

**Unterrichtung**

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 20. Dezember 1999

An den  
Herrn Präsidenten des Niedersächsischen Landtages  
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

beigefügt übersende ich in dreifacher Ausfertigung den

**Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum 01.07.1994 bis  
31.12.1998.**

Federführend ist das Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Sigmar Gabriel

Bericht der Landesregierung über die Durchführung  
des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)  
für den Zeitraum 01.07.1994 bis 31.12.1998

- Stand: November 1999 -

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	Einleitung	4
II.	Das verwendete Datenmaterial	4
III.	Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung	5
	1. Veränderungen der Beschäftigungssituation	5
	2. Frauenanteile in Laufbahngruppen und im Lohnbereich	7
	3. Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	10
	4. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	15
	4.1 Teilzeitbeschäftigung	15
	4.2 Beurlaubung	17
	5. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten	17
IV.	Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung	20
	1. Stufenpläne	20
	1.1 Integration der Stufenpläne in Personalentwicklungskonzepte	21
	1.2 Maßnahmen in Stufenplänen	22
	1.3 Abbau der Unterrepräsentanz	23
	2. Quote	24
	2.1 Anwendung der Quotenregelungen	25
	2.2 Gerichtliche Auseinandersetzungen	26
	3. Fortbildungen	26
	3.1 Ausgestaltung von Fortbildungsveranstaltungen	27
	3.2 Fortbildungen zur Vorbereitung auf höherwertige Stellen	27
	3.3 Teilnahme von Beschäftigten mit Familienaufgaben	29
	4. Gremien	29
	5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	31
	6. Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	32
	7. Frauenbeauftragte	32

	Seite
7.1 Bestellung der Frauenbeauftragten	33
7.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Maßnahmen	34
7.3 Intervention, Widerspruch und Beanstandung beabsichtigter Maßnahmen	35
8. Ausblick aus Sicht der Dienststellen	38
V. Schlussbemerkungen	41
VI. Anhang	43

## I. Einleitung

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verpflichtet ebenso wie die Niedersächsische Verfassung dazu, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz)

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“ (Artikel 3 Abs. 2 Nds. Verf.)

Die Verabschiedung des am 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) war ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Erfüllung dieses Verfassungsauftrages.

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen (§ 1 NGG). Das Gesetz verpflichtet die Verwaltungen des Landes, der Landkreise und der Gemeinden sowie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mehr als 30 Beschäftigten, die im Gesetz vorgesehenen Maßnahmen zum Ausgleich der Benachteiligungen von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Dadurch sollen die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen stärker durch Frauen geprägt und eine gerechte Beteiligung der Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien erreicht werden.

Nach § 24 Abs. 3 NGG hat die Landesregierung im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres dem Landtag über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. In dem Bericht sind insbesondere die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den einzelnen Bereichen und in Gremien, die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen und die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau darzustellen. Er ist damit eine wichtige Grundlage für die Beurteilung des erreichten Standes der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst in Niedersachsen. Mit dem vorliegenden ersten Bericht wird dem Auftrag zur Berichterstattung entsprochen.

Unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Einschränkung des Berichtswesens beschränkt sich der Bericht der Landesregierung auf eine zusammengefasste Zustandsbeschreibung, knappe Entwicklungsanalyse und fachpolitische Zielaussagen.

## II. Das verwendete Datenmaterial

Der Berichtszeitraum wurde auf die Zeit vom 01.07.1994 bis zum 31.12.1998 festgelegt, um landesweit eine einheitliche Datengrundlage zu gewährleisten. Grundlage des vorliegenden Berichtes ist das vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik (NLS) bereitgestellte Datenmaterial aus den Personalstandstatistiken zu den Stichtagen 30.06.1994 und 30.06.1998. Darüber hinaus wurde eine schriftliche Befragung der Dienststellen im Sinne des NGG durchgeführt.

1 047 Dienststellen wurden in die Erhebung einbezogen. An 577 Dienststellen der Landesverwaltung, auf Landesrecht beruhender sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und Eigenbetriebe des Landes ist ein Fragebogen übersandt worden. Ebenso erhielten 468 Gemeinden, Landkreise, Samtgemeinden, kreisfreie Städte, der Großraum Hannover und der Zweckverband Großraum Braunschweig einen Fragebogen. Die Hochschulen sind auf Grund der zahlreichen vom NGG abweichenden Regelungen nicht in die Erhebung einbezogen. Aus erhebungstechnischen

Gründen sind keine kommunalen Eigenbetriebe mit dienstrechtlichen Befugnissen und keine Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden erfasst.

Wegen unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen in Bezug auf die Frauenbeauftragten im NGG und in der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) bzw. Niedersächsischen Landkreisordnung (NLO) sind im Erhebungsbogen L für die Landesverwaltung einige Fragen abweichend von dem an die Gemeinden und Landkreise (Kommunen) übersandten Erhebungsbogen K formuliert worden (beide Erhebungsbögen siehe Anhang). Von den rechtzeitig zurückgesandten Erhebungsbögen konnten 865 in die Auswertung einbezogen werden. Davon sind 522 Erhebungsbögen von Verwaltungen des Landes sowie auf Landesrecht beruhender sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 und mehr Beschäftigten sowie 343 Erhebungsbögen von Gemeinden und Landkreisen.

Die Daten aus der Personalstandstatistik sind für diesen Bericht zielgerichtet für die Gesamtheit der o. g. 1 047 Dienststellen ausgewertet worden. Dieses Datenmaterial ist Grundlage für die Untersuchung über die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung. Die Tabellen in diesem Bericht basieren darauf. Die Auswertung erfolgt aufgeschlüsselt nach Landesregierung, Landesbehörden (ohne Landesregierung) und Kommunen. Nicht enthalten sind in diesen Daten diejenigen Dienststellen, die in der Personalstandstatistik generell nicht erfasst sind. Dies sind alle Sparkassen, öffentlich-rechtlichen Versicherungen, Studentenwerke und das Georg-Eckert-Institut.

Bei der Unterteilung der Beschäftigten in Laufbahngruppen sind die Beamtinnen und Beamten sowie die Angestellten der vergleichbaren Vergütungsgruppen zusammengefasst. Da eine entsprechende Zuordnung der Lohngruppen in der Personalstandstatistik nicht erfolgt, ist der Lohnbereich auch in diesem Bericht gesondert dargestellt.

### III. Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung

Nach § 24 NGG sind die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen in den einzelnen Bereichen (§ 2 Abs. 6) darzustellen. Zur Grundlage der Daten wird auf die Vorbemerkungen verwiesen.

#### 1. Veränderungen der Beschäftigungssituation

Der Anteil aller weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen hat sich von 52,7 % in 1994 auf 54,3 % in 1998 erhöht (→ Tabelle 1). In den Kommunen sind 1998 60,5 % aller Beschäftigten Frauen, während in der Landesregierung der Frauenanteil bei 42,1 % und in den übrigen Landesbehörden bei 48,3 % liegt. In der Landesregierung ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum um 2,5, in den übrigen Landesbehörden um 1,6 und in den Kommunen um 1,3 Prozentpunkte angestiegen.

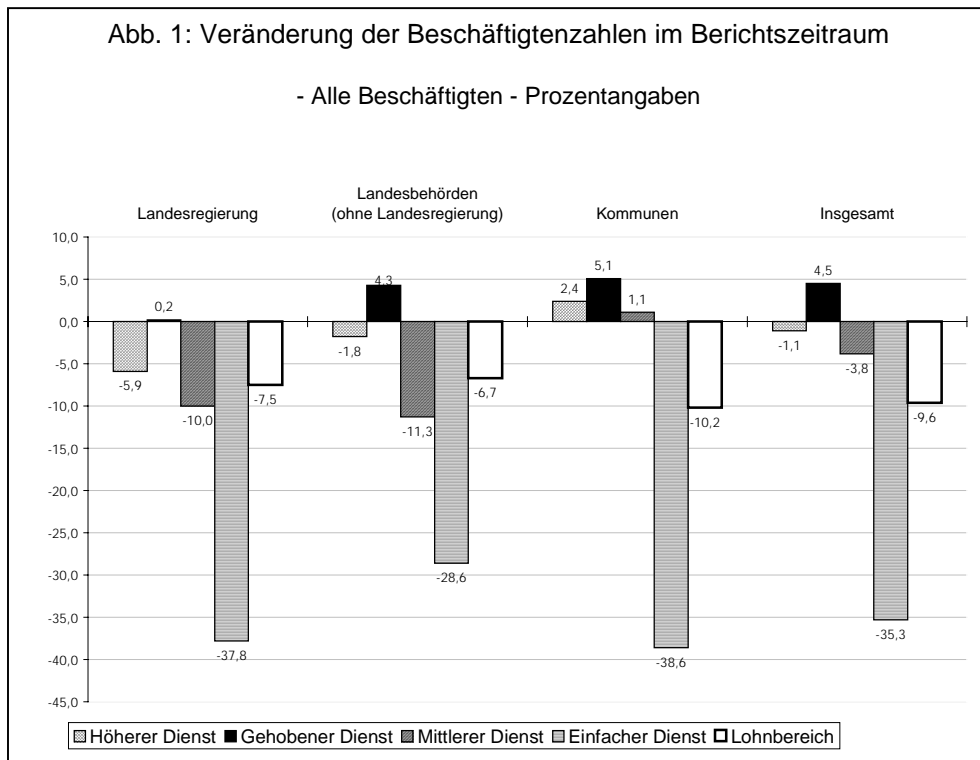
Im Vergleich dazu ist der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen in Niedersachsen von 1994 bis 1998 um lediglich 0,4 % Prozentpunkte gestiegen und kommt auf einen Wert von lediglich 43,3 %. Dies zeigt, dass dem öffentlichen Dienst für die Beschäftigung von Frauen eine besondere Bedeutung zukommt, die sich noch dadurch erhöht, dass der öffentliche Dienst mit Abstand der größte Arbeitgeber in Niedersachsen ist.

Tabelle 1 Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

Basis: 1 047 Dienststellen	Frauenanteil (%)		Veränderung (%-Punkte)
	1994	1998	
Landesregierung	39,6	42,1	+ 2,5
Landesbehörden (ohne Landesregierung)	46,7	48,3	+ 1,6
Kommunen	59,2	60,5	+ 1,3
Insgesamt	52,7	54,3	+ 1,6

Diese Bedeutung wird noch dadurch unterstrichen, dass sich die Zahl der beschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst trotz einer umfangreichen Verringerung der Gesamtzahl der Beschäftigten auch absolut erhöht hat. Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten stieg um 498 Frauen, während sich die Gesamtzahl der Beschäftigten um 9079 Personen verringerte (→ Anhang Tabelle A14).

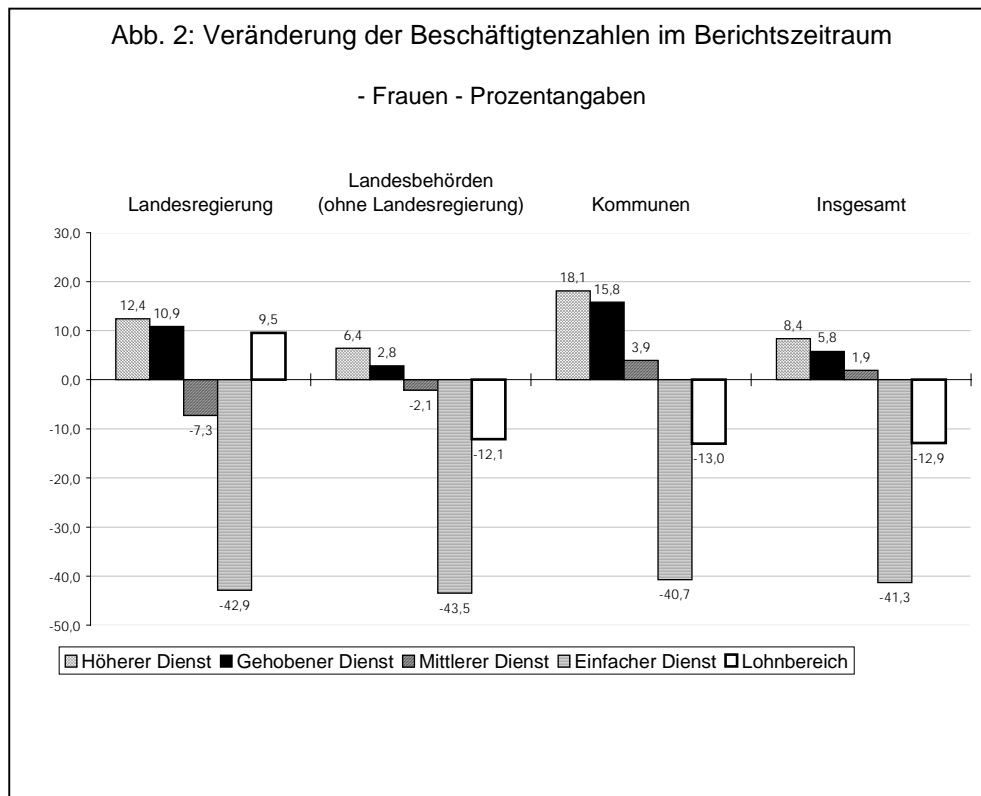
Diese für die Frauen positive Entwicklung wird auch bei einem Vergleich der Entwicklungen in den einzelnen Laufbahngruppen deutlich. Vergleicht man die Veränderungen in den Beschäftigtenzahlen von 1994 und 1998 (→ Abbildung 1), so ist im höheren, mittleren (mit Ausnahme der Kommunen) und einfachen Dienst sowie im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ein Rückgang aller Beschäftigten festzustellen. Ein besonders hoher Stellenabbau ist mit 35,3 % im einfachen Dienst zu verzeichnen. Im Lohnbereich beträgt er 9,6 % und im mittleren Dienst 3,8 %. Der geringste Stellenabbau findet sich mit 1,1 % im höheren Dienst. Nur im gehobenen Dienst ist eine Steigerung von insgesamt 4,5 % erkennbar.



Anders stellt sich die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten dar (→ Abbildung 2):

Im Gegensatz zu den Gesamtzahlen aller Beschäftigten ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 1994 bis 1998 im höheren Dienst insgesamt um 8,4 % gestiegen. Im gehobenen Dienst liegt die Steigerungsrate der Frauen mit 5,8 % über der Gesamtsteigerungsrate aller Beschäftigten in Höhe von 4,5 % (→ Abbildung 1). Auch im mittleren Dienst ergibt sich eine Steigerungsrate der Frauen von 1,9 %, obwohl die Gesamtbeschäftigtenzahl um 3,8 % gesunken ist.

Der prozentuale Stellenabbau der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst und im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter stellt die Ausnahme dar: er liegt mit 41,3 % bzw. 12,9 % deutlich über dem Stellenabbau insgesamt. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Stellenabbau im einfachen Dienst und im Lohnbereich zu Lasten von Frauenarbeitsplätzen geht. Im höheren und im mittleren Dienst dagegen erhöht sich die Anzahl von Frauen trotz des Stellenabbaus.



## 2. Frauenanteile in Laufbahngruppen und im Lohnbereich

Die Frauenanteile in den Laufbahngruppen haben im Berichtszeitraum die Parität erreicht, überschritten oder hohe Anteile oberhalb der Parität ausgebaut (→ Tabelle 2). Unter dem hälftigen Wert liegen die Anteile beschäftigter Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes und zum Teil im Lohnbereich.

Im höheren Dienst insgesamt sind am Ende des Berichtszeitraumes 1998 etwas mehr als ein Drittel (33,5 %) der Beschäftigten Frauen, das sind 3,0 Prozentpunkte mehr als 1994.

Trotz eines beachtlichen Zuwachses um 3,2 Prozentpunkte beträgt der Anteil von Frauen im höheren Dienst der Landesregierung im Jahr 1998 mit 19,8 % aber nur knapp ein Fünftel aller Beschäftigten. In den übrigen Landesbehörden fiel der Anstieg mit 2,7 Prozentpunkten zwar geringer aus; hier erreichte der Frauenanteil im höheren Dienst 1998 jedoch mit 34,8 % den höchsten Wert. Den größten Zuwachs des Anteils von Frauen im höheren Dienst melden mit einem Anstieg von 3,9 Prozentpunkten die Kommunen, in denen der Anteil mit jetzt 29,6 % aber unterdurchschnittlich bleibt.

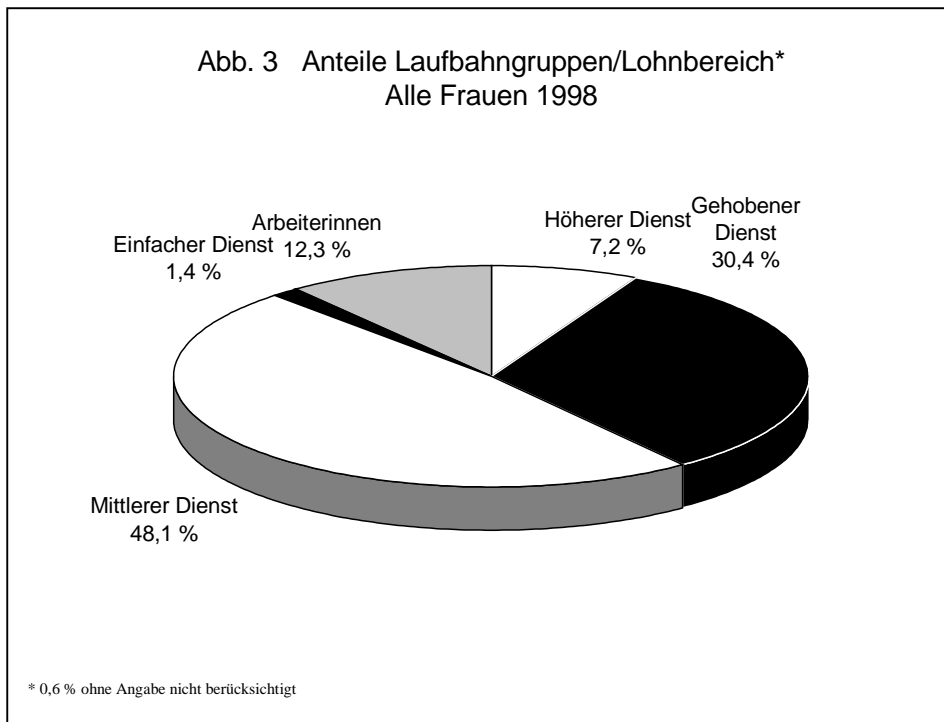
Im Lohnbereich gibt es sehr gegensätzliche Entwicklungen. Der Anteil von Arbeiterinnen in den Kommunen bleibt mit 49,0 % hoch, ist allerdings gegenüber 1994 leicht zurückgegangen. Bei der Landesregierung erhöhte sich der Anteil der Arbeiterinnen um fast 5 Prozentpunkte auf 31,3 %, während er bei den übrigen Landesbehörden bei einem schon niedrigen Ausgangswert 1,3 Prozentpunkte verlor und nun 20,7 % beträgt.

Tabelle 2 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

% - Angaben	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Laufbahngruppe/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	16,6	19,8	32,1	34,8	25,7	29,6	30,5	33,5
Gehobener Dienst	32,6	36,1	53,7	52,9	40,6	44,7	49,8	50,5
Mittlerer Dienst	76,9	79,2	50,1	55,2	72,9	74,9	63,9	67,8
Einfacher Dienst	46,7	42,9	41,6	32,9	80,5	77,8	67,6	61,3
Lohnbereich	26,4	31,3	22,0	20,7	50,6	49,0	45,8	44,1
Insgesamt	39,6	42,1	46,7	48,3	59,2	60,5	52,7	54,3

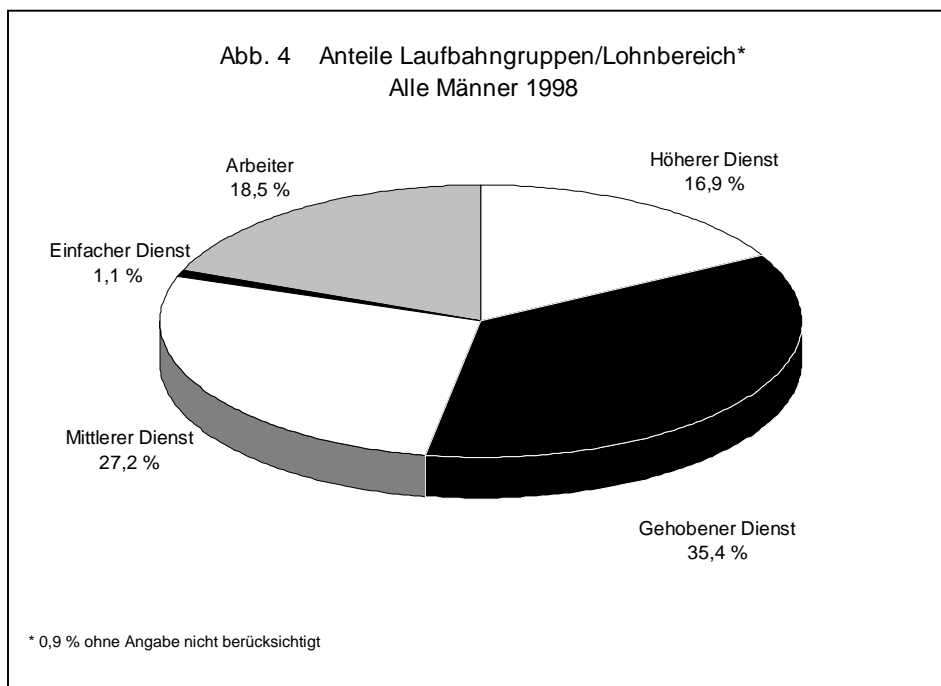
Strukturelle Benachteiligungen von Frauen im öffentlichen Dienst sind bei einem Vergleich der Aufteilung auf die Laufbahngruppen nach Geschlechtern noch klarer zu erkennen. Abbildung 3 zeigt, dass 1998 fast die Hälfte aller Frauen (48,1 %) im mittleren Dienst beschäftigt ist. Lediglich 7,2 % aller Frauen befinden sich im höheren Dienst.





Aus diesen Darstellungen folgt ein nach wie vor besonderer Handlungsbedarf hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen im höheren Dienst, und hier besonders im Bereich der Landesregierung. Aus der Tabelle A14 ist ersichtlich, dass gerade bei der Landesregierung der Anteil von Stellen im höheren Dienst herausragend hoch ist bei einem sehr geringen Frauenanteil. In diesem Bereich muss vorrangig eine bessere Gewichtung zwischen den Geschlechtern erreicht werden.

Demgegenüber ist die Verteilung der Männer auf die einzelnen Laufbahngruppen gleichmäßiger (→ Abbildung 4). 16,9 % aller Männer sind 1998 im höheren Dienst. Dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch als bei den Frauen. Die größte Anzahl der Männer ist mit 35,4 % im gehobenen Dienst. Weniger als ein Drittel der Männer sind im mittleren Dienst tätig. Der Anteil an Arbeitern liegt mit 18,5 % über dem der Arbeiterinnen (12,3 %). Die strukturellen Unterschiede zeigen, dass eine Chancengleichheit von Frauen und Männern nach wie vor nicht besteht. Übersichten für die Landesregierung, Dienststellen des Landes und Kommunen für 1998 sowie 1994 befinden sich im Anhang (→ Tabelle A12 und A13).



### 3. Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen in den Laufbahngruppen findet ihre folgerichtige Entsprechung in der Verteilung auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Je höher die Gruppe, desto geringer ist darin der Frauenanteil (→ Tabellen 3 bis 5). Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass der Anteil von Frauen in den jeweiligen Führungspositionen unverhältnismäßig gering ist. Im einzelnen:

#### Besoldungsgruppen (→ Tabelle 3):

Besonders auffällig sind die Unterschiede zwischen den hohen Anteilen von Frauen bei der Landesregierung und den Landesbehörden im Eingangsbesoldungsbereich A 13 des höheren Dienstes und den gravierend geringeren Anteilen in den nachfolgenden Besoldungsgruppen ab A 14 aufwärts. Diese Unterschiede lassen den Schluss zu, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in dieser Laufbahngruppe geschlechtsspezifisch eindeutig zugunsten der Männer verteilt sind. Allerdings sind in der Gegenüberstellung der Werte des höheren Dienstes für 1994 und 1998 durchaus auch positive Entwicklungen zugunsten der Frauen festzustellen, die es weiter auszubauen gilt.

Im gehobenen Dienst ist in fast allen Besoldungsgruppen eine - zum Teil ausgeprägte - Zunahme des Anteils der Frauen zu verzeichnen. Die hohen Zuwächse der Frauenanteile bei der Landesregierung und im kommunalen Bereich fallen besonders auf. In den Landesbehörden ist dagegen im gehobenen Dienst eher ein Stagnieren des Frauenanteils auf niedrigem Niveau festzustellen. Der ausgeprägt hohe Anteil von 70 % Frauen bei den Landesbehörden in der Besoldungsgruppe A 12 relativiert sich dadurch, dass diese Besoldungsgruppe den Schulbereich umfasst, in dem traditionell überwiegend Frauen beschäftigt sind. Das gilt auch für den recht hohen Wert von 49,7 % in den Besoldungsgruppen A 16 L bis A 13 L.

Im mittleren Dienst ist - mit Ausnahme der niedrigsten Besoldungsgruppe A 5 - wie im gehobenen Dienst überall ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im besonderen Maße fällt in dieser Laufbahngruppe allerdings der Rückgang des Frauenanteils bei ansteigender Besoldungsgruppe auf: Während er 63 % in Besoldungsgruppe A 6 beträgt, liegt er nur noch bei 13,6 % in den Besoldungsgruppen A 10 S und A 9 S+Z. Da im mittleren Dienst außerordentlich viele Frauen beschäftigt sind - der Frauenanteil beträgt 1998 in diesem Beschäftigungsbereich 67,8 % (→ Tabelle 2) -, besteht erhöhter Handlungsbedarf, um eine Zunahme des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen dieser Laufbahngruppe zu erreichen.

Für den einfachen Dienst lassen sich wegen der geringen Zahlen keine zuverlässigen Aussagen machen.

