

Unterrichtung

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 14.01.2010

Herrn
Präsidenten des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrter Herr Präsident,

beigefügt übersende ich den

**Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleich-
berechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2007.**

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

Mit vorzüglicher Hochachtung

Christian Wulff

(Ausgegeben am 21.01.2010)

Projektbericht

Bericht über die Durchführung des
Niedersächsischen Gleichberechtigungsgeset-
zes (NGG) für den Zeitraum vom 1.1.2003 bis
31.12.2007

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1. Das verwendete Datenmaterial.....	7
2. Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen	10
2.1 Veränderung der Beschäftigungssituation	10
2.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen/Lohnbereich	16
2.3 Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	22
2.3.1 Besoldungsgruppen	23
2.3.2 Vergütungs-/Entgeltgruppen	27
2.4 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	35
3. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten	40
4. Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung	41
4.1 Stufenpläne.....	42
4.2 Inanspruchnahme und Förderung von Teilzeit	48
4.3 Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte.....	50
4.4 Gremien	57
4.5 Bewährte Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe.....	59
5. Frauen in Führungspositionen.....	61
5.1 Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen	62
5.2 Gründe für die Unterrepräsentanz	69
5.2.1 Beschäftigungsumfang von Führungspositionen	71
5.2.2 Weibliches Führungskräftepotenzial	77
5.2.3 Frauen in Führungspositionen in frauendominierten und männerdominierten Dienststellen.....	82
5.2.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen durch Maßnahmen des Stufenplans	85

5.2.5	Schlussfolgerungen.....	89
5.3	Zusammenfassung	91
6.	Schlussbemerkung	92
Anhang		

Einleitung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 15.6.1994 (Nds. GVBl. S. 246) konkretisiert für die öffentliche Verwaltung des Landes Niedersachsen die verfassungsrechtlichen Gebote des Grundgesetzes und der Niedersächsischen Landesverfassung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

In § 1 NGG werden die Ziele des Gesetzes formuliert:

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Hierzu gehören insbesondere

- die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen,
- die stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen,
- der Ausgleich von Nachteilen, die Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, und
- die gerechte Beteiligung von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien.

Das NGG soll darüber hinaus Vorbild für die Privatwirtschaft sein, für die die Landesregierung keine Regelungskompetenz hat.

In § 24 NGG sind die Berichtspflichten der Landesregierung über die Umsetzung des NGG geregelt: Die Landesregierung hat dem Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung des Gesetzes zu berichten, insbesondere über

- die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den einzelnen Bereichen und in Gremien,
- die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen sowie
- die bereits durchgeführten und geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau.

Die Umsetzung des Gleichberechtigungsgesetzes wird vor allem dadurch beeinträchtigt, dass Neueinstellungen im öffentlichen Dienst Niedersachsens kaum noch vorgesehen sind. Häufig erfolgt die interne Besetzung frei werdender Stellen mit zeitlicher Verzögerung oder die Stelle bleibt frei. Privatisierungen schränken den Wirkungsbereich des NGG weiter ein. Abgesehen von den genannten Einschränkungen betreffen Höhergruppierungen, Beförderungen und Neueinstellungen grundsätzlich nur einen verhältnismäßig kleinen Teil der Gesamtbeschäftigtenzahl, sodass die dadurch angestoßenen Entwicklungen nur über längere Zeiträume Wirkung zeigen können.

Der hier vorliegende dritte Bericht¹ über die Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes stellt den Istzustand und wo möglich die Wirkungen der Umsetzung des NGG im Zeitraum 1.1.2003 bis 31.12.2007 dar. Die Vergleichbarkeit mit den vorangehenden Berichten ist durch die Umstellung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst teilweise eingeschränkt. Einen inhaltlichen Schwerpunkt dieses Berichts bildet die Frage nach Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus wurden in einer Befragung der Dienststellen der Landesregierung, der Landesverwaltung und der Kommunen erhoben, welche Maßnahmen sich bewährt haben, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

¹ 1. Bericht vom 12.1.2000 – LT-Drs. 14/1290, und 2. Bericht vom 2.12.2004 – LT.-Drs. 15/1500

1. Das verwendete Datenmaterial

Dem ersten Teil des Berichts liegen Daten aus der Personalstandsstatistik des Landes Niedersachsen zugrunde, die der Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) zur Verfügung stellte. Hierbei wurden, wie in den vorangegangenen Berichten auch, nur die Beschäftigungsbereiche 11-13 (unmittelbares Landespersonal)² und 21-23 Gemeinden/GV (unmittelbarer Dienst)³ berücksichtigt. Nicht einbezogen sind daher die Sparkassen, öffentlich-rechtliche Versicherungen, Studentenwerke und das Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung. Die Beschäftigten der Hochschulen blieben ebenfalls unberücksichtigt, da in diesem Bereich Sonderregelungen z. B. hochschulspezifische Gleichstellungspläne gemäß des im Niedersächsischen Hochschulgesetz geforderten Gleichstellungsauftrages gelten.

Die Zahlen der Personalstandsstatistik wurden zu den Stichtagen 30.6.2003 und 30.6.2007 ausgewertet. Die Ausgangsdaten liegen getrennt für die Landesregierung (Ministerien, Staatskanzlei und Landtag), die sonstigen Landesbehörden und die Kommunen vor.

Im aktuellen Berichtszeitraum hat es in der niedersächsischen Verwaltung eine Reihe von Strukturveränderungen gegeben, die zur Folge haben, dass in einigen Bereichen die Vergleichbarkeit der Personalstruktur in Bezug auf die beiden Stichtage nicht mehr oder nur noch eingeschränkt gegeben ist.

Zum einen sind im betrachteten Zeitraum viele Einrichtungen und vormals unselbstständige Unternehmen und Krankenhäuser in rechtlich selbstständige Wirtschaftsunternehmen umgewandelt worden, die dadurch nicht mehr in die auszuwertende Grundgesamtheit fallen. Zum anderen sind die Bezirksregierungen zum 1.1.2005 aufgelöst worden. Infolgedessen wurde das dort eingesetzte Personal zu großen Teilen umverteilt und kann heute sowohl im mittelbaren Landesdienst als auch in selbstständigen Betrieben beschäftigt sein.

Eine weitere Schwierigkeit entsteht dadurch, dass im kommunalen Bereich mit Wirkung vom 1.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und beim Land mit Wirkung vom 1.11.2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Kraft getreten ist. Diese Tarifverträge lösen den bis dahin geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ab und gelten auch für die Beschäftigten aus dem ehemaligen Lohnbereich. Im bisher geltenden BAT waren die Vergütungsgruppen recht gut auf die Besoldungsgruppen der Beamten und Richter abzubilden. Somit war auch eine den Laufbahngruppen der Beamten entsprechende Unterteilung (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) möglich. Dies ist nach Einführung der neuen Tarifverträge nicht mehr gegeben. Im Zuge der Überleitung sind die jeweiligen Gehaltsüberleitungen einzelfallbezogen vorgenommen worden. Die Zuordnungen sind vorläufig, eine endgültige Neuordnung der Eingruppierungen, die sogenannte Entgeltordnung zu TVöD und TV-L, steht noch aus. Arbeitsver-

² Bereich 11: Behörden, Gerichte und Einrichtungen (Brutto-HPL); Bereich 12: Einrichtungen und Unternehmen (Netto-HPL); Bereich 13: Krankenhäuser mit kaufm. Rechnungswesen

³ Bereich 21: Ämter und Einrichtungen (Brutto-HPL); Bereich 22: Einrichtungen und Unternehmen (Netto-HPL); Bereich 23: Krankenhäuser mit kaufm. Rechnungswesen

träge aus unterschiedlichen ehemaligen Vergütungs- und Lohngruppen sind zum Teil ein und derselben Entgeltgruppe zugeordnet worden, umgekehrt kann sich eine ehemalige Vergütungs- oder Lohngruppe über mehrere benachbarte Entgeltgruppen erstrecken. Eine Zuordnung zu Laufbahngruppen ist nur noch eingeschränkt möglich. Während z. B. die Beschäftigten in der bisherigen stark besetzten Vergütungsgruppe Vb über entsprechende Fallgruppen eindeutig dem mittleren (ca. 60% der Beschäftigten) bzw. dem gehobenen Dienst (ca. 40%) zuzuordnen waren, ist diese Differenzierung heute nicht mehr möglich. Die Entgeltgruppe 9 umfasst nun alle bisher in Vb, zusätzlich die in IVa eingruppierten Angestellten sowie die Beschäftigten der ehemaligen Lohngruppe 9. Würde man die Entgeltgruppe 9 dem gehobenen Dienst zuordnen, so wäre eine große Anzahl der ehemals im mittleren Dienst Beschäftigten durch die Überleitung in den gehobenen Dienst „aufgestiegen“.

Im vorliegenden Bericht – wie in den bisherigen Berichten auch – wird in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten die Personalentwicklung insbesondere im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Besoldungsgruppen dokumentiert und analysiert. Für die Statusgruppe der ehemaligen Angestellten und der Arbeiterinnen und Arbeiter ist eine solche vergleichende Betrachtung auf der Ebene der Vergütungs-/Lohn-/Entgeltgruppen hingegen kaum noch möglich. Um dennoch einen Entwicklungsverlauf darzustellen, wird eine Zuordnung auf der Ebene von Laufbahngruppen vorgenommen. Aus den genannten Gründen bleibt dieser aber teilweise mit Ungenauigkeiten behaftet.

Die Zuordnung der Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen basiert auf der Praxis des LSKN und gestaltet sich folgendermaßen:

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

Tabelle 1 Zuordnung der Entgeltgruppen nach TVöD/TV-L zu den bisherigen Laufbahngruppen des BAT

Der zweite Teil des Berichts – „Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung“ – basiert überwiegend auf den Ergebnissen einer Befragung. Mit der Durchführung der Befragung sowie der Erhebung und Auswertung der Daten für den Berichtszeitraum 1.1.2003 bis 31.12.2007 ist das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) GmbH an der Universität Hannover beauftragt worden. Die Datenerhebung erfolgte in Form einer Online-Befragung aller 846 Dienststellen (Landesregierung, Landesbehörden und Kommunen) im Zeitraum Mai bis Juli 2008.

Im Anhang sind ausgewählte Tabellen aus der Personalstandsstatistik dokumentiert, die den Abbildungen und der textlichen Darstellung in diesem Bericht zugrunde liegen. Weiterhin finden sich hier Tabellen mit den Ergebnissen der Dienststellenbefragung sowie ein Musterfragebogen, der als Online-Version allerdings ein anderes Layout hatte.

2. Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

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

2.1 Veränderung der Beschäftigungssituation

	1998	2003	2007	2003-2007	1998-2007
Beschäftigte insgesamt	342.191	330.532	297.716	-32.816	-44.475
darunter Frauen	185.704	182.562	169.251	-13.311	-16.453
Frauenanteil (in %)	54,3	55,2	56,8	40,6	37,0

Tabelle 2 Entwicklung der Beschäftigung und des Anteils der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen*
(vgl. Tabelle A1 im Anhang)

*inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T 1- und T 2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte⁴

Seit 1998 hat sich die Zahl aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen um 44.475 Personen verringert. Von diesem Abbau der Beschäftigtenzahlen erfolgte der größte Teil (minus 32.816) in Folge der Verwaltungsreform im Berichtszeitraum.

In allen dargestellten Jahren liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten über 50 %. Von 1998 steigt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt von 54,3 % (1998) auf 56,8 % (2007) um mehr als 2°% an. Diese Entwicklung spiegelt jedoch ausschließlich die prozentuale Steigerung des Frauenanteils wider. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten hingegen hat sich – wie die der Beschäftigten insgesamt – in den Jahren 1998 bis 2007 um 16.453 verringert. Der weitaus größte Teil des Beschäftigungsabbaus (minus 13.311) erfolgt im Berichtszeitraum. Von dem Personalabbau waren weibliche Beschäftigte (minus 7,2 %) allerdings weniger betroffen als männliche (minus 13,2 %).

Daran schließt sich die Frage an, welche Auswirkungen die beschriebene Entwicklung auf die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen hat. Die Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen – getrennt nach Beschäftigten im Beamten-, Angestellten- und Lohnbereich – ergibt folgendes Bild:

⁴ T1-Beschäftigte mindestens die Hälfte, T2-Beschäftigte weniger als die Hälfte der üblichen wöchentlichen Vollarbeitszeit, geringfügig Beschäftigte weniger als 15 Stunden wöchentlich.

Statusgruppen	1998	2003	2007	2003-2007	1998-2007
Besoldungsgruppen	133.696	135.081	134.991	-90	1.295
Vergütungs-/Entgeltgruppen	133.366	122.390	124.240	1.850	-9.126
Lohnbereich	44.718	36.262	328	-35.934	-44.390
Gesamt	311.780	293.733	259.559	-34.174	-52.221

Tabelle 3 Beschäftigte in der Landes- und Kommunalverwaltung in den Jahren 1998, 2003 und 2007 nach Statusgruppen*
(vgl. Tabellen A2-A4 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Tabelle 3 lässt deutlich erkennen, dass der Beschäftigungsabbau die einzelnen Statusgruppen ganz unterschiedlich betrifft: Die Zahl der Beamtinnen und Beamten erhöht sich im Zeitraum 1998 bis 2007 um insgesamt 1.295 Personen, allerdings ist auch in dieser Gruppe seit 2003 ein leichter Rückgang der Beschäftigtenzahl abzulesen (minus 90 Personen).

Im Zeitraum von 1998 bis 2007 reduziert sich die Beschäftigtenzahl im Lohnbereich um 44.390 Personen. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf die Einführung des TVöD und des TV-L zurückzuführen, die nun auch für die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter gelten. Dadurch steigt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Entgeltgruppen an, aber bei weitem nicht in dem zu erwartenden Maß. Neben dem tatsächlich stattfindenden Stellenabbau werden hier auch die Folgen von Umstrukturierungen deutlich, z. B. die Umwandlung von vormals unselbstständigen kommunalen Wirtschaftsunternehmen in rechtlich selbstständige Unternehmen.

Statusgruppen	1998	2003	2007	2003-2007	1998-2007
Beamtinnen	54.237	59.804	64.605	4.801	10.368
Angestellte/Arbeitnehmerinnen	88.770	81.566	73.052	-8.514	-15.718
Arbeiterinnen	16.118	11.865	84	-11.781	-16.034
Gesamt	159.125	153.235	137.741	-15.494	-21.384

Tabelle 4 Frauen in der Landes- und Kommunalverwaltung in den Jahren 1998, 2003 und 2007 nach Statusgruppen*
(vgl. Tabellen A5-A7 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Auch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten entwickelte sich in den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich. Tabelle 4 zeigt im Berichtszeitraum einen Zuwachs bei den Beamtinnen und einen Rückgang für die beiden anderen Statusgruppen.

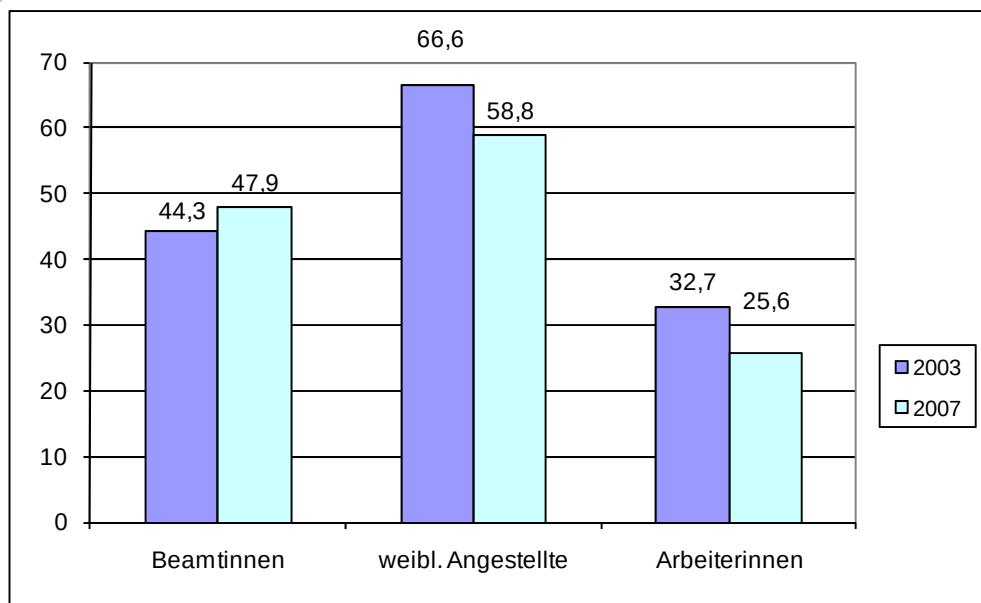


Abbildung 1 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabellen A8-A10 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Die Zahl der Beamtinnen steigt von 2003 bis 2007 um 4.801 Personen an, die Zahl der Beamten sinkt um 8.091. Der Anteil der Beamtinnen erhöht sich infolge dessen im gleichen Zeitraum von 44,3 % auf 47,9 %. Der relativ hohe Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten ist auf die große Zahl von Lehrerinnen zurückzuführen; in dieser Berufsgruppe besteht eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. In Tabelle 5 ist die Verteilung der Beamtinnen und Beamten getrennt nach Lehrerinnen und Lehrern und sonstigen Beschäftigten im Beamtenstatus dargestellt. Es wird deutlich, dass mehr als die Hälfte der Beamtinnen und Beamten als Lehrerin bzw. Lehrer tätig ist, wobei der Frauenanteil bei den Lehrkräften mit 59,6 % im Jahr 2003 bzw. 62,3 % im Jahr 2007 überdurchschnittlich hoch ist. In beiden Teilgruppen ist eine Steigerung des Frauenanteils zu beobachten: +3,8% bei den Lehrerinnen und +2,7% bei den sonstigen Beamtinnen.

Beamtinnen und Beamte...	Gesamt		Frauen		Frauenanteil (in %)	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007
... ohne Lehrkräfte	66.662	65.045	19.018	21.044	28,5	32,4
... nur Lehrkräfte	68.419	69.946	40.786	43.561	59,6	62,3
Gesamt	135.081	134.991	59.804	64.605	44,3	47,9

Tabelle 5 Beamtinnen und Beamte und Frauenanteil in den Jahren 2003 und 2007 nach dem Merkmal „Lehrkraft ja/nein“*

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Anders stellt sich die Situation im Angestelltenbereich dar: Während, wie in Tabelle 3 und Tabelle 4 dargestellt, die Zahl der angestellten Männer und Frauen im öffentlichen Dienst zwischen 2003 und 2007 um 1.850 Personen ansteigt, geht die Zahl der angestellten Frauen im gleichen Zeitraum um absolut 8.514 Personen zurück. Somit verringert sich der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten unter den Angestellten von 66,6 % auf 58,8 %. Hintergrund für diese Entwicklung bilden wiederum strukturelle Veränderungen: Zum einen hängt sie mit der im Zuge der neuen Tarifstruktur erfolgte Zusammenlegung des Lohnbereichs, dem mehr Männer als Frauen angehörten, mit dem ehemaligen Angestelltenbereich zusammen. Zum anderen ist sie auch Folge der Privatisierung kommunaler Betriebe, von denen häufig weibliche Angestellte betroffen waren.

Im vorangegangenen Berichtszeitraum – 1998 bis 2002 – lag der Anteil der weiblichen Angestellten (gleichbleibend gegenüber dem 1. Berichtszeitraum 1994 bis 1998) knapp über 66 %. Trotz des absoluten Rückgangs bilden im jetzigen Berichtszeitraum Angestellte nach wie vor die Gruppe mit dem höchsten Frauenanteil.

Die Zahlen im Lohnbereich sind nicht mehr aussagekräftig, da durch die Umstellung auf den TVöD und TV-L 2007 insgesamt nur noch 84 Frauen als Lohnempfängerinnen (VZ, T1, ATZ) im öffentlichen Dienst in Niedersachsen beschäftigt sind.

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

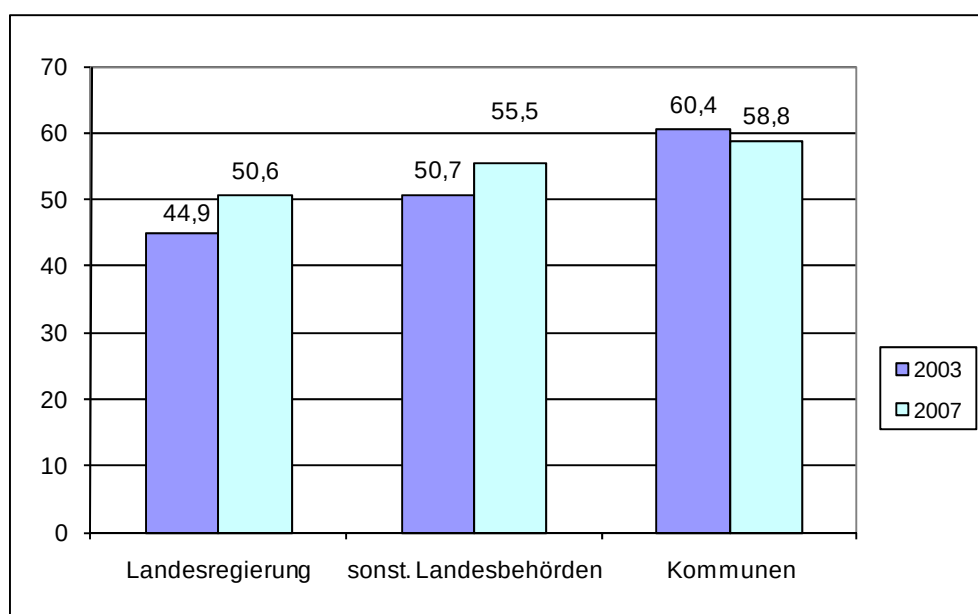


Abbildung 2 Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Prozent*
(vgl. Tabelle A1 im Anhang)

*inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T 2- und geringfügig Beschäftigte

Hierbei ist allerdings anzumerken, dass die diesen Beschäftigtenanteilen zugrundeliegenden absoluten Zahlen weit auseinandergehen. 2007 sind – wie

in Tabelle A1 im Anhang dargestellt – insgesamt 169.251 Frauen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen beschäftigt, davon 1.785 im Bereich der Landesregierung, 93.472 im Bereich der sonstigen Landesbehörden und 73.994 bei den Kommunen.

Die stärkste prozentuale Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten findet im Berichtszeitraum im Bereich der Landesregierung statt. Der Anteil der hier beschäftigten Frauen steigt von 2003 bis 2007 um 5,7% auf 50,6 %, so dass erstmals in diesem Bereich die Unterrepräsentanz von Frauen – über alle Dienststellen und Hierarchiestufen betrachtet⁵ – vollständig abgebaut werden kann.

Im Bereich der sonstigen Landesbehörden erhöht sich die Zahl der hier beschäftigten Frauen um 6.777 von 86.695 im Jahr 2003 auf 93.472 (2007).⁶ Der Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöht sich hier um 4,8% auf 55,5 %. In diesem Bereich ist der überdurchschnittliche Frauenanteil durch die Lehrerinnen zu erklären. Rechnet man die Lehrerinnen und Lehrer heraus, ergibt sich im Bereich der sonstigen Landesbehörden ein Frauenanteil von 42,6 % im Jahr 2003 bzw. 46,6 % im Jahr 2007 (siehe Tabelle 6).

Beschäftigte in sonstigen Landesbehörden	Gesamt		Frauen		Frauenanteil (in %)	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007
... ohne Lehrkräfte	96.388	87.120	41.077	40.637	42,6	46,6
... nur Lehrkräfte	74.624	81.216	45.618	52.835	61,1	65,1
Gesamt	171.012	168.336	86.695	93.472	50,7	55,5

Tabelle 6 **Beschäftigte in sonstigen Landesbehörden und Frauenanteil in den Jahren 2003 und 2007 nach dem Merkmal „Lehrkraft ja/nein“***
(vgl. Tabelle A1 im Anhang)

*inkl. ohne Bezüge Beurlaubte, T 1- und T 2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte

Im Bereich der Kommunen hingegen verringert sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Berichtszeitraum leicht um 1,6% auf 58,8 % im Jahr 2007.

Um die Auswirkungen der Verwaltungsreform auf die Beschäftigten der Landesdienststellen – insbesondere auf die Frauen – näher zu betrachten, werden in Tabelle 7 die Zahlen der männlichen und weiblichen Beschäftigten der Landesregierung und der sonstigen Landesbehörden dargestellt. Durch die Auflösung der Bezirksregierungen hat es starke Bewegungen in diesem Bereich gegeben, wobei zu fragen ist, ob diese auf Kosten der weiblichen Beschäftigten gegangen sind oder ob diese eher davon profitiert haben. Da die Lehrerinnen und Lehrer nicht unmittelbar betroffen waren und die Ausbildung beim Land – etwa bei Referendarinnen und Referendaren – außerhalb des Schulbereichs häufig nicht zu einer anschließenden Beschäftigung im Lan-

⁵ Das schließt nicht aus, dass für einzelne Dienststellen und/oder einzelne Hierarchiestufen Unterrepräsentanz auftritt.

⁶ Vgl. Tabelle A1.

desdienst führt, wurden diese beiden Beschäftigtengruppen herausgefiltert. Außerdem ist in der Tabelle die Statusgruppe der Beamten gesondert ausgewiesen. Im Tarifbereich wurden Angestellte und ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter zusammengefasst, da der ehemalige Lohnbereich im Zuge der Tarifreform fast vollständig mit dem ehemaligen Angestelltenbereich zusammengelegt wurde. Es wird deutlich, dass die Veränderungen für Beamte und die sonstigen Beschäftigten unterschiedlich verlaufen sind. Die Zahl der Beschäftigten im Beamtenverhältnis hat in der Landesregierung im betrachteten Zeitraum um 120 zugenommen, wobei die Zunahme ausschließlich auf Seiten der Frauen liegt (plus 211). Die Zahl der Beamten geht um 91 zurück. Auch in den sonstigen Landesbehörden nimmt die Zahl der Beamtinnen drastisch zu (plus 1.232) während die Zahl der Beamten stark zurückgeht (minus 3.060).

Im Zeitraum, in dem die Verwaltungsreform stattfand, hat also überraschenderweise die Zahl der Beamtinnen insgesamt zugenommen.

In der Gruppe der Tarifbeschäftigten ist bei den sonstigen Landesbehörden ein starker Rückgang zu verzeichnen. Da viele Beschäftigte von aufgelösten Landesbehörden in die Landesregierung gewechselt sind, sollte man hier einen Zuwachs beobachten können. Dies ist allerdings nicht der Fall, da die Landesregierung mit plus 7 in diesem Beschäftigungsbereich faktisch stagniert. Der Beschäftigtenabbau bei den sonstigen Landesbehörden ging mit minus 4.371 viel stärker zu Lasten der Männer, während die Beschäftigung bei den Arbeitnehmerinnen mit minus 2.418 deutlich weniger zurückging.

Jahr	Status	Bereich	Geschlecht		Gesamt
			männlich	weiblich	
2003	Beamte	Landesregierung	1.315	581	1.896
		Sonst. Landesbehörden	34.093	13.665	47.758
		Gesamt	35.408	14.246	49.654
	Angestellte, Arbeitnehmer, ehem. Lohnbereich	Landesregierung	396	814	1.210
		Sonst. Landesbehörden	17.522	24.023	41.545
		Gesamt	17.918	24.837	42.755
2007	Beamte	Landesregierung	1.224	792	2.016
		Sonst. Landesbehörden	31.033	14.897	45.930
		Gesamt	32.257	15.689	47.946
	Angestellte, Arbeitnehmer, ehem. Lohnbereich	Landesregierung	422	795	1.217
		Sonst. Landesbehörden	13.151	21.605	34.756
		Gesamt	13.573	22.400	35.973
Veränderung 2003-2007	Beamte	Landesregierung	-91	211	120
		Sonst. Landesbehörden	-3.060	1.232	-1.828
		Gesamt	-3.151	1.443	-1.708
	Angestellte, Arbeitnehmer, ehem. Lohnbereich	Landesregierung	26	-19	7
		Sonst. Landesbehörden	-4.371	-2.418	-6.789
		Gesamt	-4.345	-2.437	-6.782

Tabelle 7 Beschäftigte in der Landesregierung und in sonstigen Landesbehörden in den Jahren 2003 und 2007 nach Geschlecht und Status*

* Vollzeit, T 1- und T 2, Altersteilzeit sowie geringfügig Beschäftigte und ohne Bezüge Beurlaubte; ohne Lehrkräfte und Auszubildende

Insgesamt kann als Fazit festgehalten werden: In allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in der Landesregierung ebenso wie in den sonstigen Landesbehörden und den Kommunen, sind Frauen überrepräsentiert. Die größte Zahl der weiblichen Beschäftigten (2007: 93.472) arbeitet im Bereich der sonstigen Landesbehörden, davon sind 56,5 % als Lehrerinnen tätig. Während die Lehrerinnen mit 65,1 % einen sehr hohen Anteil der Lehrkräfte stellen, bleibt der Anteil der restlichen weiblichen Beschäftigten in den sonstigen Landesbehörden mit 46,6 % unter dem Durchschnitt.

2.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Im folgenden Abschnitt sind – analog zur Personalstandsstatistik – die Besoldungsgruppen mit den entsprechenden Vergütungsgruppen zu den Laufbahngruppen höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst und einfacher Dienst zusammengefasst. Im Zusammenhang mit der Umstellung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst sind die Beschäftigten des Lohnbereichs weitgehend den Laufbahngruppen des einfachen und mittleren Dienstes zugeordnet worden. Auch in andere Gruppen erfolgte die Überleitung über bisherige Laufbahngruppengrenzen hinweg. Die teilweise starken Veränderungen der absoluten Beschäftigtenzahlen in den Laufbahngruppen und die

prozentualen Verschiebungen zwischen den Laufbahngruppen in den Jahren 2003 und 2007 sind folglich zu Teilen auf die Einführung des TVöD und des TV-L zurückzuführen.

Im höheren Dienst steigt im Zeitraum 2003 bis 2007 die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 15.798 Personen auf 18.506 Personen an.⁷ Dies ist ausschließlich durch die Erhöhung der Lehrerinnenanzahl im höheren Dienst von 10.751 auf 14.296 zu erklären. Die Anzahl der Frauen im höheren Dienst ohne Lehrerinnen ist von 5.047 auf 4.210 zurückgegangen. Die Zahl der Frauen, die dem gehobenen Dienst zugeordnet werden, erhöht sich von 59.926 auf 70.056 (ohne Lehrerinnen: von 25.059 auf 31.517). Im mittleren Dienst verringert sich die Zahl der Frauen von 2003 auf 2007 um 23.591 auf 56.317. Die Zahl der beschäftigten Frauen, die dem einfachen Dienst zugeordnet werden, steigt im gleichen Zeitraum von 1.893 auf 15.554 an. Die Beschäftigung im Lohnbereich tendiert durch die neue Zuordnung zu den Laufbahngruppen gegen null. Ein großer Teil der Beschäftigten des ehemaligen Lohnbereichs sind nun den Entgeltgruppen E1 bis E9 zugeordnet. 2007 sind hier noch 91 Frauen ausgewiesen.

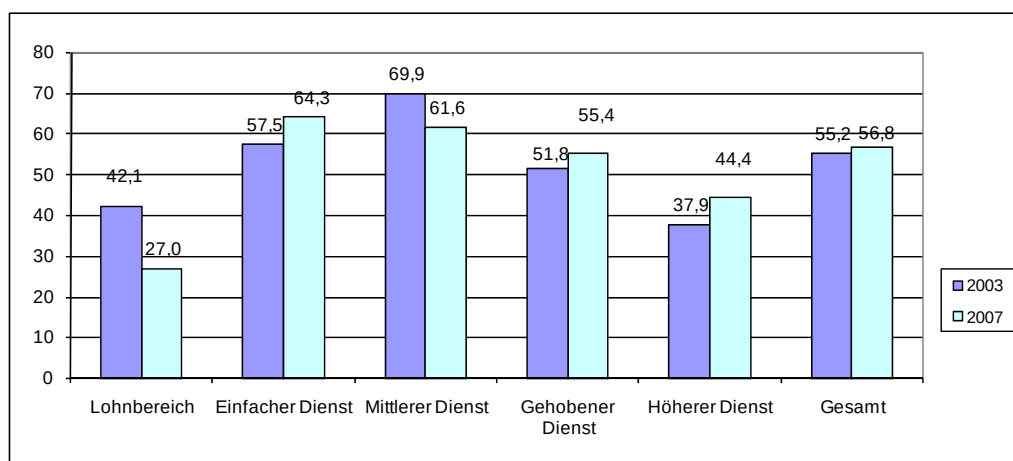


Abbildung 3 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich*
(vgl. Tabelle A11 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Der Lohnbereich wird aus diesem Grund im Folgenden nicht weiter betrachtet. Die Situation in den anderen Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: Trotz eines Anstiegs des Anteils an den Beschäftigten sind Frauen im höheren Dienst mit 44,4 % der Beschäftigten weiterhin unterrepräsentiert. Sowohl im gehobenen Dienst (55,4 %) als auch im mittleren (61,6 %) und einfachen Dienst (64,3 %) sind Frauen 2007 überrepräsentiert. Ob es sich bei den Veränderungen des Frauenanteils, die zwischen 2003 und 2007 aufgetreten sind, um tatsächliche Veränderungen handelt bzw. ob diese Entwicklungen auf die Umstellung auf die neuen Tarife zurückzuführen sind, kann abschließend erst durch die Betrachtung der zukünftigen Entwicklung geklärt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Anteil der Frauen in einer Laufbahngruppe umso niedriger ist, je höher die Laufbahngruppe ist.

⁷ Vgl. Tabelle A12 im Anhang.

Zahlenmäßig betrachtet sind die meisten Frauen im mittleren und im höheren Dienst vertreten.

Die Gegenüberstellung der Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf die Laufbahngruppen im Jahr 2007 lässt die unterschiedliche Situation von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst sichtbar werden. Von den männlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Niedersachsens sind 2007 18,0 % dem höheren Dienst zuzuordnen, bei den weiblichen Beschäftigten ist diese Gruppe mit 10,9 % wesentlich kleiner. Ebenso arbeitet ein höherer Anteil der Männer als der Frauen, bezogen auf die jeweilige Gesamtheit, in Laufbahnen, die zum gehobenen Dienst gehören. Im mittleren und einfachen Dienst ist der Anteil der Angestellten und Lohnempfänger unter den weiblichen Beschäftigten hingegen größer als unter den männlichen Beschäftigten.

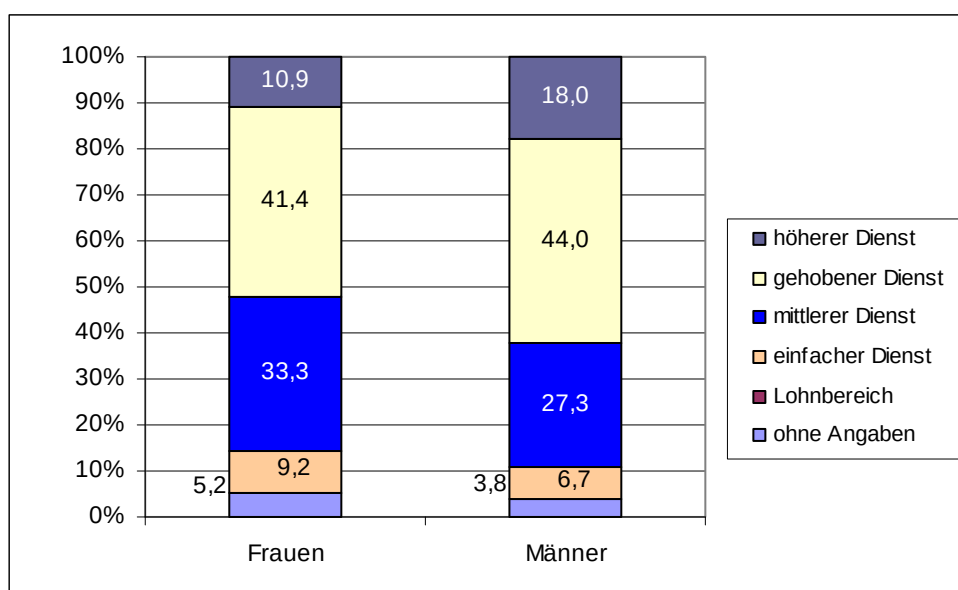


Abbildung 4 Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf Laufbahngruppen/Lohnbereich im Jahr 2007*
(vgl. Tabelle A18 und A19 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Die Veränderungen der Anteile von Männern und Frauen in den Laufbahngruppen seit 2003 werden im Folgenden im Hinblick auf die Entwicklungen in den unterschiedlichen Bereichen (Landesregierung, sonstige Landesbehörden, Kommunen) beschrieben. Allerdings kann aufgrund des Datenmaterials keine abschließende Aussage darüber getroffen werden, ob es sich im Angestellten- und Lohnempfängerbereich um Veränderungen infolge der Umstellung auf den TVöD und den TV-L oder um tatsächliche Veränderungen handelt.

Höherer Dienst

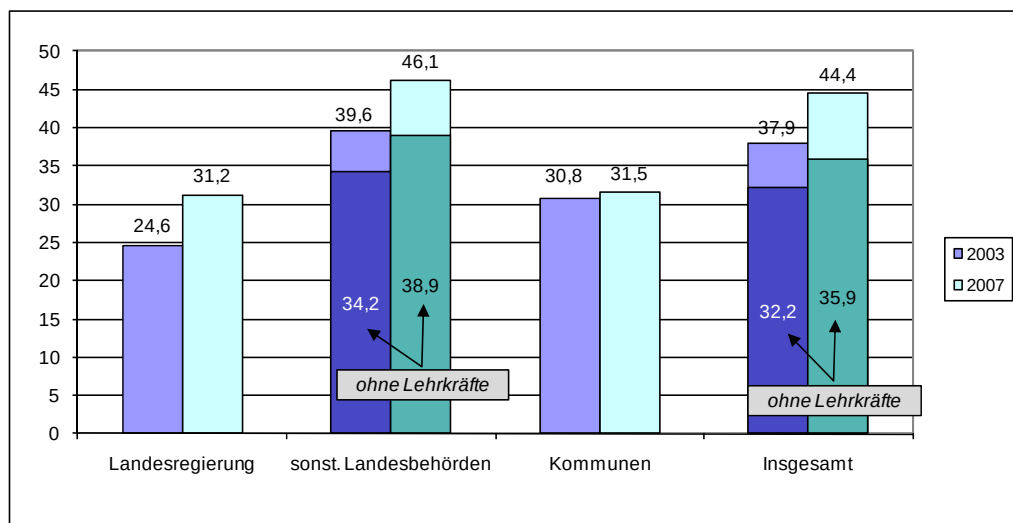


Abbildung 5 Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
 (vgl. Tabelle A11 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung 2007 im höheren Dienst 44,4 %, 2003 lag der Anteil noch bei 37,9 %.⁸ Das entspricht einer Erhöhung um 6,5°. Im Bereich der Landesregierung sind 2007 31,2 % der im höheren Dienst beschäftigten Personen Frauen. 2003 lag ihr Anteil noch bei 24,6 % (plus 6,6°). Bei den sonstigen Landesbehörden entspricht der Frauenanteil im höheren Dienst mit 46,1 % in 2007 in etwa dem Durchschnitt und hat sich gegenüber 2003 von 39,6 % um 6,5° erhöht. Der im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsbereichen (Landesregierung, Kommunen) recht hohe Frauenanteil ist vor allem durch die im höheren Dienst beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer zu erklären. Ohne Lehrkräfte beträgt der Frauenanteil bei den sonstigen Landesbehörden 34,2 % im Jahr 2003 bzw. 38,9 % in 2007.

In den Kommunen stieg der Frauenanteil im höheren Dienst von 30,8 % (2003) auf 31,5 % (2007) an.

Bezogen auf den höheren Dienst kann festgehalten werden: Frauen sind hier sowohl in der Landesregierung, in den sonstigen Landesbehörden als auch in den Kommunen – mit unterschiedlicher Ausprägung – unterrepräsentiert. In allen 3 Bereichen hat sich die Situation für Frauen im Betrachtungszeitraum jedoch verbessert.

⁸ Vgl. Tabelle A11.

Gehobener Dienst

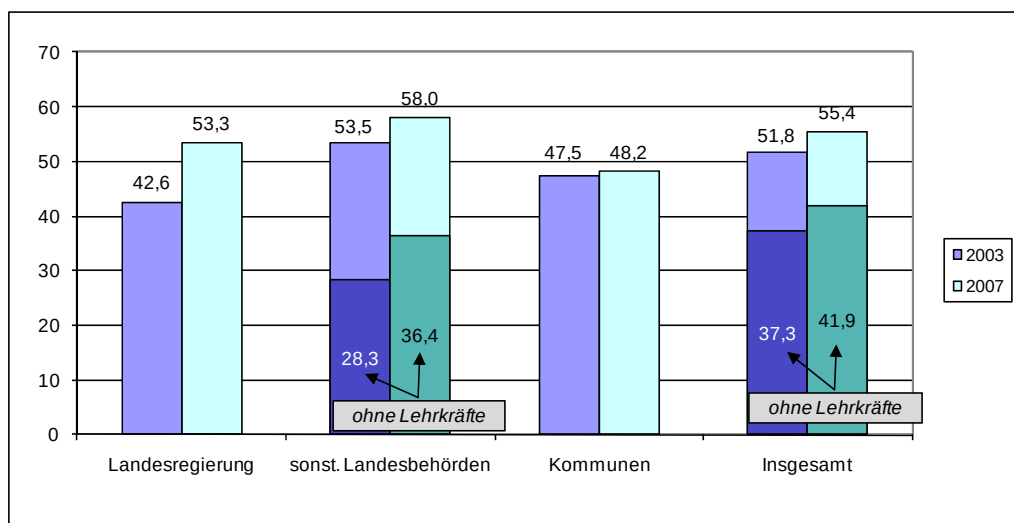


Abbildung 6 Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A11 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Im gehobenen Dienst sind in Niedersachsen 2007 55,4 % der Beschäftigten Frauen. 2003 beträgt der Frauenanteil noch 51,8 %. Im Bereich der Landesregierung erhöht sich der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst im Betrachtungszeitraum von 42,6 % (2003) auf 53,3 % (2007). Im Bereich der sonstigen Landesbehörden beträgt der Anstieg des Frauenanteils in dieser Laufbahngruppe 4,5 % (von 53,5 % im Jahr 2003 auf 58,0 % im Jahr 2007). Noch deutlicher als im höheren Dienst tritt hier der „Lehrerinneneffekt“ zutage: Der hohe Frauenanteil ist vor allem durch die mehr als 20.000 in A12 eingruppierten Grund- und Hauptschullehrerinnen zu erklären, bei denen der Frauenanteil fast 80 % beträgt. Rechnet man die Lehrerinnen und Lehrer heraus, haben die sonstigen Landesbehörden nur noch einen Frauenanteil von 36,4 % im Jahr 2007 (28,3 % in 2003).

Bei den Kommunen sind Frauen trotz einer leichten Erhöhung ihres Anteils im gehobenen Dienst auch 2007 weiterhin mit 48,2 % unterrepräsentiert.

Bezogen auf den gehobenen Dienst kann festgehalten werden: Mit Ausnahme der Kommunen haben Frauen im gehobenen Dienst einen Anteil von mehr als 50 Prozent der Beschäftigten. Bei den sonstigen Landesbehörden ist die hohe Repräsentanz allerdings ausschließlich durch die stark frauendominierte Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer verursacht. In allen Bereichen erhöht sich der Frauenanteil von 2003 auf 2007.

Mittlerer Dienst

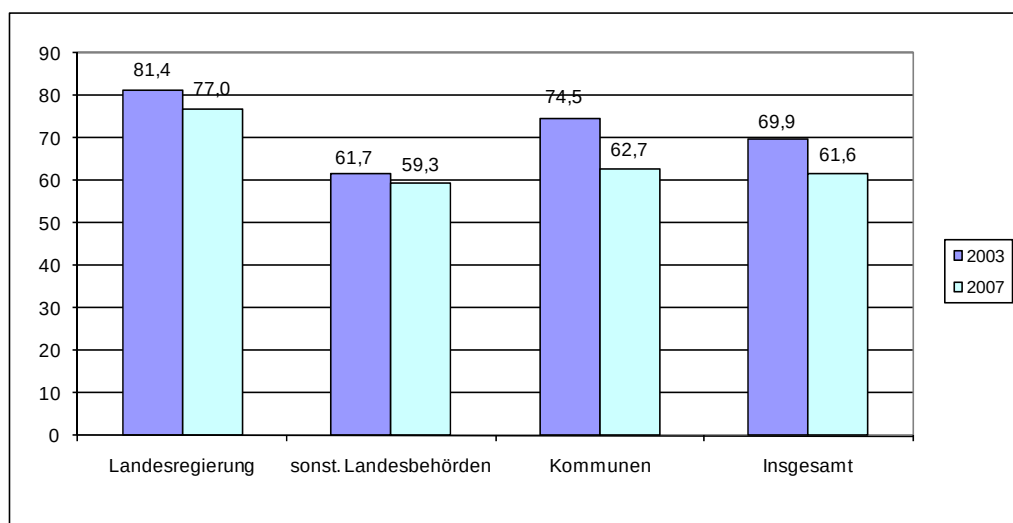


Abbildung 7 Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A11 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil im Jahr 2007 im gesamten öffentlichen Dienst 61,6 %, 2003 lag er noch bei 69,9 %. Auch die Anzahl der Frauen verringert sich in diesem Zeitraum von 79.908 auf 56.317.⁹ Der Rückgang des Frauenanteils im mittleren Dienst ist einerseits dadurch zu erklären, dass die ehemaligen „männerdominierten“ Lohngruppen 5 bis 8a (und zum Teil auch Lohngruppe 4) nun in die Entgeltgruppen des mittleren Dienstes übergegangen sind. In diesen Gruppen waren im Jahre 2003 mehr als 13.000 Beschäftigte vertreten, wobei der Frauenanteil maximal 6 % betrug. Alle 3 Bereiche – die Landesregierung, die sonstige Landesverwaltung und die Kommunen – sind von diesem Rückgang betroffen.

