



HESSISCHER LANDTAG

10. 08. 2015

Vorlage der Landesregierung

**betreffend den Fünften Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag
zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG**

Fünfter Bericht der Landesregierung

an den Hessischen Landtag
zur

**Umsetzung des Hessischen
Gleichberechtigungsgesetzes**
nach § 6 Abs. 7 HGIG

Vorwort

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz entfaltet seit mehr als 20 Jahren seine Wirkung im öffentlichen Dienst des Landes. Die Ziele des Gesetzes - die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen - sind noch nicht umfassend erreicht. Aber es sind erhebliche Fortschritte auf dem Weg zu ihrer Verwirklichung zu verzeichnen.



Die positiven Entwicklungen sind nicht zu übersehen: zum einen quantitativ, denn der Frauenanteil im unmittelbaren Landesdienst ist zwischen 2008 und 2012 – wie bereits im vorigen Berichtszeitraum - gestiegen. Trotzdem wird der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst noch nicht in sämtlichen Bereichen Genüge getan.

Handlungsbedarf besteht vor allem bei zwei thematischen Punkten: Obwohl insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, sind Frauen in den sogenannten Führungspositionen, also in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben immer noch deutlich unterrepräsentiert. Der vorliegende Fünfte Bericht zeigt u. a. auf, je höher die Hierarchie oder die Besoldungs- und Entgeltgruppe, umso weniger weibliche Beschäftigte.

Des Weiteren ist auf die berufliche Weiterentwicklung von Beschäftigten, die minderjährige Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, ein Augenmerk zu richten. Die Auswertung der Rückmeldungen hierzu hat ergeben, dass aufgrund familiärer Aufgaben und der damit verbundenen Inanspruchnahme von familienbedingten Auszeiten wie Teilzeit, Beurlaubung oder Telearbeit insbesondere die weiblichen Beschäftigten einen sog. „Karriereknick“ erfahren.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz wird also weiter ein notwendiges Instrument der Chancengleichheitspolitik des Landes bleiben. Dass es positive Wirkung zeigt, ist unbestreitbar auch den vielen engagierten Frauenbeauftragten in Hessen zu verdanken, denen ich an dieser Stelle meine Anerkennung und meinen Dank ausspreche.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefan Grüttner'.

Stefan Grüttner

Staatsminister

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
Kernaussagen zu Frauen im öffentlichen Landesdienst in Hessen	4
Kernaussagen zu Frauen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Hessen	6
A. Zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Hessen	7
- Landesverwaltung	7
- Gemeinden und Gemeindeverbände	15
B. Ausgewählte Bereiche der Landesverwaltung	23
- Schulleitungen und Funktionsstellen an Schulen	23
- Richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Dienst	31
- Hochschulen	32
- Polizei	35
C. Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG	36
- Regierungspräsidium Kassel	36
- AOK Hessen	40
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	42
- Nassauische Sparkasse	43
D. Ausgewählte Themen des HGIG	43
- Fort- und Weiterbildung	43
- Vereinbarkeit	48
- Gremien	50
E. Schlussbetrachtung	53
F. Anhang	55
- Rückmeldungen	55
- Fragebogen	57
- Tabellen	61 - 109

Vorbemerkung

Nach § 6 Abs. 7 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) berichtet die Landesregierung dem Hessischen Landtag regelmäßig über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über die Handlungsschwerpunkte und sonstigen Maßnahmen der Frauenförderung auf Grund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich des Gesetzes. Die seit Ende 2006 im Drei-Jahres-Turnus erfolgende Berichtserstattung wurde aufgrund der Änderung von § 6 Abs. 7 im Jahr 2011 auf einen Berichtszeitraum von fünf Jahren ausgedehnt, um seitens der Landesregierung jeweils zwei Berichte der einzelnen Dienststellen gemäß § 6 Abs. 6 S.2 auswerten zu können.

Nunmehr wird der Fünfte Bericht zum HGIG vorgelegt. Gemäß der fortlaufenden Berichterstattung umfasst er den Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2012. Der Fünfte Bericht basiert auf den Daten der Personal- und Hochschulstatistik des Hessischen Statistischen Landesamtes (HSL) sowie auf Einzelberichten der Normadressaten des HGIG.

Da die Personalstandsdaten landesweit jährlich zum Stichtag des 30. Juni erhoben werden, wurden das Hessische Statistische Landesamt (HSL) und die Normadressaten des HGIG gebeten, über den Zeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2012 Daten zu übersenden.

Bezüglich der Übermittlung der Daten gibt es verschiedentlich Abweichungen. So umfassen die Personalstandsdaten für die hessischen Beamtinnen und Beamten und die Hochschulbeschäftigten den vierjährigen Berichtszeitraum 2009 bis 2012. Bei den Personalstandsdaten der hessischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst beginnt der Berichtszeitraum mit dem Jahr 2010, da mit diesem Datum der Übergang zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen TV-H abgeschlossen war, so dass im Bereich der Tarifbeschäftigten ausschließlich auf der Grundlage der Entgeltgruppen berichtet wird.

Auch bei den Normadressaten konnte aufgrund abweichender Erhebungsstichräume des Öfteren nicht dem Wunsch nach einem Berichtszeitraum von jeweils zweiter Jahreshälfte - erster Jahreshälfte entsprochen werden. In diesen Fällen wurde dann auf eine Berichterstattung nach vollen Kalenderjahren ausgewichen. Im Schulbereich erfolgt die Berichterstattung naturgemäß entlang der Schuljahre.

Um den Normadressaten die Berichterstattung zu erleichtern, wurde ihnen ein Fragebogen zur Umsetzung des HGIG bezüglich der §§ 3 bis 7 (Entwicklung des Frauenanteils), 8 bis 13 (sonstige Maßnahmen auf Grund von Frauenförderplänen) sowie des § 5 Abs. 8 (Modellvorhaben) an die Hand gegeben. Der Fragebogen ist im Anhang dieses Berichts dokumentiert; desgleichen eine Auflistung derjenigen Normadressaten, die sich an dem vorliegenden Bericht beteiligt haben. Ihnen gilt unser besonderer Dank für das mitunter mühevoll und zeitintensive Zusammentragen der einzelnen Daten.

Sämtliche in diesem Bericht verwendeten Tabellen wurden gemäß ihrer Herkunft gekennzeichnet. Die Tabellen des Hessischen Statistischen Landesamtes wurden aufgrund der Bestimmungen des Hessischen Datenschutzgesetzes (HDGS) zur Übermittlung personenbezogener Daten einer Fünfferrundung unterzogen und in Einzelfällen gepunktet. Dadurch kann die Summe der Einzelwerte geringfügig von der Endsumme abweichen. 0 ist gleich Null oder eine Zahl kleiner als 2,5. In einigen Fällen sind die Prozentwerte ausgepunktet, weil sonst aus der genauen Zahl der weiblichen Beschäftigten in kleiner Fallzahl Rückschlüsse auf Einzelpersonen gezogen werden können.

Kernaussagen zu Frauen im öffentlichen Landesdienst in Hessen

- Im Landesdienst beläuft sich 2012 der durchschnittliche Frauenanteil auf 54,5%.
- Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil um insgesamt 1.980 weibliche Beschäftigte erhöht.
- Sowohl bei den Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis als auch bei den Tarifbeschäftigten des Landes Hessen gibt es mehr Frauen als Männer.
- Die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen hat sich in den vergangenen Jahren stets erhöht.
- Zwischen 2005 und 2012 hat sich der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen im Höheren Dienst von 31,4% auf 40,3% erhöht.
- Der Anteil der im Höheren Dienst vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen beläuft sich in 2012 auf 47,7%.
- 30,2% aller Beschäftigten im Landesdienst arbeiten in Teilzeit. Zieht man die Beschäftigten in Altersteilzeit ab, sind es 24% Beschäftigte in Teilzeit.
- Der Frauenanteil an diesen 24% Teilzeitbeschäftigten beträgt in 2012 87,7%.
- Damit ist Teilzeitbeschäftigung unverändert eine Domäne der Frauen, macht aber gerechnet auf die Gesamtzahl der Beschäftigten nur etwa ein Viertel aller Beschäftigten aus.
- Die teilzeitbeschäftigten Beamtinnen sind in sämtlichen Besoldungsgruppen mit einem durchschnittlichen Anteil zwischen 70% - 100% vertreten, auch im höheren Dienst.
- Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen sind in den einzelnen Entgeltgruppen des gehobenen und höheren Dienstes mit einem Anteil zwischen 61,5% und 100% vertreten.
- Beamtinnen und Beamte üben Altersteilzeit in einem nahezu paritätischen Geschlechterverhältnis aus.
- 2012 sind 60% der Auszubildenden in der hessischen Landesverwaltung und in den Gemeinden und Gemeindeverbänden Frauen.
- Im höheren Dienst des Landes beträgt die Ausbildungsquote bei den Beamtinnen 59,1%; bei den Arbeitnehmerinnen 56,7%.

- Bei den Schulleitungen sind Frauen in Grundschulen deutlich überrepräsentiert. Der prozentuale Anteil von Schulleiterinnen in Haupt- und Realschulen bzw. Grund-, Haupt- und Realschulen stieg um 7,1% auf 43,1% in 2012 an; an den Gesamtschulen erhöhte er sich bis 2012 um 5,8% auf 34,4%, an den Berufsschulen um 6,7% auf 17,7% in 2012 sowie an den Gymnasien um 7,6% auf 33,7% in 2012.
- An den Studienseminaren für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen ist die Anzahl der Seminarleiterinnen bis 2012 um 23,8% auf 42,9% gesunken, an den Studienseminaren für Gymnasien und berufliche Schulen hingegen um 2,8% auf 38,5% bis 2012 angestiegen.
- Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst hat sich der Frauenanteil auf 44,5% erhöht.
- Der Anteil der Richterinnen hat sich in sämtlichen Gerichtsbarkeiten erhöht. Die höchste Steigerungsrate ist bei den Sozialgerichten mit einem Anstieg auf 50,9% zu verzeichnen. Dort wurden 2011 und 2012 ausschließlich Frauen eingestellt.
- Bei den Beförderungen im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst erhöhte sich innerhalb der R-Besoldung der Frauenanteil um 20,4% auf 50% in 2012.
- An den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes beträgt der Anteil der Professorinnen mit 21,9% in 2012 weniger als ein Viertel.
- In der hessischen Polizeiverwaltung hat sich der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst zwischen 2008 und 2012 um 8,9% auf 41,1% erhöht.
- Die Anwendung des Gender-Budgeting beim Regierungspräsidium Kassel hat sich als überaus erfolgreich erwiesen und wird bis 2017 verlängert.

Kernaussagen zu Frauen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Hessen

- Im öffentlichen Dienst der Gemeinden und Gemeindeverbände beläuft sich 2012 der Frauenanteil auf 60,9%.
- Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil um insgesamt 1.705 weibliche Beschäftigte erhöht.
- Bei den Tarifbeschäftigten der hessischen Gemeinden und Gemeindeverbände gibt es mehr Frauen als Männer.
- Die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen hat sich um 1.015 auf 24.855 (40,9% aller Vollzeitbeschäftigten) erhöht.
- 2012 arbeiteten 42% aller Beschäftigten in Teilzeit. Zieht man die Beschäftigten in Altersteilzeit ab, befanden sich 36,9% der Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.
- Der Frauenanteil an diesen 36,9% Teilzeitbeschäftigten beträgt 2012 93%.
- Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit geht bei weiblichen und männlichen Beschäftigten zurück.
- Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit beträgt der Frauenanteil in 2012 trotzdem noch nahezu 60%.
- 66% der Auszubildenden in den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind Frauen.
- Die Frauenanteile in der Beamtenausbildung in den Gemeinden liegen in sämtlichen Diensten zwischen 61% und 71%, bei den Arbeitnehmern zwischen 63% und 75%.

A. Zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Hessen

1. Landesverwaltung

Frauen und Männer: Vollzeit – Teilzeit – Altersteilzeit - Auszubildende

Im Jahr 2009 betrug die **Gesamtzahl der Beschäftigten** in der hessischen Landesverwaltung 133.275 Personen und hat sich bis 2012 um 375 Beschäftigte auf 133.650 erhöht. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum um 1.980 von 70.920 (53,2%) auf 72.900 weibliche Beschäftigte (54,5%) an. (Vgl. Tab. 1)

Die Mehrzahl der Bediensteten des Landes Hessen ist verbeamtet (72,6%). Der Anteil der Frauen in einem Beamtenverhältnis liegt bei 53,1% Von den 27,4% Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind 58,5% Frauen und 41,5% Männer. Somit gibt es sowohl unter den hessischen Beamten als auch den Tarifbeschäftigten des Landes mehr Frauen als Männer.

Die **Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeit** betrug in 2009 91.460; dies sind 68,6% aller Beschäftigten im hessischen Landesdienst. Bis 2012 hat sich ihre Anzahl auf 93.235 (= 69,8%) erhöht.

Auch der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten des Landes hat sich erhöht. Während in 2009 insgesamt 38.485 weibliche Beschäftigte (42,1%) in Vollzeit tätig waren, ist ihre Anzahl bis 2012 um 2.025 auf 40.510 weibliche Vollzeitbeschäftigte (43,4%) angestiegen. Der Vergleich mit den Daten des vorangegangenen Vierten Berichts zum HGIG an den Hessischen Landtag mit insgesamt 35.950 vollzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 2005, belegt eine stete Aufwärtsentwicklung bei der Vollzeittätigkeit von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Hessen.

Die **Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten** hat sich zwischen 2009 und 2012 von 41.815 auf 40.420 reduziert. Dies entspricht einem geringen Rückgang von 31,4% auf 30,2%. (Vgl. Tab. 1)

Im vorliegenden Bericht wird die Erhebung der Teilzeit erstmals in Teilzeittätigkeit und Altersteilzeit differenziert. Diese Aufschlüsselung ermöglicht präzisere Ergebnisse und Rückschlüsse, als sie in den vorangegangenen Berichten möglich waren, insbesondere bezüglich der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

2009 betrug die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, die sich nicht in der Altersteilzeit befanden, 31.155. Davon waren 26.980 weibliche Beschäftigte sowie 4.175 männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil betrug 86,6%. 2012 waren von insgesamt 32.120 Beschäftigten in Teilzeit 28.175 weiblich und 3.945 männlich. Dies entspricht einem Prozentanteil von 87,7% Frauen. Zwischen 2009 und 2012 ist damit ein Anstieg der weiblichen Teilzeitbeschäftigten um 1,1% zu verzeichnen.

Demgegenüber besteht innerhalb der Beschäftigtengruppe in **Altersteilzeit** ein nahezu ausgeglichenes Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern. 2009 nahmen 5.455 weibliche und 5.200 männliche Beschäftigte Altersteilzeit in Anspruch; im Jahr 2012 waren es 4.215 weibliche und 4.085 männliche Beschäftigte. Dies entspricht für 2009 einem Verhältnis von 51,2% Frauen zu 48,8% Männern innerhalb der Beschäftigtengruppe der Altersteilzeit. In 2012 bestand ein Verhältnis von 50,8% Frauen zu 49,2% Männern.

Grundsätzlich ist im Berichtszeitraum eine merkbare Reduktion derjenigen Beschäftigten, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, festzustellen. Zwischen 2009 und 2012 hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit um 2.355 reduziert. Damit reduzierte sich ihr Anteil an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten von 25,5% auf 20,5%. Der Rückgang erklärt sich daraus, dass nach der gesetzlichen Regelung seit 2010 keine Altersteilzeit mehr bewilligt werden kann (§ 118 HBG). Demgemäß wird sich der Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit in den kommenden Jahren weiterhin schrittweise bis auf null reduzieren, wenn die letzten Betroffenen in den Ruhestand treten.

Zwischen 2009 und 2012 hat sich die **Anzahl der Auszubildenden** in der hessischen Landesverwaltung und in den Gemeinden und Gemeindeverbänden von 14.940 Personen um insgesamt 1.715 auf 13.225 Personen verringert. Obwohl der Anteil der weiblichen Auszubildenden an der Verlustsumme um mehr als zwei Drittel höher war, lag ihr Kontingent in 2012 immer noch bei 60% aller Auszubildenden in Hessen (= 7.935 weibliche Auszubildende gegenüber 5.290 männlichen Azubis). **(Vgl. Tab. 13)**

Die Entwicklung der **weiblichen Auszubildenden** in der Landesverwaltung ist hierzu proportional verlaufen. Auch hier verminderte sich die Zahl der weiblichen Auszubildenden im Berichtszeitraum um mehr als zwei Drittel stärker als diejenige ihrer Kollegen (Reduktion weibliche Azubis um 770; Reduktion männlicher Azubis um 225). Trotzdem bestand in 2012 immer noch ein Anteil von 58,3% weiblichen Auszubildenden (Ausgangswert in 2009: 59,9%).

Beamtinnen und Beamte

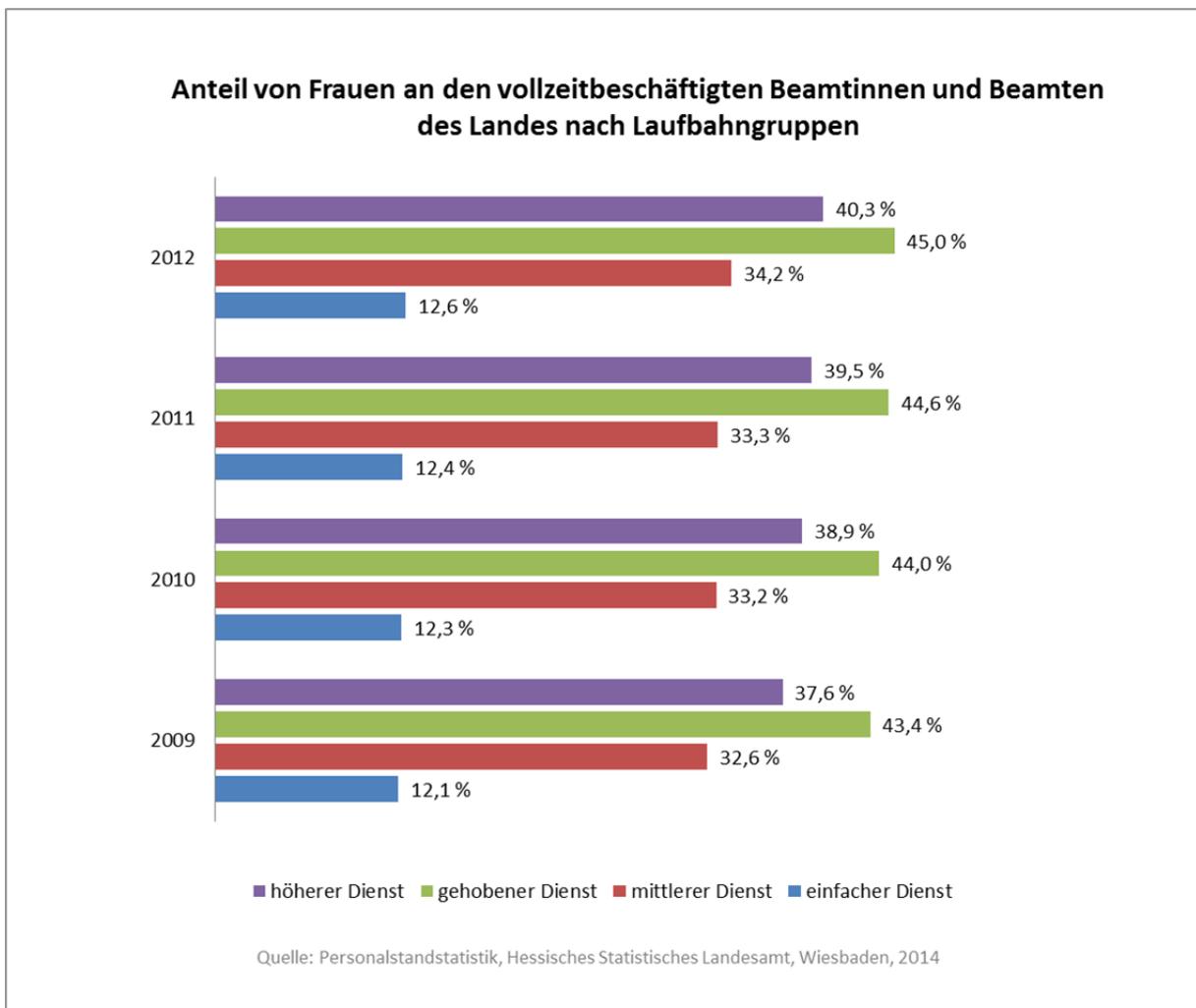
Die **Gesamtzahl der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten** ist von 67.760 (50,8%) in 2009 um insgesamt 2.395 Beamtenstellen (1,7%) auf 70.155 (52,5%) in 2012 gestiegen.

Die Anzahl der weiblichen Vollzeitbeamten erhöhte sich um 2.295 Beamtinnen (1,9%) von 27.475 (40,5%) in 2009 auf 29.770 in 2012 (42,4%). Die Vollzeitbeamtinnen sind in allen Laufbahngruppen unterrepräsentiert, jedoch sind insbesondere im Bereich des Höheren Dienstes kontinuierliche Zuwächse feststellbar. Hier hat sich die Anzahl der weiblichen Vollzeitbeamtinnen von 7.490 (37,6%) in 2009 um 1.080 (2,7%) auf insgesamt 8.570 weibliche Beschäftigte (40,3%) erhöht.

In den übrigen Besoldungsgruppen sind für den Zeitraum 2009 bis 2012 beim Anteil der weiblichen Beamten geringe Zuwächse zu verzeichnen. Im gehobenen Dienst von 17.995 (43,4%) um 1.050 (1,6%) auf 19.045 (45,0%) Beamtinnen, im mittleren Dienst von 1.940

(32,6%) um 165 (1,6%) auf 2.105 (34,2%) sowie im einfachen Dienst ein Gleichstand von 50 Beamtinnen. (Vgl. Tab. 2)

Diese Ergebnisse deuten bereits darauf hin, dass der Trend zur Förderung von Frauen in denjenigen Bereichen der unmittelbaren Landesverwaltung, in denen sie unterrepräsentiert sind, anhält. Bei einem Vergleich des Frauenanteils im Höheren Dienst des Jahres 2005 mit 5.624 vollzeitbeschäftigten Beamtinnen (31,4%) mit der nunmehrigen Quote in Höhe von 8.570 Beamtinnen (40,3%), ist die kontinuierlich verlaufende Zunahme um 2.946 Stellen, die fast 10 Prozent ausmacht, offensichtlich.



Auch bei den **Führungspositionen der Vollzeitbeamtinnen** vollzieht sich im aktuellen Berichtszeitraum innerhalb der A-Besoldung in sämtlichen Gruppen des Höheren Dienstes weiterhin eine positive Entwicklung mit einer Erhöhung des Frauenanteils von 5.470 Beamtinnen (35,3%) um 1.025 (3,3%) auf 6.495 (38,6%) in 2012. (Vgl. Tab. 5) In der Gruppe A 13 hD bewegt sich die Frauenquote stetig auf die 50%-Marke zu mit 3.055 Beamtinnen (42,8%) in 2009 auf 3.620 Beamtinnen (45,7%) in 2012. Die Gruppe A 16 hD verzeichnet den höchsten prozentualen Anstieg an Beamtinnen um insgesamt 3,9% mit einem Anstieg von 145 auf 170 Beamtinnen zwischen 2009 und 2012.

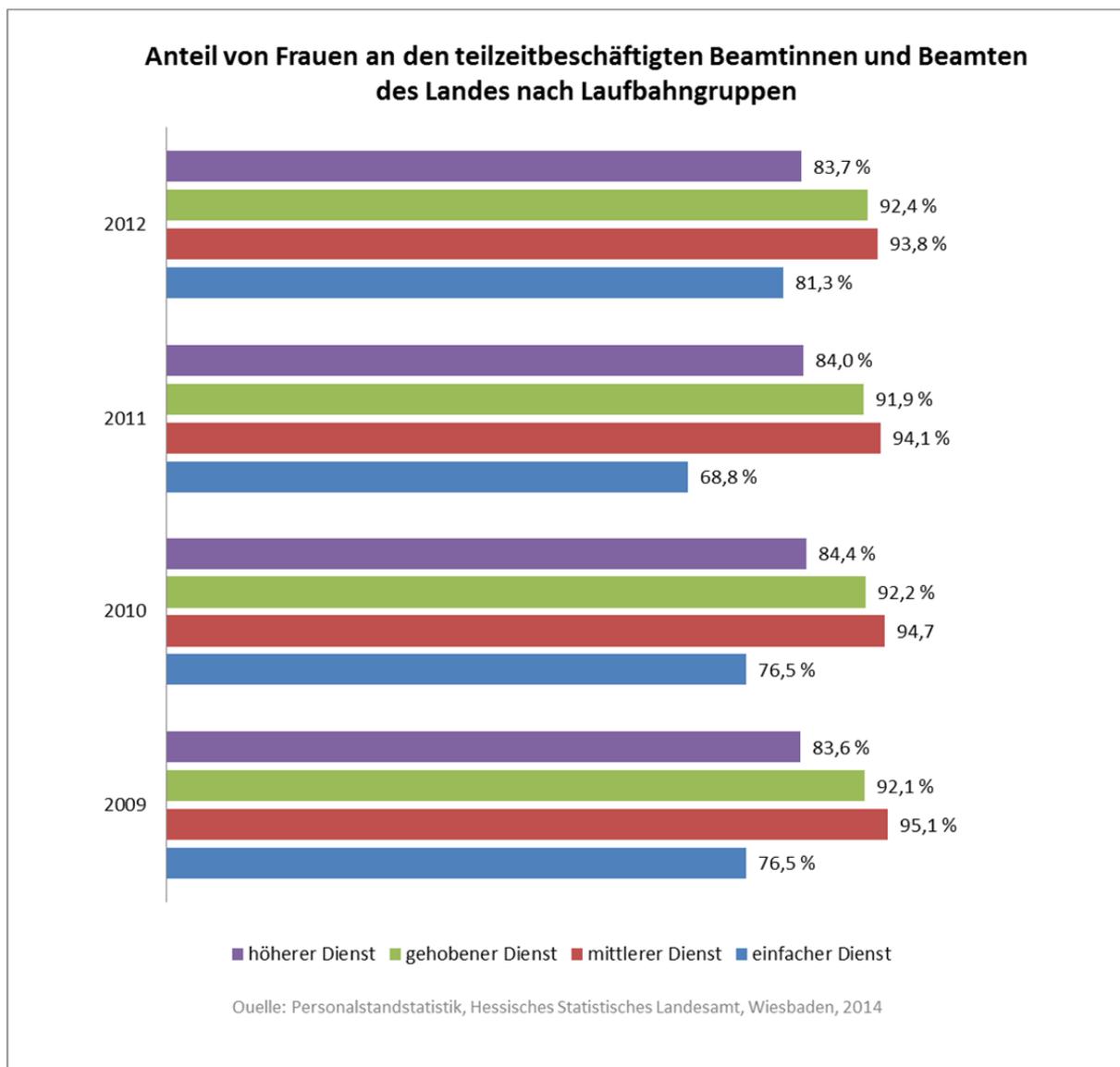
Im gehobenen und im mittleren Dienst der A-Besoldung setzt sich der Trend des Höheren Dienstes fort: Mit einer Zunahme der Beamtinnen im Gehobenen Dienst von 17.995 (43,4%) um 1.050 (1,6%) auf 19.045 (45%) sowie im Mittleren Dienst mit einem Wachstum der Anzahl der Beamtinnen von 1.940 (32,6%) um 165 (1,6%) auf 2.105 (34,2%). (Vgl. Tab. 2)

Auch innerhalb der B-Besoldung nimmt die positive Entwicklung mit einer Steigerung um 3,6% ihren Verlauf: 2009 betrug der Frauenanteil 14,8% und erhöhte sich bis 2012 auf 18,4%. In Zahlen ausgedrückt repräsentiert dies einen Anstieg von 40 Beamtinnen auf 55 Beamtinnen (Vgl. Tab. 3) (2005 Frauenanteil lediglich 8,17%) Die höchste Zunahme der Frauenquote (+6,5%) hat in der Gruppe B 6 mit einer Erhöhung von 5 auf 10 Stellen stattgefunden.

Innerhalb der R-Besoldung stieg die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen von 620 (33,7%) auf 655 (36,2%) um 35 (2,5%) in 2012 an (Vgl. Tab. 4) Die nähere Betrachtung zeigt, dass der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen erhebliche Unterschiede aufweist. Das Spektrum reicht von keiner einzigen weiblichen Beschäftigten in den drei höchsten Besoldungsgruppen R 5, R 6 und R 8 bis zu einem Maximalwert in Höhe von 480 weiblichen Beschäftigten (41,3%) in der niedrigsten Besoldungsgruppe R 1. Insbesondere in den Besoldungsgruppen R 1 und R 2 sind ermutigende Impulse sichtbar im Hinblick auf eine stete Zunahme der Frauenquote.

Die Anzahl der **teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten** hat im Berichtszeitraum weiter zugenommen, von 18.175 in 2009 auf 20.600 in 2012. (Vgl. Tab. 8) Das Gros der teilzeitbeschäftigten Beamten wird von den Frauen gestellt. Ihre Anzahl erhöhte sich zwischen 2009 und 2012 von 16.350 auf 18.515. In Prozentpunkten stellte dies einen durchschnittlichen Frauenanteil von 89,9% dar.

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen stellen in sämtlichen Besoldungsgruppen eine deutliche Mehrheit dar. Während in 2009 die Zahl der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen im höheren Dienst bereits 4.360 betrug, erhöhte sich diese bis 2012 um insgesamt 795 auf 5.155 Teilzeit-Beamtinnen (83,7%). Im gehobenen und im mittleren Dienst stellt sich diese Situation vergleichbar positiv dar. Im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil in 2009 bei 10.300 Teilzeitbeamtinnen (92,1%), 2012 dann bei 11.590 Teilzeit-Beamtinnen (92,4%). Im mittleren Dienst betrug die Quote in 2009 95,1%, in 2012 dann 93,8%. Dies entspricht einer Zunahme um 80 Stellen. Auch bei den im Berichtszeitraum im Landesdienst bestehenden 20 Teilzeitstellen des einfachen Dienstes legt das Zahlenverhältnis von 15 weiblichen zu 5 männlichen Beamten ein Zeugnis für die anhaltende Majorität der Beamtinnen ab.



Die Anzahl derjenigen Beamtinnen und Beamten, die zwischen 2009 und 2012 **Altersteilzeit** in Anspruch genommen haben, hat sich von 8.080 in 2009 auf 6.245 reduziert. (Vgl. Tab. 9) Dabei haben Beamtinnen und Beamte im Berichtszeitraum Altersteilzeit in einem nahezu paritätischen Verhältnis ausgeübt. 2009 lag der Frauenanteil bei 50,2% und 2012 bei 51 Prozent.