Tabelle 3 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen\*\*

	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>1. Höherer Dienst</b>								
B11-B5, R10-R5	11,5	9,8	7,7	7,9	1,8	1,7	7,1	6,1
B4, B3, R4, R3	3,5	<b>7,9 *</b>	7,7	<b>13,1</b>	3,8	<b>6,8 *</b>	5,4	<b>9,7</b>
B2, B1	6,3	7,8	4,1	6,7	7,1	8,9	6,2	8,1
A16+Z, A16, R2	11,0	13,4	7,8	9,3	7,7	8,0	8,2	9,5
A15, R1	13,6	<b>17,2</b>	16,2	19,1	6,0	7,1	15,3	18,0
A14	19,4	<b>25,0</b>	19,3	20,1	12,6	<b>21,5</b>	19,0	20,2
A13	48,2	<b>42,3</b>	39,0	41,9	18,9	16,1	38,4	41,2
in Ausbildung	-	-	47,9	50,5	75,0	<b>100,0 *</b>	47,9	50,5
<b>2. Gehobener Dienst</b>								
A16 L-A13 L	-	-	46,8	49,7	0,0	0,0	46,8	49,7
A14S, A13S+Z, A13S	11,4	14,8	20,2	22,3	2,2	3,5	14,2	15,5
A12	30,0	<b>33,7</b>	68,6	70,0	4,2	7,8	64,7	66,2
A11	44,5	<b>52,3</b>	23,3	24,8	14,7	<b>19,5</b>	20,3	23,2
A10	37,5	<b>20,8 *</b>	26,8	26,2	40,2	<b>45,2</b>	31,1	31,9
A9	50,0	<b>58,3 *</b>	34,2	<b>21,9</b>	49,9	48,5	39,4	<b>26,8</b>
in Ausbildung	-	-	67,0	<b>75,5</b>	47,9	<b>52,4</b>	61,3	<b>71,5</b>

% Angaben; Veränderungen um ± 3 %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

\*\* nicht enthalten sind Bedienstete, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit beträgt, und ohne Bezüge Beurlaubte

	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>3. Mittlerer Dienst</b>								
A10 S, A9 S+Z	25,0	<b>48,5 *</b>	7,1	<b>13,6</b>	4,5	<b>8,5 *</b>	7,1	<b>13,6</b>
A9 S	47,5	<b>54,3</b>	11,4	<b>16,0</b>	10,7	11,4	11,5	<b>15,6</b>
A8	93,3	<b>87,5 *</b>	15,1	<b>21,8</b>	25,2	28,0	16,8	<b>23,0</b>
A7	50,0	50,0	26,3	<b>35,1</b>	29,1	<b>33,7</b>	27,0	<b>34,7</b>
A6	-	<b>66,7 *</b>	51,1	<b>62,8</b>	56,4	<b>63,3</b>	54,3	<b>63,0</b>
A5	-	-	65,6	<b>60,9</b>	61,0	<b>56,1</b>	63,4	<b>57,1</b>
in Ausbildung	-	-	44,4	43,5	56,4	<b>41,8</b>	47,1	43,0
<b>4. Einfacher Dienst</b>								
A6 S, A5 S+Z	0,0	<b>16,7 *</b>	0,0	0,6	-	<b>66,7 *</b>	0,0	<b>5,4 *</b>
A5 S	11,1	<b>16,7 *</b>	2,0	2,0	50,0	<b>73,3 *</b>	2,5	4,5
A4, A3, A2, A1	100,0	-	3,0	<b>14,3 *</b>	-	-	4,0	<b>14,3 *</b>
in Ausbildung	-	-	0,0	-	-	<b>100,0 *</b>	0,0	<b>100,0 *</b>

% Angaben; Veränderungen um  $\pm 3$  %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

\*\* nicht enthalten sind Bedienstete, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit beträgt, und ohne Bezüge Beurlaubte

#### Vergütungsgruppen (→ Tabelle 4):

In den Vergütungsgruppen, die der Laufbahngruppe des höheren Dienstes zugeordnet sind, ist eine etwa gleiche Entwicklung wie in den entsprechenden Besoldungsgruppen festzustellen. Auch hier sind Zunahmen des Frauenanteils zu verzeichnen (mit Ausnahme der Vergütungsgruppe BAT I mit 0,1 Prozentpunkte Verringerung).

Im gehobenen Dienst fällt der Anteil der Frauen ab Vergütungsgruppe BAT IVa unter 50 %. Auffallende Ausnahmen stellen ausschließlich der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe IVa bei der Landesregierung sowie in der Vergütungsgruppe III bei den Landesbehörden (ohne Landesregierung) dar.

Im mittleren und einfachen Dienst liegt der Frauenanteil mit wenigen Ausnahmen über 50 %.

Tabelle 4 Frauenanteil in den Vergütungsgruppen - Angestellte\*\*

	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>1. Höherer Dienst</b>								
außertariflich	19,1	<b>25,9 *</b>	0,0	0,0	6,4	<b>19,1 *</b>	8,6	<b>19,3 *</b>
BAT I	35,0	<b>41,5</b>	25,0	25,0	8,8	8,0	10,6	10,5
BAT Ia	30,0	<b>36,4</b>	20,7	<b>29,6</b>	19,4	<b>22,5</b>	20,0	<b>23,9</b>
BAT Ib	36,1	<b>48,0</b>	29,3	31,8	31,5	34,2	31,0	33,7
BAT IIa, IIb, II	52,3	<b>64,3 *</b>	45,2	<b>53,0</b>	33,1	<b>38,0</b>	37,2	<b>43,7</b>
in Ausbildung	-	-	42,9	<b>50,0 *</b>	48,8	50,3	48,6	50,3
<b>2. Gehobener Dienst</b>								
BAT IIa S, II S, Kr. XIII	9,1	<b>27,0 *</b>	30,9	<b>29,8</b>	28,7	30,2	29,7	29,9
BAT III, Kr. XII	51,6	<b>41,3</b>	44,1	<b>50,8</b>	12,2	<b>16,1</b>	30,8	<b>36,2</b>
BAT IVa, Kr. XI, X	63,2	<b>80,0</b>	30,5	32,7	30,9	<b>34,2</b>	31,0	33,9
BAT IVb, Kr. IX	70,7	<b>86,0</b>	55,5	56,6	50,6	53,4	52,2	54,4
BAT Va, Vb, Kr. VIII, VII	92,5	93,3	56,7	59,6	59,1	61,7	59,0	61,6
in Ausbildung	-	-	84,6	<b>100,0 *</b>	64,7	<b>77,0</b>	65,5	<b>77,5</b>
<b>3. Mittlerer Dienst</b>								
BAT Vb S, Kr. VII S	71,2	<b>83,1</b>	57,1	<b>61,0</b>	37,4	<b>43,4</b>	48,8	<b>53,6</b>
BAT Vc, Kr. VI	58,7	<b>65,4</b>	58,2	57,4	68,0	<b>71,1</b>	65,7	68,1
BAT VIa, VIb, Kr. Va, V, IV	73,5	<b>79,0</b>	63,9	<b>66,8</b>	80,2	80,9	76,5	77,7
BAT VII, Kr. III	91,3	90,3	88,1	88,3	76,2	77,2	80,3	80,9
BAT VIII	71,4	<b>40,0 *</b>	77,3	76,6	68,2	68,5	70,2	69,7
in Ausbildung	-	<b>100,0 *</b>	69,6	71,1	76,3	76,5	75,1	75,4
<b>4. Einfacher Dienst</b>								
BAT VIII S, Kr. IV S, III S	50,0	<b>0,0 *</b>	67,8	<b>48,6</b>	84,0	<b>58,0</b>	80,5	<b>55,4</b>
BAT IXa, Kr. II	50,0	<b>100,0 *</b>	54,5	<b>58,1</b>	82,0	81,8	75,0	75,5
BAT IXb, Kr. I	60,0	<b>64,3 *</b>	65,6	<b>53,5</b>	86,5	<b>82,1</b>	75,4	<b>67,0</b>
BAT IX, X	100,0	-	57,8	59,0	66,1	69,3	65,5	68,3
in Ausbildung	-	-	-	-	80,7	<b>76,2</b>	80,7	<b>76,2</b>

% Angaben; Veränderungen um ± 3 %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

\*\* nicht enthalten sind Bedienstete, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit beträgt, und ohne Bezüge Beurlaubte

Lohngruppen (→ Tabelle 5):

Besonders eklatant ist die Ungleichverteilung bei den Lohngruppen. Frauen sind überdurchschnittlich in den unteren Lohngruppen - vor allem in Lohngruppe 1a - zu finden, während sie in den höheren Lohngruppen fast gar nicht vertreten sind.

Tabelle 5 Frauenanteil in den Lohngruppen - Arbeiterinnen\*\*

	Landesregierung		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Lohngruppe 9	-	-	0,0	0,0	1,2	0,0
Lohngruppe 8a	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
Lohngruppe 8	-	-	0,3	0,9	0,2	1,1
Lohngruppe 7a	-	-	1,3	2,2	1,5	2,1
Lohngruppe 7	-	-	0,8	<b>0,6 *</b>	2,4	1,8
Lohngruppe 6a	100,0	100,0	6,3	5,8	2,8	3,8
Lohngruppe 6	-	0,0	7,7	<b>6,7</b>	6,4	7,5
Lohngruppe 5a	0,0	0,0	1,7	<b>2,5</b>	2,7	3,4
Lohngruppe 5	0,0	0,0	5,8	5,1	6,2	7,0
Lohngruppe 4a	0,0	<b>7,1 *</b>	2,3	<b>3,8</b>	3,1	4,3
Lohngruppe 4	13,6	<b>9,1 *</b>	7,6	<b>15,7</b>	8,1	10,7
Lohngruppe 3a	12,5	12,5	20,7	<b>23,0</b>	31,3	30,1
Lohngruppe 3	34,6	<b>41,2 *</b>	37,8	49,0	29,2	<b>33,4</b>
Lohngruppe 2a	35,3	<b>76,5</b>	48,3	<b>63,7</b>	77,2	<b>85,0</b>
Lohngruppe 2	100,0	100,0	52,3	51,3	53,6	51,8
Lohngruppe 1a	100,0	100,0	99,4	99,2	99,5	99,1
Lohngruppe 1	100,0	100,0	88,3	<b>80,3</b>	76,1	<b>60,5</b>
in Ausbildung	-	0,0	17,3	16,8	25,8	28,9

% Angaben; Veränderungen um ± 3 %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

\*\* nicht enthalten sind Bedienstete, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit beträgt, und ohne Bezüge Beurlaubte

Positive Maßnahmen zur Erreichung einer paritätischen Besetzung in allen Bereichen müssen nach den aufgezeigten Ergebnissen bei den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen ansetzen, die einen unverhältnismäßig niedrigen Frauenanteil aufweisen. Vor allem gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen sind unabdingbare Voraussetzung, um diese strukturellen Defizite abzubauen.

#### 4. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

##### 4.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich um 4,3 Prozentpunkte von 24,3 % in 1994 auf 28,6 % in 1998 erhöht (→ Tabelle 6). In den einzelnen Laufbahngruppen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unterschiedlich. Der Teilzeitanteil liegt 1998 im einfachen Dienst mit 35,5 % und im Lohnbereich mit 35,1 % deutlich über dem Durchschnitt. Hingegen wird der durchschnittliche Teilzeitanteil im höheren Dienst - trotz einer Erhöhung um 5,2 Prozentpunkte - deutlich unterschritten (19,7 %).

Aufgrund des mit 28,6 % festgestellten durchschnittlichen Teilzeitanteiles ergibt sich, dass fast jedes dritte Beschäftigungsverhältnis des öffentlichen Dienstes in Teilzeitform wahrgenommen wird. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass der in § 15 Abs. 2 NGG enthaltene Vorgabe, genügend Teilzeitarbeitsplätze für Beschäftigte und insbesondere auch für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben anzubieten, Rechnung getragen wird. Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass das vorliegende Datenmaterial keine Unterscheidung der vielfältigen Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung (wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, Einstellungsteilzeit) zulässt.

Tabelle 6 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten

%-Angaben	1994	1998	Veränderung
Höherer Dienst	12,5	19,7	+ 5,2
Gehobener Dienst	21,2	26,6	+ 5,4
Mittlerer Dienst	23,6	29,0	+ 5,4
Einfacher Dienst	33,1	35,5	+ 2,4
Lohnbereich	35,7	35,1	- 0,6
Insgesamt	24,3	28,6	+ 4,3

Einer Teilzeitbeschäftigung gehen überwiegend die weiblichen Beschäftigten nach. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens der Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten (T1) betrug 1994 93,9 % und 1998 89,5 % (→ Tabelle 7). Bei den Teilzeitbeschäftigten mit einem geringeren Beschäftigungsumfang (T2) fällt der Frauenanteil mit 81,8 % in 1994 und 84,1 % in 1998 etwas niedriger aus (→ Tabelle 8). Unabhängig vom Beschäftigungsumfang zeigt sich, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen im mittleren Dienst sowie im Lohnbereich über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt, während deren Anteil im gehobenen und höheren Dienst niedriger als der Durchschnitt ausfällt.

Auffallend ist der tendenziell leicht sinkende Frauenanteil in allen Laufbahngruppen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit mindestens der Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten von 1994 auf 1998 (→ Tabelle 7). Trotzdem bleibt die Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Frauendomäne.

Tabelle 7 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T1 (mindestens die Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten)

% Angaben	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung).		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Laufbahngruppen/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	89,3	<b>80,5</b>	77,5	<b>65,1</b>	66,9	68,6	76,2	<b>65,5</b>
Gehobener Dienst	92,0	<b>88,0</b>	93,8	<b>87,0</b>	87,7	85,7	93,0	<b>86,8</b>
Mittlerer Dienst	100,0	97,4	97,0	95,7	97,4	96,7	97,3	96,4
Einfacher Dienst	100,0	100,0	93,2	<b>87,7</b>	91,3	90,6	91,7	90,0
Lohnbereich	100,0	100,0	92,8	91,5	94,7	<b>91,5</b>	94,6	<b>91,5</b>
Insgesamt	96,4	<b>91,9</b>	92,7	<b>85,7</b>	95,0	93,5	93,9	<b>89,5</b>

% Angaben; Veränderungen um  $\pm 3$  %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

Hinter den Prozentzahlen der Tabelle 8 verbirgt sich im Lohnbereich eine übermäßig hohe Anzahl unterhältig Teilzeitbeschäftigter (6 302 von 13 297 Teilzeitbeschäftigten T2 in 1998 gesamt), während die Laufbahngruppen durchgängig eine relativ geringe Anzahl Beschäftigter in dieser Teilzeitform aufweisen.

Tabelle 8 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T2 (weniger als die Hälfte der Wochenstundenzahl von Vollzeitbeschäftigten)

% Angaben	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Laufbahngruppen/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	–	<b>100,0 *</b>	33,3	<b>90,4 *</b>	26,4	<b>37,3</b>	26,5	<b>48,1</b>
Gehobener Dienst	–	<b>85,7 *</b>	100,0	<b>91,4 *</b>	58,4	<b>67,0</b>	58,7	<b>70,1</b>
Mittlerer Dienst	–	–	79,0	<b>90,1</b>	92,7	95,6	92,6	95,4
Einfacher Dienst	–	–	37,1	40,0	84,3	<b>80,9</b>	80,4	80,4
Lohnbereich	–	–	95,6	97,2	96,8	96,6	96,7	96,6
ohne Angabe	57,1	<b>75,0 *</b>	42,4	42,0	28,4	<b>35,4</b>	41,7	41,5
Insgesamt	57,1	<b>83,3 *</b>	48,2	51,5	91,0	91,8	81,8	84,1

% Angaben; Veränderungen um  $\pm 3$  %-Punkte kursiv & fett

\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben



## 4.2 Beurlaubung

Die Anzahl der beurlaubten Beschäftigten hat sich um 2 645 erhöht und beträgt damit 1998 insgesamt 17 114 Personen. Dies entspricht einem Anteil von 5 % an den Beschäftigten insgesamt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter an den Beurlaubten ist hoch und beträgt 1998 90 % . Er hat sich im zurückliegenden Jahr 1998 gegenüber 1994 nicht wesentlich verändert.

Tabelle 9 Frauenanteil in der Gruppe der Beurlaubten

% - Angaben	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Laufbahngruppen/ Lohnbereich								
Höherer Dienst	24,0	<b>16,9</b>	70,4	69,3	77,8	<b>86,3</b>	69,6	69,0
Gehobener Dienst	67,2	<b>44,4</b>	89,8	88,6	91,1	90,1	89,8	88,3
Mittlerer Dienst	93,1	93,1	93,5	93,4	97,2	97,3	95,6	96,1
Einfacher Dienst	100,0	–	91,2	<b>84,0</b>	95,5	94,9	94,5	<b>90,6</b>
Lohnbereich	50,0	<b>100,0</b> *	45,1	44,9	86,1	86,1	77,5	78,8
ohne Angabe	–	–	51,0	<b>74,2</b>	81,8	<b>86,8</b>	63,1	<b>80,0</b>
Insgesamt	65,4	<b>49,2</b>	87,0	85,8	94,6	94,7	89,9	90,0

% Angaben; Veränderungen um  $\pm 3$  %-Punkte kursiv & fett

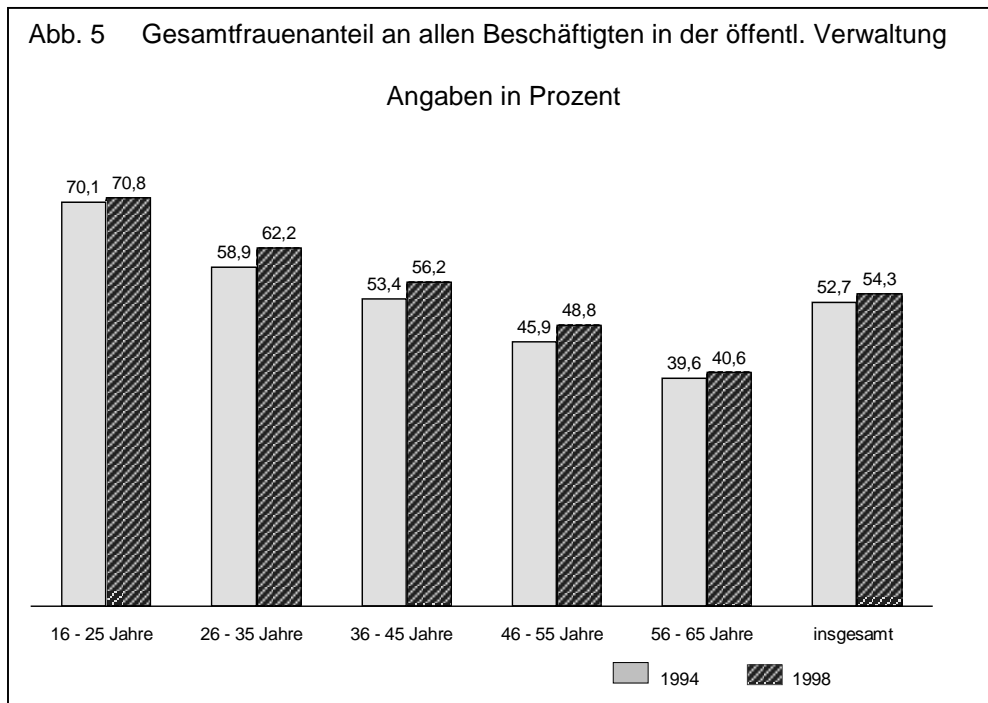
\* Veränderungen, die sich auf der Basis von weniger als 10 Beschäftigten statistisch ergeben

Obwohl Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen, nehmen Männer diese Angebote nach wie vor wenig wahr.

## 5. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten

Die Darstellung der Altersstruktur hat zum Ziel festzustellen, ob und in welchem Umfang unter den weiblichen Beschäftigten ein Potential zur Erhöhung des Frauenanteils vorhanden ist.

Abbildung 5 zeigt, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten mit abnehmendem Alter zunimmt. Liegt der Anteil der 46- bis 65-jährigen Frauen noch unter 50 %, wird bei den jüngeren Frauen der Anteil von 50 % durchgängig überschritten und erreicht in der Gruppe der 16- bis 25-Jährigen 1998 einen Wert von 70,8 %.



Auffallend ist, dass Frauen in höherem Lebensalter im Vergleich mit ihrem Anteil an allen Beschäftigten unterdurchschnittlich in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes vertreten sind. So sind 1998 knapp die Hälfte aller 46- bis 55-jährigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter dieser Altersgruppe im höheren Dienst beläuft sich zu diesem Zeitpunkt jedoch nur auf 21,8 %. Weit überdurchschnittlich ist hingegen der Frauenanteil im mittleren Dienst mit 64,6 % (→ Tabelle 10). Diese Ergebnisse sind nicht überraschend, denn sie spiegeln die bereits beschriebene strukturelle Benachteiligung in den einzelnen Laufbahngruppen wider.

Günstiger sieht die Situation 1998 bei den bis zu 45-jährigen Beschäftigten aus. Hier beträgt der Frauenanteil in fast allen Laufbahngruppen über 50 %. Ausnahmen stellen die Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen im höheren Dienst mit 43,1 % dar sowie der Lohnbereich. Hier ist das Verhältnis sogar umgekehrt. Während der Frauenanteil in der Altersgruppe von 46 bis 65 Jahren über 50 % liegt, werden bei den unter 45-Jährigen 50 % nicht erreicht. In der Altersgruppe von 16 bis 35 Jahren beträgt der Frauenanteil sogar weniger als 30 %.

Tabelle 10 Frauenanteile in den Laufbahngruppen/Lohnbereich nach Altersgruppen

	Frauenanteil		Veränderung (%-Punkte)	
	1994	1998		
		%	n	
<b>Höherer Dienst</b>				
16 - 25 Jahre	87,4	79,5	128	- 7,9
26 - 35 Jahre	49,6	54,4	3 866	+ 4,8
36 - 45 Jahre	33,7	43,1	5 280	+ 9,4
46 - 55 Jahre	17,8	21,8	3 003	+ 4,0
56 - 65 Jahre	15,0	16,2	1 078	+ 1,2
<b>Gehobener Dienst</b>				
16 - 25 Jahre	67,9	71,9	1 937	+ 4,0
26 - 35 Jahre	58,7	62,2	11 443	+ 3,5
36 - 45 Jahre	53,6	54,7	19 040	+ 1,1
46 - 55 Jahre	43,2	45,9	18 376	+ 2,7
56 - 65 Jahre	31,9	35,5	5 657	+ 3,6
<b>Mittlerer Dienst</b>				
16 - 25 Jahre	77,9	79,1	12 289	+ 1,2
26 - 35 Jahre	67,3	72,3	27 469	+ 5,0
36 - 45 Jahre	62,3	65,6	26 549	+ 3,2
46 - 55 Jahre	55,7	64,6	16 938	+ 8,9
56 - 65 Jahre	48,1	52,6	6 124	+ 4,5
<b>Einfacher Dienst</b>				
16 - 25 Jahre	78,2	83,5	308	+5,3
26 - 35 Jahre	68,0	58,2	509	- 9,8
36 - 45 Jahre	68,0	61,1	713	- 6,9
46 - 55 Jahre	67,0	65,0	702	- 2,0
56 - 65 Jahre	56,6	53,9	335	- 2,7
<b>Arbeiterinnen</b>				
16 - 25 Jahre	29,4	28,0	891	- 1,4
26 - 35 Jahre	33,4	29,9	3 023	- 3,5
36 - 45 Jahre	49,0	44,8	6 353	- 4,2
46 - 55 Jahre	52,8	52,9	7 715	+ 0,1
56 - 65 Jahre	49,3	50,1	4 881	+ 0,8

In der Altersgruppe der 56- bis 65-Jährigen werden aller Voraussicht nach in den kommenden zehn Jahren ca. 45 200 Beschäftigte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Das sind rund 13 % aller 1998 im öffentlichen Dienst Niedersachsens Beschäftigten. Der Frauenanteil beziffert sich auf rund 40,6 % der ausscheidenden Beschäftigten. Bezogen auf alle weiblichen Beschäftigten des Jahres 1998 beträgt der Anteil der aus dem Dienst ausscheidenden weiblichen Beschäftigten knapp 10 %. Betrachtet man den hohen Frauenanteil der unter 56-Jährigen, besteht ein erhebliches Potential an Frauen, um freiwerdende Stellen entsprechend den Vorgaben des NGG besetzen zu können.

Insgesamt können die genannten Daten aber nur bedingt als Anhaltspunkte für notwendige Personalentwicklungsmaßnahmen dienen. Eine aussagekräftige Analyse der Altersstruktur mit dem Ziel, frühzeitig absehbare Vakanzen entdecken und vorhandenes Potential ermitteln und gezielt fördern zu können, setzt eine dienststellenbezogene Betrachtung voraus, die auch nur von den einzelnen Dienststellen vorgenommen werden kann. Aus diesem Grund sieht der Gem. RdErl. d. MFr, d. StK u. d. übr. Min. v. 2.6.1995 (Nds. MBl. S. 709), der Hinweise zur Erstellung von Stufenplänen gibt, die Fertigung einer Fluktuationsabschätzung vor. Auf dieser Grundlage sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

Die Aufschlüsselung der Altersstruktur weiblicher Beschäftigter nach den einzelnen Bereichen erfolgt in tabellarischer Übersicht im Anhang (→ Tabellen A3 bis A11).

#### IV. Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung

Nach § 24 Abs. 2 Nr. 3 NGG sind in dem Bericht die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau darzustellen. Als Grundlage dienen die Daten der durchgeführten Erhebung in den Dienststellen.

##### 1. Stufenpläne

Nach § 4 Abs. 1 NGG erstellt jede Dienststelle auf der Grundlage einer Bestandsanalyse und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. In diesem Plan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 NGG abgebaut werden soll.

