Tabelle 22 Anteile der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Altersgruppe, Beschäftigungsbereich / Personalkreis, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

Berichtsjahr	Altersgruppe	Beschäftigungsbereich / Personalkreis													
		Landesregierung				Landesbehörden				Lehrkräfte					
		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
		Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ	Vollzeit	Teilzeit incl. ATZ		
%															
2018	unter 30 Jahre	42,7	2,1	49,7	5,6	45,4	1,7	48,8	4,1	17,2	0,6	79,0	3,2		
	30 bis unter 40 Jahre	39,1	3,2	38,5	19,2	45,0	3,1	28,2	23,6	26,8	1,9	42,0	29,3		
	40 bis unter 50 Jahre	41,1	2,7	27,9	28,3	44,6	3,8	20,6	31,0	25,8	3,0	27,2	44,0		
	50 bis unter 60 Jahre	40,8	1,9	37,6	19,6	51,4	3,6	19,7	25,3	26,3	4,0	37,1	32,6		
	60 Jahre und älter	53,3	5,2	26,2	15,3	47,4	6,8	19,6	26,2	31,1	7,8	32,8	28,4		
2019	unter 30 Jahre	41,9	3,5	50,6	4,1	44,9	1,9	48,3	4,9	16,7	1,4	76,3	5,6		
	30 bis unter 40 Jahre	41,0	2,8	35,6	20,7	44,5	3,7	28,1	23,6	26,3	2,2	41,1	30,4		
	40 bis unter 50 Jahre	40,9	3,4	28,9	26,8	43,8	4,0	20,7	31,4	25,3	3,1	26,8	44,9		
	50 bis unter 60 Jahre	39,2	1,8	37,5	21,5	50,6	4,0	19,7	25,7	26,4	4,2	36,1	33,3		
	60 Jahre und älter	52,4	4,7	28,0	14,8	47,2	6,3	19,9	26,5	28,5	8,9	33,5	29,1		
2020	unter 30 Jahre	40,9	4,0	52,0	3,2	44,7	1,7	48,7	4,9	17,1	1,0	77,3	4,6		
	30 bis unter 40 Jahre	41,0	3,1	36,4	19,5	44,3	3,9	27,8	24,1	25,9	2,3	40,6	31,2		
	40 bis unter 50 Jahre	41,1	3,2	28,6	27,1	43,0	4,3	20,8	31,9	24,9	3,2	26,2	45,7		
	50 bis unter 60 Jahre	39,7	2,3	35,9	22,1	49,3	4,1	20,4	26,2	26,5	4,4	35,3	33,8		
	60 Jahre und älter	51,3	3,8	32,7	12,2	46,6	6,1	20,3	27,0	26,6	8,7	35,0	29,8		
2021	unter 30 Jahre	38,6	2,1	54,4	5,0	42,5	2,2	48,8	6,6	17,3	1,4	74,6	6,7		
	30 bis unter 40 Jahre	38,3	3,3	38,4	20,0	43,3	4,1	28,6	24,1	25,7	2,5	39,9	31,9		
	40 bis unter 50 Jahre	40,6	3,2	27,8	28,3	41,5	4,5	21,2	32,7	24,6	3,3	25,9	46,2		
	50 bis unter 60 Jahre	39,2	2,2	39,2	19,4	47,9	4,1	21,1	26,9	26,7	4,4	34,4	34,5		
	60 Jahre und älter	47,5	4,1	33,8	14,7	45,7	6,2	20,6	27,5	25,1	8,1	36,9	29,8		
2022	unter 30 Jahre	38,2	2,7	54,8	4,2	40,9	2,7	48,8	7,5	17,0	1,9	73,3	7,8		
	30 bis unter 40 Jahre	38,4	3,4	37,4	20,9	42,6	4,1	28,1	25,2	25,1	2,8	38,8	33,2		
	40 bis unter 50 Jahre	41,7	3,5	25,6	29,2	40,5	4,7	21,0	33,7	24,3	3,4	25,1	47,2		
	50 bis unter 60 Jahre	38,4	2,4	40,4	18,7	46,4	4,5	21,2	27,9	26,4	4,6	33,3	35,7		
	60 Jahre und älter	45,9	3,5	35,5	15,0	44,1	6,5	20,6	28,8	23,3	9,2	36,6	30,9		