Dabei findet sich im gehobenen Dienst ein im Berichtszeitraum stabil gebliebener überproportionaler Frauenanteil in Höhe von 63,6%. Geringere Frauenanteile sind in den Besoldungsgruppen des höheren und mittleren Dienstes festzustellen. Diese Konstellation resultiert aus der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der hier betroffenen (älteren) Jahrgänge.

Im Beamtenbereich hat sich der Frauenanteil an den **Auszubildenden** im höheren Dienst geringfügig auf 1.355 (59,1%) erhöht. (Vgl. Tab. 2) Verluste gab es hingegen bei den weiblichen Auszubildenden im gehobenen Dienst mit einer Reduktion von 3.120 auf 2.625 (57,6%)

weibliche Auszubildende in 2012 sowie im mittleren Dienst mit einer Verringerung von 245 auf 225 (46,8%) weibliche Auszubildende in 2012.

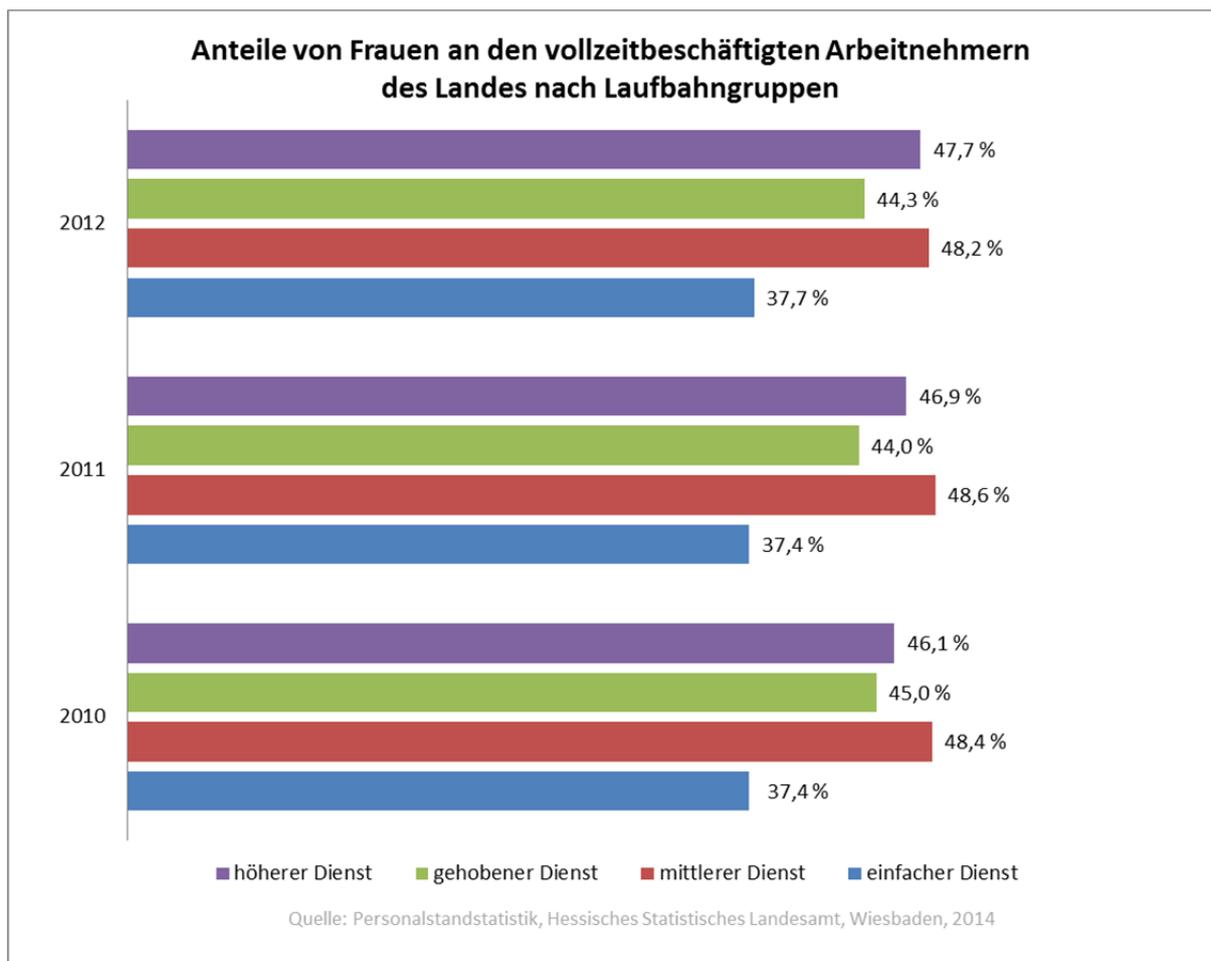
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Zahl der **vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** im hessischen Landesdienst hat sich zwischen 2010 und 2012 um 220 von 23.300 auf 23.080 reduziert. Sie machen knapp ein Viertel (= 24,8%) der sämtlichen im hessischen Landesdienst in Vollzeit beschäftigten 93.235 Bediensteten aus.

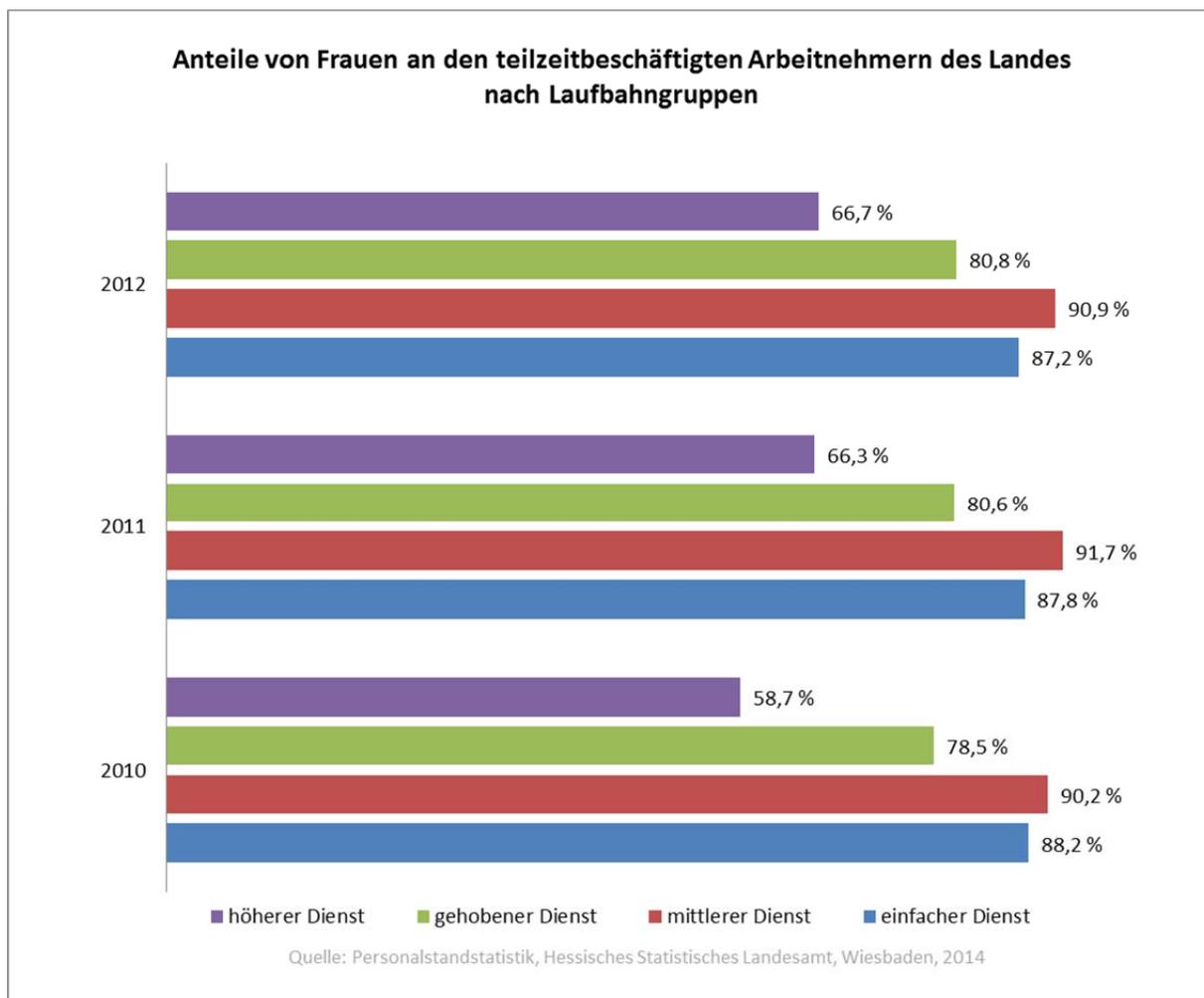
Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst nähert sich anhaltend der Parität mit insgesamt 10.740 Arbeitnehmerinnen (46,5%) und einem Arbeitnehmeranteil in Höhe von 12.340 Arbeitnehmern (53,5%) in 2012. **(vgl. Tab. 10)**

Im Höheren Dienst liegt 2012 die Quote der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit 47,7% (= 1.645 Stellen) noch um 1,2% höher als der Gesamtfrauenanteil. In den einzelnen Vergütungs- und Lohngruppen des Höheren Dienstes bestehen jedoch deutliche Schwankungen innerhalb eines Spektrums zwischen 26,8% (E 14) und 56,7% (Arbeitnehmerinnen in einer Ausbildung des höheren Dienstes).

Auch im mittleren Dienst liegt die Frauenquote des Jahres 2012 mit 48,2% über dem Gesamtanteil der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen, im einfachen Dienst ist ein Anstieg um 0,3% der Arbeitnehmerinnen zwischen 2010 und 2012 zu verzeichnen.



Bei den **teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** im Landesdienst erhöhte sich zwischen 2010 und 2012 der prozentuale Anteil der Arbeitnehmerinnen im höheren Dienst von 58,7% auf 66,7% (+ 8%). Dies erklärt sich aus einer höheren Anzahl von Stellenverlusten bei den männlichen Beschäftigten (285 Stellen weniger) gegenüber den weiblichen Beschäftigten (175 Stellen weniger).



Auch hier führt das Herausrechnen der Altersteilzeit zu einem differenzierteren Ergebnis in Bezug auf die Anteile der Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Demgemäß sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit Anteilen zwischen 61,5% (E 14, E 15) und 67,3% (E 13, 13 Ü) im höheren Dienst vertreten sowie im gehobenen Dienst mit Anteilen zwischen 69,6% (E 12) und sogar 100% (Ausbildung gehobener Dienst). **(Vgl. Tab. 11)**

Der noch im Vierten Bericht als sogenanntes Flaschenhalsphänomen beschriebene Befund, dass Frauen umso seltener Teilzeitbeschäftigung wählen, je höher ihre Besoldungsgruppe ist, kann somit in dieser Form nicht mehr aufrechterhalten werden.

Teilzeitbeschäftigung bleibt unverändert eine Domäne der Frauen; sie scheint jedoch keinen nennenswerten Hinderungsgrund für die Präsenz von Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen in den meisten Besoldungsstufen und Entgeltgruppen des höheren Landesdienstes darzustellen.

Die Ergebnisse bei den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** des Landes in **Altersteilzeit** sind vergleichbar. **(Vgl. Tab 12)** Auch hier sind Frauen und Männer nahezu paritätisch vertreten sowie die Arbeitnehmerinnen entsprechend ihrer Alterskohorte in allen Entgeltgruppen vertreten.

Im Arbeitnehmerbereich ist der Frauenanteil an den **Auszubildenden** im höheren Dienst von 1.035 auf 905 gesunken. (Vgl. Tab. 13) Dies entspricht allerdings immer noch einem überproportionalen weiblichen Azubi-Anteil in Höhe von 56,7%. Im gehobenen Dienst stieg der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 55 auf 95, was angesichts von lediglich 10 Ausbildungsstellen für männliche Azubis des gehobenen Dienstes einem prozentualen Anteil von mehr als 90% Frauen entspricht. Im mittleren Dienst fand bei den auszubildenden Arbeitnehmerinnen ein Rückgang um 120 Stellen statt, der allerdings in einem immer noch recht hohen Prozentanteil von 62,7% in 2012, das sind 825 Ausbildungsstellen für Frauen gegenüber 490 Ausbildungsstellen für männliche Arbeitnehmer.

2. Gemeinden und Gemeindeverbände

Frauen und Männer: Vollzeit – Teilzeit – Altersteilzeit - Auszubildende

Im Jahr 2009 betrug die **Gesamtzahl der Beschäftigten** in den hessischen Gemeinden und Gemeindeverbänden 103.185 Personen und hat sich bis 2012 um 1.185 auf 104.370 Beschäftigte erhöht. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 1.705 von 61.885 auf 63.590 und damit im Vergleich zu der Zunahme der Gesamtbeschäftigtenanzahl proportional deutlich höher. Demgemäß reduzierte sich die Zahl der männlichen Beschäftigten um insgesamt 525 von 41.305 auf 40.780. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den hessischen Gemeinden- und Gemeindeverbänden lag in 2012 bei 60,9%.

Tarifbeschäftigte stellen unter den Beschäftigten in den hessischen Gemeinden und Gemeindeverbänden die deutliche Mehrheit dar. In 2012 betrug ihr Anteil 87,3% gegenüber einer Quote von 12,7% Beamtinnen und Beamten.

Die **Gesamtzahl der Beschäftigten in Vollzeit** in den hessischen Gemeinden und Gemeindeverbänden ist zwischen in 2009 von 59.355 um 1.345 auf 60.700 Vollzeitbeschäftigte in 2012 angestiegen. Damit hat sich ihr prozentualer Anteil an allen Beschäftigten von 57,5 auf 58,2 erhöht.

Auch die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden hat sich erhöht. Während in 2009 insgesamt 23.840 weibliche Beschäftigte (40,2%) in Vollzeit tätig waren, ist ihre Anzahl bis 2012 um 1.015 auf 24.855 weibliche Vollzeitbeschäftigte (40,9%) angestiegen.

Die **Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten** hat sich im Berichtszeitraum von 43.830 um insgesamt 160 Stellen auf 43.670 leicht verringert. Demgegenüber erhöhte sich der Frauenanteil von 38.045 Teilzeitbeschäftigten um 690 auf 38.735 in 2012. Dies entspricht einem prozentualen Anstieg von 86,8% auf 88,7%.

Ebenso wie bei den hessischen Landesbediensteten wurde die Erhebung der Daten zur Teilzeittätigkeit in den Gemeinden und Gemeindeverbänden erstmals in Teilzeittätigkeit und Altersteilzeit differenziert, um zu präziseren Ergebnissen und Rückschlüssen zu gelangen.

Entsprechend betrug die Anzahl derjenigen Teilzeitbeschäftigten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden, die sich nicht in Altersteilzeit befinden, in 2009 36.705 Personen. Davon waren 34.150 weibliche Beschäftigte und 2.555 männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil betrug 93%. 2012 betrug waren von insgesamt 38.470 Beschäftigten in Teilzeit 35.905 weiblich und 2.565 männlich. Dies entspricht einem Anteil von 93,3% Frauen.

Im Berichtszeitraum hat sich die Zahl der **Beschäftigten in Altersteilzeit** um insgesamt 1.925 verringert von 7.125 in 2009 auf 5.200 in 2012. Dies entspricht einem Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit von 16,3% an allen Teilzeitbeschäftigten in 2009 sowie 11,9% an allen Teilzeitbeschäftigten in 2012.

Vergleichbar ist die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten in Altersteilzeit. Auch ihre Anzahl hat sich zwischen 2009 und 2012 um 1.065 reduziert von 3.895 auf 2.830. Bei ihren männlichen Kollegen umfasste der Rückgang 865 Stellen von 3.235 in 2009 und 2.370 in 2012.

Vergleichbar zu der Entwicklung innerhalb der Landesverwaltung hat sich auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die **Gesamtzahl der Auszubildenden** reduziert, von 3.595 im Jahr 2009 um insgesamt 715 Ausbildungsstellen auf 2.880 im Jahr 2012. (Vgl. Tab. 13) Auch hier setzt sich die Differenzsumme von 715 zu mehr als zwei Dritteln aus weiblichen Ausbildungsstellen (525) gegenüber 190 Ausbildungsstellen für Männer zusammen.

Die Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden in den Gemeinden und Gemeindeverbänden hat sich zwischen 2009 und 2012 von 2.435 um 525 auf 1.910 reduziert. Trotzdem besteht in 2012 immer noch ein Anteil von 66,3% weiblichen Auszubildenden (Ausgangswert in 2009: 67,8%).

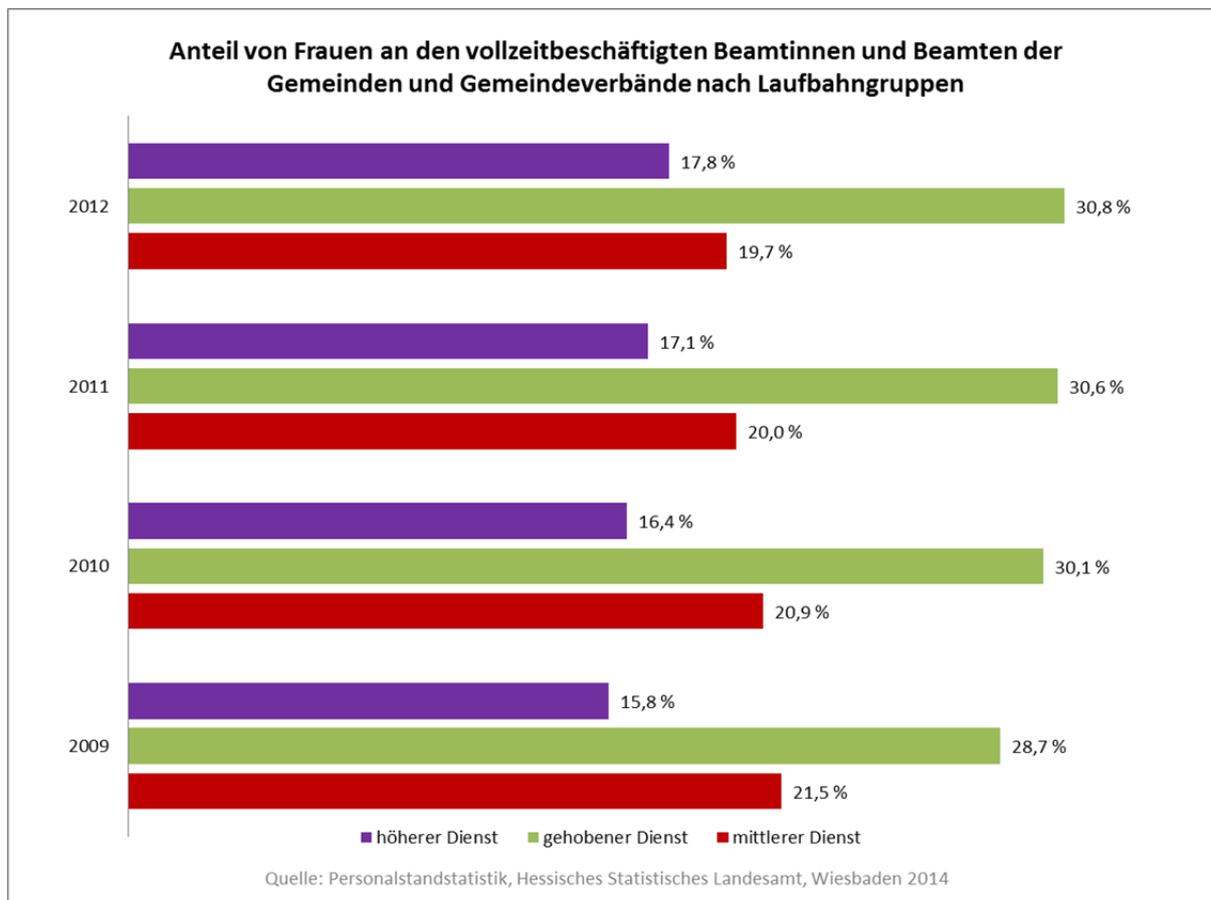
Beamtinnen und Beamte

Die **Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten** ist zwischen 2009 und 2012 von 13.470 um 260 auf 13.210 zurückgegangen. Der zahlenmäßige Rückgang betraf allein Beamte: Die Anzahl der Beamtinnen ist gleichen Zeitraum um 200 von 4.965 auf 5165 angestiegen.

Bei den **in Vollzeit beschäftigten Beamtinnen und Beamten** hat sich in den Gemeinden und Gemeindeverbänden gleichfalls ein Rückgang um insgesamt 355 Stellen von 10.110 in 2009 auf 9.755 in 2012 vollzogen. Die Anzahl der entfallenen Stellen setzt sich aus 345 Beamten sowie 10 Beamtinnen zusammen. (Vgl. Tab. 14)

Bis auf eine Stellenreduktion um 10 Stellen ist die Anzahl der in Vollzeit arbeitenden Beamtinnen – 2012 waren es 2.495 gegenüber 7.260 männlichen Kollegen - im gesamten Berichtszeitraum weitgehend stabil geblieben. Im gehobenen (+ 2,1%) und im höheren Dienst (+ 2%) ist zwischen 2009 und 2012 eine Progression erkennbar. Beachtenswert ist der Anstieg von 95 auf 115 Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A 14 hD, der Anstieg von 55 auf 65 Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A 15 hD sowie der Anstieg von 30 auf 35 Beamtin-

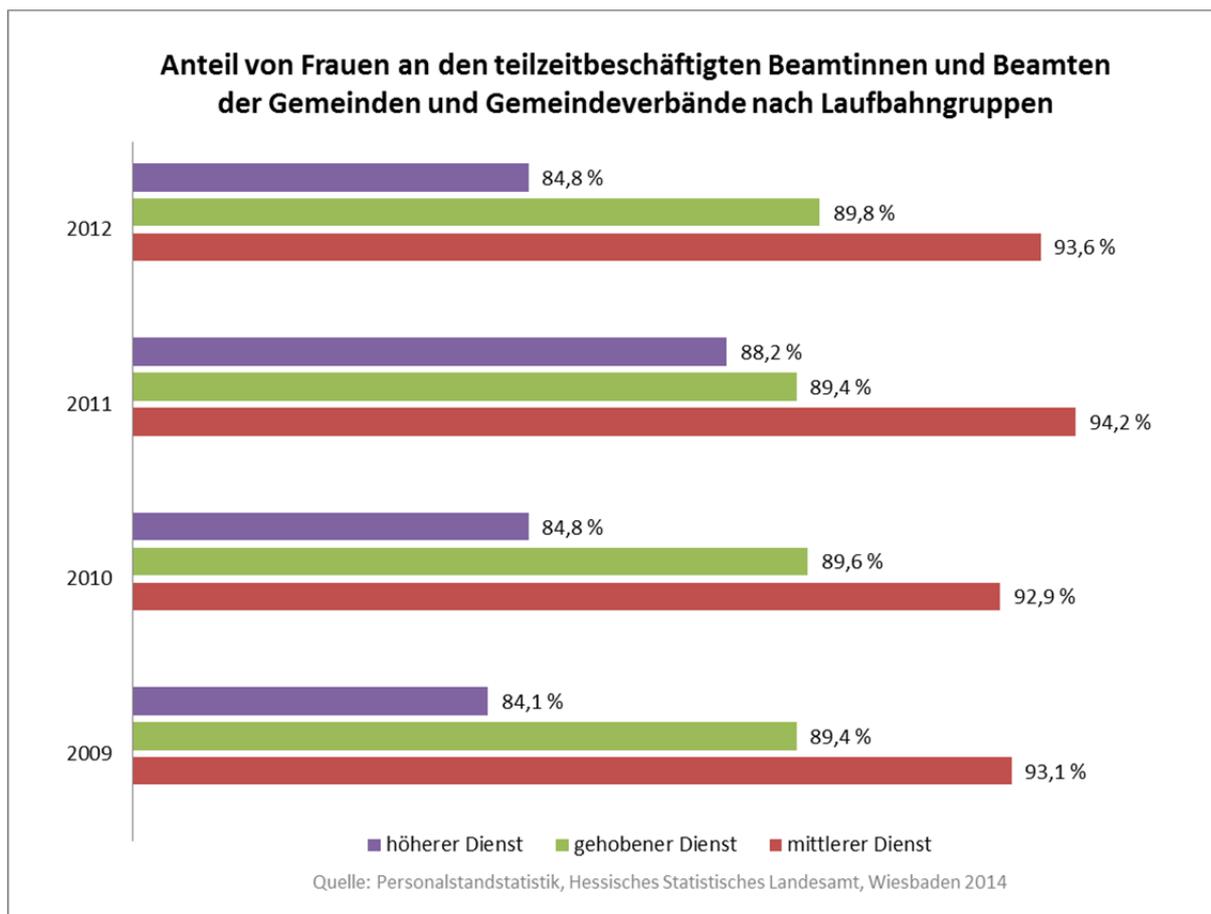
nen in der Besoldungsgruppe A 16 hD. Die bereits im Vorgängerbericht in einigen Besoldungsgruppen konstatierten Anstiege auf niedrigem Niveau setzen sich folglich fort. Die grundsätzliche Unterrepräsentanz von vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in sämtlichen Besoldungsgruppen bleibt hiervon jedoch unberührt und damit unverändert bestehen.



Die Anzahl der **teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden** hat sich zwischen 2009 und 2012 um 195 von 2.595 auf 2.790 erhöht. Der Zuwachs in Höhe von 195 Beamtenstellen differenziert sich in 185 Beamtinnen und 10 Beamte aus.

Ebenso wie im Landesdienst stellen auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die Frauen das Gros der Teilzeitbeschäftigten. 2009 waren 2.340 Beamtinnen (90,1%) in Teilzeit beschäftigt; bis 2012 vollzog sich dann ein Anstieg auf nunmehr 2.525 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen (90,5%).

Demgemäß sind in sämtlichen Diensten und sämtlichen Besoldungsgruppen hohe Frauenanteile zu verzeichnen (Vgl. Tab. 15). Der Anteil der Beamtinnen in den einzelnen Besoldungsgruppen des höheren Dienstes beläuft sich auf Werte zwischen 75% (A 16 hD) und 86,4% (A 14 hD). Im gehobenen Dienst umfasst er Werte zwischen 73,2% (A 13 gD S) und 92,4% (A10 gD) sowie im mittleren Dienst Werte zwischen 83,3% (A 6 mD) und 94,4% (A8).



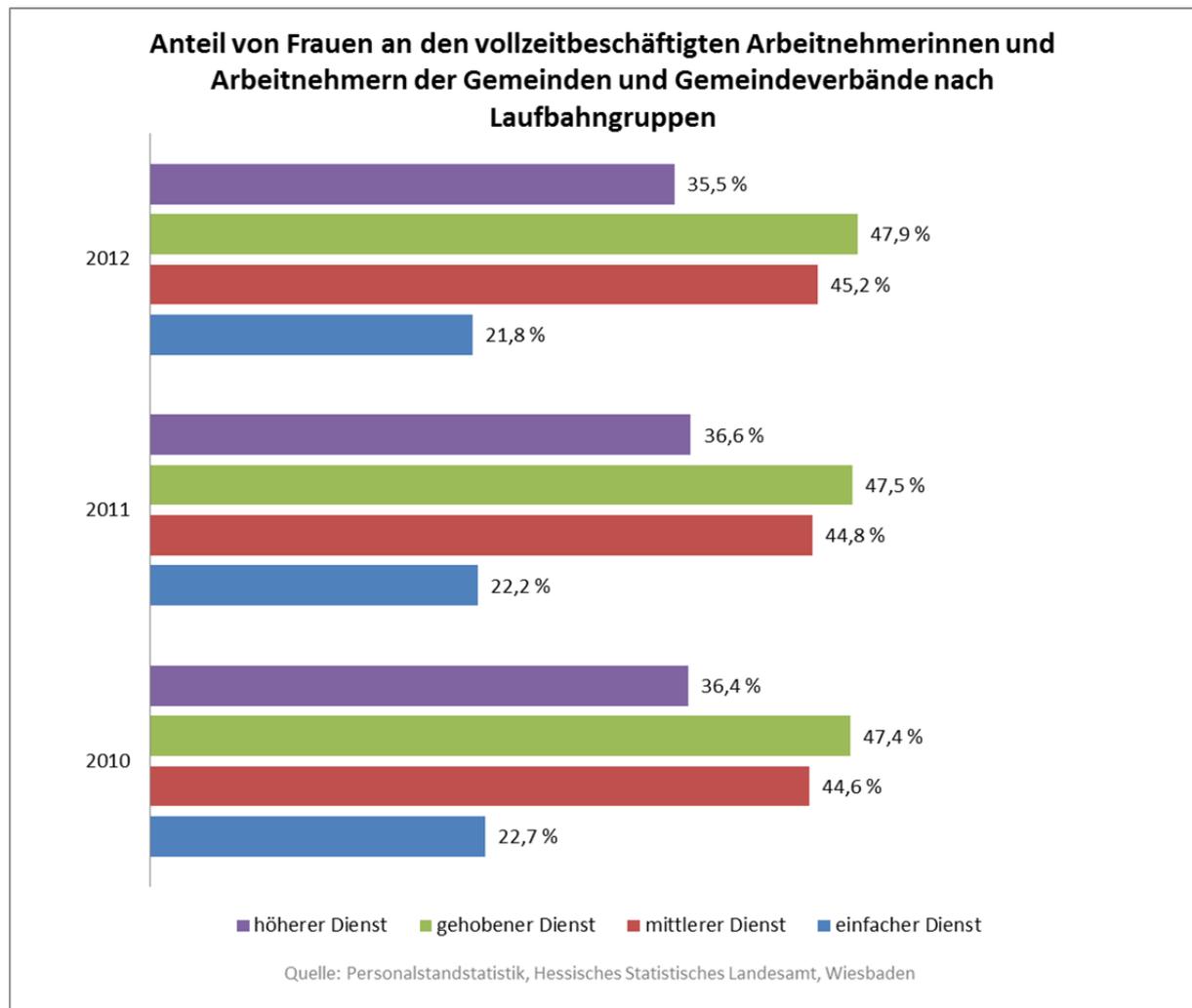
Zwischen 2009 und 2012 hat sich die Gesamtzahl derjenigen **Beamtinnen und Beamten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden**, die **Altersteilzeit** in Anspruch genommen haben, von 765 um 100 auf 665 reduziert. (Vgl. Tab. 16) Der Frauenanteil ist jedoch angestiegen von 120 Beamtinnen in Altersteilzeit in 2009 auf 145 Beamtinnen in 2012. Dies entspricht einem prozentualen Anstieg um 5,9% von 15,9% auf 21,8%. Die Aufwärtsentwicklung speist sich schwerpunktmäßig aus dem höheren Dienst mit einem Anstieg um 6,8% sowie aus dem gehobenen Dienst mit einem Anstieg gleichfalls um 6,8%.

