

Unterrichtung

Hannover, den 04.06.2024

Niedersächsischer Ministerpräsident

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

Frau
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Weil



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

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



Abkürzungsverzeichnis

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

Impressum

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

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

Nadine Ivanovs, Katja Rode unter Mitarbeit von Daria Gunkel.

Erschienen im April 2024

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

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

Einleitung

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

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

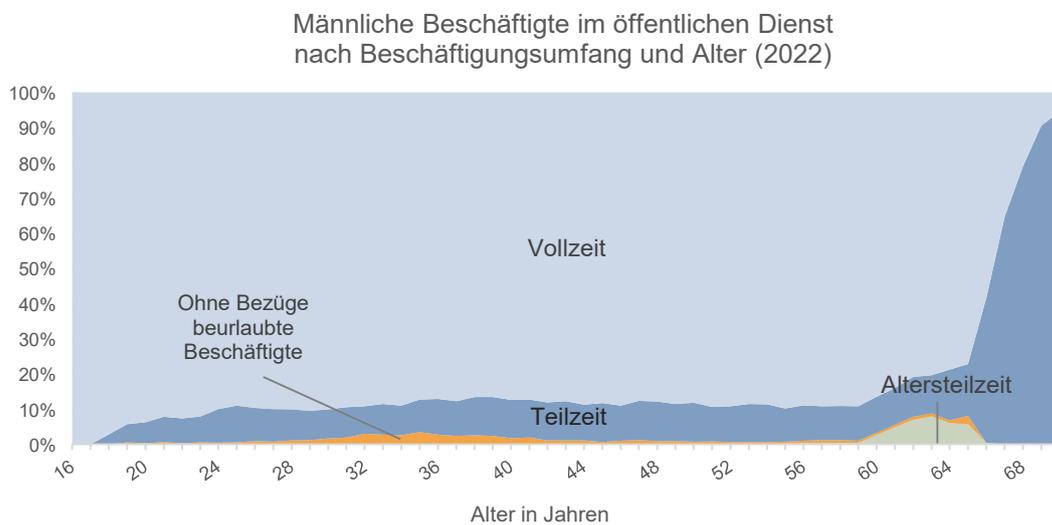
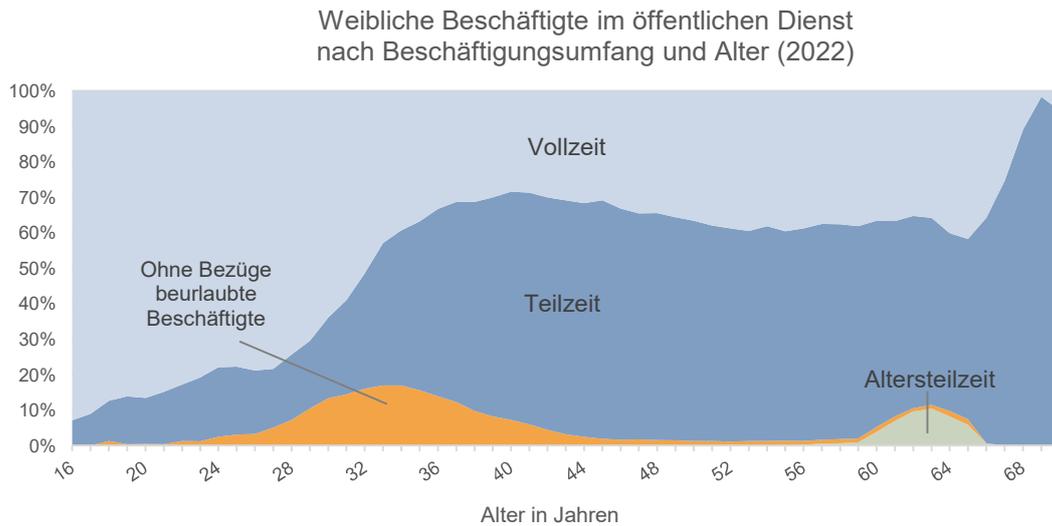


Abbildung 1 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zusammenfassung der Ergebnisse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fazit

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

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

Steigende Frauenanteile stellen keinen Automatismus für Gleichstellung dar

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

Systematische Hürden im beruflichen Aufstieg für Frauen in der öffentlichen Verwaltung

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

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

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

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

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

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

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

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

Ungleiche Stellung in Verantwortung und Entscheidung

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

Weiterentwicklung der Datengrundlage

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

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

A Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

1 Beschäftigte

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

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

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

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

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

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

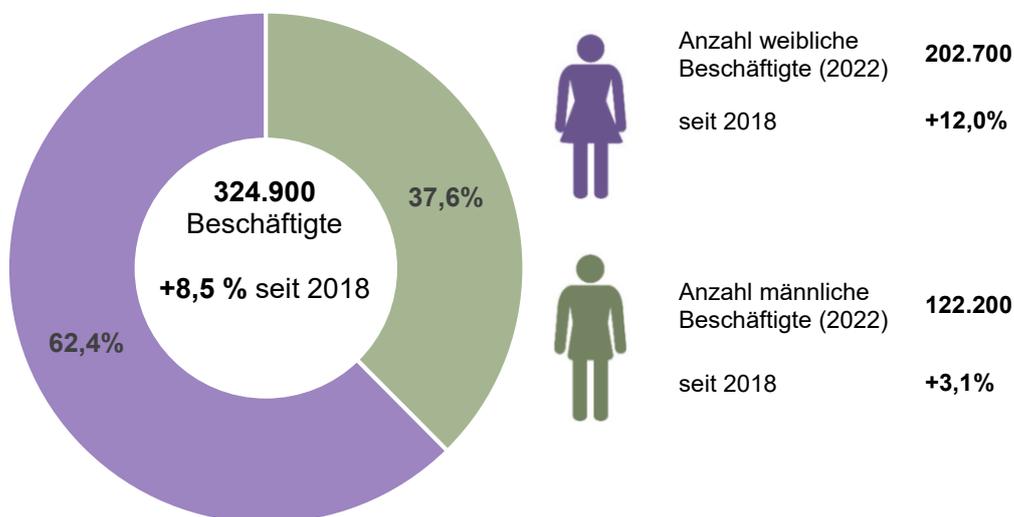


Abbildung 2 Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Niedersachsen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

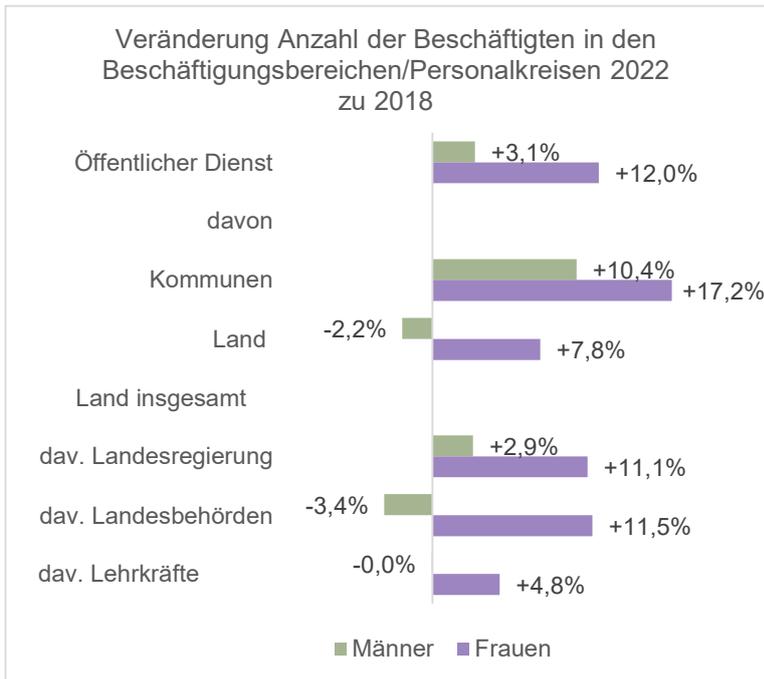


Abbildung 3 Veränderung der Beschäftigten (Anzahl) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

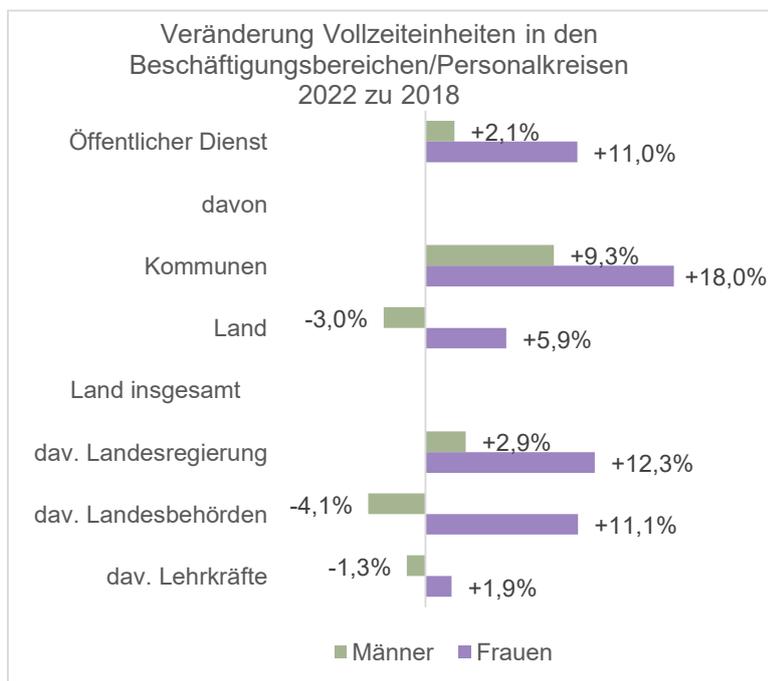


Abbildung 4 Veränderung der Beschäftigten (Vollzeiteinheiten) im öffentlichen Dienst 2022 zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

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

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

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

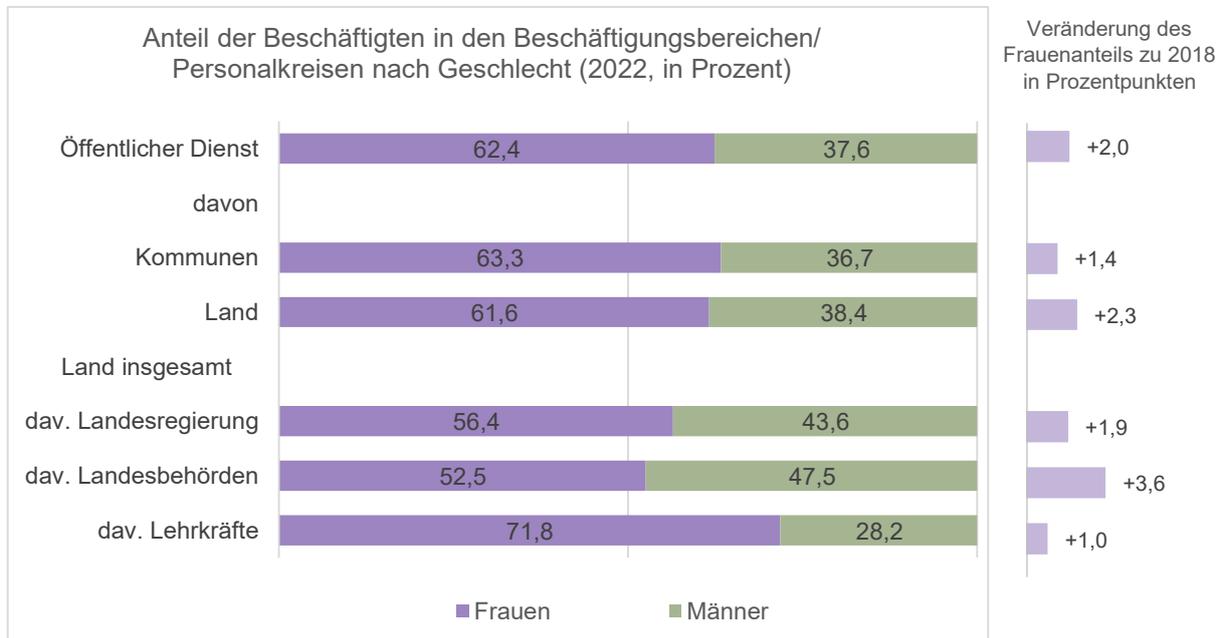


Abbildung 5 Anteil der Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

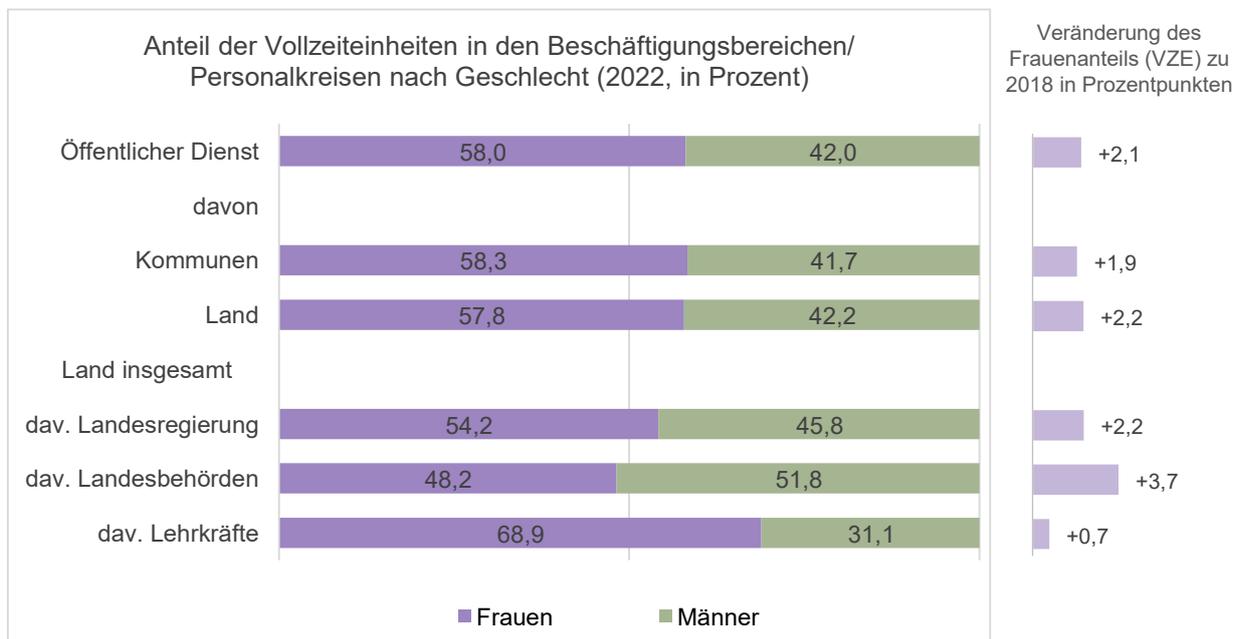


Abbildung 6 Anteil am Beschäftigungsumfang nach Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent und die Veränderung zu 2018 in Prozentpunkten. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

