

Unterrichtung

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 02.12.2004

Herrn
Präsidenten des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

beigefügt übersende ich den

Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2002.

Federführend ist das Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Christian Wulff



Bericht der Landesregierung

**über die Durchführung
des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)**

**für den Zeitraum
vom 1.1.1999 bis zum 31.12.2002**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Einleitung	3
II. Das verwendete Datenmaterial	4
III. Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung	5
1. Veränderungen der Beschäftigungssituation	5
2. Frauenanteile nach Laufbahngruppen/Lohnbereich	7
3. Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	9
3.1 Besoldungsgruppen	10
3.2 Vergütungsgruppen	13
3.3 Lohngruppen	15
4. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	16
4.1 Teilzeitbeschäftigung	16
4.2 Beurlaubung	18
5. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten	20
IV. Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung	21
1. Stufenpläne	21
2. Anpassung der Regelarbeitszeit an die Bedürfnisse von Familien	24
3. Frauenbeauftragte	25
4. Gremien	28
5. Fazit	29
V. Schlussbemerkungen	30
VI. Anhang	32

I. Einleitung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 15.06.1994 (Nds. GVBl. S. 246) konkretisiert für die öffentliche Verwaltung die verfassungsrechtlichen Gebote des Grundgesetzes und der Niedersächsischen Landesverfassung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Als Ziel nennt das NGG in § 1, „Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen“ zu verschaffen, insbesondere

- die berufliche Gleichberechtigung zu verwirklichen und gleiche Chancen herzustellen
- die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen stärker durch Frauen zu prägen
- Nachteile, die sie aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, auszugleichen und
- sie gerecht in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen ihrer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien zu beteiligen.

Gleichzeitig soll das NGG Vorbild für die Privatwirtschaft sein, für die die Landesregierung keine Regelungskompetenz hat.

Nach § 24 NGG hat die Landesregierung im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres dem Landtag über die Umsetzung dieses Gesetzes zu berichten, und zwar insbesondere über die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den einzelnen Bereichen und in Gremien, über die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen sowie die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau. Diese Berichtspflicht dient der Überprüfung der Durchführung und Wirksamkeit des Gesetzes.

Zwei Umstände erschwerten die praktische Umsetzung des NGG: Da Beförderungen, Höhergruppierungen und Neueinstellungen nur jeweils einen kleinen Teil der Gesamtbeschäftigtenzahl betreffen, kann von den frauenfördernden Maßnahmen im Sinne des NGG ohnehin nur eine geringe Anzahl der Beschäftigten profitieren. Selbst diese engen Spielräume für eine Personalentwicklung zugunsten der Frauen wurden durch den Stellen- und Personalabbau, die zeitweise Nichtbesetzung von Stellen und Privatisierungen noch weiter eingeschränkt. Umso erfreulicher ist es, dass trotz dieser Schwierigkeiten Fortschritte in der Gleichstellung erzielt werden konnten.

Eineinhalb Jahre vor Beginn dieses Berichtszeitraumes wurde die niedersächsische Frauenpolitik durch eine sie ergänzende Strategie gestärkt: Gender-Mainstreaming. Mit Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages war das Gender-Mainstreaming-Prinzip in allen auch in die Zuständigkeit der EU fallenden Politikbereichen verbindlich für die Mitgliedstaaten geworden. Die Landesregierung beschloss am 01.07.1998, geschlechtsspezifische Aspekte frühzeitig zu berücksichtigen und Politik mit Sicht auf Chancengleichheit für beide Geschlechter bei allen Entscheidungsprozessen zu gestalten und umzusetzen. Im März 2004 hat die Landesregierung zudem beschlossen, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitprinzip in die „Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung sowie der niedersächsischen Ministerien und der Staatskanzlei“ aufzunehmen. Damit sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, genau und vorausschauend zu prüfen, welche Auswirkungen eines Vorhabens jeweils auf Männer oder auf Frauen zu erwarten sind.

Der hier vorliegende zweite Bericht bietet eine Bestandsaufnahme und einen Überblick über die Entwicklungen der Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Niedersachsens. Berichtszeitraum ist die Zeit vom 01.01.1999 bis zum 31.12.2002. Wo es sich anbot, ist auf den vorhergehenden Zeitraum (01.01.1994 bis 31.12.1998) Bezug genommen worden. An die Bestandsaufnahme knüpfen sich einige Überlegungen, ob die erreichten Fortschritte in der Gleichberechtigung und die veränderten äußeren Bedingungen - wie Personalabbau, Pluralisierung der Lebensstile und Erwerbsmuster, Notwendigkeit lebenslangen Lernens, aber auch das Gender-Mainstreaming-Prinzip - nicht noch andere Mittel zur Erreichung des von der Verfassung gesteckten Zieles nahe legen.

II. Das verwendete Datenmaterial

Basis des ersten Teiles des Berichts - Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung - sind die vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik bereitgestellten Personalstandszahlen von 937 Dienststellen nach dem NGG. Die Daten liegen dem Landesamt für Statistik jeweils zum Stichtag 30.06. eines jeden Jahres vor. Der Auswertung zugrunde gelegt wurden die Zahlen zu den Stichtagen 30.06.1998 und 30.06.2002. Der Zeitraum, den die Zahlen abbilden, deckt sich damit nicht genau mit dem Berichtszeitraum.

Die Daten wurden jeweils nach Landesregierung¹, Landesbehörden² (458 Dienststellen) und Kommunen (469) aufgeschlüsselt.

Nicht einbezogen sind diejenigen Dienststellen, die in der Personalstandsstatistik nicht erfasst sind: alle Sparkassen, öffentlich-rechtlichen Versicherungen, Studentenwerke und das Georg-Eckert-Institut.

Der zweite Teil - Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung - stützt sich auf eine Umfrage. An 458 Dienststellen der Landesverwaltung, 76 auf Landesrecht beruhende sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und Eigenbetriebe des Landes sowie an 469 Gemeinden, Landkreise, Samtgemeinden, kreisfreie Städte und an die zehn Ressorts wurden insgesamt 1 013 Fragebögen verschickt. 743 Antworten kamen rechtzeitig zur Bearbeitung zurück.

Nicht einbezogen in die Untersuchung wurden die Hochschulen wegen der zahlreichen vom NGG abweichenden Regelungen sowie aus erhebungstechnischen Gründen kommunale Eigenbetriebe mit dienstrechtlichen Befugnissen und Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden.

Basisstichtag für die Beantwortung der Fragebögen war der 31.12.2002.

Bei einem Vergleich des ersten mit dem zweiten Bericht ist zu beachten, dass dieses Mal 937 statt 1 047 Dienststellen die Grundlage für den ersten Teil bilden und der zweite Teil auf 743 statt 865 beantworteten Fragebögen beruht. Auch wurden nicht die gleichen Fragebögen wie beim ersten Mal verschickt, sondern eine gekürzte und für alle Dienststellen und Kommunen gleiche Version.

Eine Auswahl der Tabellen aus der Personalstandsstatistik und ein Fragebogenmuster mit einigen vom Landesamt für Statistik aus den Antworten erstellten Tabellen befinden sich im Anhang.

¹ Die neun Ministerien und die Staatskanzlei.

² Sonstige Landesbehörden ohne Landesregierung.

III. Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der Landesverwaltung und bei den Kommunen

Als notwendige Grundlage für eine Beurteilung der Zahlenverhältnisse der Geschlechter unter den Beschäftigten dient eine Darstellung der Entwicklung der allgemeinen Beschäftigtensituation.

1. Veränderungen in der Beschäftigtensituation

Tabelle 1: Alle Beschäftigten, darunter alle Frauen*

	1994	1998	2002	1998-2002	1994-2002
Beschäftigte insgesamt	351 270	342 191	331 357	-10 834	- 19 913
darunter Frauen - absolut	185 206	185 704	181 422	-4 282	- 3 784
darunter Frauen - in %	52,7	54,3	54,8	39,5	19,0

*incl. ohne Bezüge Beurlaubte, T 1- und T 2- sowie – nur 2002 – 7 716 stundenweise Beschäftigte³

Insgesamt ging die Anzahl der Beschäftigten im Berichtszeitraum um 10 834 zurück. Seit 1994 betrug die Personalverringerung insgesamt 19 913 Personen. Hervorzuheben ist, dass dieser Personalabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgte.

Frauen waren vom Personalabbau in etwas geringerem Maße betroffen, sodass sich ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten trotz der Verringerung um 4 282 Personen noch um einen halben Prozentpunkt erhöhte.

Betrachtet man die Veränderung der Beschäftigtenzahlen getrennt nach den Beschäftigten im Beamten-, Angestellten- und Lohnbereich, so ergibt sich folgendes Bild:

Auszug aus Tabellen 2.1-3: Gesamte Landes- und Kommunalverwaltung*

	1994	1998	2002	1998-2002	1994-2002
Besoldungsgruppen	137 261	133 696	133 394	-302	-3 867
Vergütungsgruppen	136 315	133 366	123 317	-10 049	-12 998
Lohnbereich	50 070	44 718	38 212	- 6 506	-11 858
insgesamt	323 646	311 780	294 923	-16 857	-28 723

*Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte T 1

Der Personalabbau verteilte sich nicht gleichmäßig auf die einzelnen Bereiche. Am wenigsten war die Beamtenschaft betroffen. Im Berichtszeitraum sank die Anzahl um 302 Bedienstete und damit deutlich weniger als im Zeitraum von 1994 bis 1998 mit 3 565 Bediensteten. Der Abbau betrug im Berichtszeitraum 0,23 %.

Die Anzahl der Angestellten wurde zwischen 1998 und 2002 um 10 049 Beschäftigte (zum Vergleich: zwischen 1994 und 1998 um 2 949) vermindert, und damit um 7,5 %.

Anteilmäßig am stärksten wurde der Lohnbereich reduziert: im Berichtszeitraum um 6 506 Beschäftigte. Das sind 14,5 % des Ausgangswerts von 1998. Die Verminderung zwischen 1994 und 1998 hatte auch bereits 5 352 Beschäftigte betroffen.

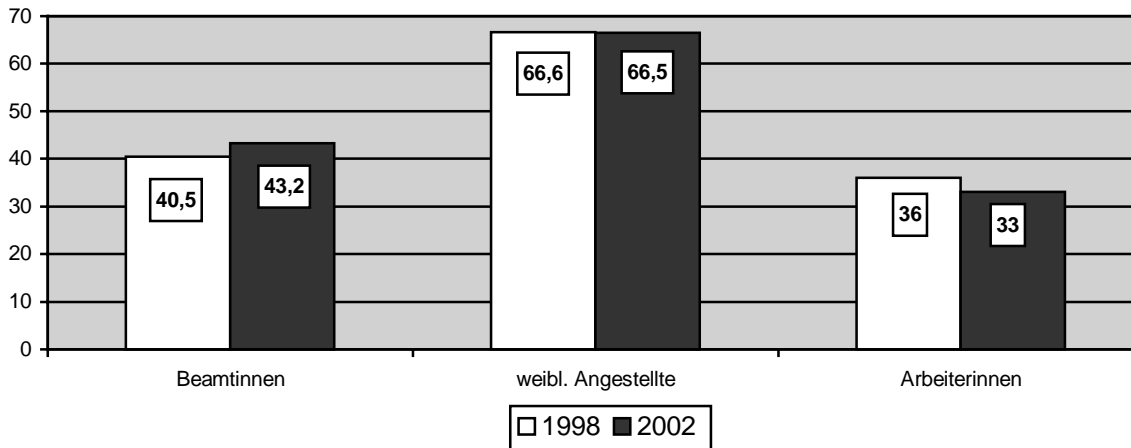
³ T 1-Beschäftigte mindestens die Hälfte, T 2-Beschäftigte weniger als die Hälfte der üblichen wöchentlichen Vollarbeitszeit. Die stundenweise Beschäftigten sind 1994 und 1998 in der Gruppe der T 2-Beschäftigten enthalten.

Hier zeigt sich der gleiche Trend wie in der Privatwirtschaft: Vermehrter Technikeinsatz und das Wegfallen von Routinearbeiten führen zum Abbau einfacherer Tätigkeiten und damit der unteren Entlohnungsgruppen. Hinzu kommt, dass durch die Privatisierung z. B. der Regiebetriebe der Kommunen Arbeiterstellen im öffentlichen Dienst entfallen sind.

Auch der Beschäftigtenanteil von Frauen entwickelte sich in den einzelnen Bereichen unterschiedlich:

Abb. 1⁴

Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich (nur Vollzeitbeschäftigte und T 1-Beschäftigte) in den Jahren 1998 und 2002



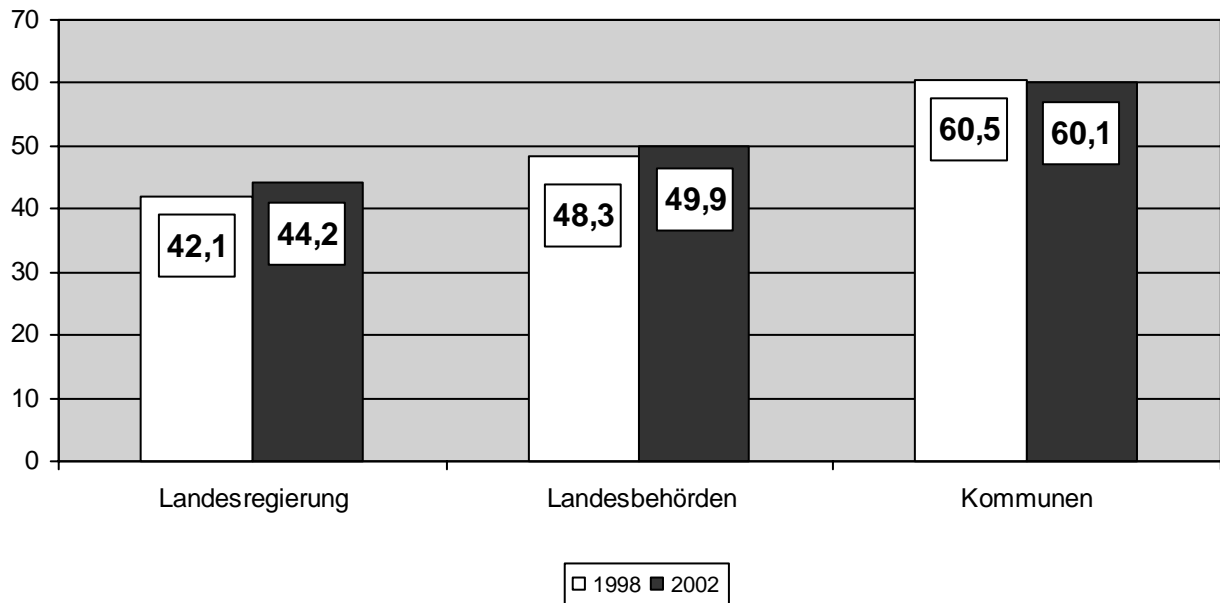
Die absolute Anzahl der Beamtinnen erhöhte sich im Berichtszeitraum um 3 417. Anteilmäßig gewannen sie mit 2,7 Prozentpunkten am stärksten dazu, nachdem bereits 1998 gegenüber 1994 eine Steigerung um 1 643 Beamtinnen bzw. 2,2 Prozentpunkte zu verzeichnen gewesen war. Der Prozentanteil der schon 1998 stark repräsentierten weiblichen Angestellten blieb nahezu gleich, obwohl die absolute Zahl um 6 787 Angestellte fiel (zum Vergleich: zwischen 1994 und 1998 war die Zahl der weiblichen Angestellten um 746 Beschäftigte zurückgegangen). Im Lohnbereich verringerte sich der Frauenanteil dagegen sowohl real (um 3 526 Arbeiterinnen) als auch prozentual weiter, nachdem 1998 schon 3 209 Arbeiterinnen weniger beschäftigt gewesen waren als 1994. Der Prozentanteil der weiblichen Beschäftigten im Lohnbereich ist damit in 2002 mit 33 % aller Beschäftigten in diesem Bereich sehr niedrig.

Aufgeschlüsselt nach Landesregierung, (sonstige) Landesbehörden und Kommunen bietet die Entwicklung der Frauenbeschäftigung im Berichtszeitraum folgendes Bild:

⁴ Nach Tabellen 2.1-3 und 4.1-3.

Abb. 2:

Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen incl. ohne Bezüge Beurlaubte, T 1- und T 2-Beschäftigte



Im Berichtszeitraum fand die stärkste Veränderung des Frauenanteils bei der Landesregierung statt: eine Anhebung um 2,1 Prozentpunkte. Trotzdem sind Frauen in der Landesregierung mit 44,2 % noch immer unterrepräsentiert. Die Landesbehörden haben durch eine Erhöhung um 1,6 Prozentpunkte praktisch Parität (49,9 %) erreicht, während die Kommunen trotz geringfügiger Verringerung um 0,4 Prozentpunkte mit 60,1 % noch immer den höchsten Frauenanteil haben.

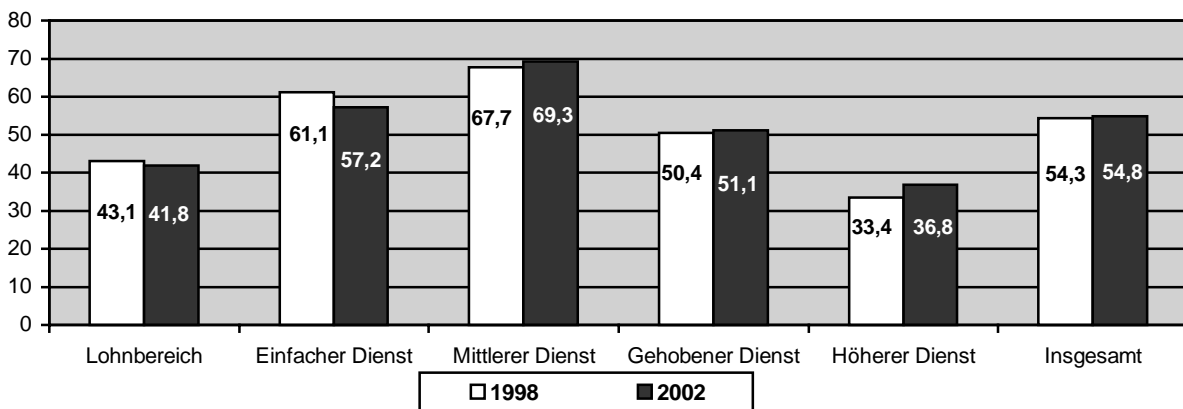
Der überdurchschnittliche Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung beruht somit auf der Beschäftigtenstruktur der Kommunen.

2. Frauenanteile nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Im Folgenden sind wie in der Personalstandsstatistik die Besoldungsgruppen mit den entsprechenden Vergütungsgruppen zu den Laufbahngruppen höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst und einfacher Dienst zusammengefasst. Die Lohngruppen werden hier wie dort gesondert dargestellt.

Abb. 3⁵

Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich incl. Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



Die Anzahl weiblicher Beschäftigter stieg im Berichtszeitraum zum Teil auch absolut an: im höheren Dienst um 1 708 auf 15 037, im gehobenen Dienst um 1 834 auf 58 171 und im einfachen Dienst um

⁵ Nach Tabelle 3.

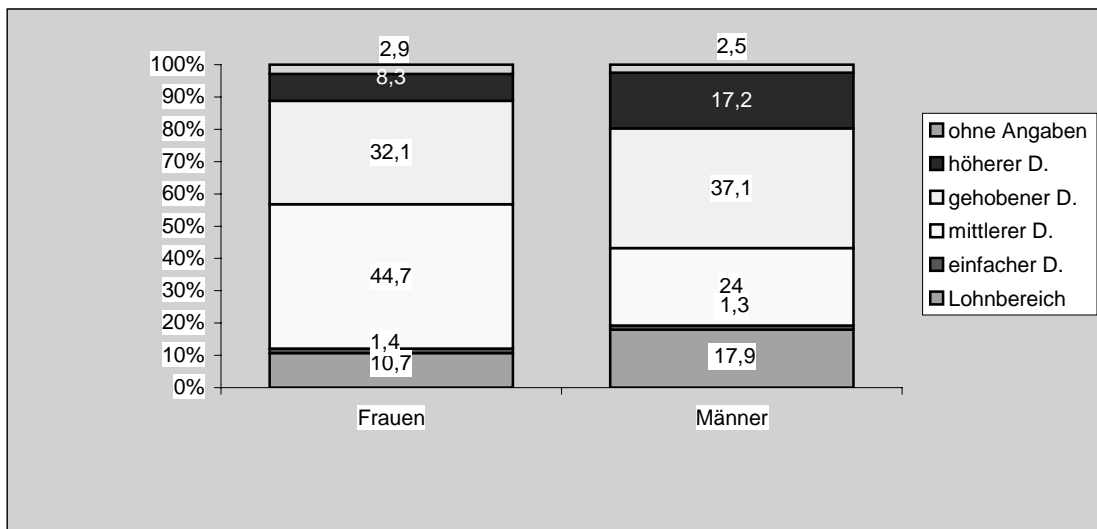
81 auf 2 624. Sie ging dagegen im mittleren Dienst um 7 997 auf 80 943 und im Lohnbereich um 2 632 auf 19 242 zurück.⁶

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist mit 36,8 % nach wie vor am niedrigsten. Positiv ist aber zu vermerken, dass er die höchste Steigerungsrate aufweist, nämlich 3,4 Prozentpunkte. Trotzdem blieben die Frauen im höheren Dienst und auch im Lohnbereich, wo ihr Anteil um 1,3 Prozentpunkte auf 41,8 % weiter abnahm, deutlich unterrepräsentiert. Im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst haben sie dagegen mit 51,1 %, 69,3 % und 57,2 % Parität erreicht oder sie deutlich überschritten.

Ein Vergleich der Aufteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen getrennt nach Geschlechtern verdeutlicht die nach wie vor unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Abb. 4⁷

Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich innerhalb der weiblichen Beschäftigten und innerhalb der männlichen Beschäftigten



Die Entwicklung im Berichtszeitraum im Einzelnen:

Höherer Dienst

Bei der Landesregierung erhöhte sich der Frauenanteil im höheren Dienst um 4,5 Prozentpunkte, bei den Landesbehörden um 3,7 Prozentpunkte, bei den Kommunen dagegen nur um 0,5 Prozentpunkte.

Trotz dieser merklichen Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst steht die Landesregierung mit 24,3 % weiblicher Beschäftigter noch immer deutlich hinter den Landesbehörden mit 38,5 % und den Kommunen mit 30 % zurück. Handlungsbedarf besteht insofern weiterhin.

Gehobener Dienst

Auch der Frauenanteil des gehobenen Dienstes wurde im Berichtszeitraum bei der Landesregierung mit 4,8 Prozentpunkten stärker angehoben als bei den Landesbehörden (± 0) und Kommunen (+ 2,3 Prozentpunkte). Jedoch hat die Landesregierung auch in diesem Bereich mit nur 40,9 % den größten Nachholbedarf, während die Landesbehörden das Ziel erreicht haben (52,9 %) und die Kommunen (46,6 %) ihm schon näher gekommen sind. Insgesamt gesehen besteht mit 51,1 % Parität.