Die Zahl der **Beamtinnen in Ausbildung** ist von 140 in 2009 um 65 auf 205 in 2012 angestiegen. In den einzelnen Laufbahnen hat sich die Anzahl der im Berichtszeitraum auszubildenden Beamtinnen des gehobenen Dienstes von 90 in 2009 auf 140 in 2012 um 50 Ausbildungsstellen erhöht. Im mittleren Dienst vollzieht sich die Zunahme der weiblichen Ausbildungsstellen von 50 in 2009 um 10 auf 60 in 2012. Im einfachen Dienst haben keine Ausbildungen stattgefunden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die **Gesamtzahl der in den Gemeinden und Gemeindeverbänden beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** hat sich zwischen 2010 und 2012 um 1.445 von 89.715 auf 91.160 erhöht. Auch hier vollzog sich Zuwachs des Arbeitnehmerinnen-Anteils um insgesamt 1.505 Stellen in einem verhältnismäßig höheren Rahmen als der Gesamtstellenzuwachs. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies einen Anstieg von 56.920 Arbeitnehmerinnen auf 58.425 Arbeitnehmerinnen.

Die Zahl der **vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Gemeinden und Gemeindeverbänden** hat sich zwischen 2010 und 2012 von 49.245 Beschäftigten um 1.700 auf 50.945 Beschäftigte erhöht. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen stieg von 21.335 um 1.025 auf 22.360 an. Der Zuwachs der Arbeitnehmer fiel hingegen geringer aus, mit einem Anstieg um 675 Stellen von 27.910 auf 28.585. Trotz der höheren Stellenzuwächse bei den Arbeitnehmerinnen hat sich ihr prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten lediglich im Promillebereich erhöht und beträgt nunmehr 43,9%. (Vgl. Tab. 17). In 10 von insgesamt 20 Entgeltgruppen haben zwischen 2010 und 2012 Reduktionen bei der Anzahl der Arbeitnehmerinnen stattgefunden. In den meisten Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil unterhalb der Parität. besonders auffallend ist der niedrige Anteil im außertariflichen Bereich sowie in der Entgeltgruppe E 15 Ü.



Für die im Berichtszeitraum in den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Hessen unternommenen Maßnahmen zugunsten einer Steigerung des Frauenanteils in den Leitungs- und Führungspositionen ist als eine exemplarisch nachahmenswerte Strategie auf das Personal- und Führungsnachwuchskonzept des Landkreises Marburg-Biedenkopf zu verweisen. In dieses Konzept sind die Belange von Gender Mainstreaming ebenso wie die Frauenförderung eingeflossen. Insbesondere die folgenden Punkte leisten einen wertvollen Beitrag zur beruflichen Förderung von Frauen und zur Herstellung von Chancengleichheit:

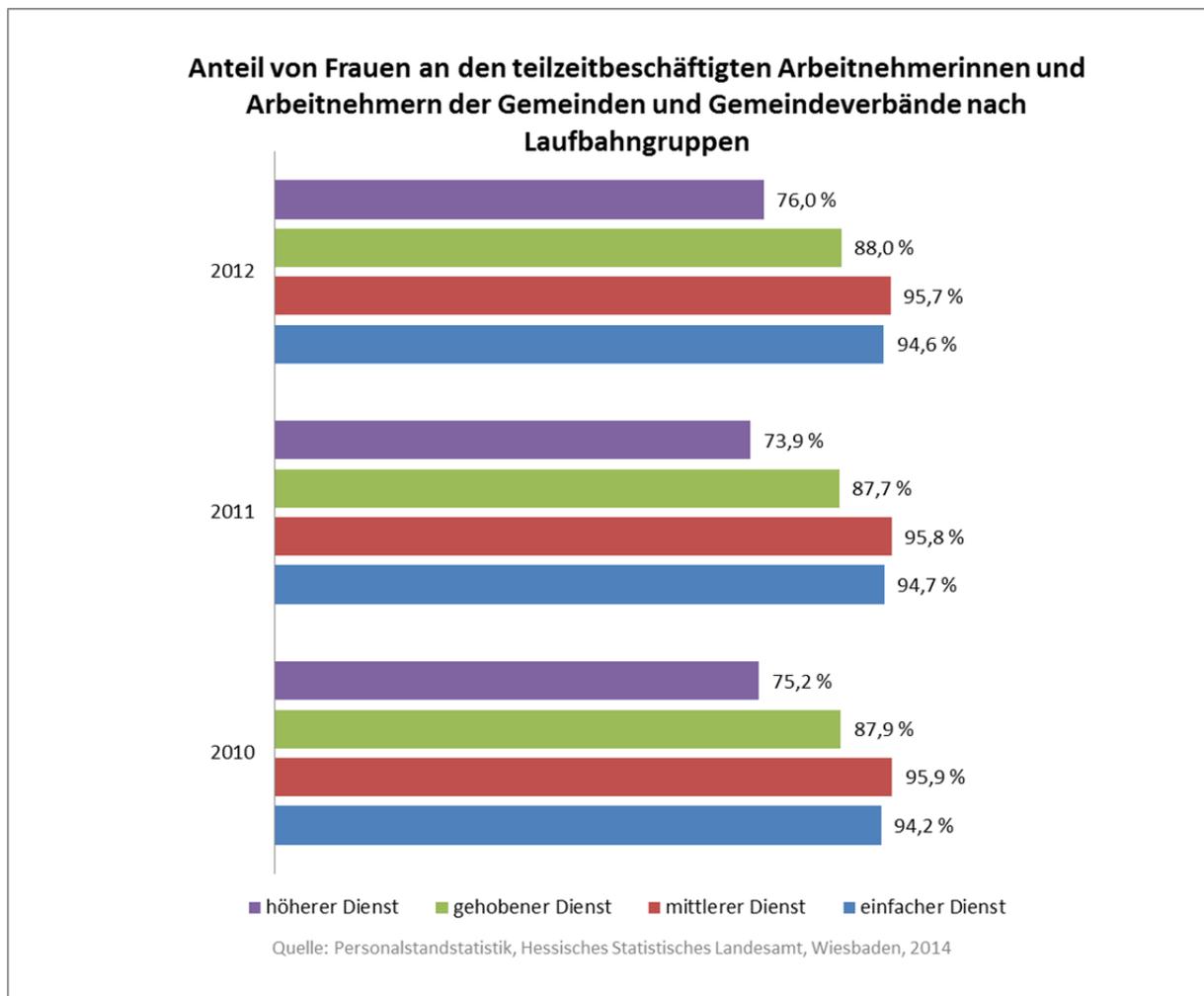
- Die Bestandsaufnahme in Hinblick auf Qualifikation, Fortbildungen, Fähigkeiten und Neigungen der Bediensteten wird entsprechend dem Personalentwicklungskonzept im jährlichen Turnus aktualisiert. Ziel ist es, neue Potenziale insbesondere der weiblichen Beschäftigten zu entdecken und durch geeignete Maßnahmen zu fördern.
- Das Frauenbüro des Landkreises bietet ein spezielles Fortbildungsprogramm zur Qualifizierung und Fortbildung derjenigen Mitarbeiterinnen an, die Führungspositionen anstreben oder sich Unterstützung bei der Positionierung in ihrem Arbeitsbereich wünschen.
- Als Leitgedanke und Querschnittsaufgabe fließen die Prinzipien des Gender Mainstreaming in alle Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern ist das Vorhandensein von Genderkompetenz ein Auswahlkriterium.
- Die Führungskräfte sollen Frauen gezielt fördern und motivieren, sich weiter zu qualifizieren.
- Bei Ausschreibungen wird darauf verzichtet, eine bestimmte Besoldungs- oder Entgeltgruppe als Bewerbungsvoraussetzung zu fordern. Es werden nur die fachlichen Anforderungen, die Ausbildungsvoraussetzungen und die laufbahnrechtlichen Vorgaben ausgeschrieben.
- Der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten geht grundsätzlich eine Neuausschreibung der Stelle voraus. Die Neubewertung einer Stelle, nachdem die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber schon länger die höherwertige Tätigkeit ausübt, soll vermieden werden, da erstens im Beschäftigtenbereich (TVöD) dann keine Ausschreibung mehr stattfindet und zweitens im Bereich der Beamtinnen und Beamten zwar eine Ausschreibung erfolgen muss, die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber aber erhebliche Bewerbungsvorteile besitzt.

Die Gesamtzahl der **teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Gemeinden und Gemeindeverbänden** hat sich um 1.570 Beschäftigte erhöht, von 34.110 in 2010 auf 35.680. (**Vgl. Tab. 18**). Der Zuwachs um 1.570 Arbeitsverhältnisse wird ausschließlich durch Arbeitnehmerinnen gespeist.

Die deutliche Majorität der teilzeitbeschäftigten Frauen auch im Arbeitnehmerbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände wird durch die folgenden Werte dokumentiert: 2010 betrug die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen 31.810 (93,3%) und erhöhte sich bis 2012 um 1.570 auf insgesamt 33.380 (93,6%).

Die Quote der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen ist in den einzelnen Diensten weitgehend stabil geblieben und beträgt im höheren Dienst 76%, im gehobenen Dienst 88%, im mittleren Dienst 95,7% sowie im einfachen Dienst 94,6%. In den einzelnen Entgeltgruppen

sind die Arbeitnehmerinnen, mit Ausnahme der Entgeltgruppe E 15Ü, wiederum mit Anteilen zwischen 73,1% und 97,5% vertreten. Offenbar stellt sich auch hier für weibliche Beschäftigte in einer höheren Entgeltgruppe Teilzeitarbeit als ein gangbares Arbeitsmodell dar.



Die Entwicklung bei den sich in **Altersteilzeit** befindlichen **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Gemeinden und Gemeindeverbänden** zeigt hingegen einen Rückgang sowohl der weiblichen als auch der männlichen Arbeitnehmer. (Vgl. Tab. 19) Ihre Gesamtzahl hat sich zwischen 2010 und 2012 von 6.360 um 1.825 auf 4.535 reduziert. Der zahlenmäßige Rückgang ist für beide Geschlechter festzustellen. Bei den Frauen reduzierte sich die Quote von 3.775 auf 2.685. Ihr prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Alterszeitbeschäftigten ist allerdings weitestgehend stabil geblieben mit 59,4% in 2010 und 59,2% in 2012.

Ebenso wie in der Landesverwaltung erkennbar, hat sich auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die **Gesamtzahl der Auszubildenden** merkbar reduziert, von 3.595 im Jahr 2009 um insgesamt 715 Ausbildungsstellen auf 2.880 im Jahr 2012. Auch hier setzt

sich die Differenzsumme von 715 zu mehr als zwei Dritteln aus weiblichen Ausbildungsstellen (525) gegenüber 190 Ausbildungsstellen für Männer.

Die Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden in den Gemeinden und Gemeindeverbänden hat sich zwischen 2009 und 2012 von 2.435 um 525 auf 1.910 reduziert. Trotzdem besteht in 2012 immer noch ein Anteil von 66,3% weiblichen Auszubildenden (Ausgangswert in 2009: 67,8%).

Die Zahl der sich **in einer Ausbildung befindlichen Arbeitnehmerinnen** ist von 2.295 in 2009 um 590 auf 1.705 in 2012 zurückgegangen.

In den einzelnen Laufbahnen hat sich die Anzahl der im Berichtszeitraum auszubildenden Arbeitnehmerinnen im höheren Dienst von 45 um 10 auf 35 reduziert, im gehobenen Dienst von 265 um 65 auf 200. Auch im mittleren Dienst ging die Zahl der weiblichen Auszubildenden von 1.965 in 2009 um 500 auf 1.465 in 2012 zurück. Der einfache Dienst verzeichnete eine Reduzierung um 15 weibliche Ausbildungsplätze von 20 in 2009 auf 5 in 2012.

B. Ausgewählte Bereiche und Themen der Landesverwaltung

Entwicklung des Frauenanteils im Bereich Schulleitung und weitere Funktionsstellen

Grundschule mit und ohne Förderstufe

Frauen sind in dieser Schulform auf allen Funktionsstellen überrepräsentiert. Insgesamt hat sich der Frauenanteil in 2012 gegenüber 2009 um rund 2,76% erhöht. Im vorliegenden Berichtszeitraum ist mit 74,76% in 2009 und 78,31% in 2012 im Bereich der „Schulleitung“ eine Steigerung des Frauenanteils um 3,55% zu verzeichnen.

Vor allem auf der ersten und zweiten Leitungsebene werden Leitungsfunktionen auch in Teilzeit ausgeübt und zwar zum weit überwiegenden Teil von Frauen.

Insgesamt sind Frauen im Grundschulbereich auch weiterhin erheblich überrepräsentiert. deshalb sollte die Förderung von Frauen in diesem Bereich einer kritischen Prüfung unterzogen werden und überlegt werden, wie in den Grundschulen der Anteil der männlichen Beschäftigten erhöht werden kann.

Grundschule mit und ohne Förderstufe									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	828	209	209	0	619	591	28	74,76	
2009/2010	820	197	196	1	623	584	39	75,98	1,22
2010/2011	826	187	184	3	639	595	44	77,36	1,38
2011/2012	839	182	179	3	657	602	56	78,31	0,95
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	331	60	58	2	271	224	47	81,87	
2009/2010	355	67	65	2	288	233	55	81,13	-0,74
2010/2011	352	61	59	2	291	239	52	82,67	1,54
2011/2012	351	63	61	2	288	237	51	82,05	-0,62
Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben									
2008/2009	9	1	1	0	8	7	1	88,89	
2009/2010	14	1	1	0	13	12	1	92,86	3,97
2010/2011	12	1	1	0	11	7	4	91,67	-1,19
2011/2012	23	2	2	0	21	16	5	91,30	-0,37
insgesamt									
2008/2009	1.168	270	268	2	898	822	76	76,88	
2009/2010	1.189	265	262	3	924	829	95	77,71	0,83
2010/2011	1.190	249	244	5	941	841	100	79,08	1,37
2011/2012	1.213	247	242	5	966	855	111	79,64	0,56

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Förderschulen

Zwischen 2009 und 2012 hat sich der Frauenanteil bei Förderschulen um insgesamt 1,95% auf 61,76% erhöht. Mit Ausnahme eines geringfügigen Rückgangs (um 0,32%) bei der Schulleitung liegen alle Frauenanteile über der 50%-Marke; bei den Abteilungs- und Stufenleitungen sind es weit über 60%. Bei den ständigen Vertretungen der Schulleitungen hat sich der Frauenanteil von rund 59,80 % in 2009 auf rund 61,54% in 2012 erhöht, was eine Zunahme um 1,74% entspricht. Ein Vergleich der Werte von 2012 mit denjenigen aus 2005 ergibt eine Zunahme von rund 14,02%.

Förderschule									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	153	77	77	0	76	73	3	49,67	
2009/2010	157	80	79	1	77	71	6	49,04	-0,63
2010/2011	158	79	79	0	79	76	3	50	0,96
2011/2012	154	78	78	0	76	72	4	49,35	-0,65
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	102	41	41	0	61	57	4	59,80	
2009/2010	109	45	45	0	64	58	6	58,72	-1,08
2010/2011	110	43	43	0	67	60	7	60,91	2,19
2011/2012	104	40	40	0	64	58	6	61,54	0,63
Abteilungs- und Stufenleitung									
2008/2009	239	78	69	9	161	126	35	67,36	
2009/2010	252	82	74	8	170	134	36	67,46	0,10
2010/2011	238	74	67	7	164	130	34	68,91	1,45
2011/2012	238	71	65	6	167	133	34	70,17	1,28
Pädagogische Leitung an einer Förderschule									
2008/2009	21	10	9	1	10	9	1	47,62	
2009/2010	18	9	8	1	9	8	1	50	2,38
2010/2011	16	8	7	1	8	7	1	50	0,00
2011/2012	14	6	5	1	8	7	1	57,14	7,14
insgesamt									
2008/2009	515	206	196	10	308	265	43	59,81	
2009/2010	536	216	206	10	320	271	49	59,70	-0,11
2010/2011	522	204	196	8	318	273	45	60,92	1,22
2011/2012	510	195	188	7	315	270	45	61,76	0,84

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Haupt- und Realschulen sowie Grund-, Haupt- und Realschulen

In diesen Schulzweigen ist mit insgesamt 7,64% ein deutlicher Zuwachs des Frauenanteils zwischen 2009 (40,08%) und 2012 (47,72%) zu verzeichnen. Der prozentuale Anteil von Frauen, die Schulleitungspositionen inne haben, stieg dabei um 7,06% von 36,03% auf 43,09% an; auch bei den ständigen Vertretungen der Schulleitung erhöhte sich der Frauenanteil um 4,32% von 43,86% auf 48,18%.

Bemerkenswert ist der zahlenmäßige Anstieg von teilzeitbeschäftigten Frauen in den Führungspositionen dieses Schultyps um 5,85% von 2,97% in 2009 auf 8,82% in 2012.

Haupt- und Realschulen sowie GHR-Schulen									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	136	87	87	0	49	49	0	36,03	
2009/2010	129	81	80	1	48	47	1	37,21	1,18
2010/2011	132	79	78	1	53	51	2	40,15	2,94
2011/2012	123	70	69	1	53	52	1	43,09	2,94
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	114	64	64	0	50	48	2	43,86	
2009/2010	114	66	66	0	48	45	3	42,11	-1,75
2010/2011	105	57	57	0	48	45	3	45,71	3,60
2011/2012	110	57	57	0	53	50	3	48,18	2,47
Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben									
2008/2009	2	0	0	0	2	1	1	100	
2009/2010	38	17	17	0	21	17	4	55,26	-44,74
2010/2011	55	22	21	1	33	28	5	60	4,74
2011/2012	52	22	21	1	30	22	8	57,69	-2,31
insgesamt									
2008/2009	252	151	151	0	101	98	3	40,08	
2009/2010	281	164	163	1	117	109	8	41,64	1,56
2010/2011	292	158	156	2	134	124	10	45,89	4,25
2011/2012	285	149	147	2	136	124	12	47,72	1,83

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Gesamtschulen

Der Frauenanteil an den Gesamtschulen hat sich zwischen 2009 und 2012 von 36% auf 41,45% um insgesamt 5,45% erhöht. In zwei Bereichen hat sich der Frauenanteil zu einem überparitätischen Wert entwickelt. So nahm bei der Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben der Frauenanteil um 9,82% von 45,26% auf 55,08% zu. Bei der Leitung der Förderstufe erhöhte er sich sogar um 13,25% von 44,64% auf 57,89%.

Zuwächse beim Frauenanteil waren auch bei den Schulleitungen (5,78%), bei der Koordination (7,01%) sowie bei der Zweig und Stufenleitung (3,31%) zu verzeichnen. Damit soll jedoch nicht verkannt werden, dass insbesondere innerhalb der Schulleitungen mit 34,44% Frauen und dem Bereich der ständigen Vertretung der Schulleitung (25,93%) der Frauenanteil immer noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt ist.

Gesamtschulen									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	164	117	117	0	47	47	0	28,66	
2009/2010	167	113	113	0	54	54	0	32,34	3,68
2010/2011	160	105	104	1	55	55	0	34,38	2,04
2011/2012	151	99	98	1	52	52	0	34,44	0,06
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	152	118	118	0	34	31	3	22,37	
2009/2010	161	127	127	0	34	32	2	21,12	-1,25
2010/2011	165	124	124	0	41	40	1	24,85	3,73
2011/2012	162	120	119	1	42	41	1	25,93	1,08
Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben									
2008/2009	95	52	51	1	43	39	4	45,26	
2009/2010	144	68	68	0	76	69	7	52,78	7,52
2010/2011	185	84	83	1	101	92	9	54,59	1,81
2011/2012	187	84	84	0	103	94	9	55,08	0,49
Pädagogische Leitung									
2008/2009	93	58	54	4	35	33	2	37,63	
2009/2010	79	54	53	1	25	23	2	31,65	-5,98
2010/2011	66	43	42	1	23	21	2	34,85	3,20
2011/2012	56	37	35	2	19	17	2	33,93	-0,92
Oberstufenleitung									
2008/2009	34	22	22	0	12	10	2	35,29	
2009/2010	27	17	17	0	10	7	3	37,04	1,75
2010/2011	33	21	21	0	12	9	3	36,36	-0,68
2011/2012	29	19	19	0	10	7	3	34,48	-1,88
Koordination									
2008/2009	85	54	51	3	31	24	7	36,47	
2009/2010	86	54	49	5	32	28	4	37,21	0,74
2010/2011	87	55	50	5	32	27	5	36,78	0,43
2011/2012	92	52	47	5	40	33	7	43,48	6,70
Leitung Förderstufe									
2008/2009	56	31	31	0	25	24	1	44,64	
2009/2010	50	28	28	0	22	20	2	44,00	-0,64
2010/2011	40	21	21	0	19	18	1	47,50	3,50
2011/2012	38	16	16	0	22	20	2	57,89	10,39
Zweig- und Stufenleitung									
2008/2009	257	147	144	3	110	92	18	42,80	
2009/2010	226	126	123	3	100	85	15	44,25	1,45
2010/2011	200	116	112	4	84	76	8	42,00	-2,25
2011/2012	180	97	93	4	83	75	8	46,11	4,11
insgesamt									
2008/2009	936	599	588	11	337	300	37	36,00	
2009/2010	940	587	578	9	353	318	35	37,55	1,55
2010/2011	936	569	557	12	367	338	29	39,21	1,66
2011/2012	895	524	511	13	371	339	32	41,45	2,24

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Berufsschulen

Zwischen 2009 und 2012 ist der Frauenanteil in den Funktionsstellen der Berufsschulen insgesamt um rund 4,42% von 26,88% auf 31,30% gestiegen.

Die höchsten Zuwächse fanden im Bereich der Schulleitung mit einer Erhöhung des Frauenanteils um 6,73% auf 17,72% sowie im Bereich der Koordination für schulfachliche Aufgaben mit einer Erhöhung um 10,38% auf 35,38% statt. Auch in übrigen leitenden Positionen konnten Zuwächse verzeichnet werden.

Da der Frauenanteil an den Berufsschulen im Vergleich zu anderen Schulformen traditionell niedrig ist, können diese Zuwächse als ein wichtiger und wertzuschätzender Etappenerfolg eingeordnet werden. Nichtsdestotrotz sind zukünftig erhebliche Förderaktivitäten erforderlich, um weiterhin weibliche Lehrkräfte für diese Schulform zu gewinnen.

Berufsschulen									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	91	81	81	0	10	10	0	10,99	
2009/2010	83	73	73	0	10	10	0	12,05	1,06
2010/2011	82	69	69	0	13	13	0	15,85	3,80
2011/2012	79	65	65	0	14	14	0	17,72	1,87
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	85	68	68	0	17	17	0	20,00	
2009/2010	90	69	69	0	21	21	0	23,33	3,33
2010/2011	86	67	67	0	19	19	0	22,09	-1,24
2011/2012	85	65	65	0	20	20	0	23,53	1,44
Koordination Fachpraxis									
2008/2009	89	50	49	1	39	36	3	43,82	
2009/2010	93	52	52	0	41	38	3	44,09	0,27
2010/2011	87	47	47	0	40	37	3	45,89	1,89
2011/2012	88	49	49	0	39	37	2	44,32	-1,66
Koordination als Abteilungsleitung									
2008/2009	296	210	206	4	86	71	15	29,05	
2009/2010	308	219	216	3	89	73	16	28,90	-0,15
2010/2011	291	201	199	2	90	74	16	30,93	2,03
2011/2012	290	196	194	2	94	79	15	32,41	1,48
Koordination für schulfachliche Aufgaben									
2008/2009	64	48	47	1	16	13	3	25,00	
2009/2010	63	43	43	0	20	17	3	31,75	6,75
2010/2011	63	42	42	0	21	18	3	33,33	1,58
2011/2012	65	42	41	1	23	19	4	35,38	2,05
insgesamt									
2008/2009	625	457	451	6	168	147	21	26,88	
2009/2010	637	456	453	3	181	159	22	28,41	1,53
2010/2011	609	426	424	2	183	161	22	30,05	1,64
2011/2012	607	417	414	3	190	169	21	31,30	1,25

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Studienseminare für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen

Im Bereich der Studienseminare für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen ist die Zahl der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder im Zeitraum von 2009 bis 2012 von 377 auf 415 angestiegen. Der Frauenanteil hat in den Vergleichsjahren um 3,81% zugenommen und ist auf 64,82% gestiegen. Der Anteil der Frauen in der Funktion der ständigen Vertretung ist nach wie vor vergleichsweise niedrig und liegt bei 31,25%, obwohl er im Berichtszeitraum von 13,33% auf 31,25% angestiegen ist.

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen ist im Berichtszeitraum von 66,67% auf 42,86% gesunken. Hier ist es in den nächsten Jahren erforderlich, wieder eine geschlechterparitätische Besetzung herbeizuführen.

Studienseminare für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Leitung									
2008/2009	12	4	34	0	8	8	0	66,67	
2009/2010	13	4	4	0	9	9	0	69,23	2,56
2010/2011	13	6	6	0	7	7	0	53,85	-15,36
2011/2012	14	8	8	0	6	6	0	42,86	-10,99
Ständige Vertretung der Leitung									
2008/2009	15	13	13	0	2	1 *	2	13,33	
2009/2010	16	12	12	0	4	2**	4	25,00	11,67
2010/2011	15	11	11	0	4	2**	4	26,67	1,67
2011/2012	16	11	11	0	5	2**	4	31,25	4,58
Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder									
2008/2009	350	130	89	41	220	170	50	62,86	
2009/2010	352	118	87	31	234	176	58	66,48	3,62
2010/2011	364	126	102	24	238	187	51	65,38	-1,10
2011/2012	385	127	110	17	258	201	57	67,01	1,63
insgesamt									
2008/2009	377	147	106	41	230	179	52	61,01	
2009/2010	381	134	103	31	247	187	62	64,83	3,82
2010/2011	392	143	119	24	249	196	55	63,52	-1,31
2011/2012	415	146	129	17	269	209	61	64,82	1,30

*2 Frauen mit Jobsharing á 0,5 Stelle

**4 Frauen mit Jobsharing á 0,5 Stelle

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Studienseminare für Gymnasien und berufliche Schulen

Im Bereich der Studienseminare für Gymnasien und berufliche Schulen ist die Zahl der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder zwischen 2009 und 2012 von 367 auf 405 angestiegen. Der Frauenanteil hat im Vergleichszeitraum um 6,57% zugenommen und ist auf 44,44% angestiegen.

Zeitgleich ist der Frauenanteil in der Funktion der ständigen Vertretung um 6,15% gesunken und liegt 2012 bei 40%. Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen ist von 35,71% auf 38,46% gestiegen. Der geforderte Frauenanteil in Höhe von 51% wurde bislang in keiner Ebene erreicht.

Studienseminare für Gymnasien und Berufliche Schulen									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Leitung									
2008/2009	14	9	9	0	5	5	0	35,71	
2009/2010	15	10	10	0	5	5	0	33,33	-2,38
2010/2011	14	9	9	0	5	5	0	35,71	2,38
2011/2012	13	8	8	0	5	5	0	38,46	2,75
Ständige Vertretung der Leitung									
2008/2009	13	7	7	0	6	6	0	46,15	
2009/2010	16	9	9	0	7	7	0	43,75	-2,40
2010/2011	16	9	9	0	7	7	0	43,75	0,00
2011/2012	15	9	9	0	6	6	0	40,00	-3,75
Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder									
2008/2009	340	212	168	44	128	109	19	37,65	
2009/2010	348	206	160	46	142	119	23	40,80	3,15
2010/2011	377	214	177	37	163	140	23	43,24	2,44
2011/2012	377	208	178	30	169	147	22	44,83	1,59
insgesamt									
2008/2009	367	228	184	44	139	120	19	37,87	
2009/2010	379	225	179	46	154	131	23	40,63	2,76
2010/2011	407	232	195	37	175	152	23	43,00	2,37
2011/2012	405	225	195	30	180	158	22	44,44	1,44

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Gymnasien

Im Bereich der Gymnasien ist der Anteil von Frauen an leitenden Funktionsstellen von 29,8% in 2009 auf 33,73% in 2012 gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme von 3,93%. Bei der Schulleitung beträgt die Steigerungsrate im Berichtszeitraum 7,61%, bei der ständigen Vertretung der Schulleitung ist eine Erhöhung um 5,68% zu verzeichnen. Die theoretische Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, kann aus Kapazitätsgründen fast überhaupt nicht von den Schulleiterinnen und den ständigen Vertreterinnen der Schulleitung in Anspruch genommen werden. Hingegen liegt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Koordinatorinnen zwischen 2009 und 2012 bei rund 22%.

Trotz positiver Entwicklungstendenzen stellt sich auch weiterhin für die Gymnasien die Aufgabe, die Besetzung von Schulleitungen und anderen Funktionsstellen mit Frauen voranzutreiben, um auf diese Weise ihre teilweise gravierende Unterrepräsentanz innerhalb der Führungspositionen dieser Schulform zu beseitigen.

Gymnasien									
Funktion Schuljahr	Gesamt	Anteil Männer gesamt	davon Männer Vollzeit	davon Männer Teilzeit	Anteil Frauen gesamt	davon Frauen Vollzeit	davon Frauen Teilzeit	Anteil der Frauen in %	Änderung der Frauenquote
Schulleitung									
2008/2009	96	71	71	0	25	25	0	26,04	
2009/2010	103	70	69	1	33	32	1	32,04	6,00
2010/2011	105	71	71	0	34	33	1	32,38	0,34
2011/2012	104	69	69	0	35	34	1	33,65	1,27
Ständige Vertretung der Schulleitung									
2008/2009	87	72	72	0	15	15	0	17,24	
2009/2010	91	73	73	0	18	18	0	19,78	2,54
2010/2011	92	72	72	0	20	18	2	21,74	1,96
2011/2012	96	74	72	2	22	20	2	22,92	1,18
Koordination									
2008/2009	317	208	203	5	109	85	24	34,38	
2009/2010	315	201	196	5	114	89	25	36,19	1,81
2010/2011	319	205	198	7	114	87	27	35,74	-0,45
2011/2012	310	195	189	6	115	90	25	37,10	1,36
insgesamt									
2008/2009	500	351	346	5	149	125	24	29,80	
2009/2010	509	344	338	6	165	139	26	32,42	2,62
2010/2011	516	348	341	7	168	138	30	32,56	0,14
2011/2012	510	338	330	8	172	144	28	33,73	1,17

Quelle: Hessisches Kultusministerium, Wiesbaden 2014.

Richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Dienst

Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst hat sich der Frauenanteil um 3,6% von 40,9% auf 44,5% erhöht. **(Vgl. Tab. 20)** Die nähere Betrachtung der einzelnen Gerichtsbarkeiten verdeutlicht die Fortsetzung dieses bereits im Vierten Bericht aufgezeigten, fortschreitenden positiven Trends:

Ordentliche Gerichte: Erhöhung des Frauenanteils um 2,7% von 41,8% auf 44,5%. Erstmals sind drei Richterinnen in der Besoldungsgruppe R4 verortet (Steigerungsrate 27,3%) **(Vgl. Tab. 21)**.