Andrerseits haben - vorwiegend im kommunalen Bereich - im Berichtszeitraum tief greifende Änderungen in der Krankenhausstruktur stattgefunden. Hierbei hat es vielfach Fusionen kommunaler Kliniken gegeben, die seitdem als rechtlich selbstständige Einrichtungen (z. B. in Form einer GmbH) geführt und deren Beschäftigte nun nicht mehr in der Personalstandsstatistik des öffentlichen Dienstes erfasst werden. Da in der Krankenpflege im mittleren Dienst überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, führt die Verringerung der Beschäftigten im Pflegebereich zu einem starken Rückgang der weiblichen Beschäftigten und einer deutlichen Abnahme des Frauenanteils.

Schließlich sind bei der Reform der Tarifstruktur – wie bereits erwähnt – die Beschäftigten der ehemaligen Vergütungsgruppe Vb in die Entgeltgruppe E9 übergeleitet worden und werden daher nun dem gehobenen Dienstes zugeordnet. Auch dies trägt zu einer rechnerischen Verringerung der Beschäftigtenzahlen und – wegen der Überrepräsentanz von Frauen in der Gruppe Vb – zu einer Abnahme des Frauenanteils bei.

⁹ Vgl. Tabelle A12.

Einfacher Dienst

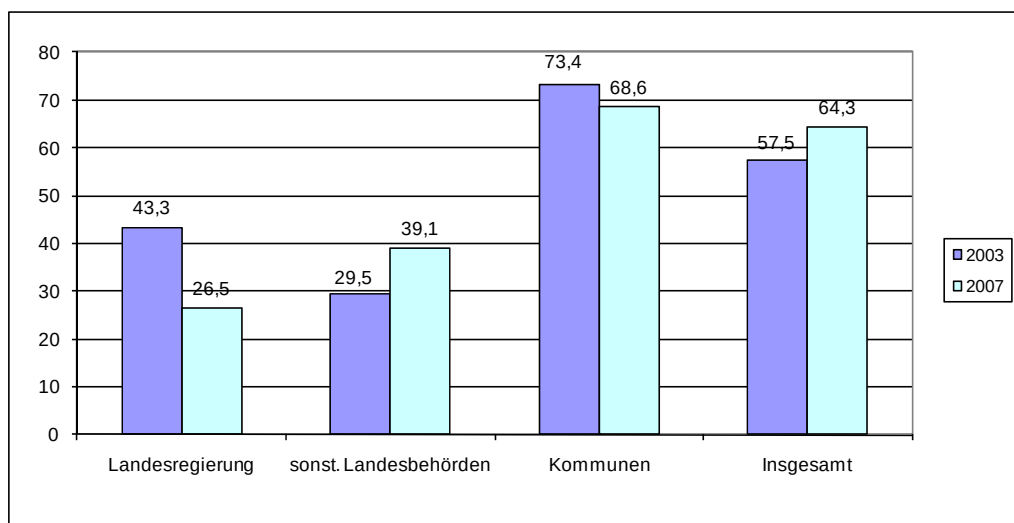


Abbildung 8 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A11 im Anhang)

* Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte

Im einfachen Dienst erhöht sich insgesamt die Zahl der Frauen von 1.893 (2003) auf 15.554 im Jahr 2007.¹⁰ Der seit 2003 zu beobachtende starke Anstieg der weiblichen Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe ist vermutlich vor allem darauf zurückzuführen, dass sich viele Beschäftigte, die vor der Umstellung auf den TVöD in den unteren Lohngruppen beschäftigt waren, nach der neuen tariflichen Eingruppierung hier wieder gefunden haben. Gerade in den unteren Lohngruppen waren überdurchschnittlich viele Frauen vertreten.

Lohnbereich

Weil die Beschäftigten aus dem Lohnbereich in den neuen Tarifen den Entgeltgruppen, vorwiegend des einfachen und des mittleren Dienstes, zugeordnet wurden, befinden sich in der Gruppe der Lohnempfänger 2007 kaum noch Beschäftigte.

Insgesamt ist im Zeitraum 2003 bis 2007 ein Anstieg des Anteils weiblicher Beschäftigter sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst in Niedersachsen zu beobachten. Mit Ausnahme des höheren Dienstes sind im Jahr 2007 Frauen in der öffentlichen Verwaltung in allen Laufbahngruppen – wenn man die Lehrkräfte mit berücksichtigt – überrepräsentiert. Der Lohnbereich soll hier aus den genannten Gründen vernachlässigt werden.

2.3 Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

Wie bereits in Abbildung 3 erkennbar, sind die weiblichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen in den Laufbahngruppen bzw. dem Lohnbereich zu unterschiedlichen Anteilen vertreten. Aber auch innerhalb der Laufbahngruppen kann ganz allgemein festgestellt werden, dass der Frauenanteil umso niedriger wird, je höher die Hierarchiestufe ist. Diese Situation hat

¹⁰ Vgl. Tabelle A12.

sich seit der Verabschiedung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes nicht grundsätzlich verändert, obwohl kleine Schritte in Richtung Gleichstellung gemacht werden konnten.

Aufgrund der Umstellung von BAT auf TVöD und TV-L, die im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 erfolgt ist, kann die Zeitreihe zur Einstufung der beschäftigten Frauen nur in Bezug auf die Einstufung in die Besoldungsgruppen fortgeschrieben werden, da hier nur geringfügige Veränderungen erfolgt sind und zuordnungsbedingten Verschiebungen nicht den Blick auf reale Entwicklungen versperren.

Auf die Darstellung der Entwicklung im Lohnbereich wird verzichtet, weil mit der Einführung des TVöD und des TV-L der Lohnbereich so gut wie abgeschafft wurde.

2.3.1 Besoldungsgruppen

Höherer Dienst

Der Anstieg des Anteils weiblicher Beschäftigter in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes setzt sich auch im Berichtszeitraum fort. Am höchsten fällt der Anstieg in den Besoldungsgruppen A15, R1 (plus 6%) und A16+Z, A16, R2 (plus 5,2%) aus. Die Abbildung macht darüber hinaus deutlich, dass Frauen nach wie vor – mit Ausnahme der Auszubildenden – in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes unterrepräsentiert sind und dass ihr Anteil umso geringer wird, je höher die Besoldungsgruppe ist.

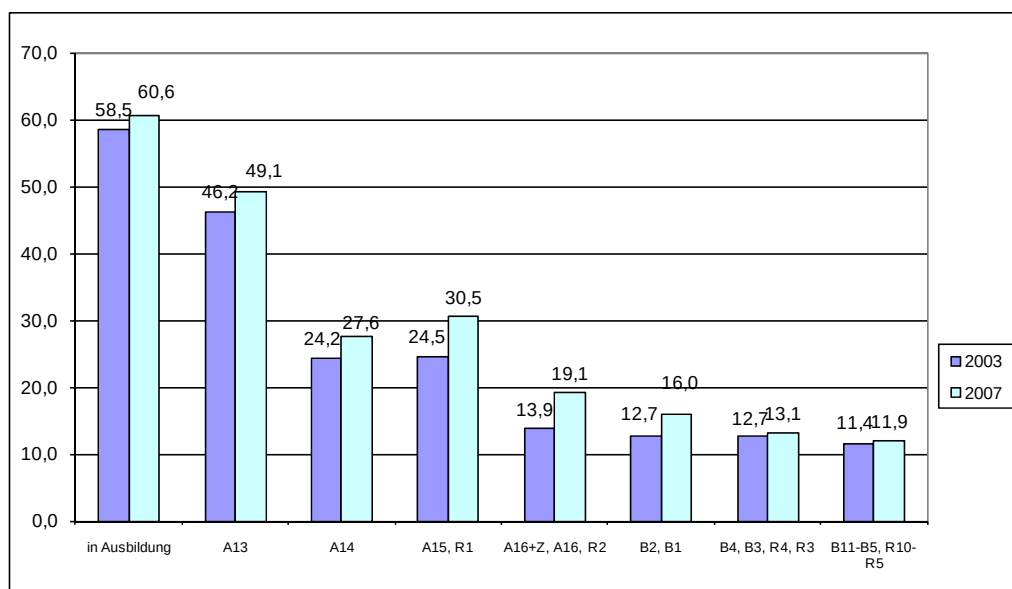


Abbildung 9 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A8 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Im Bereich der Landesregierung steigt im Berichtszeitraum der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen, mit Ausnahme von A14 hD und A13 hD, an. Erstmals bildet die Landesregierung im Jahr 2007 18 Personen für den höheren

Dienst aus, unter denen nur 5 Frauen sind. Insgesamt sind im Jahr 2007 in der Landesregierung 227 Frauen im höheren Dienst beschäftigt.

Die sonstigen Landesbehörden beschäftigen im Jahr 2007 13.222 Frauen im höheren Dienst. 7.326 davon sind in A13 hD eingestuft. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um Lehrerinnen (7.186). Daher erreichen in dieser Gruppe die Frauen einen Anteil an den Beschäftigten von 49,8 %. Ohne Berücksichtigung der Lehrerinnen und Lehrer stehen in der Gruppe A13 hD 140 Frauen 235 Männern gegenüber (37,3 %). Ein ähnliches Geschlechterverhältnis gilt für die Stufen A14 hD und A15, R1. Hier beträgt der Frauenanteil ohne Lehrkräfte 24,5 % (A14 hD) bzw. 38,5 % (A15, R1).

Mit Ausnahme der Auszubildenden, bei denen der Anteil der Frauen mit 60,8 % überdurchschnittlich ist, sind Frauen in allen anderen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes unterrepräsentiert. Auch bei den Auszubildenden tragen die Lehrerinnen stark zum hohen Frauenanteil bei. Ohne Lehrerinnen und Lehrer liegt der Frauenanteil im Ausbildungsverhältnis bei den sonstigen Landesbehörden bei 53,6 %. Am niedrigsten ist der Anteil (9,5 %) in der Besoldungsgruppe B11-B5, R10-R5. 2007 befinden sich in dieser Besoldungsgruppe unter den 21 Beschäftigten nur 2 Frauen. Grundsätzlich ist auch bei den sonstigen Landesbehörden in Bezug auf den höheren Dienst festzuhalten, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den höheren Besoldungsgruppen deutlich niedriger ist als in den unteren. In der zusammengefassten Kategorie A15/R1 scheint der Abwärtstrend nicht zuzutreffen, da sich hier der Frauenanteil gegenüber der darunter liegenden Gruppe wieder leicht erhöht. Dies ist allerdings allein auf die Besoldungsgruppe R1 (Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte an Amtsgerichten, Arbeitsgerichten, Landgerichten, Sozialgerichten und Verwaltungsgerichten) zurückzuführen, bei der der Frauenanteil mit 39,3 % (2003) bzw. 44,4 % (2007) auf höherem Niveau liegt. Betrachtet man bei den sonstigen Landesbehörden nur die Gruppe A15, so wird der Abwärtstrend wieder deutlich: 18,7 % Frauenanteil in 2003 und 24,9 % im Jahr 2007.

Dies gilt auch, wenn man die Lehrerinnen und Lehrer herausrechnet. Dann beträgt der Frauenanteil in der Gruppe A13 bei den sonstigen Landesbehörden nur noch 34,9 % (2003) bzw. 37,3 % (2007). Weiterhin ist aber eine deutliche Abnahme des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen zu beobachten.

Die Kommunen weisen insgesamt 317 Beamtinnen im höheren Dienst für das Jahr 2007 aus. In allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes sind Frauen in den Kommunen stark unterrepräsentiert. Der höchste Frauenanteil findet sich in der Besoldungsgruppe A14 hD. Er liegt bei 33,5 %. In allen anderen Besoldungsgruppen ist er deutlich niedriger. In den höheren Besoldungsgruppen des höheren Dienstes verringert sich im Berichtszeitraum der Frauenanteil prozentual weiter auf 6,9 % in B11-B5, R10-R5, auf 11,9 % in B4, B3, R4, R3 und auf 10,3 % in B2, B1.

Obwohl sich der Anteil der Frauen in allen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes zwischen 2003 und 2007 erhöht, sind Frauen in allen Gruppen weiterhin unterrepräsentiert. Nur bei den Auszubildenden sind sie 2007 mit 60,6 % überdurchschnittlich vertreten. Besonders stark ist ihre Unterrepräsentanz in den höheren Besoldungsgruppen.

Gehobener Dienst

In allen Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes steigt der Anteil der weiblichen Beschäftigten zwischen 2003 und 2007 an. Der größte Anstieg mit fast 10% ist bei den Auszubildenden zu beobachten. Im Jahr 2007 sind 78,4 % aller Auszubildenden für den gehobenen Dienst weiblich. Um 4,5 bzw. 4,8% erhöht sich der Anteil der Frauen in den Besoldungsgruppen A11 und A14. In der Gruppe der Spitzenämter des gehobenen Dienstes, A13 und A14, geht dies aber von einer sehr niedrigen Basis (Frauenanteil in 2003 9,4%) aus und der absolute Anstieg ist mit rd. 118 Frauen nicht ganz so hoch. Zahlenmäßig am stärksten sind Frauen in der Besoldungsgruppe A12 (21.754 Frauen im Jahr 2007) vertreten. Die zweitgrößte Gruppe mit 9.545 bilden die Beamtinnen in A13L-A16L. In beiden Fällen handelt es sich überwiegend um Lehrerinnen.

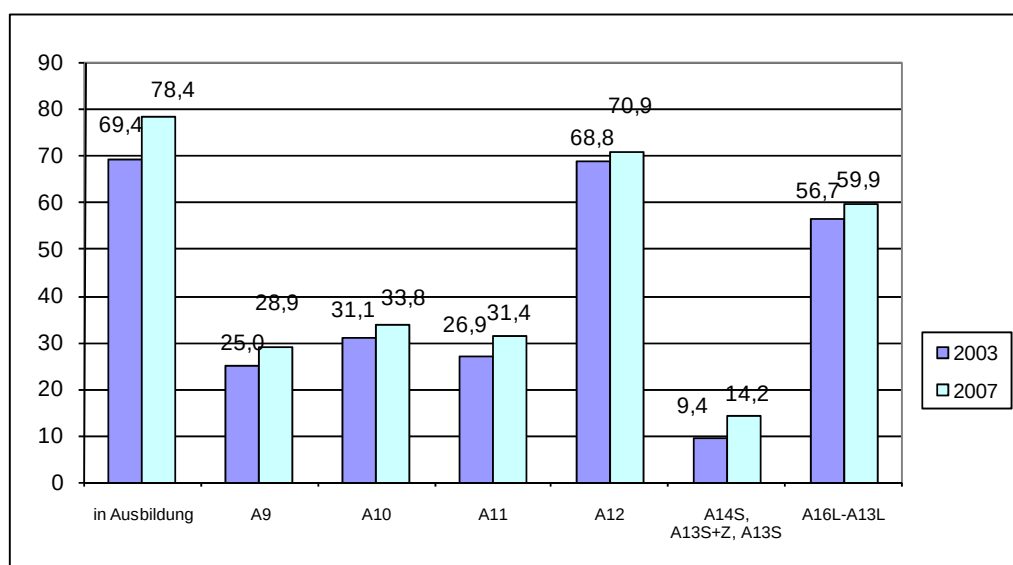


Abbildung 10 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A8 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Im gehobenen Dienst der Landesregierung sind im Jahr 2007 insgesamt 545 Frauen beschäftigt. Ihr Anteil an allen Beschäftigten des gehobenen Dienstes beträgt 46,0 %. Nur in A16L-A13L verringert sich im Berichtszeitraum die Zahl der weiblichen Beschäftigten (von absolut 3 auf 2 Personen). Die stärkste Zunahme zwischen 2003 und 2007 mit plus 56 Beschäftigten erfolgt in der Besoldungsgruppe A12. Auch in allen weiteren Besoldungsgruppen erhöht sich die Zahl der Frauen.

In den sonstigen Landesbehörden sind 2007 39.893 Beamtinnen im gehobenen Dienst beschäftigt. Von diesen befinden sich 21.261 in der Besoldungsgruppe A12. Sie sind mit 74,4% aller Beschäftigten stark überrepräsentiert. Die zweitgrößte Gruppe (9.543) bilden Beamtinnen, die in A16-A13L des gehobenen Dienstes eingestuft sind. Der Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe vergrößert sich seit 1998 kontinuierlich. Bei den Auszubildenden für den gehobenen Dienst in den Landesbehörden liegt der Anteil der Frauen bei 82,6 %.

In allen 3 Gruppen sind vor allem Lehrkräfte anzutreffen, in A12 die Grund- und Hauptschullehrerinnen und -lehrer (20.710 Frauen; 5.293 Männer; Frauenanteil: 79,6 %), in A13L die Sonder- und Realschullehrerinnen und -lehrer (9.535 Frauen, 6.361 Männer, Frauenanteil: 60,0 %) und Lehrerinnen und Lehrer in Ausbildung (2.104 Frauen; 364 Männer; Frauenanteil: 85,3 %).

Rechnet man in diesen Gruppen die Lehrerinnen und Lehrer heraus, so ergeben sich bei den sonstigen Landesbehörden deutlich niedrigere Frauenanteile: 21,3 % in A12, 40,0 % in A16L-A13L und 55,2 % bei den Auszubildenden.

Im gehobenen Dienst der Kommunen sind 2007 insgesamt 3.702 Frauen beschäftigt (einschließlich der Auszubildenden). Nach wie vor sind Beamtinnen im gehobenen Dienst der Kommunen in den Besoldungsgruppen ab A10 sowie bei den Auszubildenden überrepräsentiert, während ihr Anteil in den höheren Besoldungsgruppen immer geringer wird.

Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst sind im Jahr 2007 6.625 Frauen beschäftigt. Im Berichtszeitraum erhöht sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des mittleren Dienstes in allen Besoldungsgruppen. Am höchsten fällt der Anstieg in der Besoldungsgruppe A5 aus. In absoluten Zahlen verbirgt sich dahinter ein Rückgang der beschäftigten Frauen von 12 auf 3. Die prozentuale Erhöhung ist darauf zurückzuführen, dass sich die Zahl der Männer und Frauen in dieser Besoldungsgruppe von 64 (2003) auf 4 im Jahr 2007 verringert hat. Vergleichbare Verschiebungen sind in den anderen Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes nicht zu beobachten.

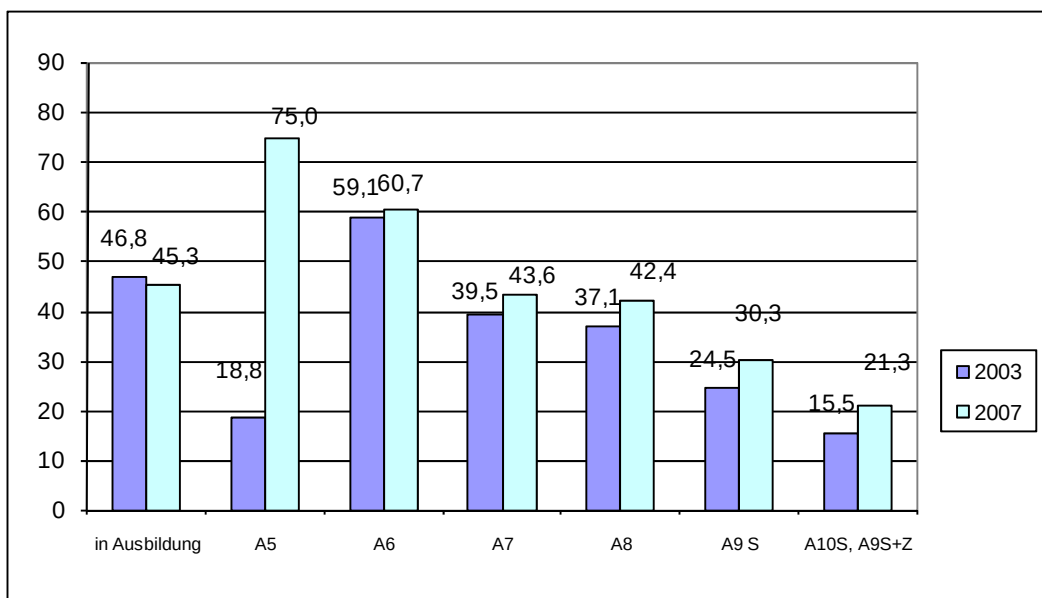


Abbildung 11 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A8 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

In der Landesregierung sind Frauen in allen Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes mit mehr als 50 % der Beschäftigten vertreten, bei den sonstigen Landesbehörden liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten in A10S,

A9S+Z bei 66,7 % und bei A6 bei 60,0 %. Auch in den Kommunen sind Beamtinnen in der zuletzt genannten Besoldungsgruppe mit 63,4 % überrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden für den mittleren Dienst geht zwischen 2003 und 2007 in allen Bereichen zurück.

Einfacher Dienst

Die Zahl der Beamtinnen im einfachen Dienst beträgt 2007 64, genauso wie 2003. Zwischen 2003 und 2007 steigt der prozentuale Anteil der Frauen in allen Besoldungsgruppen – mit Ausnahme des Ausbildungsbereichs, in dem der Anteil der Frauen deutlich zurückgeht – an. In der Besoldungsgruppe A6 S erhöht sich der Frauenanteil am deutlichsten (um 4,3%), in absoluten Zahlen ausgedrückt werden 2007 8 Frauen mehr als 2003 in diese Besoldungsgruppe eingestuft.

Aufgrund der geringen absoluten Zahlen können keine tragfähigen Aussagen zu Entwicklungen der prozentualen Anteile gemacht werden.

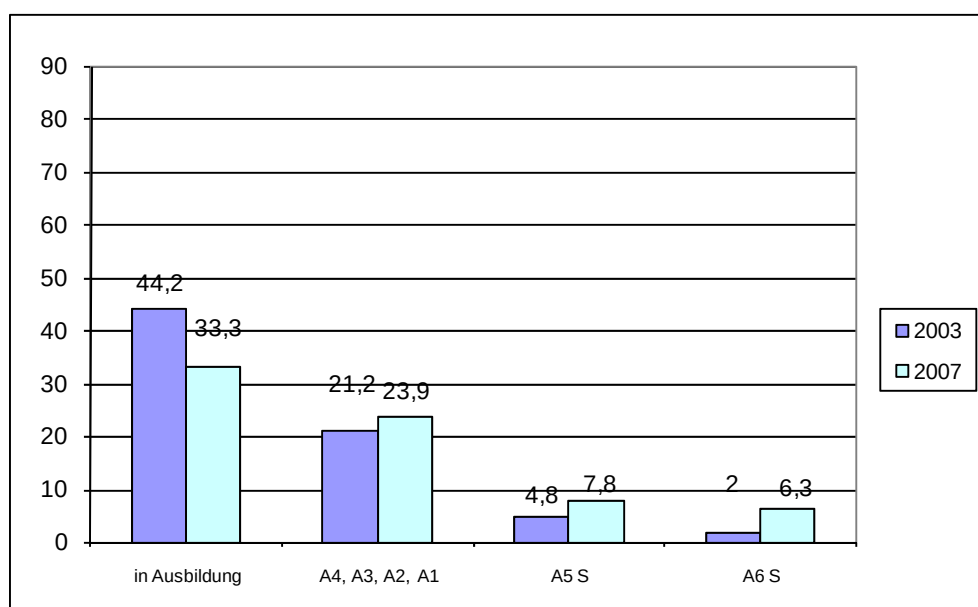


Abbildung 12 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen des einfachen Dienstes in den Jahren 2003 und 2007 in Prozent*

(vgl. Tabelle A8 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

2.3.2 Vergütungs-/Entgeltgruppen

Durch die tief greifenden Veränderungen, die im Zuge der Einführung des TVöD und des TV-L hinsichtlich der Eingruppierung der Beschäftigten stattgefunden haben, ist ein direkter Vergleich der Vergütungs-/Lohngruppen des Jahres 2003 und der im Jahr 2007 gültigen Entgeltgruppen nicht mehr möglich. Daher wird hier zunächst nur auf die Anteile der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen des Jahres 2007 eingegangen. Zusätzlich werden aber noch innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen die zugehörigen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen nebeneinander dargestellt, um hier zumindest eine Entwicklungstendenz im betrachteten Zeitraum zu veranschaulichen.

In der nachfolgenden Darstellung werden für das Jahr 2007 lediglich die Beschäftigten nach TVöD und TV-L berücksichtigt, obwohl es vereinzelt Beschäftigte gibt, bei denen die Überleitung noch nicht stattgefunden hat und die noch in die Vergütungsgruppen des BAT eingruppiert sind.

Höherer Dienst

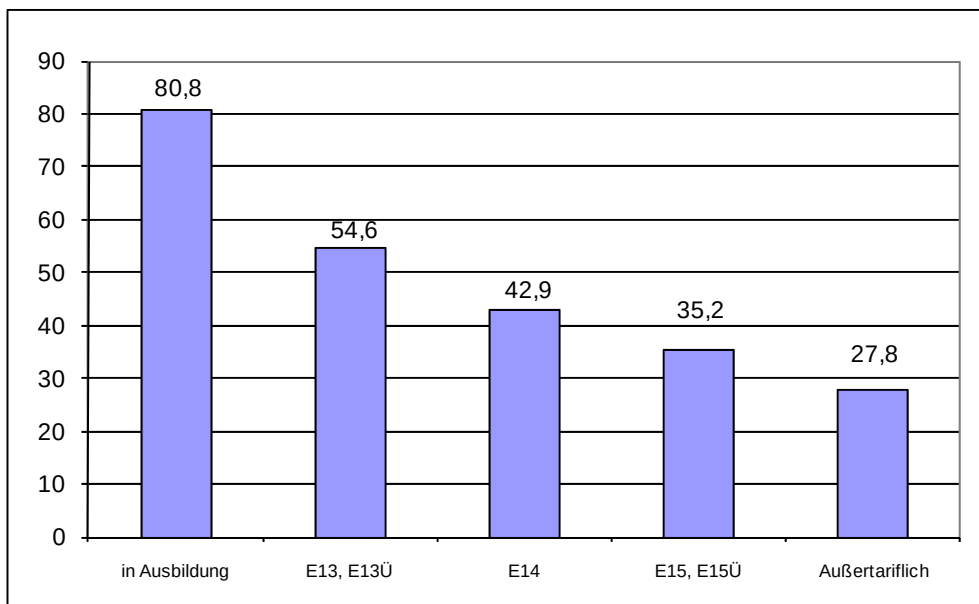


Abbildung 13 Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst in 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit; ohne weibliche BAT-Beschäftigte

Im Berichtszeitraum reduziert sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen des höheren Dienstes um 3.032. Bei den Frauen beträgt die Reduzierung allerdings nur 725, sodass sich der Frauenanteil in diesem Bereich insgesamt von 40,1 % auf 49,0 % erhöht. Trotzdem ist hier weiterhin eine ähnliche Tendenz zu beobachten, wie sie auch im Besoldungsbereich vorliegt: Der Frauenanteil nimmt in den höheren Entgeltgruppen deutlich ab. Nur bei den Auszubildenden und in der Eingangsgruppe E13/E13Ü liegt keine Unterrepräsentanz vor. Der Anteilswert bei den Auszubildenden hat allerdings kaum Aussagekraft, da es sich hier nur um 21 Frauen handelt.

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten in Entgeltgruppe 13/13Ü ist bei den Landesbehörden angesiedelt. Hier beträgt der Frauenanteil 58,3 %, während er bei den Kommunen lediglich 42,8 % beträgt. Die hohe Repräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe 13/13Ü wird also in erster Linie durch den überdurchschnittlichen Wert im Bereich der Landesbehörden verursacht.

In der folgenden Abbildung 14 werden die ehemaligen Vergütungsgruppen des höheren Dienstes in 2003 den Entgeltgruppen in 2007 gegenübergestellt. Es wird deutlich, dass in allen Gruppen die Unterrepräsentanz etwas reduziert werden konnte, aber nur bei den Auszubildenden und in der Entgeltgruppe 13/13Ü vollends abgebaut wurde. Die Entgeltgruppe 13/13Ü ist vor allem aus den Beschäftigten der ehemaligen Vergütungsgruppe IIa (höherer Dienst) gebildet worden. In dieser Vergütungsgruppe hatte sich bereits im Jahr 2006 der Frauenanteil auf fast 57 % erhöht, sodass man hier von einem tatsächli-

chen und nicht nur durch Änderung der Tarifstruktur hervorgerufenen Abbau der Unterrepräsentanz sprechen kann.

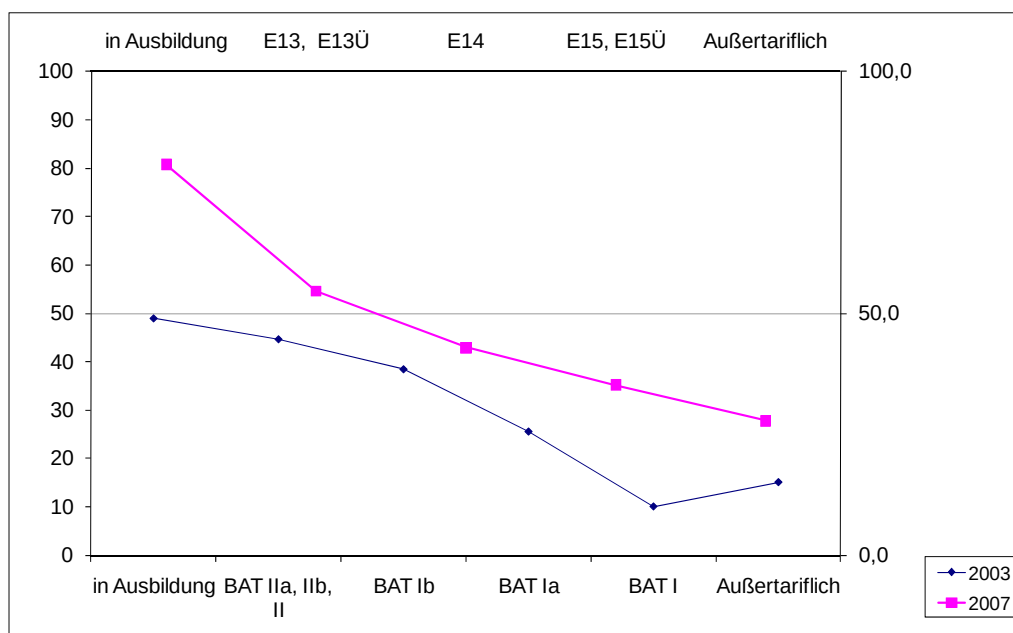


Abbildung 14 Anteil der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst in 2007 im Vergleich zu 2003 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Gehobener Dienst

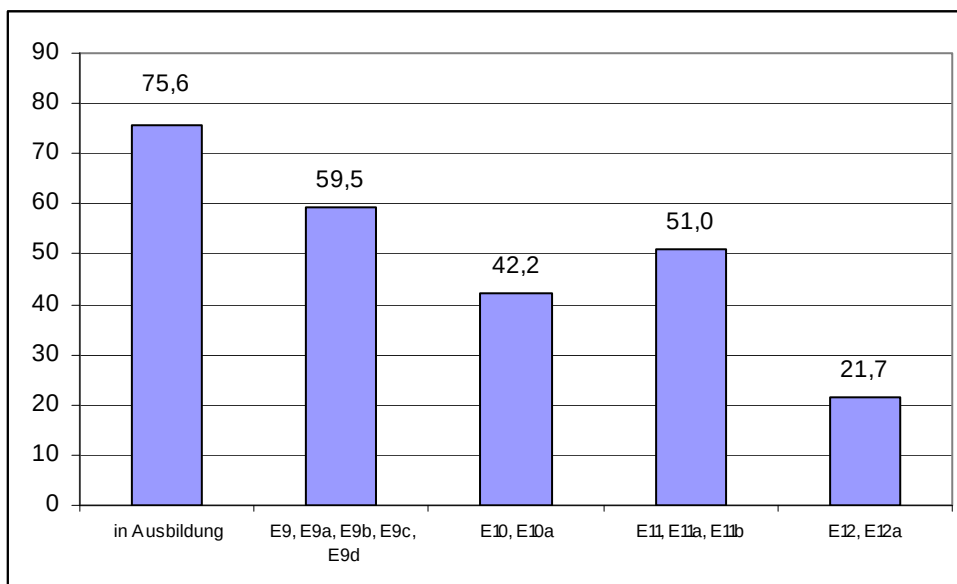


Abbildung 15 Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst in 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit; ohne weibliche BAT-Beschäftigte

Die Anzahl der Beschäftigten (VZ, T1, ATZ) im gehobenen Dienst hat sich im Berichtszeitraum um fast 6.000 erhöht. Diese rechnerische Erhöhung resultiert aber vor allem aus der Tatsache, dass bei der Überleitung in den TVöD / TV-L die gesamte ehemalige Vergütungsgruppe Vb der Entgeltgruppe E9 zugeschlagen wurde. Etwa 60 % der Vergütungsgruppe Vb waren aber bisher im mittleren Dienst beschäftigt.

Abbildung 15 deutlich wird, gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Gruppen E9/9a-d. Diese Gruppe ist aus der gesamten Vergütungsgruppe Vb (mittlerer Dienst und gehobener Dienst) sowie aus Teilen der Gruppe IVb gebildet worden. Im Pflegebereich (E9a-d) sind die ehemaligen Gruppen Kr. VI bis VIII betroffen, die allerdings im Vergleich zu den Beschäftigten in der Gruppe E9 nur eine geringe Anzahl darstellen. Diese Vergütungsgruppen wiesen schon immer einen hohen Frauenanteil auf und konnten ihn bis 2007 noch leicht erhöhen. Der Frauenanteil beträgt insgesamt 59,5 %, im Bereich der Landesregierung sind es 84,6 %, bei den Landesbehörden 63,6 % und bei den Kommunen 57,1 %. Dieser höhere Frauenanteil beim Land war auch in den zurückliegenden Jahren bei der Vergütungsgruppen Vb zu beobachten.

In der Entgeltgruppe 11/11a-b ist nur bei den sonstigen Landesbehörden ein überdurchschnittlicher Frauenanteil (63,7 %) zu beobachten. Bei den Kommunen besteht dagegen mit 31,2 % eine deutliche Unterrepräsentanz. Die Entgeltgruppe 11 wurde im Wesentlichen aus der ehemaligen Vergütungsgruppe III gebildet, die im Bereich der Landesbehörden schon immer einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aufwies. Dies ist dadurch zu erklären, dass in der Gruppe III bzw. nun E11 eine große Anzahl von Lehrkräften anzutreffen ist. So befanden sich in der Vergütungsgruppe BAT III im Jahr 2003 2.515 Lehrerinnen, denen nur 442 Lehrer gegenüberstanden und die somit einen übergroßen Frauenanteil von 85,1 % darstellen. Im Jahr 2007 und in der Entgeltgruppe E11 ist das Verhältnis ähnlich: 2.366 Lehrerinnen stehen 530 Lehrern gegenüber. Der Frauenanteil beträgt hier 81,7 %.

Ohne Lehrerinnen und Lehrer entfällt auf die Gruppe E11 bei den sonstigen Landesbehörden ein Frauenanteil von 22,2 % (bzw. 14,5 % in 2003 auf BAT III), ein Wert, der sich in den deutlichen Abwärtstrend in Richtung der höheren Vergütungs-/Entgeltgruppen einfügt.

Der hohe Frauenanteil bei den Auszubildenden ist auch im Jahr 2003 vorhanden, kann aber wegen der geringen absoluten Anzahl (168) nicht als signifikanter Wert interpretiert werden.

Abbildung 16 zeigt, dass die Tendenz zu einem immer geringeren Frauenanteil bei ansteigender Vergütungs-/Entgeltgruppe in beiden betrachteten Jahren zu beobachten ist.

Wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte ab der Entgeltgruppe 11 Führungsaufgaben mit Ressourcen- und Personalverantwortung übernehmen, kann die Entgeltgruppe 10 als „Startposition“ für den Aufstieg in Führungsämter angesehen werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird deutlich, dass Frauen in Bezug auf die Aufstiegschancen in Führungspositionen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

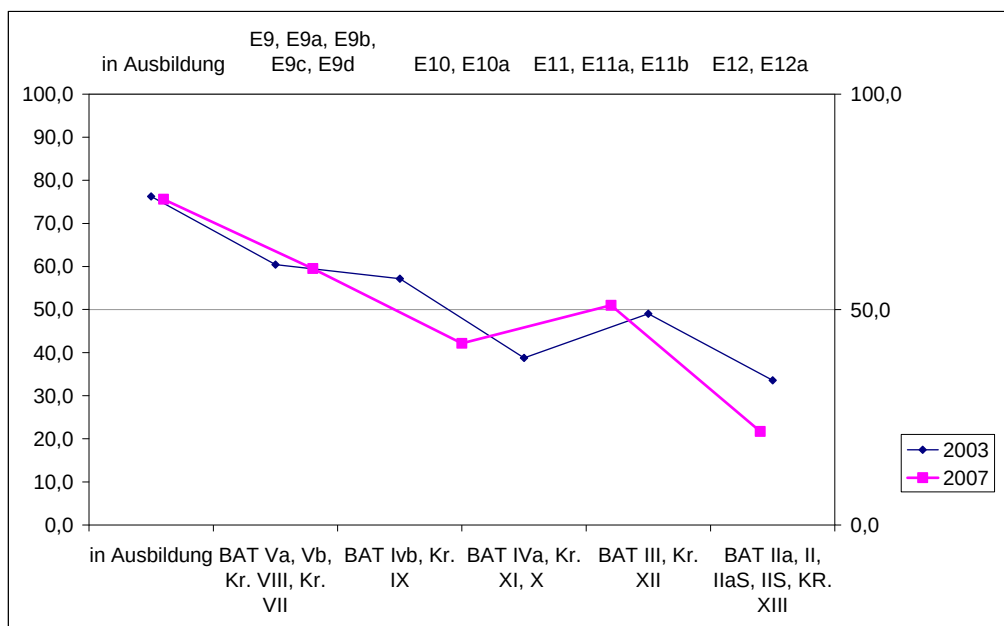


Abbildung 16 Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen Dienst in 2007 im Vergleich zu 2003 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Mittlerer Dienst

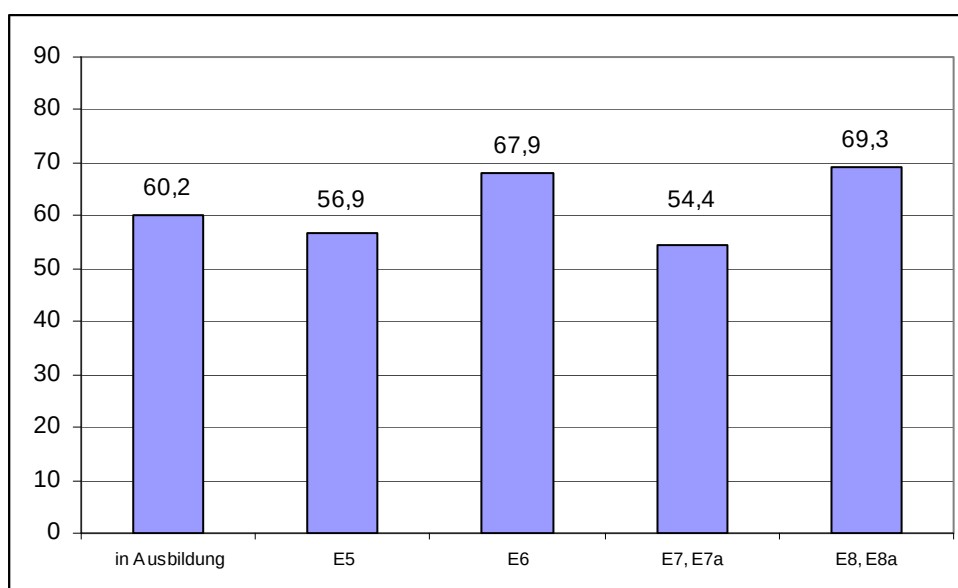


Abbildung 17 Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst in 2007 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit; ohne weibliche BAT-Beschäftigte

Die Gesamtzahl der Beschäftigten im mittleren Dienst geht im Berichtszeitraum um 8.791 auf 61.747 zurück. Dies ist zum Teil durch die Überleitung der ehemaligen Vb-Beschäftigten des mittleren Dienstes in die zum gehobenen Dienst zählende Entgeltgruppe 9 zu erklären. Gleichzeitig sind jedoch zahlreiche Beschäftigte der ehemaligen Lohngruppen 5-8 in die Entgeltgruppen E5-E8 integriert worden. Die einschneidendste Veränderung hat sich im Pflege-

bereich ergeben. Hier sind seit dem Jahr 2003 fast 10.865 Beschäftigte des mittleren Dienstes weniger tätig, 9.636 davon im kommunalen Bereich. Dieser scheinbare radikale Stellenabbau ist allerdings wieder durch Strukturveränderungen zu erklären. In den letzten Jahren sind viele Krankenhäuser in rechtlich selbstständige Wirtschaftsunternehmen umgewandelt worden und fallen daher aus den hier ausgewerteten Bereichen der Personalstandsstatistik heraus. Durch die Ausgliederung dieser großen Anzahl an Pflegekräften, bei denen der Frauenanteil über 80% betrug, sinkt der Frauenanteil im mittleren Dienst insgesamt. Wie aus Abbildung 18 hervorgeht, folgt die Kurve für das Jahr 2007 in etwa der des Jahres 2003 – nur auf niedrigerem Niveau. Die Entgeltgruppe E7 wird fast ausschließlich aus den ehemaligen Lohngruppen 7 und 7a (teilweise auch 6) gebildet, bei denen der Frauenanteil unter 10% liegt. Die in absoluten Zahlen etwa doppelt so große Entgeltgruppe 7a (Pflege) setzt sich aus Teilen der ehemaligen Vergütungsgruppen Kr. IV, V und Va zusammen und kommt auf einen Frauenanteil von knapp 74 %, sodass sich für die Gesamtgruppe E7/E7a ein Frauenanteil von 54,4 % ergibt.

Die Abbildung macht außerdem deutlich, dass der ehemals höchsten Vergütungsgruppe des mittleren Dienstes, BAT VbS, im TVöD/TV-L keine Entgeltgruppe mehr entspricht, da diese vollständig in die Gruppe E9 einbezogen wurde.

Insgesamt liegt der Frauenanteil in allen Entgeltgruppen des mittleren Dienstes weiterhin über 50 %.

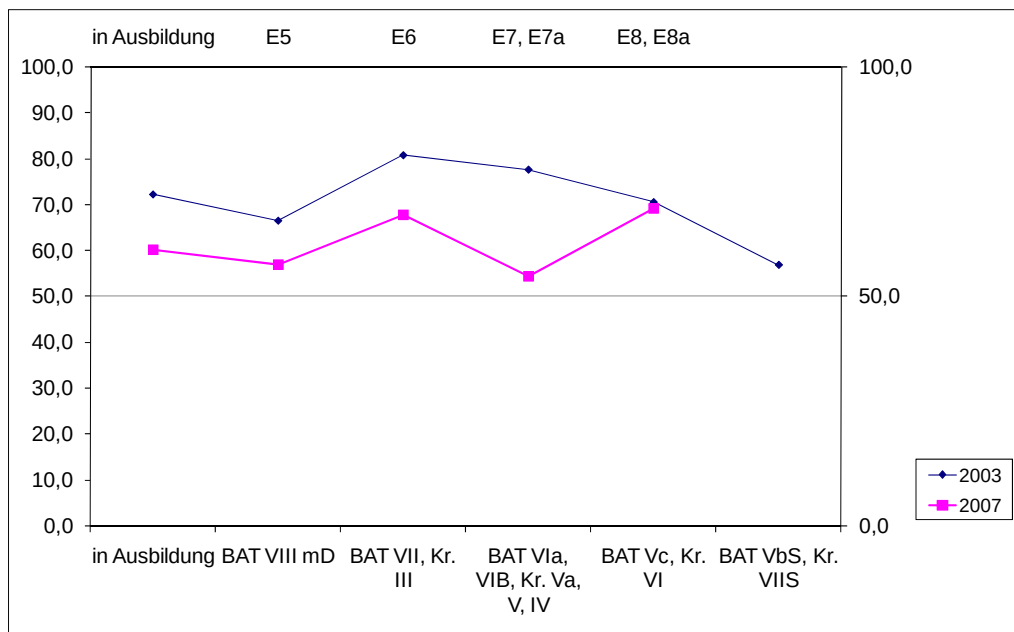


Abbildung 18 Anteil der weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst in 2007 im Vergleich zu 2003 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

Einfacher Dienst

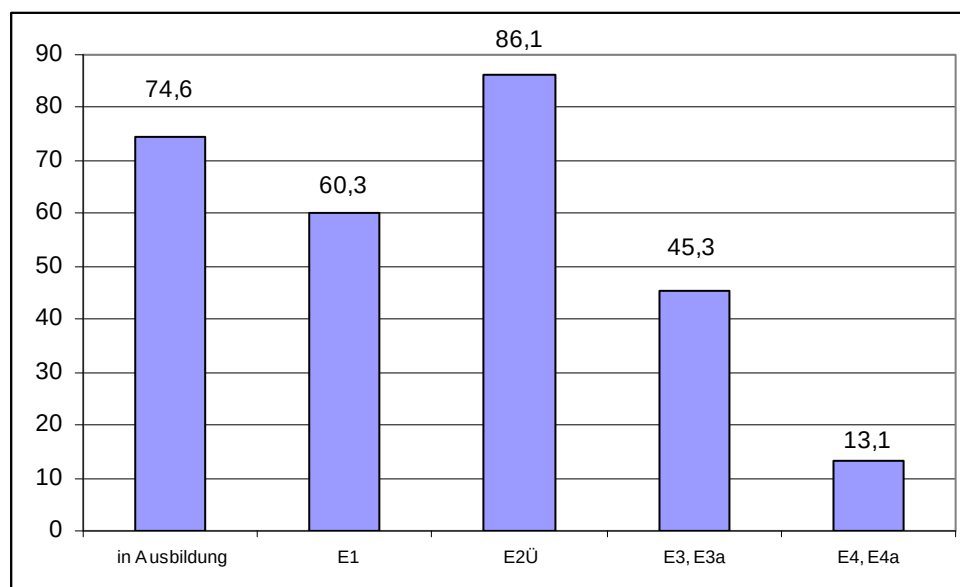


Abbildung 19 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst in 2007 in Prozent*

(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit; ohne weibliche BAT-Beschäftigte

Im einfachen Dienst dominieren in den unteren Entgeltgruppen die ehemaligen Lohngruppen 1, 1a, 2a und teilweise 2, die (bis auf LG 2) im Jahr 2003 sehr hohe Frauenanteile aufweisen (zwischen 65 % und 99 %). Die Vergütungsgruppen IXa, IXb und X sind der Gruppe E2 zugeordnet, spielen aber zahlenmäßig eine weniger große Rolle.

