

Sechster Frauenförderungs- bericht des Freistaates Sachsen

Bericht zur Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen



Auftraggeber

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
Hansastraße 4
01097 Dresden

Auftragnehmer

Kienbaum Consultants International GmbH
Dessauer Str. 28/29
10963 Berlin

Ansprechpartner

Nikolaj Bøggild (Director)

Mobil: +49 172 869 98 90
Fax: +49 211 9659 112 124
E-Mail: nikolaj.boggild@kienbaum.de

Autorinnen und Autoren

Nikolaj Bøggild (Director)
Lara Ebert (Consultant)
Judith Michels (Senior Manager)
Eike Andre Wermes (Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	9
2.	Zusammenfassung der Ergebnisse	11
3.	Einleitung, Zielsetzung und methodisches Vorgehen	16
3.1.	Gesetzliche Grundlagen	16
3.2.	Berichtsgliederung	16
3.3.	Daten und methodisches Vorgehen	17
4.	Fördermaßnahmen und Instrumente des Frauenförderungsgesetzes	19
4.1.	Frauenförderpläne	19
4.1.1.	Kennzahlen zu den Frauenförderplänen	19
4.1.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	25
4.2.	Frauenbeauftragte	27
4.1.1.	Kennzahlen zu den Frauenbeauftragten	27
4.2.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	36
4.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39
4.3.1.	Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39
4.3.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	43
4.4.	Gremienbesetzung	45
4.4.1.	Kennzahlen zu Gremienbesetzungen	45
4.4.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	50
4.5.	Exkurs: Praxisbeispiele zur Anwendung des SächsFFG	52
4.5.1.	Maßnahmen zur Personalentwicklung (insbesondere für weibliche Führungskräfte)	52
4.5.2.	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	53
4.5.3.	Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für gleichstellungsrelevante Themen und Beispiele über die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien	53
5.	Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen	54
5.1.	Personalstand	54
5.1.1.	Beschäftigte im öffentlichen Dienst	54
5.1.2.	Beamtinnen und Beamte	57
5.1.3.	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	63
5.1.4.	Umfang der Beschäftigungsverhältnisse	66
5.1.5.	Beschäftigte nach Funktionsebenen	68
5.1.6.	Ausbildungsverhältnisse	73
5.1.7.	Altersteilzeit und geringfügige Beschäftigung	74
5.2.	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren	75
5.3.	Beförderungen und Höhergruppierungen	80

5.4.	Fortbildungen.....	82
5.5.	Fazit und Handlungsempfehlungen	84
6.	Länder- und Bundesvergleich – Personal des öffentlichen Dienstes	86
6.1.	Personalstand im Länder- und Bundesvergleich.....	86
6.2.	Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen im Länder- und Bundesvergleich	90
6.3.	Regelungen zur Geschlechtergleichstellung im Länder- und Bundesvergleich	93
6.4.	Fazit	95
7.	Anhang	99
7.1.	Besoldungs- und Entgelttabelle	100
7.2.	Datentabellen	102
7.3.	Fragebögen der Onlinebefragung	208

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorhandensein eines Frauenförderplans in der Dienststelle aus Sicht der Personalverwaltungen (links) und der Frauenbeauftragten (rechts).....	20
Abbildung 2: Im Frauenförderplan enthaltene Zielvorgaben und Informationen	22
Abbildung 3: Nutzung des Frauenförderplans als Grundlage für Personalentscheidungen aus Sicht der Personalverwaltungen (links) und der Frauenbeauftragten (rechts).....	23
Abbildung 4: Bewertung von Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in den jeweiligen Dienststellen.....	25
Abbildung 5: Vorhandensein von Ressourcen für die Frauenbeauftragten zur Ausübung ihres Amtes.....	28
Abbildung 6 Umfang der zeitlichen Entlastung der befragten Frauenbeauftragten.....	29
Abbildung 7: Umfang der Beteiligung der Frauenbeauftragten an einzelnen Maßnahmen bzw. Angelegenheiten in ihrer Dienststelle	31
Abbildung 8: Bewertung von Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten.....	34
Abbildung 9: Eigeneinschätzung der Frauenbeauftragten zu deren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit in der Dienststelle	36
Abbildung 10: Vorhandensein von Angeboten bzw. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	40
Abbildung 11: Nachfrage nach Vereinbarkeitsangeboten vonseiten der weiblichen Beschäftigten	42
Abbildung 12: Bewertung von Aussagen zu Vereinbarkeitsthemen durch die Frauenbeauftragten.....	43
Abbildung 13: Anzahl der Gremienmitglieder (nach Geschlecht), die durch die obersten Staatsbehörden des Freistaats Sachsen berufen oder entsendet wurden	46
Abbildung 14: Maßnahmen zur Sicherstellung einer paritätischen Besetzung von Gremien	47
Abbildung 15: Bewertung von Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien.....	48
Abbildung 16: Hinderliche Faktoren für eine paritätische Gremienbesetzung	49
Abbildung 17: Beschäftigte im öffentlichen Dienst zum 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015, 2016, 2017 und 2018 in absoluten Zahlen nach Frauenanteil in Prozent	55
Abbildung 18: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Art des Beschäftigungsverhältnisses	57
Abbildung 19: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils am 30. Juni 2008, 2012, 2015 und 2018	58
Abbildung 20: Ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils am 30. Juni 2008, 2012, 2015 und 2018.....	60
Abbildung 21: Beamtinnen und Beamte am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Besoldungsgruppen	61
Abbildung 22: Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an höchsten Besoldungsgruppen nach Ressorts bzw. Institutionen in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2018.....	62

Abbildung 23: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Entgeltgruppen.....	64
Abbildung 24: Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an höchsten Entgeltgruppen nach Institutionen in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2018	65
Abbildung 25: Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 2018	67
Abbildung 26: Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 in Prozent.....	68
Abbildung 27: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2009 - 2018	70
Abbildung 28: Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2009 - 2018.....	71
Abbildung 29: Gegenüberstellung der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen und dem Frauenanteil an obersten Leitungsfunktionen im jeweiligen Ressort zum Stichtag 30. Juni 2018	72
Abbildung 30: Frauenanteil der Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen in Ausbildung am 30. Juni 2007 - 2018.....	74
Abbildung 31: Beschäftigte in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018	75
Abbildung 32: Anzahl Stellenausschreibungen intern / extern jeweils zum 30. Juni 2007 – 2018	77
Abbildung 33: Bewerbungsverfahren nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Funktionsebenen zum 30. Juni 2018.....	78
Abbildung 34: Neubesetzung von Stellen insgesamt mit Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen zum 30. Juni 2018	79
Abbildung 35: Beförderte Beamtinnen und höher gruppierte Arbeitnehmerinnen sowie der jeweilige Teilzeitanteil in Prozent seit 2009.....	81
Abbildung 36: Fachspezifische und fachübergreifende Fortbildungen nach Geschlecht	83
Abbildung 37: Frauenanteil bei fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen für Führungskräfte	84
Abbildung 38: Frauenanteile bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018	87
Abbildung 39: Frauenanteile bei Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018.....	88
Abbildung 40: Frauenanteile bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018	89
Abbildung 41: Frauenanteile bei den Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018	89
Abbildung 42: Frauenanteile bei Beschäftigten in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018.....	90

Abbildung 43: Frauenanteile in Besoldungsgruppen im öffentlichen Dienst in Prozent* zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018.....	92
Abbildung 44: Frauenanteile in Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst in Prozent* zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018.....	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Rückläufe der Kienbaum Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen und der Frauenbeauftragten.....	18
Tabelle 2: Ausgewählte gesetzliche Regelungen der Frauen- und Gleichstellungsgesetze im Länder- und Bundesvergleich.....	98

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DRiG	Deutsches Richtergesetz
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber
IT	Informationstechnik
KHH	Kernhaushalt
KSV	Kommunaler Sozialverband Sachsen
LGG BRB	Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg
LGG RP	Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
PStG	Personenstandsgesetz
SächsBesG	Sächsisches Besoldungsgesetz
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SR	Sonderrechnung
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen überall auf der Welt kämpfen schon seit Jahren und über mehrere Generationen für Gleichstellung im Sinne gleicher Rechte und Freiheiten wie sie Männern zugestanden werden. Dabei geht es insbesondere auch um Chancengerechtigkeit im Berufsleben.

Die bereits errungenen Erfolge machen Mut, weitere notwendige Maßnahmen und den Kulturwandel voranzutreiben. Vieles ist aber noch zu tun, wie sich auch aus dem hier vorgelegten Frauenförderungsbericht deutlich zeigt.



Der nunmehr Sechste Bericht zur Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen gibt Anlass, in den kommenden Jahren in unseren Anstrengungen nicht nachzulassen, sondern noch mehr Kraft und Mut zu investieren. Frauenförderung ist nicht nur für die individuellen Bedarfe der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst entscheidend, sie ist auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung des Freistaates Sachsen unverzichtbar. Nach wie vor hat der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion, wenn es um die konsequente Umsetzung von Chancengerechtigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft geht.

Der Bericht veranschaulicht die Entwicklungen bis 2018 und gibt konkrete Handlungsempfehlungen. Im öffentlichen Dienst sind Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Das führt zum Fortbestehen einer deutlichen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Ein wichtiges Instrument zur Gleichstellungsförderung und zum Abbau bestehender Schiefen sind Frauenförderpläne. Damit diese ihre Wirkung entfalten können, müssen sie weiter konkretisiert, verbindlicher formuliert und regelmäßig zur Grundlage von Personalentscheidungen gemacht werden. Die Frauenbeauftragten leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Frauenförderung, für den ihnen unser großer Dank gebührt. Sie müssen daher in ihrer Position gestärkt werden. Gleichzeitig kann Frauenförderung nicht allein als Aufgabe der Frauenbeauftragten verstanden werden. Mit einem Ausbau der Gleichstellungskompetenz in den Dienststellen soll nachhaltig eine Veränderung im Denken und schließlich im Handeln, bspw. im Sinne einer paritätischen Besetzung von Führungspositionen, ausgelöst werden. Auch flexible Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, die über Gleitzeitregelungen hinausgehen und mobiles Arbeiten ermöglichen, müssen ausgebaut werden. Der Digitalisierungsschub, den die Corona-Pandemie erzwungen hat, birgt hierfür eine unerwartete Chance, die wir ergreifen sollten. Und nicht zuletzt die gerechtere Verteilung der beruflichen und familiären Aufgaben zwischen Frauen und Männern ist

ausschlaggebend für mehr Chancengerechtigkeit nicht nur im öffentlichen Dienst, auch das hat uns die aktuelle Krise noch einmal mit aller Deutlichkeit vor Augen geführt.

Auch 28 Jahre nach Verabschiedung der Sächsischen Verfassung und des darin in Artikel 8 enthaltenen ausdrücklichen Gleichstellungsauftrags für den Freistaat braucht es verbindlichere Taten, um mehr Bewegung hin zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu bringen. Gleiche Verwirklichungschancen sind die Voraussetzung dafür, dass die grundgesetzlich und in Artikel 18 der Sächsischen Verfassung festgeschriebene Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebenswirklichkeit der Menschen ankommt. Lassen Sie uns gemeinsam diesem Thema größere Schubkraft verleihen!

Ihre

Katja Meier

Sächsische Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Hintergrund und Zielsetzung

Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994 trat am 21. April 1994 mit dem Ziel in Kraft, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Gemäß § 17 SächsFFG soll dem Landtag alle vier Jahre im Rahmen eines Erfahrungsberichts über die Zielerreichung des Gesetzes Auskunft gegeben werden. Das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz hat im Zuge der nach der Landtagswahl 2019 erfolgten Zuständigkeitsübertragung an das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, die Kienbaum Consultants International GmbH beauftragt, die hierfür notwendigen Analysen sowie die Berichtslegung vorzunehmen.

Methodik und Datengrundlage

Die Datengrundlage des vorliegenden Berichts bilden die statistischen Daten der Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2018 sowie Daten aus einer halb-strukturierten Befragung aus dem Jahre 2019. Je nach Datenverfügbarkeit und Untersuchungsinteresse wurden Daten rückwirkend bis zum 30. Juni 1997 in die Analysen einbezogen

An der Befragung teilnahmeberechtigt waren die personalverwaltenden Stellen sowie die Frauenbeauftragten der Dienststellen der Staatsministerien und der nachgeordneten Behörden des Freistaates Sachsen. Punktuell sind darüber hinaus relevante Informationen und Kennzahlen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung aus vorliegenden kleinen Anfragen sowie aus ausgewählten Personalstatistiken der Bundesländer / des Bundes in den Bericht eingeflossen.

Instrumente / Maßnahmen der Frauenförderung *Frauenförderplan*

Der Verpflichtung des § 4 SächsFFG, einen **Frauenförderplan** zu erstellen, kommen die Dienststellen überwiegend nach (knapp 80 Prozent). Eine Nicht-Erstellung des Plans wird sehr unterschiedlich begründet, wobei als wiederkehrende Argumente auf Ressourcenmangel – personell und zeitlich – oder organisatorische Umstrukturierungen innerhalb der Dienststelle verwiesen wird.

Inhaltlich sind die Frauenförderpläne in Sachsen eher allgemein gehalten und fokussieren insbesondere auf eine Beschreibung bzw. Auswertung statistischer Kennzahlen. Konkrete, an statistischen Zahlen und Zeitrahmen orientierte Zielvorgaben (24 Prozent) und zeitliche Stufenpläne für die Umsetzung (7 Prozent) werden dagegen seltener in den Frauenförderplänen ausformuliert. Zudem bleibt ein Ausblick auf die Ziele der künftigen Frauenförderung in den Dienststellen häufig aus. Insgesamt trägt der Frauenförderplan damit noch viel mehr den Charakter eines deskriptiven Berichtswesens und weniger den eines Kontroll- und Steuerungsinstruments für gleichstellungsrelevante Prozesse in den Dienststellen.

Frauenbeauftragte

Die gemäß § 18 SächsFFG zu bestellenden **Frauenbeauftragten** unterstützen die Dienststellen maßgeblich bei der Umsetzung der Ziele des Gesetzes. Hinsichtlich der Ausstattung der Frauenbeauftragten zeigt sich, dass für einen Großteil der Befragten keine Entlastungsregelung vereinbart wurde (33 Prozent) bzw. kein genauer Umfang der zeitlichen Entlastung definiert ist (60 Prozent), d.h. die Freistellung erfolgt je nach Arbeitsanfall bzw. nach eigenem Ermessen. Somit existieren nach dem Empfinden der Frauenbeauftragten bereits im Hinblick auf die zeitliche Ausstattung häufig keine hinreichend klaren und ausreichenden Rahmenbedingungen zur Aufgabewahrnehmung.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten variiert, je nach Maßnahmen bzw. Angelegenheiten der Dienststelle, stark. Während 85 Prozent der befragten Frauenbeauftragten angeben, dass sie immer bzw. meistens bei Einstellungen von Beschäftigten beteiligt werden, werden sie bei weiteren Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle, die ebenfalls ausdrücklich in § 20 SächsFFG als beteiligungspflichtig definiert sind, überwiegend selten oder nie in den Entscheidungsprozess eingebunden, wie bspw. bei beruflichen Aufstiegen, bei Umsetzungen oder Gremienbesetzungen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für Frauen und Männer ist zentrales Ziel des SächsFFG. Die Ergebnisse der Online-Befragungen zeigen auf, dass Angebote und Maßnahmen, die sich auf Möglichkeiten der Flexibilisierung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten beziehen, besonders häufig in den Dienststellen vorhanden sind. So bieten beinahe alle Dienststellen ihren Beschäftigten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit an (98 Prozent). Demgegenüber wird ortsunabhängiges Arbeiten (bspw. mobiles Arbeiten oder

Telearbeit) eher selten ermöglicht. Nur jede zweite Dienststelle hat für im Mittel ca. 17 Prozent der Beschäftigten ein entsprechendes Angebot eingeführt. Gleichzeitig wird das mobile Arbeiten aber von den (weiblichen) Beschäftigten stark nachgefragt (69 Prozent).

Zwei Drittel der Dienststellen führen regelmäßig Personalgespräche zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten oder benennen Ansprechpersonen zur Information über entsprechende Angebote (43 Prozent).

Besetzung von Gremien

Von den befragten Personalverwaltungen geben 15 Prozent an, dass es innerhalb der vergangenen vier Jahre **Besetzungen von Gremien** gab, für die ihre Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. Zur Förderung einer paritätischen Besetzung von Gremien ergreifen die Dienststellen unterschiedliche Maßnahmen, wie bspw. eine frühzeitige Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen (38 Prozent) oder frühzeitige Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Kandidatinnen (20 Prozent). Insbesondere der Maßnahme „gezielte und frühzeitige Ansprache von Frauen“ wird von allen personalverwaltenden Stellen eine positive Wirkung auf die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien zugeschrieben. Gleichzeitig wird diese Maßnahme aber nur von ca. 30 Prozent der Dienststellen ergriffen.

Beschäftigungssituation von Frauen und Männern

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren insgesamt 216.848 Personen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen beschäftigt. Davon waren 75.502 Männer und 141.346 Frauen, was einem Frauenanteil von 65,2 Prozent entspricht. Die Ergebnisse der Auswertungen der amtlichen Statistik bestätigen somit, dass sich eine Unterrepräsentation von Frauen im öffentlichen Dienst in Sachsen nicht im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigtenquote ergibt, sondern vielmehr nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie nach Funktionsebenen. Die im Fünften Frauenförderungsbericht festgestellten geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Ungleichheiten sind nach wie vor vorhanden.

Im Spezifischen lassen die Auswertungen der Daten der Frauenförderungsstatistik bzw. der Personalstandstatistik folgende Verteilungen bzw. Entwicklungen erkennen:

- Der Frauenanteil unter den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** (68,7 Prozent) zum o.g. Stichtag lag – wie

bereits in den Vorjahren – deutlich über dem Frauenanteil unter den **Beamtinnen und Beamten** (43,7 Prozent).

- Der Abwärtstrend beim Frauenanteil unter den **Vollzeitbeschäftigten** setzte sich auch in den vergangenen Jahren weiter fort und stagniert zuletzt bei knapp 53 Prozent. Damit ist kein Trend hin zu mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen erkennbar.
- Der Beamtenanteil bei den **höchstbesoldeten Gruppen** (hier: B11 bis A13 sowie R, W und C) lag mit 39,2 Prozent weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil bei den niedriger besoldeten Gruppen (hier: A12 bis A9) der Laufbahn 2 (50,5 Prozent). Ein ähnlicher Zusammenhang lässt sich auch für den Anteil der Frauen in den höchsten (E15Ü bis E13) und hohen (E12 bis E9) **Entgeltgruppen** ablesen.
- Obgleich in einzelnen Bereichen – wie den Sparkassen – der Frauenanteil in den **obersten Leitungsfunktionen** leicht anstieg, waren über alle Bereiche hinweg betrachtet Frauen in diesen Positionen weiterhin mit einem Anteil von 46,3 Prozent unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Vorjahr (2017) fällt der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen zwar um 1 Prozent höher aus; im Längsschnittvergleich zeigt sich allerdings, dass der Frauenanteil in diesem Bereich seit 2013 (46 Prozent) insgesamt betrachtet stagniert und zwischendurch sogar sank. In einzelnen Bereichen liegt der Frauenanteil in den obersten Leitungsfunktionen nicht einmal bei einem Viertel und damit noch weit unter dem Durchschnittswert.
- Im Jahresvergleich von 2015 bis 2018 ließen sich keine positiven Entwicklungen hin zu einem größeren Frauenanteil bei den **Beamtinnen und Beamten in Ausbildung** feststellen, sondern vielmehr ein Rückgang des Frauenanteils um knapp 2 Prozent. Damit ist kein gezieltes Gegenlenken im Sinne einer Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich zu erkennen.

Handlungs- empfehlungen

Die Auswertung der Daten der Online-Befragungen sowie der amtlichen Statistik verdeutlichen, dass sich für den öffentlichen Dienst in Sachsen einige zentrale Entwicklungsfelder bei der Gleichstellungsförderung abzeichnen. Mit Blick auf das Normsetzungsvorhaben der Sächsischen Staatsregierung zur Ablösung des Frauenförderungsgesetzes durch ein Sächsisches Gleichstellungsgesetz, das sich im Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch in einem frühen Stadium befindet, wird darauf hingewiesen, dass die im Bericht enthaltenen Handlungsempfehlungen keinerlei Vorfestlungen für das geplante Gesetz darstellen sollen. Die im Bericht enthaltenen

Handlungsempfehlungen stellen auf den empirischen Erkenntnissen basierende theoretische Handlungsmöglichkeiten dar. Dazu zählen im Einzelnen:

- Eine Konkretisierung der Inhalte der **Frauenförderpläne** und eine stärkere Strukturierung des Prozesses zur Erstellung der Pläne und der damit verknüpften Datenerhebung (unter Gewährleistung der Bereitstellung von ausreichenden personellen und zeitlichen Ressourcen).
- Umfassendere **Entlastungsregelungen** der Frauenbeauftragten für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Dies betrifft die zeitliche Entlastung der Frauenbeauftragten (bspw. über gesetzlich verankerte Mindest-Freistellungswerte), aber auch deren personelle, räumliche und sachliche Ausstattung.
- Die Stärkung der **Funktion der Frauenbeauftragten** gegenüber der Dienststelle – insbesondere in Bezug auf die Beteiligung der Frauenbeauftragten an Maßnahmen, die Gewährleistung von Fristen zur Abgabe des Votums der Frauenbeauftragten und deren Rechtsschutz in gerichtlichen Verfahren.
- Der Ausbau der **Arbeitszeitflexibilisierung** bzw. des **mobilen Arbeitens**, bspw. zunächst im Rahmen von Modellvorhaben mit einem ausgewählten Personenkreis.
- Der Ausbau einer demografieorientierten **Personalpolitik**, in der insbesondere der Komponente „Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Pflege“ mehr Raum gegeben wird.
- Die Einführung einer Datenerhebung zur **Gremienbesetzung** als Ausgangspunkt für ein regelmäßiges Monitoring der Frauen- und Männeranteile in Gremien.
- Die Ausweitung der gezielten Ansprache von weiblichen Beschäftigten bei anstehenden **Besetzungen** von Führungspositionen, Beförderungen und Höhergruppierungen.
- Eine frühzeitige **Qualifikation von Frauen** für oberste Leitungsfunktionen, bspw. durch zielgruppenspezifische (hier: Frauen) Personalentwicklungsprogramme.
- Die Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der **Familienfreundlichkeit** von Führungspositionen (bspw. durch Teilzeitmodelle oder Job-Sharing-Modelle).
- Die Entwicklung von Strategien, um auch männliche Beschäftigte für die Wahl von **familienfreundlichen Beschäftigungsmodellen** zu gewinnen.

3. Einleitung, Zielsetzung und methodisches Vorgehen

3.1. Gesetzliche Grundlagen

Das SächsFFG trat am 21. April 1994 in Kraft und wurde zuletzt durch Artikel 26 des Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 18. Dezember 2013 angepasst.¹ Die Ziele des Gesetzes liegen gem. § 2 SächsFFG in

- der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und damit der Förderung der Beschäftigten unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG),
- der Begegnung der Unterrepräsentanz von Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer sowie
- der Berücksichtigung und Beseitigung von Benachteiligungen, die sich für Frauen mit Behinderung ergeben.

Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen sowie auf die kommunalen Träger der Selbstverwaltung und die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts (vgl. § 1 SächsFFG). Zur Überprüfung der einzelnen Ziele des Gesetzes ist in § 17 SächsFFG festgelegt, dass alle vier Jahre ein Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den genannten Verwaltungen sowie über die Anwendung dieses Gesetzes erstellt werden soll. Dieser wird hier in Form des Sechsten Frauenförderungsberichtes dem Sächsischen Landtag vorgelegt.

3.2. Berichtsgliederung

Der vorliegende Sechste Bericht zur Umsetzung des SächsFFG sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst in Sachsen orientiert sich inhaltlich an den im SächsFFG beschriebenen wesentlichen rechtlichen Grundlagen und Kennzahlen der Frauenförderung im Freistaat.

Der erste Teil des Berichts (Kapitel 3) beschreibt dessen Zielsetzung sowie die zugrundeliegende Methodik der Datenerhebung und Datenauswertung.

Daran anschließend werden im zweiten Teil des Berichts (Kapitel 4) die Kernerkenntnisse aus einer Online-Befragung der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauenbeauftragten in

¹ Im Rahmen dieser Anpassung wurde insbesondere der § 14 SächsFFG an formale Änderungen des SächsBG angeglichen.

den Dienststellen vorgestellt. Im Fokus der Befragung standen Fragen zum Vorhandensein und zu der Nutzung der Frauenförderpläne, zur Ausstattung und Funktion der Frauenbeauftragten sowie zu den Themenbereichen Vereinbarkeitsförderung und paritätische Besetzung von Gremien. Jeder der Themenbereiche wird im Rahmen von Unterkapiteln behandelt, indem entsprechend relevante Kennzahlen vorgestellt und abschließend Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden. Punktuell werden die Befragungsergebnisse der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten gegenübergestellt und ein Ländervergleich zu Brandenburg angestellt.

Der nachfolgende dritte Teil des Berichts (Kapitel 5) enthält eine Auswertung der Daten des Statistischen Landesamtes zur Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik des Freistaates Sachsen. Im Rahmen dieses Berichtsteils wird die Repräsentanz von Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in Führungspositionen und nach Beschäftigungsverhältnissen zum Stichtag 30. Juni 2018 sowie im Längsschnittvergleich analysiert.

Der Sechste Frauenförderungsbericht schließt mit einem Ländervergleich (Kapitel 6), in dem die Frauenförderungs- und Personalstandstatistik des Freistaates Sachsen den Personalstandstatistiken der Länder Brandenburg, Thüringen, Rheinland-Pfalz und dem Bund gegenübergestellt wird. Die Gegenüberstellung der Beschäftigtendaten erlaubt einen Quervergleich über die Erfolge der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung in den Ländern bzw. auf Bundesebene. Auf diese Weise werden die Daten aus dem Kapitel 5 zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im Freistaat Sachsen in einen vergleichbaren Kontext gesetzt. Die Auswahl der Länder erfolgte je nach Datenverfügbarkeit bzw. nach Vergleichbarkeit der länderspezifischen Rahmenbedingungen.

3.3. Daten und methodisches Vorgehen

Als Grundlage des Sechsten Frauenförderungsberichtes des Freistaates Sachsen wurden analog zu den Vorgängerberichten primär die folgenden Datenquellen einbezogen:

- Daten der Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2018 sowie
- Daten aus einer empirischen Erhebung bei den personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten zu deren Erfahrungen bei der Anwendung des SächsFFG in den Dienststellen.

Die vom Statistischen Landesamt zur Verfügung gestellten Statistiken umfassen Kennzahlen zur Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Gruppen des öffentlichen Dienstes (Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), zum Umfang der Beschäftigungsverhältnisse (gegliedert nach Funktionsebenen), zur Anzahl der Auszubildenden und der Beschäftigten in Altersteilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung, zu Bewerbungen und Stellenbesetzungen sowie zu Beförderungen bzw. Höhergruppierungen und zur Inanspruchnahme von Fortbildungen. Die statistischen Fachbegriffe und Einteilungen entsprechen den Definitionen und Vorgaben der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, herausgegeben vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen.

Für die empirische Erhebung von Erfahrungen bei der Anwendung des SächsFFG wurde im Zeitraum vom 12. September 2019 bis zum 1. November 2019 eine IT-gestützte Onlinedatenerhebung durchgeführt.

Es wurden folgende Gruppen befragt:

- (1) Personalverwaltende Stellen der Staatsministerien und der jeweils nachgeordneten Behörden sowie
- (2) Frauenbeauftragte der Staatsministerien und der jeweils nachgeordneten Behörden

Die Onlinebefragung diente der Ermittlung des Umsetzungsstandes des SächsFFG aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure. Im Fokus der Befragung standen Fragen zur Funktion und zu den Aufgabenbereichen der Frauenbeauftragten, zu den Frauenförderplänen sowie zu Angeboten und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die durch die Kienbaum Consultants International GmbH in Abstimmung mit dem Auftraggeber erstellten spezifischen Fragebögen sind dem Bericht im Anhang beigefügt.

Den befragten Frauenbeauftragten wurde ein personalisierter Link zur Onlinebefragung zugesandt. Der Versand der Einladung zur Teilnahme an der Onlinebefragung erfolgte über die Firma Kienbaum an die E-Mail-Adressen der personalverwaltenden Stellen bzw. der Frauenbeauftragten.

Der nachfolgenden Tabelle sind näherungsweise die Grundgesamtheiten sowie die entsprechenden Rückläufe je Befragungsgruppe zu entnehmen:

Befragungsgruppe	Grundgesamtheit	Anzahl ausgefüllter Fragebögen	Rücklaufquote
Personalverwaltungen	ca. 150	137	91 Prozent
Frauenbeauftragte	ca. 120	79	66 Prozent

Tabelle 1: Übersicht der Rückläufe der Kienbaum Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen und der Frauenbeauftragten

Quelle: eigene Darstellung (Kienbaum 2019)

4. Fördermaßnahmen und Instrumente des Frauenförderungsgesetzes

Im vorliegenden Kapitel werden die Kernerkenntnisse aus der Online-Befragung der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauenbeauftragten in den Dienststellen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen vorgestellt. Vordergründig werden dabei Kennzahlen zum Vorhandensein und zu den Inhalten der Frauenförderpläne, zur Ausstattung und Funktion der Frauenbeauftragten sowie zu den Themenbereichen Vereinbarkeitsförderung und paritätische Besetzung von Gremien dargestellt und interpretiert.

4.1. Frauenförderpläne

In § 4 Absatz 1 SächsFFG ist festgelegt, dass jede Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet und in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan erstellen muss, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an aktuelle Entwicklungen anzupassen ist. Erarbeitet wird der Frauenförderplan von der Personalverwaltung unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Der Frauenförderplan ist im Anschluss der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorzulegen. Er enthält neben einer Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten eine Auswertung der bisherigen Frauenförderung in der Dienststelle sowie eine Aufzählung der Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans.

Weiterhin muss der Frauenförderplan die statistischen Angaben gem. § 5 SächsFFG auswerten und vorhandene Unterschiede der Anteile von Frauen und Männern (z. B. bei Bewerbungen oder Einstellungen) in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen. Der genehmigte vierjährige Frauenförderplan ist nach dessen Verabschiedung in der Dienststelle zu veröffentlichen. Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans gegenüber der Frauenbeauftragten darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen (vgl. § 4 Absatz 2 ff. SächsFFG). Ob und inwieweit die Dienststellen die rechtlichen Vorgaben zur Erstellung der Frauenförderpläne erfüllen konnten, wurde im Rahmen von Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten erfragt. Vorrangig wurden Fragen zum Vorhandensein, zu den Inhalten und der konkreten Anwendung der Frauenförderpläne gestellt. Nachfolgend werden die zentralsten Erkenntnisse aus der Auswertung der Befragungsergebnisse dargestellt.

4.1.1. Kennzahlen zu den Frauenförderplänen

Der gesetzlichen Vorgabe, einen Frauenförderplan bei einer Mindestanzahl von zehn weiblichen Beschäftigten zu erstellen, sind die Dienststellen nach Angaben der befragten personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten mehrheitlich nachgekommen. Wie der Abbildung 1 entnommen werden kann, geben 78 Prozent der Personalverwaltungen an, dass

zum Zeitpunkt der Befragung in ihrer Dienststelle ein Frauenförderplan vorhanden war, wengleich immerhin knapp jede Fünfte (19 Prozent) Personalverwaltung das Vorhandensein eines Frauenförderplans verneint. Die Gründe für das Nicht-Einhalten der gesetzlichen Vorgaben sind divers. Besonders häufig wird die Nicht-Erstellung von den personalverwaltenden Stellen damit begründet, dass der Frauenförderplan einer übergeordneten Dienststelle bzw. Behörde für die eigene Dienststelle gelte, sich der Frauenförderplan derzeit in Erarbeitung befinde oder, nach eigenem Ermessen, kein Bedarf zur Erstellung eines Plans bestünde. Letzteres trifft bspw. auf Dienststellen zu, in denen der Frauenanteil bereits über dem Anteil der männlichen Beschäftigten liegt. Den Angaben aus einer kleinen Anfrage einer Landtagsabgeordneten zur Erstellung von Frauenförderplänen in den Ministerien und Dienststellen² ist darüber hinaus zu entnehmen, dass eine Dienststelle das Versäumnis zur Erstellung des Plans mit Bestrebungen begründet, dessen Inhalte in ein Gleichstellungskonzept zu integrieren.

Die Auswertung der Antworten der Frauenbeauftragten weisen insgesamt in eine ähnliche Richtung. Auch hier geben die Befragten mehrheitlich (84 Prozent) an, dass ihre Dienststelle einen Frauenförderplan besitzt. Die Gründe für eine Nicht-Erstellung sind weitestgehend deckungsgleich mit den Begründungen der personalverwaltenden Stellen. Auffällig ist jedoch, dass die Frauenbeauftragten besonders häufig monieren, dass seitens der Personalverwaltungen auf einen Ressourcenmangel (personell und zeitlich) als Begründung für das Versäumnis zur Erstellung des Frauenförderplans abgestellt wurde.

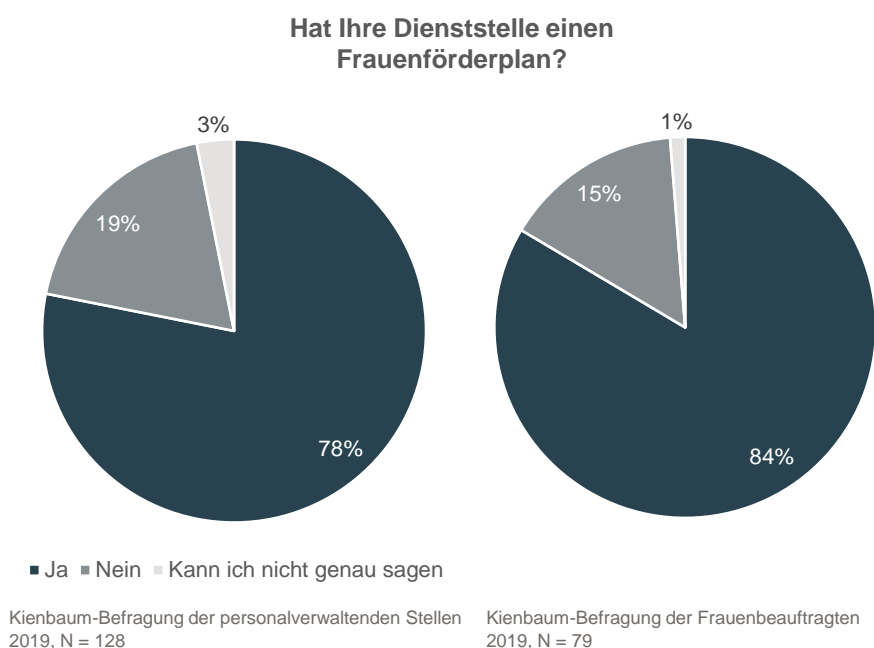


Abbildung 1: Vorhandensein eines Frauenförderplans in der Dienststelle aus Sicht der Personalverwaltungen (links) und der Frauenbeauftragten (rechts)

² Vgl. Kleine Anfrage, Landtags-Drucksache 6/16741, zur Erstellung von Frauenförderplänen in den Ministerien und Dienststellen.

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019, N = 128 und der Frauenbeauftragten 2019, N = 79

Eine Neuerstellung der Frauenförderpläne wurde laut der Hälfte der befragten Personalverwaltungen innerhalb der letzten zwei bis vier Jahre (53 Prozent) bzw. innerhalb der letzten zwei Jahre (38 Prozent) vorgenommen. Knapp 9 Prozent der Befragten geben hingegen an, dass die zuletzt erfolgte Neuerstellung des Frauenförderplans mehr als vier Jahre zurückliegt. Dienststellen, deren Frauenförderplan vor mehr als zwei Jahren neu erstellt wurde, geben mehrheitlich (60 Prozent) an, dass seit der letzten Neuerstellung des Plans eine Anpassung dessen an die aktuellen Entwicklungen in der Dienststelle erfolgte (gem. § 4 Absatz 1 SächsFFG). Demgegenüber sagen 35 Prozent der befragten Personalverwaltungen aus, dass der Verpflichtung zur Anpassung der Pläne – überwiegend mit Verweis auf Personal- und Zeitmangel – nicht nachgekommen werden konnte.

Inhalte des Frauenförderplans

In § 4 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 SächsFFG sind die Mindestinhalte des Frauenförderplans definiert. Abbildung 2 kann diesbezüglich entnommen werden, dass nach Angaben der befragten Personalverwaltungen beinahe alle Frauenförderpläne eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten (92 Prozent) sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeitsförderung (91 Prozent) und eine statistische Auswertung der Daten gem. § 5 SächsFFG (90 Prozent) enthalten. Bei Betrachtung dieser Werte fällt auf, dass sich ein Großteil der Inhalte der Frauenförderpläne insbesondere auf eine Darstellung der Personalsituation in der Dienststelle sowie auf eine Benennung von Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsförderung fokussiert, während eine Konkretisierung von Zielvorgaben bzw. ein Ausblick auf die zukünftige Frauenförderung größtenteils ausbleibt. Weiterhin sind Kennzahlen bzw. Zielvorgaben zur Benennung von Frauen und Männern in Gremien in knapp jedem zehnten Frauenförderplan niedergeschrieben. Bei der Interpretation dieser Zahl ist darauf hinzuweisen, dass nicht jede Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht bei der Besetzung von Gremien hat. Darüber hinaus enthalten nach Aussagen der befragten personalverwaltenden Stellen 7 Prozent der Gleichstellungspläne einen Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen – gem. § 4 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG ist dieser als ein zentraler Bestandteil der Frauenförderpläne festgelegt.

Welche Zielvorgaben und Informationen sind im Frauenförderplan enthalten? (Mehrfachnennung)

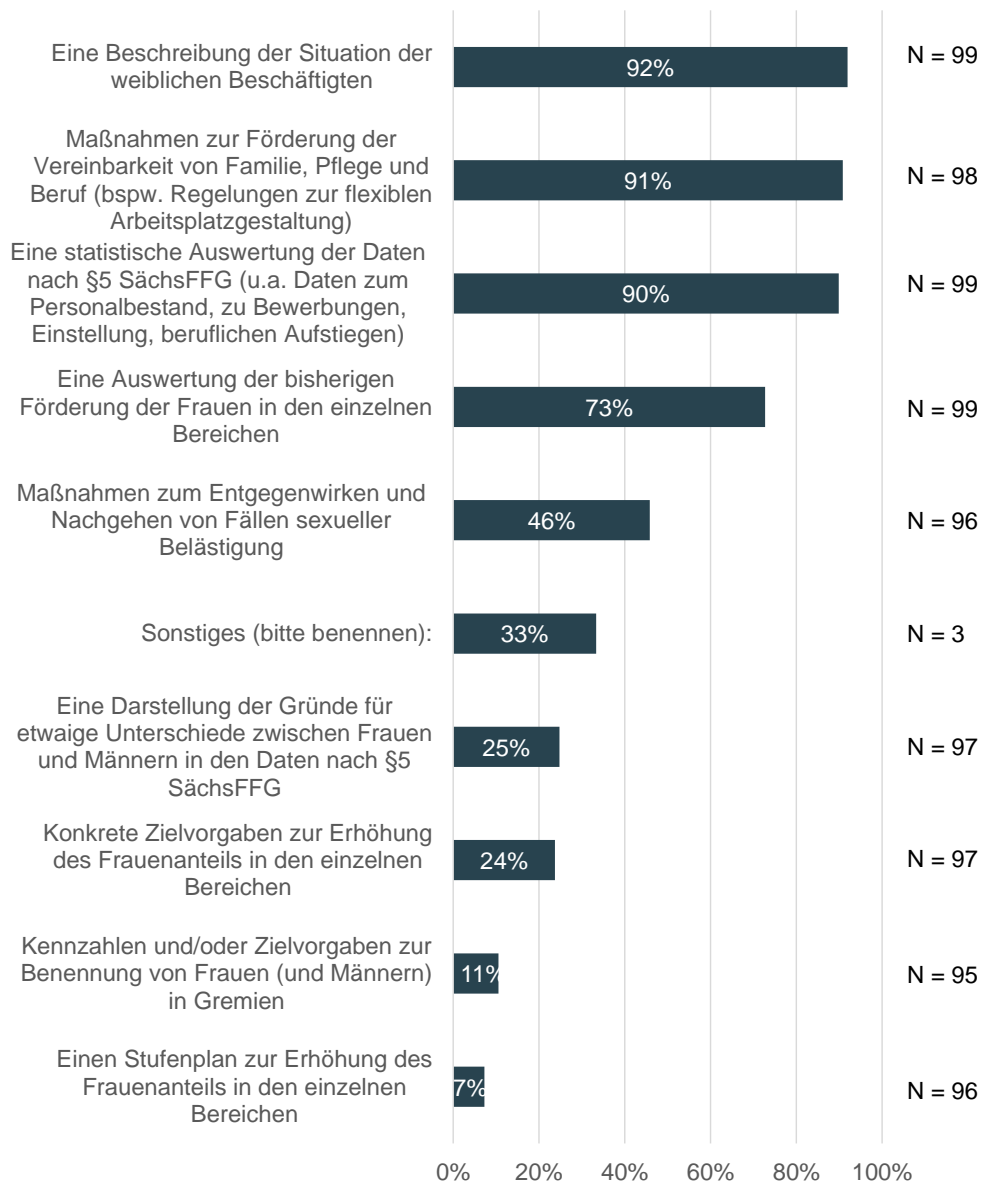


Abbildung 2: Im Frauenförderplan enthaltene Zielvorgaben und Informationen

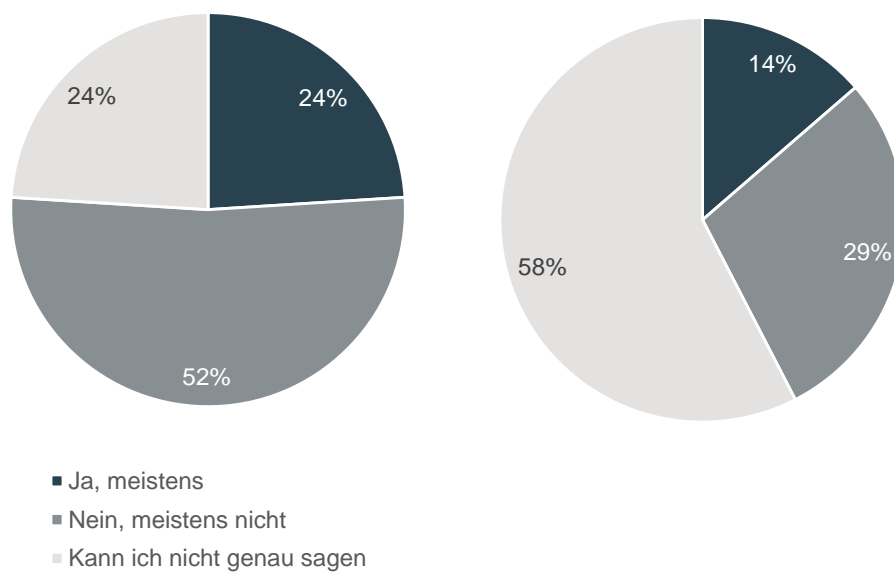
Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019

Anwendung des Frauenförderplans durch die Dienststellen

Neben den Fragen zum Vorhandensein des Frauenförderplans und den darin enthaltenen Zielvorgaben ist auch von Interesse, ob der Plan regelmäßig bei den Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen wird. Wie der Abbildung 3 entnommen werden kann, geben knapp ein Viertel (24 Prozent) der Personalverwaltungen bzw. ein Sechstel (14 Prozent) der Frauenbeauftragten an, dass der Frauenförderplan als Kontroll- und Steuerungsinstrument bei Personalentscheidungen der Dienststelle regulär eingesetzt wurde. Demgegenüber gibt knapp die Hälfte der befragten Personalverwaltungen (52 Prozent) und knapp ein Drittel der befragten Frauenbeauftragten (29 Prozent) an, dass der Frauenförderplan bei den Personalentscheidungen überwiegend nicht herangezogen wurde.

Eine Nicht-Zuhilfenahme der Frauenförderpläne wird von den Befragten sehr unterschiedlich begründet. Während die Personalverwaltungen vor allem darauf abstellen, dass es in ihrer Dienststelle ohnehin eine starke Überrepräsentanz von Frauen gebe oder Entscheidungen vielmehr auf anderen Grundlagen als der des Geschlechts getroffen werden (z. B. Eignung, Leistung etc.), beklagen die Frauenbeauftragten zu pauschale Formulierungen und fehlende konkretisierte Zielvorgaben in den Frauenförderplänen, die die Praxistauglichkeit der Pläne unmittelbar behindere.

Wird der Frauenförderplan bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?



Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019, N = 125

Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 66

Abbildung 3: Nutzung des Frauenförderplans als Grundlage für Personalentscheidungen aus Sicht der Personalverwaltungen (links) und der Frauenbeauftragten (rechts)

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019, N = 125 und der Frauenbeauftragten 2019, N = 66

Kennzahlen zu wesentlichen Personalentscheidungen

Eine wesentliche, für die Erhöhung des Frauenanteils erfolgskritische Personalmaßnahme ist die Stellenausschreibung und darauf basierend die Sichtung der Bewerbungen und die Einstellung von Beschäftigten. Kennzahlen zur Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen sind gem. § 4 Absatz 2 SächsFFG im Frauenförderplan im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern darzustellen und etwaige Unterschiede zu begründen. Grundsätzlich ist im SächsFFG im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen eine Praxis festgelegt, nach der sich Stellenausschreibungen an Frauen und Männer richten müssen. Sie sind dergestalt abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden und auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wird (§ 6 SächsFFG).

Wie der Abbildung 4 entnommen werden kann, stimmt eine Mehrheit der befragten Personalverwaltungen mit 56 Prozent voll und ganz bzw. eher den Aussagen zu, dass die Stellenausschreibungen in ihrer Dienststelle das unterrepräsentierte Geschlecht besonders ansprechen bzw. dass im Ausschreibungstext auf mögliche Teilzeitregelungen hingewiesen wird (80 Prozent). Nur 57 Prozent der Personalverwaltungen erfüllen zudem die in § 7 SächsFFG festgelegte Soll-Anforderung, nach der in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die erforderlichen Voraussetzungen für die Stelle erfüllen.

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle?

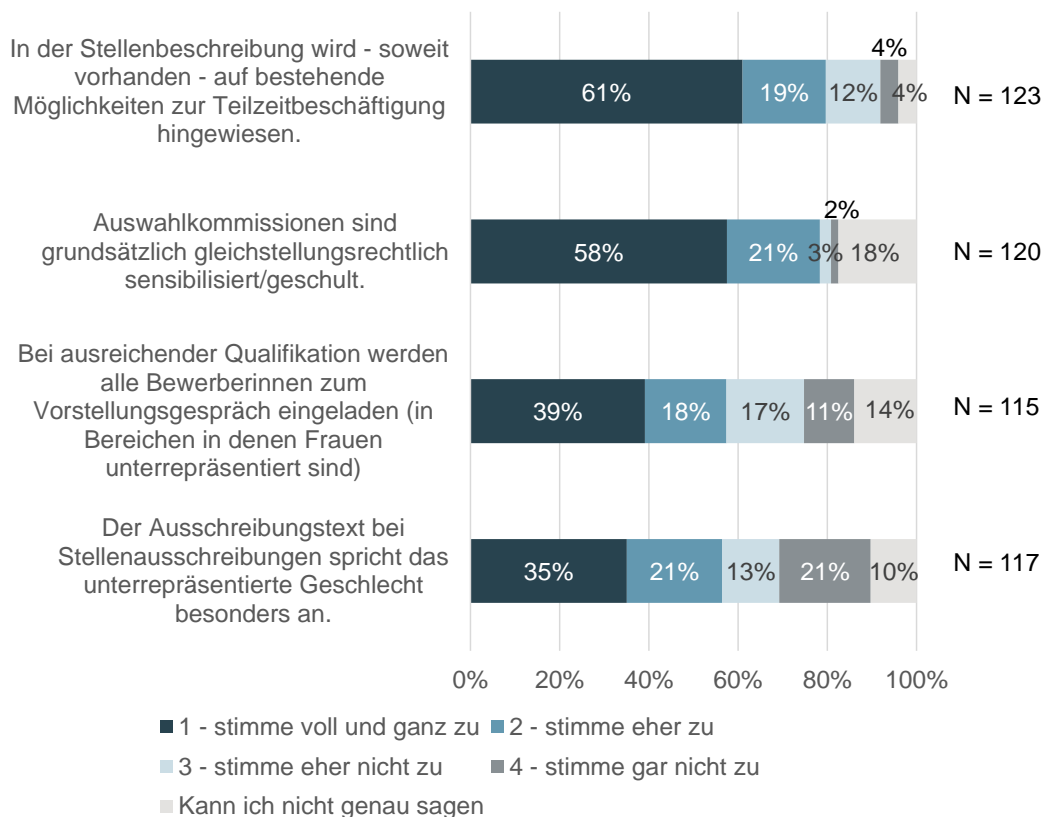


Abbildung 4: Bewertung von Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in den jeweiligen Dienststellen

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019

4.1.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten im Freistaat Sachsen ist zu entnehmen, dass laut Aussage der befragten Akteurinnen und Akteure in knapp 78 Prozent bzw. 84 Prozent (Auswertung der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten) ein Frauenförderplan vorhanden ist. Der gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung des Frauenförderplans wird damit in den Dienststellen, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaften und mindestens 10 Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigten, weitgehend entsprochen. Inhaltlich sind die Frauenförderpläne in Sachsen größtenteils allgemein gehalten und konzentrieren sich insbesondere auf eine Beschreibung bzw. eine Auswertung statistischer Kennzahlen, wie sie u. a. in § 5 SächsFFG definiert werden. Konkrete, an statistischen Zahlen und Zeitrahmen orientierte Zielvorgaben (24 Prozent) und zeitliche Stufenpläne (7 Prozent) werden dagegen seltener in den Frauenförderplänen ausformuliert. Damit bleibt ein konkreter Ausblick auf die Ziele der künftigen Frauenförderung in den Dienststellen in Sachsen häufig aus.

Handlungsempfehlung:

- Diejenigen Dienststellen, die über **keinen Frauenförderplan** verfügen – laut Personalverwaltungen 19 Prozent – sind noch deutlicher auf ihre gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplan hinzuweisen. Diese Pflicht sollte zukünftig über geeignete Instrumente, wie z.B. vorübergehende Auswirkungen auf Stellenbesetzungsverfahren bei fehlendem gültigen Frauenförderplan, durchgesetzt werden.
- Mit Blick auf die von den Akteurinnen und Akteuren genannten Begründungen für eine Nicht-Erstellung des Plans – vornehmlich Verweis auf mangelnde personelle und zeitliche Ressourcen – empfiehlt es sich, frühzeitig von Seiten der Dienststellen die entsprechenden **Verantwortlichen für die Erstellung** im angemessenen Umfang zu entlasten.
- Der Prozess kann auch durch die Zurverfügungstellung von **Musterplänen** und Handlungsleitfäden erleichtert werden.
- Auch kann es sich als zielführend erweisen, die Erstellung des Frauenförderplans in die Verantwortlichkeit **einer Arbeitsgruppe** – bspw. unter Beteiligung der Frauenbeauftragten, der Interessensvertretungen und leitenden Personalverantwortlichen – zu stellen. Somit kann auch die Akzeptanz für den Frauenförderplan und die darin enthaltenen Maßnahmen und Zielvorgaben erhöht werden. Der letztere Aspekt kann förderlich darauf einwirken, dass der Frauenförderplan künftig häufiger bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen wird.
- Zielführend könnte es sein, insb. die Erhebung von statistischen Daten zum Personalstand in den Dienststellen sowie nach Beförderungen, Einstellungen, Fortbildungen und Weiterbildungen – je getrennt nach Frauen und Männern – zu professionalisieren bzw. detailgenauer zu gestalten. In der Verantwortung stünden insbesondere die Personalstellen der Dienststellen, die die Beschäftigtendaten führen. Eine **geeignete detaillierte Datenbasis** bildet die Grundlage für die Ableitung von Zielvorgaben sowie für die Entwicklung von zeitlichen Stufenplänen. Die Erhebung der Daten sollte zudem an ein Monitoring gekoppelt sein. Das Monitoring kann förderlich darauf hinwirken, Schief lagen frühzeitig zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Außerdem empfiehlt es sich im Rahmen des Monitorings der Daten, relevante Akteurinnen und Akteure der Dienststelle einzubeziehen (vgl. oben: Arbeitsgruppe bspw. unter Beteiligung der Frauenbeauftragten, der Interessensvertretungen und leitenden Personalverantwortlichen).

4.2. Frauenbeauftragte

Den Frauenbeauftragten kommt innerhalb des SächsFFG eine zentrale Stellung zu. Sie sind beauftragt, den Vollzug des Gesetzes in ihrer jeweiligen Dienststelle zu fördern und zu überwachen und dementsprechend bei allen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen in der Dienststelle betreffen (vgl. § 20 Absatz 1 SächsFFG). Dafür sind sie bei der Entscheidung über einschlägige Personalangelegenheiten (z. B. Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen) sowie bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen.

4.1.1. Kennzahlen zu den Frauenbeauftragten

Gemäß § 18 SächsFFG ist in jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte für vier Jahre zu bestellen. Laut den befragten Personalverwaltungen ist dies in beinahe allen Dienststellen (98 Prozent), die die formalen Kriterien erfüllen, innerhalb der letzten vier Jahre geschehen. Für jede Frauenbeauftragte ist darüber hinaus gem. § 18 Absatz 2 SächsFFG eine Stellvertreterin zu bestellen. Das Vorhandensein einer stellvertretenden Frauenbeauftragten wird vonseiten der Frauenbeauftragten wie auch der personalverwaltenden Stellen überwiegend bejaht – 84 Prozent der Personalverwaltungen und 73 Prozent der Frauenbeauftragten bestätigen dies. Als Gründe für das Ausbleiben der Bestellung der Stellvertreterin wird überwiegend angegeben, dass, nach Ermessen der Dienststelle und entgegen der ausdrücklichen gesetzlichen Verpflichtung, keine Veranlassung zur Bestellung einer Stellvertreterin bestünde (z. B. aufgrund einer bestehenden Überrepräsentanz von Frauen in der Dienststelle) oder dass die personelle Neubesetzung zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Befragung vorgenommen würde. Eine Befragte gab darüber hinaus an, dass, seitdem sie das Amt der Frauenbeauftragten übernommen habe, keine weibliche Beschäftigte Interesse an der Ausübung des Amtes gezeigt habe.