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

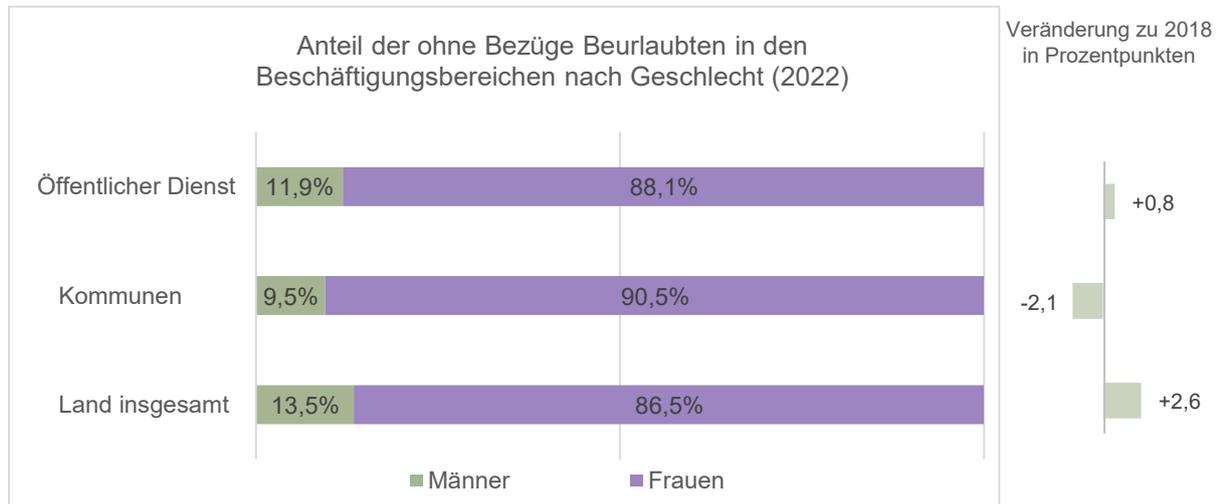


Abbildung 7 Anteil der ohne Bezüge beurlaubten Beschäftigten nach Beschäftigungsbereichen am 30.06.2022 und die Veränderung des Männeranteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

2 Nach Statusgruppen

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 4 bis Tabelle 7.

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

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

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

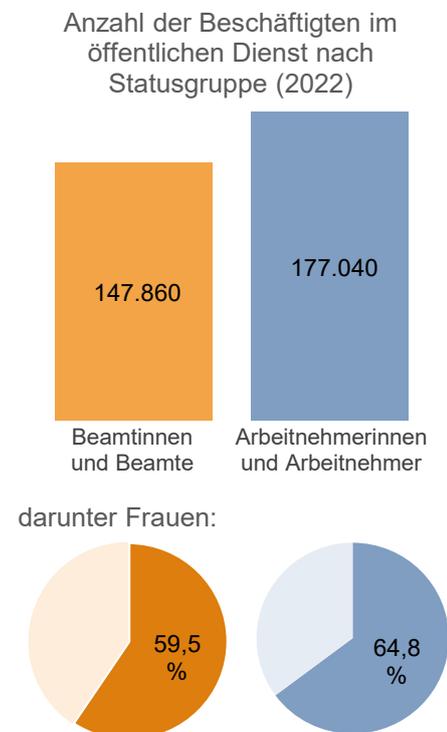


Abbildung 8 Anzahl der Beschäftigten und darunter Frauen nach Statusgruppen im öffentlichen Dienst am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

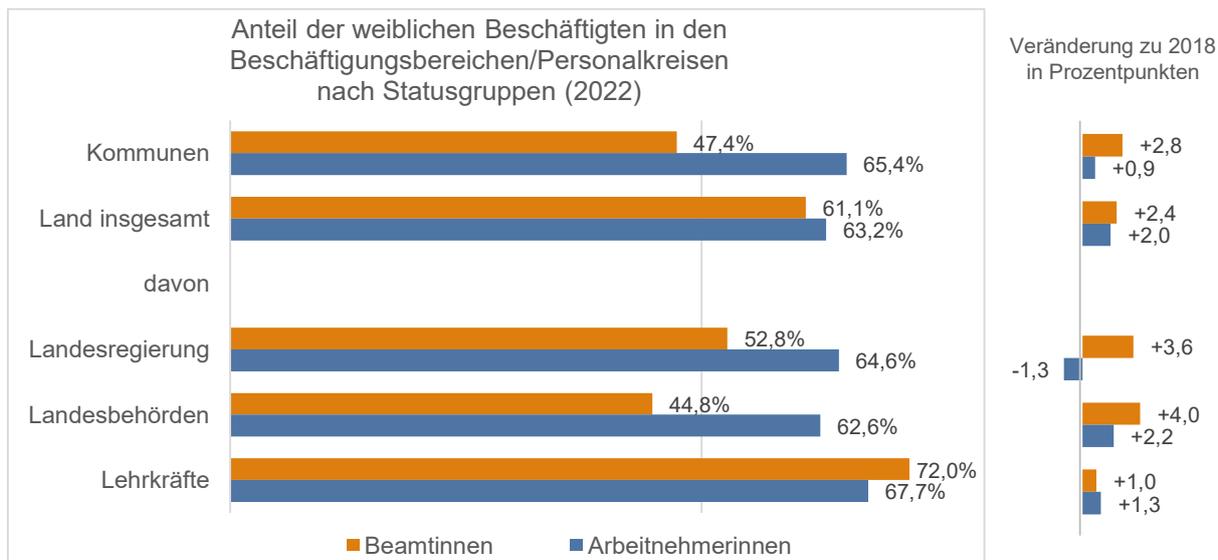


Abbildung 9 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Statusgruppen in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

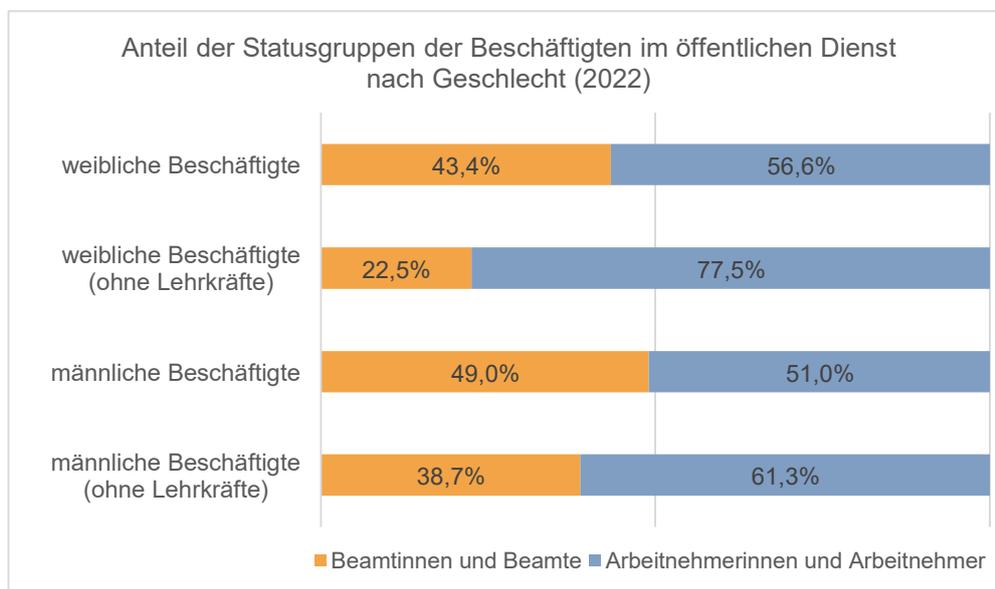


Abbildung 10 Statusgruppen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

3 In den Laufbahngruppen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen

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

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 9 bis Tabelle 14.

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

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

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

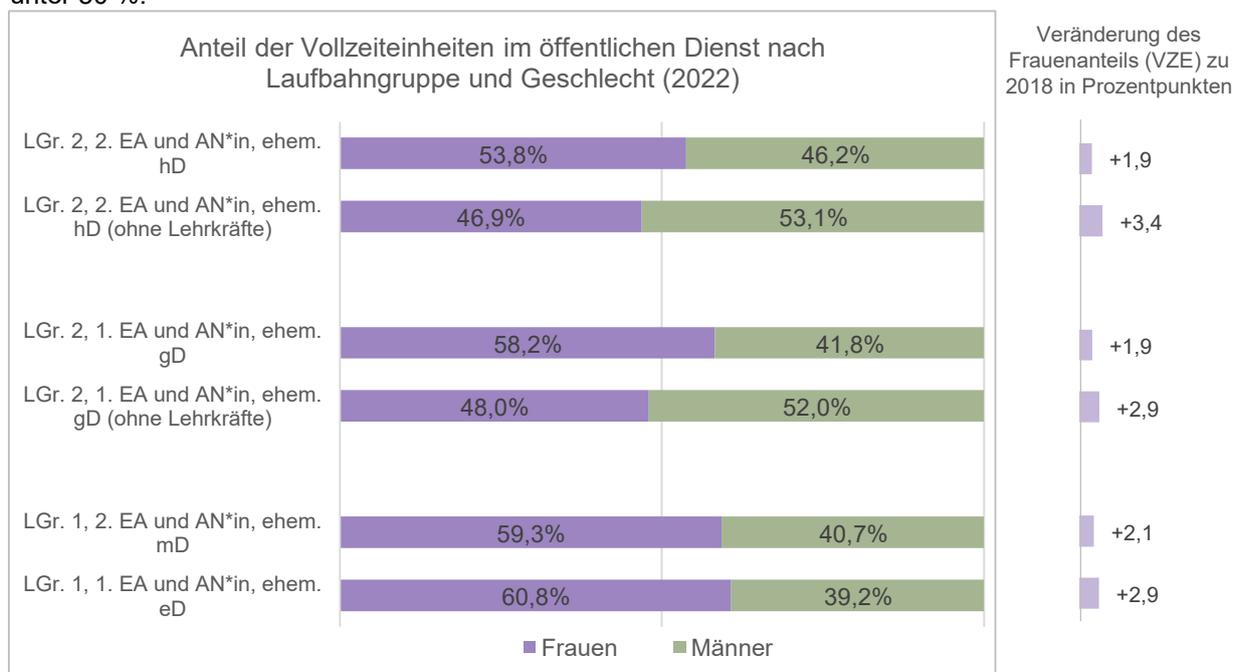


Abbildung 11 Anteil der Vollzeiteinheiten im öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppe und Geschlecht am 30.06.2022 und die Veränderung des Frauenanteils (VZE) zu 2018. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