Tabelle 23 Anzahl der ohne Bezüge Beurlaubten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis und Geschlecht am 30.06. der Jahre

Beschäftigungsbereich / Personalkreis	Berichtsjahr					
	2018			2022		
	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich	zusammen
Kommunen	515	3.915	4.430	460	4.360	4.820
Land insgesamt	715	5.870	6.590	1.025	6.570	7.595
Öffentlicher Dienst	1.230	9.785	11.020	1.485	10.930	12.415

Tabelle 24 Dienststellengröße nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis (Online-Erhebung)

Dienststellengröße	Beschäftigungsbereich / Personalkreis			
	Gesamt	Kommunen (incl. Sonderrechnung)	Landesregierung	Landesbehörden
weniger als 50	59	12	0	45
von 50 bis 100	141	56	1	41
von 101 bis 200	200	74	2	79
von 201 bis 600	160	88	9	63
von 601 bis 1.000	23	17	1	5
mehr als 1.000	36	23	0	11
Gesamt	619	270	13	244
				92

Tabelle 25 Anzahl der Mitglieder in Gremien nach Art des Gremiums zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) (Online-Erhebung)

Art des Gremiums	Gesamt		Kommunen		Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen	
	Mitglieder	dar. Frauen	Gesamt	dar. Frauen	Gesamt	dar. Frauen	Gesamt	dar. Frauen	Gesamt	dar. Frauen
Gremium innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das ausschließlich mit Beschäftigten besetzt ist	3.404	1.798	877	448	49	20	1.991	1.110	487	220
Gremium innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das auch Außenstehende entsandt werden	2.021	833	790	326	167	55	136	65	928	387
Gremium außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung Beschäftigte entsendet	1.048	426	798	345	11	6	19	8	220	67
Gremien insgesamt	6.473	3.057	2.465	1.119	227	81	2.146	1.183	1.635	674

Tabelle 26 Frauenanteil in den Gremien zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) (Online-Erhebung)

Art des Gremiums	Gesamt		Frauenanteil weniger als die Hälfte		Paritätisch besetzt		Frauenanteil mehr als die Hälfte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gremium innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das ausschließlich mit Beschäftigten besetzt ist	268	56	59	22	132	49	77	29
Gremium innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das auch Außenstehende entsandt werden	144	30	78	54	40	28	26	18
Gremium außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung Beschäftigte entsendet	67	14	36	54	11	16	20	30
Gremien insgesamt	479	100	173	36	183	38	123	26

**Tabelle 27 Tätigkeitsumfang bzw. die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS)
(Online-Erhebung)**

	Gesamt		Landesregierung		Landesbehörden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
liegt nicht vor (bei keiner gesetzliche Vorgabe)	1	0	0	0	1	0
im gesetzlichen Rahmen	69	28	6	46	63	27
über dem gesetzlichen Rahmen bzw. erfolgt freiwillig (bei keiner gesetzliche Vorgabe)	105	42	5	38	100	42
unter dem gesetzlichen Rahmen	75	30	2	15	73	31
Gesamt	250	100	13	100	237	100

Tabelle 28 Vorliegen eines aktuellen Gleichstellungsplans gem. § 15 NGG zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) (Online-Erhebung)

	Gesamt		Kommunen		Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	220	36	125	46	1	8	63	26	31	34
Ja	399	64	145	54	12	92	181	74	61	66
Gesamt	619	100	270	100	13	100	244	100	92	100

**Tabelle 29 Gleichstellungspläne in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreis zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS)
(Online-Erhebung)**