Um ihre Verpflichtungen adäquat erfüllen zu können, sind die Frauenbeauftragten auf das Vorhandensein von Ressourcen angewiesen, die gem. § 19 Absatz 2 SächsFFG die gänzliche oder teilweise Freistellung vom Dienst sowie die notwendige personelle und sachliche Ausstattung umfassen. Der Abbildung 5 ist zu entnehmen, dass eine zeitliche Ausstattung / Freistellung der Frauenbeauftragten in knapp drei Viertel (77 Prozent) der Dienststellen vorhanden war. Eine räumliche Ausstattung (46 Prozent), personelle Ausstattung (32 Prozent), z. B. mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, sowie finanzielle Ausstattung (20 Prozent), bspw. im Sinne eines Verfügungsfonds, wurden, den Angaben der Frauenbeauftragten zufolge, weitaus seltener zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus geben 20 Prozent der Befragten an, dass Zugang zu weiteren Ressourcen bestünde, wie IT-Ressourcen (Zugriff auf Datenbanken, Laptops) und Weiter- sowie Fortbildungskontingente der Frauenbeauftragten.

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Ressourcen Sie für die Ausübung Ihres Amtes als Frauenbeauftragte von der Dienststelle erhalten (Mehrfachnennung)

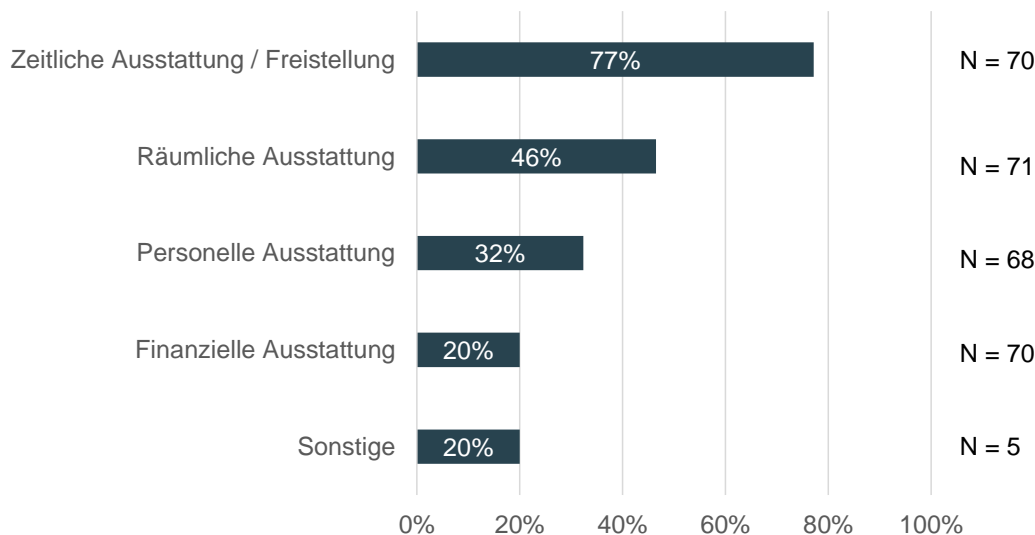


Abbildung 5: Vorhandensein von Ressourcen für die Frauenbeauftragten zur Ausübung ihres Amtes

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019

Umfang der zeitlichen Freistellung der Frauenbeauftragten

Neben der Feststellung zum Vorhandensein von Ressourcen ist es von zentralem Interesse, in welchem Umfang diese – insb. die Freistellung der Frauenbeauftragten – den Frauenbeauftragten zur Verfügung stehen. Die Auswertung der Antworten der Frauenbeauftragten zur Höhe der prozentualen Freistellung von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten zeigt, dass für die Mehrzahl der Frauenbeauftragten, die angeben, dass für sie eine Freistellung gilt, keine feste Freistellungsregelung existiert (60 Prozent). Vielmehr werden die Frauenbeauftragten, nach eigenen Aussagen, nur punktuell bzw. je nach Arbeitsanfall von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben befreit, bspw. zur Teilnahme an Besprechungen und Weiterbildungen. Die befragten Frauenbeauftragten, die ihr Amt ohne eine fest definierte zeitliche Ausstattung wahrnehmen, bekunden allgemein eine sehr große Unzufriedenheit mit der fehlenden Klarheit und dem unzureichenden bzw. nicht existenten Umfang der Freistellungsregelungen.

Der Bedarf nach einer Erhöhung des Freistellungsumfangs wird auch von einem Viertel der Frauenbeauftragten bestätigt, die eine feste zeitliche Freistellung (zu einem bestimmten Prozentsatz) erhalten. Insgesamt sind ein Fünftel der befragten Frauenbeauftragten, für die eine Freistellungsregelung gilt, im Umfang von bis zu 25 Prozent einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet. Weitere knapp 10 Prozent der befragten Frauenbeauftragten verfügen über eine Freistellung in Höhe von 26 Prozent bis 100 Prozent.

Es existiert eine Entlastungsregelung welche mich...

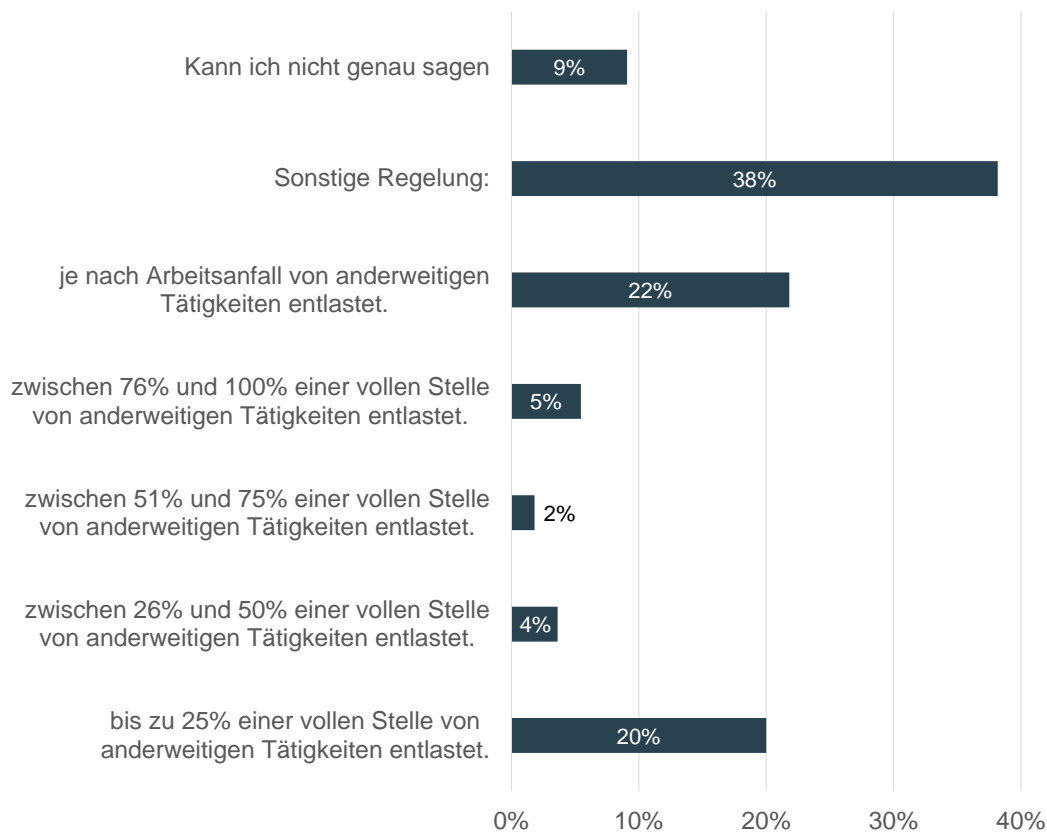


Abbildung 6 Umfang der zeitlichen Entlastung der befragten Frauenbeauftragten

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 55

Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle

Für die Zielerreichung des Gesetzes ist es erfolgskritisch, dass Frauenbeauftragte bei entscheidungsrelevanten Maßnahmen der Dienststelle frühzeitig einbezogen werden. Gemäß § 20 Absatz 1 SächsFFG ist die Frauenbeauftragte frühzeitig bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz bzw. mit Relevanz für die Vereinbarkeitsförderung und Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen in der Dienststelle zu beteiligen.

In der Abbildung 7 sind wesentliche Maßnahmen bzw. Angelegenheiten der Dienststelle aufgelistet, die seitens der Frauenbeauftragten hinsichtlich der Häufigkeit ihrer Beteiligung an den Maßnahmen bzw. Angelegenheiten bewertet wurden. Dabei fällt auf, dass die Beteiligung der Frauenbeauftragten, je nach Maßnahme bzw. Angelegenheiten der Dienststelle, stark variiert. Während 85 Prozent der befragten Frauenbeauftragten angeben, dass sie immer bzw. meistens bei Einstellungen von Beschäftigten sowie bei der Entscheidung über Vereinbarkeitsmaßnahmen (59 Prozent) beteiligt werden, werden sie bei weiteren Maßnahmen bzw. Angelegenheiten der Dienststelle, die ebenfalls ausdrücklich in § 20 SächsFFG als beteiligungspflichtig definiert sind, überwiegend selten oder nie in den

Entscheidungsfindungsprozess eingebunden. So erfolgt bspw. die frühzeitige Einbindung der Frauenbeauftragten, nach Aussage von 43 Prozent der befragten Frauenbeauftragten, bei beruflichen Aufstiegen wie Höhergruppierungen und Beförderungen selten bzw. nie. Ähnlich verhält es sich bei Umsetzungen von einer Dauer von über sechs Monaten (42 Prozent geben an „selten oder nie“) oder etwa der vorzeitigen Beendigung von Beschäftigungen.

Zu den sonstigen Maßnahmen bzw. Angelegenheiten, bei denen die Frauenbeauftragten nach eigenen Angaben beteiligt werden, zählen u. a. die Beteiligung an der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, die Vergabe von Telearbeitsplätzen sowie die Umsetzung der Richtlinien zu inter- bzw. transsexuellen Menschen. Die Angaben der Frauenbeauftragten auf die Frage lassen auch erkennen, dass ihre Beteiligung an personellen Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle, seitens der Betroffenen, bislang nur selten ausdrücklich abgelehnt wurde. Diese Sachlage kann einerseits darauf hinweisen, dass die Betroffenen nicht hinreichend über ihr Recht zur Ablehnung einer Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Maßnahme in Kenntnis gesetzt sind. Andererseits kann das Ergebnis auch dafür sprechen, dass die Beschäftigten überwiegend eine Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Maßnahme befürworten. Insgesamt ist festzuhalten, dass trotzdem mehrheitlich kein ausdrücklicher Wunsch einer Nicht-Einbeziehung der Frauenbeauftragten vorliegt, der Verpflichtung zur Beteiligung der Frauenbeauftragten häufig nicht nachgekommen wird.

**Wie häufig werden Sie bei folgenden Maßnahmen /
Angelegenheiten Ihrer Dienststelle beteiligt?**

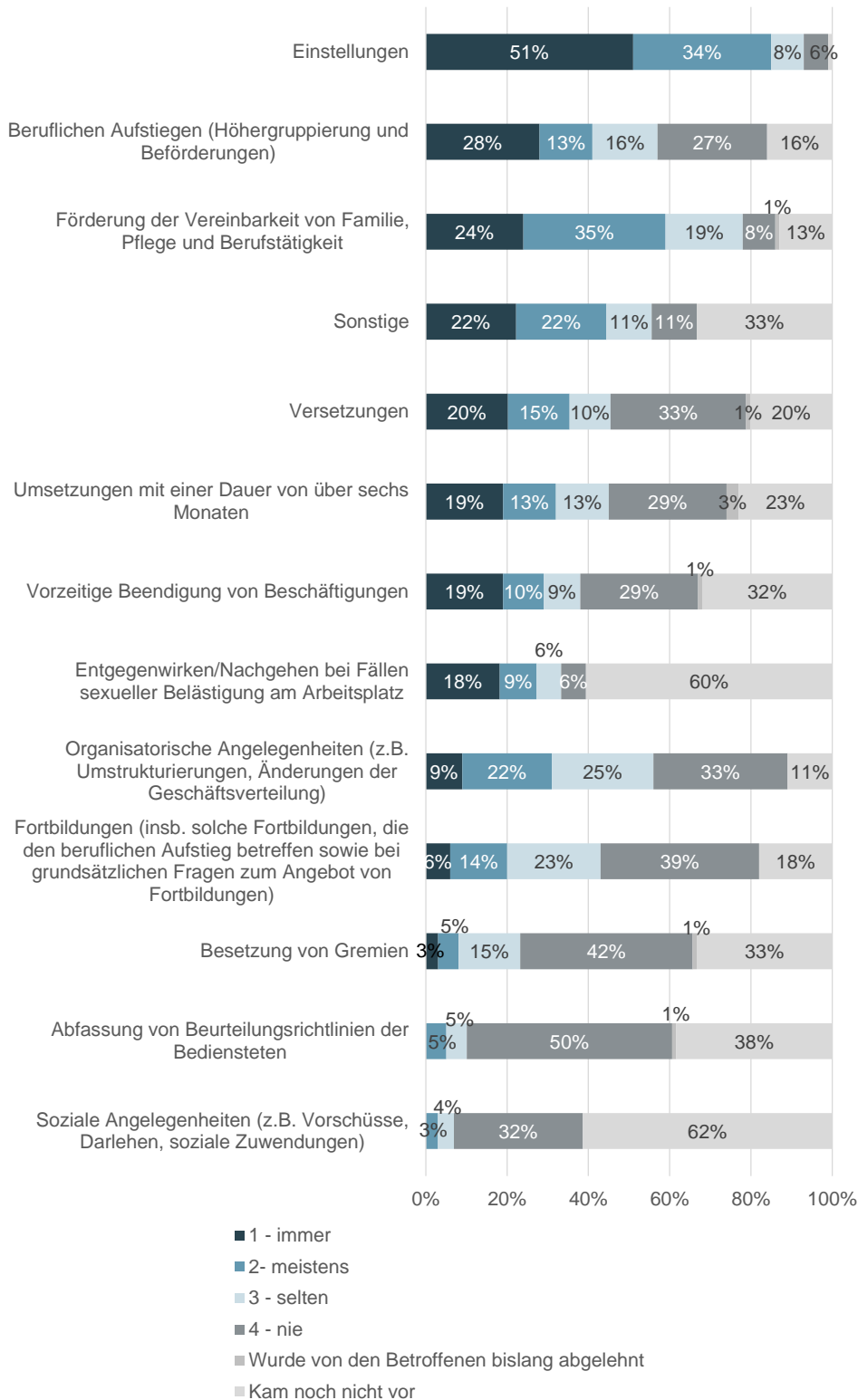


Abbildung 7: Umfang der Beteiligung der Frauenbeauftragten an einzelnen Maßnahmen bzw. Angelegenheiten in ihrer Dienststelle

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 79

Ein Vergleich zwischen den Angaben der Frauenbeauftragten zu ihrer eigenen Beteiligung und den Angaben der Personalverwaltungen offenbart einige Unterschiede. Wie bei den Frauenbeauftragten auch, sehen die Personalverwaltungen die größte Beteiligung bei Einstellungen (81 Prozent immer bzw. meistens) und bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit (66 Prozent) als gegeben. Übergreifend kann jedoch festgestellt werden, dass die Personalverwaltungen die Beteiligung der Frauenbeauftragten in einigen Fällen (wesentlich) häufiger einschätzen, wie bspw. bei Versetzungen (40 vs. 35 Prozent), bei der vorzeitigen Beendigung von Beschäftigungen (34 vs. 29 Prozent) oder bei organisatorischen Angelegenheiten (45 vs. 31 Prozent).

Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Akteurinnen und Akteure ergeben sich auch bei der Frage nach dem Zeitpunkt der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle. Knapp die Hälfte (55 Prozent) der Personalverwaltungen gibt an, dass die Frauenbeauftragten frühzeitig mit Beginn des Entscheidungsprozesses eingebunden werden, sodass noch Gestaltungsspielraum bei der Entscheidung über eine Maßnahme besteht. Bei den Frauenbeauftragten hingegen wird dies nur von einem Drittel (29 Prozent) der Befragten bestätigt. Diese Befragungsergebnisse sowie eine Auswertung der Freitextantworten zu den Gründen einer verspäteten Beteiligung legen nahe, dass seitens der Personalverwaltungen und der Frauenbeauftragten nicht das gleiche Verständnis oder aber Unwissen darüber besteht, wann eine Beteiligung als frühzeitig zu definieren ist bzw. bei welchen Maßnahmen und Angelegenheiten eine frühzeitige Beteiligung zu erfolgen hat. Auch fällt in den Freitextantworten vereinzelt die Aussage, dass seitens der Personalverwaltung zwar ein Bewusstsein zur Verpflichtung der Beteiligung der Frauenbeauftragten bestünde, aufgrund von Zeitdruck aber bewusst auf eine Beteiligung verzichtet würde.

Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten

Gemäß § 22 SächsFFG haben die Frauenbeauftragten gegenüber der Dienststelle ein Beanstandungsrecht. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme erfolgen. Trifft die Dienststelle nach Prüfung der Beanstandung die Entscheidung, die Maßnahme nicht zu verändern, hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung zu begründen.

Von ihrem Recht, eine Beanstandung zu erheben, haben die Frauenbeauftragten laut Aussage von 9 Prozent der Personalverwaltungen und 23 Prozent der Frauenbeauftragten in den letzten vier Jahren Gebrauch gemacht. Die häufigsten Gründe für eine Beanstandung lagen laut Aussage der Frauenbeauftragten bzw. Personalverwaltungen darin, dass kein Frauenförderungsplan für die Dienststelle (fristgerecht) erstellt war (44 Prozent vs. 50 Prozent) bzw. die Frauenbeauftragte nicht an der Erstellung des Plans beteiligt wurde (6 Prozent vs. 0 Prozent), die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt wurden (22 Prozent vs. 30 Prozent) oder gegen weitere Vorschriften des SächsFFG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen wurde (44 Prozent). Darüber hinaus benannten die befragten Frauenbeauftragten und personalverwaltenden Stellen als weitere Gründe für eine Beanstandung Verfahrensfehler bei Einstellungen, fehlende Vereinbarkeitsangebote in der

Dienststelle, Benachteiligungen von teilzeitbeschäftigten Frauen bei der Regelbeurteilung oder die fehlende Verfügbarkeit von Fortbildungen (insb. zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen).

Laut der Hälfte (50 Prozent) der befragten Personalverwaltungen hat die Dienststelle die Entscheidung über die Durchführung der beanstandeten Maßnahmen immer oder meistens im Nachgang an die Beanstandung berichtet. Knapp ein Drittel der Frauenbeauftragten bestätigen diese Aussage. Unterschiede im Antwortverhalten der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten zeigen sich bei der Auswertung der Antworten auf die Frage, ob die Dienststellenleitung ihre Entscheidung im Falle einer Ablehnung in jedem Fall begründet hat. Dies wird von 83 Prozent der Personalverwaltungen, aber nur von 61 Prozent der Frauenbeauftragten bejaht.

Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten

In der unten stehenden Abbildung 8 sind Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten aufgeführt, die von diesen bewertet wurden. Neben den eher positiven Beurteilungen, dass bspw. nur knapp 5 Prozent der Frauenbeauftragten nach ihrer Amtszeit eine Benachteiligung (eher) befürchten oder dass diese sich mehrheitlich (71 Prozent) von ihrer Dienststellenleitung unterstützt und respektiert fühlen, fällt das Urteil zum Beanstandungsrecht auffällig negativ aus. Nur 38 Prozent der Frauenbeauftragten sind der Ansicht, dass dieses in seiner aktuellen Ausgestaltung ein praxistauglicher Kontrollmechanismus ist, der dazu beiträgt, die Einhaltung und Vorgaben des Gesetzes zu überwachen. 41 Prozent stimmen dem hingegen nicht zu.

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

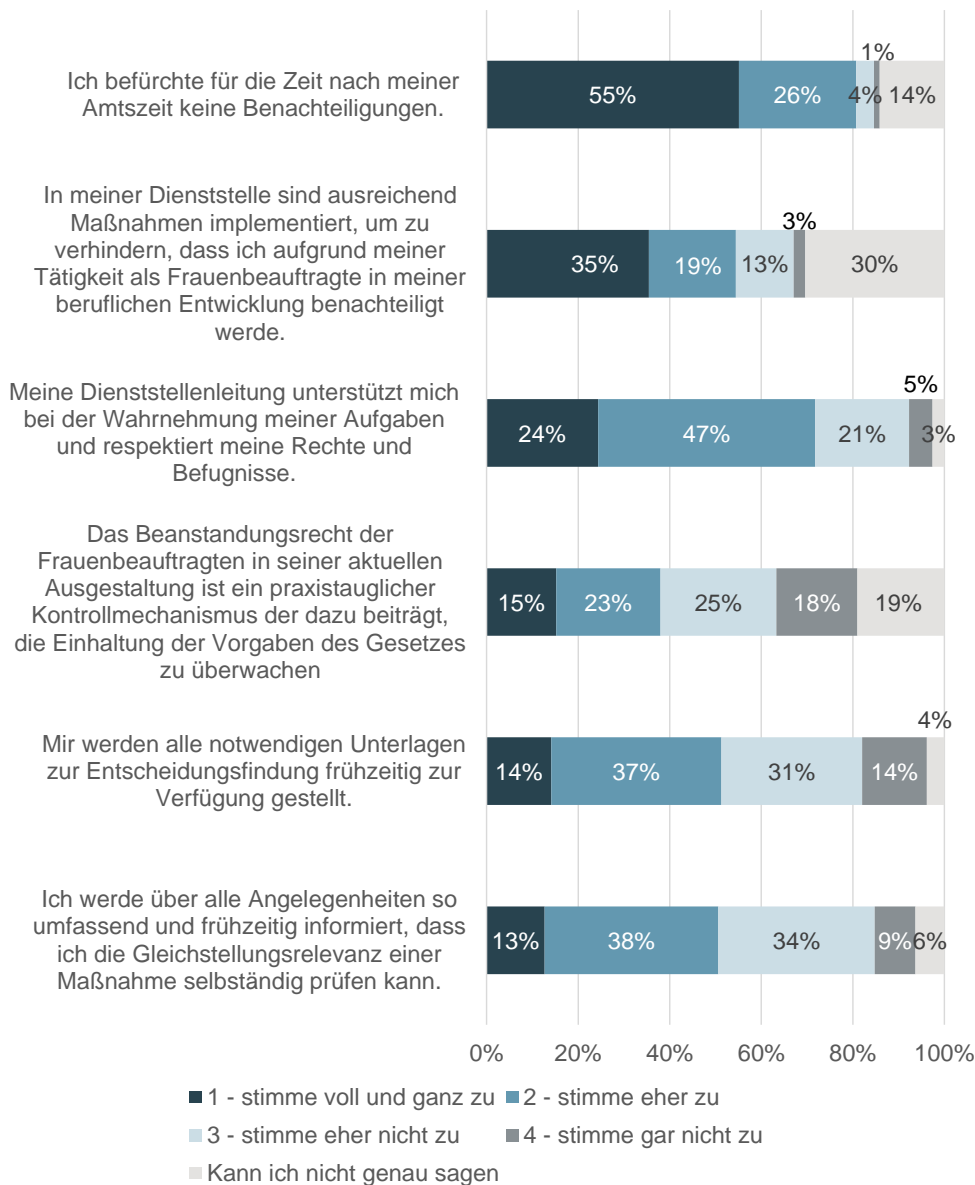


Abbildung 8: Bewertung von Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und zum Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 79

Die persönliche Belastung durch die Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten wird von einer knappen Mehrheit von 51 Prozent der Frauenbeauftragten als eher niedrig oder niedrig eingestuft. Demgegenüber schätzen 48 Prozent der Befragten ihre persönliche Belastung als eher hoch oder hoch ein. Die Ursachen für eine hohe Belastung liegen laut Aussagen der Frauenbeauftragten darin begründet, dass ihre Aufgabenfülle (zu) hoch sei (78 Prozent), aber auch dass die Frist bis zur Abgabe der Stellungnahme zu knapp bemessen sei (68 Prozent). Weiterhin erschweren mangelhafte Rahmenbedingungen (bspw. fehlende räumliche Rückzugsmöglichkeiten oder parallele Terminierung von Abstimmungen, in denen über eine Maßnahme entschieden wird) sowie eine mangelhafte Anerkennung der Frauenbeauftragten

durch die Akteurinnen und Akteure in der Dienststelle (jeweils 41 Prozent) deren Handeln. Im Rahmen der Freitextantworten auf die Frage nach den Gründen für die bzw. nach der Art der Belastung geben die Frauenbeauftragten u. a. an, dass trotz der Verankerung der verpflichtenden Beteiligung der Frauenbeauftragten im Gesetz seitens der Dienststelle wiederholt Gründe vorgeschoben würden, weshalb das Votum der Frauenbeauftragten nicht herangezogen werden müsse. Weiterhin fällt die Aussage, dass sich die Frauenbeauftragten häufig die für die Entscheidungsfindung relevanten Informationen mühevoll zusammensuchen bzw. einfordern müssen und das Amt der Frauenbeauftragten – insbesondere von den männlichen Kollegen – belächelt würde.

Als Unterstützung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte wünschen sich die Befragten mehrheitlich eine Entlastung von fachlichen Aufgaben (36 Prozent), die Möglichkeit der Aufgabenübertragung an eine Stellvertreterin (20 Prozent) und die Unterstützung durch eine personelle Ausstattung (19 Prozent, z. B. in Form einer Geschäftsstelle mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Darüber hinaus wurde den Frauenbeauftragten im Rahmen der Online-Befragung die Möglichkeit gegeben, weitere Maßnahmen zu benennen, die dazu beitragen, die Frauenbeauftragten bei der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen. Wiederholt kommt in den Antworten zum Ausdruck, dass sich die Frauenbeauftragten in der Dienststelle in die Rolle einer „Alleinkämpferin“ gedrängt fühlen. Um dem entgegen zu wirken, wünschen sich die Frauenbeauftragten, dass auch seitens der Dienststelle bzw. insbesondere auch auf Seiten der Führungsebene die Gleichstellungskompetenz ausgebaut werde und eine enge Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten erfolge. Gleichstellungsförderung solle demnach kein „Nischenthema“ sein, sondern es solle eine Kultur in der Dienststelle geschaffen werden, in der Gleichstellung automatisch mitgedacht werde. Weiterhin hielten die Frauenbeauftragten es für förderlich, wenn ihnen eine (höhere) finanzielle Ausstattung zur Verfügung stünde, bspw. zur Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen für die Beschäftigten, sowie zur Teilnahme an Lehrgängen oder zur Organisation von Vernetzungsangeboten.

Abschließend wurden die Frauenbeauftragten gebeten, eine Einschätzung darüber abzugeben, ob sie in ihrer Amtsfunktion etwas bewirken konnten (vgl. Abbildung 9). Knapp die Hälfte (46 Prozent) der Befragten gibt an, dass sie nach ihrem Empfinden einen Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten konnten, gefolgt von der Aussage, dass sie dazu beigetragen haben, für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle ein höheres Bewusstsein zu schaffen (42 Prozent). Unter den sonstigen Verdiensten wurden u. a. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen genannt, die Beseitigung des Gender Pay Gaps, die Etablierung einer Kultur der Wertschätzung sowie die Organisation von themengebundenen Veranstaltungen, wie z. B. Vorträge zu gleichstellungsrelevanten Themen oder die Etablierung einer festen „Frauenrunde“.

Haben Sie in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte aus Ihrer Perspektive etwas bewirken können? (Mehrfachnennung)

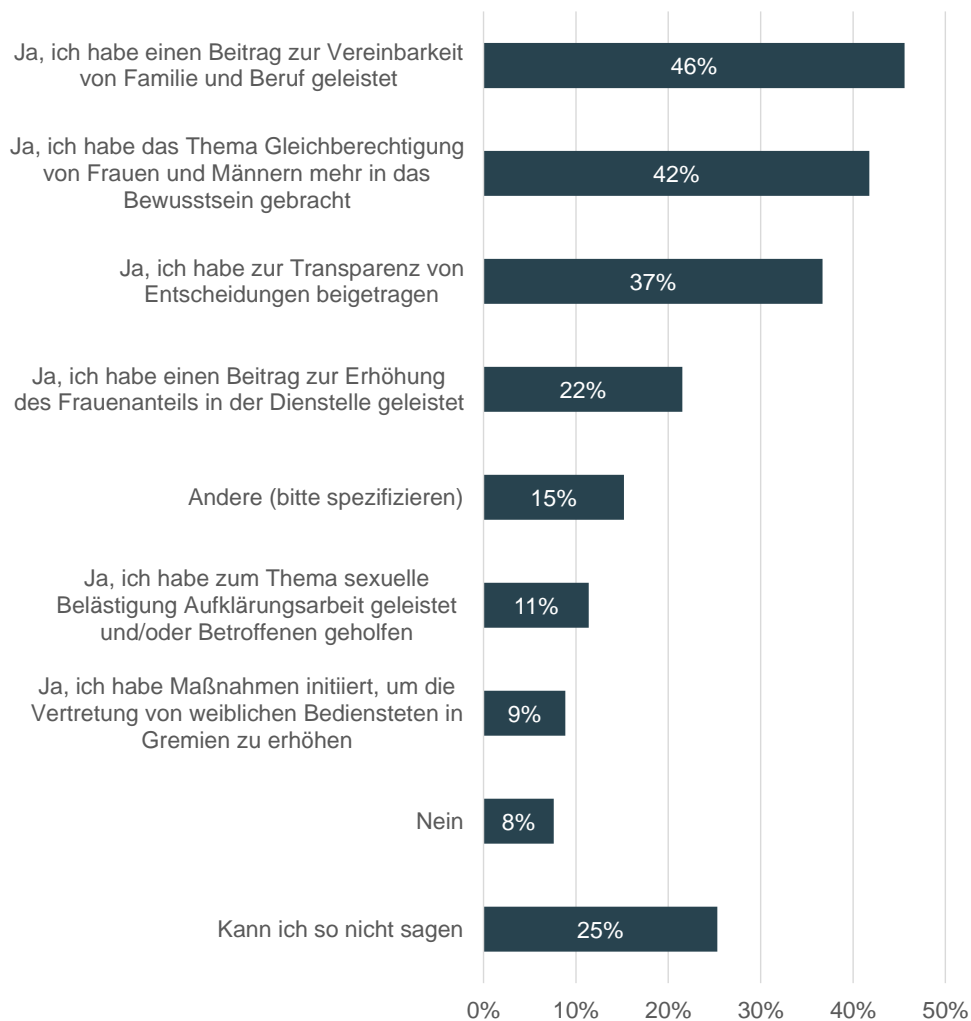


Abbildung 9: Eigeneinschätzung der Frauenbeauftragten zu deren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit in der Dienststelle

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 78

4.2.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Frauenbeauftragten sind zentrale Akteurinnen der Gleichstellungsförderung in den Dienststellen und unterstützen und beraten in ihrer Funktion die Dienststellen dabei, die Ziele des SächsFFG zu erreichen und dessen Vollzug zu überwachen. Die befragten personalverwaltenden Stellen bestätigen überwiegend die Bestellung einer Frauenbeauftragten (89 Prozent) bzw. einer Stellvertreterin (84 Prozent) in ihrer Dienststelle. Als Gründe für das Ausbleiben der Bestellung der Stellvertreterin wird überwiegend angegeben, dass nach Ermessen der Dienststelle keine Veranlassung zur Bestellung einer Stellvertreterin bestünde (z. B. aufgrund bestehender Überrepräsentanz von Frauen in der

Dienststelle) oder dass die personelle Neubesetzung zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Befragung gerade vorgenommen würde.

Zur Ausübung ihres Amtes erhalten die Frauenbeauftragten u. a. eine zeitliche Entlastung von ihren übrigen Tätigkeiten in der Dienststelle. Mit dem Umfang der zeitlichen Ausstattung (oftmals nach eigenem Ermessen) zeigen sich die Frauenbeauftragten vielfach jedoch noch nicht hinreichend zufrieden.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Maßnahmen der Dienststelle erfolgt, je nach Maßnahme (personeller, organisatorischer oder sozialer Art) und Dienststelle, sehr unterschiedlich. Während 85 Prozent der befragten Frauenbeauftragten angeben, dass sie immer bzw. meistens bei Einstellungen von Beschäftigten sowie bei der Entscheidung über Vereinbarkeitsmaßnahmen (59 Prozent) beteiligt werden, werden sie bei weiteren Maßnahmen bzw. Angelegenheiten der Dienststelle, die ebenfalls ausdrücklich in § 20 SächsFFG als beteiligungspflichtig definiert sind, überwiegend selten oder nie in den Entscheidungsfindungsprozess eingebunden.

Von ihrem Beanstandungsrecht haben die Frauenbeauftragten laut Aussage von 9 Prozent der Personalverwaltungen und 23 Prozent der Frauenbeauftragten in den letzten vier Jahren Gebrauch gemacht. Die häufigsten Gründe für eine Beanstandung lagen laut Aussage der Frauenbeauftragten bzw. Personalverwaltungen darin, dass kein Frauenförderungsplan für die Dienststelle (fristgerecht) erstellt war (44 Prozent vs. 50 Prozent). Laut der Hälfte (50 Prozent) der befragten Personalverwaltungen hat die Dienststelle die Entscheidung über die Durchführung der beanstandeten Maßnahmen immer oder meistens im Nachgang an die Beanstandung berichtigt. Allerdings bestätigen nur knapp ein Drittel der Frauenbeauftragten diese Aussage.

Handlungsempfehlung:

- Eine Möglichkeit, die derzeit existente **Freistellungsregelung** neu zu gestalten, besteht darin, gesetzliche Mindestfreistellungen zu definieren. Im Thüringer Gleichstellungsgesetz ist bspw. in § 17 festgehalten, dass sich die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nach der Größe der Dienststelle (Anzahl der Beschäftigten) richtet.
- Darüber hinaus gilt auf Bundesebene die Regelung, dass den Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mehr als 1 000 eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden muss.³ Die Durchsetzbarkeit und Zielerreichung vergleichbarer Regelungen zur Freistellung bzw. personellen Ausstattung der Frauenbeauftragten wäre für Sachsen zu prüfen.
- Über die Ausstattung der Frauenbeauftragten hinaus besteht Entwicklungspotential hinsichtlich der **Beteiligung der Frauenbeauftragten** an den gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Dienststelle. Insbesondere die frühzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten sowie eine hinreichend lange Frist zur Abgabe des Votums könne derzeit noch nicht in jedem Fall sichergestellt werden. Sowohl auf Bundes- als auch auf

³ Vgl. § 29 BGleG.

Länderebene existieren Regelungen zur zeitlich bevorzugten Beteiligung der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten vor weiteren Akteurinnen und Akteuren der Dienststellen (bspw. Personalrat) sowie auch Fristen zur Abgabe des Votums der Gleichstellungsbeauftragten (i.d.R. zehn Tage), vgl. § 27 Absatz 3 BGG. Auch für Sachsen bieten vergleichbare Regelungen die Möglichkeit, die Beteiligung der Frauenbeauftragten noch konkreter und wirkungsvoller auszugestalten.

- Beanstandet eine Frauenbeauftragte eine Maßnahme der Dienststelle und wird diese nicht berichtigt, hat die Frauenbeauftragte keine wirksame Möglichkeit, den Vorgang gerichtlich überprüfen zu lassen. Ein entsprechendes **Klagerecht** haben bspw. die Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene sowie in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Thüringen. Auch in Sachsen könnte eine vergleichbare Regelung dazu beitragen, den Stellenwert des Votums der Frauenbeauftragten gegenüber der Dienststelle zu erhöhen. Dies würde ein Zeichen setzen für die Anerkennung der Bedeutung der Frauenbeauftragten im Entscheidungsfindungsprozess der Dienststelle.

4.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Förderung der Familienfreundlichkeit sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sind zentrale Ziele des SächsFFG. Aus den §§ 10 bis 14 SächsFFG ergeben sich diverse Verpflichtungen der Dienststellen, die die bessere Vereinbarkeit privater und beruflicher Pflichten gewährleisten sollen (etwa familiengerechte Arbeitszeiten, Benachteiligungsverbote bei Teilzeit). Darüber hinaus sollen auch Fort- und Weiterbildungsangebote gem. § 9 Abs. 5 SächsFFG räumlich und zeitlich so ausgestaltet werden, dass Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Im vorliegenden Kapitel werden zentrale Kennzahlen zum Stand der Vereinbarkeitsförderung in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes in Sachsen aus den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen vorgestellt.

4.3.1. Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Abbildung 10 ist zu entnehmen, welche Maßnahmen und Angebote in den Dienststellen getroffen bzw. angeboten werden, um die Umsetzung der Ziele des Gesetzes in der Praxis voranzutreiben.

Dabei wird deutlich, dass Angebote und Maßnahmen, die sich auf Möglichkeiten der Flexibilisierung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten beziehen, besonders häufig in den Dienststellen vorhanden sind. So bieten beinahe alle Dienststellen ihren Beschäftigten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit an. Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besteht laut Aussage von 95 Prozent der befragten Personalverwaltungen für im Mittel ca. 35 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erhalten seltener die Möglichkeit, ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuüben. In knapp der Hälfte der Dienststellen gibt es für im Mittel ca. 17 Prozent der Beschäftigten ein Angebot, die Arbeit regelmäßig auch außerhalb des dienstlichen Arbeitsplatzes zu verrichten (bspw. mobiles Arbeiten oder Telearbeit).

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (23 Prozent) sowie die Gewährung von Beurlaubungen und Freistellungen, die über die tariflichen und beamtenrechtlichen Vorgaben hinausgehen (19 Prozent), spielen in den Dienststellen bislang eher eine untergeordnete Rolle. Angebote wie das Job-Tandem und Job-Sharing sind in 2 Prozent der Dienststellen vorhanden. Im Rahmen der Online-Befragung wurde den Befragten zusätzlich die Möglichkeit geboten, weitere vorhandene Angebote zur Vereinbarkeitsförderung (9 Prozent) aufzuzählen. Vornehmlich nannten die Befragten dabei das Angebot, dass der Wohnort bei Einsätzen in der Haupt- und in den Zweigstellen berücksichtigt würde, individuelle Beratungs- und Informationsgespräche angeboten würden sowie das Vorhandensein einer Kooperation mit einem örtlichen Kindergarten.

Welche Angebote / Maßnahmen gibt es in der Dienststelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit? (Mehrfachnennung)

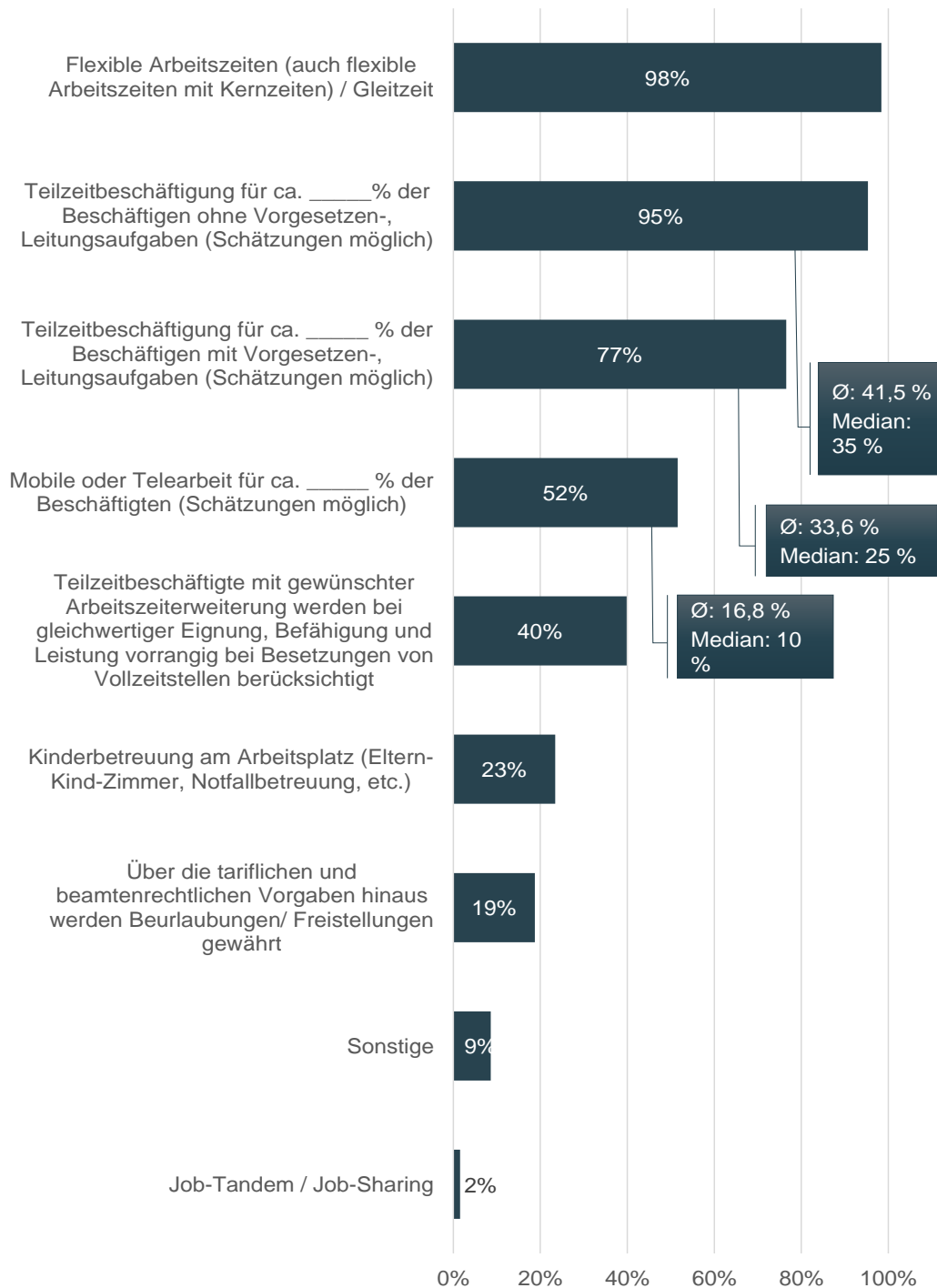


Abbildung 10: Vorhandensein von Angeboten bzw. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019, N = 128

Niedrigschwelliger Zugang zu und Nachfrage nach Vereinbarkeitsmaßnahmen

Für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ist nicht allein das Vorhandensein von etwaigen Angeboten und Maßnahmen erfolgskritisch, sondern weiterhin der niedrigschwellige Zugang zu diesen Angeboten und Maßnahmen. Zwei Drittel (66 Prozent) der befragten Personalverwaltungen geben an, dass zur Förderung einer niedrigschwelligen Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten regelmäßig Personalgespräche zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten geführt werden. Darüber hinaus werden in 43 Prozent der Dienststellen Ansprechpersonen zur Information über entsprechende Angebote benannt, verständliche und prägnante Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten bereitgestellt (38 Prozent) und betroffene Beschäftigte aktiv auf diese hingewiesen (30 Prozent).

Um beurteilen bzw. verstehen zu können, welche Vereinbarkeitsangebote auch künftig verstärkt angeboten werden sollten, ist es auch von Interesse zu ermitteln, wie diese von den Beschäftigten nachgefragt werden. In Abbildung 11 ist zu sehen, dass nach Aussage der Personalverwaltungen seitens der weiblichen Beschäftigten eine hohe Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten (98 Prozent), der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung (94 Prozent) sowie der mobilen bzw. Telearbeit (69 Prozent) besteht. Dieses Ergebnis deckt sich auch weitgehend mit den Werten der Beschäftigten ohne Führungspositionen, nicht aber mit denen der männlichen Beschäftigten und der Beschäftigten mit Führungsverantwortung. Letztere Gruppen wünschen sich vor allem flexible Arbeitszeiten (79 bzw. 80 Prozent), streben aber eher selten bzw. selten eine Teilzeitbeschäftigung (8 bzw. 18 Prozent) an oder das mobile Arbeiten bzw. eine Telearbeit (25 bzw. 9 Prozent). Auch der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach erfolgter Beurlaubung ist bei den männlichen Beschäftigten (37 Prozent) und bei jenen mit einer Führungsposition (29 Prozent) verhältnismäßig stark ausgeprägt.

Bitte bewerten Sie im Folgenden, welche Vereinbarkeitsangebote von den weiblichen Beschäftigten wie stark nachgefragt werden

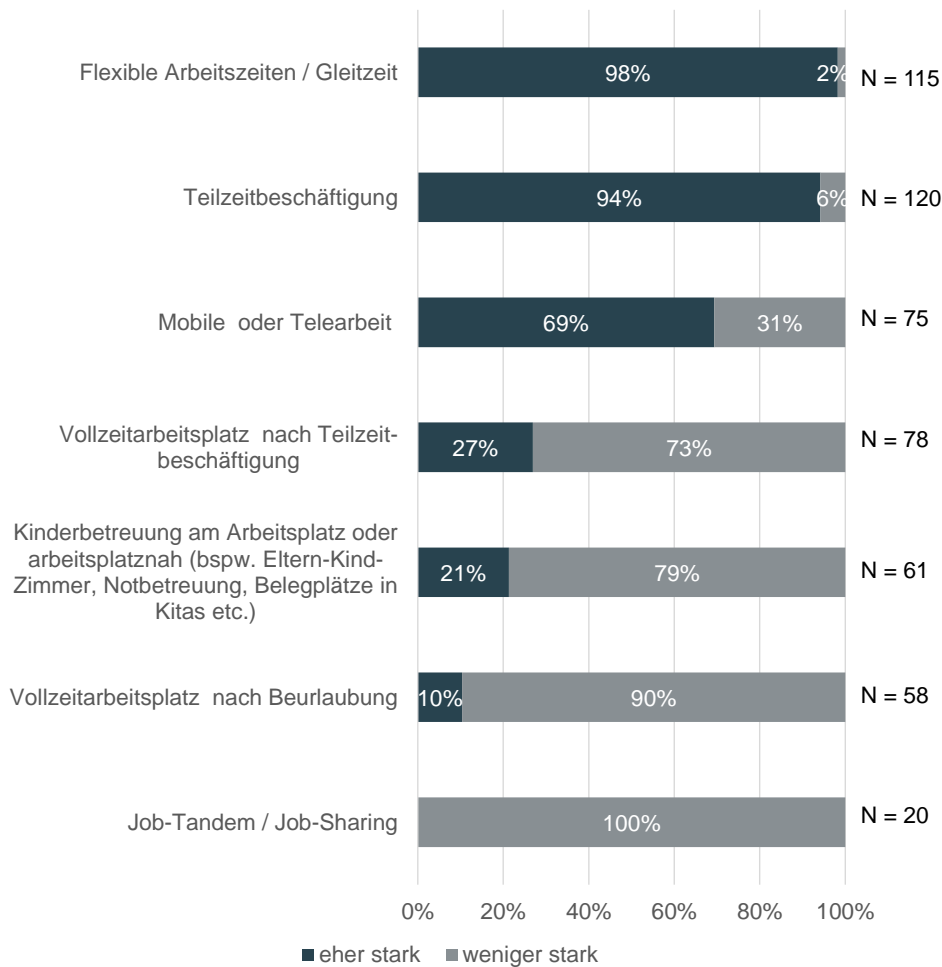


Abbildung 11: Nachfrage nach Vereinbarkeitsangeboten vonseiten der weiblichen Beschäftigten

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019

Zum Abschluss des Fragenblocks zur Vereinbarkeitsförderung sollten sowohl die Personalverwaltungen als auch die Frauenbeauftragten einige Aussagen zur Situation der Vereinbarkeitsförderung in der Dienststelle bewerten. Die Bewertung der Frauenbeauftragten ist in Abbildung 12 dargestellt und weist große Unterschiede zu den Einschätzungen der Personalverwaltungen auf. Demnach halten 54 Prozent der befragten Frauenbeauftragten und 90 Prozent der befragten Personalverwaltungen die Aussage, dass sich Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung von Frauen und Männern auswirken, für voll und ganz oder eher zutreffend. Ähnlich deutliche Unterschiede offenbaren sich bei der Bewertung der Aussage, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen und Männern auswirkt. 48 Prozent der Frauenbeauftragten im Vergleich zu 85 Prozent der Personalverwaltungen halten diese Aussage für (eher) zutreffend. Weiter geben 41 Prozent der Frauenbeauftragten an, dass sich die oberste Führungsebene (eher) stark dafür einsetzt, dass Bedienstete über

Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote informiert sind. Der entsprechende Zustimmungswert zu dieser Aussage liegt bei den Personalverwaltungen bei 76 Prozent.

Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu folgenden Aussagen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit

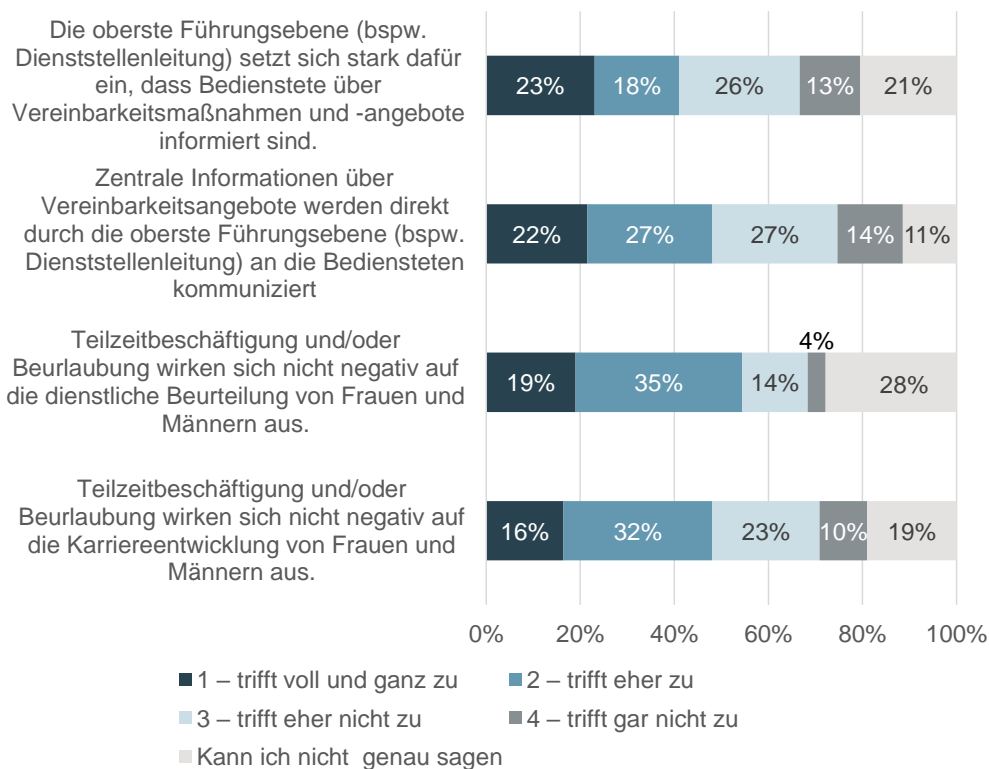


Abbildung 12: Bewertung von Aussagen zu Vereinbarkeitsthemen durch die Frauenbeauftragten

Quelle: Kienbaum-Befragung der Frauenbeauftragten 2019, N = 79

4.3.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Kennzahlen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege aus der Online-Befragung der personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten weisen insgesamt darauf hin, dass in den Dienststellen insbesondere Angebote und Maßnahmen, die sich auf Möglichkeiten der Flexibilisierung bzw. Verringerung der Arbeitszeiten beziehen, häufig vorhanden sind. Demnach bieten beinahe alle Dienststellen ihren Beschäftigten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit an (98 Prozent). Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besteht laut Aussage von 95 Prozent der befragten Personalverwaltungen für im Mittel ca. 35 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und laut 77 Prozent der befragten Personalverwaltungen für ein knappes Viertel der Führungskräfte. Weitere Vereinbarkeitsangebote, wie etwa mobiles Arbeiten (in ca. der Hälfte der Dienststellen für im Mittel 17 Prozent der Beschäftigten) sowie Modelle zum geteilten Führen, sind in nur wenigen Dienststellen vorhanden.

Gleichzeitig konnte im Rahmen der Online-Befragungen festgestellt werden, dass die Nachfrage der Beschäftigten nach entsprechenden Angeboten wächst. In Sachsen geben

immerhin knapp 70 Prozent der befragten Personalverwaltungen an, dass insbesondere bei den weiblichen Beschäftigten eine hohe Nachfrage nach der mobilen Arbeit besteht. Auf Seiten der Führungskräfte steht hingegen der Wunsch nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit im Vordergrund.

Handlungsempfehlung:

- Die aufgeführten Kennzahlen deuten darauf hin, dass der Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze in Sachsen eine wichtige Zukunftsaufgabe für die öffentliche Verwaltung sein wird. Die Umsetzung von **Modellvorhaben** kann einen geeigneten Ansatz darstellen, sich dieser Herausforderung risikoarm zu stellen. Bei den Modellvorhaben wird eine Richtlinie bzw. ein Verfahren, bspw. der Ausbau des mobilen Arbeitens, zunächst im kleinen Kreis erprobt und anschließend übergreifend angewendet.
- Als Orientierung kann das Modellprojekt „**Mobile Arbeitstage**“ (**MAT**) der Landeshauptstadt Potsdam dienen, welches im Rahmen der Studie "Verwaltung der Zukunft" vorgestellt wird.⁴ Das Projekt richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Funktions- und Hierarchieebenen, die auf ein monatliches Kontingent von maximal vier mobilen Arbeitstagen zugreifen können, um Teile ihrer Arbeit von zu Hause zu erledigen. Den Erfolg des Modells belegt eine Mitarbeitendenbefragung: 78,8 Prozent der Befragten gaben an, dass die mobilen Arbeitstage die Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv beeinflusst haben.
- Mit einem Ausbau von mobilen Arbeitstagen in den Dienststellen könnte darüber hinaus ein positiver Einfluss auf eine Reduzierung der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen ausgehen.
- Angesichts der immer älter werdenden Gesellschaft und des gleichzeitigen Pflegenotstandes ist perspektivisch eine steigende Nachfrage nach entsprechenden Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erwarten. Schon frühzeitig sollte daher in Sachsen auf eine **demografieorientierte Personalpolitik**, in der auch die Vereinbarkeitsförderung mit Schwerpunkt Pflege hervorgehoben wird, fokussiert werden.
- In der Studie „Verwaltung der Zukunft“ wird ein Projekt der Stadt Wolfsburg vorgestellt, das mehrere **demografieorientierte Maßnahmen** modellhaft durchführt. Dazu heißt es, dass die ergriffenen Maßnahmen u. a. auch auf altersgerechte Arbeitsbedingungen und die Chance, gesünder im Beruf alt zu werden, abzielen. Als Experten und Expertinnen für Gesundheit und Pflege können im Rahmen des Projekts ausgebildete Mitarbeitende als sogenannte **Gesundheitslotsen**⁵ gezielt unterstützen und weitervermitteln, wenn Kolleginnen und Kollegen bspw. in die Situation kommen, kurzfristig einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen zu müssen.
- Sowohl für künftige Berichte zur Situation der Frauen im öffentlichen Dienst des Freistaats Sachsen als auch für die Frauenförderpläne der Dienststellen bietet es sich an, über **Best-Practice-Beispiele** zu berichten.