In die Entgeltgruppen E3 und E4 wurden hauptsächlich die ehemaligen Lohngruppen 3 und 3a bzw. 4 und 4a aufgenommen, deren Frauenanteil mit ca. 30 % bzw. unter 10 % im Jahr 2003 die geringen Anteile der Gruppen E3 und E4 beeinflusst.

Infolgedessen ähnelt der Kurvenverlauf der Entgeltgruppen des einfachen Dienstes eher dem des ehemaligen Lohnbereichs (Abbildung 21) als dem des einfachen Dienstes des BAT (Abbildung 20).

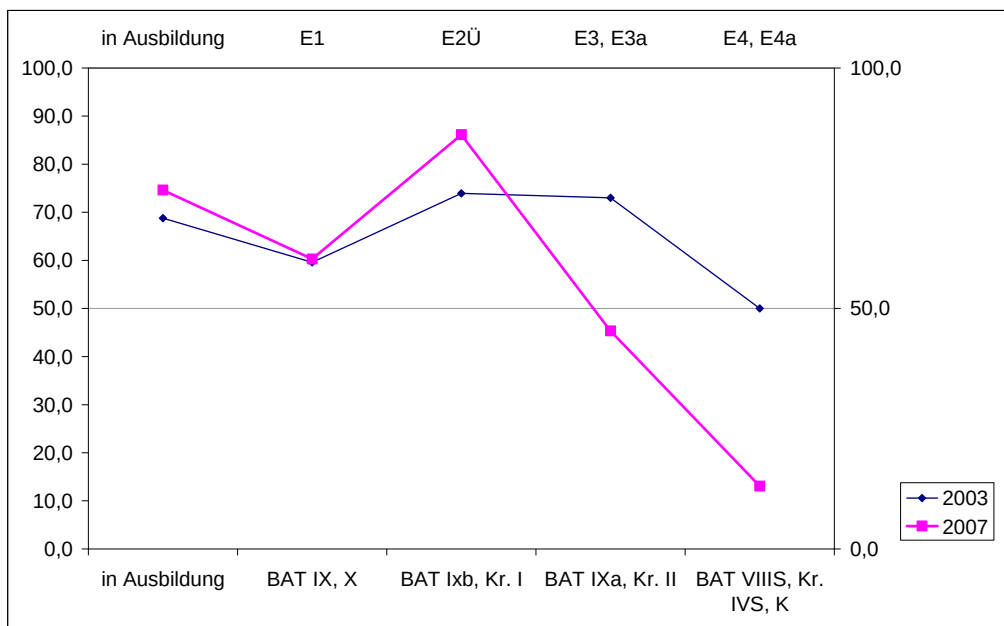


Abbildung 20 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst in 2007 im Vergleich zu 2003 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit

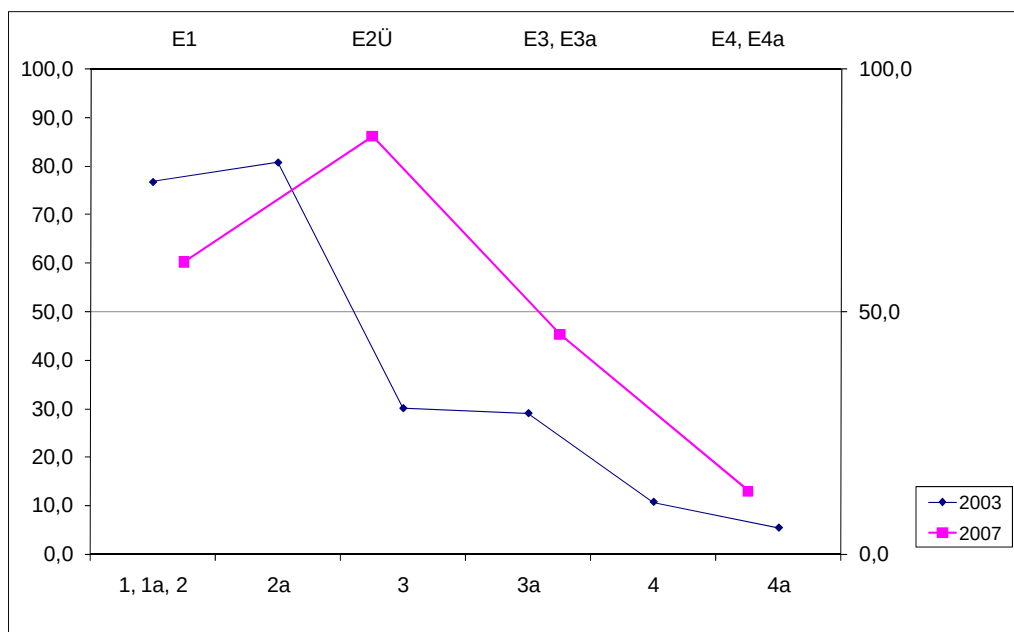


Abbildung 21 Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst in 2007 im Vergleich zum Lohnbereich 2003 in Prozent*
(vgl. Tabelle A9 und A10 im Anhang)

*nur Vollzeit, Teilzeit (T1) und Altersteilzeit; ohne Auszubildende

Als Fazit ist festzuhalten:

Seit der Verabschiedung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes hat sich an der Repräsentanz von Frauen in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen grundsätzlich wenig verändert, wenngleich auch im Berichtszeitraum leichte Veränderungen zugunsten der Frauen zu beobachten

ten sind. Die vorliegenden Daten lassen eine Fortschreibung ausschließlich für die Einstufung in die Besoldungsgruppen zu. In den Vergütungs- und Entgeltgruppen kam es im Berichtszeitraum durch die Umstellung von BAT auf TVöD und TVL schon zuordnungsbedingt zu Verschiebungen zwischen den verschiedenen Gruppen. Dennoch sind übergreifende Tendenzen zu beobachten: Sowohl in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes als auch der Vergütungs- und Entgeltgruppen sind Frauen überwiegend unterrepräsentiert. Ihre Unterrepräsentanz ist in den höheren Besoldungs- bzw. Vergütungs-/Entgeltgruppen noch stärker ausgeprägt als in den niedrigeren Gruppen des höheren Dienstes.

Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation in den Besoldungsgruppen genauso wie in den vergleichbaren Vergütungs-/Entgeltgruppen auf den ersten Blick anders dar. Der hohe Frauenanteil resultiert in beiden Fällen jedoch aus der Tatsache; dass sich hier die Beschäftigung von Lehrerinnen auswirkt. Da Lehrerinnen und Lehrer in der Mehrzahl nur begrenzte Aufstiegschancen haben, kann hier nicht auf ein weibliches Führungskräftepotenzial geschlossen werden.

2.4 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

In Deutschland ist Teilzeitarbeit weit verbreitet. Ungefähr ein Drittel der Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Die Option, die Arbeitszeit zu reduzieren, erleichtert in vielen Fällen die Vereinbarkeit von Beruf und Verantwortungsübernahme in außerberuflichen Lebensbereichen. Vor allem die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Grund, die Arbeitszeit zu reduzieren. Da die Verantwortung für die Familienarbeit noch immer weitgehend von den Müttern übernommen wird, ist Teilzeitberufstätigkeit eine Frauendomäne.¹¹ Teilzeitarbeit gilt in vielen beruflichen Feldern als ein Synonym für reduzierten (beruflichen) Einsatz und ist ein Aufstiegshindernis. Damit sich dieses Verständnis wandelt, muss sich die Berufswelt verändern. Die Bewertung von Teilzeitarbeit wird sich jedoch nur positiv entwickeln, wenn auch für Männer Teilzeitberufstätigkeit eine Selbstverständlichkeit wird.

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

Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen im Berichtszeitraum um 0,7 % auf 29,0 % an und liegt damit fast doppelt so hoch wie die Teilzeitquote unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland (14 %).¹² In der öffentlichen Verwaltung ist der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten traditionell höher (2004: im

¹¹ Vgl. IAB Forschungsbericht: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008. 4/2009, S. 10

¹² Die Zahl der regulären Teilzeitbeschäftigung lag im Herbst 2004 bei 5,3 Mio. Personen, das entspricht einem Anteil von 14,0 % an allen abhängig Beschäftigten. Es handelt sich dabei um das auf die Grundgesamtheit der 2 Millionen Betriebe hochgerechnete Ergebnis einer Befragung von 11.700 Betrieben im Bundesgebiet mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Vgl. IAB Kurzbericht, 7/2006, S. 1.

Bundesgebiet 23 %)¹³ als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen. Die absolute Zahl der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst Niedersachsens verringert sich im Berichtszeitraum von 93.501 auf 86.376 Personen.

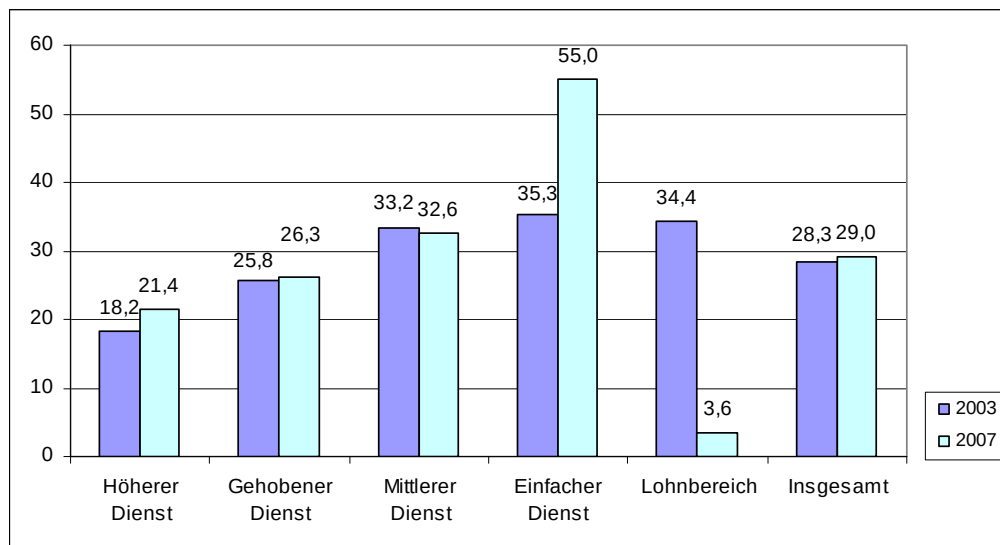


Abbildung 22 Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten 2003 und 2007 in Prozent
(vgl. Tabelle A13 im Anhang)

Vor allem der Anstieg der Teilzeitarbeit im höheren Dienst deutet eine positive Entwicklungstendenz an, obwohl es sich in 2007 nur um ein Fünftel aller Arbeitsplätze handelt. Die dargestellten Entwicklungstendenzen in den anderen Laufbahngruppen und im Lohnbereich sind nur eingeschränkt aussagekräftig, da sie mit teilweise großen Veränderungen der Beschäftigtenzahlen einhergehen, die mit der Umstellung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst in Zusammenhang stehen. Das betrifft vor allem den einfachen Dienst und den Lohnbereich.

Teilzeitarbeit ist und bleibt Frauensache. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T1 insgesamt liegt 2007 bei 91,1 %. Das bedeutet gegenüber 2003 einen geringfügigen Rückgang. In den einzelnen Beschäftigtengruppen finden sich im Berichtszeitraum keine nennenswerten Veränderungen des Anteils der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten. Auch die Unterschiede zwischen der Landesregierung, den Landesbehörden und den Kommunen sind gering. Die Anteile der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten variieren im Jahr 2007 zwischen 94,7 % (Landesregierung) und 90,0 % bei den sonstigen Landesbehörden.

¹³ Vgl. ebd., S. 2.

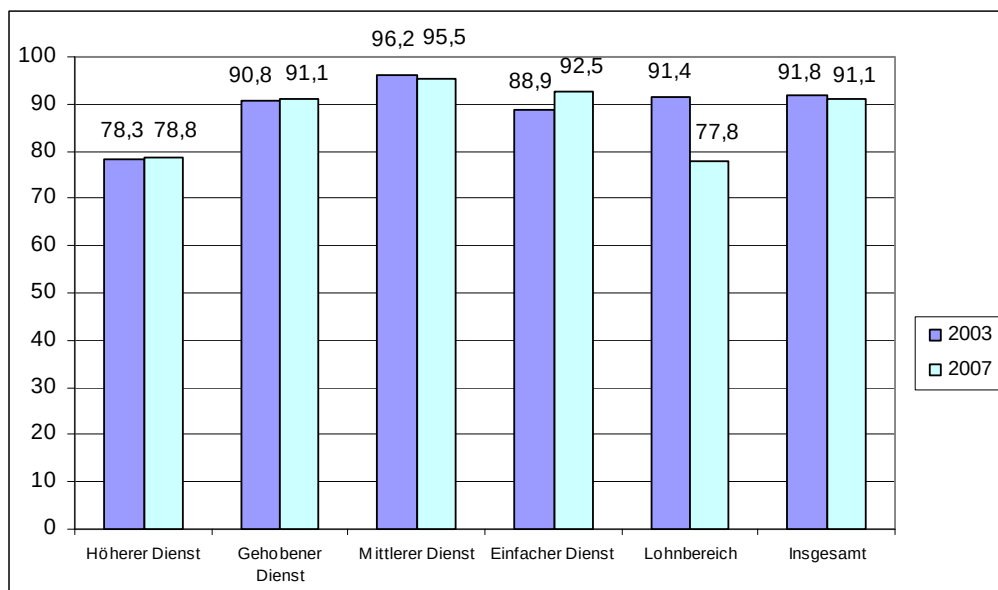


Abbildung 23 Frauenanteil an den T1-Beschäftigten 2003 und 2007 in Prozent
(vgl. Tabelle A14 im Anhang)

Bei den Teilzeitbeschäftigten T2 liegt der Frauenanteil insgesamt auf einem sehr hohen Niveau und steigt im Berichtszeitraum um 6,8% auf 93,4 % an. Die Veränderungen des Frauenanteils, die auf allen Ebenen abzulesen sind, hängen mit Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen und Verschiebungen zwischen den einzelnen Laufbahngruppen zusammen. Teilweise verringern sich die zugrundeliegenden Fallzahlen sehr stark. So beträgt z. B. die Zahl der T2-Beschäftigten im Lohnbereich 2007 3 Personen, die alle weiblich sind.

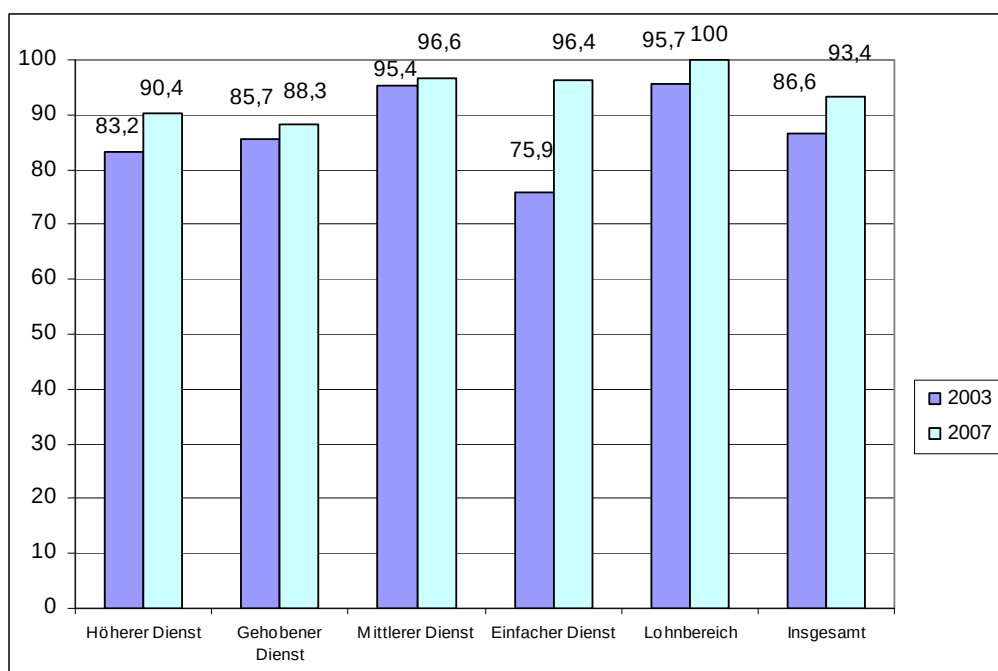


Abbildung 24 Frauenanteil an den T2-Beschäftigten 2003 und 2007 in Prozent
(vgl. Tabelle A15 im Anhang)

Im Bereich der Landesregierung arbeiten 2007 33 T2-Beschäftigte, 32 davon sind Frauen. Im Bereich der sonstigen Landesverwaltung handelt es sich im Jahr 2007 um 4.164 Teilzeitbeschäftigte T2 und bei den Kommunen arbeiten im selben Jahr 9.346 T2-Beschäftigte. Der Frauenanteil an den T2-Beschäftigten liegt 2007 bei der sonstigen Landesverwaltung (92,3 %) als auch bei den Kommunen (93,9 %) über 90 %.

Beurlaubung

Auch bei der Beurlaubung liegt der Frauenanteil weiterhin bei 90 %. Gegenüber 2003 hat er sich noch einmal um einen Prozentpunkt auf 90,9 % erhöht.

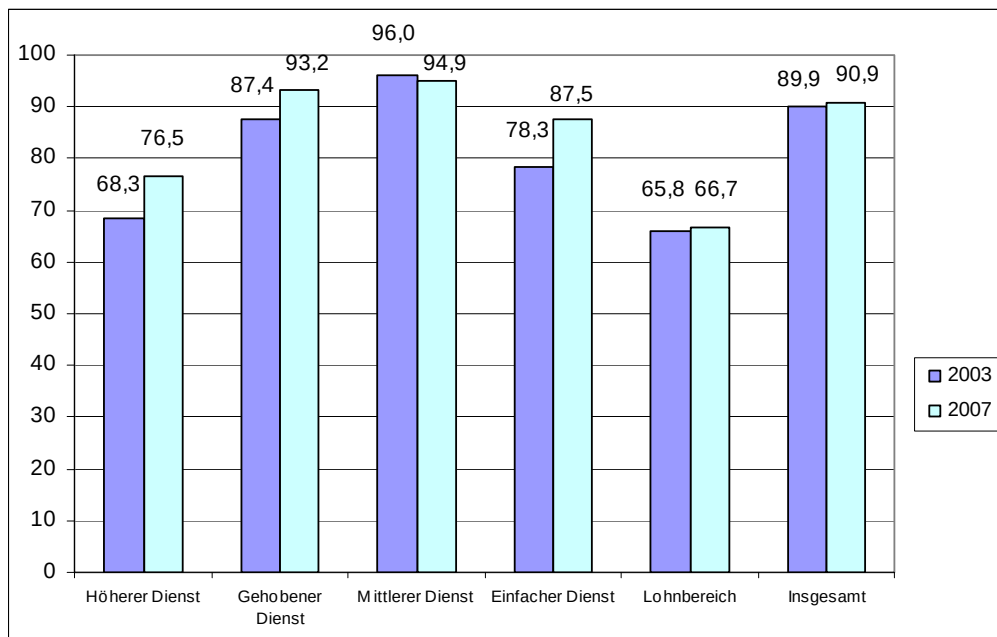


Abbildung 25 Frauenanteil in der Gruppe der Beurlaubten 2003 und 2007 in Prozent
(vgl. Tabelle A16 im Anhang)

Die vorangehenden Abbildungen haben deutlich belegt, dass Teilzeitarbeit und Beurlaubungen auch im öffentlichen Dienst in Niedersachsen Frauensache sind. Der Frauenanteil hat sich bei den T2-Beschäftigten und den Beurlaubten sogar erhöht. Punktuell – z. B. im mittleren Dienst der sonstigen Landesverwaltung und der Kommunen – verringert sich der Frauenanteil an den T1-Beschäftigten leicht von 95,3 % auf 94,3 % bei der sonstigen Landesverwaltung und von 96,6 % auf 96 % bei den Kommunen^{14, 15}.

Die Gründe für Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung können den Daten nicht entnommen werden. Die Annahme liegt jedoch nah, dass Frauen aus familiären Gründen, insbesondere aufgrund der Betreuung von Kindern, ihre Arbeitszeit reduzieren.

Am 1.1.2007 trat das neue Elterngeld-Gesetz in Kraft. Die Neuregelung fällt also bereits in den Berichtszeitraum. Die vorliegenden Daten zum nieder-

¹⁴ Vgl. Tabelle A14.

¹⁵ Allerdings gibt es im öffentlichen Dienst auch so gut wie keine Aktivitäten, Teilzeitarbeit für Männer gezielt attraktiv zu machen (vgl. Ergebnis der Dienststellenbefragung in Kap. 4.2 in diesem Bericht).

sächsischen öffentlichen Dienst enthalten noch keine Hinweise auf einen möglichen Einfluss der gesetzlichen Neuregelung des Elterngeldes auf die Inanspruchnahme der Beurlaubungsmöglichkeiten durch Väter. Bundesweit betrachtet belegen die Ergebnisse der Elterngeldevaluation einen Anstieg der Väterbeteiligung seit Einführung des Elterngeldes. „Für Kinder, die von Anfang Januar bis Ende März 2007 geboren wurden, lag die Zahl der bewilligten Elterngeldanträge von Vätern bei 16 %. Im Vergleich dazu: Unter der Erziehungsgeldregelung blieb der Anteil aktiver Väter (..) mit 3,5 % auf konstant niedrigem Niveau.“¹⁶

Eine stärkere Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Männer ist aus zweierlei Gründen wünschenswert: zum einen im Interesse einer gerechteren Aufteilung der Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern und zum anderen im Interesse einer gerechteren Aufteilung beruflicher Chancen auf Männer und Frauen. In der Arbeitswelt stellt Anwesenheit am Arbeitsplatz einen wichtigen Gradmesser für berufliches Engagement dar. Daran orientiert sich die Chancenverteilung: Wer abwesend ist, bekommt weniger Chancen. Darüber hinaus schränkt Teilzeitberufstätigkeit immer auch zeitliche Verfügbarkeit für den Beruf ein. Das hat in der Regel Auswirkungen auf die Pflege von Beziehungen und Kontakten am Arbeitsplatz sowie auf das Engagement in Arbeitskreisen, Gremien etc. Die hohe Beurlaubungs- und Teilzeitananspruchnahme durch Frauen hat zur Folge, dass sich ihre zahlenmäßige Überrepräsentanz bei den Beschäftigten nicht entsprechend in ihrem Anteil an dem im öffentlichen Dienst geleisteten Arbeitsvolumen widerspiegelt. Wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit überschlägig nach Geschlechtern getrennt dargestellt, ergibt sich das folgende Bild:

Beschäftigungsumfang	Frauen	Männer
Beschäftigte insgesamt	169.251	128.465
- Beurlaubte	-10.524	-1.048
- 3/4 geringfügig Beschäftigte	-5.479	-2.731
- 1/2 T2-Beschäftigte	-6.324	-448
- 1/2 Altersteilzeit	-3.659	-3.863
- 1/4 T1-Beschäftigte	-16.591	-1.618
in Vollzeitstellen	126.675	118.759

Im Vergleich zum vorangehenden Berichtszeitraum hat sich die Situation zugunsten der Frauen verbessert: Frauen haben 2007 nicht nur einen Anteil von über 50 % an den Beschäftigten. Auch ihr Anteil am Arbeitsvolumen übersteigt den der Männer.

¹⁶ BMFSFJ Magazin 3/29. Oktober 2008. Im Fokus: Elterngeld, S. 2.

3. Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten

Die Beschreibung der Altersstruktur der Beschäftigten¹⁷ soll Hinweise geben, wo sich zum einen durch das Freiwerden von Stellen nach dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten Spielräume zur Förderung von Frauen entwickeln könnten. Zum anderen sollen daraus Hinweise entnommen werden, ob in den jüngeren Altersgruppen überhaupt in ausreichendem Maß ein Potenzial an weiblichen Beschäftigten vorhanden ist. Ferner lässt sich erkennen, an welchen Stellen sinnvollerweise weitere Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen werden sollten. Die Zahlen können nur als grobe Orientierungshilfe verstanden werden. Es steht zu erwarten, dass der Personalabbau im öffentlichen Dienst fortgesetzt wird, sodass ein Teil der Stellen nicht wieder besetzt werden wird. Die Altersgrenze wird möglicherweise heraufgesetzt. Gleichzeitig berücksichtigt die Darstellung nicht, dass ein Teil der Beschäftigten vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Die 58.503 Personen, die 2007 der Altersgruppe der über 55-Jährigen zugeordnet werden, scheiden voraussichtlich bis spätestens 2017 aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben aus.¹⁸ 45,5 % der Personen in diesem Alter sind Frauen, sodass bei einer bevorzugten Besetzung der freiwerdenden Stellen durch Frauen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt weiter erhöht werden könnte.

Tendenziell verringert sich der Frauenanteil in den Altersgruppen mit steigendem Alter. In der Gruppe der 50-55-Jährigen liegt er 2007 bei 55,4 % bei den 26-30-Jährigen bei 68,8 %.

Die Situation in den Laufbahngruppen stellt sich erwartungsgemäß unterschiedlich dar:

Im höheren Dienst nimmt der Anteil der Frauen mit steigendem Alter kontinuierlich ab. Der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe liegt bei denjenigen, die 56 Jahre und älter sind, im Jahr 2007 bei nur 20,1 %. Dass in allen Altersgruppen des höheren Dienstes unter 49 Jahre der Frauenanteil über 50 % liegt, weist darauf hin, dass hier grundsätzlich ein großes weibliches Potenzial vorhanden ist. Zu berücksichtigen ist, dass sich in der Altersgruppe bis 25 Jahre auch Auszubildende befinden, die nicht im öffentlichen Dienst verbleiben. Die meisten Frauen im höheren Dienst (5.285) sind im Alter zwischen 36 und 45 Jahren.

Auch im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil außer in der höchsten Altersstufe durchgängig über 50,0 %. Er weist eine Spannweite zwischen 72,1 % bei den unter 25-Jährigen und 51,3 % Frauen bei den 46-49-Jährigen auf.

Im mittleren und einfachen Dienst dominieren wie bereits im vorangehenden Berichtszeitraum die Frauen in allen Altersgruppen. Im Lohnbereich sind die absoluten Beschäftigtenzahlen so niedrig, dass die Aussagekraft der Prozentwerte gegen null tendiert.

¹⁷ Vgl. Tabelle A17.

¹⁸ In diesen Altersjahrgängen macht sich die Erhöhung der Lebensaltersgrenze in der Rentenversicherung noch kaum (bis zu 4 Monaten) bemerkbar.

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt in allen Laufbahngruppen (mit Ausnahme des Lohnbereichs) über 50,0 %. Gegenüber 2003 geht er aber im mittleren und einfachen Dienst zurück.

Ausgehend von den Anteilen und der Quantität, ist in allen Laufbahngruppen ein großes Potenzial an weiblichen Nachwuchskräften vorhanden. Das Bemühen, den Frauenanteil auch im höheren Dienst zu erhöhen, drückt sich z. B. in dem hohen Anteil an weiblichen Auszubildenden aus. Auch wenn künftig alle frei werdenden Stellen in den höheren Hierarchiestufen durch Frauen besetzt würden – was rechnerisch durchaus möglich wäre –, würde sich der Frauenanteil auf längere Sicht nur langsam erhöhen, da der überdurchschnittlich hohe Männeranteil auch in den jüngeren und mittleren Altersgruppen besteht. Allerdings sollten Möglichkeiten der Stufenpläne genutzt werden, um Frauen gezielt zu fördern und sie zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben, damit die aus Altersgründen frei werdenden Stellen in möglichst großer Anzahl durch Frauen besetzt werden können.

4. Wesentliche Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung

Die folgende Darstellung basiert auf den Ergebnissen einer Online-Dienststellenbefragung. 369 Dienststellen der Landesverwaltung, auf Landesrecht beruhende sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und Eigenbetriebe des Landes, die 12 Ressorts der Landesregierung (10 Ministerien, Staatskanzlei und Landtag) sowie 465 Gemeinden, Landkreise, Samtgemeinden und kreisfreie Städte wurden durch ein Anschreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit über die Befragung informiert und gebeten, sich an der Erhebung zu beteiligen bzw. auf ihre gesetzliche Pflicht zur Teilnahme an der Befragung hingewiesen.

Mit dem Schreiben erhielten die Dienststellen auch Informationen zur Art der Befragung, die Internetadresse des Fragebogens und ihren individuellen Zugangscode zum Online-Befragungs-System. Durch den Zugangscode war der Zugriff auf das Online-Tool zu kontrollieren. So wurde sichergestellt, dass jede Dienststelle nur einen Fragebogen zurücksenden konnte. Das Ausfüllen des Fragebogens sollte online erfolgen. Es bestand aber die Möglichkeit, den Fragebogen auszudrucken, ihn „per Hand“ auszufüllen und per Post oder Fax zurückzuschicken. Dienststellen ohne Internetanschluss konnten eine Papierversion des Fragebogens beim **ies** anfordern. Diese Möglichkeit wurde allerdings nicht in Anspruch genommen.

Insgesamt sind 715 auswertbare Fragebögen¹⁹ zurückgesandt worden, davon 675 online; 40 gingen manuell ausgefüllt in Papierform beim **ies** ein. Die Eingabe der Daten aus diesen Fragebögen in eine eigens entwickelte Eingabemaske übernahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **ies**. Der Rücklauf entspricht einer Beteiligungsquote von knapp 85 %. Gegenüber der vorange-

¹⁹ Von der Auswertung ausgeschlossen wurden solche Fragebögen, bei denen 90,0 % oder mehr der Items nicht ausgefüllt waren. Der Rücklauf insgesamt, einschließlich dieser in der Auswertung unberücksichtigten Fragebögen, lag demnach noch über der Quote von 85,0 %.

henden Erhebung stellt das eine deutliche Erhöhung des Rücklaufs dar, die vermutlich vor allem durch die Art der Befragung erreicht werden konnte. 2002 lag die Beteiligung bei 73 %.

Im Zuge der Verwaltungsreform hat sich gegenüber dem vorangehenden Berichtszeitraum die Zahl der Landesdienststellen von 458 im Jahr 2002 durch Zusammenlegung auf 370 im Jahr 2008 verringert. Es war davon auszugehen, dass sich infolge der Zusammenlegung bei der Beantwortung einzelner Fragen Konflikte ergeben könnten, weil die Dienststellen vor ihrer Zusammenlegung unterschiedliche Strategien bei der Gleichberechtigung von Frauen verfolgt hatten. Für solche Fälle enthielt das Online-Tool Hinweise auf mögliche Konflikte und bot Lösungsvorschläge in Form von „Ausfüllhilfen“ an:

z. B. Frage 2.2

Seit wann arbeitet Ihre Dienststelle mit dem Instrument des Stufenplans?

Bitte orientieren Sie sich bei der Zeitangabe an derjenigen Dienststelle, die zuerst einen Stufenplan eingeführt hat.

Inhaltlich bezogen sich die Fragen der Online-Befragung, wie in der vorangehenden Befragung, auf die Themen Stufenpläne, Teilzeit, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauen in Gremien. Darüber hinaus wurde nach besonders bewährten Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der Verwaltung gefragt. Frauen in Führungspositionen bildeten einen zusätzlichen Schwerpunkt der Befragung für den hier vorliegenden Bericht. Die Ergebnisse zu diesem Thema werden in Kapitel 5 behandelt.

An einigen Stellen werden Bezüge zu den Ergebnissen des vorangehenden Berichts hergestellt. Da nicht sichergestellt ist, dass für den aktuellen Bericht die Ergebnisse derselben Dienststellen ausgewertet werden konnten, bildet ein solcher Vergleich nur eine Tendenz ab. Das erscheint jedoch durchaus zulässig. Die hohen Rücklaufquoten aus beiden Befragungen sprechen dafür, dass die Befragungsergebnisse die Gesamtsituation in den Dienststellen weitgehend wiedergeben.

4.1 Stufenpläne

Der Stufenplan gehört zu den Ausgleichsmaßnahmen, die das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vorsieht, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Nach § 4 Absatz 1 NGG ist jede Dienststelle, bei der eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Gesetzes (§ 2 Absatz 6 NGG) besteht, verpflichtet, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan zu erstellen. In dem Stufenplan sollen die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen für die nächsten 6 Jahre festgelegt werden, mit der die jeweilige Dienststelle die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen will. Der Stufenplan wird von den Dienststellen alle 2 Jahre nach dem erstmaligen Erstellungszeitpunkt fortgeschrieben.

Umsetzung der Stufenpläne

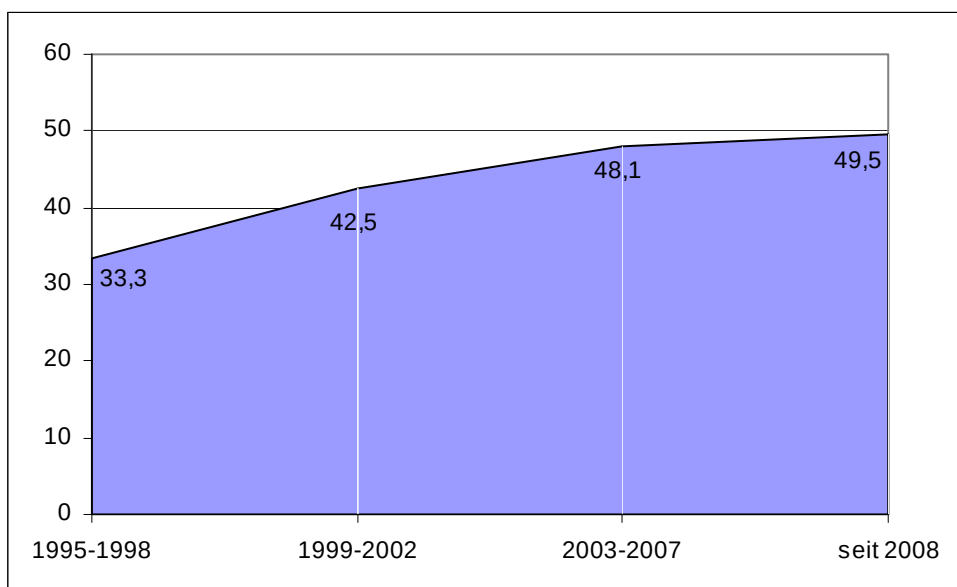


Abbildung 26 Umsetzung der Stufenpläne (nach Einführungszeitpunkt) in Prozent (n=657)
(vgl. Frage 2.2 im Anhang)

Von den 715 befragten Dienststellen beantworteten 58 die Frage, seit wann die Dienststelle mit dem Instrument des Stufenplans arbeitet, nicht. Von den 657 anderen Dienststellen hat ein Drittel den Stufenplan zwischen 1995 und 1998 umgesetzt, danach steigt die Zahl der Dienststellen langsam weiter an. Seit 2008 arbeiten 325, also 49,5 % aller Dienststellen, mit diesem Instrument. Wie bereits erwähnt, müssen Dienststellen, die in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen verzeichnen, dieses Instrument auch nicht einführen.

Dem NGG zufolge liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wenn der Frauenanteil in *einer* Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe einer Dienststelle unter 50 von 100 liegt (§ 2 Absatz 6 NGG). Unterrepräsentanz von Frauen hat eine Dienststelle also bereits dann, wenn in einer einzelnen Entgelt- oder Besoldungsgruppe mehr Männer als Frauen beschäftigt sind, auch wenn – bezogen auf alle Beschäftigte – die Zahl der Frauen überwiegt.

Die Frage nach der aktuellen Unterrepräsentanz von Frauen in der gesamten Dienststelle beantworten 3,4 % der befragten Dienststellen nicht und nur 42 % geben an, dass bei ihnen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Die Frage nach der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in ihrer Dienststelle (Frage 4.1) beantworten hingegen 70,9 % der Dienststellen mit einem „ja“. Der gesetzlichen Definition zufolge liegt in allen diesen Dienststellen eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Diskrepanz zwischen den Antworten erklärt sich vermutlich damit, dass das Verständnis der Dienststellen hinsichtlich der Unterrepräsentanz nicht der gesetzlichen Vorgabe folgt und Unterrepräsentanz auf die Gesamtheit aller Beschäftigten bezogen und nicht gesondert nach einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen betrachtet wird. In der Konsequenz müssten folglich mehr Dienststellen einen Stufenplan haben als 49,5 %.

Aber auch von den 42,0 % der Dienststellen, die die Unterrepräsentanz erkannt haben, arbeiten 98 nicht mit dem Stufenplan. Das bedeutet, dass bereits in dieser Gruppe ein Umsetzungsdefizit hinsichtlich des Stufenplans besteht.

Während die Zahl der Dienststellen, die eine Unterrepräsentanz von Frauen bei sich festgestellt haben, in den sonstigen Landesbehörden mit 44,0 % in etwa dem Durchschnitt entspricht, beträgt die Zahl der Dienststellen mit – erkannter – Unterrepräsentanz von Frauen in der Landesregierung 81,8 %. Gegenüber dem vorangehenden Berichtszeitraum konnte sie allerdings um knapp 10 % verringert werden.

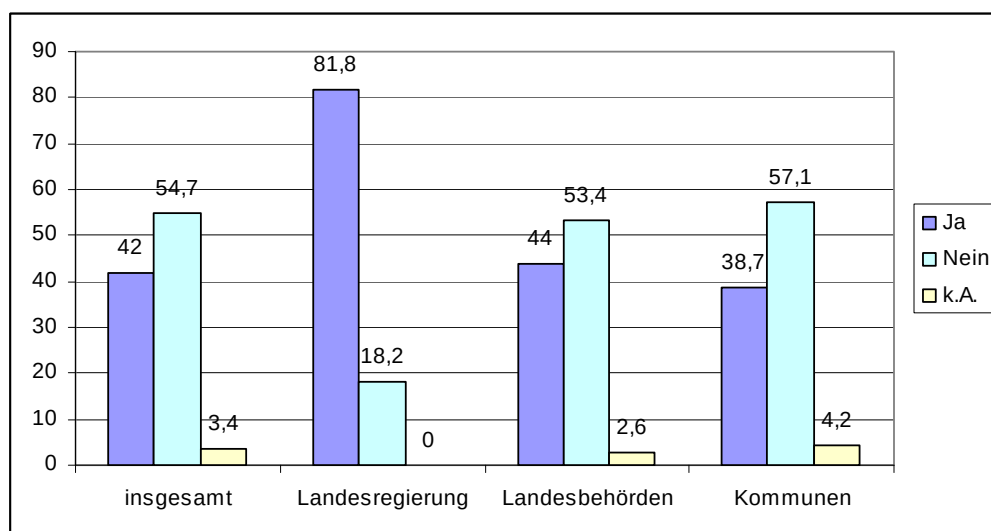


Abbildung 27 Dienststellen mit Unterrepräsentanz von Frauen in Prozent (n=715)
(vgl. Frage 2.1 im Anhang)

Maßnahmen des Stufenplans

Welche Maßnahmen des Stufenplans haben die Dienststellen ergriffen, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu verringern?

Die Dienststellen wurden gebeten, maximal die 5 wichtigsten Maßnahmen ihres Stufenplans zu nennen. Insgesamt führen die 303 Dienststellen, die zu dieser Frage Angaben gemacht haben, 1.119 Maßnahmen auf, die im Rahmen des Stufenplans ergriffen wurden, pro Dienststelle durchschnittlich also 3,7 Maßnahmen.

Nach Maßnahmetyp betrachtet, verteilen sich die Aktivitäten folgendermaßen (vgl. Frage 2.3 im Anhang): Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden am häufigsten genannt (216 Nennungen), gefolgt von der gezielten Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen (136 Nennungen) und der Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung und/oder Vertretung (112 Nennungen). 105 Mal nennen die befragten Dienststellen Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeit und 93 Dienststellen sehen im Stufenplan vor, Frauen gezielt in Bereichen einzusetzen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es zeigt sich, dass mit den Maßnahmen der Stufenpläne an unterschiedlichen Stellen angesetzt wird, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen abzubauen.

- Es dominieren Maßnahmen, die strukturelle Veränderungen innerhalb der Dienststellen unterstützen, wie z. B. fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen oder die gezielte Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Zudem werden nach wie vor häufig Maßnahmen ergriffen, die, an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung anknüpfend, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Die stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen, wie sie z. B. durch die Besetzung von Gremien erreicht werden kann, sehen Stufenpläne als Maßnahme zur Frauenförderung nur in gut einem Viertel der Fälle (85 Nennungen) vor. Nur in 42 Dienststellen sind Mentorings im Stufenplan vorgesehen.

Zwischen den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung der Stufenpläne mit Maßnahmen. Dienststellen der Landesregierung nehmen relativ häufig Mentorings (7 Nennungen von 9 Dienststellen der Landesregierung, die angeben, mit dem Stufenplan zu arbeiten), und die Ermöglichung von Heimarbeit (5 Dienststellen) im Stufenplan auf. Bei den sonstigen Landesbehörden und bei den Kommunen spielen diese Instrumente nur eine nachrangige Rolle. Sonstige Landesbehörden und Kommunen nennen am häufigsten fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (71,9 % Dienststellen der sonstigen Landesverwaltung und 71,6 % der Kommunen).

Um eventuelle Zusammenhänge zwischen tatsächlich vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen und ergriffenen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu ermitteln, wurde der Datenbestand der Personalstandsstatistik nach den Merkmalen „Maßnahmen ergriffen“ bzw. „keine Maßnahmen ergriffen“ gefiltert. Eine Auswertung zeigt, folgende Verteilung:

Geschlechterverteilung in der Gesamtheit der Gruppe	Maßnahmen ergriffen		Keine Maßnahmen ergriffen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
männlich	29.716	28.100,4	12.214	13.829,6	41.930
weiblich	35.565	37.180,6	19.914	18.298,4	55.479
Gesamt	65.281	65.281	32.128	32.128	97.409

Tabelle 8 Erwartete und tatsächliche Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten auf die Merkmale „Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz ergriffen“ bzw. „keine Maßnahmen ergriffen“; χ^2 -Wert: 494,468; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000

In Tabelle 8 ist für jede Zelle der tatsächlich vorhandenen Beschäftigtenzahl die erwartete Anzahl gegenübergestellt, die sich rechnerisch ergibt, wenn beide Merkmale völlig unabhängig voneinander wären. Die erwartete Anzahl weicht in allen Zellen deutlich von der beobachteten Anzahl ab. Mit Hilfe des sogenannten Chi-Quadrat-Tests kann man nun ermitteln, mit welcher Wahrscheinlichkeit diese Abweichungen auf Zufallsschwankungen beruhen und damit nicht signifikant wären.

Der Chi²-Test

Mit der in den vorliegenden Auswertungen eingesetzten Variante des Chi²-Tests lässt sich die Unabhängigkeit von 2 Merkmalen testen.

Nimmt man beispielsweise an, dass das Merkmal „Geschlecht“ unabhängig vom Merkmal „Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz ergriffen“ ist, dann müsste der Frauenanteil in den Dienststellen, die Maßnahmen ergriffen haben, etwa genauso hoch sein, wie in allen betrachteten Dienststellen. Wenn bekannt ist, wie viele Frauen und Männer insgesamt in den Dienststellen beschäftigt sind und wie viele Beschäftigte in Dienststellen mit und ohne Maßnahmen vorhanden sind, kann man für jede Merkmalsausprägung von „Geschlecht“ und „Maßnahmen ergriffen“ einen **Erwartungswert** errechnen, der - unter der Voraussetzung der Unabhängigkeit beider Merkmale - angibt, wie groß die Häufigkeit in jeder Zelle der Kreuztabelle sein müsste.

Die erwartete Anzahl errechnet sich durch die Multiplikation der jeweiligen Randsummen, dividiert durch die Gesamtsumme, z. B.:

$$55.479 \times 65.281 / 97.409 = 37.180,6$$

für die Tabellenzelle „Maßnahmen ergriffen“ und „weiblich“.

Je mehr die tatsächlichen Werte von den erwarteten abweichen, desto wahrscheinlicher wird es, dass die beiden Merkmale *nicht* unabhängig voneinander sind. Ein Maß für diese Abweichung stellt der **Chi²-Wert** dar. Je höher er ist, umso größer ist die Abweichung.

Man kann nun die Wahrscheinlichkeit ausrechnen, mit der für eine gegebene Anzahl von Merkmalsausprägungen ein Chi²-Wert einer bestimmten Größe zufällig entstehen kann, man sich also bei der Annahme eines Zusammenhangs irren würde - die **Irrtumswahrscheinlichkeit**. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,01 (= 1 %) oder weniger spricht man von einem **signifikanten** Ergebnis, d. h. man kann von einem Zusammenhang der beiden Merkmale ausgehen, wobei die Wahrscheinlichkeit sich zu irren (also dass in Wahrheit gar kein Zusammenhang besteht) nur 1% beträgt. Eine Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,001 (= 0,1 %) oder weniger weist auf einen **hochsignifikanten** Chi²-Wert hin.

Es ist nicht möglich, aus der Höhe der Irrtumswahrscheinlichkeit oder dem Chi²-Wert selbst auf die **Stärke** eines Zusammenhangs zu schließen, da mit steigender Stichprobengröße ein größerer Chi²-Wert und eine geringere Irrtumswahrscheinlichkeit einhergeht.

Es gibt eine Reihe von auf Chi² basierender Zusammenhangsmaße, die den Wert durch eine geeignete Normierung unempfindlich gegenüber der Stichprobengröße machen. Der Koeffizient **Phi** nimmt bei den hier eingesetzten 4-Felder-Tabellen Werte zwischen 0 und 1 an. Ein größeres Phi deutet auf einen stärkeren Zusammenhang zweier Merkmale hin.