	Gesamt		Kommunen		Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
gesetzliche Verpflichtung erfüllt	387	69	144	56	12	92	170	85	61	68
gesetzliche Verpflichtung nicht erfüllt	173	31	114	44	1	8	29	15	29	32
Gesamt	560	100	258	100	13	100	199	100	90	100
nachrichtlich: Gleichstellungsplan ohne gesetzliche Verpflichtung freiwillig erstellt	12		1				11			

Tabelle 30 Die bereits ergriffene Maßnahmen zum Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) (Online-Erhebung)

Maßnahmen	Öffentlicher Dienst		Kommunen		Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen	
	Anzahl der Antworten = 572									
	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt
Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen	444	78	169	70	12	92	188	82	75	83
Angebot von Führungspositionen in Teilzeit	384	67	142	59	11	85	179	79	52	58
Individuelle Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen	315	55	119	49	5	38	118	52	73	81
Ansprache Beurlaubter für Weiterbildung/Vertretung und/oder Rückkehrprogramm nach Elternzeit	262	46	105	44	8	62	122	54	27	30
Maßnahmen, um Beurteilungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen	199	35	60	25	10	77	107	47	22	24
Maßnahmen zur Stärkung der geschlechtergerechten Beteiligung in Gremien	175	31	55	23	5	38	81	36	34	38
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming	158	28	49	20	7	54	85	37	17	19
Mentoring(programme) und/oder Förderung von Karrierenetzwerken	150	26	43	18	9	69	86	38	12	13
Summe der Maßnahmen	2.087		742		67		966		312	

Tabelle 31 Die geplante Maßnahmen zum Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" (Online-Erhebung)

	Anzahl der Antworten = 512		geplant und bereits ergriffen		geplant, aber bisher nicht ergriffen	
	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt
Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen	321	63	289	56	32	6
Angebot von Führungspositionen in Teilzeit	290	57	244	48	46	9
Individuelle Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen	266	52	206	40	60	12
Ansprache Beurlaubter für Weiterbildung/Vertretung und/oder Rückkehrprogramm nach Elternzeit	223	44	160	31	63	12
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming	217	42	107	21	110	21
Maßnahmen zur Stärkung der geschlechtergerechten Beteiligung in Gremien	160	31	104	20	56	11
Maßnahmen, um Beurteilungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen	153	30	102	20	51	10
Mentoring(programme) und/oder Förderung von Karrierenetzen	133	26	93	18	40	8
						81

Tabelle 32 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) (Online-Erhebung)

Maßnahmen	Anzahl der Antworten = 615		überwiegend von Frauen in Anspruch genommen		überwiegend von Männern in Anspruch genommen		gleichverteilt in Anspruch genommen	
	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt
Teilzeitregelungen	610	99	546	89	2	0	62	10
Flexible Arbeitszeitmodelle	545	89	273	44	5	1	267	43
Ermöglichen von anderen flexiblen Modellen zum Arbeitsort (bsp. Mobile Working, Homeoffice)	523	85	98	16	8	1	417	68
Flexibilisierung der Fort- und Weiterbildungen (z.B. in Teilzeit, über Internetplattformen)	459	75	82	13	2	0	375	61
Ermöglichen von Telearbeit	405	66	133	22	16	3	256	42
Angebote zur und/oder Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege und/oder Betreuung Familienangehöriger	315	51	157	26	3	0	155	25
Möglichkeit für die Beschäftigten sich zum Themenfeld "Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben" zu informieren und/oder Erfahrungen zu diesen Themen in Netzwerken auszutauschen	211	34	78	13	0	0	133	22
Einrichtung zur Kinderbetreuung (institutionalisiert)	69	11	30	5	0	0	39	6

Tabelle 33 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Beschäftigungsbereich / Personalkreis im Zeitraum 01.01.2018-31.12.2022 (Online-Erhebung)