Sozialgerichte: Erhöhung des Frauenanteils um 4,6% von 46,2 auf 50,9. Damit besteht hier erstmals Parität. **(Vgl. Tab. 25)**

Arbeitsgerichte: Erhöhung des Frauenanteils im überparitätischen Bereich um 1,5% von 53% auf 54,5%. **(Vgl. Tab. 24)**

Verwaltungsgerichte: Erhöhung des Frauenanteils um 3,6% von 32,4% auf 36%. Der Zuwachs rekrutiert sich vornehmlich aus den Besoldungsgruppen R 1 (+ 5,1%) und R 2 (+4,2%) **(Vgl. Tab. 22)**.

Finanzgerichte: Erhöhung des Frauenanteils um 1,1% von 18,9% auf 20%. **(Vgl. Tab. 23)**

Bei den Einstellungen in den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst in der R-Besoldung ist der Frauenanteil - trotz eines insgesamt leichten Rückgangs um 1,29% zwischen 2009 und 2012 - überdurchschnittlich hoch und betrug 2012 56,45%. **(Vgl. Tab. 26)**

Anstiege waren speziell innerhalb der ordentlichen Gerichtsbarkeit um 8,33% auf 55,56% in 2012 und in der Arbeitsgerichtsbarkeit um 75% auf 75% zu verzeichnen. Innerhalb der Sozialgerichtsbarkeit wurden in 2011 und 2012 ausschließlich Frauen eingestellt, so dass der Frauenanteil bei den Einstellungen für diesen Zeitraum bei 100% liegt.

Auch bei den Beförderungen im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst vollzog sich innerhalb der R-Besoldung eine deutlich positive Entwicklung. Der Frauenanteil erhöhte sich zwischen 2009 und 2012 um 20,37% auf 50%. **(Vgl. Tab. 27)**

Hochschulen

Professuren an staatlichen Hochschulen

An den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes hat sich die Anzahl der Professuren im Berichtszeitraum um insgesamt 230 Professuren, davon 110 Professorinnen und 120 Professoren auf nunmehr 3.075 Professuren erhöht (Anstieg um 2%). Damit lag der Gesamtanteil der weiblichen Professuren in 2012 bei einem Wert von 21,9%, also unter einem Viertel der Gesamtzahl der Professuren. Trotz weiter Entfernung zu einer Geschlechterparität sind die prozentualen Frauenanteile in sämtlichen Fächergruppen mit Ausnahme des Sports sowie der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften angestiegen. **(Vgl. Tab. 28)**

Ein wichtiges Instrument zur Frauenförderung in der Wissenschaft ist das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Professorinnenprogramm. In den Jahren 2008 bis 2012 hat das Land Hessen im Rahmen dieses Professorinnenprogramms I insgesamt rund 3,8 Mio. € Fördergelder bewilligt.

Promotionen und Habilitationen:

Bei den Promotionen ist ein Anstieg der Doktorandinnen um 1,6% von 43,3% auf 44,9% zu verzeichnen. Im Jahr 2012 finden sich überparitätische Frauenanteile in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften mit 53,2%, Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften mit 57,6%, Veterinärmedizin mit 88,5%, Agrar-,Forst- und Ernährungswissenschaften mit 53,9% sowie Kunst- und Kunstwissenschaft mit 80%. **(Vgl. Tab. 30)**

Die Gesamtzahl der Habilitationen hat sich bei Frauen und Männern reduziert. Innerhalb der einzelnen Fächergruppen zeigen sich in großen Teilen nicht-lineare Verläufe, die eine einheitliche Analyse des vorgegebenen Berichtszeitraumes erschweren. Positiv hervorzuheben sind jedoch die Fortentwicklungen der weiblichen Habilitationen in den Fächergruppen der Mathematik und Naturwissenschaften, der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften sowie innerhalb der Veterinärmedizin. Im Fach Sport, den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und auch in den Ingenieurwissenschaften wurde im Berichtszeitraum kein Habilitationsverfahren einer Frau durchgeführt. **(Vgl. Tab. 31)**

Bei dem hauptberuflich tätigen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal hat die Anzahl der Beschäftigten zwischen 2009 und 2012 um 1.695 von 10.795 auf 12.490 zugenommen. Der Prozentanteil der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter wuchs dabei um 2,1% von 41,3% in 2009 auf 43,4% in 2012. **(Vgl. Tab. 29)**

Dabei ist in insgesamt fünf Fächergruppen, zwei mehr als im vorangegangenen Berichtszeitraum, ein überparitätischer Frauenanteil festzustellen: Sprach- und Kulturwissenschaften mit 61,1% (Anstieg um 2,2%), Veterinärmedizin mit 67,5% (Anstieg um 3,6%), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit 57,9% (Anstieg um 4%). Neu hinzugekommen sind die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften mit einem prozentualen Frauenanteil in Höhe von 51,4% (Anstieg um 3,5%) sowie die Zentralen Einrichtungen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 55,2% (Anstieg um 7%).

In Hessen beteiligen sich sämtliche Hochschulen an den hessenweiten Frauenförderprogrammen:

- MentorinnenNetzwerk für Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer zur beruflichen Karriereförderung in der Wirtschaft (www.mentorinnennetzwerk.de)
- SciMento für Doktorandinnen der MINT-Fächer, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben (www.scimento.de)
- ProProfessur für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen zur Karriereförderung auf dem Weg zur Professur (www.proprofessur.de)

Von Seiten des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst sind in den Jahren 2009 bis 2013 Modellversuche zur Förderung des Teilzeitstudiums ausgeschrieben worden, die insbesondere auch weiblichen Studierenden zu Gute kamen. In den fünf Jahren – aufgeteilt auf zwei Förderperioden – wurden 13 Projekte an sechs Hochschulen mit insgesamt über 900.000 € unterstützt.

Fünf Prozent aller Studierenden sind Eltern (Quelle: DSW/HIS-HF 20. Sozialerhebung). Die Belastung durch Studium, Kinderbetreuung und eventuelle Erwerbstätigkeit lässt bei mehr als einem Drittel von ihnen kein Vollzeitstudium zu. Für „Studierende mit Kindern“ sind Teilzeitstudienangebote daher eine erhebliche Unterstützung. Das Gleiche gilt für Studierende, die pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben, Studierende mit einer sich auf das Studium auswirkenden Behinderung oder chronischen Erkrankung sowie für Studierende, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. In dem Modellversuch wurden verschiedene Ansätze verfolgt, die sowohl die Schaffung zentraler Koordinierungsstellen als auch die Umsetzung von Maßnahmen in konkreten Fachbereichen zum Ziel hatten. Dies beinhaltete auch den Ausbau von Angeboten zur Kinderbetreuung und Beratung.

Exemplarisch wird darüber hinaus auf folgende Einzelmaßnahmen einiger Hochschulen hingewiesen:

An der **Hochschule Darmstadt** fanden nachfolgende Maßnahmen statt, um die Zugangsbedingungen und auch Aufstiegsbedingungen für Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu fördern:

- „Förderung der Genderkompetenz an der Hochschule Darmstadt“ – Workshop für Hochschulangehörige in Schlüsselpositionen: In diesem Workshop informierten sich im November 2011 fast alle Dekane und die Mehrheit des Präsidiums zum Einstieg in die Genderthematik. Das Erweiterte Präsidium beschloss daraufhin, dass weiterhin Workshops zu diesem Thema angeboten werden sollen und dass künftig das Genderkriterium in Stellenausschreibungen für Professuren „Genderkompetenz ist von Vorteil“ aufgenommen und gewichtet wird.
- Um den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, spricht die Hochschule Darmstadt gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG zur Qualitätssicherung und Gleichstellung aktiv geeignete Bewerberinnen an. Auf der Suche nach Expertinnen und Interessierten für Professuren, werden seit Mai 2011 den Berufungskommissionen Datenbanken zur Verfügung gestellt. Ebenso werden Stellenausschreibungen für Professuren in Datenbanken veröffentlicht.
- Berufungskommissionen sollen auch die Empfehlungen der KHF vom 28.4.2011 „Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ berücksichtigen.

- Alle Bewerberinnen auf eine Professur erhalten mit ihren Bestätigungsschreiben der Personalabteilung ein Schreiben der Frauenbeauftragten mit dem Hinweis auf ihre Unterstützung.
- Wissenschaftlerinnen der Hochschule Darmstadt haben in einem Professorinnen-Netzwerk mit regelmäßig stattfindenden Treffen die Möglichkeit, Kolleginnen anderer Bereiche kennenzulernen und sich gegenseitig zu unterstützen

Auch die **Goethe Universität Frankfurt** achtet mit einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen auf eine gezielte Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- Karrierefördernde Maßnahmen für Frauen
- Kinderbetreuung (Kitas auf jedem Campus mit insgesamt 239 Plätzen, betreute Kinderzimmer auf jedem Campus mit insgesamt 20 Betreuungsplätzen für max. 10 Stunden je Kind und Woche, Ferienspiele, Betreuung während Tagungen)
- Dual Career Service (Beratung und Unterstützung zur Stellensuche des Partners/der Partnerin, zur Kinderbetreuung, zu den Schulen sowie zur Wohnungssuche und zum Leben in Frankfurt)
- Familien Service (Information und individuelle Beratung für Wissenschaftlerinnen, Studierende und administrativ-technisch Mitarbeitende)
- Workshops zu Work-Life-Balance
- Diversity Policies (Gender- und Diversity Kompetenztrainings für Beratende und Lehrende)
- Gender Consulting für die Fachbereiche
- Gleichstellungsmonitoring und Qualitätssicherung
- Erfolgreiche Teilnahme an bundesweiten Programmen, Auditierungen und Evaluationen zu Chancengleichheit

An der **Justus-Liebig-Universität Gießen** wurde 2012 neben den turnusgemäßen statistischen Erhebungen auch der aus dem Jahr 1995 stammende materielle Teil des Frauenförderplans den aktuellen Erfordernissen angepasst und verabschiedet. Der Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität enthält Maßnahmen zur Verbesserung der Zugangsbedingungen für Frauen zu öffentlichen Ämtern sowie Maßnahmen zur Verbesserung bezüglich der Aufstiegs- und Arbeitsbedingungen.

Die Frauenbeauftragte der Justus-Liebig-Universität fördert genderspezifische Lehrveranstaltungen und Vorträge mit der Zielsetzung, Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre aller Disziplinen an der Justus-Liebig-Universität zu integrieren.

Gleichzeitig engagiert sich die Justus-Liebig-Universität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie im Rahmen des „audit familiengerechte Hochschule“. Unter anderem wurde ein Tagesmütternetz an der Justus-Liebig-Universität etabliert, Eltern-Kind-Räume eingerichtet, Aus- und Weiterbildungsangebote im Rahmen des Hochschuldidaktischen Netzwerks Mittelhessen angeboten sowie das Programm „Promovieren mit Kind“ beim International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC) entwickelt.

Bezüglich einzelner Personalmaßnahmen erfolgt an der JLU in enger Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten eine intensive Überprüfung aller Einstellungsmaßnahmen im Hinblick auf die Möglichkeit, den Frauenanteil der Beschäftigten weiter zu erhöhen. Dazu gehört auch, dass die Frauenbeauftragte in Einzelfällen von ihrem Widerspruchsrecht gem. § 17

HGIG Gebrauch macht und damit eine noch intensivere Prüfungsmöglichkeit nutzt, die auf dem HGIG beruhenden Regelungen und Ziele der Frauenförderung durchzusetzen.

Die genannten Einzelmaßnahmen tragen nach übereinstimmender Auffassung sowohl der Dienststelle als auch der Frauenbeauftragten wesentlich dazu bei, die Zugangsbedingungen von Frauen zu verbessern und Unterrepräsentanz zu verringern.

Die **Philipps-Universität Marburg** führt seit 2011 ein eigenes Mentoring-Projekt, „ProMotivation“, für Studentinnen und Absolventinnen der sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächer durch.

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms I“ wurde eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführt, die dessen Aufstiegschancen verbessern (beispielsweise wurden für Doktorandinnen und für Habilitandinnen mit Kind Abschluss-Stipendien bereitgestellt).

Polizei

In der hessischen Polizeiverwaltung ist der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst im Berichtszeitraum auf 41,11% im Jahr 2012 angestiegen. Im Vergleich zu 2008 mit einem Frauenanteil in der Höhe von 32,22% stellt dies eine deutliche Verbesserung um 8,9% dar. Gespeist wird dieser Wert im Wesentlichen aus den Zuwächsen innerhalb der Besoldungsstufen B05, B02, A16 sowie A15. 2012 wurde in den Besoldungsstufen B05, A16 und A13 jeweils ein Frauenanteil in Höhe von 50% erreicht. **(Vgl. Tab. 32)**

Der Anteil der Beamtinnen im hessischen Polizeivollzug ist 2012 erstmals über die 20-Prozentmarke gestiegen. 2009 hatte er noch 18,24 % betragen. Hier haben sich sowohl im höheren Dienst von 7,85% in 2009 auf 13,16% in 2012 sowie im gehobene Dienst von 18,35% auf 20,88% merkbare Zuwächse bei den Anteilen der Beamtinnen vollzogen. **(Vgl. Tab. 33)**

Diese positive Entwicklung wird davon flankiert, dass weibliche Beschäftigte in der Regel früher aus den familienbedingten Beurlaubungen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Mehrheitlich nehmen sie bereits nach einem Jahr Elternzeit ihre Beschäftigung in Teilzeit wieder auf und zeigen damit eine nahezu durchgehende Präsenz am Arbeitsplatz.

Vollzugsbeamtinnen und -beamte, die in Mittel-, Ost- oder Nordhessen wohnen, nehmen häufig die während der Elternzeit bestehende Möglichkeit der heimatnahen Abordnung in Teilzeitbeschäftigung wahr. Die Mütter beantragten diese Abordnung meist für das zweite und dritte Jahr der Elternzeit, die betroffenen Väter beantragten in einigen Fällen sogar drei Jahre eine Teilzeitbeschäftigung mit heimatnaher Abordnung in Elternzeit.

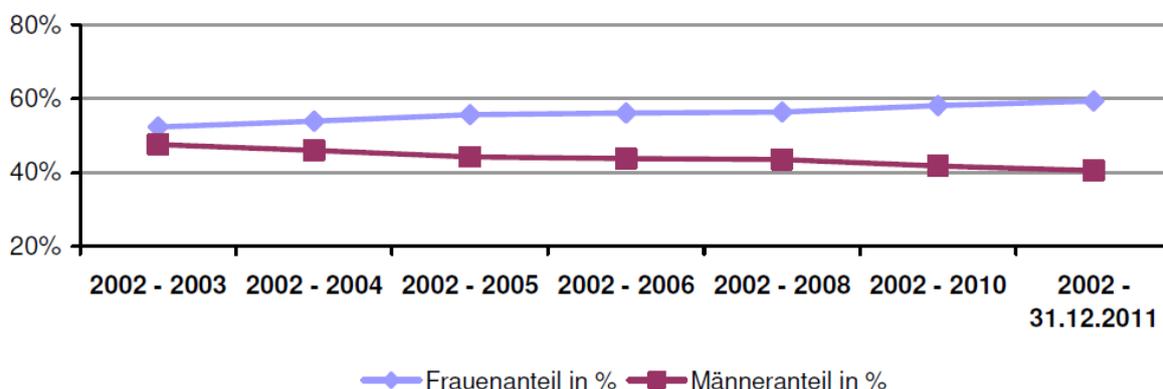
C. Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG

Regierungspräsidium Kassel: Gender Konzept 2001 bis 2011

Seit 2001 arbeitet das Regierungspräsidium Kassel als Alternative zum klassischen Frauenförderplan mit einem Gender-Konzept, in dessen Zentrum die Gender-Budgetierung mitsamt umfassendem Controlling und Berichtswesen steht. Gender-Budgetierung bedeutet, dass statt/neben stellenbezogenen Quoten personalkostenorientierte Quoten genutzt werden, um die Vorgaben und Ziele des HGIG zu erreichen. Gender-Analysen hatten beim RP Kassel für das Jahr 2001 eine Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen von 18,5 % ergeben. Auf dieser Grundlage war eine Globalquote ausgehandelt worden, mit dem Ziel, 60% der für Personalmaßnahmen verfügbaren Mittel in die Gruppe der Frauen zu lenken und 40% in die Gruppe der Männer. Diese Quotierung wurde von 2001 bis 2011 aufrecht erhalten. Zum Stichtag 31.11.2011 wurden zehn Jahre „Gender-Budgetierung und Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung“ bilanziert, mit dem Ergebnis, dass die gesetzten Ziele weitgehend erfüllt werden konnten. Die Zielquote von 60% wurde auf den Gesamtzeitraum gesehen mit 59,41% lediglich um 0,59% verfehlt.

Globalquote Beförderungen und Höhergruppierungen

2002 – 2003	2002 – 2004	2002 – 2005	2002 – 2006	2002 – 2008	2002 – 2010	2002 – 2011
Frauen: 52,34%	Frauen: 54,00%	Frauen: 55,76%	Frauen: 56,14%	Frauen: 56,46%	Frauen: 58,22%	Frauen: 59,41%
Männer: 47,66%	Männer: 46,00%	Männer: 44,24%	Männer: 43,86%	Männer: 43,54%	Männer: 41,78%	Männer: 40,59%



Quelle: Regierungspräsidium Kassel, 2014.

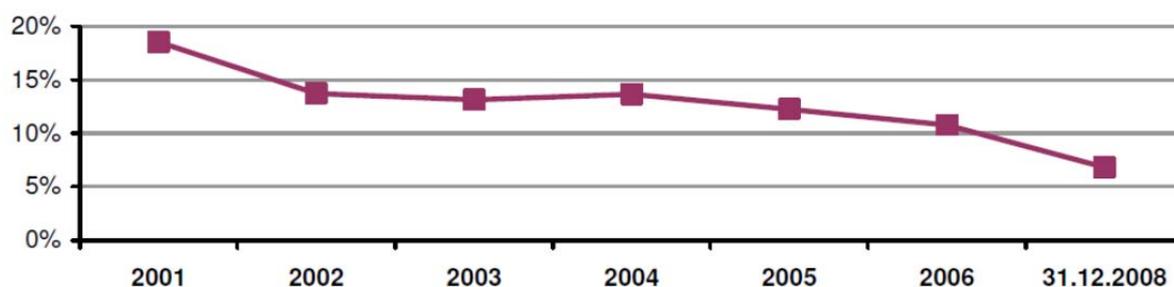
Insgesamt hat sich das Gender-Konzept des Regierungspräsidiums Kassel im Sinne des gesetzlichen Auftrags des HGIG als überaus erfolgreich erwiesen. Es konnte sowohl die stellenbezogene Unterrepräsentanz von Frauen als auch die Einkommensschere zwischen der Gruppe der Frauen und der Gruppe der Männer verringert werden. Zum 31.12.2008 betrug

der Einkommensvorsprung der Männer gegenüber den Frauen, der im Jahr 2001 noch 18,5 % betragen hatte, nur noch 6,8%. Diese Zahlen beziehen sich auf den Partizipationsanteil der Geschlechter am Gesamteinkommen des Personalkörpers. Sie stehen also im unmittelbaren Zusammenhang mit den stellenbezogenen Geschlechteranteilen. Da der stellenbezogene Frauenanteil im Gesamtpersonalbestand zwischen 2001 und 2008 von 48,6% auf 51,88% gestiegen ist, ist die gestiegene Teilhabe der Frauen am Gesamteinkommen also nur zum Teil auf höhere individuelle Einkommen bei den weiblichen Beschäftigten zurück zu führen.

Nachdem der stellenbezogene Frauenanteil ab dem Jahr 2008 die 50%-Grenze deutlich überschritten hatte, war die bisherige Betrachtungsweise der einfachen Gegenüberstellung der Partizipationsanteile der Geschlechter am Einkommen an ihre Grenze gestoßen. Daher wurde ein neuer Bezugsrahmen gewählt und auf den Einkommensvorsprung der Männer bezogen auf das durchschnittliche Monatseinkommen abgestellt. Dieser hatte im Jahr 2001 noch 13,21 % betragen. In dem hier relevanten Berichtszeitraum 01.07.2008 bis 30.06.2012 ist der Einkommensvorsprung bezogen auf das durchschnittliche Monatseinkommen von 10,54% auf 8,12% gesunken.

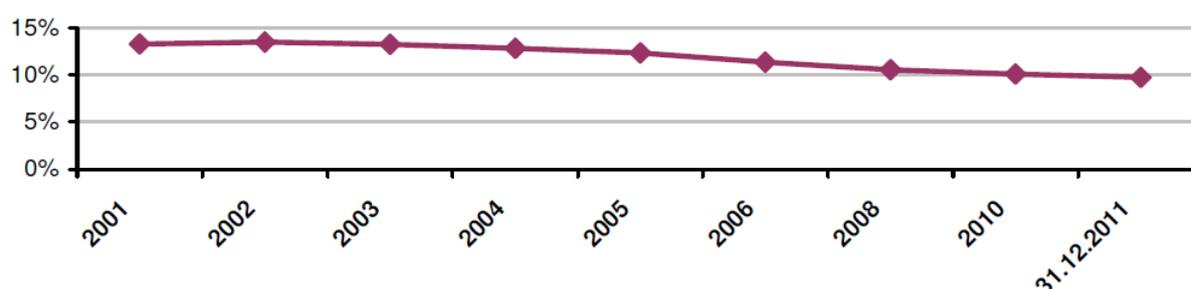
Einkommensvorsprung der Männer bezogen auf das Gesamteinkommen des Personalkörpers

2001	2002	2003	2004	2005	2006	31.12.2008
18,50%	13,70%	13,12%	13,66%	12,24%	10,74%	6,80%



Einkommensvorsprung der Männer bezogen auf das durchschnittliche Monatseinkommen

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2010	2011
13,29%	13,51%	13,26%	12,81%	12,34%	11,35%	10,54%	10,09%	9,75%



Quelle: Regierungspräsidium Kassel, 2014.

Im RP Kassel kamen neben der Gender-Budgetierung verschiedene Methoden der modernen Personalentwicklung zum Einsatz, um die Ziele des HGIG durchzusetzen. Beispielfhaft seien folgende Punkte erwähnt:

Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte:

Bei den berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen wurde in Kooperation mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband (HVSV) die Fortbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten mit einem Frauenanteil von 100% angeboten. An der Weiterqualifizierung zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin, die ebenfalls durch den HVSV angeboten wird haben insgesamt 57% Frauen teilgenommen.

Im Kontext „Aufwertung von Tätigkeiten“ entwickelte das RP Kassel ein berufsbegleitendes Qualifizierungsseminar „Kompetenz & Profil“ für Beschäftigte der Verg.Gr. VII und VIb BAT. Das Seminar umfasste über die Dauer von 2 ½ Jahren fünf Bausteine mit insgesamt 49 Unterrichtseinheiten. 12 Frauen schlossen im September 2008 das Seminar K&P erfolgreich ab; 2010 beendete eine weitere Seminargruppe mit 12 Frauen und einem Mann die Arbeit. Für alle drei Gruppen, die das Seminar K&P absolvierten wurde zwischen 2009 und 2011 ein zweitägiges Seminar zum Thema „Ressource Gesundheit“ durchgeführt. Insgesamt nahmen daran zwei Männer und 31 Frauen teil.

Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte:

Nachdem das RP Kassel über einen langen Zeitraum jährlich zwei Seminare für Frauen angeboten hatte, wurden in neuerer Zeit Gender-Seminare für Frauen und Männer angeboten. Im Berichtszeitraum haben folgende Seminare für Frauen stattgefunden (jeweils 2tägig):

- „Strategieseminar für weibliche Führungskräfte“
Schwerpunktthemen: Die Kraft von Visionen, Standortbestimmung, eine Vision zur optimalen Situation in Führung und Zusammenarbeit erarbeiten, konkrete Schritte und Verhaltensweisen erarbeiten (Methode: 4 Phasen des Appreciative-Inquiry-Prozesses)
- Strategieseminar für Frauen „Was wird hier eigentlich gespielt?“
Die Seminaridee beruht auf einem gleichnamigen Buchtitel von Zita Küng, die auch als Referentin gewonnen werden konnte. Ihr Ansatz gründet auf der Organisationsanalyse nach Michel Crozier, in der vier Elemente von Bedeutung sind: Macht, Spiel, Strategie und Umwelt der Organisation. Auf die Gender-Perspektive wurde in diesem Seminar zusätzlich eingegangen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsbedingungen von Frauen:

Das RP Kassel hat Maßnahmen ergriffen, die über den gesetzlichen Auftrag hinausgehen. Im Fokus stehen dabei folgende Personalentwicklungsprojekte: Projekt Fachassistenz, Arbeitskreis Frauen und Führung, Projekt Mentoring, Strategieseminare für Frauen, Strategieseminare für weibliche Führungskräfte.

Projekt Fachassistenz:

Es konnten von 2008 bis 2012 100 Eingruppierungen mit einem Stellenvolumen von 87,83 in die Vergütungsgruppe VcBAT bzw. EG 8 vorgenommen werden. Davon entfielen 88,61% auf Frauen.

Gender-Konzept 2012 bis 2017

Auf Grundlage der Bilanz 2001 bis 2011 wurde 2012 ein neues Gender-Konzept 2012 bis 2017 vorgelegt. Das neue Gender-Konzept sieht für die Jahre 2012 bis 2017 folgende Handlungsschwerpunkte vor:

- Abbau von Unterrepräsentanz
- Gender-Budgetierung
- Gender-Analysen und Gender-Controlling
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das aktuelle Gender Konzept enthält wie bisher personalkostenorientierte Ziele. Konkret wird angestrebt, bei Beförderungen und Höhergruppierungen eine Personalkostenverteilung zu realisieren, die dem prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtstellenvolumen entspricht.

Daneben hat sich das RP Kassel für die Jahre 2012 bis 2017 auch personalstellenorientierte Ziele gesetzt, wie sie in klassischen Frauenförderplänen üblich sind. Denn auch wenn inzwischen mehr Frauen als Männer beim RP Kassel beschäftigt sind, so gibt es in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Teil noch deutliche Unterrepräsentanzen. So betrug der Frauenanteil beispielsweise im Höheren Dienst zum 01.01.2012 insgesamt nur 32,16%. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verpflichtet sich das RP Kassel mindestens 50% der frei werdenden Stellen für Frauen zu verwenden.

In dem neuen Gender-Konzept stehen also klassische personalstellenbezogene Quoten neben personalkostenorientierten Quoten. Diese Kombination ist mit Blick auf die effektive Durchsetzung der Ziele des HGIG sehr zu begrüßen.

AOK Hessen

Die Aufgaben nach dem HGIG werden bei der AOK Hessen von der Stabsstelle Diversity Management wahrgenommen. Die Stabsstellenleiterin nimmt die Funktion der Besonderen Frauenbeauftragten wahr. Das Konzept Chancengleichheit für Frauen und Männer bei der AOK sieht fünf Handlungsfelder vor:

- Verschiedenheit als Chance
- Arbeitsorganisation
- Berufliche Entwicklung von Frauen
- Elternzeit
- Sensibilisierung

Die Ziele und Maßnahmen des Konzeptes Chancengleichheit für Frauen und Männer sind eindeutig auf die im HGIG formulierten Ziele der Chancengleichheit für Frauen und Männer und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet, so dass die AOK Hessen damit seit vielen Jahren ein Modellvorhaben gemäß § 5 Abs. 8 HGIG umsetzt.

	2009	2010	2011	2012
Beschäftigte Gesamt *	3407	3349	3327	3350
Anteil Frauen in %	69,2	69,2	69,4	69,9
Anteil Männer in %	30,8	30,8	30,6	30,1

* Alle Beschäftigten der AOK Hessen ohne Auszubildende, Praktikanten, Aushilfen, Beschäftigte in Altersteilzeit in der Freistellungsphase, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in „ruhenden“ Beschäftigungen, Beschäftigte des Bildungszentrums, der Vertriebs-GmbH, ITSCare; Quelle: AOK Hessen, Bad Homburg 2014.

Fast 70% der AOK Beschäftigten im Berichtszeitraum sind Frauen. Demgegenüber liegt der Frauenanteil ab den Vergütungsgruppen BAT 9/A 11 bei unter 50%; Frauen sind in diesem Segment von Führungs- und Spezialistenpositionen unterrepräsentiert. Im Berichtszeitraum konnten jedoch in den Vergütungsgruppen von BAT 9/A 11 bis BAT 11/A13 Steigerungen zwischen 2,2% und 4,9% erreicht werden. Auch im AT-Bereich ist ein Zuwachs zu verzeichnen. (Vgl. Tab. 34 und 35) Mehr als 50% der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeit und nutzen dabei flexible Arbeitszeitmodelle. In vielen Bereichen besteht eine grundsätzliche Option für eine Tätigkeit an flexiblen Arbeitsorten.

Entwicklung Führungskräfte

Während die Anzahl der Männer in Führungspositionen seit dem Jahr 2009 bei 191 gleich geblieben ist, ist die Anzahl der Frauen von 51 auf 65 weibliche Führungskräfte gestiegen. Bei Nachbesetzungen und Fluktuation haben Frauen daher überproportional profitiert. Dieser

Effekt wurde erreicht, obwohl die interne Fluktuation von Frauen in Führungspositionen insbesondere aus familiären Gründen deutlich höher ist als diejenige der Männer. Um eine weitere Erhöhung zu erreichen, soll der Verbleib von Frauen in Führungspositionen stärker gefördert werden. Hierzu wird gegenwärtig ein Pilotprojekt in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration durchgeführt, mit dem innovative Arbeitszeitmodelle flexibler Führung erprobt werden.

Das bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum wirksame Modell der „Führung in reduzierter Vollzeit“ hat sich auch weiterhin bewährt. Es wird primär von Frauen beim Wiedereinstieg nach Elternzeit präferiert. 2008 nutzten insgesamt 11% aller weiblichen Führungskräfte dieses Arbeitsmodell, Bis Ende 2012 entschieden sich bereits mehr als 15% der weiblichen Führungskräfte für diese Arbeitszeitvariante.

Potenzialerkennung und spezifische Fördermaßnahmen für Frauen

Die Stabsstelle Diversity Management erhebt regelmäßig alle Frauenpotenziale im Unternehmen. Der Zugang zu spezifischen Fördermaßnahmen erfolgt über diese Potenzialmeldung, insbesondere auch bei Gruppen-, Teamleitungs- und Abteilungsleitungspositionen. Die Potenzialmeldung sensibilisiert dafür, das Frauenpotenzial im Blick zu halten, macht Potenziale im Unternehmen sichtbar und besitzt inzwischen auch eine motivierende Funktion auf Frauen.

Zu den dauerhaft angelegten Fördermaßnahmen für Frauen gehören:

- C.O.M. – Chancen-Orientierungs-Mentoring (Mentoren: Vorstandskreis und Hauptabteilungsleiter der AOK Hessen sowie externe Mentoring.-Plätze)
- Potenzial-Netzwerk für Frauen (Seminare, Trainings)
- AOK NET-Work – Netzwerk für Frauen (Netzwerktreffen mit ehemaligen Mentees, Absolventinnen des Potenzial-Netzwerkes, Führungsfrauen der 3. Führungsebene),
- Service Beruf und Karriere für Frauen (Angebot des dualen Bachelor- oder Masterstudienganges der Betriebswirtschaftslehre, systematische Führungskräfteentwicklung, individuelle Förder- und Entwicklungsmöglichkeiten).