Mittlerer Dienst

Die Landesregierung beschäftigt nach einer Erhöhung von 0,9 Prozentpunkten nunmehr 80,1 % Frauen im mittleren Dienst. Besonders die Landesbehörden haben im Berichtszeitraum den Prozentsatz der Frauen merkbar um 5,1 Prozentpunkte erhöht. Er beträgt jetzt 60,3 %.

⁶ S. Tabelle 3.1.

⁷ Nach Tabellen 11 und 12.

In den Kommunen wurde ihr Anteil geringfügig um 0,5 Prozentpunkte auf 74,4 % vermindert. Insgesamt sind die Frauen mit 69,3 % von allen Laufbahngruppen im mittleren Dienst durchweg stark vertreten.

Einfacher Dienst

Die Frauen stellen insgesamt gesehen auch im einfachen Dienst mit 57,2 % (trotz Verminderung um 3,9 Prozentpunkte) noch immer deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

Die absoluten Zahlen bei der Landesregierung sind zu niedrig, um aussagekräftig zu sein. Zum Stichtag 30.06.2002 waren zwölf von 21 Beschäftigten im einfachen Dienst weiblich.

Die Landesbehörden haben im Berichtszeitraum ihren Frauenanteil im einfachen Dienst um 1,7 Prozentpunkte erhöht. Die Kommunen haben trotz einer Verringerung um 5,4 Prozentpunkte mit 72,3 % noch immer den höchsten Frauenanteil im einfachen Dienst.

Lohnbereich

Im Lohnbereich sind die Frauen wie im höheren Dienst unterrepräsentiert. Aber anders als im höheren Dienst verminderte sich ihr Anteil kontinuierlich weiter: von 43,1 % auf 41,8 %.

Die Landesregierung hat den Frauenanteil im Berichtszeitraum um 7,7 Prozentpunkte auf 23,6 % verringert, die Kommunen um 1,5 Prozentpunkte auf 46,6 %. Nur bei den Landesbehörden mit dem nach wie vor niedrigsten Frauenanteil fand eine leichte Anhebung um 1,8 Prozentpunkte auf 20,2 % statt.

Parität wird im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nur wegen der hohen Anteile von Frauen im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst erreicht. Besonders im höheren Dienst sind Frauen wie im Lohnbereich noch immer nicht ausreichend vertreten.

3. Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

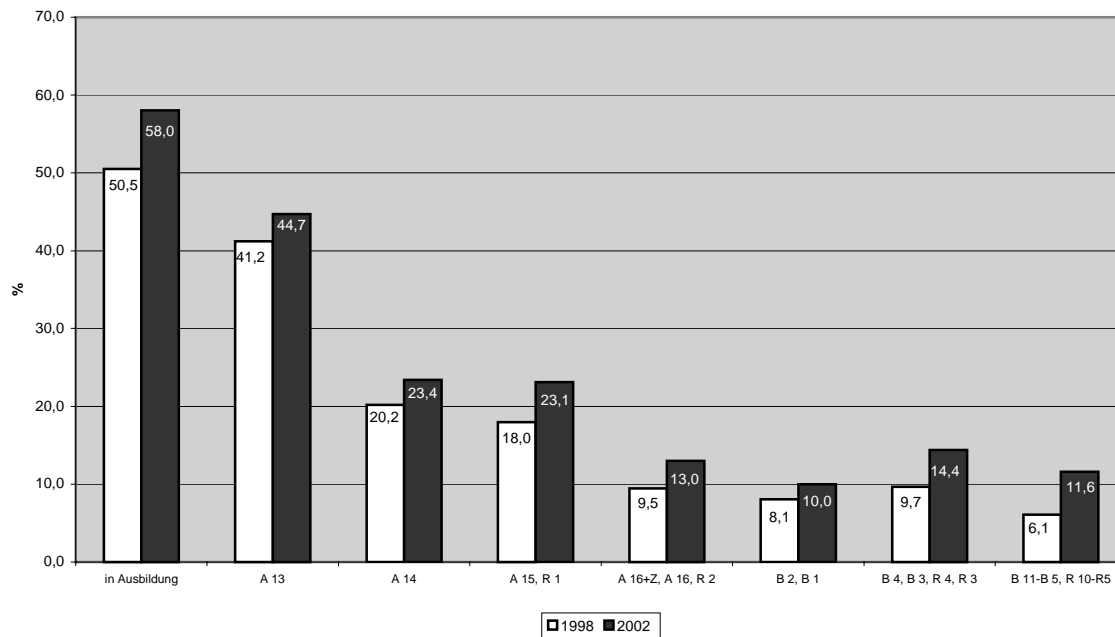
Im ersten Bericht war festgestellt worden, dass die unterschiedliche Verteilung von Frauen auf die Laufbahngruppen sich in der Verteilung auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen widerspiegelt. Je höher die Einstufung einer Entlohnungsgruppe, desto niedriger war ihr Frauenanteil. Es ist nun zu untersuchen, ob dieses Bild im Berichtszeitraum verändert werden konnte.

3.1 Besoldungsgruppen

Höherer Dienst

Abb. 5⁸:

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen – höherer Dienst – in den Jahren 1998 und 2002 ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte



Insgesamt stieg außer in A14 die absolute Anzahl der weiblichen Beschäftigten in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes an⁹.

In allen Besoldungsgruppen erhöhte sich der prozentuale Anteil. Die größte Anhebung erfolgte bei den weiblichen Auszubildenden mit 7 Prozentpunkten, womit sie 58 % der auszubildenden Beamten erreichten. Die zweithöchste Zunahme erfuhren mit 5,5 Prozentpunkten die Besoldungsgruppen B11 bis B5, R10 bis R5; dabei handelte es sich aber um eine absolute Steigerung von neun auf 20 Frauen.

Im ersten Bericht waren die Unterschiede zwischen den auffällig hohen Frauenanteilen bei der Landesregierung und den Landesbehörden im Eingangsbereich A13 und den deutlich niedrigeren ab A14 aufwärts hervorgehoben worden. Bei der Landesregierung bestehen diese Unterschiede nicht mehr. Der Frauenanteil ist in A14 mit 43,5 % sogar größer als in A13 mit 41,5 %. Der Einschnitt befindet sich jetzt zwischen A14 und A15, R1. Eine entsprechende Entwicklung zeigt sich zwischen B2, B1 und der nächst höheren Besoldungsgruppe, die um 6,7 Prozentpunkte anstieg.

Bis auf die Gruppen A13 und B2, B1 (je minimale Abnahme unter 1 Prozentpunkt) vergrößerte sich der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen bei der Landesregierung um mehr als 5 Prozentpunkte.

Bei den Landesbehörden erfolgte in allen Besoldungsgruppen eine Erhöhung des Frauenanteils, am stärksten ausgeprägt bei den Auszubildenden mit 7,5 Prozentpunkten und in der höchsten Gruppe mit 8,3 Prozentpunkten (in absoluten Zahlen von drei auf sechs Frauen). Der Unterschied zwischen A13 und A14 blieb etwa gleich.

Bei den Kommunen fällt der hohe Frauenanteil von 83,3 % bei den Auszubildenden ins Auge. Es handelt sich jedoch insgesamt nur um sechs Personen. Die stärkste prozentuale Steigerung um je 5,8 Prozentpunkte fand in den Besoldungsgruppen B4, B3, R4, R3 (absolut von neun auf 22) und A14 statt. In der Besoldungsgruppe A14 ist die reale Zahl aber von 86 auf 64 Frauen zurückgegangen.

Trotz zum Teil merklicher Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungsgruppen nimmt der Frauenanteil im höheren Dienst zu den Spitzenämtern hin auch 2002 noch deutlich ab.

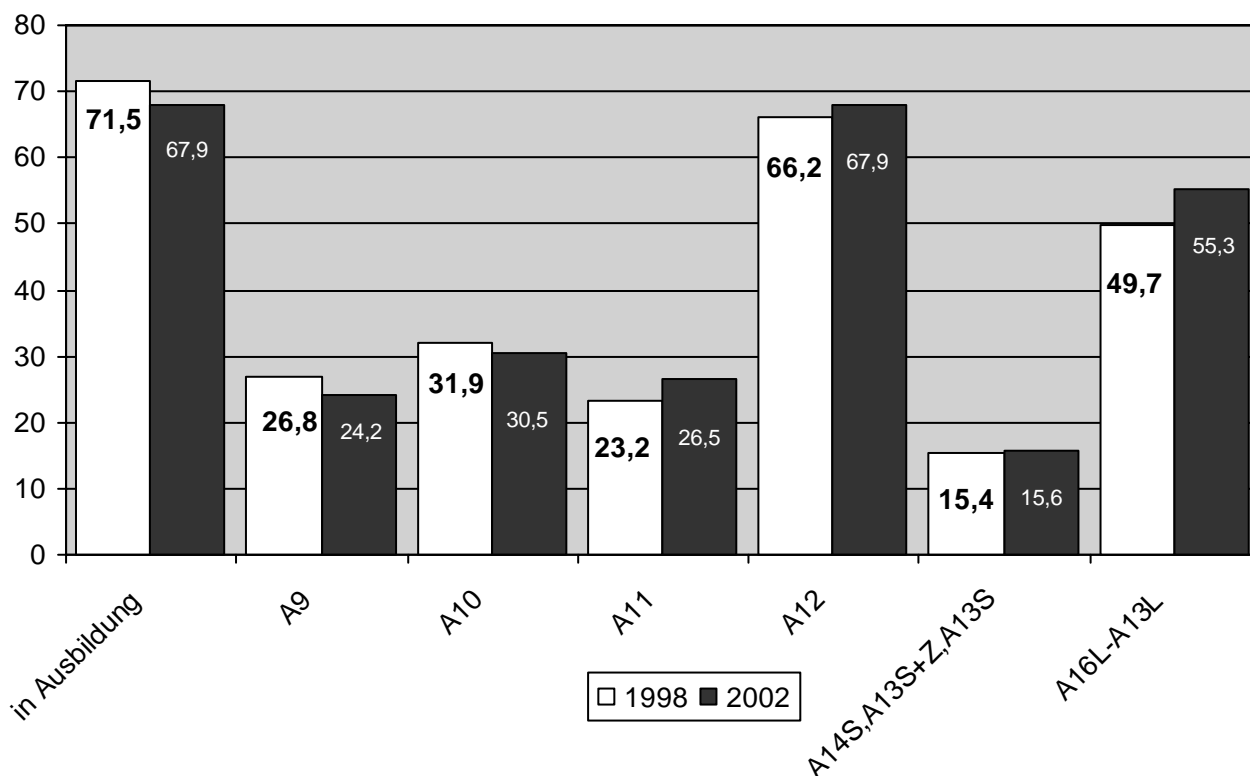
⁸ Tabelle 5.1

⁹ Absolute Zahlen der Beschäftigten in den Besoldungsgruppen in Tab. 2.1 und 4.1.

Gehobener Dienst

Abb. 6¹⁰

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen – gehobener Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



In der gesamten Landes- und Kommunalverwaltung ist mit 5,6 Prozentpunkten die größte Zunahme des Frauenanteils in den Lehrämtern des gehobenen Dienstes (A16L bis A13L) zu verzeichnen, dagegen eine Verminderung zwischen 1,4 und 3,6 Prozentpunkten in den Gruppen A10, A9 und bei den Auszubildenden.

Den hohen anteiligen Zuwächsen in einzelnen Gruppen bei der Landesregierung liegen niedrige absolute Zahlen zugrunde: So bewirkte die Steigerung von 0 auf drei Frauen in A16L bis A13L eine Erhöhung von 0 auf 60 % und die von fünf auf 20 weibliche Beschäftigte in A10 eine Erhöhung von 24,8 % auf 55,6 %.

In den Landesbehörden sind nur geringere Veränderungen festzustellen. Die höchste Steigerung erfolgte mit 5,7 Prozentpunkten in der höchsten Gruppe A16L bis A13L. Damit wurden 55,4 % erreicht. Stark überrepräsentiert sind die Frauen mit 71,6 Prozentpunkten in A12 und mit 70,7 % bei den Auszubildenden.

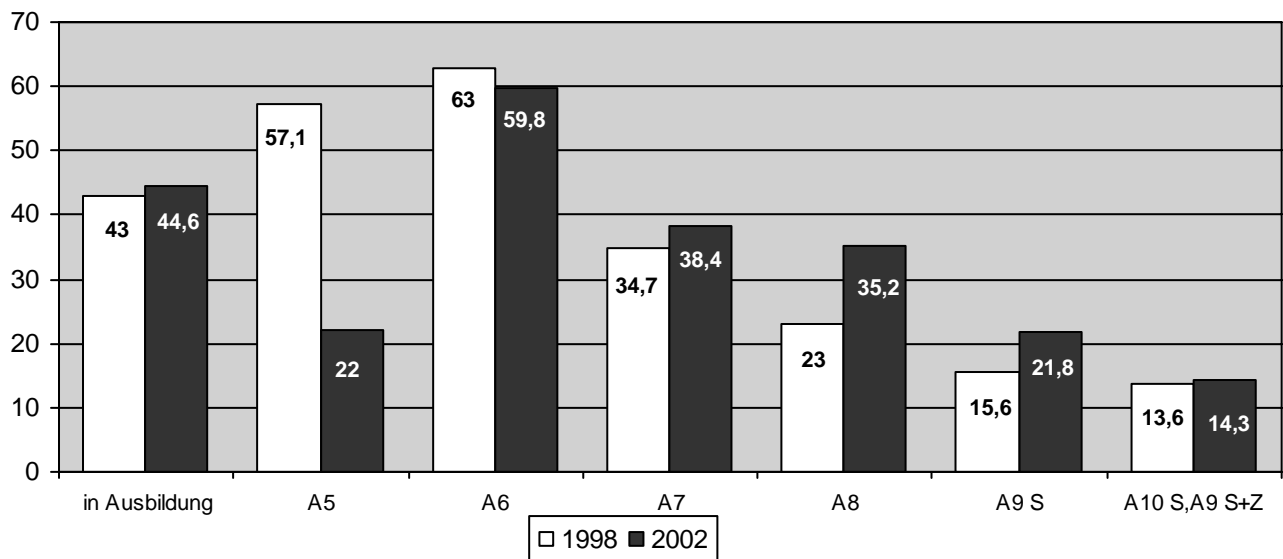
Bei den Kommunen sind nach wie vor die Frauen desto stärker vertreten je niedriger die Besoldungsgruppe ist, obwohl A11 mit 6,3 Prozentpunkten und A12 mit 4,1 Prozentpunkten die höchsten Zuwächse zeigen. Mehr als 50 % erreichen sie nur in A9 und bei den Auszubildenden.

¹⁰ Nach Tabelle 5.2.

Mittlerer Dienst

Abb. 7¹¹

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen – mittlerer Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



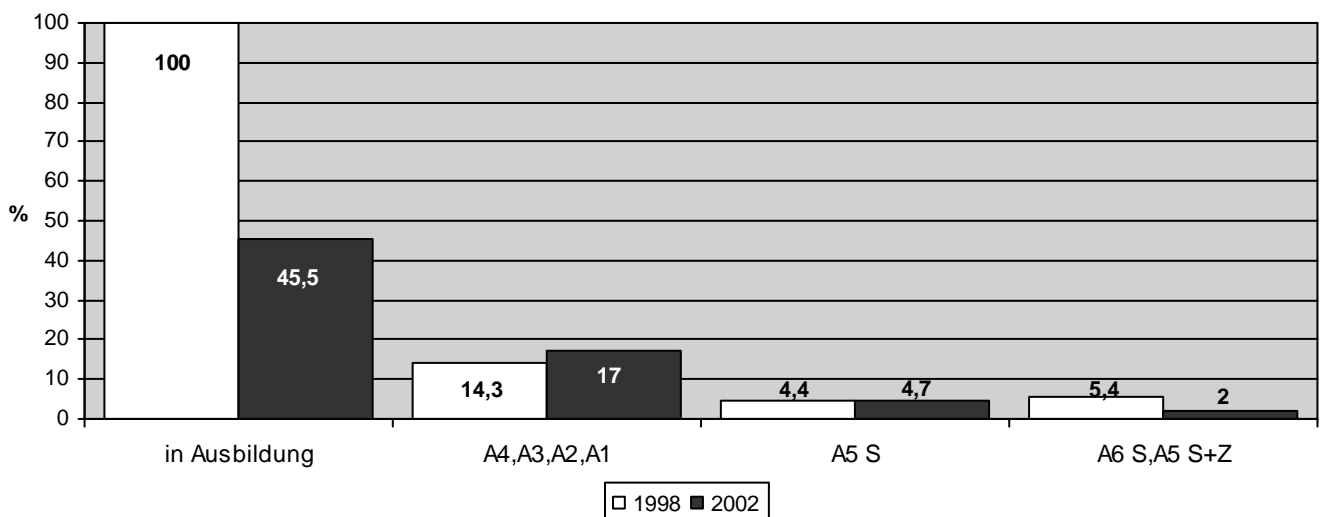
Insgesamt betrachtet hat sich der Frauenanteil in den vier höheren Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes erhöht, in den beiden unteren vermindert.

Die 50 % überschreitet der Frauenanteil nur bei der Landesregierung in A8 und A9 (S) sowie bei den Landesbehörden und den Kommunen in A6. Nach einer Reduzierung zwischen 1994 und 1998 haben die Landesbehörden und die Kommunen im Berichtszeitraum den Frauenanteil bei den Auszubildenden wieder erhöht, ohne jedoch den Ausgangswert von 1994 zu erreichen.

Einfacher Dienst

Abb. 8¹²

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen – einfacher Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002*



*Es handelt sich zum Teil um sehr geringe Fallzahlen. Die Prozentzahlen haben deswegen teilweise geringe Aussagekraft.

¹¹ Nach Tabelle 5.3.

¹² Nach Tabelle 5.4.

Abgesehen vom einfachen Dienst sind insgesamt leichte Fortschritte in Richtung auf eine stärkere Beteiligung der Frauen in den höheren Besoldungsgruppen zu beobachten.

Durch die niedrigen absoluten Zahlen bei der Landesregierung (von sechs Beschäftigten des einfachen Dienstes sind zwei Frauen) und bei den Kommunen (von 58 sind 28 Frauen, davon 25 in Ausbildung) sind die Prozentsätze nicht aussagekräftig.

Bei den Landesbehörden mit insgesamt 649 Beschäftigten im einfachen Dienst sind 33 Frauen, das sind 5,1 %. Die größte Gruppe von 18 Frauen ist in A5 (S) eingruppiert.

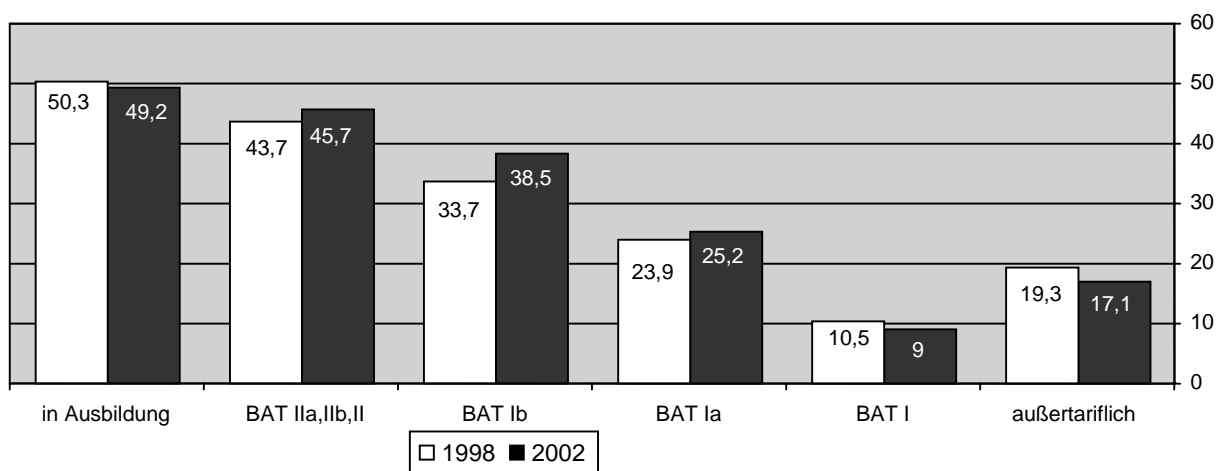
Bei den Kommunen gab es 2002 noch 58 Beschäftigte im einfachen Dienst.

3.2 Vergütungsgruppen

Höherer Dienst

Abb. 9¹³

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen – höherer Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



Die Anzahl der in den Vergütungsgruppen des höheren Dienstes Beschäftigten wurde insgesamt von 1998 auf 2002 um 449 Personen, die Anzahl der Frauen um 551 erhöht¹⁴. Allerdings beschränkte sich die Erhöhung der absoluten Zahlen auf die Auszubildenden (+ 384) und BAT IIa, IIb, II (+275), in den höheren Stufen ging dagegen die absolute Zahl der Frauen leicht zurück. Der prozentuale Zuwachs war mit 4,8 Prozentpunkten in BAT Ib am größten, ein leichter Rückgang zeigte sich dagegen bei den außertariflich Angestellten, in BAT I und bei den Auszubildenden, die aber trotzdem mit 49,2 % weiterhin den höchsten Anteil stellten.

Bei der Landesregierung konnte nur in BAT Ib die Unterrepräsentanz abgebaut werden. In den anderen Vergütungsgruppen bewegt sich der Frauenanteil noch zwischen 31,5 und 45,5 %.

Bei den Landesbehörden haben die Frauen 2002 in BAT IIa, IIb, II ihren Vorsprung noch um 1,5 Prozentpunkte auf 54,5 % ausgebaut, die anderen Vergütungsgruppen liegen zwischen 12,5 % (BAT I) und 34,9 % (BAT Ib) Frauenanteil. Bei den Auszubildenden sind die Frauen trotz einer Senkung ihres Anteils um 2,2 Prozentpunkte mit 47,8 % der Parität noch recht nahe (absolut beruhen die Zahlen auf einer Vermehrung von zehn auf 462 weiblichen Auszubildenden).

Bei den Kommunen erfolgte dagegen ein starker Abbau des Frauenanteils im höheren Dienst um 1 244 Personen. Außer bei den Auszubildenden sind Frauen weiterhin in jeder Gruppe unterrepräsentiert. Steigerungen des Frauenanteils erfolgten nur um 5,8 Prozentpunkte in BAT Ib und um 1,7 Prozentpunkte in BAT Ia.