⁴ INQA, Verwaltung der Zukunft: Praxisreport mit Beispielen für eine moderne Personalpolitik, S. 51. Aufrufbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/verwaltung-der-zukunft-praxisreport.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 21.08.2020].

⁵ ebd. S. 104.

4.4. Gremienbesetzung

In § 15 SächsFFG ist geregelt, dass alle Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinwirken müssen. Gremien im Sinne des Gesetzes sind u. a. Beiräte, beratende Ausschüsse sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräte. In diesem Unterkapitel werden jedoch ausschließlich die spezifischen Kennzahlen zur Gremienbesetzung in den Beteiligungsunternehmen des Freistaats insbesondere im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen vorgestellt. Eine solche Auswertung ist in gleichem Maße für andere Gremien und Bereiche als die Beteiligungsunternehmen geboten. Bereits der Fünfte Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen stellte das Fehlen statistischen Datenmaterials zu den Frauenanteilen in allen Gremien, auf deren Besetzung der Freistaat Sachsen Einfluss nehmen kann, fest. Diese Problematik wird ein zentraler Punkt des Siebten Frauenförderungsberichts sein. Weiterhin werden im Folgenden die Ergebnisse der Befragung personalverwaltender Stellen ausgewertet, die sich auch auf die Prozesse der Besetzung anderer Gremien im Geltungsbericht des SächsFFG bezog.

4.4.1. Kennzahlen zu Gremienbesetzungen

Der Fünfte Frauenförderungsbericht hob klar hervor, dass es bei der Repräsentanz beider Geschlechter in Gremien nicht nur um Gleichstellung in abstrakten Zahlenwerten geht, sondern vielmehr auch um eine ausgewogene Verteilung von Einfluss und Macht. In Gremien werden zentrale, zukunftsweisende Entscheidungen getroffen. Damit kommt ihnen eine wichtige Funktion bei der Weiterentwicklung sowie Ausrichtung von Prozessen in der Dienststelle und in den Unternehmen zu. Umso bedeutsamer ist es, dass sowohl Männer als auch Frauen mit ihren jeweiligen Expertisen und Interessen Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen und damit ein ausgewogenes und differenziertes Bild an Meinungen vertreten wird.

Kennzahlen zu Gremien in Beteiligungsunternehmen des Freistaats Sachsen

Die Gesamtzahl der landesbeteiligten Unternehmen lag in Sachsen ausweislich des Beteiligungsberichts 2018 ⁶ bei 30 unmittelbaren Beteiligungen (davon 19 Mehrheitsbeteiligungen) und 47 mittelbaren Beteiligungen (ersten Grades). Die Anzahl der Beteiligungen hat sich im Jahresverlauf von 2015 bis 2017 (jeweils zum Stichtag 31. Dezember) nur unwesentlich verändert. Zwei unmittelbare Beteiligungen sind seit 2015 entfallen und fünf mittelbare Beteiligungen (ersten Grades) neu entstanden.

Der Beteiligungsbericht gibt Auskunft über die Überwachungsgremien (Aufsichts- und Verwaltungsräte) in den unmittelbaren Beteiligungsunternehmen. Er enthält keine zusammenfassende Statistik zu den durch das Land veranlassten Besetzungen von Gremien

⁶Beteiligungsbericht Sachsen 2018: Beteiligungen des Freistaates Sachsen an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts, Staatsministerium der Finanzen.

(getrennt nach Frauen- und Männeranteilen). Das Staatsministerium der Finanzen hat die entsprechenden Zahlen auf Nachfrage mitgeteilt. Der Freistaat Sachsen besetzte 88 Gremienmandate, wobei hier nur die Aufsichtsgremien der Beteiligungsunternehmen berücksichtigt werden und nur diejenigen den Freistaat vertretenden Personen, die aufgrund eines Entsendungs- oder Bestellungsrechts oder eines Wahlrechts des Freistaats bestimmt wurden. 15 dieser Mandate wurden durch Frauen wahrgenommen, was einem Anteil von 17 Prozent entspricht. Da einzelne Personen mehrere Mandate innehatten, wurden die Gremienmandate durch 68 Personen wahrgenommen. Unter ihnen waren 13 Frauen, was einem Anteil von 19 Prozent entspricht. Die für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen erforderliche Quote von 50 Prozent wurde somit weit unterschritten.

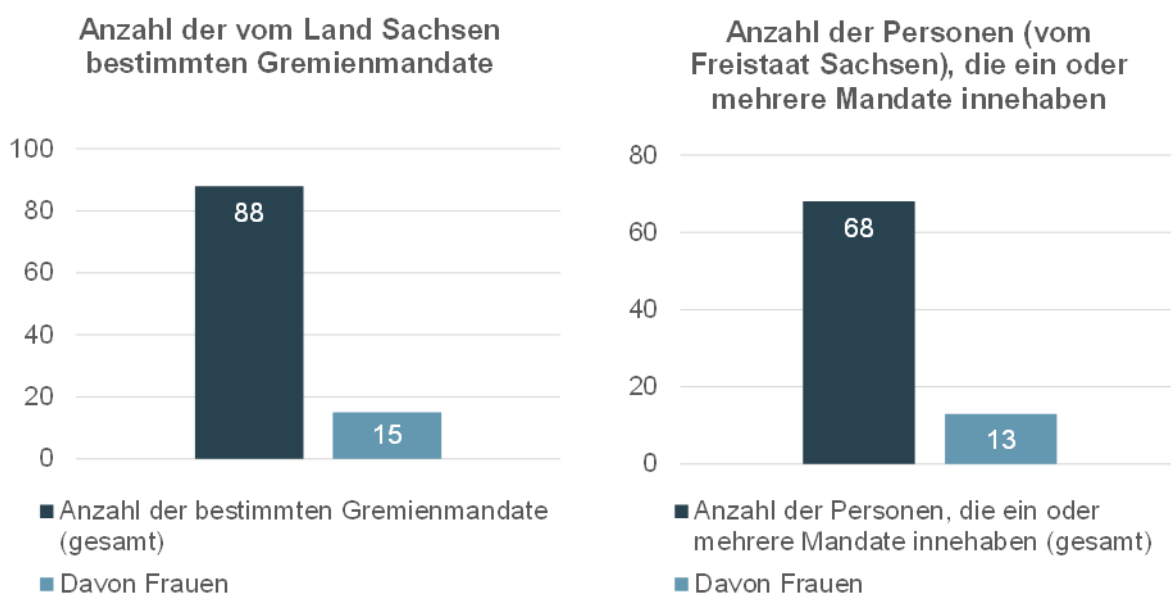


Abbildung 13: Anzahl der Gremienmitglieder in Überwachungsgremien von Beteiligungsunternehmen (nach Geschlecht), die durch die obersten Staatsbehörden des Freistaats Sachsen berufen oder entsendet wurden

Quelle: Staatsministerium der Finanzen

Befragung zu Prozessen der Gremienbesetzung

Im Rahmen der Online-Befragung der personalverwaltenden Stellen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen wurden Daten zu den Prozessen der Gremienbesetzung erhoben. Hierbei wurden nicht nur die Überwachungsgremien der Beteiligungsunternehmen, sondern auch in anderen Einrichtungen, wie z.B. Staatsbetrieben und Stiftungen, berücksichtigt. In der Online-Befragung gaben 15 Prozent der Befragten an, dass es innerhalb der vergangenen vier Jahre Besetzungen von Gremien gab, für die ihre Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat. In der Abbildung 14 sind ausgewählte Maßnahmen aufgeführt, die von Dienststellen ergriffen werden, um eine paritätische Besetzung von Gremien zu fördern. Eine frühzeitige Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen erweist sich als die am häufigsten genannte Maßnahme (38 Prozent). Daneben setzen die Dienststellen auf ein glaubhaftes Engagement der Führungskräfte für eine paritätische Gremienbesetzung und auf eine Berücksichtigung von Vereinbarkeitsbelangen, wie bspw. bei der zeitlichen oder räumlichen Organisation von Sitzungen (jeweils 36 Prozent). Knapp 20 Prozent der befragten

Personalverwaltungen organisieren frühzeitige Qualifizierungsangebote für mögliche Kandidatinnen in den Dienststellen und vier Prozent wenden Benennungsverfahren wie das Doppelbenennungs- oder Reißverschlussverfahren an.

Bitte geben Sie an, welche Maßnahmen in Ihrer Institution getroffen wurden, um eine paritätische Besetzung von Gremien sicherzustellen (Mehrfachnennung)

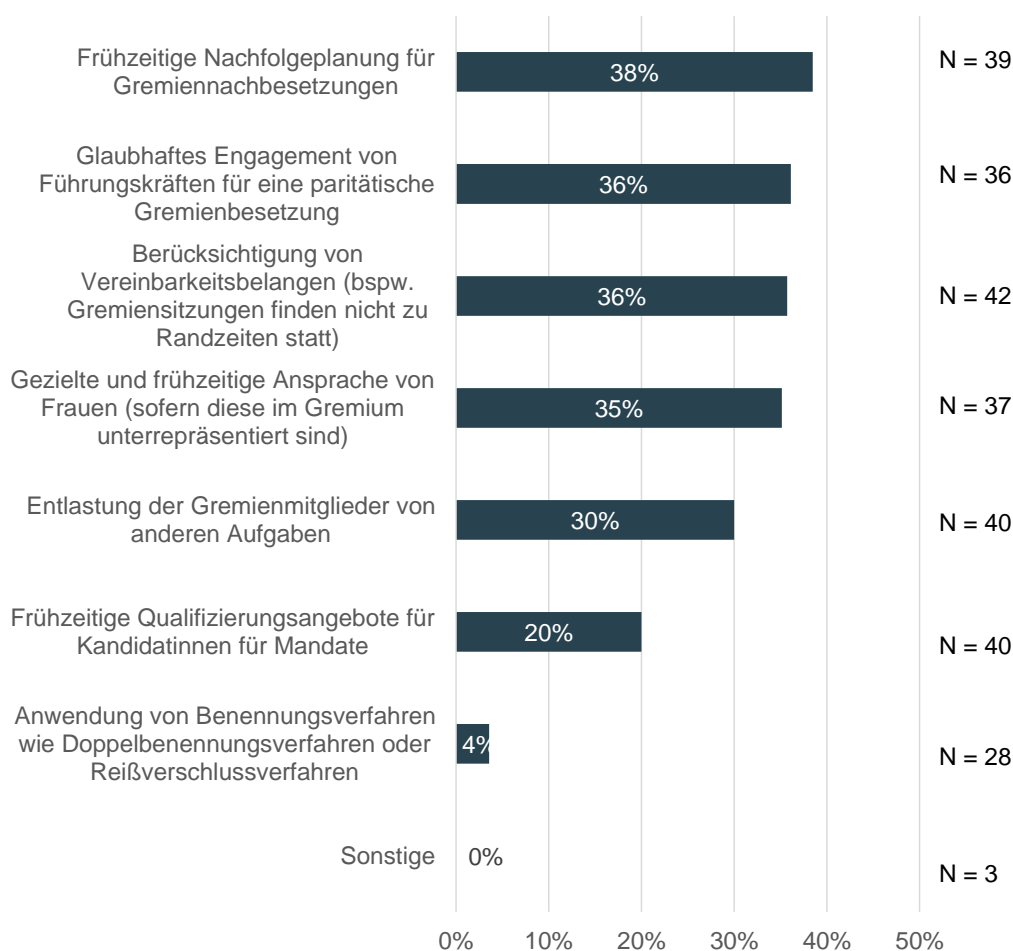


Abbildung 14: Maßnahmen zur Sicherstellung einer paritätischen Besetzung von Gremien

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019

Neben der Frage nach dem Vorhandensein von Maßnahmen in der Dienststelle zur Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung wurden die Personalverwaltungen, die entsprechende Maßnahmen anbieten, auch gebeten, die Eignung der jeweiligen Maßnahmen zu bewerten (vgl. Abbildung 15). Die Maßnahme „gezielte und frühzeitige Ansprache von Frauen“ wird dabei von allen personalverwaltenden Stellen als sehr geeignet oder eher geeignet eingestuft und erhält damit den höchsten Zustimmungswert – gleichzeitig wird diese Maßnahme aber nur von ca. 30 Prozent der Dienststellen, die in den vergangenen vier Jahren ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht für ein Gremium hatten, ergriffen (vgl. Abbildung 14). Insgesamt ist festzustellen, dass alle Maßnahmen zur Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung hohe Zustimmungswerte erhalten (zwischen 88 Prozent und 100 Prozent).

Bei der Interpretation der Daten sei aber auf die relativ geringen Rückläufe (zwischen null und 14 je Antwortkategorie) und damit auf die eingeschränkte Aussagekraft der Antworten hingewiesen.

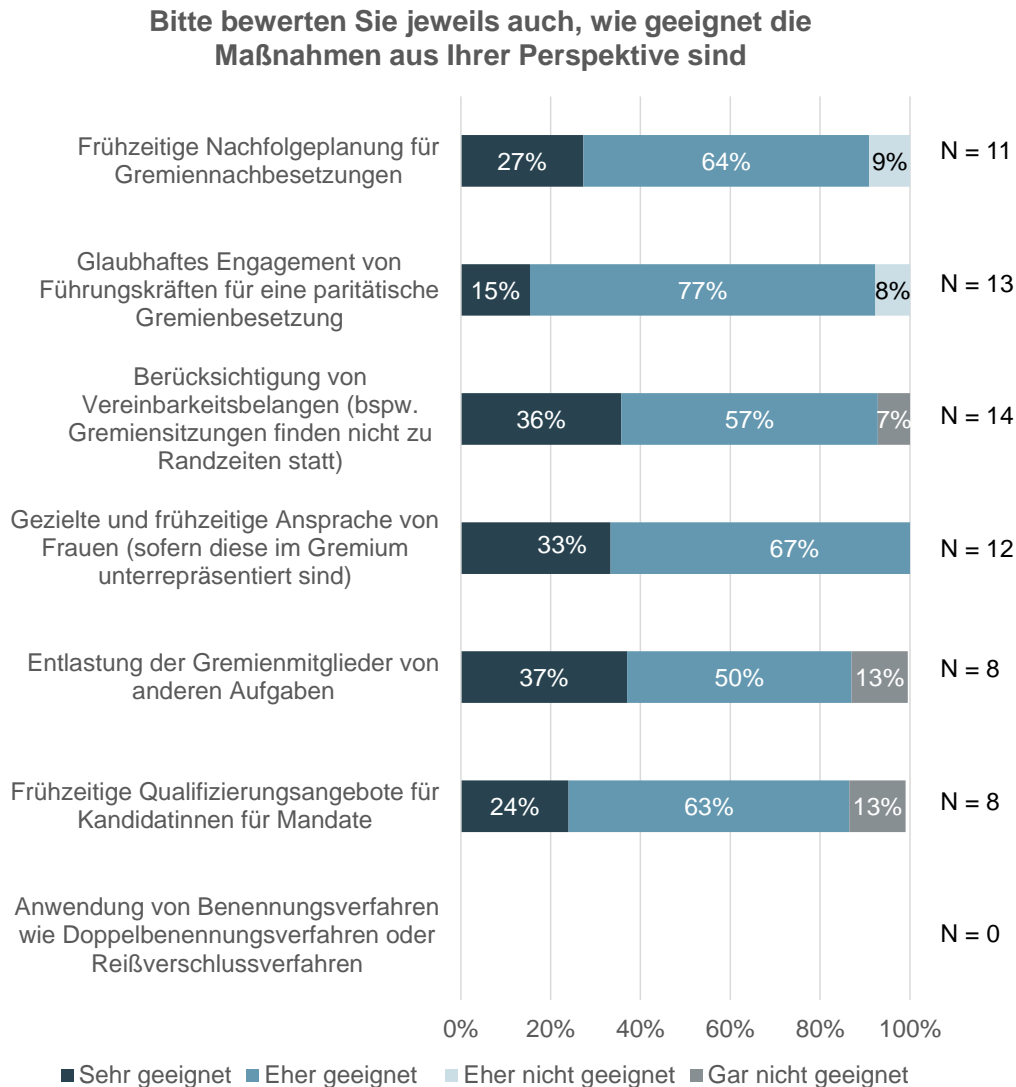


Abbildung 15: Bewertung von Maßnahmen zur Erreichung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019

Hinderliche Faktoren für eine paritätische Gremienbesetzung

Um etwaige Entwicklungsfelder bei der Durchsetzung einer paritätischen Gremienbesetzung zielsicher zu identifizieren, wurden die Personalverwaltungen gefragt, welche Faktoren sich nach ihrer Ansicht hinderlich auf eine paritätische Gremienbesetzung auswirken. Wie der Abbildung 16 zu entnehmen ist, können die befragten Personalverwaltungen überwiegend (59 Prozent) etwaige hinderliche Faktoren nicht eindeutig benennen. Die befragten Personalverwaltungen, die eine spezifische Einschätzung dahingehend abgeben, sagen aus, dass eine späte oder gar keine Nachfolgeplanung für Gremiennachbesetzungen die

Förderung einer paritätischen Besetzung von Gremien erschwere (17 Prozent). Ebenso viele Personalverwaltungen äußern in den Freitextfeldern weitere, nicht explizit in den Antwortkategorien genannte Einflussgrößen und verweisen bspw. darauf, dass die Gremienämter durch geheime Wahlen vergeben werden oder an bestimmte Funktionen (bspw. Referatsleitung) gebunden sind und damit eine Einflussnahme auf eine paritätische Besetzung allenfalls indirekt möglich sei.

Welche Faktoren wirken sich Ihrer Erfahrung nach hinderlich auf eine paritätische Besetzung von Gremien aus? (Mehrfachnennungen)

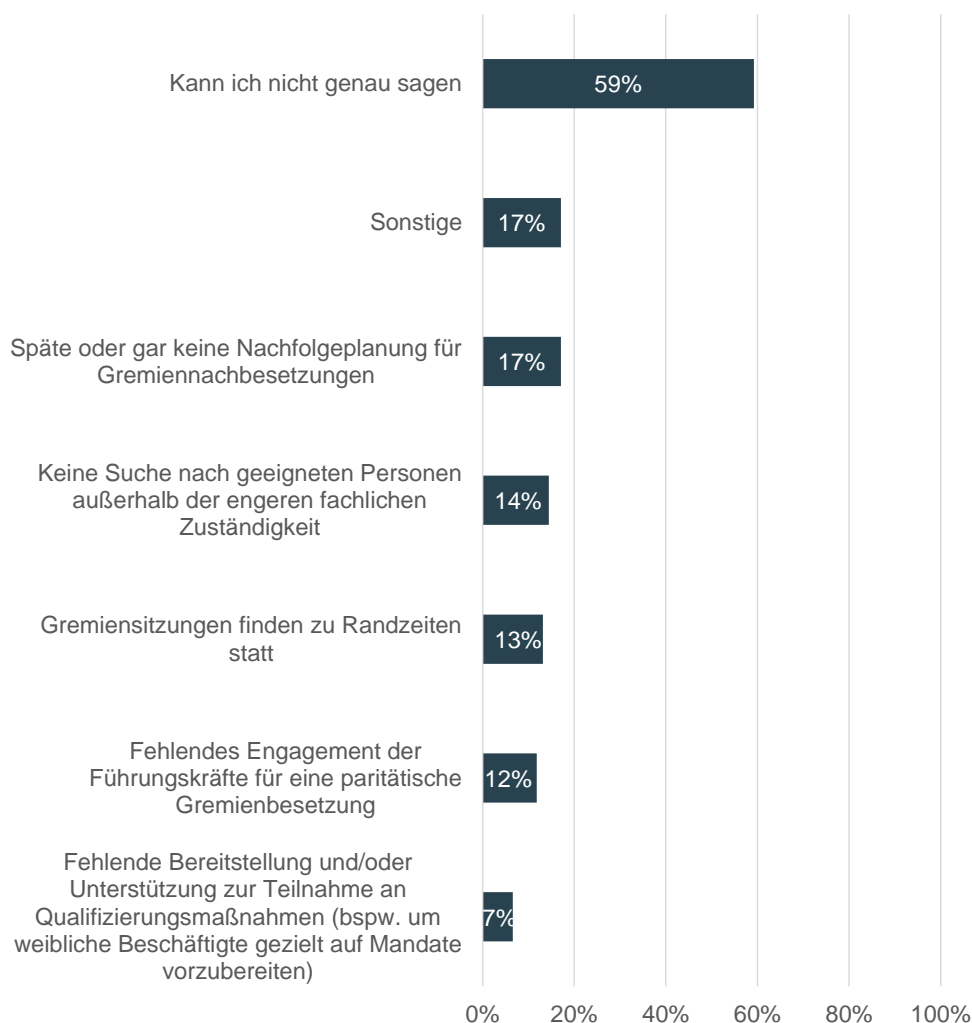


Abbildung 16: Hinderliche Faktoren für eine paritätische Gremienbesetzung

Quelle: Kienbaum-Befragung der personalverwaltenden Stellen 2019, N = 76

Zum Abschluss des Fragenblocks zu den Verfahren der Gremienbesetzung in den Dienststellen wurden die befragten Personalverwaltungen gebeten anzugeben, wie viele Frauen in Gremien mit Aufwandsentschädigung von mehr als 1.000 Euro pro Jahr durch ihr Ressort bzw. ihre Behörde bestellt waren. Die Auswertung der Befragungsergebnisse ergab, dass kein hinreichend großer Rücklauf auf diese Frage erreicht werden konnte. Dies kann zum einen daran liegen, dass in den Gremien häufig keine entsprechend hohe

Aufwandsentschädigung von mehr als 1.000 Euro pro Jahr geleistet werden. Es kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass in den Dienststellen Informationen zur Gremienbesetzung bzw. im Spezifischen zur Anzahl der Frauen in Gremien mit Aufwandsentschädigungen nicht strukturiert erhoben werden bzw. etwaige Zuständigkeiten für die Erhebung und Auswertung der Daten nicht hinreichend bekannt sind.

4.4.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Besetzung eines Gremiums kam in knapp 15 Prozent der befragten Dienststellen mit Entsendungs-, Beststellungs- oder Vorschlagsrechten in den vergangenen vier Jahren vor. Damit ist die Thematik der paritätischen Besetzung von Gremien in der Mehrzahl der Dienststellen im Freistaat Sachsen in der alltäglichen Praxis tendenziell wenig präsent. Aus den Befragungsergebnissen lässt sich ableiten, dass verschiedene Maßnahmen von den Dienststellen ergriffen werden, um gem. § 15 SächsFFG auf ein ausgeglichenes Verhältnis der weiblichen und männlichen Gremienmitglieder hinzuwirken. Die frühzeitige Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen erweist sich dabei als eine der am häufigsten ergriffenen Maßnahmen (38 Prozent), gefolgt von einem nach eigenen Angaben glaubhaften Engagement der Führungskräfte für eine paritätische Gremienbesetzung und der Berücksichtigung von Vereinbarkeitsbelangen bei bspw. der Sitzungsorganisation (jeweils 36 Prozent).

Faktoren, die sich tendenziell hinderlich für eine paritätische Besetzung von Gremien auswirken, lassen sich anhand der Antworten der befragten Personalverwaltungen schwer benennen. Ein knappes Sechstel gibt jedoch an, dass u. a. eine späte oder gar keine Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen die Förderung einer paritätischen Besetzung von Gremien erschwere. Ebenso viele Personalverwaltungen äußern in den Freitextfeldern weitere, nicht explizit in den Antwortkategorien genannte Einflussgrößen und verweisen bspw. darauf, dass die Gremienämter durch geheime Wahlen vergeben werden oder an bestimmte Funktionen (bspw. Referatsleitung) gebunden sind und damit eine Einflussnahme auf eine paritätische Besetzung allenfalls indirekt möglich sei.

Handlungsempfehlung:

- Handlungsempfehlungen zur Förderung einer paritätischen Besetzung von Gremien können auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Online-Befragungen insbesondere dahingehend ausgesprochen werden, dass die **Datenlage zu Gremienbesetzungen** insgesamt verbessert werden sollte. Mit Ausnahme der Gremien der Beteiligungsunternehmen scheint es weder zentral noch in den Ressorts eine belastbare Datenbasis zur Besetzung von und Entsendung in Gremien und insbesondere keine Kennzahlen zur den jeweiligen Frauen- und Männeranteilen zu geben (vgl. auch geringer Rücklauf auf die Frage zu den Gremienbesetzungen mit Aufwandsentschädigung von mehr als 1.000 Euro). Der Aufbau und die Pflege von entsprechenden Datenbanken, wie es diese bspw. auf Bundesebene im Bundesministerium für Gesundheit gibt, wären auch in Sachsen ratsam.⁷

⁷ Vgl. Bericht der Bundesregierung über den Frauen- und Männeranteil an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Hrsg. BMFSFJ, S. 94.

- Trotz begrenzter Ressourcen sollte im Hinblick auf das Ziel der Förderung einer **besseren Datenverfügbarkeit** darauf hingewirkt werden, dass gremienbezogene Daten künftig im Rahmen der Frauenförderungsstatistik erhoben werden.
- Darüber hinaus ist zu prüfen, wie die Frauenbeauftragten in den Dienststellen noch stärker in den Prozess der Gremienbesetzung einbezogen werden können. Eine gesetzlich verankerte explizite Regelung zur **Beteiligung der Frauenbeauftragten** bei Gremienbesetzungen, ähnlich wie diese auf Bundes- und teilweise auf Länderebene bereits vorhanden sind, könnte sich dahingehend als förderlich erweisen.
- Zuletzt sollte eine **Prüfung von Satzungen oder vergleichbaren Bestimmungen** über die Besetzung von Gremien erfolgen. Zielsetzung dieser Prüfung sollte es sein, kritisch zu hinterfragen, ob eine Funktionsgebundenheit an bestimmte Hierarchiestufen notwendig erscheint oder ob nur die Fachlichkeit im Vordergrund steht.

4.5. Exkurs: Praxisbeispiele zur Anwendung des SächsFFG

Neben der standardisierten Erhebung von Daten (über halb-offene Fragen) wurde im Rahmen des für diesen Bericht entwickelten Fragebogens auch ein Fragenblock eingefügt, in dem die befragten Personalverwaltungen und Frauenbeauftragten im Freitextformat konkrete Beispiele zum Umgang mit gleichstellungspolitischen Themen in der Praxis benennen konnten. Bei der Auswertung der Daten wurde deutlich, dass der überwiegende Teil der Antworten auf die Freitextfragen aufgrund von Mehrfachnennungen kategorisiert werden kann.

Es wurden folgende Kategorien gebildet:

- Maßnahmen zur Personalentwicklung (insbesondere für weibliche Führungskräfte)
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit
- Maßnahmen zur Sensibilisierung
- Beispiele für die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien

Insgesamt machten 145 von 216 Befragten Angaben zu beispielhaften Maßnahmen zur Frauenförderung.

4.5.1. Maßnahmen zur Personalentwicklung (insbesondere für weibliche Führungskräfte)

- Ein zukunftsträchtiges Angebot zur Förderung weiblicher Karrieren ist laut Aussage einer befragten Frauenbeauftragten die **kommissarische Einsetzung von Frauen in Führungspositionen** in der Dienststelle. Im Rahmen dieses Angebots können Frauen mehrere freie Führungspositionen zunächst probeweise besetzen. Im Anschluss an die „Testphase“ wird seitens der zuständigen Führungskraft und Dienststelle über die geeignete zukünftige Position der weiblichen Nachwuchskraft unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Vorstellungen entschieden.
- Eine weitere Maßnahme zur Förderung, Würdigung und zum Sichtbarmachen weiblicher Kompetenzen ist die **Preisvergabe für hervorragende Abschlussarbeiten** von Nachwuchswissenschaftlerinnen einer Universität in Sachsen.
- Ein weit verbreitetes Angebot zur Personalentwicklung sind zudem **Mentoring-Programme**, die darauf abzielen, Beschäftigte bei Ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Besonders wissenschaftliche Institutionen geben an, Mentoring-Programme als Instrument zu nutzen. Ein genanntes Beispiel zur Förderung von Wissenschaftlerinnen ist das WoMentYou-Programm, das 2018 am Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der TU Chemnitz ins Leben gerufen wurde. Das Ziel des Programms ist es, Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur oder in Führungspositionen in Wissenschaft oder Forschung zu begleiten. Teilnehmerinnen werden durch Mentorinnen und Mentoren bei der Planung und Entscheidung nächster Karriereschritte unterstützt, auf Führungsaufgaben vorbereitet und beim Ausbau beruflicher Netzwerke gefördert.

4.5.2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Als zielführende und innovative Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden die Einrichtung **von Beratungsstellen sowie die Vermittlung und das Angebot der Kinderbetreuung** von den Befragten genannt. Besonders Befragte aus wissenschaftlichen Organisationen geben an, entsprechende Service- und Beratungsstellen einzusetzen. Weitere Dienststellen sagen aus, es bestünde ein dienststelleneigenes Angebot an bzw. die Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen. Auch die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen in der Dienststelle wurde als Maßnahme angegeben.
- Daneben geben einige der Befragten an, ihre Dienststelle verfüge über eine Zertifizierung des **Audits „berufundfamilie“ bzw. „familiengerechte hochschule“**. Auf der einen Seite ermöglichen solche Zertifizierungen der zertifizierten Organisation eine strategische Entwicklung, Etablierung und Evaluierung von Maßnahmen zur familiengerechteren Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen. Auf der anderen Seite erhöht dies die Sichtbarkeit der Organisation als familienfreundlicher Arbeitgeber bzw. familienfreundliche Hochschule gegenüber Angestellten und Studierenden.
- Ein interessantes, befragungsexternes Beispiel einer Maßnahme zur Vereinbarkeitsförderung ist das **Modell „FührungsFlex“ der Ostsächsischen Sparkasse Dresden**. Diese ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungspositionen in Teilzeit auszufüllen (ab 30 Wochenstunden), wobei für die Führungskräfte zusätzlich die Möglichkeit besteht, fünf Stunden pro Woche ortsflexibel zu arbeiten. Dies soll u. a. durch Aufgabenumverteilungen ermöglicht werden, wengleich Personal- und Dezernatsvorstände von der Maßnahme ausgeschlossen sind.

4.5.3. Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden für gleichstellungsrelevante Themen und Beispiele über die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien

- Auch Maßnahmen zur **Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Umgang mit gleichstellungspolitischen Themen** werden durch die Befragten in der Freitextangabe genannt. Hierbei werden besonders Vorträge, Ausstellungen und Netzwerkveranstaltungen als Maßnahmen hervorgehoben, um den Dialog über Themen wie Vielfalt in Führung, Rolle des Vaters bei der Kinderbetreuung und Familie anzustoßen.
- Im Zusammenhang mit dem Thema **„Erhöhung des Frauenanteils in Gremien“** gibt die überwiegende Mehrheit der befragten Personalverwaltungen an, dass das Thema in ihrer Dienststelle von geringer Relevanz sei. Dies wird entweder mit der Tatsache begründet, dass es keine Gremien in der Dienststelle gäbe (für die die Dienststelle ein Entsendungs-, Vorschlags- oder Beststellungsrecht hat) oder die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Dienststelle weiblich sei. Lediglich drei Befragte geben an, dass ihre Dienststelle eine (teils freiwillige) Quotierung der Anzahl von weiblichen Vertreterinnen in Gremien anstrebe

5. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen

Im vorliegenden Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vorgestellt. Grundlage für die dargestellten Auswertungen im vorliegenden Kapitel sind die Daten des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen. Zur Einordnung der nachfolgenden Daten wird auf den Anhang und die hier enthaltenen Besoldungs- und Entgelttabellen verwiesen.

5.1. Personalstand

Zunächst wird im nachfolgenden Unterkapitel die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen und darunter speziell der Anzahl der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen dargestellt. Mit 141.346 weiblichen Beschäftigten bzw. einem Frauenanteil von 65 Prozent waren Frauen, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenanzahl, im öffentlichen Dienst in Sachsen überrepräsentiert. Wie bereits in den Vorgängerberichten zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Freistaat deutlich wurde, konzentrieren sich geschlechtsbedingte Ungleichheiten insbesondere auf spezifische Bereiche des öffentlichen Dienstes. Unterschiede in den Frauen- und Männeranteilen ergeben sich u. a. nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie nach Funktionsebenen. Vor diesem Hintergrund wird in den Unterkapiteln 5.1.2 bis 5.1.5 die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei den Beamtinnen und Beamten (Unterkapitel 5.1.2), Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Unterkapitel 5.1.3), Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Unterkapitel 5.1.4) sowie nach Funktionsebenen (Unterkapitel 5.1.5) beschrieben. Das Kapitel 5 schließt mit zwei Unterkapiteln zu den Beschäftigtenzahlen bei den Auszubildenden (Unterkapitel 5.1.6) und bei den Personen in Altersteilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung (Unterkapitel 5.1.7).

5.1.1. Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Beschäftigte und Personalstand

In § 3 Absatz 1 SächsFFG sind als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zur Berufsausbildung beschäftigte Personen definiert. Nicht als Beschäftigte gelten hingegen Beamtinnen und Beamte, deren Amt auf einer Wahl beruht. Zum Personalstand zählen alle Beschäftigten, die am Stichtag 30. Juni 2018 in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einer berichtspflichtigen Dienststelle

bzw. Einrichtung standen und in der Regel ein Gehalt oder Entgelt aus den Haushaltsmitteln dieser Stelle beziehen oder aus Drittmitteln finanziert werden.⁸

Am 30. Juni 2018 waren insgesamt 216.848 Personen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen beschäftigt. Darunter befanden sich 75.502 Männer und 141.346 Frauen, was einem Frauenanteil von 65,2 Prozent entspricht. Der Abbildung 17 ist zu entnehmen, dass es zwischen 1997 und 2008 zu einem Rückgang der Beschäftigtenanzahl kam (von 289.315 auf 215.819 Beschäftigte), die seither im Wesentlichen stagniert. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenanzahl ist in diesem Zeitraum um ca. 2 Prozent gesunken und liegt seit dem Jahr 2000 konstant auf einem Niveau von zwischen 65 und 66 Prozent.

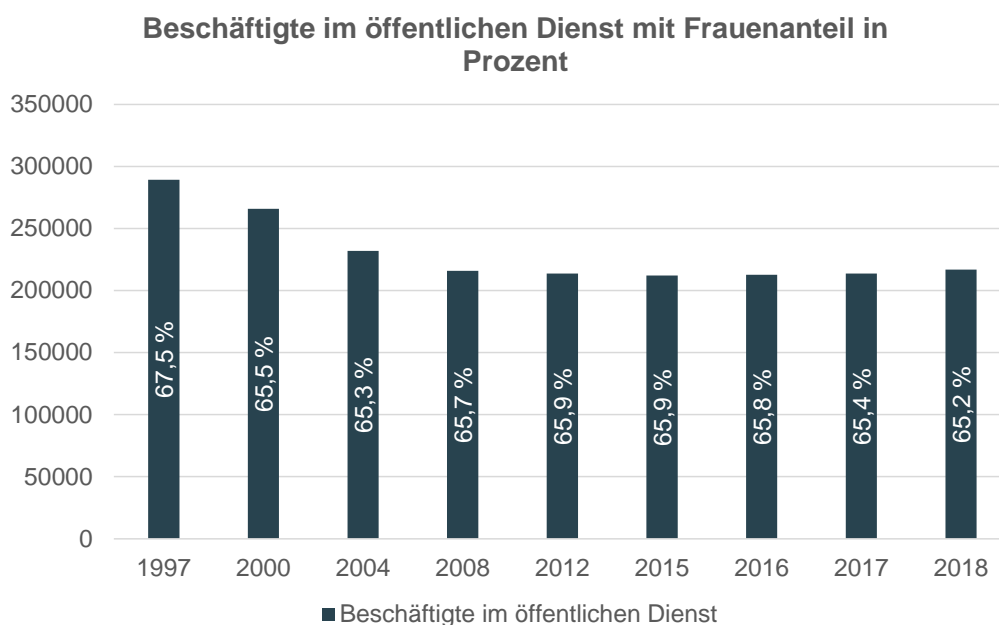


Abbildung 17: Beschäftigte im öffentlichen Dienst zum 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015, 2016, 2017 und 2018 in absoluten Zahlen nach Frauenanteil in Prozent

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Unter den zum Stichtag 30. Juni 2018 insgesamt 216.848 Beschäftigten befanden sich 31.631 Beamtinnen und Beamte, zuzüglich 1.804 Auszubildende und 594 Beschäftigte, die ohne Bezüge beurlaubt waren. Auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfielen zum gleichen Zeitpunkt 171.418 Angestellte, die darüber hinaus 6.396 Auszubildende und 5.005 beurlaubte Beschäftigte ohne Entgelt umfassten. Es liegt die Vermutung nahe, dass die vergleichsweise geringe Anzahl der Beamtinnen und Beamten aus der Nichtverbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer herrührt.

Bei den Beamtinnen und Beamten ist seit 2015 ein hoher Zuwachs an männlichen Auszubildenden zu verzeichnen. Im Zeitraum von 2015 bis 2018 ist ihre Zahl von 806 auf 1.219

⁸ Neben den Dauerbeschäftigten gehören hierzu auch die Beschäftigten in Ausbildung und die Beschäftigten mit Zeitvertrag, einschließlich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich geförderten Arbeitsverhältnis. Ferner zählen zum Personalstand (im Gegensatz zur Personalstatistik) auch beurlaubte Beschäftigte, die keine Bezüge erhalten. Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 6.

um gut ein Drittel (34 Prozent) angestiegen, wohingegen die Anzahl der weiblichen Auszubildenden im gleichen Zeitraum um knapp 29 Prozent gewachsen ist. Weibliche Beamtinnen in Ausbildung sind mit einem Auszubildendenanteil von 32,4 Prozent damit im Vergleich zu den männlichen Beamten in Ausbildung unterrepräsentiert. Dieser Anteil der weiblichen Beamtinnen in Ausbildung stagniert seit 2012.

Ferner ist hervorzuheben, dass die Zahl der weiblichen Beamtinnen, die ohne Bezüge beurlaubt waren, von 2015 bis 2018 erneut gesunken ist – um knapp 20 Prozent von 497 auf 400. Bei den weiblichen Arbeitnehmerinnen, die ohne Entgelt beurlaubt waren, zeigt sich ein gegenteiliges Bild. Ihre Zahl ist sogar von 4.185 auf 4.420 und damit um 5 Prozent gestiegen.

Wie das nachfolgende Säulendiagramm (Abbildung 18) zeigt, liegt der Frauenanteil bei vier der sieben ausgewiesenen Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisse bei knapp zwei Dritteln. Einzig in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sowie in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung sind Männer überrepräsentiert (mit einem Männeranteil von 56,3 Prozent bzw. 67,6 Prozent). Der höchste Frauenanteil kann bei den beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 88,3 Prozent festgestellt werden, woraus sich, wie bereits in den Vorgängerberichten ausgewiesen, ableiten lässt, dass Frauen den überwiegenden Anteil an der Kindererziehung, der Pflege von Angehörigen sowie an der sog. Familienarbeit tragen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses

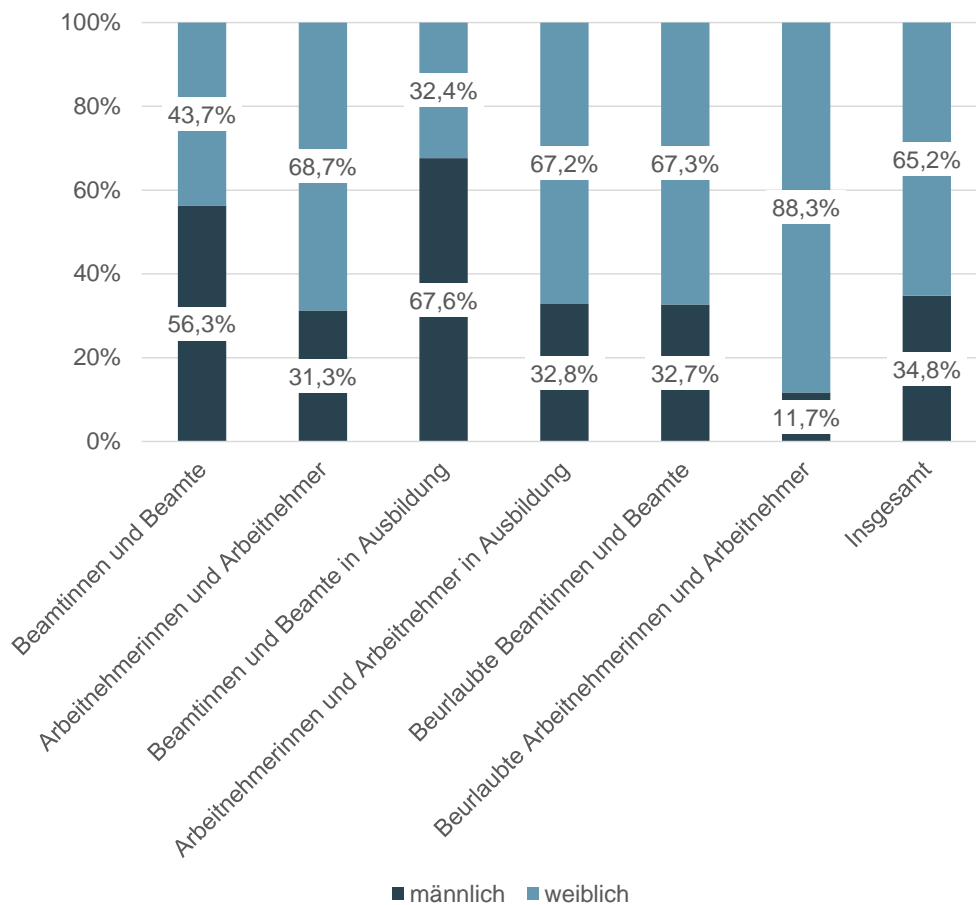


Abbildung 18: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

5.1.2. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte

Als *Beamtinnen und Beamte* gelten *Bedienstete, die auf Lebenszeit, Probe, Zeit oder Widerruf durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen worden sind. Dazu zählen auch alle Richterinnen und Richter. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie die Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgewalt sind hingegen nicht enthalten.*⁹

⁹ Im Sinne des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) gehören zu den Richterinnen und Richtern alle Berufsrichterinnen und Richter, die sowohl bei Gerichten als auch bei Behörden tätig sind, sowie alle „Richterinnen und Richter auf Probe“ und ernannte Gerichtsassessorinnen und Gerichtsassessoren. Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 7.

In diesem Kapitel erfolgt eine detaillierte Aufschlüsselung der Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, einschließlich der Richterinnen und Richter. Seit der Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes (SächsBesG) vom 18. Dezember 2013 entfallen die Laufbahngruppen des höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes und werden in den Laufbahngruppen 1 und 2 zusammengefasst (vgl. § 25 Absatz 1 SächsBesG). Ziel dieser Reform war es, die Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu stärken. Die Umstrukturierung bewirkt, dass der Aufstieg innerhalb der neuen Laufbahngruppen nach Inkrafttreten der Dienstrechtsreform einfacher als bisher gelingt und so bspw. nur noch einer Qualifizierung anstatt einer vollständigen neuen Laufbahnausbildung bedarf. Diese Besonderheit ist beim Zahlenvergleich nach Laufbahngruppen mit früheren Berichtszeiträumen zu berücksichtigen.

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren von den insgesamt 31.631 Beamtinnen und Beamten 17.806 männlich und 13.825 weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 43,7 Prozent. Nicht berücksichtigt wurden dabei die Beamtinnen und Beamten in Ausbildung sowie die Beamtinnen und Beamten, die ohne Besoldung beurlaubt sind. Von den 31.631 Beamtinnen und Beamten lassen sich 14.109 der Laufbahngruppe 1 und 17.522 der Laufbahngruppe 2 zuordnen.

Die absolute Anzahl der Beamtinnen ist in den Jahren von 2008 bis 2015 kontinuierlich gestiegen – von 13.656 auf insgesamt 14.045. Seitdem hat sich dieser Trend umgekehrt und die Zahl der weiblichen Beamtinnen ist zuletzt auf 13.825 gesunken. Insgesamt korreliert die Zunahme und Abnahme des Frauenanteils an den Beamtinnen und Beamten mit der Entwicklung der Gesamtzahlen der Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch darin, dass der Frauenanteil seit zehn Jahren im Wesentlichen stagniert und sich nur marginal von 41,5 auf 43,7 Prozent (+2,2) erhöht hat (vgl. Abbildung 19).

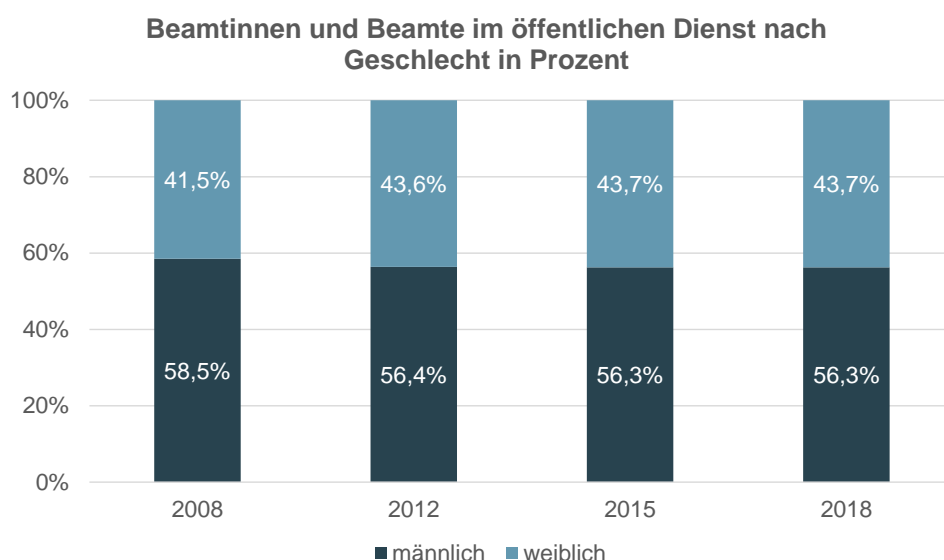


Abbildung 19: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils am 30. Juni 2008, 2012, 2015 und 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Wie bereits eingangs erwähnt, wurden die Laufbahngruppen durch eine Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes vom 18. Dezember 2013 neu geordnet. Um jedoch einen Vergleich des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungsstufen mit früheren Werten zu ermöglichen, erfolgt an dieser Stelle eine direkte Gegenüberstellung der neuen Laufbahnordnung mit der alten Systematik, die zwischen höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst unterscheidet. Lag der Frauenanteil im höheren Dienst (B11 bis A13 sowie R, W und C) im Jahr 2008 noch bei 32,4 Prozent, so ist er bis zum 30. Juni 2018 auf 39,2 Prozent gestiegen. Für den gehobenen Dienst (A12 bis A9) kann hingegen nur ein leichter Anstieg in den Jahren von 2008 bis 2013 konstatiert werden (von 47,1 auf 50 Prozent). Seither stagnieren die Werte auf demselben Niveau. Letzteres gilt auch für den mittleren Dienst (A9 bis A6), wo der Frauenanteil bei konstant ca. 42 Prozent liegt und den einfachen Dienst (A5 bis A3), wo er zwischen ca. 20 und 21 Prozent beträgt.

Beamtinnen und Beamte, die ohne Dienstbezüge beurlaubt sind, sind mit Genehmigung des Dienstherrn von ihrer Dienstpflicht freigestellt. Das zugrunde liegende Beamtenverhältnis bleibt bestehen. Solche Beurlaubungen erfolgen etwa beim Vorliegen familiärer Gründe. Dazu gehören die Betreuung und Pflege von Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 98 SächsBG), beschäftigungspolitische Gründen (§ 99 SächsBG), die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die Ausübung von Mandaten in Parlamenten. Für Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte gelten entsprechende Gesetzesregelungen.¹⁰

Am 30. Juni 2018 waren insgesamt 594 Beamtinnen und Beamte ohne Besoldung beurlaubt, davon genau 400 Frauen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2015 sank der Frauenanteil damit weiter von 75,5 auf 67,3 Prozent und folgte einem seit dem Jahr 2000 bestehenden Abwärtstrend. Nichtsdestotrotz sind Frauen in diesem Bereich mit einem Anteil von knapp zwei Dritteln überrepräsentiert.

¹⁰ z. B. §§ 8 ff SächsRiG. Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

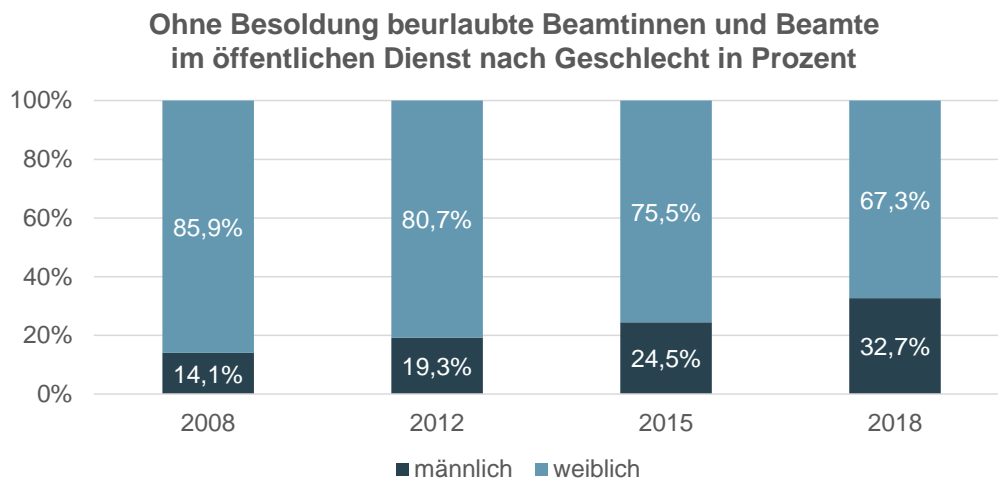


Abbildung 20: Ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils am 30. Juni 2008, 2012, 2015 und 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Der Laufbahngruppe 2 gehörten zum Stichtag 30. Juni 2018 insgesamt 17.522 Beamtinnen und Beamte an. Die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe lassen sich in etwa zu gleichen Teilen den Besoldungsstufen B11 bis A13 sowie R, W und C (7.741) und A12 bis A9 (9.781) zuordnen. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den höherbesoldeten Gruppen (hier: B11 bis A13 sowie R, W und C) mit 39,2 Prozent deutlich unter dem Frauenanteil bei den niedriger besoldeten Gruppen (hier: A12 bis A9) der Laufbahn 2 (50,5 Prozent) liegt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil aller Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe 2 43,1 Prozent.

Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren insgesamt 14.109 Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 zugeordnet und davon der überwiegende Teil (13.852) den Besoldungsgruppen A9 bis A6. Letztere Besoldungsgruppen wiesen auch den höchsten Frauenanteil auf.

Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen in Prozent

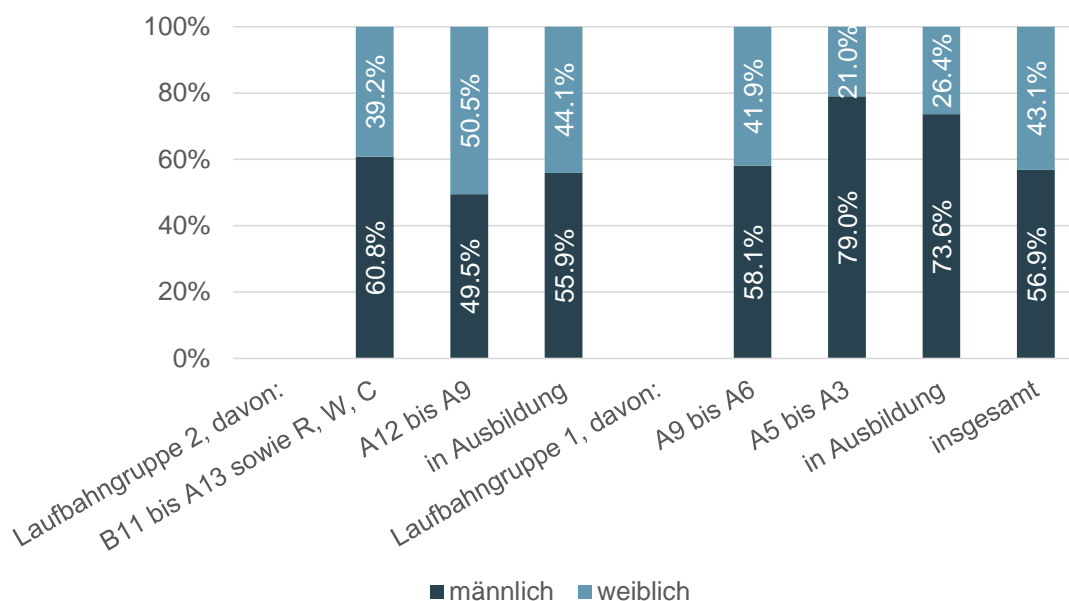


Abbildung 21: Beamtinnen und Beamte¹¹ am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Besoldungsgruppen

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen (hier: B11 bis A13, R, W, C) ist in sechs der acht Landesressorts sowie dem Sächsischem Landtag, dem Rechnungshof, den rechtlich selbstständigen öffentlichen Einrichtungen und den Körperschaften des öffentlichen Rechts festzustellen. Der nachfolgenden Abbildung 22 kann entnommen werden, wie hoch der Frauenanteil in der höchsten zusammengefassten Besoldungsgruppe je Landesressort und weiteren Institutionen im Vergleich zum Frauenanteil insgesamt im jeweiligen Ressort bzw. in der jeweiligen Institution ausfällt. Einzig im Sächsischen Staatministerium des Innern sowie im Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz lag der Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen auf dem Niveau des Gesamtbeschäftigungsanteils der Frauen.