Maßnahmen	Öffentlicher Dienst		Kommunen		Landesregierung		Landesbehörden		Berufsbildende Schulen	
	Anzahl der Antworten = 615		Anzahl der Antworten = 269		Anzahl der Antworten = 13		Anzahl der Antworten = 243		Anzahl der Antworten = 90	
	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt	Anzahl	% an Gesamt
Flexible Arbeitszeitmodelle	545	89	242	90	12	92	227	93	64	71
Teilzeitregelungen	610	99	265	99	13	100	242	100	90	100
Ermöglichen von Telearbeit	405	66	167	62	12	92	209	86	17	19
Ermöglichen von anderen flexiblen Modellen zum Arbeitsort (bsp. Mobile Working, Homeoffice)	523	85	236	88	13	100	233	96	41	46
Angebote zur und/oder Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege und/oder Betreuung Familienangehöriger	315	51	129	48	9	69	124	51	53	59
Einrichtung zur Kinderbetreuung (institutionalisiert)	69	11	45	17	4	31	12	5	8	9
Flexibilisierung der Fort- und Weiterbildungen (z.B. in Teilzeit, über Internetplattformen)	459	75	189	70	10	77	190	78	70	78
Möglichkeit für die Beschäftigten sich zum Themenfeld "Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben" zu informieren und/oder Erfahrungen zu diesen Themen in Netzwerken auszutauschen.	211	34	85	32	4	31	78	32	44	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)	v
Abbildung 2 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	2
Abbildung 3 Veränderung der Beschäftigten (Anzahl) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	3
Abbildung 4 Veränderung der Beschäftigten (Vollzeiteinheiten) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	3
Abbildung 5 Anteil der Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	4
Abbildung 6 Anteil am Beschäftigungsumfang nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	4
Abbildung 7 Anteil der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen am 30.06.2022 und die Veränderung des Männeranteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)	5
Abbildung 8 Anzahl der Beschäftigten und darunter Frauen nach Statusgruppen im öffentlichen Dienst am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	6
Abbildung 9 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Statusgruppen in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN) ..	7
Abbildung 10 Statusgruppen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	7
Abbildung 11 Anteil der Vollzeiteinheiten im öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils (VZE) zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	8
Abbildung 12 Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Landesbeschäftigten (ohne Lehrkräfte) am 30.06.2022 und die Veränderung zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	10
Abbildung 13 Frauenanteil (VZE) an den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Kommunen am 30.06.2022 und die Veränderung zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	11
Abbildung 14 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online Erhebung (LSN).	13
Abbildung 15 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung nach Art des Gremiums zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online Erhebung (LSN).	14
Abbildung 16 Veränderung des Frauenanteils an den Gesamtmitgliedern der Gremien in der öffentlichen Verwaltung nach Art des Gremiums am 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS) zu 5. NGG Bericht (2018). Quelle: Online-Erhebung (LSN), 5. NGG Bericht (ies).	14
Abbildung 17 Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen/Personalkreisen und Altersgruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	15
Abbildung 18 Männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	16
Abbildung 19 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	16
Abbildung 20 Beschäftigte (Ohne Lehrkräfte) der LGr.2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) nach Altersgruppe und Geschlecht am 30.06.2018 und 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)	17
Abbildung 21 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht jeweils am 30.06. der Jahre 2018-2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)	19
Abbildung 22 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Altersgruppe am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	20
Abbildung 23 Anteil der Landesbeschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	21
Abbildung 24 Anteil der kommunalen Beschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).	21
Abbildung 25 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Laufbahngruppe am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)	22
Abbildung 26 Stundenumfang der Tätigkeit bzw. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes zum 30.06.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).	24
Abbildung 27 Gleichstellungspläne in den Dienststellen zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online-Erhebung (LSN).	25
Abbildung 28 Gleichstellungspläne in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online-Erhebung (LSN).	25
Abbildung 29 Bereits ergriffene Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018-12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).	27
Abbildung 30 Geplante Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 - 12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).	28
Abbildung 31 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 - 12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).	31
Abbildung 32 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen im Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).	32

Online-Formular „Erhebung zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes“

Herzlich Willkommen und vielen Dank, dass Sie an dieser Erhebung teilnehmen!