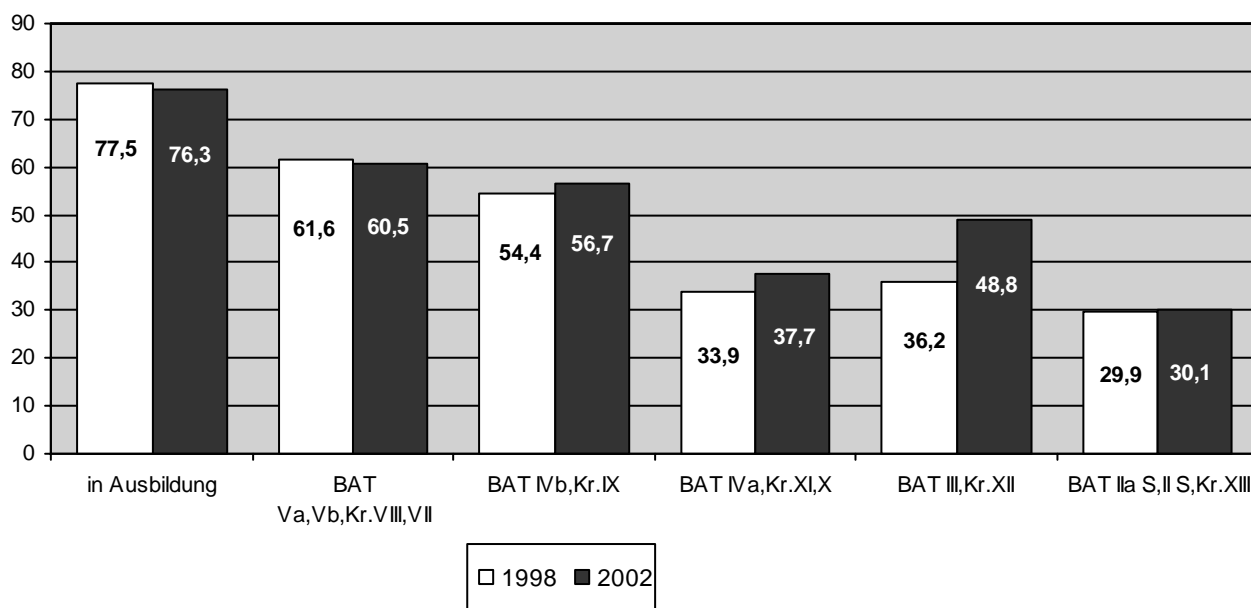
¹³ Nach Tabelle 6.1.

¹⁴ Absolute Zahlen der Vergütungsgruppen in Tabellen 2.2 und 4.2.

Gehobener Dienst

Abb. 10¹⁵

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen – gehobener Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



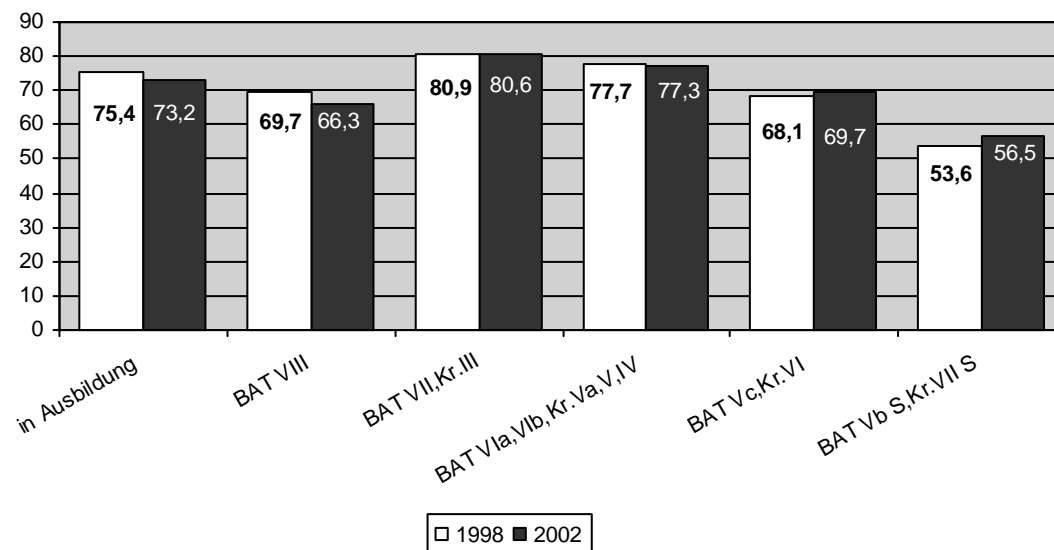
Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden insgesamt bei 76,3 %. Von 60,5 % in BAT Va, Vb, Kr. VIII VII nimmt er mit ansteigender Eingruppierung bis auf 30,1 % in der höchsten Gruppe ab. Eine Ausnahme bildet BAT III, Kr. XII, in der der Frauenanteil um 12,6 Prozentpunkte auf 48,8 % beachtlich angehoben wurde. In den beiden unteren Gruppen sind die Frauen wie schon 1994 und 1998 überrepräsentiert, in den drei oberen - trotz Erhöhung - weiterhin unterrepräsentiert.

Bei der Landesregierung liegt abgesehen von BAT IIa S, II S, Kr. XIII der Frauenanteil zwischen 58 und 93,5 %; bei den Landesbehörden hat er außer in BAT IIa S, II S, Kr. XIII und BAT IVa, Kr. XI, X die 50 %-Marke ebenfalls weit überschritten. Bei den Kommunen ist der Frauenanteil der drei mittleren Gruppen zwar seit 1994 kontinuierlich gestiegen, doch brauchen die Gruppen ab BAT IVa, Kr. XI, X aufwärts weitere Zuwächse, um die Unterrepräsentanz aufzuheben.

Mittlerer Dienst

Abb. 11¹⁶

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen – mittlerer Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



¹⁵ Nach Tabelle 6.2.

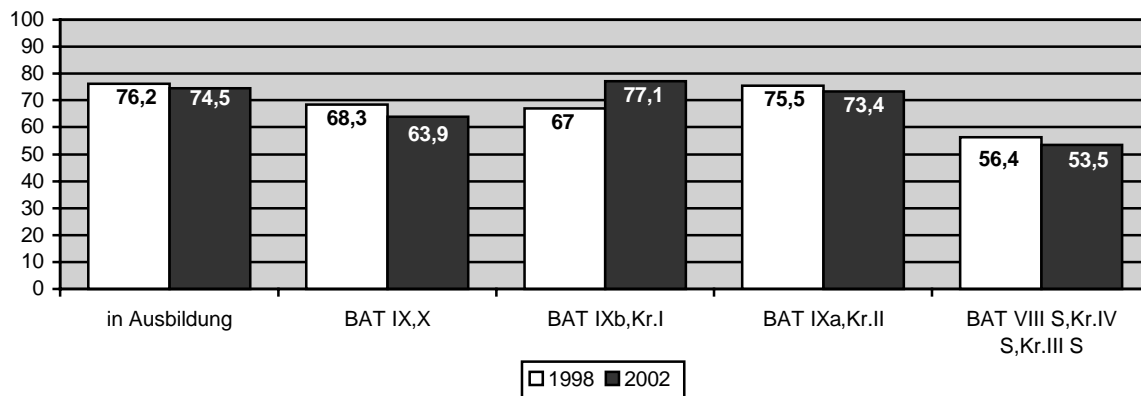
¹⁶ Nach Tabelle 6.3.

Im mittleren Dienst erfolgte landesweit eine absolute Verminderung um 10 870 Frauen. Mit einer einzigen Ausnahme, nämlich 47 % in BAT Vb S, Kr.VII S bei den Kommunen, sind die Frauen durchweg stark überrepräsentiert. Abgesehen von diesem einen Fall beträgt ihr Anteil in den Bereichen zwischen 57,5 und 100 %.

Einfacher Dienst

Abb. 12¹⁷

Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen – einfacher Dienst – ohne Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002

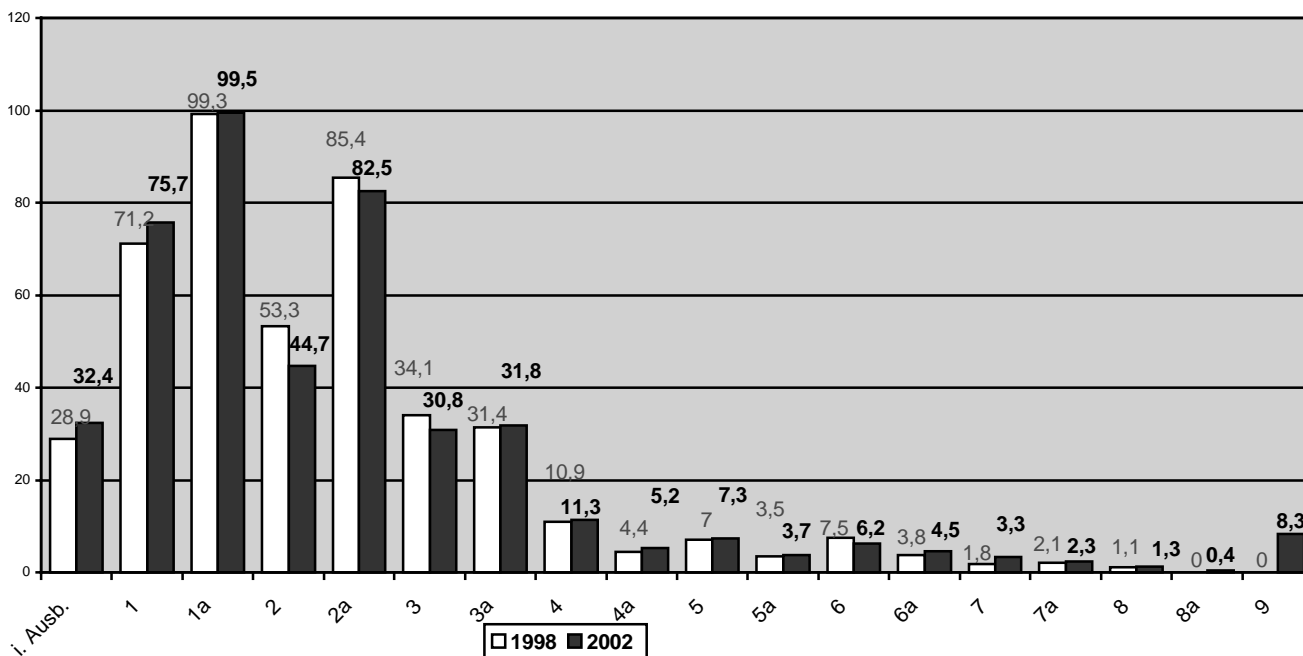


Das Bild des einfachen Dienstes entspricht dem des mittleren Dienstes. Nur in der Vergütungsgruppe BAT VIII S, Kr.IV S, Kr.III S bei den Kommunen erreichen die Frauen mit 47,6 % die 50 %-Marke nicht. Die übrigen Anteile in den Vergütungsgruppen liegen zwischen 52,5 und 100 %.

3.3. Lohngruppen

Abb. 13¹⁸

Frauen in Lohngruppen incl. ohne Bezüge Beurlaubte und T 2-Beschäftigte in den Jahren 1998 und 2002



Der Lohnbereich wurde weiter stark abgebaut.¹⁹ Die Frauen waren davon mit 3 526 Stellen überproportional betroffen. So verminderte sich ihr Anteil im Berichtszeitraum um 3,1 Prozentpunkte. In den beiden untersten Lohngruppen 1 und 1a sind sie sehr stark in der Mehrzahl (75,7 % bzw. 99,5 %) und außer-

¹⁷ Nach Tabelle 6.4.

¹⁸ Nach Tabelle 7.

¹⁹ Absolute Zahlen des Lohnbereichs in Tabellen 2.3 und 4.3.

dem noch in 2a mit 82,5 %. Von Lohngruppe 4a an aufwärts sind sie nur im einstelligen Prozentbereich vertreten.

Die Landesregierung hat nur 125 im Lohnbereich Beschäftigte, 29 davon sind Arbeiterinnen. Bei den Landesbehörden sind es 7 576, darunter 1 279 Frauen. Das Gros aus dem Lohnbereich arbeitet bei den Kommunen: insgesamt 30 511 Personen, darunter 11 284 Frauen.

4. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

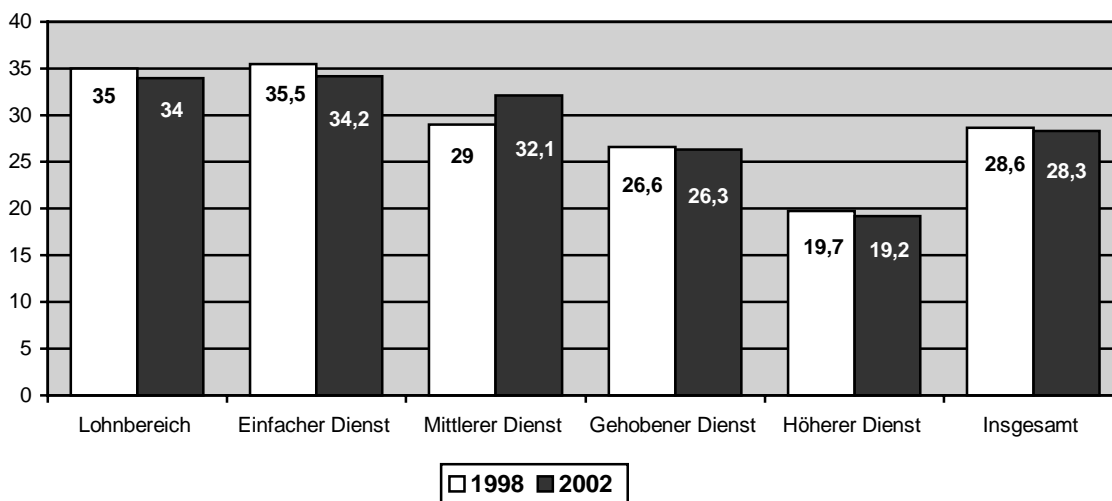
Teilzeitbeschäftigung schafft eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen – und Männer. Ihre Anerkennung und Förderung für beide Geschlechter sind unabdingbare Vorbedingungen für die Chancengleichheit der Frauen, die bislang in ungebrochener Tradition die unbezahlte Familienarbeit verrichten.

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

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Abb. 14²⁰

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten 1998 und 2002



Im Berichtszeitraum sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten geringfügig - um 0,3 Prozentpunkte auf 28,3 % - ab, nachdem er von 1994 auf 1998 um 4,3 Prozentpunkte gestiegen war. Trotzdem liegt er noch deutlich über der Teilzeitquote der Beschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber in Deutschland, die am 30.06.2002 25,5 % betrug²¹.

Nur im mittleren Dienst nahm die Teilzeitquote um 3,1 Prozentpunkte zu. Nach wie vor liegt sie im einfachen Dienst und im Lohnbereich mit jetzt 34,2 respektive 34 % am höchsten und mit 19,2 % im höheren Dienst am niedrigsten.

Insgesamt ist festzustellen, dass Teilzeit im öffentlichen Dienst kein Ausnahme-, sondern bei rd. 30 % der Beschäftigten ein Regelfall der Beschäftigungsverhältnisse ist.

Absolut verringerte sich im Berichtszeitraum die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten T 1 (mindestens die Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten) um 4 939, während sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten T 2 (weniger als die Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten) um 682 erhöhte²².

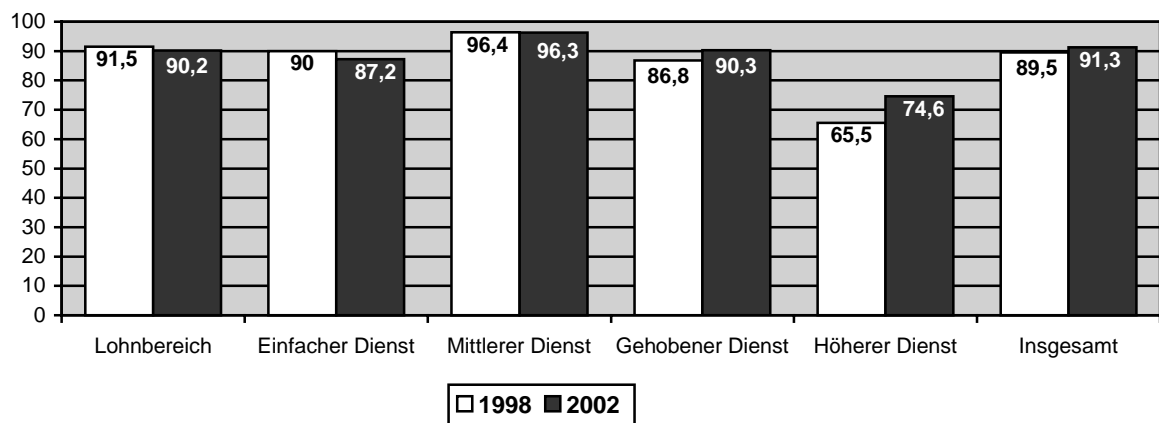
²⁰ Nach Tabelle 8.

²¹ Koufen, S., Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30.06.2002, in Wirtschaft und Statistik, Heft 10/2003, Statistisches Bundesamt 2003. Allerdings liegt auch die Frauenquote im gesamten deutschen öffentlichen Dienst mit 51,4 % aller Beschäftigten im Jahre 2000 unter der niedersächsischen Quote (s. Der öffentliche Dienst in Deutschland, Bundesministerium des Innern, Stand März 2002).

²² Absolute Zahlen Tabellen 8.1 und 8.2.

Abb. 15²³

Frauenanteil an den T 1-Beschäftigten 1998 und 2002

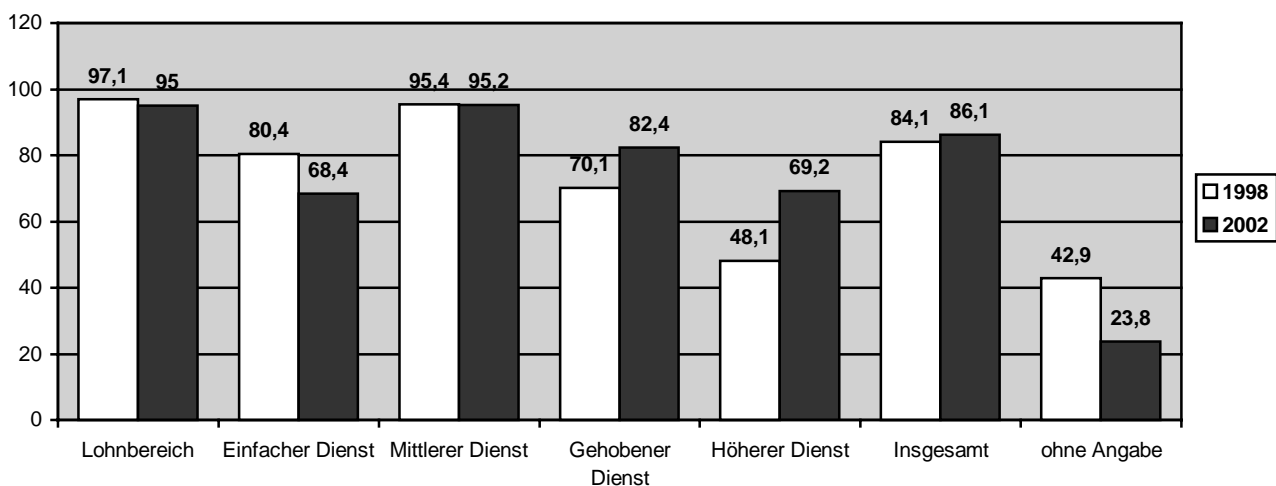


Insgesamt erhöhte sich im Berichtszeitraum der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T 1 geringfügig um 1,8 Prozentpunkte. Der stärkste Anstieg erfolgte mit 9,1 Prozentpunkten im höheren Dienst. So stieg er bei der Landesregierung im höheren Dienst um 5,4 Prozentpunkte auf 85,9 % und im gehobenen Dienst um 2,8 Prozentpunkte auf 90,8 % an. Auch bei der Landesverwaltung fand die größte prozentuale Zunahme im höheren Dienst statt: um 9,7 Prozentpunkte auf 74,8 %. Bei den Kommunen betrug die Erhöhung im höheren Dienst nur 3 Prozentpunkte, und sie haben mit 71,6 % den niedrigsten Frauenanteil an T 1-Beschäftigten im höheren Dienst²⁴.

Interessant ist, dass der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten gerade im höheren Dienst durchgehend der höchste in allen Laufbahn-/Lohngruppen ist, aber auch hier haben die Männer seit 1998 mehrere Prozentpunkte an die Frauen abgegeben.

Abb. 16²⁵

Frauenanteil an den T 2-Beschäftigten



Auch bei den Teilzeitbeschäftigten T 2 wuchs der Frauenanteil leicht: um 2 Prozentpunkte auf 86,1 %. Wie bei den Teilzeitbeschäftigten T 1 ist der Anstieg auf die Erhöhungen im höheren Dienst (um 21,1 Prozentpunkte auf 69,2 %) und im gehobenen Dienst (um 12,3 Prozentpunkte auf 82,4 %) zurückzuführen.

Bei der Landesregierung gibt es nur 17 T 2-Beschäftigte, darunter 15 Frauen²⁶.

²³ Nach Tabelle 8.1.

²⁴ Absolute Zahlen in Tabelle 8.1.

²⁵ Nach Tabelle 8.2.

²⁶ Absolute Zahlen in Tabelle 8.2.

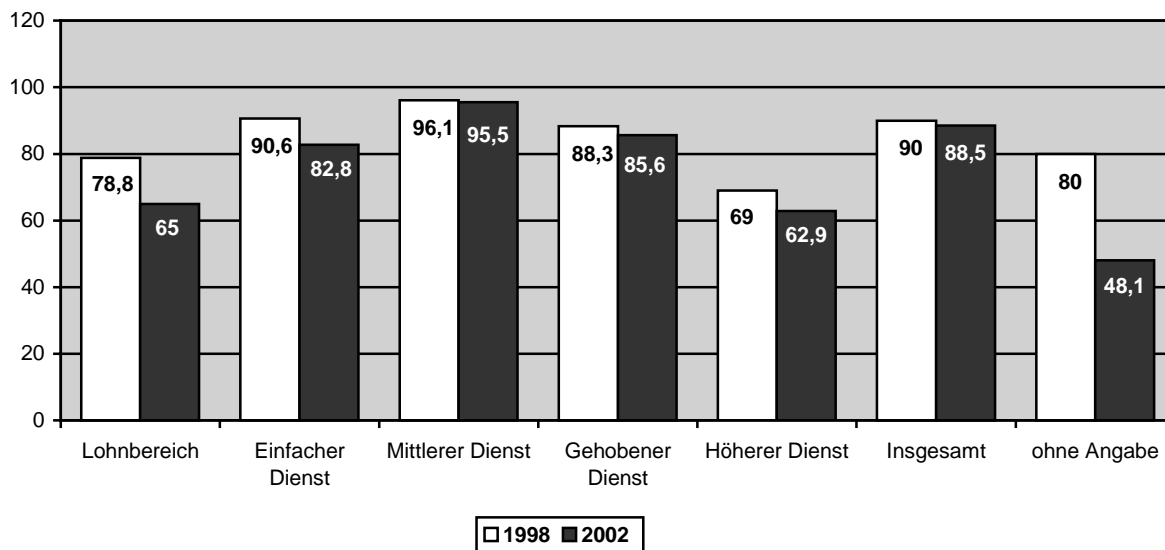
Das Gros der unterhäftig Beschäftigten arbeitet bei den Kommunen, und zwar im mittleren Dienst und im Lohnbereich. Gerade in diesen Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil mit 95,6 % und 95,1 % weitaus am höchsten.