¹¹ Die Daten beziehen sich auf den Kernhaushalt (KHH) und die Sonderrechnung (SR) des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger sowie alle Beamtinnen und Beamte, außer ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte.

Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an höchsten Besoldungsstufen nach Ressorts / Institutionen in Prozent

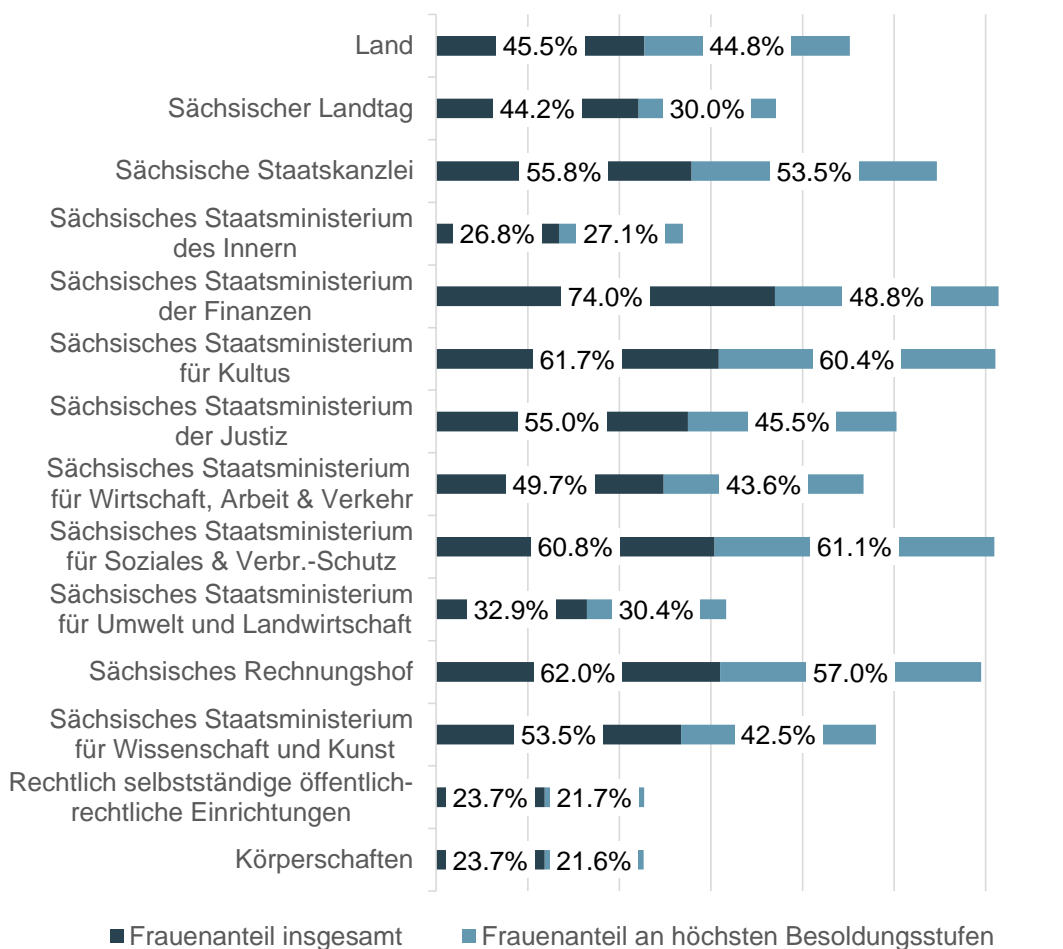


Abbildung 22: Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an höchsten Besoldungsgruppen nach Ressorts bzw. Institutionen in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der Vergleich der Frauenanteile in der Laufbahngruppe 2 zum Stichtag 30. Juni 2018 mit denen zum Stichtag 30. Juni 2015. Insgesamt lassen sich hier nur unwesentliche Unterschiede in den Daten erkennen. So wies bereits der Fünfte Frauenförderungsbericht auf eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen (B11 bis A13, R, W, C) der Laufbahngruppe 2 und den niedrigeren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 (A5 bis A2) sowie auf eine Überrepräsentanz von Frauen in den übrigen Besoldungsgruppen hin.

5.1.3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

TVöD und TV-L

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und der Tarifvertrag für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder gelten als Haupttarifwerke bei den öffentlichen Arbeitgebern. Daneben kommen noch andere Tarifwerke zur Anwendung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, für die die Tarifwerke TVöD bzw. TV-L gelten, sind entsprechend ihrer Entgeltgruppe am Erhebungsstichtag nach zusammengefassten Entgeltgruppen dargestellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Tarifverträge zur Anwendung kommen, deren Bezügetabellen ähnlich wie im TVöD aufgebaut sind, sind für Zwecke dieser Statistik den Einstufungen der Haupttarifwerke analog zugeordnet. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ebenfalls in den zusammengefassten Entgeltgruppen des TVöD/TV-L enthalten. Darüber hinaus gibt es die Gruppe der Sonstigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen alle Beschäftigten in Dienststellen bzw. Einrichtungen, die nach einem eigenen bzw. anderen Tarifvertrag entlohnt werden und somit eine Zuordnung zu den Haupttarifwerken nicht möglich ist. Ebenfalls enthalten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger.¹²

Das vorliegende Kapitel stellt die Beschäftigtendaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst vor, die den Tarifwerken TVöD bzw. TV-L zugeordnet sind. Zum 30. Juni 2018 waren im Freistaat Sachsen insgesamt 177.814 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen lag mit 122.116 wesentlich höher als die der Arbeitnehmer. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei etwas mehr als zwei Dritteln (68,7 Prozent). Ohne Entgelt beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden in der Statistik nicht berücksichtigt.

Wie der Abbildung 23 entnommen werden kann, sind Frauen gemessen an ihrem Gesamtanteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den obersten Entgeltgruppen (59,7 Prozent) sowie in den Gruppen E4 bis E1 (48 Prozent) unterrepräsentiert. Gleiches gilt für den Frauenanteil bei „Sonstigen“ (52,9 Prozent) und „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung“ (67,2 Prozent). Im Vergleich zu den Vorjahren sind bezüglich der Entgeltgruppen E15Ü bis E13 kaum Veränderungen eingetreten. In den Entgeltgruppen E12 bis E9 ist seit 2014 ein leichter Rückgang des Frauenanteils von 73,8 auf 71,4 Prozent zu verzeichnen.

¹² Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 6.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

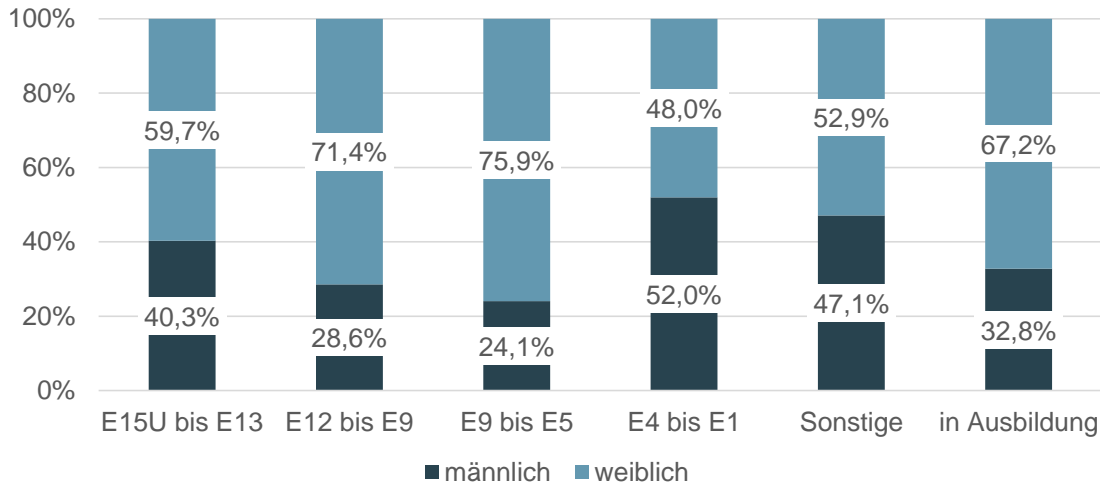


Abbildung 23: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst^{13,14,15,16} am 30. Juni 2018 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Entgeltgruppen

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

In Abbildung 24 sind die Anteile der weiblichen Arbeitnehmerinnen getrennt nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie nach rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen ausgewiesen und dem Frauenanteil in den höchsten Entgeltgruppen in diesen Bereichen gegenübergestellt. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil an höchsten Entgeltgruppen lediglich in vier Ressorts in etwa auf dem Niveau des Frauengesamtanteils im Ressort liegt, nämlich beim Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft, beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst¹⁷, beim Sächsischen Staatsministerium für Kultus und beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. Höher ist er hingegen beim Sächsischen Rechnungshof, wobei hier nur sechs Arbeitnehmerinnen und ein Arbeitnehmer in der höchsten Entgeltgruppe beschäftigt sind.

Insgesamt ist die Anzahl aller Beschäftigten in den obersten Entgeltgruppen im Staatsministerium für Kultus deutlich größer als in den anderen Ressorts. 17.659 Personen arbeiten hier in der obersten Entgeltgruppe. Das entspricht mehr als drei Vierteln aller Beschäftigten in den obersten Entgeltgruppen in allen Ressorts (19.935). Diese

¹³ Die Daten beziehen sich auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außer ohne Bezüge beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

¹⁴ Bezogen auf die Entgeltgruppen E15 bis E1: Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) einschließlich zugeordneter Tarifverträge.

¹⁵ Bezogen auf die Kategorie „Sonstige“: Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

¹⁶ Bezogen auf die Entgeltgruppen E12 bis E9: Einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA.

¹⁷ Seit Dezember 2019 Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus.

Überrepräsentanz von Beschäftigten in den obersten Entgeltgruppen im Staatsministerium für Kultus erklärt den hohen Frauenteil an den obersten Entgeltgruppen im Land insgesamt (knapp 73 Prozent).

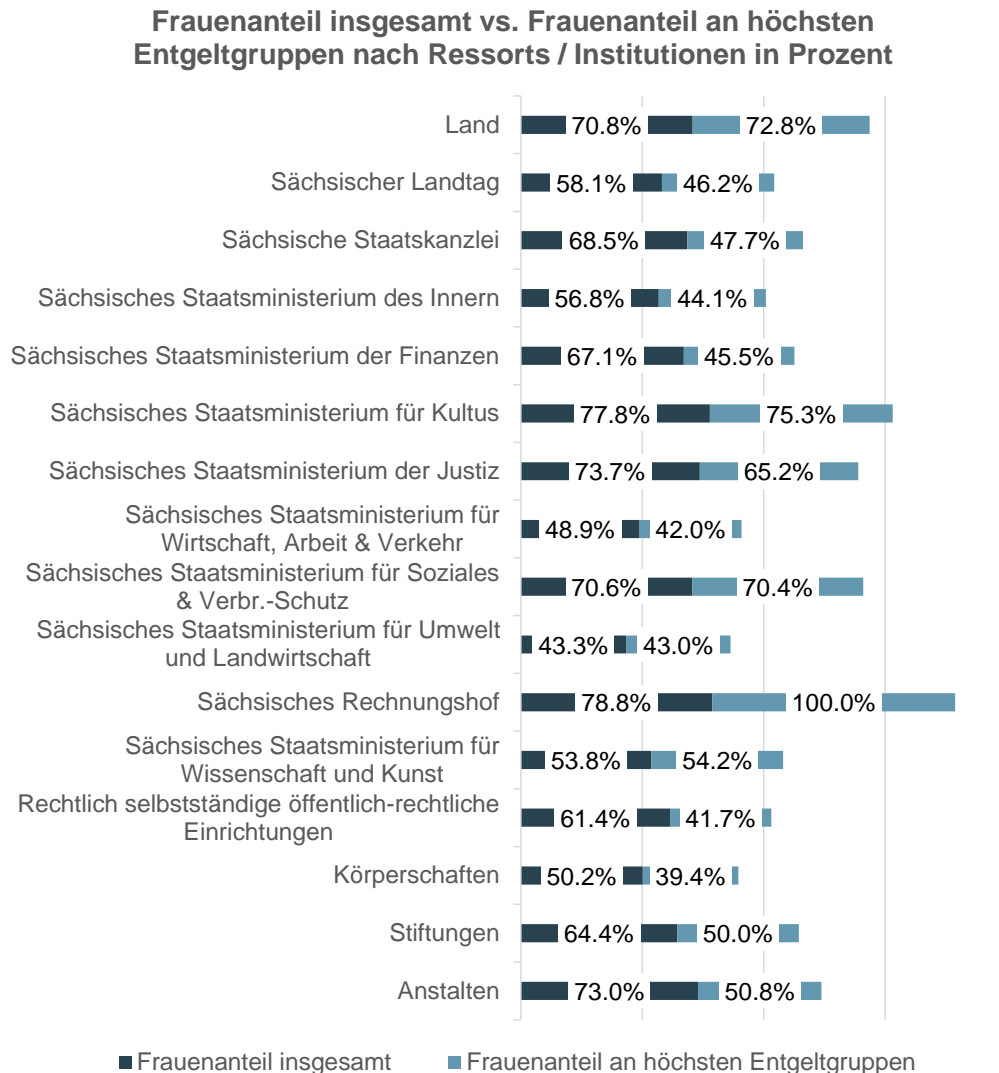


Abbildung 24: Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an höchsten Entgeltgruppen^{18,19,20,21} nach Institutionen in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

¹⁸ Die Daten beziehen sich auf den KH und die SR des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger, außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Daten „insgesamt“ umfassen auch die Gruppe „Sonstige“ (bspw. außerhalb des TVöD/TV-L-Systems) sowie Auszubildende.

¹⁹ Bezogen auf die höchsten Entgeltgruppen: Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

²⁰ Bezogen auf die Kategorie „Körperschaften“: Beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

²¹ Bezogen auf die Kategorie „Anstalten“: Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

5.1.4. Umfang der Beschäftigungsverhältnisse

Vollzeitbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines bzw. einer Vollzeitbeschäftigten beträgt (einschließlich aller Altersteilzeitbeschäftigten unabhängig vom gewählten Modell).

Altersteilzeit

Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten eine frühere Beendigung des aktiven Berufslebens (Blockmodell) oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Teilzeitmodell). Erhoben werden alle Altersteilzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte, unabhängig davon, welches Modell gewählt wurde und in welcher Phase sie sich befinden.²²

In diesem Kapitel wird eine Unterteilung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Altersteilzeit vorgenommen. Am 30. Juni 2018 übten insgesamt 135.224 Beschäftigte ihre Tätigkeit in Vollzeit aus. Davon waren 71.877 Frauen, was einem Frauenanteil von 53,2 Prozent entspricht. In einem Teilzeitmodell arbeiteten insgesamt 76.025 Beschäftigte, was ca. einem Drittel aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst entspricht. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten liegt mit 85 Prozent deutlich über dem Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten. Ein Grund für diesen Unterschied könnte sein, dass überwiegend Frauen die privaten und unbezahlten Sorgearbeiten wie z. B. Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und aufgrund dessen ihre Arbeitszeit verkürzen.

Neben den allgemeinen Abweichungen zwischen den Frauen- und Männeranteilen nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses lassen sich auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten – hier zwischen den Beamtinnen und Beamten bzw. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – Unterschiede dahingehend feststellen. Aus den Daten geht hervor, dass bei den Beamtinnen und Beamten der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten bei knapp unter 90 Prozent liegt. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind knapp unter 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

²² Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

**Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 2018
in Prozent**

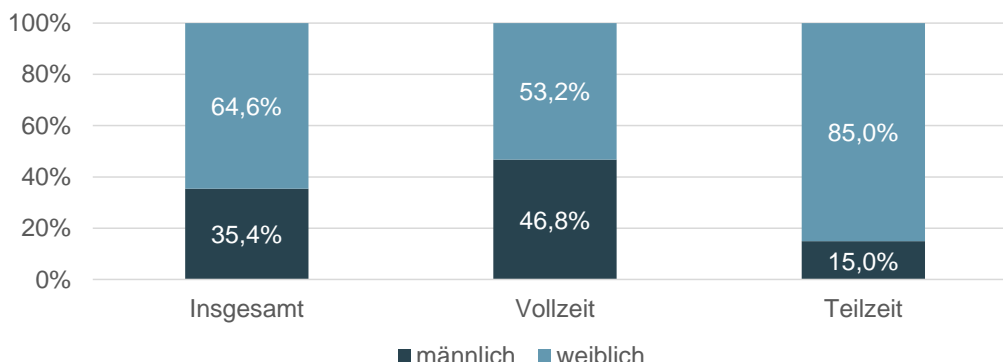


Abbildung 25: Beschäftigte im öffentlichen Dienst^{23,24} nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Im Jahresvergleich von 1997 bis 2018 fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten in den vergangenen 20 Jahren beinahe durchgängig gesunken ist. Waren im Jahr 1997 noch knapp über 60 Prozent der Vollzeitbeschäftigten Frauen, so sind es im Jahr 2015 54,9 Prozent und im Jahr 2018 53,2 Prozent. Das entspricht einer Differenz von mehr als 6 Prozent. Es ist keine Entwicklung hin zu mehr weiblichen Vollzeitbeschäftigten erkennbar. Entsprechend verdeutlicht die nachfolgende Abbildung 26, dass es keinen Trend zu weniger Teilzeitbeschäftigung von Frauen gibt. Mit Blick auf die Zahlen von 2004 bis 2015 ist eher das Gegenteil erkennbar. Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Damit lag der Wert in etwa auf gleicher Höhe mit dem Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2015 und mehr als 3 Prozent über den Werten aus dem Jahr 2004.

²³ Die Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten einschließlich Beschäftigte in Ausbildung, jedoch nicht auf ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

²⁴ Bezogen auf die Kategorie der „Teilzeit“: Einschließlich Beschäftigte in Altersteilzeit.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 in Prozent

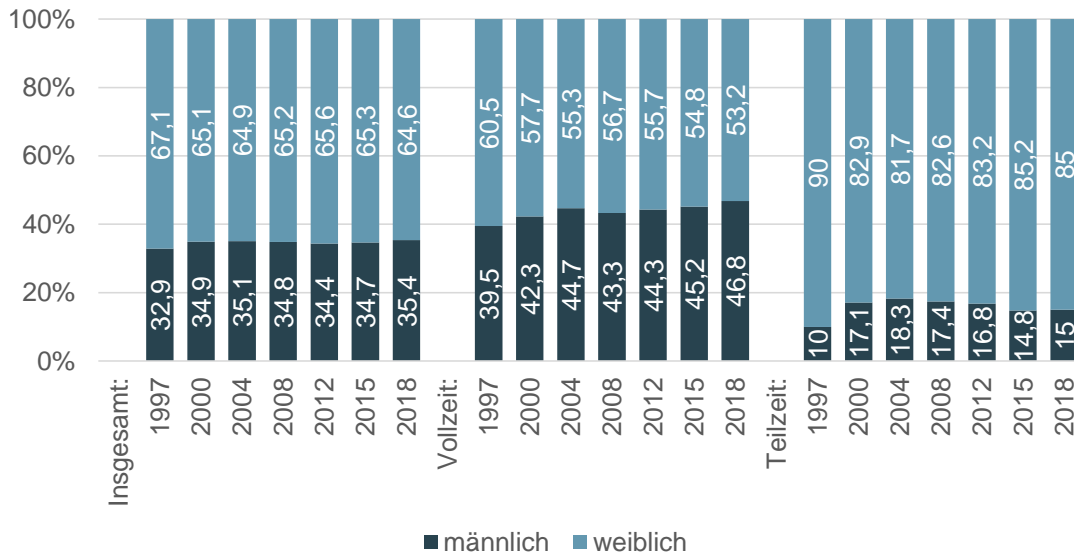


Abbildung 26: Beschäftigte im öffentlichen Dienst^{25,26} nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 in Prozent

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

5.1.5. Beschäftigte nach Funktionsebenen

Oberste Leitungsfunktionen und leitende Funktionen

Die obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst umfassen die (stellvertretenden) Behördenleiterinnen und Behördenleiter und die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sowie vergleichbare Funktionen. Zu den Beschäftigten mit leitenden Funktionen gehören die Referatsleiterinnen und Referatsleiter, die Referentinnen und Referenten mit Leitungsfunktionen sowie vergleichbare Funktionen.²⁷

Im folgenden Kapitel werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht und Funktionsebenen aufgeschlüsselt. Die Beschäftigten in Ausbildung sowie ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte sind nicht berücksichtigt. Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren 5.265 Beschäftigte mit einer obersten Leitungsfunktion betraut, das entspricht knapp 3 Prozent aller Beschäftigten. Der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten mit obersten

²⁵ Die Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten, einschließlich Beschäftigte in Ausbildung, jedoch nicht auf ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

²⁶ Bezogen auf die Kategorie der „Teilzeit“: Einschließlich Beschäftigte in Altersteilzeit.

²⁷ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

Leitungsfunktionen lag zuletzt bei 46,3 Prozent. Berücksichtigt man den Umstand, dass der Frauenanteil gemessen an den Gesamtbeschäftigtenzahlen bei 65,5 Prozent liegt, wird deutlich, dass Frauen in obersten Leitungsfunktionen gegenüber Männern unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen zwar um 1 Prozent gestiegen. In der längerfristigen Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der Frauenanteil in den obersten Leitungsfunktionen seit 2013 (46 Prozent) mit geringen Abweichungen stagniert.

Aus den vorliegenden Daten lässt sich ebenfalls ableiten, dass der Frauenanteil an den Positionen mit obersten Leitungsfunktionen sehr stark zwischen den einzelnen Bereichen variiert. So nehmen Frauen verglichen mit ihren männlichen Kollegen im Bereich der Schulen besonders häufig oberste Leitungsfunktionen wahr (69 Prozent), im Bereich der Polizei jedoch kaum (13,8 Prozent).

Der größte Anstieg von weiblichen Beschäftigten in obersten Leitungsfunktionen kann im Jahresverlauf von 2009 bis 2018 in den Bereichen mit in absoluten Zahlen wenigen Bediensteten (20 oder weniger) festgestellt werden. Dazu gehören die Staatsanwaltschaften (Anstieg von 8 Prozent auf 22 Prozent) oder die Justizvollzugsanstalten (Anstieg von 12 Prozent auf 35 Prozent). In den Bereichen mit mind. 300 Beschäftigten ist der Frauenanteil in obersten Leitungsfunktionen weniger stark gestiegen. Eine der Tendenz nach positive Entwicklung gab es hier u. a. im Bereich der Sparkassen (Anstieg von 36 Prozent auf 42 Prozent) und den Hochschulen²⁸ (Anstieg von 16 Prozent auf 22 Prozent). Jedoch zeigen auch diese Entwicklungen, dass künftig noch weitere Anstrengungen notwendig sein werden, um Frauen in gleicher Anzahl in Führungspositionen repräsentiert zu sehen.

Der Bereich der sonstigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen und Sozialversicherungsträger ist der einzige, in dem der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen seit 2009 um knapp 2,5 Prozent (von 35,5 Prozent auf 32 Prozent) gesunken ist. Die Gesamtanzahl der Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen in diesem Bereich beläuft sich auf 103 Personen im Jahr 2018.

²⁸ Ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig), die im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten sind.

Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in Prozent

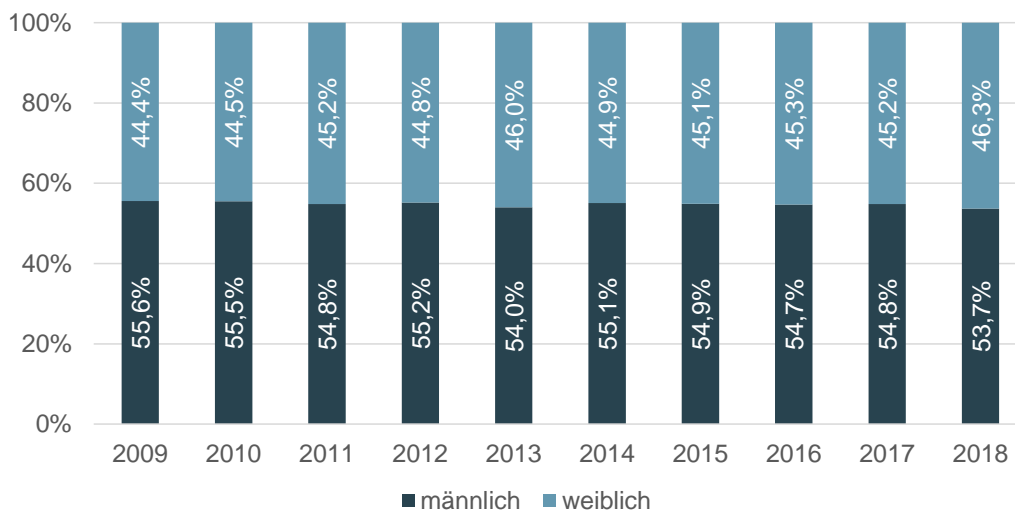


Abbildung 27: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst²⁹ nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2009 - 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Die nachfolgende Abbildung weist die Frauenanteile an den Positionen mit leitenden Funktionen aus. Insgesamt fällt beim Vergleich der Abbildung 28 mit der Abbildung 31 auf, dass Frauen relativ häufiger mit leitenden Funktionen als mit obersten Leitungsfunktionen betraut sind. Die Gesamtzahl aller Frauen im öffentlichen Dienst mit leitender Funktion beträgt zum Stichtag 30. Juni 2018 32.360. Im Jahresverlauf von 2009 bis 2018 stagnierte der Frauenanteil bei den Positionen mit leitenden Funktionen bei knapp 66 Prozent. Damit liegt der Frauenanteil in diesem Bereich etwas über der Gesamtbeschäftigungsquote der Frauen von 65 Prozent. Unterschiede bzw. Entwicklungen bei den Frauenanteilen in leitenden Funktionen lassen sich dann feststellen, wenn man diese nach den einzelnen Bereichen der Landesverwaltung getrennt betrachtet. Die größte Veränderung kann im Bereich der Justizvollzugsanstalten mit 168 Beschäftigten in leitenden Funktionen beobachtet werden. Hier ist der Frauenanteil von 2009 bis 2018 um mehr als 10 Prozent gestiegen (Anstieg von 31 Prozent auf 41 Prozent). Eine der Tendenz nach ähnliche Entwicklung gab es im Bereich der Krankenhäuser und im Bereich der Eigenbetriebe und Zweckverbände, die jeweils über 1.500 bzw. knapp 1.000 Personen beschäftigen. In diesen beiden Bereichen waren 2018 knapp 5 Prozent mehr Frauen in leitenden Funktionen beschäftigt als noch im Jahr 2009.

In den Schulen (78 Prozent) sowie in den Gemeinden und Gemeindeverbänden mit unter 10.000 Einwohnern (70,5 Prozent) kann der größte Anteil der Frauen in leitenden Funktionen ausgemacht werden. Verhältnismäßig wenige Frauen in leitenden Funktionen sind in den Bereichen der Polizei (12,2 Prozent) und in den Hochschulen (29,4 Prozent) anzutreffen.

²⁹ Die Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten außer Personen in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

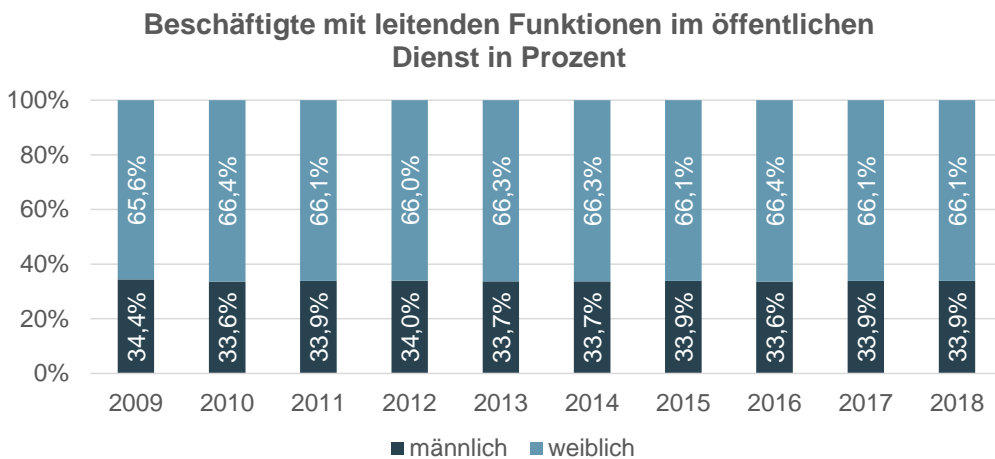


Abbildung 28: Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst³⁰ nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2009 - 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

In der nachfolgenden Abbildung 29 werden die Frauenanteile an den obersten Leitungsfunktionen getrennt nach Einzelplänen des Landeshaushaltes sowie nach rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen ausgewiesen und der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen im jeweiligen Ressort gegenübergestellt.

Es wird deutlich, dass Frauen, gemessen an ihrer Gesamtbeschäftigtenquote im Ressort insbesondere in der Sächsischen Staatskanzlei, im Sächsischen Staatsministerium der Finanzen sowie im Sächsischen Rechnungshof und im Bereich der Anstalten in den obersten Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind. In der Sächsischen Staatskanzlei war keine Frau in einer obersten Leitungsfunktion tätig. Im Sächsischen Staatsministerium der Finanzen liegt der Anteil der Frauen mit obersten Leitungsfunktionen bei 29 Prozent und damit knapp 44 Prozent unterhalb der Gesamtbeschäftigtenquote der Frauen (73 Prozent) in diesem Ressort. Verglichen mit den anderen Ressorts liegt das Staatsministerium der Finanzen hinsichtlich des Frauenanteils an den obersten Leitungsfunktionen im Mittelfeld.

Den höchsten Frauenanteil an obersten Leitungsfunktionen, auch unter Berücksichtigung der Gesamtbeschäftigtenquote von Frauen im Ressort, kann das Sächsische Staatsministerium für Kultus vorweisen. Hier waren zuletzt beinahe 70 Prozent der obersten Leitungsfunktionen mit einer Frau besetzt (der Gesamtbeschäftigtenanteil der Frauen lag bei knapp 77 Prozent). Insgesamt ist die Anzahl aller Beschäftigten in obersten Leitungsfunktionen und in leitenden Funktionen im Staatsministerium für Kultus deutlich größer als in den anderen Ressorts (bedingt durch die große Anzahl an leitendem Lehrpersonal). 2.106 Personen arbeiteten hier in einer obersten Leitungsfunktion. Das entspricht etwas mehr als drei Vierteln aller Beschäftigten in obersten Leitungsfunktionen in allen Ressorts (2.728). Weiterhin beträgt die Anzahl aller Beschäftigten in leitenden Funktionen im Staatsministerium für Kultus 28.699 (insgesamt sind in allen Ressorts 35.075 Beschäftigte in leitenden Funktionen tätig). Diese

³⁰ Die Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten außer Personen in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

Überrepräsentanz von Beschäftigten in obersten Leitungsfunktionen bzw. leitenden Funktionen im Staatsministerium für Kultus erklärt den hohen Frauenteil an den obersten Leitungsfunktionen bzw. leitenden Funktionen im Land insgesamt (knapp 60 Prozent).

Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an obersten Leitungsfunktionen

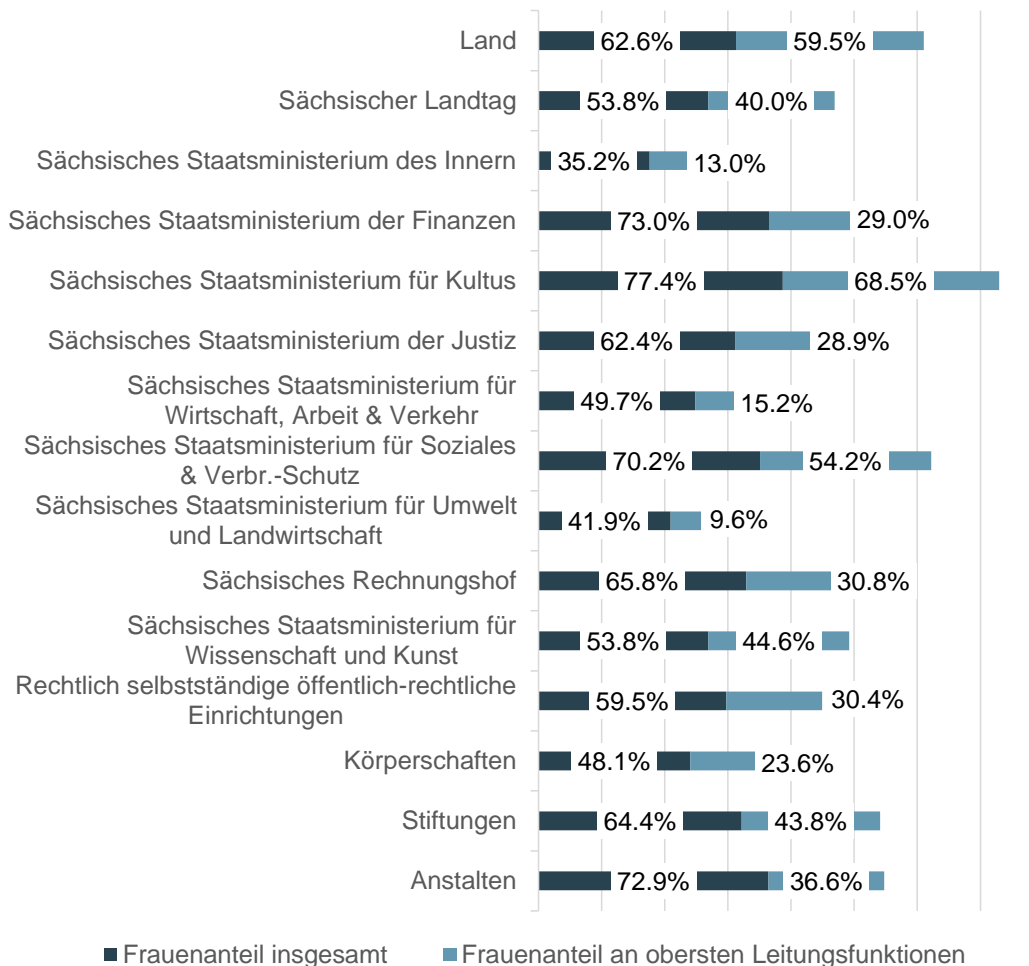


Abbildung 29: Gegenüberstellung der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen und dem Frauenanteil an obersten Leitungsfunktionen im jeweiligen Ressort^{31,32,33,34} zum Stichtag 30. Juni 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

³¹ In der Sächsischen Staatskanzlei, mit insgesamt sechs Beschäftigten in einer obersten Leitungsfunktion, liegt der entsprechende Frauenanteil bei 0 Prozent.

³² Bezogen auf den gesamten Frauenanteil: Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger. Außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³³ Bezogen auf die Kategorie „Körperschaften“: Beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

³⁴ Bezogen auf die Kategorie „Anstalten“: Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

5.1.6. **Ausbildungsverhältnisse**

Beamtinnen und Beamte in Ausbildung

Beamtinnen und Beamte in Ausbildung sind Bedienstete, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten (z. B. Inspektor- und Sekretäranwärterinnen und -anwärter).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung sind Auszubildende für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), ferner Pflegepersonal in Ausbildung, Referendarinnen und Referendare, die den Vorbereitungsdienst im Angestelltenverhältnis ableisten, Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden und Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvertrag.³⁵

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die in Ausbildung befindlichen Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Stichtag 30. Juni 2018 gegeben. Insgesamt standen zum Stichtag 8.200 Personen in einem Ausbildungsverhältnis zum Freistaat Sachsen – darunter 1.804 angehende Beamtinnen und Beamte sowie 6.396 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung.

Der Frauenanteil an den Beamtinnen und Beamten in Ausbildung liegt mit knapp über 30 Prozent deutlich unter dem Frauenanteil der auszubildenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (67,2 Prozent). Berücksichtigt man den Umstand, dass der Anteil der Frauen bei den Beamtinnen und Beamten mit 43,7 Prozent bereits unterhalb ihrer Gesamtbeschäftigtenquote im öffentlichen Dienst liegt, ist festzustellen, dass ein Frauenanteil von knapp über 30 Prozent bei den weiblichen auszubildenden Beamtinnen nicht dazu beitragen kann, dieser Unterrepräsentanz auf lange Sicht entgegenzuwirken. Auch im Jahresvergleich von 2007 bis 2018 lassen sich keine Entwicklungen hin zu einem größeren Frauenanteil bei den auszubildenden Beamtinnen und Beamten feststellen, sondern vielmehr ein Rückgang des Frauenanteils von knapp 15 Prozent. Offensichtlich gab es bisher kein gezieltes Gegenlenken mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung von Frauen und Männern im Bereich der Ausbildungsverhältnisse. Unter den auszubildenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Situation eine andere. Hier betrug der Frauenanteil im Jahr 2018 gut zwei Drittel (67,2 Prozent) und stagniert seit 2007 auf diesem Niveau.

³⁵ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

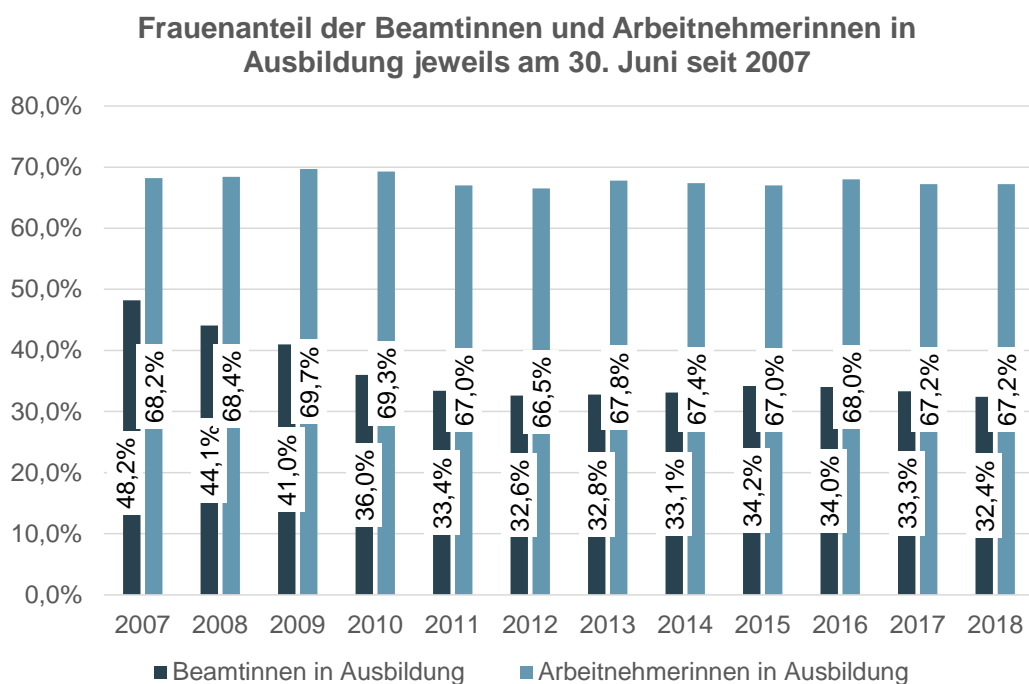


Abbildung 30: Frauenanteil der Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen in Ausbildung am 30. Juni 2007 - 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

5.1.7. Altersteilzeit und geringfügige Beschäftigung

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist eine Regelung, die es älteren Beschäftigten ermöglicht, eine frühere Beendigung des aktiven Berufslebens (Blockmodell) oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Teilzeitmodell) zu verwirklichen. Während der Gesamtlaufzeit der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert. Dabei werden alle Altersteilzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte ausgewiesen und zwar unabhängig davon, ob sie das Block- oder Teilzeitmodell gewählt haben und in welcher Phase sie sich befinden.³⁶

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Altersteilzeit lag am 30. Juni 2018 bei 80,9 Prozent. Das zeigt, dass Frauen weitaus häufiger den Schritt in die Altersteilzeit gehen als Männer. Dabei gibt es keine auffälligen Unterschiede zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern einerseits (79,3 Prozent) und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern andererseits (80,9 Prozent). Der Vergleich zwischen Landesbereich, kommunalem Bereich und Sozialversicherungsträgern unter Landesaufsicht weist den niedrigsten Frauenanteil an Beschäftigten in Altersteilzeit im Landesbereich (65,8 Prozent) auf, gefolgt vom kommunalen Bereich mit 77,8 Prozent. Im Bereich der Sozialversicherungsträger

³⁶ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

unter Landesaufsicht sind Beschäftigte in Altersteilzeit fast ausschließlich weiblich (90,4 Prozent).

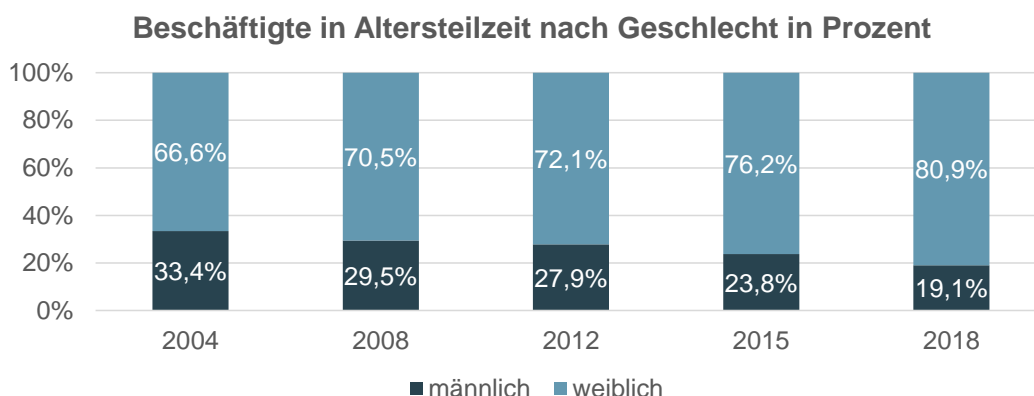


Abbildung 31: Beschäftigte in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst nach Geschlecht in prozentualen Anteilen jeweils zum 30. Juni 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018

Quelle: Sächsische Personalstandstatistik, L III 2 – j/18

Eine sogenannte geringfügige Beschäftigung liegt gem. § 8 Absatz 1 SGB IV dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die Summe von 450 Euro nicht übersteigt oder bei einer kurzfristigen Beschäftigung von längstens drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Am 30. Juni 2018 befanden sich im Freistaat Sachsen insgesamt 5.200 Beschäftigte in einer geringfügigen Beschäftigung. Der Frauenanteil lag hier bei 53,5 Prozent und hat sich damit im Vergleich zum Vorgängerbericht von 2015 um 3,7 Prozent erhöht. Der Landesbereich weist dabei den niedrigsten Frauenanteil (52,2 Prozent) unter den geringfügigen Beschäftigungen auf, gefolgt vom kommunalen Bereich (56,1 Prozent) und den Sozialversicherungsträgern unter Landesaufsicht (75 Prozent). Allerdings waren im letzteren Beschäftigungsbereich zuletzt nur vier Personen beschäftigt.

5.2. Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen dienen der Ermittlung von geeigneten Personen für die Besetzung eines Dienstpostens und erhöhen die Transparenz für die Besetzung freier Stellen. Sie können dabei extern (im Internet, im Sächsischen Amtsblatt, in der Fach- und Tagespresse) oder – in Ausnahmefällen – intern (innerhalb der Staatsverwaltung, des Geschäftsbereichs oder der Dienststelle) erfolgen. Mehrfachzählungen sind möglich.

Neubesetzung von Stellen

Unter der Neubesetzung einer Stelle mit oder ohne Ausschreibungsverfahren versteht man den Eintritt einer Person in ein Dienstvertrags- oder Arbeitsvertragsverhältnis zu einer Berichtsstelle oder die Neuaufnahme einer Tätigkeit durch einen Beschäftigten aus derselben oder einer anderen Dienststelle. Etwaige Rotationsmaßnahmen, Beförderungen und Ernennungen auf Lebenszeit sowie andere Maßnahmen (z. B. die

Zusammenlegung von Dienststellen) sind keine Neubesetzungen von Stellen. Darüber hinaus sind Einstellungen von Saisonbeschäftigten, Aushilfspersonal und Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse öffentlich gefördert werden, hier ebenfalls nicht enthalten.³⁷

Gemäß § 6 SächsFFG dürfen sich weder interne noch externe Stellenausschreibungen ausschließlich an Frauen oder Männer richten. Eine Ausnahme ist dann zulässig, wenn für eine ausgeschriebene Stelle ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist. Beide Vorgaben gelten auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus muss bei Ausschreibungen auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen werden. Ergänzend zur grundsätzlichen Verwendung der weiblichen und männlichen Form der Stellenbezeichnung, ist seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 (BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16) und der entsprechenden Anpassung des Personenstandsgesetzes vom 18. Dezember 2018 auch die neutrale Geschlechtsbezeichnung „divers“ (vgl. PStG § 22 Absatz 3) zur verwenden. Die Stellenausschreibungen sind ferner so zu formulieren, dass Frauen ausdrücklich aufgefordert sind, sich zu bewerben. Anhand der statistischen Daten kann jedoch nicht ermittelt werden, ob dies auch tatsächlich in der Praxis erfolgte. Wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich gegeben ist, dann sollen außerdem gem. § 7 SächsFFG alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die notwendigen objektiven Voraussetzungen für die jeweilige Stelle erfüllen.

Inwieweit sich die externen und bzw. oder internen Ausschreibungswege auf die Bewerbungen von Frauen auswirken, kann aufgrund fehlender genauer Datenerhebungen nicht festgestellt werden. Mehrfachzählungen bei den unterschiedlichen Ausschreibungswegen sind möglich, weil Ausschreibungen sowohl intern innerhalb der Dienststelle als auch extern erfolgen können. Im Folgenden werden die Daten hinsichtlich der Neubesetzung insgesamt und der Neubesetzung nach Ausschreibung ausgewertet.

Wie der nachfolgenden Abbildung 32 entnommen werden kann, hat der Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2018 insgesamt 6.426 interne und 10.525 externe Stellen ausgeschrieben. Im Vergleich zum Zeitraum des Vorgängerberichts fällt auf, dass die Anzahl der Stellenausschreibungen kontinuierlich ansteigt. Auf die ausgeschriebenen Stellen gingen zwischen dem 1. Juli 2017 und dem 30. Juni 2018 158.727 Bewerbungen ein, davon 92.757 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 58,4 Prozent. Frauen wurden gemessen an deren Gesamtbewerbungsquote häufiger als Männer zum Bewerbungsgespräch eingeladen (60,5 Prozent; 2015: 60,4 Prozent). Auch bei der Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen ist der Anteil der Frauen höher als der der Männer. In 62 Prozent der Fälle wurde die ausgeschriebene Stelle mit einer Frau besetzt. Im Jahr 2015 waren es 61,3 Prozent.

³⁷ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 9.

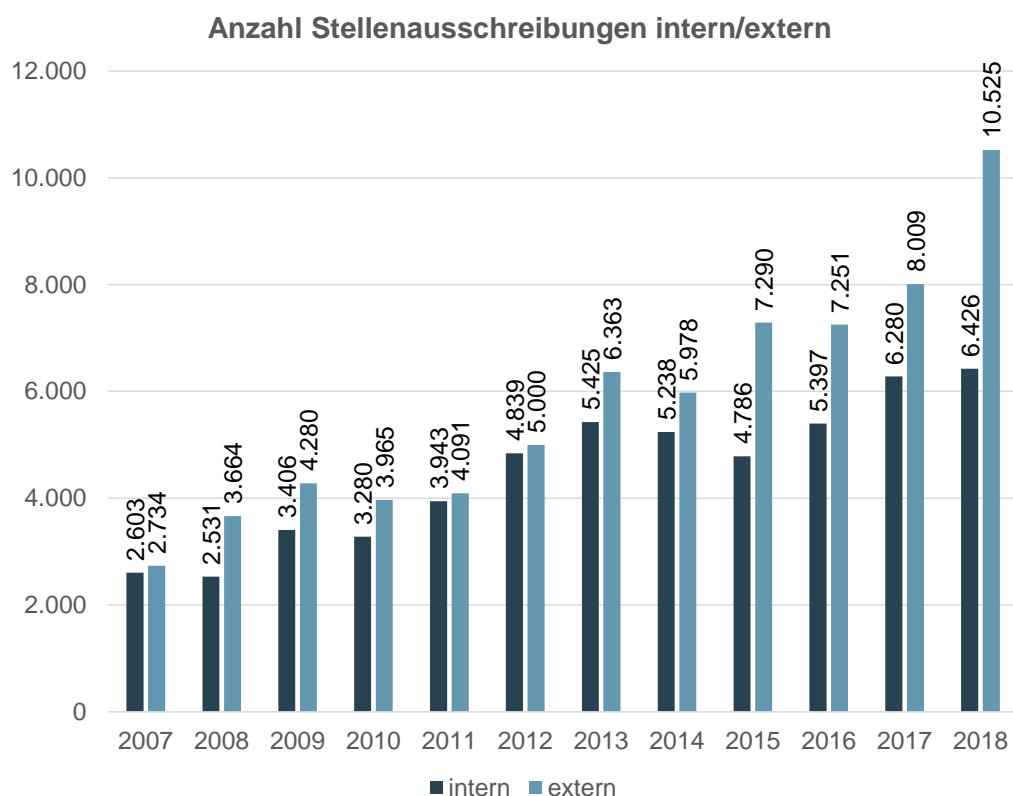


Abbildung 32: Anzahl Stellenausschreibungen intern / extern³⁸ jeweils zum 30. Juni 2007 – 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Die unten stehende Abbildung 33 schlüsselt die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Bewerbungen für oberste Leitungsfunktionen und leitende Funktionen auf. Auffällig ist dabei, dass sich überproportional viele Männer (56,9 Prozent) auf oberste Leitungsfunktionen bewerben und Frauen in diesem Bereich bereits bei den Bewerbungen unterrepräsentiert sind (43,1 Prozent). Diese Überrepräsentanz von Männern wendet sich im weiteren Prozess des Stellenbesetzungsverfahrens von obersten Leitungsfunktionen zugunsten der weiblichen Bewerberinnen. Einladungen zum Bewerbungsgespräch erhalten Frauen demnach häufiger als Männer (57,3 Prozent) und auch bei der endgültigen Auswahlentscheidung über die Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen überwiegt der Frauenanteil mit insgesamt 66 Prozent. Die Daten deuten insgesamt darauf hin, dass sich im Bewerbungsprozess überproportional viele Frauen durchsetzen. Im Vergleich zum Vorgängerbericht kann diesbezüglich auch eine deutliche Verbesserung festgestellt werden: zwischen 2014 und 2015 gingen wesentlich weniger Bewerbungen von Frauen für oberste Leitungspositionen ein (27,1 Prozent), es wurden weitaus weniger Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen (37,2 Prozent) und auch eingestellt (49,3 Prozent).

Beim Vergleich der Stellenbesetzungsverfahren für oberste Leitungsfunktionen einerseits und leitende Funktionen andererseits fällt auf, dass bei Letzteren keine vergleichbar hohe

³⁸ Mehrfachzählungen sind hier möglich, da Ausschreibungen teilweise sowohl intern als auch extern ausgeschrieben werden.

Diskrepanz zwischen den Frauen- und Männeranteilen im Prozess der Stellenbesetzung festzustellen ist. Der Frauen- und Männeranteil an den eingereichten Bewerbungen liegt hier bei knapp 50 Prozent (52,3 Prozent Männer zu 47,7 Prozent Frauen). Ähnlich ausgeglichen sind die Geschlechteranteile unter den Personen, die zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, obgleich hier der Frauenanteil mit knapp über 52 Prozent überwiegt. Bei der Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen fällt der Frauenanteil mit 58 Prozent sogar noch höher aus.

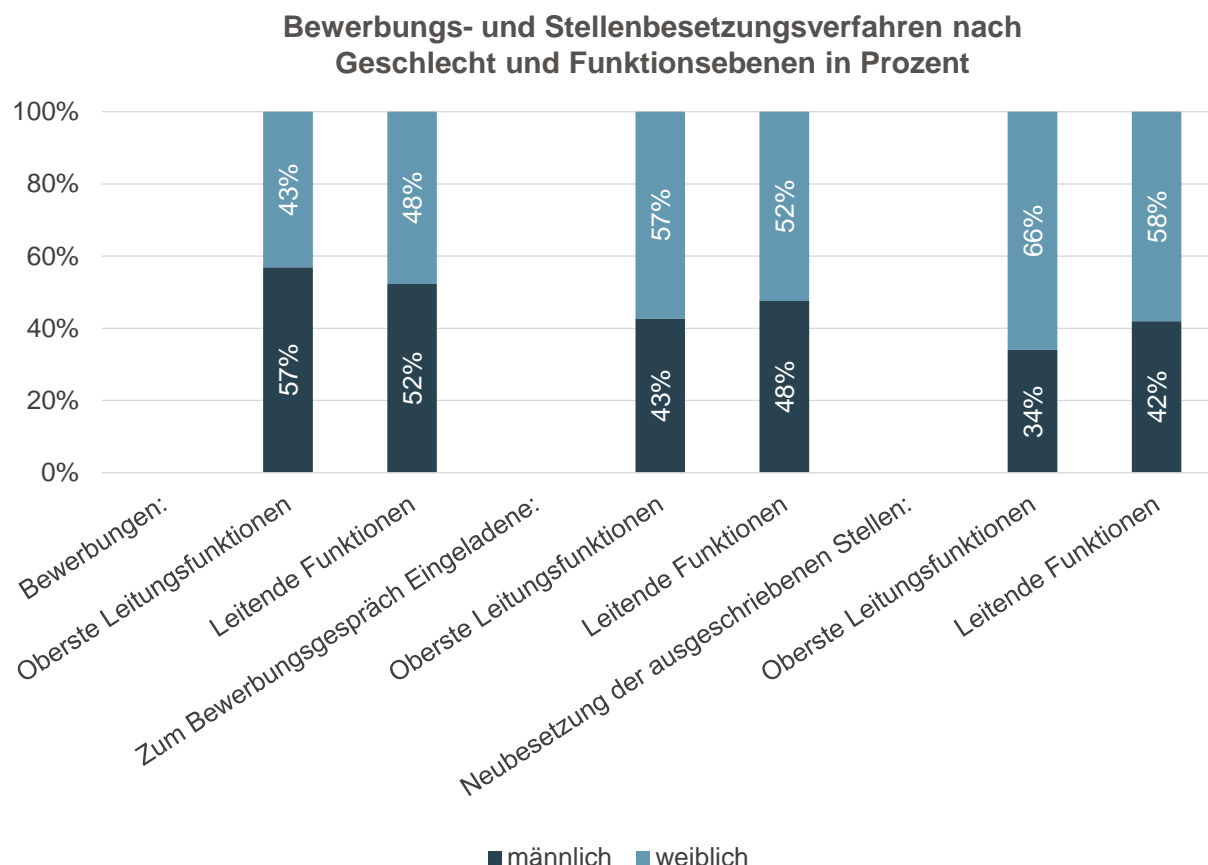


Abbildung 33: Bewerbungsverfahren^{39,40} nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und Funktionsebenen zum 30. Juni 2018

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

In Abbildung 34 werden die Frauen- und Männeranteile bei Neubesetzungen hinsichtlich ihrer Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aufgeschlüsselt. Auffällig ist dabei, dass der Frauenanteil an den höchsten Entgelt- bzw. Besoldungsstufen mit 49,7 Prozent niedriger ausfällt als der Anteil der Männer (50,3 Prozent). In allen anderen Gruppen verhält es sich gegenteilig, wobei der Frauenanteil in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A9 bis A6 sowie E8 bis E5 am größten ist (69,6 Prozent). Die relativ hohen Frauenanteile bei

³⁹ Die Daten beziehen sich alle auf den KHH und die SR des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger bzw. KHH (einschl. KSV) u. SR der Gemeinden/Gemeindeverbände sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentl.-rechtl. Rechtsform unter kommunaler Aufsicht einschließlich Zweckverbände.