Zu Ihrer Information: Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig, Sie können den Fragebogen jederzeit ohne Angaben von Gründen verlassen. Wenn Sie jedoch Angaben machen, werden diese vertraulich behandelt und unterliegen der statistischen Geheimhaltung. Bei einer Veröffentlichung werden alle Angaben anonymisiert. Die am Erhebungsprozess beteiligten Personen sind zu Geheimhaltung verpflichtet.

Wenn Sie Fragen zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) oder zu Inhalten der Erhebung haben, finden Sie erläuternde Unterlagen im Internet unter folgenden Link unter dem Punkt Personal im öffentlichen Dienst Niedersachsens.

Darüber hinaus können Sie gern über die E-Mail-Adresse NGGbefragung@statistik.niedersachsen.de oder telefonisch (0511/9898-3246) Ihre Fragen an Frau Gunkel aus dem Dezernat 45 des LSN richten.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mitarbeit!

Formularfunktionen

-  Fragebogen zwischenspeichern
-  Zwischengespeicherten Fragebogen öffnen
-  Angaben vollständig zurücksetzen
-  Fehlerprüfung veranlassen
-  Beenden der Dateneingabe (ohne Datenübermittlung)
-  Druckansicht
-  Sendebestätigung öffnen
-  Speichern der Druckansicht im PDF-Format

Angaben zu Ihrer Dienststelle

Die Fragen 1.1 bis 1.4 beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2022.

Nur für berufsbildende Schulen (BBS) gilt bei den Fragen 1.1 bis 1.3 der Stichtag 15.11.2022, für sie (BBS) entfällt die Frage 1.4.

☐ Es handelt sich bei dieser Dienststelle um eine berufsbildende Schule (BBS).

1.1 Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2022 bzw 15.11.2022 (BBS)

- ☐ < 50
☐ 50 - 100
☐ 101 - 200
☐ 201 - 600 ☐ 601 - 1.000 ☐ mehr als 1.000

1.2 Lag zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 (BBS) in Ihrer Dienststelle ein aktueller Gleichstellungsplan gemäß § 15 NGG vor?

☐ ja ☐ nein

1.3 Gab es zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 (BBS) in Ihrer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte?

☐ ja ☐ nein

1.4 In welchem Umfang nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben wahr? (Anzahl der Wochenstunden)

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

2.1 Welche Maßnahmen hat Ihre Dienststelle im Zeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 bereits ergriffen, um das Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" zu verwirklichen? Mehrfachnennungen sind möglich.

- ☐ Individuelle Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen
☐ Maßnahmen zur Stärkung der geschlechtergerechten Beteiligung in Gremien
☐ Maßnahmen, um Beurteilungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen
☐ Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming
☐ Angebot von Führungspositionen in Teilzeit
☐ Ansprache Beurlaubter für Weiterbildung/Vertretung und/oder Rückkehrprogramm nach Elternzeit
☐ Mentoring(programme) und/oder Förderung von Karrierenetzwerken
☐ Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen
☐ Wurde in Ihrer Dienststelle eine weitere Maßnahme ergriffen, die sich den zuvor genannten nicht zuordnen lässt? Wenn ja, welche:

(max 99 Zeichen)

- ☐ Es wurden im Zeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 keine Maßnahmen ergriffen, um das Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" zu verwirklichen.

2.2 Welche Maßnahmen sind in Ihrer Dienststelle geplant, um das Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" zu verwirklichen? Mehrfachnennungen sind möglich.