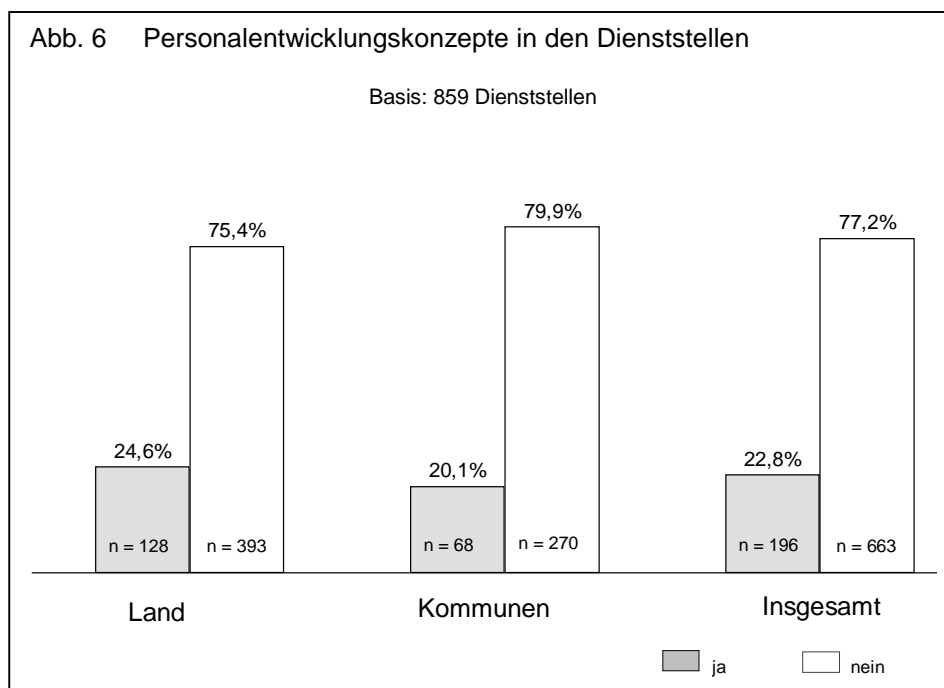
60,2 % der Stufenpläne wurden im Zeitraum von 1995 bis 1998 erarbeitet, ergänzt um die Jahre 1994 und 1999 ergeben sich 66,9 %. Bei 286 Dienststellen (33,1 %) fehlen Angaben zu Stufenplänen (→ Tabelle 11). Auf der Grundlage durchgeführter Stichproben hierzu und der zusätzlich im Fragebogen erhobenen Daten ist davon auszugehen, dass in vielen dieser Dienststellen tatsächlich noch kein Stufenplan vorliegt. Dies wird zusätzlich gestützt durch die Antworten von Dienststellen, die angegeben haben, demnächst ihrer Verpflichtung nachkommen zu wollen. Nachfragen haben gezeigt, dass bei einigen Dienststellen Unsicherheit darüber besteht, ob überhaupt ein Stufenplan zu erstellen ist. Ein Teil der befragten Dienststellen äußert in der Antwort zum Ausblick, dass künftig ein Stufenplan erstellt werden wird (siehe auch Ziffer 8, S. 47 des Berichtes).

Tabelle 11 Erstellung eines Stufenplans in den Dienststellen

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 522		n = 343		n = 865	
Stufenplan erstellt	n	%	n	%	n	%
1995 / 1996	323	61,9	119	34,7	442	51,1
1997 / 1998	44	8,4	35	10,2	79	9,1
1994 / 1999	5	1,0	53	15,5	58	6,7
keine Angabe	150	28,7	136	39,7	286	33,1

1.1 Integration der Stufenpläne in Personalentwicklungskonzepte

§ 4 Abs. 1 NGG legt fest, dass Stufenpläne personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zu enthalten haben. Dem folgend ist im Rahmenkonzept der Personalentwicklung des Landes Niedersachsen (Kabinettsbeschluss vom 18.02.1997) festgeschrieben, dass Stufenpläne nach dem NGG in eine umfassende Personalentwicklungsplanung zu integrieren sind. In den Verwaltungsvorschriften zum Niedersächsischen Gleichbehandlungsgesetz ist Entsprechendes vorgesehen (VV Nr. 1 zu § 4 NGG [Gem. RdErl. d. MFAS, d. StK. u. d. übr. Min. v. 12.8.1998, Nds. MBl. S. 1240]).



Insgesamt gibt jede fünfte Dienststelle an, ein Personalentwicklungskonzept erstellt zu haben (→ Abbildung 6). Hiervon haben 70,4 % den nach dem NGG geforderten Stufenplan in ihr Personalentwicklungskonzept integriert (→ Tabelle 12). Es ist allerdings offensichtlich, dass Personalentwicklungskonzepte noch keine große Verbreitung gefunden haben. Die verstärkte Integration von noch zu erstellenden Stufenplänen bzw. erstellten

Stufenplänen in zu erarbeitende Personalentwicklungskonzepte stellt daher eine wichtige Aufgabe für die Zukunft dar.

Tabelle 12 Integration des Stufenplans in das Personalentwicklungskonzept

Basis: 196 Dienststellen mit Stufenplan u. Personalent- wicklungskonzept	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 128		N = 68		n = 196	
	n	%	n	%	n	%
ja	100	78,1	38	55,9	138	70,4
nein	25	19,5	21	30,9	46	23,5
keine Angabe	3	2,3	9	13,2	12	6,1

### 1.2 Maßnahmen in Stufenplänen

Die Stufenpläne enthalten eine Vielzahl von Maßnahmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Landes- und Kommunalstellen bedienen sich größtenteils der gleichen Instrumente und Maßnahmen (→ Tabelle 13).

Tabelle 13 Maßnahmen im Stufenplan zum Abbau der Unterrepräsentanz

Basis: 579 Dienststellen mit Stufenplan	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 372		n = 207		n = 579	
	n	%	n	%	n	%
Häufigste Nennungen						
Fachliche Fort- und Weiterbildungen	239	64,2	146	70,5	385	66,5
Gezielte Personalplanung	188	50,5	120	58,0	308	53,2
Einsetzen in Bereichen mit Unterrep- räsentanz	176	47,3	129	62,3	305	52,7
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teil- zeitarbeit	168	45,2	110	53,1	278	48,0
Systematische Nachwuchsförderung	141	37,9	105	50,7	246	42,5
Gezielte Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte	121	32,5	64	30,9	185	32,0
Stärkere Beteiligung von Frauen i. Gremien	70	18,8	43	20,8	113	19,5
keine Nennungen	76	20,4	24	11,6	100	17,3
Stärkere Beteiligung von Frauen in Verwaltungsreformprojekten	45	12,1	29	14,0	74	12,8

Am häufigsten nennen die Befragten fachliche Fort- und Weiterbildungen, eine gezielte Personalplanung, den gezielten Einsatz von weiblichen Beschäftigten in Bereichen mit Unterrepräsentanz sowie Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung der Teilzeitarbeit. Insgesamt bilden die im Stufenplan aufgeführten Planungen ein breites Spektrum praktikabler Maßnahmen ab. Die Dienststellen legen besonderen Wert auf Maßnahmen, die Frauen unmittelbar in ihrem beruflichen Fortkommen fördern sollen. Durch fachliche Fort- und Weiterbildung, gezielte Personalplanung und Einsatz von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen sowie die systematische Nachwuchsförderung soll eine gerechtere Beteiligung von Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen erfolgen. Durch Maß-

nahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit, eine stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien und in Verwaltungsreformprojekten werden Frauen dagegen mittelbar gefördert, da sie Rahmenbedingungen für mehr Mitsprache von Frauen sowie Einstellungsänderungen bei Männern schaffen. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass einige Dienststellen für Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub befinden, spezifische Fortbildungs- und Teilzeitangebote zur Verfügung stellen (siehe auch Tabelle B1 im Anhang). Andere Dienststellen bemühen sich verstärkt durch Maßnahmen wie Arbeitszeitregelung, Telearbeit, Jobsharing oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen zu schaffen.

Auffällig ist, dass 100 der 579 Dienststellen mit Stufenplan zwar angeben, einen Stufenplan zu haben, dieser jedoch keine Maßnahmen enthält. Damit entsprechen die Stufenpläne dieser Dienststellen nicht den gesetzlichen Anforderungen. Die Ressorts werden, soweit in der Zwischenzeit noch nicht geschehen, im Rahmen ihrer aufsichtlichen Zuständigkeiten auf die Umsetzung des § 4 NGG hinwirken.

### 1.3 Abbau der Unterrepräsentanz

Die Frage, ob mit Hilfe des Stufenplans und der darin enthaltenen Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen tatsächlich abgebaut werden konnte, beantworten 52,3 % der Dienststellen mit „zum Teil“, 7,1 % mit „Ja“ und 24,9 % mit „Nein“ (→ Abbildung 7 und Tabelle 14).

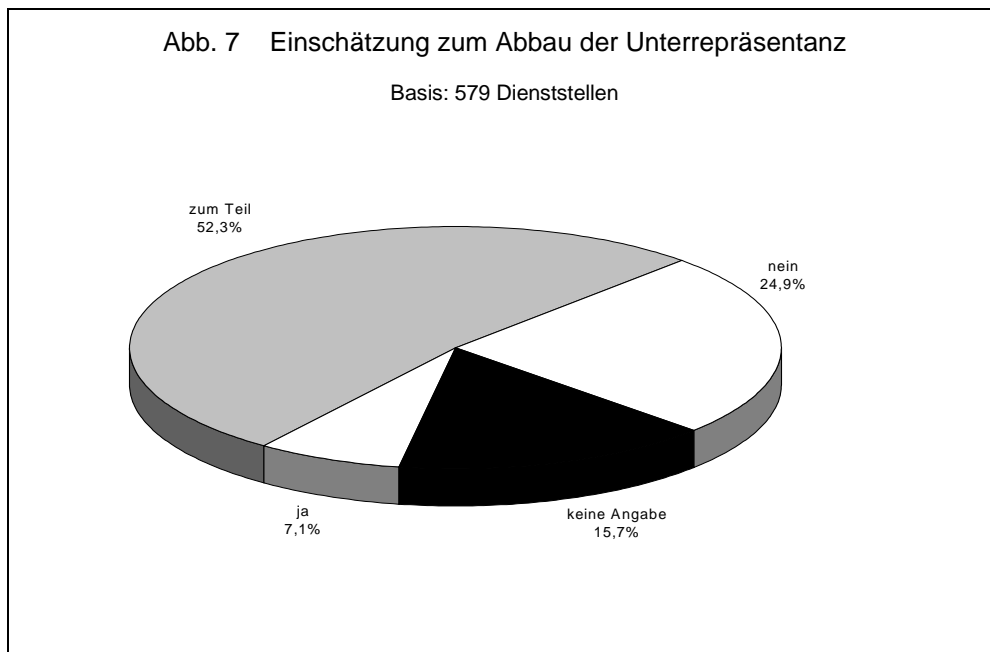


Tabelle 14 Einschätzung zum Abbau der Unterrepräsentanz

Basis: 579 Dienststellen mit Stufenplan	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 372		n = 207		n = 579	
	n	%	n	%	n	%
ja	25	6,7	16	7,7	41	7,1
zum Teil	197	53,0	106	51,2	303	52,3
nein	92	24,7	52	25,1	144	24,9
keine Angabe	58	15,6	33	15,9	91	15,7

Die Antworten sind vor dem Hintergrund realistisch, dass es in einem Zeitraum von vier-einhalb Jahren nicht möglich ist, die traditionell entstandene Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst abzubauen. Die Anzahl der „Ja“-Stimmen und die große Anzahl der „Zum-Teil“-Antworten zeigen, dass die Dienststellen ihre Maßnahmen tendenziell für erfolgversprechend halten. Diese positive Tendenz könnte insgesamt noch verstärkt werden, wenn die Umsetzungs- und Vollzugspraxis vor Ort verbessert wird. Diese Erkenntnisse ergeben sich aus der von Dr. Maria Oppen und Elke Wiechmann gefertigten Studie „Frauenförderpläne unter Reformdruck“\*, in der die Wirksamkeit von Stufenplänen nach dem NGG untersucht wird. Oppen und Wiechmann haben festgestellt, dass eine problemlösungsorientierte sowie zielgerichtete Entwicklung von Maßnahmen in den von ihnen untersuchten Stufenplänen eine Ausnahme darstellt. Häufig fehlt eine systematische Ursachenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Dienststellen. Hinzu kommt, dass Maßnahmeschwerpunkte oftmals nicht von geschlechtsspezifisch wirkenden, nachweisbaren Schwachstellen und auch nicht von karrierefördernden Aspekten abgeleitet werden. Die Studie nennt eine Reihe von Ansatzpunkten zur Qualitätsverbesserung und Effizienzsteigerung von Stufenplänen. Diese Vorschläge hat die Landesregierung aufgegriffen und ist dabei, flankierende Maßnahmen zur Unterstützung einer effektiven Umsetzung von § 4 NGG zu entwickeln.

## 2. Quote

Die Regelungen in den §§ 5, 6 NGG enthalten eine so genannte qualifikationsabhängige Quote und setzen damit zur wirksamen Erhöhung des Frauenanteils auf die Bevorzugung von Frauen im Einzelfall.

In der Fassung des NGG vom 15.06.1994 sind Frauen nach § 5 NGG bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gegenüber männlichen Mitbewerbern mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 % vertreten sind. In § 6 NGG ist eine entsprechende Regelung für die Besetzung von Ausbildungsplätzen normiert.

Beide Vorschriften wurden im Berichtszeitraum ergänzt. Dem lag folgende Entwicklung zugrunde: Der Europäische Gerichtshof hat am 17.10.1995 in der Rechtssache C-450/93 (Kalanke ./ Freie Hansestadt Bremen) auf Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichtes entschieden, dass die Quotierungsregelung in § 4 des Gesetzes zur Gleichstellung von

\* Frauenförderpläne unter Reformdruck - Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH, 1998



Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen - eine dem ursprünglichen § 5 NGG vergleichbare Regelung -, wonach bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Bewerberinnen automatisch der Vorrang eingeräumt wird, gegen Gemeinschaftsrecht (Artikel 2 Abs.1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG) verstößt.

Zur Anpassung der Quotenregelung des NGG an die Vorgaben der Richtlinie 76/207/EWG in der Gestalt, die sie durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vom 17.10.1995 erhalten hat, ist das NGG mit Wirkung vom 06.12.1997 novelliert worden. In §§ 5 und 6 NGG wurde eine sog. Härteklausel eingefügt. Hiernach entfällt der Vorrang einer Mitbewerberin gegenüber einem Mitbewerber, wenn in seiner Person schwerwiegende Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel einer Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zurücktreten muss und die durch Gründe in der Person der Frau nicht aufgewogen werden.

Die im NGG verankerten verbindlichen Regelungen zur Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation werden von der Landesregierung als ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung gesehen, da hiermit der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst wirksam begegnet werden kann. Durch das Hinzufügen der sog. Härteklausel bleibt der Regelungsgehalt der Vorschriften in ihrem Kern unverändert, so dass die vorgenommene Gesetzesergänzung zu den §§ 5, 6 NGG im Berichtszeitraum für die Auswertung der Ergebnisse unberücksichtigt bleiben kann.

In den Erhebungsbogen wurden 3 Fragen aufgenommen, die Aussagen zum Stand der Umsetzung der Quotenregelungen in der Praxis von Personalentscheidungen zulassen.

## 2.1 Anwendung der Quotenregelungen

Auf die Frage, in wie vielen Fällen die qualifikationsabhängigen Quotenregelungen der §§ 5, 6 NGG bei Personalentscheidungen ausschlaggebend waren (sorgfältige Schätzung genügte) gibt ein Fünftel (19,5 %) der Dienststellen an, dass die Vorschriften der §§ 5, 6 NGG bei Personalentscheidungen in ihrer Dienststelle ausschlaggebend waren (→ Tabelle 15). 67,5 % der mit „Ja“ antwortenden Dienststellen weisen zudem eine Anzahl von mehr als einer Entscheidung - bis zu über 20 - aus (→ Tabelle 16). Ein relevanter Unterschied zwischen den Kommunen und den Landesbehörden in der Häufigkeit der Anwendung ist dabei nicht festzustellen. Unter Berücksichtigung der tatsächlichen Anforderungen an das Vorliegen gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation des Bewerbers und der Bewerberin als Voraussetzung für eine Anwendung der Quotenregelung lassen die genannten Häufigkeiten den Schluss zu, dass den Regelungen der §§ 5, 6 NGG in der Praxis der Personalentscheidungen bereits ein beachtliches Gewicht zukommt.

Tabelle 15 Anwendung der Quotenregelungen

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 522		n = 343		n = 865	
Quotenregelung bei ...	n	%	n	%	n	%
Keiner Entscheidung	431	82,6	265	77,3	696	80,5
Einer und mehreren Entscheidungen	91	17,4	78	22,7	169	19,5

## Anwendung der Quotenregelungen im Einzelnen

Basis: 169 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 91		n = 78		n = 169	
Anzahl der Entscheidungen	n	%	n	%	n	%
Eine Entscheidung	30	33,0	25	32,1	55	32,5
Zwei und mehr Entscheidungen (bis über 20)	61	67,0	53	67,9	114	67,5

Auf die Frage, ob die bloße Existenz der Quotenregelungen ohne eine konkrete Anwendung bei Personalentscheidungen bedeutsam war, antwortet ein Drittel (29,7 %) der Dienststellen mit „Ja“ und 64,6 % mit „Nein“ (→ Tabelle 16). Auch diese Antworten lassen erkennen, dass die Quotenregelungen des NGG in nicht unerheblichem Ausmaß im Rahmen von Personalentscheidungen mit einfließen, auch wenn es im Einzelfall nicht zu einer Anwendung der Quotenregelung gekommen ist.

Tabelle 16 Einschätzung der Bedeutung der Existenz der Quotenregelungen bei Personalentscheidungen ohne konkrete Anwendung

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 522		n = 343		n = 865	
Bedeutung ohne Anwendung	n	%	n	%	n	%
Keine Bedeutung	356	68,2	203	59,2	559	64,6
Bedeutung bejaht	133	25,5	124	36,1	257	29,7
Keine Angaben	33	6,3	16	4,7	49	5,7

## 2.2 Gerichtliche Auseinandersetzungen

Wie häufig es infolge von Quotenentscheidungen zu gerichtlichen Auseinandersetzungen gekommen ist, ist ebenfalls abgefragt worden. Nur vereinzelt finden sich dazu Nennungen in den Fragebögen. Sieben Dienststellen des Landes und zwei Kommunen geben an, dass ihre Quotenentscheidungen zu gerichtlichen Verfahren führten.

Die durch die Befragung gefundenen Ergebnisse zu den Quotenregelungen des NGG bestätigen nicht die in der Öffentlichkeit zur Quote vorherrschende kritische Haltung. Die geringe Anzahl (9) der angegebenen gerichtlichen Auseinandersetzungen ist im Verhältnis zur Anzahl (169) der Quotenentscheidungen (→ Tabelle 15) insgesamt auffällig niedrig und spricht für eine hohe Akzeptanz der Quote.

## 3. Fortbildung

Um Frauen eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen und sie auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorzubereiten, verpflichtet § 10 NGG die Dienststellen, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Darüber hinaus sollen Frauen gezielt zur Teilnahme an Fortbildungen motiviert werden. Dazu zählt neben der inhaltlichen Ausgestaltung auch, dass Frauen in gleichem Maße als Leiterinnen und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden wie Männer und dass Zeit, Ort und Rahmenbedingungen der Maßnahmen so gestaltet werden, dass auch Personen mit Familienpflichten teilnehmen können.

### 3.1 Ausgestaltung von Fortbildungsveranstaltungen

Das Ergebnis der Erhebung gibt Anlass, vor einer Bewertung auf die Organisation und die vielfältigen Zuständigkeiten im Bereich der Fortbildung hinzuweisen. So wird in der unmittelbaren Landesverwaltung ein Großteil der fachbezogenen und fachübergreifenden Fortbildung (zum Beispiel in der Justiz, der Polizei und bei den Lehrkräften) grundsätzlich in Regie der jeweiligen Ressorts durchgeführt. Daneben werden von besonderen Einrichtungen fach- und ressortübergreifende Fortbildungen angeboten, so etwa durch das Informatikzentrum Niedersachsen (IZN) für den EDV-Bereich oder durch das Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN) für zahlreiche Fach- und Wissensgebiete. Auch im kommunalen Bereich wird ein Teil des Fortbildungsbedarfs durch besondere Fortbildungsträger, so etwa durch die kommunalen Studieninstitute, abgedeckt.

Vor diesem Hintergrund kann aus der Tatsache, dass 30,9 % der Dienststellen die Fragen zu den Inhalten und Rahmenbedingungen und zum Einsatz von Frauen als Referentinnen nicht beantwortet haben, nicht geschlossen werden, dass die Beschäftigten dieser Dienststellen keine Fortbildungsveranstaltungen besucht haben, sondern nur, dass keine eigenen Veranstaltungen angeboten wurden.

Von den verbleibenden Dienststellen (= 598) haben mehr als zwei Drittel (67,9 %) die Frage, ob Frauen durch Inhalte und Rahmenbedingungen gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen angesprochen wurden, bejaht, 32,1 % verneinen sie.

Tabelle 17 Gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungen

Basis: 598 Dienststellen	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 345		n = 253		n = 598	
	n	%	n	%	n	%
ja	237	68,7	169	66,8	406	67,9
nein	108	31,3	84	33,2	192	32,1

Anders fallen die Ergebnisse hinsichtlich der Frage aus, ob gezielt auf die Verwendung von Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen geachtet wurde. Hier finden sich nur 39,5 % Bejahungen, darunter allerdings auch die vier Fortbildungsträger des Landes.

60,5 % Verneinungen geben Anlass, die Gründe näher zu untersuchen, um Klarheit zu gewinnen, ob diese Regelung möglicherweise als nebensächlich verstanden wird oder aber trotz Bemühungen keine geeigneten Referentinnen gefunden werden konnten.

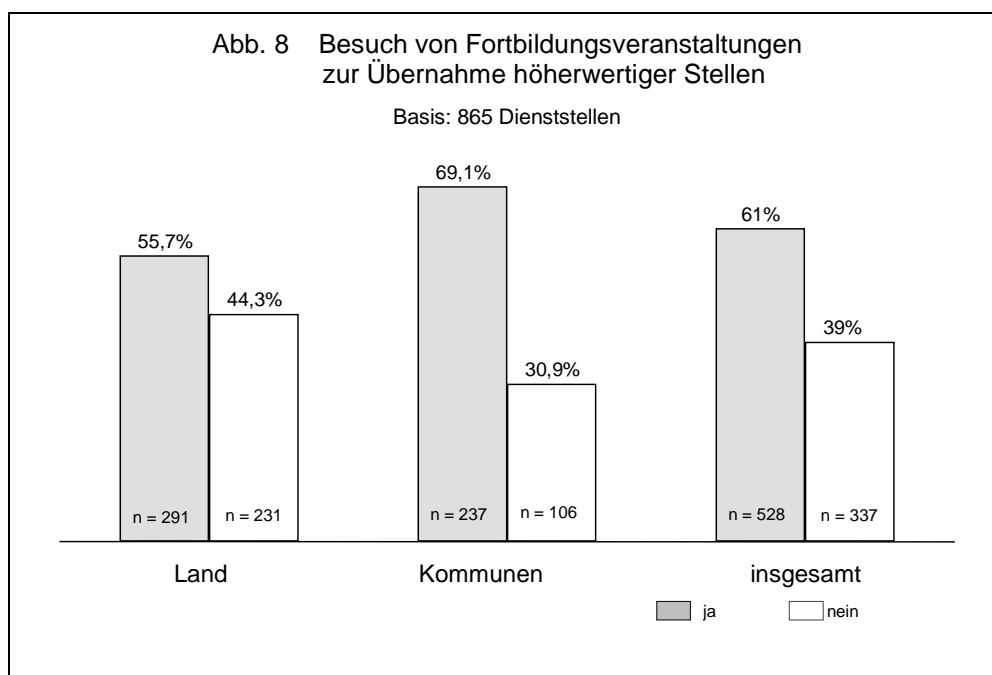
Tabelle 18 Gezielter Einsatz von Frauen als Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen

Basis: 598 Dienststellen	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 345		n = 253		n = 598	
	n	%	n	%	n	%
ja	159	46,1	77	30,4	236	39,5
nein	186	53,9	176	69,6	362	60,5

### 3.2 Fortbildungen zur Vorbereitung auf höherwertige Stellen

Frauen aus 61 % der in die Erhebung einbezogenen Dienststellen besuchten Fortbildungsveranstaltungen zur Vorbereitung auf die Übernahme höherwertiger Stellen (→ Abbildung 8). Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Antworten zu den in Stufen-

plänen enthaltenen Maßnahmen (siehe Ziffer 1.2, S. 25 des Berichtes). Auch danach ist mit 66,5 % die am häufigsten genannte Maßnahme die fachliche Fort- und Weiterbildung. Die gezielte Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte wird in 32 % der Stufenpläne aufgeführt.



In den Kommunen handelte es sich überwiegend um die Angestelltenlehrgänge, während beim Land am häufigsten Seminare für Führungskräfte genannt wurden. Außerdem wurden häufig angeführt: Verwaltungs-Betriebswirtschaftlehre/Steuerungsmodelle, Aufstiegsseminare, fachbezogene Lehrgänge und auch spezifische Qualifikationen wie bei den Sparkassen (→ Tabelle 19 und Anhang Tabelle B2).

Tabelle 19 Fortbildungsveranstaltungen - Vorbereitung auf Übernahme höherwertiger Stellen

Basis: 528 Dienststellen	Land		Kommunen		insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
Die häufigsten Nennungen						
Angestelltenlehrgänge I und II	129	44,3	199	84,0	328	62,1
Seminare für Führungskräfte	144	49,5	64	27,0	208	39,4
VerwaltungsBWL/ Steuerungsmodelle	68	23,4	64	27,0	132	25,0
Aufstiegsseminare	72	24,7	29	12,2	101	19,1
Fachbezogene Lehrgänge, Seminare	50	17,2	30	12,7	80	15,2

### 3.3 Teilnahme von Beschäftigten mit Familienaufgaben

Nur wenig Beachtung fand die Regelung des § 10 Abs. 6 NGG, Fortbildungsveranstaltungen so durchzuführen, dass auch Personen, die familiäre Verpflichtungen haben, teilnehmen können. Die Dienststellen des Landes nannten keine besonderen Maßnahmen zur familiengerechten Gestaltung; von den Kommunen versuchten etwas mehr als die Hälfte, die Teilnahme für Beschäftigte mit Familienaufgaben zu erleichtern, vor allem durch Angebote dezentraler und/oder halbtägiger Fortbildungen sowie Kinderbetreuung (→ Anhang Tabelle B3). Ohne nähere Kenntnis der Hintergründe dieser Antworten lassen sich die Angaben kaum bewerten. Es empfiehlt sich, in den einzelnen Dienststellen im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten und Stufenplänen die Fortbildungsbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten - etwa auf der Grundlage von Bedarfsabfragen - zu überdenken und dabei aufgedeckte Mängel konsequent und planmäßig zu beheben.

## 4. Gremien

Gemäß § 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. Nach Abs. 2 dieser Vorschrift ist ferner auf eine hälftige Besetzung von Gremien mit Frauen hinzuwirken, wenn ein Gremium aufgrund der Benennung oder des Vorschlags einer Stelle gebildet wird, die nicht zur öffentlichen Verwaltung gehört, oder wenn Beschäftigte in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsandt werden. Der Berichtspflicht unterliegen Gremien seit der Änderung des § 24 NGG durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. November 1997 (Nds. GVBl. S. 481) aber nur, soweit die Mitglieder nicht aufgrund ihres Amtes oder ihrer Funktion entsandt werden.