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

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

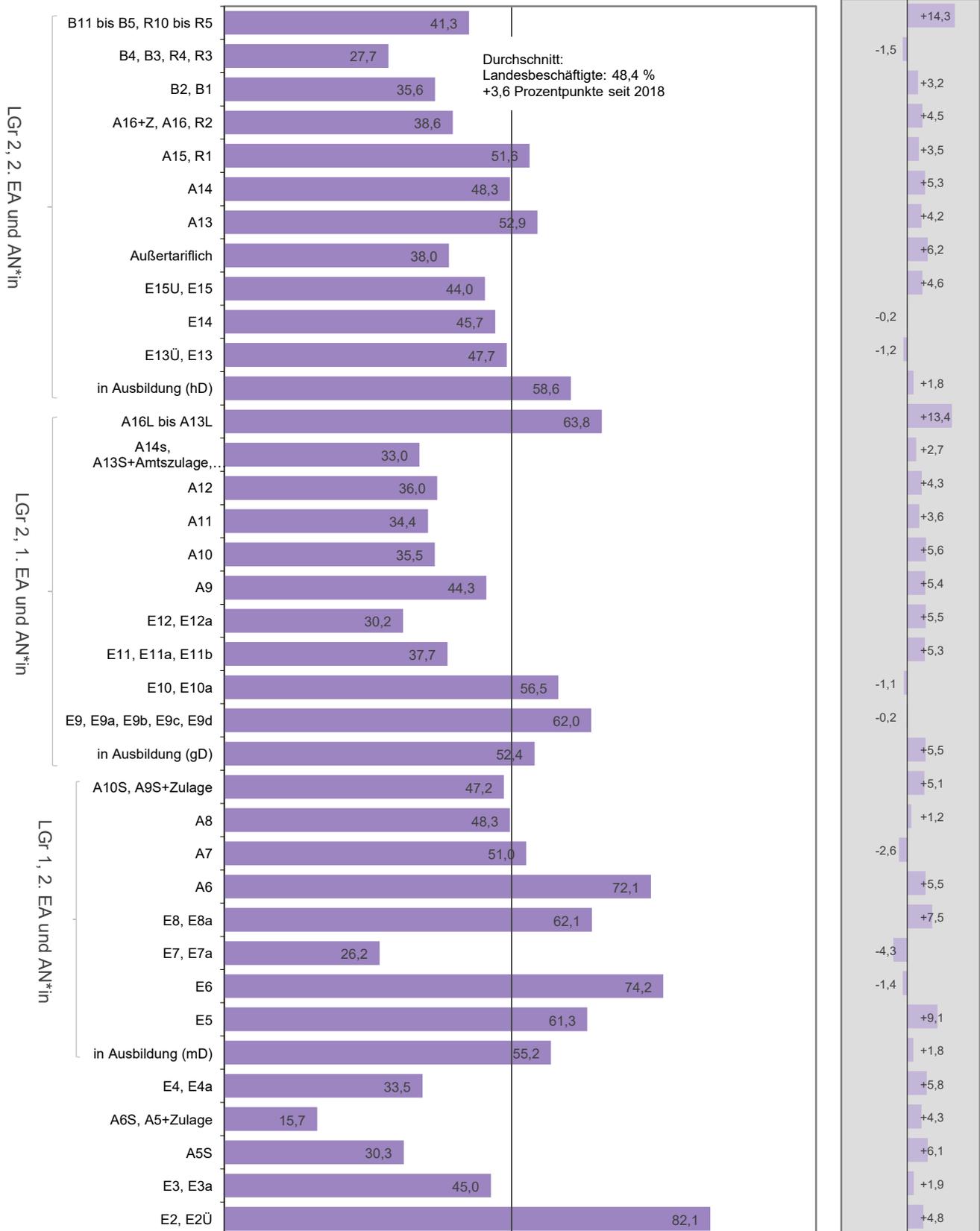
In LGr. 2, 1. EA und AN*in (ehem. gehobener Dienst) liegen sieben von zehn der Besoldungs- und Entgeltgruppen mit ihrem Frauenanteil (VZE) unter 50 %. In den meisten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten (A10, A11, A13S+AZ, A13S A14S) macht der Frauenanteil (VZE) nur rund ein Drittel aus, die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

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

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

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

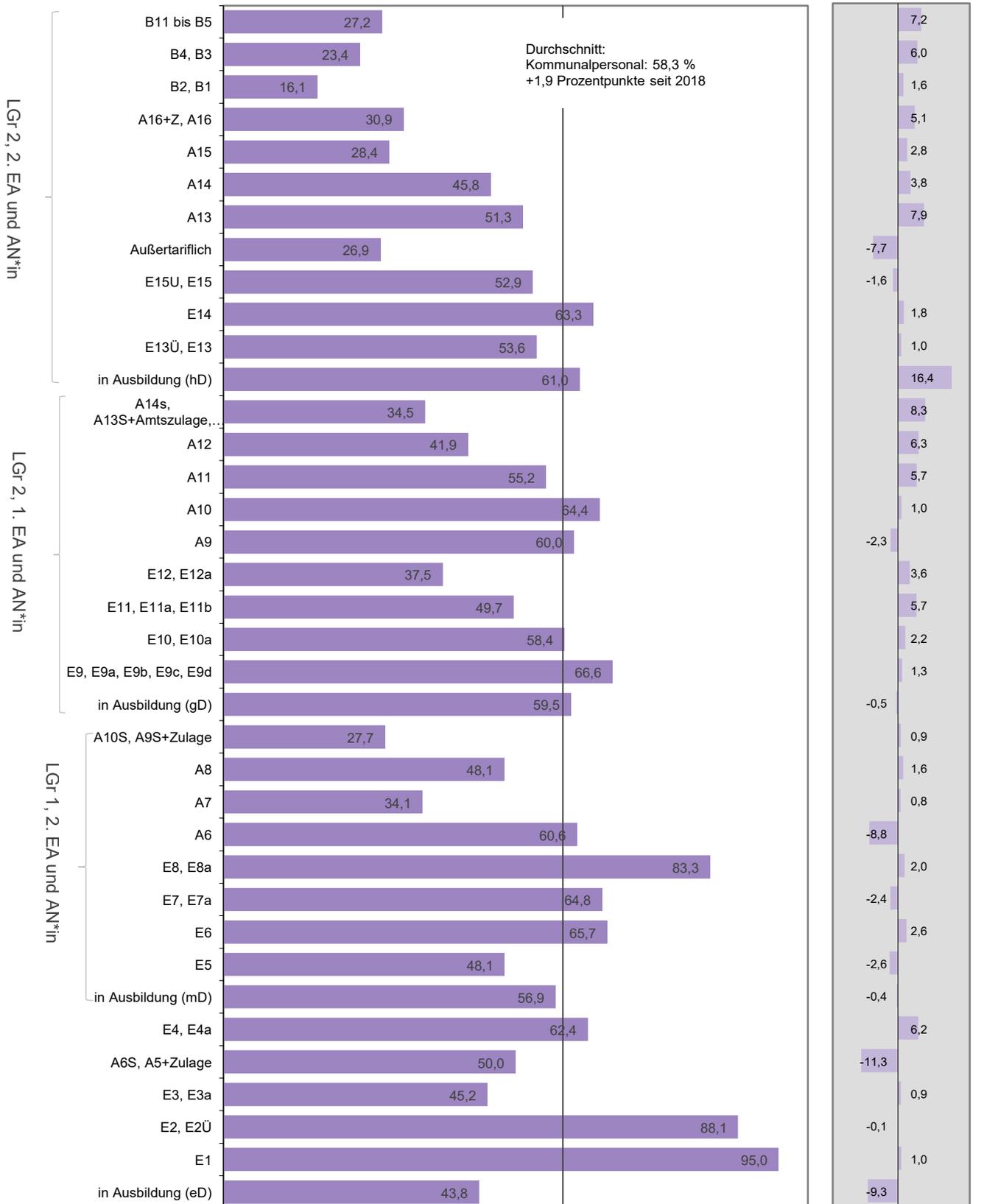
Veränderung zu 2018
in Prozentpunkten



* ohne Geringfügig Beschäftigte, ohne (ohne Bezüge) Beurlaubte

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

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



*ohne Geringfügig Beschäftigte, ohne (ohne Bezüge) Beurlaubte

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

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

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

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

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

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

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

Zahlenverhältnisse der Geschlechter in der öffentlichen Verwaltung des Landes Niedersachsen

4 In Gremien

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 25 und Tabelle 26.

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

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

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

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

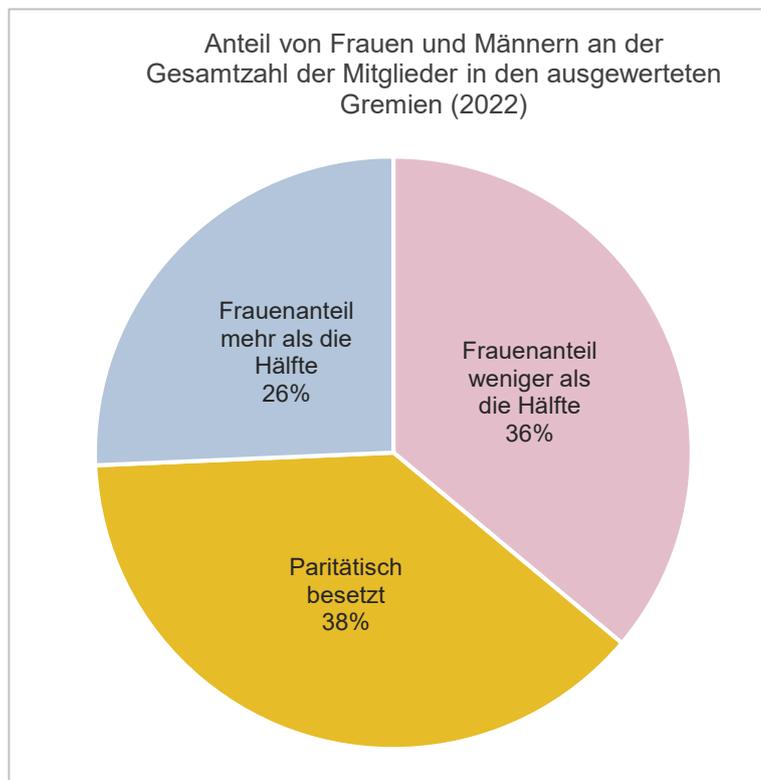


Abbildung 14 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS).
Quelle: Online Erhebung (LSN).

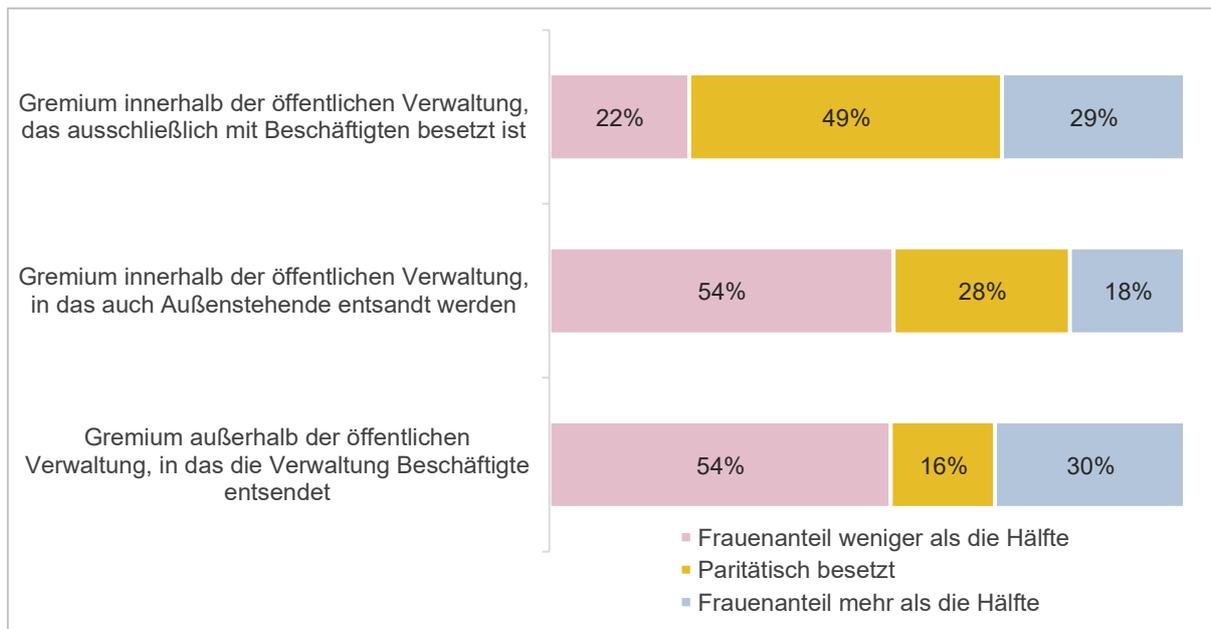
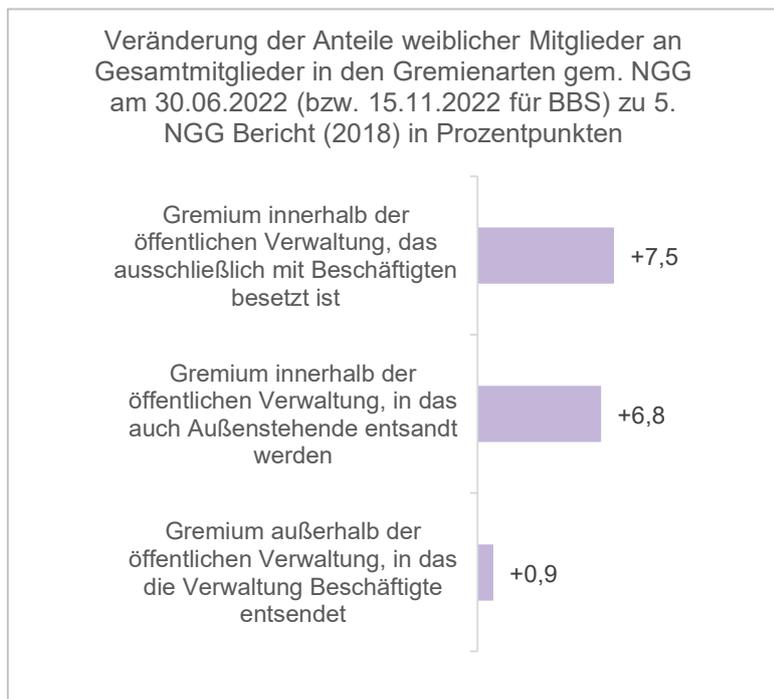


Abbildung 15 Besetzung von Gremien in der öffentlichen Verwaltung nach Art des Gremiums zum Stichtag 30. 06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online Erhebung (LSN).