- ☐ Individuelle Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen
- ☐ Maßnahmen zur Stärkung der geschlechtergerechten Beteiligung in Gremien
- ☐ Maßnahmen, um Beurteilungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu erstellen
- ☐ Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gendermainstreaming
- ☐ Angebot von Führungspositionen in Teilzeit
- ☐ Ansprache Beurlaubter für Weiterbildung/Vertretung und/oder Rückkehrprogramm nach Elternzeit
- ☐ Mentoring(programme) und/oder Förderung von Karrierenetzwerken
- ☐ Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen
- ☐ Ist in Ihrer Dienststelle eine weitere Maßnahme geplant, die sich den zuvor genannten nicht zuordnen lässt?

Wenn ja, welche:

(max 99 Zeichen)

- ☐ Es sind keine Maßnahmen geplant, um das Gesetzesziel "Abbau von Unterrepräsentanz" zu verwirklichen.

3. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wurden in Ihrer Dienststelle im Zeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 angeboten und wie wurden sie in Anspruch genommen? Mehrfachnennungen sind möglich.

Angebot	Inanspruchnahme				
	über- wiegend von Frauen	über- wiegend von Männern	gleich- verteilt		nicht in Anspruch genommen
Flexible Arbeitszeitmodelle	☐	☐	☐		☐
Teilzeitregelungen	☐	☐	☐		☐
Ermöglichen von Telearbeit	☐	☐	☐		☐
Ermöglichen von anderen flexiblen Modellen zum Arbeitsort (bspw. Mobile Working, Homeoffice)	☐	☐	☐		☐
Unterstützung bei der kurzfristigen Pflege und/oder Betreuung Familienangehöriger	☐	☐	☐		☐
Einrichtung zur Kinderbetreuung (institutionalisiert)	☐	☐	☐		☐
Flexibilisierung der Fort- und Weiterbildungen (z.B. in Teilzeit, über Internetplattformen)	☐	☐	☐		☐
Möglichkeit für die Beschäftigten sich zu den Themen "Pflege von Angehörigen", "Kinder(notfall)betreuung", "Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben" zu informieren und/oder Erfahrungen zu diesen Themen in Netzwerken auszutauschen.	☐	☐	☐		☐
Wird in Ihrer Dienststelle eine weitere Maßnahme angeboten, die sich den zuvor genannten nicht zuordnen lässt? Wenn ja, welche: (max 99 Zeichen)	☐	☐	☐		☐
☐ Es wurden im Zeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 keine Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsund Familienarbeit angeboten.					

4. Gremien

Bitte nennen Sie die Anzahl der Mitglieder und den jeweiligen Anteil an Frauen in folgenden Gremien:

Kommissionen (keine Fachkommissionen), Arbeitsgruppen, Vorstände (z.B. von Stiftungen, Vereinen

o.ä.), Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien zum Stichtag 30.06.2022 (BBS: Stichtag 15.11.2022).

Listen Sie bitte nur die Gremien auf, in denen die Mitglieder nicht zwingend aufgrund von Vorschriften an bestimmte Ämter oder Funktionen gebunden sind, d.h. an denen die Dienststelle Entsendungs- und Besetzungsrechte bzw. eine Auswahlmöglichkeit hat.

Bezeichnung des Gremiums (max 35 Zeichen)	Art des Gremiums			Anzahl der Mitglieder	
	innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das Ausschließ- lich mit Beschäftig- ten besetzt ist	innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das <u>auch</u> <u>Außen- stehende</u> entsandt werden	<u>außerhalb</u> der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung <u>Beschäftigte</u> <u>entsendet</u>	Insgesamt	darunter Frauen
(max 35 Zeichen)	innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das Ausschließ- lich mit Beschäftig- ten besetzt ist	innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das <u>auch</u> <u>Außen- stehende</u> entsandt werden	<u>außerhalb</u> der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung <u>Beschäftigte</u> <u>entsendet</u>	Insgesamt	darunter Frauen
	○	○	○		
	○	○	○		
	○	○	○		
	○	○	○		
	○	○	○		
	○	○	○		
☐ Zum Stichtag können keine Gremien genannt werden.					

Haben sie weitere Bemerkungen/Anregungen/Kritiken zum Fragebogen?

(max 500 Zeichen)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!