Im Rahmen der Erhebung wurden die an den Stichtagen 31.12.1994 und 30.06.1998 bestehenden Gremien erfragt, da nur zu diesen Stichtagen die Dienststellen zur Dokumentation der Gremien verpflichtet waren. Konkret bezog sich die Abfrage auf die Zahlenverhältnisse der Geschlechter gemessen zum einen an der Gesamtmitgliederzahl der Gremien, zum anderen an der Anzahl der Mitglieder, auf deren Benennung die Dienststelle unmittelbaren Einfluss hat. Ferner wurde gefragt, welche Gründe eine Erhöhung des Frauenanteils im Berichtszeitraum verhindert haben. Ziel der Befragung war es, eine Entwicklung des Frauenanteils in Gremien während des Berichtszeitraums zu dokumentieren.

Von den 865 Dienststellen, die in die Gesamterhebung einbezogen wurden, haben sich mehr als 60 % zu den Fragen zu Gremien überhaupt nicht geäußert. Von den verbleibenden Antworten konnte eine große Anzahl nicht verwertet werden. Gründe dafür waren vor allem unvollständige und unzutreffende Angaben zu Gremien. Um eine Vergleichbarkeit der Gremienbesetzungen an den Stichtagen zur Erreichung des o. g. Ziels der Befragung herstellen zu können, konnten im Ergebnis nur die Daten von 54 Dienststellen (= 6,24 % der in die Erhebung einbezogenen Dienststellen) verwertet werden. Die folgenden Ausführungen können deshalb allenfalls Tendenzen über die Beteiligung von Frauen in Gremien aufzeigen.

Von den 54 Dienststellen sind insgesamt 144 Gremien für die Auswertung berücksichtigt worden (→ Anhang Tabelle B4). Der Frauenanteil in den genannten Gremien hat sich leicht erhöht. Unter Zugrundlegung der Summe der Frauenanteile in den einzelnen Gremien ergibt der Mittelwert einen Frauenanteil an den Gesamtmitgliedern zum Stichtag 31.12.1994 von 29,0 % und zum Stichtag 30.06.1998 von 32,6 %. Diese Erhöhung entspricht auch der Erhöhung des Frauenanteils bei den von den jeweiligen Dienststellen benannten Mitgliedern (Stichtag 31.12.1994: 29,0 %, Stichtag 30.06.1998: 34,1 %).

Die Entwicklung der Zahl der Frauen im Vergleich zu den Männern stellt sich wie folgt dar:

Veränderung der Summe

der Mitgliederzahl gesamt:	+ 2,3 %
der Zahl der Frauen:	+ 13,1 %
der Zahl der Männer:	- 1,9 %

Veränderung der Summe

der Anzahl aller von der Dienststelle benannten Mitglieder:	+ 1,9 %
der Zahl der Frauen:	+ 16,7 %
der Zahl der Männer:	- 3,8 %

In 42 Gremien (= 29,2 %) hat sich der Frauenanteil erhöht.

Erfreulich ist, dass sich die Anzahl der Gremien, in denen keine Frau vertreten ist, erheblich verringert hat (→ Tabelle 20). 1994 waren noch 22,2 % der Gremien ohne weibliche Mitglieder, 1998 hat sich dieser Prozentsatz auf 12,5 % verringert. Insgesamt sind 1998 in 25,7 % der Gremien die Mitglieder mindestens zur Hälfte Frauen, was einer Erhöhung um 4,2 Prozentpunkte gegenüber 1994 entspricht.

Tabelle 20 Veränderung des Frauenanteils in Gremien

Frauenanteil	Basis: 144 Gremien an der Gesamtmitgliederzahl				Basis: 137 Gremien an der Anzahl der von der Dienststelle benannten Mitglieder			
	1994		1998		1994		1998	
	Anzahl der Gremien	%	Anzahl der Gremien	%	Anzahl der Gremien	%	Anzahl der Gremien	%
0 %	32	22,2	18	12,5	52	38,0	36	26,3
0,1-24,9 %	32	22,2	38	26,4	14	10,2	16	11,7
25-49,9 %	49	34,0	51	35,4	36	26,3	41	29,9
50 % und mehr	31	21,5	37	25,7	35	25,5	44	32,1

Trotz positiver Tendenzen ist das Ziel einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen in 107 von 144 Fällen noch nicht erreicht. Dafür machen die Dienststellen verschiedene Gründe verantwortlich, soweit sie überhaupt Angaben zu dieser Frage gemacht haben (26 von 54 Dienststellen). So verhindere der geringe Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle eine ausgeglichene Besetzung eines Gremiums oder aber das Interesse der Frauen an der konkreten Gremienarbeit habe gefehlt. Zuweilen wird auch angeführt, dass aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen die Bestimmung des § 12 NGG nicht eingehalten werden könne. Des Weiteren wird die für die jeweilige Gremienarbeit nicht vorhandene fachliche Qualifikation der in der Dienststelle tätigen Frauen dafür verantwortlich gemacht.

Wenn sich auch aus der Erhebung durchaus eine leicht positive Entwicklung der Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit ableiten lässt, ist dennoch festzustellen, dass es in

den Dienststellen offensichtlich noch Probleme bei der Umsetzung des § 12 NGG gibt. Aus den Antworten wird deutlich, dass bei einer Vielzahl der Dienststellen eine erhebliche Unsicherheit über den Gremienbegriff als solchen, aber auch hinsichtlich der Frage, unter welchen Voraussetzungen Gremien der Berichtspflicht unterliegen, besteht. Hier besteht Handlungsbedarf für die Landesregierung.

#### 5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Dienststellen sind nach § 2 Abs. 1 des Beschäftigtenschutzgesetzes verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Betroffene Beschäftigte haben gem. § 3 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Zuständige Stellen sind nach § 3 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz i. V. m. § 11 Abs. 4 NGG Dienstvorgesetzte, die zuständige Frauenbeauftragte, der zuständige Personalrat oder die zuständige Richtervertretung und die zuständige Schwerbehindertenvertretung. Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte haben Beschwerden zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden (§ 3 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz).

Insgesamt geben 11,7 % der Antwortenden an, von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz in ihrer Dienststelle Kenntnis bekommen zu haben. Das sind 101 Dienststellen (→ Tabelle 21). Als gesicherte Erkenntnis gilt, dass sexuelle Belästigung ein Problem ist, das in vielen Arbeitsstellen vorkommt, und dass die tatsächliche Zahl der Vorkommnisse weit höher ist, als bekannt wird.

Tabelle 21 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommunen		insgesamt	
	n = 522		n = 343		n = 865	
	n	%	n	%	n	%
ja	60	11,5	41	12,0	101	11,7
nein	462	88,5	300	87,5	762	88,1
keine Angabe	0	0,0	2	0,6	2	0,2

Die Ergebnisse aus dem Erhebungsbogen zeigen, dass überwiegend Frauen von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betroffen sind, aber auch Männer zu den Opfern zählen.

In 96 Dienststellen sind die Frauenbeauftragten ganz oder zum Teil in Konfliktlösungen einbezogen worden, während fünf Dienststellen angeben, die dortige Frauenbeauftragte nicht eingebunden zu haben.

Sexuelle Belästigungen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen sind nicht hinnehmbar. Zwar wurden im Berichtszeitraum Schulungsseminare für Frauenbeauftragte, Personalräte, Personalverantwortliche zum Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz angeboten. Darüber hinaus wurden in einigen Dienststellen Dienstvereinbarungen zum Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abgeschlossen. Diese Maßnahmen reichen jedoch landesweit nicht aus. Dies gibt der Landesregierung Anlass, offensiv gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorzugehen.

## 6. Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung

§ 14 NGG räumt Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, einen Anspruch auf flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus ein, soweit nicht überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages muss schriftlich begründet werden.

Auch die Gleitzeitvereinbarung der Landesregierung mit den Gewerkschaften, die nur in der Landesverwaltung gilt, sieht in Ziffer 7 Abs. 4 die Möglichkeit vor, abweichende Kernzeiten aus persönlichen Gründen zur Vermeidung besonderer Härten im Einzelfall zu vereinbaren. In vielen Kommunen gibt es vergleichbare Regelungen. Außer nach § 14 NGG bedarf jedoch nach keiner dieser Regelungen die Ablehnung eines Antrages der Schriftform.

Diese Regelungen schaffen die Voraussetzung, die wöchentliche Arbeitszeit an die familiären Bedürfnisse ohne (weitere) Reduzierung anzupassen. Das kann etwa dadurch geschehen, dass die mittägliche Kernzeitunterbrechung einer Mutter um ein bis zwei Stunden verlängert wird, so dass sie ihre Kinder nach der Schule zu Hause empfangen und versorgen kann bis der Vater, der seine Arbeit entsprechend früh angetreten hat, nach Hause kommt - oder umgekehrt. Ein anderes Beispiel bildet die Genehmigung, zu bestimmten Zeiten zu Hause zu arbeiten. Besondere Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, ergeben sich häufig, wenn ein Kind aus der Kindergruppe in den Kindergarten oder aus dem Kindergarten in die Schule wechselt und zur Ferienzeit. Auch diese Phasen lassen sich mit Hilfe vorübergehender individueller Arbeitszeitvereinbarungen meistern. Eine solche Flexibilität nützt beiden Seiten: Die Dienststellen erhalten sich ihre eingearbeiteten Arbeitskräfte in vollem Umfang und binden sie durch ein solches Entgegenkommen weiter an sich. Die Beschäftigten brauchen ihre Arbeitszeit nicht zu reduzieren und vermeiden entsprechende finanzielle Nachteile.

Nach den Ergebnissen der Umfrage haben überraschend viele Männer von der Regelung des § 14 NGG Gebrauch gemacht, vermutlich weil sie auf diese Weise eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit vermeiden können, die mit finanziellen Einbußen verbunden ist. Gleichwohl wird die Möglichkeit, die § 14 NGG bietet, noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Nur 27 Dienststellen haben Anträge endgültig abgelehnt. Diese geringe Zahl der Ablehnungen sollte Männern und Frauen Mut machen, ihren Bedarf an familiengerechter Arbeitszeit mit Berufung auf § 14 NGG zu beantragen, ehe sie ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduzieren.

## 7. Frauenbeauftragte

Frauenbeauftragten kommt im Rahmen der zu entwickelnden und durchzuführenden Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere bei der Durchführung des NGG, eine besondere Bedeutung zu. Auf Landesebene ist die Bestellung von Frauenbeauftragten in §§ 17 ff. NGG geregelt. Nicht erfasst hiervon sind die Hochschulen, für die §§ 99 ff. Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) eine gesonderte Regelung vorsehen. Die Institution der Frauenbeauftragten auf kommunaler Ebene wurde rechtlich abgesichert mit den im Juni 1993 schon vor dem NGG in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen des § 5 a der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) und § 4 a der Niedersächsischen Landkreisordnung (NLO).



## 7.1 Bestellung der Frauenbeauftragten

Die Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten besteht gleichermaßen für die Landesbehörden wie für Landkreise und Kommunen. In welchem Ausmaß und in welcher Zeitspanne die Dienststellen dieser Verpflichtung nachgekommen sind, zeigt Tabelle 22.

Tabelle 22 Frauenbeauftragte und deren Bestellung

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 522		n = 343		n = 865	
	n	%	n	%	n	%
Vor 1994	71	13,6	82	23,9	153	17,7
1994 / 1995	375	71,8	102	29,7	477	55,1
1996 / 1997	13	2,5	83	24,2	96	11,1
1998	39	7,5	50	14,6	89	10,3
insgesamt	498	95,4	317	92,4	815	94,2
Keine Angabe	24	4,6	26	7,6	50	5,8

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Frauenbeauftragten in den Landesbehörden besteht seit In-Kraft-Treten des NGG am 1. Juli 1994. Vier Fünftel (85,4 %) der berücksichtigten Landesbehörden hatten bis 1995 eine Frauenbeauftragte und ihre Vertretung berufen, bis zum Jahr 1998 erhöhte sich der Prozentsatz auf 95,4 %. Schon vor In-Kraft-Treten des NGG im Juli 1994 hatte jede siebte (13,6 %) Dienststelle eine Frauenbeauftragte bestellt. Diese Ergebnisse zeigen eine positive Bilanz für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der Bestellung einer Frauenbeauftragten und lassen auf eine breite Akzeptanz der Institution der Frauenbeauftragten schließen.

4,6 % der ausgewerteten Landesbehörden haben keine Angaben gemacht. Auf der Grundlage durchgeführter Stichproben hierzu und der zusätzlich im Fragebogen erhobenen Daten ergibt sich, dass in vielen dieser Dienststellen bis 1998 noch keine Frauenbeauftragten bestellt worden sind. Bekannt ist, dass in einigen Landesbehörden Bemühungen für eine Besetzung laufen.

Die Verpflichtung zur Bestellung einer kommunalen Frauenbeauftragten besteht seit In-Kraft-Treten des Zehnten Gesetzes zur Änderung der Niedersächsischen Gemeindeordnung und der Niedersächsischen Landkreisordnung vom 14.06.1993 (Nds. GVBl. S. 137) am 12.07.1993. Für die Kommunen ergibt sich daher eine etwas anders gelagerte zeitliche Entwicklung für die Bestellung von Frauenbeauftragten.

Aus den Antworten der in diese Erhebung einbezogenen Kommunen (= 343) ergibt sich, dass bis 1995 etwas mehr als die Hälfte (53,6 %) Frauenbeauftragte bestellt hatten; dieser Prozentsatz erhöhte sich bis zum Jahr 1998 auf 92,4 %. 7,6 % der ausgewerteten Kommunen haben keine Angaben zur Bestellung der Frauenbeauftragten gemacht.

Nach einer im MFAS geführten Übersicht über die Einsetzung von kommunalen Frauenbeauftragten in allen 465 niedersächsischen Kommunen, die zur Bestellung verpflichtet sind, zeigt sich ein vergleichbares Bild: Im März 1993 hatten 131 (28,1 %) der Kommunen Frauenbeauftragte bestellt; dieser Prozentsatz erhöhte sich bis zum März 1996 auf 59,6 % (277 Kommunen) und bis Oktober 1999 auf 93,5 % (435 Kommunen).

Die zeitlichen Verzögerungen der Berufungen in den Kommunen trotz der längeren Geltungsdauer der Regelungen im Vergleich zu den Dienststellen des Landes ist auffällig, lässt aber gleichwohl eine sich stetig entwickelnde Akzeptanz auch der Kommunen und

Landkreise zur Institution Frauenbeauftragte erkennen. Diese Ergebnisse korrespondieren zeitlich mit der von einigen Kommunen angestrebten rechtlichen Überprüfung des „Kommunalen Frauenbeauftragtengesetzes“ durch den Staatsgerichtshof in Bückeburg (Urteil v. 13.03.1996) und dem Warten auf die Entscheidung von vielen, vor allem kleineren Kommunen.

## 7.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten an Maßnahmen

Die Anzahl der bestellten Frauenbeauftragten in den Landesbehörden und den Kommunalverwaltungen lässt für sich betrachtet noch keine Aussagen über die Wirksamkeit dieser Institution zu. Um die Wirkungsmöglichkeiten von Frauenbeauftragten einschätzen zu können, wurden sowohl detaillierte Fragen nach der Beteiligung bei einzelnen Maßnahmen, als auch nach den erfolgten Interventionen, Beanstandungen und Widersprüchen durch die Frauenbeauftragten gestellt.

Die Beteiligung von Frauenbeauftragten ist in den gesetzlichen Vorschriften sehr umfassend vorgesehen. Gemäß § 20 Abs. 1 S. 2 NGG ist die Frauenbeauftragte an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Auch die kommunalen Frauenbeauftragten sind in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben, insbesondere Personalangelegenheiten (§ 5 a Abs. 4 NGO, § 4 a Abs. 3 NLO).

Für die Feststellung des Umfangs der Beteiligung der Frauenbeauftragten wurden einzelne Maßnahmen im Fragebogen vorgegeben, denen im Rahmen der Umsetzung des NGG besonderes Gewicht zukommt, wie z. B. Personalauswahlverfahren, die Berichterstellung gem. § 24 Abs. 2 NGG und die Stufenplanerstellung sowie Maßnahmen, die im Rahmen der Veränderungsprozesse in den Verwaltungen Betätigungsfelder für Frauenbeauftragte darstellen. Da nicht alle aufgeführten Maßnahmen von allen erfassten Dienststellen durchgeführt wurden, sind die Nennungen für „immer“ und „überwiegend“ für eine Beteiligung (→ Tabelle 23) im Hinblick auf die Ergebnisse in Tabelle 23a zu interpretieren. Die letztgenannte Tabelle enthält zu den jeweiligen Maßnahmen Angaben darüber, wie viele Dienststellen einzelne Maßnahmen nicht durchgeführt haben.

Tabelle 23 Beteiligung der Frauenbeauftragten an einzelnen Maßnahmen

Basis: 815 Dienststellen, die Angaben zur Bestellung einer Frauenbeauftragten gemacht haben.	Land		Kommunen		Insgesamt	
	N = 498		N = 317		N = 815	
„immer“ und „überwiegend“ - Werte	n	%	n	%	n	%
Auswahlentscheidungen	411	82,6	280	88,3	691	84,8
Vorstellungsgespräche	396	79,5	260	82,0	656	80,5
Stellenausschreibungen	334	67,1	233	73,5	567	69,6
Organisatorische Maßnahmen	384	77,1	181	57,1	565	69,4
Berichterstellung § 24 Abs. 2 NGG	383	76,9	156	49,2	539	66,2
Stufenplanerstellung, -fortschreibung	333	66,6	163	51,4	496	60,8
Reformmaßnahmen	220	44,2	125	39,4	345	42,3

Tabelle 23a Beteiligung der Frauenbeauftragten an einzelnen Maßnahmen - keine Angaben, da Maßnahmen nicht durchgeführt

Basis: 815 Dienststellen, die Angaben zur Bestellung einer Frauenbeauftragten gemacht haben.	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
Keine Angaben, da nicht durchgeführt						
	n = 498		n = 317		n = 815	
Reformmaßnahmen	198	39,8	119	37,5	317	38,9
Stufenplanerstellung, -fortschreibung	123	24,7	99	31,2	222	27,2
Berichterstellung § 24 Abs. 2 NGG	70	14,1	100	31,5	170	20,9
Organisatorische Maßnahmen	47	9,4	53	16,7	100	12,3
Stellenausschreibungen	72	14,5	10	3,2	82	10,1
Auswahlentscheidungen	44	8,8	5	1,6	49	6,0
Vorstellungsgespräche	41	8,2	5	1,6	46	5,6

Sowohl in den Landesbehörden als auch in den Kommunen wurden die Frauenbeauftragten in hohem Maße an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt. Der Schwerpunkt der Beteiligung liegt eindeutig bei Personalauswahlentscheidungen und deren Vorbereitung, wie die Werte zu den Auswahlentscheidungen (84,8 %), Vorstellungsgesprächen (80,5 %) und Stellenausschreibungen (69,6 %) zeigen.

Auffallend ist, dass Kommunen (49,2 %) weit weniger als Dienststellen des Landes (76,9 %) die Frauenbeauftragten an der Berichterstellung im Sinne des § 24 Abs. 2 NGG beteiligt haben, was eventuell daran liegt, dass die kommunalen Dienststellen ihrer Berichtspflicht nicht in dem Maße wie die Landesbehörden nachgekommen sind. Zudem fällt die relativ zu den genannten Einzelmaßnahmen abnehmende Beteiligungsquote der Frauenbeauftragten bei komplexeren personellen und organisatorischen Themen auf. Die Erstellung eines Stufenplanes oder umfassende Reformvorhaben finden nicht selten ohne die Frauenbeauftragte statt. Dies muss jedoch auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass etwa ein Drittel aller Dienststellen keine Angaben zur Erstellung eines Stufenplans gemacht hat.

### 7.3 Intervention, Widerspruch und Beanstandung beabsichtigter Maßnahmen

Beanstandungs- und Widerspruchsrechte der Frauenbeauftragten sind wichtige Instrumente zur aktiven Einflussnahme in den ihr zugewiesenen Handlungsbereichen. Die Frauenbeauftragten der Landesbehörden haben gemäß § 21 Abs. 1 S. 1 NGG das Recht eine beabsichtigte Maßnahme zu beanstanden, wenn sie diese für unvereinbar mit dem NGG halten. Die kommunale Frauenbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, dem Ergebnis der Vorbereitung eines Ratsbeschlusses durch den Verwaltungsausschuss widersprechen (§ 5 a Abs. 6 S. 4 und 5 NGO); für die Landkreisfrauenbeauftragte gilt ein entsprechendes Widerspruchsrecht (§ 4 a Abs. 5 S. 4 und 5 NLO). Interventionen als nicht ausdrücklich geregelte Instrumente der Frauenbeauf-

tragten zur aktiven Einflussnahme bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben wurden ebenfalls abgefragt.

40,6 % aller Dienststellen geben an, dass die Frauenbeauftragte bei Maßnahmen zwar interveniert hat, jedoch keine Beanstandung bzw. kein Widerspruch erfolgt ist (→ Tabelle 24). Statistische Unterschiede zwischen Landes- und Kommunalstellen zeigen sich hierbei nicht. Der Prozentsatz von 40,6 % zeigt eine sehr positive Tendenz der aktiven Einflussnahme der Frauenbeauftragten im Vorfeld beabsichtigter Maßnahmen. Der Anteil von 59,6 % Verneinungen zu dieser Frage lässt jedoch keineswegs den Umkehrschluss zu, dass die Frauenbeauftragten in diesen Dienststellen weniger aktiv sind, denn diese Frage muss auch verneint werden, wenn keine Interventionen erforderlich gewesen sind.

Tabelle 24 Intervention und Beanstandung durch die Frauenbeauftragte

Basis: 815 Dienststellen, die Angaben zur Bestellung einer Frauenbeauftragten gemacht haben.	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 498		n = 317		n = 815	
	n	%	n	%	n	%
<b>1. Intervention bei beabsichtigten Maßnahmen*</b>						
Ja	197	39,6	134	42,3	331	40,6
Nein	331	60,4	183	57,7	484	59,4
<b>2. Beanstandungen und Widersprüche*</b>						
Ja	78	15,7	59	18,6	137	16,8
Nein	420	84,3	258	81,4	678	83,1

\* kein Rückschluss auf die Anzahl der Fälle möglich

16,8 % der Dienststellen haben angegeben, dass es zu Beanstandungen bzw. Widersprüchen von Frauenbeauftragten gekommen ist. Aus diesen Ergebnissen ist zunächst nur die geringe Anwendungshäufigkeit der offiziellen Interventionsrechte der Frauenbeauftragten zu konstatieren, die angesichts der Tatsache, dass sie in aller Regel eines besonderen Einsatzes der Frauenbeauftragten bedürfen, nicht überrascht.

Wie erfolgreich Interventionen, Beanstandungen und Widersprüche im Ergebnis sind, kann anhand der im Weiteren dargestellten Erfolgsquote beurteilt werden (→ Abbildung 9). Zunächst soll jedoch die Verteilung der Interventionen, Beanstandungen und Widersprüche auf einzelne Maßnahmen aufgezeigt werden (→ Tabelle 25).

Tabelle 25 Intervention, Beanstandung bzw. Widerspruch bei bestimmten Maßnahmen

Basis: 355 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 211		n = 144		n = 355	
	n	%	n	%	n	%
Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen	122	53,1	97	67,4	209	58,9
Stellenausschreibungen	88	41,7	69	47,9	157	44,2
Organisatorische Maßnahmen	104	49,3	46	31,9	150	42,3
Entsendungen in Gremien	21	10,0	25	17,4	46	13,0
Stufenplan	20	9,5	23	16,0	43	12,1
Reformmaßnahmen (z. B. Telearbeit)	15	7,1	24	16,7	39	11,0
Bericht § 24 Abs. 2 NGG	19	9,0	11	7,6	30	8,5
Sonstige Nennungen	61	28,9	36	25,0	97	27,3

Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen werden am häufigsten (58,9 %) als Maßnahmen genannt, die zum Eingreifen der Frauenbeauftragten geführt haben. Mit der zweithäufigsten Nennung (44,2 %) folgen Stellenausschreibungen. Diese Ergebnisse korrespondieren mit dem oben (→ Tabelle 23) angegebenen Umfang der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei allen Maßnahmen der Personalauswahl. Sie lassen den Schluss zu, dass die Umsetzung der besonderen Bestimmungen des NGG zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen wie Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Auswahlkriterien von den Frauenbeauftragten kritisch begleitet wird und sie ihre Handlungsmöglichkeiten zur Durchsetzung bereits in hohem Maße nutzen.

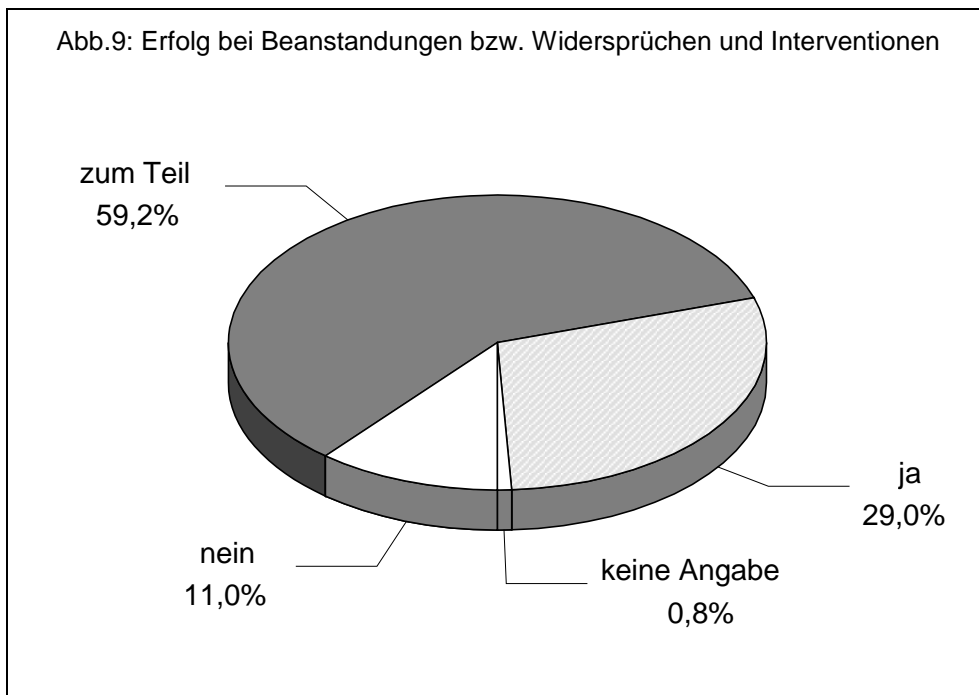
Ob die Interventionen, Widersprüche bzw. Beanstandungen erfolgreich im Sinne des NGG bzw. der NGO/NLO verliefen, soll anhand der Erfolgsquote beurteilt werden.