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

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

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

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

5 Altersstruktur der Beschäftigten

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

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 16 bis Tabelle 18.

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

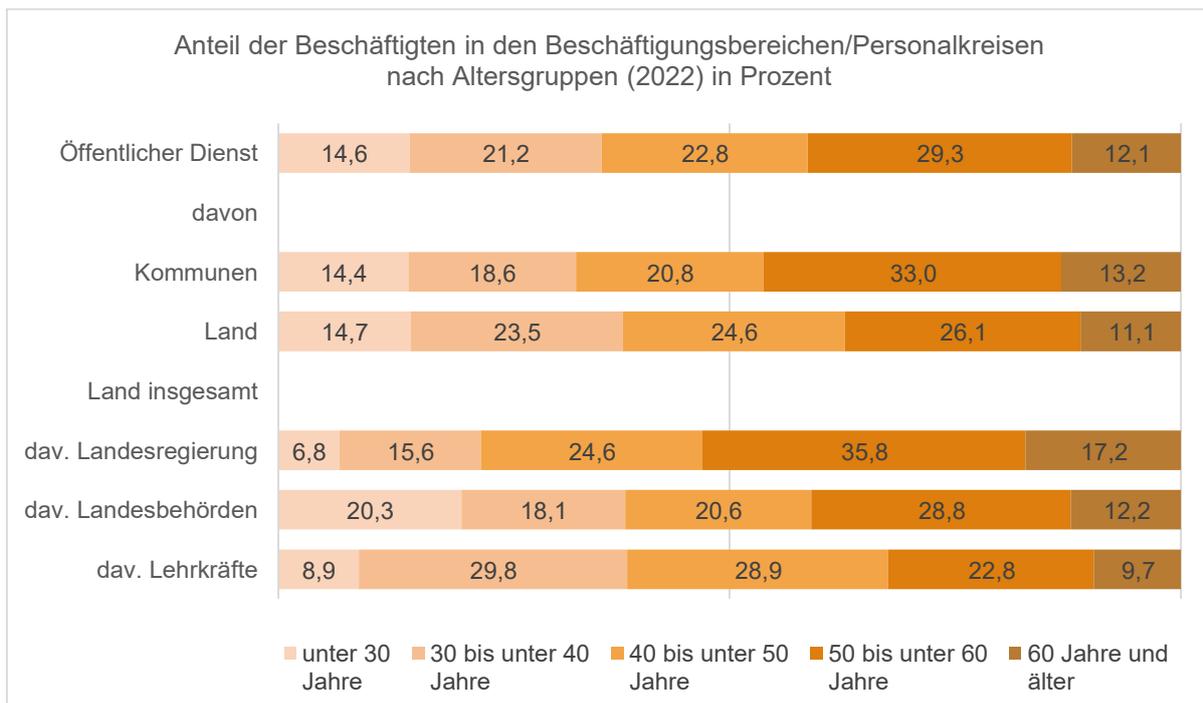


Abbildung 17 Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen/Personalkreisen und Altersgruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

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

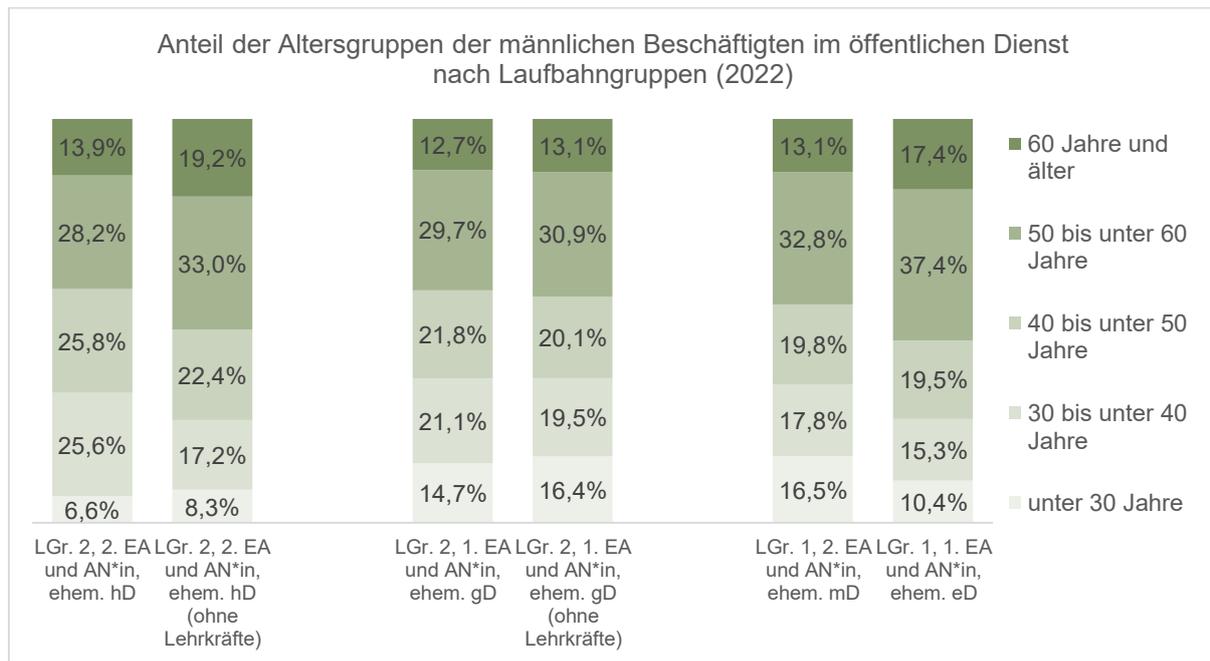


Abbildung 18 Männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

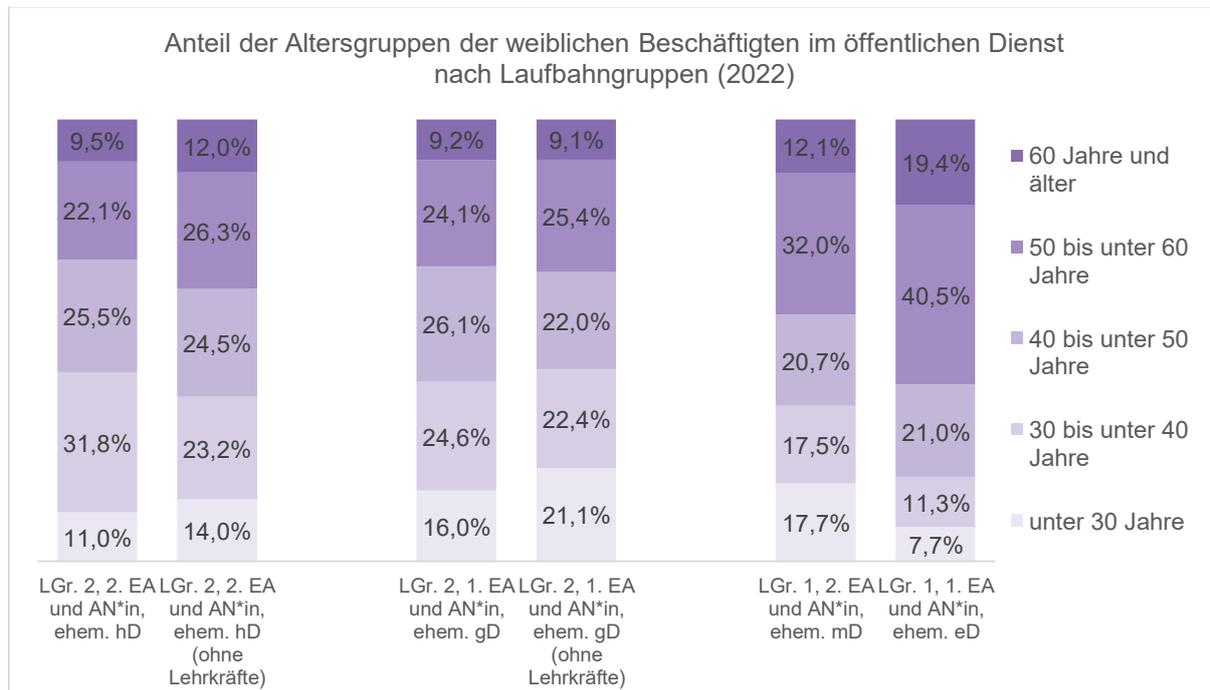


Abbildung 19 Weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Altersgruppen und Laufbahngruppen am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

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

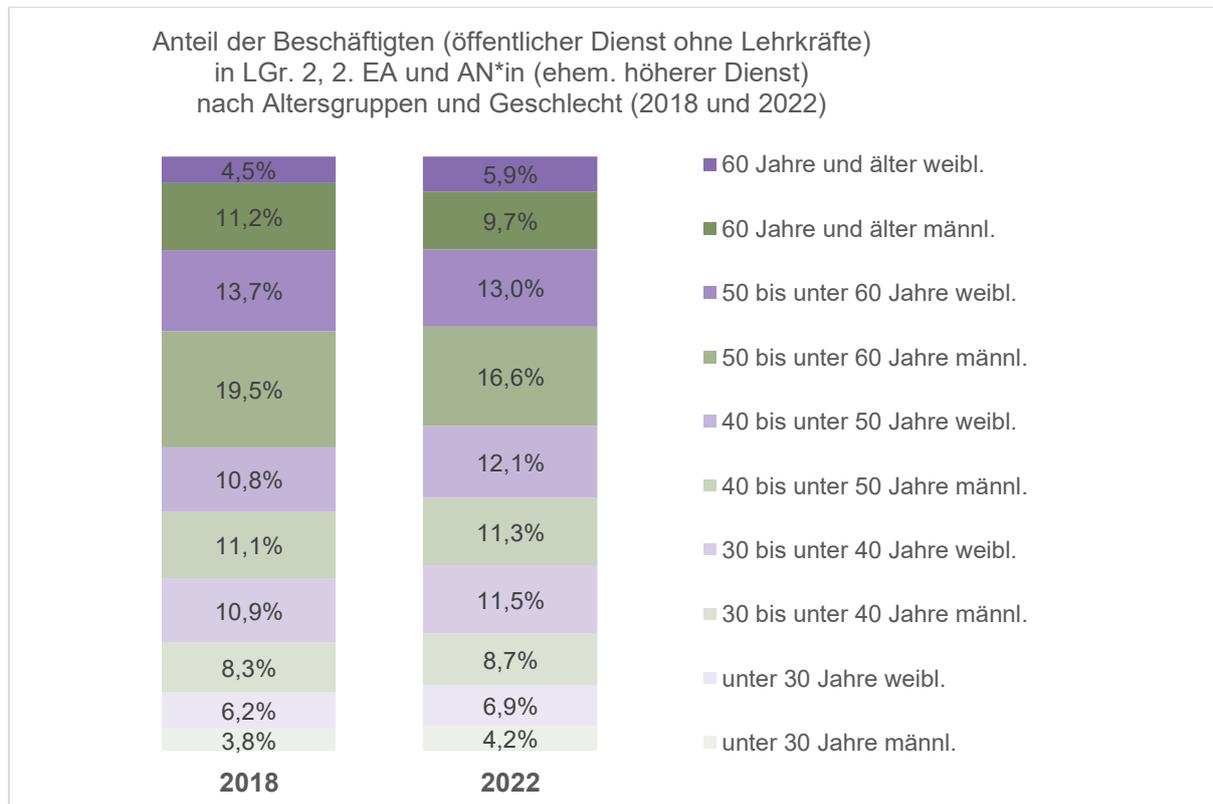


Abbildung 20 Beschäftigte (Ohne Lehrkräfte) der LGr.2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst) nach Altersgruppe und Geschlecht am 30.06.2018 und 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

