



HESSISCHER LANDTAG

20. 08. 2026

Plenum

Vorlage

Landesregierung

**Siebter Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung
des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 7 Abs. 9 HGIG**

Vorlage der Landesregierung

Siebter Bericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 7 Abs. 9 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes



HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Impressum:

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Sonnenbergerstraße 2/2a
65193 Wiesbaden

Redaktion: Dr. Andrea-Sabine Jacobi,
Matthias Schmidt (verantwortlich)

Druck: Hausdruck

Stand: August 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
A. Die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen.....	5
Landesverwaltung.....	5
Gemeinden und Gemeindeverbände	13
B. Geschlechtergerechte Personalentwicklung – Maßnahmen und Umsetzung durch die Normadressaten.....	17
Anhang.....	27
Aufstellung derjenigen Normadressaten, die sich an dem vorliegenden Bericht beteiligt haben	27
Tabellen.....	30

Zusammenfassung

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

(Art. 1 Abs. 2 der Verfassung des Landes Hessen)

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zwingende Vorgabe der Verfassung des Landes Hessen. In Umsetzung des Art. 1 Abs. 2 HV ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) erstmals im Dezember 1993 erlassen worden. Seither wurde es mehrfach novelliert. Die wesentlichen Ziele bestehen in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie der Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst. (§ 1 Abs.1 HGlG).

Nach § 7 Abs. 9 HGlG berichtet die Landesregierung dem Hessischen Landtag regelmäßig über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über Maßnahmen nach § 6 Abs. 4 HGlG und sonstige Maßnahmen der Förderung aufgrund von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 2 Abs. 1 HGlG. Grundlage sind die Daten der Personal- und Hochschulstatistik des Hessischen Statistischen Landesamtes (HSL). Dazu kommen die Einzelberichte der Normadressaten des HGlG.

Der vorliegende Siebte Bericht umfasst für die tabellarisch erfassten Personalstandsdaten den Zeitraum 01.07.2019 bis 30.06.2024, da diese landesweit jeweils zum Stichtag 30.06. erhoben werden. Das HGlG wurde zum 03.08.2023 novelliert. Im Änderungsgesetz wurde das Gesetzesziel der Verhinderung einer strukturellen Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten nochmals gestärkt, denn auch weiterhin bestehen strukturelle Barrieren, insbesondere bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen als auch bei der beruflichen Entwicklung von Bediensteten mit Familienaufgaben. Ziel der Landesregierung ist es, auf den Abbau der Barrieren

hinzuwirken. Eine strukturelle Benachteiligung von Männern im Anwendungsbereich des Gesetzes ist nicht bekannt.

Die Befragung der Normadressaten 2025 richtete sich auf die Anwendung der in § 6 Abs. 4 HGlG aufgelisteten Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung sowie auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Etablierung dezentraler Arbeitsformen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Normadressaten des HGlG keiner Berichtspflicht unterliegen. Dennoch war ihre Resonanz wie auch im Anhang aufgeführt beachtlich. Den umfangreichen und gehaltvollen Rückmeldungen gilt unser besonderer Dank!

In den in diesem Bericht verwendeten Tabellen des Hessischen Statistischen Landesamtes wurden alle Zahlen aus Gründen der Geheimhaltung einer Fünfferrundung unterzogen. 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.**

Der Befund 2024 zur Personalsituation der öffentlichen Verwaltung in Hessen zeigt beim Personal in der Landesverwaltung einen Frauenanteil in Höhe von 60,4% und in den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Höhe von 57,2% auf. **Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen beträgt in der Landesverwaltung 49%, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden 45,8% und ist damit so hoch wie noch nie.**

Im Gesamten steigt der Frauenanteil in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung wie schon in den Vorjahren stetig an und liegt 2024 bei Werten zwischen 44% und 49%. **Mittelfristig ist ein Zuwachs auf Werte um die 50% Frauenanteil innerhalb dieses Sektors der Führung und Führungsnähe realistisch absehbar.**

Es fällt jedoch auf, dass innerhalb dieses positiven Gesamtrahmens der Frauenanteil umso geringer ansteigt, je höher die Besoldungsgruppe ist. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung sowohl bei den in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen in der Landesverwaltung als auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden und bedarf auch zukünftig einer genauen Beobachtung. Denkbar wäre hier sowohl

eine Weiterentwicklung der Möglichkeiten für Beschäftigte in Bezug auf eine flexible Arbeitszeiteinteilung als auch in Bezug auf gleichzeitig verlässliche und flexible Betreuungsmöglichkeiten bei den Familienaufgaben.

Die Teilzeitbeschäftigung wird auch in der hessischen Landesverwaltung traditionell von Frauen präferiert. Die Anteile der in Teilzeit tätigen Beamtinnen des gehobenen und höheren Dienstes in der Landesverwaltung haben sich im vergangenen Berichtszeitraum fortlaufend erhöht. Bei einem Gesamtanteil von in Teilzeit befindlichen Beamtinnen in Höhe von 89,7%, beträgt ihr prozentualer Anteil in den Laufbahngruppen des höheren Dienstes 84% sowie des gehobenen Dienstes 92%. Die flexible Gestaltung der Teilzeit im öffentlichen Dienst ist weiterhin ein wesentlicher Faktor, bei der Entscheidung für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst.

Der Gesamtfrauenanteil bei der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerschaft innerhalb der Landesverwaltung liegt dagegen um nahezu 10% geringer (79,4%). Im höheren und gehobenen Dienst sind keine nennenswerten Zuwächse zu verzeichnen. Auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden haben sich die Frauenanteile im höheren und gehobenen Dienst seit 2019 zwar in einem geringen Ausmaß, jedoch durchgehend verringert.

Auch diese Ergebnisse bei den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen in der Landesverwaltung, in den Gemeinden und den Gemeindeverbänden weisen darauf hin, dass weiterhin ein prägnanter Bedarf an geschlechtergerechten Maßnahmen der Dienststellen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht, um hier zu einer echten Wahlfreiheit zu gelangen. Außerdem sind Faktoren in den Blick zu nehmen, die außerhalb der öffentlichen Verwaltung liegen; zum Beispiel die bestehende lückenhafte und kostenintensive Infrastruktur des ÖPNV außerhalb der Städte, die insbesondere für viele Frauen aus ländlichen Regionen ein Hemmnis darstellt.

Die Befragung der Normadressaten im Herbst 2025 zeigt, dass insbesondere die Maßnahmen zur Potenzialerkennung und -förderung, zur Fortbildung, zur geschlechtergerechten Führungskräfteentwicklung in Vollzeit und Teilzeit, zum Rückkehrmanagement und zur chancengleichen Führungskultur unbestritten und etabliert sind. Zusätzlich zu diesen Erkenntnissen zeigt sich eine breite Akzeptanz sowohl beim Ausbau und der Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle als auch

angesichts der wachsenden Verbreitung mobiler Arbeitsformen. Letztere werden insbesondere von weiblichen und männlichen Beschäftigten in Führungsnähe und Führung geschätzt aufgrund der Kompatibilität in denjenigen Lebensphasen, die von Care-Arbeit bestimmt sind. Sie sollten weiter intensiviert werden. Die Wertschätzung einer uneingeschränkten Präsenzpflcht („Anwesenheitsmythos“) von Führungskräften durch die jeweiligen Dienststellenleitungen hat hingegen markant abgenommen.

Ebenso wie in den vorangegangenen Berichtszeiträumen wird auch 2024 die Maßnahme der geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung in ihrer ursprünglichen Bedeutung von den Normadressaten abgelehnt, da diese weder sachgerecht vollziehbar noch die erhofften Steuerungsmöglichkeiten böte noch mit den Budgetierungsgrundsätzen der LHO im Einklang stehe.

Die Gleichstellung von Frauen und Männer im öffentlichen Dienst in Hessen befindet sich auf einem guten Weg. Die aktuellen Personaldaten und die Beiträge der Normadressaten zur Umsetzung von geschlechtergerechten Personalentwicklungsmaßnahmen belegen, dass familienfreundliche Maßnahmen und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst implementiert sind und fortlaufend optimiert werden. Diese positive Entwicklung ist sowohl dem Einsatz der Dienststellenleitungen im Top-Down-Prozess als auch dem konstanten Engagement und der konstruktiven Mitsprache der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu verdanken und wird bis zur Erreichung der Ziele des Gesetzes konsequent fortgesetzt werden.

A. Die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen

Landesverwaltung

Gesamtzahl Beschäftigte (Tab. 1)

Am Stichtag 30. Juni 2024 beträgt die Gesamtzahl der Beschäftigten in der hessischen Landesverwaltung 149.245 Personen. Ihre Anzahl hat sich seit Juni 2019 um 14.355 Beschäftigte erhöht.

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum von 78.060 auf 90.085 an. Der **Frauenanteil** betrug damit **60,4%**.

Gesamtzahl Beschäftigte Vollzeit

2024 liegt der prozentuale Anteil der in Vollzeit Beschäftigten im Verhältnis zu der Gesamtzahl bei 68,9% (= 102.815 Personen). Dabei beträgt der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten 49% und der Anteil der männlichen Beschäftigten 51% an der Gesamtzahl. Es besteht ein nahezu **ausgeglichenes Geschlechterverhältnis**.

Gesamtzahl Beschäftigte Teilzeit

2024 liegt der prozentuale Anteil der in Teilzeit Beschäftigten bei 31,1% (= 46.425 Personen). Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt hier bei 85,4% gegenüber 14,6% bei den männlichen Beschäftigten. Im Vergleich zu den vorangegangenen Berichten hat sich der **hohe weibliche Anteil nur marginal verringert**.

Gesamtzahl Auszubildende (Tab. 13)

2024 befinden sich in der hessischen Landesverwaltung insgesamt 12.080 Personen in der **Ausbildung**. Von ihnen sind 7.195 weiblich, womit der prozentuale Frauenanteil bei 59,6% liegt, d.h. deutlich **über der Parität** liegt.

Gesamtzahl Altersteilzeitbeschäftigung (Tab. 1; 9; 12; 16)

Die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten sowohl in der Landesverwaltung als auch in den Gemeinden und Gemeindeverbänden ist rückläufig. Entscheidend für diesen Rückgang bei den in Altersteilzeit beschäftigten Beamtinnen und Beamten war, dass die Ermächtigungsgrundlage (§ 85b Abts 1 Nr. 2 HBG a.F.) die Gewährung von Altersteilzeit auf Antrag zuließ, wenn die Teilzeitbeschäftigung bis zum 1. Januar 2010 begonnen hat. Entsprechendes gilt für die Tarifbeschäftigten. Vor dem Hintergrund, dass die staatliche Förderung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen durch die Bundesagentur für Arbeit zum 1. Januar 2010 ausgelaufen war, haben

die Tarifvertragsparteien von einer Anpassung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) abgesehen.

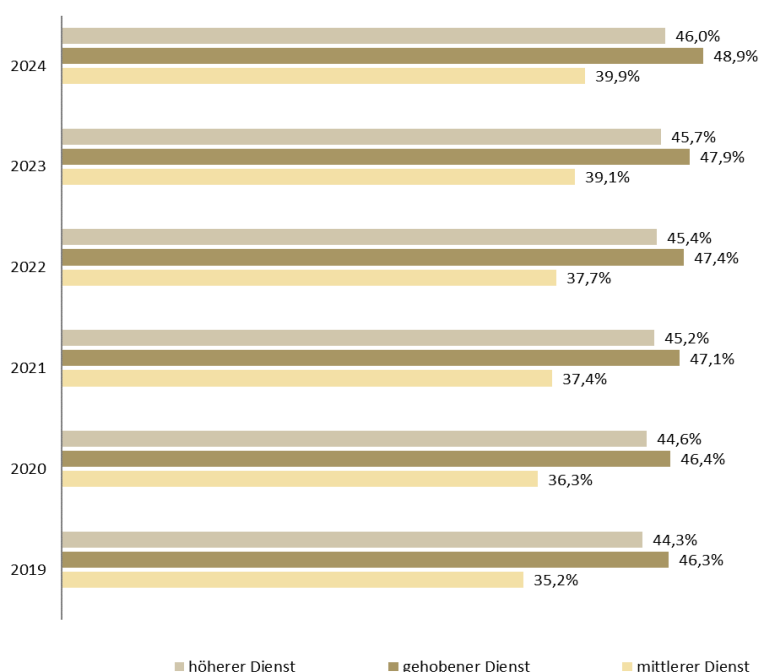
Beamtinnen und Beamte Vollzeit

Gesamtzahl Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/ Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Vollzeit (Tab. 2)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Besoldungsordnungen) der Beamtinnen/Beamten, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Vollzeit insgesamt 78.375 Personen, davon 38.305 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 48,9% (= Anstieg seit 2019) um 3%. Aus den vorangegangenen Berichten ergibt sich ein **stetiger Anstieg des prozentualen Frauenanteils, der sich 50% annähert**.

Aufsplittung nach Laufbahngruppen

Anteil von Frauen an den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten des Landes nach Laufbahngruppen



Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes
© Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Höherer Dienst Vollzeit

Beamtinnen/Beamte und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes der Besoldungsordnung B in Vollzeit (Tab. 3)

Zwischen 2019 und 2024 hat sich der Frauenanteil um 5,1% auf nunmehr 33,9% erhöht. Es findet ein **kontinuierlicher Zuwachs** auf moderatem Niveau statt,

Richterinnen/Richter des Landes der Besoldungsgruppe R in Vollzeit (Tab. 4)

Im Zeitraum 2019 bis 2024 ist der Frauenanteil bei den Richterinnen und Richtern des Landes der Besoldungsgruppe R in Vollzeit von 42,3% auf 48,0% gestiegen und liegt somit **nahe an 50%**.

Beamtinnen/Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit (Tab. 5)

Im Zeitraum 2019 bis 2024 ist der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit von 44,3% auf 46,0 Prozent gestiegen.

Sämtliche A-Besoldungsgruppen des höheren Dienstes in Vollzeit weisen **Zuwächse** von Beamtinnen auf, **der Frauenanteil verringert sich allerdings mit steigender Besoldungsgruppe** (A 13 hD 49,4% Frauen, A 14 hD 44,9% Frauen, A 15 hD 40,6% Frauen, A 16 hD 36,7%). Damit besteht zwischen dem Frauenanteil der A 13 hD und demjenigen der A 16 hD ein Unterschied um 12,7%. Insgesamt hat sich der prozentuale Frauenanteil dennoch erhöht.

Gehobener Dienst Vollzeit

Beamtinnen/Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit (Tab. 6)

Im Zeitraum 2019 bis 2024 ist der Frauenanteil bei den Beamtinnen/Beamten des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit – gehobener Dienst um 2,6% von 46,3% auf 48,9% angestiegen. Die Besoldungsgruppen **A 13 und A12** liegen mit einem Frauenanteil von jeweils 58,2% sowie 65,6% deutlich **über der Parität**.