4.2 Beurlaubung

Auch bei den Beurlaubten ist der Frauenanteil nach wie vor mit 88,5 % sehr hoch. Gegenüber 1998 ist er aber um anderthalb Prozentpunkte zurückgegangen. Der Schwerpunkt liegt beim mittleren Dienst.

Abb. 17²⁷

Frauenanteil in der Gruppe der Beurlaubten 1998 und 2002



Teilzeit und Beurlaubung sind erkennbar nach wie vor Frauendomänen. Aus der Statistik geht nicht hervor, aus welchen Gründen Urlaub genommen wurde. Die Annahme, dass jedenfalls bei den Frauen die Familienarbeit die häufigste Ursache ist, liegt nahe, denn die Elternzeit wird zu gut 98 % von Frauen in Anspruch genommen. Auch ist die Altersgruppe der 26 bis 35-Jährigen die größte Gruppe unter den Beurlaubten, gefolgt von der Gruppe der 36 bis 45-Jährigen.

Die Zunahme des Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten und der hohe Anteil von Frauen an den Beurlaubten stimmen nachdenklich angesichts des angeblichen Interesses und der erweiterten Möglichkeiten für Männer, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die Einführung der Elternzeit - beide Eltern können Elternurlaub in Anspruch nehmen und dabei bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten - zur Halbzeit des Berichtszeitraumes hat sich im öffentlichen Dienst in Niedersachsen anscheinend nicht ausgewirkt. Die Teilzeit- und Beurlaubungsquote der Männer hat sich nicht signifikant erhöht. Leider gibt es auf Niedersachsen bezogen bisher keine aussagefähige Statistik darüber, wie viele Mütter und wie viele Väter Elternurlaub nehmen. Festgehalten wird nur, welche Person Erziehungsgeld erhält und ob diese Person - nach ihrer Angabe - Elternurlaub genommen hat.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) schätzte 2002, dass im Jahre 2001 der Anteil der Väter an den in der Bewilligungsstatistik des Erziehungsgeldes Erfassten ca. 2 bis 2,5 % betrug²⁸. In Niedersachsen waren im Jahre 2001 1,18 % derjenigen, die beim Erstantrag auf Erziehungsgeld angaben, Elternzeit nehmen zu wollen, Männer. Beim Zweitantrag waren es 0,1 %. Da sich diese Gruppen überschneiden können, lag die Männer-Quote bei der Elternzeit in Niedersachsen zwischen 1,18 und 1,28 %.

²⁷ Nach Tabelle 9 im Anhang.

²⁸ Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Nach dem „Bericht zur Elternzeit“ des BMFSFJ vom Juni 2004²⁹, dem eine Studie des Forschungsinstituts empirica ag aus dem Jahr 2003 zugrunde liegt, nehmen gut 85 % der berechtigten Haushalte die Elternzeit in Anspruch. Erstmals liegen in dieser Repräsentativbefragung auch Daten über die Beteiligung der Väter an der Elternzeit vor. In den ersten beiden Lebensjahren nehmen in den Haushalten, in denen Elternzeit in Anspruch genommen wurde, in 4,9 % die Väter allein, im Wechsel oder gleichzeitig mit der Mutter Elternzeit. Wegen der kurzen Zeitspanne, die seit In-Kraft-Treten der Novelle bis zum Erhebungszeitraum verging, konnte die Stichprobe nur Eltern im ersten und zweiten Erziehungszeitjahr umfassen. Da Väter erfahrungsgemäß zu einem späteren Zeitpunkt nach der Geburt des Kindes Elternzeit beanspruchen, wird die Zahl der Väter vermutlich noch steigen. In aktuellen Umfragen begrüßen 78 % der Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit für Väter, Elternzeit zu nehmen³⁰.

Der entscheidende Faktor für die Väterbeteiligung an der Elternzeit ist nach der Studie die Einkommenssituation der Paare. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Väter an der Elternzeit beteiligen, steigt unter der Bedingung, dass beide Partner gleich viel verdienen oder das Einkommen der Mutter höher ist als das des Vaters. Die Beteiligung der Väter wird auch begünstigt durch ein hohes berufliches Engagement der Mutter, eine gleichberechtigte Partnerschaft und eine besonders positive Einstellung des Vaters zu Familie und Kindern.

Weiterhin überwiegt aber die traditionelle Arbeitsteilung, bei der der Vater nach der Geburt unverändert weiterarbeitet und keine Elternzeit in Anspruch nimmt. Die Mutter unterbricht ihre Erwerbstätigkeit vollständig (60,1 % der anspruchsberechtigten Haushalte) bzw. nimmt nach einer Phase der Erwerbsunterbrechung ihre Erwerbstätigkeit (zumeist in Teilzeit) wieder auf (32,2 % der anspruchsberechtigten Haushalte).

Eine Erhöhung der Anzahl der Männer, die aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten, ist im Interesse einer gerechteren Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Elternteilen und der gleichen beruflichen Chancen für beide Geschlechter wünschenswert.

Zudem hat die hohe Teilzeit- und Beurlaubungsquote der Frauen zur Folge, dass der eingangs festgestellte hohe Frauenanteil von 54,8 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl nicht der tatsächlichen Anwesenheit von Frauen an den Arbeitsplätzen entspricht. Dies kann folgende Rechnung verdeutlichen:

Rechnet man überschlägig die tatsächliche Arbeitszeit der ohne Bezüge Beurlaubten, der Teilzeit und stundenweise Beschäftigten nach Geschlechtern getrennt aus und in Vollzeitarbeitsplätze um, so zeigt sich folgendes Bild³¹. Es ergibt sich dann bei den Frauen ein Minus von 39 464, bei den Männern aber nur von 6 314 Vollarbeitsplätzen. Trotz der niedrigeren absoluten Anzahl der männlichen Beschäftigten übersteigt ihre faktisch geleistete Arbeitszeit die der weiblichen Beschäftigten um 1 663 Vollzeitarbeitsplätze.

	Frauen	Männer
Beschäftigte insgesamt	181 422	149 935
davon Beurlaubte	- 11 583	- 1 503
davon ½ der T2 - Beschäftigten	- 6 019	- 971
davon ¼ der T1 - Beschäftigten	- 18 189	- 1 726
davon ¾ der stdw. Beschäftigten	- 3 673	- 2 114
in Vollzeitstellen	141 958	143 621

Nach dieser Rechnung stellen Männer 50,3 %, Frauen 49,7 % der am Arbeitsplatz tatsächlich Anwesenden. Nur wer am Arbeitsplatz ist, kann seine Chancen wahrnehmen, die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen prägen und gerecht an der Gremienarbeit beteiligt werden (§ 1 NGG).

Das traditionelle Geschlechterrollenverständnis und die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Haupthindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben. Die Famili-

²⁹ Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Juni 2004.

³⁰ Repräsentativbefragung 2003, empirica.

³¹ Es werden folgende Absetzungen von der Gesamtbeschäftigtenzahl vorgenommen:

100 % für Beurlaubte, 25 % für T 1-Beschäftigte, 50 % für T 2-Beschäftigte, 75 % für stundenweise Beschäftigte. Absolute Zahlen aus den Tabellen 1, 8.1, 8.2 und 9.

enarbeit obliegt nach wie vor ganz überwiegend den Frauen. Sie müssen Einbußen an Einkommen, Karriere und Rente dafür hinnehmen. Zwar machen die „neuen“ Väter viel von sich reden, aber tatsächlich liegt ihr Anteil an den Beschäftigten in der Elternzeit noch immer bei unter 5 %. Der Soziologe Ulrich Beck beschreibt diese neue Einstellung der Väter behutsam als „verbale Aufgeschlossenheit bei relativer Verhaltensstarre“.

5. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten

Die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten ist erhoben worden, um zu klären, welcher Spielraum zur Erhöhung des Frauenanteils durch das Freiwerden von Stellen nach Ausscheiden von Beschäftigten durch Erreichen des gesetzlichen Ruhestandes besteht und ob in den jüngeren Altersgruppen ein ausreichendes Potenzial an weiblichem Nachwuchs vorhanden ist. Ferner wird erkennbar, an welchen Stellen besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erforderlich sind. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden gibt Auskunft darüber, wohin die künftige Entwicklung der Beschäftigtenstruktur tendieren könnte.

Mehr als eine Orientierungshilfe können diese Zahlen allerdings nicht bieten, da auch noch andere Faktoren eine Rolle spielen wie z. B. vorzeitiges Ausscheiden oder das Ausmaß der Stelleneinsparungen.

Die 44 869 Beschäftigten der Altersgruppe der über 55-Jährigen werden voraussichtlich bis Ende 2012 den Ruhestand angetreten haben. Das sind 26 697 Männer und 18 172 Frauen.

Allein durch das Ausscheiden dieser Personengruppe würde sich das Zahlenverhältnis bei den verbleibenden Beschäftigten von 54,8 auf 57 % Frauenanteil zugunsten der Frauen verschieben.

Im höheren, gehobenen und mittleren Dienst ist der Anteil der Frauen noch immer umgekehrt proportional zum Lebensalter³². Bei den Auszubildenden im höheren Dienst beträgt der Anteil von Frauen 89,5 %. Auch bei den Frauen unter 35 Jahren im höheren Dienst ist inzwischen die 50 %-Marke überschritten, und die 36 bis 45-Jährigen haben einen Frauenanteil von 48 % erreicht. Bis auf die älteste Altersgruppe erhöhte sich in allen Altersgruppen des höheren Dienstes der Frauenanteil zwischen 1,2 und 10 Prozentpunkten.

Im gehobenen Dienst liegen die Frauenanteile außer in der ältesten Gruppe (39,3 %) zwischen 49,4 und 68,5 %.

Im mittleren und einfachen Dienst dominieren die Frauen in allen Altersgruppen außer der ältesten Gruppe des einfachen Dienstes, in der sie 43,0 % erreichen.

Im Lohnbereich sind dagegen gerade die jüngeren Frauen unter 45 Jahren unterrepräsentiert. Dazu verringerte sich in allen Altersgruppen dieses Bereichs der Frauenanteil seit 1998 noch weiter.

In allen Laufbahngruppen (abgesehen vom Lohnbereich mit 26,9 %) liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden durchweg sehr hoch: zwischen 68,5 und 89,5 %.

Die Analyse der Altersstruktur ergibt, dass - außer im Lohnbereich - rein zahlenmäßig ein gutes Potenzial an weiblichem Nachwuchs vorhanden ist. Außerdem zeigt sich, dass der höhere Frauenanteil in den Einstellungsjahrgängen langsam die Altersstufen durchwächst. Jedoch führt die Konzentration der erhöhten Frauenanteile in den Eingangsstufen dazu, dass in den höheren Rangstufen der Frauenanteil bisher nicht ausreicht, um die dort ausscheidenden Männer zu ersetzen. Maßnahmen wie die Bevorzugung von Frauen bei Neueinstellungen, Beförderungen usw. werden deshalb weiterhin erforderlich sein, um auch in den höheren Lohn-, Besoldungs- und Vergütungsgruppen die Unterrepräsentanz abzubauen.

³² Die Zahlen für die einzelnen Bereiche enthält Tabelle 10.

IV. Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung

Im Bericht der Landesregierung sind nach § 24 Abs. 2 Nr. 3 NGG die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau darzulegen. Als Grundlage für die Darstellung der Maßnahmen wurden 1 013 Fragebögen versandt³³. Insgesamt wurden weniger Fragebögen verschickt als bei der ersten Befragung, da sich die Zahl der Dienststellen durch Zusammenlegung und Auflösung reduziert hat.

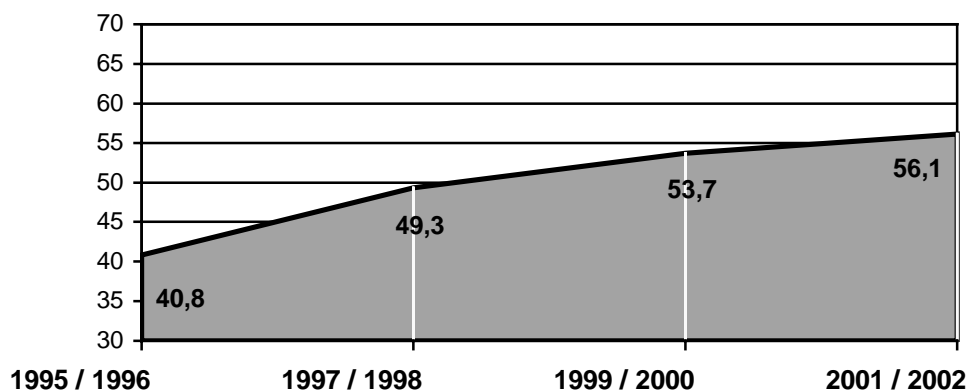
Von den 1 013 angeschriebenen Dienststellen antworteten 743 (die zehn Ressorts, 456 sonstige Landesbehörden und 277 Kommunen) rechtzeitig für die Einbeziehung in den Bericht. Das bedeutet statistisch gesehen eine Beteiligungsquote von etwas mehr als 73 %.

Die Fragen bezogen sich auf Stufenpläne, familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Frauenbeauftragte und die Beteiligung weiblicher Beschäftigter an Gremien. Alle Fragen sind mit der Anzahl der jeweiligen Antworten im Anhang abgedruckt.

1. Stufenpläne

Jede Dienststelle hat nach § 4 Abs. 1 NGG auf der Grundlage einer Erhebung und Analyse ihrer Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan zu erstellen. In diesem Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen eine eventuelle Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 NGG abgebaut werden soll.

Frage 3.1 Seit wann arbeitet Ihre Dienststelle mit dem Instrument des Stufenplanes?

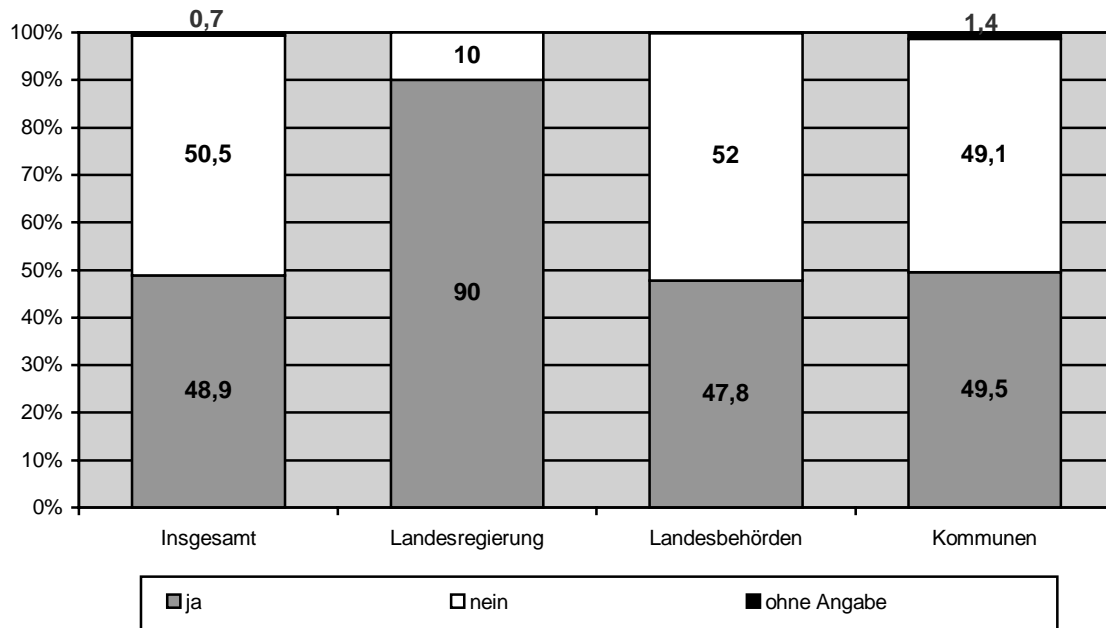


43,9 % der antwortenden Dienststellen haben keinen Stufenplan. Dienststellen ohne Unterrepräsentanz von Frauen müssen nach den gesetzlichen Regeln aber auch keinen Stufenplan aufstellen³⁴.

³³ Muster im Anhang.

³⁴ Die vom ersten Bericht der Landesregierung abweichenden Zahlen (damals gaben z. B. von 865 Dienststellen 442 an, in den Jahren 1995/1996 einen Stufenplan erstellt zu haben) sind darauf zurückzuführen, dass bei der zweiten Befragung zum Teil andere und insgesamt weniger Dienststellen geantwortet haben.

Frage 3.2: Gibt es in Ihrer Dienststelle Unterrepräsentanz von Frauen?



Trotz eines Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen von 54,8 % der Beschäftigten besteht in noch so vielen Dienststellen Unterrepräsentanz, weil nach dem NGG die Repräsentanz von Frauen für jeden Bereich (jede Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe) gesondert zu ermitteln ist. Damit können auch Dienststellen mit einem Frauenanteil über 50 % Unterrepräsentanz von Frauen ausweisen, wenn der Frauenanteil z. B. in den höheren Besoldungsgruppen nicht der Parität entspricht.

Der unter dieser Prämisse eher hohe Anteil von Dienststellen, die angaben, keine Unterrepräsentanz zu haben, beruht im Wesentlichen darauf, dass die Dienststellen diese Frage nur geprüft haben für die Beschäftigten, für die sie dienstrechtliche Befugnisse besitzen. Kleinere Landesdienststellen haben personalrechtliche Befugnisse aber häufiger nur für bestimmte niedrige Vergütungs- und Lohngruppen, etwa für Schreibpersonal. Hier ist der Frauenanteil in der Regel deutlich höher als bei den Beschäftigten, bei denen die übergeordnete Behörde die dienstrechtlichen Befugnisse wahrnimmt.

Ein Abgleich der Antworten auf die Fragen 3.1 und 3.2 ergab, dass von den 326 Dienststellen ohne Stufenplan 240 angaben, keine Unterrepräsentanz zu haben. Damit bleiben 86 Dienststellen, die trotz Unterrepräsentanz keinen Stufenplan erstellt haben. Das sind 11,6 % der Dienststellen, die den Fragebogen beantwortet haben. Darunter sind eine Reihe kleinerer Dienststellen mit stark männlich dominierten Berufsfeldern.

Die folgenden Fragen, welche Maßnahmen der Stufenplan zum Abbau der Unterrepräsentanz enthält, waren nur von den Dienststellen zu beantworten, in denen noch Unterrepräsentanz bestand, also von 363. Da 86 Dienststellen trotz Unterrepräsentanz keinen Stufenplan haben, bleiben 277 Dienststellen.

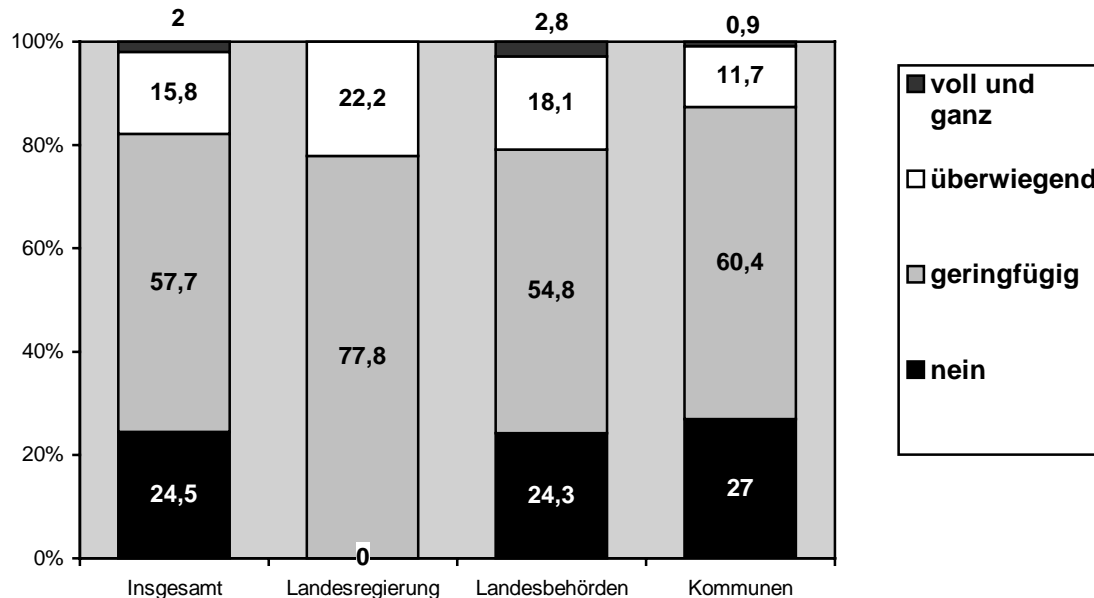
Frage 3.3: Welche Maßnahmen des Stufenplans hat Ihre Dienststelle ergriffen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen?

Genannt werden sollten die jeweils fünf wichtigsten Maßnahmen. Es war Raum gelassen, um noch weitere Möglichkeiten einzutragen, aus denen dann die fünf letzten Kategorien gebildet wurden. Abgesehen von „Ansprache beurlaubter Kräfte“ (3) unterscheiden sie sich kaum von den vorgegebenen.

Insgesamt führten die 277 Dienststellen 1 082 Maßnahmen an, das sind im Durchschnitt knapp vier Maßnahmen pro Dienststelle. Mit 213 Nennungen liegen fachliche Fort- und Weiterbildungen an der Spitze, gefolgt von Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit (172), systematischer Nachwuchsförderung (130) und gezieltem Einsetzen von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (123). 105 Mal werden gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte angeführt.

Interessant ist die unterschiedliche Schwerpunktsetzung bei Landesregierung, Landesbehörden und Kommunen. Mentoring und Personalauswahl in Assessment-Verfahren bzw. strukturierten Interviews wurden von den Ressorts ebenso häufig genannt wie fachliche Fort- und Weiterbildungen, während sie bei den Landesbehörden und Kommunen bisher kaum eine Rolle spielen ³⁵.

Frage 3.4: Wurde mithilfe des Stufenplans und der darin enthaltenen Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut?



Merklich mehr als die Hälfte der Dienststellen antworteten „geringfügig“, zusammen mit den „Nein“-Stimmen waren es 82,2 %. Begründungen für diese niedrige Erfolgseinschätzung liefern die Antworten auf Frage 3.5. Hier waren keine Kategorien zum Ankreuzen vorgegeben, sondern die Dienststellen sollten ihre Vermutungen selbst formulieren und eintragen.

Frage 3.5: Wenn „nein“ bzw. „geringfügig“ bei Frage 3.4, wie erklären Sie sich das?

Am häufigsten wurden genannt:

- geringe Fluktuation
- Personalabbau
- keine oder kaum Neueinstellungen
- Unterrepräsentanz ist nur langfristig abzubauen
- systematische Nachwuchsförderung brauche Zeit.

Seltener wurde angegeben:

- Frauen entscheiden sich trotz beruflicher Möglichkeiten zugunsten von Zeit für die Familie
- Frauen sind durch Doppelbelastung blockiert.