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

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

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

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

6 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

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

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

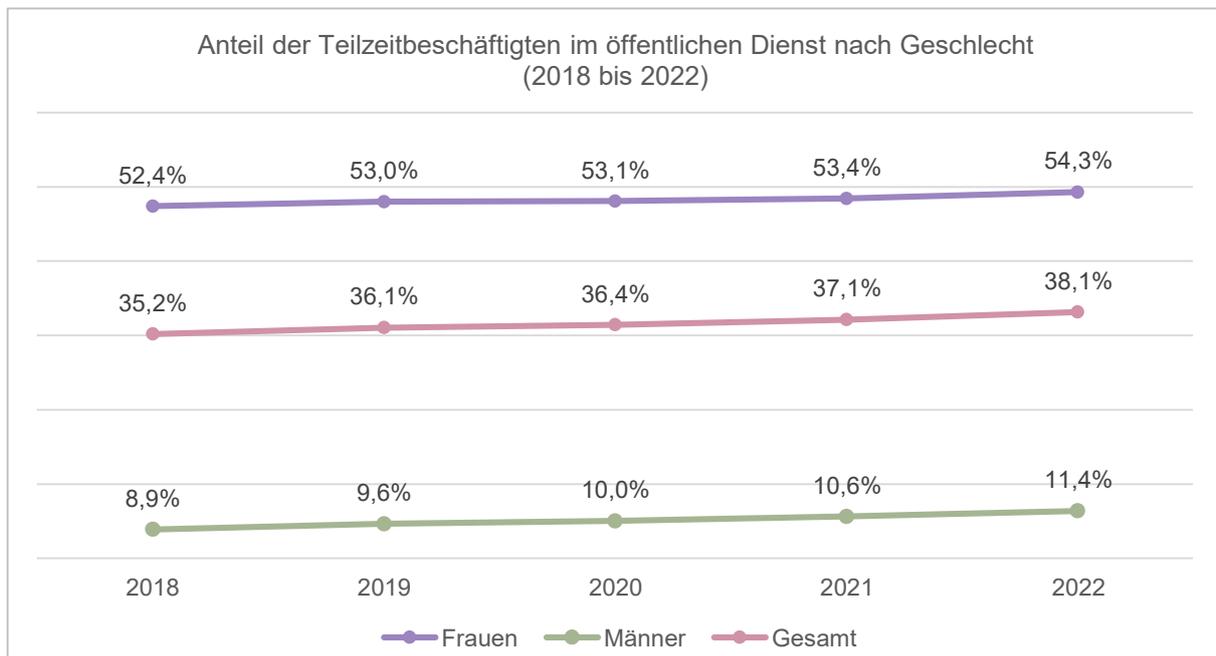


Abbildung 21 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht jeweils am 30.06. der Jahre 2018-2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

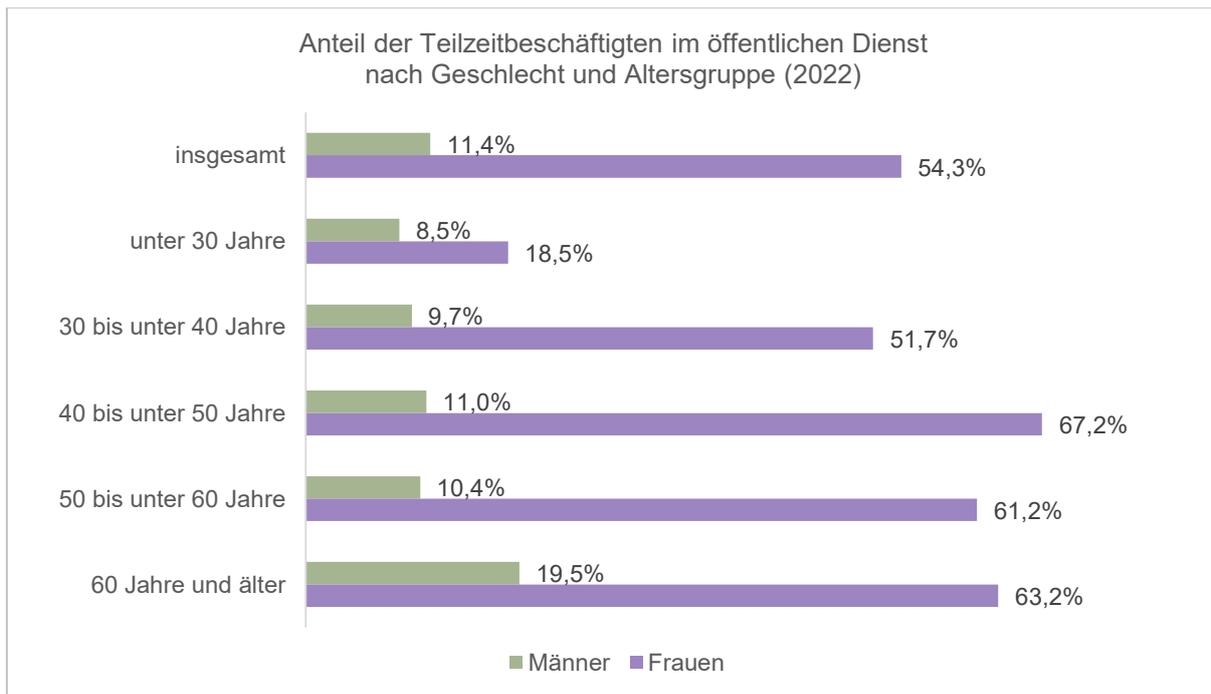


Abbildung 22 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Altersgruppe am 30.06.2022. Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

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

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

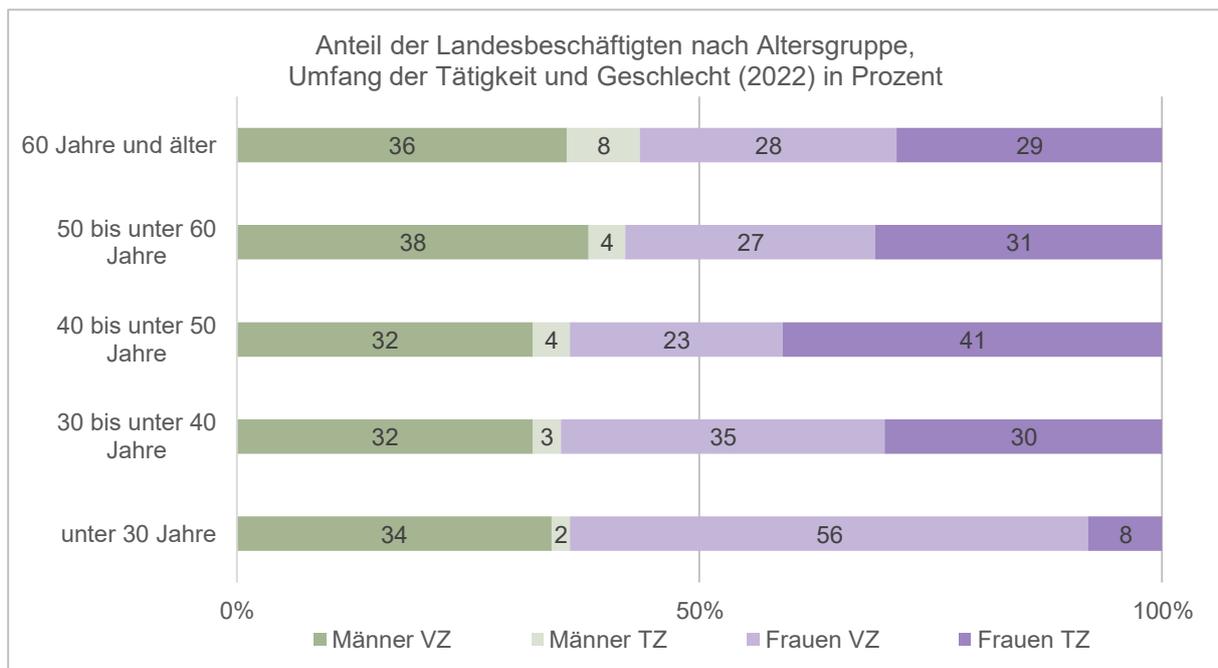


Abbildung 23 Anteil der Landesbeschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

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

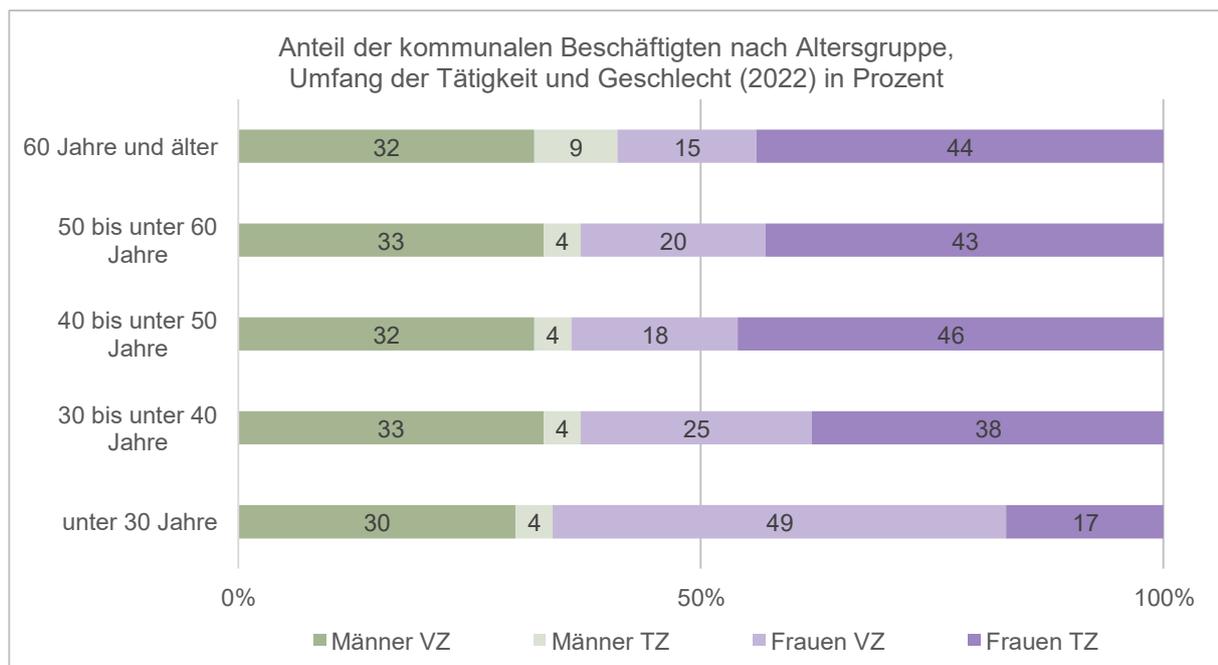


Abbildung 24 Anteil der kommunalen Beschäftigten nach Altersgruppe, Umfang der Tätigkeit und Geschlecht am 30.06.2022 in Prozent. Quelle: Personalstandstatistik (LSN).

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

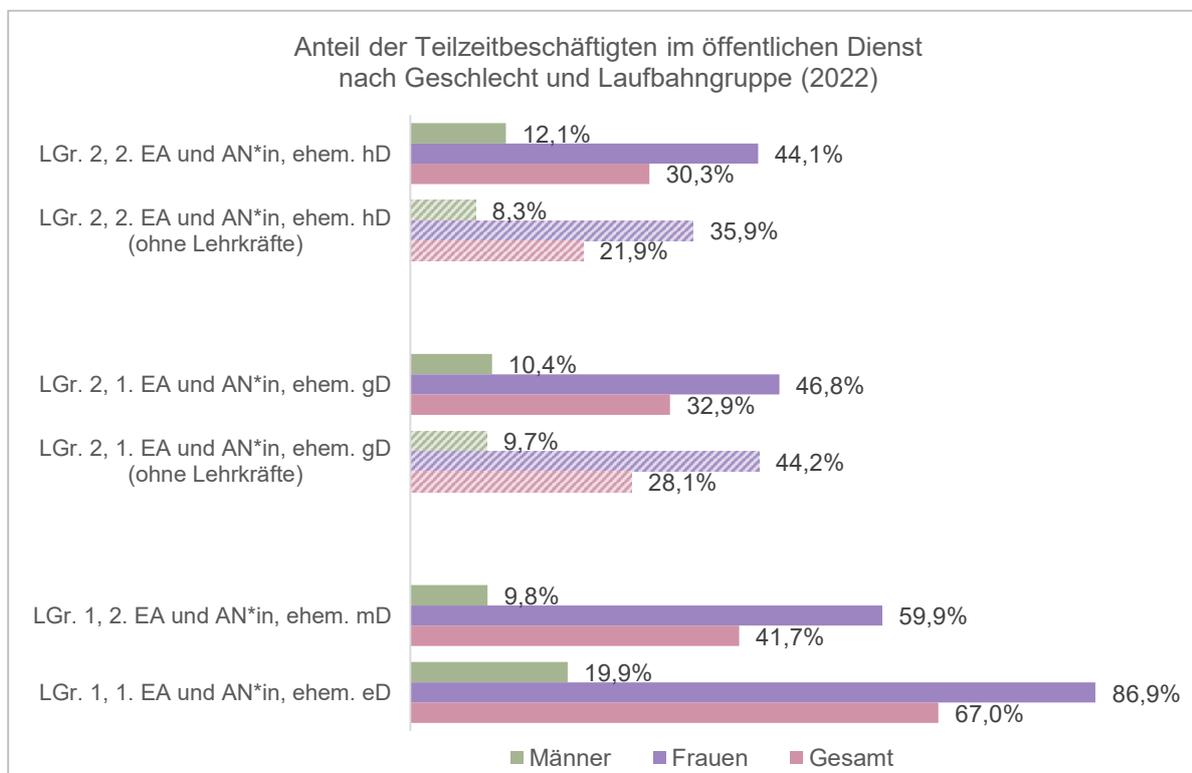


Abbildung 25 Anteil der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Laufbahngruppe am 30.06.2022.
Quelle: Personalstandstatistik (LSN)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B Gleichstellungsaspekte

1 Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 27.