Parallel zu den spezifischen Frauenfördermaßnahmen wird weiterhin die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unterstützt:

- Regionaler und inhaltlicher Ausbau des Kinderbetreuungsservice
- Angebot des „Service Beruf und Pflege“ für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen an weiteren Standorten
- Einrichtung des lebensphasenorientierten Service: Beruf, Familie und Pflege seit 2011

Engagement und Auszeichnungen

- 2011 Re-Auditierung des Zertifikat audit berufundfamilie (zuletzt 2008)
- 2010 Erneuerung Total E-Quality-Prädikat
- Seit 2008 Leistung der AOK Hessen als attraktiver Arbeitgeber für hochqualifizierte Frauen auf der Informationsplattform genderdax

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration nimmt seit dem 1. Februar 2007 mit dem „Programm für gleiche berufliche Chancen“ an Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG teil. Das Programm verfolgt drei grundlegende Ziele:

- Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklichen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern
- Unterrepräsentanz von Frauen verbessern

68% der Beschäftigten im HMSI sind Frauen. Ihr Anteil an den Referatsleitungen ist im Berichtszeitraum um 4,07% von 43,08% in 2009 auf 47,14% in 2012 angestiegen. Die Zielvorgaben, die im „Programm für gleiche berufliche Chancen“ festgeschrieben sind, konnten im Berichtszeitraum in den Besoldungsgruppen B6 (Beförderungen), B3 (Einstellungen/Beförderungen), B2 (Beförderungen), A16 (Beförderungen) und A13 (Einstellungen) nicht erreicht werden. In allen anderen Besoldungs- und Vergütungsgruppen im Bereich der Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst sowie im Tarifbereich bestehen keine Unterrepräsentanzen von Frauen. Bei den Auszubildenden in den Berufen Bürokauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Fachinformatikerin/Systemintegration sowie Informatikkauffrau hat sich der bereits vorhandene überparitätische Frauenanteil um 12,98% erhöht, von 72,73% in 2009 auf 85,71% in 2012.

Bei den zwischen 2009 und 2012 zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Teilzeitbeschäftigten oder beurlaubten Beschäftigten handelte es sich mit Ausnahme von zwei Männern um weibliche Beschäftigte. Demgemäß machten letztere in 2012 einen prozentualen Anteil von 98,36 aus. (60 weibliche Beschäftigte, 1 männlicher Beschäftigter).

Das im Kontext der Verbesserung für Chancengleichheit für Frauen und Männer geplante Genderkonzept „Potentialerkennung und Qualifizierung“, das eine Qualifizierung weiblicher Beschäftigter im mittleren Dienst für Sachbearbeitungsaufgaben vorsah, konnte im Berichtszeitraum nicht umgesetzt werden. Da auch das Vorhaben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (HMdIS) für eine Ausbildung von sogenannten Gender-Trainerinnen und –Trainern nicht realisiert wurde, konnte die Absicht des HMSI, zwei eigenen Beschäftigte – einen Mann und eine Frau – zu dieser Fortbildung anzumelden, gleichfalls nicht umgesetzt werden.

Mit dem „Programm für gleiche berufliche Chancen“ wurde die Grundlage für eine hausinterne Richtlinie zur Förderung der Rotation der Beschäftigten des gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Angestellten gelegt. Die am 30. März 2009 in Kraft getretene hausinterne Rotationsrichtlinie soll die Beschäftigten des gehobenen Dienstes u.a. darin unterstützen, das lebenslange Lernen als Chance zur persönlichen und beruflichen Entwicklung der vorhandenen Begabungen zu erfahren. Das Konzept ist im Mitarbeiterportal veröffentlicht. Im Berichtszeitraum wurde drei Beschäftigten (davon 2 Frauen) die Durchführung einer Rotation ermöglicht.

Zwischen 2009 und 2012 haben vier weibliche (und keine männlichen) Beschäftigte(n) den Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst vollzogen. Damit sind bereits wichtige Schritte hinsichtlich einer Gleichbehandlung erreicht worden. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass dies abhängig von bestehenden Möglichkeiten des Aufstiegs ist, die nur in sehr geringem Maß gegeben sind.

Nassauische Sparkasse (Naspa)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Naspa ist im Berichtszeitraum um 122 Beschäftigte (70 Männer, 52 Frauen) von 1.989 auf 1.867 zurückgegangen. Der prozentuale Frauenanteil erhöhte sich damit um 0,9% von 56,6% auf 57,5%. Der prozentuale Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen reduzierte sich geringfügig um 0,9% von 43,9% auf 43%. Die hohe Teilzeitquote der weiblichen NASPA-Beschäftigten in Höhe von 95,3% blieb bis 2012 konstant. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden lag im Berichtszeitraum in einem Schwankungsbereich zwischen 55% und 64%.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte konnte im Berichtszeitraum eine Zunahme erfahren. So erhöhte sich ihr Anteil in der Tarifgruppe 8 Bankentarif (z.B. Bankbetriebswirtinnen, Leiterinnen kleinerer und mittlerer Filialen, Spezialistinnen) um 2,7% von 55,8% in 2009 auf 58,5% in 2012. Innerhalb der Tarifgruppe 9 Bankentarif (z.B. Leiterinnen von Geschäfts- und Zweigstellen, spezialisierte Beraterinnen, die ein eigenes Kundenportfolio betreuen) um 5,3% von 44,5% auf 49,8%.

Bei denjenigen Handlungsschwerpunkten, die aus der Teilnahme der Naspa an Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG resultieren, ist insbesondere die am 15.03.2012 erfolgte Rezerertifizierung durch das audit berufundfamilie hervorzuheben. Die Naspa verpflichtet sich damit zu einer Personalpolitik, die es Frauen und Männern ermöglicht, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren. Der hierzu erstellte Maßnahmenkatalog beinhaltet u.a. den Aufbau eines Vereinbarkeitscontrollings, die Entwicklung eines verbindlichen Standards zum Rückkehrmanagement, die Verankerung der „Förderung von Vereinbarkeit“ im Talentmanagement (Modul „Frauen und Karriere“) sowie die Verstetigung der Angebote zur Ferienbetreuung und zur Pflege von Angehörigen vor.

Bei den Fortbildungen speziell für weibliche Beschäftigte ist das Seminarangebot „TAFF“ (Talentierte Frauen fördern) hervorzuheben, zu dem alle weiblichen Beschäftigten ohne das Votum einer Führungskraft Zugang haben. TAFF wurde 2012 mit 3 Seminaren begonnen und wird bis heute fortgeführt. Auch das 2012 für alle weiblichen Führungskräfte gestartete Seminarangebot „Women’s Excellence in Leadership“ wird bis zum heutigen Tag weitergeführt.

D. Ausgewählte Themen des HGIG

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsangebote leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zur Erweiterung der beruflichen Qualifikation und damit der beruflichen Potenziale der Bediensteten. Durch die Vermittlung von Fach- und Schlüsselkompetenzen werden die Beschäftigten dabei unterstützt, den sich ständig ändernden beruflichen Herausforderungen mit dem notwendigen Wissen und der erforderlichen Flexibilität zu begegnen. Fortbildung ist eng verbunden mit Aufstiegschancen, der Karriereförderung und besseren Verdienstmöglichkeiten. Sie ist damit auch für den Erhalt und die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen von besonderer Bedeutung.

Die Fortbildungsangebote im öffentlichen Dienst des Landes Hessen haben bei den weiblichen Beschäftigten deutlich an Gewicht gewonnen. Das im Berichtszeitraum angebotene Inhaltsspektrum umfasst Einführungs-, Anpassungs-, Förderungs- und Projektfortbildungen. In ihnen wird eine umfangreiche Themenbreite, z.B. fachspezifische Fortbildungen, Personalentwicklung, Methoden- und Sozialkompetenz, Bürgerinnen/Serviceorientierung, Informationstechnologie, Arbeits- und Selbstmanagement, Gesundheitsvorsorge, Führungskräfte-schulung, transkulturelle Kompetenz, Rechtsanwendung sowie Verwaltungsmanagement und –modernisierung vermittelt.

Ergänzend zu den Angeboten der zentralen Fortbildung der hessischen Landesverwaltung und des hessischen Verwaltungsschulverbandes werden im öffentlichen Dienst in Hessen Inhouse-Seminare mit hauseigenen oder externen Referentinnen und Referenten angeboten. Diese sind besonders vorteilhaft für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da längere An- und Abreisezeiten sowie Übernachtungen nicht erforderlich sind. In den Kommunen wird zunehmend auf dezentrale Fortbildungsbudgets zur eigenständigen Bewirtschaftung in den einzelnen Organisationseinheiten gesetzt, deren Vorteile nicht allein in ihrer spezifischen Fach- und Bedarfsbezogenheit zu sehen sind, sondern auch in ihrer Kosteneffizienz aufgrund der Ressourcenverantwortung der Fachbereiche.

Arbeitsverdichtung und Einsparzwänge lassen viele Behörden ein besonderes Augenmerk auf die Fortbildung der weiblichen Beschäftigten legen. Dies wird auch dadurch belegt, dass im Gegensatz zum Befund des Vierten Berichts, in den allermeisten Rückmeldungen zu diesem Bericht die geschlechtsspezifische Erfassung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fort- und Weiterbildungen die Regel ist.

Im Ergebnis wird zunächst die Fortbildung im öffentlichen Dienst Hessens in einem durchweg überproportionalen Maß von weiblichen Beschäftigten genutzt. Dabei spielt die Größe der einzelnen Verwaltungen in Gemeinden, Städten oder Landkreisen keine Rolle. So lag der Frauenanteil bei Fortbildungen im Bereich des Deutschen Städtetages bei einem Durchschnittswert zwischen 50% und 75%. Beispielhaft hierfür seien Frankenberg und Hochheim am Main mit jeweils einem Frauenanteil von 53%, Mörfelden-Walldorf 63%, Friedrichsdorf 75% sowie Rüsselsheim mit einem Frauenanteil von 77% genannt.

Die Resonanz der weiblichen Beschäftigten in den Landkreisen ist gleichfalls sehr hoch und bewegt sich überwiegend in einem Bereich zwischen 50% bis 85%. Beispiele wie Groß-Gerau und Vogelsbergkreis, mit einem Frauenanteil von jeweils 75%, Odenwaldkreis mit 81% sowie der Landkreis Fulda mit 90% stehen hier repräsentativ für die hessischen Landkreise insgesamt.

Bei der ressortspezifischen Betrachtung der Ministerien und Behörden bietet sich ebenso wie bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts (z.B. Landeswohlfahrtsverband Hessen, Hessischer Rundfunk) ein vergleichbares Bild. Auch hier werden sowohl fachspezifische als auch überfachliche Fortbildungsangebote in einem hohen Maße von einem überparitätischen Anteil der weiblichen Beschäftigten genutzt.

Die Frequentierung von Führungskräfte- und Leitungsseminaren durch weibliche Beschäftigte liegt in der Regel unterhalb der Parität, zeigt jedoch vielerorts eine lineare Aufwärtsentwicklung. Hervorzuheben sind die Angebote in den Kommunen, beispielsweise die Leitungsklausurtage in Friedrichsdorf, die Seminare „Frauen und Führung“ im Main-Taunus-Kreis, jährliche Führungskräfte-schulungen im Werra-Meißner-Kreis oder die Themenvielfalt der

jährlichen Führungskräfte-seminare im Lahn-Dill-Kreis zu Themen wie Change-Management, Prinzip der minimalen Führung, Führungsverhalten bei Krisen und psychischen Auffälligkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch im Kreis Fulda).

Im Unterschied zu den geschlechtergemischten Fortbildungsangeboten setzen **frauenspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote** an dem Grundgedanken an, dass Frauen erst in geschlechtshomogenen Gruppen ihnen bislang unbekanntere Verhaltensmöglichkeiten, -optionen und Ressourcen entdecken. Derartige Angebote existieren in überschaubarer Anzahl innerhalb der Landesverwaltung zu den Themenbereichen der Gesundheitsvorsorge, des Gender Mainstreaming sowie des Arbeits- und Selbstmanagements. Frauenspezifische Seminare zum Thema „Führung und Leitung“ wurden im Berichtszeitraum von der Hessischen Polizeiakademie (7 Seminare „Karriereplanung für Polizistinnen“), vom Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) („Frau auf Führungskurs“) und vom Hessischen Ministerium der Justiz (HMdJ) im Bereich des Justizvollzugs („Frauen in Führungsrollen“, „Coaching für Frauen in Führungsrollen“) angeboten. Im Ressortbereich des Hessischen Kultusministeriums (HKM) fanden zwei Fortbildungsreihen für Lehrerinnen („FIF-Frauen in Führungspositionen“, „Frauen mit der Perspektive einer Leitungsfunktion“) statt, sowie im Amt für Lehrerbildung eine Fortbildungsmaßnahme zu „Frauen in Führungspositionen“. Die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD) hat im Berichtszeitraum vier Fortbildungsveranstaltungen für Frauen angeboten: „Potentialanalyse mit dem Workplace Big Five“, „Selbstmanagement und Work-Life-Balance“, „Selbststeuerung mit dem Zürcher Ressourcenmodell“, „Unter Druck richtig handeln“.

Fortbildungen und Lehrgänge für Frauenbeauftragte in der Landesverwaltung wurden vom HMdIS, der Polizeiakademie Hessen, dem Hessischen Ministerium der Finanzen (HMdF) und dem Hessischen Landesamt für Umwelt und Geologie angeboten. Dazu kamen von Seiten des HMdJ Fortbildungsveranstaltungen für Frauenbeauftragte sowohl im nicht-richterlichen und nicht-staatsanwaltschaftlichen Dienst als auch im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst.

An den hessischen Hochschulen und Universitäten und in den hessischen Kommunen sind Fortbildungsangebote für Frauen als alleinige Zielgruppe eine Selbstverständlichkeit. Seminare, Workshops und Trainings werden insbesondere von Frauenbeauftragten organisiert und erfahren in der Regel ein hohes Maß an Zulauf und positiver Resonanz. Das Themenspektrum ist denkbar weit gefasst von der Selbstverteidigung bis zum „Mentoring für Wissenschaftlerinnen“, von „Frauen in Führung“ bis zum Konzept des Harvard-Verhandlungsmodells. Im Kreis Fulda wurden spezielle Kurse für Schulsekretärinnen angeboten: „Notfallsituationen im Schulalltag“, „Arbeitsplatz Schulsekretariat“. Gern genutzt wird in diesem Kontext das Bildungsangebot des Büros für Staatsbürgerliche Frauenarbeit e.V. (BüroF) in Wiesbaden, das vom Land Hessen gefördert wird, und gesellschaftspolitische, nicht parteigebundene Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in ganz Hessen anbietet. Das Angebot des BüroF umfasst Seminare und Exkursionen für einzelne Frauen und Seminare für Gruppen, Vereine, Verbände und Frauenbeauftragte, die nach Bedarf unter kostengünstigen Konditionen zusammengestellt werden können

Bei den **berufsbegleitenden Qualifizierungen** belegen die Rückmeldungen aus der ministeriellen Landesverwaltung zumeist paritätische oder höhere Frauenanteile bei den Weiterbildungen zur Verwaltungsfachangestellten, Verwaltungsfachwirtin und Verwaltungsbe-

triebswirtin. Studienabschlüsse zum Master of Public Management (FH) und Master of Public Administration werden in nahezu jedem Ressort von weiblichen Beschäftigten absolviert.

Beispielhaft für diese positive Gesamtentwicklung sind die beiden folgenden Aufstellungen zunächst der hessischen Polizeipräsidien, danach des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) für den Zeitraum 1.07.2008 bis 30.06.2012.

Behörde	Qualifizierung	Frauenanteil
Polizeipräsidium Osthessen	Qualifikationsstudium „Ausbildung gehobener Dienst“	26,7 v.H.
	Verwaltungsfachwirt/in	50 v.H.
Hessisches Landeskriminalamt	Sachverständigenausbildung	44,44 v.H.
Polizeipräsidium Frankfurt am Main	Coach Basis und NLP-Practitioner	100 v.H.
	NLP-Master	100 v.H.
Polizeipräsidium Südhessen	Verwaltungsfachwirt/in	100 v.H.
	Verwaltungsbetriebswirt/in	100 v.H.
Präsidium für Technik, Logistik und Verwaltung	Verwaltungsfachwirt/in	90 v.H.
Polizeipräsidium Nordhessen	Qualifikationsstudium „Ausbildung gehobener Dienst“	35,71 v.H.
Landespolizeipräsidium	Masterstudiengang höherer Polizeivollzugsdienst	2009: 25 v.H. 2010: 50 v.H. 2011: 30 v.H. 2012: 44,44 v.H.

Quelle: Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Wiesbaden 2014.

Dienststelle:	Frauenanteil	berufsbegleitende Qualifizierungen:
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV)	88,23%	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsfachangestellte/r • Verwaltungsfachwirt/in • Zertifikat Organisator/in
Hessisches Landesamt für Umwelt und Geologie in Wiesbaden (HLUG)	75%	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor • Master
Landesbetrieb Hessen-Forst in Kassel	33,33%	<ul style="list-style-type: none"> • Forstwirtschaftsmeister/in • Verwaltungsfachangestellte/r • Verwaltungsfachwirt/in
Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen in Kassel (LLH)	69,23%	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstieg vom mittl. in geh. Dienst der allg. Verwaltung für Tarifbeschäftigte gem. Personalentwicklungskonzept • Aufstieg vom geh. in h. D. sowohl für Beamte als auch für Tarifbeschäftigte gem. Personalentwicklungskonzept • Personalentwicklungsmaßnahmen für herausgehobene Verwaltungsaufgaben nach Entgeltgruppe 8 TV-H
Landesbetrieb Hessisches Landeslabor in Gießen (LHL)	67%	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsfachwirt/in • Tiergesundheitsaufseher/in • Lebensmittelkontrolleur/in • Aufstieg vom mittl. in den geh. Dienst allg. Verwaltung • Prüfung für tierärztlichen Staatsdienst

Quelle: Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV), Wiesbaden 2014.

Das anhand der Tabellen vermittelte positive Bild bei der betrieblichen Weiterbildung und –qualifikation von Frauen in der Landesverwaltung setzt sich geradewegs in den Kommunen fort. Die mehrheitliche Anzahl derjenigen Gemeinden, Städte und Landkreise, die eine Rückmeldung zum vorliegenden Bericht abgegeben haben, berichtet über paritätische oder höhere Frauenanteile. Als repräsentative Auswahl im Folgenden einige Daten zu den Frauenanteilen bei den Weiterbildungen zur Verwaltungsfachangestellten, Verwaltungswirtin, Verwaltungsbetriebswirtin und Sozialfachwirtin in ausgewählten kommunalen Standorten:

Stadt Frankenberg, Stadt Friedrichsdorf, Landkreis Hersfeld-Rotenburg jeweils 50%; Stadt Fulda 60%; Stadt Gernsheim 50%; Stadt Gießen 46,66%; Stadt Limburg 89%; Stadt Marburg 50% - 71%; Stadt Wiesbaden: überparitätischer Frauenanteil.

Im Landkreis Bergstraße werden seit 2007 in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband Darmstadt (HVSV) halbjährige Zertifikatslehrgänge mit 120 Unterrichtsstunden angeboten, um den Schulsekretärinnen eine bessere Qualifizierung zu ermöglichen und die Arbeit im Schulsekretariat aufzuwerten. Die Schulsekretärinnen führen danach die Bezeichnung Office-Managerin. Bislang haben 80 Schulsekretärinnen an dem Zertifikatslehrgang teilgenommen und mit Erfolg bestanden. Es erfolgten für alle Office-Managerinnen nach einer Bewährungszeit von sechs Monaten Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 8 TVöD. Auch Teilzeitkräfte erhalten die Leistungsprämie in voller Höhe. Zusätzlich werden

von der Kreisverwaltung die Kosten für die Kinderbetreuung übernommen. Bei Bedarf werden auch zukünftig weitere Kurse stattfinden.

Der bereits im Vierten Bericht diagnostizierte stärkere Fokus des öffentlichen Dienstes auf Personalentwicklung und Qualifizierung hat sich im Berichtszeitraum deutlich weiter verstärkt. Die hohen Fort- und Weiterbildungswerte bei den weiblichen Beschäftigten belegen außerdem, dass sich diese sowohl mit ihren familiären Verpflichtungen als auch mit ihren individuellen Fort- und Weiterbildungsbedarfen in ihren jeweiligen Dienststellen gut angenommen fühlen. Zukünftig wird jedoch sowohl in der hessischen Landesverwaltung als auch in den Gemeinden verstärkt darauf zu achten sein, inwieweit sich diese prägnante Frequenzierung von Fort- und Weiterbildungsangeboten durch hochqualifizierte weibliche Bedienstete auch in einem proportional adäquaten Zugang in höhere Hierarchieebenen sowie Führungs- und Leitungspositionen niederschlägt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen mit der Berufstätigkeit ist ein zentrales Anliegen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Hessen. Diesem Bedürfnis wird von Seiten der Landesregierung mit einem umfangreichen Maßnahmenpaket entsprochen. Die berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung – hat den Ressorts der Hessischen Landesregierung am 15.03.2012 erneut das Zertifikat zum **audit berufundfamilie** erteilt. Mit der Zertifizierung wurde das Engagement im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgewiesen und gleichzeitig eine Verpflichtung für die nächsten drei Jahre eingegangen, das Engagement mit weiteren familienfreundlichen Maßnahmen auszubauen.

Das Besondere an der aktuellen Zertifizierung ist, dass sich die Hessische Landesregierung als erste Regierung im Verbund einheitlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennt. Die Staatskanzlei, die Hessische Landesvertretung und die acht Ministerien verfolgen gemeinsam eine konsequente und nachhaltige familienbewusste Personalpolitik. Nach dem in den letzten Jahren Arbeitszeit (Teilzeit und Arbeitszeitflexibilisierung) und Arbeitsort (Telearbeit) umfassend flexibilisiert, Kinderbetreuungsangebote ausgebaut sowie Informations- und Fortbildungsangebote verstärkt worden sind, setzt die Landesregierung für die nächsten Jahre neue Schwerpunkte: Dazu gehören insbesondere familienbewusstes Führungsverhalten, Pflege- und Familienberatung sowie die Entwicklung eines eigenen Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber Hessen.

Im Bereich der Normadressaten waren im Berichtszeitraum die folgenden Institutionen und Gemeinden im Besitz eines Zertifikates des Audit berufundfamilie:

- AOK Hessen (seit 2005)
- Deutsche Rentenversicherung Hessen (seit 2009)
- Kreisverwaltung Gießen incl. Servicebetrieb (seit 2011)
- Landeswohlfahrtsverband Hessen, Hauptverwaltung Kassel und Regionalverwaltung (seit 2007)
- Magistrat der Universitätsstadt Marburg (seit 2009)
- Nassauische Sparkasse (seit 2005)
- Kreisverwaltung Offenbach (seit 2008)

Flexible Arbeitszeitregelungen

Durch die Dritte Verordnung zur Änderung der Hessischen Arbeitszeitverordnung vom 15.12.2009 wurden folgende Änderungen in die Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO) aufgenommen:

- Erhöhung des in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragbaren Zeitguthabens von 16 auf 40 Stunden
- Erhöhung des übertragbaren Zeitrückstands von 16 auf 20 Stunden
- Inanspruchnahme von bis zu drei Gleittagen pro Kalendermonat
- Erhöhung der Anzahl der Gleittage von bisher 12 auf insgesamt 24 pro Jahr
- Streichung der bislang erforderlichen Übertragung eines Gleittages in den nächsten Abrechnungszeitraum aufgrund der neuen Möglichkeit der Inanspruchnahme von bis zu drei Gleittagen pro Kalendermonat

Durch die erhebliche Erhöhung des übertragbaren Zeitvolumens und der Anzahl von Gleittagen sowie die flexiblere Inanspruchnahme der Gleittage können die Bediensteten leichter auf familiäre Belange reagieren. Auf der Grundlage dieses positiven Maßnahmenkatalogs zur Erhöhung der persönlichen Arbeitszeitsouveränität wurden in den Dienststellen individuelle Dienstvereinbarungen abgeschlossen. Auch wenn diese für Frauen und Männer gleichermaßen gelten, betreffen sie in der Realität Frauen regelmäßig stärker und tragen zu einer merkbaren Erleichterung der Vereinbarkeit von Kindererziehung, Pflege und Beruf bei.

Vorbildliche Ergebnisse bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitregelungen sind auch innerhalb der landesweiten Kommunalverwaltung zu verzeichnen. Allein die Rückmeldungen derjenigen Kommunen, Landkreise, Städte und Gemeinden, die sich an dem vorliegenden Bericht beteiligt haben, zeigen eine Bandbreite von quasi unzählig vielen Konstellationen bei der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit, Telearbeit, Urlaubsregelungen und Zeitkonten auf, vor allem in Fällen von plötzlich auftretenden Kinderbetreuungs- und familiären Krankenpflegesituationen. Der Umfang der hier praktizierten Maßnahmen kann in manchen Landkreisen, z.B. der Kreisverwaltung Limburg-Weilburg, oder Städten mehr als 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle umfassen. Im Geltungsbereich des Regierungspräsidiums Kassel existieren mehr als 600 Varianten individueller Teilzeitmodelle.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen/Elternzeit

Im Berichtszeitraum sind bei den vorliegenden landesweiten Rückmeldung zwei Tendenzen erkennbar: Die Dauer der Elternzeit bei männlichen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt vier bis acht Wochen. Bei den weiblichen Beschäftigten hat die maximale Inanspruchnahme der Elternzeit an Bedeutung verloren. Diese kehren deutlich häufiger als bislang früher in den Dienst zurück. Im Durchschnitt wird bereits 1 ½ Jahre nach der Geburt eines Kindes eine erste Teilzeitbeschäftigung aufgenommen.

Zum personellen Ausgleich ist in §13 Abs. 3 HGIG festgelegt, dass bei Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz und der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ein personeller Ausgleich vorzunehmen ist. Dies geschieht in der Praxis in den Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 3 der Hessischen Mutter-

schutz- und Elternzeitverordnung sowie in den kürzeren Elternzeiten bis 6 Monaten grundsätzlich mittels innerorganisatorischer Maßnahmen. Diese müssen dann von dem verbliebenen Personal abgedeckt werden, z.B. durch Anpassungen in der Aufgabenverteilung, Arbeitszeitaufstockungen von Teilzeitbeschäftigten, vorübergehende Umsetzungen, Aufgabepriorisierungen, Abordnungen, interne Veränderungen bei den Personalzuweisungen, flexible Stundenplanungen und Mehrarbeit. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und nur bei Bekanntheit einer längeren Abwesenheit werden in Einzelfällen befristete Einstellungen im Rahmen der Leerstellenbewirtschaftung eingegangen. Demgemäß stellen im hessischen öffentlichen Dienst das Outsourcing und der teilweise Einsatz von Zeitarbeitsfirmen z. B. durch das Hessische Statistische Landesamt und das Amt für Lehrerbildung eine Ausnahmeerscheinung dar.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Kontext der Hessische Rundfunk, der während der Zeit der Mutterschutzfrist bzw. der Elternzeit für seine abwesenden Beschäftigten grundsätzlich einen personellen Ausgleich zur Verfügung stellt.

Im Folgenden eine beispielhafte Auswahl der im Berichtszeitraum von den einzelnen Institutionen darüber hinaus gefundenen Lösungen:

In den hessischen Schulämtern existieren sogenannte „Mobile Vertretungsreserven“ zur Gewährleistung einer stabilen Unterrichtsversorgung, die teilweise durch Planstellen manifestiert sind.

Im Institut für Qualitätsentwicklung gab es neben innerorganisatorischen Maßnahmen und befristeten Einstellungen auch die Möglichkeit, über die von der Bundesagentur bzw. dem Integrationsfonds des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport geförderten Schwerbehindertenstellen vier unbefristete und eine befristete Beschäftigte zu gewinnen.

Die Hochschule für Polizei und Verwaltung hat einen personellen Ausgleich mittels der Vergabe von externen Lehraufträgen hergestellt.

Im Schul- und Kindertagesstättenbereich der Universitätsstadt Marburg wurden die bereits existierenden Vertretungsstellen durch die Einrichtung eines Vertretungspools weiter ausgebaut und sollen auf andere Bereiche übertragen werden. Die Pools sollen dabei aus Personen gebildet werden, die nicht aktiv im Dienst sind, beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder auch ehemalige Beschäftigte im Ruhestand.

Der Schwalm-Eder-Kreis, der Landkreis Waldeck-Frankenberg und der Werra-Meißner-Kreis haben Stellen mit Nachwuchskräften, also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt nach dem Abschluss der Berufsausbildung befristet besetzt.

Gremien

Im Rahmen des vorliegenden Berichts erfolgt die Berichterstattung zu der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie den sogenannten sonstige Gremien gemäß §12 HGIG allein für den Bereich der **hessischen Landesverwaltung**. Dies ist zum einen der Rücklaufquote aus den Gemeinden und Gemeindeverbänden geschuldet. Darüber hinaus handelt es sich bei etlichen Rückmeldungen ausschließlich um (kommunale) Wahlgremien, auf die §12 nicht angewandt werden kann. Die letztendlich zu verwendenden

Daten sind für allgemeingültige Rückschlüsse nicht belastbar; es lassen sich lediglich beispielhafte positive, aber auch negative Entwicklungen aufzeigen.

In der hessischen Landesverwaltung sind bezüglich der Zielrichtung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungen in Gremien grundsätzlich positive Tendenzen festzustellen, die anhand der folgenden prägnanten Beispiele illustriert werden:

So ist bei den im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL) zu besetzenden Gremien im Sinn des §12 HGIG ein Anstieg der Frauenquote von 23,9% in 2009 auf 28,3% in 2012 festzustellen.

Die einzelnen Gremien des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV) weisen merkbare Unterschiede in ihrer Geschlechterzusammensetzung auf. So beträgt die Frauenquote im Bildungsausschuss 50%, im Jugendbeirat der Nachhaltigkeitsstrategie bis 2010 50%, danach 54,55%, Im Gremium „Bauernhof als Klassenzimmer“ 62,50% sowie im seit 2011 bestehenden Netzwerk Ernährung 70,59%.

Die im HMUKLV unternommenen Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils werden insbesondere nach Beginn der laufenden Wahlperiode bei den in 2013 neu ins Leben gerufenen Gremien deutlich. So weisen neun Arbeitsgemeinschaften respektive Steuerungsgruppen, die im Kontext der Europäischen Wasserrahmenrichtlinie WRRL stehen, auf Anstieg eines Frauenanteil zwischen 25% und 71% auf. Das im Januar 2013 formierte Netzwerk Finanzkompetenz 50%, der im Mai 2013 gegründete Hessische Verbraucherbeirat 40%.