Tabelle 26 Erfolgseinschätzung der Interventionen und Widersprüche bzw. Beanstandungen

Basis: 315 Dienststellen	Land		Kommunen		Insgesamt	
	n = 211		n = 144		n = 355	
	n	%	n	%	n	%
Ja	71	33,6	32	22,2	103	29,0
zum Teil	118	55,9	92	63,9	210	59,2
Nein	21	10,0	18	12,5	39	11,0
keine Angabe	1	0,5	2	1,4	3	0,8

29 % der Dienststellen geben an, dass die Interventionen und Beanstandungen bzw. Widersprüche zum Erfolg geführt haben, in 59,2 % der Fälle wurde die Antwort „zum Teil“ gegeben. 11 % der Antworten weisen keinen Erfolg für die Bemühungen der Frauenbeauftragten aus. Eine eindeutige Erfolgsbilanz kann aus diesen Daten nicht gezogen werden, da die häufigste Antwort einer „zum Teil“ erfolgreichen Vorgehensweise nicht weiter ausdifferenziert werden kann. Ein eindeutig positiver Trend zum Erfolg bei entsprechenden Aktivitäten der Frauenbeauftragten lässt sich jedoch schon allein aus der fast

dreimal so häufig genannten Antwort „Ja“ im Vergleich zur Kategorie „Nein“ ersehen (→ Abbildung 9).



#### 8. Ausblick aus Sicht der Dienststellen

Abschließend sind die Dienststellen gefragt worden, welche Vorhaben sie aufgrund der Erfahrungen im Berichtszeitraum zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frauen in ihrer Dienststelle planen. Ziel dieser Frage war es nicht ausschließlich, bereits für die Zukunft Konzipiertes abzufragen, sondern Kreativität Raum zu geben.

46,6 % aller befragten Dienststellen geben durch Nichtbeantwortung dieser Frage oder durch ausdrückliche Erklärung an, keine Maßnahmen zu planen, weitere 4,6 % sind der Auffassung, dass keine Maßnahmen erforderlich sind, weil Frauen schon gleichberechtigt seien. 3,4 % aller Befragten wollen die bisherigen Maßnahmen fortsetzen, ohne sie im Einzelnen aufzuzählen (→ Anhang Tabelle B5).

45,4 % teilen demgegenüber für die Zukunft geplante Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung mit. Die Nennungen hierzu beinhalten eine erstaunliche Vielfalt von Einzelmaßnahmen und Konzepten, die sich zwar überwiegend auf gesetzlich Vorgegebenes beziehen, aber auch Kreativität zur Beschreitung neuer Wege erkennen lassen.

Zur besseren Übersicht sind die genannten Maßnahmen zu Kategorien zusammengefasst worden (→ Tabelle 27).

Tabelle 27 Geplante zukünftige Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

Basis: 865 Dienststellen Nennungen verteilt auf die gebildeten Kategorien	Land		Kommunen		insgesamt	
	n	%	n	%	n	%
– Fort- und Weiterbildungen	65	12,5	56	16,3	121	14,0
– Stufenplan erstellen, anwenden	19	3,6	52	15,2	71	8,2
– Vermehrte und gezielte Berücksichtigung von Frauen bei Personalentscheidungen	48	9,2	22	6,4	70	8,1
– PE-Konzepte, -maßnahmen, -planungen	31	5,9	31	9,0	62	7,2
– Konsequente Umsetzung des NGG	24	4,6	13	3,8	37	4,3
– Flexible Arbeitszeiten zur Verein- barkeit von Familie und Beruf	16	3,1	16	4,7	32	3,7
– Förderung der Motivation / Information v. Frauen	23	4,4	8	2,3	31	3,6
– Einbindung / Bestellung der Frauenbeauftragten	14	2,7	14	4,1	28	3,2
– Schaffung von Teilzeitarbeits- plätzen	13	2,5	13	3,8	26	3,0
– Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	15	2,9	4	1,2	19	2,2
– Erhöhung Frauenanteil in Gremien	12	2,3	6	1,7	18	2,1
– Sonstige Einzelmaßnahmen	11	2,1	6	1,7	17	2,0
– Verstärkte Einbindung von beurlaubten Beschäftigten	12	2,3	5	1,5	17	1,9
– Einsatz spezieller Strategien (G.M, Mentoring)	6	1,1	8	2,3	14	1,6
– Verstärkte Anwendung der §§ 5, 6 NGG	13	2,5	1	0,3	14	1,6
– Sensibilisierung aller Beschäftigten für Frauenfördermaßnahmen, auch der Führungsebene	11	2,1	2	0,6	13	1,5
– Änderung der Ausschreibungstexte	9	1,7	1	0,3	10	1,2
– Kinderbetreuungsmöglichkeit schaffen	3	0,6	1	0,3	4	0,5

Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung werden von 14 % aller erfassten Dienststellen genannt und liegen damit an erster Stelle. Die Antworten reichen von fachbezogener Fortbildung und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen in einzelnen Bereichen bis hin zu Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte, speziellen Fortbildungen für Frauen zur Vereinbarung von Beruf und Familie und Trainings für weibliche Führungskräfte.

Eine größere Anzahl von Nennungen künftiger Maßnahmen bezieht sich auf den nach § 4 NGG von allen Dienststellen zu erstellenden Stufenplan. 8,2 % aller Dienststellen planen, einen Stufenplan zu erstellen oder einen bereits vorhandenen künftig anzuwenden und umzusetzen.

Geht man davon aus, dass 286 Dienststellen (33,1 % aller Dienststellen) im Berichtszeitraum einen Stufenplan noch nicht erstellt hatten (siehe Ziffer 1, S. 23 des Berichtes), erscheint der Anteil der Dienststellen, die sich um die Erstellung nunmehr bemühen wollen, allerdings eher gering.

Ein dritter großer Bereich befasst sich mit Maßnahmen im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten und deren Umsetzung. 7,2 % der Dienststellen wollen auf diesem Gebiet tätig werden. Hinter dieser Kategorie von Antworten stehen vielfältige Überlegungen der Dienststellen zum Einsatz von Frauenfördermaßnahmen. Sie reichen von Planungen zur Einführung eines Konzeptes zur Personalentwicklung grundsätzlicher Art über gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen, persönliche Karriereplanungen, systematische Nachwuchsförderung, Einführung eines Rotationsprinzipes, Stärkung von Flexibilität, Integration der Vorgaben des Stufenplanes bis hin zu Planungen der Einbindung der Strategie des Gender Mainstreaming in die Personalentwicklung zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

In engem Zusammenhang mit diesen Maßnahmen steht die von 8,1 % aller Dienststellen genannte Absicht, künftig vermehrt und gezielt Frauen bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen, insbesondere bei der Besetzung von Stellen auf Führungsebenen. 13 Landesbehörden und eine Kommune haben sogar ausdrücklich erklärt, künftig verstärkt von den Vorschriften der §§ 5, 6 NGG Gebrauch machen zu wollen, also bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Beachtung von besonderen Härten im Einzelfall so lange der Frau den Vorzug bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu geben, bis Parität im Sinne der Vorschrift erreicht ist.

Abgesehen davon, dass das Gesetz zu entsprechendem Handeln verpflichtet, verstärken diese Erklärungen den aus den Erhebungen gewonnenen Eindruck, dass entgegen der in der Öffentlichkeit vorherrschenden kritischen Haltung zur Quote im öffentlichen Dienst diese Vorschriften zunehmend akzeptiert werden. Vor dem Hintergrund, dass im Vorfeld einer Quotenentscheidung vielfältige andere Entscheidungskriterien den Ausschlag für eine Besetzung geben können, aber nicht immer müssen, ist dieses Bekenntnis zur künftig verstärkten Anwendung der Quotenvorschriften begrüßenswert.

Von 6,7 % der Dienststellen - insbesondere im kommunalen Bereich - werden eine größere Flexibilität der Arbeitszeit sowie die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen insbesondere für die Führungsebene als sinnvolle Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch zur Verwirklichung der Gleichberechtigung gesehen.

Die verstärkte Einbindung beurlaubter Beschäftigter während der Beurlaubungszeit etwa durch bessere Information, Fortbildung und ihren Einsatz als Vertretungen mit dem Ziel, die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erleichtern, wird insgesamt von 17 Dienststellen angesprochen.

4,3 % aller Dienststellen wollen sich künftig um eine konsequente Umsetzung des NGG bemühen, 3,2 % sich für eine Bestellung einer Frauenbeauftragten bzw. deren bessere Einbindung einsetzen, weitere 2,1 % halten die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien für erforderlich.

Neben darüber hinaus genannten Einzelmaßnahmen wie vorrangige Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf Frauen, Verbesserung der Ausschreibungstexte und Einsatz von Strategien wie Gender Mainstreaming geben einzelne Dienststellen als künftig geplante Maßnahmen die Verbesserung der Information von Frauen, die Förderung der Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Positionen und ihre vermehrte Entsendung in Gremien an. Hervorzuheben sind Planungen zur Sensibilisierung aller Beschäftigten,



auch der Führungsebene, für Frauenfördermaßnahmen und allgemeine Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung.

Viele Dienststellen benennen mehrere Maßnahmen, die sie künftig in ihrem Bereich durchführen wollen.

Die aufgezeigten Maßnahmen sind vielfältig, machbar und zeugen von einem hohen Maß an Kreativität; sie lassen in ihrer Gesamtheit auf eine Fortentwicklung hin zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter hoffen. Die Durchführung des Geplanten wird notwendig auch eine Bewusstseinswandlung aller Beteiligten zur Folge haben und damit der Erreichung des Zieles des NGG dienen, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

#### V. Schlussbemerkungen

Es kann nicht erwartet werden, dass in viereinhalb Jahren die traditionelle Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst abgebaut wird, ganz besonders nicht in Zeiten der Stellenreduzierung. Umso erfreulicher ist es, dass Fortschritte im Berichtszeitraum zu verzeichnen sind. Durch das NGG ist - wie die Ergebnisse der Befragung zeigen - ein positiver Prozess in der öffentlichen Verwaltung Niedersachsens eingeleitet worden. Nicht nur relativ, sondern auch absolut ist die Anzahl der beschäftigten Frauen seit 1994 gestiegen. Zwar fällt der Frauenanteil noch immer desto geringer aus je höher die untersuchte Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe ist; er ist jedoch auch in den höherwertigen Positionen geringfügig gestiegen.

Die Darstellung der Altersstruktur zeigt, dass ein großes Potential unter den jüngeren Frauen vorhanden ist, um in die in den nächsten zehn Jahren durch Altersabgänge zahlreichen frei werdenden Stellen nachzurücken.

Die Quote wurde erfolgreich angewandt; nach häufig genannter Einschätzung der Dienststellen wirkte sie auch schon durch ihre bloße Existenz.

Der Vergleich der in den Stufenplänen und der im Teil 8. „Ausblick aus Sicht der Dienststellen“ genannten Maßnahmen zeigt darüber hinaus, dass schon allein die Ausfüllung der Fragebögen zu einer Reflexion der Gleichstellungsproblematik und zu einer Einstellungsänderung in vielen Dienststellen geführt hat.

Gleichwohl belegen die Ergebnisse des Berichtes auch, dass noch nicht alle gesetzlichen Vorgaben des NGG mit der erforderlichen und möglichen Substanz und Effektivität umgesetzt werden. Diese Erkenntnis verpflichtet die Landesregierung zu handeln.

Nach einer ersten Auswertung der Untersuchungsergebnisse sieht sie vor allem folgenden Handlungsbedarf zur Erreichung des Zieles, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen:

#### – § 4 NGG

Flankierende Maßnahmen zur Unterstützung der Dienststellen für eine effektive Erstellung und Anwendung von Stufenplänen sind erforderlich und bereits in die Wege geleitet. Als Folge der Studie "Frauenförderpläne unter Reformdruck - Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne" von Maria Oppen und Elke Wiechmann vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung in Berlin hat das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales schon Anfang 1999 in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und Frauenbeauftragte in Niedersachsen und für kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Rheinland-Pfalz eine Expertinnenrunde ins Leben gerufen, die sich mit den Erkenntnissen dieser Studie im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten in Niedersachsen befasst. Es wird ein Kompendium mit Handlungshilfen erstellt, das den Dienststellen des Landes und der Kommunen zur Verfügung gestellt werden soll.

Darüber hinaus bietet die Vernetzungsstelle schon jetzt Beratung und Unterstützung bei der Erstellung von Stufenplänen und Personalentwicklungskonzepten.

– § 10 NGG

Die Ergebnisse der Erhebung zu dem Themenbereich Fortbildung geben Anlass zu Folgebetrachtungen im Hinblick auf die familiengerechte Gestaltung dieser Maßnahmen sowie die Einbindung von Referentinnen.

– § 11 NGG, § 2 Beschäftigtenschutzgesetz

Die Landesregierung hält es für erforderlich, landesweite Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen sowie eine bundesweite Rechtstatsachenforschung anzuregen.

– § 12 NGG

Die Landesregierung wird sich rechtlich und tatsächlich mit der Frage auseinandersetzen, wie die Unsicherheiten der Dienststellen bei der Besetzung von Gremien behoben werden können, Handlungsanleitungen erarbeiten und zur Verfügung stellen.

Zur Forcierung der Durchsetzung des Gesetzesziels hält die Landesregierung ergänzende Strategien für sinnvoll und dienlich. So hat sie sich auf den Gender Mainstreaming-Ansatz verständigt, der die umfassende und systematische Integration der Gleichbehandlung der Geschlechter in alle Entscheidungsprozesse und Strategien beinhaltet und sicherstellt, dass der geschlechtsspezifische Blickwinkel von Anfang an in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung findet.

Indem sich die Verwaltung in allen Entscheidungsprozessen von Anfang an mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen auseinandersetzen muss, wird sich eine Sensibilisierung hinsichtlich der für beide Geschlechter herrschenden Arbeitsbedingungen und -beziehungen innerhalb der Verwaltung einstellen, die zu einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse beitragen kann. Weitere ergänzende Strategien zur Erreichung des Gesetzeszieles können die Personalentwicklungsplanung ebenso wie Mentoring sein.

Die Landesregierung wird die Ergebnisse des Berichtes mit den Frauenbeauftragten als Expertinnen für die Umsetzung des Gesetzes reflektieren und deren Sicht und Anregungen in weitere Überlegungen einbeziehen. Dem Erfahrungsaustausch zwischen den kommunalen und den behördlichen Frauenbeauftragten kommt dabei große Bedeutung zu.

Die Landesregierung ist sich bewusst, dass das Engagement der Frauenbeauftragten zu den bisherigen Erfolgen bei der Verbesserung der Stellung der Frauen in der öffentlichen Verwaltung Niedersachsens wesentlich beigetragen hat. Die Einbindung ihres Fachwissens und die Akzeptanz ihrer Tätigkeit sind unabdingbare Voraussetzungen für erfolgreiches Verwaltungshandeln auf dem Weg zur angestrebten Gleichstellung der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung.

VI. Anhang		Seite
Tabelle A1	Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	44
Tabelle A2	Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	48
Tabelle A3	Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1994	52
Tabelle A4	Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1998	55
Tabelle A5	Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum - Besoldungsgruppen nach Altersgruppen	59
Tabelle A6	Angestellte nach Altersgruppen - 1994	62
Tabelle A7	Angestellte nach Altersgruppen - 1998	66
Tabelle A8	Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum - Angestellte nach Altersgruppen	69
Tabelle A9	Lohnbereich nach Altersgruppen - 1994	72
Tabelle A10	Lohnbereich nach Altersgruppen - 1998	73
Tabelle A11	Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum - Lohnbereich nach Altersgruppen	74
Tabelle A12	Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich innerhalb der weiblichen Beschäftigten	75
Tabelle A13	Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich innerhalb der männlichen Beschäftigten	75
Tabelle A14	Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und nach Laufbahngruppen/Lohnbereich	76
Tabelle B1	Maßnahmen im Stufenplan zum Abbau der Unterrepräsentanz	80
Tabelle B2	Fortbildungsveranstaltungen - Vorbereitung auf Übernahme höherwertiger Stellen	81
Tabelle B3	Fortbildungsveranstaltungen - Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger	82
Tabelle B4	Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien	82
Tabelle B5	Geplante zukünftige Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung	88
Anlage 1	Erhebungsbogen K	89
Anlage 2	Erhebungsbogen L	92

Tabelle A1

Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen								
Beschäftigte	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1								
<b>Besoldungsgruppen</b>								
<b>Höherer Dienst</b>								
B11-B5, R10-R5	61	51	39	38	56	59	156	148
B4, B3, R4, R3	57	38	143	137	133	133	333	308
B2, B1	143	115	49	45	113	112	305	272
A16+Z, A16, R2	182	157	1 302	1 256	222	225	1 706	1 638
A15, R1	184	180	4 601	4 285	417	406	5 202	4 871
A14	62	60	7 020	6 841	366	400	7 448	7 301
A13	27	26	11 713	11 864	408	336	12 148	12 226
in Ausbildung	0	0	3 625	3 019	4	2	3 629	3 021
<b>Gehobener Dienst</b>								
A16 L-A13 L	0	0	16 515	16 243	8	6	16 523	16 249
A14S, A13S+Z, A13S	386	338	1 731	1 545	770	862	2 887	2 745
A12	297	332	29 279	28 938	1 703	1 665	31 279	30 935
A11	146	111	4 704	5 087	3 059	2 954	7 909	8 152
A10	16	24	5 649	6 703	2 655	2 886	8 320	9 613
A9	2	12	3 043	6 529	1 506	1 451	4 551	7 992
in Ausbildung	0	0	3 149	2 656	1 339	555	4 488	3 211
<b>Mittlerer Dienst</b>								
A10 S, A9 S+Z	32	33	1 896	1 091	200	213	2 128	1 337
A9 S	40	35	6 033	4 880	713	832	6 786	5 747
A8	15	8	7 890	6 645	1 465	1 585	9 370	8 238
A7	4	2	5 305	4 733	1 843	1 752	7 152	6 487
A6	0	3	284	1 254	438	409	722	1 666
A5	0	0	602	64	538	269	1 140	333
in Ausbildung	0	0	1 818	340	520	146	2 338	486

Fortsetzung I

## Fortsetzung I Tabelle A1

## Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Beschäftigte	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Einfacher Dienst</b>								
A6 S, A5 S+Z	4	6	161	166	0	12	165	184
A5 S	9	6	461	451	4	15	474	472
A4, A3, A2, A1	1	0	100	63	0	0	101	63
in Ausbildung	0	0	1	0	0	1	1	1
<b>Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>								
außertariflich	21	27	6	8	78	157	105	192
BAT I	40	41	4	4	560	536	604	581
BAT Ia	40	44	87	135	819	939	946	1 118
BAT Ib	36	25	648	645	1 727	1 684	2 411	2 354
BAT IIa, IIb, II	19	14	1 077	1 318	2 198	2 178	3 294	3 510
in Ausbildung	0	0	14	20	342	356	356	376
<b>Gehobener Dienst</b>								
BAT IIa S, II S, Kr. XIII	33	37	889	838	359	344	1 281	1 219
BAT III, Kr. XII	43	46	2 525	2 811	1 866	2 041	4 434	4 898
BAT IVa, Kr. XI, X	38	25	1 876	1 786	2 880	2 970	4 794	4 781
BAT IVb, Kr. IX	41	50	2 765	2 584	6 011	6 884	8 817	9 518
BAT Va, Vb, Kr. VIII, VII	40	30	797	721	5 507	5 942	6 344	6 693
in Ausbildung	0	0	13	5	297	226	310	231
<b>Mittlerer Dienst</b>								
BAT Vb S, Kr. VII S	52	59	4 048	4 486	3 056	3 437	7 156	7 982
BAT Vc, Kr. VI	109	107	3 510	3 436	11 486	12 792	15 105	16 335
BAT VIa, VIb, Kr. Va, V, IV	177	176	7 328	7 580	25 064	25 091	32 569	32 847

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A1

## Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Beschäftigte	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Mittlerer Dienst</b>								
BAT VII, Kr. III	309	226	9 397	8 444	18 838	17 690	28 544	26 360
BAT VIII	7	10	1 553	789	5 528	4 333	7 088	5 132
in Ausbildung	0	4	1 312	1 240	5 760	5 027	7 072	6 271
<b>Einfacher Dienst</b>								
BAT VIII S, Kr. IV S, III S	2	1	236	35	873	112	1 111	148
BAT IXa, Kr. II	2	1	448	365	1 319	1 015	1 769	1 381
BAT IXb, Kr. I	25	14	549	318	524	290	1 098	622
BAT IX, X	1	0	71	61	849	605	921	666
in Ausbildung	0	0	0	0	186	151	186	151
<b>Lohnbereich</b>								
Lohngruppe 9	0	0	3	5	78	85	81	90
Lohngruppe 8a	0	0	483	581	267	307	750	888
Lohngruppe 8	0	0	290	228	166	149	456	377
Lohngruppe 7a	0	0	230	278	694	726	924	1 004
Lohngruppe 7	0	0	486	483	568	454	1 054	937
Lohngruppe 6a	2	1	302	305	1 469	1 645	1 773	1 951
Lohngruppe 6	0	1	219	187	1 484	1 153	1 703	1 341
Lohngruppe 5a	4	9	1 316	1 656	3 318	3 797	4 638	5 462
Lohngruppe 5	7	3	618	812	3 076	2 301	3 701	3 116
Lohngruppe 4a	40	42	743	730	1 537	1 634	2 320	2 406
Lohngruppe 4	21	10	1 379	692	2 726	1 969	4 126	2 671
Lohngruppe 3a	8	16	335	413	2 999	3 139	3 342	3 568
Lohngruppe 3	26	33	738	677	3 444	2 535	4 208	3 245
Lohngruppe 2a	32	16	615	402	2 350	2 665	2 997	3 083
Lohngruppe 2	6	1	369	219	4 328	3 170	4 703	3 390

Fortsetzung III

## Fortsetzung III Tabelle A1

## Alle Beschäftigten in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Beschäftigte	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Lohnbereich</b>								
Lohngruppe 1a	7	10	504	372	6 486	5 593	6 997	5 975
Lohngruppe 1	2	1	173	78	5 471	4 337	5 646	4 416
in Ausbildung	0	1	214	285	437	512	651	798
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>								
Höherer Dienst	0	1	3	52	201	209	204	262
Gehobener Dienst	0	7	3	81	493	591	496	679
Mittlerer Dienst	0	0	19	81	2 681	3 310	2 700	3 391
Einfacher Dienst	0	0	35	5	388	372	423	377
Lohnbereich	0	0	293	248	6 396	6 054	6 689	6 302
ohne Angabe	7	4	2 481	2 084	155	198	2 643	2 286
<b>Beurlaubte</b>								
Höherer Dienst	50	89	1 353	1 433	144	240	1 547	1 762
Gehobener Dienst	58	90	3 493	3 180	1 085	1 659	4 636	4 929
Mittlerer Dienst	72	72	3 034	2 860	4 207	6 363	7 313	9 295
Einfacher Dienst*	1	0	57	50	177	78	235	128
Lohnbereich*	4	3	133	158	517	724	654	885
ohne Angabe*	0	0	51	62	33	53	84	115
<b>insgesamt</b>	<b>3 050</b>	<b>2 884</b>	<b>176 238</b>	<b>171 199</b>	<b>171 982</b>	<b>168 108</b>	<b>351 270</b>	<b>342 191</b>

\* Geringfügige Verschiebungen bei den Beurlaubten zwischen dem Bereich „ohne Angabe“ und einfachem Dienst bzw. Lohnbereich aus erhebungstechnischen Gründen möglich.