Je ein- bis zweimal wurde angeführt:

- Schwierigkeiten der Arbeitsbedingungen (z. B. Maßregelvollzug)
- zu schwere körperliche Arbeit (z. B. Waldarbeiter)
- Schichtdienst
- fehlendes Bewusstsein für Gleichstellungsfragen
- Auslegung von Besetzungskriterien zum Nachteil von Frauen (zeitliche Flexibilität, Belastbarkeit)
- Nichtbeachtung des Stufenplans
- fehlende Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen
- fehlendes Gleichstellungscontrolling.

³⁵ Antworten im Einzelnen im Anhang.

Bei Auswertung der Antworten zeigt sich, dass die Dienststellen überwiegend nicht die Maßnahmen selbst für ungeeignet halten, sondern externe Einflüsse für ihre geringe Wirksamkeit verantwortlich machen – vor allem den Personalabbau (s. hierzu auch Frage 7).

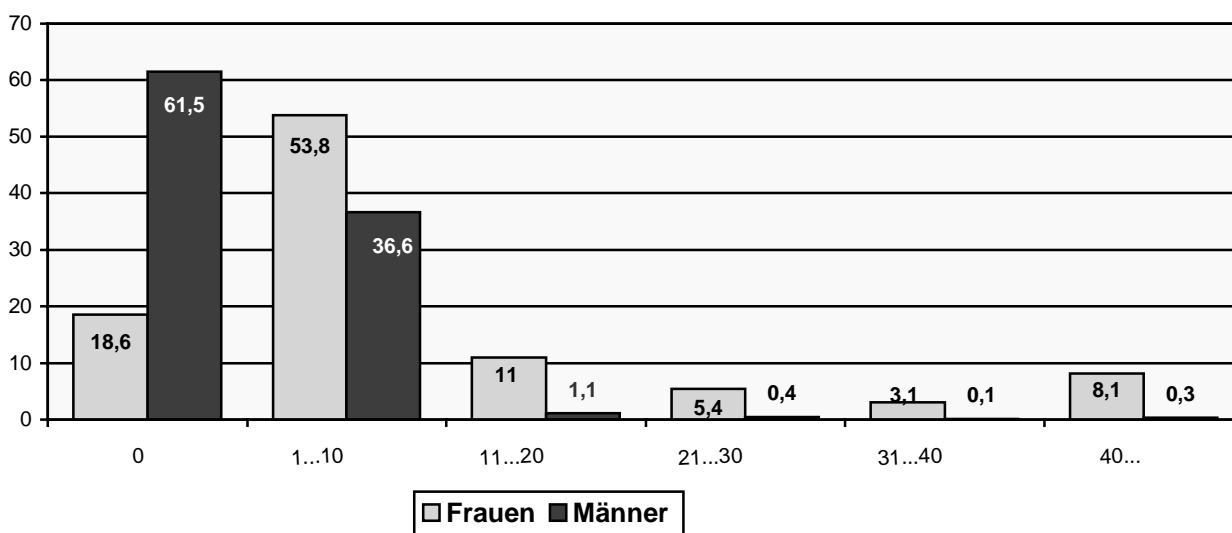
Allerdings legen die Antworten auch die Vermutung nahe, dass es in einem Teil der Dienststellen nach wie vor an einer Ursachenanalyse der Unterrepräsentanz fehlt, sodass die jeweiligen Maßnahmen nicht auf die besonderen Bedingungen vor Ort abgestimmt sind.

2. Anpassung der Regelarbeitszeit an die Bedürfnisse von Familien

§ 14 NGG bietet Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus, wenn nicht überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen. Um die Ablehnung eines Antrags zu erschweren, muss sie schriftlich begründet werden.

Frage 4.1.1: Wie viele Frauen stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitregelung? und im Vergleich dazu

Frage 4.1.2: Wie viele Männer stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitregelung?



Die Dienststellen wurden nur nach der ungefähren Anzahl der Anträge gefragt. Angeboten waren folgende Kategorien: 0,1 bis 10, 11 bis 20, 21 bis 30, 31 bis 40 und mehr als 40.

53,8 % der Dienststellen gaben an, dass Frauen 1 bis 10 Anträge gestellt hätten. 18,6 % der Dienststellen lagen keine Anträge von Frauen vor. Die übrigen Angaben schwanken zwischen 3,1 und 11 %.

60 (8,1 %) Dienststellen meldeten mehr als 40 Anträge von Frauen. Die weitaus meisten Dienststellen (61,5 %) gaben an, dass Männer keine Anträge auf familiengerechte Arbeitszeit gestellt hätten. 36,6 % meldeten 1 bis 10 Anträge, alle höheren Spannbreiten liegen unter 1,1 %. In immerhin zwei Dienststellen wurden mehr als 40 Anträge von Männern gestellt³⁶.

Aus den Von-bis-Angaben lassen sich genaue Zahlen nicht errechnen; trotzdem ist leicht erkennbar, dass auch dieses Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von sehr viel mehr Frauen als Männern in Anspruch genommen wird. Es lässt sich aber auch daraus ablesen, dass sich mehr Männer für Flexibilisierung nach dem NGG als für die Elternzeit entscheiden. Dabei spielt sicher eine wesentliche Rolle, dass sie und ihre Familien dadurch keine Einkommenseinbußen hinnehmen müssen.

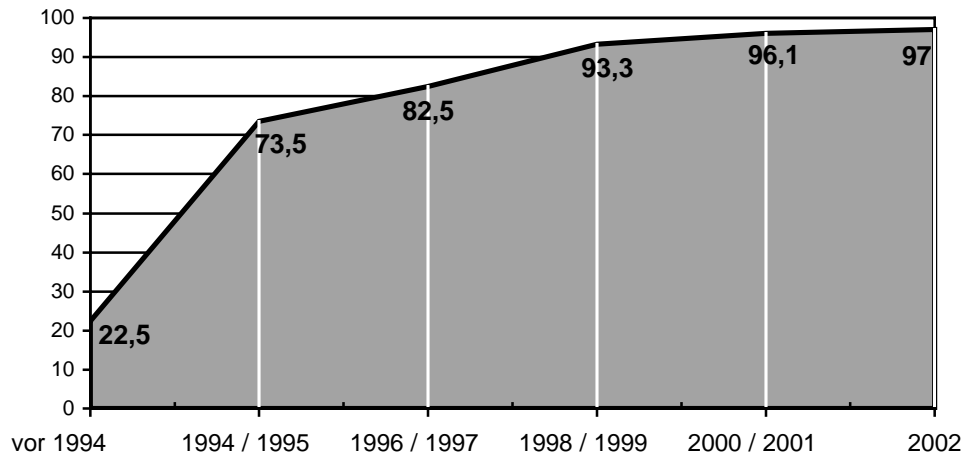
Frage 4.2: Wie viele dieser Anträge wurden abgelehnt?

³⁶ Es handelt sich um eine Dienststelle mit 389 Beschäftigten und eine Dienststelle mit 6 028 Beschäftigten.

Die Ablehnungsquote ist erfreulich niedrig. 94,3 % der Dienststellen lehnten überhaupt keine Anträge ab, die restlichen 5,7 % zwischen 1 und 10. Es könnte erfolgversprechend sein, Männer anzuregen und zu ermutigen, die in dieser Bestimmung liegenden Chancen zu ergreifen.

3. Frauenbeauftragte

Frage 5.1: Seit wann ist in Ihrer Dienststelle eine Frauenbeauftragte bestellt?



Das NGG, das die Pflicht zur Bestellung der Frauenbeauftragten für die Landesbehörden normiert, trat am 01.07.1994 in Kraft. Schon vorher hatten die meisten Ressorts und knapp 16 % der Landesbehörden³⁷ eine Frauenbeauftragte bestellt. Das Gros folgte im ersten Jahr nach In-Kraft-Treten des Gesetzes.

Für die Kommunen bestand diese Pflicht nach der Niedersächsischen Gemeindeordnung schon etwa ein Jahr länger, seit dem 12.07.1993. Die Bestellung der Frauenbeauftragten ging hier zögerlicher vonstatten, denn einige Kommunen hatten sich vor dem Niedersächsischen Staatsgerichtshof gegen diese Verpflichtung gewehrt. Viele Kommunen warteten auf den Ausgang des Verfahrens. Das Urteil erging am 13.03.1996 und modifizierte das Gesetz, indem es die Einwohnerzahl, ab der eine hauptamtliche Frauenbeauftragte zu bestellen ist, von 10 000 auf 20 000 hinaufsetzte. Bis auf vier haben inzwischen alle der befragten Kommunen eine Frauenbeauftragte. Insgesamt haben 3 % der antwortenden Dienststellen noch immer keine Frauenbeauftragte.

Frage 5.2: Wurde die Frauenbeauftragte bei den folgenden Maßnahmen beteiligt?

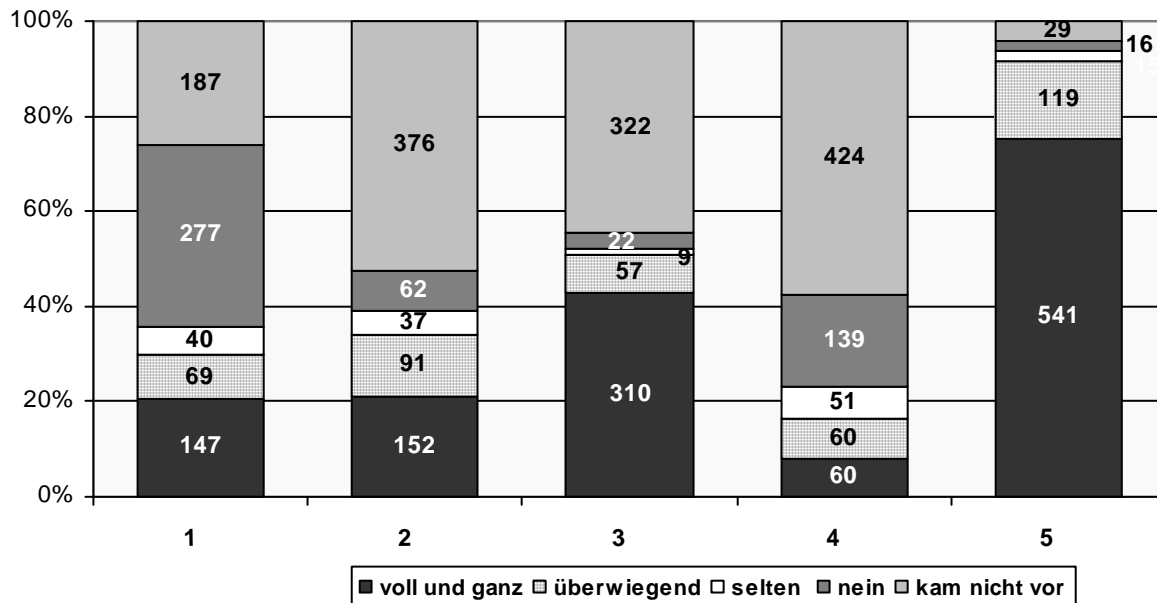
Das NGG sieht in § 20 eine frühzeitige umfassende Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, vor. Die Aufgaben der kommunalen sind in §§ 5a Abs. 4 NGO und 4a Abs. 3 NLO näher bestimmt und betreffen auch Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft bzw. des Landkreises, sind also weiter gefasst. Soweit sie sich auf die Verwaltung beziehen, entsprechen sie weitgehend denen der NGG-Frauenbeauftragten. Nur auf diesen deckungsgleichen Arbeitsbereich bezogen sich die Fragebögen.

Wichtigste Voraussetzung für die Arbeit der Frauenbeauftragten ist ihre rechtzeitige Beteiligung an Maßnahmen.

Gefragt war nach Arbeitsplatzbewertungen, Erstellung von Personalentwicklungskonzepten und Stufenplänen, Umstrukturierungen, Entscheidungen über Telearbeit und Einrichtung entsprechender Arbeitsplätze, Entscheidungen zu Personalauswahl, familiengerechter Arbeitszeitgestaltung und sexueller

³⁷ Von den Dienststellen, die den Fragebogen beantwortet haben.

Belästigung am Arbeitsplatz, also (mit Ausnahme der sexuellen Belästigung) durchweg nach Maßnahmen, bei denen die Frauenbeauftragten nach dem Gesetz zu beteiligen sind.



- Es bedeuten
- 1 = Arbeitsplatzbewertung
 - 2 = Erstellung von Personalentwicklungskonzepten
 - 3 = Erstellung eines Stufenplans
 - 4 = Entscheidungen über Gremienbesetzungen
 - 5 = Personalauswahlentscheidungen.

720 Dienststellen gaben 7 184 Antworten. 3 501 Mal hieß es „Maßnahme kam nicht vor“. In diesen Fällen ist eine Beteiligung der Frauenbeauftragten nicht möglich, deshalb wurden sie im Folgenden (wie in der Tabelle im Anhang) aus der Gesamtsumme herausgerechnet.

Fasst man die Nennungen „voll und ganz“ und „überwiegend“ zusammen, ergibt sich die stärkste Beteiligung mit 95,5 % bei den Personalauswahlentscheidungen, gefolgt von 92,2 % bei der Erstellung eines Stufenplanes und 89,8 % bei Entscheidungen in Fällen sexueller Belästigung.

Im Mittelfeld liegen Entscheidungen zu familiengerechter Arbeitszeit mit 79,7 %, Umstrukturierungen mit 72,5 %, die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten mit 71 % und die Entscheidungen zu den Telearbeitsplätzen zwischen 60 und 67,7 %. Das Schlusslicht bilden die Entscheidungen zu Arbeitsplatzbewertungen mit 40,5 % und Gremienbesetzungen mit 35,2 %.

Die nicht umfassende Beteiligung bei Entscheidungen in Fällen sexueller Belästigung könnte damit zusammen hängen, dass die Beteiligung der Frauenbeauftragten nicht ausdrücklich vorgeschrieben ist oder dass neben der Frauenbeauftragten in § 11 NGG auch andere Ansprechpartnerinnen und -partner für die Betroffenen genannt sind.

Auffallend ist, dass die Frauenbeauftragten bei mehr als der Hälfte (52 %) der Arbeitsplatzbewertungen überhaupt nicht beteiligt wurden. Wird doch die Tatsache, dass Frauen noch immer weniger als Männer verdienen, unter anderem auf die ungerechtfertigt niedrige Einstufung typischer Frauenarbeitsplätze zurückgeführt. Zwar kann die unterschiedliche Bewertung „typisch männlicher“ und „typisch weiblicher“ Tätigkeiten grundlegend nur durch die Veränderung der Tarifverträge beseitigt werden. Im öffentlichen Dienst laufen entsprechende Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien. Aber auch innerhalb der vorhandenen Eingruppierungsmerkmale können unbestimmte Rechtsbegriffe mit „Genderblick“ ausgefüllt werden. Die alte Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wurde im Hinblick auf diese Problematik im Europarecht als „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ verankert. Auch bei den Stufenplänen, bei Umstrukturierungen und Personalentwicklungskonzepten, die ja die Weichen für die Zukunft stellen, werden die Frauenbeauftragten noch viel zu wenig einbezogen.

Frage 5.3: Hat die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum Maßnahmen beanstandet bzw. ihnen widersprochen?

Nach § 21 haben die Frauenbeauftragten der Landesverwaltung das Recht, eine personelle, soziale oder organisatorische Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden, wenn sie sie für unvereinbar mit dem NGG halten. Diesem Beanstandungsrecht entspricht in etwa das Widerspruchsrecht der kommunalen Frauenbeauftragten nach § 5a NGO bzw. § 4 NLO. Diese können in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Beschlusses des Rats durch den Verwaltungsausschuss bzw. des Kreistages durch den Kreisausschuss widersprechen.

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	114	15,8	5	50,0	52	11,4	57	20,9
nein	608	84,2	5	50,0	387	88,2	216	79,1
Zahl der Dienststellen	722	100,0	10	100,0	439	100,0	273	100,0

114 von 722 Dienststellen bejahten diese Frage, das sind 15,8 %. Die Landesbehörden liegen mit 11,4 % unter, die Kommunen mit 20,9 % über dem Durchschnitt. Gefragt wurde allerdings nicht nach der Anzahl der Beanstandungen bzw. Widersprüche, sondern nur nach dem Ob.

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	262	36,3	7	70,0	139	31,7	116	42,5
nein	460	63,7	3	30,0	300	68,3	157	57,5
Zahl der Dienststellen	722	100,0	10	100,0	439	100,0	273	100,0

Die Frauenbeauftragten haben die Möglichkeit, schon zu einem früheren Zeitpunkt, wenn sie über die geplante Maßnahme informiert werden, ihre Bedenken und Vorschläge in die Entscheidungsprozesse einzubringen.

Solche Interventionen wurden mehr als doppelt so häufig genannt wie förmliche Beanstandungen, nämlich von 262 Dienststellen.

Frage 5.5: Wenn ja bei Frage 5.3 oder 5.4: Waren die Beanstandungen bzw. Interventionen erfolgreich?

Diese Frage war nur von den Dienststellen zu beantworten, deren Frauenbeauftragte bei Maßnahmen interveniert oder förmlich beanstandet hatten³⁸.

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
voll und ganz	36	12,7	2	22,2	26	17,1	8	6,6
eher ja	169	60,0	5	55,5	92	60,5	72	59,5
eher nicht	59	20,9	1	11,1	25	16,4	33	27,3
nein	18	6,4	1	11,1	9	5,9	8	6,6

Immerhin 72,7 % der Beanstandungen bzw. Interventionen waren voll und ganz oder eher ja erfolgreich, 27,3 % eher nicht oder gar nicht.

³⁸ Da eine Reihe von Frauenbeauftragten sowohl interveniert als auch förmlich beanstandet hatte, ist die Anzahl der antwortenden Dienststellen niedriger als die Summe derer, die die Fragen 5.3 und 5.4 bejahten.

Auch dieses Ergebnis belegt die Bedeutung und Qualität der Arbeit der Frauenbeauftragten. Allerdings lässt es keinen Rückschluss auf den Tätigkeitsumfang der Frauenbeauftragten zu.

In den Fällen gelingender Zusammenarbeit zwischen Frauenbeauftragter und Behörde wird sie so frühzeitig in die Planungen einbezogen, dass spätere Interventionen nicht erforderlich sind. Das zeigt ein Vergleich zwischen den Antworten auf die Frage 5.2 und denen auf die Fragen 5.3 und 5.4.

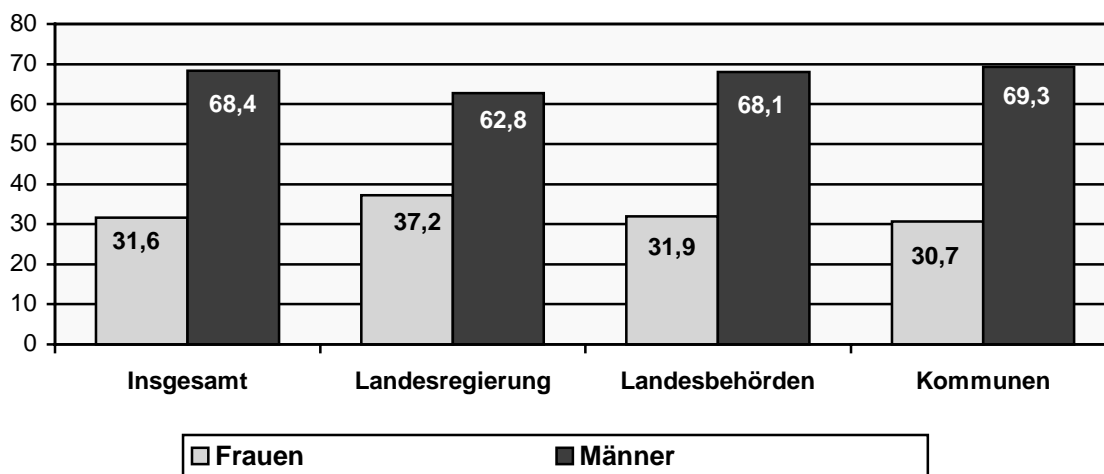
Zu kritisieren bleibt ihre mangelhafte Beteiligung durch viele Dienststellen an Entscheidungen im Bereich der Arbeitsplatzbewertung und der Besetzung von Gremien. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Personalauswahlentscheidungen hat sich so stark durchgesetzt, dass es unverständlich ist, weshalb sie nicht ebenso intensiv bei der Besetzung von Gremien herangezogen werden.

4. Gremien

Nach § 12 Abs. 1 NGG sollen Kommissionen, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Beiräte sowie vergleichbare Gremien einschließlich Personalauswahlgremien, die durch Beschäftigte besetzt werden, zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Wenn Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung besetzt oder auf Vorschlag oder Benennung von Stellen, die nicht zur öffentlichen Verwaltung gehören, gebildet werden, soll nach Abs. 2 der Bestimmung auf eine hälftige Besetzung mit Frauen hingewirkt werden. Dadurch sollen die Belange, Erfahrungen und Lebensumstände von Frauen frühzeitig in die Gestaltung und Vorbereitung von Entscheidungen eingebracht und stärker berücksichtigt werden.

Frage 6: Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den jeweiligen Gremien

Frauen und Männer in Gremien in %



Eine ausgewogene Besetzung von Gremien ist noch längst nicht erreicht. Gefragt war nur nach Gremien, in denen die Besetzung nicht aufgrund von Vorschriften an bestimmte Ämter oder Funktionen gebunden ist. Nach den Umfrageergebnissen betrug am Stichtag der Frauenanteil in den von 293 Dienststellen genannten Gremien 31,6 %. Die Kommunen liegen mit 30,7 % etwas unter, die Landesregierung mit 37,2 % und die Landesbehörden mit 31,9 % etwas über dem Durchschnitt. Positiv zu bemerken ist, dass im Durchschnitt der genannten Gremien zumindest die „kritische Marke“ von 30 % erreicht wurde. Dieser Wert gilt als Minimum, damit Frauen ihren Einfluss und ihre Sichtweisen geltend machen können und als gleichberechtigt ernst genommen werden³⁹. Gleichwohl kann das Ergebnis nicht zufrieden stellen.

Gründe für die durchgehend zu schwache Beteiligung der Frauen an Gremien könnten sein:

³⁹ Süssmuth, Rita: Ohne Quote geht es eben doch nicht – die Quotendebatte der CDU; in: Wettig-Danielmeier, Inge (Hrsg.): Greift die Quote ?; Köln 1997.

- die hohe Teilzeitquote der Frauen, die ihnen weniger Zeit für Gremien lässt,
- fehlende Rücksicht auf Teilzeitbeschäftigte bei der Festsetzung der Sitzungstermine,
- der geringere Anteil von Frauen in den höheren Hierarchiestufen, aus denen meistens Gremienmitglieder rekrutiert werden,
- die niedrige Anzahl von Frauen im Bereich der technischen und naturwissenschaftlichen Berufe,
- Unsicherheit bei den Dienststellen über die Definition von Gremien,
- der schwache Einfluss der Dienststellen auf die Gremienbesetzungen außerhalb der öffentlichen Verwaltung.

Auf diesem Gebiet muss noch viel getan werden, zumal neben dem NGG auch das Gender-Mainstreaming-Prinzip ausdrücklich zur Integration der Gleichbehandlung der Geschlechter in alle Entscheidungsprozesse verpflichtet.