Auch im Hessischen Landesamt für Umwelt und Geologie (HLUG) ist der gesamte Berichtszeitraum durch eine vergleichsweise erfreuliche Entwicklung der Frauenquoten geprägt. So weist die Arbeitsgruppe Kostenstellenmanagement durchgängig einen Frauenanteil in Höhe von 36,36% auf, die AG Internet 40%, die Arbeitsgruppe Hessentag 40%, der Bildungsausschuss 50%, Einkäufermeeting 66,67%. Für den Bewertungsausschuss Ideenmanagement ist eine Steigerung von 33,33% in 2009 auf 66,67% in 2012 zu verzeichnen.

In einigen Institutionen mit mehrheitlich männlichen Beschäftigten sind erkennbar Weiterentwicklungen zu beobachten. Exemplarisch hierfür der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH). Hier erhöhte sich im Berufsbildungsausschuss Landwirtschaft der Frauenanteil von 13,95% in 2009 auf 25,71% in 2012, im Prüfungsausschuss Landwirtschaft in Bebra von 3,03% auf 11,54%, im Prüfungsausschuss Landwirtschaft in Dieburg von 9,09% auf 13,04% sowie im Prüfungsausschuss Pferdewirt – FR Pferdehaltung und Service insgesamt von 33,33% auf 55,88%.

Hervorzuheben sind auch die im Hessischen Finanzministerium (HMdF) unternommenen Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien, die im Berichtszeitraum zu einer Frauenquote von durchschnittlich 52% in den Gremien im eigenen Geschäftsbereich geführt haben. Zusätzlich hat sich der Frauenanteil bei den Entsendungen außerhalb des Geschäftsbereichs – Beteiligungsverwaltung (Landesmandate) von 11,9% in 2009 auf 20,8% in 2012 erhöht.

Im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) hat sich die bereits im Vierten Bericht aufgezeigte Bewegung auf eine paritätische Gremienbesetzung zu auch im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt und stellt sich zwischen dem 1.07.2008 und dem

30.06.2012 für die Gesamtheit der kommissarischen Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie Projekt- und Arbeitsgruppen wie folgt dar:

Jahr	Anteil Frauen	Anteil Männer
2008	159	147
2009	127	164
2010	162	162
2011	186	156
2012	182	180

Quelle: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI), Wiesbaden 2014.

Neben unzweifelhaft vorteilhaften Entwicklungen haben sich im Berichtszeitraum bei den Gremienbesetzungen auch Rückschritte vollzogen wie sie sich beispielsweise bei den beiden folgenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, dem Hessischen Rundfunk (hr) und dem Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV) darstellen:

Im Hessischen Rundfunk sind Frauen in den Organen des Rundfunkrates und des Verwaltungsrates traditionell und unverändert deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn der Rundfunkrat laut § 5 des Gesetzes über den Hessischen Rundfunk vom 2. Oktober 1948, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juni 2010, „die Allgemeinheit auf dem Gebiet des Rundfunks“ vertreten soll, haben die insgesamt 30 sendungsberechtigten Verbände, Institutionen und politischen Parteien gegenwärtig lediglich 5 Frauen in ihn entsandt. Dies entspricht einem Frauenanteil in Höhe von 16,66%. 2008 waren 4 Frauen im Rundfunkrat vertreten (Frauenanteil = 13,33%).

Der Verwaltungsrat des Hessischen Rundfunks setzt sich aus 9 Mitgliedern zusammen. Von diesen werden 7 durch die Mitglieder des Rundfunkrates gewählt, zwei werden von den Beschäftigten des hr gewählt. Während der Frauenanteil 2008 noch drei von insgesamt 9 Mitgliedern betrug (= 33,3%), ist er in 2012 weiter gesunken auf zwei von 9 Mitgliedern (= 22,2%). Die bislang ohnehin unbefriedigende Frauenquote in diesem Gremium ist weiter rückläufig. Bemerkenswert ist, dass die momentan beiden einzigen Mitglieder des Verwaltungsrates von den Beschäftigten des Hauses gewählt worden sind, demgemäß die immerhin 30 Mitglieder des Rundfunkrates sich zu keiner einzigen weiblichen Berufung entschließen konnten.

Im Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV) stellt die Verbandsversammlung das oberste Organ dar. 2008 verfügte sie über einen Frauenanteil von 17%. Gegenwärtig beträgt er 21,33%. Dies entspricht bei insgesamt 75 Abgeordneten einem Verhältnis von 16 Frauen zu 59 Männern. In den neun der Verbandsversammlung zugehörigen Ausschüssen schwankt der Frauenanteil zwischen 7,69% und 30,77%.

Der Verwaltungsausschuss ist die Verwaltungsbehörde des LWV Hessen und setzt sich aus insgesamt 13 Mitgliedern zusammen, davon einer Frau (7,69%) und 12 Männern (92,31%).

Grundsätzlich steht die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien in einem direkten Zusammenhang mit der Erkenntnis, dass Gremienentsendungen einen wichtigen Bestandteil von Personalentwicklung ausmachen. Die Gründe für den in etlichen Gremien auch weiterhin vorliegenden Nachbesserungsbedarf liegen in der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen, da Gremienbesetzungen häufig nach Dienstrang erfolgen. Dazu können bei der Terminierung von Sitzungsterminen nicht immer die Zeitbedarfe von Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten und/oder in Teilzeit beschäftigt, berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund werden auch zukünftig die Dienststellenleitungen stärker in der Verantwortung stehen müssen, Frauen gezielt auf eine Gremienentsendung anzusprechen und sie zu unterstützen. Darüber hinaus wird insbesondere auf diejenigen Verbände, Institutionen und politischen Parteien, denen Gremienentsendungen obliegen, einzuwirken sein, dass diese die gesetzlichen Vorgaben des hessischen Gleichberechtigungsgesetzes strikter umzusetzen haben.

E. Schlussbetrachtung

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat in den vergangenen 20 Jahren große Fortschritte gemacht. Der öffentlichen Verwaltung kommt dabei eine Vorbild- und Vorreiterfunktion zu. Diese wird in Hessen durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) mit seinen drei zentralen Zielen der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen definiert.

Seit dem Inkrafttreten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zum 1. Januar 1994 wird dem Hessischen Landtag regelmäßig über die Entwicklung und den Stand dieser Ziele Auskunft gegeben. Der vorliegende Fünfte Bericht schreibt somit die Ergebnisse seiner vier Vorgängerberichte fort. Wie schon bei den vorherigen Berichten ist auch jetzt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Partizipation von weiblichen Beschäftigten in vielen Verwaltungsbereichen nachzuweisen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass der durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz in der öffentlichen Verwaltung eingeleitete gleichstellungspolitische Fortschritt noch nicht abgeschlossen ist, sondern auch in den kommenden Jahren eine ambitionierte Daueraufgabe darstellen wird.

2012 arbeiten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen mehr Frauen als Männer. Ihr Anteil an den Vollzeitbeschäftigten nimmt auch in der Langzeitbetrachtung stetig zu. Weibliche Beschäftigte nehmen in einem überproportionalen Maß an den zur Verfügung stehenden Fort- und Weiterbildungsangeboten teil. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden liegt unverändert deutlich über der Parität. Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst sowie innerhalb der hessischen Polizeiverwaltung hat sich der deutlich positive Trend zu mehr Frauen in den höheren Laufbahngruppen weiter gefestigt und zu messbaren Ergebnisse geführt.

Die bereits vorhandene, umfangreiche Angebotspalette zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf wurde im aktuellen Berichtszeitraum auf einem qualitativ und quantitativ hohen Niveau weiter ausgebaut. Sowohl die Dienststellen der Landesverwaltung als auch der Gemeinden und Gemeindeverbände bedienen sich hierzu aus einem reichhaltigen und differenzierten Fundus von Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur

Telearbeit. Der stete Zuwachs von vollzeitbeschäftigten Frauen steht offenkundig in einem direkten Zusammenhang mit diesen Maßnahmen.

Im vorliegenden Bericht werden die zur Teilzeitbeschäftigung erhobenen Daten erstmals in die „reguläre“ Teilzeittätigkeit und in die Altersteilzeit aufgeschlüsselt. Dieses Vorgehen ermöglicht präzisere Ergebnisse, gerade auch im Hinblick auf Frauenanteile in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen. Unverändert stellt Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen dar. Entgegen dem Befund des Vierten Berichts wird sie jedoch auch von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen in einem merkbar hohen Ausmaß praktiziert. Demgemäß kann die bislang vertretene Annahme, dass Frauen aus Furcht um ihre Karriere- und Aufstiegschancen umso seltener Teilzeitbeschäftigung wählen, je höher ihre Besoldungsgruppe ist, in dieser Form nicht mehr aufrechterhalten werden.

Erneut bewährt haben sich im Berichtszeitraum die Modellvorhaben. So konnte im Regierungspräsidium Kassel zwischen 2001 und 2011 sowohl der stellenbezogene Anteil der Frauen erhöht werden als auch die Einkommensschere zwischen der Gruppe der Frauen und der Gruppe der Männer verringert werden.

Trotz der geschilderten Fortentwicklung zeigt sich in Bezug auf die Zielsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der öffentlichen Verwaltung in Hessen ein heterogenes Bild. Die für den vorliegenden Bericht ausgewerteten Personalstandsdaten belegen, dass in vielen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, obwohl es noch nie so viele Frauen mit ausgezeichneten Abschlüssen und Qualifikationen gab wie zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Der „alte“ Grundsatz, dass je höher die Hierarchieebenen bzw. die Besoldungs- und Entgeltgruppen, desto weniger Frauen dort vertreten sind, gilt nach wie vor. Unverändert ist auch die Situation in den sich im Wirkungsbereich des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes befindlichen Gremien, in denen größtenteils immer noch zu wenige Frauen vertreten sind.

Die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung wird in den kommenden Jahren entscheidend davon abhängen, wie die anstehenden demografischen Herausforderungen gelöst werden können. Ohne das aktive Bemühen um fähige motivierte Frauen, die gleichermaßen Verantwortung übernehmen und an Entscheidungsbefugnissen teilnehmen, werden diesbezügliche Bemühungen jedoch ins Leere laufen.

Die zukünftige Gewinnung qualifizierter weiblicher Beschäftigter hängt auch davon ab, inwieweit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt werden können, von denen beide Geschlechter profitieren. Die Bereitschaft gerade auch der jüngeren Männer, sich stärker in Familienaufgaben einzubringen, ist vorhanden. Darauf weist nicht zuletzt die vielfach praktizierte Inanspruchnahme der Väterzeit für die Dauer zwischen vier und acht Wochen hin.

Die gleichberechtigte Aufteilung von Rechten wie Elternzeit, Teilzeit oder Freistellung für Familienaufgaben zwischen Frauen und Männern erfordert allerdings eine grundsätzliche Veränderung der „Kultur in den Köpfen“, die gerade erst begonnen hat. Hierzu gehört auch die Hinterfragung des sogenannten Anwesenheitsmythos, insbesondere bei Führungs- und Leitungsaufgaben. Entgegen herkömmlicher Auffassung können viele Aufgaben, die in oberen Hierarchieebenen angesiedelt sind, von Teilzeitkräften bewältigt werden, z.B. unter Inanspruchnahme moderner Kommunikationsmittel, mit der Unterstützung von anderen Beschäftigten oder der Teilung von Aufgaben.

F. Anhang

Aufstellung derjenigen Normadressaten, die sich an dem vorliegenden Bericht beteiligt haben

- Hessischer Landtag
- Hessische Staatskanzlei
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL)
- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS)
- Hessisches Ministerium der Finanzen (HMdF)
- Hessisches Ministerium der Justiz (HMdJ)
- Hessisches Kultusministerium (HKM)
- Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV)
- Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK)
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)

- Hessischer Rechnungshof
- Hessisches Statistisches Landesamt (HSL)
- Hessische Zentrale für Datenverarbeitung (HZD)

- AOK Hessen
- Hessischer Rundfunk
- Landeswohlfahrtsverband Hessen
- Deutsche Rentenversicherung Hessen
- Regionalverband FrankfurtRheinMain

- Hessischer Landkreistag (Vereinigung der 21 hessischen Landkreise)
 - Kreis Bergstraße
 - Kreis Offenbach
 - Lahn-Dill-Kreis
 - Landkreis Fulda
 - Landkreis Groß-Gerau
 - Landkreis Hersfeld-Rotenburg
 - Landkreis Limburg-Weilburg
 - Landkreis Marburg-Biedenkopf
 - Main-Kinzig-Kreis
 - Main-Taunus-Kreis
 - Odenwaldkreis
 - Rheingau-Taunus-Kreis
 - Schwalm-Eder-Kreis
 - Vogelsbergkreis
 - Landkreis Waldeck-Frankenberg
 - Werra-Meißner-Kreis
 - Wetteraukreis

- Hessischer Städtetag (Verband der mehr als 70 kreisfreien und kreisangehöriger Städte in Hessen)
 - Stadt Babenhausen
 - Stadt Bad Soden am Taunus
 - Stadt Biedenkopf
 - Stadt Dreieich
 - Stadt Eschborn
 - Stadt Frankenberg
 - Stadt Frankfurt am Main
 - Stadt Friedrichsdorf
 - Stadt Fulda
 - Stadt Hochheim am Main
 - Stadt Hofheim am Taunus
 - Stadt Kelkheim
 - Stadt Kelsterbach
 - Hansestadt Korbach
 - Stadt Kronberg im Taunus
 - Stadt Lampertheim
 - Landeshauptstadt Wiesbaden
 - Stadt Langen
 - Stadt Limburg an der Lahn
 - Stadt Melsungen
 - Stadt Mörfelden-Walldorf
 - Stadt Offenbach am Main
 - Stadt Rüsselsheim
 - Schöfferstadt Gernsheim
 - Universitätsstadt Gießen
 - Universitätsstadt Marburg
 - Wissenschaftsstadt Darmstadt

Fragebogen

betreffend Bericht zur Umsetzung des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) gemäß § 6 Abs. 7 HGIG

- Berichtszeitraum vom 01.07.2008 bis 30.06.2012 -

Der folgende Fragebogen soll den Dienststellen eine Hilfestellung für die Abfassung ihrer Berichte geben. Die Fragen beziehen sich auf die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten (Umsetzung der §§ 3 – 7 HGIG), die Handlungsschwerpunkte der Modellvorhaben (Umsetzung § 5 Abs. 8 HGIG) und die sonstigen Maßnahmen (Umsetzung der §§ 8 – 13 HGIG). Bitte beantworten Sie die Fragen 5 bis 21.

I. Fragen zur Umsetzung der §§ 3 – 7 HGIG

1. Wie hat sich die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in der Landesverwaltung und in den Gemeinden getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen entwickelt?
2. Wie hat sich der Frauenanteil an den Beschäftigten in den Besoldungs- und Entgeltgruppen entwickelt?
3. Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung?
4. Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Altersteilzeit?
5. Wie hoch ist der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen?
6. Wie hoch ist der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen?
7. Wie hoch ist die Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf?

8. Gibt es weitere statistische Daten, die Aussagen über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten erlauben (z. B. Frauenanteil bei Referats-/Dezernatsleitungen, Aufsteigerinnen im Tarif- und Besoldungsbereich, Führungspositionen unterteilt nach Geschlecht)?

II. Fragen zur Umsetzung des § 5 Abs. 8 HGIG

9. Für Dienststellen, die an Modellvorhaben nach § 5 Abs. 8 HGIG teilnehmen:
 - a) Welche Handlungsschwerpunkte wurden umgesetzt?
 - b) Benennen Sie den Erfolg der Umsetzung der Handlungsschwerpunkte im Einzelnen quantitativ und qualitativ!

III. Fragen zur Umsetzung der §§ 8 – 13 HGIG

10. Wie hoch ist der Anteil der Frauen an internen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und welche Inhalte wurden angeboten?
11. Wie hoch ist der Anteil der Frauen an berufsbegleitenden Qualifizierungen, welche Abschlüsse (auch Master, Bachelor) wurden/werden angestrebt bzw. absolviert?
12. Welche Fortbildungsmaßnahmen wurden ausschließlich für weibliche Beschäftigte angeboten?
13. Durch welche neuen (im Vorbericht noch nicht genannten) Arbeitszeitregelungen wurde den Bedürfnissen der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung getragen?
14. Wie hoch war die Anzahl der zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Teilzeitbeschäftigten oder beurlaubten Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht? Wie lange dauerte die durchschnittliche TZ-/Beurlaubungsphase bei Frauen und Männern?
15. Wie viele Telearbeitskräfte haben aufgrund ihrer Telearbeit ihren Beschäftigungsanteil erhöht? Wie viele Telearbeitskräfte haben ihren Beschäftigungsanteil beibehalten?
16. Welche Daten lassen sich zum personellen Ausgleich angeben, der bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen sowie für Zeiten des Beschäfti-

gungsverbots nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 3 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vorzunehmen ist?

- Personeller Ausgleich durch innerorganisatorische Maßnahmen
- Befristete Einstellungen
- Sonstige Maßnahmen (bitte ausführen)

17. Wie hat sich der Frauenanteil in den Gremien (Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, sonstige Gremien im Sinne mehrköpfiger Einrichtungen) entwickelt? (Siehe hierzu Anlage „Leitlinien zum Umgang mit der Verpflichtung zur paritätischen Besetzung von Gremien gemäß § 12 HGIG.)

IV. Weitere Fragen

18. Welche weiteren Maßnahmen sind im Berichtszeitraum ergriffen worden, die die Zugangsbedingungen für Frauen zu öffentlichen Ämtern sowie ihre Aufstiegsbedingungen in Bereichen verbessern, in denen sie unterrepräsentiert sind?

19. Welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ergriffen worden?

20. Welche Maßnahmen sind zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ergriffen worden?

21. Wurden im Berichtszeitraum Verwaltungs- und Strukturreformen umgesetzt, die Auswirkungen auf die Umsetzung des HGIG hatten? Wenn ja, welche?

Tabellenteil

Tabelle 1: Beschäftigte des Landes

Art und Umfang des Dienstverhältnisses	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Vollzeit	23.700	11.010	12.690	46,5	23.080	10.740	12.340	46,5	0,0
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Teilzeit	12.980	10.630	2.350	81,9	11.520	9.660	1.860	83,9	2,0
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Altersteilzeit	2.580	1.400	1.180	54,3	2.055	1.030	1.025	50,2	-4,1
Beamtinnen/Beamte in Vollzeit	67.760	27.475	40.285	40,5	70.155	29.770	40.385	42,4	1,9
Beamtinnen/beamte in Teilzeit	18.175	16.350	1.825	89,9	20.600	18.515	2.085	89,9	0,0
Beamtinnen/Beamte in Altersteilzeit	8.080	4.055	4.020	50,2	6.245	3.185	3.060	51,0	0,8
insgesamt	133.275	70.920	62.350	53,2	133.650	72.900	60.755	54,5	1,3
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014									

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichtsvorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 2: Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Vollzeit

Besoldungsgruppe	30.06.2009			30.06.2010			30.06.2011			30.06.2012			Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009				
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %					
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer						
B 11	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	0,0
B 9	10	0	10	.	10	0	10	16,7	10	5	10	25,0	10	5	10	25,0	.
B 8	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
B 7	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
B 6	50	5	45	8,0	55	5	50	7,5	55	5	50	10,9	55	10	45	14,5	6,5
B 5	15	0	10	.	15	0	10	.	15	0	10	.	15	0	10	14,3	.
B 4	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	8,3	.
B 3	65	10	55	15,9	65	10	55	15,6	65	10	55	14,3	75	15	65	17,1	1,2
B 2	100	20	80	20,0	100	20	75	22,4	100	20	80	21,8	100	25	80	22,5	2,5
R 8	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
R 6	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
R 5	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 4	15	0	15	.	10	0	10	.	15	5	10	20,0	15	5	10	20,0	.
R 3	95	25	70	24,2	100	25	75	23,5	100	20	75	21,4	90	20	75	20,7	-3,5
R 2	550	135	415	24,2	535	140	395	26,3	545	150	400	27,1	535	155	380	29,1	4,9
R 1	1.175	465	710	39,7	1.200	480	720	40,1	1.165	470	690	40,5	1.160	480	680	41,3	1,6
C 3	25	5	20	12,5	20	5	20	14,3	20	5	20	14,3	20	5	15	15,0	2,5
C 2	15	5	10	25,0	15	5	10	20,0	15	5	10	26,7	15	5	10	26,7	1,7
W 2	5	0	5	16,7	10	0	5	.	10	5	10	25,0	10	5	10	25,0	8,3

A 16 hD	695	145	550	20,7	675	165	510	24,3	685	170	515	25,0	690	170	520	24,6	3,9
A 15 hD	2.255	620	1.635	27,5	2.290	655	1.635	28,7	2.415	715	1.705	29,5	2.495	760	1.735	30,5	3,0
A 14 hD	5.400	1.650	3.755	30,5	5.220	1.640	3.575	31,5	5.500	1.820	3.680	33,1	5.730	1.945	3.785	33,9	3,4
A 13 hD	7.135	3.055	4.075	42,8	7.350	3.245	4.105	44,2	7.685	3.445	4.240	44,8	7.925	3.620	4.300	45,7	2,9
Ausbildung höherer Dienst	2.300	1.350	950	58,7	2.345	1.400	945	59,7	2.270	1.335	935	58,9	2.295	1.355	940	59,1	0,4
höherer Dienst zusammen	19.940	7.490	12.450	37,6	20.040	7.805	12.240	38,9	20.710	8.180	12.530	39,5	21.280	8.570	12.710	40,3	2,7
A 16 gD L	20	5	20	18,2	20	5	20	14,3	20	5	15	16,7	15	5	15	23,5	5,3
A 15 gD L	250	75	175	29,8	225	70	155	31,4	225	75	150	32,4	220	75	150	33,0	3,2
A 14 gD L	750	375	375	49,8	865	465	400	53,7	875	475	400	54,3	885	480	400	54,5	4,7
A 13 gD L	9.465	5.705	3.760	60,3	9.570	5.895	3.675	61,6	9.985	6.205	3.780	62,2	10.300	6.440	3.860	62,5	2,2
A 13 gD S	1.445	245	1.200	17,1	1.460	265	1.195	18,2	1.505	285	1.215	19,1	1.540	300	1.240	19,4	2,3
A 12	7.995	4.925	3.070	61,6	7.995	4.975	3.020	62,2	8.195	5.175	3.025	63,1	8.400	5.340	3.060	63,6	2,0
A 11	5.005	1.100	3.900	22,0	4.995	1.090	3.900	21,9	5.045	1.140	3.905	22,6	5.185	1.180	4.005	22,7	0,7
A 10 gD	8.710	1.360	7.350	15,6	8.730	1.465	7.265	16,8	8.460	1.430	7.030	16,9	8.180	1.415	6.765	17,3	1,7
A 9 gD	2.835	1.085	1.750	38,2	2.605	1.030	1.575	39,5	2.770	1.120	1.645	40,5	3.025	1.190	1.835	39,4	1,2
Ausbildung gehobener Dienst	4.965	3.120	1.845	62,8	5.050	2.990	2.060	59,2	4.820	2.755	2.065	57,2	4.560	2.625	1.935	57,6	-5,2
gehobener Dienst zusammen	41.440	17.995	23.445	43,4	41.510	18.250	23.260	44,0	41.895	18.665	23.230	44,6	42.305	19.045	23.260	45,0	1,6
A 10 mD S	35	0	30	•	35	0	35	•	65	5	60	4,7	65	5	60	6,3	•
A 9 mD S + Zulage	630	115	515	18,5	645	115	530	18,1	715	145	570	20,2	730	145	590	19,7	1,2
A 9 mD S	1.675	445	1.230	26,6	1.675	470	1.200	28,2	1.655	470	1.185	28,5	1.620	485	1.135	30,0	3,4
A 8	1.925	600	1.325	31,2	1.915	595	1.320	31,1	1.865	595	1.270	31,9	1.900	620	1.280	32,7	1,5
A 7	975	345	630	35,6	885	305	580	34,5	760	230	530	30,4	810	265	545	32,7	-2,9
A 6 mD	290	185	100	64,6	370	220	150	59,7	520	325	195	62,7	550	360	190	65,3	0,7
Ausbildung mittlerer Dienst	435	245	190	56,2	515	295	225	56,8	510	260	250	51,1	475	225	255	46,8	-9,4

mittlerer Dienst zusammen	5.960	1.940	4.020	32,6	6.045	2.005	4.035	33,2	6.090	2.030	4.060	33,3	6.155	2.105	4.050	34,2	1,6
A 6 eD S	95	5	95	3,1	90	5	85	3,3	95	5	85	6,5	90	5	85	6,7	3,6
A 5 eD S	300	45	260	14,2	290	45	250	15,1	280	40	240	14,6	275	35	240	13,4	-0,8
A 4	5	0	5	28,6	10	5	10	27,3	10	0	10	•	25	5	20	16,7	-11,9
A 3	15	5	10	20,0	15	0	15	•	25	5	20	16,0	25	5	20	21,7	1,7
einfacher Dienst zusammen	420	50	370	12,1	410	50	360	12,3	410	50	360	12,4	415	50	360	12,6	0,5
zusammen	67.76 0	27.47 5	40.28 5	40,5	68.00 5	28.11 0	39.89 5	41,3	69.11 0	28.93 0	40.18 0	41,9	70.15 5	29.77 0	40.38 5	42,4	1,9
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014																	

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 3: Beamtinnen/Beamte und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes der Besoldungsordnung B in Vollzeit

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 11	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	10	5	10	27,3	0,0
B 9	10	0	10	.	10	0	10	16,7	10	5	10	25,0	10	5	10	25,0	.
B 8	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
B 7	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
B 6	50	5	45	8,0	55	5	50	7,5	55	5	50	10,9	55	10	45	14,5	6,5
B 5	15	0	10	.	15	0	10	.	15	0	10	.	15	0	10	.	.
B 4	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	.	.
B 3	65	10	55	15,9	65	10	55	15,6	65	10	55	14,3	75	15	65	17,1	1,2
B 2	100	20	80	20,0	100	20	75	22,4	100	20	80	21,8	100	25	80	22,5	2,5
zusammen	265	40	225	14,8	270	45	225	16,0	275	45	230	16,5	290	55	235	18,4	3,6

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 4: Richterinnen und Richter des Landes der Besoldungsgruppe R in Vollzeit

Besoldungs- gruppe	30.06.2009			30.06.2010			30.06.2011			30.06.2012			Veränderung des Frauen- anteils in Prozent- punkten 2012 zu 2009				
	insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon						
		Frauen	Män- ner		Anteil Frauen in %	Frauen		Män- ner	Anteil Frauen in %		Frauen	Män- ner		Anteil Frauen in %	Frauen	Män- ner	Anteil Frauen in %
R 8	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
R 6	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
R 5	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 4	15	0	15	.	10	0	10	.	15	5	10	.	15	5	10	.	.
R 3	95	25	70	24,2	100	25	75	23,5	100	20	75	21,4	90	20	75	20,7	-3,5
R 2	550	135	415	24,2	535	140	395	26,3	545	150	400	27,1	535	155	380	29,1	4,9
R 1	1.175	465	710	39,7	1.200	480	720	40,1	1.165	470	690	40,5	1.160	480	680	41,3	1,6
zusammen	1.845	620	1.220	33,7	1.855	645	1.210	34,8	1.830	645	1.190	35,1	1.810	655	1.155	36,2	2,5

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 5: Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - höherer Dienst

Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenan- teils in Prozent- punkten 2012 zu 2009
	insg.	davon		Anteil Frauen in %	insg.	davon		Anteil Frauen in %	insg.	davon		Anteil Frau- en in %	insg.	davon		Anteil Frau- en in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frau- en	Män- ner		
A 16 hD	695	145	550	20,7	675	165	510	24,3	685	170	515	25,0	690	170	520	24,6	3,9
A 15 hD	2.255	620	1.635	27,5	2.290	655	1.635	28,7	2.415	715	1.705	29,5	2.495	760	1.735	30,5	3,0
A 14 hD	5.400	1.650	3.755	30,5	5.220	1.640	3.575	31,5	5.500	1.820	3.680	33,1	5.730	1.945	3.785	33,9	3,4
A 13 hD	7.135	3.055	4.075	42,8	7.350	3.245	4.105	44,2	7.685	3.445	4.240	44,8	7.925	3.620	4.300	45,7	2,9
zusammen	15.485	5.470	10.015	35,3	15.530	5.710	9.825	36,7	16.285	6.145	10.140	37,7	16.840	6.495	10.345	38,6	3,3

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 6: Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - gehobener Dienst

Besoldungsgruppe	30.06.2009			30.06.2010			30.06.2011			30.06.2012			Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009				
	insgesamt	davon		insgesamt	davon		insgesamt	davon		insgesamt	davon						
		Frauen	Männer		Frauen in %	Frauen		Männer	Frauen in %		Frauen	Männer		Frauen in %			
A 16 gD L	20	5	20	18,2	20	5	20	14,3	20	5	15	16,7	15	5	15	23,5	5,3
A 15 gD L	250	75	175	29,8	225	70	155	31,4	225	75	150	32,4	220	75	150	33,0	3,2
A 14 gD L	750	375	375	49,8	865	465	400	53,7	875	475	400	54,3	885	480	400	54,5	4,7
A 13 gD L	9.465	5.705	3.760	60,3	9.570	5.895	3.675	61,6	9.985	6.205	3.780	62,2	10.300	6.440	3.860	62,5	2,2
A 14 gD S	1.445	245	1.200	17,1	1.460	265	1.195	18,2	1.505	285	1.215	19,1	1.540	300	1.240	19,4	2,3
A 12	7.995	4.925	3.070	61,6	7.995	4.975	3.020	62,2	8.195	5.175	3.025	63,1	8.400	5.340	3.060	63,6	2,0
A 11	5.005	1.100	3.900	22,0	4.995	1.090	3.900	21,9	5.045	1.140	3.905	22,6	5.185	1.180	4.005	22,7	0,7
A 10 gD	8.710	1.360	7.350	15,6	8.730	1.465	7.265	16,8	8.460	1.430	7.030	16,9	8.180	1.415	6.765	17,3	1,7
A 9 gD	2.835	1.085	1.750	38,2	2.605	1.030	1.575	39,5	2.770	1.120	1.645	40,5	3.025	1.190	1.835	39,4	1,2
zusammen	36.475	14.875	21.600	40,8	36.460	15.255	21.205	41,8	37.075	15.910	21.165	42,9	37.745	16.420	21.325	43,5	2,7

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 7: Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - mittlerer Dienst