Der errechnete Chi-Quadrat-Wert von 494,468 ist für eine 4-Felder-Tabelle so hoch, dass die Wahrscheinlichkeit des zufälligen Zustandekommens dieser Verteilung gegen Null geht (Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000). Somit stellt sich der Zusammenhang zwischen Geschlecht und dem Ergreifen von Maßnah-

men zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen statistisch als signifikant dar. Man hätte vielleicht erwartet, dass Dienststellen, die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz ergreifen, eben dadurch einen höheren Frauenanteil aufweisen. Der beobachtete Zusammenhang stellt sich aber genau andersherum dar:

Die Gruppe der Dienststellen, die Maßnahmen ergreifen, hat einen signifikant geringeren Frauenanteil. Man kann also feststellen, dass hier **wegen** der geringeren Repräsentanz Maßnahmen ergriffen wurden. Inwieweit die Maßnahmen tatsächlich zur Verbesserung der Situation führen, kann erst in einer zukünftigen Vergleichsauswertung der betroffenen Dienststellen ermittelt werden.²⁰

Entwicklung der Unterrepräsentanz

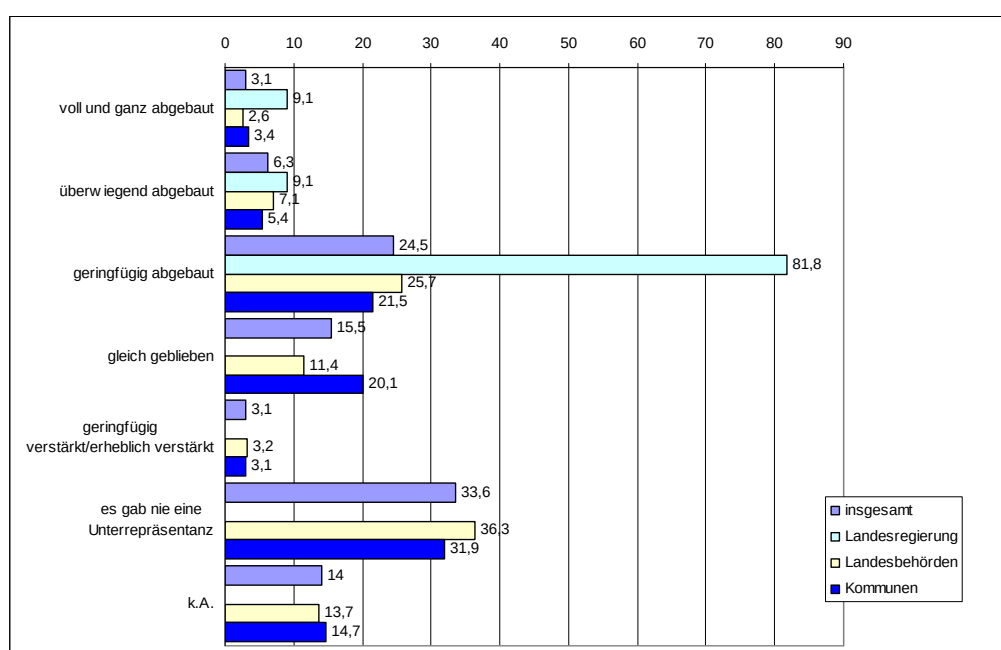


Abbildung 28 Entwicklung der Unterrepräsentanz von Frauen in den Dienststellen im Berichtszeitraum in Prozent (n=715)
(vgl. Frage 2.4 im Anhang)

In der nächsten Frage wurden die Dienststellen um ihre Einschätzung gebeten, wie sich die Unterrepräsentanz von Frauen in ihrer Dienststelle im Berichtszeitraum entwickelt hat. Nach Einschätzung der meisten Dienststellen konnte die Unterrepräsentanz von Frauen bei ihnen im Berichtszeitraum tendenziell (leicht) abgebaut werden (33,9 %) bzw. ist gleich geblieben (15,5 %). Eine Zunahme der Unterrepräsentanz von Frauen ist nur in einzelnen Dienststellen beobachtet worden. In 33,6 % der Dienststellen gab es nach eigener Aussage nie eine Unterrepräsentanz von Frauen. 14,0 % der Dienststellen äußern sich zu dieser Frage nicht.

²⁰ Etwas anderes gilt offensichtlich für Maßnahmen, die gezielt die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsämtern abbauen wollen (s. Abschnitt 5.2.4)

Die Frage, welche Faktoren die beschriebene Tendenz befördert bzw. weitere Erfolge behindert haben, ist offen gestellt worden d. h., die Befragten konnten ihre Einschätzung frei formulieren.

Nach Auffassung der Dienststellen tragen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem Neueinstellungen überwiegend von Frauen bei. Begründet werden die Stellenbesetzungen damit, dass mehr Bewerbungen von Frauen vorlagen und/oder dass diese besser qualifiziert waren. Der Beförderung von Frauen und der Anpassung der Arbeitszeitgestaltung an familiäre Anforderungen komme nur eine nachrangige Bedeutung bei dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu. In 111 Dienststellen hat sich die Unterrepräsentanz von Frauen nicht verändert. In 54,8 % der Antworten wird dieser Zustand mit der geringen Personalfuktuation begründet.

Das Ziel des NGG ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. In 242 Dienststellen konnte im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanz von Frauen (in unterschiedlichem Umfang) abgebaut werden. Die Besetzung frei gewordener Stellen spielte in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

4.2 Inanspruchnahme und Förderung von Teilzeit

Im 3. Abschnitt des NGG werden verschiedene Möglichkeiten zur Regelung der Arbeitszeit, auch unter dem Gesichtspunkt der Familiengerechtigkeit, beschrieben. Als ein Hindernis bei der Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen wird immer wieder ihre Verantwortung für familiäre Aufgaben und die damit verbundene Teilzeitarbeit angeführt. Die Befragung für den hier vorliegenden Durchführungsbericht zum NGG nimmt auf die Teilzeitarbeitsverhältnisse von Männern und Frauen Bezug. Teilzeitarbeit von Personen, die 50 Jahre und älter sind, wurde nicht erhoben, um die Nutzung der Altersteilzeit auszugrenzen.

Inanspruchnahme von Teilzeit

Es stellt sich die Frage, in wie weit Teilzeitarbeit von Männern und Frauen in den Dienststellen zur Alltagspraxis gehört, bzw. ob Teilzeitarbeit nach wie vor eine Frauendomäne ist. Im ersten Schritt wurde deshalb erhoben, wie viele Männer bzw. Frauen in der jeweiligen Dienststelle in Teilzeit²¹ arbeiten. Die Ergebnisse der Befragung zeigen folgendes Bild:

²¹ Teilzeit wird hier verstanden als eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit um mindestens 20,0 %.

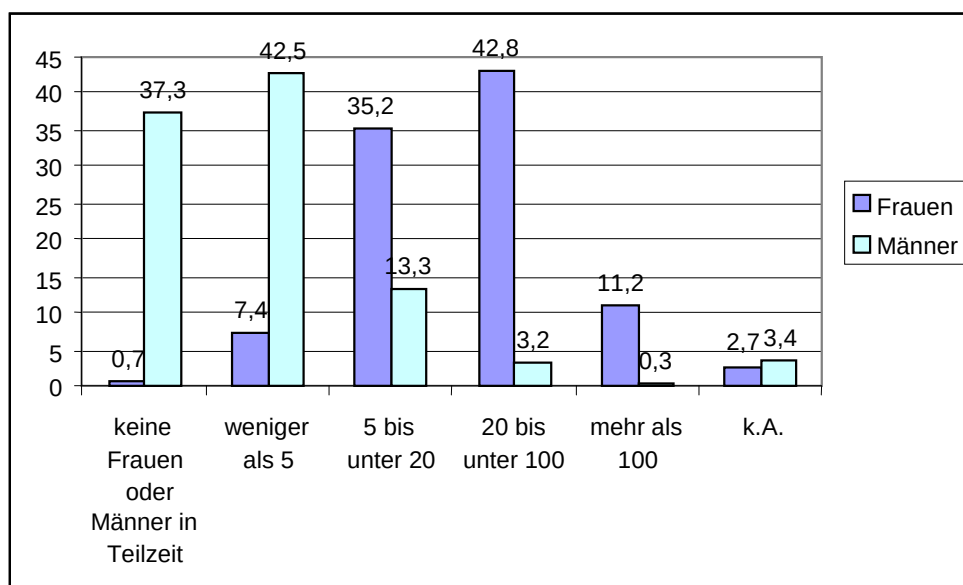


Abbildung 29 Teilzeitarbeit von Männern und Frauen <50 in Teilzeit in Prozent (n=715)
(vgl. Fragen 3.1.1 und 3.1.2 im Anhang)

Während in knapp 37,3 % bzw. 267 der Dienststellen überhaupt keine Männer unter 50 Jahren Teilzeit arbeiten, finden sich nur 5 Dienststellen, in denen keine Frau in dieser Altersgruppe Teilzeit arbeitet. In 80 Dienststellen (11,2 %) arbeiten mehr als 100 Frauen, aber nur in 2 Dienststellen (0,3 %) mehr als 100 Männer Teilzeit.

Die Auskünfte der Dienststellen bestätigen damit die schon aus der Auswertung der Personalstandsstatistik gewonnene Erkenntnis: Teilzeitarbeit ist nach wie vor eindeutig Frauensache. Das gilt sowohl für den Bereich der Landesregierung als auch der sonstigen Landesverwaltung sowie der Kommunen.

Förderung der Teilzeitarbeit von Männern

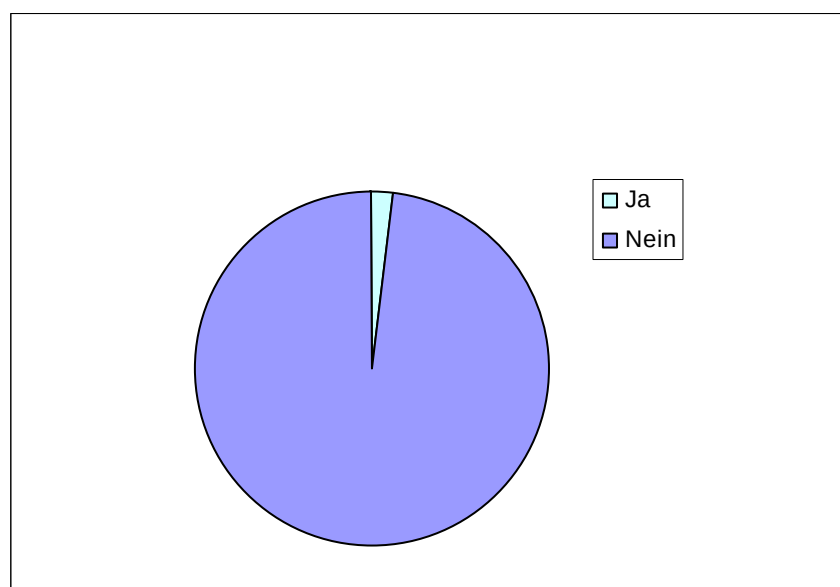


Abbildung 30 Gezielte Förderung von Teilzeitarbeit bei Männern (n=683)

(vgl. Frage 3.2 im Anhang)

Gleichzeitig fördert kaum eine Dienststelle gezielt die Teilzeitarbeit ihrer männlichen Beschäftigten. Nur 9 Dienststellen geben an, dieses zu tun. 3 Strategien lassen sich dabei unterscheiden:

- Angebote konkreter Unterstützungsleistungen bei der Antragstellung bzw. organisatorischer Art
- Informationen über die gesetzlichen Möglichkeiten sowie
- Die Behandlung von Teilzeitarbeit von Männern als etwas Selbstverständliches.

In einzelnen Fällen machen Mehrfachnennungen deutlich, dass die Interventionen auf mehreren Ebenen erfolgen.

Insgesamt zeigt sich, dass es noch ein großes Entwicklungspotenzial gibt, die Teilzeitarbeit vor allem von Männern zu fördern.

4.3 Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 NGG schreibt die Bestellung einer Frauenbeauftragten und einer Vertreterin in jeder Dienststelle innerhalb von 3 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1.7.1994 vor. Für die Kommunen gelten die Vorschriften des NGG für die Bestellung der Frauenbeauftragten nicht.²² Nach § 4a NLO²³ und § 5a NGO²⁴ haben die Landkreise und alle Gemeinden in Niedersachsen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Nach dem NGG hat die Bestellung der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin für die Dauer von 4 Jahren zu erfolgen (§18 Absatz 2 NGG). Die Gleichstellungsbeauftragte nach NGO und NLO wird auf Dauer bestellt.

Der Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 1.1.1999 bis zum 31.12.2002 dokumentiert, dass im Jahr 2002 97,0 % der antwortenden Dienststellen eine Frauenbeauftragte hatten. Nach dem Bericht der Landesregierung vom 17.9.2008 zur Auswirkung der Novelle der NGO²⁵ hatten zum 1.3.2008 rd. 90,0 % der Gemeinden eine Gleichstellungsbeauftragte.

Bestellung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten

In der aktuellen Befragung der Dienststellen zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes wurde erhoben, zu welchem Zeitpunkt die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte **zum letzten Mal** neu bestellt worden ist.

²² Vgl. § 17 NGG.

²³ Niedersächsische Landkreisordnung in der Fassung vom 30.10.2006, GVBl. 2006 S. 510.

²⁴ Niedersächsische Gemeindeordnung in der Fassung vom 28.10.2006, GVBl. 2006 S. 473.

²⁵ Landtagsdrucksache 16/475.

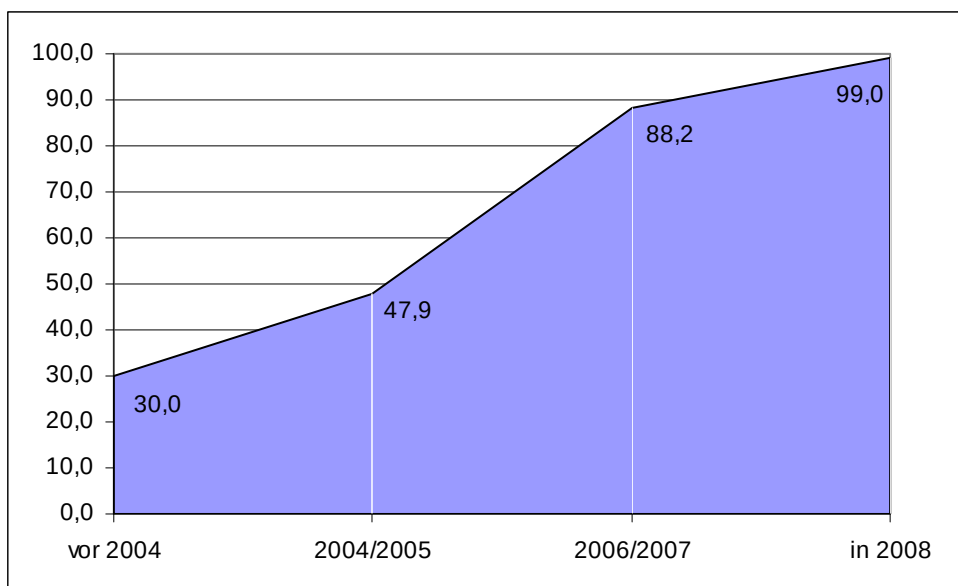


Abbildung 31 Letzte Neubestellung der Frauenbeauftragten in Prozent
(vgl. Frage 5.1 im Anhang)

Von den 715 Dienststellen, deren Ergebnisse in die Befragung einbezogen wurden, haben 5 keine Angaben dazu gemacht und 7 (1,0 %) geben an, (noch) keine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte bestellt zu haben. 213 der Dienststellen, die eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte haben, überschreiten den im NGG vorgeschriebenen Vier-Jahres-Zeitraum. In dieser Gruppe befinden sich 194 Kommunen. Wie oben dargestellt sind diese auch nicht an diese zeitliche Vorgabe gebunden. Die meisten Bestellungen von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erfolgen im Zeitraum 2004/2005 bis 2006/2007.

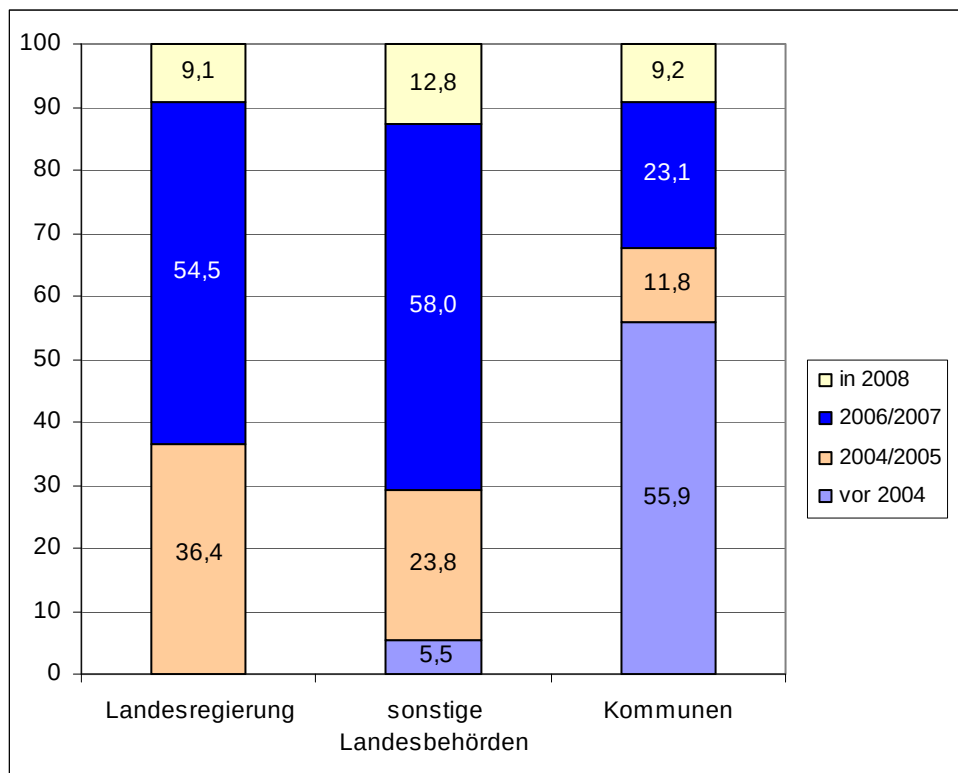


Abbildung 32 Letzte Neubestellung der Frauenbeauftragten in Prozent (n=703)
(vgl. Frage 5.1 im Anhang)

Für diese Abbildung wurden nur Dienststellen berücksichtigt, die eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben und von denen Angaben zum Bestellungszeitpunkt vorliegen. Bei der gesonderten Betrachtung nach Landesregierung, sonstigen Landesbehörden und Kommunen ist zu beachten, dass die Kommunen, wie bereits erwähnt, die Gleichstellungsbeauftragten nicht in bestimmten Intervallen neu bestimmen müssen. Mehr als die Hälfte der Kommunen bestellte die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte vor 2004 zum letzten Mal neu. Die Dienststellen der Landesregierung und der sonstigen Landesverwaltung orientieren sich mit ihrer Bestellung der Frauenbeauftragten bis auf wenige Ausnahmen an dem gesetzlich vorgeschriebenen Vier-Jahres-Zeitraum.

Beteiligung von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungen

Für die Landesdienststellen regelt das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz die Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten (§ 20 NGG). Diese sind an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, zu beteiligen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden sind weiter gefasst und betreffen auch Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft (§ 5a Absatz 4 NGO, § 4a NLO). Innerhalb der Verwaltung entsprechen sie weitgehend den Aufgaben der Frauenbeauftragten. In die Befragung wurden zur besseren Vergleichbarkeit nur deckungsgleiche Arbeitsfelder aufgenommen. Dabei handelt es sich um die Beteiligung an Arbeitsplatzbewertungen, der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten und Stufenplänen, an Umstrukturierungen

gen und Personalabbau, der Einrichtung von Telearbeitsplätzen, an Entscheidungen über Gremienbesetzungen, an Personalauswahlentscheidungen, der Entscheidung über familiengerechte Arbeitsgestaltung/Telearbeit und über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Mit der Befragung wurde erhoben, welche der oben genannten Maßnahmen die Dienststellen im Berichtszeitraum durchgeführt haben und in welchem Umfang die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten daran beteiligt wurden.

Insgesamt haben die 715 Dienststellen, deren Ergebnisse in die Auswertung einbezogen wurden, 6.010 Antworten auf diese Frage gegeben (siehe Frage 5.2 im Anhang). In 2.876 Fällen wird die jeweilige Maßnahme überhaupt nicht umgesetzt, sodass sich die Frage nach der Beteiligung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erübrigt. Am seltensten kommen Entscheidungen über familiengerechte Arbeitsgestaltung/Telearbeit (22,9 %) vor, gefolgt von der Erstellung von Stufenplänen (44,2 %). Am häufigsten fallen Personalauswahlentscheidungen (96,4 %). In der folgenden Darstellung wird nur auf die Beteiligung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an den realisierten Maßnahmen Bezug genommen.

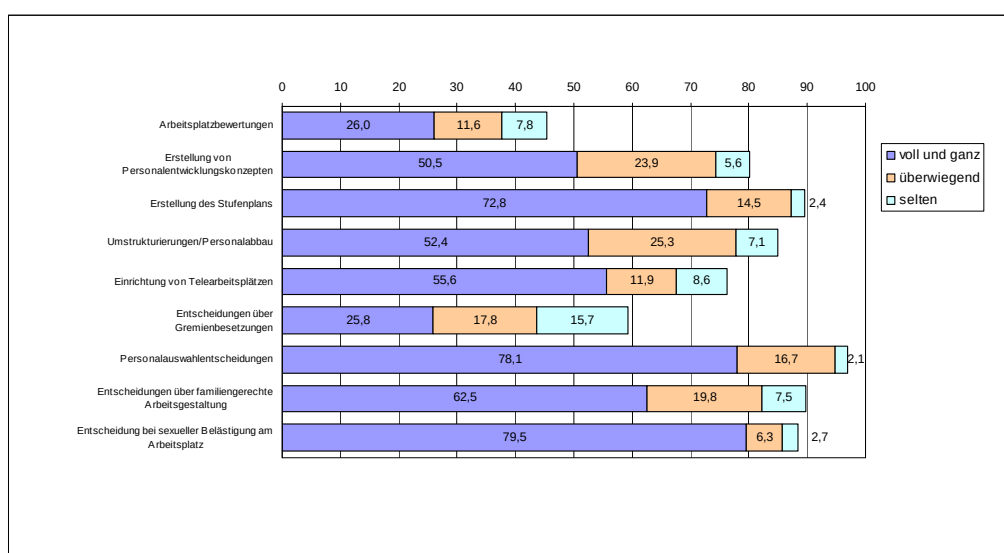


Abbildung 33 Beteiligung von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten insgesamt an realisierten Maßnahmen in Prozent
(vgl. Frage 5.2 im Anhang)

In 96,9 % der Fälle sind die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum an Entscheidungen über Personalauswahl beteiligt. Ebenfalls sehr hoch fällt die Beteiligung an Entscheidungen über die familiengerechte Arbeitsgestaltung (89,8 %) und die Erstellung des Stufenplans für die Dienststelle aus (89,7 %). 52,4 % der Dienststellen beteiligt Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte voll und ganz bei Umstrukturierungen/Personalabbau und 50,5 % an der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten. An der Entscheidung über Gremienbesetzungen sowie Arbeitsplatzbewertungen wirken Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte deutlich weniger intensiv mit. Maßnahmen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind nur selten ergriffen worden. Wenn aber erforderlich, dann sind Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte in einem sehr hohen Maße darin eingebunden.

Im Vergleich mit der vorangehenden Befragung zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz zeigen sich überwiegend nur geringfügige Veränderungen hinsichtlich der Art der Maßnahmen, an denen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte beteiligt werden und dem Grad der Beteiligung. Am häufigsten wurden auch im vorangehenden Berichtszeitraum die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlentscheidungen, an der Erstellung von Stufenplänen sowie an Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beteiligt.²⁶

Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte werden am häufigsten an unmittelbar auf einzelne Personen bezogenen Entscheidungen beteiligt. In strukturelle Entscheidungen wie Personalentwicklungskonzepte und Arbeitsplatzbewertungen werden sie seltener einbezogen. Sie erhalten damit in vielen Fällen keine Gelegenheit, gerade bei strukturellen Veränderungen, Geschlechterklischees und die ungerechtfertigt niedrige Bewertung „typischer“ Frauentätigkeiten zu korrigieren. Die geringe Beteiligung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Gremienbesetzungen dürfte einer der Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen in Gremien sein (vgl. Abschnitt 4.4 in diesem Bericht).

Beanstandungen und Widersprüche durch die Frauen-/und Gleichstellungsbeauftragten

Nach § 21 NGG steht den Frauenbeauftragten das Recht zu, Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit den Bestimmungen des NGG halten, innerhalb einer Woche zu beanstanden. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind vergleichbare Regelungen in § 5a Abs. 6 der NGO und § 4a Abs. 5 der NLO festgeschrieben. Danach können diese in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, Beschlussvorlagen für den Rat bzw. Kreistag und die Ausschüsse der Kommune widersprechen. Ihr Widerspruch ist dem Gremium vor dessen Beschlussfassung zur Kenntnis zu geben.

²⁶ In Bayern werden die Gleichstellungsbeauftragten überwiegend an sozialen und organisatorischen Maßnahmen beteiligt. Die Einbindung in Auswahlverfahren und Stellenausschreibungen tritt dahinter zurück. Vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen (o.J.): Dritter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen, S. 19. München.

Frage 5.3 Hat die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum Maßnahmen formell beanstandet bzw. ihnen widersprochen?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	617	86,3	6	54,5	306	87,4	305	86,2
Ja	75	10,5	5	45,5	34	9,7	36	10,2
Gesamt	692	96,8	11	100,0	340	97,1	341	96,3
keine Angabe	23	3,2	-	-	10	2,9	13	3,7
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Die Frage danach, ob die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum Maßnahmen formell beanstandet bzw. ihnen widersprochen haben, beantworteten insgesamt 692 der 715 Dienststellen, deren Fragebögen ausgewertet wurden. Von 23 Dienststellen fehlen die Angaben zu dieser Frage. Nur in 10,5 % der Dienststellen erfolgten formelle Beanstandungen und Widersprüche. Im Bereich der Landesregierung sind in fast der Hälfte aller Ressorts (45,5 %) Beanstandungen durch die Frauenbeauftragten erfolgt. Allerdings können aus diesen Ergebnissen keine Rückschlüsse auf die Häufigkeit der Beanstandungen gezogen werden, da nur danach gefragt worden ist, ob es überhaupt Beanstandungen und Widersprüche gegeben hat. Im Vergleich zum vorangehenden Berichtszeitraum verringert sich die Zahl der Dienststellen, bei denen Beanstandungen erfolgt sind, um ein Drittel.

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	463	64,8	2	18,2	234	66,9	227	64,1
Ja	221	30,9	9	81,8	105	30,0	107	30,2
Gesamt	684	95,7	11	100,0	339	96,9	334	94,4
keine Angabe	31	4,3			11	3,1	20	5,6
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte haben bereits im Vorfeld von Entscheidungen, zu dem Zeitpunkt, an dem sie über geplante Maßnahmen informiert werden, die Möglichkeit, Bedenken und Vorschläge in die Entscheidungsprozesse einzubringen. In wie vielen Dienststellen kam es im Berichtszeitraum zu derartigen Interventionen im Vorfeld von Entscheidungen? Diese Frage haben

684 Dienststellen beantwortet, von 31 Dienststellen (4,3 %) fehlen hierzu die Antworten. Weitaus häufiger als mit Beanstandungen und Widersprüchen nutzen die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten mit Interventionen im Vorfeld von Entscheidungen ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten. In 221 Dienststellen intervenierten Frauenbeauftragte im Vorfeld von Entscheidungen. Allerdings ist auch diese Zahl gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum zurückgegangen (minus 41).

In die folgende Darstellung sind nur diejenigen Dienststellen einbezogen, bei denen die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen beanstandet, Widerspruch eingelegt oder vor Entscheidungsfindung interveniert haben. Da in einer Reihe von Dienststellen sowohl Widersprüche, Beanstandungen als auch frühzeitige Interventionen vorgenommen wurden, fällt die Zahl der Dienststellen mit n=231 geringer aus als die Summe der Dienststellen aus den beiden vorangegangenen Tabellen.

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
voll und ganz	27	11,7	1	11,1	17	15,3	9	8,1
eher ja	137	59,3	6	66,7	65	58,6	66	59,5
eher nicht	53	22,9	2	22,2	19	17,1	32	28,8
Nein	14	6,1			10	9,0	4	3,6
Gesamt	231	100,0	9	100,0	111	100,0	111	100,0

Die vorangehende Tabelle bezieht sich ausschließlich auf Dienststellen, die Angaben zum Erfolg der Widersprüche, Beanstandungen und Interventionen, die vorgenommen wurden, gemacht haben. In 71,0 % der Fälle sind die Beanstandungen, Widersprüche und Interventionen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erfolgreich. In 22,9 % der Fälle beurteilen die Befragten die Aktivitäten als weniger erfolgreich und in 6,1 % der Fälle sind sie zurückgewiesen worden.

Der hohe Anteil an erfolgreichen Beanstandungen, Widersprüchen und Interventionen macht die Effektivität der Arbeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten deutlich. Was Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus an Arbeit leisten, spiegeln die Zahlen zu Anzahl und Erfolgen von Interventionen nicht wider. Im besten Fall werden Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden und können sie von Anfang an mitgestalten, sodass keine Eingriffe in den laufenden Prozess erforderlich sind. Ihre Beteiligung an Personalauswahlentscheidungen scheint inzwischen fast selbstverständlich zu sein. Ihre Einbindung in Entscheidungen über Gremienbesetzungen und Arbeitsplatzbewertungen hingegen fällt noch viel zu gering aus. Und angesichts der Tatsache, dass Tätigkeiten an typischen Frauenarbeitsplätzen häufig grundsätzlich schlechter bezahlt werden, ist es

nicht nur im Zusammenhang mit der Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen von Bedeutung, dass Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte zukünftig stärker bei der Bewertung der Arbeitsplätze eingebunden werden. Die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit ist nach wie vor „häufig ein Ergebnis von (Vor-) Urteilen und geschlechterbezogenen Stereotypen über den minderen Wert von „Frauentätigkeiten““²⁷.

4.4 Gremien

In Gremien, wie z. B. Beiräten, Sachverständigenkommissionen, Projektgruppen, Personalauswahlgremien etc., werden vielfach Entscheidungen getroffen, die sowohl die Belange von Frauen als auch von Männern betreffen. Aufgrund der unterschiedlichen Lebenspraxis der Geschlechter betreffen solche Entscheidungen Männer und Frauen häufig in unterschiedlicher Weise. Frauen sind in Gremien erfahrungsgemäß unterrepräsentiert. Ihre Sichtweisen, ihre Erfahrungen und Lebensumstände sowie ihre Belange werden bei Entscheidungen auch deswegen oft nicht genug berücksichtigt. Um bei solchen Entscheidungsprozessen die Perspektive von Frauen stärker einzubeziehen und um Frauen eine gleichberechtigte Möglichkeit zu geben, Entscheidungsprozesse mitzugestalten, strebt das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz eine Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Gremien an. Aus diesem Grund spricht § 12 des NGG eine bindende Vorgabe für die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien aus: Kommissionen, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Beiräte sowie vergleichbare Gremien einschließlich Personalauswahlgremien sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden; Ausnahmen von dieser Regel sind nur gestattet, wenn beispielsweise keine Frau beschäftigt ist, die die entsprechende Sachnähe zu den in dem Gremium zu behandelnden Fragen hat. Eine weitere Ausnahme bildet die funktionsbezogene Besetzung von Gremien. Bei der Benennung für diese Art von Gremien erfolgt eine Besetzung aufgrund der Funktion im Hauptamt. Bei Gremien, die außerhalb der öffentlichen Verwaltung liegen, ist auf eine hälftige Besetzung des Gremiums mit Frauen hinzuwirken.

²⁷ BMFSFJ, Hrsg. (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Berlin, S. 21.

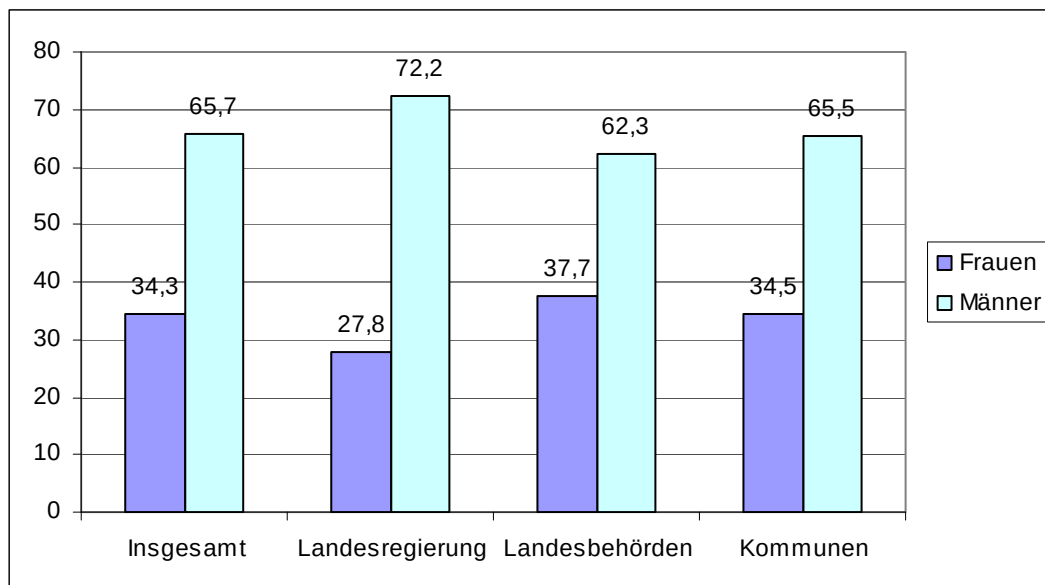


Abbildung 34 Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den Gremien
(vgl. Frage 6.1 im Anhang)

Eine ausgewogene Besetzung von Gremien ist noch lange nicht erreicht.

Von 345 Dienststellen, deren Antworten in die Auswertung einbezogen wurden, sind insgesamt 9.244 Mitglieder von Gremien aufgeführt worden. Ausdrücklich ist im Fragebogen nur nach Gremien gefragt worden, in denen die Mitglieder nicht aufgrund von Vorschriften an bestimmte Ämter oder Funktionen gebunden sind. Etwa ein Drittel (34,3 %) der Mitglieder solcher Gremien sind Frauen.²⁸ Die Gesamtsituation hat sich seit der letzten Befragung um knapp 2°% leicht verbessert (2002 31,6 %), im Bereich der Landesregierung jedoch im gleichen Zeitraum um fast 10°% (2002: 37,2 %) verschlechtert.

Die Gründe für die geschilderte Situation sind vielfältig. Eine zentrale Rolle dürfte in diesem Zusammenhang die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen spielen. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Gremien kann folglich vorrangig durch eine verstärkte Besetzung von Führungspositionen durch Frauen erzielt werden. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass die gesetzliche Regelung in der Praxis nicht ganz so strikt umgesetzt wird, wie es der Gesetzestext vorschreibt. Und vermutlich spielen auch andere Gründe in diesem Kontext eine Rolle: wie Teilzeitberufstätigkeit, die wenig Spielräume für Gremientätigkeit lässt, oder die fehlende Bereitschaft, bei der Festlegung der Sitzungstermine auf die Belange von Frauen mit Kindern Rücksicht zu nehmen.

²⁸ Auch in anderen Bundesländern ist die Besetzung von Gremien ein Aspekt, der im Gleichstellungsbericht beobachtet wird. In Nordrhein-Westfalen beträgt der Frauenanteil an den Besetzungen in den Gremien der eigenen Dienststelle 34,1 % (2006), in Bayern stellen Frauen 41,1 % der Gremienmitglieder insgesamt (2003). Vgl. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, Düsseldorf, S. 91ff; Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: a.a.O., S. 18.

4.5 Bewährte Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe

Welche Maßnahmen haben sich aus Sicht der Dienststellen besonders bewährt, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu verschaffen? 404 der befragten Dienststellen haben diese Frage beantwortet. Vielfach wurden mehrere Maßnahmen genannt.

Die freie Beantwortung dieser Frage führte zu einem breiten Antwortspektrum. Den deutlichen Schwerpunkt bilden Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit, speziell Angebote der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (32,4 %) sowie Teilzeitangebote (22,5 %). In mehreren Fällen werden zudem Funktions- und Gleitzeit sowie Tele- und Heimarbeit genannt. Vereinzelt werden diese Maßnahmen ausdrücklich „auch für Führungspositionen“ in Anspruch genommen.

Ebenfalls von hoher Relevanz sind (fachliche) Fort- und Weiterbildungen (25,0 %), zum Teil auch für Führungskräfte. Da es sich jedoch in den wenigsten Fällen um spezielle Angebote für Frauen handelt, werden diese teilweise gezielt auf die Maßnahmen angesprochen, um ihre Beteiligung zu erhöhen. Vereinzelt werden Wiedereinstiegsseminare angeboten und es wird versucht, Fortbildungen intern zu organisieren, vermutlich unter der Prämisse, dass für Frauen, die Kinder zu betreuen haben, die Abwesenheit von zu Hause einen größeren organisatorischen Aufwand bedeutet.

Des Weiteren haben sich nach Einschätzung der Dienststellen vor allem Maßnahmen der Frauenförderung in Zusammenhang mit Ausschreibung und Besetzung von Stellen bewährt (10,9 %): Genannt werden die gezielte Ansprache von Frauen im Hinblick auf freie Stellen bzw. Führungspositionen sowie der explizite Hinweis auf Frauenförderung bei Stellenausschreibungen. Zu diesem Bereich zählen ebenfalls systematische und transparente Personalauswahlverfahren und die Einbindung der Frauenbeauftragten bei Fragen der Personalentwicklung und der Einstellung.

Eher seltener genannt werden

- der Nutzen der Beteiligung von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in Personalentwicklung und Einstellungsverfahren (8,9 %),
- die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Durchführung von Mentoringprogrammen (5,9 %),
- Kinderbetreuungsangebote sowie weitere familienunterstützende Dienstleistungen,
- der gezielte Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- systematische Nachwuchsförderung bzw. die systematische Führungskräftenachwuchsqualifizierung
- und der Nutzen einer verstärkten Ausbildung von Frauen.

In einigen Fällen wird die Einhaltung der Regelungen des NGG bzw. des darauf basierenden und auf die jeweilige Dienststelle zugeschnittenen Stufenplans als Maßnahme angeführt.

Aus Sicht von weniger als 2,0 % der Befragten haben sich folgende Maßnahmen im Zusammenhang mit der Herstellung von Gleichberechtigung besonders bewährt:

- Aktivitäten im Rahmen des AUDITS „Familie und Beruf“, wie z. B. Kinderbetreuung oder Beratung zur Pflege von Angehörigen,
- Kontaktpflege während der Elternzeit, z. B. durch Weiterbildungsangebote,
- verstärkter Einsatz von Frauen in Führungspositionen,
- Ausschreibung von Dienstposten,
- Aufklärungsarbeit bzw. Sensibilisierung für das Thema „gleichberechtigte Teilhabe“,
- vernetzte Aktivitäten über Abteilungsgrenzen hinweg,
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- Führungskräfte Schulungen
- sowie Ermutigung von Frauen.

Vereinzelt werden darüber hinaus folgende Maßnahmen angeführt

- Aufbau von Netzwerken,
- Kommunikation,
- Zuweisung qualifizierter Führungsaufgaben,
- vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit,
- Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten,
- insgesamt mehr Einstellungen
- und landesweite Stellenausschreibungen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass sich nach Einschätzung der befragten Dienststellen besonders Aktivitäten bewährt haben, die es Frauen erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Frauenförderung, verstanden als Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Gleichstellung durch gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung und Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen ohne unmittelbaren Bezug auf Familienaufgaben, bleibt dahinter zurück.

Am Beispiel der Mentoringprogramme wird deutlich sichtbar, dass diese Ergebnisse nichts über den tatsächlichen Nutzen einzelnen Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen aussagen. Mentorings wurden – wie oben dargestellt – weniger häufig als bewährte Maßnahme aufgeführt. Im Bereich der Landesregierung werden Mentoringprogramme jedoch relativ häufiger eingesetzt (vgl. S. 45 Stufenplan). Aus Sicht von knapp der Hälfte der Dienststellen der Landesregierung haben sich diese Maßnahmen im Zusammenhang mit der Förderung von Frauen besonders bewährt. Die Dienststellen der sonstigen Landesverwaltung und der Kommunen, die relativ wenig Mentorings durchführen, benennen wesentlich häufiger andere Fördermaßnahmen als „besonders bewährt“.

5. Frauen in Führungspositionen

Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ bildet in diesem Bericht den Untersuchungsschwerpunkt. 3 Aspekte werden in dem folgenden Kapitel vertiefend dargestellt:

Im ersten Abschnitt wird der Istzustand beschrieben und der Frage nachgegangen, wie sich die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen im Zeitraum 2003 bis 2007 entwickelt hat.

Der zweite Abschnitt zielt auf die Darstellung und Analyse der Gründe, die für die Unterrepräsentanz von Frauen angenommen werden können.

Der letzte Abschnitt widmet sich der Suche nach ersten Ansatzpunkten zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Dienststellen des Landes Niedersachsen.

Die Darstellung basiert zum einen auf den Ergebnissen der Dienststellenbefragung und zum anderen auf Auswertungen der Daten aus der Personalstandsstatistik des Landes Niedersachsen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass Führungsverantwortung jeweils von Beschäftigten in den Spitzenämtern der Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes wahrgenommen wird – in kleineren Dienststellen, in denen des Landes wie bei kleinen Gemeinden, eher von Angehörigen des gehobenen Dienstes, in den großen Verwaltungen in den Spitzenämtern des höheren Dienstes. Bei der Auswertung der Personalstandsstatistik wurde daher folgendes Vorgehen gewählt: Durch eine vergleichende Betrachtung der Beschäftigtenzahlen und insbesondere des Frauenanteils in der Eingangs- und Endgruppe der jeweiligen Laufbahn sollten die Aufstiegschancen von Männern und Frauen in Führungspositionen eingeschätzt werden. Im Rahmen dieser Sonderauswertung werden im Folgenden exemplarisch die Beschäftigtenzahlen im gehobenen Dienst analysiert und mögliche Ursachen der unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern in dieser Laufbahngruppe dargestellt.

Bei der Aufbereitung der Daten waren 2 Sachverhalte zu berücksichtigen, die die Aussagekraft der Ergebnisse beeinflussen können:

Im gehobenen Dienst des Landes arbeiten 2007 81.216 Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Diese beginnen ihre Laufbahn in der Eingangsstufe A11 bis A13 bzw. E11 bis E13 (je nach Schulform) und steigen danach kaum noch auf. Bei den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen sind Frauen zudem deutlich überrepräsentiert. Um eine Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden, wurden für die folgende Darstellung die Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen aus den Beschäftigtenzahlen herausgerechnet.²⁹

Das zweite Problem ist durch die Umstellung der Tarifstruktur entstanden: Wenn man bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Eingangsstufe des gehobenen Dienstes die Entgeltgruppe E9 annimmt, so tritt hier das be-

²⁹ Die Aufstiegschancen nach Geschlechtern bei den Lehrkräften selbst sind nicht gesondert untersucht worden. Das bliebe einer späteren Arbeit vorbehalten.

reits an anderer Stelle beschriebene Problem auf, dass ein Teil der Beschäftigten, die nach E9 übergeleitet wurden, aus der ehemaligen Vergütungsgruppe Vb mittlerer Dienst und aus der Lohngruppe 9 stammen. Diese Beschäftigten haben also bereits die Spitzengruppe ihrer Laufbahn erreicht und können nicht mehr aufsteigen. Daher ist es für eine Betrachtung der Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des gehobenen Dienstes sinnvoll, die Beschäftigtenzahlen der Gruppe E9 zu gewichten. Die Ermittlung von halbwegs realitätsnahen Gewichtungsfaktoren kann nur über ungefähre Schätzungen der Anteile der E9-Beschäftigten im mittleren und im gehobenen Dienst erfolgen. Als Grundlage hierfür diene die Verteilung der Beschäftigten auf die Vergütungsgruppen im letzten Jahr vor der Tarifumstellung. Dies ist für die Kommunen das Jahr 2005 und für die Landesdienststellen das Jahr 2006. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Vergütungsgruppen, die in die Entgeltgruppe E9 übergeleitet wurden, ist in Tabelle A20 dargestellt (auf die Einbeziehung der Lohngruppe 9 wurde verzichtet, da hier insgesamt nur 46 Beschäftigte eingruppiert waren). Demnach wären bei den Landesbehörden nur 45,0 % der beschäftigten Männer und Frauen aus der Gruppe E9 dem gehobenen Dienst zuzuordnen während es bei den Kommunen 75,0 % (Männer) bzw. 82,0 % (Frauen) sind. Bei den folgenden Auswertungen sind die Beschäftigtenzahlen der Gruppe E9 mit den ermittelten Faktoren gewichtet worden. Dieses Vorgehen unterstellt allerdings, dass in dieser Gruppe die Beschäftigtenanteile im mittleren und gehobenen Dienst im Jahr 2007 im gleichen Verhältnis stehen wie in den Jahren 2005 bzw. 2006. Dies wird in der Realität nicht der Fall sein, so dass die errechneten Beschäftigtenzahlen nur eine ungefähre Näherung darstellen, die aber für Analysezwecke ausreicht.³⁰ Aus diesem Grund wurde jedoch in der Darstellung auf eine gesonderte Betrachtung der Landesregierung und der sonstigen Landesbehörden verzichtet. Diese Beschäftigungsbeiriche sind unter dem Begriff „Land“ zusammengefasst.

Weiterhin ist anzumerken, dass es sich bei den folgenden Ergebnissen zur Repräsentanz von Frauen auf der Basis der Daten des LSKN um Summen handelt. Es ist also durchaus möglich, dass die Situation sich in einzelnen Dienststellen ganz anders darstellt.

5.1 Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Im ersten Schritt wird der Frage nachgegangen, inwieweit es Frauen gelungen ist, in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen Führungspositionen zu besetzen.

³⁰ Durch die Gewichtung kann es in Auswertungstabellen gelegentlich zu kleinen Rundungsdifferenzen kommen.