⁴⁰ Interne und externe Stellenausschreibungen – Mehrfachzählungen sind hier möglich, da Ausschreibungen teilweise sowohl innerhalb der Dienststelle als extern ausgeschrieben werden.

den Neubesetzungen in den hohen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind jedoch weniger eindrücklich, wenn sie den Frauenanteilen in den entsprechenden Gruppen insgesamt gegenübergestellt werden. Zum Stand 30. Juni 2018 waren in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich mehr Frauen anteilmäßig vertreten, als ihr Anteil an den Neubesetzungen (vgl. Abbildung 21 und Abbildung 23).

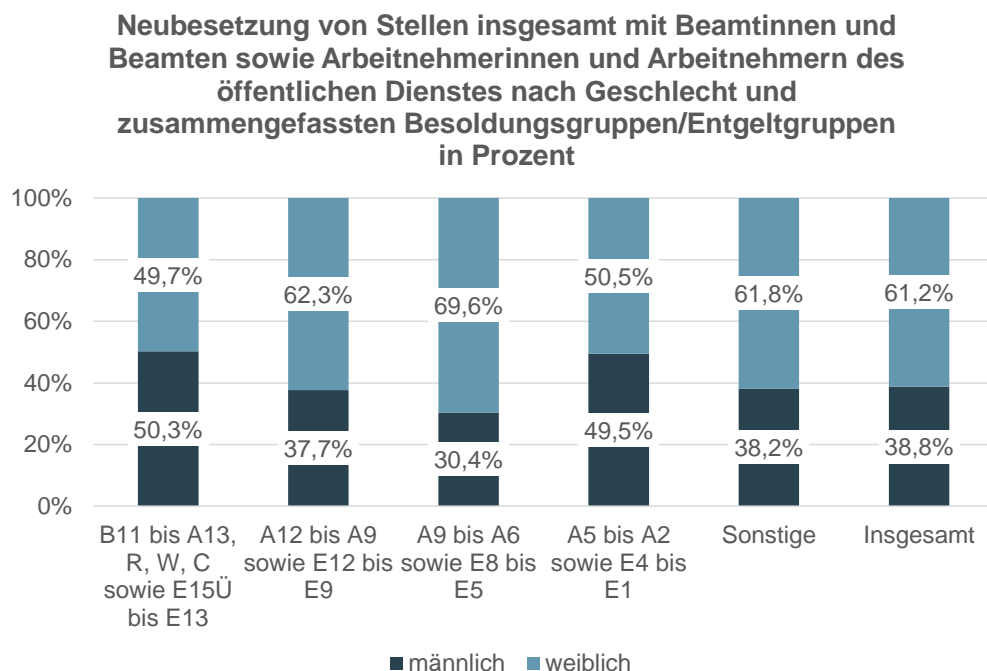


Abbildung 34: Neubesetzung von Stellen insgesamt mit Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht in prozentualen Anteilen und zusammengefassten Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen zum 30. Juni 2018^{41,42,43,44}

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

⁴¹ Bezogen auf die zusammengefassten Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen: Einschließlich dem TVöD/TV-L zugeordneten Tarifverträgen.

⁴² Bezogen auf die Kategorie „Sonstige“: Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger.

⁴³ Bezogen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen „B11 bis A13, R, W, C sowie E15Ü bis E13“: Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

⁴⁴ Bezogen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen „A12 bis A9 sowie E12 bis E9“: Einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA.

5.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderte Beamtinnen und Beamte

Beförderung ist gemäß § 27 Absatz 1 Sächsisches Beamtenengesetz eine Ernennung, durch die einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt übertragen wird.

Höher gruppierte bzw. bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Hierzu gehören die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen nicht nur vorübergehend oder vertretungsweise, sondern dauerhaft eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist sowie die im Rahmen einer Tätigkeitsüberprüfung dauerhaft höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Tarifierungen der Haupttarifwerke sind hier nicht enthalten.⁴⁵

In § 8 Absatz 1 Nr. 2 SächsFFG ist festgelegt, dass Dienststellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil bei der Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze erhöhen müssen. Dazu gehören auch Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Abbildung 35 zeichnet die Entwicklung des Frauenanteils bei den beförderten Beamtinnen und Beamten sowie höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2018 nach Zeiträumen und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses nach.

Der Frauenanteil bei den höher gruppierten Arbeitnehmerinnen hält sich im gesamten Betrachtungszeitraum konstant über dem Frauenanteil bei den beförderten Beamtinnen. In beiden Gruppen hat sich der Frauenanteil in den Jahren von 2009 bis 2018 kaum verändert und schwankt seitdem bei den Beamtinnen kontinuierlich zwischen knapp 40 bzw. ca. 45 Prozent. Ähnlich verhält es sich mit dem Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen, der seit 2009 zwischen knapp unter 70 bzw. ca. 75 Prozent liegt und am 30. Juni 2018 mit 68,8 Prozent einen eher niedrigen Wert erreichte.

Vergleicht man die Frauenanteile bei den Beförderungen und Höhergruppierungen mit der Geschlechterquote aller im öffentlichen Dienst beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, so fällt auf, dass die Werte proportional zueinander sind. Zum Stichtag 30. Juni 2018 waren 44 Prozent und damit fast die Hälfte aller Beamtinnen im Freistaat Sachsen weiblich. Bei den Arbeitnehmerinnen waren es 68 Prozent. Insgesamt entspricht der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen damit nahezu exakt den Frauenanteilen in den entsprechenden Gruppen.

Neben der Entwicklung der Frauenanteile (differenziert nach Beförderungen und Höhergruppierungen) zeigen die Balkendiagramme in der Abbildung 35, welcher Anteil der beförderten Beamtinnen und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen in Teilzeit arbeitet. Im

⁴⁵ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 8.

Jahresverlauf von 2009 bis 2018 ist in beiden Gruppen der Anteil derer, die befördert bzw. höher gruppiert wurden und in Teilzeit arbeiten, gestiegen. In den Jahren 2009 bis 2010 arbeiteten lediglich 24 Prozent der beförderten Beamtinnen in Teilzeit, am 30. Juni 2018 waren es mit 30 Prozent knapp ein Drittel. Bei den Arbeitnehmerinnen fällt der Unterschied noch größer aus – hier hat sich der Anteil von 24 auf 37 Prozent erhöht.

Bei den männlichen Beschäftigten zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung ab. Auch hier gilt: Ein immer größerer Anteil der beförderten bzw. gruppierten Männer arbeitet in Teilzeit. Diese Entwicklung kann insgesamt dafür sprechen, dass die Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit heute tendenziell weniger stark die Entscheidung der Dienststelle hinsichtlich einer Beförderung, Höhergruppierung oder höheren Bezahlung beeinflusst. Dennoch ist insgesamt auch weiterhin festzustellen, dass Teilzeitbedienstete nicht proportional bei Beförderungen und Höhergruppierungen berücksichtigt werden.

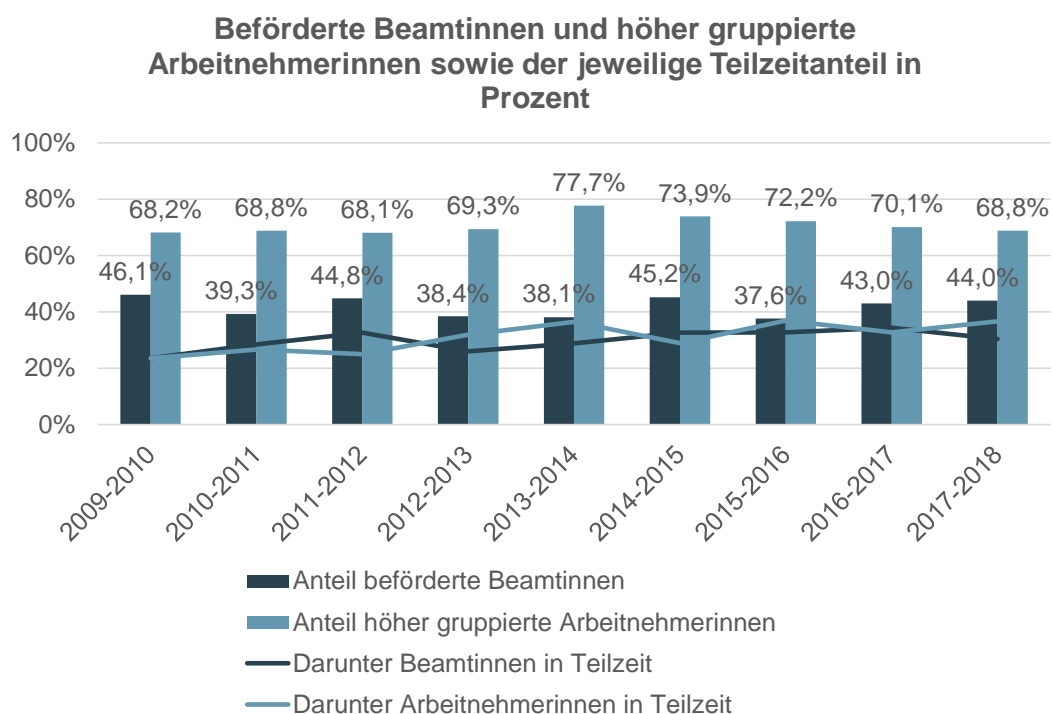


Abbildung 35: Beförderte Beamtinnen und höher gruppierte Arbeitnehmerinnen sowie der jeweilige Teilzeitanteil in Prozent seit 2009

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

5.4. Fortbildungen

Fortbildungsarten

Die Fortbildungen werden in fachspezifische und fachübergreifende Veranstaltungen unterteilt. Als fachspezifisch gelten Fortbildungen, die sich auf das von den Beschäftigten wahrgenommene Sachgebiet beziehen und die in der Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und fachlichen Kenntnisse aktualisieren und ergänzen. Eine fachübergreifende Fortbildungsveranstaltung liegt vor, wenn sie der Erhaltung und Verbesserung der für die Wahrnehmung der Dienstaufgaben erforderlichen nicht fachspezifischen Qualifikation und der Vermittlung neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dient, soweit diese im Verlauf der beruflichen Tätigkeiten erforderlich werden. Dazu gehören Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Beschäftigten unabhängig von ihrer fachlichen Tätigkeit von Bedeutung sind, sowie Querschnittsaufgaben und ressortübergreifende Fachthemen.⁴⁶

Zwischen dem 1. Juli 2017 und dem 30. Juni 2018 haben insgesamt 219.611 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen an einer Fortbildung teilgenommen. Der Frauenanteil betrug dabei 67,4 Prozent. Er überstieg damit leicht den weiblichen Gesamtbeschäftigungsanteil von 65,2 Prozent was die wesentlich höhere Fortbildungsquote bei den Frauen erklärt.

Die fachspezifischen Fortbildungen machen mit einer Anzahl von 136.271 die Mehrzahl aller Fortbildungen aus, wobei der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 68,3 Prozent lag (vgl. Abbildung 36). Auf die fachübergreifenden Fortbildungen entfallen hingegen 83.340 Fortbildungen mit einem Frauenanteil von 65,4 Prozent. Wie auch im fünften Frauenförderungsbericht festgestellt wurde, zeigt sich hier ein höheres Interesse der weiblichen Beschäftigten sowohl an den fachspezifischen als auch an den fachübergreifenden Fortbildungen.⁴⁷ Das Interesse der männlichen Beschäftigten ist jedoch ähnlich ausgeprägt und liegt mit 31,7 bzw. 34,6 Prozent etwas niedriger bzw. auf dem Niveau des Gesamtbeschäftigungsanteils der Männer in Höhe von 34,8 Prozent.

⁴⁶ Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18, S. 9.

⁴⁷ Vgl. 5. Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen, Landtags-Drucksache 6/16530, S. 158.

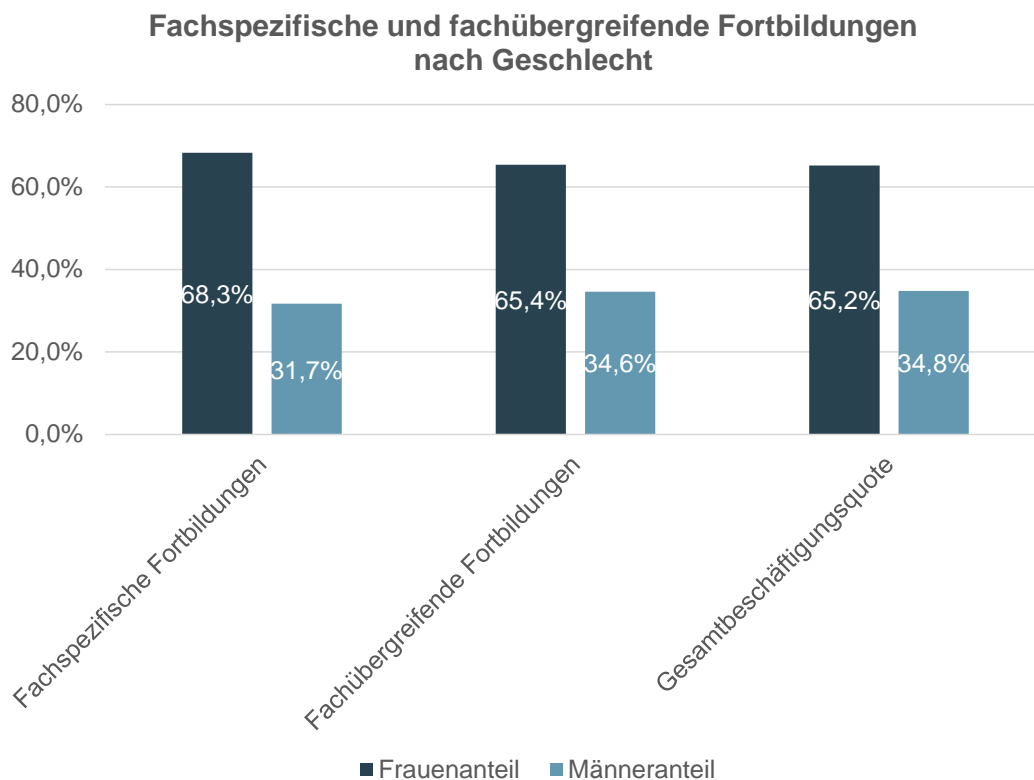


Abbildung 36: Fachspezifische und fachübergreifende Fortbildungen nach Geschlecht⁴⁸

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Bei den Aufstiegsfortbildungen für Beamtinnen und Beamte sind Frauen mit einem Anteil von 42,7 Prozent unterrepräsentiert, wobei sich hier ein großer Unterschied zwischen dem Landesbereich und dem kommunalen Bereich offenbart (41,9 vs. 62,5 Prozent). Bei den Lehrgängen für Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungsfachwirte zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Hier liegt der Frauenanteil bei 64,8 Prozent, wobei es erneut einen großen Unterschied zwischen dem Landesbereich (50 Prozent) und dem kommunalen Bereich (64,9 Prozent) gibt.

Wie der Abbildung 37 entnommen werden kann, lag der Anteil von weiblichen Teilnehmerinnen an den fachspezifischen Fortbildungen für Beschäftigte in obersten Leitungsfunktionen im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2018 bei 44,7 Prozent und für Beschäftigte mit leitenden Funktionen bei 64,8 Prozent. Während der Frauenanteil im Vergleich zum Vorgängerbericht in der Gruppe der Beschäftigten mit leitenden Funktionen stagniert, kann für die Beschäftigten in obersten Leitungsfunktionen eine Zunahme um 6,4 Prozent festgestellt werden.⁴⁹ Ähnlich verhält es sich bei den fachübergreifenden Fortbildungen. Hier ist der Anteil der Frauen in obersten Leitungsfunktionen von 38,2 auf 51,7 Prozent gestiegen.

⁴⁸ Mehrfachzählungen aufgrund der Teilnahme einer / eines Beschäftigten an mehreren Fortbildungsveranstaltungen sind möglich. Auch Teilnehmende an kurzfristigen Fortbildungsmaßnahmen sind enthalten.

⁴⁹ Vgl. 5. Frauenförderungsbericht, des Freistaates Sachsen, Landtags-Drucksache 6/16530, S. 170.

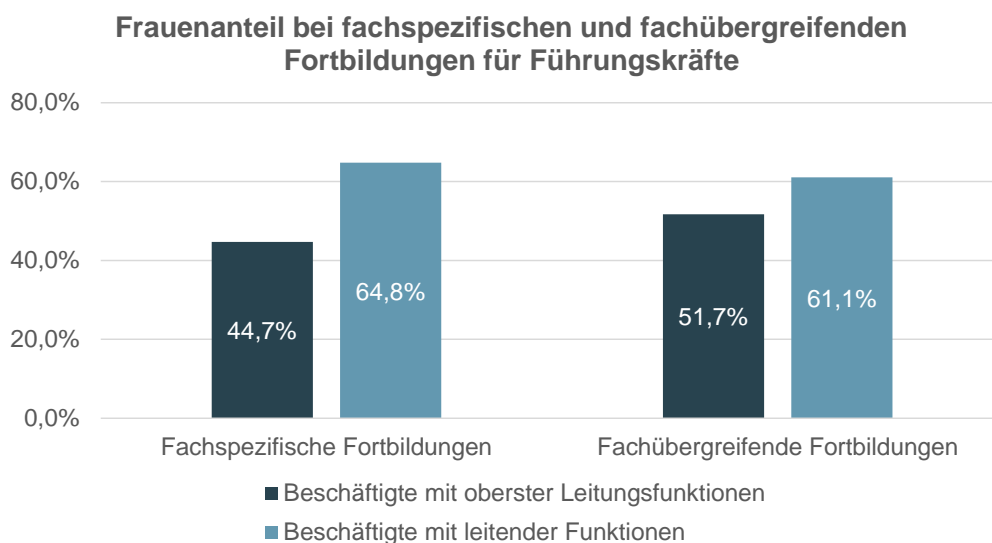


Abbildung 37: Frauenanteil bei fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen für Führungskräfte

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

5.5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Mit 141.346 weiblichen Beschäftigten bzw. einem Frauenanteil von 65 Prozent waren Frauen, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenanzahl, im öffentlichen Dienst in Sachsen überrepräsentiert. Wie bereits in den Vorgängerberichten deutlich wurde, konzentrieren sich geschlechtsbedingte Ungleichheiten insbesondere auf spezifische Bereiche des öffentlichen Dienstes. Unterschiede in den Frauen- und Männeranteilen ergeben sich u. a. nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie nach Funktionsebenen. Somit gilt, dass die im Fünften Frauenförderungsbericht festgestellten geschlechtsspezifischen horizontalen und vertikalen Ungleichheiten nach wie vor vorhanden sind. Weibliche Beschäftigte sind weiterhin in den höchsten Führungspositionen, Laufbahn- sowie Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Gleichzeitig weist die Analyse der statistischen Daten aber auch auf einige der Tendenz nach positive Entwicklungen im öffentlichen Dienst hin. So stieg bspw. in einzelnen Bereichen, wie den Sparkassen, der Frauenanteil in den obersten Leitungsfunktionen (wenn auch nur um wenige Prozentpunkte). Im Bereich der Hochschulen ist hier das Ausgangsniveau (mit 16 Prozent in 2009 und 22 Prozent in 2018) so niedrig, dass auch zahlenmäßig positive Entwicklungen keinen gleichstellungsrelevanten Kulturwandel erkennen lassen. Hingegen sind die verzeichneten soliden Anstiege der Frauenanteile in den Stellenbesetzungsverfahren für oberste Leitungsfunktionen ein deutlicher Hinweis auf institutionelle Veränderungen. 2018 betragen die Frauenanteile bei den Bewerberinnen und Bewerbern für oberste Leitungsfunktionen 43,1 Prozent und bei den Neubesetzungen der entsprechend ausgeschriebenen Stellen 66 Prozent. Im Jahr 2015 lagen die Prozentwerte noch bei 27,1 Prozent bzw. 49,3 Prozent.

Handlungsempfehlung:

Für den weiteren Weg der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen lassen sich u. a. die folgenden zentralen Handlungsfelder identifizieren:

- eine noch **gezieltere Ansprache** von weiblichen Beschäftigten bei anstehenden Besetzungen von Führungspositionen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
- eine **frühzeitige Qualifikation** insbesondere von Frauen für oberste Leitungsfunktionen,
- die Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit (bspw. durch Teilzeitmodelle, Job-Sharing) für **Beschäftigte in Führungspositionen**,
- eine frühzeitige und explizite Ansprache und **Sensibilisierung von (angehenden) Führungskräften** über bestehende sowie geplante Vereinbarkeitsangebote. Als Formate hierfür können sowohl Veranstaltungen (wie Führungskräftefortbildungen) aber auch das persönliche Ansprechen im Rahmen von regelmäßigen Entwicklungsgesprächen mit Führungskräften dienen,
- den gezielten **Einsatz und Ausbau von digitalen Formaten**, wie bspw. E-Learning-Angeboten zur Fort- und Weiterbildung, um die Karriereentwicklung von Frauen und Männern flexibel, unabhängig vom Beschäftigungsmodell und ortsungebunden zu gestalten,
- die Entwicklung von Strategien, um **männliche Beschäftigte** für die Inanspruchnahme von **familienfreundlichen Beschäftigungsmodellen** zu gewinnen.

6. Länder- und Bundesvergleich – Personal des öffentlichen Dienstes

Das vorliegende Kapitel stellt einen Ländervergleich an, in dem die Frauenförderung- und Personalstandstatistik des Freistaates Sachsen den Personalstandstatistiken der Länder Brandenburg, Thüringen, Rheinland-Pfalz und des Bundes gegenübergestellt wird. Die Auswahl der Länder erfolgte nach dem Kriterium der Datenverfügbarkeit sowie nach dem Kriterium der Vergleichbarkeit der Länder (u. a. Einwohnerzahlen, Fläche, geografische Lage).

6.1. Personalstand im Länder- und Bundesvergleich

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes sowie aktuelle Zahlen und Entwicklungen der Geschlechterparität in der öffentlichen Verwaltung des Freistaats Sachsen beschrieben. Dieses Kapitel soll eine Kontextualisierung dieser Ergebnisse ermöglichen, indem quantitative und qualitative Kennzahlen anderer Bundesländer bzw. des Bundes vergleichend dargestellt werden. Für den folgenden Vergleich werden Daten des Statistischen Bundesamts und der Statistischen Landesämter der Länder Sachsen, Thüringen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg verwendet. Die Daten für den Bund sowie für die Länder Sachsen und Brandenburg datieren auf den 30. Juni 2018. Die Daten für die Länder Thüringen und Rheinland-Pfalz datieren auf den 30. Juni 2017. Die Daten der Länder beziehen sich aus Gründen der Datenverfügbarkeit allesamt auf die jeweiligen Landesbereiche.

Verglichen werden im Folgenden die Anteile der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaats Sachsen mit jenen der Bundesländer Thüringen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg sowie mit denen des Bundes. Für die Betrachtung der Bundesebene wird auf eine Miteinbeziehung der Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten verzichtet, um eine bessere Vergleichbarkeit mit den Länderstatistiken zu ermöglichen.

Wie der Abbildung 38 entnommen werden kann, liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den ausgewählten Bundesländern bei über 50 Prozent. Der Frauenanteil auf Bundesebene liegt mit 37,6 Prozent deutlich unter den auf der Länderebene erzielten Werten. Im Vergleich zum Frauenanteil auf Bundesebene können die betrachteten Bundesländer im Schnitt einen um 22,9 Prozent höheren Frauenanteil aufweisen. Allerdings sind auch wesentliche Unterschiede zwischen den Frauenanteilen in den ausgewählten Bundesländern zu verzeichnen. Die nach Bundesländern differenzierte Betrachtung der Frauenanteile im öffentlichen Dienst zeigt Sachsen mit einem Frauenanteil gemessen an allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von 65,2 Prozent an erster Stelle. Mit 56 Prozent ist der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz am geringsten.

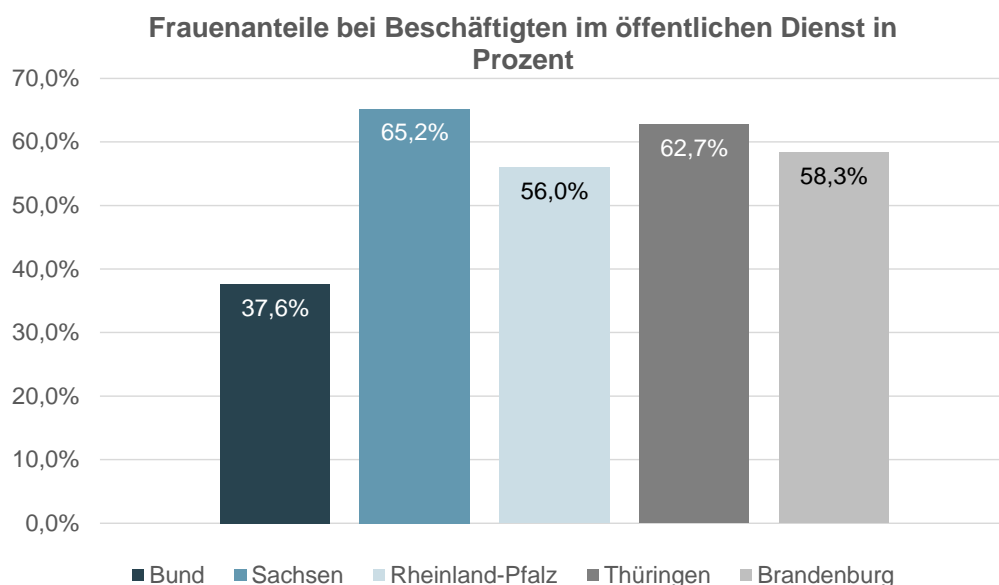


Abbildung 38: Frauenanteile bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle:

Bund: Eigene Auswertung, Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14 Reihe 6. 2018

Thüringen: Eigene Auswertung, Thüringer Landesamt für Statistik, Personal des Landes und der Kommunen in Thüringen am 30.06.2017, Statistischer Bericht, Juni 2018.

Rheinland-Pfalz: Eigene Auswertung, Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Personal im öffentlichen Dienst 2017, Statistischer Bericht, 2018.

Brandenburg: Eigene Auswertung, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Personal im öffentlichen Dienst und der öffentlich bestimmten Einrichtungen und Unternehmen in privater Rechtsform im Land Brandenburg am 30. Juni 2018, Statistischer Bericht, Juli 2018.

Sachsen: Eigene Auswertung von Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen, 2018.

Bei der Betrachtung der in Abbildung 39 dargestellten Anteile der weiblichen Beamtinnen gemessen am Anteil aller verbeamteten Beschäftigten ist festzustellen, dass auch hier der Frauenanteil auf der Bundesebene deutlich niedriger ausfällt als auf der Ebene der Länder. Unter den ausgewählten Bundesländern hat Brandenburg mit 59,8 Prozent den höchsten und Sachsen mit 43,7 Prozent den niedrigsten Beamtinnenanteil. Interessant ist, dass Sachsen, obgleich es bei Betrachtung aller Beschäftigten den höchsten Frauenanteil hat, im Ländervergleich den mit knapp 15 Prozent Differenz niedrigsten Beamtinnenanteil aufweist.

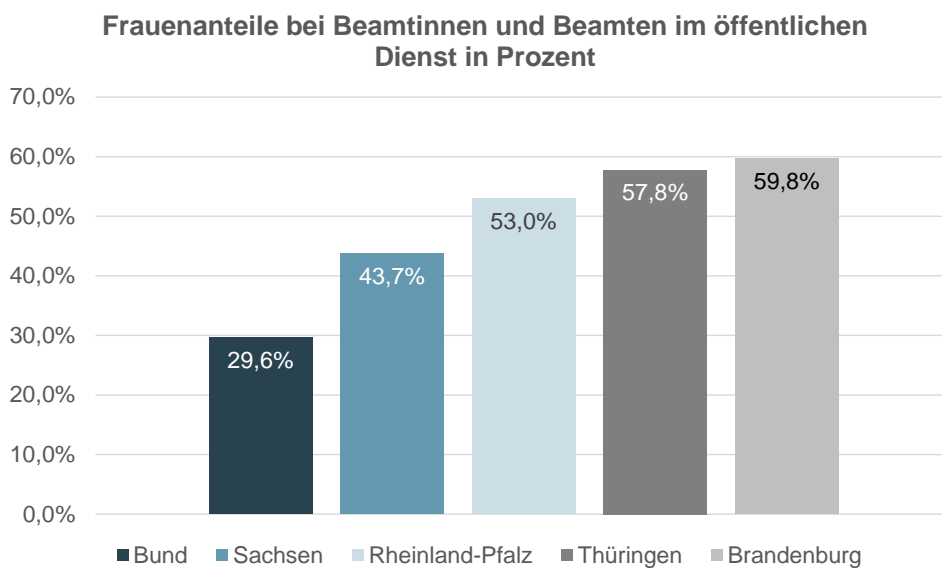


Abbildung 39: Frauenanteile bei Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

Beim Vergleich der Anteile von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst zwischen den Bundesländern Sachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen und Brandenburg sowie mit der Bundesebene fällt auf, dass auch hier der Frauenanteil auf Bundesebene mit knapp 50 Prozent unter dem niedrigsten Frauenanteil auf Länderebene liegt. Stellt man die Frauenanteile der Länder Sachsen und Brandenburg unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Abbildung 40) und den Verbeamteten (Abbildung 39) gegenüber, lässt sich erkennen, dass die entsprechenden Kennzahlen in beiden Ländern gegenläufig sind. In Sachsen sind relativ viele Frauen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertreten, aber relativ wenige unter den Beamtinnen und Beamten – in Brandenburg verhält sich die Sachlage umgekehrt.

Den höchsten Anteil an Arbeitnehmerinnen weist Sachsen mit 68,7 Prozent auf, direkt gefolgt von Thüringen mit 67,3 Prozent. Den niedrigsten Arbeitnehmerinnenanteil hatte im Jahr 2018 Brandenburg mit 58,8 Prozent. Im Vergleich mit Abbildung 40 fällt auf, dass auf Bundesebene sowie auf Ebene der Länder (mit Ausnahme von Brandenburg) der Arbeitnehmerinnenanteil deutlich über dem Beamtinnenanteil liegt. Im Schnitt aller Bundesländer und des Bundes liegt der Anteil der Frauen an allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern um 11,7 Prozent höher als der Anteil der Frauen an allen Beamtinnen und Beamten. Besonders groß fällt der Unterschied zwischen dem Arbeitnehmerinnen- und Beamtinnenanteil mit einer Differenz von knapp 25 Prozent in Sachsen aus.

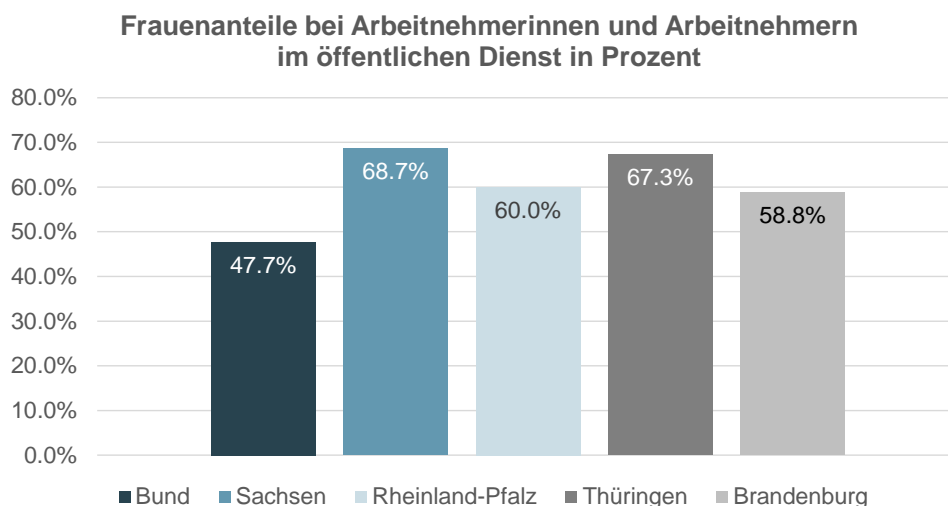


Abbildung 40: Frauenanteile bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

Wie aus Abbildung 41 ersichtlich wird, liegen die Frauenanteile bei den Beschäftigten in Ausbildung in den Bundesländern Sachsen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg sowie auf Bundesebene innerhalb eines 3 Prozent-Intervalls und damit in etwa auf gleicher Höhe. Demgegenüber liegt der Anteil der Frauen gemessen an allen Männern und Frauen in Ausbildungsverhältnissen in Brandenburg mit einem Wert von 47,4 Prozent knapp 10 Prozent unter dem Durchschnitt der weiteren betrachteten drei Bundesländer bzw. des Bundes.

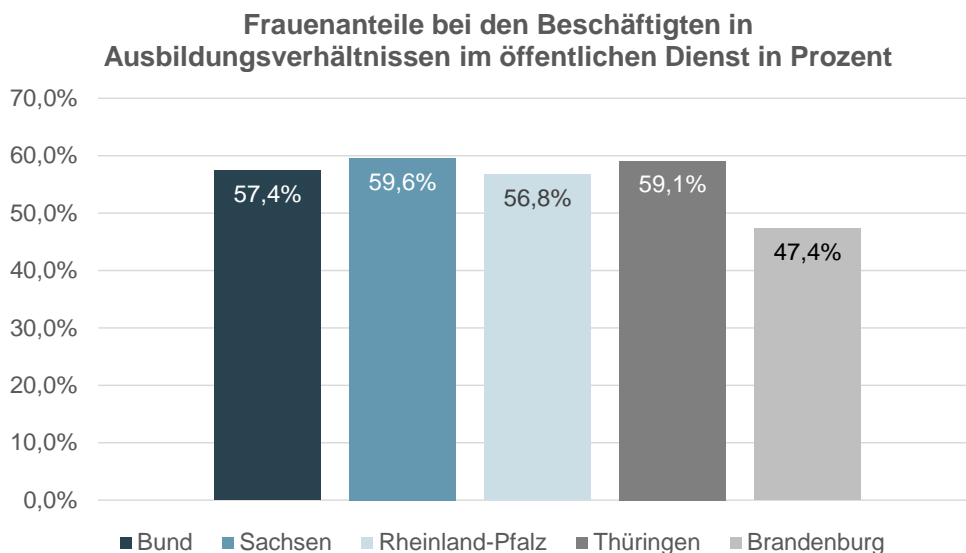


Abbildung 41: Frauenanteile bei den Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

In der nachfolgenden Abbildung sind die Frauenanteile bei den Beschäftigten in Altersteilzeit für die betrachteten Bundesländer und die Bundesebene ausgewiesen. Die Gegenüberstellung der Werte macht deutlich, dass die Werte für die Bundesländer Sachsen,

Rheinland-Pfalz und Thüringen in etwa auf gleicher Höhe liegen. Ähnlich wie bei den Frauenanteilen unter den Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Altersteilzeit in Brandenburg knapp unter den Werten der weiteren betrachteten Bundesländer. Auf Bundesebene ist der Anteil der Frauen in Altersteilzeit mit 28,9 Prozent weniger als halb so groß wie der geringste Wert auf Länderebene.

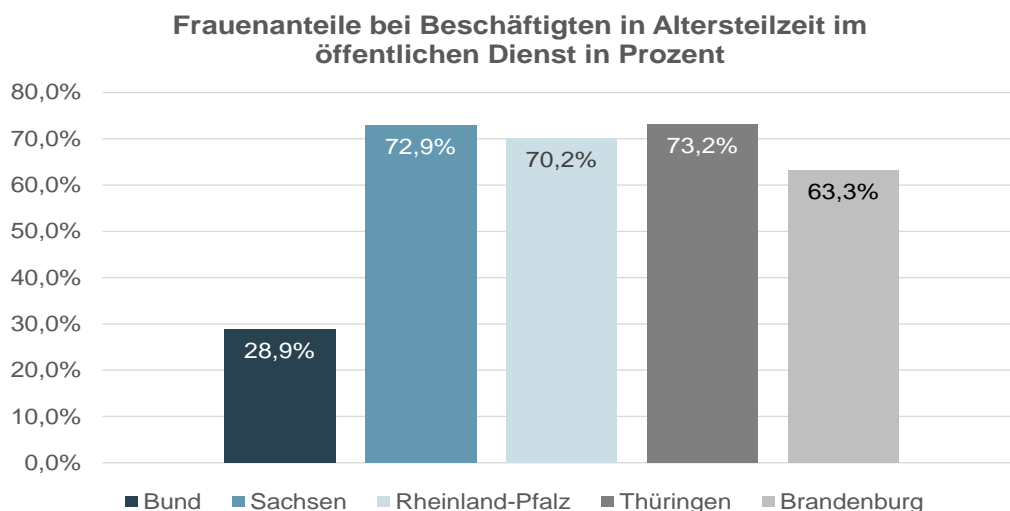


Abbildung 42: Frauenanteile bei Beschäftigten in Altersteilzeit im öffentlichen Dienst in Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

6.2. Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen im Länder- und Bundesvergleich

Die nachfolgenden Analysen der Kennzahlen zu den Frauenanteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen basieren auf Daten zum 30. Juni 2018. Aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit bzw. Vergleichbarkeit der veröffentlichten Daten für die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Thüringen fokussiert der nachfolgende Vergleich auf die entsprechenden Statistiken für die Länder Sachsen, Brandenburg und den Bund.

Abbildung 43 stellt die Frauenanteile in den einzelnen Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten je nach Bundesland bzw. des Bundes gegenüber. Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, dass zum Zweck der vergleichenden Gegenüberstellung die Besoldungsgruppen B10⁵⁰ bzw. B11⁵¹ bis A13, A12 bis A9 und A8 bis A6 jeweils zusammengefasst wurden. Bei den Besoldungsgruppen unterhalb von A6 ergibt sich die Besonderheit, dass diese sich im Freistaat Sachsen auf die Gruppen A5 bis A3 beziehen, in

⁵⁰ Brandenburg

⁵¹ Bund und Sachsen

Brandenburg auf die Gruppen A5 und A4 sowie auf Bundesebene auf die Gruppen A5 bis A2. Für weitere Informationen zur Kategorisierung der Besoldungsgruppen sei auf die Fußnoten der Abbildung 43 verwiesen.

Für alle vier zusammengefassten Besoldungsgruppen ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten mit zunehmender Besoldungsgruppe tendenziell steigt. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass Frauen nur im Bundesland Brandenburg in einzelnen Besoldungsgruppen häufiger vertreten sind als Männer. Weiterhin zeigt sich in den Daten wiederholt eine große Differenz zwischen den Frauenanteilen nach aggregierten Besoldungsgruppen auf Länderebene einerseits und Bundesebene andererseits. Der Frauenanteil bei den höchsten Besoldungsgruppen fällt auf Bundesebene im Vergleich zu den Daten aus Sachsen halb so groß und im Vergleich zu den Daten aus Brandenburg ein Drittel so groß aus.

In Brandenburg und Sachsen differieren die Frauenanteile in den zusammengefassten Besoldungsgruppen um knapp über 25 Prozent, wobei die Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen in Brandenburg über denen in Sachsen liegen. Insgesamt steigt die Differenz der Frauenanteile zwischen den zwei betrachteten Bundesländern mit höherer aggregierter Besoldungsgruppe. Bei der Interpretation der Daten kann auch auf die Kennzahlen der Abbildung 39, in der die Frauenanteile unter den Beamtinnen und Beamten im Länder- und Bundesvergleich zusammengefasst sind, referenziert werden. In der Abbildung 43 zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten in Brandenburg grundsätzlich weit über dem Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten in Sachsen liegt.

Frauenanteile in Besoldungsgruppen im öffentlichen Dienst in Prozent

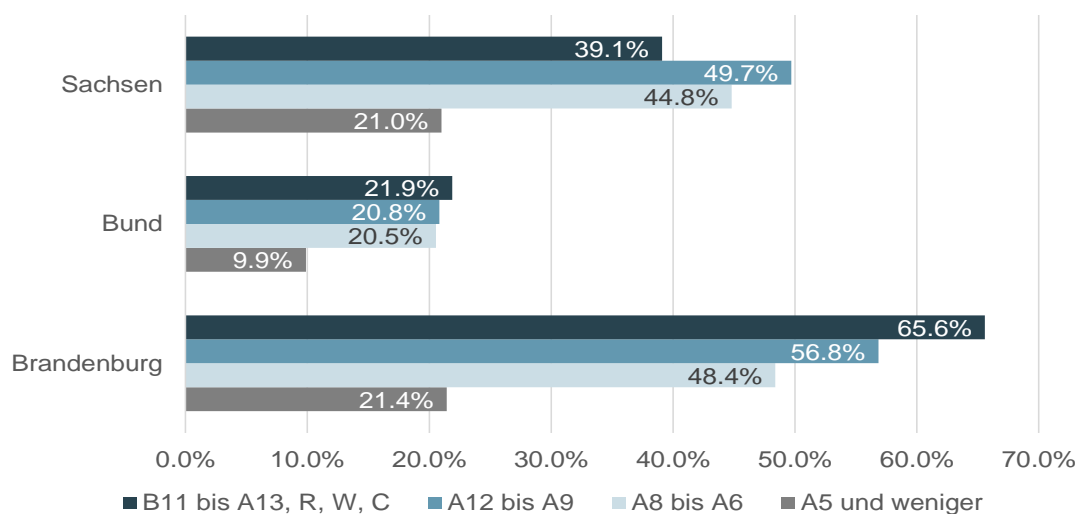


Abbildung 43: Frauenanteile in Besoldungsgruppen im öffentlichen Dienst in Prozent^{52,53,54} zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

Abbildung 44 stellt die Frauenanteile unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Entgeltgruppen dar. Um eine bessere Datenvergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden für den vorliegenden Vergleich je die Entgeltgruppen E15Ü bis E13, E12 bis E9, E8 bis E5 und E4 bis E1 zusammengefasst. Für weitere Informationen zur Kategorisierung der Entgeltgruppen sei auf die Fußnoten der Abbildung 44 verwiesen.

Bei der Betrachtung der vorliegenden Daten kann festgestellt werden, dass, ähnlich der vergleichenden Gegenüberstellung der Frauenanteile nach den aggregierten Besoldungsgruppen, die Anteile weiblicher Tarifbeschäftigter auf Bundesebene insgesamt unter denen im Landesbereich liegen. Gleichzeitig sind hier die Differenzen bei den Frauenanteilen nach Entgeltgruppen zwischen der Länderebene einerseits und der Bundesebene andererseits weniger stark ausgeprägt. Weiterhin ist festzustellen, dass die Frauenanteile bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Sachsen in allen zusammengefassten Entgeltgruppen, mit Ausnahme der Entgeltgruppen E8 bis E5, höher ausfallen als in Brandenburg. Die Differenz (knapp 20 Prozent) kommt am stärksten beim Vergleich der jeweiligen Frauenanteile in den höchsten und niedrigsten Entgeltgruppen zum Vorschein. Anders als bei der Analyse der Frauenanteile nach Besoldungsgruppen ist länder- und bundübergreifend bei keiner betrachteten Entgeltgruppe ein besonders niedriger

⁵² Die aggregierten Besoldungsgruppen für Sachsen setzen sich aus folgenden Besoldungsgruppen zusammen: B11 bis A13, R, W, C / A12 bis A9 gD / A9 mD S bis A6 / A5 bis A3.

⁵³ Die aggregierten Besoldungsgruppen für die Bundesebene setzen sich aus folgenden Besoldungsstufen zusammen: B11 bis A13, R, W, C / A12 bis A9 / A8 bis A6 / A5 bis A2.

⁵⁴ Die aggregierten Besoldungsgruppen für Brandenburg setzen sich aus folgenden Besoldungsstufen zusammen: B, R, W, C bis A13 / A12 bis A9 / A8 bis A6 / A5 und A4.

Frauenanteil festzustellen. Den größten Arbeitnehmerinnenanteil gibt es in Sachsen, Brandenburg und auch auf Bundesebene in den Entgeltgruppen von E12 bis E9.

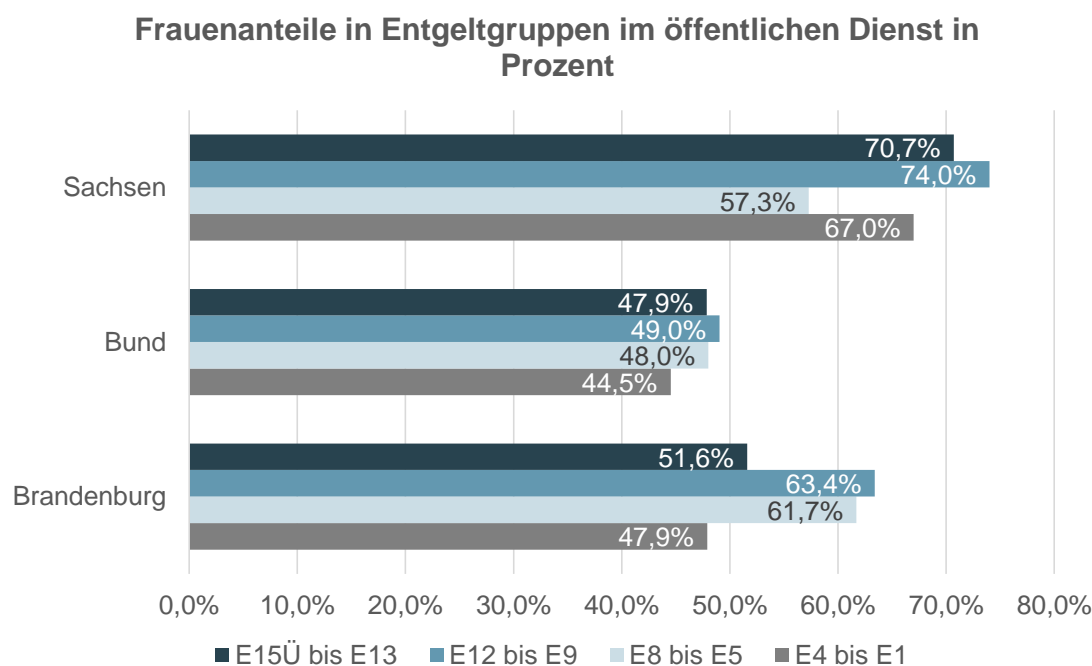


Abbildung 44: Frauenanteile in Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst in Prozent^{55,56,57} zum Stichtag 30. Juni 2017 bzw. 30. Juni 2018

Quelle: ebd.

6.3. Regelungen zur Geschlechtergleichstellung im Länder- und Bundesvergleich

Ein Blick auf die gesetzlichen Regelungen zur Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung verschiedener Bundesländer ermöglicht eine weitere Bewertung der in den vorangegangenen Kapiteln aufgeführten Kennzahlen im Gesamtkontext. Gesetze zur Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung wurden in der Mehrheit der Bundesländer zum Anfang der 90er-Jahre verabschiedet. Im Vergleich dazu trat eine gesetzliche Regelung zur Gleichstellungsförderung auf Bundesebene erst im Jahr 2001 in Kraft – was im

⁵⁵ Die aggregierten Entgeltgruppen für Sachsen setzen sich aus folgenden Entgeltstufen zusammen: E15Ü bis E13 (einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) / E12 bis E9 (einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA) / E9a bis E5 / E4 bis E1.

⁵⁶ Die aggregierten Entgeltgruppen für die Bundesebene setzen sich aus folgenden Entgeltstufen zusammen: Außertariflich, E15Ü bis E13 / E12 bis E9, E9a-c / E8 bis E5 / E4 bis E1.

⁵⁷ Die aggregierten Entgeltgruppen für Brandenburg setzen sich aus folgenden Entgeltstufen zusammen: Außertariflich, E15Ü bis E13 / E12 bis E9, E9a-d / E8 bis E5 / E4 bis E1.

Zusammenhang mit dem geringeren Frauenanteil auf Bundesebene auf die Bedeutung und Wirkung eines Gleichstellungsgesetzes hindeutet.

Inhaltlich sind die Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsgesetze auf Länderebene ähnlich strukturiert. Auf der folgenden Seite sind in der Tabelle ausgewählte Inhalte der Regelwerke zur Frauen- und Gleichstellungsförderung der Bundesländer Sachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen und Brandenburg sowie Inhalte des Bundesgleichstellungsgesetzes gegenübergestellt und entsprechende Besonderheiten hervorgehoben.

In allen betrachteten Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsgesetzen der Länder und des Bundes sind Mindestanforderungen zur Erstellung, zu den Inhalten und zur Anwendung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne definiert. Der Vergleich der Mindestanforderungen an die Inhalte der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne, wie bspw. Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation, Benennung von Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung, offenbart jedoch einige Unterschiede. So unterscheiden sich die landes- bzw. bundesspezifischen Regelungen in ihrer Konkretisierung der inhaltlichen Anforderungen an die Pläne. In Rheinland-Pfalz ist bspw. festgelegt, dass im Gleichstellungsplan Zwischenziele festzulegen sind, die bestimmen, welchen Anteil Frauen an den Beschäftigtenzahlen nach einem Zeitraum von drei Jahren (Halbzeit der Gültigkeit des Gleichstellungsplans) in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben sollen.

Interessant ist auch eine Spezifizierung in Brandenburg, nach der im Gleichstellungsplan u. a. Angaben zu Nachbesetzungsmöglichkeiten bei Gremien gemacht werden müssen. Darüber hinaus ist in Rheinland-Pfalz ein Sanktionsmechanismus bei Nicht-Erstellung des Gleichstellungsplans inbegriffen. Danach kann die Dienststelle im Falle einer unterbliebenen Erstellung des Gleichstellungsplanes Einstellungen und Beförderungen nur mit vorheriger Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle im jeweiligen Einzelfall vornehmen. Hinsichtlich der Geltungsdauer und des Zeitintervalls der Aktualisierung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne fallen die Regelungen in Sachsen, Brandenburg und auf Bundesebene (Geltungsdauer von vier Jahren; Anpassung nach zwei Jahren) am strengsten aus.

Mit Blick auf die von den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmenden Aufgaben lassen sich zunächst kaum Unterschiede zwischen den Gesetzen erkennen. Im Wesentlichen sind sie bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststellen frühzeitig zu beteiligen. Gleichzeitig ist hervorzuheben, dass sich der Grad der Spezifizierung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen zwischen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetzen teilweise stark unterscheidet. Sowohl im Bundesgleichstellungsgesetz als auch in den Landesgleichstellungsgesetzen in Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Thüringen ist festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei den Verfahren zur Besetzung von Gremien zu beteiligen sind.

Abweichungen zwischen den Gesetzen gibt es auch bei den Vorgaben zur Bestellung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. In Sachsen ist eine Frauenbeauftragte in Dienststellen mit mindestens zehn weiblichen Beschäftigten zu bestellen. Damit ist Sachsen das einzige der betrachteten Bundesländer, das eine Mindestanzahl an Frauen anstelle einer Mindestanzahl an Beschäftigten in der Dienststelle als Bezugswert definiert. Weitere Unterschiede ergeben sich auch zwischen den Rechten bzw. der Ausstattung der Frauen- bzw.

Gleichstellungsbeauftragten. In Rheinland-Pfalz und Thüringen ist den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig bzw. mindestens einmal jährlich die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zu ermöglichen. Darüber hinaus haben die Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene, in Brandenburg, in Rheinland-Pfalz und Thüringen ein über das Einspruchsrecht bzw. Beanstandungsrecht hinausgehendes Klagerecht. Der Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten bzw. die Beanstandung der Frauenbeauftragten gegen eine Entscheidung der Dienststelle hat in allen betrachteten Ländern und auf Bundesebene eine aufschiebende Wirkung. D. h. die beanstandete Maßnahme wird bis zur Entscheidung über den Einspruch außer Vollzug gesetzt.

Abschließend ergibt der Länder- bzw. Bundesvergleich, dass alle Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsgesetze eine Zielvorgabe zur paritätischen Besetzung von Gremien definieren. Allerdings ergeben sich wesentliche Unterschiede dahingehend, wie streng die entsprechenden Regelungen im Gesetz formuliert sind. Auf Bundesebene legt das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) z. B. in § 4 fest, dass in Aufsichtsgremien mindestens 30 Prozent der Mitglieder weiblich bzw. männlich sein *müssen*. In Rheinland-Pfalz *sind* Gremien zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu *besetzen* (§ 31 Absatz 2 LGG RP). In Sachsen hingegen ist gemäß § 15 Absatz 1 SächsFFG lediglich auf eine paritätische Besetzung *hinzuwirken*.

6.4. Fazit

Im vorliegenden Kapitel kam zum Ausdruck, dass Sachsen beim Vergleich der statistischen Daten zum Frauenanteil unter den im öffentlichen Dienst Beschäftigten und den Auszubildenden insgesamt höhere Werte erzielt als die weiteren ausgewählten Länder bzw. der Bund. Diese Höherplatzierung kehrt sich aber insbesondere bei einer tieferegreifenden Betrachtung der Frauenanteile nach bestimmten Beschäftigten- und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen tendenziell um. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Sachsen, obgleich es bei Betrachtung aller Beschäftigten den höchsten Frauenanteil ausweist, im Ländervergleich den mit knapp 15 Prozent Differenz niedrigsten Beamtinnenanteil aufweist.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Beschäftigtenstatistiken in Sachsen und Thüringen häufig vergleichbare Werte erzielen. Dies kommt u. a. bei den Frauenanteilen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, unter den Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen sowie den Teilzeitbeschäftigten zur Geltung. In Brandenburg sowie insbesondere auf Bundesebene unterscheiden sich die Werte zur Beschäftigtenstatistik im Mittel am stärksten von denen der Vergleichsgruppe. So liegt die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Beschäftigten auf Bundesebene mit 37,6 Prozent knapp 23 Prozentpunkte unter dem mittleren Anteil der Frauen in der Gruppe der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf Länderebene (60,5 Prozent).