Mittlerer Dienst Vollzeit

Beamtinnen/Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit – mittlerer Dienst (Tab. 7)

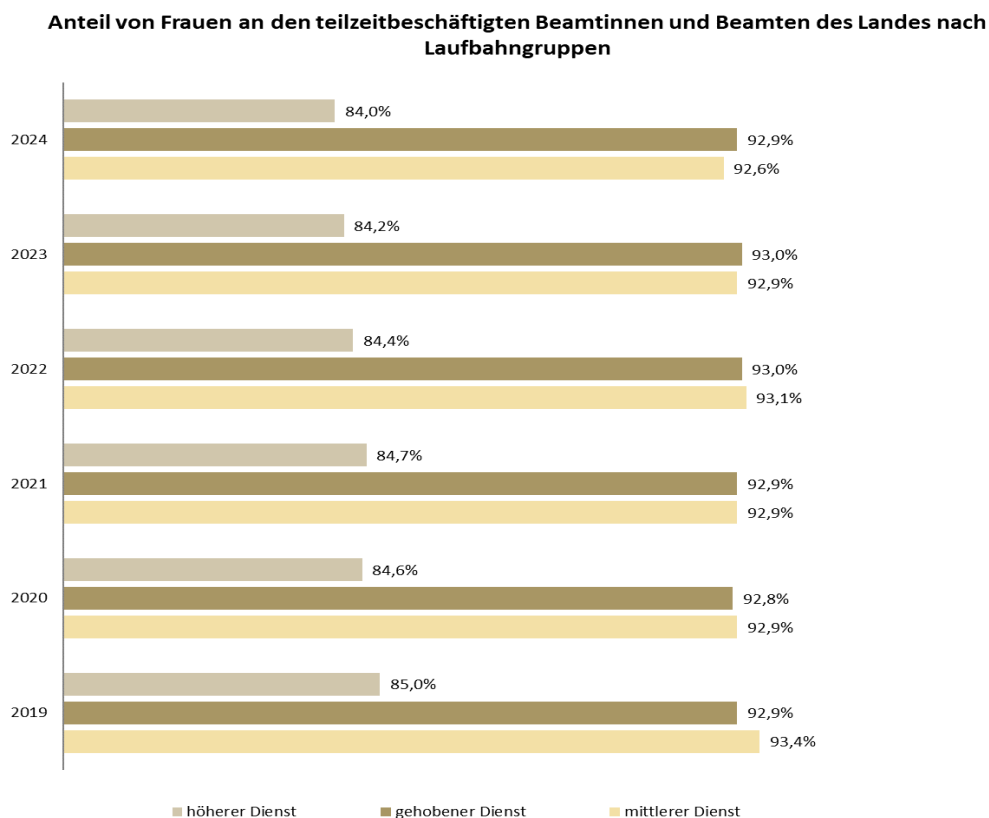
Im Zeitraum 2019 bis 2024 ist bei der Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit – mittlerer Dienst der prozentuale Frauenanteil um 4,7% von 35,2% auf 39,9% angestiegen. Dabei sind **in sämtlichen Besoldungsgruppen Steigerungen** zu verzeichnen.

Beamtinnen und Beamte Teilzeit

Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Teilzeit (Tab. 8)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Besoldungsordnungen) der Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Teilzeit insgesamt 27.010 Personen, davon 24.240 **Frauen** mit einem prozentualen Anteil in Höhe von **89,7%** und weicht damit sehr geringfügig von 2019 mit 90,4% ab.

Die Aufsplittung der Teilzeitbediensteten im **höheren, gehobenen und mittleren Dienst** zeigt für 2024 **Frauenanteile** von **84%** im hD, **92,9%** im gD sowie **92,6%** im mD auf und bleibt damit **unverändert**.



Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes
 © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025.
 Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet

Beamtinnen und Beamte Ausbildung

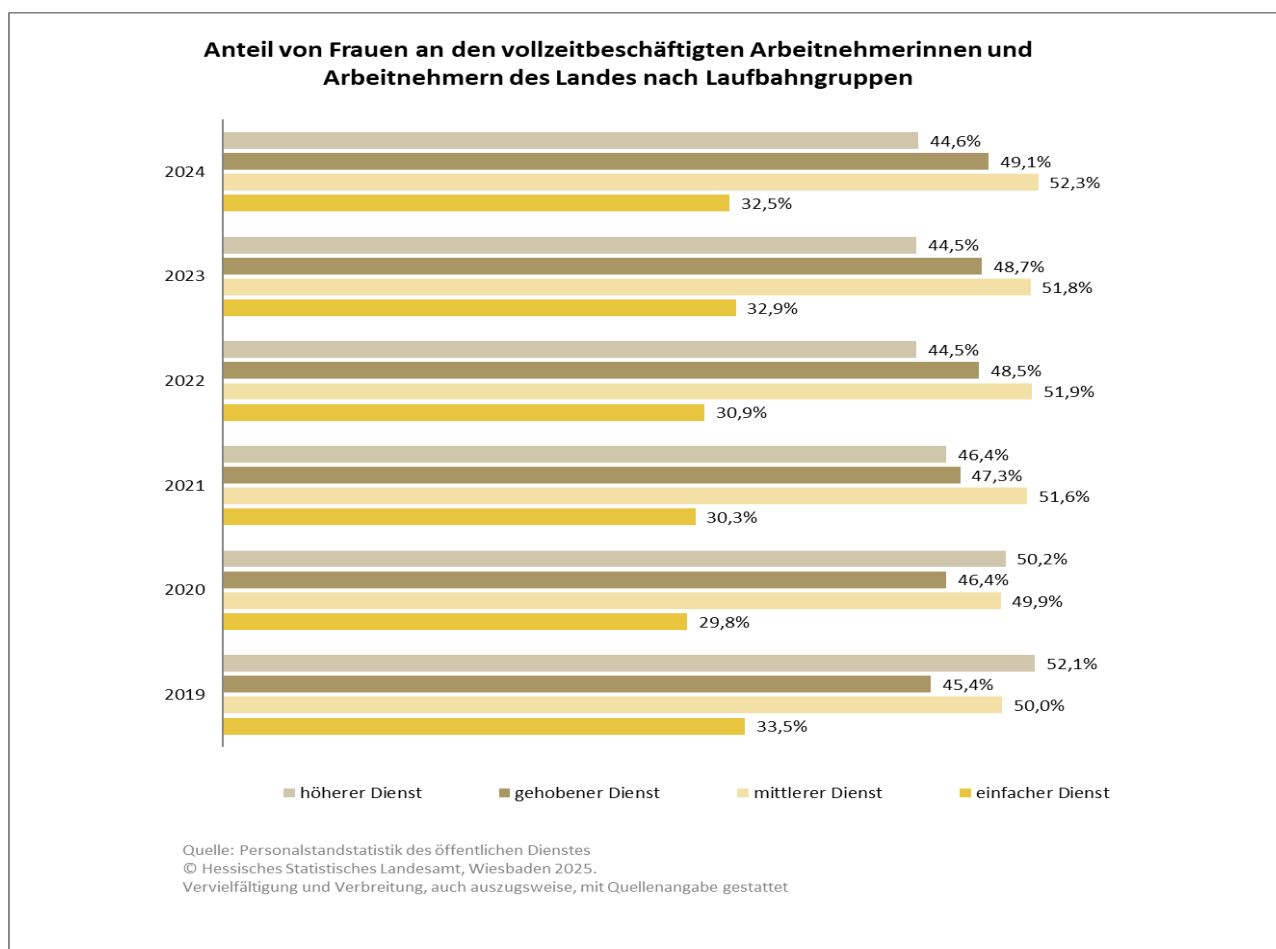
2024 beträgt der prozentuale Frauenanteil bei den Ausbildungen der Beamten 60,0%. Aufgesplittet beträgt er im hD 60,7%, im gD 60,1% sowie im mD 55,0%. Die Werte des hD und gD befinden sich damit **über der Parität**.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vollzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Vollzeit (Tab. 10)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Entgeltgruppen) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Vollzeit insgesamt 24.440, davon 12.125 Frauen mit einem prozentualen Anteil von 49,6% (= Anstieg seit 2019 um 1,5%). Seit 2019 ist der Frauenanteil stetig gewachsen und legt 2024 **sehr nah an 50%**.

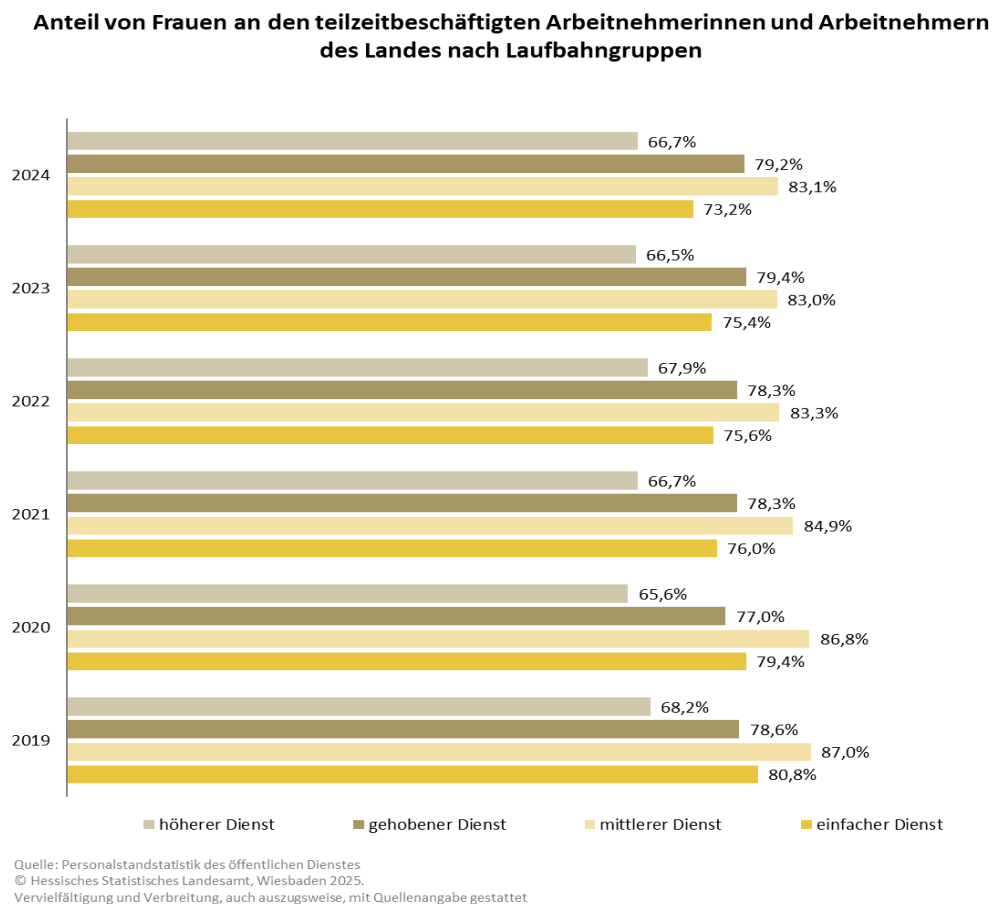
Der Höhere, Gehobene und Mittlere Dienst liegen 2024 bei den prozentualen Frauenanteilen in einer Spanne zwischen 44,6 % (hD) und 52,3% (mD) auf. Die 2023 eingeführte Entgeltgruppe E 16 weist unter dem Vorbehalt der aus datenschutzrechtlichen Gründen stattgefundenen 5er Rundung einen prozentualen Frauenanteil in Höhe von 78,6% aus.



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Teilzeitbeschäftigung (Tab. 11)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Entgeltgruppen) der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes insgesamt 19.415 Personen, davon 15.410 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 79,4% an der Gesamtarbeitnehmerschaft. Seit 2019 hat eine Reduzierung um 1,3% stattgefunden. Im Vergleich zu dem prozentualen Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten

Beamtinnen des Landes Hessen (89,7%) liegt der **Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen** um nahezu **10 Prozentpunkte niedriger**.



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Ausbildung (Tab. 13)

2024 beträgt der prozentuale Frauenanteil bei den Ausbildungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 56% und liegt damit **über der Parität**. Aufgesplittet beträgt er im hD. 76,5 % im gD. 45,2% sowie im mD. 58,3%. Bemerkenswert ist der **Anstieg des prozentualen Frauenanteils um 17%** bei den Ausbildungen im **höheren Dienst** von 59,2% auf 76,5%.

Gemeinden und Gemeindeverbände

Gesamtzahl Beschäftigte

Am Stichtag 30. Juni 2024 beträgt die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden 132.261 Personen. Ihre Anzahl hat sich seit Juni 2019 um 25.511 Beschäftigte erhöht.

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum von 65.955 auf 75.662 an. Der **Frauenanteil** an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug damit **57,2%**.

Gesamtzahl Beschäftigte Vollzeit

2024 liegt der prozentuale Anteil der in Vollzeit Beschäftigten im Verhältnis zu der Gesamtzahl bei 57,4% (= 75.937 Personen). Der **prozentuale Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten** (34.777 Personen) beträgt **45,8%**.

Gesamtzahl Beschäftigte Teilzeit

2024 liegt der prozentuale Anteil der in den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Teilzeit Beschäftigten bei 42,6% (= 56.324 Personen). Davon beträgt der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten 72,6% gegenüber 27,4% bei den männlichen Beschäftigten. Damit ist die **weibliche Teilzeitquote in den Gemeinden und Gemeindeverbänden um 12,8% niedriger als in der hessischen Landesverwaltung**.