5. Fazit

Frage 7: Welche Maßnahmen haben sich aus Sicht Ihrer Dienststelle bewährt, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu verschaffen?

Diese Frage war frei zu beantworten. Mit großem Abstand vor allen anderen wurden Maßnahmen im Bereich Arbeitszeit angeführt. Dabei ging es ganz überwiegend um Teilzeit und flexible Arbeitszeitgestaltung, vereinzelt ausdrücklich „auch auf Führungspositionen“. Funktionszeit, Arbeitsplatzteilung, Arbeitsplatz zuhause wurden selten genannt, sollen hier aber als Anregung mit aufgenommen werden. Ebenfalls Priorität hatten (auch fachliche) Fort- und Weiterbildungen, allerdings nicht immer ausdrücklich nur für Frauen, mehrfach gefordert mit Kinderbetreuung.

Den zweiten große Bereich bildeten

- systematische Nachwuchsförderung,
- verstärkte Ausbildung von Frauen im Angestellten- und Beamten dienst,
- Führungskräfte schulungen,
- Erhöhung der Arbeitszeit für die Dauer der Teilnahme an Angestelltenlehrgängen für Teilzeitkräfte.

An dritter Stelle wurden die intensive Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Personalentscheidungen und überhaupt die Zusammenarbeit mit ihr hervorgehoben.

Weiter hätten sich bewährt

- gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten bzw. Führungsaufgaben,
- Mentoring,
- Personalentwicklungskonzepte,
- das Einbinden Beurlaubter,
- der gezielte Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, z. B. in technischen Bereichen,
- strukturierte Interviews und Assessment-Verfahren.

Mehrfach ausdrücklich genannt wurden Regelungen des NGG

- paritätische Einladung zu Vorstellungsgesprächen,
- gezielte Entscheidung für Frauen bei gleicher Qualifikation,
- Stufenplan,
- gezielte Stellenausschreibungen mit Hinweis auf die Unterrepräsentanz.

Vereinzelt wurden darüber hinaus noch angeführt

- Einbindung von Frauen und/oder der Frauenbeauftragten in Projektgruppen,
- stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Gremienbesetzung,
- zeitlich flexible Gestaltung von Sitzungszeiten,

- Mitarbeiter- bzw. Personalfördergespräche,
- Kinderferienbetreuung,
- Angebot von Praktikantinnenplätzen,
- Gender-Mainstreaming-Bewusstsein,
- Maßnahmen zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Benachteiligung in dienstlichen Beurteilungen.

Einige Dienststellen legten Wert auf die Feststellung, dass sich ausschließlich leistungsorientierte Auswahl und neutrale Stellenausschreibungen beim Abbau der Unterrepräsentanz bewährt hätten.

V. Schlussbemerkungen

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation aus der Personalstandsstatistik hat gezeigt, dass eine rein zahlenmäßige Erhöhung des Frauenanteils nicht erforderlich ist. Am Stichtag stellten Frauen 54,8 % der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, und dieser Anteil wird aller Wahrscheinlichkeit nach durch das Ausscheiden männerdominierter Jahrgänge noch weiter wachsen.

Trotzdem ist nicht zu übersehen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der niedersächsischen Verwaltung noch nicht Wirklichkeit geworden ist.

Denn einerseits sind die Frauen noch nicht gleichmäßig in allen Bereichen und auf allen Ebenen vertreten. So zeigt die Statistik, dass Männer weiterhin im Beamten- und Lohnbereich, Frauen dagegen im Angestelltenbereich überproportional vertreten sind. Außerdem stellen Männer nach wie vor im höheren Dienst und in den meisten hohen Eingruppierungsstufen die Mehrheit. Gerade in den einflussreicheren Positionen fehlt es also an Frauen.

Zwar ist gutes weibliches Nachwuchspotential für die höheren Positionen vorhanden, doch kann nicht darauf vertraut werden, dass sich Frauen sozusagen „von selbst“ gegenüber den um höhere Stellen konkurrierenden Männern durchsetzen werden. Zu tief sind geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten und Rollenvorverständnisse wie der „männliche Ernährer“ und die „kinderversorgende Mutter“ noch immer in den Köpfen der Entscheidungsgremien, aber auch der Beschäftigten selbst, verwurzelt.

Außerdem sind weibliche Beschäftigte - obwohl zahlenmäßig die Mehrzahl - nicht in gleichem Ausmaß in der Verwaltung anwesend wie Männer. Das liegt an ihrer hohen Teilzeit- und Beurlaubtenquote. So hilfreich die von den Dienststellen sehr häufig genannten Maßnahmen zur Erleichterung der Teilzeit für Mütter in der Gegenwart sind, damit sie überhaupt arbeiten können, müssen sie doch später durch Karriere- und Renteneinbußen bezahlt werden.

Auf diesem Gebiet ist eine Förderung und Ermutigung der Männer zur Übernahme von Familienaufgaben notwendig, bis eine Angleichung zwischen den Geschlechtern erreicht ist und die Lasten und Folgen der Familienarbeit gerechter geteilt werden. Auf die Möglichkeiten des § 14 NGG sollten die Dienststellen Väter verstärkt hinweisen. Auch gesetzliche Regelungen wie ein nicht übertragbarer Väterurlaub - den es z. B. in Schweden schon gibt und der vom CEDAW-Ausschuss für die Bundesrepublik empfohlen wurde - könnten hier Verhaltensänderungen fördern. Sie können zwar auf Landesebene nicht erlassen, aber vom Land auf Bundesebene angeregt werden.

Auch eine stärkere Betonung und Anwendung des § 9 Abs. 2 NGG in der Praxis der Auswahlverfahren könnte sich hier als hilfreich erweisen, nämlich „auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen“.

Eine besondere Förderung und/oder Bevorzugung von Frauen wird erforderlich bleiben, solange sie durch familieninduzierte Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung benachteiligt sind.

Nach der Quotenregelung ist in dieser zweiten Umfrageaktion nicht gefragt worden, weil sich herausgestellt hatte, dass viele niedersächsische Dienststellen weiterhin die Hilfskriterien Dienstalter und Beför-

derungsdienstalter anwenden, die Frauen mittelbar diskriminieren. Die Gerichte haben diese Praxis anerkannt, weil ein Anwendungsverbot für diese beiden Kriterien nicht im Gesetz selbst, sondern nur in dessen Begründung stehe und daher rechtlich nicht binde. Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Fall Badeck vom 28.03.2000⁴⁰ ist die Rechtsprechung aber modifiziert worden. Danach kann das Gesetz regeln, dass Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die zu besetzende Stelle Bedeutung zukommt.

Es ist zu erwägen, ob die Novellierung des NGG diese Rechtsprechung einbeziehen sollte. Zum Beispiel könnte die einzelfallbezogene Quote durch eine in einem verbindlichen Gleichstellungsplan dienststellenintern festgelegte Zielquote ersetzt werden. Bei gleicher Qualifikation, Leistung und Fähigkeit sollten Dienst- und Beförderungsdienstalter als Hilfskriterien ausgeschlossen oder erst nach dem Gesichtspunkt der Unterrepräsentanz berücksichtigt werden. Dadurch würde der bisherige Stufenplan aufgewertet und das Unterlaufen der Quotenregelung erschwert. Allerdings wäre darauf zu achten, dass das Ziel - gleiche Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen - gestärkt und nicht geschwächt wird.

Verbindliche Gleichstellungspläne würden zugleich die Qualität der Stufenpläne verbessern. Denn ohne eine - schon im ersten Bericht angemahnte - systematische Ursachenanalyse der Unterrepräsentanz und ohne speziell aus ihr abgeleitete Maßnahmen könnte eine Zielquote sinnvoll nicht festgelegt werden.

Die in den nächsten Jahren durch Übergang in den Ruhestand freiwerdenden Stellen im höheren Dienst und den höheren Einkommensstufen der anderen Laufbahngruppen, die in dieser Altersgruppe überwiegend mit Männern besetzt sind, bieten trotz Personalabbau noch Spielräume für Erhöhungen des Frauenanteils. In diesem Zusammenhang ist auch zu empfehlen, etwaigen Benachteiligungen von Frauen durch die Beurteilungssysteme erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken.

Dringender Handlungsbedarf besteht im Bereich der Gremienbesetzungen. Landesweite Kampagnen zu diesem Thema könnten hier Fortschritte erzielen.

Eine intensive Beteiligung der Frauenbeauftragten hat sich bei Personalentscheidungen offensichtlich gut bewährt. Auf anderen Gebieten - bei Umstrukturierungen, Personalentwicklungskonzepten, Entscheidungen zu Telearbeitsplätzen - fehlt es noch an frühzeitiger und umfassender Ansprache der Frauenbeauftragten. Besonders kritisch ist jedoch die mangelnde Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Arbeitsplatzbewertungen und der Auswahl von Gremienmitgliedern zu gewichten. Gerade diese beiden Bereiche sind grundlegend für die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und ihre Partizipation an Entscheidungen.

⁴⁰ C – 158/97.

VI. Anhang

Tabellen der Personalstandsstatistik

Es bedeuten: VZ	Vollzeit	Beschäftigte mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T1	Teilzeit 1	Beschäftigte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T 2	Teilzeit 2	Beschäftigte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
T 3 (stdw. Besch.)	Teilzeit 3 (stundenweise Beschäftigte)	mit weniger als 15 Stunden wöchentlich Beschäftigte (nur 2002 erhoben, in 1998 in T 2 enthalten)
Beurlaubte	Beurlaubte ohne Dienstbezüge	
ATZ	Altersteilzeit	Beschäftigte in Altersteilzeit, unabhängig davon, ob sie sich in der Anspar- oder Beurlaubungsphase befinden (nur 2002 erhoben)

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

Tabelle 1: Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

	Frauenanteil in %			Beschäftigte in absoluten Zahlen			Frauen in absoluten Zahlen		
	1994	1998	2002	1994	1996	2002	1994	1998	2002
Landesregierung	39,6	42,1	44,2	3050	2884	2953	1207	1213	1305
Landesbehörden	46,7	48,3	49,9	176238	171199	169480	82275	82715	84560
Kommunen	59,2	60,5	60,1	171982	168108	158924	101724	101776	95557
Insgesamt	52,7	54,3	54,8	351270	342191	331357	185206	185704	181422

Tabelle 2.1: Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungsgruppen (VZ und T 1)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Besoldungsgruppen		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	61	51	58	39	38	37	56	59	77	156	148	172
	B4, B3, R4, R3	57	38	41	143	137	137	133	133	175	333	308	353
	B2, B1	143	115	117	49	45	44	113	112	120	305	272	281
	A16 + Z, A16, R2	182	157	178	1302	1256	1286	222	225	256	1706	1638	1720
	A15, R1	184	180	185	4601	4285	4650	417	406	459	5202	4871	5294
	A14	62	60	62	7020	6841	6902	366	400	308	7448	7301	7272
	A13	27	26	41	11713	11864	12518	408	336	331	12148	12226	12890
	in Ausbildung	0	0	0	3625	3019	3146	4	2	6	3629	3021	3152
Gehobener Dienst	A16L-A13L	0	0	5	16515	16243	15594	8	6	16	16523	16249	15615
	A14S, A13S + Z, A13S	386	338	358	1731	1545	1515	770	862	877	2887	2745	2750
	A12	297	332	337	29279	28938	28525	1703	1665	1739	31279	30935	30601
	A11	146	111	128	4704	5087	5361	3059	2954	2964	7909	8152	8453
	A10	16	24	36	5649	6703	8078	2655	2886	3114	8320	9613	11228
	A9	2	12	8	3043	6529	8320	1506	1451	962	4551	7992	9290
	in Ausbildung	0	0	0	3149	2656	2684	1339	555	502	4488	3211	3186

Mittlerer Dienst	A10S, A9S + Z	32	33	0	1896	1091	9	200	213	236	2128	1337	245
	A9S	40	35	64	6033	4880	5336	713	832	981	6786	5747	6381
	A8	15	8	12	7890	6645	4891	1465	1585	1757	9370	8238	6660
	A7	4	2	1	5305	4733	3156	1843	1752	1606	7152	6487	4763
	A6	0	3	3	284	1254	986	438	409	291	722	1666	1280
	A5	0	0	0	602	64	40	538	269	10	1140	333	50
	in Ausbildung	0	0	0	1818	340	768	520	146	277	2338	486	1045
Einfacher Dienst	A6S, A5S + ZZ	4	6	3	161	166	143	0	12	1	165	184	147
	A5S	9	6	3	461	451	419	4	15	1	474	472	423
	A4, A3, A2, A1	1	0	0	100	63	87	0	0	1	101	63	88
	in Ausbildung	0	0	0	1	0	0	0	1	55	1	1	55
Summe		1668	1537	1640	117113	114873	114632	18480	17286	17122	137261	133696	133394

Tabelle 2.2: Alle Beschäftigten in den jeweiligen Vergütungsgruppen (VZ und T 1)													
Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Vergütungsgruppen		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	außertariflich	21	27	28	6	8	4	78	157	50	105	192	82
	BAT I	40	41	54	4	4	8	560	536	382	604	581	444
	BAT Ia	40	44	41	87	135	147	819	939	799	946	1118	987
	BAT Ib	36	25	32	648	645	651	1727	1684	1258	2411	2354	1941
	BAT IIa, IIb, II	19	14	22	1077	1318	2020	2198	2178	1920	3294	3510	3962
	in Ausbildung	0	0	0	14	20	967	342	356	197	356	376	1164
Gehobener Dienst	BAT IIaS, IIS, Kr.XI	33	37	35	889	838	878	359	344	248	1281	1219	1161
	BAT III, Kr.XII	43	46	50	2525	2811	4212	1866	2041	2244	4434	4898	6506
	BAT IVa, Kr.XI, X	38	25	25	1876	1786	1600	2880	2970	3095	4794	4781	4720
	BAT IVb, Kr.IX	41	50	54	2765	2584	2436	6011	6884	7181	8817	9518	9671
	BAT Va, Vb, Kr.VIII, VI	40	30	31	797	721	864	5507	5942	5296	6344	6693	6191
	in Ausbildung	0	0	0	13	5	30	297	226	139	310	231	169

Mittlerer Dienst	BAT VbS, Kr.VIIS	52	59	72	4048	4486	4233	3056	3437	3330	7156	7982	7635
	BAT Vc, Kr.VI	109	107	114	3510	3436	3272	11486	12792	12333	15105	16335	15719
	BAT VIa, VIb, Kr.Va, V, IV	177	176	146	7328	7580	8123	25064	25091	20505	32569	32847	28774
	BAT VII, Kr.III	309	226	184	9397	8444	6986	18838	17690	15553	28544	26360	22723
	BAT VIII	7	10	11	1553	789	561	5528	4333	3467	7088	5132	4039
	in Ausbildung	0	4	1	1312	1240	1127	5760	5027	4039	7072	6271	5167
Einfacher Dienst	BAT VIIIS, Kr.IVS, K	2	1	1	236	35	37	873	112	63	1111	148	101
	BAT IXa, Kr.II	2	1	1	448	365	276	1319	1015	733	1769	1381	1010
	BAT IXb, Kr.I	25	14	5	549	318	215	524	290	278	1098	622	498
	BAT IX, X	1	0	3	71	61	11	849	605	451	921	666	465
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	4	186	151	184	186	151	188
Summe		1035	937	910	39153	37629	38662	96127	94800	83745	136315	133366	123317

Tabelle 2.3: Alle Beschäftigten in den jeweiligen Lohngruppen (VZ und T 1)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Lohngruppen													
Lohngruppe	9	0	0	0	3	5	5	78	85	55	81	90	60
	8a	0	0	0	483	581	546	267	307	222	750	888	768
	8	0	0	0	290	228	176	166	149	130	456	377	306
	7a	0	0	0	230	278	253	694	726	610	924	1004	863
	7	0	0	0	486	483	167	568	454	344	1054	937	511
	6a	2	1	0	302	305	278	1469	1645	1594	1773	1951	1872
	6	0	1	0	219	187	190	1484	1153	855	1703	1341	1045
	5a	4	9	10	1316	1656	2049	3318	3797	3618	4638	5462	5677
	5	7	3	3	618	812	617	3076	2301	1955	3701	3116	2575
	4a	40	42	34	743	730	600	1537	1634	1579	2320	2406	2213
	4	21	10	19	1379	692	586	2726	1969	2089	4126	2671	2694
	3a	8	16	21	335	413	388	2999	3139	2522	3342	3568	2931
	3	26	33	14	738	677	596	3444	2535	2148	4208	3245	2758
	2a	32	16	16	615	402	336	2350	2665	2100	2997	3083	2452
	2	6	1	1	369	219	199	4328	3170	2526	4703	3390	2726
	1a	7	10	5	507	372	223	6486	5593	4352	6997	5975	4580
	1	2	1	2	173	78	88	5471	4337	3347	5646	4416	3437
	in Ausbildung	0	1	0	214	285	279	437	512	465	651	798	744
Summe		155	144	125	9020	8403	7576	40898	36171	30511	50070	44718	38212

Tabelle 3: Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich in %												
Laufbahngruppen/Lohnbereich	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	16,6	19,8	24,3	32,1	34,8	38,5	25,7	29,5	30,0	30,5	33,4	36,8
Gehobener Dienst	32,6	36,1	40,9	53,7	52,9	52,9	40,6	44,6	46,9	49,8	50,4	51,1
Mittlerer Dienst	76,9	79,2	80,1	50,1	55,2	60,3	72,9	74,8	74,4	63,9	67,7	69,3
Einfacher Dienst	46,7	42,9	57,1	41,6	32,8	34,5	80,5	77,7	72,3	67,6	61,1	57,2
Lohnbereich	26,4	31,3	23,6	22,0	18,4	20,2	50,6	48,1	46,6	45,8	43,1	41,8
Insgesamt	39,6	42,1	44,2	46,7	48,3	49,9	59,2	60,5	60,1	52,7	54,3	54,8

Tabelle 3.1: Frauen in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich								
Laufbahngruppen/Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
weibliche Beschäftigte								
Höherer Dienst	172	227	10822	12795	2335	2015	13329	15037
Gehobener Dienst	398	478	42162	43321	13777	14372	56337	58171
Mittlerer Dienst	582	552	26406	25721	61952	54670	88940	80943
Einfacher Dienst	12	12	497	628	2034	1984	2543	2624
Lohnbereich	46	30	1569	1673	20259	17539	21874	19242
ohne Angaben/nicht zuzuordnen	3	6	1259	422	1419	4977	2681	5405
Insgesamt	1213	1305	82715	84560	101776	95557	185704	181422
Beschäftigte insgesamt								
Höherer Dienst	868	935	31095	33212	7914	6722	39877	40869
Gehobener Dienst	1102	1169	79695	81933	30881	30675	111678	113777
Mittlerer Dienst	735	689	47853	42674	82839	73488	131427	116851
Einfacher Dienst	28	21	1513	1818	2619	2746	4160	4585
Lohnbereich	147	127	8548	8264	42113	37633	50808	46024
ohne Angaben/nicht zuzuordnen	4	12	2495	1579	1742	7660	4241	9251
Insgesamt	2884	2953	171199	169480	168108	158924	342191	331357

Tabelle 4.1: Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungsgruppen (VZ und T 1)													
Frauen		Landesregierung			Landesbehörden			Kommunen			Insgesamt		
					(ohne Landesregierung)								
Besoldungsgruppen		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	7	5	9	3	3	6	1	1	5	11	9	20
	B4, B3, R4, R3	2	3	6	11	18	23	5	9	22	18	30	51
	B2, B1	9	9	9	2	3	5	8	10	14	19	22	28
	A16 + Z, A16, R2	20	21	33	102	117	173	17	18	18	139	156	224
	A15, R1	25	31	42	745	817	1132	25	29	51	795	877	1225
	A14	12	15	27	1354	1376	1589	46	86	84	1412	1477	1700
	A13	13	11	17	4570	4976	5686	77	54	57	4660	5041	5760
	in Ausbildung	0	0	0	1736	1523	1822	3	2	5	1739	1525	1827
Gehobener Dienst	A16L-A13L	0	0	3	7723	8077	8632	0	0	0	7723	8077	8635
	A14S, A13S + Z, A13S	44	50	70	349	344	310	17	30	50	410	424	430
	A12	89	112	140	20087	20249	20423	71	129	206	20247	20490	20769
	A11	65	58	62	1094	1260	1409	449	576	766	1608	1894	2237
	A10	6	5	20	1516	1757	1912	1067	1303	1498	2589	3065	3430
	A9	1	7	3	1042	1431	1755	752	703	494	1795	2141	2252
	in Ausbildung	0	0	0	2111	2005	1897	641	291	267	2752	2296	2164

Mittlerer Dienst	A10S, A9S + Z	8	16	0	135	148	3	9	18	32	152	182	35
	A9S	19	19	33	687	781	1220	76	95	137	782	895	1390
	A8	14	7	8	1194	1445	1720	369	443	615	1577	1895	2343
	A7	2	1	0	1395	1661	1241	537	590	588	1934	2252	1829
	A6	0	2	1	145	788	585	247	259	179	392	1049	765
	A5	0	0	0	395	39	7	328	151	4	723	190	11
	in Ausbildung	0	0	0	808	148	343	293	61	123	1101	209	466
Einfacher Dienst	A6S, A5S + ZZ	0	1	1	0	1	1	0	8	1	0	10	3
	A5S	1	1	1	9	9	18	2	11	1	12	21	20
	A4, A3, A2, A1	1	0	0	3	9	14	0	0	1	4	9	15
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	0	0	1	25	0	1	25
Summe		338	374	485	47216	48985	51926	5040	4878	5243	52594	54237	57654

Tabelle 4.2: Alle Frauen in den jeweiligen Vergütungsgruppen (VZ und T 1)

Frauen		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Vergütungsgruppen		1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	außertariflich	4	7	11	0	0	1	5	30	2	9	37	14
	BAT I	14	17	17	1	1	1	49	43	22	64	61	40
	BAT Ia	12	16	15	18	40	41	159	211	193	189	267	249
	BAT Ib	13	12	17	190	205	227	544	576	503	747	793	747
	BAT IIa, IIb, II	10	9	10	487	698	1100	727	827	699	1224	1534	1809
	in Ausbildung	0	0		6	10	462	167	179	111	173	189	573
Gehobener Dienst	BAT IIaS, IIS, Kr.XI	3	10		275	250	272	103	104	67	381	364	349
	BAT III, Kr.XII	22	19	29	1114	1427	2670	228	328	474	1364	1774	3173
	BAT IVa, Kr.XI, X	24	20	17	572	584	574	891	1017	1188	1487	1621	1779
	BAT IVb, Kr.IX	29	43	46	1535	1462	1384	3042	3675	4050	4606	5180	5480
	BAT Va, Vb, Kr.VIII, VI	37	28	29	452	430	482	3256	3663	3237	3745	4121	3748
	in Ausbildung	0	0	0	11	5	21	192	174	108	203	179	129