Die Analyse der ausgewählten Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsgesetze weist zunächst zahlreiche Übereinstimmungen zwischen den Ländern und dem Bund auf, offenbart aber auch einige Unterschiede in der Ausgestaltung und im Detailgrad der gesetzlichen Regelungen. Die zentralen Instrumente der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung, wie bspw.

Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sowie der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan sind in allen betrachteten Gesetzen definiert. Darüber hinaus weist insbesondere das Gleichstellungsgesetz in Rheinland-Pfalz, das zuletzt 2015 umfassend novelliert wurde, einige weitergehende Regelungen bspw. zur Gremienbesetzung, zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und zu deren Rechten und Ausstattung auf. Ein Handbuch zum Gleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz, mit Anwendungsbeispielen aus der Praxis, fördert zudem die Handhabbarkeit bei der Umsetzung der gesetzlichen Pflichten.

	Bund	Sachsen	Rheinland-Pfalz	Thüringen	Brandenburg		
Eckdaten zum Gesetz							
Jahr der ursprünglichen Fassung	2001	1994	1995	1998	1994		
Jahr der letzten Novellierung	2015	-	2015	2013	2013		
Ausgewählte Inhalte der Gesetze							
Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan	Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation	✓	✓	✓	✓	u. a. Angaben zu Nachbesetzungsmöglichkeiten bei Gremien	
	Zielvorgabe	✓	✓	✓	✓	✓	
	Benennung konkreter Maßnahmen	✓	✓	✓	✓	✓	
	Sanktionen bei unterbliebener Erstellung	-	-	✓	-	-	die Gründe für die Nicht-Erstellung sind der Frauenbeauftragten / den Beschäftigten mitzuteilen
	Zeitraum der Gültigkeit	4 Jahre	4 Jahre	6 Jahre	6 Jahre	4 Jahre	
	Zeitraum der Aktualisierung	2 Jahre	2 Jahre	6 Jahre	3 Jahre	2 Jahre	
	Zu bestellen ab (Anzahl der Beschäftigten)	100 Beschäftigte	10 Frauen	30 Beschäftigte	50 Beschäftigte	20 Beschäftigte	
Frauen- bzw.							

Gleichstellungsbeauftragte	Verpflichtende Stellvertreterin	✓	✓	✓	✓	✓
	Anspruch auf Fortbildung	-	-	Mind. 1 Mal im Jahr	Mind. 1 Mal im Jahr	-
	Einspruchsrecht	zeitliche Außervollzugsetzung der beanstandeten Entscheidung	zeitliche Außervollzugsetzung der beanstandeten Entscheidung	zeitliche Außervollzugsetzung der beanstandeten Entscheidung	zeitliche Außervollzugsetzung der beanstandeten Entscheidung	zeitliche Außervollzugsetzung der beanstandeten Entscheidung
	Klagerecht / Gerichtliches Verfahren / Rechtsschutz	✓	-	✓	✓	✓
Gremienbesetzung	50-Prozent-Quotierung	✓	✓	✓	✓	✓
	Ausdrückliche Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten	✓	-	✓	✓	✓

Tabelle 2: Ausgewählte gesetzliche Regelungen der Frauen- und Gleichstellungsgesetze im Länder- und Bundesvergleich

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes (Kienbaum 2019)

7. Anhang

7.1. Besoldungs- und Entgelttabelle

Besoldungstabelle

Besoldungsordnung	Besoldungsgruppe	Höhe der monatl. Besoldung*		Berufsgruppen
		von	bis	
A	A16	6,100 €	7,800 €	Gilt für Beamtinnen / Beamte des öffentlichen Dienstes, die nicht als Staatsanwältin / Staatsanwalt, Richterin / Richter, Soldatin / Soldat und Hochschullehrende tätig sind. Beispielsweise Polizeibeamte.
	A15	5,500 €	7,000 €	
	A14	4,300 €	6,200 €	
	A13	4,200 €	5,700 €	
	A12	3,800 €	5,200 €	
	A11	3,500 €	4,700 €	
	A10	3,100 €	4,200 €	
	A9	2,900 €	3,800 €	
	A8	2,600 €	3,500 €	
	A7	2,500 €	3,200 €	
	A6	2,400 €	3,000 €	
	A5	2,300 €	2,800 €	
	A4	2,300 €	2,700 €	
B	B11	14,700 €		Spitzenbeamtinnen / Spitzenbeamte und Soldatinnen / Soldaten des höheren Dienstes
	B10	14,200 €		
	B9	12,000 €		
	B8	11,300 €		
	B7	10,800 €		
	B6	10,300 €		
	B5	9,700 €		
	B4	9,100 €		
	B3	8,600 €		
	B2	8,150 €		
	B1	7,000 €		
C	C4	5,300 €	8,800 €	Dozentinnen / Dozenten und leitende Mitarbeitende an Universitäten und Hochschulen
	C3	4,200 €	7,600 €	
	C2	3,800 €	7,000 €	
	C1	3,800 €	5,600 €	
R	R8	11,300 €		Richterinnen / Richter und Staatsanwältinnen/ Staatsanwälte
	R7	10,800 €		
	R6	10,300 €		
	R5	9,700 €		
	R4	9,100 €		
	R3	8,600 €		

	R2	5,300 €	7,900 €	
	R1	4,400 €	7,200 €	
W	W3	6,700 €	8,000 €	Professorinnen / Professoren
	W2	6,000 €	6,900 €	
	W1	4,800 €	5,200 €	

*entnommen aus den Besoldungstabellen des Freistaats Sachsen gültig ab dem 1. Januar 2020.

<https://www.lsf.sachsen.de/gultig-ab-01-01-2020-6399.html>

Die Werte sind gerundet und geben jeweils die Spanne von der kleinsten bis zur höchsten Stufe innerhalb einer Besoldungsgruppe an.

Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Höhe des monatlichen Entgelts*		Beispielhafte Berufe
	von	bis	
15	4,800 €	6,800 €	Leitende Ärztinnen / Ärzte im Krankenhaus
14	4,300 €	6,200 €	Ärztinnen / Ärzte
13	4,000 €	5,800 €	Doktorandinnen / Doktoranden und Post-Docs an Universitäten und Forschungsinstituten
12	3,600 €	5,700 €	Lehrerin/Lehrer im Bereich Sekundarstufe II im Seiteneinstieg
11	3,500 €	5,200 €	Lehrerin/Lehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Gesamtschulen (bei Einstellung)
10	3,400 €	4,800 €	Architektin / Architekt
9b	3,000 €	4,200 €	Bibliothekarin / Bibliothekar
9a	3,000 €	3,900 €	
8	2,800 €	3,500 €	Fachinformatikerin / Fachinformatiker
7	2,600 €	3,300 €	Medizinisch-technische Assistenz
6	2,600 €	3,200 €	Kinderpflegerin / Kinderpfleger
5	2,500 €	3,000 €	Fernsprecherin / Fernsprecher im Auskunftsdienst
4	2,400 €	3,000 €	Fahrerin / Fahrer
3	2,400 €	2,900 €	Buchhalterin / Buchhalter
2	2,200 €	2,800 €	Hallenaufsicht in Schwimmbädern
1	2,000 €	2,000 €	Reinigerin / Reiniger in Außenbereichen

*entnommen aus den Entgelttabellen des Freistaats Sachsen gültig ab dem 1. Januar 2020.

<https://www.lsf.sachsen.de/entgelttabellen-4485.html>

Die Werte sind gerundet und lediglich indikativ.

7.2. Datentabellen

Tab. 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015, 2016, 2017 und 2018 nach Geschlecht

Geschlecht	1997	2000	2004	2008	2012	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	289.315	265.954	231.965	215.890	213.752	212.205	212.651	213.608	216.848
Männlich	94.172	91.715	80.467	73.977	72.910	72.407	72.742	73.913	75.502
Männeranteil %	32,5	34,5	34,7	34,3	34,1	34,1	34,2	34,6	34,8
Weiblich	195.143	174.239	151.498	141.913	140.842	139.798	139.909	139.695	141.346
Frauenanteil %	67,5	65,5	65,3	65,7	65,9	65,9	65,8	65,4	65,2
Veränderung im jeweiligen Berichtszeitraum									
Insgesamt	.	-23.361	-33.989	-16.075	-2.138	-1.547	+446	+957	+3.240
Prozent	.	-8,1	-12,8	-6,9	-1,0	-0,7	+0,21	+0,45	+1,49
Männlich	.	-2.457	-11.248	-6.490	-1.067	-503	+335	+1.171	+1.589
Prozent	.	-2,6	-12,3	-8,1	-1,4	-0,7	+0,46	+1,58	+2,10
Weiblich	.	-20.904	-22.741	-9.585	-1.071	-1.044	+111	-214	+1.651
Prozent	.	-10,7	-13,1	-6,3	-0,8	-0,7	+0,07	-0,15	+1,17
Frauenanteil in %-punkten	.	-1,9	-0,2	0,4	0,2	0,0	-0,1	-0,4	-0,2
. = Zahlenwert der ohne Entgelt beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist am 30. Juni 1996 unbekannt									
Quellen: Sächsische Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik									

Tab. 2: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Geschlecht	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten in Prozent
Insgesamt	211.249	135.224	76.025	35,9
Männlich	74.723	63.347	11.376	15,2
Weiblich	136.526	71.877	64.649	47,3
Frauenanteil in Prozent	64,6	53,2	85,0	
1) einschließlich Beschäftigte in Ausbildung, aber außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte				
Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18				

Tab. 3: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Geschlecht	Insgesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge/Entgeltbeurlaubte Beschäftigte	
				Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer
Insgesamt	216.848	31.631	171.418	1.804	6.396	594	5.005
Männlich	75.502	17.806	53.603	1.219	2.095	194	585
Männer-anteil in Prozent	34,8	56,3	31,3	67,6	32,8	32,7	11,7
Weiblich	141.346	13.825	117.815	585	4.301	400	4.420
Frauenanteil in Prozent	65,2	43,7	68,7	32,4	67,2	67,3	88,3

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 4: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Funktionsebenen

Geschlecht	Insgesamt ¹⁾	Beschäftigte in		Sonstige Beschäftigte
		obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	
Insgesamt	203.049	5.265	48.965	148.819
Männlich	71.409	2.825	16.605	51.979
Weiblich	131.640	2.440	32.360	96.840
Frauenanteil in Prozent	<i>64,8</i>	<i>46,3</i>	<i>66,1</i>	<i>65,1</i>
Anteil an den Beschäftigten in Prozent				
Insgesamt		2,6	24,1	73,3
Männlich		3,9	23,3	72,8
Weiblich		1,9	24,6	73,6
<p>1) außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte</p> <p>Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18</p>				

Tab. 5: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Geschlecht	Insgesamt ²⁾	Laufbahngruppen				Sonstige ²⁾³⁾
		Laufbahngruppe 2 ²⁾		Laufbahngruppe 1 ²⁾		
		B11 bis A13 R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A2	
Insgesamt	33.435	7.741	9.781	13.852	257	1.804
Männlich	19.025	4.708	4.845	8.050	203	1.219
Weiblich	14.410	3.033	4.936	5.802	54	585
Frauenanteil in Prozent	<i>43,1</i>	<i>39,2</i>	<i>50,5</i>	<i>41,9</i>	<i>21,0</i>	<i>48,0</i>
Anteil an den Beamtinnen und Beamten in Prozent						
Insgesamt		23,2	29,3	41,4	0,8	5,4
Männlich		24,8	25,5	42,3	1,1	6,4
Weiblich		21,1	34,3	40,3	0,4	4,1

1) außer ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte
2) einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)
3) Beamtinnen und Beamte in Ausbildung (in den Laufbahngruppen 1 und 2)

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 6: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Geschlecht	Insgesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾					Sonstige ³⁾	In Ausbildung
		zusammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
			E15Ü bis E13	E12 bis E9 ⁵⁾	E9 bis E5	E4 bis E1		
Insgesamt	177.814	165.069	36.578	49.996	68.953	9.542	6.349	6.396
Männlich	55.698	50.611	14.742	14.298	16.611	4.960	2.992	2.095
Weiblich	122.116	114.458	21.836	35.698	52.342	4.582	3.357	4.301
Frauenant. in Prozent	68,7	69,3	59,7	71,4	75,9	48,0	52,9	67,2
Anteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Prozent								
Insgesamt		92,8	20,6	28,1	38,8	5,4	3,6	3,6
Männlich		90,9	26,5	25,7	29,8	8,9	5,4	3,7
Weiblich		93,7	17,9	29,2	42,9	3,8	2,8	3,5

1) außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmer/innen
2) einschließlich zugeordneter Tarifverträge
3) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzeltarifvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger
4) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
5) einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 7: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 nach Geschlecht und Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses

Geschlecht	Insgesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge/Entgelt beurlaubte Beschäftigte		
				Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	
<u>30.06.1997</u>								
Insgesamt	289.315	29.533	241.550	3.521	8.468	564	5.679	
Männlich	94.172	17.895	71.270	1.610	2.587	127	683	
Weiblich	195.143	11.638	170.280	1.911	5.881	437	4.996	
Frauenanteil %	67,5	39,4	70,5	54,3	69,4	77,5	88	
<u>30.06.2000</u>								
Insgesamt	265.954	31.648	217.368	3.116	8.261	886	4.675	
Männlich	91.715	19.077	67.936	1.602	2.557	67	476	
Weiblich	174.23	12.571	149.432	1.514	5.704	819	4.199	
Frauenanteil %	65,5	39,7	68,7	48,6	69	92,4	89,8	
<u>30.06.2004</u>								
Insgesamt	231.965	32.741	185.434	2.211	6.726	965	3.888	
Männlich	80.467	19.515	57.156	1.137	2.336	81	242	
Weiblich	151.498	13.226	128.278	1.074	4.390	884	3.646	
Frauenanteil %	65,3	40,4	69,2	48,6	65,3	91,6	93,8	
<u>30.06.2008</u>								
Insgesamt	215.890	32.923	170.810	758	6.914	978	3.507	
Männlich	73.977	19.267	51.605	424	2.187	138	356	
Weiblich	141.913	13.656	119.205	334	4.727	840	3.151	

Frauenanteil %	65,7	41,5	69,8	44,1	68,4	85,9	89,8
	<u>30.06.2012</u>						
Insgesamt	213.752	32.703	168.610	1.292	6.247	722	4.178
Männlich	72.910	18.455	50.866	871	2.093	139	486
Weiblich	140.842	14.248	117.744	421	4.154	583	3.692
Frauenanteil %	65,9	43,6	69,8	32,6	66,5	80,7	88,4
	<u>30.06.2015</u>						
Insgesamt	212.205	32.170	167.455	1.224	5.970	658	4.728
Männlich	72.407	18.125	50.801	806	1.971	161	543
Weiblich	139.798	14.045	116.654	418	3.999	497	4.185
Frauenanteil %	65,9	43,7	69,7	34,2	67,0	75,5	88,5
	<u>30.06.2018</u>						
Insgesamt	216.848	31.631	171.418	1.804	6.396	594	5.005
Männlich	75.502	17.806	53.603	1.219	2.095	194	585
Weiblich	141.346	13.825	117.815	585	4.301	400	4.420
Frauenanteil %	65,2	43,7	68,7	32,4	67,2	67,3	88,3

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik

Tab. 8: Beschäftigte im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 nach zusammengefassten Beschäftigungsbereichen und Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses

Jahr (30. Juni)	Insgesamt	Unmittelbarer öffentlicher Dienst				Mittelbarer öffentlicher Dienst ²⁾
		zusammen	Land	Gemeinden/Gemeindeverbände	Zweckverbände	
Insgesamt						
1997	271.083	248.379	125.563	119.189	3.627	22.704
2000	249.016	225.339	120.556	102.094	2.689	23.677
2004	218.175	190.572	109.665	78.460	2.447	27.603
2008	203.733	172.238	104.289	65.421	2.528	31.495
2012	201.313	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2015	199.625	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2018	203.049	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
Beamtinnen und Beamte						
1997	29.533	29.444	27.073	2.348	23	89
2000	31.648	31.531	29.071	2.454	6	117
2004	32.741	32.642	29.964	2.672	6	99
2008	32.923	32.654	29.992	2.656	6	269
2012	32.703	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2015	32.170	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2018	31.631	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
1997	241.550	218.935	98.490	116.841	3.604	22.615
2000	217.368	193.808	91.485	99.640	2.683	23.560
2004	185.434	157.930	79.701	75.788	2.441	27.504
2008	170.810	139.584	74.297	62.765	2.522	31.226
2012	168.610	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2015	167.455	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2018	171.418	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (in Prozent)						
1997	67,1	65,8	60,6	72,0	41,1	81,4
2000	65,1	63,7	59,8	68,9	38,0	78,0
2004	64,9	62,7	58,8	69,0	37,4	79,5
2008	65,2	62,6	58,6	69,9	40,4	79,4
2012	65,6	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2015	65,5	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				
2018	64,8	neue Unterteilungen ab 2012, siehe am Ende der Tabelle				

Werte - angepasst an die neuen Unterteilungen - für 2012, 2015 und 2018						
Jahr (30. Juni)	Insgesamt	Landesbereich			Kommunaler Bereich	Sozialversiche- rungsträger unter Aufsicht des Landes
		Gesamt	Land	Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen ³⁾		
Insgesamt						
2012	201.313	118.077	80.518	37.559	72.156	11.080
2015	199.625	116.833	75.504	41.329	71.694	11.098
2018	203.049	118.996	76.610	42.386	73.286	10.767
Beamtinnen und Beamte						
2012	32.703	28.921	27.112	1.809	3.432	350
2015	32.170	28.485	26.580	1.905	3.343	342
2018	31.631	28.093	26.249	1.844	3,216	322
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
2012	168.610	89.156	53.406	35.750	68.724	10.730
2015	167.455	88.348	48.924	39.424	68.351	10.756
2018	107.361	61.902	37.173	24.729	38.825	6.634
Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (in Prozent)						
2012	65,6	62,2	63,1	60,2	67,8	86,8
2015	65,5	62,1	63,1	60,2	68,2	83,8
2018	64,8	61,3	62,1	59,9	67,5	82,4
<p>1) außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge/Entgelt beurlaubte Beschäftigte 2) ab 2000: einschließlich Beschäftigte der Universitätskliniken als Anstalten des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes – bis 1999 im Landespersonal enthalten ab 2006: einschließlich Beschäftigte der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland insgesamt (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen), ab 2008: einschließlich Beschäftigte der AOK PLUS insgesamt (Sachsen, Thüringen) 3) einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)</p>						
Quellen: Sächsische Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik						

Tab. 9: Beamtinnen und Beamte (einschließlich Richterinnen und Richter) im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2007 bis 2018 nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Geschlecht Laufbahngruppe	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2016	2018
Insgesamt	33.036	32.923	32.691	32.681	32.555	32.703	32.610	32.170	31.707	31.631
höherer Dienst ²⁾	6.744	6.754	6.674	6.704	6.563	6.526	6.422	7.608	7.509	7.741
gehobener Dienst ³⁾	11.186	11.171	11.211	11.360	11.546	11.757	11.771	10.317	10.184	9.781
mittlerer Dienst ⁴⁾	14.904	14.808	14.616	14.426	14.243	14.213	14.195	14.024	13.813	13.852
einfacher Dienst ⁵⁾	202	190	190	191	203	207	222	221	201	257
männlich	19.442	19.267	18.935	18.725	18.506	18.455	18.364	18.125	17.784	17.806
höherer Dienst	4.609	4.569	4.470	4.438	4.363	4.296	4.247	4.758	4.664	4.708
gehobener Dienst	5.947	5.911	5.892	5.852	5.906	5.928	5.886	5.109	4.994	4.845
mittlerer Dienst	8.726	8.632	8.420	8.282	8.077	8.065	8.053	8.085	7.967	8.050
einfacher Dienst	160	155	153	153	160	166	178	173	159	203
weiblich	13.594	13.656	13.756	13.956	14.049	14.248	14.246	14.045	13.923	13.825
höherer Dienst	2.135	2.185	2.204	2.266	2.200	2.230	2.175	2.850	2.845	3.033
gehobener Dienst	5.239	5.260	5.319	5.508	5.640	5.829	5.885	5.208	5.190	4.936
mittlerer Dienst	6.178	6.176	6.196	6.144	6.166	6.148	6.142	5.939	5.846	5.802
einfacher Dienst	42	35	37	38	43	41	44	48	42	54
Frauenanteil in %	41,1	41,5	42,1	42,7	43,2	43,6	43,7	43,7	43,9	43,7
höherer Dienst	31,7	32,4	33,0	33,8	33,5	34,2	33,9	37,5	37,9	39,2
gehobener Dienst	46,8	47,1	47,4	48,5	48,8	49,6	50,0	50,5	51,0	50,5
mittlerer Dienst	41,5	41,7	42,4	42,6	43,3	43,3	43,3	42,4	42,3	41,9
einfacher Dienst	20,8	18,4	19,5	19,9	21,2	19,8	19,8	21,7	20,9	21,0

-
- 1) außer Beamtinnen und Beamte in Ausbildung und ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte
 - 2) ab 2015 B11 bis A13, R, W, C
 - 3) ab 2015 A12 bis A9 gD
 - 4) Ab 2015 A9 mD S + Zulage, A9 mD S bis A6
 - 5) Ab 2015 A5 bis A2

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 10: Beamtinnen und Beamte des öffentlichen Dienstes im Landesbereich¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen

Einzelplan/rechtl. selbstständige öffentlich-rechtl. Einrichtungen		Insgesamt ¹⁾	Zusammengefasste Besoldungsgruppen					
männlich = m	Laufbahngruppe 2			Laufbahngruppe 1				
weiblich = w	B11 bis A13, R, W, C		A12 bis A9	in Ausbildung	A9 bis A6	A5 bis A3	in Ausbildung	
insgesamt = i								
Frauenanteil = %								
Landesbereich	m	16.645	4.417	4.297	334	6.592	203	802
	w	13.166	2.838	4.240	271	5.453	53	311
	i	29.811	7.255	8.537	605	12.045	256	1.113
	%	44,2	38,1	49,7	44,8	45,3	20,7	27,9
1. Land	m	15.238	3.091	4.289	334	6.591	203	802
	w	12.729	2.451	4.210	217	5.433	53	224
	i	27.730	5.266	8.838	482	12.255	221	311
	%	45,5	44,8	49,5	44,8	45,2	20,7	27,9
1.1 Sächsischer Landtag	m	24	21	2	-	1	-	-
	w	19	9	6	-	4	-	-
	i	43	30	8	-	5	-	-
	%	44,2	30,0	75,0	-	80,0	-	-
1.2 Sächsische Staatskanzlei	m	38	33	4	-	1	-	-
	w	48	38	4	-	6	-	-
	i	86	71	8	-	7	-	-
	%	55,8	53,5	50,0	-	85,7	-	-
1.3 Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	9.713	833	2.995	211	5.019	1	654
	w	3.565	310	1.004	118	1.957	-	176
	i	13.278	1.143	3.999	329	6.976	1	830
	%	26,8	27,1	25,1	35,9	28,1	-	21,2
1.4 Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	m	1.605	285	780	79	409	-	52
	w	4.558	272	2.006	99	2.114	-	67
	i	6.163	557	2.786	178	2.523	-	119
	%	74,0	48,8	72,0	55,6	83,8	-	56,3
1.5 Sächsisches Staatsministerium für Kultus	m	500	481	17	-	2	-	-
	w	806	735	65	-	6	-	-
	i	1.306	1.216	82	-	8	-	-
	%	61,7	60,4	79,3	-	75,0	-	-
1.6 Sächsisches Staatsministerium der Justiz	m	2.523	879	178	23	1.148	202	93
	w	3.087	734	873	42	1.319	53	66
	i	5.610	1.613	1.051	65	2.467	255	159
	%	55,0	45,5	83,1	64,6	53,5	20,8	41,5

1.7 Sächsisches	m	144	110	27	3	1	-	3
Staatsministerium für	w	142	85	42	-	13	-	2
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	i	286	195	69	3	14	-	5
	%	49,7	43,6	60,9	-	92,9	-	40,0
1.8 Sächsisches	m	51	37	10	-	4	-	-
Staatsministerium für Soziales	w	79	58	18	-	3	-	-
und Verbraucherschutz	i	130	95	28	-	7	-	-
	%	60,8	61,1	64,3	-	42,9	-	-
1.9 Sächsisches	m	519	240	255	18	6	-	-
Staatsministerium für Umwelt	w	255	105	127	12	11	-	-
und Landwirtschaft	i	774	345	382	30	17	-	-
	%	32,9	30,4	33,2	40,0	64,7	-	-
1.10 Sächsischer	m	68	52	16	-	-	-	-
Rechnungshof	w	111	69	42	-	-	-	-
	i	179	121	58	-	-	-	-
	%	62,0	57,0	72,4	-	-	-	-
1.11 Sächsisches	m	47	42	5	-	-	-	-
Staatsministerium für	w	54	31	23	-	-	-	-
Wissenschaft und Kunst	i	101	73	28	-	-	-	-
	%	53,5	42,5	82,1	-	-	-	-
2. Rechtlich selbstständige	m	1.407	1.398	8	-	1	-	-
öffentlich-rechtliche	w	437	387	30	-	20	-	-
Einrichtungen	i	1.844	1.785	38	-	21	-	-
	%	23,7	21,7	78,9	-	95,2	-	-
2.1 Körperschaften ²⁾	m	1.404	1.397	6	-	1	-	-
	w	435	386	29	-	20	-	-
	i	1.839	1.783	35	-	21	-	-
	%	23,7	21,6	82,9	-	95,2	-	-
2.3 Anstalten	m	3	1	2	-	-	-	-
	w	2	1	1	-	-	-	-
	i	5	2	3	-	-	-	-
	%	40,0	50,0	33,3	-	-	-	-

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger; außer ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte

2) beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik am 30. Juni 2015

Tab. 11: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2018 nach zusammengefassten Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾	Insgesamt ¹⁾	Landesbereich		Kommunaler Bereich		Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes
		Land	Rechtlich selbstständige öffentlich- rechtliche Einrichtungen	Gemeinden/ Gemeinde- verbände	Einrichtunge n öffentlich- rechtlicher Rechtsform	
Insgesamt	177.814	53.155	41.846	69.363	2.473	10.977
Männlich	55.698	15.511	16.132	20.726	1.457	1.872
Weiblich	122.116	37.644	25.714	48.637	1.016	9.105
Frauenanteil	68,7	70,8	61,4	70,1	41,1	82,9
E15Ü bis E13 ³⁾	49.996	18.861	8.342	16.374	379	6.040
Männlich	14.298	4.779	3.192	4.926	191	1.210
Weiblich	35.698	14.082	5.150	11.448	188	4.830
Frauenanteil %	71,4	74,7	61,7	69,9	49,6	80,0
E12 bis E9 ⁴⁾	68.953	9.532	13.837	40.605	959	4.020
Männlich	16.611	3.308	2.772	9.670	521	340
Weiblich	52.342	6.224	11.065	30.935	438	3.680
Frauenanteil %	75,9	65,3	80,0	76,2	45,7	91,5
E9 bis E5	9.542	165.069	1.441	6.473	158	44
Männlich	50.611	50.611	530	3.620	99	17
Weiblich	1114.458	114.458	911	2.853	59	27
Frauenanteil %	69,3	69,3	63,2	44,1	37,3	61,4
E4 bis E1	165.069	1.401	37.360	65.943	1.600	10.412
Männlich	50.611	637	473	19.330	875	1.698
Weiblich	114.458	764	920	46.613	725	8.714
Frauenanteil %	46,5	54,5	66,0	70,7	45,3	83,7
Sonstige ⁵⁾	6.349	581	3.182	1.712	815	33
Männlich	2.992	332	1.255	846	532	25
Weiblich	3.357	249	1.927	866	283	8
Frauenanteil %	52,9	42,9	60,6	50,6	34,7	24,2

In Ausbildung	6.396	2.517	1.304	1.708	58	532
Männlich	2.095	875	373	550	50	149
Weiblich	4.301	1.642	931	1.158	8	383
Frauenanteil %	67,2	65,2	71,4	67,8	13,8	72,0

1) außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2) einschließlich zugeordneter Tarifverträge

3) einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA

4) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer/-innen

5) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD7TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmer/innen in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 12: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Landesbereich¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Einzelplan/Rechtl. selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sons- tige ³⁾	In Ausbil- dung	
			zu- sammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5			E4 bis E1
Landesbereich	m	31.643	28.708	13.433	7.971	6.080	1.224	1.589	1.346
	w	63.358	58.406	20.242	19.232	17.289	1.643	2.200	2.752
	i	95.001	87.114	33.675	27.203	23.369	2.867	3.789	4.098
	%	66,7	67,0	60,1	70,7	74,0	57,3	58,1	67,2
Land	m	15.511	14.204	5.423	4.779	3.308	694	334	973
	w	37.644	35.550	14.512	14.082	6.224	732	273	1.821
	i	53.155	49.754	19.935	18.861	9.532	1.426	607	2.794
	%	70,8	71,5	72,8	74,7	65,3	51,3	45,0	65,2
Sächsischer Landtag	m	49	49	7	18	6	18	-	-
	w	68	66	6	13	38	9	-	2
	i	117	115	13	31	44	27	-	2
	%	58,1	57,4	46,2	41,9	86,4	33,3	-	100
Sächsische Staatskanzlei	m	39	38	23	5	5	5	1	-
	w	85	85	21	26	36	2	-	-
	i	124	123	44	31	41	7	1	-
	%	68,5	69,1	47,7	83,9	87,8	28,6	-	-
Sächsisches Staats- ministerium des Innern	m	2.068	2.025	243	661	928	193	-	43
	w	2.714	2.640	192	755	1.496	197	-	74
	i	4.782	4.665	435	1.416	2.424	390	-	117
	%	56,8	56,6	44,1	53,3	61,7	50,5	-	63,2
Sächsisches Staats- ministerium der Finanzen	m	618	606	36	401	103	66	1	11
	w	1.260	1.241	30	570	535	106	-	19
	i	1.878	1.847	66	971	638	172	1	30
	%	67,1	67,2	45,5	58,7	83,9	61,6	-	63,3
Sächsisches Staats- ministerium für Kultus	m	7.276	6.797	4.357	2.378	55	7	-	479
	w	25.449	24.193	13.302	10.620	240	31	-	1.256
	i	32.725	30.990	17.659	12.998	295	38	-	1.735
	%	77,8	78,1	75,3	81,7	81,4	81,6	-	72,4
Sächsisches Staats- ministerium der Justiz	m	785	529	32	146	236	115	-	256
	w	2.198	1.896	60	232	1.524	80	-	302
	i	2.983	2.425	92	378	1.760	195	-	558
	%	73,7	78,2	65,2	61,4	86,6	41,0	-	54,1
Sächsisches Staats- ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	656	626	119	256	241	10	-	30
	w	629	616	86	302	221	7	-	13
	i	1.285	1.242	205	558	462	17	-	43
	%	48,9	49,6	42,0	54,1	47,8	41,2	-	30,2
Sächsisches Staats- ministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	1.045	1.004	183	270	406	145	7	34
	w	2.511	2.419	435	680	1.109	195	5	87
	i	3.556	3.423	618	950	1.515	340	12	121
	%	70,6	70,7	70,4	71,6	73,2	57,4	41,7	71,9
Sächsisches Staats- ministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	1.917	1.806	289	489	984	44	-	111
	w	1.466	1.420	218	547	631	24	-	46
	i	3.383	3.226	507	1.036	1.615	68	-	157
	%	43,3	44,0	43,0	52,8	39,1	35,3	-	29,3

Sächsischer Rechnungshof	m	11	11	-	9	-	2	-	-
	w	41	41	6	12	21	2	-	-
	i	52	52	6	21	21	4	-	-
	%	78,8	78,8	100	57,1	100	50,0	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	m	1.042	708	131	144	344	89	325	9
	w	1.215	925	155	322	369	79	268	22
	i	2.257	1.633	286	466	713	168	593	31
	%	53,8	56,6	54,2	69,1	51,8	47,0	45,2	71,0
Sächsischer Datenschutzbeauftragter	m	5	5	3	2	-	-	-	-
	w	8	8	1	3	4	-	-	-
	i	13	13	4	5	4	-	-	-
	%	61,5	61,5	25,0	60,0	100	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	16.132	14.504	8.010	3.192	2.772	530	1.255	373
	w	25.714	22.856	5.730	5.150	11.065	911	1.927	931
	i	41.846	37.360	13.740	8.342	13.837	1.441	3.182	1.304
	%	61,4	61,2	41,7	61,7	80,0	63,2	60,6	71,4
Körperschaften ⁶⁾	m	10.542	9.631	6.659	1.832	1.052	88	811	100
	w	10.641	9.295	4.338	2.279	2.592	86	1.251	95
	i	21.183	18.926	10.997	4.111	3.644	174	2.062	195
	%	50,2	49,1	39,4	55,4	71,1	49,4	60,7	48,7
Stiftungen	m	42	41	15	10	12	4	1	-
	w	76	76	15	38	22	1	-	-
	i	118	117	30	48	34	5	1	-
	%	64,4	65,0	50,0	79,2	64,7	20,0	-	-
Anstalten ⁷⁾	m	5.548	4.832	1.336	1.350	1.708	438	443	273
	w	14.997	13.485	1.377	2.833	8.451	824	676	836
	i	20.545	18.317	2.713	4.183	10.159	1.262	1.119	1.109
	%	73,0	73,6	50,8	67,7	83,2	65,3	60,4	75,4

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter

Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger.

Außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmer/-innen.

2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.

3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden und Arbeitnehmer/-innen in einzelvertraglichen

Beschäftigungsverhältnissen.

4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer/-innen.

5) Einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA.

6) Beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

7) Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 13: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt 1)	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sonst- ige ³⁾	In Ausbil- dung	
			zu- sam- men	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5			E4 bis E1
Insgesamt	m	55.698	50.611	14.742	14.298	16.611	4.960	2.992	2.095
	w	122.116	114.458	21.836	35.698	52.342	4.582	3.357	4.301
	i	177.814	165.069	36.578	49.996	68.953	9.542	6.349	6.396
	%	68,7	69,3	59,7	71,4	75,9	48,0	52,9	67,2
Landesbereich	m	31.643	28.708	13.433	7.971	6.080	1.224	1.589	1.346
	w	63.358	58.406	20.242	19.232	17.289	1.643	2.200	2.752
	i	95.001	87.114	33.675	27.203	23.369	2.867	3.789	4.098
	%	66,7	67,0	60,1	70,7	74,0	57,3	58,1	67,2
Land	m	15.511	14.204	5.423	4.779	3.308	694	334	973
	w	37.644	35.550	14.512	14.082	6.224	732	273	1.821
	i	53.155	49.754	19.935	18.861	9.532	1.426	607	2.794
	%	70,8	71,5	72,8	74,7	65,3	51,3	45,0	65,2
Kernhaushalt	m	11.504	10.684	5.003	3.635	1.619	427	6	814
	w	33.141	31.460	14.013	12.618	4.391	438	3	1.678
	i	44.645	42.144	19.016	16.253	6.010	865	9	2.492
	%	74,2	74,6	73,7	77,6	73,1	50,6	33,3	67,3
Sonderrechnungen	m	4.007	3.520	420	1.144	1.689	267	328	159
	w	4.503	4.090	499	1.464	1.833	294	270	143
	i	8.510	7.610	919	2.608	3.522	561	598	302
	%	52,9	53,7	54,3	56,1	52,0	52,4	45,2	47,4
Staatsbetriebe	m	3.169	2.713	308	946	1.329	130	326	130
	w	2.598	2.265	213	998	939	115	268	65
	i	5.767	4.978	521	1.944	2.268	245	594	195
	%	45,0	45,5	40,9	51,3	41,4	46,9	45,1	33,3
Krankenhäuser	m	838	807	112	198	360	137	2	29
	w	1.905	1.825	286	466	894	179	2	78
	i	2.743	2.632	398	664	1.254	316	4	107
	%	69,4	69,3	71,9	70,2	71,3	56,6	50,0	72,9
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	16.132	14.504	8.010	3.192	2.772	530	1.255	373
	w	25.714	22.856	5.730	5.150	11.065	911	1.927	931
	i	41.846	37.360	13.740	8.342	13.837	1.441	3.182	1.304
	%	61,4	61,2	41,7	61,7	80,0	63,2	60,6	71,4
darunter									
Sparkassen	m	2.300	1.796	192	882	689	33	404	100
	w	6.132	5.379	173	1.445	3.652	109	639	114
	i	8.432	7.175	365	2.327	4.341	142	1.043	214
	%	72,7	75,0	47,4	62,1	84,1	76,8	61,3	53,3
Hochschulbereich ⁶⁾	m	12.919	11.996	7.692	2.061	1.851	392	662	261
	w	17.428	15.940	5.449	3.312	6.857	322	695	793
	i	30.347	27.936	13.141	5.373	8.708	714	1.357	1.054
	%	57,4	57,1	41,5	61,6	78,7	45,1	51,2	75,2
Kommunaler Bereich	m	22.183	20.205	1.178	5.117	10.191	3.719	1.378	600
	w	49.653	47.338	1.417	11.636	31.373	2.912	1.149	1.166
	i	71.836	67.543	2.595	16.753	41.564	6.631	2.527	1.766
	%	69,1	70,1	54,6	69,5	75,5	43,9	45,5	66,0

Gemeinden/Gemeindeverbände	m	20.726	19.330	1.114	4.926	9.670	3.620	846	550
	w	48.637	46.613	1.377	11.448	30.935	2.853	866	1.158
	i	69.363	65.943	2.491	16.374	40.605	6.473	1.712	1.708
	%	70,1	70,7	55,3	69,9	76,2	44,1	50,6	67,8
Kernhaushalte	m	16.491	15.629	695	4.350	7.889	2.695	407	455
	w	40.154	38.749	849	10.067	25.697	2.136	488	917
	i	56.645	54.378	1.544	14.417	33.586	4.831	895	1.372
	%	70,9	71,3	55,0	69,8	76,5	44,2	54,5	66,8
Sonderrechnungen	m	4.235	3.701	419	576	1.781	925	439	95
	w	8.483	7.864	528	1.381	5.238	717	378	241
	i	12.718	11.565	947	1.957	7.019	1.642	817	336
	%	66,7	68,0	55,8	70,6	74,6	43,7	46,3	71,7
Eigenbetriebe	m	3.104	2.612	45	405	1.466	696	439	53
	w	5.165	4.761	17	811	3.536	397	377	27
	i	8.269	7.373	62	1.216	5.002	1.093	816	80
	%	62,5	64,6	27,4	66,7	70,7	36,3	46,2	33,8
Krankenhäuser	m	1.131	1.089	374	171	315	229	-	42
	w	3.318	3.103	511	570	1.702	320	1	214
	i	4.449	4.192	885	741	2.017	549	1	256
	%	74,6	74,0	57,7	76,9	84,4	58,3	100	83,6
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	1.457	875	64	191	521	99	532	50
	w	1.016	725	40	188	438	59	283	8
	i	2.473	1.600	104	379	959	158	815	58
	%	41,1	45,3	38,5	49,6	45,7	37,3	34,7	13,8
darunter									
Zweckverbände	m	1.426	844	51	183	511	99	532	50
	w	944	656	37	170	391	58	283	5
	i	2.370	1.500	88	353	902	157	815	55
	%	39,8	43,7	42,0	48,2	43,3	36,9	34,7	9,1
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	m	1.872	1.698	131	1.210	340	17	25	149
	w	9.105	8.714	177	4.830	3.680	27	8	383
	i	10.977	10.412	308	6.040	4.020	44	33	532
	%	82,9	83,7	57,5	80,0	91,5	61,4	24,2	72,0
Krankenversicherung	m	1.308	1.201	99	885	213	4	21	86
	w	6.085	5.839	93	3.379	2.359	8	8	238
	i	7.393	7.040	192	4.264	2.572	12	29	324
	%	82,3	82,9	48,4	79,2	91,7	66,7	27,6	73,5
Unfallversicherung	m	41	37	2	29	6	-	4	-
	w	115	115	1	62	50	2	-	-
	i	156	152	3	91	56	2	4	-
	%	73,7	75,7	33,3	68,1	89,3	100	-	-
Rentenversicherung	m	523	460	30	296	121	13	-	63
	w	2.905	2.760	83	1.389	1.271	17	-	145
	i	3.428	3.220	113	1.685	1.392	30	-	208
	%	84,7	85,7	73,5	82,4	91,3	56,7	-	69,7

1) Außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmer/-innen.

2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.

3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmer/-innen in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger.

4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer/-innen.

5) Einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA.

6) Einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig).

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 14: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2007 bis 2015 nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Jahr		Insgesamt	zusammen	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sonstige ³⁾	In Ausbildung
				Zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E8 bis E5	E4 bis E1		
				männlich = m	weiblich = w	insgesamt = i	Frauenanteil = %		
2018	m	55.698	50.611	14.742	14.298	16.611	4.960	2.992	2.095
	w	122.116	114.458	21.836	35.698	52.342	4.582	3.357	4.301
	i	177.814	165.069	36.578	49.996	68.953	9.542	6.349	6.396
	%	68,7	69,3	59,7	71,4	75,9	48,0	52,9	67,2
2017	m	54.430	49.471	14.555	13.498	16.040	5.378	3.124	1.835
	w	120.605	113.568	21.186	34.739	53.043	4.600	3.280	3.757
	i	175.035	163.039	35.741	48.237	69.083	9.978	6.404	5.592
	%	68,9	69,7	59,3	72,0	76,8	46,1	51,2	67,2
2016	m	53.343	48.260	13.834	14.434	14.477	5.515	3.129	1.954
	w	120.771	113.235	20.236	38.953	49.379	4.667	3.388	4.148
	i	174.114	161.495	34.070	53.387	63.856	10.182	6.517	6.102
	%	69,4	70,1	59,4	73,0	77,3	45,8	52,0	68,0
2015	m	52.772	47.772	13.686	14.203	14.402	5.481	3.029	1.971
	w	120.653	113.400	19.228	39.431	49.973	4.768	3.254	3.999
	i	173.425	161.172	32.914	53.634	64.375	10.249	6.283	5.970
	%	69,6	70,4	58,4	73,5	77,6	46,5	51,8	67,0
2014	m	53.548	48.144	13.544	14.481	14.394	5.725	3.418	1.986
	w	122.404	114.731	18.165	40.699	50.972	4.895	3.571	4.102
	i	175.952	162.875	31.709	55.180	65.366	10.620	6.989	6.088
	%	69,6	70,4	57,3	73,8	78,0	46,1	51,1	67,4
2013	m	53.253	47.760	13.156	14.103	14.721	5.780	3.414	2.079
	w	121.811	113.723	17.519	38.895	52.339	4.970	3.713	4.375
	i	175.064	161.483	30.675	52.998	67.060	10.750	7.127	6.454
	%	69,6	70,4	57,1	73,4	78,0	46,2	52,1	67,8
2012	m	52.959	47.423	12.975	13.981	14.477	5.990	3.443	2.093
	w	121.898	113.862	17.164	38.471	52.471	5.756	3.882	4.154
	i	174.857	161.285	30.139	52.452	66.948	11.746	7.325	6.247
	%	69,7	70,6	56,9	73,3	78,4	49,0	53,0	66,5

2011	m	53.132	47.822	13.019	13.897	14.779	6.127	3.347	1.963
	w	121.771	114.056	17.445	38.311	52.403	5.897	3.725	3.990
	i	174.903	161.878	30.464	52.208	67.182	12.024	7.072	5.953
	%	69,6	70,5	57,3	73,4	78,0	49,0	52,7	67,0
2010	m	53.525	48.185	13.042	13.999	14.696	6.448	3.340	2.000
	w	122.779	114.621	17.569	38.418	52.581	6.053	3.648	4.510
	i	176.304	162.806	30.611	52.417	67.277	12.501	6.988	6.510
	%	69,6	70,4	57,4	73,3	78,2	48,4	52,2	69,3
2009	m	54.499	48.167	12.693	14.214	14.788	6.472	4.216	2.116
	w	123.911	114.488	17.065	37.791	53.478	6.154	4.546	4.877
	i	178.410	162.655	29.758	52.005	68.266	12.626	8.762	6.993
	%	69,5	70,4	57,3	72,7	78,3	48,7	51,9	69,7
2008	m	53.792	46.976	12.543	14.143	13.782	6.508	4.629	2.187
	w	123.932	112.387	16.487	39.055	51.126	5.719	6.818	4.727
	i	177.724	159.363	29.030	53.198	64.908	12.227	11.447	6.914
	%	69,7	70,5	56,8	73,4	78,8	46,8	59,6	68,4
2007	m	53.497	45.652	12.837	13.887	13.153	5.775	5.793	2.052
	w	122.293	106.374	16.328	38.775	45.907	5.364	11.524	4.395
	i	175.790	152.026	29.165	52.662	59.060	11.139	17.317	6.447
	%	69,6	70,0	56,0	73,6	77,7	48,2	66,5	68,2

1) außer ohne Entgelt beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2) einschließlich zugeordneter Tarifverträge

3) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen

4) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer/-innen

6) Ab 2017 Entgeltgruppe E9-E5

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 16: Beschäftigte im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 1997, 2000, 2004, 2008, 2012, 2015 und 2018 nach Geschlecht, Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses		1997	2000	2004	2008	2012	2015	2018
männlich =	m							
weiblich =	w							
insgesamt =	i							
Frauenanteil =	%							
Insgesamt	m	89.165	87.013	76.671	70.872	69.321	71.703	74.723
	w	181.918	162.003	141.504	132.861	131.992	135.116	136.526
	i	271.083	249.016	218.175	203.733	201.313	206.819	211.249
	%	67,1	65,1	64,9	65,2	65,6	65,3	64,6
Beamte/	m	17.895	19.077	19.515	19.267	18.455	18.931	19.025
Beamtinnen	w	11.638	12.571	13.226	13.656	14.248	14.463	14.410
	i	29.533	31.648	32.741	32.923	32.703	33.394	33.435
	%	39,4	39,7	40,4	41,5	43,6	43,3	43,1
Arbeitnehmer/	m	71.270	67.936	57.156	51.605	50.866	52.772	55.698
Arbeitnehmerinnen	w	170.280	149.432	128.278	119.205	117.744	120.653	122.116
	i	241.550	217.368	185.434	170.810	168.610	173.425	177.814
	%	70,5	68,7	69,2	69,8	69,8	69,6	68,7
Vollzeitbeschäftigte	m	83.037	74.539	62.263	59.209	57.173	61.152	63.347
	w	126.925	101.740	76.996	77.485	71.816	74.235	71.877
	i	209.962	176.279	139.259	136.694	128.989	135.387	135.224
	%	60,5	57,7	55,3	56,7	55,7	54,8	53,2
Beamte/	m	17.866	19.014	19.192	18.774	17.922	18.470	18.451
Beamtinnen	w	11.091	11.639	11.034	10.323	9.753	9.785	9.412
	i	28.957	30.653	30.226	29.097	27.675	28.255	27.863
	%	38,3	38,0	36,5	35,5	35,2	34,6	33,8

Arbeitnehmerinnen/	m	65.171	55.525	43.071	40.435	39.251	42.682	44.896
Arbeitnehmer	w	115.834	90.101	65.962	67.162	62.063	64.450	62.649
	i	181.005	145.626	109.033	107.597	101.314	107.132	107.025
	%	64,0	61,9	60,5	62,4	61,3	60,2	58,2
Teilzeitbeschäftigte²⁾	m	6.128	12.474	14.408	11.663	12.148	10.551	11.376
	w	54.993	60.263	64.508	55.376	60.176	60.881	64.649
	i	61.121	72.737	78.916	67.039	72.324	71.432	76.025
	%	90,0	82,9	81,7	82,6	83,2	85,2	85,0
Beamte/	m	29	63	323	493	533	461	574
Beamtinnen	w	547	932	2.192	3.333	4.495	4.678	4.998
	i	576	995	2.515	3.826	5.028	5.139	5.572
	%	95,0	93,7	87,2	87,1	89,4	91,0	89,7
Arbeitnehmer/	m	6.099	12.411	14.085	11.170	11.615	10.090	10.802
Arbeitnehmerinnen	w	54.446	59.331	62.316	52.043	55.681	56.203	59.651
	i	60.545	71.742	76.401	63.213	67.286	66.293	70.453
	%	89,9	82,7	81,6	82,3	82,7	84,8	84,7

1) außer Beschäftigte in Ausbildung (Ausnahme: 2015 und 2018 einschließlich Beschäftigte in Ausbildung, aber außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte)

2) einschließlich Beschäftigte in Altersteilzeit

Quellen: Sächsische Frauenförderungsstatistik und Personalstandstatistik

Tab. 18: Beschäftigte im öffentlichen Dienst¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Bereichen, Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Bereich (funktionelle Gliederung)		Ins- gesamt	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾			
männlich = m	weiblich = w		insgesamt = i	Frauenanteil = %	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	zusammen	Beamtinnen/ Beamte
Insgesamt	m	74.723	63.347	18.451	44.896	11.376	574	10.802	
	w	136.526	71.877	9.412	62.465	64.649	4.998	59.651	
	i	211.249	135.224	27.863	107.361	76.025	5.572	70.453	
	%	64,6	53,2	33,8	58,2	85,0	89,7	84,7	
Allgemeine Behörden	m	9.613	8.625	3.050	5.575	988	298	690	
	w	15.425	9.022	3.218	5.804	6.403	2.975	3.428	
	i	25.038	17.647	6.268	11.379	7.391	3.273	4.118	
	%	61,6	51,1	51,3	51,0	86,6	90,9	83,2	
Krankenhäuser	m	5.598	4.426	81	4.345	1.172	2	1.170	
	w	14.848	8.169	11	8.158	6.679	2	6.677	
	i	20.446	12.595	92	12.503	7.851	4	7.847	
	%	72,6	64,9	12,0	65,2	85,1	50,0	85,1	
Schulen	m	7.544	6.318	389	5.929	1.226	2	1.224	
	w	25.686	15.886	635	15.251	9.800	10	9.790	
	i	33.230	22.204	1.024	21.180	11.026	12	11.014	
	%	77,3	71,5	62,0	72,0	88,9	83,3	88,9	

Hochschulen ³⁾	m	10.695	7.596	1.305	6.291	3.099	17	3.082
	w	8.238	4.125	386	3.739	4.113	36	4.077
	i	18.933	11.721	1.691	10.030	7.212	53	7.159
	%	43,5	35,2	22,8	37,3	57,0	67,9	56,9
Gerichte	m	1.623	1.551	1.148	403	72	51	21
	w	3.713	2.610	1.460	1.150	1.103	719	384
	i	5.336	4.161	2.608	1.553	1.175	770	405
	%	69,6	62,7	56,0	74,1	93,9	93,4	94,8
Staatsanwaltschaften	m	296	281	254	27	15	10	5
	w	713	488	277	211	225	149	76
	i	1.009	769	531	238	240	159	81
	%	70,7	63,5	52,2	88,7	93,8	93,7	93,8
Justizvollzugsanstalten	m	1.214	1.188	969	219	26	10	16
	w	645	523	311	212	122	39	83
	i	1.859	1.711	1.280	431	148	49	99
	%	34,7	30,6	24,3	49,2	82,4	79,6	83,8
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	m	15.254	13.222	2.129	11.093	2.032	70	1.962
	w	30.770	14.655	635	14.020	16.115	311	15.804
	i	46.024	27.877	2.764	25.113	18.147	381	17.766
	%	66,9	52,6	23,0	55,8	88,8	81,6	89,0
Gemeinden/Gemeinde- Verbände mit unter 10.000 Einwohnern	m	3.351	2.136	19	2.117	1.215	1	1.214
	w	10.032	2.460	21	2.439	7.572	15	7.557
	i	13.383	4.596	40	4.556	8.787	16	8.771
	%	75,0	53,5	52,5	53,5	86,2	93,8	86,2

Eigenbetriebe/ Zweckverbände	m	4.534	3.685	4	3.681	849	-	849
	w	6.118	2.503	6	2.497	3.615	3	3.612
	i	10.652	6.188	10	6.178	4.464	3	4.461
	%	57,4	40,4	60,0	40,4	81,0	100	81,0
Polizei	m	10.327	10.201	8.998	1.203	126	97	29
	w	4.313	3.535	2.365	1.170	778	625	153
	i	14.640	13.736	11.363	2.373	904	722	182
	%	29,5	25,7	20,8	49,3	86,1	86,6	84,1
Sparkassen	m	2.300	1.998	-	1.998	302	-	302
	w	6.132	2.444	-	2.444	3.688	-	3.688
	i	8.432	4.442	-	4.442	3.990	-	3.990
	%	72,7	55,0	-	55,0	92,4	-	92,4
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	m	2.374	2.120	105	2.015	254	16	238
	w	9.893	5.457	87	5.370	4.436	114	4.322
	i	12.267	7.577	192	7.385	4.690	130	4.560
	%	80,6	72,0	45,3	72,7	94,6	87,7	94,8

1) einschließlich Beschäftigte in Ausbildung und ohne Besoldung/Entgelt beurlaubte Beschäftigte

2) einschließlich Beschäftigte in Altersteilzeit

3) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 19: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2009 bis 2018 nach Bereichen

Bereich (funktionelle Gliederung)		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
insgesamt =	i										
Frauenanteil =	%										
Insgesamt¹⁾	i	5.382	4.915	4.846	4.771	4.776	5.148	4.992	4.943	4.983	5.265
	%	44,4	44,5	45,2	44,8	46,0	44,9	45,1	45,3	45,2	46,3
Allgemeine Behörden	i	531	523	499	497	482	478	454	452	470	467
	%	26,0	27,9	27,7	28,4	28,6	27,6	28,4	28,8	30,2	29,8
Krankenhäuser	i	581	586	604	616	683	899	903	895	894	1.050
	%	31,2	32,9	33,3	33,6	34,3	33,3	33,8	35,4	34,2	35,0
Schulen	i	2.436	2.222	2.171	2.129	2.157	2.155	2.073	1.995	1.976	2.081
	%	67,3	65,8	67,3	65,7	67,2	67,6	66,9	68,0	68,0	69,0
Hochschulen ²⁾	i	778	585	591	587	574	706	681	714	736	762
	%	15,6	16,2	17,1	17,4	17,8	19,0	20,7	21,1	21,3	21,8
Gerichte	i	103	103	100	17,8	19,0	20,7	86	84	86	82
	%	23,3	25,2	24,0	26,9	28,6	27,9	29,1	29,8	29,1	28,0
Staatsanwaltschaften	i	12	13	12	12	9	10	10	10	9	9
	%	8,3	15,4	16,7	16,7	11,1	10,0	10,0	20,0	22,2	22,2
Justizvollzugsanstalten	i	17	17	18	17	18	17	17	18	20	20
	%	11,8	11,8	11,1	11,8	5,6	11,8	5,9	22,2	35,0	35,0
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr	i	50	49	48	46	42	40	37	36	35	33
	%	24,0	24,5	25,0	30,4	28,6	32,5	35,1	33,3	42,9	42,4

Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eigenbetriebe/Zweckverbände	i	244	239	228	209	196	216	201	204	213	204
	%	34,8	34,7	34,6	36,8	36,2	40,3	41,8	40,7	45,1	43,1
Polizei	i	135	128	132	120	92	93	80	85	88	94
	%	4,4	4,7	6,1	5,0	6,5	5,4	7,5	9,4	11,4	13,8
Sparkassen	i	371	369	371	377	368	379	380	379	353	360
	%	36,4	35,2	37,2	36,3	36,7	34,8	36,1	33,8	32,9	42,2
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	124	81	72	68	64	69	70	71	103	103
	%	35,5	37,0	34,7	36,8	37,5	37,7	32,9	29,6	32,0	32,0

1) 2009 - 2015 außer Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte (Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt sowie Beamtinnen und Beamte auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht) und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte
2015 - 2018: außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
2) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 20: Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2009 bis 2018 nach Bereichen

Bereich (funktionelle Gliederung)		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Insgesamt = i										
	Frauenanteil = %										
Insgesamt¹⁾	i	50.844	50.909	49.833	48.721	48.405	48.730	48.207	48.502	48.696	48.965
	%	65,6	66,4	66,1	66,0	66,3	66,3	66,1	66,4	66,1	66,1
Allgemeine Behörden	i	2.659	2.523	2.505	2.594	2.554	2.584	2.470	2.426	2.429	2.504
	%	41,6	43,4	42,6	43,3	43,3	44,6	44,6	44,3	43,8	45,1
Krankenhäuser	i	1.261	1.393	1.379	1.395	1.419	1.359	1.339	1.405	1.429	1.546
	%	58,8	60,4	60,4	59,5	60,2	64,8	63,3	60,7	61,9	64,0
Schulen ²⁾	i	30.882	30.520	29.397	28.236	27.951	28.002	28.024	28.295	28.726	28.597
	%	77,4	79,0	79,1	79,2	79,3	79,3	78,8	79,0	78,2	78,0
Hochschulen ³⁾	i	3.396	3.788	3.846	3.972	4.192	4.174	4.063	3.931	3.902	3.888
	%	27,4	26,7	26,4	27,7	28,1	28,9	28,6	28,6	27,4	29,4
Gerichte	i	1.821	1.814	1.818	1.813	1.786	1.825	1.841	1.807	1.806	1.820
	%	63,5	63,8	63,8	63,4	63,3	63,5	63,1	63,4	63,2	63,7
Staatsanwaltschaften	i	350	353	346	363	354	365	365	396	418	405
	%	48,6	46,2	46,2	46,8	46,6	48,5	47,9	47,0	48,1	50,1
Justizvollzugsanstalten	i	176	170	168	167	151	162	161	158	160	168
	%	30,7	31,8	36,9	35,9	37,1	40,1	39,1	40,5	40,5	41,7

Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	i	3.955	3.952	3.996	3.970	4.005	4.286	4.145	4.266	4.273	4.278
	%	56,4	57,8	57,9	58,6	59,5	57,5	57,0	57,8	57,4	57,8
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	1.541	1.549	1.563	1.572	1.578	1.554	1.505	1.479	1.438	1.443
	%	69,1	69,9	69,7	70,3	69,6	71,0	70,2	70,7	70,8	70,5
Eigenbetriebe/Zweckverbände	i	837	826	840	809	836	873	874	848	836	907
	%	55,4	55,4	54,0	55,6	57,7	55,6	56,9	58,4	59,2	60,4
Polizei	i	1.893	1.947	1.924	1.834	1.596	1.672	1.601	1.725	1.553	1.668
	%	9,2	9,4	9,3	10,4	9,8	11,1	11,4	12,2	41,1	12,2
Sparkassen	i	813	852	839	816	810	711	654	601	573	549
	%	62,6	64,0	64,5	63,4	62,8	62,7	61,3	60,7	61,1	59,4
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	1.260	1.222	1.212	1.180	1.173	1.163	1.165	1.165	1.153	1.192
	%	67,5	68,7	67,9	68,1	68,1	68,5	67,6	66,8	66,3	66,2

1) außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte / 2015 - 2018 – außer Beschäftigte in Ausbildung

2) einschließlich Lehrerinnen und Lehrer

3) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 21: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2009 bis 2018 nach Bereichen

Bereich (funktionelle Gliederung)		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt = i											
Frauenanteil = %											
Insgesamt	i	216.347	214.334	213.550	213.752	213.718	214.771	212.205	212.651	213.608	211.249
	%	65.6	65.7	65.8	65.9	65.8	65.8	65.9	65.8	65.4	64,6
Allgemeine Behörden	i	27.546	27.386	27.329	27.431	26.672	26.478	25.763	25.420	25.222	25.038
	%	62,3	62,7	62,6	62,8	62,9	62,8	62,6	62,4	62,3	61,6
Krankenhäuser	i	17.436	18.091	18.384	18.824	19.063	19.587	19.677	20.156	20.442	20.446
	%	75,0	75,0	74,8	74,3	74,2	73,7	73,7	73,4	73,1	72,6
Schulen	i	36.194	35.164	34.203	33.674	33.731	33.592	33.426	33.905	33.604	33.230
	%	77,4	78,7	78,9	78,8	78,9	79,2	78,5	78,8	78,0	77,3
Hochschulen ¹⁾	i	16.701	16.635	17.635	18.085	18.655	19.453	18.751	18.904	19.009	18.933
	%	44,0	43,1	43,4	43,8	43,6	43,8	44,1	44,0	43,7	43,5
Gerichte	i	5.600	5.472	5.427	5.378	5.406	5.525	5.499	5.414	5.422	5.336
	%	73,5	73,6	73,4	72,1	72,7	71,2	71,0	71,3	70,0	69,6
Staatsanwaltschaften	i	985	976	962	965	954	969	983	1.009	1.027	1.009
	%	73,1	70,7	71,5	71,2	71,5	71,1	70,7	70,5	69,7	70,7
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	i	45.876	45.466	45.441	46.123	46.357	46.462	46.120	46.285	46.754	46.024
	%	67,7	67,8	68,1	68,1	68,1	68,4	68,3	68,0	67,8	66,9
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	14.142	14.417	14.036	13.731	13.700	13.589	13.475	13.449	46.754	13.383
	%	73,8	73,6	74,3	74,8	74,6	75,1	75,7	75,8	67,8	75,0
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	11.057	10.843	10.876	10.789	10.493	10.544	10.446	10.529	10.722	10.652
	%	54,5	54,0	54,7	55,4	56,1	56,8	57,4	58,4	58,3	57,4
Polizei	i	14.542	14.444	14.334	14.169	14.143	14.062	13.845	14.015	14.529	14.640
	%	28,2	28,7	28,9	29,0	29,1	29,2	29,6	29,7	30,6	29,5

Sparkassen	i	10.443	10.412	10.431	10.191	9.923	9.872	9.764	9.189	8.788	8.430
	%	75,5	75,4	75,0	74,5	74,4	74,6	74,1	73,8	73,4	72,7
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	13.893	13.115	12.637	12.577	12.792	12.817	12.656	12.563	12.622	12.267
	%	82,06	81,6	82,3	84,6	82,5	82,	82,2	81,5	81,3	80,6

1) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 22: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im kommunalen Bereich¹⁾ am 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Insgesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte		
			obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
			zu- sammen	Be- amte	Arbeit- nehmende	zu- sammen	Be- amte	Arbeit- nehmende	zu- sammen	Be- amte	Arbeit- nehmende
Kommunaler Bereich	m	23.759	319	17	302	2.740	491	2.249	20.700	1.668	19.032
	w	49.527	204	5	199	4.298	266	4.032	45.025	769	44.256
	i	73.286	523	22	501	7.038	757	6.281	65.725	2.437	63.288
	%	67,6	39,0	22,7	39,7	61,1	35,1	64,2	68,5	31,6	69,9
Gemeinden/Gemeinde- verbände	m	22.329	252	9	243	2.610	485	2.125	19.467	1.659	17.808
	w	48.495	164	4	160	4.181	259	3.922	44.150	753	43.397
	i	70.824	416	13	403	6.791	744	6.047	63.617	2.412	61.205
	%	68,5	39,4	30,8	39,7	61,6	34,8	64,9	69,4	31,2	70,9
Kernhaushalte	m	18.186	24	8	16	2.242	483	1.759	15.920	1.659	14.261
	w	40.248	16	4	12	3.506	257	3.249	36.726	750	35.976
	i	58.434	40	12	28	5.748	740	5.008	52.646	2.409	50.237
	%	68,9	40,0	33,3	42,9	61,0	34,7	64,9	69,8	31,1	71,6
Sonderrechnungen	m	4.143	228	1	227	368	2	366	3.547	-	3.547
	w	8.247	148	-	148	675	2	673	7.424	3	7.421
	i	12.390	376	1	375	1.043	4	1.039	10.971	3	10.968
	%	66,6	39,4	-	39,5	64,7	50,0	64,8	67,7	100	67,7
Eigenbetriebe	m	3.054	57	1	56	235	2	233	2.762	-	2.762
	w	5.143	48	-	48	439	2	437	4.656	3	4.653
	i	8.197	105	1	104	674	4	670	7.418	3	7.415
	%	62,7	45,7	-	46,2	65,1	50,0	65,2	62,8	100	62,8

Krankenhäuser	m	1.089	171	-	171	133	-	133	785	-	785
	w	3.104	100	-	100	236	-	236	2.768	-	2.768
	i	4.193	271	-	271	369	-	369	3.553	-	3.553
	%	74,0	36,9	-	36,9	64,0	-	64,0	77,9	-	77,9
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	1.430	67	8	59	130	6	124	1.233	9	1.224
	w	1.032	40	1	39	117	7	110	875	16	859
	i	2.462	107	9	98	247	13	234	2.108	25	2.083
	%	41,9	37,4	11,1	39,8	47,4	53,8	47,0	41,5	64,0	41,2
darunter Zweckverbände	m	1.377	59	-	59	124	1	123	1.194	-	1.194
	w	943	40	1	39	109	1	108	794	2	792
	i	2.320	99	1	98	233	2	231	1.988	2	1.986
	%	40,6	40,4	100	39,8	46,8	50,0	46,8	39,9	100	39,9

1) Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

2) Einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 23: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Landesbereich am 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Einzelplan/rechtl. selbstständige öffentlich-rechtl. Einrichtungen		Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte			
männlich = m	Insgesamt ¹⁾	obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen						
weiblich = w		zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen	
insgesamt = i											
Frauenanteil = %											
Landesbereich	m	45.806	2.465	1.323	1.142	13.537	3.983	9.554	29.804	10.203	19.601
	w	73.190	2.216	869	1.347	27.341	2.449	24.892	43.633	9.266	34.367
	i	118.996	4.681	2.192	2.489	40.878	6.432	34.446	73.437	19.469	53.968
	%	61,5	47,3	39,6	54,1	66,9	38,1	72,3	59,4	47,6	63,7
Land	m	28.640	1.105	727	378	10.050	3.194	6.856	17.485	10.181	7.304
	w	47.970	1.623	733	890	25.025	2.203	22.822	21.322	9.211	12.111
	i	76.610	2.728	1.460	1.268	35.075	5.397	29.678	38.807	19.392	19.415
	%	62,6	59,5	50,2	70,2	71,3	40,8	76,9	54,9	47,5	62,4
Sächsischer Landtag	m	73	3	2	1	14	11	3	56	11	45
	w	85	2	1	1	1	1	-	82	17	65
	i	158	5	3	2	15	12	3	138	28	110
	%	53,8	40,0	33,3	50,0	6,7	8,3	-	59,4	60,7	59,1

Sächsische Staatskanzlei	m	77	6	6	-	14	9	5	57	23	34
	w	133	-	-	-	10	6	4	123	42	81
	i	210	6	6	-	24	15	9	180	65	115
	%	63,3	-	-	-	41,7	40,0	44,4	68,3	64,6	70,4
Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	10.873	127	121	6	1.697	1.551	146	9.049	7.176	1.873
	w	5.911	19	18	1	390	267	123	5.502	2.986	2.516
	i	16.784	146	139	7	2.087	1.818	269	14.551	10.162	4.389
	%	35,2	13,0	12,9	14,3	18,7	14,7	45,7	37,8	29,4	57,3
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	m	2.081	44	39	5	333	290	43	1.704	1.145	559
	w	5.633	18	16	2	425	385	40	5.190	3.991	1.199
	i	7.714	62	55	7	758	675	83	6.894	5.136	1.758
	%	73,0	29,0	29,1	28,6	56,1	57,0	48,2	75,3	77,7	68,2
Sächsisches Staatsministerium für Kultus	m	7.297	664	401	263	6.343	37	6.306	290	62	228
	w	24.999	1.442	646	796	22.356	28	22.328	1.201	132	1.069
	i	32.296	2.106	1.047	1059	28.699	65	28.634	1.491	194	1.297
	%	77,4	68,5	61,7	75,2	77,9	43,1	78,0	80,5	68,0	82,4

Sächsisches Staatsministerium der Justiz	m	2.936	86	85	1	993	967	26	1.857	1.355	502
	w	4.875	35	35	-	1.454	1.408	46	3.386	1.536	1.850
	i	7.811	121	120	1	2.447	2.375	72	5.243	2.891	2.352
	%	62,4	28,9	29,2	-	59,4	59,3	63,9	64,6	53,1	78,7
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	764	28	19	9	112	43	69	624	76	548
	w	756	5	5	-	50	26	24	701	109	592
	i	1.520	33	24	9	162	69	93	1.325	185	1.140
	%	49,7	15,2	20,8	-	30,9	37,7	25,8	52,9	58,9	51,9
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	1.062	54	6	48	100	10	90	908	35	873
	w	2.503	64	4	60	156	12	144	2.283	63	2.220
	i	3.565	118	10	108	256	22	234	3.191	98	3.093
	%	70,2	54,2	40,0	55,6	60,9	54,5	61,5	71,5	64,3	71,8
Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	2.307	46	29	17	331	240	91	1.930	232	1.698
	w	1.663	5	3	2	92	41	51	1.566	199	1.367
	I	3.970	51	32	19	423	281	142	3.496	431	3.065
	%	41,9	9,8	9,4	10,5	21,7	14,6	35,9	44,8	46,2	44,6

Sächsischer Rechnungshof	m	79	9	9	-	21	21	-	49	38	11
	w	152	4	4	-	28	22	6	120	85	35
	i	231	13	13	-	49	43	6	169	123	46
	%	65,8	30,8	30,8	-	57,1	51,2	100	71,0	69,1	76,1
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	m	1.080	36	8	28	90	14	76	954	25	929
	w	1.247	29	1	28	61	5	56	1.157	48	1.109
	i	2.327	65	9	56	151	19	132	2.111	73	2.038
	%	53,6	44,6	11,1	50,0	40,4	26,3	42,4	54,8	65,8	54,4
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtl. Einrichtungen	m	17.166	1.360	596	764	3.487	789	2.698	12.319	22	12.297
	w	25.220	593	136	457	2.316	246	2.070	22.311	55	22.256
	i	42.386	1.953	732	1.221	5.803	1.035	4.768	34.630	77	34.553
	%	59,5	30,4	18,6	37,4	39,9	23,8	43,4	64,4	71,4	64,4
Körperschaften ²⁾	m	11.846	721	595	126	2.865	789	2.076	8.260	20	8.240
	w	10.981	223	135	88	1.344	246	1.098	9.414	54	9.360
	i	22.827	944	730	214	4.209	1.035	3.174	17.674	74	17.600
	%	48,1	23,6	18,5	41,1	31,9	23,8	34,6	53,3	73,0	53,2

Stiftungen	m	42	9	-	9	4	-	4	29	-	29
	w	76	7	-	7	9	-	9	60	-	60
	i	118	16	-	16	13	-	13	89	-	89
	%	64,4	43,8	-	43,8	69,2	-	69,2	67,4	-	67,4
Anstalten ³⁾	m	5.278	630	1	629	618	-	618	4.030	2	4.028
	w	14.163	363	1	362	963	-	963	12.837	1	12.836
	i	19.441	993	2	991	1.581	-	1.581	16.867	3	16.864
	%	72,9	36,6	50,0	36,5	60,9	-	60,9	76,1	33,3	76,1

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger; außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

2) beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten

3) beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 24: Beschäftigte in Kernhaushalten der Gemeinden/Gemeindeverbände am 30. Juni 2018 nach regionalen Merkmalen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Gebietskörperschaftsgruppe		Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte			
		Insgesamt ¹⁾	obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
männlich = m	zusammen		Beamtinnen / Beamte	Arbeitnehmer/-innen	zusammen	Beamtinnen / Beamte	Arbeitnehmer/-innen	zusammen	Beamtinnen / Beamte	Arbeitnehmer/-innen	
weiblich = w											
insgesamt = i											
Frauenanteil = %											
Insgesamt	m	18.186	24	8	16	2.242	483	1.759	15.920	1.659	14.261
	w	40.248	16	4	12	3.506	257	3.249	36.726	750	35.976
	i	58.434	40	12	28	5.748	740	5.008	52.646	2.409	50.237
	%	68,9	40,0	33,3	42,9	61,0	34,7	64,9	69,8	31,1	71,6
Kreisfreie Städte	m	6.374	-	-	-	859	308	551	5.515	1.176	4.339
	w	11.508	-	-	-	977	124	853	10.531	382	10.149
	i	17.882	-	-	-	1.836	432	1.404	16.046	1.558	14.488
	%	64,4	-	-	-	53,2	28,7	60,8	65,6	24,5	70,1
Kreisangehörige Gemeinden	m	7.328	7	-	7	929	74	855	6.392	230	6.162
	w	18.975	9	1	8	1.978	60	1.918	16.988	57	16.931
	i	26.303	16	1	15	2.907	134	2.773	23.380	287	23.093
	%	72,1	56,3	100	53,3	68,0	44,8	69,2	72,7	19,9	73,3

Gemeindeverbände	m	4.484	17	8	9	454	101	353	4.013	253	3.760
	w	9.765	7	3	4	551	73	478	9.207	311	8.896
	i	14.249	24	11	13	1.005	174	831	13.220	564	12.656
	%	68,5	29,2	27,3	30,8	54,8	42,0	57,5	69,6	55,1	70,3
Landkreise (Landratsämter)	m	4.349	12	5	7	438	96	342	3.899	247	3.652
	w	9.314	5	2	3	526	68	458	8.783	285	8.498
	i	13.663	17	7	10	964	164	800	12.682	532	12.150
	%	68,2	29,4	28,6	30,0	54,6	41,5	57,3	69,3	53,6	69,9
Verwaltungsverbände	m	18	-	-	-	6	-	6	12	-	12
	w	94	-	-	-	8	-	8	86	-	86
	i	112	-	-	-	14	-	14	98	-	98
	%	83,9	-	-	-	57,1	-	57,1	87,8	-	87,8
Kommunaler Sozialverband Sachsen	m	117	5	3	2	10	5	5	102	6	96
	w	357	2	1	1	17	5	12	338	26	312
	i	474	7	4	3	27	10	17	440	32	408
	%	75,3	28,6	25,0	33,3	63,0	50,0	70,6	76,8	81,3	76,5

1) außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 25: Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2007 bis 2018 nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Jahr		Insgesamt	Veränderung zum Vorjahr in %	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen	Beschäftigte in Ausbildung		ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
männlich = m	weiblich = w					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmer/-innen
insgesamt = i	Frauenanteil = %								
2018	m	75.502	2,1	17.806	53.603	1.219	2.095	194	585
	w	141.346	1,2	13.825	117.815	585	4.301	400	4.420
	i	216.848	1,5	31.631	171.418	1.804	6.396	594	5.005
	%	65,2	x	43,7	68,7	32,4	67,2	67,3	88,3
2017	m	73.913	1,6	17.775	52.595	1.017	1.835	150	541
	w	139.695	-0,2	13.898	116.848	507	3.757	450	4.235
	i	213.608	0,5	31.673	169.443	1.524	5.592	600	4.776
	%	65,4	x	43,9	69,0	33,3	67,2	75,0	88,7
2016	m	72.742	0,5	17.784	51.389	890	1.954	250	475
	w	139.909	0,1	13.923	116.623	459	4.148	479	4.277
	i	212.651	0,2	31.707	168.012	1.349	6.102	729	4.752
	%	65,8	x	43,9	69,4	34,0	68,0	65,7	90,0
2015	m	72.407	-1,3	18.125	50.801	806	1.971	161	543
	w	139.798	-1,1	14.045	116.654	418	3.999	497	4.185
	i	212.205	-1,2	32.170	167.455	1.224	5.970	658	4.728
	%	65,9	x	43,7	69,7	34,2	67,0	75,5	88,5
2014	m	73.363	0,4	18.292	51.562	851	1.986	159	513
	w	141.408	0,6	14.259	118.302	421	4.102	478	3.846
	i	214.771	0,5	32.551	169.864	1.272	6.088	637	4.359
	%	65,8	x	43,8	69,6	33,1	67,4	75,0	88,2
2013	m	73.085	0,2	18.364	51.174	868	2.079	154	446
	w	140.633	-0,1	14.246	117.436	424	4.375	544	3.608
	i	213.718	-0,0	32.610	168.610	1.292	6.454	698	4.054
	%	65,8	x	43,7	69,6	32,8	67,8	77,9	89,0

2012	m	72.910	-0,3	18.455	50.866	871	2.093	139	486
	w	140.842	0,3	14.248	117.744	421	4.154	583	3.692
	i	213.752	0,1	32.703	168.610	1.292	6.247	722	4.178
	%	65,9	x	43,6	69,8	32,6	66,5	80,7	88,4
2011	m	73.095	-0,5	18.506	51.169	823	1.963	161	473
	w	140.455	-0,3	14.049	117.781	412	3.990	722	3.501
	i	213.550	-0,4	32.555	168.950	1.235	5.953	883	3.974
	%	65,8	x	43,2	69,7	33,4	67,0	81,8	88,1
2010	m	73.464	-1,3	18.725	51.525	694	2.000	127	393
	w	140.870	-0,7	13.956	118.269	390	4.510	702	3.043
	i	214.334	-0,9	32.681	169.794	1.084	6.510	829	3.436
	%	65,7	x	42,7	69,7	36,0	69,3	84,7	88,6
2009	m	74.435	0,6	18.935	52.383	503	2.116	139	359
	w	141.912	-0,0	13.756	119.034	349	4.877	739	3.157
	i	216.347	0,2	32.691	171.417	852	6.993	878	3.516
	%	65,6	x	42,1	69,4	41,0	69,7	84,2	89,8
2008	m	73.977	0,2	19.267	51.605	424	2.187	138	356
	w	141.913	1,3	13.656	119.205	334	4.727	840	3.151
	i	215.890	0,9	32.923	170.810	758	6.914	978	3.507
	%	65,7	x	41,5	69,8	44,1	68,4	85,9	89,8
2007	m	73.827	x	19.442	51.445	550	2.052	93	245
	w	140.133	x	13.594	117.898	512	4.395	794	2.940
	i	213.960	x	33.036	169.343	1.062	6.447	887	3.185
	%	65,5	x	41,1	69,6	48,2	68,2	89,5	92,3

Zeichenerklärung: x = Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 28: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Geschlecht

Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren							Neubesetzung von Stellen insgesamt
	Stellenausschreibungen ¹⁾		Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen		
	intern	extern					
Insgesamt							
männlich	x	x	65.970	18.141	5.195		6.951
weiblich	x	x	92.757	27.804	8.493		10.959
insgesamt	6.426	10.525	158.727	45.945	13.688		17.910
Frauenanteil in Prozent	x	x	58,4	60,5	62,0		61,2

1)Interne und externe Stellenausschreibungen – Mehrfachzählungen sind möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann
 Zeichenerklärung: x = Tabellenfach gesperrt, weil die Aussage nicht sinnvoll ist
 Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik 2015

Tab. 29: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Zeiträumen und Geschlecht

Zeitraum		Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren					Neubesetzung von Stellen insgesamt
männlich = m	Stellenausschreibungen ¹⁾			Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen	
weiblich = w							
insgesamt = i		intern	extern				
Frauenanteil = %							
1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018	m	x	x	65.970	18.141	5.195	6.951
	w	x	x	92.757	27.804	8.493	10.959
	i	6.426	10.525	158.727	45.945	13.688	17.910
	%	x	x	55,9	58,2	58,2	57,8
1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	m	x	x	63.767	16.948	4.526	6.456
	w	x	x	91.282	24.964	7.043	9.706
	i	6.280	8.009	155.049	41.912	11.569	16.162
	%	x	x	58,9	59,6	60,9	60,1
1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	m	x	x	64.710	16.280	3.991	5.576
	w	x	x	91.861	24.701	6.158	8.691
	i	5.397	7.251	156.571	40.981	10.149	14.267
	%	x	x	58,7	60,3	60,7	60,9
1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	m	x	x	58.266	15.247	3.916	5.170
	w	x	x	80.937	23.293	6.192	8.186
	i	4.786	7.290	139.203	38.540	10.108	13.356
	%	x	x	58,1	60,4	61,3	61,3
1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	m	x	x	57.949	14.091	3.562	4.940
	w	x	x	81.286	21.528	5.576	7.733
	i	5.238	5.978	139.235	35.619	9.138	12.673
	%	x	x	58,4	60,4	61,0	61,0
1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	m	x	x	52.087	12.597	3.807	5.091
	w	x	x	86.400	20.684	5.874	8.104
	i	5.425	6.363	138.487	33.281	9.681	13.195
	%	x	x	62,4	62,1	60,7	61,4
1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	m	x	x	51.765	11.441	3.322	4.484
	w	x	x	67.120	17.537	4.730	6.488
	i	4.839	5.000	118.885	28.978	8.052	10.972

	%	x	x	56,5	60,5	58,7	59,1
1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	m	x	x	39.909	9.445	2.476	3.635
	w	x	x	62.330	15.535	4.139	6.278
	i	3.943	4.091	102.239	24.980	6.615	9.913
	%	x	x	61,0	62,2	62,6	63,3
1. Juli 2009 bis 30. Juni 2010	m	x	x	40.840	9.606	2.473	3.677
	w	x	x	56.922	14.491	3.584	5.593
	i	3.280	3.965	97.762	24.097	6.057	9.270
	%	x	x	58,2	60,1	59,2	60,3
1. Juli 2008 bis 30. Juni 2009	m	x	x	40.055	9.448	2.851	4.015
	w	x	x	58.825	15.406	3.855	5.717
	i	3.406	4.280	98.880	24.854	6.706	9.732
	%	x	x	59,5	62,0	57,5	58,7
1. Juli 2007 bis 30. Juni 2008	m	x	x	32.889	7.999	2.215	3.308
	w	x	x	46.981	12.042	3.272	5.207
	i	2.531	3.664	79.870	20.041	5.487	8.515
	%	x	x	58,8	60,1	59,6	61,2
1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007	m	x	x	28.102	6.131	1.867	2.898
	w	x	x	39.220	9.005	2.910	4.635
	i	2.603	2.734	67.322	15.136	4.777	7.533
	%	x	x	58,3	59,5	60,9	61,5

1) Interne und externe Stellenausschreibungen – Mehrfachzählungen sind hier möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann.
 Zeichenerklärung: x = Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 30: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst nach Zeiträumen und Geschlecht

Zeitraum		Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren					Neubesetzung von Stellen insgesamt
		Stellenausschreibungen ¹⁾		Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen	
		intern	extern				
männlich = m							
weiblich = w							
insgesamt = i							
Frauenanteil = %							
1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018	m	x	x	903	305	100	108
	w	x	x	684	409	194	197
	i	71	268	1.587	714	294	305
	%	x	x	43,1	57,3	66,0	64,6
1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	m	x	x	1.038	280	97	107
	w	x	x	515	220	80	100
	i	96	141	1.553	500	177	207
	%	x	x	33,2	44,0	45,2	48,3
1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	m	x	x	1.022	286	93	104
	w	x	x	455	210	84	89
	i	96	125	1.477	496	177	193
	%	x	x	30,8	42,3	47,5	46,1
1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	m	x	x	956	250	70	79
	w	x	x	355	148	68	74
	i	83	95	1.311	398	138	153
	%	x	x	27,1	37,2	49,3	48,4
1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	m	x	x	1.347	377	102	114
	w	x	x	702	306	134	142
	i	125	153	2.049	683	236	256
	%	x	x	34,3	44,8	56,8	55,5
1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	m	x	x	1.190	304	93	115
	w	x	x	614	355	149	156
	i	123	146	1.804	659	242	271
	%	x	x	34,0	53,9	61,6	57,6
1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	m	x	x	987	352	102	129
	w	x	x	578	309	118	139
	i	145	103	1.565	661	220	268
	%	x	x	36,9	46,7	53,6	51,9

1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	m	x	x	772	249	68	92
	w	x	x	433	206	77	101
	i	102	64	1.205	455	145	193
	%	x	x	35,9	45,3	53,1	52,3
1. Juli 2009 bis 30. Juni 2010	m	x	x	1.078	296	89	101
	w	x	x	410	178	64	76
	i	109	95	1.488	474	153	177
	%	x	x	27,6	37,6	41,8	42,9
1. Juli 2008 bis 30. Juni 2009	m	x	x	882	382	128	147
	w	x	x	520	266	105	131
	i	72	177	1.402	648	233	278
	%	x	x	37,1	41,0	45,1	47,1
1. Juli 2007 bis 30. Juni 2008	m	x	x	1.149	374	104	128
	w	x	x	577	227	88	98
	i	84	136	1.726	601	192	226
	%	x	x	33,4	37,8	45,8	43,4
1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007	m	x	x	726	189	51	66
	w	x	x	332	152	50	68
	i	41	73	1.058	341	101	134
	%	x	x	31,4	44,6	49,5	50,7

1) Interne und externe Stellenausschreibungen – Mehrfachzählungen sind hier möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann.
Zeichenerklärung: x = Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 31: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst nach Zeiträumen und Geschlecht

Zeitraum		Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren					Neubesetzung von Stellen insgesamt
männlich = m	Stellenausschreibungen ¹⁾	Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
weiblich = w							
insgesamt = i	intern	extern					
Frauenanteil = %							
1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018	m	x	x	5.698	1.880	994	1.435
	w	x	x	5.201	2.068	1.374	2.103
	i	575	1.961	10.899	3.948	2.368	3.538
	%	x	x	47,7	52,4	58,0	59,4
1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	m	x	x	5.698	1.880	994	1.435
	w	x	x	5.201	2.068	1.374	2.103
	i	575	1.961	10.899	3.948	2.368	3.538
	%	x	x	47,7	52,4	58,0	59,4
1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	m	x	x	4.526	1.285	734	1.177
	w	x	x	3.669	1.464	705	1.711
	i	663	1.124	8.231	2.849	1.439	2.88
	%	x	x	44,6	51,4	49,0	59,2
1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	m	x	x	7.392	2.308	1.043	1.291
	w	x	x	6.877	2.929	1.475	2.010
	i	766	2.081	14.269	5.237	2.518	3.301
	%	x	x	48,2	55,9	58,6	60,9
1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	m	x	x	6.836	1.915	752	987
	w	x	x	6.709	2.006	839	1.502
	i	1.054	986	13.545	3.921	1.591	2.489
	%	x	x	49,5	51,2	52,7	60,3
1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	m	x	x	5.887	1.953	805	1.001
	w	x	x	6.158	2.172	927	1.545
	i	1.031	1.276	12.045	4.125	1.732	2.546
	%	x	x	51,1	52,7	53,5	60,7
1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	m	x	x	5.693	1.856	731	940
	w	x	x	5.270	1.813	573	1.042
	i	928	877	10.963	3.669	1.304	1.982
	%	x	x	48,1	49,4	43,9	52,6
1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	m	x	x	5.150	1.664	626	797
	w	x	x	4.152	1.363	448	916
	i	789	703	9.302	3.027	1.074	1.713

	%	x	x	44,6	45,0	41,7	53,5
1. Juli 2009	m	x	x	4.863	1.473	605	767
bis	w	x	x	3.589	1.122	356	713
30. Juni 2010	i	648	673	8.452	2.595	961	1.480
	%	x	x	42,5	43,2	37,0	48,2
1. Juli 2008	m	x	x	6.184	1.798	936	1.088
bis	w	x	x	4.855	1.562	611	848
30. Juni 2009	i	1.035	887	11.039	3.360	1.547	1.936
	%	x	x	44,0	46,5	39,5	43,8
1. Juli 2007	m	x	x	5.843	1.742	638	863
bis	w	x	x	4.070	1.453	489	994
30. Juni 2008	i	492	753	9.913	3.195	1.127	1.857
	%	x	x	41,1	45,5	43,4	53,5
1. Juli 2006	m	x	x	5.467	1.409	587	725
bis	w	x	x	3.942	1.189	462	744
30. Juni 2007	i	476	667	9.409	2.598	1.049	1.469
	%	x	x	41,9	45,8	44,0	50,6

1) Interne und externe Stellenausschreibungen – Mehrfachzählungen sind hier möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann.

Zeichenerklärung: x = Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 34: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Landesbereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Funktionsebenen

Merkmal		Insgesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...		Sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	
männlich = m					
weiblich = w					
insgesamt = i					
Frauenanteil = %					
Stellenausschreibungen					
insgesamt ²⁾		9.606	339	2.536	6.731
intern		3.358	71	575	2.712
extern		6.248	268	1.961	4.019
Bewerbungen	m	35.508	903	5.698	28.907
	w	44.947	684	5.201	39.062
	i	80.455	1.587	10.899	67.969
	%	55,9	43,1	47,7	57,5
Zum Bewerbungsgespräch Eingeladene					
	m	10.160	305	1.880	7.975
	w	14.158	409	2.068	11.681
	i	24.318	714	3.948	19.656
	%	58,2	57,3	52,4	59,4
Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen					
	m	3.368	100	994	2.274
	w	4.684	194	1.374	3.116
	i	8.052	294	2.368	5.390
	%	58,2	66,0	58,0	57,8
Neubesetzung von Stellen insgesamt					
	m	4.680	108	1.435	3.137
	w	6.416	197	2.103	4.116
	i	11.096	305	3.538	7.253
	%	57,8	64,6	59,4	56,7

1) Kernhaushalt (KHH) und Sonderrechnungen (SR) des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger bzw. KHH (einschl. KSV) und SR der Gemeinden/Gemeindeverbände sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentl.-rechtl Rechtsform unter kommunaler Aufsicht einschließlich Zweckverbände

2) Interne und externe Stellenausschreibungen - Mehrfachzählungen sind hier möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 35: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im kommunalen Bereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Geschlecht und Funktionsebenen

Merkmal		Beschäftigte mit ...		Sonstige Beschäftigte	
		Insgesamt ¹⁾	obersten Leitungsfunktionen		leitenden Funktionen
männlich = m					
weiblich = w					
insgesamt = i					
Frauenanteil = %					
Stellenausschreibungen					
insgesamt ²⁾		6.602	20	554	6.028
intern		2.646	8	251	2.387
extern		3.956	12	303	3.641
Bewerbungen	m	29.133	58	2.392	26.683
	w	43.368	29	2.668	40.671
	i	72.501	87	5.060	67.354
	%	59,8	33,3	52,7	60,4
Zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	m	7.627	30	703	6.894
	w	11.954	11	1.018	10.925
	i	19.581	41	1.721	17.819
	%	61,0	26,8	59,2	61,3
Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen	m	1.725	7	174	1.544
	w	3.379	6	248	3.125
	i	5.104	13	422	4.669
	%	66,2	46,2	58,8	66,9
Neubesetzung von Stellen Insgesamt	m	2.169	8	188	1.973
	w	4.113	6	272	3.835
	i	6.282	14	460	5.808
	%	65,5	42,9	59,1	66,0

1) Kernhaushalte (KHH) und Sonderrechnungen (SR) des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentl- rechtl. Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne SV-Träger bzw. KHH (einschl. KSV) u. SR der Gemeinden/ Gemeindeverbände sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentl.-rechtl. Rechtsform unter kommunaler Aufsicht einschließlich Zweckverbände

2) Interne und externe Stellenausschreibungen - Mehrfachzählungen sind hier möglich, da der Ort der Ausschreibung sowohl die Dienststelle als auch eine externe Stelle sein kann.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 36: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und Funktionsebenen

Beschäftigungsbereich		Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
männlich = m	insgesamt = i Frauenanteil = %	insgesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	insgesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
weiblich = w			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	
insgesamt = i		insgesamt	obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	sonstige Beschäftigte	insgesamt	obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	sonstige Beschäftigte
Frauenanteil = %									
Insgesamt	m	6.951	117	1.632	5.202	5.195	108	1.177	3.910
	w	10.959	206	2.385	8.368	8.493	203	1.632	6.658
	i	17.910	323	4.017	13.570	13.688	311	2.809	10.568
	%	61,2	63,8	59,4	61,7	62,0	65,3	58,1	63,0
Landesbereich	m	4.680	108	1.435	3.137	3.368	100	994	2.274
	w	6.416	197	2.103	4.116	4.684	194	1.374	3.116
	i	11.096	305	3.538	7.253	8.052	294	2.368	5.390
	%	57,8	64,6	59,4	56,7	58,2	66,0	58,0	57,8
Land	m	2.307	66	997	1.244	1.633	61	571	1.001
	w	3.708	172	1.816	1.720	2.525	170	1.110	1.245
	i	6.015	238	2.813	2.964	4.158	231	1.681	2.246
	%	61,6	72,3	64,6	58,0	60,7	73,6	66,0	55,4
Kernhaushalt	m	1.879	63	966	850	1.288	59	543	686
	w	3.250	169	1.808	1.273	2.165	168	1.102	895
	i	5.129	232	2.774	2.123	3.453	227	1.645	1.581
	%	63,4	72,8	65,2	60,0	62,7	74,0	67,0	56,6

Sonderrechnungen	m	428	3	31	394	345	2	28	315
	w	458	3	8	447	360	2	8	350
	i	886	6	39	841	705	4	36	665
	%	51,7	50,0	20,5	53,2	51,1	50,0	22,2	52,6
Staatsbetriebe	m	365	1	28	336	283	-	25	258
	w	340	1	7	332	242	-	7	235
	i	705	2	35	668	525	-	32	493
	%	48,2	50,0	20,0	49,7	46,1	-	21,9	47,7
Krankenhäuser	m	63	2	3	58	62	2	3	57
	w	118	2	1	115	118	2	1	115
	i	181	4	4	173	180	4	4	172
	%	65,2	50,0	25,0	66,5	65,6	50,0	25,0	66,9
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	2.373	42	438	1.893	1.735	39	423	1.273
	w	2.708	25	287	2.396	2.159	24	264	1.871
	i	5.081	67	725	4.289	3.894	63	687	3.144
	%	53,3	37,3	39,6	55,9	55,4	38,1	38,4	59,5
darunter									
Sparkassen	m	215	6	25	184	198	3	23	172
	w	405	9	35	361	346	8	33	305
	i	620	15	60	545	544	11	56	477
	%	65,3	60,0	58,3	66,2	63,6	72,7	58,9	63,9
Hochschulbereich ¹⁾	m	2.098	33	402	1.663	1.487	33	395	1.059
	w	2.145	14	226	1.905	1.685	14	222	1.449
	i	4.243	47	628	3.568	3.172	47	617	2.508

Kommunaler Bereich	%	50,6	29,8	36,0	53,4	53,1	29,8	36,0	57,8
	m	2.169	8	188	1.973	1.725	7	174	1.544
	w	4.113	6	272	3.835	3.379	6	248	3.125
Gemeinden/Gemeindeverbände	i	6.282	14	460	5.808	5.104	13	422	4.669
	%	65,5	42,9	59,1	66,0	66,2	46,2	58,8	66,9
	m	2.109	8	184	1.917	1.672	7	170	1.495
Kernhaushalte	w	4.061	4	267	3.790	3.333	4	243	3.086
	i	6.170	12	451	5.707	5.005	11	413	4.581
	%	65,8	33,3	59,2	66,4	66,6	36,4	58,8	67,4
Sonderrechnungen	m	1.778	-	153	1.625	1.351	-	139	1.212
	w	3.396	1	224	3.171	2.677	1	200	2.476
	i	5.174	1	377	4.796	4.028	1	339	3.688
Eigenbetriebe	%	65,6	100	59,4	66,1	66,5	100	59,0	67,1
	m	331	8	31	292	321	7	31	283
	w	665	3	43	619	656	3	43	610
Krankenhäuser	i	996	11	74	911	977	10	74	893
	%	66,8	27,3	58,1	67,9	67,1	30,0	58,1	68,3
	m	250	-	14	236	244	-	14	230
	w	555	1	33	521	553	1	33	519
	i	805	1	47	757	797	1	47	749
	%	68,9	100	70,2	68,8	69,4	100	70,2	69,3
	m	81	8	17	56	77	7	17	53
	w	110	2	10	98	103	2	10	91
	i	191	10	27	154	180	9	27	144
	%	57,6	20,0	37,0	63,6	57,2	22,2	37,0	63,2

Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	60	-	4	56	53	-	4	49
	w	52	2	5	45	46	2	5	39
	i	112	2	9	101	99	2	9	88
	%	46,4	100	55,6	44,6	46,5	100	55,6	44,3
darunter									
Zweckverbände	m	58	-	4	54	51	-	4	47
	w	43	2	5	36	41	2	5	34
	i	101	2	9	90	92	2	9	81
	%	42,6	100	55,6	40,0	44,6	100	55,6	42,0
Sozialversicherungs- träger unter Aufsicht des Landes	m	102	1	9	92	102	1	9	92
	w	430	3	10	417	430	3	10	417
	i	532	4	19	509	532	4	19	509
	%	80,8	75,0	52,6	81,9	80,8	75,0	52,6	81,9
Krankenversicherung	m	86	1	6	79	86	1	6	79
	w	378	3	6	369	378	3	6	369
	i	464	4	12	448	464	4	12	44,8
	%	81,5	75,0	50,0	82,4	81,5	75,0	50,0	82,4
Unfallversicherung	m	2	-	1	1	2	-	1	1
	w	3	-	-	3	3	-	-	3
	i	5	-	1	4	5	-	1	4
	%	60,0	-	-	75,0	60,0	-	-	75,0
Rentenversicherung	m	14	-	2	12	14	-	2	12
	w	49	-	4	45	49	-	4	45
	i	63	-	6	57	63	-	6	57
	%	77,8	-	66,7	78,9	77,8	-	66,7	78,9

1) Einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 37: Neubesetzung von Stellen mit Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Bereichen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen

Bereich (funktionelle Gliederung)		Zusammengefasste					Sonstige ²⁾	
		Insgesamt	zusammen	B11 bis A13, R, W, C/ E15Ü bis E13 ³⁾	A12 bis A9/ E12 bis E9 ⁴⁾	A9 bis A6/ E8 bis E5		A5 bis A2/ E4 bis E1
männlich = m								
weiblich = w								
insgesamt = i								
Frauenanteil = %								
Insgesamt	m	6.951	6.765	2.327	2.115	1.964	359	186
	w	10.959	10.658	2.295	3.493	4.504	366	301
	i	17.910	17.423	4.622	5.608	6.468	725	487
	%	61,2	61,2	49,7	62,3	69,6	50,5	61,8
Allgemeine Behörden	m	961	914	190	405	267	52	47
	w	1.462	1.366	219	574	504	69	96
	i	2.423	2.280	409	979	771	121	143
	%	60,3	59,9	53,5	58,6	65,4	57,0	67,1
Krankenhäuser	m	452	450	164	51	176	59	2
	w	990	986	201	118	572	95	4
	i	1.442	1.436	365	169	748	154	6
	%	68,7	68,7	55,1	69,8	76,5	61,7	66,7
Schulen	m	885	885	376	506	3	-	-
	w	1.861	1.861	809	1.051	1	-	-
	i	2.746	2.746	1.185	1.557	4	-	-
	%	67,8	67,8	68,3	67,5	25,0	-	-
Hochschulen ⁵⁾	m	1.790	1.784	1.421	246	107	10	6
	w	1.383	1.376	879	278	213	6	7
	i	3.173	3.160	2.300	524	320	16	13
	%	43,6	43,5	38,2	53,1	66,6	37,5	53,8
Gerichte	m	70	70	18	17	16	19	-
	w	173	173	10	42	99	22	-
	i	243	243	28	59	115	41	-
	%	71,2	71,2	35,7	71,2	86,1	53,7	-
Staatsanwaltschaften	m	19	19	10	1	5	3	-
	w	48	48	18	2	27	1	-
	i	67	67	28	3	32	4	-
	%	71,6	71,6	64,3	66,7	84,4	25,0	-
Justizvollzugsanstalten	m	43	43	7	3	31	2	-
	w	43	43	15	6	20	2	-
	i	86	86	22	9	51	4	-

	%	50,0	50,0	68,2	66,7	39,2	50,0	-
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	m	1.611	1.597	104	550	842	101	14
	w	2.822	2.800	111	1.030	1.577	82	22
	i	4.433	4.397	215	1.580	2.419	183	36
	%	63,7	63,7	51,6	65,2	65,2	44,8	61,1
Gemeinden/Gemeindeverbän de mit unter 10.000 Einwohnern	m	157	153	1	19	77	56	4
	w	539	523	-	58	430	35	16
	i	696	676	1	77	507	91	20
	%	77,4	77,4	-	75,3	84,8	38,5	80,0
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	m	308	269	2	48	190	29	39
	w	598	562	4	72	466	20	36
	i	906	831	6	120	656	49	75
	%	66,0	67,6	66,7	60,0	71,0	40,8	48,0
Polizei	m	311	311	18	146	125	22	-
	w	167	167	11	72	62	22	-
	i	478	478	29	218	187	44	-
	%	34,9	34,9	37,9	33,0	33,2	50,0	-
Sparkassen	m	215	145	5	73	62	5	70
	w	405	293	7	101	176	9	112
	i	620	438	12	174	238	14	182
	%	65,3	66,9	58,3	58,0	73,9	64,3	61,5
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	m	129	125	11	50	63	1	4
	w	468	460	11	89	357	3	8
	i	597	585	22	139	420	4	12
	%	78,4	78,6	50,0	64,0	85,0	75,0	66,7

1) einschließlich dem TVöD/TV-L angelehnte/zugeordnete Tarifverträge

2) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger

3) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4) einschließlich E9 (klein) TV-L sowie E9c und E9b TVöD-VKA

5) einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 38: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Bereichen, Geschlecht und Funktionsebenen

Bereich (funktionelle Gliederung)					Neubesetzung von Stellen			Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen		
	männlich = m	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte		
	weiblich = w	obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen			
	insgesamt = i			ins- gesamt			ins- gesamt			
Frauenanteil = %										
Insgesamt	m	6.951	117	1.632	5.202	5.195	108	1.177	3.910	
	w	10.959	206	2.385	8.368	8.493	203	1.632	6.658	
	i	17.910	323	4.017	13.570	13.688	311	2.809	10.568	
	%	61,2	63,8	59,4	61,7	62,0	65,3	58,1	63,0	
Allgemeine Behörden	m	961	17	92	852	712	12	49	651	
	w	1.462	4	114	1.344	1.004	2	52	950	
	i	2.423	21	206	2.196	1.716	14	101	1.601	
	%	60,3	19,0	55,3	61,2	58,5	14,3	51,5	59,3	
Krankenhäuser	m	452	21	37	394	447	20	37	390	
	w	990	8	33	949	983	8	33	942	
	i	1.442	29	70	1.343	1.430	28	70	1.332	
	%	68,7	27,6	47,1	70,7	68,7	28,6	47,1	70,7	
Schulen	m	885	39	826	20	499	39	450	10	
	w	1.861	163	1.651	47	1.208	163	1.021	24	
	i	2.746	202	2.477	67	1.707	202	1.471	34	
	%	67,8	80,7	66,7	70,1	70,8	80,7	69,4	70,6	
Hochschulen ¹⁾	m	1.790	22	385	1.383	1.179	22	378	779	
	w	1.383	10	204	1.169	923	10	200	713	
	i	3.173	32	589	2.552	2.102	32	578	1.492	
	%	43,6	31,3	34,6	45,8	43,9	31,3	34,6	47,8	
Gerichte	m	70	7	25	38	43	7	13	23	
	w	173	1	47	125	87	1	17	69	
	i	243	8	72	163	130	8	30	92	
	%	71,2	12,5	65,3	76,7	66,9	12,5	56,7	75,0	
Staatsanwaltschaften	m	19	1	9	9	15	1	9	5	
	w	48	1	17	30	36	1	17	18	
	i	67	2	26	39	51	2	26	23	
	%	71,6	50,0	65,4	76,9	70,6	50,0	65,4	78,3	

Justizvollzugsanstalten	m	43	-	3	40	41	-	3	38
	w	43	-	1	42	40	-	1	39
	i	86	-	4	82	81	-	4	77
	%	50,0	-	25,0	51,2	49,4	-	25,0	50,6
Landkreise/Gemeinden mit 10 000 und mehr Einwohnern	m	1.611	-	133	1.478	1.197	-	119	1.078
	w	2.822	1	164	2.657	2.181	1	145	2.035
	i	4.433	1	297	4.135	3.378	1	264	3.113
	%	63,7	100	55,2	64,3	64,6	100	54,9	65,4
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10 000 Einwohnern	m	157	-	20	137	144	-	20	124
	w	539	-	59	480	464	-	54	410
	i	696	-	79	617	608	-	74	534
	%	77,4	-	74,7	77,8	76,3	-	73,0	76,8
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	m	308	-	18	290	295	-	18	277
	w	598	3	38	557	594	3	38	553
	i	906	3	56	847	889	3	56	830
	%	66,0	100	67,9	65,8	66,8	100	67,9	66,6
Polizei	m	311	3	46	262	300	3	46	251
	w	167	2	9	156	161	2	8	151
	i	478	5	55	418	461	5	54	402
	%	34,9	40,0	16,4	37,3	34,9	40,0	14,8	37,6
Sparkassen	m	215	6	25	184	198	3	23	172
	w	405	9	35	361	346	8	33	305
	i	620	15	60	545	544	11	56	477
	%	65,3	60,0	58,3	66,2	63,6	72,7	58,9	63,9
Sonst. öffentl.-rechtl. Einrichtun- gen/Sozialversicherungsträger	m	129	1	13	115	125	1	12	112
	w	468	4	13	451	466	4	13	449
	i	597	5	26	566	591	5	25	561
	%	78,4	80,0	50,0	79,7	78,8	80,0	52,0	80,0

1) Ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 39: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Landesbereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und Funktionsebenen

Einzelplan/Rechtl. selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		ins- gesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäft- tigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäft- tigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen	
Landesbereich	m	4.680	108	1.435	3.137	3.368	100	994	2.274
	w	6.416	197	2.103	4.116	4.684	194	1.374	3.116
	i	11.096	305	3.538	7.253	8.052	294	2.368	5.390
	%	57,8	64,6	59,4	56,7	58,2	66,0	58,0	57,8
Land	m	2.307	66	997	1.244	1.633	61	571	1.001
	w	3.708	172	1.816	1.720	2.525	170	1.110	1.245
	i	6.015	238	2.813	2.964	4.158	231	1.681	2.246
	%	61,6	72,3	64,6	58,0	60,7	73,6	66,0	55,4
Sächsischer Landtag	m	2	-	-	2	2	-	-	2
	w	11	-	-	11	10	-	-	10
	i	13	-	-	13	12	-	-	12
	%	84,6	-	-	84,6	83,3	-	-	83,3
Sächsische Staatskanzlei	m	8	1	2	5	4	-	-	4
	w	13	-	2	11	7	-	-	7
	i	21	1	4	16	11	-	-	11
	%	61,9	-	50,0	68,8	63,6	-	-	63,6
Sächsisches Staats- ministerium des Innern	m	478	7	57	414	450	7	57	386
	w	334	2	15	317	321	2	14	305
	i	812	9	72	731	771	9	71	691
	%	41,1	22,2	20,8	43,4	41,6	22,2	19,7	44,1
Sächsisches Staats- ministerium der Finanzen	m	243	3	42	198	118	-	11	107
	w	496	1	63	432	207	-	21	186
	i	739	4	105	630	325	-	32	293
	%	67,1	25,0	60,0	68,6	63,7	-	65,6	63,5
Sächsisches Staats- ministerium für Kultus	m	905	43	826	36	519	43	450	26
	w	1.929	164	1.654	111	1.275	164	1.024	87

	i	2.834	207	2.480	147	1.794	207	1.474	113
	%	68,1	79,2	66,7	75,5	71,1	79,2	69,5	77,0
Sächsisches Staats-	m	179	8	37	134	142	8	25	109
ministerium der Justiz	w	307	2	66	239	203	2	36	165
	i	486	10	103	373	345	10	61	274
	%	63,2	20,0	64,1	64,1	58,8	20,0	59,0	60,2
Sächsisches Staats-	m	86	-	7	79	73	-	5	68
ministerium für Wirtschaft,	w	92	-	7	85	68	-	6	62
Arbeit und Verkehr	i	178	-	14	164	141	-	11	130
	%	51,7	-	50,0	51,8	48,2	-	54,5	47,7
Sächsisches Staats-	m	97	2	5	90	90	2	5	83
ministerium für Soziales	w	192	2	2	188	177	2	2	173
und Verbraucherschutz	i	289	4	7	278	267	4	7	256
	%	66,4	50,0	28,6	67,6	66,3	50,0	28,6	67,6
Sächsisches Staats-	m	228	1	17	210	196	-	16	180
ministerium für Umwelt	w	205	-	5	200	199	-	5	194
und Landwirtschaft	i	433	1	22	410	395	-	21	374
	%	47,3	-	22,7	48,8	50,4	-	23,8	51,9
Sächsischer	m	2	1	-	1	2	1	-	1
Rechnungshof	w	7	-	1	6	7	-	1	6
	i	9	1	1	7	9	1	1	7
	%	77,8	-	100	85,7	77,8	-	100	85,7
Sächsisches Staats-	m	79	-	4	75	37	-	2	35
ministerium für Wissen-	w	121	1	1	119	50	-	1	49
schaft und Kunst	i	200	1	5	194	87	-	3	84
	%	60,5	100	20,0	61,3	57,5	-	33,3	58,3
Sächsischer Datenschutz-	m	-	-	-	-	-	-	-	-
beauftragter	w	1	-	-	1	1	-	-	1
	i	1	-	-	1	1	-	-	1
	%	100	-	-	100	100	-	-	100
Rechtlich selbstständige	m	2.373	42	438	1.893	1.735	39	423	1.273
öffentlich-rechtliche	w	2.708	25	287	2.396	2.159	24	264	1.871
Einrichtungen	i	5.081	67	725	4.289	3.894	63	687	3.144
	%	53,3	37,3	39,6	55,9	55,4	38,1	38,4	59,5

Körperschaften ²⁾	m	1.870	24	393	1.453	1.250	24	380	846
	w	1.584	9	228	1.347	1.099	9	207	883
	i	3.454	33	621	2.800	2.349	33	587	1.729
	%	45,9	27,3	36,7	48,1	46,8	27,3	35,3	51,1
Stiftungen	m	3	-	-	3	3	-	-	3
	w	7	-	1	6	7	-	1	6
	i	10	-	1	9	10	-	1	9
	%	70,0	-	100	66,7	70,0	-	100	66,7
Anstalten ³⁾	m	500	18	45	437	482	15	43	424
	w	1.117	16	58	1.043	1.053	15	56	982
	i	1.617	34	103	1.480	1.535	30	99	1.406
	%	69,1	47,1	56,3	70,5	68,6	50,0	56,6	69,8

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger.