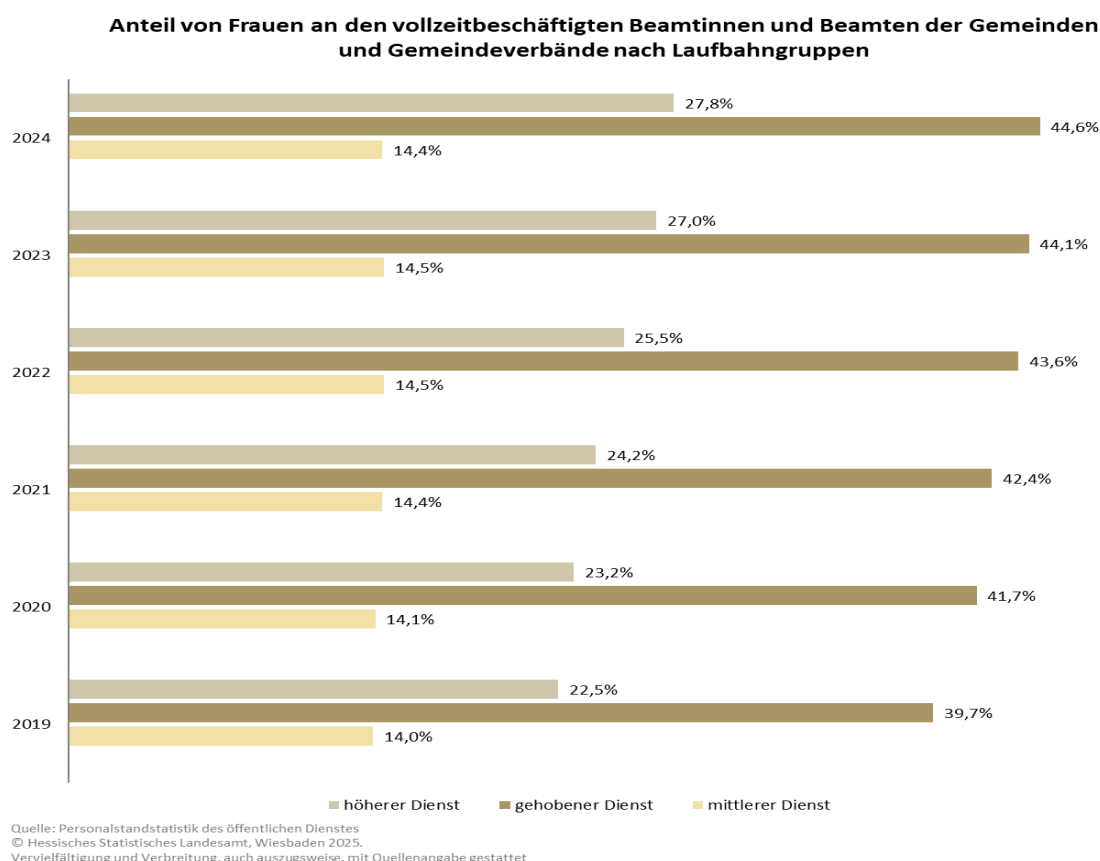
Gesamtzahl Auszubildende

2024 befinden sich in den hessischen Gemeinden und Gemeindeverbänden insgesamt 1.990 Personen in der **Ausbildung**. Von ihnen sind 1.144 weiblich, womit der prozentuale Frauenanteil bei 57,5% liegt, d.h. deutlich **über der Parität**.

Beamtinnen und Beamte Vollzeit

Gesamtzahl Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gemeindeverbände in Vollzeitbeschäftigung (Tab. 14)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Besoldungsgruppen) der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit insgesamt 9.185 Personen, davon 3.035 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 33% (**kontinuierlicher Anstieg auf mäßigem Niveau**; seit 2019 um 3,4%).



Höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst der Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gemeindeverbände in Vollzeitbeschäftigung

Im Zeitraum 2019 bis 2024 ist der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des Höheren Dienstes um 5,3% auf 27,8% gestiegen.

Im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil zwischen 2019 und 2024 um 4,9% auf 44,6% erhöht. Anhand der vorangegangenen Berichte zeigt sich eine fortgesetzte Weiterentwicklung auf moderatem Niveau.

Der Mittlere Dienst weist einen geringen Anstieg des prozentualen Frauenanteils seit 2019 um 0,4% auf 14,4% auf.

Gesamtzahl Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gemeindeverbände in Teilzeitbeschäftigung (Tab. 15)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Besoldungsgruppen) der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit insgesamt 2580 Personen, davon 2.305 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 89% (**keine Änderung seit 2020**).

Höherer Dienst, gehobener Dienst und mittlerer Dienst der Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gemeindeverbände in Teilzeitbeschäftigung

Im Zeitraum 2019 bis 2024 hat sich der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen des Höheren Dienstes um 2,7% auf 78,9% verringert.

Im gehobenen Dienst hat sich der Frauenanteil zwischen 2019 und 2024 um 0,7% auf 90,5% erhöht.

Der Mittlere Dienst weist eine deutliche Verringerung des prozentualen Frauenanteils um 5% auf 87,3% auf.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vollzeit

Gesamtzahl Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Gemeinden/Gemeindeverbände in Vollzeitbeschäftigung (Tab. 17)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Entgeltgruppen) der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Vollzeit insgesamt 66.754 Personen, davon 31.741 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 47,5% (Anstieg um 1,5% seit 2019). Das Geschlechterverhältnis **nähert sich der Parität an**.

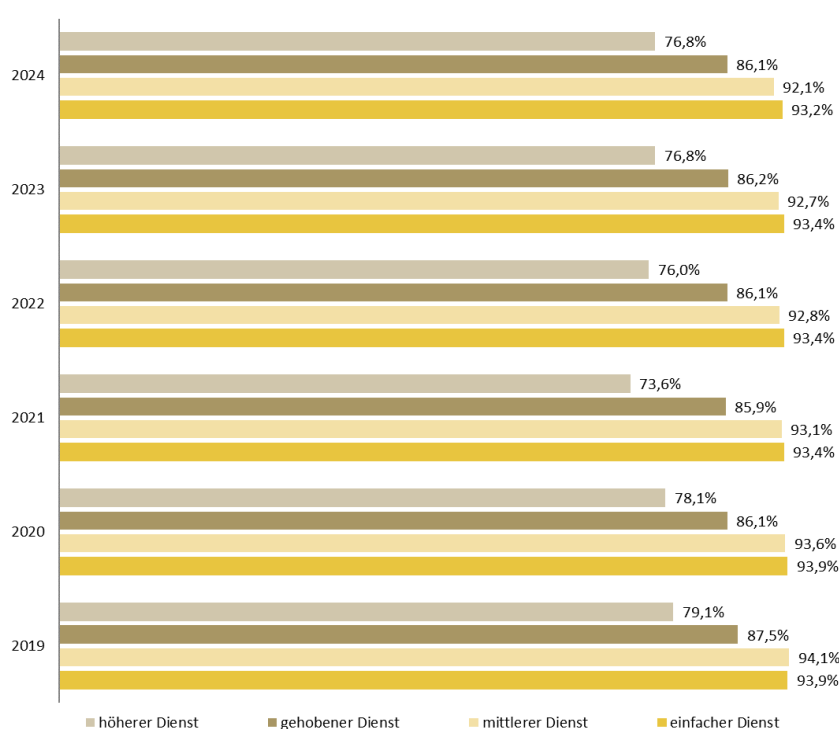
Die prozentualen Frauenanteile liegen 2024 im höheren Dienst bei 42,6% (Zuwachs 1,7%), im gehobenen Dienst bei 50,4% (Zuwachs 0,7%) und im mittleren Dienst bei 48,1% (Zuwachs 1,7%). Der **gehobene Dienst ist paritätisch besetzt**.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Teilzeit

Gesamtzahl Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Gemeinden/Gemeindeverbände in Teilzeitbeschäftigung (Tab.18)

2024 beträgt die Gesamtzahl (sämtliche Entgeltgruppen) der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Teilzeit insgesamt 52.425 Personen, davon 37.790 Frauen mit einem prozentualen Anteil in Höhe von 72,1% (**Reduzierung um 20% seit 2019**)

Anteil von Frauen an den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Gemeinden und Gemeindeverbände nach Laufbahngruppen



Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes
© Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet

Die prozentualen Frauenanteile liegen 2024 im höheren Dienst bei 76,8% (Verringerung 2,3%), im gehobenen Dienst bei 86,1% (Reduzierung 1,4%) und im mittleren Dienst bei 92,1% (Verringerung 2,0%).

B. Geschlechtergerechte Personalentwicklung – Maßnahmen und Umsetzung durch die Normadressaten

Bei den in § 6 Abs. 4 HGlG aufgelisteten Maßnahmen handelt es sich überwiegend um vormalige Schwerpunkte der Modellvorhaben gemäß § 5 Abs. 8 HGlG (Fassung 31. August 2007). Aufgrund des Erfolgs der langjährig erprobten Modellvorhaben wurden diese ab 2016 in das HGlG als Bestandteile der regulären Frauenförder- und Gleichstellungspläne übernommen. Die Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten sicherzustellen und fortlaufend zu fördern. Sie geben den Dienststellen eine Orientierung und Empfehlung, in welchen Bereichen die Mittel zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anzuwenden sind. Gleichzeitig bleiben genügend Handlungsspielräume offen, um dienststellenspezifische Maßnahmen zu ergreifen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung der Normadressaten aus dem Jahr 2025 vorgestellt:

§ 6 Abs. 4 Nr. 1 HGlG: Potenzialerkennung und -förderung

Das Erkennen und die Förderung von Potenzialen wird als eine Schlüsselaufgabe der Führungskräfte benannt. Zu ihren Kernaufgaben gehören sowohl die Identifizierung und Förderung von Qualifizierungswünschen und Entwicklungsambitionen der Beschäftigten als auch die Qualifikationsbedarfe der jeweiligen Fachbereiche und Abteilungen. In Jahres- und Personalentwicklungsgesprächen liegt der Fokus auf der individuellen Förderung, zum Beispiel mit

- Angeboten zur Nachqualifizierung für den gehobenen Dienst / als Verwaltungsfachangestellte, Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin
- der Möglichkeit eines Qualifikationsaufstiegs über berufsbegleitende Studiengänge (Master of Public Administration)
- Masterstudiengängen als berufsbegleitender Weiterbildung
- Aufstiegslehrgängen vom mittleren in den gehobenen Dienst
- Qualifikationsaufstiegen nach § 37 HLVO (prüfungsgebundener Aufstieg)
- Erfahrungsaufstiegen nach § 38 HLVO (prüfungsfreier Aufstieg)

- Interessenbekundungsverfahren für vakante Dienstposten und fachlich ausgerichtete AGs.
- Talente-Pools, Coaching- und Mentoring-Programmen, Traineeprogrammen
- modularen House-Schulungen für zukünftige Führungskräfte
- Job Shadowing
- Weiterbildungen für Postdoktorandinnen

§ 6 Abs. 4 Nr. 2 HGIG: Die Entwicklung von Personalauswahlkriterien

Das Bewerberfeld von qualifizierten Frauen soll gerade in denjenigen Bereichen erweitert werden, in denen eine weibliche Unterrepräsentanz vorliegt. Asymmetrische Geschlechterverhältnisse leiten sich vielfach aus der Existenz überkommener Geschlechterstereotypen und fehlender weiblicher Rollenvorbilder her.

Im vorangegangenen Sechsten Bericht haben sich die Normadressaten für transparente und formalisierte Personalauswahlverfahren mit klaren Standards und geschlechterneutralen Anforderungsprofilen und Interviewleitfäden ausgesprochen. Dieser Fokus auf eine geschlechterunabhängige Bestenauswahl anhand der Kriterien Eignung, Leistung und Befähigung, die in standardisierten Auswahlverfahren identifiziert werden, besteht unverändert. Um verstärkt qualifizierte Bewerberinnen anzusprechen, wird in den Ausschreibungstexten die Gleichstellung von Frauen hervorgehoben und grundsätzlich auf die grundsätzliche Teilbarkeit von Stellen verwiesen.

Neu finden in jüngster Zeit zunehmend Schulungen der Auswahlbeteiligten zu der Thematik der „Unconscious Biases“ statt.

§ 6 Abs. 4 Nr. 3 HGIG: Fortbildungsmaßnahmen

Die strategische Planung und Umsetzung dienstlicher Fort- und Weiterbildungen gehört zu den zentralen Aufgabengebieten von Führungskräften. Im Zeitalter des „Lebenslangen Lernens“ sichern fortlaufende Qualifizierungen die stetig

wandelnden Bedarfe der Dienststellen. In der Wirkung sind sie für die Beschäftigten mit Aufstiegschancen und besseren Verdienstmöglichkeiten verbunden. Dies wurde bereits bei der vorangegangenen Auswahl der angegebenen Maßnahmen zur Potenzialerkennung und -förderung deutlich.

In § 12 Abs. 3 HGIG werden Vorgesetzte in die Pflicht genommen, spezifische Frauenfortbildungsmaßnahmen anzubieten, die eine Weiterqualifizierung auch in denjenigen Bereichen ermöglichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind. Dabei geht es zum einen um die fortlaufende Qualifizierung im Rahmen des gesellschaftlichen und technologischen Wandels, zum anderen um die Bewusstseinsstärkung im Hinblick auf charakteristische, oftmals auch unbewusste Ungleichheiten, die speziell Frauen auf dem Weg in die Führung oder in der Führung selbst begegnen.

Hauseigene Fortbildungsprogramme, die in der Regel in enger Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden, bieten hierzu ein weites Themenspektrum mit gezielten Angeboten (Workshops, Vorträge, (Inhouse)Seminaren) beispielsweise zu Souveränitäts- / Kommunikationstraining und Konfliktmanagement, zu Selbstmarketing, zu spezifischen Mentoringprogrammen (beispielsweise für Referentinnen) und zu Führungskräftezirkeln zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte und zum Führen in Teilzeit. Derartige Maßnahmen bilden oftmals auch einen Bestandteil der Frauenförder- und Gleichstellungspläne.

§ 6 Abs. 4 Nr. 4 HGIG: Die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen

Die terminierte Übertragung von qualifizierenden Aufgaben stellen eine logische Fortsetzung von der qualifizierenden Fortbildung in die praktische Anwendung dar. Schlüsselkompetenzen (Soft Skills) wie Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbststeuerung und Handlungskompetenz werden gefördert, d.h. Qualifikationen, die über eine reine fachliche Bildung hinausreichen und zum eigenständigen Handeln und zur Übernahme von Verantwortung und damit zu Führung befähigen.

Aus der Sicht der Normadressaten handelt es sich um eine positive und bewährte Maßnahme, die gerade im Hinblick auf das noch nicht ausgeschöpfte Potenzial von

weiblichen Beschäftigten im eigenen Haus gezielt genutzt wird, auch zur Abmilderung des Führungskräfte mangels. Als Instrumente werden beispielhaft benannt:

- die Leitung von Arbeits- und Projektgruppen sowie von temporären Arbeitskreisen
- die zeitliche begrenzte Übernahme von Stellvertretungsfunktionen sowie kommissarische Tätigkeiten
- die Leitung von Sachgebieten im Hinblick auf eine evtl. Übernahme von Fachdienst- bzw. Amtsleitungsfunktionen als Entwicklungschancen
- die Vergabe von Sonderaufgaben, Projekten, Projektmanagement

Dies spezifiziert sich dann beispielsweise im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit im richterlichen Dienst mit Tätigkeiten als Präsidialrichterin, als Pressesprecherin, als Koordinatorin für besondere Einsatzlagen, als Rechtshilfekoordinatorin, als Prüferin in der ersten und zweiten juristischen Staatsprüfung aus.

Auch an den Universitäten und Hochschulen finden gezielte und geschlechterspezifische Angebote für Wissenschaftlerinnen im Rahmen von „Career Support – Trainings für Wissenschaftlerinnen“ statt sowie Trainings, die Frauen dabei unterstützen, eine Lebenszeitprofessur zu erlangen und sie bei der Übernahme von Leitungsaufgaben als Führungskraft optimal vorbereiten wie exemplarisch:

- Berufungs- und Tenure Track Verfahren
- Zwischenevaluation im Tenure Track Verfahren
- Women Leaders in Academia in Intercultural Teams
- Wirksam führen in Wissenschaft und Forschung
- Führungskompetenz entwickeln
- Sitzungen und Entscheidungsprozesse moderieren

§ 6 Abs. 4 Nr. 5 HGlG: Die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen

Im Vergleich zu den vorangegangenen Berichtszeiträumen hat sich die Bereitschaft der Dienststellenleitungen zur Einführung von Modellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Führungsverantwortung nochmals deutlich erhöht. Derartige

Modelle werden zunehmend nicht mehr kulturell in Frage gestellt, sondern als gleichwertige

und moderne Führungsformen anerkannt und entsprechend erprobt und ausgebaut. Insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle können dazu beitragen, Führungsaufgaben auch in Teilzeit verlässlich wahrzunehmen. Vielfach handelt es sich dabei um vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse, die zu einem späteren Zeitpunkt je nach individueller Lebensphase aufgestockt werden können.