Tabelle A2

## Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Frauen	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>								
<b>Beamteninnen / Richterinnen</b>								
<b>Höherer Dienst</b>								
B11-B5, R10-R5	7	5	3	3	1	1	11	9
B4, B3, R4, R3	2	3	11	18	5	9	18	30
B2, B1	9	9	2	3	8	10	19	22
A16+Z, A16, R2	20	21	102	117	17	18	139	156
A15, R1	25	31	745	817	25	29	795	877
A14	12	15	1 354	1 376	46	86	1 412	1 477
A13	13	11	4 570	4 976	77	54	4 660	5 041
in Ausbildung	0	0	1 736	1 523	3	2	1 739	1 525
<b>Gehobener Dienst</b>								
A16 L-A13 L	0	0	7 723	8 077	0	0	7 723	8 077
A14S, A13S+Z, A13S	44	50	349	344	17	30	410	424
A12	89	112	20 087	20 249	71	129	20 247	20 490
A11	65	58	1 094	1 260	449	576	1 608	1 894
A10	6	5	1 516	1 757	1 067	1 303	2 589	3 065
A9	1	7	1 042	1 431	752	703	1 795	2 141
in Ausbildung	0	0	2 111	2 005	641	291	2 752	2 296
<b>Mittlerer Dienst</b>								
A10 S, A9 S+Z	8	16	135	148	9	18	152	182
A9 S	19	19	687	781	76	95	782	895
A8	14	7	1 194	1 445	369	443	1 577	1 895
A7	2	1	1 395	1 661	537	590	1 934	2 252
A6	0	2	145	788	247	259	392	1 049
A5	0	0	395	39	328	151	723	190
in Ausbildung	0	0	808	148	293	61	1 101	209

Fortsetzung I



Fortsetzung I Tabelle A2

## Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Frauen	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Beamtinnen / Richterinnen</b>								
<b>Einfacher Dienst</b>								
A6 S, A5 S+Z	0	1	0	1	0	8	0	10
A5 S	1	1	9	9	2	11	12	21
A4, A3, A2, A1	1	0	3	9	0	0	4	9
in Ausbildung	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Angestellte</b>								
<b>Höherer Dienst</b>								
außertariflich	4	7	0	0	5	30	9	37
BAT I	14	17	1	1	49	43	64	61
BAT Ia	12	16	18	40	159	211	189	267
BAT Ib	13	12	190	205	544	576	747	793
Angestellte								
BAT IIa, Iib, II	10	9	487	698	727	827	1 224	1 534
in Ausbildung	0	0	6	10	167	179	173	189
<b>Gehobener Dienst</b>								
BAT IIa S, II S, Kr. XIII	3	10	275	250	103	104	381	364
BAT III, Kr. XII	22	19	1 114	1 427	228	328	1 364	1 774
BAT IVa, Kr. XI, X	24	20	572	584	891	1 017	1 487	1 621
BAT Ivb, Kr. IX	29	43	1 535	1 462	3 042	3 675	4 606	5 180
BAT Va, Vb, Kr. VIII, VII	37	28	452	430	3 256	3 663	3745	4 121
in Ausbildung	0	0	11	5	192	174	203	179

Fortsetzung II

## Fortsetzung II Tabelle A2

## Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Frauen	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Angestellte</b>								
<b>Mittlerer Dienst</b>								
BAT Vb S, Kr. VII S	37	49	2 312	2 737	1 144	1 491	3 493	4 277
BAT Vc, Kr. VI	64	70	2 044	1 971	7 809	9 089	9 917	11 130
BAT VIa, VIb, Kr. Va, V, IV	130	139	4 683	5 066	20 098	20 301	24 911	25 506
BAT VII, Kr. III	282	204	8 280	7 459	14 354	13 658	22 916	21 321
BAT VIII	5	4	1 201	604	3 769	2 967	4 975	3 575
in Ausbildung	0	4	913	882	4 397	3 843	5 310	4 729
<b>Einfacher Dienst</b>								
BAT VIII S, Kr. IV S, III S	1	0	160	17	733	65	894	82
BAT IXa, Kr. II	1	1	244	212	1 082	830	1 327	1 043
BAT IXb, Kr. I	15	9	360	170	453	238	828	417
BAT IX, X	1	0	41	36	561	419	603	455
in Ausbildung	0	0	0	0	150	115	150	115
<b>Lohnbereich</b>								
Lohngruppe 9	0	0	0	0	1	0	1	0
Lohngruppe 8a	0	0	0	0	0	0	0	0
Lohngruppe 8	0	0	1	2	0	2	1	4
Lohngruppe 7a	0	0	3	6	10	15	13	21
Lohngruppe 7	0	0	4	3	19	10	23	13
Lohngruppe 6a	2	1	18	16	27	51	47	69
Lohngruppe 6	0	0	15	6	84	77	99	83
Lohngruppe 5a	0	0	22	38	99	138	121	176
Lohngruppe 5	0	0	35	35	177	145	212	180

Fortsetzung III

## Fortsetzung III Tabelle A2

## Alle Frauen in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Frauen	Landes- regierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
<b>Arbeiterinnen</b>								
Lohngruppe 4a	0	3	17	27	54	71	71	101
Lohngruppe 4	2	0	103	110	211	157	316	267
Lohngruppe 3a	1	2	69	96	960	960	1 030	1 058
Lohngruppe 3	9	13	271	329	920	708	1 200	1 049
Lohngruppe 2a	11	12	296	253	2 005	2 348	2 312	2 613
Lohngruppe 2	6	1	189	111	2 290	1 595	2 485	1 707
Lohngruppe 1a	7	10	501	369	6 456	5 543	6 964	5 922
Lohngruppe 1	2	1	152	62	4 110	2 562	4 264	2 625
in Ausbildung	0	0	37	48	131	182	168	230
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>								
Höherer Dienst	0	1	1	47	53	78	54	126
Gehobener Dienst	0	6	3	74	288	396	291	476
Mittlerer Dienst	0	0	15	73	2 486	3 163	2 501	3236
Einfacher Dienst	0	0	13	2	327	301	340	303
Arbeiterinnen	0	0	280	241	6 190	5 849	6 470	6 090
ohne Angabe	4	3	1 053	876	44	70	1 101	949
<b>Beurlaubte</b>								
Höherer Dienst	12	15	952	993	112	207	1 076	1 215
Gehobener Dienst	39	40	3 136	2 817	988	1 494	4 163	4 351
Mittlerer Dienst	67	67	2 836	2 671	4 088	6 190	6 991	8 928
Einfacher Dienst*	1	0	52	42	169	74	222	116
Arbeiterinnen*	2	3	60	71	445	623	507	697
ohne Angabe*	0	0	26	46	27	46	53	92
<b>insgesamt</b>	<b>1 207</b>	<b>1 213</b>	<b>82 275</b>	<b>82 715</b>	<b>101 724</b>	<b>101 776</b>	<b>185 206</b>	<b>185 704</b>

\* Geringfügige Verschiebungen bei den Beurlaubten zwischen dem Bereich „ohne Angabe“ und einfachem Dienst bzw. Lohnbereich aus erhebungstechnischen Gründen möglich.

Tabelle A3

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten					darunter Frauen						
	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
<b>Höherer Dienst</b>												
B9	16	0	0	3	8	5	4	0	0	2	2	0
B8	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
B7	11	0	0	0	2	9	2	0	0	0	1	1
B6	74	0	0	6	29	39	4	0	0	1	3	0
B5	35	0	0	1	21	13	0	0	0	0	0	0
B4	49	0	0	8	23	18	1	0	0	0	0	1
B3	159	0	2	24	66	67	7	0	0	3	2	2
B2	305	0	4	44	154	103	19	0	1	7	8	3
R8	4	0	0	0	2	2	1	0	0	0	1	0
R6	6	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
R5	8	0	0	0	2	6	0	0	0	0	0	0
R4	11	0	0	0	3	8	2	0	0	0	1	1
R3	114	0	0	6	42	66	8	0	0	0	3	5
R2	665	0	0	149	277	239	66	0	0	28	27	11
R1	1 614	0	456	569	411	178	462	0	201	167	73	21
A 16 hD+ Zulage	18	0	0	1	2	15	0	0	0	0	0	0
A 16 hD	1 023	0	2	136	468	417	73	0	1	19	33	20
A 15 hD	3 588	0	20	666	1 752	1 150	333	0	11	113	131	78
A 14 hD	7 448	0	133	1 995	3 874	1 446	1 412	0	46	410	614	342
A 13 hD	12 148	0	2 034	7 612	2 256	246	4 660	0	1 148	2 809	628	75
in Aus- bildung	3 629	185	3 271	160	10	3	1 739	160	1 517	55	6	1

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A3

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Gehobener Dienst</b>												
A 16 gD L	21	0	0	4	10	7	1	0	0	1	0	0
A 15 gD L	426	0	0	65	258	103	54	0	0	12	31	11
A 14 gD L	2 149	0	12	566	1 160	411	413	0	5	156	196	56
A 13 gD L	13 927	3	1 259	5 366	5 886	1 413	7 255	3	1 029	3 332	2 438	453
A 14 gD S	136	0	3	23	82	28	0	0	0	0	0	0
A 13 gD S+Zulage	57	0	0	8	27	22	1	0	0	0	0	1
A 13 gD S	2 694	0	31	503	1 383	777	409	0	18	152	199	40
A 12	31 279	17	2 352	13 730	12 399	2 781	20 247	17	1 960	9 271	7 556	1 443
A 11	7 909	1	1 534	3 933	1 946	495	1 608	1	497	838	237	35
A 10 gD	8 320	38	3 073	2 962	1 475	772	2 589	28	1 227	918	323	93
A 9 gD	4 551	844	1 876	949	755	127	1 795	578	735	364	110	8
in Aus- bildung	4 488	2 698	1 677	107	6	0	2 752	1 808	881	58	5	0
<b>Mittlerer Dienst</b>												
A 10 mD S	9	0	4	3	2	0	2	0	2	0	0	0
A 9 mD S+Zul	2 119	0	14	386	1 369	350	150	0	3	69	64	14
A 9 mD S	6 786	7	485	3 632	2 283	379	782	5	141	509	114	13
A 8	9 370	47	4 474	3 543	1 102	204	1 577	37	784	700	49	7
A 7	7 152	1 111	4 260	1 337	377	67	1 934	443	1 215	255	20	1
A 6 mD	722	353	259	105	5	0	392	243	128	21	0	0

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A3

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Mittlerer Dienst</b>												
A 5 mD	1 140	861	219	59	1	0	723	635	83	5	0	0
in Aus- bildung	2 338	1 809	510	19	0	0	1 101	1 004	93	4	0	0
<b>Einfacher Dienst</b>												
A 6 eD S	165	0	8	41	64	52	0	0	0	0	0	0
A 5 eD S	474	3	114	193	113	51	12	3	5	4	0	0
A 4	51	5	34	10	2	0	2	1	0	0	1	0
A 3	49	8	35	6	0	0	1	0	1	0	0	0
A 2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
in Aus- bildung	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Beurlaubte</b>												
Höherer Dienst	1 332	2	296	734	235	65	912	2	273	532	86	19
Gehobe- ner Dienst	3 611	65	1 307	1 668	480	91	3 217	23	1 207	1 555	370	62
Mittlerer Dienst	1 278	118	828	314	13	5	1 133	61	760	300	11	1
Einfacher Dienst	6	1	5	0	0	0	4	0	4	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>143 488</b>	<b>8 176</b>	<b>30 592</b>	<b>51 648</b>	<b>40 837</b>	<b>12 235</b>	<b>57 860</b>	<b>5 052</b>	<b>13 976</b>	<b>22 671</b>	<b>13 343</b>	<b>2 818</b>

Tabelle A4

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten					darunter Frauen						
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
<b>Höherer Dienst</b>												
B9	17	0	0	2	4	10	1	0	0	1	0	0
B8	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
B7	7	0	0	0	4	3	2	0	0	0	1	1
B6	66	0	0	3	24	39	5	0	0	0	4	1
B5	39	0	0	1	15	23	0	0	0	0	0	0
B4	46	0	0	9	20	17	3	0	0	2	1	0
B3	140	0	0	25	64	50	10	0	0	5	3	2
B2	272	0	0	39	119	114	22	0	0	11	6	5
R8	4	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	1
R6	5	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
R5	8	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0
R4	10	0	0	0	3	7	2	0	0	0	0	2
R3	112	0	0	5	36	71	15	0	0	2	4	9
R2	652	0	0	96	300	256	71	0	0	25	33	13
R1	1 537	0	331	573	432	201	494	0	167	207	93	27
A 16 hD+ Zulage	13	0	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0
A 16 hD	973	0	4	103	428	438	85	0	1	27	33	24
A 15 hD	3 334	0	4	479	1 526	1 325	383	0	2	135	160	86
A 14 hD	7 301	0	42	1 305	3 874	2 080	1 477	0	19	425	600	433
A 13 hD	12 226	0	1 215	5 913	4 544	554	5 041	0	738	2 737	1 385	181
in Aus- bildung	3 021	130	2 728	154	8	1	1 525	105	1 346	69	5	0

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A4

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Gehobener Dienst</b>												
A 16 gD L	23	0	0	1	12	10	2	0	0	0	2	0
A 15 gD L	419	0	0	27	234	158	64	0	0	6	40	18
A 14 gD L	2 022	0	3	249	1 135	635	429	0	3	84	254	88
A 13 gD L	13 785	0	874	3 448	6 848	2 615	7 582	0	749	2 435	3 494	904
A 14 gD S	162	0	4	31	82	45	4	0	1	0	3	0
A 13 gD S+Zulage	19	0	0	2	5	12	0	0	0	0	0	0
A 13 gD S	2 564	0	12	332	1 242	978	420	0	9	101	227	83
A 12	30 935	21	1 609	8 983	15 291	5 031	20 490	20	1 380	6 532	9 594	2 964
A 11	8 152	1	909	4 077	2 455	710	1 894	0	326	1 134	382	52
A 10 gD	9 613	18	2 889	3 332	2 322	1 052	3 065	15	1 219	1 199	489	143
A 9 gD	7 992	991	2 421	1 733	2 152	695	2 141	647	942	385	139	28
in Aus- bildung	3 211	1 272	1 747	176	15	1	2 296	959	1 224	104	9	0
<b>Mittlerer Dienst</b>												
A 10 mD S	6	0	4	0	1	1	1	0	1	0	0	0
A 9 mD S+Zulage	1 331	2	24	273	639	393	181	1	12	50	102	16
A 9 mD S	5 747	0	337	3 513	1 437	460	895	0	95	572	207	21
A 8	8 238	61	3 035	3 797	1 089	256	1 895	32	620	1 129	103	11

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre

.Fortsetzung II



Fortsetzung II Tabelle A4

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Mittlerer Dienst</b>												
A 7	6 487	1 025	3 197	1 827	370	68	2 252	492	1 157	570	29	4
A 6 mD	1 666	912	556	189	9	0	1 049	644	359	45	1	0
A 5 mD	333	196	93	44	0	0	190	145	38	7	0	0
in Aus- bildung	486	283	197	6	0	0	209	176	33	0	0	0
<b>Einfacher Dienst</b>												
A 6 eD S	184	5	13	38	70	58	10	4	3	2	1	0
A 5 eD S	472	13	84	216	108	51	21	11	4	5	1	0
A 4	49	4	26	18	1	0	4	0	2	1	1	0
A 3	11	1	7	2	1	0	4	1	2	0	1	0
A 2	3	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0
in Aus- bildung	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>												
Höherer Dienst	54	0	26	28	0	0	49	0	25	24	0	0
Gehobe- ner Dienst	111	2	65	41	2	1	105	2	63	37	2	1
Mittlerer Dienst	53	3	38	12	0	0	52	3	37	12	0	0
<b>Beurlaubte</b>												
Höherer Dienst	1 444	4	311	573	316	240	944	3	288	463	137	53
Gehobe- ner Dienst	3 522	53	1 246	1 317	496	410	3 040	34	1 176	1 243	415	172
Mittlerer Dienst	1 313	100	744	419	20	30	1 163	59	693	394	14	3

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung III

Fortsetzung III Tabelle A4

## Besoldungsgruppen nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Beurlaubte</b>												
Einfacher Dienst	12	0	8	3	0	1	7	0	5	2	0	0
ohne Angabe	3	0	2	1	0	0	3	0	2	1	0	0
<b>Insgesamt</b>	140 208	5 098	24 806	43 417	47 764	19 121	59 600	3 354	12 741	20 184	17 975	5 346

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Tabelle A5

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Besoldungsgruppen nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
B9	-19,1	-	-	-16,7	-25,0	0,0
B8	0,0	-	-	-	0,0	-
B7	10,4	-	-	-	-25,0	22,2
B6	2,2	-	-	-16,7	6,3	2,6
B5	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0
B4	4,5	-	-	22,2	5,0	-5,6
B3	2,7	-	-	7,5	1,7	1,0
B2	1,9	-	-	12,3	-0,2	1,5
R8	0,0	-	-	-	-	25,0
R6	0,0	-	-	-	0,0	0,0
R5	0,0	-	-	-	0,0	0,0
R4	1,8	-	-	-	-33,3	16,1
R3	6,4	-	-	40,0	4,0	5,1
R2	1,0	-	-	7,2	1,3	0,5
R1	3,5	-	6,4	6,8	3,8	1,6
A 16 hD + Zulage	0,0	-	-	-	0,0	0,0
A 16 hD	1,6	-	-25,0	12,2	0,7	0,7
A 15 hD	2,2	-	-5,0	11,2	3,0	-0,3
A 14 hD	1,3	-	10,7	12,0	-0,4	-2,8
A 13 hD	2,9	-	4,3	9,4	2,6	2,2
in Ausbildung	2,6	-5,7	3,0	10,4	2,5	-33,3
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 16 gD L	3,9	-	-	-25,0	16,7	0,0
A 15 gD L	2,6	-	-	3,8	5,1	0,7
A 14 gD L	2,0	-	58,3	6,2	5,5	0,2
A 13 gD L	2,9	-	4,0	8,5	9,6	2,5

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A5

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Besoldungsgruppen nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Gehobener Dienst</b>						
A 14 gD S	2,5	-	25,0	0,0	3,7	0,0
A 13 gD S + Zulage	-1,8	-	-	0,0	0,0	-4,5
A 13 gD S	1,2	-	16,9	0,2	3,9	3,3
A 12	1,5	-4,8	2,4	5,2	1,8	7,0
A 11	2,9	-100,0	3,5	6,5	3,4	0,3
A 10 gD	0,8	9,6	2,3	5,0	-0,8	1,5
A 9 gD	-12,7	-3,2	-0,3	-16,1	-8,1	-2,3
in Ausbildung	10,2	8,4	17,5	4,9	-23,3	-
<b>Mittlerer Dienst</b>						
A 10 mD S	-5,6	-	-25,0	-	0,0	-
A 9 mD S+Zulage	6,5	-	28,6	0,4	11,3	0,1
A 9 mD S	4,0	-	-0,9	2,3	9,4	1,1
A 8	6,2	-26,3	2,9	10,0	5,0	0,9
A 7	7,7	8,1	7,7	12,1	2,5	4,4
A 6 mD	8,7	1,8	15,1	3,8	11,1	-
A 5 mD	-6,4	0,2	3,0	7,4	-	-
in Ausbildung	-4,1	6,7	-1,5	-21,1	-	-
<b>Einfacher Dienst</b>						
A 6 eD S	5,4	-	23,1	5,3	1,4	0,0
A 5 eD S	1,9	-15,4	0,4	0,2	0,9	0,0
A 4	4,2	-20,0	7,7	5,6	50,0	-
A 3	34,3	100,0	25,7	0,0	-	-
A 2	-66,7	-	-	-50,0	-	-
in Ausbildung	100,0	-	-	-	-	-

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A5

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Besoldungsgruppen nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>						
Höherer Dienst	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst	-	-	-	-	-	-
Mittlerer Dienst	-	-	-	-	-	-
<b>Beurlaubte</b>						
Höherer Dienst	-3,1	-25,0	0,4	8,3	6,8	-7,1
Gehobener Dienst	-2,8	28,8	2,0	1,2	6,6	-26,2
Mittlerer Dienst	-0,1	7,3	1,4	-1,5	-14,6	-10,0
Einfacher Dienst	-8,3	-	-17,5	-	-	-
ohne Angabe	-	-	-	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>2,2</b>	<b>4,0</b>	<b>5,7</b>	<b>2,6</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>

Tabelle A6

## Angestellte nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
<b>Höherer Dienst</b>												
außertariflich	105	0	3	22	53	26	9	0	1	3	4	1
BAT I	604	0	28	149	294	132	64	0	16	21	20	7
BAT Ia	946	0	25	339	406	176	189	0	8	49	94	38
BAT Ib	2 411	0	617	1 028	506	259	747	0	222	310	144	70
BAT IIa hD	990	2	389	329	192	78	462	2	207	136	82	35
BAT II hD	2 198	3	1 121	491	376	207	727	3	482	181	51	10
BAT IIb hD	106	0	0	20	55	31	35	0	0	6	22	7
in Ausbildung	356	7	340	8	1	0	173	7	161	5	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>												
BAT IIa Fg10	922	2	147	210	347	216	278	2	109	84	57	26
BAT II Fg1e	356	0	112	90	98	56	103	0	55	29	17	2
BAT III	4 432	11	510	1 600	1 583	728	1 363	10	308	480	386	179
BAT IVa	4 740	13	1 060	1 746	1 344	575	1 452	9	404	499	376	164
BAT IVb	8 686	48	2 371	3 571	2 023	672	4 519	37	1 386	1 827	990	279
BAT Va	37	2	25	7	3	0	11	2	9	0	0	0
BAT Vb gD	4 989	122	1 721	1 489	1 181	476	2 762	97	1 143	828	534	160
in Ausbildung	310	108	179	18	5	0	203	77	108	13	5	0
<b>Mittlerer Dienst</b>												
BAT Vb Fg1c m	6 917	35	926	2 407	2 428	1 119	3 320	29	575	1 448	984	283
BAT Vc	11 583	783	3 990	3 130	2 598	1 080	7 239	659	2 815	1 930	1 395	440
BAT VIa	5	1	0	3	0	1	2	0	0	2	0	0

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A6

## Angestellte nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Mittlerer Dienst</b>												
BAT VIb	17 816	1 489	4 166	4 768	5 087	2 304	12 251	1 294	3 070	3 369	3 307	1 210
BAT VII	28 237	3 501	7 194	8 091	6 896	2 549	22 640	3 005	6 044	6 748	5 336	1 505
BAT VIII mD	7 088	1 720	1 705	1 762	1 360	538	4 975	1 370	1 244	1 263	841	256
in Ausbildung	4 060	3 544	417	92	6	0	2 938	2 654	215	62	6	0
<b>Einfacher Dienst</b>												
BAT VIII eD S	174	23	23	39	57	32	84	21	15	16	22	10
BAT IXa	605	31	104	166	193	111	339	25	75	98	98	43
BAT IXb	499	100	124	104	110	59	341	89	92	73	65	21
BAT IX	516	124	130	115	101	41	369	100	82	83	74	30
BAT X	405	86	116	77	63	58	234	56	68	40	38	29
in Ausbildung	135	78	52	4	1	0	106	70	33	3	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>												
Kr. XIII	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Kr. XII	2	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Kr. XI	9	0	0	3	3	3	8	0	0	2	3	3
Kr. X	45	0	2	16	19	8	27	0	1	8	12	6
Kr. IX	131	0	10	55	50	16	87	0	7	33	33	14
Kr. VIII	426	2	44	210	127	42	296	2	27	143	92	31
Kr. VII gD	892	4	207	361	250	70	676	4	151	284	181	56
<b>Mittlerer Dienst</b>												
Kr. VII mD S	239	4	52	90	61	32	173	3	38	67	38	27
Kr. VI	3 522	55	1 314	1 390	582	181	2 678	51	1 031	1 065	396	135
Kr. Va	7 053	55	2 832	2 473	1 262	431	6 104	51	2 490	2 142	1 067	354

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A6

## Angestellte nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Mittlerer Dienst</b>												
Kr. V	4 751	1 607	2 517	493	118	16	4 014	1 462	2 023	405	108	16
Kr. IV mD	2 944	1 163	594	618	400	168	2 540	1 078	442	545	330	145
Kr. III mD	307	25	64	89	99	30	276	19	57	84	88	28
in Ausbildung	3 012	2 365	481	151	15	0	2 372	1 934	302	122	14	0
<b>Einfacher Dienst</b>												
Kr. IV eD S	246	15	26	84	74	47	187	11	19	68	53	36
Kr. III eD S	691	118	258	201	86	28	623	111	231	181	77	23
Kr. II	1 164	49	165	318	442	190	988	33	118	277	392	168
Kr. I	599	86	186	179	126	22	487	48	137	164	118	20
in Ausbildung	51	23	18	9	1	0	44	20	15	8	1	0
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>												
Höherer Dienst	204	0	41	66	60	32	54	0	18	21	10	4
Gehobener Dienst	496	9	203	164	71	44	291	8	125	82	49	26
Mittlerer Dienst	2700	62	837	828	713	253	2 501	56	789	786	670	197
Einfacher Dienst	423	34	117	115	91	51	340	23	92	106	78	38
Ohne Angabe	2 643	48	376	746	781	618	1 101	36	190	240	350	276

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung III



Fortsetzung III Tabelle A6

## Angestellte nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Beurlaubte</b>												
Höherer Dienst	215	0	99	80	21	14	164	0	88	59	13	4
Gehobener Dienst	1 025	1	495	398	85	45	946	1	480	364	69	31
Mittlerer Dienst	6 035	406	4 175	1 125	232	97	5 858	351	4 134	1 098	194	81
Einfacher Dienst	228	24	146	37	17	4	217	21	143	34	15	4
Ohne Angabe	76	1	32	12	20	9	50	1	30	7	9	3
<b>Insgesamt</b>	<b>150 360</b>	<b>17 989</b>	<b>42 888</b>	<b>42 188</b>	<b>33 174</b>	<b>13 975</b>	<b>101 038</b>	<b>14 942</b>	<b>32 125</b>	<b>28 002</b>	<b>19 408</b>	<b>6 531</b>

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Tabelle A7

## Angestellte nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
<b>Höherer Dienst</b>												
außertariflich	192	6	16	42	71	53	37	2	10	9	10	4
BAT I	581	0	2	127	264	188	61	0	0	28	22	11
BAT Ia	1 118	0	12	397	453	256	267	0	8	90	99	70
BAT Ib	2 354	0	337	1154	574	288	793	0	129	415	174	74
BAT IIa hD	1 238	0	513	433	197	94	676	0	316	219	95	46
BAT II hD	2 178	1	1 061	536	349	230	827	1	508	219	85	14
BAT IIb hD	94	0	0	10	42	42	31	0	0	2	16	13
in Ausbildung	376	19	342	15	0	0	189	16	165	8	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>												
BAT IIa Fg10	875	0	128	171	327	249	260	0	88	81	68	23
BAT II Fg1e	343	0	104	69	107	63	104	0	53	22	26	3
BAT III	4 895	31	842	1 552	1 600	870	1 771	31	641	518	394	187
BAT IVa	4 705	6	858	1 843	1 319	679	1 574	4	379	591	412	188
BAT IVb	9 333	50	1 872	4 023	2 507	881	5 068	19	1 095	2 264	1 285	405
BAT Va	20	1	11	4	2	2	5	1	4	0	0	0
BAT Vb gD	5 164	159	1 584	1 741	1 138	541	2 994	125	1 046	1 043	579	201
in Ausbildung	231	87	121	21	2	0	179	77	84	16	2	0
<b>Mittlerer Dienst</b>												
BAT Vb Fg1c m	7 766	35	1 182	2 310	2 826	1 413	4 149	29	778	1 365	1 527	450
BAT Vc	12 424	456	3 997	3 929	2 705	1 336	8 203	380	2 910	2 690	1 620	603
BAT VIa	3	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
BAT VIb	18 263	1 145	4 045	5 187	5 178	2 706	13 061	1 016	3 054	3 775	3 660	1 556
BAT VII	26 054	2 332	5 785	8 017	6 908	3 008	21 075	1 987	4 822	6 664	5 566	2 035

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A7

## Angestellte nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Mittlerer Dienst</b>												
BAT VIII mD	5 132	1 197	1 059	1 326	1 023	525	3 575	963	773	890	683	266
in Ausbil- dung	3 139	2 811	259	63	5	1	2 217	2 027	139	46	4	1
<b>Einfacher Dienst</b>												
BAT VIII eD S	148	19	24	38	33	34	82	16	15	24	14	13
BAT IXa	507	10	73	159	154	111	286	7	51	102	89	37
BAT IXb	301	54	85	60	59	43	164	40	36	39	32	17
BAT IX	311	62	68	77	70	33	223	50	46	55	48	24
BAT X	355	34	113	100	55	45	232	24	69	76	39	21
in Ausbil- dung	137	103	30	2	2	0	102	86	15	1	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>												
Kr. XIII	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Kr. XII	3	0	1	1	1	0	3	0	1	1	1	0
Kr. XI	19	0	3	9	5	2	11	0	2	5	4	0
Kr. X	57	1	5	16	23	12	36	1	3	7	15	10
Kr. IX	185	0	9	86	68	22	112	0	4	48	43	17
Kr. VIII	544	0	37	259	186	62	386	0	26	181	141	38
Kr. VII gD	965	0	181	408	282	94	736	0	134	308	232	62
<b>Mittlerer Dienst</b>												
Kr. VII mD S	216	0	21	99	57	39	128	0	15	58	35	20
Kr. VI	3 911	14	1 215	1 737	747	198	2 927	12	943	1 294	549	129
Kr. Va	8 226	19	2 971	3 289	1 459	488	7 196	16	2 631	2 873	1 262	414
Kr. V	3 980	1 125	2 002	623	207	23	3 332	1 047	1 580	499	186	20
Kr. IV mD	2 375	672	483	582	465	173	1 916	595	312	483	389	137
Kr. III mD	306	38	69	83	89	26	246	29	52	63	79	22
in Ausbil- dung	3 132	2 640	365	112	15	0	2 512	2 218	201	84	9	0