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
A 10 mD S	35	0	30	.	35	0	35	.	65	5	60	4,7	65	5	60	6,3	.
A 9 mD S + Zulage	630	115	515	18,5	645	115	530	18,1	715	145	570	20,2	730	145	590	19,7	1,2
A 9 mD S	1.675	445	1.230	26,6	1.675	470	1.200	28,2	1.655	470	1.185	28,5	1.620	485	1.135	30,0	3,4
A 8	1.925	600	1.325	31,2	1.915	595	1.320	31,1	1.865	595	1.270	31,9	1.900	620	1.280	32,7	1,5
A 7	975	345	630	35,6	885	305	580	34,5	760	230	530	30,4	810	265	545	32,7	-2,9
A 6 mD	290	185	100	64,6	370	220	150	59,7	520	325	195	62,7	550	360	190	65,3	0,7
zusammen	5.525	1.700	3.830	30,7	5.525	1.715	3.815	31,0	5.580	1.770	3.810	31,7	5.680	1.880	3.800	33,1	2,4

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 8: Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Teilzeit

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 2	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	5	0	87,5	-12,5
R 3	5	5	0	100,0	5	0	0	.	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
R 2	30	30	0	96,8	35	30	0	97,0	35	35	0	94,3	45	40	5	93,0	-3,8
R 1	210	200	10	94,8	230	215	10	94,8	255	240	15	94,5	250	235	10	95,6	0,8
C 2	0	0	0	100,0	5	5	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0,0
A 16 hD	35	30	5	80,6	40	30	5	84,2	45	40	5	86,7	50	40	5	85,7	5,1
A 15 hD	195	155	40	79,3	185	145	40	77,4	210	165	45	78,6	250	190	55	77,4	-1,9
A 14 hD	1.245	970	275	78,0	1.300	1.040	255	80,3	1.420	1.130	290	79,6	1.585	1.275	310	80,5	2,5
A 13 hD	3.490	2.965	520	85,0	3.600	3.075	525	85,4	3.820	3.250	570	85,1	3.975	3.355	620	84,4	-0,6
höherer Dienst zusammen	5.215	4.360	855	83,6	5.395	4.550	845	84,4	5.795	4.870	930	84,0	6.160	5.155	1.005	83,7	0,1
A 15 gD L	0	0	0	50,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	5	5	0	75,0	25,0
A 14 gD L	35	35	0	94,6	50	45	5	91,8	50	45	5	89,8	65	65	5	94,0	-0,6
A 13 gD L	3.420	3.130	290	91,5	3.480	3.185	295	91,5	3.670	3.345	325	91,2	3.790	3.465	325	91,4	-0,1
A 13 gD S	140	105	35	76,4	155	120	35	78,6	170	130	40	76,5	195	155	35	80,8	4,4
A 12	4.945	4.740	205	95,9	5.135	4.930	205	96,0	5.365	5.145	220	95,9	5.660	5.435	225	96,0	0,1
A 11	1.335	1.170	165	87,8	1.310	1.155	155	88,2	1.375	1.195	180	86,8	1.425	1.240	185	86,9	-0,9
A 10 gD	1.165	1.000	165	85,8	1.220	1.045	175	85,6	1.225	1.060	165	86,5	1.280	1.125	155	87,9	2,1
A 9 gD	140	120	25	83,7	130	105	25	80,3	145	110	30	77,6	135	110	25	80,9	-2,8
gehobener Dienst zusammen	11.18	10.30	880	92,1	11.48	10.59	895	92,2	12.00	11.03	965	91,9	12.55	11.59	960	92,4	0,3

A 10 mD S	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	.	0	0	0	.	.
A 9 mD S + Zulage	90	80	10	88,9	95	85	10	89,5	110	100	10	89,1	115	105	10	90,5	1,6
A 9 mD S	620	585	30	95,0	615	580	30	94,8	655	620	30	95,1	670	635	35	94,8	-0,2
A 8	775	745	30	96,1	780	750	30	95,9	800	760	40	95,1	825	780	45	94,6	-1,5
A 7	265	250	15	95,1	250	235	15	94,8	235	220	15	94,0	215	200	10	94,8	-0,3
A 6 mD	15	15	0	87,5	25	20	5	76,0	35	25	10	71,4	45	30	15	67,4	-20,1
Ausbildung mittlerer Dienst	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	.
mittlerer Dienst zusammen	1.765	1.675	85	95,1	1.765	1.670	95	94,7	1.835	1.725	110	94,1	1.870	1.755	115	93,8	-1,3
A 6 eD S	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0	0	0	100,0	5	0	0	.	.
A 5 eD S	15	10	5	71,4	15	10	5	71,4	15	10	5	69,2	10	10	0	90,9	19,5
A 3 und A4	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	50,0	.
einfacher Dienst zusammen	15	15	5	76,5	15	15	5	76,5	15	10	5	68,8	15	15	5	81,3	4,8
zusammen	18.175	16.350	1.825	89,9	18.660	16.820	1.835	90,2	19.645	17.635	2.010	89,8	20.600	18.515	2.085	89,9	0,0

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 9: Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Altersteilzeit

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 6	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	.	10	0	10	.	.
B 3	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
B 2	20	0	20	.	20	0	20	.	20	0	15	.	15	0	10	.	.
C 3	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	0	0	0	.	.
C 2	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
A 16 hD	90	15	75	15,9	115	15	100	13,0	95	10	85	12,5	85	10	70	13,3	-2,7
A 15 hD	445	75	370	17,0	500	100	400	20,3	435	95	340	21,9	360	85	275	23,3	6,3
A 14 hD	1.880	525	1.355	27,8	1.900	560	1.340	29,5	1.680	490	1.190	29,1	1.385	410	975	29,7	1,9
A 13 hD	445	180	265	40,5	495	195	300	39,7	435	180	260	40,8	360	145	215	39,8	-0,7
höherer Dienst zusammen	2.895	795	2.100	27,4	3.055	875	2.180	28,7	2.680	775	1.905	29,0	2.220	650	1.565	29,4	2,0
A 16 gD L	5	0	5	25,0	5	0	0	50,0	5	0	0	50,0	5	0	0	.	.
A 15 gD L	80	20	60	26,3	90	20	65	24,7	70	15	55	23,9	60	15	45	24,1	-2,1
A 14 gD L	195	80	115	40,0	275	125	155	44,4	240	105	135	44,0	190	85	105	45,5	5,5
A 13 gD L	2.145	1.220	925	56,9	2.415	1.415	1.000	58,5	2.155	1.270	885	58,9	1.830	1.090	740	59,6	2,7
A 13 gD S	195	15	175	8,8	225	25	200	11,5	205	25	180	13,1	165	25	145	13,8	5,0
A 12	1.705	1.415	290	83,0	1.720	1.415	300	82,4	1.460	1.200	260	82,3	1.155	950	205	82,4	-0,5
A 11	690	445	245	64,2	685	440	245	64,0	585	370	215	63,0	465	295	170	63,7	-0,5
A 10 gD	20	5	15	30,0	35	15	20	45,5	30	15	15	48,3	20	10	10	54,5	24,5
gehobener Dienst zusammen	5.035	3.205	1.830	63,6	5.450	3.455	1.995	63,4	4.755	3.010	1.745	63,3	3.885	2.475	1.415	63,6	0,0

A 9 mD S + Zulage	50	20	30	36,7	55	20	40	31,6	50	15	35	32,7	50	15	35	32,7	-4,1
A 9 mD S	50	20	30	36,7	65	25	40	40,0	60	25	35	38,3	50	20	30	42,3	5,6
A 8	40	20	20	46,2	45	20	25	46,5	35	20	20	48,6	30	15	15	55,2	9,0
A 7	5	5	0	83,3	10	5	0	87,5	10	5	0	87,5	5	5	0	85,7	2,4
A 6 mD	0	0	0	.	5	0	5	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
mittlerer Dienst zusammen	145	60	85	40,7	175	70	105	40,3	160	65	95	40,9	140	60	80	43,2	2,5
A 6 eD S und A 5 eD S	5	0	5	.	5	0	5	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
zusammen	8.080	4.055	4.020	50,2	8.685	4.405	4.280	50,7	7.595	3.850	3.745	50,7	6.245	3.185	3.060	51,0	0,8

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 10: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Vollzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2010
	Insg.	davon		Anteil Frauen in %	Insg.	davon		Anteil Frauen in %	Insg.	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	15	0	15	.	20	0	20	.	20	0	20	.	.
E 15Ü	20	5	15	31,6	20	5	15	27,8	15	5	10	29,4	-2,2
E 15	90	25	65	28,1	95	30	65	31,6	110	35	75	31,2	3,1
E 14	310	80	230	25,2	315	75	240	24,1	305	80	225	26,8	1,6
E 13, 13Ü	1.310	565	740	43,3	1.375	595	780	43,3	1.400	620	785	44,1	0,8
Ausbildung hD	1.690	905	785	53,6	1.650	920	730	55,8	1.590	905	690	56,7	3,1
hD zusammen	3.430	1.585	1.850	46,1	3.470	1.625	1.845	46,9	3.445	1.645	1.800	47,7	1,6
E 12	1.040	265	770	25,6	885	200	685	22,5	900	205	690	23,0	-2,6
E 11	2.240	990	1.250	44,2	2.095	830	1.265	39,7	2.145	850	1.290	39,7	-4,5
E 10	900	355	540	39,8	935	370	565	39,4	925	380	545	41,0	1,2
E 9, E9a, E9b, E9c	3.125	1.635	1.490	52,4	3.105	1.650	1.450	53,2	3.105	1.650	1.455	53,2	0,8
Ausbildung gD	85	75	5	91,6	75	70	5	93,2	100	90	10	90,2	-1,4
gD zusammen	7.380	3.325	4.055	45,0	7.090	3.120	3.970	44,0	7.175	3.180	3.995	44,3	-0,7
E 8, E8a	2.645	1.350	1.290	51,2	2.675	1.355	1.315	50,7	2.690	1.375	1.315	51,2	0,0
E 7, E7a	305	20	285	6,6	310	20	290	6,8	310	20	290	6,1	-0,5
E 6	3.560	2.050	1.510	57,6	3.530	2.045	1.485	57,9	3.465	1.995	1.475	57,5	-0,1
E 5	3.190	1.080	2.110	33,9	3.195	1.110	2.085	34,7	3.080	1.030	2.050	33,4	-0,5
Ausbildung mD	1.445	885	560	61,4	1.435	885	550	61,7	1.310	815	490	62,5	1,1
mD zusammen	11.145	5.390	5.755	48,4	11.140	5.415	5.725	48,6	10.855	5.235	5.620	48,2	-0,2

E 4	260	30	230	10,9	260	30	230	11,2	245	25	220	10,2	-0,7
E 3	465	210	250	45,8	450	205	245	45,9	545	245	300	45,0	-0,8
E 2, E2Ü, E1	80	60	20	73,2	75	60	15	77,3	70	55	15	76,8	3,6
Ausbildung eD	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
eD zusammen	805	300	505	37,4	785	295	490	37,4	860	325	535	37,7	0,3
nicht TV-H zuordenbar	540	275	265	50,6	740	350	390	47,2	745	355	390	47,8	-2,8
insgesamt	23.300	10.870	12.430	46,7	23.230	10.805	12.425	46,5	23.080	10.740	12.340	46,5	-0,2
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014													

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 11: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Teilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenan- teils in Prozentpunk- ten 2012 zu 2010
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	0	0	0	50,0	5	0	0	.	0	0	0	.	.
E 15	10	5	5	55,6	10	5	5	66,7	15	10	5	61,5	5,9
E 14	130	70	60	53,0	110	70	40	63,9	110	65	40	61,5	8,5
E 13, 13Ü	1.525	905	620	59,3	1.065	710	355	66,6	1.085	730	355	67,3	8,0
höherer Dienst zusam- men	1.665	980	690	58,7	1.185	785	400	66,3	1.210	805	405	66,7	8,0
E 12	720	480	240	66,6	570	405	165	71,2	570	395	175	69,6	3,0
E 11	2.310	1.825	485	79,0	1.715	1.370	345	79,9	1.685	1.345	345	79,7	0,7
E 10	845	670	170	79,7	655	515	135	79,0	730	580	150	79,4	-0,3
E 9	1.680	1.380	295	82,4	1.565	1.340	230	85,4	1.605	1.385	215	86,5	4,1
Ausbildung gehobener Dienst	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
gehobener Dienst zu- sammen	5.555	4.365	1.195	78,5	4.505	3.630	875	80,6	4.590	3.710	885	80,8	2,3
E 8	1.310	1.180	125	90,3	1.250	1.145	105	91,5	1.305	1.195	110	91,6	1,3
E 7	30	10	20	34,5	30	10	20	28,6	30	10	20	30,0	-4,5

E 6	2.405	2.210	195	91,8	2.310	2.170	140	93,9	2.355	2.180	175	92,6	0,8
E 5	1.260	1.115	145	88,4	1.100	980	120	88,9	1.075	945	130	87,9	-0,5
Ausbildung mittlerer Dienst	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	10	0	100,0	0,0
mittlerer Dienst zusammen	5.010	4.520	490	90,2	4.695	4.305	390	91,7	4.775	4.340	435	90,9	0,7
E 4	65	35	25	57,8	70	40	30	55,9	70	35	30	52,9	-4,9
E 3	270	210	60	77,0	265	200	65	75,4	290	220	65	76,7	-0,3
E 2, E2Ü, E1	515	505	10	97,9	490	485	5	99,0	465	455	5	98,7	0,8
einfacher Dienst zusammen	850	750	100	88,2	820	720	100	87,8	820	715	105	87,2	-1,0
nicht TV-H zuordenbar	80	60	20	74,4	85	60	25	72,9	125	90	35	73,4	-1,0
insgesamt	13.160	10.670	2.490	81,1	11.290	9.505	1.785	84,2	11.520	9.660	1.860	83,9	2,8
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014													

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 12: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Altersteilzeit

Entgeltgruppe	30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenan- teils In Prozentpunk- ten 2012 zu 2010
	insge- samt	davon		Anteil Frauen in %	insge- samt	davon		Anteil Frauen in %	insge- samt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0,0
E 15Ü	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
E 15	15	10	5	61,5	10	5	5	50,0	10	5	5	44,4	-17,1
E 14	35	10	20	36,4	25	10	15	39,1	20	10	15	36,4	0,0
E 13, 13Ü	90	30	60	33,0	75	25	50	33,3	60	20	40	33,9	0,9
höherer Dienst zusam- men	140	55	85	39,3	115	45	70	38,9	95	35	60	38,1	-1,2
E 12	160	20	140	12,3	145	20	130	12,3	125	15	110	12,8	0,5
E 11	195	70	125	36,9	175	65	115	35,8	150	50	100	34,4	-2,5
E 10	135	50	85	36,5	120	40	80	34,7	100	40	60	38,0	1,5
E 9	555	300	255	53,8	485	260	225	53,6	395	210	190	52,5	-1,3
gehobener Dienst zu- sammen	1.050	440	610	42,0	930	385	545	41,3	770	315	460	40,7	-1,3
E 8	370	190	175	52,2	310	155	150	50,8	265	135	130	50,8	-1,4
E 7	45	0	45	•	40	0	40	•	35	0	35	•	•
E 6	690	515	170	75,1	560	415	145	73,9	440	325	120	73,1	-2,0
E 5	360	130	230	35,7	310	100	210	32,4	250	75	175	30,8	-4,9
mittlerer Dienst zusam- men	1.460	840	620	57,4	1.220	670	545	55,2	990	535	455	54,0	-3,4
E 4	50	10	40	23,5	40	10	30	27,5	40	10	30	26,3	2,8
E 3	55	35	20	61,8	50	30	20	60,4	35	20	15	54,1	-7,7
E 2, E2Ü, E1	165	160	5	95,8	140	135	5	96,5	120	115	5	95,8	0,0

einfacher Dienst zusammen	270	205	65	75,3	230	175	55	76,9	195	145	50	74,2	-1,1
insgesamt	2.920	1.535	1.380	52,7	2.490	1.275	1.215	51,2	2.055	1.030	1.025	50,2	-2,5

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 13: Personal des unmittelbaren öffentlichen Dienstes in Ausbildung

Art des Dienstverhältnisses und Laufbahn	30.06.2009			30.06.2010			30.06.2011			30.06.2012			Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009				
	insgesamt	davon		insgesamt	davon		insgesamt	davon		insgesamt	davon						
		Frauen	Männer		Frauen in %	Frauen		Männer	Frauen in %		Frauen	Männer		Frauen in %			
Hessen	14.940	9.235	5.700	61,8	14.115	8.495	5.625	60,2	13.585	8.105	5.480	59,7	13.225	7.935	5.290	60,0	-1,8
Land																	
beim Land insgesamt	11.345	6.800	4.545	59,9	11.135	6.560	4.575	58,9	10.765	6.235	4.535	57,9	10.350	6.030	4.320	58,3	-1,6
Beamte	7.695	4.715	2.985	61,2	7.910	4.685	3.225	59,2	7.605	4.355	3.250	57,3	7.335	4.205	3.130	57,3	-3,9
davon höherer Dienst	2.300	1.350	950	58,7	2.345	1.400	945	59,7	2.270	1.335	935	58,9	2.295	1.355	940	59,1	0,4
gehobener Dienst	4.965	3.120	1.845	62,8	5.050	2.990	2.060	59,2	4.825	2.755	2.065	57,1	4.560	2.625	1.935	57,6	-5,2
mittlerer Dienst	435	245	190	56,2	515	295	225	56,8	510	260	250	51,2	480	225	255	46,9	-9,3
Arbeitnehmer	3.645	2.085	1.560	57,2	3.225	1.875	1.350	58,2	3.160	1.880	1.285	59,4	3.015	1.825	1.190	60,5	3,3

davon höherer Dienst	1.945	1.035	910	53,3	1.690	905	785	53,6	1.650	920	730	55,8	1.590	905	690	56,7	3,4
gehobener Dienst	65	55	10	85,9	85	80	5	91,8	75	70	5	93,3	105	95	10	90,5	4,6
mittlerer Dienst	1.360	930	430	68,4	1.450	890	560	61,5	1.440	890	550	61,8	1.320	825	490	62,7	-5,7
einfacher Dienst	275	65	210	23,2	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
Gemeinden und Gemeindeverbände																	
bei Gemeinden/Gv. insgesamt	3.595	2.435	1.160	67,8	2.980	1.930	1.050	64,8	2.815	1.870	945	66,4	2.880	1.910	970	66,3	-1,5
Beamte	215	140	75	64,5	250	155	100	61,0	285	185	100	64,7	320	205	115	63,4	-1,1
davon gehobener Dienst	145	90	55	61,8	175	105	70	59,9	200	130	75	63,9	235	140	90	60,7	-1,1
mittlerer Dienst	75	50	20	69,9	75	45	25	63,5	80	55	25	66,7	85	60	25	70,9	1,0
einfacher Dienst	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
Arbeitnehmer	3.380	2.295	1.080	68,0	2.730	1.780	950	65,2	2.535	1.685	845	66,6	2.560	1.705	855	66,6	-1,4
davon höherer Dienst	55	45	10	79,6	70	55	20	74,6	70	55	15	77,5	60	35	20	62,7	-16,9
gehobener Dienst	375	265	110	71,0	345	220	125	63,2	305	195	110	64,3	310	200	110	64,6	-6,4
mittlerer Dienst	2.915	1.965	950	67,4	2.310	1.505	805	65,2	2.155	1.435	720	66,6	2.185	1.465	720	67,0	-0,4
einfacher Dienst	35	20	10	66,7	5	0	0	50,0	0	0	0	•	5	5	0	75,0	8,3
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014																	

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichtvorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 14: Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung

Besoldungsgruppe	30.06.2009			30.06.2010			30.06.2011			30.06.2012			Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009				
	insgesamt	davon															
		Frauen	Männer														
			Anteil Frauen in %														
B 11	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	100,0
B 10	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
B 9	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	0	0	0	.	.
B 8	10	5	10	25,0	10	5	10	25,0	10	0	10	.	10	5	10	25,0	0,0
B 7	30	5	25	14,3	30	5	20	21,4	30	5	20	21,4	25	5	20	18,5	4,2
B 6	15	5	10	25,0	15	5	15	18,8	15	5	15	18,8	15	0	10	14,3	-10,7
B 5	40	5	40	7,3	40	5	35	13,2	40	5	35	16,7	40	5	35	15,4	8,1
B 4	45	5	45	6,4	45	0	45	.	50	5	45	10,2	50	5	45	13,7	7,3
B 3	60	10	50	18,3	60	10	50	16,1	60	5	50	11,9	60	5	55	10,0	-8,3
B 2	100	10	90	10,1	100	10	90	10,2	100	10	90	10,1	95	10	85	11,5	1,4
A 16 hD	380	30	350	8,4	370	30	340	7,9	370	30	340	7,9	375	35	345	8,8	0,4
A 15 hD	285	55	230	18,6	275	55	225	19,1	285	60	225	21,0	290	65	225	22,1	3,5
A 14 hD	420	95	325	22,6	410	100	310	24,5	420	105	320	24,5	435	115	320	26,2	3,6
A 13 hD	75	15	60	17,8	60	10	50	18,6	65	15	50	21,5	65	10	55	15,4	-2,4
Ausbildung hD	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	0,0	.
hD zusammen	1.465	230	1.235	15,8	1.420	235	1.185	16,4	1.445	250	1.200	17,1	1.470	260	1.205	17,8	2,0
A 14 gD S	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	0,0	.
A 13 gD S + Zulage	75	30	45	37,8	80	30	45	41,0	70	20	50	27,8	70	20	50	31,4	-6,4
A 13 gD S	835	125	710	14,9	795	130	660	16,6	825	165	660	20,0	830	175	655	21,0	6,1
A 12	1.230	275	955	22,3	1.230	275	955	22,3	1.230	270	960	22,1	1.240	265	975	21,5	-0,8

A 11	1.540	365	1.175	23,6	1.500	370	1.130	24,5	1.500	390	1.110	26,1	1.510	420	1.095	27,6	4,0
A 10 gD	1.385	520	865	37,4	1.365	540	825	39,6	1.325	520	800	39,5	1.210	475	735	39,4	2,0
A 9 gD	400	210	190	52,6	355	200	155	56,6	305	170	135	55,7	295	160	130	55,1	2,5
Ausbildung gD	145	90	55	62,2	175	105	70	60,2	200	130	75	63,7	235	140	90	60,5	-1,7
gD zusammen	5.610	1.610	4.000	28,7	5.500	1.655	3.845	30,1	5.465	1.670	3.795	30,6	5.395	1.660	3.730	30,8	2,1
A 10 mD S	15	0	15	.	10	0	10	.	15	0	15	.	15	0	15	.	.
A 9 mD S + Zulage	385	65	320	16,4	380	65	315	17,4	380	70	310	18,1	400	70	330	17,0	0,6
A 9 mD S	815	235	580	29,0	765	210	555	27,5	750	205	545	27,1	750	195	555	25,9	-3,1
A 8	975	165	810	17,0	965	155	810	16,2	1.010	145	865	14,2	985	145	840	14,8	-2,2
A 7	680	85	595	12,8	680	90	590	12,9	590	70	520	11,7	570	60	510	10,2	-2,6
A 6 mD	65	45	25	65,7	75	45	25	63,5	65	40	25	59,1	60	35	25	57,4	-8,3
A 5 mD	0	0	0	.	0	0	0	100,0	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	.
Ausbildung mD	75	50	20	69,9	75	45	25	63,5	80	55	25	67,5	85	60	25	70,9	1,0
mD zusammen	3.010	650	2.365	21,5	2.950	615	2.330	20,9	2.895	580	2.315	20,0	2.865	565	2.305	19,7	-1,8
A 6 eD S	20	15	5	65,0	0	0	0	.	0	0	0	.	10	5	5	40,0	-25,0
A 5 eD S	0	0	0	.	5	0	5	.	5	0	5	.	15	0	15	.	12,5
Ausbildung eD	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
eDzusammen	20	15	5	65,0	5	0	5	.	5	0	5	.	25	5	20	23,1	-41,9
insgesamt	10.110	2.505	7.605	24,8	9.870	2.505	7.365	25,4	9.810	2.495	7.315	25,5	9.755	2.495	7.260	25,6	0,8

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 15: Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 4	0	0	0	.	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	.	.
A 16 hD	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	5	5	0	75,0	-25,0
A 15 hD	20	15	5	81,0	20	20	5	81,8	20	15	5	81,0	20	20	5	85,7	4,7
A 14 hD	55	45	10	85,2	50	40	10	83,7	55	50	5	89,1	60	50	10	86,4	1,2
A 13 hD	5	5	0	80,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	5	0	75,0	-5,0
höherer Dienst zusammen	80	70	15	84,1	80	65	10	84,8	85	75	10	88,2	90	80	15	84,8	0,7
A 14 gD S	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0,0
A 13 gD S + Zulage	15	10	5	68,8	15	15	5	76,5	15	15	5	81,3	15	15	5	82,4	13,6
A 13 gD S	80	65	15	78,8	80	60	20	73,2	80	55	25	70,4	80	60	20	73,2	-5,6
A 12	240	205	35	84,6	235	205	30	86,9	250	215	35	86,5	275	235	40	85,5	0,9
A 11	570	510	60	89,3	575	515	65	89,1	635	565	75	88,5	675	610	70	89,9	0,6
A 10 gD	885	810	75	91,8	905	835	75	91,8	905	840	65	92,6	935	865	70	92,4	0,6
A 9 gD	95	85	5	92,5	90	85	5	94,4	85	75	10	89,5	80	70	5	91,0	-1,5
Ausbildung gehobener Dienst	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	.
gehobener Dienst zusammen	1.885	1.685	200	89,4	1.910	1.710	200	89,6	1.980	1.770	210	89,4	2.065	1.855	210	89,8	0,4
A 10 mD S	0	0	0	100,0	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
A 9 mD S + Zulage	80	75	5	93,6	85	80	5	94,0	90	85	5	94,6	100	95	5	94,0	0,4
A 9 mD S	215	195	20	90,8	220	195	20	90,4	210	195	15	92,9	205	190	15	92,8	2,0

A 8	205	190	10	94,1	210	200	10	95,7	220	210	10	95,5	215	205	10	94,4	0,3
A 7	115	105	5	94,7	110	100	10	92,7	100	95	5	95,0	95	85	5	93,5	-1,2
A 6 mD	5	5	0	100,0	15	10	0	84,6	10	10	0	81,8	5	5	0	83,3	-16,7
mittlerer Dienst zusammen	620	575	45	93,1	635	590	45	92,9	635	600	35	94,2	620	580	40	93,6	0,5
A 6 eD S	10	5	0	87,5	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	10	0	90,9	3,4
A 5 eD S	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	100,0
einfacher Dienst zusammen	10	5	0	87,5	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	10	0	91,7	•
insgesamt	2.595	2.340	255	90,1	2.625	2.370	255	90,3	2.705	2.450	255	90,5	2.790	2.525	265	90,5	0,4
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014																	

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 16: Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung

Besoldungsgruppe	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 3	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
A 16 hD	30	5	30	12,5	45	10	35	20,5	40	10	30	20,5	35	10	25	23,5	11,0
A 15 hD	70	10	60	14,5	70	10	55	16,2	55	10	45	17,5	45	10	35	20,5	6,0
A 14 hD	80	10	70	14,6	110	20	90	16,5	90	15	75	17,4	70	15	55	20,8	6,2
A 13 hD	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
höherer Dienst zusammen	190	25	165	13,5	230	40	190	16,7	195	35	165	17,3	160	30	125	20,3	6,8
A 13 gD S + Zulage	10	0	10	.	15	5	15	18,8	15	5	15	18,8	15	0	15	.	.
A 13 gD S	135	10	125	7,4	165	15	150	8,6	145	15	130	10,4	125	10	110	8,9	1,5
A 12	170	15	150	10,1	180	25	155	14,9	160	25	135	15,8	130	25	105	18,9	8,8
A 11	115	20	95	18,3	135	35	105	24,1	125	30	95	25,0	105	30	80	26,4	8,1
A 10 gD	50	20	30	43,1	60	25	35	45,0	50	25	25	52,9	50	25	25	53,1	10,0
A 9 gD	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
gehobener Dienst zusammen	485	70	415	14,7	560	105	455	18,6	495	100	395	20,4	425	90	335	21,5	6,8
A 10 mD S	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
A 9 mD S + Zulage	25	5	20	16,0	30	5	25	13,8	25	5	20	15,4	25	5	20	12,5	-3,5
A 9 mD S	40	15	25	35,0	50	15	35	33,3	45	15	30	34,8	35	15	20	37,1	2,1

A 8	15	5	10	35,7	15	5	10	31,3	15	5	10	31,3	15	5	10	30,8	-4,9
A 7	10	0	10	.	10	0	5	.	10	0	5	.	5	0	5	.	.
mittlerer Dienst zusammen	90	25	65	28,1	105	30	80	26,4	100	25	70	27,6	80	20	60	26,3	-1,8
insgesamt	765	120	645	15,9	895	170	725	19,0	790	160	630	20,5	665	145	520	21,8	5,9
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014																	

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 17: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2010			30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunk- ten 2012 zu 2010	
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon			Anteil Frauen in %
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	10	0	10	.	5	0	5	.	5	0	5	.	.
E 15Ü	55	10	45	17,0	45	5	35	15,9	45	5	40	15,2	-1,8
E 15	200	70	130	34,3	180	65	120	34,8	195	70	125	36,1	1,8
E 14	430	135	295	31,6	400	120	280	29,5	400	115	285	28,6	-3,0
E 13, E 13Ü	750	285	465	37,7	785	300	485	38,3	830	315	515	38,0	0,3
Ausbildung höherer Dienst	70	55	20	74,6	70	55	15	77,5	60	35	20	62,7	-11,9
höherer Dienst zusammen	1.510	550	960	36,4	1.485	545	945	36,6	1.535	545	990	35,5	-0,9
E 12	880	230	645	26,4	935	245	690	26,2	980	255	730	25,8	-0,6
E 11, E 11a	1.960	600	1.360	30,6	2.050	655	1.395	31,9	2.135	690	1.445	32,3	1,7
E 10, E 10a	2.505	1.050	1.455	41,9	2.620	1.120	1.500	42,7	2.780	1.190	1.590	42,9	1,0
E 9, E 9a-d	9.095	4.910	4.185	54,0	9.275	5.005	4.270	54,0	9.365	5.125	4.240	54,7	0,7
Ausbildung gehobener Dienst	340	215	125	62,8	300	190	110	63,7	300	195	110	63,9	1,1
gehobener Dienst zusammen	14.780	7.005	7.775	47,4	15.180	7.215	7.965	47,5	15.565	7.450	8.115	47,9	0,5
E 8, E 8a	8.300	5.825	2.470	70,2	8.815	6.255	2.560	70,9	9.455	6.740	2.715	71,3	1,1
E 7, E 7a	1.440	325	1.115	22,6	1.395	250	1.140	18,1	1.375	220	1.155	16,0	-6,6
E 6	8.605	3.185	5.420	37,0	8.610	3.125	5.485	36,3	8.610	3.080	5.530	35,8	-1,2