Als eine flexible Arbeitsform hat sich das Mobile Arbeiten bewährt, bei dem die Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsarbeitsstätte erbracht werden kann. Häufig besteht für die oder den Beschäftigten die Möglichkeit, den Arbeitsort (ggf. unter Beachtung der Vorgaben des Arbeitgebers oder Dienstherrn) frei zu wählen.

Das Modell der geteilten Führung durch zwei Beschäftigte (Jobsharing sowie Jobsplitting) mit paritätischer Stundenzahl auf einer Vollzeitstelle ist hingegen in der praktischen Ausübung anspruchsvoll. Das Meinungsbild der Normadressaten hierzu ist vielschichtig. In kritischen Rückmeldungen wird dies damit begründet, dass in denjenigen Fällen, in denen Beschäftigte zu einem späteren Zeitpunkt ihre familiäre Sorgezeit wieder reduzieren und dafür ihre Stundenzahl erhöhen möchten, die Vollzeit-Planstelle dann für zwei Beteiligte nicht ausreicht, sozusagen das passende Gegenstück wegfällt. Die Normadressaten berichten auch über ein gewisses Risiko, dass speziell beim Jobsharing Meinungsverschiedenheiten zur Aufgabenverteilung auftreten können. Für das Jobsplitting wird dies jedoch nicht akzentuiert.

Das HMWVE berichtet, dass sich das bislang in drei Referaten praktizierte Modell, die geteilte Führung mit zwei Vollzeitmodellen (referatsintern) zu hinterlegen und über den familienbedingten Ausgleich nach § 14 Abs. 4 HGlG die zeitlich befristeten Vakanzten abzudecken, sehr bewährt habe. Es ermöglicht bei einer Reduzierung der familiären Sorgezeit die Erhöhung der Stundenzahl. Als positive Faktoren werden benannt: die erhöhte Erreichbarkeit der Führungsebene für Mitarbeitende, Abteilungsleitungen und Externe, weniger Vertretungsfälle, Sparringspartnerschaften

auf gleicher Ebene und die Möglichkeit, interdisziplinäre Teams in der Führung zu etablieren.

§ 6 Abs. 4 Nr. 6 HGlG: Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

Die Rotation stellt oftmals eine Voraussetzung für die Übernahme höherer Führungsfunktionen dar. Dies kann für die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten mit familienbedingten Teilzeitbedarfen und eingeschränkter Mobilität eine Herausforderung sein. Wichtig ist dann, dass individuelle Lösungen gefunden werden müssen, um sowohl den unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten als auch den jeweiligen fachlichen Bedarfen gerecht zu werden. Dieser Thematik wird in den vorliegenden Rückmeldungen eine hohe Bedeutung beigemessen, die im Rahmen einer zeitgemäßen Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Als Instrumente werden individuelle Teilzeitmodelle, Homeoffice und mobiles Arbeiten im Rahmen von verfügbaren Planstellen und Funktionen genannt. An einigen Hochschulen existieren spezielle Reisekostenfonds für Forschende mit Familienaufgaben, um auch ihnen wissenschaftlichen Austausch und Forschungsaufenthalte zu ermöglichen.

§ 6 Abs. 4 Nr. 7 HGlG: Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

Die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben (Elternzeit, Pflegezeit) wird in den Rückmeldungen der Normadressaten im Hinblick auf die Bindung der Beschäftigten als elementar angesehen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels gilt es die eigenen Bediensteten bestmöglich zu unterstützen, ihre Bindung zum Arbeitgeber zu stärken und so nachhaltig einem Verlust von Erfahrung und Wissen vorzubeugen.

Das Spektrum der Maßnahmen ist umfangreich:

- Kontakthalteprogramme auf Wunsch mit Stellenausschreibungen (Bewerbung auch während Mutterschutz und Elternzeit), Fortbildung,

Zugriffsmöglichkeit auf das hauseigene Intranet, Bereitstellung eines Notebooks, Newsletter, Netzwerkveranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, persönliche Ansprechpersonen: „Eltern – Guide“, „Pflege – Guide“)

- Aus- und Einstiegs-/Rückkehr-Gespräche mit Personalpartnern, Führungskräften, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Re-Entry-Programme / „Comeback-Programme“ / Reboarding-Konzepte mit individueller Einarbeitung, flexibler Arbeitszeit, Fortbildung
- Unentgeltliche stunden- oder tageweise Hospitation, um einen anderen Arbeitsbereich kennen zu lernen

Zur gezielten Förderung von Bediensteten, die durch Elternzeit oder Beurlaubung einen Beurteilungsstichtag verpasst haben, wird im Geschäftsbereich des HMdF auf eine konsequente Erstellung sogenannter Zwischenbeurteilungen nach der Rückkehr aus der Elternzeit oder aus der Beurlaubung geachtet. So soll verhindert werden, dass aus der familiär bedingten Unterbrechung des regulären Beurteilungsrhythmus Nachteile entstehen.

§ 6 Abs. 4 Nr. 8 HGlG: Geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung

Bei der geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung handelt es sich um eine personalkostenorientierte Betrachtungsweise, um die Ziele des HGlG umzusetzen. In denjenigen Bereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, sollen personalstellenorientierte Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen, zum Beispiel eine Personalkostenverteilung, die dem prozentualen Anteil der Frauen am Gesamtstellenvolumen entspricht.

Wie in den vorangegangenen Berichten überwiegen auch 2025 negative Voten zu dieser Maßnahme deutlich. Primär wird die Widersprüchlichkeit zu der geltenden Tarif- und Besoldungssystematik herausgestellt. Aus Sicht der Normadressaten wird eine geschlechtergerechte Personalkostenverteilung dadurch gewährleistet, dass für sämtliche Tätigkeiten und in allen Bereichen (Gehalt, Bonuszuschlag, Erstattung Weiterbildungs- und Reisekosten) die zur Verfügung stehenden Mittel in

gleicher Weise unabhängig vom Geschlecht gezahlt werden – so wie es auch in der Praxis der Landes- und Kommunalverwaltung betrieben wird.

Die Normadressaten weisen darauf hin, dass sich eine an dem Geschlecht ausgerichtete Budgetplanung nicht sachgerecht vollziehen kann und führen dafür folgende Gründe an

- a) Die Budgetplanung erfolgt nach dem tatsächlichen bzw. voraussichtlichen Personaleinsatz geschlechterunabhängig bei der jeweiligen Finanzstelle. Hierbei ist die Personaleinsatzplanung (z.B. durch das Personalreferat) führend. Die Budgetierung erfolgt erst im Folgeschritt und hat keinen Einfluss darauf, welche Person mit welchem Geschlecht wo eingesetzt wird.
- b) Eine geschlechtergerechte Personalkostenplanung hätte zur Folge, dass bereits im Planungsjahr betragsmäßig festzulegen wäre, welches Budget im Folgejahr bei der jeweiligen Finanzstelle für die einzelnen Geschlechter zur Verfügung stehen wird. Dies würde die kurzfristige Personalplanung erschweren. Zudem müsste geregelt werden, ob und unter welchen Voraussetzungen von der Planung abgewichen werden kann.
- c) Es kann keine pauschale Aussage darüber getroffen werden, ob ein bestimmtes Geschlecht durchschnittlich höhere oder geringere Personalkosten verursacht. Beispielsweise nimmt auch männliches Personal Eltern- und Teilzeiten in Anspruch. Bei längeren Elternzeiten, die oft auf weibliche Beschäftigte entfallen, werden nach Möglichkeit Ersatzkräfte beschäftigt, die wiederum neue Personalkosten verursachen.
- d) Die technische Budgeteinstellung in SAP erfolgt bei der jeweiligen Finanzstelle und der jeweiligen Finanzposition. Eine Möglichkeit, hierbei eine geschlechterspezifische Unterscheidung vorzunehmen, ist in SAP nicht vorgesehen.

In der Gesamtschau wird zusätzlich auch keine ggf. erhoffte Steuerungsmöglichkeit aufgrund einer geschlechtergerechten Personalkostenbudgetierung gesehen. Vielmehr könnte diese sogar den ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb beeinträchtigen, nämlich dann, wenn schlimmstenfalls nur noch Budget für ein bestimmtes Geschlecht vorhanden ist oder Stellenausschreibungen aus Budgetgründen auf ein bestimmtes Geschlecht beschränkt werden müssten. In einem solchen Fall ergäbe

sich dann zwangsläufig die Frage, ob solche Bestimmungen mit den Budgetierungsgrundsätzen aus der Landeshaushaltsordnung (LHO) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar wären.

§ 6 Abs. 4 Nr. 9 HGIG: Einflussnahme auf die Führungskultur der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Eine zeitgemäße und effiziente partnerschaftliche Führungskultur wird dann erreicht, wenn Frauen und Männer gleichermaßen in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse eingebunden werden.

Aus Sicht der Normadressaten bedeutet die Einflussnahme auf die Führungskultur vor allem eine Vorbildfunktion. Führungskräfte leben Werte wie Respekt, Transparenz, Gleichwertigkeit und Verantwortungsbewusstsein aktiv vor und verfügen über Gleichstellungs- und Diversity-Kompetenz. Hilfreich sind etablierte Kompetenzmodelle und Führungsleitbilder, über die die Anforderungen an Führungskräfte, insbesondere auch die Werteorientierung ins Bewusstsein gerufen und diskutierbar sowie messbar gemacht werden.

Zur Weiterentwicklung der modernen, partnerschaftlichen Führungskultur trägt auch die Durchführung unterschiedlicher Workshops und Fachveranstaltungen für Führungskräfte bei, beispielweise zur Persönlichkeitsentwicklung und chancengerechtem Verhalten, zur familiensensiblen Führung (Homecare- Eldercare) oder zur „Female Leadership“. Es fällt auf, dass, im Vergleich zu den vorangegangenen Berichten, die Anzahl der angebotenen Nachwuchsprogramme für Führungskräfte deutlich zugenommen hat. Im Unterschied zu den thematisch verwandten oder identischen Schulungen für langjährige Führungskräfte, ist die Teilnahme für die Nachwuchskräfte verpflichtend und wird teilweise auch zertifiziert. Das Bewusstsein für den Wert von Chancengleichheit und Partnerschaftlichkeit hat sich demgemäß zu einem integralen Bestandteil der gegenwärtigen Führungskultur in der öffentlichen Verwaltung weiterentwickelt.

§ 6 Abs. 4 Nr. 10 HGIG: Die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern

Es besteht ein breiter Konsens, dass weder geschlechterspezifische Rollenerwartungen noch stereotype Wahrnehmungen in eine Beurteilung einfließen dürfen. Insbesondere dürfen sich die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit sowie flexiblen Arbeitszeitmodellen als auch eine Tätigkeit in Teilzeit nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Die Zustimmung zu dieser Umsetzung der Rahmenvorgaben des § 11 Abs. 3 Satz 2 HGlG durch die Normadressaten ist unstrittig. Gegenstand einer Beurteilung können allein die im zugrundeliegenden Beurteilungszeitraum erbrachten Leistungen unabhängig vom Geschlecht oder Erwerbsverlauf sein. In vielen Dienststellen werden Führungskräfte zusätzlich mit ergänzenden Schulungen und Leitfäden sensibilisiert.

Anhang

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

- Hessischer Landtag
- Oberste Landesbehörden
 - Hessische Staatskanzlei
 - Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum
 - Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz
 - Hessisches Ministerium der Finanzen
 - Hessisches Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat
 - Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen
 - Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur
 - Hessisches Ministerium für Digitalisierung und Innovation
 - Hessisches Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat
 - Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
 - Hessisches Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege
- AOK Hessen
- Deutsche Rentenversicherung Hessen
- Regionalverband FrankfurtRheinMain
- Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen
 - Sparkasse Bad Hersfeld-Rotenburg
 - Sparkasse Dillenburg
 - Frankfurter Sparkasse
 - Sparkasse Fulda
 - Kreissparkasse Gelnhausen
 - Sparkasse Gießen

- Kreissparkasse Groß-Gerau
- Kasseler Sparkasse
- Sparkasse Laubach-Hungen
- Sparkasse Marburg-Biedenkopf
- Nassauische Sparkasse
- Sparkasse Oberhessen
- Kreissparkasse Schlüchtern
- Kreissparkasse Schwalm-Eder

- Hessischer Landkreistag
 - Landkreis Darmstadt-Dieburg
 - Kreis Groß-Gerau
 - Landkreis Limburg-Weilburg
 - Main-Taunus-Kreis
 - Landkreis Marburg-Biedenkopf
 - Schwalm-Eder-Kreis
 - Werra-Meißner-Kreis
 - Wetteraukreis

- Hessischer Städte- und Gemeindebund
 - Kreisstadt Bad Hersfeld
 - Stadt Bad Nauheim
 - Stadt Eschborn
 - Kreisstadt Eschwege
 - Philipp-Soldan-Stadt Frankenberg (Eder)
 - Gemeinde Kriftel
 - Büchnerstadt Riedstadt

- Hessischer Städtetag
 - Stadt Bad Homburg v. d. Höhe
 - Stadt Frankfurt am Main
 - Stadt Friedrichsdorf
 - Stadt Fulda

- Universitätsstadt Gießen
- Brüder-Grimm-Stadt Hanau
- Stadt Griesheim
- Kassel documenta Stadt
- Stadt Langen
- Kreisstadt Lauterbach
- Kreisstadt Limburg a. d. Lahn
- Universitätsstadt Marburg
- Stadt Offenbach am Main
- Stadt Rüsselsheim am Main
- Landeshauptstadt Wiesbaden

Tabellen

- **Tabelle 1:** Beschäftigte des Landes
- **Tabelle 2:** Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Vollzeit
- **Tabelle 3:** Beamtinnen/Beamte und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes der Besoldungsordnung B in Vollzeit
- **Tabelle 4:** Richterinnen und Richter des Landes der Besoldungsgruppe R in Vollzeit
- **Tabelle 5:** Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - höherer Dienst
- **Tabelle 6:** Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - gehobener Dienst
- **Tabelle 7:** Beamtinnen und Beamte des Landes der Besoldungsordnung A in Vollzeit - mittlerer Dienst
- **Tabelle 8:** Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Teilzeit
- **Tabelle 9:** Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Altersteilzeit
- **Tabelle 10:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Vollzeitbeschäftigung
- **Tabelle 11:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Teilzeitbeschäftigung
- **Tabelle 12:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Altersteilzeit
- **Tabelle 13:** Personal des unmittelbaren öffentlichen Dienstes in Ausbildung
- **Tabelle 14:** Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung
- **Tabelle 15:** Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung
- **Tabelle 16:** Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung

- **Tabelle 17:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung
- **Tabelle 18:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung
- **Tabelle 19:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung
- **Tabelle 20:** Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte in der Besoldungsgruppe R.
- **Tabelle 17:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung
- **Tabelle 18:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung
- **Tabelle 19:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung

Beschäftigte des Landes¹⁾

Art und Umfang des Dienstverhältnisses	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Vollzeit	24.015	11.550	12.465	48,1	24.810	11.995	12.820	48,3	23.695	11.580	12.115	48,9	23.895	11.745	12.150	49,2	23.980	11.820	12.160	49,3	24.440	12.125	12.315	49,6	1,5
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Teilzeit	13.815	11.150	2.665	80,7	15.300	12.205	3.095	79,8	16.075	12.790	3.285	79,6	17.890	14.105	3.785	78,8	18.745	14.865	3.880	79,3	19.415	15.410	4.005	79,4	-1,3
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Altersteilzeit	70	45	25	64,3	5	5	0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-62,3
Beamtinnen/Beamte in Vollzeit	72.705	33.365	39.335	45,9	73.400	34.060	39.340	46,4	76.110	35.980	40.130	47,3	76.675	36.600	40.075	47,7	77.035	37.175	39.855	48,3	78.375	38.305	40.070	48,9	3,0
Beamtinnen/beamte in Teilzeit	24.275	21.940	2.335	90,4	24.610	22.180	2.430	90,1	24.740	22.310	2.430	90,2	25.235	22.750	2.490	90,2	26.145	23.530	2.610	90,0	27.010	24.240	2.770	89,7	-0,7
Beamtinnen/Beamte in Altersteilzeit	15	15	0	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-92,9
insgesamt	134.890	78.060	56.825	57,9	138.130	80.445	57.685	58,2	140.615	82.655	57.960	58,8	143.695	85.195	58.500	59,3	145.900	87.390	58.510	59,9	149.245	90.085	59.165	60,4	2,5

1) Ab 1. Januar 2010 wurde die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit eingestellt. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten rückläufig.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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 Fünferroundung unterzogen.