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A7

## Angestellte nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	gesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Einfacher Dienst</b>												
Kr. II	874	10	110	223	354	177	757	10	77	194	314	162
Kr. I	321	50	91	82	83	15	253	26	65	69	79	14
in Ausbildung	14	12	0	2	0	0	13	11	0	2	0	0
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>												
Höherer Dienst	208	0	36	78	56	33	77	0	20	37	15	4
Gehobener Dienst	568	1	175	255	87	45	371	1	127	163	46	34
Mittlerer Dienst	3 338	89	1 004	1 200	687	344	3 184	82	960	1 172	661	306
Einfacher Dienst	377	23	83	125	91	50	303	16	61	113	74	37
Ohne Angabe	2 286	42	324	643	607	589	949	32	189	234	229	255
<b>Beurlaubte</b>												
Höherer Dienst	318	1	130	139	36	11	271	1	124	120	22	4
Gehobener Dienst	1 407	2	679	574	97	55	1 311	1	664	532	78	36
Mittlerer Dienst	7 982	391	5 305	1 858	282	146	7 765	336	5 254	1 813	252	110
Einfacher Dienst	116	5	61	29	10	11	109	5	58	27	9	10
Ohne Angabe	107	5	45	28	14	15	85	4	42	24	8	7
<b>Insgesamt</b>	<b>150 073</b>	<b>13 758</b>	<b>39 928</b>	<b>45 947</b>	<b>33 979</b>	<b>16 323</b>	<b>103 195</b>	<b>11 344</b>	<b>30 779</b>	<b>31 657</b>	<b>21 281</b>	<b>8 110</b>

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Tabelle A8

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Angestellte nach Altersgruppen

Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)						
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Vollzeitbeschäftigte &amp; Teilzeitbeschäftigte T1</b>						
<b>Höherer Dienst</b>						
außertariflich	10,7	-	29,2	7,8	6,5	3,7
BAT I	-0,1	-	-57,1	8,0	1,5	0,5
BAT Ia	3,9	-	34,7	8,2	-1,3	5,8
BAT Ib	2,7	-	2,3	5,8	1,9	-1,3
BAT IIa hD	7,9	-	8,4	9,2	5,5	4,1
BAT II hD	4,9	0,0	4,9	4,0	10,8	1,3
BAT IIb hD	0,0	-	-	-10,0	-1,9	8,4
in Ausbildung	1,7	-15,8	0,9	-9,2	-	-
<b>Gehobener Dienst</b>						
BAT IIa Fg10	-0,4	-	-5,4	7,4	4,4	-2,8
BAT II Fg1e	1,4	-	1,9	-0,3	7,0	1,2
BAT III	5,4	9,1	15,7	3,4	0,2	-3,1
BAT IVa	2,8	-2,6	6,1	3,5	3,3	-0,8
BAT IVb	2,3	-39,1	0,0	5,1	2,3	4,5
BAT Va	-4,7	0,0	0,4	0,0	0,0	-
BAT Vb gD	2,6	-0,9	-0,4	4,3	5,7	3,5
in Ausbildung	12,0	17,2	9,1	4,0	0,0	-
<b>Mittlerer Dienst</b>						
BAT Vb Fg1c m	5,4	0,0	3,7	-1,1	13,5	6,6
BAT Vc	3,5	-0,8	2,3	6,8	6,2	4,4
BAT VIa	-6,7	-	-	33,3	-	0,0
BAT VIb	2,8	1,8	1,8	2,1	5,7	5,0
BAT VII	0,7	-0,6	-0,7	-0,3	3,2	8,6
BAT VIII mD	-0,5	0,8	0,0	-4,6	4,9	3,1
in Ausbildung	-1,7	-2,8	2,1	5,6	-20,0	-

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A8

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Angestellte nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Einfacher Dienst</b>						
BAT VIII eD S	7,1	-7,1	-2,7	22,1	3,8	7,0
BAT IXa	0,4	-10,6	-2,3	5,1	7,0	-5,4
BAT IXb	-13,9	-14,9	-31,8	-5,2	-4,9	3,9
BAT IX	0,2	0,0	4,6	-0,7	-4,7	-0,4
BAT X	7,6	5,5	2,4	24,1	10,6	-3,3
in Ausbildung	-4,1	-6,2	-13,5	-25,0	0,0	-
<b>Gehobener Dienst</b>						
Kr. XIII	0,0	-	-	-	-	-
Kr. XII	50,0	-	100,0	0,0	-	-
Kr. XI	-31,0	-	-	-11,1	-20,0	-100,0
Kr. X	3,2	-	10,0	-6,3	2,1	8,3
Kr. IX	-5,9	-	-25,6	-4,2	-2,8	-10,2
Kr. VIII	1,5	-	8,9	1,8	3,4	-12,5
Kr. VII gD	0,5	-	1,1	-3,2	9,9	-14,0
<b>Mittlerer Dienst</b>						
Kr. VII mD S	-13,1	-	-1,6	-15,9	-0,9	-33,1
Kr. VI	-1,2	-7,0	-0,8	-2,1	5,5	-9,4
Kr. Va	0,9	-8,5	0,6	0,7	1,9	2,7
Kr. V	-0,8	2,1	-1,5	-2,1	-1,7	-13,0
Kr. IV mD	-5,6	-4,1	-9,8	-5,2	1,2	-7,1
Kr. III mD	-9,5	0,3	-13,7	-18,5	-0,1	-8,7
in Ausbildung	1,5	2,2	-7,7	-5,8	-33,3	-
<b>Einfacher Dienst</b>						
Kr. II	1,7	32,7	-1,5	-0,1	0,0	3,1
Kr. I	-2,5	-3,8	-2,2	-7,5	1,5	2,4
in Ausbildung	6,6	4,7	-	11,1	-	-

Fortsetzung II

## Fortsetzung II Tabelle A8

## Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum - Angestellte nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>						
Höherer Dienst	10,5	-	11,7	15,6	10,1	-0,4
Gehobener Dienst	6,6	11,1	11,0	13,9	-16,1	16,5
Mittlerer Dienst	2,8	1,8	1,4	2,7	2,2	11,1
Einfacher Dienst	0,0	1,9	-5,1	-1,8	-4,4	-0,5
Ohne Angabe	-0,1	1,2	7,8	4,2	-7,1	-1,4
<b>Beurlaubte</b>						
Höherer Dienst	8,9	-	6,5	12,6	-0,8	7,8
Gehobener Dienst	0,9	-50,0	0,8	1,2	-0,8	-3,4
Mittlerer Dienst	0,2	-0,5	0,0	0,0	5,7	-8,2
Einfacher Dienst	-1,2	12,5	-2,9	1,2	1,8	-9,1
Ohne Angabe	13,6	-20,0	-0,4	27,4	12,1	13,3
<b>Insgesamt</b>	1,6	-0,6	2,2	2,5	4,1	3,0

Anmerkung: Veränderungen nur in den Bereichen darstellbar, in denen es 1994 und 1998 Beschäftigte gab.

Tabelle A9

## Lohnbereich nach Altersgruppen - 1994 insgesamt

	Alle Beschäftigten						darunter Frauen					
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
Lohngruppe 9	81	4	22	29	18	8	1	0	0	0	0	1
Lohngruppe 8a	750	0	30	112	348	260	0	0	0	0	0	0
Lohngruppe 8	456	4	79	98	158	117	1	0	1	0	0	0
Lohngruppe 7a	924	0	40	229	418	237	13	0	0	4	8	1
Lohngruppe 7	1 054	56	296	286	288	128	23	6	10	4	3	0
Lohngruppe 6a	1 773	0	128	439	754	452	47	0	7	18	14	8
Lohngruppe 6	1 703	129	564	426	366	218	99	19	45	17	9	9
Lohngruppe 5a	4 638	16	654	1 085	1 746	1 137	121	0	33	46	31	11
Lohngruppe 5	3 701	507	1 366	903	607	317	212	50	103	23	29	7
Lohngruppe 4a	2 320	4	234	499	861	722	71	1	6	18	23	23
Lohngruppe 4	4 126	669	1 454	886	701	414	316	94	92	43	59	28
Lohngruppe 3a	3 342	24	495	752	1 205	865	1 030	4	71	216	469	270
Lohngruppe 3	4 208	334	1 365	1 039	952	516	1 200	78	236	335	383	168
Lohngruppe 2a	2 997	75	413	709	1 155	641	2 312	13	193	545	998	561
Lohngruppe 2	4 703	369	1 169	1 360	1 248	555	2 485	135	502	852	715	279
Lohngruppe 1a	6 997	16	369	1 444	3 108	2 057	6 964	16	357	1 438	3 102	2 049
Lohngruppe 1	5 646	1 095	1 214	1 615	1 318	386	4 264	509	950	1 400	1 090	305
in Ausbildung	651	583	62	6	0	0	168	156	12	0	0	0
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>												
Lohngruppen insgesamt	6 689	95	803	1 721	2 426	1 571	6 470	71	770	1 700	2 385	1 508
<b>Beurlaubte</b>												
insgesamt	663	103	362	87	68	43	511	50	324	65	48	24
<b>Insgesamt</b>	<b>57 422</b>	<b>4 083</b>	<b>11 119</b>	<b>13 725</b>	<b>17 745</b>	<b>10 644</b>	<b>26 308</b>	<b>1 202</b>	<b>3 712</b>	<b>6 724</b>	<b>9 366</b>	<b>5 252</b>

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.



Tabelle A10

## Lohnbereich nach Altersgruppen - 1998 insgesamt

	Alle Beschäftigten					darunter Frauen						
	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65	insgesamt*	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>												
Lohngruppe 9	90	5	21	26	29	9	0	0	0	0	0	0
Lohngruppe 8a	888	0	60	184	331	313	0	0	0	0	0	0
Lohngruppe 8	377	2	117	102	95	61	4	0	1	0	3	0
Lohngruppe 7a	1 004	0	59	253	410	282	21	0	4	6	7	4
Lohngruppe 7	937	23	378	256	175	105	13	0	8	2	2	1
Lohngruppe 6a	1 951	1	284	541	663	462	69	0	21	22	20	6
Lohngruppe 6	1 341	48	459	417	268	148	83	9	46	19	6	2
Lohngruppe 5a	5 462	8	1 173	1 575	1 526	1 180	176	0	60	50	46	20
Lohngruppe 5	3 116	273	1 222	917	486	218	180	23	95	31	28	3
Lohngruppe 4a	2 406	2	300	634	771	699	101	1	13	26	38	23
Lohngruppe 4	2 671	334	947	700	462	228	267	39	89	53	64	22
Lohngruppe 3a	3 568	10	689	969	1 104	796	1 058	2	98	257	423	278
Lohngruppe 3	3 245	245	902	940	742	413	1 049	78	191	301	315	164
Lohngruppe 2a	3 083	29	366	800	1 224	663	2 613	5	229	678	1 107	593
Lohngruppe 2	3 390	227	815	1 129	818	398	1 707	69	339	620	466	212
Lohngruppe 1a	5 975	10	316	1 366	2 475	1 806	5 922	7	300	1 354	2 463	1 796
Lohngruppe 1	4 416	1 063	881	1 336	831	294	2 625	363	516	957	614	171
in Ausbildung	798	749	42	6	0	0	230	220	7	3	0	0
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>												
Lohngruppen insgesamt	6 302	69	639	1 844	2 080	1 589	6 090	45	612	1 815	2 039	1 542
<b>Beurlaubte</b>												
insgesamt	890	79	437	186	105	83	701	30	394	159	74	44
<b>Insgesamt</b>	<b>51 910</b>	<b>3 177</b>	<b>10 107</b>	<b>14 181</b>	<b>14 595</b>	<b>9 747</b>	<b>22 909</b>	<b>891</b>	<b>3 023</b>	<b>6 353</b>	<b>7 715</b>	<b>4 881</b>

\* beinhaltet auch Beschäftigte unter 16 und über 65 Jahre.

Tabelle A11

Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum -  
Lohnbereich nach Altersgruppen

	Veränderung des Anteils an Frauen (in Prozentpunkten)					
	insgesamt	16 bis 25	26 bis 35	36 bis 45	46 bis 55	56 bis 65
<b>Vollzeitbeschäftigte u. Teilzeitbeschäftigte T1</b>						
Lohngruppe 9	-1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-12,5
Lohngruppe 8a	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0
Lohngruppe 8	0,8	0,0	-0,4	0,0	3,2	0,0
Lohngruppe 7a	0,7	-	6,8	0,6	-0,2	1,0
Lohngruppe 7	-0,8	-10,7	-1,3	-0,6	0,1	1,0
Lohngruppe 6a	0,9	-	1,9	0,0	1,2	-0,5
Lohngruppe 6	0,4	4,0	2,0	0,6	-0,2	-2,8
Lohngruppe 5a	0,6	0,0	0,1	-1,1	1,2	0,7
Lohngruppe 5	0,0	-1,4	0,2	0,8	1,0	-0,8
Lohngruppe 4a	1,1	25,0	1,8	0,5	2,3	0,1
Lohngruppe 4	2,3	-2,4	3,1	2,7	5,4	2,9
Lohngruppe 3a	-1,2	3,3	-0,1	-2,2	-0,6	3,7
Lohngruppe 3	3,8	8,5	3,9	-0,2	2,2	7,2
Lohngruppe 2a	7,6	-0,1	15,8	7,9	4,0	1,9
Lohngruppe 2	-2,5	-6,2	-1,3	-7,7	-0,3	3,0
Lohngruppe 1a	-0,4	-30,0	-1,8	-0,5	-0,3	-0,2
Lohngruppe 1	-16,1	-12,3	-19,7	-15,1	-8,8	-20,9
in Ausbildung	3,0	2,6	-2,7	50,0	-	-
<b>Teilzeitbeschäftigte T2</b>						
Lohngruppen insgesamt	-0,1	-9,5	-0,1	-0,4	-0,3	1,1
<b>Beurlaubte</b>						
insgesamt	1,7	-10,6	0,7	10,8	-0,1	-2,8
<b>Insgesamt</b>	-1,7	-1,4	-3,5	-4,2	0,1	0,8

Anmerkung: Veränderungen nur in den Bereichen darstellbar, in denen es 1994 und 1998 Beschäftigte gab.

Tabelle A12

Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich  
innerhalb der weiblichen Beschäftigten

% - Angaben	Landesregierung		Landesbehörden ohne Landesregierung		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
höherer Dienst	12,7	14,2	12,4	13,1	2,0	2,3	6,7	7,2
gehobener Dienst	29,7	32,8	49,9	51,0	11,8	13,6	28,8	30,4
mittlerer Dienst	52,0	48,0	32,9	32,0	59,0	61,2	47,3	48,1
einfacher Dienst	1,7	1,0	1,1	0,6	3,4	2,0	2,4	1,4
Arbeiterinnen	3,5	3,8	2,5	2,2	23,8	20,7	14,2	12,3
ohne Angabe	0,3	0,2	1,3	1,1	0,1	0,1	0,6	0,6

Tabelle A13

Verteilung der Laufbahngruppen/Lohnbereich  
innerhalb der männlichen Beschäftigten

% - Angaben	Landesregierung		Landesbehörden ohne Landesregierung		Kommunen		Insgesamt	
	1994	1998	1994	1998	1994	1998	1994	1998
höherer Dienst	41,7	41,7	22,9	22,9	8,2	8,5	16,9	17,0
gehobener Dienst	40,2	42,1	37,7	42,4	25,0	25,9	32,3	35,4
mittlerer Dienst	10,3	9,2	28,7	24,2	31,8	31,6	29,8	27,2
einfacher Dienst	1,3	1,0	1,3	1,1	1,2	0,9	1,3	1,0
Arbeiter	6,3	6,0	7,8	7,9	33,6	33,0	18,7	18,5
ohne Angabe	0,2	0,1	1,5	1,4	0,2	0,2	0,9	0,9

Tabelle A14

## Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Öffentliche Verwaltung	Laufbahngruppen/ Lohnbereich	Beschäftigte 1998					Beschäftigte 1994				
		insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*	insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*
<b>Höherer Dienst</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	39 940	30 308	7 608	262	1 762	40 394	33 784	4 859	204	1 547
	w	13 359	7 031	4 987	126	1 215	12 329	7 495	3 704	54	1 076
	%	33,45	23,20	65,55	48,09	68,96	30,52	22,19	76,23	26,47	69,55
Landes- regierung	i	868	737	41	1	89	922	844	28	-	50
	w	172	123	33	1	15	153	116	25	-	12
	%	19,82	16,69	80,49	100,00	16,85	16,59	13,74	89,29	-	24,00
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	31 100	22 837	6 778	52	1 433	31 684	26 129	4 199	3	1 353
	w	10 827	5 374	4 413	47	993	10 178	5 969	3 256	1	952
	%	34,81	23,53	65,11	90,38	69,30	32,12	22,84	77,54	33,33	70,36
Kommunen	i	7 972	6 734	789	209	240	7 788	6 811	632	201	144
	w	2 360	1 534	541	78	207	1 998	1 410	423	53	112
	%	29,60	22,78	68,57	37,32	86,25	25,65	20,70	66,93	26,37	77,78
<b>Gehobener Dienst</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	111 845	77 122	29 115	679	4 929	107 069	79 698	22 239	496	4 636
	w	56 453	26 356	25 270	476	4 351	53 364	28 235	20 675	291	4 163
	%	50,47	34,17	86,79	70,10	88,27	49,84	35,43	92,97	58,67	89,80
Landes- regierung	i	1 102	872	133	7	90	1 100	954	88	-	58
	w	398	235	117	6	40	359	239	81	-	39
	%	36,12	26,95	87,97	85,71	44,44	32,64	25,05	92,05	-	67,24
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	79 707	52 018	24 428	81	3 180	76 431	53 957	18 978	3	3 493
	w	42 172	18 032	21 249	74	2 817	41 020	20 071	17 810	3	3 136
	%	52,91	34,66	86,99	91,36	88,58	53,67	37,20	93,85	100,00	89,78
Kommunen	i	31 036	24 232	4 554	591	1 659	29 538	24 787	3 173	493	1 085
	w	13 883	8 089	3 904	396	1 494	11 985	7 925	2 784	288	988
	%	44,73	33,38	85,73	67,01	90,05	40,57	31,97	87,74	58,42	91,06

Fortsetzung I

Fortsetzung I Tabelle A14

## Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Öffentliche Verwaltung	Laufbahngruppen/ Lohnbereich	Beschäftigte 1998					Beschäftigte 1994				
		insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*	insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*
<b>Mittlerer Dienst</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	131 907	84 373	34 848	3 391	9 295	137 183	97 439	29 731	2 700	7 313
	w	89 374	43 612	33 598	3 236	8 928	87 675	49 251	28 932	2 501	6 991
	%	67,76	51,69	96,41	95,43	96,05	63,91	50,55	97,31	92,63	95,60
Landes- regierung	i	735	511	152	-	72	817	603	142	-	72
	w	582	367	148	-	67	628	419	142	-	67
	%	79,18	71,82	97,37	-	93,06	76,87	69,49	100,00	-	93,06
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	47 923	34 722	10 260	81	2 860	54 029	41 688	9 288	19	3 034
	w	26 473	13 911	9 818	73	2 671	27 043	15 178	9 014	15	2 836
	%	55,24	40,06	95,69	90,12	93,39	50,05	36,41	97,05	78,95	93,47
Kommunen	i	83 249	49 140	24 436	3 310	6 363	82 337	55 148	20 301	2 681	4 207
	w	62 319	29 334	23 632	3 163	6 190	60 004	33 654	19 776	2 486	4 088
	%	74,86	59,69	96,71	95,56	97,28	72,88	61,02	97,41	92,73	97,17
<b>Einfacher Dienst</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	4 193	2 575	1 113	377	128	6 484	4 100	1 726	423	235
	w	2 572	1 151	1 002	303	116	4 380	2 235	1 583	340	222
	%	61,34	44,70	90,03	80,37	90,63	67,55	54,51	91,71	80,38	94,47
Landes- regierung	i	28	26	2	-	-	45	40	4	-	1
	w	12	10	2	-	-	21	16	4	-	1
	%	42,86	38,46	100,00	-	-	46,67	40,00	100,00	-	100,00
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	1 514	1 239	220	5	50	2 119	1 674	353	35	57
	w	498	261	193	2	42	882	488	329	13	52
	%	32,89	21,07	87,73	40,00	84,00	41,62	29,15	93,20	37,14	91,23

Fortsetzung II

Fortsetzung II Tabelle A14

## Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Öffentliche Verwaltung	Laufbahngruppen/ Lohnbereich	Beschäftigte 1998					Beschäftigte 1994				
		insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*	insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*
<b>Einfacher Dienst</b>											
Kommunen	i	2 651	1 310	891	372	78	4 320	2 386	1 369	388	177
	w	2 062	880	807	301	74	3 477	1 731	1 250	327	169
	%	77,78	67,18	90,57	80,91	94,87	80,49	72,55	91,31	84,28	95,48
<b>Arbeiter</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	51 905	32 803	11 915	6 302	885	57 413	36 285	13 785	6 689	654
	w	22 905	5 219	10 899	6 090	697	26 304	6 286	13 041	6 470	507
	%	44,13	15,91	91,47	96,64	78,76	45,82	17,32	94,60	96,73	77,52
Landesre- gierung	i	147	128	16	-	3	159	140	15	-	4
	w	46	27	16	-	3	42	25	15	-	2
	%	31,29	21,09	100,00	-	100,00	26,42	17,86	100,00	-	50,00
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	8 809	7 615	788	248	158	9 443	8 087	930	293	133
	w	1 823	790	721	241	71	2 073	870	863	280	60
	%	20,69	10,37	91,50	97,18	44,94	21,95	10,76	92,80	95,56	45,11
Kommunen	i	42 949	25 060	11 111	6 054	724	47 811	28 058	12 840	6 396	517
	w	21 036	4 402	10 162	5 849	623	24 189	5 391	12 163	6 190	445
	%	48,98	17,57	91,46	96,61	86,05	50,59	19,21	94,73	96,78	86,07
<b>ohne Angaben</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	2 401	-	-	2 286	115	2 727	-	-	2 643	84
	w	1 041	-	-	949	92	1 154	-	-	1 101	53
	%	43,36	-	-	41,51	80,00	42,32	-	-	41,66	63,10
Landesre- gierung	i	4	-	-	4	-	7	-	-	7	-
	w	3	-	-	3	-	4	-	-	4	-
	%	75,00	-	-	75,00	-	57,14	-	-	57,14	-

Fortsetzung III

Fortsetzung III Tabelle A14

Veränderungen der Beschäftigtenzahlen im Berichtszeitraum nach Umfang  
des Beschäftigungsverhältnisses und nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Öffentliche Verwaltung		Beschäftigte 1998					Beschäftigte 1994				
		insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*	insge- samt	Vollzeit	Teilzeit 1	Teilzeit 2	Beur- laubte*
<b>ohne Angaben</b>											
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	2 146	-	-	2 084	62	2 532	-	-	2 481	51
	w	922	-	-	876	46	1 079	-	-	1 053	26
	%	42,96	-	-	42,03	74,19	42,61	-	-	42,44	50,98
Kommunen	i	251	-	-	198	53	188	-	-	155	33
	w	116	-	-	70	46	71	-	-	44	27
	%	46,22	-	-	35,35	86,79	37,77	-	-	28,39	81,82
<b>Beschäftigte insgesamt</b>											
Öffentliche Verwaltung	i	342 191	227 181	84 599	13 297	17 114	351 270	251 306	72 340	13 155	14 469
	w	185 704	83 369	75 756	11 180	15 399	185 206	93 502	67 935	10 757	13 012
	%	54,27	36,70	89,55	84,08	89,98	52,72	37,21	93,91	81,77	89,93
Landesre- gierung	i	2 884	2 274	344	12	254	3 050	2 581	277	7	185
	w	1 213	762	316	10	125	1 207	815	267	4	121
	%	42,06	33,51	91,86	83,33	49,21	39,57	31,58	96,39	57,14	65,41
Landesbe- hörden (oh- ne Landes- regierung)	i	171 199	118 431	42 474	2 551	7 743	176 238	131 535	33 748	2 834	8 121
	w	82 715	38 368	36 394	1 313	6 640	82 275	42 576	31 272	1 365	7 062
	%	48,32	32,40	85,69	51,47	85,75	46,68	32,37	92,66	48,17	86,96
Kommunen	i	168 108	106 476	41 781	10 734	9 117	171 982	117 190	38 315	10 314	6 163
	w	101 776	44 239	39 046	9 857	8 634	101 724	50 111	36 396	9 388	5 829
	%	60,54	41,55	93,45	91,83	94,70	59,15	42,76	94,99	91,02	94,58

\* Geringfügige Verschiebungen bei den Beurlaubten zwischen dem Bereich „ohne Angabe“ und einfachem Dienst bzw. Lohnbereich aus erhebungstechnischen Gründen möglich.