Ergebnisse der Dienststellenbefragung

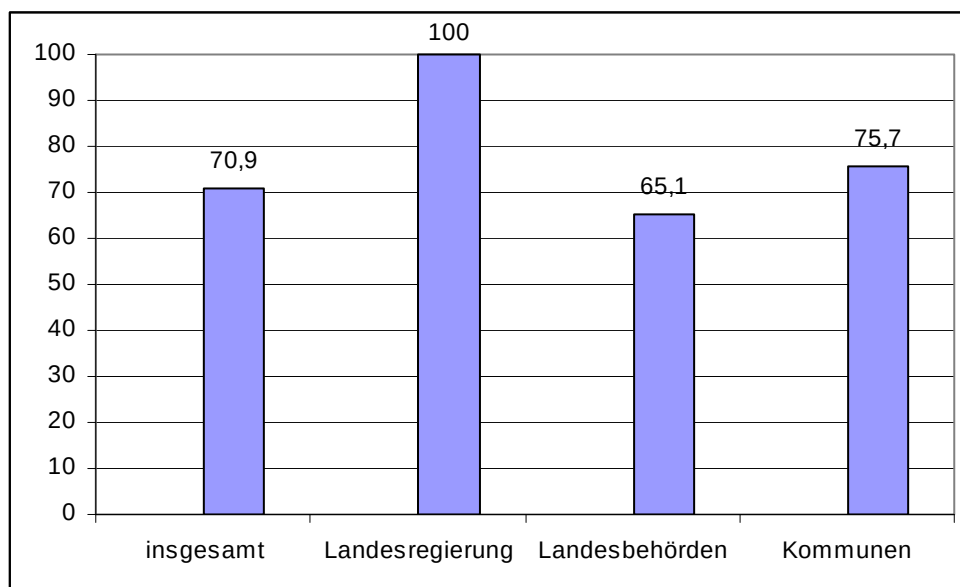


Abbildung 35 Dienststellen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen angeben, in Prozent (n=715)
(vgl. Frage 4.1 im Anhang)

Die Ergebnisse der Dienststellenbefragung zeigen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (hier verstanden als Positionen mit Weisungsbefugnis) in den Dienststellen des Landes und der Kommunen. Von den 715 befragten Dienststellen geben 507 (70,9 %) an, dass sie zum Stichtag 30.6.2007 eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen haben, 185 (25,9 %) sehen keine Unterrepräsentanz und 23 (3,2 %) machen hierzu keine Angabe. Bei der sonstigen Landesverwaltung geben 228 (65,1 %) der Dienststellen an, eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu haben. 8 sonstige Landesbehörden (2,3 %) machen zu diesem Punkt keine Angaben. Bei 268 (75,7 %) Kommunen besteht nach eigenen Angaben eine Unterrepräsentanz von Frauen. Auch hier haben einige (15 bzw. 4,2 %) keine Angaben gemacht. Die Dienststellen der Landesregierung vermerken ohne Ausnahme eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Personalstandsstatistik

In Abbildung 36 sind die Beschäftigtenzahlen im gehobenen Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht dargestellt. Es wird deutlich, dass in den höheren Hierarchiegruppen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Eine gesonderte Auswertung zeigt, dass dies im Bereich der tariflichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in besonderem Maße der Fall ist (Tabelle A21; Abbildung 37). Während im Jahr 2007 73,9% der Frauen in der Entgeltgruppe E9 beschäftigt sind, sind es in E10 nur noch 14,0 % (E11: 9,8%; E12: 2,3%). Bei den Männern sind 47,7% in der Eingangsstufe und 19,1% in der ersten Beförderungsstufe. Der Knick nach der Gruppe E9 im Linienzug in Abbildung 37 ist auch bei den Männern zu beobachten, jedoch ist er hier weit weniger ausgeprägt. Die Aufstiegshürde ist also für Frauen deutlich höher als für Männer.

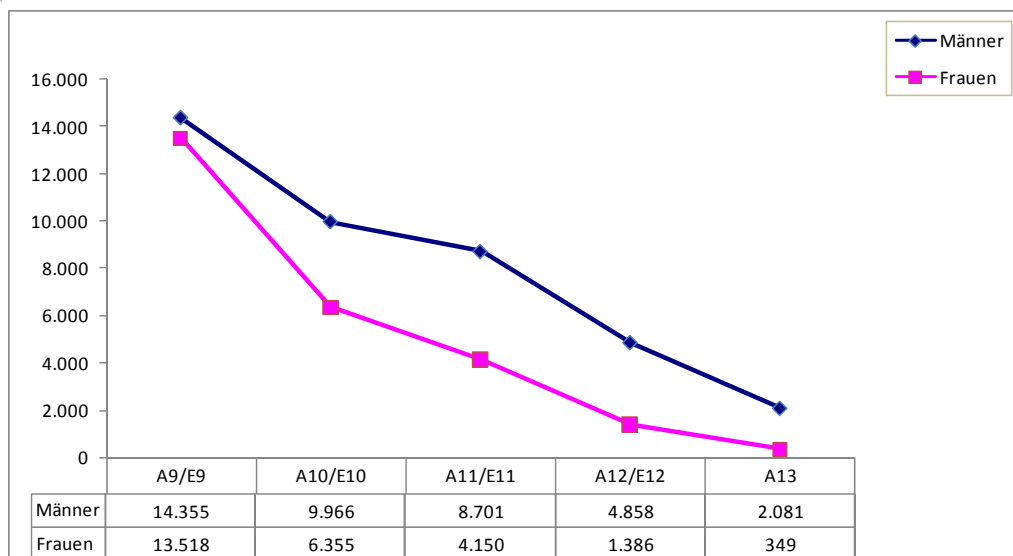


Abbildung 36 Beschäftigte im gehobenen Dienst 2007 nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Einer großen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bereits der Aufstieg in die erste Beförderungsstufe des gehobenen Dienstes E10 (im BAT nach der 2. Stufe: IVb) verwehrt.

Eine Erklärung liegt in der Tarifstruktur des öffentlichen Dienstes. Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Berufen der Pflege und der Kleinkindbetreuung. Diese Berufsgruppen sind in den Eingruppierungsvorschriften des BAT gegenüber technischen Berufen, die überwiegend von Männern besetzt sind, deutlich unterbewertet gewesen.³¹ In den „Care“-Berufen sieht der Tarif nur für wenige den Aufstieg in die Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes vor. Es steht zu hoffen, dass die zur Zeit laufenden Verhandlungen die Entgeltordnung zu Td-L und TVöD, die die alten Eingliederungsvorschriften des BAT ersetzen sollen, geschlechtergerechter gestalten werden.

Im Angestelltenverhältnis gibt es zudem nicht, wie im Beamtenverhältnis, die tradierte Übung, Berufsanfänger schon bald nach Beendigung der Probezeit das erste Mal zu befördern. Im Tarifbereich erfordert die Höhergruppierung einen anderen Stellenzuschnitt oder einen Wechsel der Aufgaben. Das bedingt einen längeren Verbleib in der Eingangsstufe.

Es kann aber auch noch weitere Gründe für die fehlenden Aufstiegschancen schon in das erste Beförderungssamt geben, die sich aus den vorliegenden Daten der Personalstandsstatistik nicht ablesen lassen und durch gesonderte Analysen der individuellen Vertragsgestaltung, der Qualifikation etc. ermittelt werden müssten.

Die Zahlen des Jahres 2003 zeigen einen ähnlichen Verlauf, es sind hier keine signifikanten Veränderungen zu beobachten.

³¹ S. dazu „Erzieherinnen verdienen mehr“, Expertise zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen mit anderen Fachschulberufen, Dr. Andrea Jochmann-Döll, Dr. Karin Tondorf, Februar 2007.

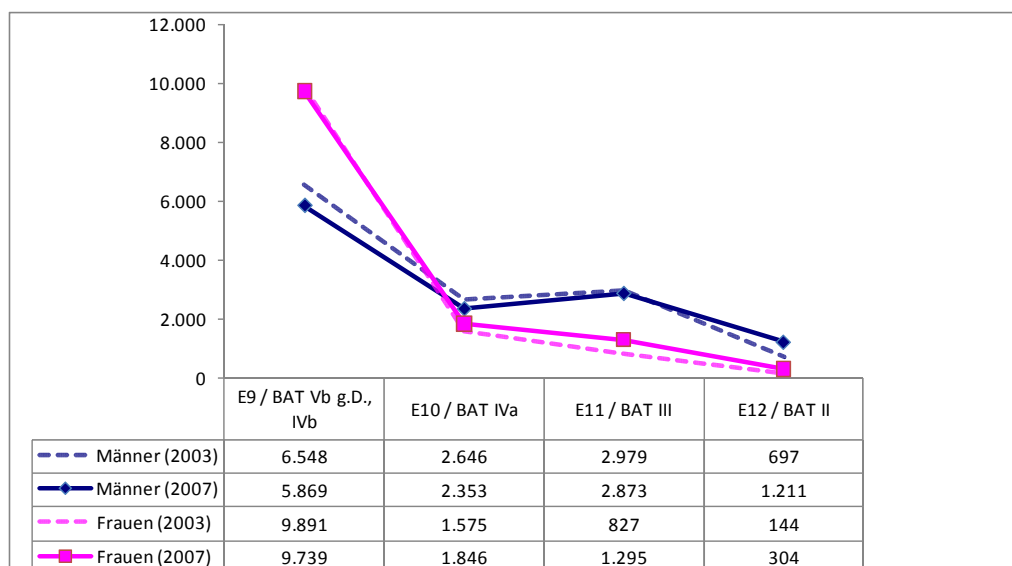


Abbildung 37 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (TVöD/TV-L) im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Entgeltgruppe und Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

In Tabelle A22 und Tabelle A23 sowie in Abbildung 38 und Abbildung 39 sind die Verteilungen getrennt nach Beschäftigten im Landesdienst und kommunalen Beschäftigten dargestellt. In beiden Bereichen finden sich die gleichen Tendenzen wieder.

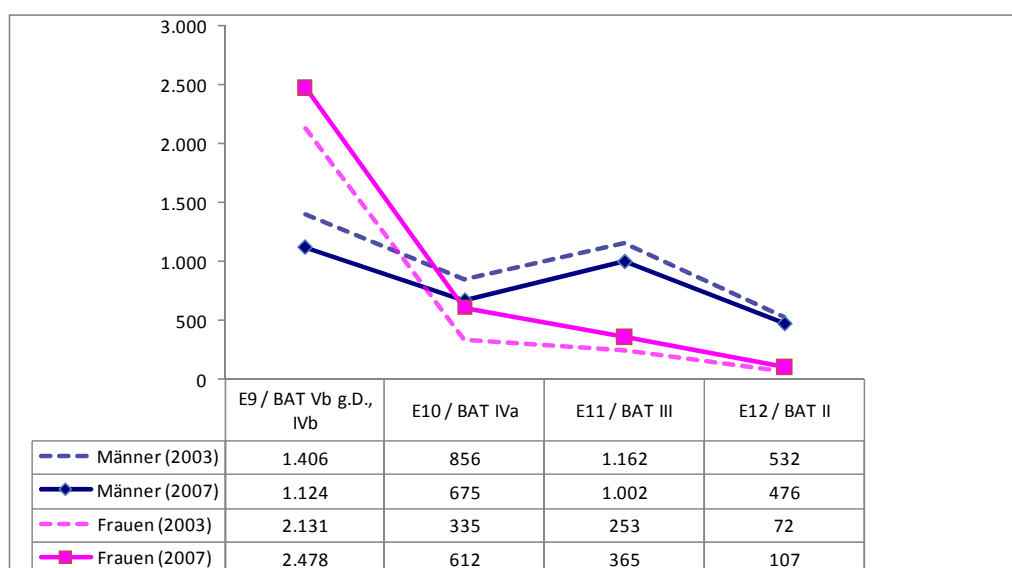


Abbildung 38 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (BAT, TV-L) im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Entgeltgruppe und Geschlecht – nur Landesbedienstete*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

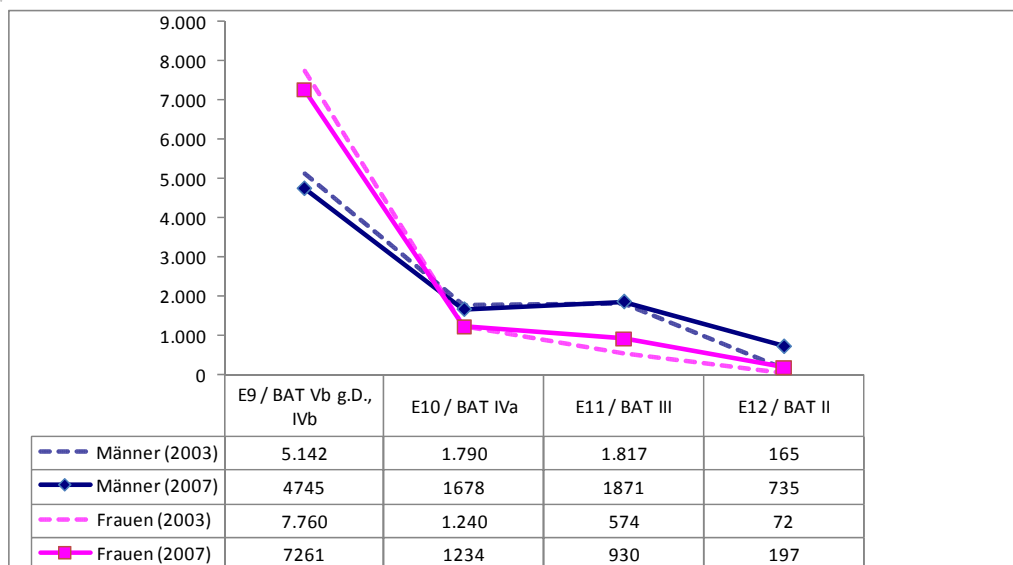


Abbildung 39 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (BAT, TVöD) im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Entgeltgruppe und Geschlecht – nur kommunale Bedienstete*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Betrachtet man die Beamtinnen und Beamten, so fällt auf, dass es hier keine Barriere nach dem Eingangsamt gibt (siehe Abbildung 40). Grund ist im Wesentlichen die Beförderungspraxis von A 9 zu A 10 ein Jahr nach Beendigung der Probezeit, so dass der Verbleib in der ersten Besoldungsstufe des gehobenen Dienstes i. d. R. 4 Jahre nicht überschreitet. Trotzdem besteht in allen Besoldungsgruppen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen.

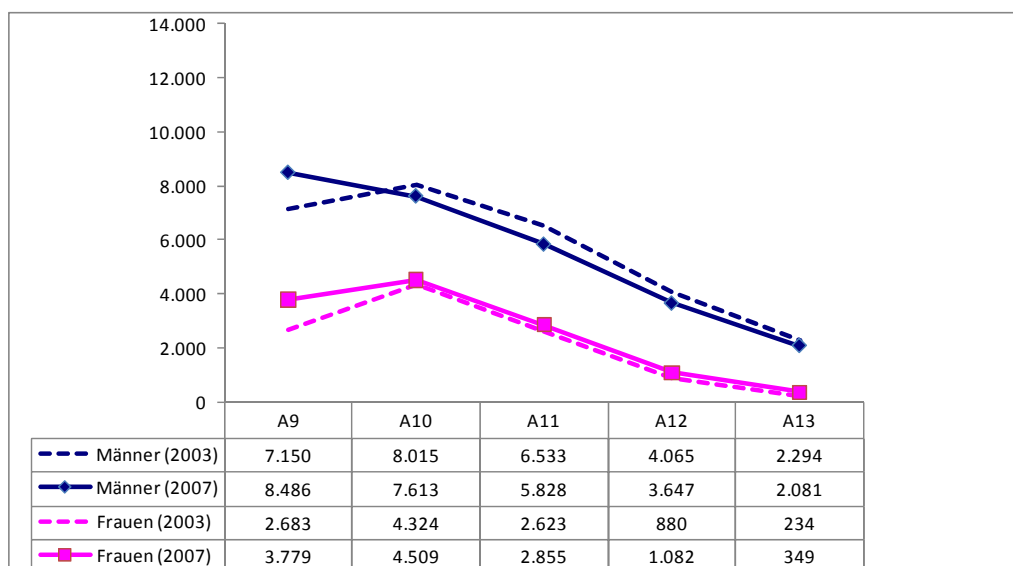


Abbildung 40 Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Besoldungsgruppe und Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte

Bei gesonderter Auswertung der Beamtinnen und Beamten nach Land und Kommunen zeigt sich bei den Kommunen ein etwas anderes Bild (Abbildung 42): Die Besoldungsgruppe A9 ist sehr schwach besetzt, da hier das Ein-

gangsamt des gehobenen Dienstes häufig A10 ist (z. B. bei Laufbahnen des technischen Dienstes). In den Eingangsämtern A9 und A10 gibt es im kommunalen Bereich noch eine Überrepräsentanz von Frauen, die aber ab der Besoldungsgruppe A11 nicht mehr vorhanden ist – auch bei den Kommunen sind Beamtinnen in Führungsämtern deutlich unterrepräsentiert.

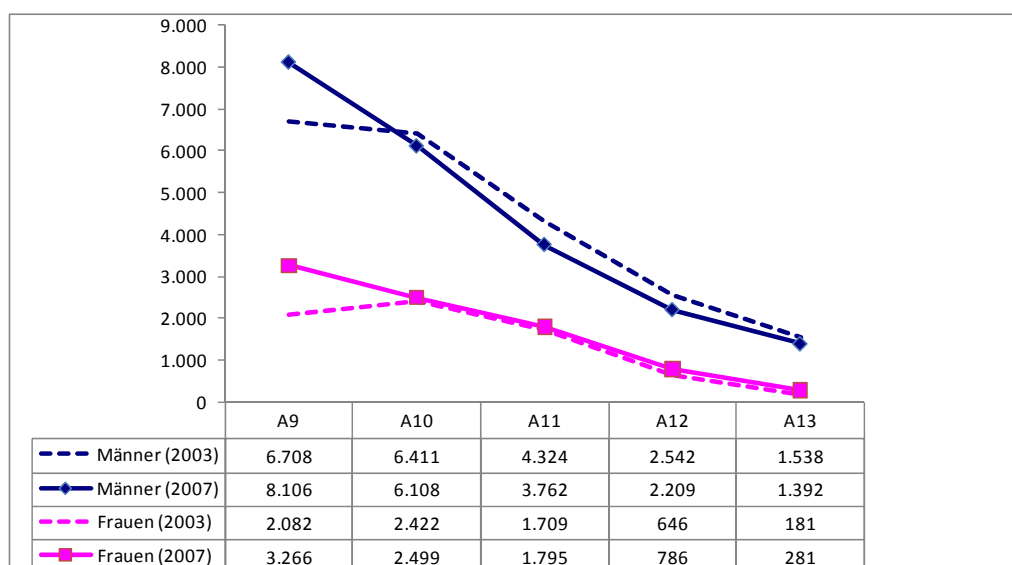


Abbildung 41 Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Besoldungsgruppe und Geschlecht – nur Landesbedienstete*

*ohne Lehrkräfte

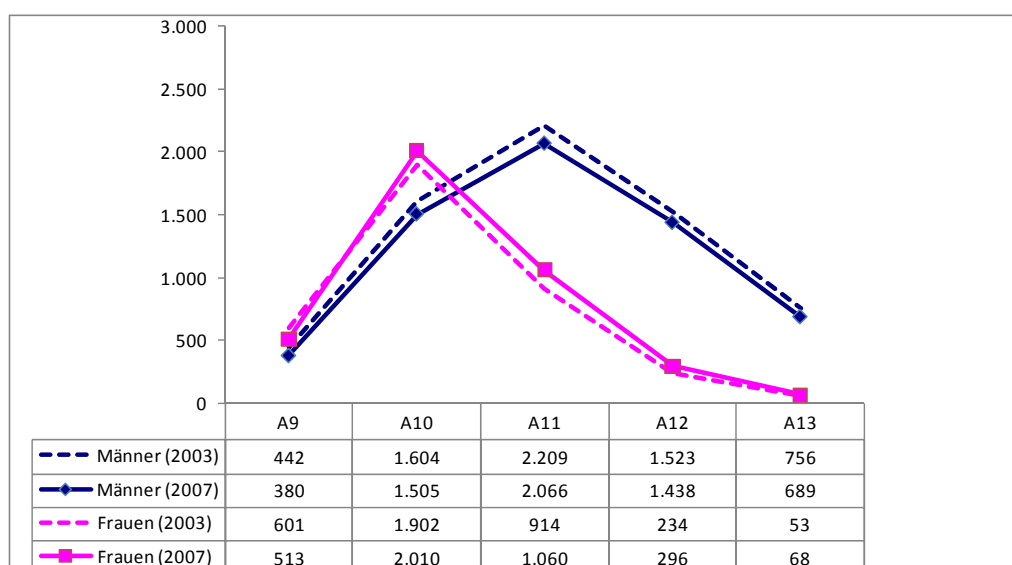


Abbildung 42 Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst 2003 und 2007 nach Besoldungsgruppe und Geschlecht – nur kommunale Bedienstete

In Tabelle A24 sind die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen insgesamt und aufgegliedert nach Status und Landesdienst bzw. kommunalem Dienst dargestellt (2007).

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild:

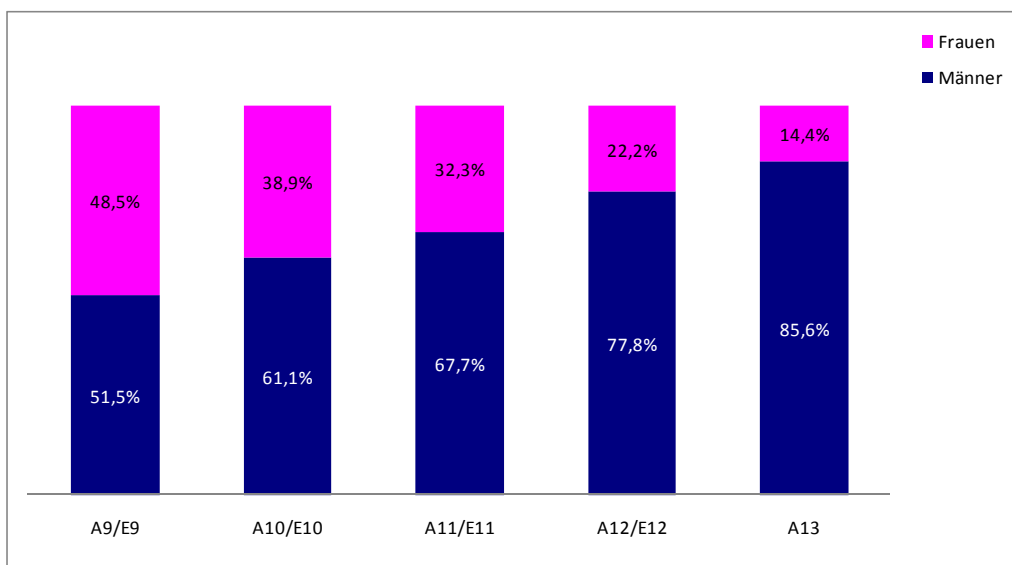


Abbildung 43 Frauen- und Männeranteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes – 2007 insgesamt*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Der Frauenanteil verringert sich kontinuierlich von 48,5% in der Eingangsgruppe bis 14,4% in der Spitzengruppe. Dies macht deutlich, dass wesentlich weniger Frauen in Führungspositionen gelangen als Männer.

Ähnliche Verteilungen ergeben sich für die Tarifbeschäftigten in Landesdienststellen und im kommunalen Bereich sowie für die kommunalen Beamtinnen und Beamten.

Bei den Beamtinnen und Beamten im Landesdienst sieht die Verteilung dagegen anders aus:

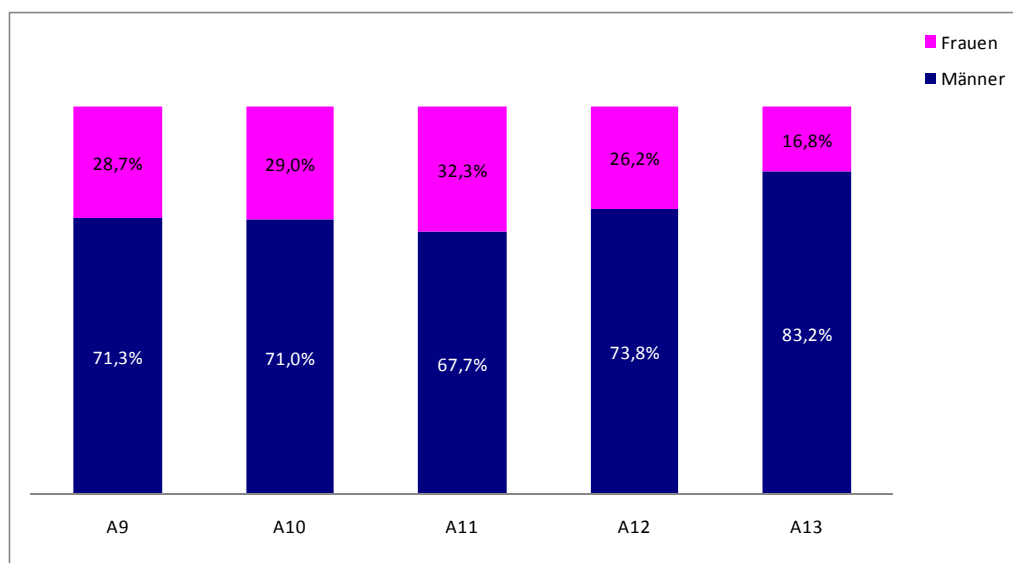


Abbildung 44 Frauen- und Männeranteile in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes – 2007 nur Landesbedienstete*

*ohne Lehrkräfte

Ein relativ gleichbleibend um 30,0% schwankender Frauenanteil sinkt im Spitzenamt über 26,2% (bei A12) auf 16,8%. Auch hier ist die Tendenz zur geringen Frauenbeteiligung in den Spitzenämtern sichtbar, doch ist die Diskrepanz zwischen Eingangs- und Spitzenamt bei Weitem nicht so ausgeprägt wie in den anderen Bereichen.

Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen (ohne Lehrkräfte) lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Frauen sind im Jahr 2007 in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- In den höheren Hierarchiegruppen des gehobenen Dienstes sind sie stark unterrepräsentiert.
- Diese Situation hat sich von 2003 auf 2007 nicht signifikant verändert.
- Der Übergang von E9 in die höheren Entgeltgruppen gestaltet sich für Frauen im Allgemeinen schwieriger als für Männer.
- Auch in den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes des Landes sind Frauen unterrepräsentiert, die Diskrepanz zwischen Eingangs- und Spitzenämtern ist jedoch geringer als in anderen Bereichen.

5.2 Gründe für die Unterrepräsentanz

In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen angenommen werden können. Zu diesem Zweck werden wiederum die Ergebnisse der Dienststellenbefragung und der Personalstandstatistik herangezogen.

Dienststellenbefragung

In der Dienststellenbefragung ist nach den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Allgemeinen vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der eigenen Dienststelle gefragt worden. Nach den Antworten der Dienststellen ist der Mangel an Frauen in Führungspositionen nicht Ausdruck dafür, dass die Akzeptanz von Frauen in solchen Positionen fehlt. Nur 22,8 % der Befragten halten die Aussage „Noch fehlt die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen“ für (teilweise) zutreffend. Allerdings positionieren sich 19,7 % der Befragten zu dieser Aussage gar nicht. Auch der Mangel an weiblichem Potenzial spielt offensichtlich nur in einem geringen Teil der Dienststellen in dem Zusammenhang mit der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen eine Rolle. Nur 31,3 % bzw. 224 der befragten Dienststellen halten diese Aussage für (teilweise) zutreffend.

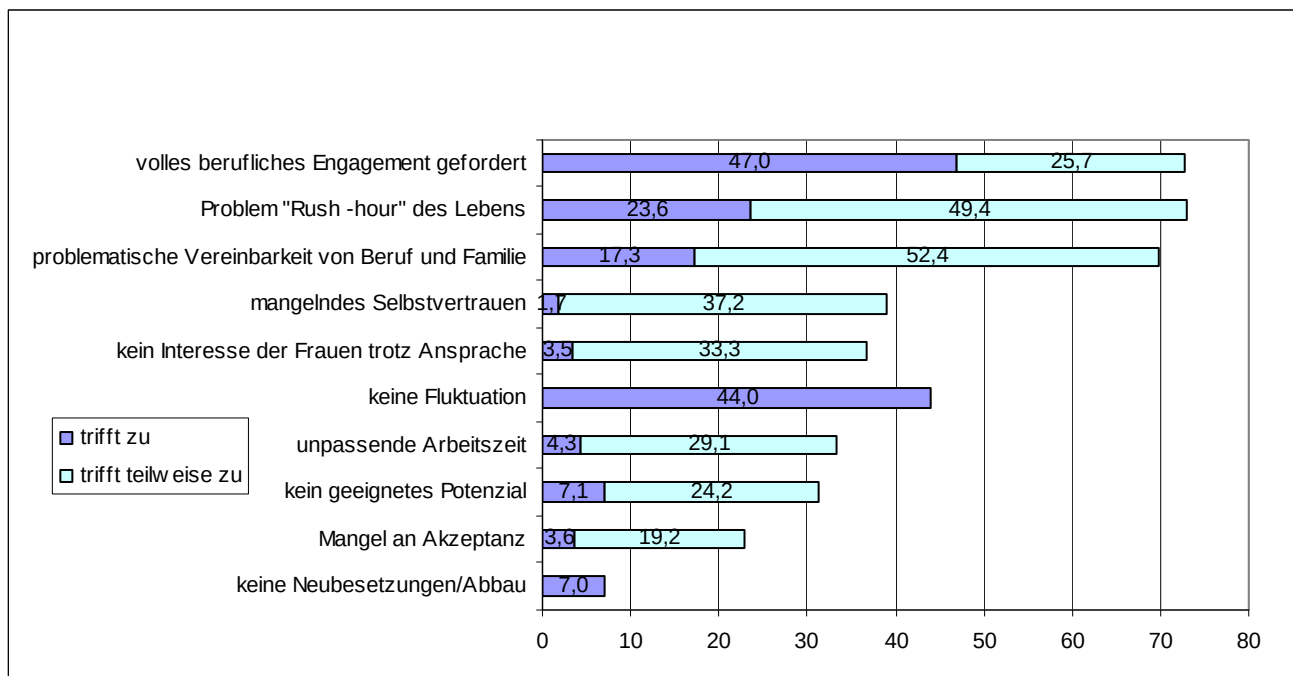


Abbildung 45 Aussagen zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Prozent
(vgl. Frage 4.2.1 und 4.2.2 im Anhang)

Als Hinderungsgrund für die Besetzung von Führungspositionen wird vor allem die Übernahme familiärer Verantwortung durch die Frauen gesehen. Die höchste Zustimmung erhalten Aussagen, die sich auf Probleme der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen beziehen. Am häufigsten halten die Befragten die Aussage „Führungspositionen brauchen das volle berufliche Engagement“ für (teilweise) zutreffend. Auch die Aussage zu den konfligierenden Anforderungen in der „Rush-hour“ des Lebens: „In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, engagieren sich Frauen stark in der Familie“ erhält eine hohe Zustimmung.

Als weiteren wichtigen Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nennen die Befragten die fehlende Fluktuation in der Dienst-

stelle (44 Nennungen). Vielfach fehlen also die stellenmäßigen Voraussetzungen, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Ein Teil der Dienststellen hat die Erfahrung gemacht, dass Frauen trotz Ansprache nicht an Führungspositionen interessiert sind (36,8 %) bzw. sie sich solche Positionen häufig nicht zutrauen (38,9 %).

Studien zur Familiensituation von Männern und Frauen in Führungspositionen machen deutlich, dass die oben geäußerten Einschätzungen ein Spiegel der beruflichen Realität sind: „Frauen in Führungspositionen leben häufiger alleine, mit einem Partner, aber ohne Kinder oder sie sind alleinerziehend, während Männer weitaus häufiger mit einer Partnerin und Kindern zusammenleben.“³² Vermutlich handelt es sich hierbei um eine Art self-fulfilling prophecy: In der Arbeitswelt wird angenommen, dass Frauen sich aus familiären Gründen nicht beruflich engagieren können bzw. wollen. Dadurch werden Frauen vermutlich in vielen Fällen bei der Besetzung von Führungspositionen übergangen bzw. nicht ermutigt, sich zu bewerben. Und es gibt eine Vielzahl an Frauen, die sich die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen nicht zutrauen, solange mit Führungspositionen ein so hoher Anspruch an die zeitliche Verfügbarkeit verbunden ist.

5.2.1 Beschäftigungsumfang von Führungspositionen

Als eine mögliche Ursache für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen deutet sich also an, dass Frauen wegen familiärer Aufgaben wie Kinderbetreuung häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Wenn mit Führungstätigkeit die Erwartung verknüpft wird, dass sie das volle berufliche Engagement erfordert und mit Teilzeitarbeit nur schwer vereinbar ist, muss sich für viele Frauen die bei uns herrschende gesellschaftliche Rollenverteilung als „Karrierebremse“ erweisen. Da die Aufteilung von Führungspositionen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, ist im Rahmen der Dienststellenbefragung untersucht worden, wie es um die Teilbarkeit von Führungspositionen bestellt ist bzw. welche Gestaltungsmöglichkeiten dort bestehen. Die Daten der Personalstandsstatistik für den gehobenen Dienst sind daraufhin untersucht worden, ob Teilzeitarbeit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen tatsächlich erschwert.

³² Vgl. IAB Kurzbericht (2006): Frauen in Führungspositionen – Karriere mit Hindernissen. 9/2006, S. 2f. An der repräsentativen Erhebung waren deutschlandweit fast 16.000 Betriebe beteiligt. In der Studie wurde die Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in Deutschland aus betrieblicher und individueller Perspektive untersucht. In der Studie wurden Vorgesetztenfunktionen auf der obersten, d. h. ersten, sowie auf der darunter liegenden zweiten Führungsebene berücksichtigt. Eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene besitzen gewöhnlich Geschäftsführer(innen), Eigentümer(innen), Vorstände, Filial- und Betriebsleiter(innen).

Dienststellenbefragung

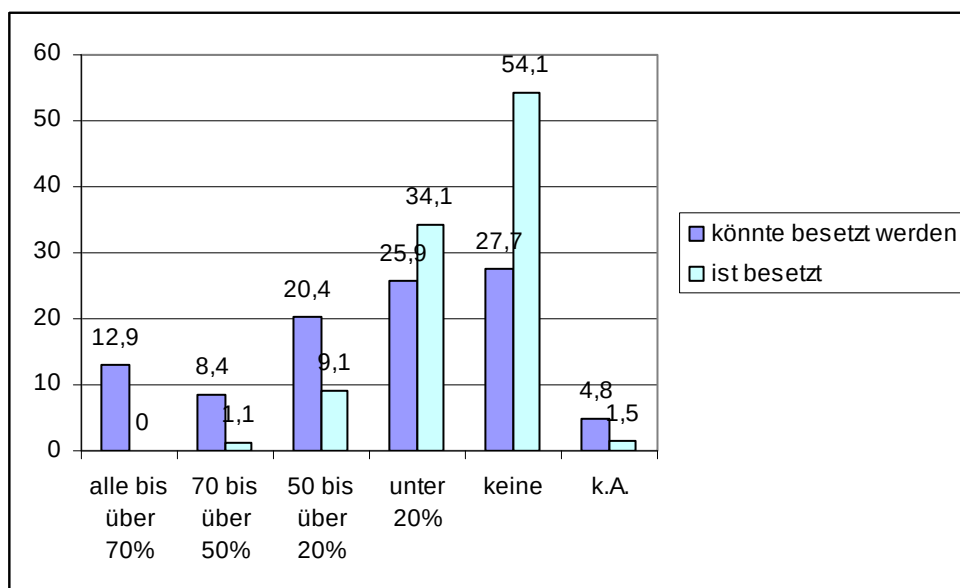


Abbildung 46 Teilzeitbesetzung von Führungspositionen in Prozent
(vgl. Frage 4.3 im Anhang)

Auf die Frage, wie viele ihrer Führungspositionen sie für teilbar halten, schätzen 21,3 % der Befragten zwischen 50 und 100 % der Führungspositionen als teilbar ein und 27,7 % meinen, keine der Führungspositionen sei teilbar. Tatsächlich sind in mehr als der Hälfte der Dienststellen Führungspositionen ausschließlich mit Vollzeitkräften und nur in 1,1 % der Dienststellen mehr als die Hälfte der Führungspositionen mit Teilzeitkräften besetzt. In dieser Gruppe können sich auch Personen befinden, die in Altersteilzeit sind. Es kann nicht überprüft werden, ob das Antwortverhalten zur möglichen Teilbarkeit von Führungspositionen nicht auch von dem Bestreben, die politisch korrekte Antwort zu geben, beeinflusst ist. Das könnte eine zu positive Einschätzung der Teilbarkeit von Führungspositionen zur Folge haben. Dennoch weist die Diskrepanz zwischen den Möglichkeiten und der Praxis darauf hin, dass es bereits unter den aktuellen Bedingungen noch ein Potenzial an teilbaren Führungspositionen gibt.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist, genauso wie Teilzeitarbeit im Allgemeinen Frauensache.³³ Im höheren Dienst liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 2007 bei rd. 20 % und damit deutlich unter den Anteilen im gehobenen und im mittleren Dienst (vgl. Abbildung 23).

Personalstandsstatistik

Wird der Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern im gehobenen Dienst betrachtet, fällt unmittelbar ins Auge, dass Teilzeitarbeit und Beurlaubung bei Frauen weit häufiger anzutreffen ist als bei Männern (Tabelle A33, Abbildung 47). So arbeiten 95,4% der Männer Vollzeit, während es bei den Frauen nur 51,4% sind. 37,3% der Frauen arbeiten Teilzeit mit mindestens

³³ Vgl. Kap. 2.4 in diesem Bericht und Die Bundesregierung, Hrsg. (2008): 3. Bilanz Chancengleichheit. April 2008, S. 30.

der Hälfte einer Vollzeitstelle (T1). Bei den Männern gibt es nur 3,5% Teilzeitarbeiter (T1).

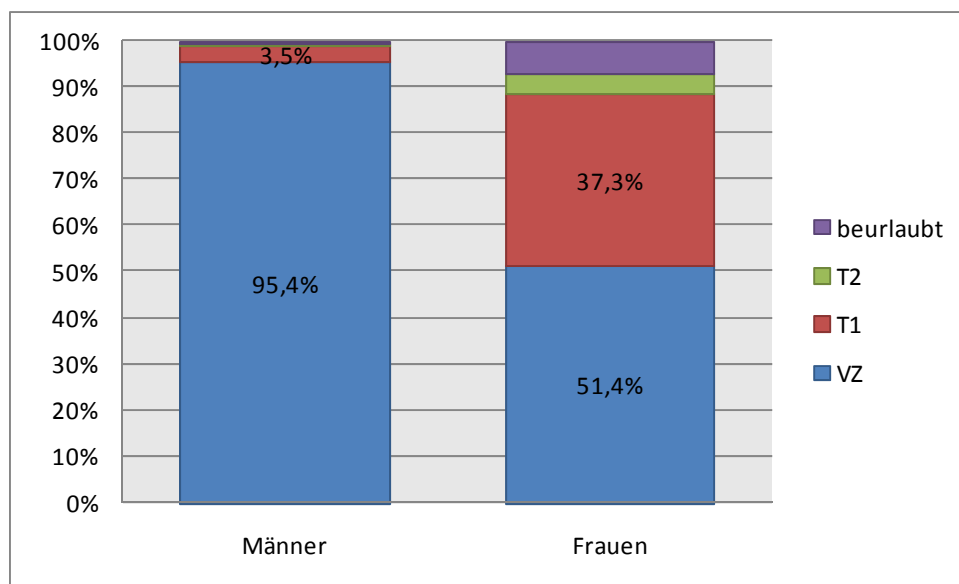


Abbildung 47 Anteiliger Beschäftigungsumfang im gehobenen Dienst nach Geschlecht 2007*

*ohne Altersteilzeit und Lehrkräfte; E9 gewichtet

Um eventuell vorhandene Zusammenhänge zwischen Teilzeitarbeit und (geminderten) Aufstiegschancen aufdecken zu können, werden im Folgenden die Vollzeit/Teilzeitquoten in der Eingangsgruppe und der Spitzengruppe verglichen und mit statistischen Tests auf Abhängigkeiten überprüft.

Hierbei werden die Teilzeitvarianten T1 und T2 zusammengefasst und der Vollzeit gegenübergestellt. Altersteilzeit wurde hier bewusst nicht berücksichtigt, da sie sich durch das überwiegend gewählte Blockmodell im Arbeitsalltag grundlegend von den anderen Formen der Teilzeitarbeit unterscheidet. Als unterste Entgelt-/Besoldungsgruppe wird die Entgeltgruppe E9 bzw. Besoldungsgruppe A10 verwendet. Bei den Beamtinnen wird deshalb die Gruppe A10 gewählt, weil in A9 – vor allem im Landesdienst – viele junge Frauen beschäftigt sind (56,4% Frauen sind unter 31 Jahre alt), die nach ihrer Ausbildung zunächst voll arbeiten und erst später in die Familienphase eintreten. Daher sind in dieser Gruppe atypisch wenige Teilzeit arbeitende Frauen vertreten.

Als Spitzengruppe werden die zusammengefassten Besoldungsgruppen A12 und A13 und bei den Tarifbeschäftigten E12 verwendet.

Bei der Gegenüberstellung der Teilzeitquoten in der Einstiegsgruppe und der Spitzengruppe ergibt sich folgende Verteilung (siehe auch Tabelle A34):

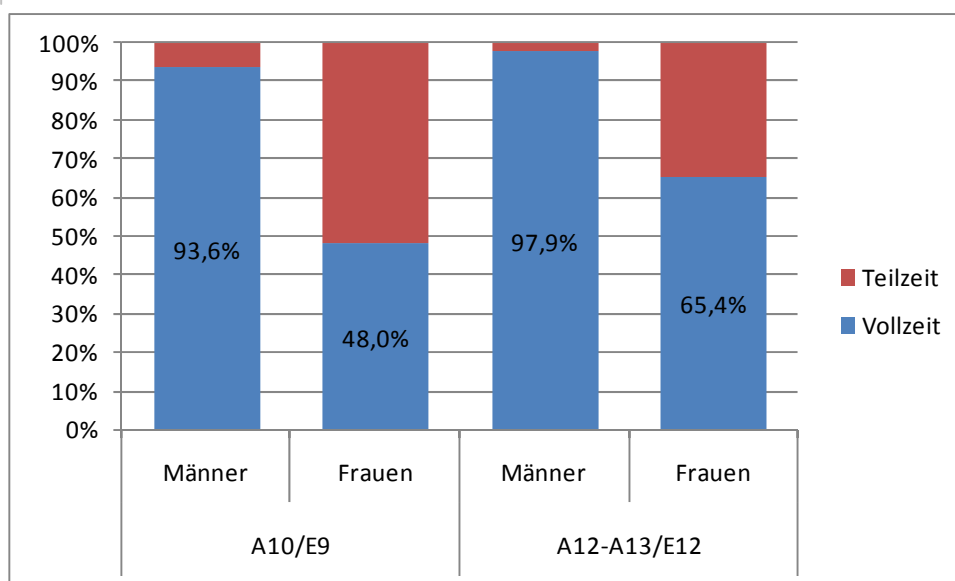


Abbildung 53 Beschäftigungsumfang in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 nach Geschlecht 2007*

*ohne Lehrkräfte; Teilzeit=T1 und T2

Während bei den Männern in der Spitzengruppe der Vollzeitanteil nur minimal auf 97,9% steigt, verändert sich der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten um 17,4% von 48,0% auf 65,4%. Man kann daher annehmen, dass bei Frauen, ein Zusammenhang zwischen Vollzeitarbeit und Aufstieg in Führungspositionen besteht. Die Richtigkeit dieser Annahme lässt sich statistisch nachweisen. Betrachtet man nur die Frauen und nimmt an, dass die beiden Merkmale „Besoldungs-/Entgeltgruppe“ und „Beschäftigungsumfang“ voneinander unabhängig sind, kann man eine unter dieser Hypothese erwartete Verteilung der Beschäftigtenanzahl auf die 4 Felder der Kreuztabelle errechnen. In der folgenden Tabelle ist diese „erwartete Anzahl“ bei angenommener Unabhängigkeit der tatsächlich beobachteten Anzahl gegenübergestellt:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl.	erwartete Anzahl	Anzahl
A10/E9	6.042	6.288,3	6.539	6.292,7	12.581
A12-A13/E12	1.043	796,7	551	797,3	1.594
Gesamt	7.085	7.085	7.090	7.090	14.175

Tabelle 9 Erwartete³⁴ und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs; Chi²-Wert: 171,491; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000; PHI: 0,110

Der erwarteten Anzahl von 796,7 bei den Vollzeit beschäftigten Frauen in der Gruppe A12-A13/E12 steht eine tatsächliche Anzahl von 1.043 gegenüber während statt wie erwartet 6.288,3 nur 6.042 Vollzeit beschäftigte Frauen in der Gruppe A10/E10 zu finden sind. Der errechnete Chi-Quadrat-Wert³⁵ von 171,491 ist für eine 4-Felder-Tabelle so hoch, dass die Wahrscheinlichkeit des zufälligen Zustandekommens dieser Verteilung gegen Null geht (Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000). Somit stellt sich der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsumfang und Eingruppierung in untere bzw. obere Besoldungs-/Entgeltgruppen innerhalb der Laufbahn statistisch als signifikant dar.

Differenziert man die Beschäftigten nach Status und dem Beschäftigungsbereich (Land/Kommunen), dann fällt auf, dass der Zusammenhang der Merkmale „Beschäftigungsumfang“ und „Aufstieg in Spitzenämter“ bei den Beamtinnen und Beamten des Landes zwar weiterhin vorhanden ist, aber deutlich schwächer ausfällt (siehe Tabelle A35 und Abbildung 48). Der Anteil der vollzeitarbeitenden Beamten im Landesdienst bleibt in den Gruppen A10 bzw. A12-A13 nahezu unverändert. Bei den Beamtinnen verändert sich der Anteil der Vollzeitarbeitenden nur noch um 6,0% von 52,5% auf 58,8% d. h., in der Eingangsstufe ist der Vollzeitanteil höher als bei der Gesamtgruppe (Land und Kommunen, Beamte und Tarifbeschäftigte), der Vollzeitanteil im Spitzenamt ist dagegen niedriger.