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

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

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 11	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	10	5	10	50,0	10	5	10	50,0	10	5	10	50,0	0,0
B 9	15	5	10	33,3	15	0	10	0,0	15	0	10	0,0	10	0	10	0,0	10	0	10	0,0	15	5	10	33,3	0,0
B 8	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
B 7	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	0	0,0	5	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
B 6	55	10	45	18,2	60	10	50	16,7	65	15	50	23,1	65	20	50	30,8	65	20	45	30,8	60	20	40	33,3	15,1
B 5	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	0	10	0,0	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	0,0
B 4	15	0	15	0,0	15	0	10	0,0	15	0	15	0,0	15	0	15	0,0	15	0	15	0,0	15	0	15	0,0	0,0
B 3	80	30	50	37,5	70	25	50	35,7	75	25	55	33,3	85	30	60	35,3	95	35	60	36,8	85	35	55	41,2	3,7
B 2	130	40	90	30,8	145	45	100	31,0	150	45	105	30,0	155	55	100	35,5	165	55	105	33,3	175	60	110	34,3	3,5
R 8	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
R 7	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0,0
R 6	0	0	0	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	0,0
R 5	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	0	0,0	5	0	0	0,0	0,0
R 4	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	0,0
R 3	95	30	65	31,6	95	35	60	36,8	90	30	60	33,3	90	30	60	33,3	90	35	55	38,9	85	30	55	35,3	3,7
R 2	530	190	340	35,8	525	195	325	37,1	525	205	325	39,0	530	215	315	40,6	555	230	330	41,4	570	240	330	42,1	6,3
R 1	1.180	550	630	46,6	1.200	570	635	47,5	1.220	590	630	48,4	1.245	630	615	50,6	1.240	630	615	50,8	1.305	675	625	51,7	5,1
C 3	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
C 2	10	5	10	50,0	10	0	5	0,0	10	0	5	0,0	10	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	-50,0
W 2	20	5	15	25,0	20	5	15	25,0	25	10	20	40,0	30	10	25	33,3	35	5	25	14,3	40	10	30	25,0	0,0
A 16 hD	735	265	470	36,1	760	280	480	36,8	775	280	495	36,1	800	285	515	35,6	800	285	520	35,6	815	300	515	36,8	0,7
A 15 hD	2.775	1.070	1.705	38,6	2.785	1.095	1.690	39,3	2.810	1.140	1.670	40,6	2.760	1.130	1.630	40,9	2.775	1.140	1.630	41,1	2.870	1.165	1.705	40,6	2,0
A 14 hD	6.595	2.855	3.740	43,3	6.690	2.935	3.760	43,9	6.720	2.985	3.740	44,4	6.810	3.050	3.765	44,8	6.915	3.075	3.840	44,5	7.125	3.200	3.925	44,9	1,6
A 13 hD	8.290	3.955	4.335	47,7	8.150	3.895	4.255	47,8	8.265	3.995	4.270	48,3	8.340	4.030	4.310	48,3	8.510	4.180	4.330	49,1	9.025	4.460	4.565	49,4	1,7
Ausbildung höherer Dienst	2.205	1.300	905	59,0	2.310	1.360	945	58,9	2.395	1.460	935	57,6	2.490	1.540	950	58,0	2.585	1.640	945	59,1	2.725	1.745	980	59,1	1,3
höherer Dienst zusammen	22.790	10.320	12.470	45,3	22.910	10.470	12.440	45,7	24.735	11.585	13.145	46,8	24.995	11.815	13.180	47,3	25.225	12.005	13.220	47,6	26.105	12.545	13.560	48,1	2,8
A 13 gD S	12.295	7.200	5.095	58,6	12.225	7.115	5.110	58,2	12.290	7.155	5.130	58,2	12.230	7.085	5.145	57,9	12.310	7.135	5.175	58,0	12.615	7.345	5.270	58,2	-0,4
A 12	8.655	5.560	3.095	64,2	8.820	5.665	3.150	64,2	9.090	5.875	3.220	64,6	9.230	5.970	3.260	64,7	9.320	6.080	3.245	65,2	9.670	6.345	3.325	65,6	1,4
A 11	5.615	4.150	1.465	25,8	5.655	4.180	1.475	26,2	5.735	4.155	1.580	27,1	5.925	4.280	1.645	27,8	6.000	4.325	1.675	28,0	6.040	4.310	1.730	28,6	2,8
A 10 gD	7.570	1.810	5.760	23,9	7.095	1.750	5.345	24,7	6.705	1.680	5.025	25,1	6.295	1.615	4.680	25,7	6.255	1.685	4.570	26,9	6.395	1.805	4.590	28,2	4,3
A 9 gD	2.900	1.110	1.790	38,3	3.440	1.265	2.175	36,8	4.030	1.555	2.480	38,6	4.485	1.790	2.690	39,9	4.710	1.910	2.800	40,6	4.925	2.155	2.770	43,8	5,5
Ausbildung gehobener Dienst	6.435	3.520	2.915	54,7	6.770	3.820	2.950	56,4	6.975	3.985	2.990	57,1	7.005	4.075	2.935	58,2	7.335	4.035	3.300	55,9	7.625	4.375	3.250	57,2	5,3
gehobener Dienst zusammen	43.480	20.655	22.825	47,5	44.005	21.090	22.910	47,9	44.825	21.800	23.020	48,6	45.170	22.175	22.995	49,1	45.330	22.520	22.815	49,7	45.845	23.100	22.745	50,4	2,9
A 10 mD S	65	10	55	15,4	65	10	55	15,4	70	15	55	21,4	60	15	45	25,0	65	15	50	23,1	80	15	65	18,8	3,4
A 9 mD S + Zulage	735	205	530	27,9	720	210	515	29,2	735	230	500	31,3	740	235	505	31,8	760	260	500	34,2	750	265	485	35,3	7,4
A 9 mD S	1.725	670	1.055	38,8	1.755	695	1.055	39,6	1.745	720	1.025	41,3	1.710	705	1.005	41,2	1.700	710	990	41,8	1.675	710	965	42,4	3,6
A 8	1.805	655	1.150	36,3	1.715	625	1.090	36,4	1.640	575	1.065	35,1	1.555	545	1.010	35,0	1.535	565	970	36,8	1.590	600	990	37,7	1,4
A 7	740	250	490	33,8	715	230	490	32,2	710	235	475	33,1	730	255	475	34,9	775	280	500	36,1	765	280	485	36,6	2,8
A 6 mD	605	210	390	34,7	740	310	430	41,9	850	380	470	44,7	850	390	460	45,9	930	425	505	45,7	930	435	490	46,8	12,1
A 5 mD ¹⁾	45	10	35	22,2	40	5	35	12,5	35	10	25	28,6	45	10	35	22,2	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Ausbildung mittlerer Dienst	715	380	335	53,1	735	415	325	56,5	765	425	340	55,6	825	465	360	56,4	715	400	315	55,9	645	350	290	54,3	1,2
mittlerer Dienst zusammen	6.435	2.390	4.045	37,1	6.490	2.500	3.990	38,5	6.550	2.590	3.965	39,5	6.510	2.610	3.900	40,1	6.475	2.650	3.825	40,9	6.425	2.655	3.770	41,3	4,2
zusammen	72.705	33.365	39.340	45,9	73.400	34.060	39.340	46,4	76.110	35.980	40.130	47,3	76.675	36.600	40.075	47,7	77.035	37.175	39.855	48,3	78.375	38.305	40.070	48,9	3,0

1) Ab 01.04.2023 wurden die Besoldungsgruppen A5 mD in die A6 mD übergeleitet.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

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

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 11	10	5	5	41,7	10	5	5	41,7	10	5	5	50,0	10	5	10	33,3	10	5	10	33,3	10	5	10	25,0	-16,7
B 9	15	5	10	23,1	15	0	10	15,4	15	0	10	0,0	10	0	10	16,7	10	0	10	18,2	15	5	10	42,9	19,8
B 8	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	0	0	0	0,0	-50,0
B 7	5	0	5	25,0	5	0	5	25,0	5	0	5	0,0	5	0	0	33,3	5	0	0	33,3	0	0	0	50,0	25,0
B 6	55	10	45	17,0	60	10	50	26,2	65	15	50	23,1	65	20	50	27,3	65	20	45	29,2	60	20	40	31,1	14,1
B 5	15	5	10	21,4	15	5	10	15,4	15	0	10	0,0	15	5	10	21,4	15	5	10	20,0	15	5	10	20,0	-1,4
B 4	15	0	15	11,8	15	0	10	12,5	15	0	15	0,0	15	0	15	13,3	15	0	15	11,8	15	0	15	12,5	0,7
B 3	80	30	50	36,3	70	25	50	30,3	75	25	55	33,3	85	30	60	33,3	95	35	60	36,6	85	35	55	39,1	2,8
B 2	130	40	90	31,3	145	45	100	30,5	150	45	105	30,0	155	55	100	35,9	165	55	105	34,8	175	60	110	35,6	4,3
zusammen	325	95	230	28,8	335	90	245	28,1	350	100	255	28,6	365	115	250	31,6	380	125	260	32,2	385	130	255	33,9	5,1

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Richterinnen und Richter des Landes der Besoldungsgruppe R in Vollzeit

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
R 8	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
R 7	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0,0
R 6	0	0	0	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	0,0
R 5	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	50,0	5	0	0	66,7	5	0	0	66,7	66,7
R 4	15	5	10	37,5	15	5	10	40,0	15	5	10	37,5	15	5	10	23,1	15	5	10	20,0	15	5	10	20,0	-17,5
R 3	95	30	65	33,0	95	35	60	35,5	90	30	60	35,2	90	30	60	33,7	90	35	55	37,8	85	30	55	37,2	4,2
R 2	530	190	340	35,6	525	195	325	37,6	525	205	325	38,6	530	215	315	40,8	555	230	330	41,1	570	240	330	42,1	6,5
R 1	1.180	550	630	46,4	1.200	570	635	47,3	1.220	590	630	48,4	1.245	630	615	50,6	1.240	630	615	50,6	1.305	675	625	51,9	5,5
zusammen	1.830	775	1.055	42,3	1.845	805	1.040	43,7	1.860	830	1.030	44,6	1.885	880	1.005	46,6	1.915	895	1.020	46,8	1.985	955	1.030	48,0	5,7

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

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

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
A 16 hD	735	265	470	35,9	760	280	480	36,6	775	280	495	36,3	800	285	515	35,7	800	285	520	35,4	815	300	515	36,7	0,8
A 15 hD	2.775	1.070	1.705	38,5	2.785	1095	1690	39,3	2.810	1140	1670	40,6	2.760	1130	1630	40,9	2.775	1140	1630	41,1	2.870	1165	1705	40,6	2,1
A 14 hD	6.595	2.855	3.740	43,3	6.690	2935	3760	43,8	6.720	2985	3740	44,4	6.810	3050	3765	44,7	6.915	3075	3840	44,5	7.125	3200	3925	44,9	1,6
A 13 hD	8.290	3.955	4.335	47,7	8.150	3895	4255	47,8	8.265	3995	4270	48,3	8.340	4030	4310	48,3	8.510	4180	4330	49,1	9.025	4460	4565	49,4	1,7
zusammen	18.395	8.145	10.250	44,3	18.390	8.205	10.185	44,6	18.575	8.400	10.175	45,2	18.710	8.490	10.220	45,4	19.000	8.680	10.320	45,7	19.830	9.125	10.705	46,0	1,7

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

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

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
A 13 gD S	12.295	7.200	5.095	58,6	12.225	7115	5110	58,2	12.290	7155	5130	58,2	12.230	7085	5145	57,9	12.310	7135	5175	58,0	12.615	7345	5270	58,2	-0,4
A 12	8.655	5.560	3.095	64,2	8.820	5665	3150	64,3	9.090	5875	3220	64,6	9.230	5970	3260	64,7	9.320	6080	3245	65,2	9.670	6345	3325	65,6	1,4
A 11	5.615	1.450	4.165	25,8	5.655	1480	4175	26,1	5.735	1555	4180	27,1	5.925	1645	4280	27,8	6.000	1670	4325	27,9	6.040	1730	4310	28,6	2,8
A 10 gD	7.570	1.810	5.765	23,9	7.095	1750	5345	24,7	6.705	1680	5020	25,1	6.295	1615	4680	25,6	6.255	1685	4570	26,9	6.395	1805	4590	28,2	4,3
A 9 gD	2.900	1.110	1.790	38,2	3.440	1265	2175	36,8	4.030	1555	2480	38,5	4.485	1790	2690	40,0	4.710	1910	2800	40,6	4.925	2155	2770	43,8	5,6
zusammen	37.040	17.130	19.910	46,3	37.230	17.270	19.960	46,4	37.850	17.820	20.030	47,1	38.160	18.100	20.060	47,4	38.595	18.480	20.115	47,9	39.645	19.385	20.260	48,9	2,6

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet

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.