95,3 %

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

sammenhang mit der seit 2016 ausgeweiteten gesetzl. Verpflichtung (§ 8 NKomVG) stehen, die die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ab einer Einwohnerzahl von 20.000 vorschreibt.

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

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

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

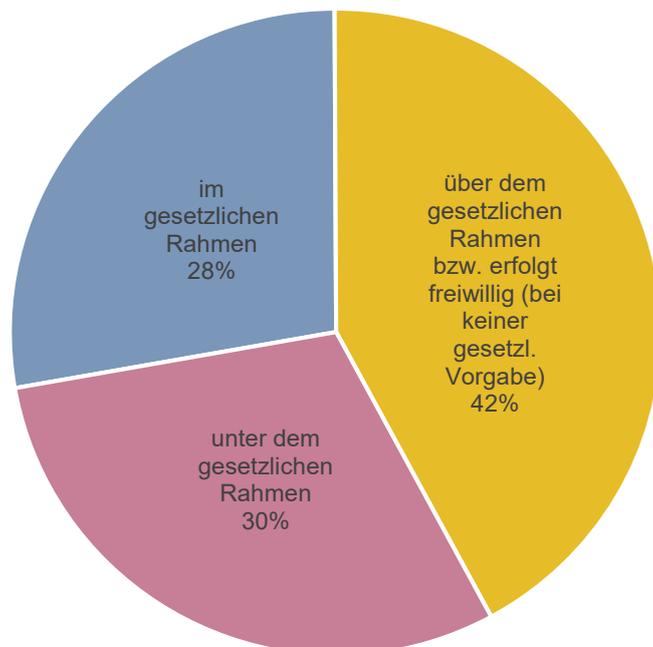


Abbildung 26 Stundenumfang der Tätigkeit bzw. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes zum 30.06.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

2 Gleichstellungspläne

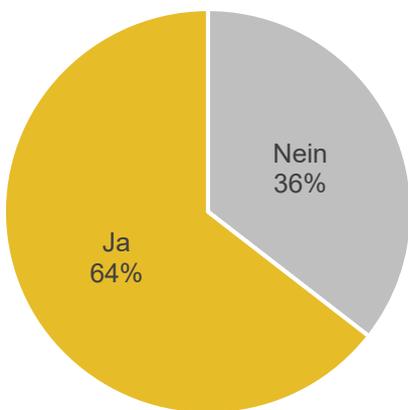
Datenquelle: Online-Erhebung zum Stichtag 30.06.2022 bzw. 15.11.2022 für BBS.

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 28 und Tabelle 29.

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



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

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

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

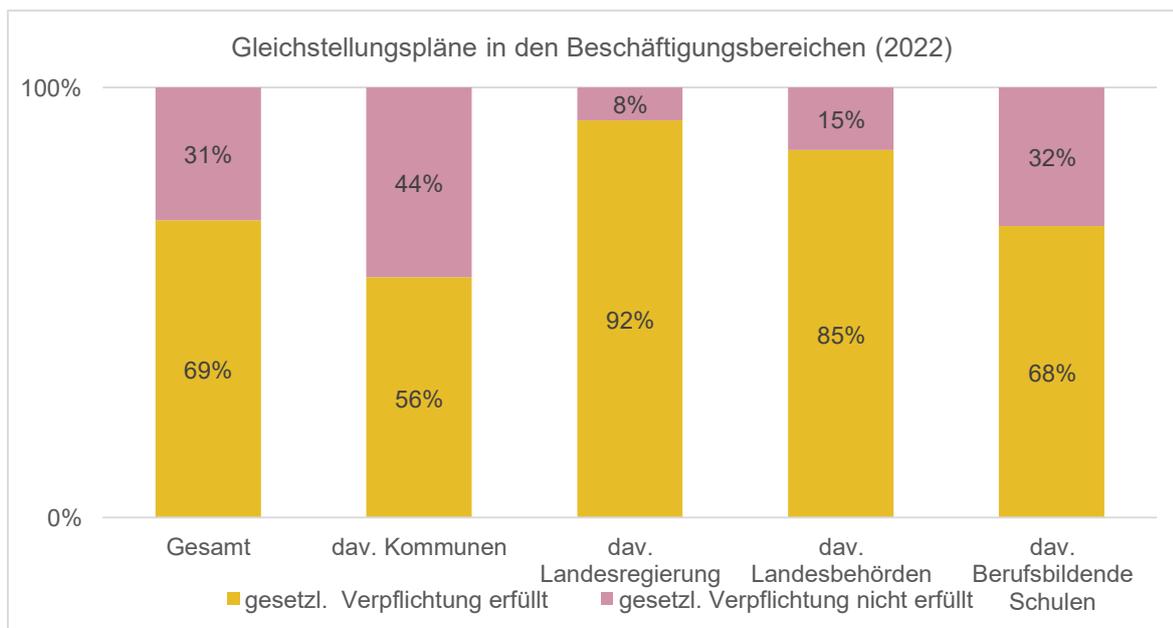


Abbildung 28 Gleichstellungspläne in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen zum Stichtag 30.06.2022 (bzw. 15.11.2022 für BBS). Quelle: Online-Erhebung (LSN).

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

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

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

3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 30 und Tabelle 31.

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

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

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

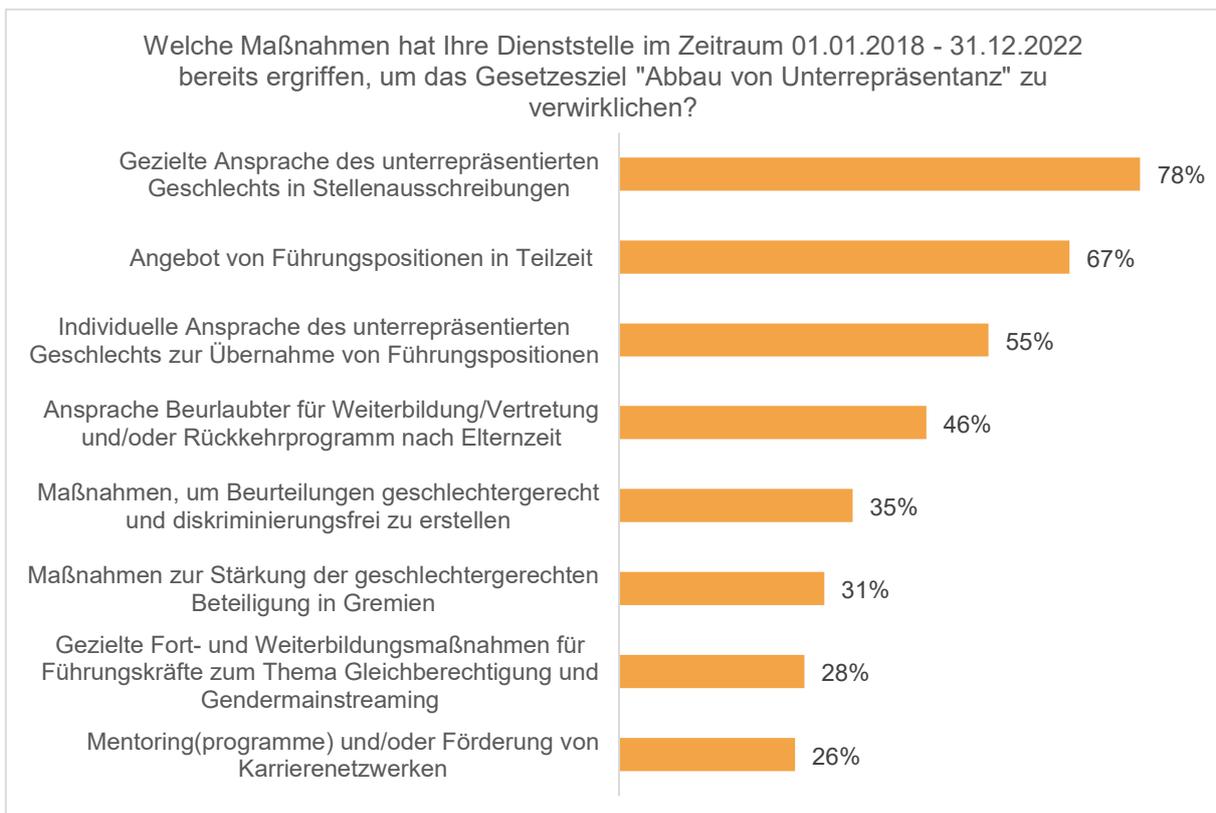


Abbildung 29 Bereits ergriffene Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018-12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

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

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

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

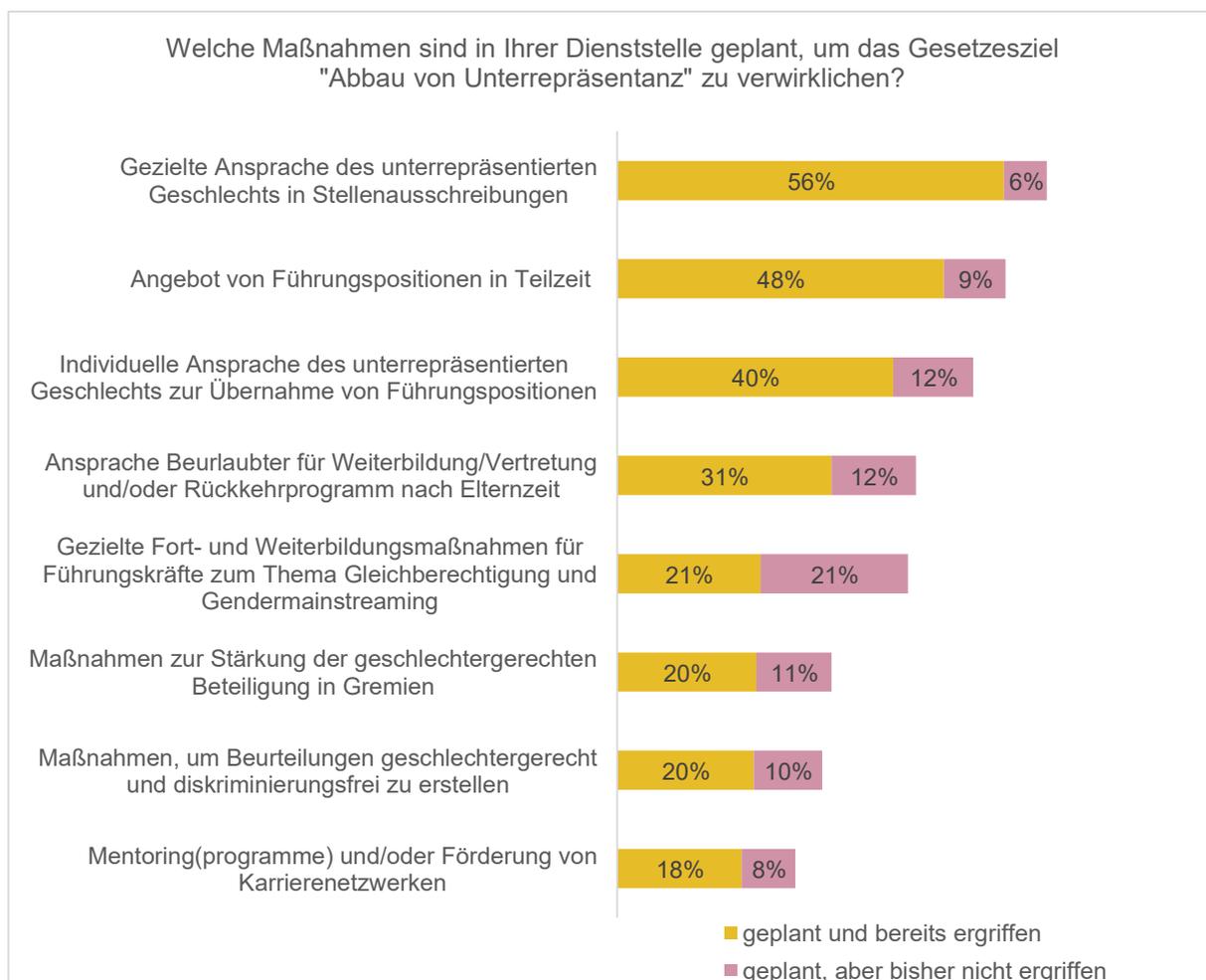


Abbildung 30 Geplante Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 -12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

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

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

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

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

4 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

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

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

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

Zugehöriges Datenmaterial in Tabelle 32 und Tabelle 33.