³⁴ Beispielrechnung für „Vollzeit“ und „A12-A13/E12“: Insgesamt arbeiten 7.085 von 14.175 Frauen Vollzeit. Das sind 49,982 %. Bei angenommener Unabhängigkeit der beiden Merkmale müsste das dann auch für Gruppe „A12-A13/E12“ gelten: 49,982 % von 1.043 ergibt 796,7 (=erwartete Anzahl).

³⁵ Erläuterungen zum Chi-Quadrat-Test: S. 1

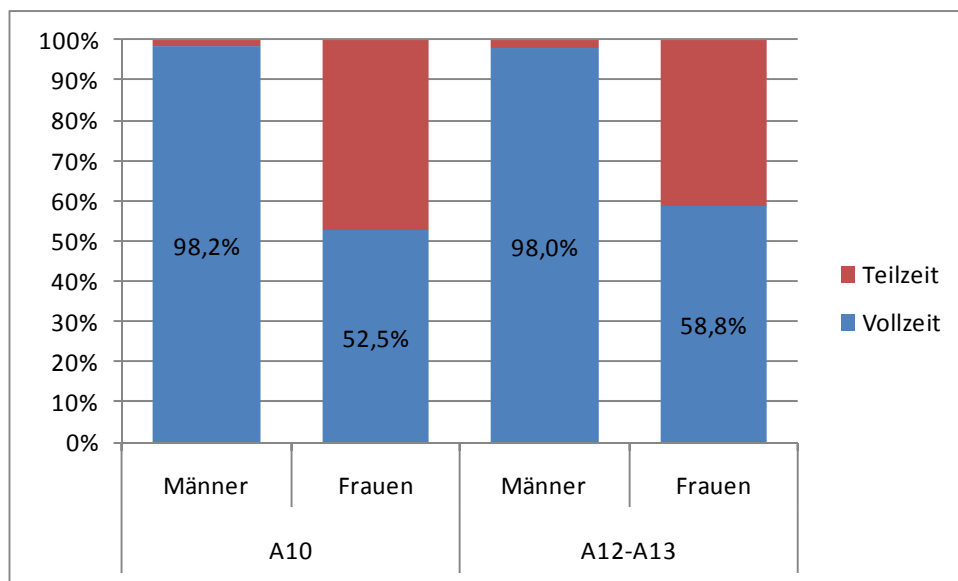


Abbildung 48 Beschäftigungsumfang der Beamtinnen und Beamten im Landesdienst in den Besoldungsgruppen A10 und A12-A13/E12 nach Geschlecht

*ohne Lehrkräfte; Teilzeit= T1 und T2

Der statistische Test bestätigt diese Beobachtung (Tabelle 10). Die erwartete Anzahl bei den Vollzeitbeschäftigten ist zwar weiterhin in der Eingangsgruppe höher und im Spitzenamt niedriger als die tatsächliche Anzahl. Erwartungs- und beobachteter Wert liegen aber deutlich näher aneinander.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl.	erwartete Anzahl	Anzahl
A10	1.137	1.179,8	1.028	985,2	2.165
A12-A13	579	536,2	405	447,8	984
Gesamt	1.716	1.716	1.433	1.433	3.149

Tabelle 10 Erwartete und tatsächliche Verteilung der Beamtinnen im Landesdienst auf die Besoldungsgruppen A10 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs; Chi²-Wert: 10,911; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,001; PHI: 0,059

Der Chi-Quadrat-Wert von 10,911 weist eine geringere Signifikanz auf. Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei 0,001 d. h. die Wahrscheinlichkeit, dass eine solche Verteilung zufällig zustande kommt, beträgt 0,1%. Bei diesem Wert kann der Zusammenhang zwar immer noch als signifikant angesehen werden, er ist jedoch weitaus geringer. Der ausgewiesene Wert PHI ist ein (auf Chi-Quadrat basierendes) Zusammenhangsmaß, das die Stärke des Zusammenhangs ausdrückt. Während bei der Gesamtgruppe ein PHI von 0,110 gemessen wurde, beträgt der Wert bei den Beamtinnen und Beamten im Lan-

desdienst nur noch 0,059. Der Zusammenhang der beiden betrachteten Merkmale ist also schwächer ausgeprägt.

Als Fazit kann festgehalten werden: Im gehobenen Dienst ist der Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen in Führungspositionen signifikant geringer als in den unteren Besoldungs-/Entgeltgruppen dieser Laufbahn. Ein Kausalzusammenhang ist aus dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial mithilfe der hierauf anwendbaren statistischen Tests aber daraus nicht ableitbar. Es kann jedoch festgestellt werden, dass der Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, für die verminderten Aufstiegschancen von Frauen zumindest teilweise mitverantwortlich ist, da heute viele Führungspositionen – in der Mehrheit der Dienststellen alle – immer noch mit Ganztagskräften besetzt sind. Allerdings weisen die Ergebnisse der Dienststellenbefragung auf Spielräume hinsichtlich der Teilbarkeit von Führungspositionen hin.

5.2.2 Weibliches Führungskräftepotenzial

Fehlendes weibliches Potenzial wird als weiterer Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen genannt. 31,3 % bzw. 224 der befragten Dienststellen halten eine solche Begründung für (teilweise) zutreffend. Die Daten der Personalstandsstatistik sind unter diesem Aspekt – welches Potenzial für Führungspositionen gibt es unter den heute bereits beschäftigten Frauen – ausgewertet worden. Zu diesem Zweck wurden die Faktoren Alter und Entgelt-/Besoldungsgruppen miteinander verknüpft.

Dienststellenbefragung

Die Altersverteilung der Frauen und Männer zeigt, dass in den „jüngeren“ Altersgruppen bis 35 Jahren die Frauen in der Überzahl sind (Abbildung 49 und Tabelle A29). In den nachfolgenden Altersgruppen bilden die Männer die Mehrheit. Die meisten Männer befinden sich in der Gruppe 46-55 Jahre. Bei den Frauen ist die meistbesetzte Gruppe 36-45 Jahre. Allerdings sind in dieser und in allen folgenden Altersgruppen deutlich weniger Frauen anzutreffen als Männer.

Die Frauen sind im Durchschnitt etwas jünger als die Männer.

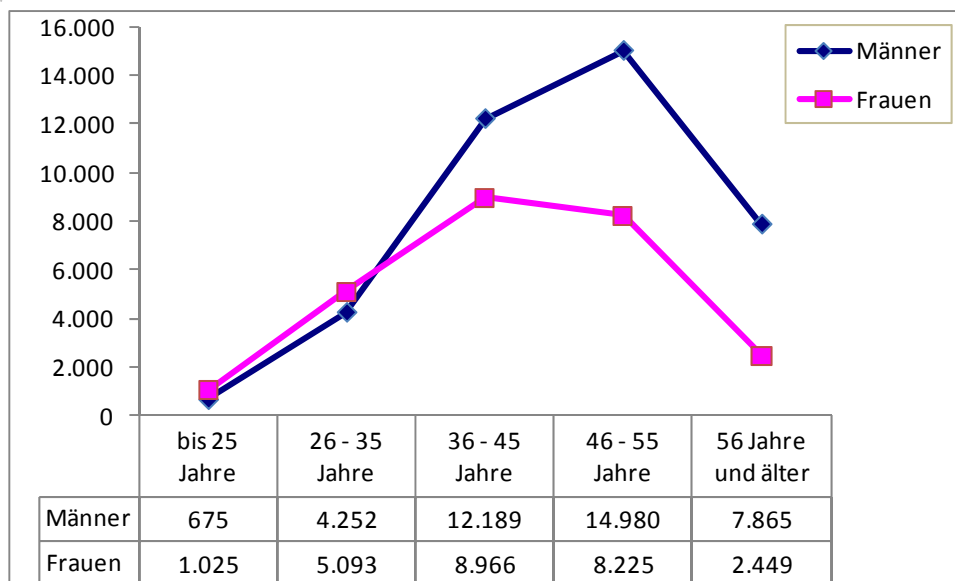


Abbildung 49 Altersverteilung der Beschäftigten des gehobenen Dienstes 2007 nach Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Differenziert nach Status und Land/Kommune zeigt sich, dass sich die Altersverteilung der Beamtinnen des Landes deutlich von der in den anderen Gruppen unterscheidet (Tabelle A30 und Abbildung 50).

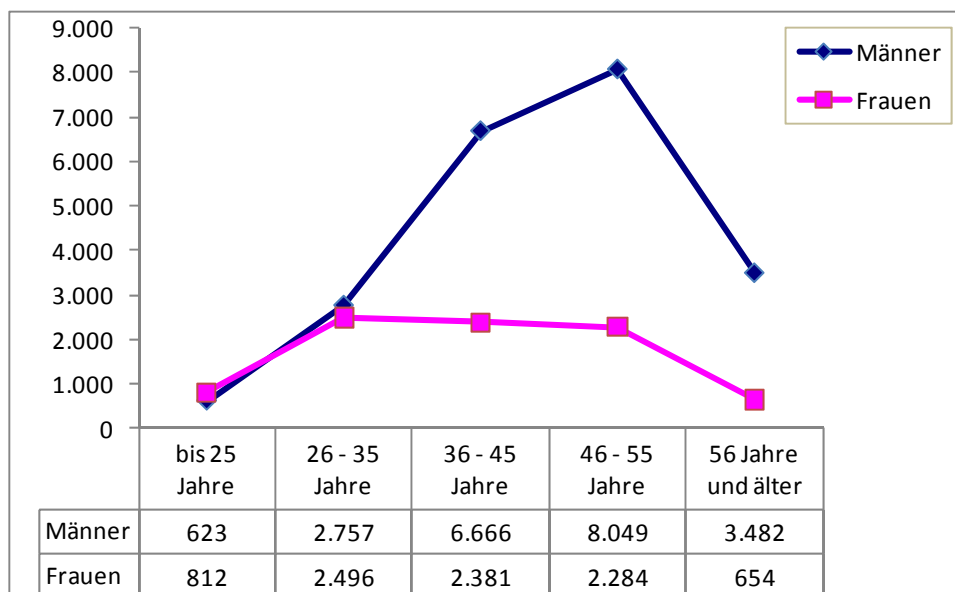


Abbildung 50 Altersverteilung der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes des Landes 2007 nach Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte

Insgesamt gibt es weniger Beamtinnen als Beamte, wobei die Männer – anders als bei den sonstigen Beschäftigten – bereits ab der Altersgruppe 26 bis 35 Jahre die Mehrheit darstellen. Allerdings ist hier zu bedenken, dass für die Betrachtung der Aufstiegschancen von Frauen in Führungsämter die Lehrerinnen und Lehrer herausgerechnet wurden. Da die Lehrerinnen einen großen Teil der Landesbeamtinnen darstellen, ist die Frauenquote bei den Landesbeamtinnen und -beamten in der Gesamtbetrachtung deutlich höher. Außerhalb

der Lehrerschaft könnte die relativ geringe Anzahl von Frauen im Beamtenstatus für den geringen Frauenanteil in Führungsämtern mitverantwortlich sein (wo wenige Frauen sind, können auch nur wenige aufsteigen). Dieser Aspekt wird nachfolgend weiter untersucht.

Um zu ermitteln, ob für die Besetzung von Führungspositionen genügend Frauen im geeigneten Alter zur Verfügung stehen, wird die Anzahl der Beschäftigten ab 56 Jahre in den Entgeltgruppen E11 und E12 bzw. A11 bis A13 der Anzahl der Frauen im Alter von 36-55 in den Entgeltgruppen E10 und E11 bzw. A10 und A11 gegenübergestellt. So kann abgeschätzt werden, wie viele Beschäftigte in Führungspositionen in den nächsten Jahren aus Altersgründen ausscheiden werden und dadurch Stellen für den Aufstieg von Frauen freimachen. Es wird dabei davon ausgegangen, dass auf freie Führungspositionen in den Gruppen E12/A12-A13 zunächst Beschäftigte aus E11/A11 und später auch die derzeit in E10 und A10 Eingruppierten aufsteigen können. Wenn auch frei werdende Stellen in E11/A11 bevorzugt mit Frauen besetzt würden, wäre für viele Frauen der Aufstieg in Führungspositionen vorbereitet. Daher werden als künftig verfügbare Führungspositionen die älteren Beschäftigten der Gruppen E11/A11 und E12/A12-A13 und als „Aufstiegskandidatinnen“ die Frauen im mittleren Alter der Gruppen E10/A10 und E11/A11 betrachtet. Die Vergleichsgruppen überlappen sich also bei E11/A11.

Da sich – wie bei den Landesbeamtinnen und -beamten besonders deutlich wird – die Verteilung nach Alter, Entgelt-/Besoldungsgruppe und Geschlecht je nach Beschäftigungsbereich und Status anders darstellt, wird die Untersuchung der Alters- und Entgelt-/Besoldungsgruppen für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte sowie für Landes- und kommunale Beschäftigte getrennt durchgeführt.

In den folgenden Abbildungen werden jeweils die älteren Beschäftigten (ab 56 Jahren) der Besoldungs-/Entgeltgruppen A11/E11 und A12-A13/E12 den Beschäftigten von 36-55 Jahren der Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E10 und A11/E11 gegenübergestellt (siehe auch Tabelle A31 im Anhang). Bei den Landesbeamtinnen und Beamten zeigt sich, dass den in den nächsten 10 Jahren ausscheidenden 2.135 Beschäftigten der Gruppen A11 bis A13 2.868 Frauen im Alter von 35 bis 55 Jahren aus den Gruppen A10 und A11 gegenüberstehen. Unter der Voraussetzung, dass keine Stellen abgebaut werden, könnten rein rechnerisch alle frei werdenden Positionen mit Frauen besetzt werden. Allerdings konkurrieren mit diesen Kandidatinnen für Führungspositionen 7.199 Männer. Bei den Tarifbeschäftigten des Landes und den kommunalen Beamtinnen und Beamten ist das Verhältnis zwischen Ausscheidenden aus A11-A13/E11-E12 und Frauen mittleren Alters in A10-A11/E10/E11 etwa 1:1,6 (451 potenzielle Führungspositionen für 702 Kandidatinnen bzw. 1.466 potenzielle Führungspositionen für 2.282 Kandidatinnen).

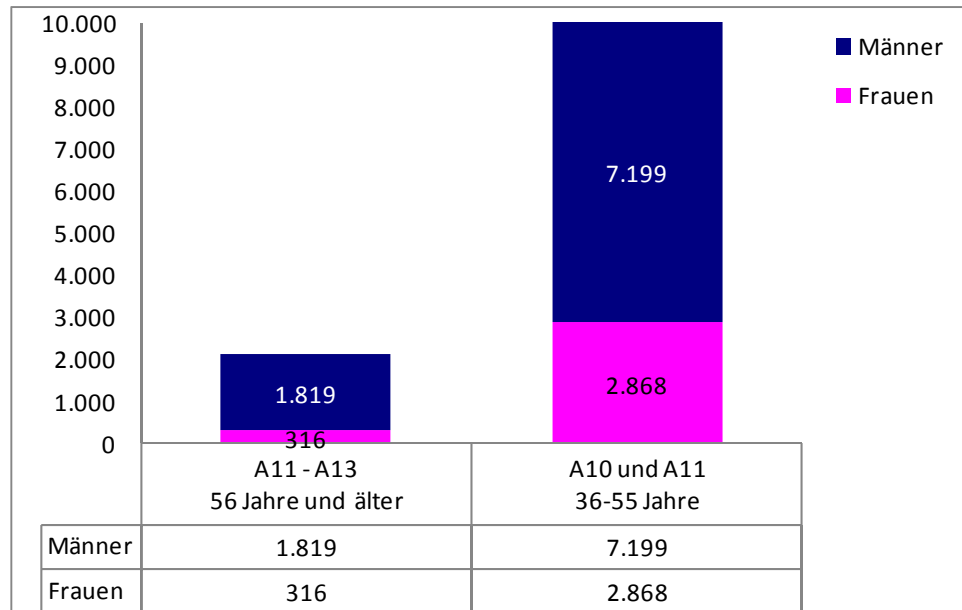


Abbildung 51 Beamtinnen und Beamte des Landes nach Geschlecht und ausgewählten Alters- und Besoldungsgruppen*

*ohne Lehrkräfte

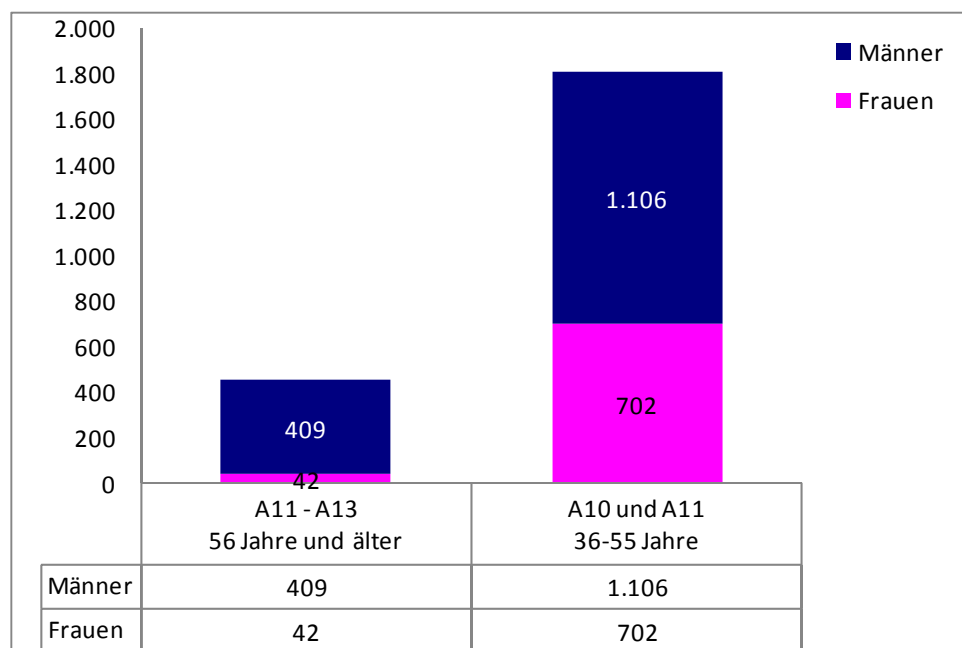


Abbildung 52 Tarifbeschäftigte des Landes nach Geschlecht und ausgewählten Alters- und Entgeltgruppen*

*ohne Lehrkräfte

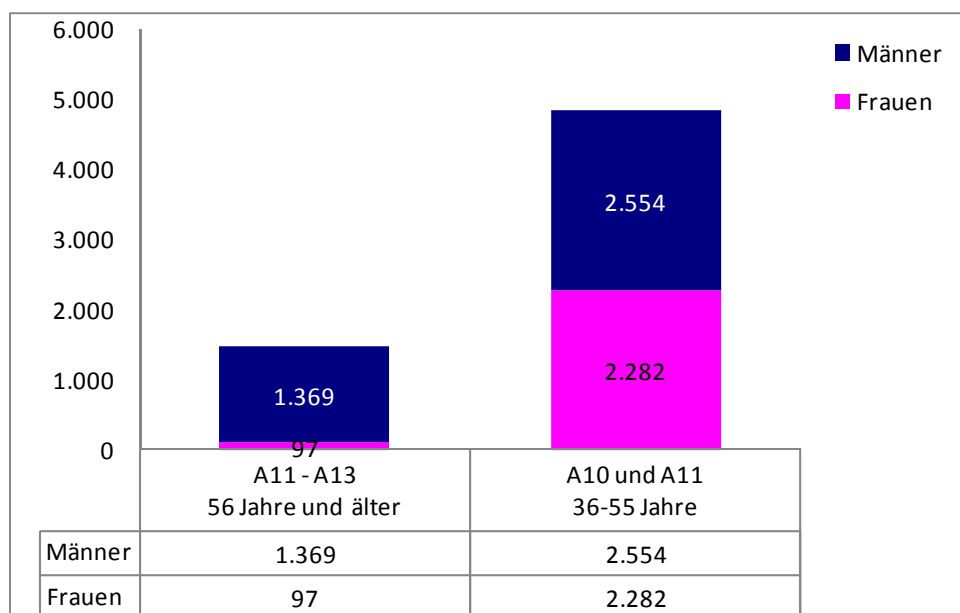


Abbildung 53 Kommunale Beamtinnen und Beamte nach Geschlecht und ausgewählten Alters- und Besoldungsgruppen*

*ohne Lehrkräfte

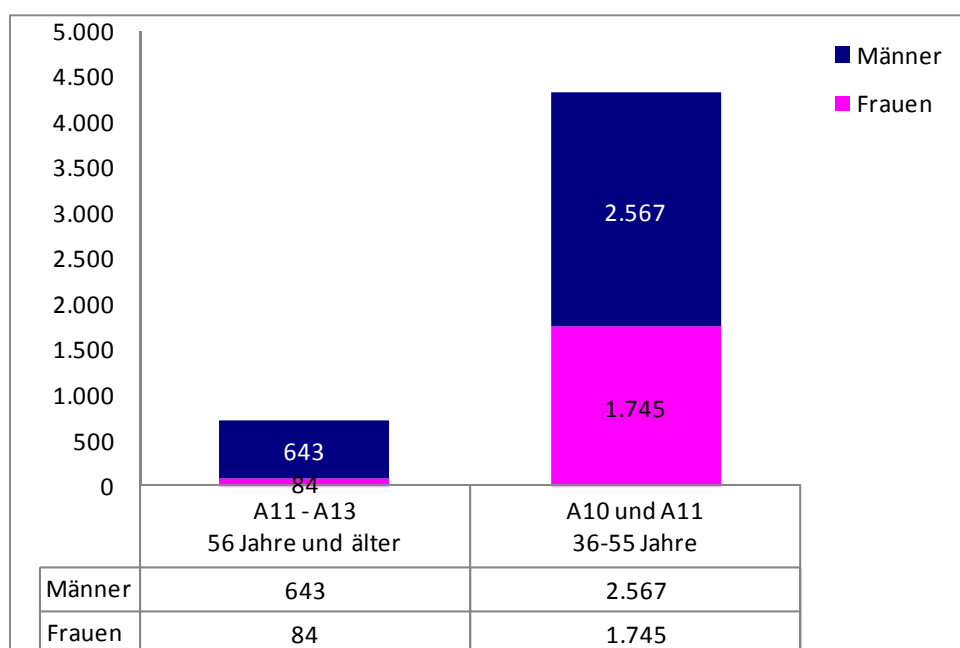


Abbildung 54 Kommunale Tarifbeschäftigte nach Geschlecht und ausgewählten Alters- und Besoldungsgruppen*

*ohne Lehrkräfte

Abschließend kann festgehalten werden, dass es durchaus Potenzial für die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen gibt, eine Unterrepräsentanz also nur eingeschränkt durch fehlenden weiblichen Nachwuchs erklärt werden kann. Allerdings sind mehr männliche Anwärter auf diese Positionen vorhanden als weibliche. Für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen müssten bei Stellenbesetzungen die Steuerungsmöglichkeiten des NGG konsequent umgesetzt werden, um Frauen bevorzugt Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

wird angesichts der starken „Männerkonkurrenz“ und dem erwarteten weiteren Stellenabbau dennoch in den nächsten Jahren nur abgemildert aber nicht abgebaut werden können. Hinzu kommt, dass es in einzelnen Dienststellen bzw. einzelnen beruflichen Feldern ungeachtet der Gesamtsituation dennoch an geeignetem weiblichen Führungskräftenachwuchs mangeln kann.

5.2.3 Frauen in Führungspositionen in frauendominierten und männerdominierten Dienststellen

Einen weiteren Untersuchungsschwerpunkt bildet die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Beschäftigten einer Dienststelle und der (Unter)Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen besteht. Der bereits erwähnten IAB-Führungskräftestudie³⁶ zufolge besteht dieser Zusammenhang insbesondere im öffentlichen Dienst. Ein Ergebnis dieser repräsentativen Befragung von Betrieben aller Branchen und Größenklassen ist, dass der Frauenanteil an Leitungspositionen in den befragten Betrieben im öffentlichen Dienst weitaus stärker als in der Privatwirtschaft mit dem Anteil der Frauen korrespondiert, die insgesamt im Betrieb beschäftigt sind. Erklärt wird dieses Ergebnis folgendermaßen: „Interne Karriereleiter (sind) im öffentlichen Dienst wichtiger als in der Privatwirtschaft, wo Leitungsstellen häufiger von außen besetzt werden. Aber auch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten könnte im öffentlichen Dienst dazu beigetragen haben.“³⁷ Im Folgenden wird die Situation in frauen- bzw. männerdominierten Dienststellen des öffentlichen Dienstes des Landes Niedersachsen unter dem Aspekt der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen betrachtet.

Personalstandsstatistik

Als „frauendominiert“ wurden solche Dienststellen definiert, die mindestens 50 Beschäftigte haben und bei denen der Frauenanteil bei mindestens zwei Dritteln der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt. Nach diesen Kriterien wurde ein Teilauszug aus der Personalstandsstatistik erstellt, der die Beschäftigten von 216 Dienststellen (164 Kommunen und 52 Landesdienststellen) umfasst. Bei den Landesdienststellen sind viele Amtsgerichte vertreten, aber auch die Lebensmittel- und Veterinärinstitute sowie das Institut für Bedarfsgegenstände des Niedersächsischen Landesamtes für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (LAVES). Insgesamt arbeiten in diesen Dienststellen 23.238 Beschäftigte, darunter 17.124 Frauen, hauptsächlich im mittleren Dienst (siehe Tabelle A25 im Anhang). Auch der Frauenanteil ist mit 77,6% im mittleren Dienst am höchsten, sieht man einmal von den „nicht zuzuordnenden“ Beschäftigten ab, bei denen es sich in der großen Mehrzahl um geringfügig Beschäftigte im kommunalen Bereich handelt. Auf den gehobenen Dienst entfallen 3.804 Beschäftigte. Mit 62,9% ist der Frauenanteil ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Im höheren Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 54,4 % aller Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe ebenfalls mit mehr als der Hälfte der Beschäftigten vertreten. Es handelt sich allerdings um den niedrigsten prozen-

³⁶ Vgl. IAB Kurzbericht (2006): Frauen in Führungspositionen – An der Spitze ist die Luft dünn 2/2006.

³⁷ Vgl. IAB Kurzbericht (2006): Frauen in Führungspositionen – An der Spitze ist die Luft dünn 2/2006, S. 3. Vorgesetztenfunktionen auf der ersten Ebene haben die Geschäftsführung, Eigentümerinnen und Eigentümer, der Vorstand und Filial- und Betriebsleitungen.

tualen Anteil bei den frauendominierten Dienststellen, vom Lohnbereich, in den aber insgesamt nur 10 Personen eingestuft sind, abgesehen.

In Abbildung 55 und Tabelle A26 ist die Verteilung der Beschäftigten im gehobenen Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht dargestellt. Auch hier wird der Knick im Kurvenverlauf nach der Gruppe A9/E9 deutlich. Er ist hier stärker ausgeprägt als in der Grundgesamtheit, da sich in der betrachteten Stichprobe besonders viele Tarifbeschäftigte in Kommunen befinden. Im weiteren Verlauf des Linienzuges zeigt sich, dass in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen kaum noch ein Frauenüberschuss besteht. Während in der Gruppe A11/E11 noch 314 Frauen 290 Männern gegenüberstehen, sind in den Gruppen A12/E12 und E13 mit einem Männer-Frauen-Verhältnis von 135 zu 66 (A12/E12) bzw. 35 zu 17 (A13) die Männer deutlich in der Überzahl.

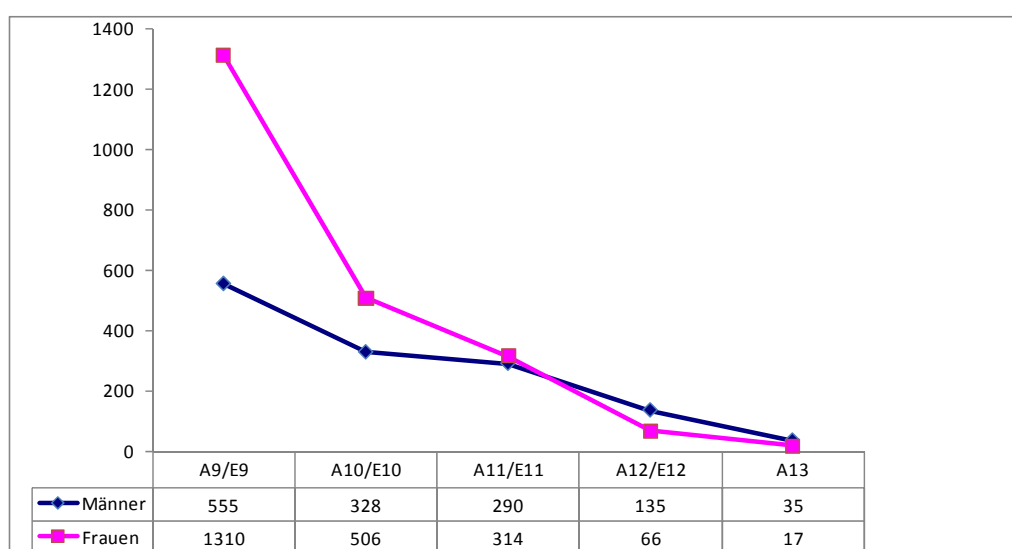


Abbildung 55 Beschäftigte im gehobenen Dienst in frauendominierten³⁸ Dienststellen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Zum Vergleich wurde aus der Personalstandsstatistik eine Stichprobe von männerdominierten Dienststellen gezogen und in gleicher Weise ausgewertet. In dieser Stichprobe befinden sich 6.618 Beschäftigte hauptsächlich in Gewerbeaufsichtsämtern, Justizvollzugsanstalten, Straßenbauämtern und Finanzämtern für Großbetriebsprüfungen. Die meisten Beschäftigten arbeiten im mittleren Dienst, der gehobene Dienst stellt die zweitgrößte Gruppe dar. Die Verteilung des gehobenen Dienstes nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht ist in Tabelle A28 und Abbildung 56 dargestellt. Da diese Stichprobe hauptsächlich aus Landesdienststellen besteht, ist der Knick im Linienzug zwischen den Gruppen A9/E9 und A10/E10 hier nicht zu beobachten. Die Linie der weiblichen Beschäftigten liegt durchgängig unter der der männlichen. Vor allem in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (bzw. Überrepräsentanz von Männern) zu beobachten.

³⁸ Frauendominiert: mindestens 50 Beschäftigte und Frauenanteil von 66,0 % oder mehr.

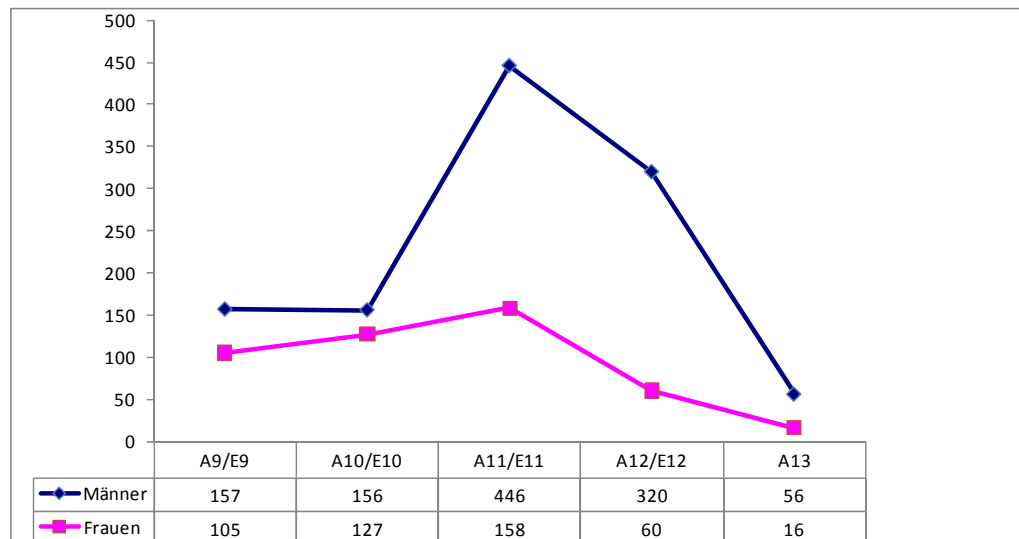


Abbildung 56 Beschäftigte im gehobenen Dienst in männerdominierten³⁹ Dienststellen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Eine Gegenüberstellung der Frauenanteile in frauendominierten und männerdominierten Dienststellen (Abbildung 57) zeigt einen ähnlichen Kurvenverlauf. Der Frauenanteil ist erwartungsgemäß bei den „Frauendomänen“ durchgängig höher. Es herrscht aber ebenso wie bei den „Männerdomänen“ bei den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen ein Abwärtstrend.

Da die beiden Stichproben – insbesondere bei den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen – relativ geringe Fallzahlen aufweisen, muss man mit Schlussfolgerungen vorsichtig sein. Die Auswertungsergebnisse deuten aber darauf hin, dass die geringen Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen unabhängig vom Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle bestehen.

Offenbar kann man weder sagen, dass die Aufstiegschancen von Frauen in frauendominierten Dienststellen höher, noch dass sie in männerdominierten Dienststellen deutlich geringer sind.

³⁹ Männerdominiert: mindestens 50 Beschäftigte und Männeranteil von 66,0 % oder mehr.

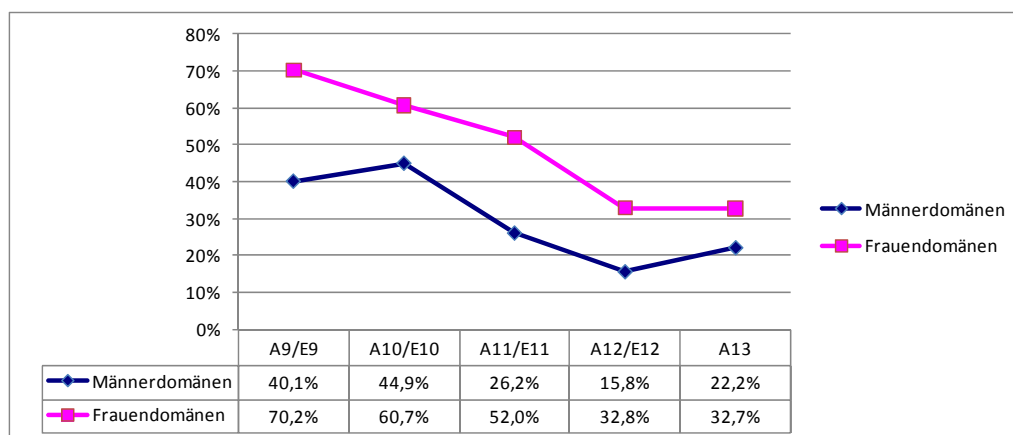


Abbildung 57 Frauenanteile im gehobenen Dienst in männerdominierten und frauendominierten Dienststellen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe*

*ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet

Insgesamt ist also festzustellen, dass Frauen in frauendominierten Dienststellen häufiger Führungspositionen einnehmen als in männerdominierten Dienststellen. Gleichwohl bestehen auch dort große Hindernisse für Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen.

5.2.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen durch Maßnahmen des Stufenplans

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen in Stufenplänen, die direkt auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zielen. Zu nennen wären: die gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen, die systematische Nachwuchsförderung für Frauen, Mentorings und die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte. Im Folgenden soll dargestellt werden, bei welcher Art von Maßnahmen sich ein statistischer Zusammenhang zwischen der Durchführung dieser Maßnahmen und dem Anteil der Frauen in Führungspositionen des gehobenen Dienstes in den Dienststellen (Personalstandstatistik) feststellen lässt. Der Blick richtete sich dabei auf die Maßnahmen insgesamt sowie auf einzelne Maßnahmetypen. Werden nur die weiblichen Führungskräfte betrachtet und angenommen, dass die beiden Merkmale Besoldungs-/Entgeltgruppen und Maßnahmen voneinander unabhängig sind, kann eine unter dieser Hypothese erwartete Verteilung der Beschäftigtenzahl auf die 4 Felder der Kreuztabelle – erwartete Anzahl – errechnet werden. Diese wird der tatsächlichen Anzahl gegenübergestellt.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Maßnahmen für Führungskräfte*		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10/E9	4.365	4.402,0	2.234	2.197,0	6.599
A12-A13/E12	586	549,0	237	274,0	823
Gesamt	4.951	4.951	2.471	2.471	7.422

Chi²-Wert: 8,424; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,004

* Maßnahmen für Führungskräfte: „Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen“ oder „Systematische Nachwuchsförderung für Frauen“ oder „Mentorings“ oder „Einrichtung v. TZ-Arbeitsplätzen für Führungskräfte“ (mindestens eine Nennung).

Tabelle 11 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „besondere Maßnahmen für Führungskräfte ergriffen“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“

Der erwarteten Anzahl von 549 Frauen in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12-A13/E12 steht dort, wo Maßnahmen für Führungskräfte aus dem Stufenplan durchgeführt werden, die tatsächliche Anzahl von 586 Frauen in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe gegenüber. Dabei wurde nicht differenziert, ob nur eine Maßnahme durchgeführt wurde oder ob es mehrere waren. Umgekehrt befinden sich dort, wo keine Maßnahmen durchgeführt wurden, tatsächlich 237 statt der erwarteten 274 Frauen in Führungspositionen. Die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Zusammenhang nur zufällig zustande kommt, liegt bei 0,4 % und ist folglich sehr gering.⁴⁰ Es ist also davon auszugehen, dass dort, wo Maßnahmen des Stufenplans zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ergriffen werden, mehr Frauen in Führungspositionen arbeiten als da, wo keine Maßnahmen des Stufenplans mit diesem Ziel angewandt werden.

Die Auswertung einzelner Maßnahmen des Stufenplans zur gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen zeigt einige interessante Ergebnisse.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Mentorings		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10/E9	897	1.026,3	2.234	2.104,7	3.131
A12-A13/E12	308	178,7	237	366,3	545
Gesamt	1.205	1.205	2.471	2.471	3.676

Chi²-Wert: 163,571; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000

Tabelle 12 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „Mentorings“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“

⁴⁰ Erläuterungen zum Chi-Quadrat-Test: S. 1

Wie die Tabelle zeigt, besteht ein sehr hoher Zusammenhang zwischen der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Mentorings. Die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ergebnis zufällig entstanden ist, liegt bei 0,0 % – der Zusammenhang ist also hoch signifikant. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass dieser Zusammenhang besonders bei den Landesbeamtinnen zutage tritt und dadurch statistisch auf die Gesamtgruppe „durchschlägt“. Aus Tabelle 13 ist ersichtlich, dass die tatsächliche Anzahl der Frauen in den Besoldungsgruppen A12-A13 fast doppelt so hoch ist wie die erwartete und umgekehrt, dass die tatsächliche Frauenzahl in A10 nur halb so groß ist wie erwartet. Das gibt einen statistischen Hinweis auf eine besondere Effizienz des Einsatzes von Mentorings im Hinblick auf diese Zielgruppe.

Besoldungs- gruppe	Mentorings		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10	118	237,5	634	514,5	752
A12-A13	243	123,5	148	267,5	391
Gesamt	361	361	782	782	1.143

Chi²-Wert: 256,937; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000

Tabelle 13 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „Mentorings“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“ – *nur Landesbeamtinnen*

Bei allen anderen Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen durch den Stufenplan lassen sich zunächst bei Betrachtung der Gesamtgruppe der an der Befragung teilnehmenden Dienststellen keine zuverlässigen statistischen Zusammenhänge zwischen der Anzahl der Frauen in Führungspositionen und der Durchführung der Maßnahme (gezielte Ansprache, systematische Nachwuchsförderung sowie Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungspositionen) nachweisen. Daraus ist aber nicht der Schluss zu ziehen, dass diese Maßnahmen ungeeignet sind, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Vielmehr zeigt sich bei einer differenzierten Auswertung, dass in einzelnen Beschäftigtengruppen bzw. Bereichen sehr wohl ein Zusammenhang zwischen der Durchführung dieser Maßnahmen und der Anzahl von Frauen in Führungspositionen festzustellen ist.

Ausdifferenziert nach den Bereichen Landesverwaltung und Kommunen sowie Status lassen sich weitere statistische Zusammenhänge nachweisen.

Besoldungs- gruppe	systematische Nach- wuchsförderung		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10	159	183,2	634	609,8	793
A12-A13	76	51,8	148	172,2	224
Gesamt	235	235	782	782	1.017

Chi²-Wert: 18,933; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000

Tabelle 14 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „systematische Nachwuchsförderung“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“ – *nur Landesbeamtinnen*

Besoldungs- gruppe	systematische Nach- wuchsförderung		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10	367	354,5	310	322,5	677
A12-A13	42	54,5	62	49,5	104
Gesamt	409	409	372	372	781

Chi²-Wert: 6,908; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,009

Tabelle 15 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „systematische Nachwuchsförderung“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“ – *nur kommunale Beamtinnen*

In den Dienststellen, in denen systematische Nachwuchsförderung für Beamtinnen betrieben wird, sind Frauen sowohl im Landes- als auch im kommunalen Dienst häufiger als erwartet in Führungspositionen des gehobenen Dienstes anzutreffen. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Merkmalen ist hoch signifikant.

Da, wo eine Maßnahme des Stufenplans die Einrichtung von Teilzeit-Arbeitsplätzen für Führungskräfte ist, sind ebenfalls in einzelnen Bereichen und Statusgruppen mehr Frauen als erwartet in Führungspositionen anzutreffen.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Einrichtung v. TZ-Arbeitsplätzen für Führungskräfte		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
A10	327	357,9	634	603,1	961
A12-A13	137	106,1	148	178,9	285
Gesamt	464	464	782	782	1.246

Chi²-Wert: 18,548; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,000

Tabelle 16 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „Einrichtung von TZ-Arbeitsplätzen für Führungskräfte“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“ – *nur Landesbeamtinnen*

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Einrichtung v. TZ-Arbeitsplätzen für Führungskräfte		keine Maßnahmen		Gesamt
	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl	erwartete Anzahl	Anzahl
E9	1.107	1.116,9	1.159	1.149,1	2.266
E12	35	25,1	16	25,9	51
Gesamt	1.142	1.142	1.175	1.175	2.317

Chi²-Wert: 7,803; Irrtumswahrscheinlichkeit: 0,005

Tabelle 17 Erwartete und tatsächliche Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 unter Berücksichtigung der Merkmale „Einrichtung von TZ-Arbeitsplätzen für Führungskräfte“ und „keine Maßnahmen des Stufenplans ergriffen“ – *nur kommunale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach TVöD*

Wie die Tabelle 16 zeigt, lässt sich bei den Landesbeamtinnen so ein starker Zusammenhang nachweisen. Gleiches gilt für die kommunalen Arbeitnehmerinnen (Tabelle 17). Da in der letzten Gruppe die Fallzahlen sehr gering sind, sollten diese Ergebnisse allerdings nur als Tendenzaussage behandelt werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Mentorings – obwohl eher selten eingesetzt – für bestimmte Zielgruppen offenbar ein geeignetes Mittel darstellen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Die Einrichtung von Teilzeit-Arbeitsplätzen für Führungskräfte sowie eine systematische Nachwuchsförderung stellen vor allem für die Statusgruppe der Beamtinnen Erfolg versprechende Instrumente dar.

5.2.5 Schlussfolgerungen

Aus der vorangehenden Darstellung wird noch einmal explizit deutlich, dass Frauen in den Führungspositionen der Dienststellen der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen unterrepräsentiert sind. Weitergehende Ana-

lysen der Personalstandstatistik des LSKN weisen zudem aus, dass die Aufstiegshürden für Frauen innerhalb des gehobenen Dienstes deutlich höher sind als für Männer.

Gleichwohl kann den Daten auch entnommen werden, dass es zahlenmäßig ein mehr als ausreichend großes Potenzial an Frauen im gehobenen Dienst gibt. Der Hinweis auf einen Mangel an geeignetem Potenzial reicht also als Begründung für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Allgemeinen nicht aus.⁴¹

Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind folglich anderswo zu suchen: In der Mehrzahl der Dienststellen sind Führungspositionen immer noch Vollzeitstellen und Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt. Der Wunsch Teilzeit zu arbeiten ist von daher zumindest teilweise mitverantwortlich dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Zudem scheint es notwendig zu sein, durch gezielte Aktivitäten Frauen zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben bzw. auszuüben.

Aus dem Genannten ergeben sich mit dem Ziel der Steigerung des Anteils der Frauen in Führungspositionen 3 zentrale Tätigkeitsfelder:

- Aktivitäten, die die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben mit qualifizierter beruflicher Arbeit erleichtern (Kinderbetreuungsangebote, Teilbarkeit von Führungspositionen, Angebote zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung) und die Ermutigung von Vätern zur Übernahme von Familienarbeit, z. B. durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit von Männern.
- Aktivitäten, die dazu beitragen, das erkannte Potenzial an teilbaren Führungspositionen real auszuschöpfen und Führungspositionen „teilzeittauglich“ machen.
- Aktivitäten, die Frauen ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen, z. B. in Form von gezielter Ansprache oder Mentorings.

Stufenpläne bieten die Möglichkeit solche Maßnahmen zu verankern. In der Befragung hat sich gezeigt⁴², dass einzelne Maßnahmen, wie z. B. fachliche Fort- und Weiterbildungsangebote und die gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen, genutzt werden, andere Maßnahmen, die ebenfalls zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beitragen könnten, wie z. B. systematische Nachwuchsförderung für Frauen, Angebote/Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen oder Mentorings, von den Dienststellen jedoch eher selten ergriffen werden. Hier besteht also, genauso wie hinsichtlich der Teilbarkeit von Führungspositionen und der gezielten Akzeptanzwerbung für Teilzeitarbeit von Männern noch ein Handlungsbedarf.

⁴¹ In einzelnen Dienststellen kann sich die Situation durchaus anders darstellen.

⁴² Vgl. Kapitel 4.1 in diesem Bericht.

5.3 Zusammenfassung

Die Analysen zeigen, dass Frauen in weitaus geringerem Maße in Führungspositionen aufsteigen als Männer. Dies gilt sowohl für alle weiblichen Beschäftigten, als auch für Frauen in Dienststellen, die als typische „Frauendomänen“ gelten.