E 5	7.550	1.760	5.795	23,3	7.550	1.745	5.805	23,1	7.625	1.745	5.880	22,9	-0,4
Ausbildung mittlerer Dienst	2.270	1.470	800	64,7	2.105	1.390	715	65,9	2.125	1.405	720	66,1	1,4
mittlerer Dienst zusammen	28.165	12.565	15.600	44,6	28.475	12.765	15.710	44,8	29.190	13.190	16.000	45,2	0,6
E 4, E 4a	1.405	160	1.250	11,3	1.395	150	1.245	10,7	1.325	145	1.180	11,0	-0,3
E 3, E 3a	1.815	420	1.395	23,2	1.770	400	1.375	22,5	1.595	330	1.265	20,7	-2,5
E 2, E 2Ü	925	375	555	40,2	915	365	545	40,2	900	365	535	40,6	0,4
E 1	110	15	100	11,6	95	15	80	14,9	70	5	65	7,0	-4,6
Ausbildung einfacher Dienst	5	0	0	50,0	0	0	0	•	5	5	0	75,0	25,0
einfacher Dienst zusammen	4.265	970	3.300	22,7	4.175	930	3.245	22,2	3.895	850	3.045	21,8	-0,9
nicht TVöD zuordenbar	520	245	270	47,6	510	245	265	47,7	760	325	435	42,7	-4,9
insgesamt	49.245	21.335	27.910	43,3	49.825	21.695	28.130	43,5	50.945	22.360	28.585	43,9	0,6

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle: 18 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe (bis 2010 vereinzelt Vergütungs-/Lohngruppen)	30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunk- ten 2012 zu 2010
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
E 15Ü	5	0	5	25,0	0	0	0	50,0	5	0	0	33,3	8,3
E 15	55	45	5	86,8	40	30	10	78,9	50	45	5	86,3	-0,5
E 14	105	85	20	81,0	95	75	20	80,2	110	90	20	81,1	0,1
E 13, 13Ü	290	205	80	71,6	295	210	85	71,4	325	240	90	73,1	1,5
höherer Dienst zusammen	450	340	110	75,2	435	320	115	73,9	490	375	120	76,0	0,8
E 12	175	125	50	72,3	180	130	50	71,9	205	155	50	75,4	3,1
E 11	540	425	115	78,4	580	465	115	80,5	625	505	120	80,5	2,1
E 10	710	605	100	85,6	760	650	110	85,6	845	725	125	85,5	-0,1
E 9, E a-d	4.895	4.395	500	89,8	4.955	4.430	525	89,4	5.155	4.630	525	89,8	0,0
Ausbildung gehobener Dienst	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	10	10	0	88,9	-11,1
gehobener Dienst zusam- men	6.320	5.555	765	87,9	6.475	5.680	795	87,7	6.840	6.020	825	88,0	0,1
E 8, E 8a	9.965	9.725	240	97,6	10.380	10.125	260	97,5	11.065	10.790	275	97,5	-0,1
E 7, E 7a	480	435	45	91,0	415	375	40	90,1	410	365	45	89,5	-1,5
E 6, BAT VIb, M	5.200	4.995	205	96,1	5.215	5.010	205	96,0	5.135	4.910	225	95,6	-0,5
E 5, BAT VII, MT-Arb 5+5a	3.155	2.885	275	91,3	3.170	2.880	290	90,8	3.185	2.885	300	90,6	-0,7
Ausbildung mittlerer Dienst	40	40	0	95,0	50	50	5	92,3	60	60	0	98,4	3,4
mittlerer Dienst zusam- men	18.840	18.075	765	95,9	19.235	18.430	800	95,8	19.855	19.010	845	95,7	-0,2

E 4, E 4a, MT-Arb 4	420	350	70	83,3	475	405	70	85,4	480	405	75	84,0	0,7
E 3, E 3a, BAT VIII mD, MT-Arb 3a	1.160	1.005	155	86,8	1.135	990	145	87,1	1.160	1.010	150	87,2	0,4
E 2, E 2Ü, MT-Arb 1a	6.235	6.020	215	96,5	6.185	5.995	190	96,9	6.225	6.045	180	97,1	0,6
E 1	360	330	35	90,9	395	365	30	92,4	440	395	40	90,4	-0,5
einfacher Dienst zusammen	8.175	7.705	470	94,2	8.190	7.755	435	94,7	8.305	7.855	450	94,6	0,4
nicht TVöD zuordenbar	320	135	185	42,5	340	155	185	45,6	185	120	65	64,1	21,6
insgesamt	34.110	31.810	2.300	93,3	34.675	32.340	2.335	93,3	35.680	33.380	2.300	93,6	0,3

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 19: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2010
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
E 15Ü	5	0	5	•	5	0	5	•	5	0	5	25,0	•
E 15	35	15	20	43,2	35	15	20	45,5	30	15	15	48,4	5,2
E 14	95	35	60	36,2	85	30	55	34,5	70	25	45	35,2	-1,0
E 13, 13Ü	130	50	80	38,0	125	50	75	40,3	105	40	60	40,8	2,8

höherer Dienst zusammen	265	100	165	37,6	245	95	150	38,5	210	85	125	39,5	1,9
E 12	145	45	105	29,3	135	35	100	25,4	115	35	80	30,8	1,5
E 11,	260	105	155	40,2	230	95	135	41,4	195	80	115	40,7	0,5
E 10	285	145	145	49,8	235	115	120	49,1	215	110	105	51,6	1,8
E 9, E 9a-d	1.355	840	515	62,1	1.165	720	445	61,7	1.000	615	385	61,7	-0,4
gehobener Dienst zusammen	2.050	1.130	915	55,3	1.765	965	800	54,6	1.525	845	685	55,2	-0,1
E 8, E 8a	1.010	790	220	78,2	875	685	190	78,2	755	600	155	79,3	1,1
E 7, E 7a	165	45	120	26,9	130	25	100	21,1	110	25	90	20,7	-6,2
E 6	1.280	710	565	55,6	1.080	605	480	55,7	890	495	395	55,6	0,0
E 5	710	275	435	38,9	585	225	360	38,2	460	175	285	37,7	-1,2
mittlerer Dienst zusammen	3.165	1.825	1.345	57,6	2.670	1.535	1.130	57,6	2.215	1.290	925	58,2	0,6
E 4, E 4a	130	55	75	41,7	110	45	65	39,4	90	35	55	38,6	-3,1
E 3, E 3a	150	95	60	61,8	130	85	50	62,9	105	65	40	61,0	-0,8
E 2, E 2Ü	585	570	20	96,9	480	465	15	96,9	385	370	10	96,9	0,0
E 1	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.	.
einfacher Dienst zusammen	870	715	155	82,4	720	590	130	81,9	575	470	105	81,4	-1,0
nicht TVöD zuordenbar	10	0	10	16,7	10	0	10	.	5	0	5	28,6	11,9
insgesamt	6.360	3.775	2.590	59,3	5.410	3.190	2.225	58,9	4.535	2.685	1.850	59,2	-0,1
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014													

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 20: Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte nach Gerichtsbarkeit

Gerichtsbarkeit	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Ordentliche Gerichte	1.670	690	980	41,2	1.685	720	965	42,7	1.700	740	960	43,5	1.700	760	935	44,8	3,6
Verwaltungsgerichte	175	55	120	32,4	170	60	115	33,7	160	55	105	35,2	150	55	95	36,0	3,6
Arbeits- und Sozialgerichte	205	100	105	49,5	220	110	110	49,3	220	115	110	51,1	220	115	105	52,5	3,0
Finanzgerichte	35	5	30	18,9	40	10	30	21,1	40	10	30	22,5	40	10	30	20,0	1,1
insgesamt	2.085	855	1.235	40,9	2.120	895	1.220	42,3	2.125	920	1.205	43,3	2.105	940	1.170	44,5	3,6

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 21: Richterinnen und Richter an Ordentlichen Gerichten

Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 6	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 5	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 4	10	0	10	.	10	5	10	27,3	.
R 3	35	10	25	25,0	35	5	30	20,0	-5,0
R 2	355	100	255	28,7	355	125	230	35,3	6,6
R 1	940	450	490	48,0	955	470	485	49,2	1,2
insgesamt	1.345	560	785	41,8	1.360	605	755	44,5	2,7

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabellen 22: Richterinnen und Richter an Verwaltungsgerichten

Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 6	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 5	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 4	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 3	15	0	10	•	10	0	10	•	•
R 2	60	15	50	22,6	55	15	40	26,8	4,2
R 1	100	40	55	41,8	80	40	45	46,9	5,1
insgesamt	175	55	120	32,4	150	55	95	36,0	3,6

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 23: Richterinnen und Richter an Finanzgerichten

Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 6	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 5	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 4	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 3	10	0	10	•	10	0	10	•	•
R 2	25	5	20	16,0	25	5	20	25,9	9,9
R 1	0	0	0	100,0	0	0	0	•	•
insgesamt	35	5	30	18,9	40	10	30	20,0	1,1

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 24: Richterinnen und Richter an Arbeitsgerichten									
Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 6	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 5	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 4	0	0	0	•	0	0	0	•	•
R 3	20	5	10	33,3	20	10	10	42,1	8,8
R 2	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	0,0
R 1	70	40	30	59,2	70	40	30	59,2	0,0
insgesamt	100	55	45	53,0	100	55	45	54,5	1,5

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle: 25 Richterinnen und Richter an Sozialgerichten									
Besoldungs- gruppe	30.06.2009				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 6	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 5	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 4	0	0	0	.	0	0	0	.	.
R 3	5	0	5	28,6	5	5	5	50,0	21,4
R 2	35	10	20	35,3	35	10	20	35,3	0,0
R 1	65	35	30	54,7	75	45	30	59,2	4,5
insgesamt	105	50	55	46,2	120	60	60	50,9	4,6
Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014									

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 26: Anteil von Frauen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst bei Einstellung in der R-Besoldung

Dienststelle	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in v.H. 2009 auf 2012
	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Ordentliche Gerichtsbarkeit	36	17	19	47,22	53	27	26	50,94	32	19	13	59,38	36	20	16	55,56	8,33
Verwaltungsgerichtsbarkeit	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Finanzgerichtsbarkeit	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	0,00	0	0	0	0,00	0,00
Arbeitsgerichtsbarkeit	0	0	0	0,00	6	3	3	50,00	3	3	0	100,00	4	3	1	75,00	75,00
Sozialgerichtsbarkeit	8	5	3	62,50	8	6	2	75,00	3	3	0	100,00	3	3	0	100,00	37,50
Staatsanwaltschaften	27	19	8	70,37	26	14	12	53,85	25	14	11	56,00	19	9	10	47,37	-23,00
zusammen	71	41	30	57,75	93	50	43	53,76	64	39	25	60,94	62	35	27	56,45	-1,29

Quelle: Hessisches Ministerium der Justiz, Wiesbaden 2014.

Tabelle 27: Anteil von Frauen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst bei Beförderung in der R-Besoldung

Dienststelle	30.06.2009				30.06.2010				30.06.2011				30.06.2012				Veränderung des Frauenanteils in v.H. 2009 auf 2012
	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	insg.	davon		Anteil Frauen in v.H.	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Ordentliche Gerichtsbarkeit	46	15	31	32,61	38	14	24	36,84	34	16	18	47,06	27	13	14	48,15	15,54
Verwaltungsgerichtsbarkeit	7	0	7	0,00	3	1	2	33,33	5	0	5	0,00	3	1	2	33,33	33,33
Finanzgerichtsbarkeit	3	0	3	0,00	2	0	2	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	0,00	0,00
Arbeitsgerichtsbarkeit	2	2	0	100,00	5	2	3	40,00	2	1	1	50,00	6	4	2	66,67	-33,33
Sozialgerichtsbarkeit	5	1	4	20,00	6	3	3	50,00	0	0	0	0,00	4	2	2	50,00	30,00
Staatsanwaltschaften	18	6	12	33,33	6	2	4	33,33	7	3	4	42,86	5	3	2	60,00	26,67
zusammen	81	24	105	29,63	60	22	38	36,67	48	20	28	41,67	46	23	23	50,00	20,37

Quelle: Hessisches Ministerium der Justiz, Wiesbaden 2014.

Tabelle 28 Professuren an den staatlichen Hochschulen¹⁾ in Hessen

Fächergruppe der fachlichen Zuordnung	2009			2010			2011			2012			Verände- rung des Frauenan- teils in Prozent- punkten 2012 zu 2009				
	insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon						
		Frau- en	Män- ner		An- teil Frau- en in %	Frau- en		Män- ner	An- teil Frau- en in %		Frau- en	Män- ner		Anteil Frau- en in %			
Sprach- und Kulturwissenschaf- ten	425	135	290	31,7	450	155	295	34,6	445	155	290	34,8	445	165	280	36,6	4,9
Sport	20	0	20	.	20	0	20	.	25	0	20	.	25	0	20	.	.
Rechts-, Wirtschafts- und Sozi- alwissenschaften	640	180	460	28,2	635	180	455	28,5	640	195	445	30,4	640	195	445	30,7	2,5
Mathematik, Naturwissen- schaften	705	75	630	10,7	725	80	645	11,0	740	90	650	12,2	745	95	650	12,9	2,2
Humanmedizin, Gesundheits- wissenschaften	165	35	135	20,4	175	35	140	20,9	275	50	225	17,9	275	55	225	19,2	-1,2
Veterinärmedizin	30	5	25	10,3	30	5	25	10,7	30	5	25	14,3	30	5	25	23,3	13,0
Agrar-, Forst- und Ernährungs- wissenschaften	95	20	75	20,6	100	20	80	21,2	95	25	75	23,7	100	25	75	24,2	3,6
Ingenieurwissenschaften	560	55	505	10,0	570	55	510	10,0	585	60	525	10,4	605	65	545	10,5	0,5
Kunst, Kunstwissenschaft	195	60	135	31,6	195	65	130	33,8	205	65	140	32,7	205	65	135	32,8	1,2
Zentrale Einrichtungen	10	0	10	.	10	5	10	33,3	10	5	5	33,3	5	5	5	42,9	.
insgesamt	2.845	565	2.280	19,9	2.915	605	2.305	20,8	3.045	650	2.395	21,3	3.075	675	2.400	21,9	2,0

Quelle: Hochschulstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Hinweis:

¹⁾ Inkl. Professuren an den Universitätskliniken Frankfurt am Main, Gießen und Marburg

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 29: Sonstiges hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal
an den staatlichen Hochschulen und Hochschulkliniken in Hessen

Fächergruppe der fachlichen Zuordnung	2009			2010			2011			2012			Veränderung des Frauen- anteils in Prozent- punkten 2012 zu 2009				
	insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon		insge- samt	davon						
		Frau- en	Män- ner		An- teil Frau- en in %	Frau- en		Män- ner	An- teil Frau- en in %		Frau- en	Män- ner		An- teil Frau- en in %	Frau- en	Män- ner	An- teil Frau- en in %
Sprach- und Kulturwissenschaften	1.300	765	535	58,9	1.435	830	610	57,7	1.585	940	645	59,3	1.635	1.000	635	61,1	2,2
Sport	105	40	60	39,8	110	45	65	42,0	110	45	65	39,8	115	45	70	38,9	-0,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.065	455	610	42,9	1.180	500	680	42,4	1.210	520	685	43,2	1.215	550	665	45,1	2,2
Mathematik, Naturwissenschaften	2.755	835	1.920	30,3	2.900	880	2.020	30,3	2.925	885	2.045	30,2	3.030	935	2.095	30,8	0,5
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	3.130	1.500	1.630	47,9	3.365	1.685	1.680	50,1	3.555	1.820	1.735	51,2	3.550	1.825	1.725	51,4	3,5
Veterinärmedizin	145	95	55	63,9	165	110	55	67,9	165	115	50	69,5	155	105	50	67,5	3,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	360	195	165	53,9	360	190	170	52,8	360	205	155	57,2	380	220	160	57,9	4,0
Ingenieurwissenschaften	1.325	285	1.040	21,4	1.405	300	1.105	21,4	1.645	360	1.280	22,0	1.680	360	1.320	21,5	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	170	80	95	45,9	180	75	100	42,7	175	70	105	40,8	210	90	115	44,2	-1,7
Zentrale Einrichtungen	440	210	230	48,2	505	260	250	51,1	480	260	220	53,8	520	290	235	55,2	7,0
insgesamt	10.795	4.460	6.335	41,3	11.605	4.875	6.730	42,0	12.210	5.225	6.985	42,8	12.490	5.420	7.075	43,4	2,1

Quelle: Personalstandstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten. Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfergerundung unterzogen.

Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 30: Promotionen an den Hochschulen in Hessen

Fächergruppe der fachlichen Zuordnung	2009				2010				2011				2012				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2012 zu 2009
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Sprach- und Kulturwissenschaften	205	100	105	49,8	200	95	100	48,7	225	145	80	64,2	235	125	110	53,2	3,4
Sport	5	0	5	40,0	10	5	5	33,3	5	0	5	28,6	5	0	5	40,0	0,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	325	115	210	35,9	335	120	215	36,0	340	105	235	31,1	320	115	205	35,9	0,0
Mathematik, Naturwissenschaften	595	245	345	41,7	590	245	345	41,6	625	265	355	42,9	555	205	350	37,1	-4,6
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	530	280	250	52,7	520	285	235	55,0	530	290	245	54,2	490	280	210	57,6	4,9
Veterinärmedizin	90	70	20	77,5	85	65	20	78,8	85	70	15	81,4	80	70	10	88,5	11,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	75	30	40	43,8	85	40	50	44,8	75	40	30	56,8	90	50	40	53,9	10,1
Ingenieurwissenschaften	205	20	180	10,8	220	40	180	17,6	220	35	190	15,3	225	45	175	21,0	10,2
Kunst, Kunstwissenschaft	20	15	5	75,0	20	10	10	45,5	20	10	5	61,1	10	10	0	80,0	5,0
insgesamt	2.045	885	1.160	43,3	2.075	910	1.165	43,8	2.125	965	1.160	45,4	2.005	900	1.105	44,9	1,6
Quelle: Hochschulstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014																	
Zeichenerklärungen																	
0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.																	
• = Zahlenwert geheim zu halten.																	
Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfergerundung unterzogen.																	
Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.																	

Tabelle 31: Habilitationen an den Hochschulen in Hessen

Fächergruppe der fachlichen Zuordnung	2009				2010				2011				2012				Veränderung des Frauen- anteils in Prozent- punkten 2012 zu 2009
	insg.	davon		Anteil Frauen in %	insg.	davon		Anteil Frauen in %	insg.	davon		Anteil Frauen in %	Insg.	davon		Anteil Frau- en in %	
		Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frauen	Männer			Frau en	Mä nne r		
Sprach- und Kulturwissenschaften	35	20	15	54,3	25	10	15	37,0	30	15	15	48,4	30	5	20	21,4	-32,9
Sport	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	20	5	15	23,8	10	0	10	•	10	5	10	27,3	10	5	5	45,5	21,7
Mathematik, Naturwissenschaften	15	0	15	•	15	5	10	25,0	15	5	10	30,8	25	5	20	12,5	•
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften	55	10	45	16,1	45	15	35	27,7	40	10	30	28,2	45	10	35	24,4	8,3
Veterinärmedizin	0	0	0	•	0	0	0	100,0	0	0	0	•	5	0	0	50,0	•
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	5	0	5	•	5	0	5	•	0	0	0	•	0	0	0	•	•
Ingenieurwissenschaften	5	0	5	•	0	0	0	•	0	0	0	•	5	0	5	•	•
Kunst, Kunstwissenschaft	5	0	0	•	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	50,0	•
insgesamt	145	35	110	25,0	110	30	75	29,6	100	35	65	35,0	120	30	95	23,0	-2,0

Quelle: Hochschulstatistik, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2014

Zeichenerklärungen

0 = Zahlenwert genau Null (nichts vorhanden) oder ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 5 in den letzten besetzten Stellen.

• = Zahlenwert geheim zu halten.

Alle Zahlen wurden aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen. Das Ergebnis der Summierung der Einzelzahlen kann deshalb geringfügig von der Endsumme abweichen.

Tabelle 32: Hessische Polizei Verwaltungsbeamtinnen und -beamte

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte	2008				2009				2010				2011				2012							
	M		W		Ge-samt	Frauen-anteil	M		W		Ge-samt	Frauen-anteil	M		W		Ge-samt	Frauen-anteil	M		W		Ge-samt	Frauen-anteil
	T	V	T	V			T	V	T	V			T	V	T	V			T	V	T	V		
	Z	Z	Z	Z			Z	Z	Z	Z			Z	Z	Z	Z			Z	Z	Z	Z		
B05		3			3	0,00%		2			2	0,00%		1		1	2	50,00%		1		1	2	50,00%
B04		6			6	0,00%		6			6	0,00%		6			6	0,00%		6			6	0,00%
B03		1		1	2	50,00%		1		1	2	50,00%		1			1	0,00%		2			2	0,00%
B02		3		1	4	25,00%		5		1	6	16,67%		4		1	5	20,00%		2		1	3	33,33%
A16	1	2		1	4	25,00%	1	2		1	4	25,00%	1	2		2	5	40,00%	1	1		2	4	50,00%
A15		1			14	14,29%		8		3	12	25,00%		1			16	25,00%		1			14	28,57%
A14	4	2	1	3	8	36	1	2	8	9	39	43,59%	1	1	1	1	39	53,85%	1	1	1	3	42	52,38%
A13h		8	6	7	21	61,90%		6	2	7	15	60,00%		5	1	2	8	37,50%		6		8	14	57,14%
Summe h.D.	6	5	9	2	90	32,22%	3	5	1	2	86	37,21%	3	4	1	2	82	39,02%	2	4	2	9	87	43,68%
A13g	1	8		4	13	30,77%	1	8		5	14	35,71%	1	9	1	6	17	41,18%	1	9	1	7	18	44,44%
A12	2	2	1	1	49	42,86%	1	2	1	1	48	45,83%		2		1	44	47,73%		2		1	46	47,83%
A11	2	1	1		47	57,45%	1	2	1		49	57,14%		2	1	1	54	50,00%		2	1		50	50,00%
A10		1			32	46,88%	2	1			29	41,38%	1	1		1	35	45,71%	2	1		1	36	47,22%
A09g		6		3	9	33,33%		6	1	4	11	45,45%		3	1	5	9	66,67%		4	1	6	11	63,64%
Summe g.D.	5	7	3	3	150	46,67%	5	7	3	3	151	47,68%	2	8	2	4	159	48,43%	3	7	2	5	161	49,07%

A09z		6	1	7	14,29%		5	1	6	16,67%		8	1	9	11,11%		7	1	8	12,50%		7	1	8	12,50%								
A09m		1	6	5	23	47,83%		1	6	3	21	42,86%		8	5	1	14	42,86%	1	1	5	1	18	33,33%	1	5	5	1	22	27,27%			
A08		1	2	3	66,67%		1	2	3	66,67%		4	1	5	20,00%		4	1	1	6	33,33%			1	1	2	100,00%						
A07				1	1	100,00%		1	1	2	50,00%		1	1	2	50,00%																	
A06		1			1	0,00%																											
Summe m.D.	0	2	6	9	35	42,86%	0	1	6	7	32	40,63%	0	2	6	3	30	30,00%	1	2	6	3	32	28,13%	1	2	6	3	32	28,13%			
Gesamtergebnis	1	1	5	5	6	275	41,45%	8	4	5	6	269	43,49%	5	1	4	4	7	271	43,54%	6	1	4	4	8	280	45,00%	6	3	1	2	282	43,62%

Datenquelle: Personal- und Stellensystem der Hessischen Polizei

Datenbasis: Monatsmeldung 05/2014

Auswertestichtage: 01.07.2008, 01.07.2009, 01.07.2010, 01.07.2011 und 01.07.2012

Erstellerin: I. Langlotz, LPP3

Datum: 10.07.2014

Eine Bewertung der Personen nach Regelarbeitszeit erfolgte nicht, es wurde die Anzahl der Menschen erhoben.

Langzeitabwesende wurden mitberücksichtigt.

Tabelle 33: Hessische Polizei Vollzugsbeamtinnen und -beamte

Vollzugs- beamtin- nen und - beamte	2008				2009				2010				2011				2012													
	M		W		Ge- sa mt	Frau- en- an- teil	M		W		Ge- sa mt	Frau- en- an- teil	M		W		Ge- sa mt	Frau- en- an- teil	M		W		Ge- sa mt	Frau- en- an- teil						
	T Z	VZ	T Z	VZ			T Z	VZ	T Z	VZ			T Z	VZ	T Z	VZ			T Z	VZ	T Z	VZ			T Z	VZ	T Z	VZ		
B04													1			1	0,00%		1			1	0,00%		1			1	0,00%	
B02		4			4	0,00%		4			4	0,00%		3			3	0,00%		4			4	0,00%		3	1	4	25,00%	
A16		13			13	0,00%		12			12	0,00%		14	1		15	6,67%		14	1		15	6,67%		16	1	17	5,88%	
A15		60		1	61	1,64%		58		2	60	3,33%		61		2	63	3,17%		68		3	71	4,23%		72		4	76	5,26%
A14		86		12	98	12,24%		90		11	101	10,89%		77	1	13	91	15,38%		63	1	12	76	17,11%		54	1	14	69	21,74%
A13h		19		4	23	17,39%		12		2	14	14,29%		14		1	15	6,67%		16		4	20	20,00%		19		4	23	17,39%
Summe h.D.	0	18	0	17	199	8,54%	0	17	0	15	191	7,85%	0	17	0	2	16	9,57%	0	16	0	2	19	11,23%	0	16	0	5	190	13,16%
A13g	1	34		17	366	4,64%	1	35		20	372	5,38%		35		22	376	5,85%	1	35		22	377	5,84%	1	35		22	382	5,76%
A12	8	73	1	28	781	5,51%	8	72	1	32	781	6,02%	7	74	1	37	805	6,58%	6	74	1	45	808	7,30%	5	74	1	46	813	7,63%
A11	1	16	5	11	188		2	16	5	12	189		1	17	7	12	193	10,07%	1	17	7	14	197	10,85%	2	18	7	16	206	11,52%
	7	88	7	9	1	9,36%	0	94	9	1	4	9,50%	8	24	3	2	7		9	40	3	1	3		8	00	2	6	6	
A10	1		4				1		4				1		5				1		6				1		6			
	1	66	4	91	815	16,60%	2	64	8	93	804	17,68%	2	64	5	98	806	19,04%	3	62	0	10	805	20,43%	3	60	6	10	793	21,54%
	2	93	2	2	9		4	95	4	8	1		7	04	0	6	7		2	80	1	45	8		0	98	5	45	8	
A09g	1	14	8	71	228	35,04%	1	14	7	70	225	34,59%	1	13	7	66	210	35,09%	2	13	7	67	213	34,82%	1	15	6	73	238	33,74%
	0	77	7	5	9		4	59	7	2	2		8	49	7	2	6		2	71	0	4	7		4	63	8	5	0	
Summe g.D.	1	10	6	17	134	17,75%	1	10	6	18	133	18,35%	1	10	7	18	132	19,15%	1	10	7	19	133	20,11%	1	10	8	20	135	20,88%
	4	93	0	91	76		6	72	3	13	40		7	57	1	29	91		8	48	5	27	53		7	56	2	14	79	

	8	6	1				7	5	5			0	6	6			0	8	8				8	6	1								
A09m		17	2	9	28	39,29 %		15	3	5	23		34,78 %		16		5	21		23,81 %		16	2	3	21		23,81 %		11	3		14	21,43 %
A08		8	1		9	11,11 %		9	2	2	13		30,77 %		6	1	1	8		25,00 %		4	1		5		20,00 %		6	1	2	9	33,33 %
A07		2		1	3	33,33 %		1			1	0,00%		2			2	0,00%		5		1	6		16,67 %		5		1	6	16,67 %		
Summe m.D.	0	27	3	10	40	32,50 %	0	25	5	7	37		32,43 %	0	24	1	6	31		22,58 %	0	25	3	4	32		21,88 %	0	22	4	3	29	24,14 %
Gesamt- ergebnis	1 4 8	11 14 5	6 0 4	18 18	137 15	17,66 %	1 6 7	10 92 6	6 4 0	18 18 35	135 68	18,24 %	1 7 0	10 77 0	7 1 9	18 18 51	135 10	19,02 %	1 8 0	10 67 9	7 6 3	19 19 50	135 72	19,99 %	1 7 8	10 75 3	8 2 6	20 20 41	137 98	20,78 %			

Daten-
quelle: Personal- und Stellensystem der Hessischen Polizei
Datenba-
sis: Monatsmeldung 05/2014
Auswerte-
stichtage: 01.07.2008, 01.07.2009, 01.07.2010, 01.07.2011 und 01.07.2012
Erstelle-
rin: I. Langlotz, LPP3
Datum: 10.07.2014
Eine Bewertung der Personen nach Regelarbeitszeit erfolgte nicht, es
wurde die Anzahl der Menschen erhoben.
Langzeitabwesende wurden
mitberücksichtigt.

**Tabelle 34: Frauenanteile je Vergütungsgruppe (BAT und DO) in %
2009-2011**

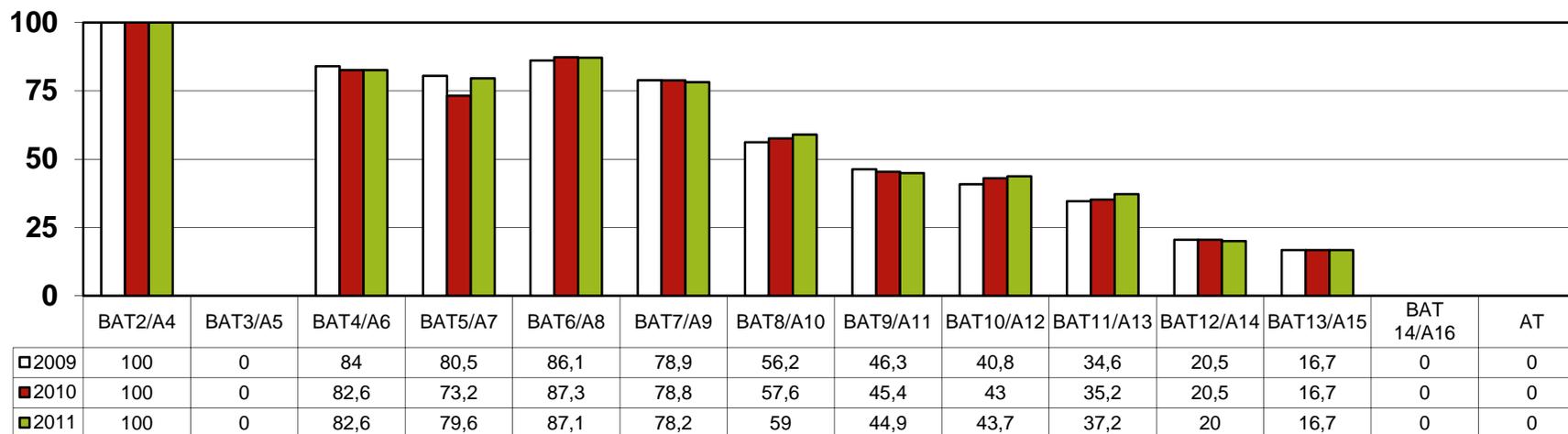


Tabelle: 35

Frauenanteile je Vergütungsgruppe (BAT und DO) in %
2011-2013