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

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

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

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

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

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

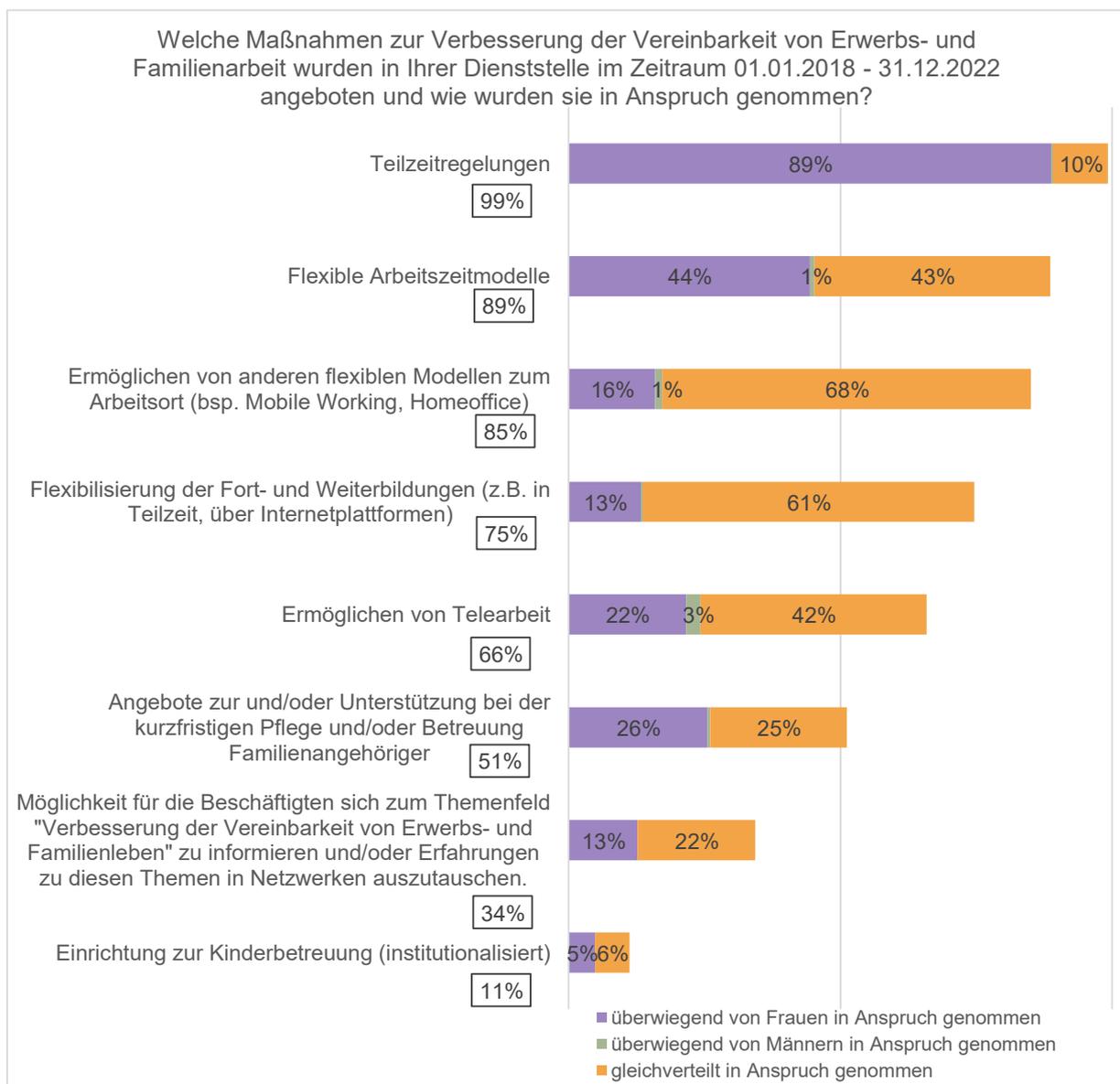


Abbildung 31 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in den Dienststellen im Berichtszeitraum 01/2018 - 12/2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

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

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

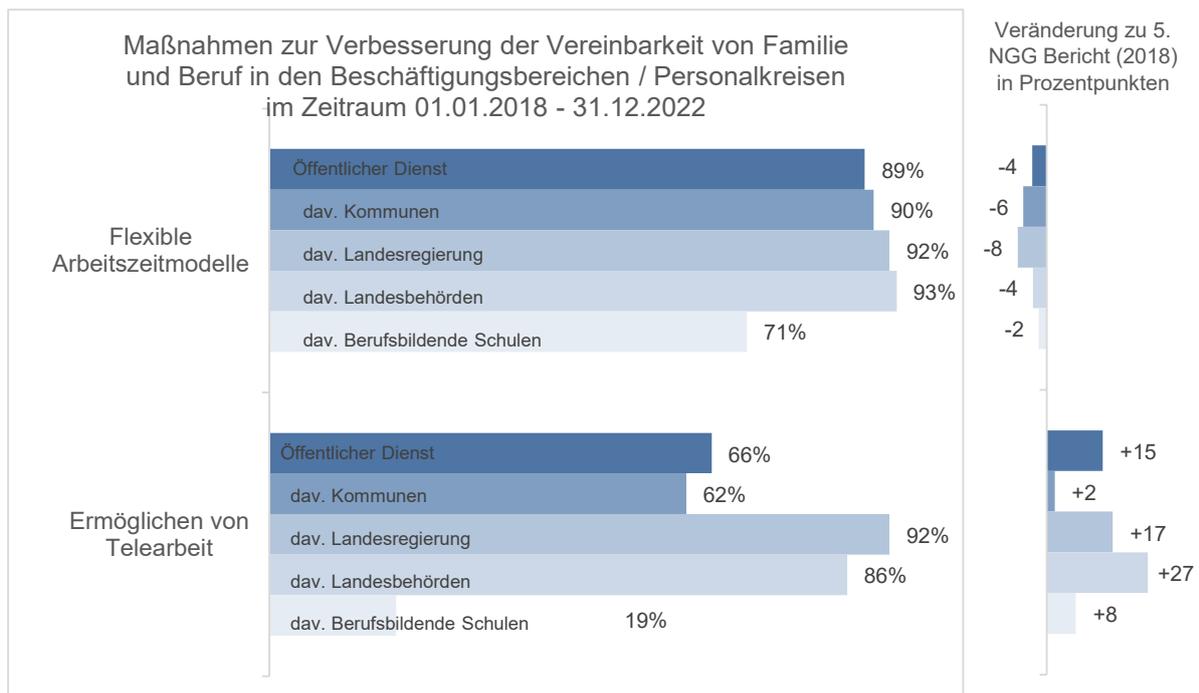


Abbildung 32 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Beschäftigungsbereichen / Personalkreisen im Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2022. Quelle: Online-Erhebung (LSN).

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

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

Verwendetes Datenmaterial

Online-Erhebung zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

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

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

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

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

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

Personalstandstatistik

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

Glossar/Erläuterungen

Beschäftigungsbereiche/Öffentlicher Dienst

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

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

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

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

Besoldungs- und Entgeltgruppen

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

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

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

Entgeltgruppen – Zuordnung zu Laufbahngruppen

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

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

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

Führungspositionen

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

Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken

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

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

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

Gender-Gap

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

Gremien

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

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

Landesregierung

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

Landesbehörden

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

Lehrkräfte

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

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

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

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

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

Umfang der Beschäftigung: geringfügig Beschäftigte und ohne Bezüge Beurlaubte

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

Umfang der Beschäftigung: Teilzeitbeschäftigung

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

Vollzeiteinheiten (VZE)

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

Tabellenteil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 8 Zuordnung der Besoldungs- und Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| Berichts- jahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Personalkreis | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------------|------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------|--------------|----------------------|---------------|------------------|---------------|--------|---|
| | | Land insgesamt | | | | davon Landesregierung | | davon Landesbehörden | | davon Lehrkräfte | | | |
| | | männlich | | weiblich | | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | | | | | | | |
| | A5S | 230 | 75,8 | 75 | 24,2 | 5 | 0 | 225 | 80 | 0 | 0 | | |
| | A4 bis A2 | 0 | . | 0 | . | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | E3, E3a | 540 | 56,9 | 410 | 43,1 | 20 | 10 | 550 | 505 | 0 | 0 | | |
| | E2, E2Ü | 35 | 22,7 | 120 | 77,3 | 0 | 5 | 35 | 190 | 0 | 0 | | |
| | E1 | 0 | . | 0 | . | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | | |
| | in Ausbildung (eD) | 5 | . | 0 | . | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | | |
| | zusammen | 1.650 | 65,8 | 860 | 34,2 | 70 | 30 | 1.635 | 1.065 | 0 | 0 | | |
| | nicht zuordenbar | 900 | | 365 | 49,5 | 370 | 50,5 | 10 | 5 | 390 | 425 | 0 | 0 |
| | Insgesamt | 67.240 | 44,3 | 84.490 | 55,7 | 1.610 | 1.930 | 44.190 | 42.370 | 23.250 | 56.370 | | |
| 2022 | LG. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD | B11 bis B5, R10 bis R5 | 60 | 58,7 | 45 | 41,3 | 45 | 30 | 15 | 10 | 0 | 0 | |
| | | B4, B3, R4, R3 | 160 | 72,3 | 60 | 27,7 | 35 | 20 | 120 | 45 | 0 | 0 | |
| | | B2, B1 | 135 | 64,4 | 75 | 35,6 | 105 | 65 | 30 | 15 | 0 | 0 | |
| | | A16+Z, A16, R2 | 995 | 62,0 | 610 | 38,0 | 120 | 105 | 630 | 395 | 250 | 145 | |
| | | A15, R1 | 2.605 | 53,0 | 2.305 | 47,0 | 150 | 145 | 1.075 | 1.325 | 1.420 | 1.075 | |
| | | A14 | 3.375 | 52,5 | 3.055 | 47,5 | 70 | 90 | 380 | 395 | 3.030 | 3.050 | |
| | | A13 | 8.035 | 39,9 | 12.120 | 60,1 | 30 | 30 | 210 | 280 | 8.145 | 14.645 | |
| | | Außertariflich | 20 | 62,0 | 10 | 38,0 | 15 | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | |
| | | E15U, E15 | 130 | 55,2 | 105 | 44,8 | 30 | 45 | 100 | 60 | 5 | 10 | |
| | | E14 | 325 | 53,4 | 285 | 46,6 | 45 | 60 | 250 | 215 | 45 | 45 | |

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

| Berichts- jahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Personalkreis | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|----------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------|--------------|----------------------|---------------|------------------|---------------|
| | | Land insgesamt | | | | davon Landesregierung | | davon Landesbehörden | | davon Lehrkräfte | |
| | | männlich | | weiblich | | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | | | | | |
| | E8, E8a | 1.385 | 37,9 | 2.275 | 62,1 | 5 | 50 | 1.480 | 3.105 | 0 | 0 |
| | E7, E7a | 420 | 73,8 | 150 | 26,2 | 5 | 0 | 425 | 180 | 0 | 0 |
| | E6 | 1.405 | 25,8 | 4.025 | 74,2 | 25 | 140 | 1.465 | 4.710 | 0 | 0 |
| | E5 | 1.675 | 38,7 | 2.655 | 61,3 | 30 | 25 | 1.915 | 5.295 | 0 | 0 |
| | in Ausbildung (mD) | 725 | 44,8 | 890 | 55,2 | 5 | 10 | 720 | 885 | 0 | 0 |
| | zusammen | 10.315 | 40,8 | 14.990 | 59,2 | 90 | 285 | 10.765 | 19.870 | 0 | 0 |
| | LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD | | | | | | | | | | |
| | E4, E4a | 560 | 66,5 | 280 | 33,5 | 40 | 15 | 530 | 325 | 0 | 0 |
| | A6S, A5+Zulage | 275 | 84,3 | 50 | 15,7 | 5 | 5 | 275 | 50 | 0 | 0 |
| | A5S | 225 | 69,7 | 100 | 30,3 | 5 | 0 | 225 | 110 | 0 | 0 |
| | E3, E3a | 445 | 55,0 | 365 | 45,0 | 15 | 5 | 455 | 440 | 0 | 0 |
| | E2, E2Ü | 20 | 17,9 | 100 | 82,1 | 5 | 5 | 20 | 165 | 0 | 0 |
| | E1 | 0 | . | 0 | . | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 |
| | zusammen | 1.530 | 63,0 | 895 | 37,0 | 70 | 30 | 1.510 | 1.095 | 0 | 0 |
| | nicht zuordenbar | 900 | | 235 | 50,0 | 5 | 5 | 250 | 280 | 0 | 0 |
| | Insgesamt | 65.195 | 42,2 | 89.450 | 57,8 | 1.655 | 2.145 | 42.670 | 47.245 | 23.240 | 59.100 |