Ein Teil der Gründe dafür kann in den Einstellungen und Rollenvorstellungen der Betroffenen gesehen werden, sowohl auf Seiten der Frauen als auch bei den Personalverantwortlichen der Landesdienststellen und Kommunen. So könnten Frauen befürchten, dass berufliche Führungsverantwortung sie so stark fordert, dass familiäre Aufgaben von ihnen nicht mehr ausreichend wahrgenommen werden können. Inwieweit diese Einstellungen von Frauen sich tatsächlich aufstiegshemmend auswirken, könnte letztlich nur eine Interviewserie mit den Betroffenen klären. Andererseits wird auf Seiten der Arbeitgeber häufig angenommen, dass – insbesondere Teilzeit arbeitende – Frauen aufgrund ihrer Familientätigkeit nicht das volle berufliche Engagement aufbringen können, das von Mitarbeiterinnen mit Führungsaufgaben erwartet wird.

Aus dem Altersaufbau der Beschäftigten kann abgeleitet werden, dass im Grunde genügend Potenzial an Frauen vorhanden ist, frei werdende Führungspositionen zu besetzen.

Ein Hindernis für den Aufstieg stellt aber offenbar der geringere Beschäftigungsumfang der Frauen dar: Etwa die Hälfte der „Aufstiegskandidatinnen“ arbeitet Teilzeit. In den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes ist der Anteil der Vollzeit Arbeitenden deutlich höher als in den unteren. Daher es ist für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen unumgänglich, Führungspositionen „teilzeittauglicher“ und familiäre Aufgaben „berufsgerechter“ zu machen. Dies kann einerseits durch eine Organisation der Arbeitsaufgaben von Führungskräften geschehen, die mit Teilzeitarbeit besser vereinbar ist. Andererseits gilt es, auf allen Seiten die Hemmnisse und Vorurteile „in den Köpfen“ abzubauen, die eine Unvereinbarkeit von Führungsaufgaben mit Teilzeitarbeit unterstellen. Und schließlich könnte eine stärkere Beteiligung der Männer an der Familienarbeit sowie ein deutlicher Ausbau der Kinderbetreuung dazu führen, dass die Frauen mehr Zeit für Beruf und Karriere aufbringen können.

6. Schlussbemerkung

Der Berichtszeitraum war geprägt von einem außerordentlich deutlichen Personalabbau im Zuge der Verwaltungsreformen. So ist die Beschäftigtenzahl zwischen 2003 und 2007 um rd. 10,0 % zurückgegangen.⁴³ Bei der Landesverwaltung (Landesregierung und sonstige Landesbehörden) betrug der Rückgang nur 1,3 %. Dieser Personalrückgang ist aber nicht zulasten der Frauen gegangen. Bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigten ist es im Zeitraum 2003 bis 2007 vielmehr gelungen, dem Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, näher zu kommen. Das gilt sowohl für den Frauenanteil in den unterschiedlichen Wirkungsbereichen des NGG – der Landesregierung, den sonstigen Landesbehörden und den Kommunen – als auch für den Frauenanteil in den Laufbahngruppen/Lohnbereich. Mit Ausnahme des höheren Dienstes, in dem im Berichtszeitraum der Frauenanteil von 37,9 % auf 44,4 % der Beschäftigten erhöht werden konnte, sind Frauen im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst mit mehr als 50 % der Beschäftigten vertreten.

Erst die differenziertere Betrachtung der Daten weist auf Entwicklungsbedarfe hin: Durchgängig sinkt in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, je höher die Einstufung innerhalb der Gruppe ist. D. h., in den Eingangsstufen der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen ist der Frauenanteil immer deutlich höher als in den Endstufen der entsprechenden Gruppen. In den Führungspositionen der Dienststellen sind Frauen stark unterrepräsentiert.

Welche Ursachen liegen dieser Situation zugrunde? Die Ergebnisse der Dienststellenbefragung deuten darauf hin, dass insbesondere die Tatsache, dass Frauen die Familienarbeit übernehmen und vermutlich auch, dass Vorgesetzte dieses Verhalten von Frauen antizipieren, ihrer Beförderung häufig im Wege steht. Hinzu kommt, dass Frauen selbst mit Blick auf diese Bindung im familiären Bereich vor der Übernahme von Führungsverantwortung zurückschrecken, zumal sie in vielen Fällen noch immer mit Vollzeitanwesenheit am Arbeitsplatz gleichgesetzt wird. Die Ergebnisse der Dienststellenbefragung zeigen aber auch, dass es bereits heute ein, unausgeschöpftes Potenzial an Führungspositionen gibt, die Teilzeit geeignet wären.

Aufgrund dieser Ergebnisse ist das Ziel in erster Linie nicht eine Steigerung der Quantität der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen, sondern eine Verbesserung ihrer Stellung in den Hierarchien: Aktivitäten zur Förderung der Frauen sollten darauf ausgerichtet sein, Frauen beim Aufstieg in höhere Gehalts- und Besoldungsgruppen zu unterstützen, insbesondere in Führungspositionen. Wichtig sind Maßnahmen, die Frauen Aufstiege in hohe Positionen ermöglichen und damit auf Karriereentwicklung angelegt sind.⁴⁴ Dieser Prozess wird unterstützt u.a. durch Mentoringprogramme, formalisierte Karrierenetze und eine geschlechtersensible Förderung des Führungskräftenachwuchses. Beurteilungen und Auswahlverfahren müs-

⁴³ Vgl. Kapitel 2.1 in diesem Bericht.

⁴⁴ Vgl. IAB Kurzbericht (2006): Frauen in Führungspositionen – An der Spitze ist die Luft dünn 2/2006, S. 3 f.

sen geschlechtergerecht sein und Personaldienststellen müssen die Methoden des Gender Mainstreaming beherrschen.

Solange die Frauen den Großteil der Familienarbeit übernehmen, muss die Vereinbarkeit von Familien- und qualifizierter Berufsarbeit und die Akzeptanz der Gleichzeitigkeit dieser beiden Aufgabenbereiche durch die Vorgesetzten im Fokus stehen: durch flexible Arbeitszeitmodelle, das Angebot von Kinderbetreuung und Krisenintervention, Telearbeit und Diskriminierungsfreiheit bei Teilzeitbeschäftigung. Gleichzeitig sollten die Dienststellen männliche Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gezielt motivieren, familiäre Verantwortung zu übernehmen. In der Personalpolitik des Landes und der Kommunen muss deshalb deutlicher herausgestellt werden, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein individuelles – und kein nur weibliches – Problem ist. Die Vereinbarkeitsfrage muss als integrierter Bestandteil von Personalentwicklung begriffen werden; Personalentwicklungskonzepte müssen stärker als bisher auch die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten systematisch mit einbeziehen. In diesem Zusammenhang kommt den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Rolle zu, auch wenn in Zeiten der Stelleneinsparungen im öffentlichen Dienst die Gestaltungsspielräume aller beteiligten Akteure eingeschränkt sind.

Literatur

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2005): Dritter Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern. München.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Berlin, S. 21.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): BMFSFJ Magazine – Nr.3 / 29.10.2008; Im Fokus: Elterngeld.

Bundesregierung (2008): 2. Bilanz Chancengleichheit: Frauen in Führungspositionen. Bonn/Berlin.

Bundesregierung (2008): 3. Bilanz Chancengleichheit: Europa im Blick. Bonn/Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2006): Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten. Wochenbericht, 25/2006. Berlin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2008. IAB Forschungsbericht, 4/2009. Ruggentin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): Frauen in Führungspositionen – An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht, 2/2006. Ruggentin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): Teilzeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB Kurzbericht 7/2006. Ruggentin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): Frauen in Führungspositionen – Karriere mit Hindernissen. IAB Kurzbericht, 9/2006. Ruggentin.

Macha, Hildegard (2004): Rekrutierung von weiblichen Eliten. In Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B10/2004. Bonn, S. 25-33.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2007): Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen. Düsseldorf.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Erster Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landes-

gleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens. Düsseldorf.

Niedersächsische Gemeindeordnung (NGO) in der Fassung vom 28. Oktober 2006: § 5a Förderung der Gleichberechtigung, Gleichstellungsbeauftragte [[http://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/15r8/page/bsvorisprod.psml?.](http://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/15r8/page/bsvorisprod.psml?)]

Oppen, Maria/Wiechmann, Elke (1998): Frauenförderpläne unter Reformdruck. Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne. Discussion paper FSII98-207. Berlin.

Anhang

Es bedeuten:

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

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

Tabelle A1 Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

Bereich	Frauenanteil in Prozent			Beschäftigte absolut			Frauen absolut		
	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Landesregierung	42,1	44,9	50,6	2.884	3.121	3.531	1.213	1.401	1.785
Landesbehörden (ohne Landesregierung)	48,3	50,7	55,5	171.199	171.012	168.336	82.715	86.695	93.472
Kommunen	60,5	60,4	58,8	168.108	156.399	125.849	101.776	94.466	73.994
Gesamt	54,3	55,2	56,8	342.191	330.532	297.716	185.704	182.562	169.251

Tabelle A2 Beamte nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	51	71	69	38	25	21	59	79	87	148	175	177
	B4, B3, R4, R3	38	38	43	137	135	147	133	181	176	308	354	366
	B2, B1	115	133	132	45	35	20	112	124	116	272	292	268
	A16+Z, A16, R2	157	179	165	1.256	1.302	1.273	225	263	250	1.638	1.744	1.688
	A15, R1	180	187	230	4.285	4.704	4.412	406	436	437	4.871	5.327	5.079
	A14 hD	60	78	79	6.841	7.002	6.472	400	318	313	7.301	7.398	6.864
	A13 hD	26	42	49	11.864	13.694	14.721	336	360	362	12.226	14.096	15.132
	in Ausbildung	0	0	18	3.019	2.634	4.032	2	6	3	3.021	2.640	4.053
	Gesamt	627	728	785	27.485	29.531	31.098	1.673	1.767	1.744	29.785	32.026	33.627
Gehobener Dienst	A16 L-A13 L	0	4	6	16.243	15.958	15.916	6	11	0	16.249	15.973	15.922
	A14S, A13 S+Z, A13 S	338	423	442	1.545	1.262	1.253	862	866	812	2.745	2.551	2.507
	A12	332	330	369	28.938	29.165	28.592	1.665	1.745	1.715	30.935	31.240	30.676
	A11	111	145	207	5.087	5.714	5.201	2.954	3.028	3.038	8.152	8.887	8.446
	A10 gD	24	33	45	6.703	8.401	8.208	2.886	3.140	3.190	9.613	11.574	11.443
	A9 gD	12	6	10	6.529	8.566	11.073	1.451	914	805	7.992	9.486	11.888
	in Ausbildung	0	0	105	2.656	2.730	2.707	555	500	416	3.211	3.230	3.228
	Gesamt	817	941	1.184	67.701	71.796	72.950	10.379	10.204	9.976	78.897	82.941	84.110

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Mittlerer Dienst	A10 S, A9S+Z	33	0	0	1.091	7	3	213	226	58	1.337	233	61
	A9 mD S	35	64	65	4.880	5.026	4.000	832	1.036	1.220	5.747	6.126	5.285
	A8	8	8	4	6.645	4.662	3.745	1.585	1.804	1.815	8.238	6.474	5.564
	A7	2	3	5	4.733	2.835	2.483	1.752	1.556	1.427	6.487	4.394	3.915
	A6 mD	3	1	0	1.254	982	867	409	259	238	1.666	1.242	1.105
	A5 mD	0	2	0	64	57	2	269	5	2	333	64	4
	in Ausbildung	0	0	116	340	668	199	146	214	296	486	882	611
	Gesamt	81	78	190	19.007	14.237	11.299	5.206	5.100	5.056	24.294	19.415	16.545
Einfacher Dienst	A6 eD S	6	7	7	166	139	174	12	1	9	184	147	190
	A5 eD S	6	7	9	451	408	440	15	0	0	472	415	449
	A4, A3, A2, A1	0	2	1	63	83	65	0	0	1	63	85	67
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	1	1	52	2	1	52	3
	Gesamt	12	16	17	680	630	680	28	53	12	720	699	709
Gesamt		1.537	1.763	2.176	114.873	116.194	116.027	17.286	17.124	16.788	133.696	135.081	134.991

Tabelle A3 Angestellte/Arbeitnehmer/innen nach Vergütungs-/Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- /Entgeltgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Höherer Dienst	Außertariflich	27	29	31	8	5	3	157	46	2	192	80	36
	BAT I	41	54	5	4	9	0	536	308	13	581	371	18
	BAT Ia	44	36	0	135	148	0	939	742	0	1.118	926	0
	BAT Ib	25	32	0	645	669	0	1.684	1.297	0	2.354	1.998	0
	BAT IIa, IIb, II	14	25	1	1.318	1.599	26	2.178	1.908	0	3.510	3.532	27
	E15Ü	0	0	82	0	0	208	0	0	358	0	0	648
	E14	0	0	49	0	0	680	0	0	788	0	0	1.517
	E13, E13 Ü	0	0	27	0	0	2.445	0	0	736	0	0	3.208
	in Ausbildung	0	0	2	20	1.419	18	356	186	6	376	1.605	26
	Gesamt	151	176	197	2.130	3.849	3.380	5.850	4.487	1.903	8.131	8.512	5.480
Gehobener Dienst	BAT IIa, II, IIa S, II S, KR. XIII	37	40	0	838	977	1	344	230	0	1.219	1.247	1
	BAT III, Kr. XII	46	60	0	2.811	4.284	23	2.041	2.332	1	4.898	6.676	24
	BAT IVa, Kr. XI, X	25	35	0	1.786	1.651	6	2.970	2.955	0	4.781	4.641	6
	BAT IVb, Kr. IX	50	52	0	2.584	2.464	3	6.884	7.375	6	9.518	9.891	9
	BAT Va, Vb, Kr. VIII, Kr. VII	30	44	0	721	871	9	5.942	5.146	2	6.693	6.061	11
	E12, E12a	0	0	78	0	0	600	0	0	915	0	0	1.593

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- /Entgeltgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
	E11, E11a, E11b	0	0	75	0	0	4.153	0	0	2.698	0	0	6.926
	E10, E10a	0	0	11	0	0	1.216	0	0	2.818	0	0	4.045
	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	0	0	195	0	0	7.238	0	0	14.253	0	0	21.686
	in Ausbildung	0	0	6	5	15	30	226	124	132	231	139	168
	Gesamt	188	231	365	8.745	10.262	13.279	18.407	18.162	20.825	27.340	28.655	34.469
Mittlerer Dienst	BAT Vb S, Kr. VII S	59	81	0	4.486	4.376	4	3.437	3.386	1	7.982	7.843	5
	BAT Vc, Kr. VI	107	126	0	3.436	3.256	4	12.792	12.386	2	16.335	15.768	6
	BAT VIa, VIb, Kr. Va, V, IV	176	153	0	7.580	8.405	13	25.091	19.959	0	32.847	28.517	13
	BAT VII, Kr. III	226	198	0	8.444	6.590	17	17.690	15.272	3	26.360	22.060	20
	BAT VIII mD	10	10	0	789	502	0	4.333	3.261	1	5.132	3.773	1
	E8, E8a	0	0	111	0	0	3.151	0	0	10.698	0	0	13.960
	E7, E7a	0	0	0	0	0	1.637	0	0	2.124	0	0	3.761
	E6	0	0	152	0	0	6.607	0	0	13.777	0	0	20.536
	E5	0	0	193	0	0	6.340	0	0	18.671	0	0	25.204
	in Ausbildung	4	2	6	1.240	1.217	743	5.027	3.895	2.725	6.271	5.114	3.474
	Gesamt	582	570	462	25.975	24.346	18.516	68.370	58.159	48.002	94.927	83.075	66.980

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- /Entgeltgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Einfacher Dienst	BAT VIII S, Kr. IV S, K	1	0	0	35	25	0	112	69	0	148	94	0
	BAT IXa, Kr. II	1	4	0	365	262	0	1.015	723	0	1.381	989	0
	BAT IXb, Kr. I	14	7	0	318	177	0	290	261	0	622	445	0
	BAT IX, X	0	2	0	61	9	1	605	375	1	666	386	2
	E4, E4a	0	0	61	0	0	901	0	0	2.694	0	0	3.656
	E3, E3a	0	0	56	0	0	899	0	0	5.253	0	0	6.208
	E2Ü	0	0	15	0	0	562	0	0	6.382	0	0	6.959
	E1	0	0	0	0	0	7	0	0	416	0	0	423
	in Ausbildung	0	0	2	0	12	16	151	222	45	151	234	63
	Gesamt	16	13	134	779	485	2.386	2.173	1.650	14.791	2.968	2.148	17.311
Gesamt		937	990	1.158	37.629	38.942	37.561	94.800	82.458	85.521	133.366	122.390	124.240

Tabelle A4 Arbeiter/innen nach Lohngruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Lohngruppe		1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Lohnbereich	Lohngruppe 9	0	0	0	5	4	0	85	50	0	90	54	0
	Lohngruppe 8a	0	0	0	581	554	5	307	232	2	888	786	7
	Lohngruppe 8	0	0	0	228	177	0	149	125	0	377	302	0
	Lohngruppe 7a	0	0	0	278	266	0	726	610	0	1.004	876	0
	Lohngruppe 7	0	0	0	483	164	0	454	343	0	937	507	0
	Lohngruppe 6a	1	2	0	305	281	4	1.645	1.595	7	1.951	1.878	11
	Lohngruppe 6	1	0	0	187	194	59	1.153	791	2	1.341	985	61
	Lohngruppe 5a	9	9	0	1.656	2.104	10	3.797	3.630	9	5.462	5.743	19
	Lohngruppe 5	3	3	0	812	531	5	2.301	1.899	4	3.116	2.433	9
	Lohngruppe 4a	42	35	0	730	586	0	1.634	1.598	5	2.406	2.219	5
	Lohngruppe 4	10	25	0	692	555	3	1.969	1.917	5	2.671	2.497	8
	Lohngruppe 3a	16	22	0	413	379	0	3.139	2.476	0	3.568	2.877	0
	Lohngruppe 3	33	13	0	677	613	4	2.535	1.870	7	3.245	2.496	11
	Lohngruppe 2a	16	13	0	402	316	0	2.665	1.979	2	3.083	2.308	2
	Lohngruppe 2	1	1	0	219	173	6	3.170	2.030	11	3.390	2.204	17
	Lohngruppe 1a	10	2	0	372	226	0	5.593	4.302	1	5.975	4.530	1

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Lohngruppe		1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
	Lohngruppe 1	1	1	0	78	78	0	4.337	2.679	3	4.416	2.758	3
	in Ausbildung	1	0	1	285	353	33	512	456	140	798	809	174
Gesamt		144	126	1	8.403	7.554	129	36.171	28.582	198	44.718	36.262	328

Tabelle A5 Frauen: Beamte nach Besoldungsgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	5	9	13	3	4	2	1	7	6	9	20	21
	B4, B3, R4, R3	3	3	5	18	19	22	9	23	21	30	45	48
	B2, B1	9	17	25	3	7	6	10	13	12	22	37	43
	A16+Z, A16, R2	21	31	43	117	192	246	18	20	34	156	243	323
	A15, R1	31	43	79	817	1.213	1.412	29	49	59	877	1.305	1.550
	A14 hD	15	34	34	1.376	1.665	1.758	86	91	105	1.477	1.790	1.897
	A13 hD	11	21	23	4.976	6.432	7.326	54	66	79	5.041	6.519	7.428
	in Ausbildung	0	0	5	1.523	1.542	2.450	2	3	1	1.525	1.545	2.456
	Gesamt	95	158	227	8.833	11.074	13.222	209	272	317	9.137	11.504	13.766
Gehobener Dienst	A16L-A13L	0	3	2	8.077	9.060	9.543	0	0	0	8.077	9.063	9.545
	A14 S, A13S+Z, A13 S	50	87	118	344	97	169	30	55	70	424	239	357
	A12	112	148	204	20.249	21.124	21.261	129	230	289	20.490	21.502	21.754
	A11	58	81	116	1.260	1.481	1.543	576	830	992	1.894	2.392	2.651
	A10 gD	5	15	23	1.757	2.028	2.139	1.303	1.556	1.705	3.065	3.599	3.867
	A9 gD	7	2	7	1.431	1.888	3.002	703	482	427	2.141	2.372	3.436
	in Ausbildung	0	0	75	2.005	1.971	2.236	291	271	219	2.296	2.242	2.530
	Gesamt	232	336	545	35.123	37.649	39.893	3032	3424	3702	38.387	41.409	44.140

Mittlerer Dienst	A10 S, A9 S+Z	16	0	0	148	2	2	18	34	11	182	36	13
	A9 mD S	19	30	37	781	1.305	1.335	95	163	230	895	1.498	1.602
	A8	7	5	2	1.445	1.736	1.665	443	659	694	1.895	2.400	2.361
	A7	1	1	4	1.661	1.171	1.141	590	562	563	2.252	1.734	1.708
	A6 mD	2	0	0	788	570	520	259	164	151	1.049	734	671
	A5 mD	0	1	0	39	10	1	151	1	2	190	12	3
	in Ausbildung	0	0	92	148	318	81	61	95	104	209	413	277
	Gesamt	45	37	135	5.010	5.112	4.745	1.617	1.678	1.755	6.672	6.827	6.635
Einfacher Dienst	A6 eD S	1	1	3	1	1	4	8	1	5	10	3	12
	A5 eD S	1	2	0	9	18	35	11	0	0	21	20	35
	A4, A3, A2, A1	0	0	0	9	18	15	0	0	1	9	18	16
	in Ausbildung	0	0	0	0	0	0	1	23	1	1	23	1
	Gesamt	2	3	3	19	37	54	20	24	7	41	64	64
Gesamt		374	534	931	48.985	53.872	57.258	4.878	5.398	5.781	54.237	59.804	63.970

Tabelle A6 Frauen: Angestellte/Arbeitnehmerinnen nach Vergütungs-/Entgeltgruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- /Entgeltgruppe	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Höherer Dienst	Außertariflich	7	9	8	0	1	0	30	2	2	37	12	10
	BAT I	17	20	4	1	2	0	43	15	0	61	37	4
	BAT Ia	16	9	0	40	44	0	211	183	0	267	236	0
	BAT Ib	12	17	0	205	244	0	576	506	0	793	767	0
	BAT IIa, IIb, II	9	11	1	698	848	20	827	716	0	1.534	1.575	21
	E15 Ü	0	0	27	0	0	87	0	0	114	0	0	228
	E14	0	0	22	0	0	279	0	0	350	0	0	651
	E13, E13 Ü	0	0	12	0	0	1.425	0	0	315	0	0	1.752
	in Ausbildung	0	0	1	10	675	16	179	110	4	189	785	21
	Gesamt	61	66	75	954	1.814	1.827	1.866	1.532	785	2.881	3.412	2.687
Gehobener Dienst	BAT IIa, II, IIaS, II S, KR. XIII	10	10	0	250	344	0	104	65	0	364	419	0
	BAT III, Kr. XII	19	41	0	1.427	2.707	20	328	527	0	1.774	3.275	20
	BAT IVa, Kr. XI, X	20	21	0	584	613	4	1.017	1.166	0	1.621	1.800	4
	BAT IVb, Kr. IX	43	44	0	1.462	1.391	1	3.675	4.219	4	5.180	5.654	5
	BAT Va, Vb, Kr. VIII, Kr. VII	28	39	0	430	490	7	3.663	3.135	1	4.121	3.664	8
	E12, E12a	0	0	37	0	0	125	0	0	184	0	0	346
	E11, E11a, E11b	0	0	45	0	0	2.645	0	0	843	0	0	3.533
	E10, E10a	0	0	7	0	0	553	0	0	1.145	0	0	1.705

	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	0	0	165	0	0	4.603	0	0	8.140	0	0	12.908
	in Ausbildung	0	0	3	5	14	21	174	92	103	179	106	127
	Gesamt	120	155	257	4.158	5.559	7.979	8.961	9.204	10.420	13.239	14.918	18.656
Mittlerer Dienst	BAT Vb S, Kr. VII S	49	69	0	2.737	2.755	3	1.491	1.633	0	4.277	4.457	3
	BAT Vc, Kr. VI	70	95	0	1.971	1.905	4	9.089	9.123	2	11.130	11.123	6
	BAT VIa, VIB, Kr. Va, V, IV	139	128	0	5.066	5.999	11	20.301	16.014	0	25.506	22.141	11
	BAT VII, Kr. III	204	180	0	7.459	5.837	15	13.658	11.807	3	21.321	17.824	18
	BAT VIII mD	4	8	0	604	382	0	2.967	2.118	1	3.575	2.508	1
	E8, E8a	0	0	79	0	0	1.732	0	0	7.858	0	0	9.669
	E7, E7a	0	0	0	0	0	804	0	0	1.241	0	0	2.045
	E6	0	0	126	0	0	5.126	0	0	8.682	0	0	13.934
	E5	0	0	158	0	0	3.919	0	0	10.264	0	0	14.341
	in Ausbildung	4	2	3	882	867	443	3.843	2.825	1.646	4.729	3.694	2.092
	Gesamt	470	482	366	18.719	17.745	12.057	51.349	43.520	29.697	70.538	61.747	42.120
Einfacher Dienst	BAT VIII S, Kr. IV S, K	0	0	0	17	14	0	65	33	0	82	47	0
	BAT IXa, Kr. II	1	2	0	212	132	0	830	588	0	1.043	722	0
	BAT IXb, Kr. I	9	6	0	170	111	0	238	212	0	417	329	0
	BAT IX, X	0	2	0	36	4	1	419	224	1	455	230	2
	E4, E4a	0	0	5	0	0	198	0	0	275	0	0	478
	E3, E3a	0	0	19	0	0	432	0	0	2.363	0	0	2.814
	E2 Ü	0	0	11	0	0	405	0	0	5.577	0	0	5.993
	E1	0	0	0	0	0	6	0	0	249	0	0	255
	in Ausbildung	0	0	2	0	10	11	115	151	34	115	161	47
	Gesamt	10	10	37	435	271	1.053	1.667	1.208	8.499	2.112	1.489	9.589

Gesamt	661	713	1.370	24.266	25.389	22.916	63.843	54.311	49.401	88.770	80.413	73.687
--------	-----	-----	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Tabelle A7 Frauen: Arbeiterinnen nach Lohngruppen (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Lohngruppe		1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Lohnbereich	Lohngruppe 9	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0
	Lohngruppe 8a	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0
	Lohngruppe 8	0	0	0	2	4	0	2	2	0	4	6	0
	Lohngruppe 7a	0	0	0	6	6	0	15	13	0	21	19	0
	Lohngruppe 7	0	0	0	3	0	0	10	11	0	13	11	0
	Lohngruppe 6a	1	0	0	17	11	0	51	68	0	69	79	0
	Lohngruppe 6	0	0	0	6	10	1	77	40	0	83	50	1
	Lohngruppe 5a	0	0	0	38	48	3	138	137	0	176	185	3
	Lohngruppe 5	0	0	0	35	32	1	145	120	1	180	152	2
	Lohngruppe 4a	3	1	0	27	33	0	71	87	0	101	121	0
	Lohngruppe 4	0	1	0	110	107	0	157	161	0	267	269	0
	Lohngruppe 3a	2	3	0	96	89	0	960	744	0	1.058	836	0
	Lohngruppe 3	13	7	0	328	327	0	708	417	1	1.049	751	1
	Lohngruppe 2a	12	4	0	253	175	0	2.348	1.685	2	2.613	1.864	2
	Lohngruppe 2	1	1	0	111	117	2	1.595	852	1	1.707	970	3
	Lohngruppe 1a	10	2	0	369	224	0	5.543	4.286	1	5.922	4.512	1

Beschäftigte		Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
Lohngruppe		1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
	Lohngruppe 1	1	1	0	62	68	0	2.562	1.734	3	2.625	1.803	3
	in Ausbildung	0	0	1	48	63	12	182	168	55	230	231	68
Gesamt		43	20	1	1.511	1.315	19	14.564	10.530	64	16.118	11.865	84

Tabelle A8 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Besoldungsgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Höherer Dienst	B11-B5, R10-R5	12,7	18,8	16,0	9,5	8,9	6,9	11,4	11,9
	B4, B3, R4, R3	7,9	11,6	14,1	15,0	12,7	11,9	12,7	13,1
	B2, B1	12,8	18,9	20,0	30,0	10,5	10,3	12,7	16,0
	A16+Z, A16, R2	17,3	26,1	14,7	19,3	7,6	13,6	13,9	19,1
	A15, R1	23,0	34,3	25,8	32,0	11,2	13,5	24,5	30,5
	A14 hD	43,6	43,0	23,8	27,2	28,6	33,5	24,2	27,6
	A13 hD	50,0	46,9	47,0	49,8	18,3	21,8	46,2	49,1
	in Ausbildung	-	27,8	58,5	60,8	50,0	33,3	58,5	60,6
	Gesamt	21,7	28,9	37,5	42,5	15,4	18,2	35,9	40,9
Gehobener Dienst	A16 L-A13 L	75,0	33,3	56,8	60,0	0,0	-	56,7	59,9
	A14 S, A13 S+Z, A13 S	20,6	26,7	7,7	13,5	6,4	8,6	9,4	14,2
	A12	44,8	55,3	72,4	74,4	13,2	16,9	68,8	70,9
	A11	55,9	56,0	25,9	29,7	27,4	32,7	26,9	31,4
	A10 gD	45,5	51,1	24,1	26,1	49,6	53,4	31,1	33,8
	A9 gD	33,3	70,0	22,0	27,1	52,7	53,0	25,0	28,9

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
	in Ausbildung	-	71,4	72,2	82,6	54,2	52,6	69,4	78,4
	Gesamt	35,7	46,0	52,4	54,7	33,6	37,1	49,9	52,5

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Besoldungsgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Mittlerer Dienst	A10 S, A9 S+Z	-	-	28,6	66,7	15,0	19,0	15,5	21,3
	A9 mD S	46,9	56,9	26,0	33,4	15,7	18,9	24,5	30,3
	A8	62,5	50,0	37,2	44,5	36,5	38,2	37,1	42,4
	A7	33,3	80,0	41,3	46,0	36,1	39,5	39,5	43,6
	A6 mD	0,0	-	58,0	60,0	63,3	63,4	59,1	60,7
	A5 mD	50,0	-	17,5	50,0	20,0	100,0	18,8	75,0
	in Ausbildung	-	79,3	47,6	40,7	44,4	35,1	46,8	45,3
	Gesamt	47,4	71,1	35,9	42,0	32,9	34,7	35,2	40,1
Einfacher Dienst	A6 eD S	14,3	42,9	0,7	2,3	100,0	55,6	2,0	6,3
	A5 eD S	28,6	0,0	4,4	8,0	-	-	4,8	7,8
	A4, A3, A2, A1	0,0	0,0	21,7	23,1	-	100,0	21,2	23,9
	in Ausbildung	-	-	-	0,0	44,2	50,0	44,2	33,3
	Gesamt	18,8	17,6	5,9	7,9	45,3	58,3	9,2	9,0
Gesamt		30,3	41,8	46,4	46,9	31,5	34,4	44,3	47,9

Tabelle A9 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Vergütungs-/Entgeltgruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- / Entgeltgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Höherer Dienst	Außertariflich	31,0	25,8	20,0	0,0	4,3	100,0	15,0	27,8
	BAT I	37,0	80,0	22,2	-	4,9	0,0	10,0	22,2
	BAT Ia	25,0	-	29,7	-	24,7	-	25,5	-
	BAT Ib	53,1	-	36,5	-	39,0	-	38,4	-
	BAT IIa, IIb, II	44,0	100,0	53,0	76,9	37,5	-	44,6	77,8
	E15Ü	-	32,9	-	41,8	-	31,8	-	35,2
	E14	-	44,9	-	41,0	-	44,4	-	42,9
	E13, E13 Ü	-	44,4	-	58,3	-	42,8	-	54,6
	in Ausbildung	-	50,0	47,6	88,9	59,1	66,7	48,9	80,8
	Gesamt	37,5	38,1	47,1	54,1	34,1	41,3	40,1	49,0
Gehobener Dienst	BAT IIa, II, IIa S, II S, KR. XIII	25,0	-	35,2	0,0	28,3	-	33,6	0,0
	BAT III, Kr. XII	68,3	-	63,2	87,0	22,6	0,0	49,1	83,3
	BAT IVa, Kr. XI, X	60,0	-	37,1	66,7	39,5	-	38,8	66,7
	BAT Ivb, Kr. IX	84,6	-	56,5	33,3	57,2	66,7	57,2	55,6

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- / Entgeltgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
	BAT Va, Vb, Kr. VIII, Kr. VII	88,6	-	56,3	77,8	60,9	50,0	60,5	72,7
	E12, E12a	-	47,4	-	20,8	-	20,1	-	21,7
	E11, E11a, E11b	-	60,0	-	63,7	-	31,2	-	51,0
	E10, E10a	-	63,6	-	45,5	-	40,6	-	42,2
	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	-	84,6	-	63,6	-	57,1	-	59,5
	in Ausbildung	-	50,0	93,3	70,0	74,2	78,0	76,3	75,6
	Gesamt	67,1	70,4	54,2	60,1	50,7	50,0	52,1	54,1
Mittlerer Dienst	BAT Vb S, Kr. VII S	85,2	-	63,0	75,0	48,2	0,0	56,8	60,0
	BAT Vc, Kr. VI	75,4	-	58,5	100,0	73,7	100,0	70,5	100,0
	BAT VIa, VIB, Kr. Va, V, IV	83,7	-	71,4	84,6	80,2	-	77,6	84,6
	BAT VII, Kr. III	90,9	-	88,6	88,2	77,3	100,0	80,8	90,0
	BAT VIII mD	80,0	-	76,1	-	64,9	100,0	66,5	100,0
	E8, E8a	-	71,2	-	55,0	-	73,5	-	69,3
	E7, E7a	-	-	-	49,1	-	58,4	-	54,4
	E6	-	82,9	-	77,6	-	63,0	-	67,9
	E5	-	81,9	-	61,8	-	55,0	-	56,9

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Laufbahn- gruppe	Vergütungs- / Entgeltgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
	in Ausbildung	100,0	50,0	71,2	59,6	72,5	60,4	72,2	60,2
	Gesamt	84,6	79,2	72,9	65,1	74,8	61,9	74,3	62,9
Einfacher Dienst	BAT VIII S, Kr. IV S, K	-	-	56,0	-	47,8	-	50,0	-
	BAT IXa, Kr. II	50,0	-	50,4	-	81,3	-	73,0	-
	BAT IXb, Kr. I	85,7	-	62,7	-	81,2	-	73,9	-
	BAT IX, X	100,0	-	44,4	100,0	59,7	100,0	59,6	100,0
	E4, E4a	-	8,2	-	22,0	-	10,2	-	13,1
	E3, E3a	-	33,9	-	48,1	-	45,0	-	45,3
	E2Ü	-	73,3	-	72,1	-	87,4	-	86,1
	E1	-	-	-	85,7	-	59,9	-	60,3
	in Ausbildung	-	100,0	83,3	68,8	68,0	75,6	68,8	74,6
	Gesamt	76,9	27,6	55,9	44,1	73,2	57,5	69,3	55,4
Gesamt		72,0	63,5	65,2	61,0	67,3	57,8	66,6	58,8

Tabelle A10 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Lohngruppen in % (VZ, T1 und ATZ)

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Lohngruppe		2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Lohnbereich	Lohngruppe 9	-	-	-	-	6,0	-	5,6	-
	Lohngruppe 8a	-	-	0,2	-	0,9	-	0,4	-
	Lohngruppe 8	-	-	2,3	-	1,6	-	2,0	-
	Lohngruppe 7a	-	-	2,3	-	2,1	-	2,2	-
	Lohngruppe 7	-	-	-	-	3,2	-	2,2	-
	Lohngruppe 6a	-	-	3,9	-	4,3	-	4,2	-
	Lohngruppe 6	-	-	5,2	1,7	5,1	-	5,1	1,6
	Lohngruppe 5a	-	-	2,3	30,0	3,8	-	3,2	15,8
	Lohngruppe 5	-	-	6,0	20,0	6,3	25,0	6,2	22,2
	Lohngruppe 4a	2,9	-	5,6	-	5,4	-	5,5	-
	Lohngruppe 4	4,0	-	19,3	-	8,4	-	10,8	-
	Lohngruppe 3a	13,6	-	23,5	-	30,0	-	29,1	-
	Lohngruppe 3	53,8	-	53,3	-	22,3	14,3	30,1	9,1
	Lohngruppe 2a	30,8	-	55,4	-	85,1	100,0	80,8	100,0
	Lohngruppe 2	100,0	-	67,6	33,3	42,0	9,1	44,0	17,6
	Lohngruppe 1a	100,0	-	99,1	-	99,6	100,0	99,6	100,0

Beschäftigte		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
Lohngruppe		2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
	Lohngruppe 1	100,0	-	87,2	-	64,7	100,0	65,4	100,0
	in Ausbildung	-	100,0	17,8	36,4	36,8	39,3	28,6	39,1
Gesamt		15,9	100,0	17,4	14,7	36,8	32,3	32,7	25,6

Tabelle A11 Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich in %

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung			Landesbehörden (ohne Landesregierung)			Kommunen			Insgesamt		
	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007	1998	2003	2007
Höherer Dienst	19,8	24,6	31,2	34,8	39,6	46,1	29,5	30,8	31,5	34,4	37,9	44,4
Gehobener Dienst	36,1	42,6	53,3	52,9	53,5	58,0	44,6	47,5	48,2	50,4	51,8	55,4
Mittlerer Dienst	79,2	81,4	77,0	55,2	61,7	59,3	74,8	74,5	62,7	67,7	69,9	61,6
Einfacher Dienst	42,9	43,3	26,5	32,8	29,5	39,1	77,7	73,4	68,6	61,1	57,5	64,3
Lohnbereich	31,3	16,8	100,0	18,4	20,1	16,0	48,1	47,2	33,7	43,1	42,1	27,0
Gesamt	42,1	44,9	50,6	46,7	50,7	55,5	60,5	60,4	58,8	54,3	55,2	56,8

Tabelle A12 Anzahl Frauen in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Höherer Dienst	239	318	13.547	17.007	2.012	1.181	15.798	18.506
Gehobener Dienst	535	863	44.865	53.369	14.526	15.824	59.926	70.056
Mittlerer Dienst	588	549	25.639	19.112	53.681	36.656	79.908	56.317
Einfacher Dienst	13	40	344	1.268	1.536	14.246	1.893	15.554
Lohnbereich	22	1	1.623	21	16.518	69	18.163	91
Nicht zuzuordnen	4	14	677	2.695	6.193	6.018	6.874	8.727
Gesamt	1.401	1.785	86.695	93.472	94.466	73.994	182.562	169.251

Tabelle A13 Anteil der Teilzeitbeschäftigten T1 und T2 an den Gesamtbeschäftigten

Laufbahngruppe / Lohnbereich	2003			2007		
	Gesamt- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	Anteil in %	Gesamt- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	Anteil in %
Höherer Dienst	41.701	7.585	18,2	41.636	8.895	21,4
Gehobener Dienst	115.746	29.844	25,8	126.519	33.218	26,3
Mittlerer Dienst	114.321	37.974	33,2	91.429	29.800	32,6
Einfacher Dienst	3.291	1.161	35,3	24.177	13.304	55,0
Lohnbereich	43.166	14.853	34,4	337	12	3,6
Nicht zuzuordnen	12.307	2.084	16,9	13.618	1.147	8,4
Gesamt	330.532	93.501	28,3	297.716	86.376	29,0

Tabelle A14 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T1

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Anteil in %								
Höherer Dienst	83,6	88,6	78,1	78,8	79,1	77,4	78,3	78,8
Gehobener Dienst	90,4	93,9	91,9	92,2	86,4	87,3	90,8	91,1
Mittlerer Dienst	98,7	99,2	95,3	94,3	96,6	96,0	96,2	95,5
Einfacher Dienst	100,0	100,0	89,4	86,5	88,7	93,0	88,9	92,5
Lohnbereich	100,0	-	88,7	66,7	91,6	83,3	91,4	77,8
Nicht zuzuordnen	-	-	53,8	69,2	59,2	57,0	59,1	57,2
Gesamt	92,8	94,7	90,5	90,0	93,1	92,4	91,8	91,1
T1-Beschäftigte gesamt								
Höherer Dienst	61	70	6.249	7.424	690	539	7.000	8.033
Gehobener Dienst	178	264	22.216	23.156	5.774	6.875	28.168	30.295
Mittlerer Dienst	153	128	10.349	8.256	23.319	17.789	33.821	26.173
Einfacher Dienst	3	9	151	617	683	6.938	837	7.564
Lohnbereich	7	0	693	3	8.278	6	8.978	9
Nicht zuzuordnen	0	0	13	13	583	746	596	759

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Gesamt	402	471	39.671	39.469	39.327	32.893	79.400	72.833
<i>T1-Beschäftigte weiblich</i>								
Höherer Dienst	51	62	4.882	5.849	546	417	5.479	6.328
Gehobener Dienst	161	248	20.414	21.353	4.988	6.004	25.563	27.605
Mittlerer Dienst	151	127	9.860	7.789	22.536	17.079	32.547	24.995
Einfacher Dienst	3	9	135	534	606	6.451	744	6.994
Lohnbereich	7	0	615	2	7.585	5	8.207	7
Nicht zuzuordnen	0	0	7	9	345	425	352	434
Gesamt	373	446	35.913	35.536	36.606	30.381	72.892	66.363

Tabelle A15 Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten T2

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Anteil in %								
Höherer Dienst	50,0	-	88,1	90,4	62,3	90,2	83,2	90,4
Gehobener Dienst	83,3	100,0	95,9	94,5	73,2	73,2	85,7	88,3
Mittlerer Dienst	100,0	100,0	90,5	95,6	96,1	97,0	95,4	96,6
Einfacher Dienst	-	-	87,5	88,0	75,6	96,6	75,9	96,4
Lohnbereich	-	-	95,0	100,0	95,7	100,0	95,7	100,0
Nicht zuzuordnen	100,0	0,0	21,8	58,4	46,0	66,8	31,1	62,9
Gesamt	89,5	97,0	71,4	92,3	90,8	93,9	86,6	93,4
T2-Beschäftigte gesamt								
Höherer Dienst	2	0	477	821	106	41	585	862
Gehobener Dienst	6	19	921	2.051	749	853	1.676	2.923
Mittlerer Dienst	9	13	548	985	3.596	2.629	4.153	3.627
Einfacher Dienst	0	0	8	133	316	5.607	324	5.740
Lohnbereich	0	0	200	1	5.675	2	5.875	3
Nicht zuzuordnen	2	1	921	173	565	214	1.488	388

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Gesamt	19	33	3.075	4.164	11.007	9.346	14.101	13.543
<i>T2-Beschäftigte weiblich</i>								
Höherer Dienst	1	0	420	742	66	37	487	779
Gehobener Dienst	5	19	883	1.939	548	624	1.436	2.582
Mittlerer Dienst	9	13	496	942	3.455	2.549	3.960	3.504
Einfacher Dienst	0	0	7	117	239	5.419	246	5.536
Lohnbereich	0	0	190	1	5.431	2	5.621	3
Nicht zuzuordnen	2	0	201	101	260	143	463	244
Gesamt	17	32	2.197	3.842	9.999	8.774	12.213	12.648

Tabelle A16 Frauenanteil an den an den Beurlaubten

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Anteil in %								
Höherer Dienst	21,9	42,1	70,7	77,7	80,7	68,9	68,3	76,5
Gehobener Dienst	50,6	82,4	82,8	94,7	92,3	89,2	87,4	93,2
Mittlerer Dienst	92,3	72,9	93,1	94,3	97,5	95,5	96,0	94,9
Einfacher Dienst	0,0	-	65,9	91,7	86,7	87,0	78,3	87,5
Lohnbereich	40,0	-	38,2	100,0	77,9	60,0	65,8	66,7
Nicht zuzuordnen	40,0	50,0	77,4	50,0	81,9	78,1	80,5	76,3
Gesamt	53,9	67,6	84,4	90,6	93,8	92,1	89,9	90,9
Beurlaubte gesamt								
Höherer Dienst	64	38	338	1.566	176	61	578	1.665
Gehobener Dienst	77	51	935	3.757	1.462	1.209	2.474	5.017
Mittlerer Dienst	65	48	2.455	1.450	5.158	2.779	7.678	4.277
Einfacher Dienst	1	0	44	48	75	369	120	417
Lohnbereich	5	0	309	1	715	5	1.029	6
Nicht zuzuordnen	5	2	31	10	226	178	262	190

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Gesamt	217	139	4.112	6.832	7.812	4.601	12.141	11.572
<i>Beurlaubte weiblich</i>								
Höherer Dienst	14	16	239	1.216	142	42	395	1.274
Gehobener Dienst	39	42	774	3.558	1.350	1.078	2.163	4.678
Mittlerer Dienst	60	35	2.286	1.368	5.028	2.655	7.374	4.058
Einfacher Dienst	0	0	29	44	65	321	94	365
Lohnbereich	2	0	118	1	557	3	677	4
Nicht zuzuordnen	2	1	24	5	185	139	211	145
Gesamt	117	94	3.470	6.192	7.327	4.238	10.914	10.524

Tabelle A17 Frauenanteil in den Laufbahngruppen nach Alter

Beschäftigte		Frauenanteil (in %)		Anzahl Frauen	
Laufbahngruppe/ Lohnbereich	Altersgruppe	2003	2007	2003	2007
Höherer Dienst	- 25 Jahre	85,8	86,6	241	349
	26-30 Jahre	60,6	66,6	2.197	2.554
	31-35 Jahre	51,9	57,9	2.402	2.611
	36-45 Jahre	48,7	53,2	4.864	5.285
	46-49 Jahre	41,4	50,7	2.352	2.328
	50-55 Jahre	26,2	39,8	2.490	3.415
	56 Jahre u. ä.	15,6	20,1	1.252	1.964
Gehobener Dienst	- 25 Jahre	70,1	72,1	2.304	2.421
	26-30 Jahre	73,5	71,1	5.558	6.205
	31-35 Jahre	64,4	69,8	7.248	8.102
	36-45 Jahre	49,2	54,5	15.856	18.190
	46-49 Jahre	52,8	51,3	8.505	8.169
	50-55 Jahre	48,6	54,4	12.726	14.229
	56 Jahre u. ä.	40,4	46,5	7.729	12.740