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

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
A 10 mD S	65	10	55	13,8	65	10	55	16,9	70	15	55	18,6	60	15	50	21,0	65	15	50	20,3	80	15	65	16,7	2,9
A 9 mD S + Zulage	735	205	530	27,7	720	210	515	28,8	735	230	500	31,7	740	235	505	31,7	760	260	500	34,3	750	265	485	35,4	7,7
A 9 mD S	1.725	670	1.055	38,8	1.755	695	1055	39,8	1.745	720	1025	41,3	1.710	705	1005	41,2	1.700	710	990	41,8	1.675	710	965	42,4	3,6
A 8	1.805	655	1.150	36,3	1.715	625	1090	36,4	1.640	575	1065	35,0	1.555	545	1010	35,0	1.535	565	970	36,8	1.590	600	990	37,7	1,4
A 7	740	250	485	34,0	715	230	490	31,9	710	235	475	33,2	730	255	475	34,7	775	280	500	35,9	765	280	485	36,8	2,8
A 6 mD	605	210	390	35,1	740	310	430	41,9	850	380	470	44,6	850	390	460	45,8	930	425	505	45,7	930	435	490	47,0	11,9
A 5 mD ¹⁾	45	10	35	21,7	40	5	35	15,4	35	10	25	25,7	45	10	35	20,5	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-21,7
zusammen	5.720	2.010	3.710	35,2	5.750	2.085	3.665	36,3	5.785	2.165	3.620	37,4	5.690	2.145	3.540	37,7	5.765	2.255	3.510	39,1	5.785	2.305	3.475	39,9	4,7

1) Ab 01.04.2023 wurden die Besoldungsgruppen A5 mD in die A6 mD übergeleitet.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter und Bezieherinnen/Bezieher von Amtsgehalt des Landes in Altersteilzeit¹⁾

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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	0	0	0	0,0																					
B 3	0	0	0	0,0																					
B 2	0	0	0	0,0																					
C 3	0	0	0	0,0																					
C 2	0	0	0	0,0																					
A 16 hD ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 15 hD ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 14 hD ¹⁾	5	0	0	0,0																					
A 13 hD	0	0	0	0,0																					
höherer Dienst zusammen	5	5	0	100,0																					
A 16 gD L ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 15 gD L ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 14 gD L ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 13 gD L ¹⁾	0	0	0	0,0																					
A 13 gD S ¹⁾	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0																	
A 12	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0																	
A 11	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0																	
A 10 gD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0																	
gehobener Dienst zusammen	10	10	0	100,0	0	0	0	0,0																	
A 9 mD S + Zulage	0	0	0	0,0																					
A 9 mD S	0	0	0	0,0																					
A 8	0	0	0	0,0																					
A 7	0	0	0	0,0																					
A 6 mD	0	0	0	0,0																					
A 5 mD	0	0	0	0,0																					
mittlerer Dienst zusammen	0	0	0	0,0																					
A 6 eD S und A 5 eD S	0	0	0	0,0																					
zusammen	15	15	0	100,0	0	0		0,0																	

1) Ab 1. Januar 2010 wurde die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit eingestellt. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten rückläufig.

Quellen: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Vollzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	25	5	20	12,5	25	5	20	20,8	25	10	20	29,6	30	10	20	35,7	30	10	15	39,3	25	5	20	25,9	13,4
E 16 ²⁾	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	10	5	5	50,0	15	10	5	78,6	0,0
E 15, E 15Ü	140	45	95	32,4	150	40	110	27,0	160	40	120	24,7	175	45	130	26,9	180	65	120	34,6	215	75	140	34,1	1,7
E 14	345	110	235	32,3	400	135	265	34,2	425	165	260	38,7	465	170	295	36,3	460	175	285	37,8	490	200	290	40,6	8,3
E 13, 13Ü	1820	930	890	51,0	2235	1075	1160	48,1	2525	1180	1345	46,7	2570	1200	1375	46,6	2390	1095	1295	45,8	2260	1025	1235	45,4	-5,6
Ausbildung höherer Dienst	1765	1045	720	59,2	1840	1075	760	58,6	295	205	90	69,3	70	50	20	69,0	90	60	30	67,4	80	60	20	73,8	14,6
höherer Dienst zusammen	4090	2130	1960	52,1	4650	2335	2315	50,2	3430	1595	1840	46,4	3310	1475	1840	44,5	3155	1405	1750	44,5	3080	1375	1710	44,6	-7,5
E 12	1080	295	780	27,6	1515	430	1090	28,3	1810	535	1275	29,5	1880	555	1330	29,4	2090	690	1405	32,9	2360	850	1515	35,9	8,3
E 11	2530	985	1545	39,0	2070	915	1150	44,3	1790	840	950	46,8	1755	835	920	47,7	1775	845	930	47,6	1935	950	990	48,9	9,9
E 10	1465	805	665	54,8	1615	910	700	56,5	1745	1035	710	59,3	1850	1130	720	61,1	1935	1165	770	60,1	2020	1205	820	59,5	4,7
E 9 ¹⁾	3715	1875	1840	50,4	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 9b ¹⁾	0	0	0	0,0	1540	850	690	55,2	1555	860	695	55,3	1545	900	645	58,2	1520	880	640	58,0	1540	875	665	56,7	56,7
Ausbildung gehobener Dienst	80	70	10	86,3	150	85	65	2,0	255	120	135	46,9	310	140	170	44,8	315	140	175	44,7	305	135	170	44,1	-42,2
gehobener Dienst zusammen	8870	4030	4840	45,4	6885	3195	3690	46,4	7150	3385	3765	47,3	7340	3560	3780	48,5	7635	3720	3915	48,7	8165	4005	4155	49,1	3,7
E 9a ¹⁾	0	0	0	0,0	2165	1055	1115	48,6	2070	1045	1025	50,5	2140	1110	1030	51,9	2275	1220	1050	53,8	4180	2740	1445	65,5	0,0
E 8, E8a	2830	1575	1255	55,6	2940	1615	1325	54,9	3070	1720	1345	56,1	3105	1765	1340	56,9	3010	1690	1320	56,1	2100	1080	1020	51,4	-4,2
E 7, E7a	375	65	310	16,8	365	65	300	17,5	340	70	275	20,2	360	75	285	20,9	395	85	310	21,6	495	95	400	19,2	2,4
E 6	3405	2160	1245	63,4	3360	2125	1235	63,3	3285	2095	1190	63,7	3540	2050	1485	58,0	3580	2060	1520	57,5	3130	1355	1770	43,4	-20,0
E 5	2205	520	1685	23,6	2110	505	1605	23,9	1880	465	1415	24,8	1565	460	1105	29,5	1565	455	1105	29,2	980	370	615	37,6	14,0
Ausbildung mittlerer Dienst	815	505	315	61,6	925	555	370	60,0	1010	620	390	61,5	1085	650	435	60,1	1000	605	395	60,6	900	525	375	58,2	-3,4
mittlerer Dienst zusammen	9625	4815	4810	50,0	11865	5915	5950	49,9	11650	6015	5635	51,6	11790	6115	5675	51,9	11820	6115	5700	51,8	11785	6160	5625	52,3	2,3
E 4	425	100	325	23,7	390	80	310	20,1	400	85	320	20,9	380	75	305	20,2	345	80	265	23,5	420	85	335	20,0	-3,7
E 3	305	120	185	39,6	285	100	185	34,5	240	90	155	36,5	255	100	155	39,0	235	100	140	41,5	210	110	100	51,7	12,1
E 2, E2Ü	55	40	15	75,9	50	40	10	78,0	45	35	10	78,7	45	35	10	77,3	35	25	10	69,7	30	20	5	75,0	-0,9
einfacher Dienst zusammen	785	260	520	33,5	720	215	505	29,8	690	210	480	30,3	680	210	470	30,9	615	200	410	32,9	660	215	445	32,5	-1,0
nicht TV-H zuordenbar	640	310	330	48,3	690	335	355	48,5	770	380	390	49,2	770	385	380	50,3	755	375	380	49,7	750	370	380	49,3	1,0
insgesamt	24015	11550	12465	48,1	24810	11995	12820	48,3	23695	11580	12115	48,9	23895	11745	12150	49,2	23980	11820	12160	49,3	24440	12125	12315	49,6	1,5

1) Die Entgeltgruppe E9 wird ab 2020 in den mittleren Dienst E9a und in den gehobenen Dienst E9b aufgeteilt. — 2) Im Jahr 2023 wurde die Entgeltgruppe 16 eingeführt.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Teilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer						
Außertariflich	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 16 ²⁾	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
E 15, E 15Ü	30	20	10	66,7	35	20	15	57,1	35	20	15	57,1	35	20	15	57,1	50	35	15	70,0	55	40	15	72,7	6,0
E 14	150	110	45	73,3	160	115	45	71,9	165	115	50	69,7	160	110	50	68,8	165	120	45	72,7	175	130	45	74,3	1,0
E 13, 13Ü	1320	895	425	67,8	1.815	1.185	630	65,3	1.895	1.265	630	66,8	2.120	1.395	725	65,8	1.970	1.300	675	66,0	1.840	1.210	630	65,8	-2,0
Ausbildung höherer Dienst	0	0	0	0	5	0	0	0,0	0	0	0	0,0	945	685	260	72,5	0	0	0	0,0	5	5	0	100,0	0,0
höherer Dienst zusammen	1500	1025	480	68,3	2.015	1.320	695	65,5	2.095	1.400	700	66,8	3.265	2.215	1.050	67,8	2.195	1.460	735	66,5	2.080	1.385	695	66,6	-1,7
E 12	620	430	190	69,4	805	560	245	69,6	865	625	245	72,3	945	685	260	72,5	1.680	1.245	435	74,1	2.010	1.495	515	74,4	5,0
E 11	1640	1215	425	74,1	1.695	1.255	440	74,0	1.645	1.225	420	74,5	1.845	1.340	505	72,6	2.010	1.545	465	76,9	2.150	1.660	490	77,2	3,1
E 10	1945	1600	345	82,3	2.325	1.935	390	83,2	2.555	2.140	415	83,8	2.960	2.485	475	84,0	2.635	2.245	390	85,2	2.575	2.185	390	84,9	2,6
E 9 ¹⁾	2055	1675	385	81,5	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 9b ¹⁾	0	0	0	0,0	1.105	820	290	74,2	1.125	865	260	76,9	1.165	900	265	77,3	1.125	880	245	78,2	1.110	865	245	77,9	0,0
Ausbildung gehobener Dienst	0	0	0	0,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
gehobener Dienst zusammen	6260	4920	1340	78,6	5.935	4.570	1.365	77,0	6.195	4.855	1.340	78,4	6.920	5.415	1.500	78,3	7.455	5.925	1.535	79,5	7.845	6.210	1.635	79,2	0,6
E 9a ¹⁾	0	0	0	0,0	960	865	100	90,1	945	840	100	88,9	970	870	100	89,7	1.180	1.055	125	89,4	2.455	2.305	150	93,9	0,0
E 8, E 8a	1480	1355	125	91,6	1.570	1.435	135	91,4	1.685	1.505	180	89,3	1.845	1.635	210	88,6	1.960	1.665	295	84,9	1.580	1.285	295	81,3	-10,3
E 7, E 7a	50	30	20	60,0	70	40	30	57,1	85	45	40	52,9	100	55	50	55,0	990	705	285	71,2	1.385	1.020	365	73,6	13,6
E 6	2745	2415	330	88,0	2.890	2.520	370	87,2	3.140	2.690	450	85,7	3.585	2.955	630	82,4	3.365	2.835	530	84,2	2.740	2.215	525	80,8	-7,2
E 5	1010	795	210	78,7	1.100	865	235	78,6	1.210	910	295	75,2	1.465	1.130	335	77,1	910	715	195	78,6	665	515	150	77,4	-1,3
Ausbildung mittlerer Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
mittlerer Dienst zusammen	5290	4600	690	87,0	6.595	5.725	870	86,8	7.060	5.995	1.065	84,9	7.975	6.645	1.330	83,3	8.405	6.975	1.430	83,0	8.830	7.340	1.490	83,1	-3,9
E 4	140	70	70	50,0	140	65	75	46,4	165	75	90	45,5	155	70	85	45,2	160	75	85	46,9	185	90	100	48,6	-1,4
E 3	245	195	45	79,6	235	185	50	78,7	215	170	50	79,1	195	150	45	76,9	205	160	45	78,0	180	145	35	80,6	1,0
E 2, E 2Ü, E 1	265	260	5	98,1	260	255	5	98,1	225	220	5	97,8	200	195	5	97,5	170	170	5	100,0	150	145	5	96,7	-1,4
einfacher Dienst zusammen	645	525	125	81,4	635	505	130	79,5	610	465	145	76,2	550	415	135	75,5	535	405	130	75,7	515	375	140	72,8	-8,6
nicht TV-H zuordenbar	120	85	30	70,8	120	85	35	70,8	115	80	35	69,6	125	90	35	72,0	150	100	50	66,7	150	95	50	63,3	-7,5
insgesamt	13815	11150	2665	80,7	15.300	12.205	3.095	79,8	16.075	12.790	3.285	79,6	18.835	14.790	4.045	78,5	18.745	14.865	3.880	79,3	19.415	15.410	4.005	79,4	-1,3

1) Die Entgeltgruppe E9 wird ab 2020 in den mittleren Dienst E9a und in den gehobenen Dienst E9b aufgeteilt. — 2) Im Jahr 2023 wurde die Entgeltgruppe 16 eingeführt.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes in Altersteilzeit

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer						
Außertariflich	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 15Ü	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 15	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 14	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 13, 13Ü	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
höherer Dienst zusammen	5	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 12	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 11	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 10	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 9	15	10	5	66,7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
gehobener Dienst zusammen	30	15	15	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 8	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 6	15	10	5	66,7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 5	5	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
mittlerer Dienst zusammen	25	15	10	60,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 4	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 3	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 2, E2Ü	10	10	0	100,0	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
einfacher Dienst zusammen	15	15	0	100,0	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
insgesamt	70	45	25	64,3	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Personal des unmittelbaren öffentlichen Dienstes in Ausbildung