Tabelle B1

## Maßnahmen im Stufenplan zum Abbau der Unterrepräsentanz

Basis: 579 Dienststellen mit Stufenplan	Land (N = 372)		Kommunen (N = 207)		insgesamt	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
– Fachliche Fort- und Weiterbildungen	239	64,2	146	70,5	385	66,5
– Gezielte Personalplanung	188	50,5	120	58,0	308	53,2
– Einsetzen in unterrepräsentiert. Bereichen	176	47,3	129	62,3	305	52,7
– Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit	168	45,2	110	53,1	278	48,0
– Systematische Nachwuchsförderung	141	37,9	105	50,7	246	42,5
– Gezielte Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte	121	32,5	64	30,9	185	32,0
– Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien	70	18,8	43	20,8	113	19,5
– Stärkere Beteiligung von Frauen in Verwaltungsreformprojekten	45	12,1	29	14,0	74	12,8
– Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Tearbeit, Jobsharing)	8	2,2	7	3,4	15	2,6
– Verstärkte Einstellung von Frauen	6	1,6	2	1,0	8	1,4
– Gezielte Stellenausschreibungen	4	1,1	4	1,9	8	1,4
– Einbindung während des Erziehungsurlaubs	2	0,5	4	1,9	6	1,0
– Übertragung höherwertiger Aufgaben	1	0,3	2	1,0	3	0,5
– Wiedereingliederung nach Familienphase	2	0,5	0	0,0	2	0,3
– Gezieltes Ansprechen von Frauen	2	0,5	0	0,0	2	0,3
– Umwandlung geringfügig Beschäftigter in ein normales Arbeitsverhältnis	0	0,0	1	0,5	1	0,2
– Betreuung von „Gremien“ in Kommunen	0	0,0	1	0,5	1	0,2
– Keine Nennungen	76	20,4	24	11,6	100	17,3



Tabelle B2

		Land (N = 291)		Kommunen (N = 237)		insgesamt	
		n	(%)	n	(%)	n	(%)
<i>Basis: 528 Dienststellen</i>							
Alle Nennungen							
–	Angestelltenlehrgänge I und II	129	44,3	199	84,0	328	62,1
–	Seminare für Führungskräfte	144	49,5	64	27,0	208	39,4
–	VerwaltungsBWL / Steuerungsmodelle	68	23,4	64	27,0	132	25,0
–	Aufstiegsseminare	72	24,7	29	12,2	101	19,1
–	Fachbezogene Lehrgänge, Seminare	50	17,2	30	12,7	80	15,2
–	EDV-Kurse	23	7,9	10	4,2	33	6,3
–	Sparkassenspezifische Qualifikationen	25	8,6	-	-	25	4,7
–	Persönliche Qualifizierungen (Rhetorik...)	7	2,4	4	1,7	11	2,1
–	Allgemeine Seminare	4	1,4	6	2,5	10	1,9
–	Ausbildungen	2	0,7	7	3,0	9	1,7
–	Ausbildereignungslehrgang und -prüfung	6	2,1	1	0,4	7	1,3
–	Seminar für Systemverwalterin / Netzwerke	2	0,7	2	0,8	4	0,8
–	Gezielte Förderung einer Frau	2	0,7	0	0,0	2	0,4
–	Fachseminare für Wiedereinsteigerin- nen und Erziehungsurlauberinnen	0	0,0	1	0,4	1	0,2
–	Seminare für Nachwuchskräfte	0	0,0	1	0,4	1	0,2
–	Keine Nennungen	7	2,4	2	0,8	9	1,7

Tabelle B3

Fortbildungsveranstaltungen - Sicherstellung der Betreuung  
von Kindern oder pflegebedürftigen Angehöriger

Basis: 865 Dienststellen Alle Nennungen	Land		Kommune		insgesamt	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
– Dezentrale Fortbildungsdurchführung			86	25,1	86	9,9
– Angebot halbtägiger Fortbildungen			66	19,2	66	7,6
– Privat organisiert, selbst geregelt			56	16,3	56	6,5
– Angebot der Kinderbetreuung			27	7,9	27	3,1
– Rücksichtnahme bei Terminierung und Auswahlterminen			6	1,7	6	0,7
– Anpassung an Arbeitszeit und -ort, In-house-Veranstaltungen			4	1,2	4	0,5
– Übernahme von Kinderbetreuungskosten			4	1,2	4	0,5
– Großzügige Zeitausgleichregelungen			1	0,3	1	0,1
– Samstags-, Wochenendschulung			1	0,3	1	0,1
– keine Nennungen	522	100,0	164	47,8	686	79,3

Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

Ifd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
1.	22	1	1	0	22	1	1	0
2.	5	1	1	0	5	1	1	0
3.	3	1	1	0	3	1	1	0
4.	3	1	1	0	3	1	1	0
5.	11	0	1	0	11	0	1	0
6.	15	2	1	0	15	2	1	0
7.	58	0	1	0	58	0	1	0
8.	14	0	1	0	14	0	1	0

Fortsetzung I

## Fortsetzung I Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

Ifd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
9.	9	1	1	0	9	1	1	0
10.	15	5	1	0	15	5	1	0
11.	20	0	1	0	20	0	1	0
12.	19	0	1	0	19	0	1	0
13.	5	2	5	2	5	2	5	2
14.	4-5	1-2	4-5	1-2	4-5	1-2	4-5	1-2
15.	7	2	2	1	5	1	2	1
16.	5	1	5	1	6	3	6	3
17.	3	1	1	1	3	1	1	1
18.	8	2	1	1	8	2	1	1
19.	6	2	1	1	6	2	1	1
20.	3	2	3	2	3	2	3	2
21.	11	0	1	0	11	0	1	0
22.	4	4	4	4	4	4	4	4
23.	4	2	4	2	4	2	4	2
24.	4	2	4	2	4	2	4	2
25.	25	0	25	0	25	0	25	0
26.	36	3	36	3	36	4	36	4
27.	11	0	11	0	11	1	11	1
28.	4	1	4	1	4	2	4	2
29.	3	1	3	1	3	2	3	2
30.	4	2	4	2	4	2	4	2
31.	3	0	3	0	3	0	3	0
32.	4	0	2	0	4	0	2	0
33.	4	0	2	0	4	0	2	0
34.	7	2	4	2	7	3	4	2
35.	7	0	4	0	7	2	4	1
36.	8	0	5	0	8	0	5	0

Fortsetzung II

## Fortsetzung II Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

lfd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
37.	5	0	3	0	6	0	4	0
38.	8	2	8	2	8	3	8	3
39.	10	5	10	5	10	5	10	5
40.	4	0	4	0	4	1	4	1
41.	5	2	4	0	5	2	4	0
42.	8	3	8	3	10	5	10	5
43.	11	0	1	0	10	1	1	0
44.	3	1	3	1	3	1	3	1
45.	7	1-2	1	1	7	1-2	3	1
46.	9	2	1	0	9	3	1	0
47.	9	3	1	0	9	1	1	0
48.	9	2	1	1	9	3	1	0
49.	3	1	3	1	3	1	3	1
50.	7	4	7	4	7	4	7	4
51.	3	0	3	0	6	3	6	3
52.	8	2	8	2	8	2	8	2
53.	3	1	3	1	3	0	3	0
54.	6	1	6	1	6	2	6	2
55.	4	1	1	1	4	1	1	1
56.	18	1	3	0	19	3	3	1
57.	16	2	2	0	16	3	2	1
58.	10	1	6	1	10	1	6	1
59.	10	3	6	2	10	3	6	2
60.	8	2	-	-	8	2	-	-
61.	8	1	-	-	8	1	-	-
62.	6	2	-	-	6	3	-	-

Fortsetzung III

## Fortsetzung III Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

Ifd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
63.	19	4	4	1	21	4	6	3
64.	8	4	1	0	8	4	1	0
65.	12	1	4	1	12	1	4	1
66.	11	0	-	-	11	1	-	-
67.	8	1	-	-	8	1	-	-
68.	5	2	5	2	5	2	5	2
69.	55	25	18	9	55	25	10	5
70.	5	2	5	2	5	2	5	2
71.	7	3	3	2	7	3	3	2
72.	10	1	-	-	10	1	-	-
73.	7	0	3	0	7	0	3	0
74.	8	2	-	-	8	2	-	-
75.	14	7	3	1	16	9	2	1
76.	10-60	100 %	1	1	10-60	100 %	1	1
77.	11	11	1	1	11	11	1	1
78.	3	3	1	1	7	7	1	1
79.	6	6	1	1	6	6	1	1
80.	4-6	4-6	2	2	4	4	2	2
81.	21	2	5	2	21	3	5	2
82.	11	0	2	0	11	2	2	1
83.	13	0	3	0	14	1	3	1
84.	9	3	4	1	9	3	4	1
85.	9	4	1	0	9	3	1	1
86.	5	0	5	0	5	0	5	0
87.	23	2	1	0	26	4	1	1
88.	14	3	1	0	14	4	1	0
89.	20	5	2	0	26	9	3	1
90.	15-20	8-12	2	0	15-20	8-12	2	0

Fortsetzung IV

Fortsetzung IV Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

lfd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
91.	4	2	1	0	4	2	1	0
92.	6	2	1	0	6	2	2	0
93.	7-10	2	1	0	7-10	2	2	0
94.	10-13	7-8	1	1	13	8	1	1
95.	6	1	6	1	6	2	6	2
96.	5	0	5	0	5	1	5	1
97.	8	8	8	8	8	8	8	8
98.	7	1	7	1	7	1	7	1
99.	9	2	9	2	7	2	7	2
100.	8	1	8	1	12	2	12	2
101.	9	3	9	3	6	2	6	2
102.	10	3	10	3	9	2	9	2
103.	4	0	2	0	5	1	3	1
104.	11	4	10	4	11	4	10	4
105.	5	1-2	3	0-1	5	1-2	3	0-1
106.	4	1	4	1	4	1	4	1
107.	8	1	7	1	8	1	7	1
108.	16	13	4	3	16	15	4	3
109.	16	12	4	4	16	13	4	3
110.	10	9	4	3	10	10	4	4
111.	8	4	4	1	8	4	4	1
112.	8	4	4	1	8	4	4	1
113.	8	4	4	1	8	4	4	1
114.	5	0	5	0	5	1-2	5	1-2
115.	5	0	5	0	5	1	5	1
116.	11	8	4	2	12	8	4	2
117.	3	1	3	1	3	1	3	1
118.	5	0	1	0	5	0	1	0

Fortsetzung V

Fortsetzung V Tabelle B4

## Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den ausgewerteten Gremien

lfd. Nr. Gremien	1994				1998			
	Mitglieder		von Dienststelle benannt		Mitglieder		von Dienststelle benannt	
	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen	gesamt	dar. Frauen
119.	4	1	4	1	4	1	4	1
120.	18	12	18	12	18	12	18	12
121.	9	2	9	2	9	2	9	2
122.	8	2	8	2	8	2	8	2
123.	8	2	8	2	8	2	8	2
124.	6	1	6	1	6	1	6	1
125.	7	5	7	5	7	5	7	5
126.	7	1	7	1	7	1	7	1
127.	4	1	4	1	4	1	4	1
128.	6	0	6	0	6	0	6	0
129.	15	2	8	2	15	2	8	2
130.	6	3	2	1	6	3	2	1
131.	14	5	3	1	14	5	3	1
132.	14	6	3	1	14	5	3	1
133.	4	1-2	4	1-2	4-5	1-3	4-5	1-3
134.	4	2	4	2	4	2	4	2
135.	4	2	4	2	4	2	4	2
136.	5	1	5	1	5	2	5	2
137.	4	1	4	1	4	1	4	1
138.	5	0	5	0	7	1	7	1
139.	3-4	1-2	3	1-2	3-4	1-2	3	1-2
140.	4-5	2-3	3-4	2-3	4-5	2-3	3-4	2-3
141.	4	1	4	1	5	2	5	2
142.	5	0	5	0	5	0	5	0
143.	4	0	4	0	6	1	6	1
144.	3	0	3	0	5	1	5	1
<b>insgesamt*</b>	1 339	377,5	597	167,5	1 370	427	608,5	195,5

\* Soweit zu einzelnen Gremien Mindest- und Maximalzahlen angegeben wurden, sind diese mit dem rechnerischen Mittel berücksichtigt.

Tabelle B5

## Geplante zukünftige Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

Basis: 865 Dienststellen	Land		Kommune		insgesamt	
	(N=522)		(N=343)			
Alle Nennungen	n	(%)	n	(%)	n	(%)
– Fort- und Weiterbildungen	65	12,5	56	16,3	121	14,0
– Stufenplan erstellen, anwenden	19	3,6	52	15,2	71	8,2
– Vermehrte und gezielte Berücksichtigung von Frauen bei Personalentscheidungen	48	9,2	22	6,4	70	8,1
– PE-Konzepte, -maßnahmen, -planungen	31	5,9	31	9,0	62	7,2
– Konsequente Aussagen zur Umsetzung des NGG	24	4,6	13	3,8	37	4,3
– Flexible Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16	3,1	16	4,7	32	3,7
– Förderung der Motivation/Information	23	4,4	8	2,3	31	3,6
– Maßnahmeneinsatz wie bisher	11	2,1	18	5,2	29	3,4
– Einbindung / Bestellung der Frauenbeauftragten	14	2,7	14	4,1	28	3,2
– Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen	13	2,5	13	3,8	26	3,0
– Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	15	2,9	4	1,2	19	2,2
– Erhöhung Frauenanteil in Gremien	12	2,3	6	1,7	18	2,1
– Sonstige Einzelmaßnahmen	11	2,1	6	1,7	17	2,0
– Verstärkte Einbindung von beurlaubten Beschäftigten	12	2,3	5	1,5	17	1,9
– Einsatz spezieller Strategien (G.M, Mentoring)	6	1,1	8	2,3	14	1,6
– Verstärkte Anwendung § 5,6 NGG	13	2,5	1	0,3	14	1,6
– Sensibilisierung aller Beschäftigten für Frauenfördermaßnahmen, auch der Führungsebene	11	2,1	2	0,6	13	1,5
– Änderung der Ausschreibungstexte	9	1,7	1	0,3	10	1,2
– Kinderbetreuungsmöglichkeit schaffen	3	0,6	1	0,3	4	0,5
– Keine Maßnahmeplanung, da Gleichberechtigung besteht	30	5,7	10	2,9	40	4,6
– Keine Nennungen	253	48,5	150	43,7	403	46,6



Anlage 1

<p><b>Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales</b> - Referat 201 - 30001 Hannover Az.: 201-38238/1</p>	<p><b>BERICHT ZUR UMSETZUNG DES NIEDERSÄCHSISCHEN GLEICH- BERECHTIGUNGSGESETZES</b> für den Zeitraum vom <b>01.07.1994 - 31.12.1998</b></p>	<p>K</p>																																
<p>Nds. Ministerium f. Frauen, Arbeit u. Soziales, 30001 Hannover</p>	<p><b>RÜCKSENDETERMIN</b> <b><u>bis zum 10.07.1999</u></b></p>																																	
<p>Bitte teilen Sie uns mit, an wen wir uns bei Rückfragen wenden dürfen:</p> <p>Name: .....</p> <p>Tel.-Nr: .....</p>																																		
<p><b>1 Anzahl der Beschäftigten am 30.06.1998</b> <input type="text"/> <small>6-10</small></p> <p><b>2 Stufenplan</b></p> <p>2.1 Seit wann gibt es bei Ihnen einen Stufenplan?</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="text-align: right;">1995 / 1996</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;"><b>1</b></td> <td rowspan="3" style="border: none; padding-left: 10px;"><small>11</small></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">1997 / 1998</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>2</b></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>3</b></td> </tr> </table> <p>2.2 Gab es in Ihrer Dienststelle ein konkretes Konzept der Personalentwicklung?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>12</small></p> <p>2.3 Wenn ja (bei Frage 2.2), war der Stufenplan in das Konzept der Personalentwicklung integriert?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>13</small></p> <p>2.4 Mit welchen Maßnahmen des Stufenplanes sollte die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden? (Bitte nennen Sie die <b>5 wichtigsten</b> Maßnahmen durch Ankreuzen und / oder Ausfüllen)</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border: none;">Gezielte Personalplanung .....</td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;"><b>01</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Systematische Nachwuchsförderung .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>02</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Gezieltes Einsetzen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>03</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Stärkere Beteiligung von Frauen in Projekten zur Verwaltungsreform .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>04</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>05</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>06</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>07</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien .....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"><b>08</b></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">.....</td> <td style="border: 1px solid black; text-align: center;"></td> </tr> </table> <p style="text-align: right;"><small>14-23</small></p>	1995 / 1996	<b>1</b>	<small>11</small>	1997 / 1998	<b>2</b>		<b>3</b>	Gezielte Personalplanung .....	<b>01</b>	Systematische Nachwuchsförderung .....	<b>02</b>	Gezieltes Einsetzen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen .....	<b>03</b>	Stärkere Beteiligung von Frauen in Projekten zur Verwaltungsreform .....	<b>04</b>	Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen .....	<b>05</b>	Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte .....	<b>06</b>	Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit .....	<b>07</b>	Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien .....	<b>08</b>	.....		.....		.....		.....		.....		<p>2.5 Wurde mit Hilfe des Stufenplans und der darin enthaltenen o.g. Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b>    zum Teil <input type="text"/> <b>3</b> <small>24</small></p> <p><b>3 Quote</b></p> <p>3.1 In wie vielen Fällen waren die qualifikationsabhängigen Quoten-Regelungen der §§ 5, 6 NGG bei Personalentscheidungen ausschlaggebend? (sorgfältige Schätzung genügt)</p> <p style="margin-left: 20px;">Anzahl der Entscheidungen: <input type="text"/> <small>25-28</small></p> <p>3.2 War bei Personalentscheidungen - ohne dass die Vorschriften der §§ 5, 6 NGG zur Anwendung kamen - bedeutsam, dass sie überhaupt existierten?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>29</small></p> <p>3.3 In wie vielen Fällen kam es wegen der Quote zu gerichtlichen Auseinandersetzungen? (sorgfältige Schätzung genügt)</p> <p style="margin-left: 20px;">Anzahl der Gerichtsverfahren: <input type="text"/> <small>30-33</small></p> <p><b>4 Fortbildung</b></p> <p>4.1 Wurden Frauen durch Inhalte und Rahmenbedingungen von Fortbildungsveranstaltungen gezielt zur Teilnahme angesprochen?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>34</small></p> <p>4.2 Wurde bei Fortbildungsveranstaltungen darauf geachtet, dass Frauen wie Männer als Referentinnen bzw. Referenten eingesetzt wurden?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>35</small></p> <p>4.3 Haben Frauen Ihrer Dienststelle Fortbildungsveranstaltungen besucht, die auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiteteten?</p> <p style="margin-left: 20px;">ja <input type="text"/> <b>1</b>    nein <input type="text"/> <b>2</b> <small>36</small></p>
1995 / 1996	<b>1</b>	<small>11</small>																																
1997 / 1998	<b>2</b>																																	
	<b>3</b>																																	
Gezielte Personalplanung .....	<b>01</b>																																	
Systematische Nachwuchsförderung .....	<b>02</b>																																	
Gezieltes Einsetzen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen .....	<b>03</b>																																	
Stärkere Beteiligung von Frauen in Projekten zur Verwaltungsreform .....	<b>04</b>																																	
Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen .....	<b>05</b>																																	
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte .....	<b>06</b>																																	
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit .....	<b>07</b>																																	
Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien .....	<b>08</b>																																	
.....																																		
.....																																		
.....																																		
.....																																		
.....																																		



5.2 Nennen Sie in Stichwörtern die **3 wichtigsten** Gründe, falls sich der Anteil der Frauen in Gremien nach § 12 NGG nicht erhöht hat.

1. ....

2. ....

3. ....    78-83

**6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

6.1 Haben Sie im Berichtszeitraum in Ihrer Dienststelle von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz Kenntnis bekommen?

**1** nein  **2** 84

6.2 Wenn ja (bei Frage 6.1), wie viele Beschäftigte waren betroffen? (sorgfältige Schätzung genügt)

6.2.1 Männer weniger als 5  **1**  
 5 - 10  **2**  
 11 - 20  **3**  
 mehr als 20  **4** 85

6.2.2 Frauen weniger als 5  **1**  
 5 - 10  **2**  
 11 - 20  **3**  
 mehr als 20  **4** 86

6.3 Wurde die Frauenbeauftragte in Konfliktlösungen einbezogen?  
 ja  **1** nein  **2** zum Teil  **3** 87

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

7.1 Wie viele Beschäftigte stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitgestaltung? (sorgfältige Schätzung genügt)

7.1.1 Männer weniger als 10  **1**  
 10 - 20  **2**  
 21 - 30  **3**  
 31 - 40  **4**  
 41 - 50  **5**  
 mehr als 50  **6** 88

7.1.2 Frauen weniger als 10  **1**  
 10 - 20  **2**  
 21 - 30  **3**  
 31 - 40  **4**  
 41 - 50  **5**  
 mehr als 50  **6** 89

7.2 Wurden Anträge endgültig abgelehnt?  
 ja  **1** nein  **2** 90

**8 Frauenbeauftragte**

8.1 Seit wann ist in Ihrer Dienststelle eine Frauenbeauftragte bestellt? (bitte ankreuzen)

Jahr	Frauenbeauftragte
vor 1994	<input type="checkbox"/> <b>1</b>
1994/1995	<input type="checkbox"/> <b>2</b>
1996/1997	<input type="checkbox"/> <b>3</b>
1998	<input type="checkbox"/> <b>4</b>

91

8.2 Wurde die Frauenbeauftragte bei den folgenden Maßnahmen beteiligt? (bitte zutreffendes ankreuzen)

Maßnahmen	immer	überwiegend	seltener	gar nicht	
Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	92
Vorstellungsgespräche	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	93
Auswahlentscheidungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	94
Stufenplanerstellung u. -fortschreibungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	95
Berichterstellung gem. § 24 Abs. 2 NGG	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	96
Reformmaßnahmen (z.B. Einführung neuer Steuerungsmodelle, Telearbeit)	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	97
organisatorische Maßnahmen (z.B. Regelung Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	98

8.3 Hat die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum bei Maßnahmen der Vorbereitung eines Beschlusses widersprochen?  
 ja  **1** nein  **2** 99

8.4 Hat die Frauenbeauftragte im Vorfeld bei Maßnahmen interveniert, ohne dass ein offizieller Widerspruch eines Beschlusses erfolgte?  
 ja  **1** nein  **2** 100

8.5 Wenn ja (bei Frage 8.3 bzw. 8.4), bei welchen Beabsichtigten Maßnahmen hat die Frauenbeauftragte widersprochen bzw. interveniert? (Bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich)

Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	101
Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	102
Stufenplan	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	103
Bericht (§ 24 Abs. 2 NGG)	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	104
Reformmaßnahmen	<input type="checkbox"/> <b>5</b>	105
Organisatorische Maßnahmen	<input type="checkbox"/> <b>6</b>	106
Entsendungen in Gremien	<input type="checkbox"/> <b>7</b>	107
Sonstige	<input type="checkbox"/> <b>8</b>	108

8.6 Waren die Widersprüche bzw. Interventionen erfolgreich?  
 ja  **1** Nein  **2** zum Teil  **3** 109

**9 Ausblick**

Welche Vorhaben planen Sie aufgrund der Erfahrungen im Berichtszeitraum zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in Ihrer Dienststelle?

1. ....  110-111

2. ....  112-113

..... Datum, Unterschrift





5.2 Nennen Sie in Stichwörtern die **3 wichtigsten** Gründe, falls sich der Anteil der Frauen in Gremien nach § 12 NGG nicht erhöht hat.

1. ....

2. ....

3. ....  83-88

**6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

6.1 Haben Sie im Berichtszeitraum in Ihrer Dienststelle von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz Kenntnis bekommen?

ja  **1** nein  **2** 89

6.2 Wenn ja (bei Frage 6.1), wie viele Beschäftigte waren betroffen? (sorgfältige Schätzung genügt)

6.2.1 Männer ..... weniger als 5  **1**

..... 11 - 20  **2**

..... mehr als 20  **3**

.....  **4** 90

6.2.2 Frauen ..... weniger als 5  **1**

..... 5 - 10  **2**

..... 11 - 20  **3**

..... mehr als 20  **4** 91

6.3 Wurde die Frauenbeauftragte in Konfliktlösungen einbezogen?

ja   nein   zum Teil   92

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

7.1 Wie viele Beschäftigte stellten im Berichtszeitraum Anträge auf familiengerechte Arbeitszeitgestaltung? (sorgfältige Schätzung genügt)

7.1.1 Männer ..... weniger als 10  **1**

..... 10 - 20  **2**

..... 21 - 30  **3**

..... 31 - 40  **4**

..... 41 - 50  **5**

..... mehr als 50  **6** 93

7.1.2 Frauen ..... weniger als 10  **1**

..... 10 - 20  **2**

..... 21 - 30  **3**

..... 31 - 40  **4**

..... 41 - 50  **5**

..... mehr als 50  **6** 94

7.2 Wurden Anträge endgültig abgelehnt?

ja  **1** nein  **2** 95

**8 Frauenbeauftragte**

8.1 Seit wann sind in Ihrer Dienststelle eine Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin bestellt? (bitte ankreuzen)

Jahr	Frauenbeauftragte	Vertreterin
vor 1994	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>1</b>
1994/1995	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>
1996/1997	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>
1998	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>

96-97

8.2 Wurde die Frauenbeauftragte bei den folgenden Maßnahmen beteiligt? (bitte zutreffendes ankreuzen)

Maßnahmen	immer	überwiegend	selten	gar nicht	
Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	98
Vorstellungsgespräche	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	99
Auswahlentscheidungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	100
Stufenplanerstellung u. -fortschreibungen	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	101
Berichterstellung gem. § 24 Abs. 2 NGG	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	102
Reformmaßnahmen z. B. Einführung neuer Steuerungsmodelle, Telearbeit	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	103
organisatorische Maßnahmen (z.B. Regelung Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/> <b>1</b>	<input type="checkbox"/> <b>2</b>	<input type="checkbox"/> <b>3</b>	<input type="checkbox"/> <b>4</b>	104

8.3 Hat die Frauenbeauftragte im Berichtszeitraum beabsichtigte Maßnahmen offiziell beanstandet?

ja  **1** nein  **2** 105

8.4 Hat die Frauenbeauftragte im Vorfeld bei beabsichtigten Maßnahmen interveniert, ohne dass eine offizielle Beanstandung erfolgte? ja  **1** nein  **2** 106

8.5 Wenn ja (bei Frage 8.3 bzw. 8.4), bei welchen beabsichtigten Maßnahmen hat die Frauenbeauftragte beanstandet bzw. interveniert? (Bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen sind möglich)

Stellenausschreibungen .....  **1** 107

Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen .....  **2** 108

Stufenplan .....  **3** 109

Bericht (§ 24 Abs. 2 NGG) .....  **4** 110

Reformmaßnahmen .....  **5** 111

organisatorische Maßnahmen .....  **6** 112

Entsendungen in Gremien .....  **7** 113

Sonstige .....  **8** 114

8.6 Waren die Beanstandungen bzw. Interventionen erfolgreich? ja  **1** nein  **2** zum Teil  **3** 115

**9 Ausblick**

Welche Vorhaben planen Sie aufgrund der Erfahrungen im Berichtszeitraum zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in Ihrer Dienststelle?

1. ....  116-117

2. ....  118-119

..... Datum, Unterschrift