Mittlerer Dienst	BAT VbS, Kr.VIIS	37	49	64	2312	2737	2680	1144	1491	1566	3493	4277	4310
	BAT Vc, Kr.VI	64	70	77	2044	1971	1880	7809	9089	8992	9917	11130	10949
	BAT VIa, VIb, Kr.Va, V, IV	130	139	119	4683	5066	5706	20098	20301	16420	24911	25506	22245
	BAT VII, Kr.III	282	204	166	8280	7459	6177	14354	13658	11969	22916	21321	18312
	BAT VIII	5	4	9	1201	604	410	3769	2967	2260	4975	3575	2679
	in Ausbildung	0	4	1	913	882	819	4397	3843	2962	5310	4729	3782
Einfacher Dienst	BAT VIIIS, Kr.IVS, K	1	0	1	160	17	23	733	65	30	894	82	54
	BAT IXa, Kr.II	1	1	1	244	212	145	1082	830	595	1327	1043	741
	BAT IXb, Kr.I	15	9	3	360	170	136	453	238	245	828	417	384
	BAT IX, X	1	0	3	41	36	6	561	419	288	603	455	297
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	4	150	115	136	150	115	140
Summe		704	661	635	24899	24266	25221	63913	63843	56117	89516	88770	81983

Tabelle 4.3: Alle Frauen in den jeweiligen Lohngruppen (VZ und T 1)												
Frauen	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Lohngruppen	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
9	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	0	5
8a	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3
8	0	0	0	1	2	3	0	2	1	1	4	4
7a	0	0	0	3	6	6	10	15	13	13	21	19
7	0	0	0	4	3	0	19	10	12	23	13	12
6a	2	1	0	18	17	10	27	51	67	47	69	77
6	0	0	0	15	6	8	84	77	43	99	83	51
5a	0	0	0	22	38	47	99	138	132	121	176	179
5	0	0	0	35	35	31	177	145	121	212	180	152
4a	0	3	1	17	27	29	54	71	78	71	101	108
4	2	0	0	103	110	106	211	157	168	316	267	274
3a	1	2	3	69	96	86	960	960	773	1030	1058	862
3	9	13	12	271	328	310	920	708	453	1200	1049	775
2a	11	12	6	296	253	184	2005	2348	1805	2312	2613	1995
2	6	1	1	189	111	117	2290	1595	1016	2485	1707	1134
1a	7	10	5	501	369	220	6456	5543	4324	6964	5922	4549
1	2	1	1	152	62	74	4110	2562	2083	4264	2625	2158
in Ausbildung	0	0	0	37	48	47	131	182	188	168	230	235
Summe	40	43	29	1733	1511	1279	17554	14564	11284	19327	16118	12592

Tabelle 5.1: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen höherer Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
B11-B5, R10-R5	9,8	15,5	7,9	16,2	1,7	6,5	6,1	11,6
B4, B3, R4, R3	7,9	14,6	13,1	16,8	6,8	12,6	9,7	14,4
B2, B1	7,8	7,7	6,7	11,4	8,9	11,7	8,1	10,0
A16 + Z, A16, R2	13,4	18,5	9,3	13,5	8,0	7,0	9,5	13,0
A15, R1	17,2	22,7	19,1	24,3	7,1	11,1	18,0	23,1
A14	25,0	43,5	20,1	23,0	21,5	27,3	20,2	23,4
A13	42,3	41,5	41,9	45,4	16,1	17,2	41,2	44,7
in Ausbildung	-	-	50,4	57,9	100,0	83,3	50,5	58,0

Tabelle 5.2: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen gehobener Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
A16L-A13L	-	60,0	49,7	55,4	0,0	0,0	49,7	55,3
A14S, A13S + Z, A13S	14,8	19,6	22,3	20,5	3,5	5,7	15,4	15,6
A12	33,7	41,5	70,0	71,6	7,7	11,8	66,2	67,9
A11	52,3	48,4	24,8	26,3	19,5	25,8	23,2	26,5
A10	20,8	55,6	26,2	23,7	45,1	48,1	31,9	30,5
A9	58,3	37,5	21,9	21,1	48,4	51,4	26,8	24,2
in Ausbildung	-	-	75,5	70,7	52,4	53,2	71,5	67,9

Tabelle 5.3: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen mittlerer Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
A10S, A9S + Z	48,5	-	13,6	33,3	8,5	13,6	13,6	14,3
A9S	54,3	51,6	16,0	22,9	11,4	14,0	15,6	21,8
A8	87,5	66,7	21,7	35,2	27,9	35,0	23,0	35,2
A7	50,0	0,0	35,1	39,3	33,7	36,6	34,7	38,4
A6	66,7	33,3	62,8	59,3	63,3	61,5	63,0	59,8
A5	-	-	60,9	17,5	56,1	40,0	57,1	22,0
in Ausbildung	-	-	43,5	44,7	41,8	44,4	43,0	44,6

Tabelle 5.4: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen einfacher Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
A6S, A5S + Z	16,7	33,3	0,6	0,7	66,7	100,0	5,4	2,0
A5S	16,7	33,3	2,0	4,3	73,3	100,0	4,4	4,7
A4, A3, A2, A1	-	-	14,3	16,1	-	100,0	14,3	17,0
in Ausbildung	-	-	-	-	100,0	45,5	100,0	45,5

Tabelle 6.1: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen - Angestellte höherer Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
außertariflich	25,9	39,3	0,0	25,0	19,1	4,0	19,3	17,1
BAT I	41,5	31,5	25,0	12,5	8,0	5,8	10,5	9,0
BAT Ia	36,4	36,6	29,6	27,9	22,5	24,2	23,9	25,2
BAT Ib	48,0	53,1	31,8	34,9	34,2	40,0	33,7	38,5
BAT IIa, IIb, II	64,3	45,5	53,0	54,5	38,0	36,4	43,7	45,7
in Ausbildung	-	-	50,0	47,8	50,3	56,3	50,3	49,2

Tabelle 6.2: Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen - Angestellte gehobener Dienst (VZ und T 1)								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
BAT IIaS, IIS, Kr.XIII	27,0	28,6	29,8	31,0	30,2	27,0	29,9	30,1
BAT III, Kr.XII	41,3	58,0	50,8	63,4	16,1	21,1	36,2	48,8
BAT IVa, Kr.XI, X	80,0	68,0	32,7	35,9	34,2	38,4	33,9	37,7
BAT IVb, Kr.IX	86,0	85,2	56,6	56,8	53,4	56,4	54,4	56,7
BAT Va, Vb, Kr.VIII, VII	93,3	93,5	59,6	55,8	61,6	61,1	61,6	60,5
in Ausbildung	-	-	100,0	70,0	77,0	77,7	77,5	76,3

in % - Angaben	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
BAT VbS, Kr.VIIS	83,1	88,9	61,0	63,3	43,4	47,0	53,6	56,5
BAT Vc, Kr.VI	65,4	67,5	57,4	57,5	71,1	72,9	68,1	69,7
BAT VIa, VIb, Kr.Va, V, IV	79,0	81,5	66,8	70,2	80,9	80,1	77,7	77,3
BAT VII, Kr.III	90,3	90,2	88,3	88,4	77,2	77,0	80,9	80,6
BAT VIII	40,0	81,8	76,6	73,1	68,5	65,2	69,7	66,3
in Ausbildung	100,0	100,0	71,1	72,7	76,4	73,3	75,4	73,2

in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
BAT VIIS, Kr.IVS, Kr.IIIS	0,0	100,0	48,6	62,2	58,0	47,6	55,4	53,5
BAT IXa, Kr.II	100,0	100,0	58,1	52,5	81,8	81,2	75,5	73,4
BAT IXb, Kr.I	64,3	60,0	53,5	63,3	82,1	88,1	67,0	77,1
BAT IX, X	-	100,0	59,0	54,5	69,3	63,9	68,3	63,9
in Ausbildung	-	-	-	80,7	76,2	80,7	76,2	74,5

Tabelle 7: Frauenanteil in den Lohngruppen - Arbeiterinnen								
Lohngruppen in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
9	-	-	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	8,3
8a	-	-	0,0	0,2	0,0	0,9	0,0	0,4
8	-	-	0,9	1,7	1,3	0,8	1,1	1,3
7a	-	-	2,2	2,3	2,1	2,3	2,1	2,3
7	-	-	0,6	0,0	3,0	4,9	1,8	3,3
6a	100,0	-	5,8	4,2	3,3	4,6	3,8	4,5
6	0,0	-	6,7	5,5	7,7	6,4	7,5	6,2
5a	0,0	0,0	2,5	2,8	3,9	4,2	3,5	3,7
5	0,0	0,0	5,1	7,1	7,7	7,3	7,0	7,3
4a	7,1	2,9	3,8	5,0	4,6	5,3	4,4	5,2
4	9,1	5,0	15,7	18,7	9,2	9,2	10,9	11,3
3a	12,5	14,3	23,0	24,5	32,6	33,1	31,4	31,8
3	41,2	85,7	49,1	53,6	30,1	23,9	34,1	30,8
2a	76,5	37,5	63,6	58,3	88,6	86,7	85,4	82,5
2	100,0	100,0	51,3	59,3	53,4	43,5	53,3	44,7
1a	100,0	100,0	99,2	99,1	99,3	99,5	99,3	99,5
1	100,0	50,0	80,2	92,6	71,0	75,1	71,2	75,7
in Ausbildung	0,0	-	16,8	17,4	35,7	41,4	28,9	32,4

Tabelle 8: Anteil der Teilzeitbeschäftigten T 1 und T 2 an den Gesamtbeschäftigten		
in % (ohne „keine Angaben“)	1998	2002
Höherer Dienst	19,7	19,2
Gehobener Dienst	26,6	26,3
Mittlerer Dienst	29,0	32,1
Einfacher Dienst	35,5	34,2
Lohnbereich	35,0	34,0
Insgesamt	28,6	28,3
Teilzeitbeschäftigte		
Höherer Dienst	7870	7847
Gehobener Dienst	29794	29883
Mittlerer Dienst	38239	37588
Einfacher Dienst	1490	1569
Lohnbereich	18108	15668
keine Angaben/nicht zuzuordnen	2395	1084
Insgesamt	97896	93639

Tabelle 8.1: Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T1								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Laufbahngruppen/Lohnbereich								
Höherer Dienst	80,5	85,9	65,1	74,8	68,6	71,6	65,5	74,6
Gehobener Dienst	88,0	90,8	87,0	91,4	85,7	85,9	86,8	90,3
Mittlerer Dienst	97,4	99,2	95,7	95,6	96,7	96,6	96,4	96,3
Einfacher Dienst	100,0	100,0	87,7	86,1	90,6	87,4	90,0	87,2
Lohnbereich	100,0	100,0	91,5	88,4	91,5	90,3	91,5	90,2
Insgesamt	91,9	93,3	85,7	89,7	93,5	93,0	89,5	91,3
Beschäftigte absolut								
Höherer Dienst	41	64	6778	6474	789	753	7608	7291
Gehobener Dienst	133	153	24428	22650	4554	5496	29115	28299
Mittlerer Dienst	152	132	10260	10262	24436	23018	34848	33412
Einfacher Dienst	2	2	220	180	891	865	1113	1047
Lohnbereich	16	8	788	692	11111	8911	11915	9611
Insgesamt	344	359	42474	40258	41781	39043	84599	79660
Beschäftigte weiblich								
Höherer Dienst	33	55	4413	4843	541	539	4987	5437
Gehobener Dienst	117	139	21249	20706	3904	4721	25270	25566
Mittlerer Dienst	148	131	9818	9811	23632	22233	33598	32175
Einfacher Dienst	2	2	193	155	807	756	1002	913
Lohnbereich	16	8	721	612	10162	8045	10899	8665
Insgesamt	316	335	36394	36127	39046	36294	75756	72756

Tabelle 8.2 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T2								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Laufbahngruppen/Lohnbereich								
Höherer Dienst	100,0	0,0	90,4	90,0	37,3	41,3	48,1	69,2
Gehobener Dienst	85,7	100,0	91,4	95,0	67,0	70,1	70,1	82,4
Mittlerer Dienst	0,0	85,7	90,1	92,4	95,6	95,6	95,4	95,2
Einfacher Dienst	0,0	0,0	40,0	51,7	80,9	71,8	80,4	68,4
Lohnbereich	0,0	0,0	97,2	93,0	97,1	95,1	97,1	95,0
ohne Angabe	75,0	100,0	42,0	19,0	48,2	49,7	42,9	23,8
Insgesamt	83,3	88,2	51,5	68,1	91,8	90,8	84,1	86,1
Beschäftigte absolut								
Höherer Dienst	1	1	52	320	209	235	262	556
Gehobener Dienst	7	6	81	775	591	803	679	1584
Mittlerer Dienst	0	7	81	542	3310	3627	3391	4176
Einfacher Dienst	0	0	5	89	372	433	377	522
Lohnbereich	0	0	248	227	5945	5830	6193	6057
ohne Angabe	4	3	2084	918	307	163	2395	1084
Insgesamt	12	17	2551	2871	10734	11091	13297	13979

Beschäftigte weiblich								
Höherer Dienst	1	0	47	288	78	97	126	385
Gehobener Dienst	6	6	74	736	396	563	476	1305
Mittlerer Dienst	0	6	73	501	3163	3468	3236	3975
Einfacher Dienst	0	0	2	46	301	311	303	357
Lohnbereich	0	0	241	211	5771	5546	6012	5757
ohne Angabe	3	3	876	174	148	81	1027	258
Insgesamt	10	15	1313	1956	9857	10066	11180	12037

Tabelle 9: Frauenanteil in der Gruppe der Beurlaubten								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Laufbahngruppen/Lohnbereich								
Höherer Dienst	16,9	18,7	69,3	64,0	86,3	78,0	69,0	62,9
Gehobener Dienst	44,4	44,8	88,6	79,6	90,1	92,4	88,3	85,6
Mittlerer Dienst	93,1	91,9	93,4	91,9	97,3	97,2	96,1	95,5
Einfacher Dienst	0,0	100,0	84,0	70,0	94,9	88,9	90,6	82,8
Lohnbereich	100,0	100,0	44,9	40,7	86,0	77,3	78,8	65,0
ohne Angabe	0,0	40,0	74,2	27,1	86,8	74,3	80,0	48,1
Insgesamt	49,2	51,4	85,8	81,2	94,7	93,8	90,0	88,5
Beschäftigte absolut								
Höherer Dienst	89	75	1433	375	240	191	1762	641
Gehobener Dienst	90	96	3180	1063	1659	1533	4929	2692
Mittlerer Dienst	72	74	2860	2658	6363	5590	9295	8322
Einfacher Dienst	0	2	50	50	78	99	128	151
Lohnbereich	3	1	158	376	724	743	885	1120
ohne Angabe	0	5	62	85	53	70	115	160
Insgesamt	254	253	7743	4607	9117	8226	17114	13086

Beschäftigte weiblich									
Höherer Dienst	15	14	993	240	207	149	1215	403	
Gehobener Dienst	40	43	2817	846	1494	1416	4351	2305	
Mittlerer Dienst	67	68	2671	2443	6190	5434	8928	7945	
Einfacher Dienst	0	2	42	35	74	88	116	125	
Lohnbereich	3	1	71	153	623	574	697	728	
ohne Angabe	0	2	46	23	46	52	92	77	
Insgesamt	125	130	6640	3740	8634	7713	15399	11583	

Tabelle 10: Frauenanteil in den Laufbahngruppen/Lohnbereichen nach Alter					
Laufbahngruppen/Lohnbereich	Altersstufe	Frauen (Anteil in %)		Frauen (Anzahl)	
		1998	2002	1998	2002
Höherer Dienst	bis 25 Jahre	79,5	89,5	128	230
	26-35 Jahre	54,4	55,6	3866	4389
	36-45 Jahre	43,1	48,0	5280	4817
	46-55 Jahre	21,8	29,4	3003	4433
	über 55 Jahre	16,2	15,5	1082	1186
Gehobener Dienst	bis 25 Jahre	71,8	68,5	1937	2048
	26-35 Jahre	62,2	66,6	11443	12247
	36-45 Jahre	54,7	49,4	19040	15870
	46-55 Jahre	45,9	49,5	18376	20884
	über 55 Jahre	35,5	39,3	5657	7136

Mittlerer Dienst	bis 25 Jahre	79,0	77,8	12289	9742
	26-35 Jahre	72,3	72,3	27469	19737
	36-45 Jahre	65,6	69,5	26549	26524
	46-55 Jahre	64,6	67,0	16938	19307
	über 55 Jahre	52,6	56,2	6129	5726
Einfacher Dienst	bis 25 Jahre	75,9	72,1	308	380
	26-35 Jahre	58,0	56,0	509	459
	36-45 Jahre	60,6	58,4	713	815
	46-55 Jahre	64,3	57,0	702	721
	über 55 Jahre	52,9	43,0	340	252
Lohnbereich	bis 25 Jahre	28,0	26,9	891	776
	26-35 Jahre	29,9	27,6	3023	2004
	36-45 Jahre	44,8	40,3	6353	5906
	46-55 Jahre	52,9	50,5	7715	7355
	über 55 Jahre	50,0	48,5	4927	3294
ohne Einstufung	bis 25 Jahre	76,6	65,8	36	3416
	26-35 Jahre	62,8	64,1	233	312
	36-45 Jahre	38,5	56,9	259	467
	46-55 Jahre	38,2	45,6	237	411
	über 55 Jahre	39,7	38,8	272	578
insgesamt	bis 25 Jahre	70,7	68,1	15589	16592
	26-35 Jahre	62,2	63,0	46543	39148
	36-45 Jahre	56,2	56,0	58194	54399
	46-55 Jahre	48,8	51,7	46971	53111
	über 55 Jahre	40,5	40,5	18407	18172

Tabelle 11: Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich innerhalb der weiblichen Beschäftigten								
in %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Laufbahngruppe/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	14,2	17,4	13,1	15,1	2,3	2,1	7,2	8,3
Gehobener Dienst	32,8	36,6	51,0	51,2	13,6	15,1	30,4	32,1
Mittlerer Dienst	48,0	42,3	32,0	30,4	61,2	57,3	48,1	44,7
Einfacher Dienst	1,0	0,9	0,6	0,7	2,0	2,1	1,4	1,4
Lohnbereich	3,8	2,3	2,2	2,0	20,7	18,4	12,3	10,7
ohne Angabe	0,2	0,5	1,1	0,5	0,1	5,0	0,6	2,9

Tabelle 12: Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich innerhalb der männlichen Beschäftigten								
In %	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Laufbahngruppe/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	41,7	43,0	22,9	24,0	8,5	7,5	17,0	17,2
Gehobener Dienst	42,1	41,9	42,4	45,5	25,9	25,8	35,4	37,1
Mittlerer Dienst	9,2	8,3	24,2	20,0	31,6	29,8	27,2	24,0
Einfacher Dienst	1,0	0,5	1,1	1,4	0,9	1,2	1,0	1,3
Lohnbereich	6,0	5,9	7,9	7,8	33,0	31,8	18,5	17,9
ohne Angabe	0,1	0,4	1,4	1,4	0,2	4,0	0,9	2,5

Tabelle 13.1: Veränderung der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum in den Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses														
Öffentliche Verwaltung Laufbahngruppe/Lohnbereich			Beschäftigte 1998					Beschäftigte 2002						
			insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	Altersteilzeit und stdw. Besch.	
Höherer Dienst	Öffentliche Verwaltung	i	39940	30308	7608	262	1762	40912	30697	7291	556	641	1727	
		w	13359	7031	4987	126	1215	15055	8508	5437	385	403	322	
		%	33,5	23,2	65,6	48,1	69,0	36,8	27,7	74,6	69,2	62,87	18,6	
	Landesre- gierung	i	868	737	41	1	89	935	724	64	1	75	71	
		w	172	123	33	1	15	227	149	55	0	14	9	
		%	19,8	16,7	80,5	100,0	16,9	24,3	20,6	85,9	0,0	18,67	12,7	
	Landes- behörden	i	31100	80,49	6778	52	1433	33213	24610	6474	320	375	1434	
		w	10827	5374	4413	47	993	12796	7151	4843	288	240	274	
		%	34,8	23,5	65,1	90,4	69,3	38,5	29,1	74,8	90,0	64	19,1	
	Kommunen	i	7972	6734	789	209	240	6764	5363	753	235	191	222	
		w	2360	1534	541	78	207	2032	1208	539	97	149	39	
		%	29,6	22,8	68,6	37,3	86,3	30,0	22,5	71,6	41,3	78,01	17,6	
	Gehobener Dienst	Öffentliche Verwaltung	i	111845	77122	29115	679	4929	113817	76891	28299	1584	2692	4351
			w	56453	26356	25270	476	4351	58185	27311	25566	1305	2305	1698
			%	50,5	34,2	86,8	70,1	88,3	51,1	35,5	90,3	82,4	85,62	39,0
Landesre- gierung		i	1102	872	133	7	90	1169	845	153	6	96	69	
		w	398	235	117	6	40	478	284	139	6	43	6	
		%	36,1	27,0	88,0	85,7	44,4	40,9	33,6	90,9	100,0	44,79	8,7	
Landes- behörden		i	79707	52018	24428	81	3180	81935	53948	22650	775	1063	3499	
		w	42172	18032	21249	74	2817	43323	19577	20706	736	846	1458	
		%	52,9	34,7	87,0	91,4	88,6	52,9	36,3	91,4	95,0	79,59	41,7	

	Kommunen	i	31036	24232	4554	591	1659	30713	22098	5496	803	1533	783
		w	13883	8089	3904	396	1494	14384	7450	4721	563	1416	234
		%	44,7	2140,0	85,7	67,0	90,1	46,8	33,7	85,9	70,1	92,37	29,9
Summe		i	151785	107430	36723	941	6691	154729	107588	35590	2140	3333	6078
Summe		w	69812	33387	30257	602	5566	73240	35819	31003	1690	2708	1698

Tabelle 13.2: Veränderung der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum in den Laufbahngruppen des mittleren und einfachen Dienstes nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Öffentliche Verwaltung		Beschäftigte 1998					Beschäftigte 2002					ATZ / stdw. Besch.	
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte		
Laufbahngruppe/Lohnbereich													
Mittlerer Dienst	Öffentliche Verwaltung	i	131907	84373	34848	3391	9295	116979	68514	33412	4176	8322	2555
		w	89374	43612	33598	3236	8928	81036	35299	32175	3975	7945	1642
		%	67,8	51,7	96,4	95,4	96,1	69,3	51,5	96,3	95,2	95,5	64,3
	Landesregierung	i	735	511	152	0	72	689	434	132	7	74	42
		w	582	367	148	0	67	552	314	131	6	68	33
		%	79,2	71,8	97,4	-	93,1	80,1	72,4	99,2	85,7	91,9	78,6
	Landesbehörden	i	47923	34722	10260	81	2860	42688	28213	10262	542	2658	1013
		w	26473	13911	9818	73	2671	25735	12387	9811	501	2443	593
		%	55,2	40,1	95,7	90,1	93,4	60,3	43,9	95,6	92,4	91,9	58,5
	Kommunen	i	83249	49140	24436	3310	6363	73602	39867	23018	3627	5590	1500
		w	62319	29334	23632	3163	6190	54749	22598	22233	3468	5434	1016
		%	74,9	59,7	96,7	95,6	97,3	74,4	56,7	96,6	95,6	97,2	67,7