Art des Dienstverhältnisses und Laufbahn	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Hessen	15.585	9.200	6.385	59,0	13.065	7.945	5.120	60,8	12.795	7.805	4.990	61,0	12.960	7.840	5.120	60,5	13.355	7.930	5.425	59,4	14.497	8.505	5.990	58,7	-0,3
Land																									
beim Land insgesamt	12.090	6.880	5.205	56,9	12.820	7.395	5.430	57,7	13.290	7.675	5.615	57,8	13.365	7.765	5.600	58,1	12.825	7.615	5.210	59,4	12.080	7.195	4.880	59,6	2,7
Beamte	9.425	5.265	4.160	55,9	9.900	5.670	4.230	57,3	11.725	6.725	5.000	57,4	11.895	6.920	4.975	58,2	11.420	6.805	4.615	59,6	10.785	6.470	4.310	60,0	4,1
davon höherer Dienst	2.240	1.335	910	59,6	2.355	1.400	955	59,4	3.945	2.285	1.660	57,9	4.025	2.350	1.680	58,4	3.940	2.340	1.600	59,4	3.915	2.375	1.535	60,7	1,1
gehobener Dienst	6.470	3.550	2.920	54,9	6.810	3.860	2.950	56,7	7.015	4.020	2.995	57,3	7.045	4.105	2.940	58,3	6.765	4.065	2.700	60,1	6.225	3.740	2.485	60,1	5,2
mittlerer Dienst	715	380	335	53,1	735	415	325	56,5	765	425	340	55,6	825	465	360	56,4	715	400	315	55,9	645	355	290	55,0	1,9
Arbeitnehmer	2.665	1.620	1.045	60,8	2.920	1.720	1.200	58,9	1.565	945	615	60,4	1.470	845	625	57,5	1.405	810	595	57,7	1.295	725	570	56,0	-4,8
davon höherer Dienst	1.765	1.045	720	59,2	1.840	1.080	765	58,7	295	205	90	69,5	70	50	20	71,4	90	60	30	66,7	85	65	20	76,5	17,3
gehobener Dienst	80	70	10	87,5	150	90	65	60,0	260	125	135	48,1	315	145	170	46,0	315	145	175	46,0	310	140	170	45,2	-42,3
mittlerer Dienst	815	505	315	62,0	925	555	370	60,0	1.010	620	390	61,4	1.085	655	435	60,4	1.000	605	395	60,5	900	525	375	58,3	-3,7
einfacher Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Gemeinden und Gemeindeverbände																									
bei Gemeinden/Gv. insgesamt	3.495	2.315	1.180	66,2	3.945	2.605	1.340	66,0	4.750	3.210	1.535	67,6	5.095	3.470	1.625	68,1	5.225	3.525	1.700	67,5	5.040	3.330	1.710	66,1	-0,1
Beamte	530	355	175	67,0	620	425	195	68,5	650	440	210	67,7	675	440	235	65,2	680	425	250	62,5	695	420	280	60,4	-6,6
davon höherer Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	0	0,0	0,0
gehobener Dienst	490	330	160	67,3	565	390	175	69,0	590	395	195	66,9	595	390	205	65,5	590	375	215	63,6	605	375	230	62,0	-5,3
mittlerer Dienst	40	25	15	62,5	50	30	20	60,0	60	45	15	75,0	85	55	30	64,7	90	55	35	61,1	90	40	45	44,4	-18,1
Arbeitnehmer	2.965	1.960	1.000	66,1	3.330	2.180	1.145	65,5	4.100	2.770	1.325	67,6	4.420	3.030	1.390	68,6	4.550	3.100	1.450	68,1	4.340	2.910	1.430	67,1	1,0
davon höherer Dienst	100	65	30	65,0	100	75	30	75,0	100	80	25	80,0	105	70	35	66,7	110	70	40	63,6	140	85	55	60,7	-4,3
gehobener Dienst	290	200	90	69,0	305	215	90	70,5	330	245	90	74,2	300	220	80	73,3	310	220	90	71,0	320	230	90	71,9	2,9
mittlerer Dienst	2.575	1.695	880	65,8	2.920	1.890	1.025	64,7	3.665	2.450	1.215	66,8	4.015	2.745	1.270	68,4	4.125	2.805	1.320	68,0	3.875	2.595	1.280	67,0	1,2
einfacher Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	5	0	100,0	0,0

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 11	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
B 10	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
B 9	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	50,0
B 8	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	5	10	33,3	15	10	5	66,7	15	10	5	66,7	15	10	5	66,7	21,5
B 7	25	5	20	20,0	25	5	20	20,0	25	5	20	20,0	25	0	20	0,0	25	5	20	20,0	25	5	20	20,0	4,6
B 6	15	5	15	33,3	20	5	15	25,0	20	5	15	25,0	20	10	10	50,0	20	10	10	50,0	20	5	15	25,0	1,5
B 5	40	5	35	12,5	40	5	35	12,5	40	5	35	12,5	40	5	35	12,5	40	10	30	25,0	40	10	35	25,0	3,9
B 4	50	10	45	20,0	50	10	40	20,0	50	10	40	20,0	50	10	45	20,0	50	5	45	10,0	50	5	45	10,0	-7,4
B 3	60	5	55	8,3	60	5	55	8,3	60	5	55	8,3	60	5	55	8,3	65	5	60	7,7	65	10	55	15,4	5,5
B 2	90	10	85	11,1	95	10	85	10,5	90	10	80	11,1	95	10	85	10,5	95	10	85	10,5	90	10	80	11,1	3,3
A 16 hD	375	50	320	13,3	380	60	320	15,8	385	65	320	16,9	385	70	315	18,2	390	75	315	19,2	380	75	305	19,7	5,3
A 15 hD	300	95	210	31,7	305	100	205	32,8	285	95	190	33,3	275	100	175	36,4	285	105	180	36,8	290	105	185	36,2	5,5
A 14 hD	435	120	315	27,6	420	115	305	27,4	405	110	295	27,2	410	120	290	29,3	410	130	280	31,7	395	130	265	32,9	5,6
A 13 hD	230	65	165	28,3	230	65	170	28,3	225	75	155	33,3	220	65	155	29,5	190	65	125	34,2	180	70	110	38,9	11,7
Ausbildung höherer Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	0	0,0	33,3
höherer Dienst zusammen	1.650	370	1.280	22,4	1.640	380	1.260	23,2	1.600	385	1.215	24,1	1.600	410	1.190	25,6	1.590	430	1.160	27,0	1.560	435	1.125	27,9	5,3
A 14 gD S	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 13 gD S	710	170	540	23,9	690	180	510	26,1	715	190	525	26,6	695	200	495	28,8	695	195	500	28,1	665	185	480	27,8	3,5
A 12	1.180	350	830	29,7	1.190	375	815	31,5	1.120	355	765	31,7	1.090	350	740	32,1	1.045	355	690	34,0	1.045	365	680	34,9	5,4
A 11	1.260	425	835	33,7	1.195	425	765	35,6	1.165	445	725	38,2	1.105	435	670	39,4	1.085	430	655	39,6	1.020	405	620	39,7	5,6
A 10 gD	1.010	450	565	44,6	1.020	460	560	45,1	995	465	535	46,7	945	445	500	47,1	920	435	485	47,3	925	445	475	48,1	4,1
A 9 gD	575	355	225	61,7	580	355	225	61,2	620	365	255	58,9	685	410	275	59,9	710	435	275	61,3	735	455	280	61,9	0,5
Ausbildung gehobener Dienst	485	325	160	67,0	560	385	175	68,8	585	390	195	66,7	590	385	205	65,3	585	370	215	63,2	600	370	230	61,7	-5,1
gehobener Dienst zusammen	5.230	2.075	3.155	39,7	5.230	2.180	3.050	41,7	5.200	2.205	2.995	42,4	5.105	2.225	2.880	43,6	5.035	2.220	2.815	44,1	4.990	2.225	2.765	44,6	4,9
A 10 mD S	20	0	20	0,0	20	0	20	0,0	20	0	20	0,0	20	0	20	0,0	20	0	20	0,0	25	0	25	0,0	-5,8
A 9 mD S + Zulage	5	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	0	0,0	5	0	0	0,0	0,0
A 9 mD S	1.095	170	925	15,5	1.145	175	965	15,3	1.170	180	990	15,4	1.140	180	965	15,8	1.105	170	940	15,4	1.110	170	940	15,3	-0,4
A 8	930	110	820	11,8	895	105	795	11,7	860	100	760	11,6	840	95	745	11,3	810	85	725	10,5	830	85	750	10,2	-1,9
A 7	475	40	435	8,4	480	35	445	7,3	505	30	480	5,9	530	30	500	5,7	555	35	515	6,3	520	40	475	7,7	0,1
A 6 mD	30	20	10	66,7	40	25	15	62,5	45	30	20	66,7	50	35	20	70,0	55	35	15	63,6	60	40	20	66,7	2,9
Ausbildung mittlerer Dienst	35	20	15	57,1	50	30	20	60,0	60	45	15	75,0	80	50	30	62,5	85	50	35	58,8	90	40	45	44,4	-10,6
mittlerer Dienst zusammen	2.590	365	2.225	14,1	2.635	370	2.265	14,0	2.665	385	2.285	14,4	2.665	385	2.275	14,4	2.635	380	2.255	14,4	2.630	380	2.255	14,4	0,4
insgesamt	9.465	2.810	6.655	29,7	9.505	2.930	6.575	30,8	9.470	2.975	6.490	31,4	9.370	3.020	6.350	32,2	9.265	3.035	6.230	32,8	9.185	3.035	6.145	33,0	3,4

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Teilzeitschäftigung

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer						
B 7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 16 hD	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	5	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
A 15 hD	35	30	5	85,7	35	30	5	85,7	40	35	5	87,5	35	30	5	85,7	30	25	5	83,3	30	25	10	83,3	-2,4
A 14 hD	85	70	15	82,4	85	70	15	82,4	85	65	20	76,5	75	60	20	80,0	90	70	20	77,8	90	70	15	77,8	-4,6
A 13 hD	70	55	15	78,6	70	55	15	78,6	65	55	10	84,6	60	50	10	83,3	55	50	5	90,9	60	55	10	91,7	13,1
höherer Dienst zusammen	190	155	35	81,6	200	160	40	80,0	195	160	40	82,1	180	145	35	80,6	180	145	35	80,6	190	150	35	78,9	81,6
A 13 gD S	115	85	25	73,9	120	90	30	75,0	150	110	35	73,3	145	110	35	75,9	150	115	35	76,7	160	125	35	78,1	4,2
A 12 gD	395	335	60	84,8	410	340	70	82,9	420	360	60	85,7	420	360	60	85,7	405	360	50	88,9	420	375	50	89,3	4,5
A 11 gD	745	670	75	89,9	715	650	65	90,9	680	620	60	91,2	670	615	55	91,8	675	610	65	90,4	680	620	60	91,2	1,3
A 10 gD	800	750	50	93,8	785	740	45	94,3	730	685	45	93,8	695	650	40	93,5	640	605	35	94,5	615	580	30	94,3	0,5
A 9 gD	85	80	5	94,1	85	80	5	94,1	95	90	5	94,7	100	90	10	90,0	110	105	10	95,5	105	95	15	90,5	-3,6
Ausbildung gehobener Dienst	5	5	0	100,0	10	10	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	5	5	0	100,0	0,0
gehobener Dienst zusammen	2.145	1.925	220	89,8	2.125	1.905	220	89,6	2.075	1.870	210	90,0	2.030	1.830	200	90,1	1.985	1.800	190	90,5	1.990	1.800	190	90,5	89,8
A 10 mD S	0	0	0	100,0	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	0	0	0	50,0	5	5	0	75,0	5	5	0	75,0	-25,0
A 9 mD S + Zulage	5	0	0	66,7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-66,7
A 9 mD S	250	225	20	91,1	240	220	20	91,3	245	220	20	90,9	240	220	25	90,5	235	215	20	90,7	210	190	20	90,1	-1,0
A 8 mD	170	165	10	95,3	165	150	15	91,6	155	140	15	90,3	150	125	20	85,8	155	125	25	83,0	145	120	25	84,0	-11,3
A 7 mD	65	60	5	92,3	60	50	10	86,7	50	45	5	90,2	50	45	5	93,8	35	30	5	91,4	30	30	5	87,5	-4,8
A 6 mD	15	15	5	81,3	15	10	0	85,7	15	10	0	84,6	15	10	0	84,6	10	10	0	83,3	10	10	0	80,0	-1,3
Ausbildung mittlerer Dienst	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	0	0	0	100,0	5	0	0	66,7	0	0	0	100,0	0	0	0	0,0	-100,0
mittlerer Dienst zusammen	505	470	40	92,3	485	440	45	90,5	465	420	45	90,3	455	405	50	88,8	440	385	55	87,8	400	350	50	87,3	92,3
insgesamt	2.845	2.550	295	90	2.805	2.500	305	89	2.740	2.445	290	89	2.665	2.380	285	89	2.605	2.330	275	89	2.580	2.305	275	89	90,0

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Beamtinnen und Beamte der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung¹⁾

Besoldungs- gruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2024 zu 2019
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
B 3	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 16 hD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 15 hD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 14 hD	0	0	0	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-50,0
A 13 hD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
höherer Dienst zusammen	5	0	5	16,7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-16,7
A 13 gD S	10	0	5	25,0	0	0	0	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	-25,0
A 12 gD	10	5	5	50,0	0	0	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	-50,0
A 11 gD	10	5	5	33,3	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	-33,3
A 10 gD	5	5	0	75,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	-75,0
A 9 gD	0	0	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-100,0
gehobener Dienst zusammen	30	15	15	43,3	5	0	0	66,7	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-43,3
A 10 mD S	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 9 mD S + Zulage	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 9 mD S	5	0	5	20,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-20,0
A 8 mD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
A 7 mD	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
mittlerer Dienst zusammen	5	0	5	20,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-20,0
insgesamt	40	15	25	36,6	40	15	25	36,6	5	0	0	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	-36,6