Tabelle 13 Vollzeitstellen der Landesbeschäftigten ohne Lehrkräfte nach Personalkreis, Besoldungs- und Entgeltgruppen und Geschlecht am 30.06. der Jahre (ohne geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte)

| Berichtsjahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | | Personalkreis / Geschlecht | | | |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------|----------|------|
| | | | Land insgesamt | | | |
| | | | männlich | | weiblich | |
| | | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| 2018 | LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD | B11 bis B5, R10 bis R5 | 75 | 73,0 | 25 | 27,0 |
| | | B4, B3, R4, R3 | 145 | 70,8 | 60 | 29,2 |
| | | B2, B1 | 135 | 67,6 | 65 | 32,4 |
| | | A16+Z, A16, R2 | 780 | 66,0 | 405 | 34,0 |
| | | A15, R1 | 1.250 | 51,8 | 1.160 | 48,2 |
| | | A14 | 480 | 57,0 | 365 | 43,0 |
| | | A13 | 230 | 51,3 | 220 | 48,7 |
| | | Außertariflich | 20 | 68,2 | 10 | 31,8 |
| | | E15U, E15 | 115 | 60,6 | 75 | 39,4 |
| | | E14 | 235 | 54,1 | 200 | 45,9 |
| | | E13Ü, E13 | 420 | 51,0 | 400 | 49,0 |
| | | in Ausbildung (hD) | 540 | 43,3 | 710 | 56,7 |
| | | zusammen | 4.430 | 54,5 | 3.695 | 45,5 |
| | LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD | A16L bis A13L | 35 | 49,7 | 40 | 50,3 |
| | | A14s, A13S+Amtszulage, A13S | 1.545 | 69,7 | 670 | 30,3 |
| | | A12 | 2.440 | 68,4 | 1.130 | 31,6 |
| | | A11 | 4.740 | 69,2 | 2.115 | 30,8 |
| | | A10 | 5.705 | 70,1 | 2.435 | 29,9 |
| | | A9 | 4.875 | 61,1 | 3.105 | 38,9 |
| | | E12, E12a | 690 | 75,3 | 225 | 24,7 |
| E11, E11a, E11b | | 1.560 | 67,6 | 750 | 32,4 | |
| E10, E10a | | 760 | 42,5 | 1.030 | 57,5 | |
| E9, E9a, E9b, E9c, E9d | | 2.690 | 37,7 | 4.435 | 62,3 | |

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

| Berichtsjahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Personalkreis / Geschlecht | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|---------------|--------|------|
| | | Land insgesamt | | | | |
| | | männlich | | weiblich | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| 2022 | LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD | B11 bis B5, R10 bis R5 | 60 | 58,7 | 45 | 41,3 |
| | | B4, B3, R4, R3 | 160 | 72,3 | 60 | 27,7 |
| | | B2, B1 | 135 | 64,4 | 75 | 35,6 |
| | | A16+Z, A16, R2 | 745 | 61,4 | 465 | 38,6 |
| | | A15, R1 | 1.205 | 48,4 | 1.285 | 51,6 |
| | | A14 | 445 | 51,7 | 415 | 48,3 |
| | | A13 | 240 | 47,1 | 270 | 52,9 |
| | | Außertariflich | 20 | 62,0 | 10 | 38,0 |
| | | E15U, E15 | 125 | 56,0 | 100 | 44,0 |
| | | E14 | 290 | 54,3 | 240 | 45,7 |
| | | E13Ü, E13 | 575 | 52,3 | 525 | 47,7 |
| | | in Ausbildung (hD) | 565 | 41,4 | 800 | 58,6 |
| | | zusammen | 4.560 | 51,5 | 4.295 | 48,5 |
| | | | LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD | A16L bis A13L | 95 | 36,2 |
| A14s, A13S+Amtszulage, A13S | 1.480 | | | 67,0 | 730 | 33,0 |
| A12 | 2.365 | | | 64,0 | 1.330 | 36,0 |
| A11 | 4.840 | | | 65,6 | 2.540 | 34,4 |
| A10 | 5.180 | | | 64,5 | 2.855 | 35,5 |
| A9 | 4.785 | | | 55,7 | 3.805 | 44,3 |
| E12, E12a | 780 | | | 69,8 | 335 | 30,2 |
| E11, E11a, E11b | 1.695 | | | 62,3 | 1.025 | 37,7 |
| E10, E10a | 1.050 | | | 43,5 | 1.365 | 56,5 |
| E9, E9a, E9b, E9c, E9d | 2.495 | | | 38,0 | 4.075 | 62,0 |
| in Ausbildung (gD) | 1.590 | | | 47,6 | 1.750 | 52,4 |
| zusammen | 26.365 | | | 56,9 | 19.980 | 43,1 |

| Berichtsjahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Personalkreis / Geschlecht | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | Land insgesamt | | | |
| | | männlich | | weiblich | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| LGr. 1, 2. EA und AN*in, ehem. mD | A10S, A9S+Zulage | 2.150 | 52,8 | 1.925 | 47,2 |
| | A8 | 1.480 | 51,7 | 1.380 | 48,3 |
| | A7 | 710 | 49,0 | 740 | 51,0 |
| | A6 | 365 | 27,9 | 945 | 72,1 |
| | A5 | 0 | . | 0 | . |
| | E8, E8a | 1.385 | 37,9 | 2.275 | 62,1 |
| | E7, E7a | 420 | 73,8 | 150 | 26,2 |
| | E6 | 1.405 | 25,8 | 4.025 | 74,2 |
| | E5 | 1.675 | 38,7 | 2.655 | 61,3 |
| | in Ausbildung (mD) | 725 | 44,8 | 890 | 55,2 |
| | zusammen | 10.315 | 40,8 | 14.990 | 59,2 |
| LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD | E4, E4a | 560 | 66,5 | 280 | 33,5 |
| | A6S, A5+Zulage | 275 | 84,3 | 50 | 15,7 |
| | A5S | 225 | 69,7 | 100 | 30,3 |
| | E3, E3a | 445 | 55,0 | 365 | 45,0 |
| | E2, E2Ü | 20 | 17,9 | 100 | 82,1 |
| | E1 | 0 | . | 0 | . |
| | zusammen | 1.530 | 63,0 | 895 | 37,0 |
| nicht zuordenbar | 900 | 235 | 50,0 | 235 | 50,0 |
| Insgesamt | | 43.005 | 51,6 | 40.395 | 48,4 |

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

| Berichtsjahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Beschäftigungsbereich / Geschlecht | | | | |
|--------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------|----------|--------|------|
| | | Kommunen | | | | |
| | | männlich | | weiblich | | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % | |
| 2018 | LGr. 2, 2. EA und AN*in, ehem. hD | B11 bis B5 | 120 | 80,0 | 30 | 20,0 |
| | | B4, B3 | 160 | 82,6 | 35 | 17,4 |
| | | B2, B1 | 250 | 85,5 | 40 | 14,5 |
| | | A16+Z, A16 | 145 | 74,2 | 50 | 25,8 |
| | | A15 | 240 | 74,4 | 85 | 25,6 |
| | | A14 | 265 | 58,1 | 190 | 41,9 |
| | | A13 | 100 | 56,7 | 80 | 43,3 |
| | | Außertariflich | 120 | 65,4 | 65 | 34,6 |
| | | E15Ü, E15 | 175 | 45,5 | 210 | 54,5 |
| | | E14 | 285 | 38,5 | 455 | 61,5 |
| | | E13Ü, E13 | 435 | 47,3 | 485 | 52,7 |
| | | in Ausbildung (hD) | 50 | 55,4 | 40 | 44,6 |
| | | zusammen | 2.350 | 57,1 | 1.765 | 42,9 |
| | LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD | A16L bis A13L | 5 | . | 0 | . |
| | | A14s, A13S+Amtszulage, A13S | 680 | 73,8 | 240 | 26,2 |
| | | A12 | 1.110 | 64,4 | 615 | 35,6 |
| | | A11 | 1.460 | 50,5 | 1.430 | 49,5 |
| | | A10 | 970 | 36,6 | 1.680 | 63,4 |
| | | A9 | 445 | 37,8 | 730 | 62,2 |
| | | E12, E12a | 1.090 | 66,1 | 560 | 33,9 |
| | | E11, E11a, E11b | 2.530 | 56,0 | 1.995 | 44,0 |
| | | E10, E10a | 1.915 | 43,9 | 2.450 | 56,1 |
| | | E9, E9a, E9b, E9c, E9d | 7.645 | 34,7 | 14.415 | 65,3 |
| in Ausbildung (gD) | 365 | 40,0 | 545 | 60,0 | | |
| zusammen | 18.220 | 42,5 | 24.655 | 57,5 | | |

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

| Berichtsjahr | Laufbahngruppe / Entgeltgruppe | Beschäftigungsbereich / Geschlecht | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|------|----------|------|
| | | Kommunen | | | |
| | | männlich | | weiblich | |
| | | Anzahl | % | Anzahl | % |
| | A15 | 235 | 71,6 | 95 | 28,4 |
| | A14 | 260 | 54,2 | 220 | 45,8 |
| | A13 | 60 | 48,7 | 60 | 51,3 |
| | Außertariflich | 20 | 73,1 | 5 | 26,9 |
| | E15U, E15 | 290 | 47,1 | 325 | 52,9 |
| | E14 | 360 | 36,7 | 620 | 63,3 |
| | E13Ü, E13 | 510 | 46,4 | 585 | 53,6 |
| | in Ausbildung (hD) | 40 | 39,0 | 60 | 61,0 |
| | zusammen | 2.430 | 52,8 | 2.175 | 47,2 |
| LGr. 2, 1. EA und AN*in, ehem. gD | A16L bis A13L | 0 | . | 0 | . |
| | A14s, A13S+Amtszulage, A13S | 645 | 65,5 | 340 | 34,5 |
| | A12 | 975 | 58,1 | 705 | 41,9 |
| | A11 | 1.300 | 44,8 | 1.605 | 55,2 |
| | A10 | 860 | 35,6 | 1.555 | 64,4 |
| | A9 | 560 | 40,0 | 835 | 60,0 |
| | E12, E12a | 1.360 | 62,5 | 815 | 37,5 |
| | E11, E11a, E11b | 3.145 | 50,3 | 3.110 | 49,7 |
| | E10, E10a | 2.020 | 41,6 | 2.830 | 58,4 |
| | E9, E9a, E9b, E9c, E9d | 9.410 | 33,4 | 18.765 | 66,6 |
| | in Ausbildung (gD) | 470 | 40,5 | 685 | 59,5 |
| | zusammen | 20.740 | 39,9 | 31.245 | 60,1 |
| LGr. 1, 1. EA und AN*in, ehem. eD | A10S, A9S+Zulage | 1.385 | 72,3 | 530 | 27,7 |
| | A8 | 765 | 51,9 | 710 | 48,1 |
| | A7 | 565 | 65,9 | 295 | 34,1 |
| | A6 | 85 | 39,4 | 130 | 60,6 |
| | A5 | 5 | . | 0 | . |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

| Dienststellengröße | Beschäftigungsbereich / Personalkreis | | | | |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------|-----------------------|
| | Gesamt | Kommunen (incl. Sonderrechnung) | Landesregierung | Landesbehörden | Berufsbildende Schule |
| weniger als 50 | 59 | 12 | 0 | 45 | 2 |
| von 50 bis 100 | 141 | 56 | 1 | 41 | 43 |
| von 101 bis 200 | 200 | 74 | 2 | 79 | 45 |
| von 201 bis 600 | 160 | 88 | 9 | 63 | 0 |
| von 601 bis 1.000 | 23 | 17 | 1 | 5 | 0 |
| mehr als 1.000 | 36 | 23 | 0 | 11 | 2 |
| Gesamt | 619 | 270 | 13 | 244 | 92 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abbildungsverzeichnis

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

Online-Formular „Erhebung zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes“

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

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

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

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

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mitarbeit!

Formularfunktionen

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

Angaben zu Ihrer Dienststelle

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

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

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

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

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

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

ja nein

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

ja nein

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

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

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

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

(max 99 Zeichen)

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

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

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

Wenn ja, welche:

(max 99 Zeichen)

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

3. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

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

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

4. Gremien

Bitte nennen Sie die Anzahl der Mitglieder und den jeweiligen Anteil an Frauen in folgenden Gremien: Kommissionen (keine Fachkommissionen), Arbeitsgruppen, Vorstände (z.B. von Stiftungen, Vereinen o.ä.), Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien zum Stichtag 30.06.2022 (BBS: Stichtag 15.11.2022).

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

| Bezeichnung des Gremiums (max 35 Zeichen) | Art des Gremiums | | | Anzahl der Mitglieder | |
|--|---|---|---|-----------------------|-----------------|
| | innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das Ausschließlich mit Beschäftigten besetzt ist | innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das auch Außenstehende entsandt werden | außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung Beschäftigte entsendet | Insgesamt | darunter Frauen |
| (max 35 Zeichen) | innerhalb der öffentlichen Verwaltung, das Ausschließlich mit Beschäftigten besetzt ist | innerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das auch Außenstehende entsandt werden | außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in das die Verwaltung Beschäftigte entsendet | Insgesamt | darunter Frauen |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| | ○ | ○ | ○ | | |
| <input type="checkbox"/> Zum Stichtag können keine Gremien genannt werden. | | | | | |

Haben sie weitere Bemerkungen/Anregungen/Kritiken zum Fragebogen?

(max 500 Zeichen)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!