Beschäftigte		Frauenanteil (in %)		Anzahl Frauen	
Laufbahngruppe/ Lohnbereich	Altersgruppe	2003	2007	2003	2007
Mittlerer Dienst	- 25 Jahre	78,3	67,8	9.403	5.205
	26-30 Jahre	74,0	69,5	7.534	4.451
	31-35 Jahre	71,3	64,4	10.633	5.557
	36-45 Jahre	70,8	62,5	26.282	17.827
	46-49 Jahre	68,9	62,1	9.218	7.603
	50-55 Jahre	66,6	59,2	10.843	9.164
	56 Jahre u. ä.	57,5	52,1	5.995	6.510
Einfacher Dienst	- 25 Jahre	66,7	59,7	293	557
	26-30 Jahre	53,0	47,4	106	334
	31-35 Jahre	52,1	48,0	139	523
	36-45 Jahre	57,5	59,0	577	4.008
	46-49 Jahre	57,7	66,4	222	2.521
	50-55 Jahre	59,0	70,3	326	3.830
	56 Jahre u. ä.	51,9	70,0	230	3.781
Lohnbereich	- 25 Jahre	25,5	37,6	637	62
	26-30 Jahre	23,0	43,8	409	7
	31-35 Jahre	27,8	16,7	1.207	2

Beschäftigte		Frauenanteil (in %)		Anzahl Frauen	
Laufbahngruppe/ Lohnbereich	Altersgruppe	2003	2007	2003	2007
	36-45 Jahre	39,1	14,8	5.482	9
	46-49 Jahre	49,7	14,3	2.715	3
	50-55 Jahre	51,5	6,7	4.360	2
	56 Jahre u. ä.	50,6	18,8	3.353	6
Nicht zuzuordnen	- 25 Jahre	64,3	60,9	4.117	1.442
	26-30 Jahre	51,5	66,1	193	441
	31-35 Jahre	54,0	71,9	348	594
	36-45 Jahre	53,4	75,9	914	2.556
	46-49 Jahre	44,9	73,5	290	1.021
	50-55 Jahre	43,6	67,5	385	1.081
	56 Jahre u. ä.	38,0	46,9	627	1.592
Insgesamt	- 25 Jahre	68,2	67,3	16.995	10.036
	26-30 Jahre	67,5	68,8	15.997	13.992
	31-35 Jahre	61,0	65,2	21.977	17.389
	36-45 Jahre	56,2	58,4	53.975	47.875
	46-49 Jahre	55,9	57,0	23.302	21.645
	50-55 Jahre	50,3	55,4	31.130	31.721

Beschäftigte		Frauenanteil (in %)		Anzahl Frauen	
Laufbahngruppe/ Lohnbereich	Altersgruppe	2003	2007	2003	2007
	56 Jahre u. ä.	41,4	45,5	19.186	26.593

Tabelle A18 Verteilung der Laufbahngruppen innerhalb der weiblichen Beschäftigten

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Anteil in %								
Höherer Dienst	17,1	17,8	15,6	18,2	2,1	1,6	8,7	10,9
Gehobener Dienst	38,2	48,3	51,8	57,1	15,4	21,4	32,8	41,4
Mittlerer Dienst	42,0	30,8	29,6	20,4	56,8	49,5	43,8	33,3
Einfacher Dienst	0,9	2,2	0,4	1,4	1,6	19,3	1,0	9,2
Lohnbereich	1,6	0,1	1,9	0,0	17,5	0,1	9,9	0,1
Nicht zuzuordnen	0,3	0,8	0,8	2,9	6,6	8,1	3,8	5,2

Tabelle A19 Verteilung der Laufbahngruppen innerhalb der männlichen Beschäftigten

Laufbahngruppe / Lohnbereich	Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen		Insgesamt	
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Anteil in %								
Höherer Dienst	42,5	40,2	24,5	26,5	7,3	5,0	17,5	18,0
Gehobener Dienst	41,9	43,3	46,3	51,7	25,9	32,9	37,7	44,0
Mittlerer Dienst	7,8	9,4	18,9	17,5	29,6	42,1	23,3	27,3
Einfacher Dienst	1,0	6,4	1,0	2,6	0,9	12,6	0,9	6,7
Lohnbereich	6,3	0,0	7,6	0,1	29,8	0,3	16,9	0,2
Nicht zuzuordnen	0,5	0,7	1,7	1,5	6,5	7,3	3,7	3,8

Tabelle A20 Beschäftigtenzahlen in den Vergütungsgruppen BAT IVb, Vb gD und Vb FG1c mD S in den Landesbehörden (2006) und Kommunen (2005)

Gruppe		Geschlecht	
		männlich	weiblich
Land (2006)	BAT IVb	916	1.518
	BAT Vb gD	301	1.008
	gehobener Dienst gesamt	1.217	2.526
	BAT Vb Fg1c mD S (mittlerer Dienst)	1.491	3.119
	Insgesamt	2.708	5.645
	Anteil gehobener Dienst	0,45	0,45
	Anteil mittlerer Dienst	0,55	0,55
Kommunen (2005)	BAT IVb	3.115	4.675
	BAT Vb gD	1.874	2.511
	gehobener Dienst gesamt	4.989	7.186
	BAT Vb Fg1c mD S (mittlerer Dienst)	1.647	1.573
	Insgesamt	6.636	8.759
	Anteil gehobener Dienst	0,75	0,82
	Anteil mittlerer Dienst	0,25	0,18

Tabelle A21 Verteilung der Beschäftigten über die Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes 2003 und 2007 nach Status und Geschlecht (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

Beamtinnen und Beamte								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
A9	7.150	25,5%	2.683	25,0%	8.486	30,7%	3.779	30,1%
A10	8.015	28,6%	4.324	40,2%	7.613	27,5%	4.509	35,9%
A11	6.533	23,3%	2.623	24,4%	5.828	21,1%	2.855	22,7%
A12	4.065	14,5%	880	8,2%	3.647	13,2%	1.082	8,6%
A13	2.294	8,2%	234	2,2%	2.081	7,5%	349	2,8%
Gesamt	28.057	100,0%	10.744	100,0%	27.655	100,0%	12.574	100,0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
E9 / BAT Vb gD, IVb	6.548	50,9%	9.891	79,5%	5.869	47,7%	9.739	73,9%
E10 / BAT IVa	2.646	20,6%	1.575	12,7%	2.353	19,1%	1.846	14,0%
E11 / BAT III	2.979	23,1%	827	6,6%	2.873	23,3%	1.295	9,8%

E12 / BAT II	697	5,4%	144	1,2%	1.211	9,8%	304	2,3%
Gesamt	12.870	100,0%	12.437	100,0%	12.306	100,0%	13.184	100,0%

Tabelle A22 Verteilung der Beschäftigten im Landesdienst über die Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes 2003 und 2007 nach Status und Geschlecht (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

Beamtinnen und Beamte								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
A9	6.708	31,2%	2.082	29,6%	8.106	37,6%	3.266	37,9%
A10	6.411	29,8%	2.422	34,4%	6.108	28,3%	2.499	29,0%
A11	4.324	20,1%	1.709	24,3%	3.762	17,4%	1.795	20,8%
A12	2.542	11,8%	646	9,2%	2.209	10,2%	786	9,1%
A13	1.538	7,1%	181	2,6%	1.392	6,5%	281	3,3%
Gesamt	21.523	100,0%	7.040	100,0%	21.577	100,0%	8.627	100,0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
E9 / BAT Vb gD, IVb	1.406	35,5%	2.131	76,4%	1.124	34,3%	2.478	69,6%
E10 / BAT IVa	856	21,6%	335	12,0%	675	20,6%	612	17,2%
E11 / BAT III	1.162	29,4%	253	9,1%	1.002	30,6%	365	10,2%

E12 / BAT II	532	13,4%	72	2,6%	476	14,5%	107	3,0%
Gesamt	3.956	100,0%	2.791	100,0%	3.277	100,0%	3.562	100,0%

Tabelle A23 Verteilung der kommunalen Beschäftigten über die Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes 2003 und 2007 nach Status und Geschlecht (E9 gewichtet)

Beamtinnen und Beamte								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
A9	442	6,8%	601	16,2%	380	6,3%	513	13,0%
A10	1.604	24,5%	1.902	51,3%	1.505	24,8%	2.010	50,9%
A11	2.209	33,8%	914	24,7%	2.066	34,0%	1.060	26,9%
A12	1.523	23,3%	234	6,3%	1.438	23,7%	296	7,5%
A13	756	11,6%	53	1,4%	689	11,3%	68	1,7%
Gesamt	6.534	100,0%	3.704	100,0%	6.078	100,0%	3.947	100,0%
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer								
Besoldungsgruppe	2003				2007			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
E9 / BAT Vb gD, IVb	5.142	57,7%	7.760	80,4%	4.745	52,6%	7.261	75,5%
E10 / BAT IVa	1.790	20,1%	1.240	12,9%	1.678	18,6%	1.234	12,8%
E11 / BAT III	1.817	20,4%	574	6,0%	1.871	20,7%	930	9,7%

E12 / BAT II	165	1,9%	72	,7%	735	8,1%	197	2,0%
Gesamt	8.914	100,0%	9.646	100,0%	9.029	100,0%	9.622	100,0%

Tabelle A24 Frauenanteil in den Besoldungs-/Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes nach Status und Land/Kommune (ohne Lehrkräfte;E9 gewichtet)

Beamtinnen			
Besoldungsgruppe	Land	Kommunen	Insgesamt
A9	28,7%	57,4%	30,8%
A10	29,0%	57,2%	37,2%
A11	32,3%	33,9%	32,9%
A12	26,2%	17,1%	22,9%
A13	16,8%	9,0%	14,4%
Gesamt	28,6%	39,4%	31,3%
Arbeitnehmerinnen			
Entgeltgruppe	Land	Kommunen	Insgesamt
E9 / BAT Vb gD, IVb	68,8%	60,5%	62,4%
E10 / BAT IVa	47,6%	42,4%	44,0%
E11 / BAT III	26,7%	33,2%	31,1%
E12 / BAT II	18,4%	21,1%	20,1%
Gesamt	52,1%	51,6%	51,7%
Insgesamt			
Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Land	Kommunen	Insgesamt
A9/E9	38,4%	60,3%	48,5%
A10/E10	31,4%	50,5%	38,9%
A11/E11	31,2%	33,6%	32,3%

A12/E12	25,0%	18,5%	22,2%
A13	16,8%	9,0%	14,4%
Gesamt	32,9%	47,3%	39,2%

Tabelle A25 Beschäftigte in frauendominierten* Dienststellen nach Laufbahn und Geschlecht (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

* Frauendominiert = mindestens 50 Beschäftigte und ab 66% Frauenanteil

Laufbahn	Männer		Frauen		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Höherer Dienst	458	45,6%	547	54,4%	1.005	100,0%
Gehobener Dienst	1.413	37,1%	2.391	62,9%	3.804	100,0%
Mittlerer Dienst	2.889	22,4%	10.021	77,6%	12.910	100,0%
Einfacher Dienst	889	27,2%	2.384	72,8%	3.273	100,0%
Lohnbereich	7	70,0%	3	30,0%	10	100,0%
Nicht zuzuordnen	458	20,5%	1.778	79,5%	2.236	100,0%
Gesamt	6.114	26,3%	17.124	73,7%	23.238	100,0%

Tabelle A26 Beschäftigte im gehobenen Dienst in frauendominierten* Dienststellen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht
(ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

* Frauendominiert = mindestens 50 Beschäftigte und ab 66% Frauenanteil

Laufbahn	Männer		Frauen		Gesamt	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
A9/E9	555	41,3%	1.310	59,2%	1.865	52,4%
A10/E10	328	24,4%	506	22,9%	834	23,5%
A11/E11	290	21,6%	314	14,2%	604	17,0%
A12/E12	135	10,1%	66	3,0%	201	5,7%
A13	35	2,6%	17	0,8%	52	1,5%
Gesamt	1.343	100,0%	2.213	100,0%	3.556	100,0%

Tabelle A27 Beschäftigte in männerdominierten* Dienststellen nach Laufbahn und Geschlecht (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

* Männerdominiert = mindestens 50 Beschäftigte und weniger als 33% Frauenanteil

Laufbahn	Männer		Frauen		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Höherer Dienst	217	59,6%	147	40,4%	364	100,0%
Gehobener Dienst	1.147	70,8%	472	29,2%	1.619	100,0%
Mittlerer Dienst	3.399	76,5%	1.047	23,5%	4.446	100,0%
Einfacher Dienst	169	69,5%	74	30,5%	243	100,0%
Lohnbereich	66	88,0%	9	12,0%	75	100,0%
Nicht zuzuordnen	59	70,2%	25	29,8%	84	100,0%
Gesamt	5.057	74,0%	1.774	26,0%	6.831	100,0%

Tabelle A28 Beschäftigte im gehobenen Dienst in männerdominierten* Dienststellen nach Besoldungs-/Entgeltgruppe und Geschlecht
(ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

* Männerdominiert = mindestens 50 Beschäftigte und weniger als 33% Frauenanteil

	Männer		Frauen		Gesamt	
	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn	abs.	% von Laufbahn
A9/E9	157	13,8%	105	22,5%	262	16,3%
A10/E10	156	13,7%	127	27,3%	283	17,7%
A11/E11	446	39,3%	158	33,9%	604	37,7%
A12/E12	320	28,2%	60	12,9%	380	23,7%
A13	56	4,9%	16	3,4%	72	4,5%
Gesamt	1.135	100,0%	466	100,0%	1.601	100,0%

Tabelle A29 Altersverteilung der Beschäftigten des gehobenen Dienstes 2007 nach Geschlecht - Insgesamt, Land und Kommunen (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

Insgesamt				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	675	1,7%	1.025	4,0%
26 - 35 Jahre	4.252	10,6%	5.093	19,8%
36 - 45 Jahre	12.189	30,5%	8.966	34,8%
46 - 55 Jahre	14.980	37,5%	8.225	31,9%
56 Jahre und älter	7.865	19,7%	2.449	9,5%
Gesamt	39.961	100,0%	25.758	100,0%
Land				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	627	2,5%	834	6,8%
26 - 35 Jahre	2.957	11,9%	2.809	23,0%
36 - 45 Jahre	7.489	30,1%	3.437	28,2%
46 - 55 Jahre	9.314	37,5%	3.719	30,5%

56 Jahre und älter	4.467	18,0%	1.389	11,4%
Gesamt	24.854	100,0%	12.189	100,0%
Kommunen				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	48	,3%	191	1,4%
26 - 35 Jahre	1.295	8,6%	2.283	16,8%
36 - 45 Jahre	4.700	31,1%	5.529	40,7%
46 - 55 Jahre	5.667	37,5%	4.506	33,2%
56 Jahre und älter	3.398	22,5%	1.059	7,8%
Gesamt	15.107	100,0%	13.569	100,0%

Tabelle A30 Altersverteilung der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes 2007 nach Geschlecht - Insgesamt, Land und Kommunen
(ohne Lehrkräfte)

Insgesamt				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	648	2,3%	901	7,2%
26 - 35 Jahre	3.378	12,2%	3.443	27,4%
36 - 45 Jahre	8.428	30,5%	4.151	33,0%
46 - 55 Jahre	10.211	36,9%	3.281	26,1%
56 Jahre und älter	4.990	18,0%	798	6,3%
Gesamt	27.655	100,0%	12.574	100,0%
Land				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	623	2,9%	812	9,4%
26 - 35 Jahre	2.757	12,8%	2.496	28,9%
36 - 45 Jahre	6.666	30,9%	2.381	27,6%
46 - 55 Jahre	8.049	37,3%	2.284	26,5%

56 Jahre und älter	3.482	16,1%	654	7,6%
Gesamt	21.577	100,0%	8.627	100,0%
Kommunen				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	25	,4%	89	2,3%
26 - 35 Jahre	621	10,2%	947	24,0%
36 - 45 Jahre	1.762	29,0%	1.770	44,8%
46 - 55 Jahre	2.162	35,6%	997	25,3%
56 Jahre und älter	1.508	24,8%	144	3,6%
Gesamt	6.078	100,0%	3.947	100,0%

Tabelle A31 Beschäftigte in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A10/E10 und A11/E11 2007 nach Geschlecht und Alter - Insgesamt, Beamtinnen und Beamte des Landes, kommunale Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte des Landes, kommunale Tarifbeschäftigte (ohne Lehrkräfte)

Insgesamt				
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A10/E10, A11/E11	36 - 45 Jahre	5.787	4.200	9.987
	46 - 55 Jahre	7.639	3.397	11.036
	Gesamt	13.426	7.597	21.023
A11/E11, A12-A13/E12	56 Jahre und älter	4.240	539	4.779
Beamtinnen und Beamte des Landes				
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A10/E10, A11/E11	36 - 45 Jahre	2.859	1.445	4.304
	46 - 55 Jahre	4.340	1.423	5.763
	Gesamt	7.199	2.868	10.067
A11/E11, A12-A13/E12	56 Jahre und älter	1.819	316	2.135
Tarifbeschäftigte des Landes				
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A10/E10, A11/E11	36 - 45 Jahre	465	355	820
	46 - 55 Jahre	641	347	988

	Gesamt	1.106	702	1.808
A11/E11, A12-A13/E12	56 Jahre und älter	409	42	451
Kommunale Beamtinnen und Beamte				
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A10/E10, A11/E11	36 - 45 Jahre	1.339	1.505	2.844
	46 - 55 Jahre	1.215	777	1.992
	Gesamt	2.554	2.282	4.836
A11/E11, A12-A13/E12	56 Jahre und älter	1.369	97	1.466
Kommunale Tarifbeschäftigte				
Besoldungs-/Entgeltgruppen	Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A10/E10, A11/E11	36 - 45 Jahre	1.124	895	2.019
	46 - 55 Jahre	1.443	850	2.293
	Gesamt	2.567	1.745	4.312
A11/E11, A12-A13/E12	56 Jahre und älter	643	84	727

Tabelle A32 Altersverteilung der Beschäftigten in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E11 und A12-A13/E12 2007 nach Geschlecht - Insgesamt, Beamtinnen und Beamte des Landes, kommunale Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte des Landes, kommunale Tarifbeschäftigte (ohne Lehrkräfte)

Insgesamt				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	0	0,0%	3	0,1%
26 - 35 Jahre	506	3,2%	510	8,7%
36 - 45 Jahre	3.868	24,7%	2.316	39,4%
46 - 55 Jahre	7.026	44,9%	2.517	42,8%
56 Jahre und älter	4.240	27,1%	539	9,2%
Gesamt	15.640	100,0%	5.885	100,0%
Beamtinnen und Beamte des Landes				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	0	,0%	1	,0%
26 - 35 Jahre	187	2,5%	251	8,8%
36 - 45 Jahre	1.752	23,8%	928	32,4%
46 - 55 Jahre	3.605	49,0%	1.366	47,7%

56 Jahre und älter	1.819	24,7%	316	11,0%
Gesamt	7.363	100,0%	2.862	100,0%
Tarifbeschäftigte des Landes				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	0	0,0%	2	0,4%
26 - 35 Jahre	73	4,9%	47	10,0%
36 - 45 Jahre	379	25,6%	208	44,1%
46 - 55 Jahre	617	41,7%	173	36,7%
56 Jahre und älter	409	27,7%	42	8,9%
Gesamt	1.478	100,0%	472	100,0%
Kommunale Beamtinnen und Beamte				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	0	0,0%	0	0,0%
26 - 35 Jahre	134	3,2%	116	8,1%
36 - 45 Jahre	973	23,2%	661	46,4%
46 - 55 Jahre	1.717	40,9%	550	38,6%

56 Jahre und älter	1.369	32,6%	97	6,8%
Gesamt	4.193	100,0%	1.424	100,0%
Kommunale Tarifbeschäftige				
Altersgruppe	Männer		Frauen	
	abs.	% von Altersgruppe	abs.	% von Altersgruppe
bis 25 Jahre	0	0,0%	0	0,0%
26 - 35 Jahre	112	4,3%	96	8,5%
36 - 45 Jahre	764	29,3%	519	46,1%
46 - 55 Jahre	1.087	41,7%	428	38,0%
56 Jahre und älter	643	24,7%	84	7,5%
Gesamt	2.606	100,0%	1.127	100,0%

Tabelle A33 Beschäftigungsumfang¹ im gehobenen Dienst nach Geschlecht (ohne Alters-TZ) (ohne Lehrkräfte; E9 gewichtet)

Beschäftigungsumfang	Männer		Frauen	
	abs.	% von Beschäftigungsumfang	abs.	% von Beschäftigungsumfang
Vollzeit	36.200	95,4%	12.787	51,4%
T1	1.318	3,5%	9.280	37,3%
T2	218	0,6%	1.040	4,2%
Beurlaubt	194	0,5%	1.765	7,1%
Gesamt	37.930	100,0%	24.871	100,0%

¹ T 1-Beschäftigte mindestens die Hälfte, T 2-Beschäftigte weniger als die Hälfte der üblichen wöchentlichen Vollarbeitszeit.

Tabelle A34 Beschäftigungsumfang in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A10/E9 und A12-A13/E12 nach Geschlecht (ohne Lehrkräfte; Teilzeit=T1+T2)

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang	Männer		Frauen	
		abs.	%	abs.	%
A10/E9	Vollzeit	11.976	93,6%	6.042	48,0%
	Teilzeit	824	6,4%	6.539	52,0%
A12-A13/E12	Vollzeit	6.029	97,9%	1.043	65,4%
	Teilzeit	127	2,1%	551	34,6%

Tabelle A35 Beschäftigungsumfang der *Beamtinnen und Beamten im Landesdienst* in den Besoldungsgruppen A10 und A12-A13 nach Geschlecht (ohne Lehrkräfte; Teilzeit=T1+T2)

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang	Männer		Frauen	
		abs.	%	abs.	%
A10/E9	Vollzeit	5.809	98,2%	1.137	52,5%
	Teilzeit	105	1,8%	1.028	47,5%
A12-A13/E12	Vollzeit	3.200	98,0%	579	58,8%
	Teilzeit	65	2,0%	405	41,2%

Tabelle A36 Frauenanteil an den Beschäftigten ohne Lehrkräfte der Landesbehörden 2003 und 2007 sowie Frauenanteil an den Lehrkräften 2003 und 2007 (nur VZ, T1, ATZ)

Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt ohne Lehrkräfte		weibliche Beschäftigte ohne Lehrkräfte		Frauenanteil an den Beschäftigten ohne Lehrkräfte in %		Lehrkräfte insgesamt		Lehrerinnen		Frauenanteil an den Lehrkräften in %	
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
Höherer Dienst	A16+Z, A16, R2	946	888	141	170	14,9	19,1	356	385	51	76	14,3	19,7
	A15, R1	2.375	2.147	739	827	31,1	38,5	2.329	2.265	474	585	20,4	25,8
	A14 hD	897	653	179	160	20,0	24,5	6.105	5.819	1.486	1.598	24,3	27,5
	A13 hD	525	375	183	140	34,9	37,3	13.169	14.346	6.249	7.186	47,5	50,1
	in Ausbildung Beamte hD	205	1.298	101	696	49,3	53,6	2.429	2.734	1.441	1.754	59,3	64,2
	BAT Ib	510	-	186	-	36,5	-	159	-	58	-	36,5	-
	BAT IIa, IIb, II	632	4	284	4	44,9	100,0	967	22	564	16	58,3	72,7
	E14	-	541	-	225	-	41,6	-	139	-	54	-	38,8
	E13, E13 Ü	-	385	-	143	-	37,1	-	2.060	-	1.282	-	62,2
	in Ausbildung Angestellte/Arbeitnehmer/innen hD	1.411	7	669	5	47,4	71,4	8	11	6	11	75,0	100,0
	Gesamt	7.501	6.298	2.482	2.370	33,1	37,6	25.522	27.781	10.329	12.562	40,5	45,2
Gehobener Dienst	A16L-A13L	35	20	8	8	22,9	40,0	15.923	15.896	9.052	9.535	56,8	60,0
	A14 S, A13 S+Z, A13 S	1.249	1.223	89	156	7,1	12,8	13	30	8	13	61,5	43,3
	A12	2.797	2.589	471	551	16,8	21,3	26.368	26.003	20.653	20.710	78,3	79,6
	in Ausbildung Beamte gD	1.003	239	599	132	59,7	55,2	1.727	2.468	1.372	2.104	79,4	85,3

Beschäftigte		Beschäftigte insgesamt ohne Lehrkräfte		weibliche Beschäftigte ohne Lehrkräfte		Frauenanteil an den Beschäftigten ohne Lehrkräfte in %		Lehrkräfte insgesamt		Lehrerinnen		Frauenanteil an den Lehrkräften in %	
Laufbahngruppe	Besoldungsgruppe	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007
	BAT IIa, II, IIa S, II S, Kr. XII	559	1	59	-	10,6	0,0	418	-	285	-	68,2	-
	BAT III, Kr. XII	1.327	-	192	-	14,5	-	2.957	23	2.515	20	85,1	87,0
	BAT IVa, Kr. XI, X	1.120	2	283	1	25,3	50,0	531	4	330	3	62,1	75,0
	E12, E12a	-	494	-	61	-	12,3	-	106	-	64	-	60,4
	E11, E11a, E11b	-	1.257	-	279	-	22,2	-	2.896	-	2.366	-	81,7
	in Ausbildung Angestellte/Arbeitnehmer/innen gD	10	12	9	10	90,0	83,3	5	18	5	11	100,0	61,1
	Gesamt	8.100	5.837	1.710	1.198	21,1	20,5	47.942	47.444	34.220	34.826	71,4	73,4

Fragebögen

Frage 2.1 Gibt es in Ihrer Dienststelle aktuell eine Unterrepräsentanz von Frauen?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	391	54,7	2	18,2	187	53,4	202	57,1
Ja	300	42,0	9	81,8	154	44,0	137	38,7
Gesamt	691	96,6	11	100,0	341	97,4	339	95,8
Keine Angabe	24	3,4			9	2,6	15	4,2
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 2.2 Seit wann arbeitet Ihre Dienststelle mit dem Instrument des Stufenplans?

Stufenplan erstellt	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1995-1998	219	30,6	8	72,7	125	35,7	86	24,3
1999-2002	60	8,4	1	9,1	26	7,4	33	9,3
2003-2007	37	5,2			23	6,6	14	4,0
Seit 2008	9	1,3			3	0,9	6	1,7
Gar nicht	332	46,4	2	18,2	144	41,1	186	52,5

Stufenplan erstellt	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gesamt	657	91,9	11	100,00	321	91,7	325	91,8
Keine Angabe	58	8,1			29	8,3	29	8,2
Gesamt	715	100,0	11	100,00	350	100,0	354	100,0

Frage 2.3 Welche Maßnahmen des Stufenplans hat Ihre Dienststelle ergriffen, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen?

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gezielter Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind	93	30,7	3	33,3	40	26,1	50	35,5
Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen	136	44,9	3	33,3	69	45,1	64	45,4
Stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien	85	28,1	1	11,1	54	35,3	30	21,3
Fachliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	216	71,3	5	55,6	110	71,9	101	71,6
Systematische Nachwuchsförderung für Frauen	61	20,1	1	11,1	23	15,0	37	26,2

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender	49	16,2	4	44,4	27	17,6	18	12,8
Mentorings	42	13,9	7	77,8	28	18,3	7	5,0
Einrichten von Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte	88	29,0	3	33,3	52	34,0	33	23,4
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit	105	34,7	3	33,3	48	31,4	54	38,3
Angebote und/oder Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen	48	15,8	2	22,2	14	9,2	32	22,7
Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung/Vertretung	112	37,0	2	22,2	45	29,4	65	46,1
Ermöglichung von Heimarbeit	84	27,7	5	55,6	45	29,4	34	24,1
Gesamt	303	100,0	9	100,0	153	100,0	141	100,0

Frage 2.4 **Wurde im Berichtszeitraum die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut oder hat sie sich verstärkt?**

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Voll und ganz abgebaut	22	3,1	1	9,1	9	2,6	12	3,4
Überwiegend abgebaut	45	6,3	1	9,1	25	7,1	19	5,4
Geringfügig abgebaut	175	24,5	9	81,8	90	25,7	76	21,5
Gleich geblieben	111	15,5			40	11,4	71	20,1
Geringfügig verstärkt	19	2,7			9	2,6	10	2,8
Erheblich verstärkt	3	0,4			2	0,6	1	0,3
Bei uns gab es nie eine Unterrepräsentanz von Frauen.	240	33,6			127	36,3	113	31,9
Gesamt	615	86,0	11	100,0	302	86,3	302	85,3
Keine Angabe	100	14,0			48	13,7	52	14,7
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 3.1.1 Wie viele Männer im Alter < 50 Jahre arbeiten bei Ihnen Teilzeit?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Keine	267	37,3	4	36,4	147	42,0	116	32,8
Weniger als 5	304	42,5	5	45,5	150	42,9	149	42,1
5 bis unter 20	95	13,3	2	18,2	35	10,0	58	16,4
20 bis unter 100	23	3,2			4	1,1	19	5,4
Mehr als 100	2	0,3			1	0,3	1	0,3
Gesamt	691	96,6	11	100,0	337	96,3	343	96,9
Keine Angabe	24	3,4			13	3,7	11	3,1
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 3.1.2 Wie viele Frauen im Alter < 50 Jahre arbeiten bei Ihnen Teilzeit?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Keine	5	0,7			4	1,1	1	0,3
Weniger als 5	53	7,4			38	10,9	15	4,2
5 bis unter 20	252	35,2	1	9,1	150	42,9	101	28,5
20 bis unter 100	306	42,8	9	81,8	133	38,0	164	46,3
Mehr als 100	80	11,2	1	9,1	20	5,7	59	16,7
Gesamt	696	97,3	11	100,0	345	98,6	340	96,0
Keine Angabe	19	2,7			5	1,4	14	4,0
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 3.2 Fördern Sie zur Zeit gezielt die Teilzeitarbeit von Männern?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	669	93,6	11	100,0	324	92,6	334	94,4
Ja	14	2,0			9	2,6	5	1,4
Gesamt	683	95,5	11	100,0	333	95,1	339	95,8
Keine Angabe	32	4,5			17	4,9	15	4,2
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 3.3 **Wenn ja, mit welchen Maßnahmen haben Sie Männer ermutigt, Teilzeit zu arbeiten?**

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Beratung/Information über die gesetzlichen Möglichkeiten	5	29,4			4	40,0	1	14,3
Organisatorische Unterstützung	9	52,9			4	40,0	5	71,4
Als Normalität behandelt	2	11,8			1	10,0	1	14,3
Antwort ohne inhaltlichen Bezug	2	11,8			1	10,0	1	14,3
Sonstiges	2	11,8			2	20,0		
Gesamt	17	100,0			10	100,0	7	100,0

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	185	25,9			114	32,6	71	20,1
Ja	507	70,9	11	100,0	228	65,1	268	75,7
Gesamt	692	96,8	11	100,0	342	97,7	339	95,8
Keine Angabe	23	3,2			8	2,3	15	4,2
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 4.2.1 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Ihrer Dienststelle.

Aussage	Beteiligung	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Es gibt kein geeignetes Potenzial.	trifft zu	51	7,1			18	5,1	33	9,3
	trifft teilweise zu	173	24,2	3	27,3	75	21,4	95	26,8
	trifft nicht zu	361	50,5	8	72,7	183	52,3	170	48,0
	Gesamt	585	81,8	11	100,0	276	78,9	298	84,2
	keine Angabe	130	18,2			74	21,1	56	15,8
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
Frauen sind trotz Ansprache nicht an Führungsaufgaben interessiert.	trifft zu	25	3,5			11	3,1	14	4,0
	trifft teilweise zu	238	33,3	6	54,5	98	28,0	134	37,9
	trifft nicht zu	307	42,9	5	45,5	163	46,6	139	39,3
	Gesamt	570	79,7	11	100,0	272	77,7	287	81,1
	keine Angabe	145	20,3			78	22,3	67	18,9
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
	trifft zu	26	3,6	1	9,1	11	3,1	14	4,0
	trifft teilweise zu	137	19,2	4	36,4	53	15,1	80	22,6
	trifft nicht zu	411	57,5	6	54,5	214	61,1	191	54,0
	Gesamt	574	80,3	11	100,0	278	79,4	285	80,5

Aussage	Beteiligung	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
	keine Angabe	141	19,7			72	20,6	69	19,5
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, engagieren sich Frauen stark in der Familie.	trifft zu	169	23,6	1	9,1	62	17,7	106	29,9
	trifft teilweise zu	353	49,4	10	90,9	182	52,0	161	45,5
	trifft nicht zu	58	8,1			32	9,1	26	7,3
	Gesamt	580	81,1	11	100,0	276	78,9	293	82,8
	keine Angabe	135	18,9			74	21,1	61	17,2
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu.	trifft zu	12	1,7			6	1,7	6	1,7
	trifft teilweise zu	266	37,2	8	72,7	105	30,0	153	43,2
	trifft nicht zu	289	40,4	3	27,3	159	45,4	127	35,9
	Gesamt	567	79,3	11	100,0	270	77,1	286	80,8
	keine Angabe	148	20,7			80	22,9	68	19,2
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
Führungspositionen brauchen das volle berufliche Engagement.	trifft zu	336	47,0	7	63,6	158	45,1	171	48,3
	trifft teilweise zu	184	25,7	4	36,4	91	26,0	89	25,1
	trifft nicht zu	52	7,3			25	7,1	27	7,6

Aussage	Beteiligung	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
	Gesamt	572	80,0	11	100,0	274	78,3	287	81,1
	keine Angabe	143	20,0			76	21,7	67	18,9
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
Die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben bereitet Probleme.	trifft zu	124	17,3	2	18,2	53	15,1	69	19,5
	trifft teilweise zu	375	52,4	9	81,8	179	51,1	187	52,8
	trifft nicht zu	82	11,5			47	13,4	35	9,9
	Gesamt	581	81,3	11	100,0	279	79,7	291	82,2
	keine Angabe	134	18,7			71	20,3	63	17,8
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0
Die Arbeitszeit passt nicht.	trifft zu	31	4,3	1	9,1	7	2,0	23	6,5
	trifft teilweise zu	208	29,1	3	27,3	77	22,0	128	36,2
	trifft nicht zu	327	45,7	6	54,5	185	52,9	136	38,4
	Gesamt	566	79,2	10	90,9	269	76,9	287	81,1
	keine Angabe	149	20,8	1	9,1	81	23,1	67	18,9
	Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 4.2.2 Andere wichtige Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Aussage	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Keine Fluktuation/ alle Positionen sind längerfristig besetzt	44	44,0			14	29,2	30	57,7
Freiwerdende Führungspositionen werden nicht neu besetzt / abgebaut	7	7,0			3	6,3	4	7,7
Potenzial von Frauen fehlt	9	9,0			3	6,3	6	11,5
Vereinbarkeit von Familie und Führungsaufgaben bereitet Probleme	7	7,0			4	8,3	3	5,8
Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen (Männerdomäne)	15	15,0			11	22,9	4	7,7
Keine Entscheidungsbefugnis über Stellenbesetzung	6	6,0			6	12,5	2	3,8
Keine Unterrepräsentanz	6	6,0			4	8,3	5	9,6
Antwort ohne inhaltlichen Bezug	7	7,0			2	4,2	3	5,8
Sonstiges	6	6,0			3	6,3	52	100,0
Gesamt	100	100,0			48	100,0	30	57,7

Frage 4.3 Wenn Sie sich Ihre Führungspositionen heute einmal ansehen, wie viele davon halten Sie für teilbar?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Alle bis über 70%	92	12,9	1	9,1	75	21,4	16	4,5
70 bis über 50%	60	8,4	3	27,3	41	11,7	16	4,5
50 bis über 20%	146	20,4	2	18,2	73	20,9	71	20,1
Unter 20%	185	25,9	4	36,4	71	20,3	110	31,1
Keine	198	27,7	1	9,1	74	21,1	123	34,7
Gesamt	681	95,2	11	100,0	334	95,4	336	94,9
Keine Angabe	34	4,8			16	4,6	18	5,1
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 4.4 Wie viele Führungspositionen sind in Teilzeit besetzt?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Alle bis über 70%								
70 bis über 50%	8	1,1			5	1,4	3	0,8
50 bis über 20%	65	9,1			43	12,3	22	6,2
Unter 20%	244	34,1	9	81,8	109	31,1	126	35,6
Keine	387	54,1	2	18,2	185	52,9	200	56,5
Gesamt	704	98,5	11	100,0	342	97,7	351	99,2
Keine Angabe	11	1,5			8	2,3	3	0,8
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 5.1 Wann wurde Ihre Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte das letzte Mal neu bestellt?

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Vor 2004	213	29,8			19	5,4	194	54,8
2004/2005	127	17,8	4	36,4	82	23,4	41	11,6
2006/2007	286	40,0	6	54,5	200	57,1	80	22,6
In 2008	77	10,8	1	9,1	44	12,6	32	9,0
Es ist noch keine Frauen- /Gleichstellungsbeauftragte bestellt worden	7	1,0			2	0,6	5	1,4
Gesamt	710	99,3	11	100,0	347	99,1	352	99,4
Keine Angabe	5	0,7			3	0,9	2	0,6
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

Frage 5.2 **Wurde die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum bei den folgenden Maßnahmen beteiligt?**

Art der Maßnahme	Beteiligung	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Arbeitsplatzbewertungen	voll und ganz	117	26,0	2	22,2	44	23,5	71	28,0
	überwiegend	52	11,6	2	22,2	19	10,2	31	12,2
	selten	35	7,8		0,0	20	10,7	15	5,9
	nein	246	54,7	5	55,6	104	55,6	137	53,9
	Gesamt	450	100	9	100	187	100	254	100
	Maßnahme kam nicht vor	225	-	2	-	143	-	80	-
	keine Angabe	40	-		-	20	-	20	-
Erstellung von Personalentwicklungskonzepten	voll und ganz	152	50,5	7	77,8	71	53,4	74	46,5
	überwiegend	72	23,9	2	22,2	30	22,6	40	25,2
	selten	17	5,6		0,0	10	7,5	7	4,4
	nein	60	19,9		0,0	22	16,5	38	23,9
	Gesamt	301	100	9	100	133	100	159	100
	Maßnahme kam nicht vor	361	-	2	-	194	-	165	-
	keine Angabe	53	-		-	23	-	30	-
Erstellung des Stufenplans	voll und ganz	211	72,8	5	83,3	111	72,1	95	73,1

		Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	überwiegend	42	14,5	1	16,7	25	16,2	16	12,3
	selten	7	2,4		0,0	4	2,6	3	2,3
	nein	30	10,3		0,0	14	9,1	16	12,3
	Gesamt	290	100	6	100	154	100	130	100
	Maßnahme kam nicht vor	366	-	4	-	175	-	187	-
	keine Angabe	59	-	1	-	21	-	37	-
Umstrukturierungen/Personalabbau	voll und ganz	236	52,4	4	40,0	128	63,1	104	43,9
	überwiegend	114	25,3	6	60,0	47	23,2	61	25,7
	selten	32	7,1		0,0	12	5,9	20	8,4
	nein	68	15,1		0,0	16	7,9	52	21,9
	Gesamt	450	100	10	100	203	100	237	100
	Maßnahme kam nicht vor	234	-	1	-	135	-	98	-
	keine Angabe	31	-		-	12	-	19	-
Einrichtung von Telearbeitsplätzen	voll und ganz	84	55,6	8	100,0	51	71,8	25	34,7
	überwiegend	18	11,9		0,0	5	7,0	13	18,1
	selten	13	8,6		0,0	4	5,6	9	12,5
	nein	36	23,8		0,0	11	15,5	25	34,7

		Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
		Gesamt							
	Gesamt	151	100	8	100	71	100	72	100
	Maßnahme kam nicht vor	509	-	3	-	261	-	245	-
	keine Angabe	55	-		-	18	-	37	-
Entscheidungen über Gremienbesetzungen	voll und ganz	87	25,8	1	10,0	58	38,4	28	15,9
	überwiegend	60	17,8	3	30,0	28	18,5	29	16,5
	selten	53	15,7	3	30,0	17	11,3	33	18,8
	nein	137	40,7	3	30,0	48	31,8	86	48,9
	Gesamt	337	100	10	100	151	100	176	100
	Maßnahme kam nicht vor	314	-	1	-	174	-	139	-
	keine Angabe	64	-		-	25	-	39	-
Personalauswahlentscheidungen	voll und ganz	523	78,1	9	81,8	264	81,5	250	74,6
	überwiegend	112	16,7	2	18,2	49	15,1	61	18,2
	selten	14	2,1		0,0	4	1,2	10	3,0
	nein	21	3,1		0,0	7	2,2	14	4,2
	Gesamt	670	100	11	100	324	100	335	100
	Maßnahme kam nicht vor	25	-		-	21	-	4	-
	keine Angabe	20	-		-	5	-	15	-

		Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
Entscheidungen über familiengerechte Arbeitsgestaltung/Telearbeit	voll und ganz	233	62,5	10	100,0	143	69,8	80	50,6
	überwiegend	74	19,8		0,0	34	16,6	40	25,3
	selten	28	7,5		0,0	9	4,4	19	12,0
	nein	38	10,2		0,0	19	9,3	19	12,0
	Gesamt	373	100	10	100	205	100	158	100
	Maßnahme kam nicht vor	298	-	1	-	130	-	167	-
	keine Angabe	44	-		-	15	-	29	-
Entscheidungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	voll und ganz	89	79,5	2	100,0	47	88,7	40	70,2
	überwiegend	7	6,3		0,0	2	3,8	5	8,8
	selten	3	2,7		0,0	2	3,8	1	1,8
	nein	13	11,6		0,0	2	3,8	11	19,3
	Gesamt	112	100	2	100	53	100	57	100
	Maßnahme kam nicht vor	544	-	9	-	274	-	261	-
	keine Angabe	59	-		-	23	-	36	-

Frage 5.3 **Hat die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum Maßnahmen formell beanstandet bzw. ihnen widersprochen?**

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	617	86,3	6	54,5	306	87,4	305	86,2
Ja	75	10,5	5	45,5	34	9,7	36	10,2
Gesamt	692	96,8	11	100,0	340	97,1	341	96,3
Keine Angabe	23	3,2			10	2,9	13	3,7
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	463	64,8	2	18,2	234	66,9	227	64,1
Ja	221	30,9	9	81,8	105	30,0	107	30,2
Gesamt	684	95,7	11	100,0	339	96,9	334	94,4
Keine Angabe	31	4,3			11	3,1	20	5,6
Gesamt	715	100,0	11	100,0	350	100,0	354	100,0

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

	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Voll und ganz	27	11,7	1	11,1	17	15,3	9	8,1
Eher ja	137	59,3	6	66,7	65	58,6	66	59,5
Eher nicht	53	22,9	2	22,2	19	17,1	32	28,8
Nein	14	6,1			10	9,0	4	3,6
Gesamt	231	100,0	9	100,0	111	100,0	111	100,0

Frage 6.1 Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den jeweiligen Gremien

Anzahl Mitglieder in Gremien	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Frauen	3.172	34,3	533	27,8	1.312	37,7	1.327	34,5
Männer	6.072	65,7	1.382	72,2	2.167	62,3	2.523	65,5
Gesamt	9.244	100,0	1.915	100,0	3.479	100,0	3.850	100,0
Zahl der Dienststellen	345		9		178		158	

Frage 7.1 Welche Maßnahmen haben sich aus Sicht Ihrer Dienststelle besonders bewährt, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu verschaffen?

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Systematische Nachwuchsförderung / Führungskräftenachwuchsqualifizierung	16	4,0			5	2,4%	11	5,9%
Führungskräfteschulung	4	1,0			3	1,4%	1	0,5%
Gezielte Ansprache von Frauen / Hinweis auf Frauenförderung bei Stellenausschreibungen	44	10,9	3	27,3%	21	10,1%	20	10,8%
Verstärkte Ausbildung von Frauen	15	3,7			4	1,9%	11	5,9%
Systematische, transparente Personalauswahlverfahren	40	9,9	2	18,2%	21	10,1%	17	9,2%
Gezielter Einsatz von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Gremien)	17	4,2	2	18,2%	9	4,3%	6	3,2%
Fort- und Weiterbildung / gezielte Ansprache von Frauen sich zu beteiligen	101	25,0	1	9,1%	45	21,6%	55	29,7%
Flexible Arbeitszeitgestaltung (Beurlaubungen, Heimarbeit)	131	32,4	3	27,3%	85	40,9%	43	23,2%
Kinderbetreuungsangebote / Familienunterstützende Dienstleistungen	19	4,7	1	9,1%	6	2,9%	12	6,5%

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Kontaktpflege während der Elternzeit (Weiterbildung, befristete Einsätze)	7	1,7			3	1,4%	4	2,2%
Ermutung von Frauen	4	1,0			3	1,4%	1	0,5%
Mentorings / Mentoringprogramme	24	5,9	5	45,5%	16	7,7%	3	1,6%
Aktivitäten im Rahmen des AUDITS „Familie und Beruf“	8	2,0			3	1,4%	5	2,7%
Aufklärungsarbeit / Sensibilisierung für das Thema „gleichberechtigte Teilhabe“	6	1,5			2	1,0%	4	2,2%
Einbindung der Frauenbeauftragten in Personalentwicklung und Einstellung	36	8,9	2	18,2%	16	7,7%	18	9,7%
Vernetzte Aktivitäten über Abteilungsgrenzen hinweg	5	1,2			2	1,0%	3	1,6%
Teilzeitangebote	91	22,5	2	18,2%	47	22,6%	42	22,7%
Einhaltung NGG/Stufenplan	9	2,2			4	1,9%	5	2,7%
Verstärkter Einsatz von Frauen in Führungspositionen	7	1,7			4	1,9%	3	1,6%
Ausschreibung von Dienstposten	6	1,5			4	1,9%	2	1,1%
Gleichbehandlung	5	1,2			4	1,9%	1	0,5%
Antwort ohne inhaltlichen Bezug	67	16,6			36	17,3%	31	16,8%

Art der Maßnahme	Insgesamt		Landesregierung		Landesbehörden (ohne Landesregierung)		Kommunen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Sonstiges	26	6,4	1	9,1%	15	7,2%	10	5,4%
Gesamt	404	100,0	11	100,0%	208	100,0%	185	100,0%