1) Ab 1. Januar 2010 wurde die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit eingestellt. Aus diesem Grund ist die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten rückläufig.
 Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Vollzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außertariflich	55	20	40	36,4	55	20	40	36,4	55	20	35	36,4	60	20	40	33,3	60	20	40	33,3	65	20	45	30,8	-5,6
E 15Ü	35	5	25	14,3	30	5	20	16,7	30	10	20	33,3	35	10	30	28,6	40	5	30	12,5	40	10	30	25,0	10,7
E 15	235	95	140	40,4	255	110	145	43,1	290	120	170	41,4	280	120	160	42,9	295	125	170	42,4	320	140	185	43,8	3,4
E 14	550	205	345	37,3	585	235	350	40,2	645	270	370	41,9	665	290	375	43,6	690	300	390	43,5	740	310	430	41,9	4,6
E 13, E 13Ü	935	390	545	41,7	950	395	555	41,6	1.000	420	580	42,0	1.070	455	615	42,5	1.120	480	645	42,9	1.145	480	665	41,9	0,2
Ausbildung höherer Dienst	95	65	30	68,4	100	70	30	70,0	100	75	25	75,0	105	70	35	66,7	110	70	40	63,6	140	85	55	60,7	-7,7
höherer Dienst zusammen	1.905	780	1.125	40,9	1.975	835	1.140	42,3	2.115	915	1.200	43,3	2.215	960	1.260	43,3	2.315	1.000	1.315	43,2	2.455	1.045	1.405	42,6	1,7
E 12, E 12a	1.625	525	1.105	32,3	1.720	590	1.130	34,3	1.840	640	1.195	34,8	2.010	710	1.300	35,3	2.115	765	1.355	36,2	2.265	820	1.450	36,2	3,9
E 11, E 11a, E 11b	3.045	1.235	1.810	40,6	3.290	1.335	1.950	40,6	3.640	1.525	2.115	41,9	3.800	1.605	2.190	42,2	4.015	1.715	2.300	42,7	4.285	1.830	2.455	42,7	2,1
E 10, E 10a	3.440	1.680	1.760	48,8	3.535	1.760	1.775	49,8	3.665	1.845	1.820	50,3	3.825	1.925	1.900	50,3	4.080	2.060	2.020	50,5	4.270	2.135	2.135	50,0	1,2
E 9, E 9a-d	8.100	4.580	3.520	56,5	8.440	4.770	3.670	56,5	8.785	4.980	3.805	56,7	9.010	5.120	3.890	56,8	9.315	5.290	4.025	56,8	9.675	5.490	4.185	56,7	0,2
E9a ¹⁾	4.080	2.025	2.055	49,6	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Ausbildung gehobener Dienst	265	180	90	67,9	265	180	85	67,9	295	210	80	71,2	260	185	75	71,2	275	195	85	70,9	275	195	80	70,9	3,0
gehobener Dienst zusammen	20.560	10.220	10.340	49,7	17.250	8.635	8.615	50,1	18.220	9.200	9.020	50,5	18.900	9.550	9.350	50,5	19.805	10.020	9.785	50,6	20.770	10.465	10.305	50,4	0,7
E9a ¹⁾	0	0	0	0,0	4.380	2.175	2.205	49,7	4.620	2.305	2.315	49,9	5.055	2.555	2.495	50,5	5.465	2.775	2.685	50,8	5.885	3.035	2.850	51,6	1,9
E 8, E 8a	11.480	8.350	3.130	72,7	11.625	8.435	3.190	72,6	12.035	8.670	3.365	72,0	12.215	8.755	3.460	71,7	12.470	8.935	3.535	71,7	12.735	9.040	3.695	71,0	-1,7
E 7, E 7a	2.800	965	1.835	34,5	3.005	1.095	1.910	36,4	3.200	1.190	2.010	37,2	3.340	1.265	2.075	37,9	3.625	1.320	2.305	36,4	4.155	1.330	2.825	32,0	-2,5
E 6	7.585	2.250	5.335	29,7	7.730	2.165	5.565	28,0	7.680	2.110	5.570	27,5	7.825	2.180	5.645	27,9	7.750	2.115	5.635	27,3	7.850	2.130	5.715	27,1	-2,6
E 5	6.625	1.220	5.405	18,4	6.270	1.100	5.170	17,5	6.255	1.155	5.100	18,5	6.090	1.110	4.980	18,2	5.910	1.140	4.770	19,3	5.340	1.090	4.250	20,4	2,0
Ausbildung mittlerer Dienst	2.455	1.580	870	64,4	2.800	1.780	1.020	63,6	3.545	2.335	1.210	65,9	3.885	2.620	1.270	67,4	4.005	2.695	1.310	67,3	3.740	2.470	1.270	66,0	1,6
mittlerer Dienst zusammen	30.940	14.365	16.575	46,4	35.810	16.750	19.055	46,8	37.340	17.770	19.570	47,6	38.410	18.485	19.925	48,1	39.225	18.985	20.240	48,4	39.695	19.090	20.605	48,1	1,7
E 4, E 4a	1.130	180	955	15,9	1.120	180	940	16,1	1.115	180	935	16,1	1.145	200	945	17,5	1.140	215	925	18,9	1.305	250	1.055	19,2	3,3
E 3, E 3a	1.365	280	1.085	20,5	1.320	270	1.050	20,5	1.360	295	1.065	21,7	1.420	330	1.090	23,2	1.360	295	1.060	21,7	1.385	340	1.040	24,5	4,0
E 2, E 2Ü	740	250	490	33,8	730	250	480	34,2	765	290	475	37,9	795	305	485	38,4	830	335	495	40,4	725	355	365	49,0	15,2
E 1	75	20	60	26,7	80	20	60	25,0	85	15	70	17,6	80	20	60	25,0	70	20	50	28,6	65	25	45	38,5	11,8
Ausbildung einfacher Dienst	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	5	0	100,0	0,0
einfacher Dienst zusammen	3.315	730	2.585	22,0	3.245	715	2.530	22,0	3.320	775	2.545	23,3	3.440	860	2.580	25,0	3.400	870	2.530	25,6	3.485	975	2.510	28,0	6,0
nicht TVöD zuordenbar	350	145	205	41,4	380	165	210	43,4	440	215	225	48,9	375	180	195	48,0	345	150	195	43,5	350	165	185	47,1	5,7
insgesamt	57.070	26.240	30.830	46,0	58.655	27.100	31.550	46,2	61.445	28.880	32.560	47,0	63.340	30.025	33.315	47,4	65.090	31.020	34.070	47,7	66.755	31.740	35.015	47,5	1,5

1) Die Entgeltgruppe E 9a ist ab dem Jahr 2020 bei den Arbeitnehmerinnen und -nehmern der Gemeinden/Gv dem mittleren Dienst zugeordnet und in einer separaten Zeile aufgeführt.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Teilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	
Außer tariflich	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	0	0,0	0,0
E 15Ü	5	5	5	100,0	5	5	5	100,0	10	5	5	50,0	5	0	5	0,0	10	0	5	0,0	10	5	5	50,0	-50,0
E 15	95	75	20	78,9	90	70	20	77,8	155	95	60	61,3	100	80	20	80,0	110	90	20	81,8	120	100	25	83,3	4,4
E 14	190	155	30	81,6	215	180	30	83,7	255	195	60	76,5	265	205	55	77,4	280	225	55	80,4	315	260	55	82,5	0,9
E 13, 13Ü	395	305	90	77,2	440	330	105	75,0	435	330	105	75,9	445	330	115	74,2	485	365	120	75,3	555	410	145	73,9	-3,3
Ausbildung höherer Dienst	5	5	0	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
höherer Dienst zusammen	690	545	145	79,0	755	590	165	78,1	855	630	225	73,7	815	620	195	76,1	890	685	205	77,0	1.005	770	235	76,6	-2,4
E 12	475	360	115	75,8	495	360	135	72,7	505	385	120	76,2	570	445	130	78,1	625	475	155	76,0	735	555	180	75,5	-0,3
E 11, E 11a	1.070	865	205	80,8	1.240	1.010	230	81,5	1.365	1.110	255	81,3	1.475	1.200	275	81,4	1.610	1.305	305	81,1	1.820	1.480	340	81,3	0,5
E 10	1.525	1.330	200	87,2	1.530	1.325	210	86,6	1.660	1.420	240	85,5	1.740	1.505	235	86,5	1.815	1.590	225	87,6	1.960	1.720	240	87,8	0,6
E 9, E 9a-d	5.015	4.430	585	88,3	5.350	4.720	630	88,2	5.565	4.900	665	88,1	5.830	5.135	695	88,1	6.190	5.455	735	88,1	6.535	5.760	775	88,1	-0,2
E 9a ¹⁾	2.085	1.910	170	91,6	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
Ausbildung gehobener Dienst	25	20	5	80,0	40	35	5	87,5	40	35	5	87,5	40	30	10	75,0	35	30	5	85,7	45	35	10	77,8	-2,2
gehobener Dienst zusammen	10.195	8.920	1.280	87,5	8.655	7.455	1.205	86,1	9.135	7.850	1.285	85,9	9.655	8.310	1.345	86,1	10.275	8.855	1.420	86,2	11.095	9.550	1.545	86,1	-1,4
E 9a ¹⁾	0	0	0	0,0	2.285	2.100	185	91,9	2.395	2.195	195	91,6	2.650	2.430	225	91,7	2.690	2.460	230	91,4	2.995	2.725	275	91,0	-0,9
E 8, E 8a	14.295	13.750	540	96,2	14.595	14.015	580	96,0	15.085	14.420	665	95,6	15.565	14.835	730	95,3	16.195	15.410	785	95,2	16.925	16.035	890	94,7	-1,5
E 7, E 7a	1.615	1.510	105	93,5	1.755	1.635	120	93,2	1.990	1.860	130	93,5	2.055	1.900	160	92,5	2.240	2.060	175	92,0	2.455	2.230	225	90,8	-2,7
E 6	4.535	4.255	280	93,8	4.450	4.145	310	93,1	4.460	4.130	330	92,6	4.575	4.215	360	92,1	4.560	4.175	380	91,6	4.580	4.145	435	90,5	-3,3
E 5	3.165	2.695	475	85,2	3.075	2.595	480	84,4	3.280	2.720	565	82,9	3.345	2.775	570	83,0	3.300	2.755	545	83,5	3.425	2.835	590	82,8	-2,4
Ausbildung mittlerer Dienst	120	115	5	95,8	120	110	5	91,7	120	115	5	95,8	130	125	5	96,2	120	115	10	95,8	135	125	10	92,6	-3,2
mittlerer Dienst zusammen	23.735	22.330	1.405	94,1	26.285	24.595	1.685	93,6	27.330	25.440	1.890	93,1	28.325	26.280	2.045	92,8	29.105	26.975	2.130	92,7	30.515	28.090	2.425	92,1	-2,0
E 4, E 4a	640	530	110	82,8	675	560	115	83,0	715	600	115	83,9	760	635	130	83,6	880	750	130	85,2	1.060	910	150	85,8	3,0
E 3, E 3a	1.435	1.270	165	88,5	1.530	1.375	155	89,9	1.655	1.470	185	88,8	1.635	1.455	180	89,0	1.600	1.420	180	88,8	2.370	2.165	205	91,4	2,9
E 2, E 2Ü	5.875	5.660	215	96,3	5.805	5.605	205	96,6	5.915	5.685	230	96,1	6.095	5.860	235	96,1	6.205	5.945	255	95,8	5.620	5.370	250	95,6	-0,7
E 1	630	590	40	93,7	625	570	55	91,2	670	615	55	91,8	695	635	60	91,4	665	610	50	91,7	585	535	50	91,5	-2,2
einfacher Dienst zusammen	8.580	8.050	525	93,8	8.635	8.110	525	93,9	8.960	8.370	590	93,4	9.190	8.585	605	93,4	9.340	8.725	615	93,4	9.640	8.985	655	93,2	-0,6
nicht TVöD zuordenbar	205	125	80	61,0	190	105	80	55,3	195	120	75	61,5	170	95	75	55,9	180	100	85	55,6	175	105	70	60,0	-1,0
insgesamt	43.405	39.970	3.440	92,1	44.520	34.250	2.400	76,9	46.470	35.200	2.545	75,7	48.150	35.890	2.630	74,5	49.795	36.710	2.880	73,7	52.425	37.790	3.095	72,1	-20,0

1) Die Entgeltgruppe E 9a ist ab dem Jahr 2020 bei den Arbeitnehmerinnen und -nehmern der Gemeinden/Gv dem mittleren Dienst zugeordnet und in einer separaten Zeile aufgeführt.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden/Gv. in Altersteilzeitbeschäftigung

Entgeltgruppe	30.06.2019				30.06.2020				30.06.2021				30.06.2022				30.06.2023				30.06.2024				Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten 2019 zu 2024
	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	insgesamt	davon		Anteil Frauen in %	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			Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Außer tariflich	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	5	0	5	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 15Ü	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E 15	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	15	10	10	66,7	15	10	10	66,7	66,7
E 14	25	10	15	40,0	20	10	10	50,0	25	15	10	60,0	30	15	15	50,0	40	15	25	37,5	30	10	20	33,3	-6,7
E 13, E 13Ü	30	15	15	50,0	30	15	20	50,0	40	15	25	37,5	55	25	30	45,5	50	20	30	40,0	40	20	20	50,0	0,0
höherer Dienst zusammen	60	30	30	50,0	60	25	35	41,7	80	35	45	43,8	100	45	55	45,0	105	45	60	42,9	90	40	50	44,4	-5,6
E 12, E 12a	40	20	25	50,0	50	25	25	50,0	65	30	30	46,2	70	30	35	42,9	75	40	40	53,3	65	35	35	53,8	3,8
E 11, E 11a, E 11b	85	40	45	47,1	95	55	40	57,9	120	70	50	58,3	145	80	65	55,2	165	95	65	57,6	130	70	60	53,8	6,7
E 10, E 10a	90	60	30	66,7	95	65	30	68,4	115	75	40	65,2	120	80	45	66,7	120	80	40	66,7	100	65	30	65,0	-1,7
E 9, E 9a-d ¹⁾	160	110	50	68,8	195	135	60	69,2	235	155	80	66,0	285	195	90	68,4	275	185	90	67,3	215	140	70	65,1	-3,7
E 9a 2)	75	60	15	80,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
gehobener Dienst zusammen	450	285	165	63,3	435	280	150	64,4	530	330	200	62,3	620	385	230	62,1	635	400	235	63,0	505	310	195	61,4	-1,9
E 9a ²⁾	0	0	0	0,0	90	65	20	72,2	125	90	35	72,0	160	115	45	71,9	165	120	50	72,7	135	105	35	77,8	0,0
E 8, E 8a	210	185	25	88,1	250	230	20	92,0	295	265	25	89,8	335	305	30	91,0	320	285	35	89,1	250	225	25	90,0	1,9
E 7, E 7a	20	10	10	50,0	35	20	10	57,1	60	40	15	66,7	75	55	20	73,3	85	60	25	70,6	80	50	30	62,5	12,5
E 6	110	75	35	68,2	115	85	30	73,9	145	100	45	69,0	180	115	65	63,9	185	115	70	62,2	140	85	60	60,7	-7,5
E 5	50	25	25	50,0	55	30	25	54,5	55	30	25	54,5	65	30	35	46,2	75	35	40	46,7	65	30	35	46,2	-3,8
mittlerer Dienst zusammen	390	295	95	75,6	540	435	105	80,6	675	525	150	77,8	815	620	195	76,1	835	615	220	73,7	675	490	185	72,6	-3,0
E 4, E 4a	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	15	5	5	33,3	10	5	5	50,0	10	5	5	50,0	0,0
E 3, E 3a	10	10	0	100,0	10	5	0	50,0	5	5	0	100,0	10	10	0	100,0	15	10	0	66,7	10	10	0	100,0	0,0
E 2, E 2Ü	35	30	0	85,7	30	30	0	100,0	25	25	0	100,0	25	25	0	100,0	30	30	0	100,0	20	20	0	100,0	14,3
E 1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
einfacher Dienst zusammen	55	45	10	81,8	45	40	5	88,9	45	35	5	77,8	50	40	10	80,0	55	45	5	81,8	45	35	5	77,8	-4,0
nicht TVöD zuordenbar	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
insgesamt	955	655	300	68,6	1.085	2.235	1.465	206,0	1.330	1.795	1.100	135,0	1.580	1.350	805	85,4	1.630	965	560	59,2	1.315	790	420	60,1	-8,5

1) Für die Entgeltgruppe E 9 sind in 2019 keine Daten enthalten. — 2) Die Entgeltgruppe E 9a ist ab dem Jahr 2020 bei den Arbeitnehmerinnen und -nehmern der Gemeinden/Gv dem mittleren Dienst zugeordnet und in einer separaten Zeile aufgeführt.

Quelle: Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes. © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden 2025. Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

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.