Einfacher Dienst	Öffentliche Verwaltung	i	4193	2575	1113	377	128	4592	2804	1047	522	151	68
		w	2572	1151	1002	303	116	2627	1207	913	357	125	25
		%	61,3	44,7	90,0	80,4	90,6	57,2	43,1	87,2	68,4	82,8	36,8
	Landesregierung	i	28	26	2	0	0	21	16	2	0	2	1
		w	12	10	2	0	0	12	8	2	0	2	0
		%	42,9	38,5	100,0	-	-	57,1	50,0	100,0	-	100,0	0,0
	Landesbehörden	i	1514	1239	220	5	50	1818	1457	180	89	50	42
		w	498	261	193	2	42	628	383	155	46	35	9
		%	32,9	21,1	87,7	40,0	84,0	34,5	26,3	86,1	51,7	70,0	21,4
	Kommunen	i	2651	1310	891	372	78	2753	1331	865	433	99	25
		w	2062	880	807	301	74	1987	816	756	311	88	16
		%	77,8	67,2	90,6	80,9	94,9	72,2	61,3	87,4	71,8	88,9	64,0
Summe		i	136100	86948	35961	3768	9423	121571	71318	34459	4698	8473	2623
Summe		w	91946	44763	34600	3539	9044	83663	36506	33088	4332	8070	1667

Tabelle 13.3: Veränderung der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum im Lohnbereich nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Öffentliche Verwaltung Lohnbereich			Beschäftigte 1998					Beschäftigte 2002					
			insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	ATZ / stdw. Besch.
Lohnbereich	Öffentliche Verwaltung	i	51905	32803	11915	6302	885	46161	28350	9611	6121	1120	959
		w	22905	5219	10899	6090	697	19335	3805	8665	5805	728	332
		%	44,1	15,9	91,5	96,6	78,8	41,9	13,4	90,2	94,8	65,0	34,6
	Landesregierung	i	147	128	16	0	3	127	111	8	0	1	7
		w	46	27	16	0	3	30	18	8	0	1	3
		%	31,3	21,1	100,0	-	100,0	23,6	16,2	100,0	-	100,0	42,9
	Landesbehörden	i	8809	7615	788	248	158	8267	6727	692	227	376	245
		w	1823	790	721	241	71	1676	662	612	211	153	38
		%	20,7	10,4	91,5	97,2	44,9	20,3	9,8	88,4	93,0	40,7	15,5
	Kommunen	i	42949	25060	11111	6054	724	37767	21512	8911	5894	743	707
		w	21036	4402	10162	5849	623	17629	3125	8045	5594	574	291
		%	49,0	17,6	91,5	96,6	86,1	46,7	14,5	90,3	94,9	77,3	41,2
ohne Angabe	Öffentliche Verwaltung	i	2401	0	0	2286	115	8896	0	0	1020	160	7716
		w	1041	0	0	949	92	5184	0	0	210	77	4897
		%	43,4	-	-	41,5	80,0	58,3	-	-	20,6	48,1	63,5
	Landesregierung	i	4	0	0	4	0	12	0	0	3	5	4
		w	3	0	0	3	0	6	0	0	3	2	1
		%	75,0	-	-	75,0	-	50,0	-	-	100,0	40,0	25,0
	Landesbehörden	i	2146	0	0	2084	62	1559	0	0	918	85	556
		w	922	0	0	876	46	402	0	0	174	23	205
		%	43,0	-	-	42,0	74,2	25,8	-	-	19,0	27,1	36,9
	Kommunen	i	251	0	0	198	53	7325	0	0	99	70	7156
		w	116	0	0	70	46	4776	0	0	33	52	4691
		%	46,2	-	-	35,4	86,8	65,2	-	-	33,3	74,3	65,6

Summe		i	54306	32803	11915	8588	1000	55057	28350	9611	14282	1280	1534
Summe		w	23946	5219	10899	7039	789	24519	3805	8665	6015	805	5229

Tabelle 13.4: Veränderung der Beschäftigtenzahlen insgesamt im Berichtszeitraum nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Öffentliche Verwaltung Laufbahngruppe/Lohnbereich		Beschäftigte 1998					Beschäftigte 2002						
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beurlaubte	ATZ / stdw. Besch.	
Beschäftigte insgesamt	Öffentliche Verwaltung	i	342191	227181	84599	13297	17114	331357	207256	79660	13979	13086	17376
		w	185704	83369	75756	11180	15399	181422	76130	72756	12037	11583	8916
		%	54,27	36,7	89,55	84,08	89,98	54,75	36,73	91,33	86,11	88,51	51,3
	Landesregierung	i	2884	2274	344	12	254	2953	2130	359	17	253	194
		w	1213	762	316	10	125	1305	773	335	15	130	52
		%	42,06	33,51	91,86	83,33	49,21	44,19	36,29	93,31	88,24	51,38	26,8
	Landesbehörden	i	171199	118431	42474	2551	7743	169480	114955	40258	2871	4607	6789
		w	82715	38368	36394	1313	6640	84560	40160	36127	1956	3740	2577
		%	48,32	32,4	85,69	51,47	85,75	49,89	34,94	89,74	68,13	81,18	38,0
	Kommunen	i	168108	106476	41781	10734	9117	158924	90171	39043	11091	8226	10393
		w	101776	44239	39046	9857	8634	95557	35197	36294	10066	7713	6287
		%	60,54	41,55	93,45	91,83	94,7	60,13	39,03	92,96	90,76	93,76	60,5
Summe		i	342191	227181	84599	13297	17114	331357	207256	79660	13979	13086	17376
Summe		w	185704	83369	75756	11180	15399	181422	76130	72756	12037	11583	8916

Fragebögen

Frage 3.1: Erstellung eines Stufenplans in den Dienststellen

Stufenplan erstellt	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1995/1996	303	40,8	10	100,0	219	48,1	74	26,7
1997/1998	63	8,5	0	0,0	32	7,0	31	11,2
1999/2000	33	4,4	0	0,0	13	2,9	20	7,2
2001/2002	18	2,4	0	0,0	6	1,3	12	4,3
gar nicht	326	43,9	0	0,0	186	40,7	140	50,5
Zahl der Dienststellen	743	100,0	10	100,0	456	100,0	277	100,0

Frage 3.2: Gibt es in Ihrer Dienststelle Unterrepräsentanz von Frauen?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	363	48,9	9	90,0	218	47,8	137	49,5
nein	374	50,5	1	10,0	237	52,0	136	49,1
ohne Angabe	5	0,7	0	0,0	1	0,2	4	1,4
Zahl der Dienststellen	743	100,0	10	100,0	456	100,0	277	100,0

Frage 3.3: Welche Maßnahmen des Stufenplans hat Ihre Dienststelle ergriffen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen?
(Anteil der Nennungen an der Gesamtzahl der nennenden Dienststellen)

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Gezieltes Einsetzen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen	123	44,4	5	55,6	71	43,3	47	45,2
Systematische Nachwuchsförderung	130	46,9	2	22,2	73	44,5	55	52,9
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit	172	62,1	3	33,3	107	65,2	62	59,6
Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	213	76,9	7	77,8	135	82,3	71	68,3
Mentoring	30	10,8	7	77,8	20	12,2	3	2,9
Übernahme von Führungspositionen	92	33,2	3	33,3	51	31,1	38	36,5
Einrichten von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte	60	21,7	3	33,3	37	22,6	20	19,2
Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien	75	27,1	1	11,1	55	33,5	19	18,3
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	105	37,9	6	66,7	55	33,5	44	42,3
Personalauswahl in Assessment-Verfahren bzw. strukturierten Interviews	55	19,9	7	77,8	26	15,9	22	21,2
Förderung von Teilzeit und andere Formen der Arbeitszeit-Flexibilisierung	8	2,9	0	0,0	3	1,8	5	4,8
gezielte Personalplanung	10	3,6	0	0,0	7	4,3	3	2,9
Ansprache beurlaubter Kräfte	3	1,1	0	0,0	1	0,6	2	1,9
Fortbildung	3	1,1	0	0,0	2	1,2	1	1,0
sonstiges	3	1,1	0	0,0	1	0,6	2	1,9
Zahl der Nennungen	1082		44		644		394	
Zahl der nennenden Dienststellen	277		9		164		104	

Frage 3.4: Wurde mithilfe des Stufenplans und der darin enthaltenen Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
voll und ganz	6	2,0	0	0,0	5	2,8	1	0,9
überwiegend	47	15,8	2	22,2	32	18,1	13	11,7
geringfügig	171	57,7	7	77,8	97	54,8	67	60,4
nein	73	24,5	0	0,0	43	24,3	30	27,0
Zahl der Dienststellen	297	100,0	9	100,0	177	100,0	111	100,0

Frage 4.1.1: Wie viele Frauen stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitregelung?

Zahl der Anträge	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0	138	18,6	0	0,0	88	19,4	50	18,1
1 - 10	398	53,8	4	4,0	228	50,1	166	60,1
11 - 20	82	11,0	2	2,0	61	13,4	19	6,9
21 - 30	40	5,4	3	3,0	24	5,3	13	4,7
31 - 40	23	3,1	1	1,0	17	3,7	5	1,8
mehr als 40	60	8,1	0	0,0	37	8,1	23	8,3
Zahl der Dienststellen	741	100,0	10	100,0	455	100,0	276	100,0

Frage 4.1.2: Wie viele Männer stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitregelung?

Zahl der Anträge	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0	456	61,5	1	10,0	262	57,7	193	69,9
1 - 10	271	36,6	9	90,0	182	40,0	80	29,0
11 - 20	8	1,1	0	0,0	6	1,3	2	0,7
21 - 30	3	0,4	0	0,0	2	0,4	1	0,4
31 - 40	1	0,1	0	0,0	1	0,2	0	0,0
mehr als 40	2	0,3	0	0,0	2	0,4	0	0,0
Zahl der Dienststellen	741	100,0	10	100,0	455	100,0	276	100,0

Frage 4.2: Wie viele dieser Anträge wurden abgelehnt?

Zahl der abgelehnten Anträge	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0	698	94,3	10	100,0	427	94,3	261	94,6
1 - 10	42	5,7	0	0,0	27	5,7	15	5,4
11 - 20	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
21 - 30	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
31 - 40	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
mehr als 40	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Zahl der Dienststellen	740	100,0	10	100,0	454	100,0	276	100,0

Frage 5.1: Seit wann ist in Ihrer Dienststelle eine Frauenbeauftragte bestellt?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
vor 1994	167	22,5	8	80,0	72	15,8	87	31,4
1994/1995	379	51,0	2	20,0	299	65,7	78	28,2
1996/1997	67	9,0	0	0,0	17	3,7	50	18,1
1998/1999	80	10,8	0	0,0	32	7,0	47	17,0
2000/2001	21	2,8	0	0,0	12	2,6	9	3,2
2002	7	0,9	0	0,0	5	1,1	2	0,7
gar nicht	22	3,0	0	0,0	18	4,0	4	1,4
Zahl der Dienststellen	743	100,0	10	100,0	456	100,0	277	100,0

Frage 5.2: Wurde die Frauenbeauftragte bei den folgenden Maßnahmen beteiligt?

Maßnahme	Beteiligung	Insgesamt		Landesregie- rung		Landesbehör- den		Kommunen		Maß- nahme kam nicht vor N
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Arbeitsplatzbewertung	voll und ganz	147	27,6	1	12,5	89	29,7	57	25,3	187
Arbeitsplatzbewertung	überwiegend	69	12,9	2	25,0	34	11,3	33	14,7	
Arbeitsplatzbewertung	selten	40	7,5	0	0,0	25	8,3	15	6,7	
Arbeitsplatzbewertung	nein	277	52,0	5	62,5	152	50,7	120	53,3	
Erstellung von Perso- nalentwicklungskon- zepten	voll und ganz	152	44,4	8	100,0	83	41,5	61	45,5	376
Erstellung von Perso- nalentwicklungskon- zepten	überwiegend	91	26,6	0	0,0	52	26,0	39	29,1	
Erstellung von Perso- nalentwicklungskon- zepten	selten	37	10,8	0	0,0	28	14,0	9	6,7	
Erstellung von Perso- nalentwicklungskon- zepten	nein	62	18,1	0	0,0	37	18,5	25	18,7	
Erstellung eines Stu- fenplans	voll und ganz	310	77,9	8	80,0	205	79,8	97	74,0	322
Erstellung eines Stu- fenplans	überwiegend	57	14,3	2	20,0	33	12,8	22	16,8	
Erstellung eines Stu- fenplans	selten	9	2,3	0	0,0	5	1,9	4	3,1	
Erstellung eines Stu- fenplans	nein	22	5,5	0	0,0	14	5,4	8	6,1	
Umstrukturierungen	voll und ganz	230	44,7	2	20,0	156	51,3	72	36,0	203
Umstrukturierungen	überwiegend	143	27,8	6	60,0	82	27,0	55	27,5	
Umstrukturierungen	selten	59	11,5	0	0,0	31	10,2	28	14,0	
Umstrukturierungen	nein	82	16,0	2	20,0	35	11,5	45	22,5	
Entscheidungen über Telearbeit	voll und ganz	71	55,9	7	100,0	42	60,0	22	44,0	592
Entscheidungen über Telearbeit	überwiegend	15	11,8	0	0,0	6	8,6	9	18,0	
Entscheidungen über	selten	7	5,5	0	0,0	2	2,9	5	10,0	

Telearbeit										
Entscheidungen über Telearbeit	nein	34	26,8	0	0,0	20	28,6	14	28,0	
Einrichten von Telearbeitsplätzen	voll und ganz	53	46,1	6	85,7	30	51,7	17	34,0	603
Einrichten von Telearbeitsplätzen	überwiegend	16	13,9	0	0,0	6	10,3	10	20,0	
Einrichten von Telearbeitsplätzen	selten	8	7,0	0	0,0	2	3,4	6	12,0	
Einrichten von Telearbeitsplätzen	nein	38	33,0	1	14,3	20	34,5	17	34,0	
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	voll und ganz	60	20,5	0	0,0	47	31,5	13	9,7	424
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	überwiegend	43	14,7	3	30,0	24	16,1	16	11,9	
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	selten	51	17,4	4	40,0	20	13,4	27	20,1	
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	nein	139	47,4	3	30,0	58	38,9	78	58,2	
Personalauswahlentscheidungen	voll und ganz	541	78,3	9	90,0	335	80,5	197	74,3	29
Personalauswahlentscheidungen	überwiegend	119	17,2	1	10,0	64	15,4	54	20,4	
Personalauswahlentscheidungen	selten	16	2,3	0	0,0	11	2,6	5	1,9	
Personalauswahlentscheidungen	nein	15	2,2	0	0,0	6	1,4	9	3,4	
Entscheidungen über familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	voll und ganz	338	60,1	10	100,0	222	65,5	106	49,8	154
Entscheidungen über familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	überwiegend	110	19,6	0	0,0	58	17,1	52	24,4	
Entscheidungen über familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	selten	31	5,5	0	0,0	17	5,0	14	6,6	
Entscheidungen über familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	nein	83	14,8	0	0,0	42	12,4	41	19,2	
Entscheidungen bei	voll und ganz	88	81,5	1	100,0	50	87,7	37	74,0	611

sexueller Belästigung am Arbeitsplatz										
Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	überwiegend	9	8,3	0	0,0	3	5,3	6	12,0	
Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	selten	6	5,6	0	0,0	2	3,5	4	8,0	
Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	nein	5	4,6	0	0,0	2	3,5	3	6,0	
Zahl/Anteil der Nennungen		3683	100,0	81	100,0	2150	100,0	1452	100,0	3501
Zahl der Dienststellen		720		10		437		273		

Frage 5.3: Hat die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum Maßnahmen beanstandet bzw. ihnen widersprochen?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	114	15,8	5	50,0	52	11,4	57	20,9
nein	608	84,2	5	50,0	387	88,2	216	79,1
Zahl der Dienststellen	722	100,0	10	100,0	439	100,0	273	100,0

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ja	262	36,3	7	66,7	139	31,7	116	42,5
nein	460	63,7	3	33,3	300	68,3	157	57,5
Zahl der Dienststellen	722	100,0	10	100,0	439	100,0	273	100,0

Frage 5.5: Wenn ja bei Frage 5.3 oder 5.4: Waren die Beanstandungen bzw. Interventionen erfolgreich?

	Insgesamt		Landesregie- rung		Landesbehör- den		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
voll und ganz	36	12,7	2	22,2	26	17,1	8	6,6
eher ja	169	60,0	5	55,5	92	60,5	72	59,5
eher nicht	59	20,9	1	11,1	25	16,4	33	27,3
nein	18	6,4	1	11,1	9	5,9	8	6,6
Zahl der Dienststellen	282	100,0	9	99,9	152	100,0	121	100,0

Frage 6: Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den jeweiligen Gremien

	Insgesamt		Landesregie- rung		Landesbehör- den		Kommunen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
gesamt	8749	100,0	463	100,0	3934	100,0	4352	100,0
Frauen	2767	31,6	172	37,2	1254	31,9	1336	30,7
Männer	5987	68,4	291	62,8	2680	68,1	3016	69,3
Zahl der Dienststellen	293	100,0	7	100,0	172	100,0	114	100,0

Nds. Ministerium für Soziales,
Frauen, Familie und Gesundheit
- Referat 201 -
30001 Hannover

Az.: 201-38238/1

2. BERICHT ZUR UMSETZUNG DES NIEDERSÄCHSISCHEN GLEICHBE- RECHTIGUNGSGESETZES

für den Zeitraum vom
01.01.1999 - 31.12.2002

Nds. Ministerium f. Soziales, Frauen, Familie u. Gesundheit
30001 Hannover

RÜCKSENDETERMIN

20.10.2003

Bitte teilen Sie uns mit, an wen wir uns bei Rückfragen wenden dürfen:

Name: Tel.-Nr.

.....
Datum, Unterschrift

1 **aktuelle Dienststellennummer**
(nach KIDICAP – soweit bekannt)

2 **Anzahl der Beschäftigten am 30.06.2002** 6-10

3 **Stufenplan**

3.1 Seit wann arbeitet Ihre Dienststelle mit dem Instrument des Stufenplans?

1995 / 1996	<input type="checkbox"/> 1	2001 / 2002	<input type="checkbox"/> 4
1997 / 1998	<input type="checkbox"/> 2	gar nicht	<input type="checkbox"/> 5 <small>11</small>
1999 / 2000	<input type="checkbox"/> 3		

3.2 Gibt es in Ihrer Dienststelle Unterrepräsentanz von

von Frauen? ja 1 nein 2 12

=> bei „nein“ bitte weiter bei Punkt 4!

3.3 Welche Maßnahmen des Stufenplans hat Ihre Dienststelle ergriffen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen? (Bitte nennen Sie die **5 wichtigsten** Maßnahmen durch Ankreuzen und / oder Ausfüllen)

- Gezieltes Einsetzen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen..... 01
- Systematische Nachwuchsförderung 02
- Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit 03
- Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 04
- Mentoring 05
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen 06
- Einrichten von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte 07
- Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien 08
- Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte 09
- Personalauswahl in Assessment-Verfahren bzw. strukturierten Interviews 10
-
-
-

3.4 Wurde mit Hilfe des Stufenplans und der darin enthaltenen Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut?

voll und ganz	<input type="checkbox"/> 1	geringfügig	<input type="checkbox"/> 3
überwiegend	<input type="checkbox"/> 2	nein	<input type="checkbox"/> 4 <small>23</small>

3.5 Wenn „nein“ bzw. „geringfügig“ bei Frage 3.4, wie erklären Sie sich das?

.....
.....
.....

4 **Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- oder Pflegearbeit-**

4.1 Wie viele Beschäftigte stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitgestaltung? (sorgfältige Schätzung genügt, bitte Zutreffendes ankreuzen)

4.1.1 Frauen

0	<input type="checkbox"/> 1	21 - 30	<input type="checkbox"/> 4
1 - 10	<input type="checkbox"/> 2	31 - 40	<input type="checkbox"/> 5
11 - 20	<input type="checkbox"/> 3	mehr als 40	<input type="checkbox"/> 6 <small>24</small>

4.1.2 Männer

0	<input type="checkbox"/> 1	21 - 30	<input type="checkbox"/> 4
1 - 10	<input type="checkbox"/> 2	31 - 40	<input type="checkbox"/> 5
11 - 20	<input type="checkbox"/> 3	mehr als 40	<input type="checkbox"/> 6 <small>25</small>

4.2 Wie viele dieser Anträge wurden abgelehnt? (sorgfältige Schätzung genügt)

0	<input type="checkbox"/> 1	21 - 30	<input type="checkbox"/> 4
1 - 10	<input type="checkbox"/> 2	31 - 40	<input type="checkbox"/> 5
11 - 20	<input type="checkbox"/> 3	mehr als 40	<input type="checkbox"/> 6 <small>26</small>

5 **Frauenbeauftragte**

5.1 Seit wann ist in Ihrer Dienststelle eine Frauenbeauftragte bestellt?

vor 1994	<input type="checkbox"/> 1	2000 / 2001	<input type="checkbox"/> 5
1994 / 1995	<input type="checkbox"/> 2	2002	<input type="checkbox"/> 6
1996 / 1997	<input type="checkbox"/> 3	gar nicht	<input type="checkbox"/> 7 <small>27</small>
1998 / 1999	<input type="checkbox"/> 4		

5.2 Wurde die Frauenbeauftragte bei den folgenden Maßnahmen beteiligt?
(Bitte Zutreffendes ankreuzen)

Maßnahme	voll und ganz	überwiegend	selten	nein	Maßnahme kam nicht vor	
Arbeitsplatzbewertungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	28
Erstellung von Personalentwicklungskonzepten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	29
Erstellung des Stufenplans	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	30
Umstrukturierungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	31
Entscheidungen über Telearbeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	32
Einrichten von Telearbeitsplätzen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	33
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	34
Personalauswahlentscheidungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	35
Entscheidungen über familien-gerechte Arbeitszeitgestaltung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	36
Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	37

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

ja 1 nein 2 38

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

ja 1 nein 2 39

5.5 Wenn ja bei Frage 5.3 oder 5.4: Waren die Beanstandungen bzw. Interventionen erfolgreich?

voll und ganz 1 eher ja 2 eher nicht 3 nein 4 40

6 Gremien

Bitte benennen Sie die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in folgenden Gremien:

Beiräten, Sachverständigenkommissionen, Aufsichtsräten, Vorständen u.ä., Prüfungskommissionen sowie herausragenden Projektgruppen, Lenkungskreisen u.ä. zum Stichtag 31.12.2002

(Listen Sie bitte nur die Gremien auf, in denen die Mitglieder nicht aufgrund von Vorschriften an bestimmte Ämter oder Funktionen gebunden sind, wie z.B. Präsident oder Präsidentin des LRH gem. § 116 Abs. 2 NBG).

Bezeichnung der Gremien	Mitglieder		
	gesamt	Frauen	Männer
Summe der Mitglieder			

41-49

7 Fazit

Welche Maßnahmen haben sich aus Sicht Ihrer Dienststelle bewährt, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu verschaffen?

.....