2) Beinhaltet u. a. die Öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

3) Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 40: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten in Kernhaushalten der Gemeinden/Gemeindeverbände vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach regionalen Merkmalen, Geschlecht und Funktionsebenen

Gebietskörperschaftsgruppe		Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der			
männlich = m		insgesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	insgesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
weiblich = w			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	
insgesamt = i									
Frauenanteil = %									
Insgesamt	m	1.778	-	153	1.625	1.351	-	139	1.212
	w	3.396	1	224	3.171	2.677	1	200	2.476
	i	5.174	1	377	4.796	4.028	1	339	3.688
	%	65,6	100	59,4	66,1	66,5	100	59,0	67,1
Kreisfreie Städte	m	1.092	-	68	1.024	716	-	57	659
	w	1.757	-	92	1.665	1.227	-	78	1.149
	i	2.849	-	160	2.689	1.943	-	135	1.808
	%	61,7	-	57,5	61,9	63,1	-	57,8	63,6
Kreisangehörige	m	440	-	54	386	398	-	52	346
Gemeinden	w	1.094	1	106	987	937	1	96	840
	i	1.534	1	160	1.373	1.335	1	148	1.186
	%	71,3	100	66,3	71,9	70,2	100	64,9	70,8
Gemeindeverbände	m	246	-	31	215	237	-	30	207
	w	545	-	26	519	513	-	26	487
	i	791	-	57	734	750	-	56	694
	%	68,9	-	45,6	70,7	68,4	-	46,4	70,2

Landkreise	m	236	-	31	205	227	-	30	197
(Landratsämter)	w	505	-	23	482	477	-	23	454
	i	741	-	54	687	704	-	53	651
	%	68,2	-	42,6	70,2	67,8	-	43,4	69,7
Verwaltungsverbände	m	-	-	-	-	-	-	-	-
	w	5	-	2	3	4	-	2	2
	i	5	-	2	3	4	-	2	2
	%	100	-	100	100	100	-	100	100
Kommunaler	m	10	-	-	10	10	-	-	10
Sozialverband Sachsen	w	35	-	1	34	32	-	1	31
	i	45	-	1	44	42	-	1	41
	%	77,8	-	100	77,3	76,2	-	100	75,6

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 41: Beförderte Beamtinnen und Beamte sowie höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nach Zeiträumen, Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses von 2006 bis 2018

Zeitraum ¹⁾	Beförderte Beamtinnen/Beamte				Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Insgesamt								
2017 bis 2018	2.331	1.305	1.026	44,0	4.449	1.387	3.062	68,8
2016 bis 2017	2.065	1.177	888	43,0	4.298	1.286	3.012	70,1
2015 bis 2016	2.430	1.517	913	37,6	3.446	958	2.488	72,2
2014 bis 2015	2.092	1.147	945	45,2	3.554	929	2.625	73,9
2013 bis 2014	2.131	1.319	812	38,1	2.884	642	2.242	77,7
2012 bis 2013	1.881	1.158	723	38,4	2.313	709	1.604	69,3
2011 bis 2012	2.615	1.443	1.172	44,8	1.981	632	1.349	68,1
2010 bis 2011	1.500	910	590	39,3	1.910	596	1.314	68,8
2009 bis 2010	1.608	866	742	46,1	1.714	545	1.169	68,2
2008 bis 2009	2.539	1.333	1.206	47,5	2.156	665	1.491	69,2
2007 bis 2008	1.895	1.136	759	40,1	1.660	534	1.126	67,8
2006 bis 2007	2.359	1.439	920	39,0	1.938	609	1.329	68,6
Vollzeitbeschäftigte								
2017 bis 2018	1.974	1.259	715	36,2	4.449	1.387	3.062	68,8
2016 bis 2017	1.741	1.158	583	33,5	3.182	1.156	2.026	63,7
2015 bis 2016	2.083	1.469	614	29,5	2.424	853	1.571	64,8
2014 bis 2015	1.762	1.125	637	36,2	2.709	843	1.866	68,9
2013 bis 2014	1.883	1.305	578	30,7	2.001	577	1.424	71,2
2012 bis 2013	1.679	1.144	535	31,9	1.750	657	1.093	62,5
2011 bis 2012	2.220	1.430	790	35,6	1.619	607	1.012	62,5
2010 bis 2011	1.325	903	422	31,8	1.532	568	964	62,9
2009 bis 2010	1.420	853	567	39,9	1.409	515	894	63,4
2008 bis 2009	2.186	1.309	877	40,1	1.820	641	1.179	64,8
2007 bis 2008	1.748	1.131	617	35,3	1.336	504	832	62,3
2006 bis 2007	2.151	1.428	723	33,6	1.589	564	1.025	64,5
Teilzeitbeschäftigte								
2017 bis 2018	357	46	311	87,1	1.284	163	1.121	87,3
2016 bis 2017	324	19	305	94,1	1.116	130	986	88,4
2015 bis 2016	347	48	299	86,2	1.022	105	917	89,7

2014 bis 2015	330	22	308	93,3	845	86	759	89,8
2013 bis 2014	248	14	234	94,4	883	65	818	92,6
2012 bis 2013	202	14	188	93,1	563	52	511	90,8
2011 bis 2012	395	13	382	96,7	362	25	337	93,1
2010 bis 2011	175	7	168	96,0	378	28	350	92,6
2009 bis 2010	188	13	175	93,1	305	30	275	90,2
2008 bis 2009	353	24	329	93,2	336	24	312	92,9
2007 bis 2008	147	5	142	96,6	324	30	294	90,7
2006 bis 2007	208	11	197	94,7	349	45	304	87,1

1) jeweils vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 42: Beförderte Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst nach Bereichen und Zeiträumen

Bereich		1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018
Insgesamt	i	1.500	2.615	1.881	2.131	2.092	2.430	2.065	2.331
	%	39,3	44,8	38,4	38,1	45,2	37,6	43,0	44,0
Allgemeine Behörden	i	537	952	406	404	492	510	554	551
	%	58,3	66,0	52,2	57,9	72,4	57,3	62,1	63,9
Krankenhäuser	i	-	-	-	-	-	1	1	1
	%	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	i	68	144	81	77	55	54	59	178
	%	54,4	56,9	63,0	66,2	58,2	70,4	62,7	78,1
Hochschulen ¹⁾	i	4	7	4	14	4	3	4	9
	%	75,0	57,1	50,0	57,1	50,0	66,7	50,0	66,7
Gerichte	i	49	141	166	127	237	129	184	150
	%	81,6	85,8	74,7	74,8	81,0	60,5	76,6	74,0
Staatsanwaltschaften	i	20	43	20	18	19	33	30	23
	%	70,0	88,4	90,0	88,9	68,4	60,6	76,7	69,6
Justizvollzugsanstalten	i	35	83	69	32	125	133	58	146
	%	28,6	24,1	26,1	21,9	22,4	23,3	31,0	25,3
Polizei	i	611	1.025	946	1.282	1.026	1.435	1.030	1.173
	%	18,2	20,9	26,2	28,2	27,0	28,6	28,0	29,2

Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	i	145	197	185	166	126	123	141	95
	%	33,8	27,4	24,9	20,5	32,5	30,1	22,7	20,0
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	1	2	1	3	1	4	1	3
	%	100	-	100	66,7	100	50,0	100	66,7
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	-	1	1	-	-	1	1	-
	%	-	-	100	-	-	100	-	-
Sparkassen	i	-	-	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige öffentlich-rechtl.	i	30	20	2	8	7	4	2	3
	%	40,0	55,0	100	50,0	42,9	50,0	100	66,7

1) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 43: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nach Bereichen und Zeiträumen

Bereich (funktionelle Gliederung)			1. Juli 2010	1. Juli 2011	1. Juli 2012	1. Juli 2013	1. Juli 2014	1. Juli 2015	1. Juli 2016	1. Juli 2017
			bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis	bis
	insgesamt	= i	30. Juni 2011	30. Juni 2012	30. Juni 2013	30. Juni 2014	30. Juni 2015	30. Juni 2016	30. Juni 2017	30. Juni 2018
	Frauenanteil	= %								
Insgesamt	i		1.910	1.981	2.313	2.884	3.554	3.554	3.446	4.449
	%		68,8	68,1	69,3	77,7	73,9	73,9	72,2	68,8
Allgemeine Behörden	i		213	279	264	309	247	247	299	448
	%		61,0	59,5	68,2	67,0	61,5	61,5	66,2	67,2
Krankenhäuser	i		24	87	91	148	152	152	237	409
	%		62,5	85,1	54,9	68,9	69,1	69,1	72,2	68,5
Schulen	i		87	135	131	1.302	1.722	1.722	1.512	713
	%		83,9	72,6	79,4	92,2	79,8	79,8	82,5	76,0
Hochschulen ¹⁾	i		61	59	74	54	41	41	109	166
	%		55,7	49,2	58,1	51,9	51,2	51,2	60,6	63,3
Gerichte	i		20	13	23	26	36	36	16	35
	%		95,0	100	95,7	96,2	100	100	93,8	91,4
Staatsanwaltschaften	i		3	3	11	1	6	6	-	4
	%		100	100	90,9	100	83,3	83,3	-	75
Justizvollzugsanstalten	i		3	1	1	-	1	1	3	8
	%		100	100	-	-	-	-	66,7	37,5
Polizei	i		9	24	40	19	23	23	44	56
	%		44,4	70,8	77,5	78,9	30,4	30,4	29,5	46,4

Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	i	528	586	540	372	536	536	692	2.012
	%	70,8	71,7	67,6	62,6	65,1	65,1	63,2	68,2
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	42	34	37	75	50	50	83	89
	%	92,9	52,9	70,3	74,7	74,0	74	75,9	73,0
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	90	52	60	65	60	60	88	133
	%	42,2	44,2	66,7	50,8	58,3	58,3	42,0	56,4
Sparkassen	i	656	624	991	473	634	634	323	319
	%	66,2	67,9	70,5	66,0	74,6	74,6	65,9	67,4
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	174	84	50	40	46	46	40	57
	%	85,1	75,0	68,0	72,5	65,2	65,2	65,0	75,4

1) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 44: Beförderte Beamtinnen und Beamte sowie höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigungsbereich		Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer		
männlich = m							
weiblich = w							
insgesamt = i		Insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
Frauenanteil = %			beschäftigte			beschäftigte	
Insgesamt	m	1.305	1.259	46	1.387	1.224	163
	w	1.026	715	311	3.062	1.941	1.121
	i	2.331	1.974	357	4.449	3.165	1.284
	%	44,0	36,2	87,1	68,8	61,3	87,3
Landesbereich	m	1.222	1.176	46	611	524	87
	w	1.002	698	304	1.456	994	462
	i	2.224	1.874	350	2.067	1.518	549
	%	45,1	37,2	86,9	70,4	65,5	84,2
Land	m	1.219	1.173	46	340	308	32
	w	996	694	302	866	694	172
	i	2.215	1.867	348	1.206	1.002	204
	%	45,0	37,2	86,8	71,8	69,3	84,3
Kernhaushalt	m	1.197	1.152	45	286	257	29
	w	984	689	295	801	651	150
	i	2.181	1.841	340	1.087	908	179
	%	45,1	37,4	86,8	73,7	71,7	83,8
Sonderrechnungen	m	22	21	1	54	51	3
	w	12	5	7	65	43	22
	i	34	26	8	119	94	25
	%	35,3	19,2	87,5	54,6	45,7	88,0
Staatsbetriebe	m	22	21	1	53	50	3
	w	12	5	7	62	40	22
	i	34	26	8	115	90	25
	%	35,3	19,2	87,5	53,9	44,4	88,0
Krankenhäuser	m	-	-	-	1	1	-
	w	-	-	-	3	3	-
	i	-	-	-	4	4	-
	%	-	-	-	75,0	75,0	-

Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	3	3	-	271	216	55
	w	6	4	2	590	300	290
	i	9	7	2	861	516	345
	%	66,7	57,1	100	68,5	58,1	84,1
darunter							
Sparkassen	m	-	-	-	104	99	5
	w	-	-	-	215	102	113
	i	-	-	-	319	201	118
	%	-	-	-	67,4	50,7	95,8
Hochschulbereich ¹⁾	m	3	3	-	144	97	47
	w	6	4	2	316	164	152
	i	9	7	2	460	261	199
	%	66,7	57,1	100	68,7	62,8	76,4
Kommunaler Bereich	m	82	82	-	769	693	76
	w	22	16	6	1.582	924	658
	i	104	98	6	2.351	1.617	734
	%	21,2	16,3	100	67,3	57,1	89,6
Gemeinden/Gemeinde- verbände	m	79	79	-	750	678	72
	w	21	15	6	1.567	913	654
	i	100	94	6	2.317	1.591	726
	%	21,0	16,0	100	67,6	57,4	90,1
Kernhaushalte	m	79	79	-	664	604	60
	w	21	15	6	1.437	849	588
	i	100	94	6	2.101	1.453	648
	%	21,0	16,0	100	68,4	58,4	90,7
Sonderrechnungen	m	-	-	-	86	74	12
	w	-	-	-	130	64	66
	i	-	-	-	216	138	78
	%	-	-	-	60,2	46,4	84,6
Eigenbetriebe	m	-	-	-	41	34	7
	w	-	-	-	64	28	36
	i	-	-	-	105	62	43
	%	-	-	-	61,0	45,2	83,7

Krankenhäuser	m	-	-	-	45	40	5
	w	-	-	-	66	36	30
	i	-	-	-	111	76	35
	%	-	-	-	59,5	47,4	85,7
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	3	3	-	19	15	4
	w	1	1	-	15	11	4
	i	4	4	-	34	26	8
	%	25,0	25,0	-	44,1	42,3	50,0
darunter							
Zweckverbände	m	-	-	-	17	13	4
	w	-	-	-	11	7	4
	i	-	-	-	28	20	8
	%	-	-	-	39,3	35,0	50,0
Sozialversicherungs- träger unter Aufsicht des Landes	m	1	1	-	7	7	-
	w	2	1	1	24	23	1
	i	3	2	1	31	30	1
	%	66,7	50,0	100	77,4	76,7	100
Krankenversicherung	m	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-
	i	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
Unfallversicherung	m	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-
Rentenversicherung	m	1	1	-	7	7	-
	w	2	1	1	24	23	1
	i	3	2	1	31	30	1
	%	66,7	50,0	100	77,4	76,7	100

1) einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig)

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 46: Beförderte Beamtinnen und Beamte des öffentlichen Dienstes im Landesbereich¹⁾ vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen

Einzelplan/Rechtl. selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt ¹⁾	Beförderungen nach zusammengefassten Besoldungsgruppen der ...			
			Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A3
Landesbereich	m	1.222	146	427	647	2
	w	1.002	228	281	492	1
	i	2.224	374	708	1.139	3
	%	45,1	61,0	39,7	43,2	33,3
Land	m	1.219	143	427	647	2
	w	996	227	279	489	1
	i	2.215	370	706	1.136	3
	%	45,0	61,4	39,5	43,0	33,3
Sächsischer Landtag	m	2	1	1	-	-
	w	-	-	-	-	-
	i	2	1	1	-	-
	%	-	-	-	-	-
Sächsische Staatskanzlei	m	5	4	1	-	-
	w	2	2	-	-	-
	i	7	6	1	-	-
	%	28,6	33,3	-	-	-
Sächsisches Staats- ministerium des Innern	m	872	37	366	469	-
	w	372	12	150	210	-
	i	1.244	49	516	679	-
	%	29,9	24,5	29,1	30,9	-
Sächsisches Staats- ministerium der Finanzen	m	88	18	20	50	-
	w	251	18	39	194	-
	i	339	36	59	244	-
	%	74,0	50,0	66,1	79,5	-
Sächsisches Staats- ministerium für Kultus	m	48	46	1	1	-
	w	143	140	3	-	-
	i	191	186	4	1	-
	%	74,9	75,3	75,0	-	-
Sächsisches Staats- ministerium der Justiz	m	162	22	12	126	2
	w	178	21	72	84	1
	i	340	43	84	210	3
	%	52,4	48,8	85,7	40,0	33,3
Sächsisches Staats- ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	10	7	3	-	-
	w	12	9	3	-	-
	i	22	16	6	-	-
	%	54,5	56,3	50,0	-	-
Sächsisches Staats- ministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	3	1	2	-	-
	w	10	7	3	-	-
	i	13	8	5	-	-
	%	76,9	87,5	60,0	-	-
Sächsisches Staats- ministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	26	6	19	1	-
	w	11	5	5	1	-
	i	37	11	24	2	-
	%	29,7	45,5	20,8	50,0	-

Sächsischer Rechnungshof	m	3	1	2	-	-
	w	12	10	2	-	-
	i	15	11	4	-	-
	%	80,0	90,9	50,0	-	-
Sächsisches Staats- ministerium für Wissen- schaft und Kunst	m	-	-	-	-	-
	w	5	3	2	-	-
	i	5	3	2	-	-
	%	100	100	100	-	-
Sächsischer Datenschutz- beauftragter	m	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-
	i	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	3	3	-	-	-
	w	6	1	2	3	-
	i	9	4	2	3	-
	%	66,7	25,0	100	100	-
Körperschaften ²⁾	m	3	3	-	-	-
	w	6	1	2	3	-
	i	9	4	2	3	-
	%	66,7	25,0	100	100	-
Stiftungen	m	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-
	i	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-
Anstalten ³⁾	m	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-
	i	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger.

2) Beinhaltet u. a. die Öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

3) Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 48: Beförderte Beamtinnen und Beamte sowie höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Landesbereich¹⁾ vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Einzelplan/rechtl. selbstständige		Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/bezahlte		
männlich = m		insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
weiblich = w			beschäftigte			beschäftigte	
insgesamt = i							
Frauenanteil = %							
Landesbereich	m	1.222	1.176	46	611	524	87
	w	1.002	698	304	1.456	994	462
	i	2.224	1.874	350	2.067	1.518	549
	%	45,1	37,2	86,9	70,4	65,5	84,2
Land	m	1.219	1.173	46	340	308	32
	w	996	694	302	866	694	172
	i	2.215	1.867	348	1.206	1.002	204
	%	45,0	37,2	86,8	71,8	69,3	84,3
Sächsischer Landtag	m	2	2	-	1	1	-
	w	-	-	-	2	2	-
	i	2	2	-	3	3	-
	%	-	-	-	66,7	66,7	-
Sächsische Staatskanzlei	m	5	5	-	3	3	-
	w	2	2	-	6	4	2
	i	7	7	-	9	7	2
	%	28,6	28,6	-	66,7	57,1	100
Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	872	856	16	55	54	1
	w	372	288	84	76	59	17
	i	1.244	1.144	100	131	113	18
	%	29,9	25,2	84,0	58,0	52,2	94,4
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	m	88	73	15	22	20	2
	w	251	120	131	63	40	23
	i	339	193	146	85	60	25
	%	74,0	62,2	89,7	74,1	66,7	92,0
Sächsisches Staatsministerium für Kultus	m	48	48	-	176	152	24
	w	143	140	3	566	483	83
	i	191	188	3	742	635	107
	%	74,9	74,5	100	76,3	76,1	77,6

Sächsisches Staatsministerium der Justiz	m	162	148	14	15	13	2
	w	178	120	58	40	28	12
	i	340	268	72	55	41	14
	%	52,4	44,8	80,6	72,7	68,3	85,7
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	10	10	-	20	20	-
	w	12	5	7	35	26	9
	i	22	15	7	55	46	9
	%	54,5	33,3	100	63,6	56,5	100
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	3	2	1	12	11	1
	w	10	3	7	34	21	13
	i	13	5	8	46	32	14
	%	76,9	60,0	87,5	73,9	65,6	92,9
Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	26	26	-	34	32	2
	w	11	6	5	41	29	12
	i	37	32	5	75	61	14
	%	29,7	18,8	100	54,7	47,5	85,7
Sächsischer Rechnungshof	m	3	3	-	-	-	-
	w	12	7	5	-	-	-
	i	15	10	5	-	-	-
	%	80,0	70,0	100	-	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	m	-	-	-	2	2	-
	w	5	3	2	3	2	1
	i	5	3	2	5	4	1
	%	100	100	100	60,0	50,0	100
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	3	3	-	271	216	55
	w	6	4	2	590	300	290
	i	9	7	2	861	516	345
	%	66,7	57,1	100	68,5	58,1	84,1
Körperschaften ²⁾	m	3	3	-	116	70	46
	w	6	4	2	242	122	120
	i	9	7	2	358	192	166
	%	66,7	57,1	100	67,6	63,5	72,3
Stiftungen	m	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	3	1	2
	i	-	-	-	3	1	2
	%	-	-	-	100	100	100

Anstalten ³⁾	m	-	-	-	155	146	9
	w	-	-	-	345	177	168
	i	-	-	-	500	323	177
	%	-	-	-	69,0	54,8	94,9

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger

2) beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten

3) beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 49: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes im Landesbereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen

Einzelplan/rechtl. selbstständige öffentlich-rechtl. Einrichtungen	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Insge- samt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sonsti- ge ³⁾	
			zusammen	Höhergruppierung nach zusammengefassten Entgeltgruppen				
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E8 bis E5		E4 bis E1
Landesbereich	m	611	565	194	195	139	37	46
	w	1.456	1.408	539	408	371	90	48
	i	2.067	1.973	733	603	510	127	94
	%	70,4	71,4	73,5	67,7	72,7	70,9	51,1
Land	m	340	340	149	121	66	4	-
	w	866	866	485	220	155	6	-
	i	1.206	1.206	634	341	221	10	-
	%	71,8	71,8	76,5	64,5	70,1	60,0	-
Sächsischer Landtag	m	1	1	-	-	1	-	-
	w	2	2	1	1	-	-	-
	i	3	3	1	1	1	-	-
	%	66,7	66,7	100	100	-	-	-
Sächsische Staatskanzlei	m	3	3	2	1	-	-	-
	w	6	6	2	3	1	-	-
	i	9	9	4	4	1	-	-
	%	66,7	66,7	50,0	75,0	100	-	-
Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	55	55	2	15	37	1	-
	w	76	76	11	12	52	1	-
	i	131	131	13	27	89	2	-
	%	58,0	58,0	84,6	44,4	58,4	50,0	-
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	m	22	22	1	19	1	1	-
	w	63	63	2	39	18	4	-
	i	85	85	3	58	19	5	-
	%	74,1	74,1	66,7	67,2	94,7	80,0	-

Sächsisches Staatsministerium für Kultus	m	176	176	131	41	4	-	-
	w	566	566	452	97	17	-	-
	i	742	742	583	138	21	-	-
	%	76,3	76,3	77,5	70,3	81,0	-	-
Sächsisches Staatsministerium der Justiz	m	15	15	-	5	8	2	-
	w	40	40	-	2	37	1	-
	i	55	55	-	7	45	3	-
	%	72,7	72,7	-	28,6	82,2	33,3	-
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	20	20	3	12	5	-	-
	w	35	35	5	24	6	-	-
	i	55	55	8	36	11	-	-
	%	63,6	63,6	62,5	66,7	54,5	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	12	12	4	7	1	-	-
	w	34	34	6	15	13	-	-
	i	46	46	10	22	14	-	-
	%	73,9	73,9	60,0	68,2	92,9	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	34	34	6	19	9	-	-
	w	41	41	6	24	11	-	-
	i	75	75	12	43	20	-	-
	%	54,7	54,7	50,0	55,8	55,0	-	-
Sächsischer Rechnungshof	m	-	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	i	-	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	m	2	2	-	2	-	-	-
	w	3	3	-	3	-	-	-
	i	5	5	-	5	-	-	-
	%	60,0	60,0	-	60,0	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	271	225	45	74	73	33	46
	w	590	542	54	188	216	84	48
	i	861	767	99	262	289	117	94
	%	68,5	70,7	54,5	71,8	74,7	71,8	51,1

Körperschaften ⁶⁾	m	116	106	23	30	22	31	10
	w	242	225	29	65	64	67	17
	i	358	331	52	95	86	98	27
	%	67,6	68,0	55,8	68,4	74,4	68,4	63,0
Stiftungen	m	-	-	-	-	-	-	-
	w	3	3	2	1	-	-	-
	i	3	3	2	1	-	-	-
	%	100	100	100	100	-	-	-
Anstalten ⁷⁾	m	155	119	22	44	51	2	36
	w	345	314	23	122	152	17	31
	i	500	433	45	166	203	19	67
	%	69,0	72,5	51,1	73,5	74,9	89,5	46,3

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger

2) einschließlich zugeordneter Tarifverträge

3) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen

4) einschließlich außertarifliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5) beinhaltet u. a. die öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten

6) beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 50: Beförderte Beamtinnen und Beamte sowie höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kernhaushalten der Gemeinden/Gemeindeverbände vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach regionalen Merkmalen, Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Gebietskörperschaftsgruppe		Beförderte			Höher gruppierte/bezahlte		
männlich =	m	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
weiblich =	w		beschäftigte			Beschäftigte	
insgesamt =	i						
Frauenanteil =	%						
Insgesamt	m	79	79	-	664	604	60
	w	21	15	6	1.437	849	588
	i	100	94	6	2.101	1.453	648
	%	21,0	16,0	100	68,4	58,4	90,7
Kreisfreie Städte	m	52	52	-	320	300	20
	w	11	8	3	627	382	245
	i	63	60	3	947	682	265
	%	17,5	13,3	100	66,2	56,0	92,5
Kreisangehörige Gemeinden	m	17	17	-	104	94	10
	w	7	5	2	191	95	96
	i	24	22	2	295	189	106
	%	29,2	22,7	100	64,7	50,3	90,6
Gemeindeverbände	m	10	10	-	240	210	30
	w	3	2	1	619	372	247
	i	13	12	1	859	582	277
	%	23,1	16,7	100	72,1	63,9	89,2
Landkreise (Landratsämter)	m	8	8	-	240	210	30
	w	3	2	1	617	370	247
	i	11	10	1	857	580	277
	%	27,3	20,0	100	72,0	63,8	89,2
Verwaltungsverbände	m	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	2	2	-
	i	-	-	-	2	2	-
	%	-	-	-	100	100	-
Kommunaler Sozialverband Sachsen	m	2	2	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-
	i	2	2	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 51: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst nach Zeiträumen, Fortbildungsarten, Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Zeitraum ¹⁾	Insgesamt	Fachspezifische Fortbildung			Fachübergreifende Fortbildung		
		zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
Insgesamt							
2017/2018	219.611	136.271	43.135	93.136	83.340	28.459	54.881
2016/2017	201.442	129.144	39.900	89.244	72.298	25.213	47.085
2015/2016	188.519	132.415	40.311	92.104	56.104	19.598	36.506
2014/2015	181.171	123.340	36.383	86.957	57.831	18.821	39.010
2013/2014	198.904	129.975	36.289	93.686	68.929	24.731	44.198
2012/2013	182.337	127.638	34.051	93.587	54.699	16.248	38.451
2011/2012	182.115	130.438	35.197	95.241	51.677	16.743	34.934
2010/2011	178.424	132.115	35.063	97.052	46.309	14.756	31.553
2009/2010	179.773	133.442	37.698	95.744	46.331	15.371	30.960
2008/2009	161.006	124.999	35.527	89.472	36.007	11.624	24.383
2007/2008	194.276	150.728	42.688	108.040	43.548	16.089	27.459
2006/2007	157.116	117.689	35.102	82.587	39.427	13.436	25.991
Vollzeitbeschäftigte							
2017/2018	146.451	86.128	38.061	48.067	60.323	25.757	34.566
2016/2017	137.410	84.184	35.557	48.627	53.226	22.686	30.540
2015/2016	132.540	89.487	36.568	52.919	43.053	18.227	24.826
2014/2015	128.999	85.447	33.293	52.154	43.552	17.407	26.145
2013/2014	143.696	90.327	32.856	57.471	53.369	22.697	30.672
2012/2013	134.096	90.849	31.321	59.528	43.247	15.239	28.008
2011/2012	138.229	96.305	32.746	63.559	41.924	15.856	26.068
2010/2011	131.395	95.775	32.168	63.607	35.620	13.748	21.872
2009/2010	130.804	95.787	33.658	62.129	35.017	14.134	20.883
2008/2009	122.758	93.883	32.774	61.109	28.875	10.996	17.879
2007/2008	142.204	106.201	37.662	68.539	36.003	15.290	20.713
2006/2007	125.358	93.117	32.736	60.381	32.241	12.769	19.472
Teilzeitbeschäftigte							
2017/2018	73.160	50.143	5.074	45.069	23.017	2.702	20.315
2016/2017	64.032	44.960	4.343	40.617	19.072	2.527	16.545
2015/2016	55.979	42.928	3.743	39.185	13.051	1.371	11.680

2014/2015	52.172	37.893	3.090	34.803	14.279	1.414	12.865
2013/2014	55.208	39.648	3.433	36.215	15.560	2.034	13.526
2012/2013	48.241	36.789	2.730	34.059	11.452	1.009	10.443
2011/2012	43.886	34.133	2.451	31.682	9.753	887	8.866
2010/2011	47.029	36.340	2.895	33.445	10.689	1.008	9.681
2009/2010	48.969	37.655	4.040	33.615	11.314	1.237	10.077
2008/2009	38.248	31.116	2.753	28.363	7.132	628	6.504
2007/2008	52.072	44.527	5.026	39.501	7.545	799	6.746
2006/2007	31.758	24.572	2.366	22.206	7.186	667	6.519

1) jeweils vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 52: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst nach Ebenen, Zeiträumen und Fortbildungsarten

Zeitraum ¹⁾ Frauen- anteil in %	Insge- samt	Fachspezi- fische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung				
			Zusammen	Darunter			Lehrgang Verwaltungs- fach- angestellte/ -fachwirte
				Führungskräftefortbildung		Aufstiegsfortbil- dung für Beamtinnen/ Beamte	
				Beamtinnen /Beamte	Arbeitnehmer/- innen		
Insgesamt							
2008/2009	161.006	124.999	36.007	1.574	3.563	-	473
%	70,7	71,6	67,7	46,4	68,2	-	77,2
2009/2010	179.773	133.442	46.331	1.809	7.679	66	323
%	70,5	71,7	66,8	38,8	73,4	34,8	76,8
2010/2011	178.424	132.115	46.309	1.941	5.977	95	339
%	72,1	73,5	68,1	46,6	72,9	27,4	70,5
2011/2012	182.115	130.438	51.677	1.738	4.726	54	320
%	71,5	73,0	67,6	47,8	70,5	20,4	69,1
2012/2013	182.337	127.638	54.699	2.059	6.799	131	329
%	72,4	73,3	70,3	39,0	72,1	30,5	70,8
2013/2014	198.904	129.975	68.929	3.551	4.809	171	290
%	69,3	72,1	64,1	34,9	69,2	25,7	71,7
2014/2015	181.171	123.340	57.831	1.531	4.751	186	244
%	69,5	70,5	67,5	44,7	70,3	25,3	64,8
2015/2016	188.519	132.415	56.104	1.528	4.933	176	228
%	68,2	69,6	65,1	45,4	69,3	25,0	73,2
2016/2017	201.442	129.144	72.298	1.644	6.838	187	211
%	67,7	69,1	65,1	41,1	70,2	28,9	68,7
2017/2018	219.611	136.271	83.340	1.929	8.118	206	213
%	67,4	68,3	65,9	48,9	73,6	42,7	64,8
Landesbereich							
2008/2009	84.071	63.076	20.995	1.172	1.255	-	230
%	64,2	64,5	63,6	46,6	64,5	-	75,7
2009/2010	101.428	72.236	29.192	1.256	3.882	58	32
%	64,5	65,8	61,1	34,3	73,1	34,5	87,5
2010/2011	98.195	67.872	30.323	1.363	3.355	93	28
%	65,4	65,4	65,4	44,8	73,3	28,0	71,4
2011/2012	103.224	69.624	33.600	1.229	1.677	47	12
%	64,9	65,6	63,4	44,3	66,0	21,3	75,0

2012/2013	94.375	62.040	32.335	1.060	2.872	121	25
%	65,9	65,4	66,8	46,7	71,3	31,4	64,0
2013/2014	112.966	63.543	49.423	2.945	980	155	29
%	62,5	64,5	59,9	34,5	60,3	27,1	86,2
2014/2015	91.130	55.506	35.624	907	1.079	170	22
%	60,7	60,3	61,2	41,7	58,4	24,1	81,8
2015/2016	101.054	63.680	37.374	1.034	1.603	159	28
%	60,3	60,5	60,0	42,3	65,0	27,7	92,9
2016/2017	111.412	61.207	50.205	873	3.228	175	5
%	62,0	62,4	61,5	43,5	71,8	30,3	80,0
2017/2018	128.833	73.639	55.194	1.296	3.636	198	2
%	61,7	62,7	60,5	50,2	74,9	41,9	50,0
Kommunaler Bereich							
2008/2009	62.180	50.295	11.885	252	1.043	-	243
%	77,1	78,1	73,2	48,8	65,5	-	78,6
2009/2010	63.711	51.024	12.687	322	1.209	8	291
%	77,4	77,8	75,8	41,9	58,1	37,5	75,6
2010/2011	65.630	53.096	12.534	364	1.129	2	311
%	79,5	81,2	72,4	42,3	64,5	-	70,4
2011/2012	63.506	50.493	13.013	327	1.557	7	308
%	79,4	80,7	74,4	52,0	69,1	14,3	68,8
2012/2013	69.158	54.828	14.330	790	1.754	10	304
%	78,3	80,0	72,0	20,9	62,8	20,0	71,4
2013/2014	67.844	54.505	13.339	470	1.488	16	261
%	76,9	77,9	73,1	30,0	67,6	12,5	70,1
2014/2015	68.937	54.406	14.531	418	1.296	16	222
%	77,1	77,0	77,3	37,3	68,1	37,5	63,1
2015/2016	67.803	56.266	11.537	314	1.087	17	200
%	75,6	76,1	73,2	40,8	60,5	-	70,5
2016/2017	67.126	53.101	14.025	590	1.512	12	206
%	72,0	71,9	72,3	30,3	64,0	8,3	68,4
2017/2018	70.454	53.043	17.411	432	1.913	8	211
%	73,7	73,3	74,8	36,6	64,9	62,5	64,9
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes							
2008/2009	14.755	11.628	3.127	150	1.265	-	-
%	80,5	82,1	74,3	41,3	74,2	-	-
2009/2010	14.634	10.182	4.452	231	2.588	-	-
%	81,9	83,4	78,5	58,4	81,0	-	-
2010/2011	14.599	11.147	3.452	214	1.493	-	-
%	83,7	85,9	76,7	65,0	78,4	-	-

2011/2012	15.385	10.321	5.064	182	1.492	-
%	83,2	85,7	78,1	63,2	77,1	-
2012/2013	18.804	10.770	8.034	209	2.173	-
%	83,5	85,0	81,4	68,9	80,5	-
2013/2014	18.094	11.927	6.167	136	2.341	-
%	83,6	86,3	78,5	60,3	73,9	-
2014/2015	21.104	13.428	7.676	206	2.376	-
%	83,2	86,2	78,0	73,3	76,9	-
2015/2016	19.662	12.469	7.193	180	2.243	-
%	83,1	86,0	78,2	71,7	76,7	-
2016/2017	22.904	14.836	8.068	181	2.098	-
%	82,7	86,7	75,3	64,1	72,2	-
2017/2018	20.324	9.589	10.735	201	2.569	-
%	81,6	84,3	79,1	67,2	78,2	-

1) jeweils vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des Berichtsjahres

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 53 Teilnehmende mit obersten Leitungsfunktionen an Fortbildungsveranstaltungen¹⁾ im öffentlichen Dienst nach Bereichen und Zeiträumen

Bereich (funktionelle Gliederung)			1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018
insgesamt	=	i								
Frauenanteil	=	%								
Insgesamt		i	4.370	4.531	3.766	4.501	4.557	4.930	5.701	6.538
		%	45,7	46,4	42,4	41,2	38,3	35,7	46,3%	47,5
Allgemeine Behörden		i	616	593	545	581	723	823	635	805
		%	34,7	36,6	28,8	32,9	27,4	30,0	32,6	34,4
Krankenhäuser		i	544	830	841	1.443	960	1.280	1.816	2.181
		%	43,8	37,2	42,1	46,8	41,5	41,1	55,5	55,0
Schulen		i	699	768	548	267	301	200	657	635
		%	78,0	76,8	73,0	68,9	69,1	62,5	81,7	78,9
Hochschulen ²⁾		i	116	134	152	226	286	296	397	445
		%	19,0	23,9	24,3	26,1	28,7	17,2	19,9	24,5
Gerichte		i	154	111	119	157	125	135	92	134
		%	34,4	33,3	37,0	35,7	38,4	36,3	35,9	41,0
Staatsanwaltschaften		i	7	28	14	22	6	5	9	20
		%	-	25,0	7,1	4,5	-	20,0	33,3	40,0
Justizvollzugsanstalten		i	32	30	35	27	27	36	29	40
		%	15,6	16,7	8,6	11,1	11,1	16,7	37,9	52,5
Polizei		i	56	75	59	83	93	102	112	103
		%	-	6,7	11,9	13,3	11,8	18,6	19,6	23,3
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern		i	59	93	74	38	39	40	75	45
		%	25,4	19,4	36,5	42,1	28,2	32,5	68,9	35,6

Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	-	-	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-	-	-
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	310	297	286	287	325	331	339	383
	%	45,8	53,2	49,0	48,1	47,1	43,8	42,2	39,7
Sparkassen	i	1.704	1.505	1.030	1.283	1.582	1.589	1.447	1.524
	%	43,2	46,4	38,3	38,2	38,2	34,5	36,4	42,3
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	73	67	63	87	90	103	116	223
	%	34,2	37,3	49,2	33,3	32,2	31,1	42,2	45,3

1) außer Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte (Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt sowie Beamtinnen und Beamte auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht) und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte. Ab 105/2016 nur außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

2) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 54 Teilnehmende mit leitenden Funktionen an Fortbildungsveranstaltungen¹⁾ im öffentlichen Dienst nach Bereichen und Zeiträumen

Bereich (funktionelle Gliederung)		1. Juli 2010 bis 30. Juni 2011	1. Juli 2011 bis 30. Juni 2012	1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018
Insgesamt	i	39.022	40.722	38.138	41.056	34.260	35.214	37.146	41.461
	%	67,4	67,5	66,7	65,0	63,6	62,0	62,3	63,2
Allgemeine Behörden	i	4.053	3.444	3.487	4.227	3.822	4.610	3.623	3.932
	%	47,4	47,9	48,3	49,6	44,3	48,0	46,9	44,1
Krankenhäuser	i	1.073	2.285	1.936	3.871	1.538	1.879	2.238	2.718
	%	66,5	62,1	58,8	65,8	62,7	61,7	62,7	65,2
Schulen	i	12.177	12.213	9.128	7.029	6.132	5.677	7.142	7.139
	%	84,3	83,4	82,8	84,4	81,4	81,0	80,5	80,6
Hochschulen ²⁾	i	655	704	738	924	978	1.055	1.277	1.265
	%	36,0	44,0	48,0	44,4	43,0	40,9	44,7	46,2
Gerichte	i	2.414	2.263	2.260	2.940	1.975	1.992	2.201	2.685
	%	71,3	70,1	73,4	75,7	72,6	69,0	75,4	75,6
Staatsanwaltschaften	i	467	487	556	535	353	270	606	838
	%	43,5	42,9	49,1	49,5	53,0	47,8	52,6	53,3
Justizvollzugsanstalten	i	168	199	315	187	234	244	225	222
	%	57,7	47,7	38,4	38,0	32,5	43,4	36,9	50,9
Polizei	i	1.494	1.438	1.113	2.579	2.104	2.805	2.829	3.173
	%	17,1	15,0	14,0	14,3	15,6	17,9	17,6	17,4

Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnern	i	7.266	6.869	7.851	7.147	7.183	6.566	7.791	7.886
	%	61,9	63,4	62,2	64,7	64,9	66,1	66,6	67,5
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnern	i	2.006	2.178	2.041	1.957	1.790	1.980	2.142	1.844
	%	76,2	77,5	76,9	77,6	77,1	77,1	73,4	74,1
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	1.165	1.127	1.345	1.371	1.277	1.420	1.303	2.062
	%	72,2	66,0	72,3	74,6	67,9	70,1	66,6	73,5
Sparkassen	i	3.867	4.900	4.146	4.963	2.988	3.122	2.963	3.804
	%	64,1	64,7	66,0	63,4	66,1	60,2	59,6	59,9
Sonstige öffentlich-rechtl. Einrichtungen/SV-Träger	i	2.217	2.615	3.222	3.326	3.886	3.594	2.806	3.893
	%	70,0	70,7	72,1	73,6	72,8	71,4	63,0	69,8

1) außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte

2) ohne Hochschulkliniken (Medizin. Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig) - sind im Bereich „Krankenhäuser“ enthalten

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik

Tab. 55: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten

Beschäftigungsbereich		Insgesamt	Fachspezifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung				
				Zusammen	Darunter			Lehrgang Verwaltungsfachangestellte/-fachwirte
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegsfortbildung für Beamtinnen/Beamte	
männlich = m				Beamtinnen / Beamte	Arbeitnehmer/-innen			
weiblich = w								
insgesamt = i								
Frauenanteil = %								
Insgesamt	m	71.594	43.135	28.459	986	2.144	118	75
	w	148.017	93.136	54.881	943	5.974	88	138
	i	219.611	136.271	83.340	1.929	8.118	206	213
	%	67,4	68,3	65,9	48,9	73,6	42,7	64,8
Landesbereich	m	49.301	27.480	21.821	646	914	115	1
	w	79.532	46.159	33.373	650	2.722	83	1
	i	128.833	73.639	55.194	1.296	3.636	198	2
	%	61,7	62,7	60,5	50,2	74,9	41,9	50,0
Kommunaler Bereich	m	18.547	14.154	4.393	274	671	3	74
	w	51.907	38.889	13.018	158	1.242	5	137
	i	70.454	53.043	17.411	432	1.913	8	211
	%	73,7	73,3	74,8	36,6	64,9	62,5	64,9
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	m	3.746	1.501	2.245	66	559	-	-
	w	16.578	8.088	8.490	135	2.010	-	-
	i	20.324	9.589	10.735	201	2.569	-	-
	%	81,6	84,3	79,1	67,2	78,2	-	-

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 56: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst¹⁾ vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Funktionsebenen

Beschäftigungsbereich		Insgesamt ¹⁾	Fachspezifische Fortbildung			Fachübergreifende Fortbildung		
männlich = m	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte		
weiblich = w	obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen	obersten Leitungsfunktionen		leitenden Funktionen	
insgesamt = i								
Frauenanteil = %								
Insgesamt	m	71.561	2.138	8.291	32.687	1.292	6.982	20.171
	w	147.915	1.727	15.230	76.117	1.381	10.958	42.502
	i	219.476	3.865	23.521	108.804	2.673	17.940	62.673
	%	67,4	44,7	64,8	70,0	51,7	61,1	67,8
Landesbereich	m	49.283	1.559	5.554	20.360	1.113	4.744	15.953
	w	79.449	1.356	8.342	36.410	1.243	6.622	25.476
	i	128.732	2.915	13.896	56.770	2.356	11.366	41.429
	%	61,7	46,5	60,0	64,1	52,8	58,3	61,5
Kommunaler Bereich	m	18.532	567	2.418	11.157	97	1.469	2.824
	w	51.888	364	6.094	32.420	56	2.504	10.450
	i	70.420	931	8.512	43.577	153	3.973	13.274
	%	73,7	39,1	71,6	74,4	36,6	63,0	78,7
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	m	3.746	12	319	1.170	82	769	1.394
	w	16.578	7	794	7.287	82	1.832	6.576
	i	20.324	19	1.113	8.457	164	2.601	7.970
	%	81,6	36,8	71,3	86,2	50,0	70,4	82,5

1) außer ohne Besoldung beurlaubte Beschäftigte

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 57: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen des öffentlichen Dienstes im Landesbereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten

Einzelplan/ Rechtl. selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt ¹⁾	Fachspe- zifische Fortbil- dung zusam- men	Fachübergreifende Fortbildung				
				zusam- men	darunter			
					Führungskräfte- fortbildung		Aufstiegs- fortbil- dung für Beamte	Lehrgang Verwalt- ungs- fachan- gestellte/ -fachwirt
					Beamt- innen/ Beamte	Arbeit- nehmer/ -innen		
Landesbereich	m	49.301	27.480	21.821	646	914	115	1
	w	79.532	46.159	33.373	650	2.722	83	1
	i	128.833	73.639	55.194	1.296	3.636	198	2
	%	61,7	62,7	60,5	50,2	74,9	41,9	50,0
Land	m	31.423	14.983	16.440	640	425	115	-
	w	37.145	19.998	17.147	647	1.531	83	-
	i	68.568	34.981	33.587	1.287	1.956	198	-
	%	54,2	57,2	51,1	50,3	78,3	41,9	-
Sächsischer Landtag	m	83	63	20	1	-	-	-
	w	76	38	38	1	1	-	-
	i	159	101	58	2	1	-	-
	%	47,8	37,6	65,5	50,0	100	-	-
Sächsische Staatskanzlei	m	117	25	92	15	8	-	-
	w	182	44	138	11	3	-	-
	i	299	69	230	26	11	-	-
	%	60,9	63,8	60,0	42,3	27,3	-	-
Sächsisches Staatsministerium des Innern	m	16.205	6.015	10.190	213	27	100	-
	w	7.731	2.873	4.858	105	19	26	-
	i	23.936	8.888	15.048	318	46	126	-
	%	32,3	32,3	32,3	33,0	41,3	20,6	-
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	m	3.287	1.897	1.390	119	14	9	-
	w	6.117	3.689	2.428	181	24	4	-
	i	9.404	5.586	3.818	300	38	13	-
	%	65,0	66,0	63,6	60,3	63,2	30,8	-
Sächsisches Staatsministerium für Kultus	m	1.792	930	862	37	243	5	-
	w	6.780	3.636	3.144	89	1.364	53	-
	i	8.572	4.566	4.006	126	1.607	58	-
	%	79,1	79,6	78,5	70,6	84,9	91,4	-
Sächsisches Staatsministerium der Justiz	m	3.753	2.147	1.606	139	2	-	-
	w	7.062	3.891	3.171	200	34	-	-
	i	10.815	6.038	4.777	339	36	-	-
	%	65,3	64,4	66,4	59,0	94,4	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	m	648	331	317	25	17	-	-
	w	781	380	401	19	17	-	-
	i	1.429	711	718	44	34	-	-
	%	54,7	53,4	55,8	43,2	50,0	-	-

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	m	1.427	1.170	257	-	2	-	-
	w	3.670	3.071	599	-	-	-	-
	i	5.097	4.241	856	-	2	-	-
	%	72,0	72,4	70,0	-	-	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft	m	3.278	1.927	1.351	90	105	-	-
	w	3.084	1.489	1.595	32	65	-	-
	i	6.362	3.416	2.946	122	170	-	-
	%	48,5	43,6	54,1	26,2	38,2	-	-
Sächsischer Rechnungshof	m	132	74	58	1	-	1	-
	w	256	121	135	7	2	-	-
	i	388	195	193	8	2	1	-
	%	66,0	62,1	69,9	87,5	100	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	m	700	404	296	-	7	-	-
	w	1.403	765	638	2	2	-	-
	i	2.103	1.169	934	2	9	-	-
	%	66,7	65,4	68,3	100	22,2	-	-
Sächsischer Datenschutzbeauftragter	m	1	-	1	-	-	-	-
	w	3	1	2	-	-	-	-
	i	4	1	3	-	-	-	-
	%	75,0	100	66,7	-	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	17.878	12.497	5.381	6	489	-	1
	w	42.387	26.161	16.226	3	1.191	-	1
	i	60.265	38.658	21.607	9	1.680	-	2
	%	70,3	67,7	75,1	33,3	70,9	-	50,0
Körperschaften ²⁾	m	4.142	2.254	1.888	6	50	-	1
	w	7.620	2.731	4.889	3	102	-	1
	i	11.762	4.985	6.777	9	152	-	2
	%	64,8	54,8	72,1	33,3	67,1	-	50,0
Stiftungen	m	19	6	13	-	1	-	-
	w	40	25	15	-	-	-	-
	i	59	31	28	-	1	-	-
	%	67,8	80,6	53,6	-	-	-	-
Anstalten ³⁾	m	13.717	10.237	3.480	-	438	-	-
	w	34.727	23.405	11.322	-	1.089	-	-
	i	48.444	33.642	14.802	-	1.527	-	-
	%	71,7	69,6	76,5	-	71,3	-	-

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger.

2) Beinhaltet u. a. die Öffentlichen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen) und Medizinischen Fakultäten der Universitäten.

3) Beinhaltet u. a. die Berufsakademie Sachsen mit Staatlichen Studienakademien, Universitätskliniken, Sparkassen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 61: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen des öffentlichen Dienstes im kommunalen Bereich¹⁾ vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten

Beschäftigungsbereich	männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Ins- gesamt	Fachspe- zifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung				
				zu- sammen	darunter			
					Führungskräfte- fortbildung		Aufstiegs- fortbil- dung für Beamte	Lehrgang Verwalt- ungs- fachan- gestellte/ -fachwirt
					Beamt- innen/ Beamte	Arbeit- nehmer/ -innen		
Kommunaler Bereich	m	18.547	14.154	4.393	274	671	3	74
	w	51.907	38.889	13.018	158	1.242	5	137
	i	70.454	53.043	17.411	432	1.913	8	211
	%	73,7	73,3	74,8	36,6	64,9	62,5	64,9
Gemeinden/ Gemeindeverbände	m	16.885	12.768	4.117	274	667	3	73
	w	51.105	38.236	12.869	158	1.240	5	137
	i	67.990	51.004	16.986	432	1.907	8	210
	%	75,2	75,0	75,8	36,6	65,0	62,5	65,2
Kernhaushalte	m	13.644	9.928	3.716	274	628	3	72
	w	40.499	29.066	11.433	158	1.187	5	135
	i	54.143	38.994	15.149	432	1.815	8	207
	%	74,8	74,5	75,5	36,6	65,4	62,5	65,2
Sonderrechnungen	m	3.241	2.840	401	-	39	-	1
	w	10.606	9.170	1.436	-	53	-	2
	i	13.847	12.010	1.837	-	92	-	3
	%	76,6	76,4	78,2	-	57,6	-	66,7
Eigenbetriebe	m	2.291	1.911	380	-	18	-	1
	w	8.827	7.427	1.400	-	19	-	2
	i	11.118	9.338	1.780	-	37	-	3
	%	79,4	79,5	78,7	-	51,4	-	66,7
Krankenhäuser	m	950	929	21	-	21	-	-
	w	1.779	1.743	36	-	34	-	-
	i	2.729	2.672	57	-	55	-	-
	%	65,2	65,2	63,2	-	61,8	-	-
Einrichtungen in Öffentlich- rechtlicher Rechtsform	m	1.662	1.386	276	-	4	-	1
	w	802	653	149	-	2	-	-
	i	2.464	2.039	425	-	6	-	1
	%	32,5	32,0	35,1	-	33,3	-	-
darunter								
Zweckverbände	m	1.598	1.365	233	-	4	-	1
	w	739	623	116	-	2	-	-
	i	2.337	1.988	349	-	6	-	1
	%	31,6	31,3	33,2	-	33,3	-	-

Sozialversicherungs träger unter Aufsicht des Landes	m	3.746	1.501	2.245	66	559	-	-
	w	16.578	8.088	8.490	135	2.010	-	-
	i	20.324	9.589	10.735	201	2.569	-	-
	%	81,6	84,3	79,1	67,2	78,2	-	-
Krankenversicher- ung	m	2.001	311	1.690	-	381	-	-
	w	6.740	954	5.786	-	993	-	-
	i	8.741	1.265	7.476	-	1.374	-	-
	%	77,1	75,4	77,4	-	72,3	-	-
Unfallversicherung	m	39	38	1	-	-	-	-
	w	166	164	2	-	1	-	-
	i	205	202	3	-	1	-	-
	%	81,0	81,2	66,7	-	100	-	-
Rentenversicher- ung	m	1.706	1.152	554	66	178	-	-
	w	9.672	6.970	2.702	135	1.016	-	-
	i	11.378	8.122	3.256	201	1.194	-	-
	%	85,0	85,8	83,0	67,2	85,1	-	-

1) Einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig).

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 59: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen des öffentlichen Dienstes im kommunalen Bereich vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Funktionsebenen

Beschäftigungsbereich		Insgesamt 1)	Fachspezifische Fortbildung			Fachübergreifende Fortbildung		
männlich = m	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte		
weiblich = w	obersten Leitungs- funktionen			leitenden Funk- tionen	obersten Leitungs- funktionen		leitenden Funk- tionen	
insgesamt = i								
Frauenanteil = %								
Kommunaler Bereich	m	18.532	567	2.418	11.157	97	1.469	2.824
	w	51.888	364	6.094	32.420	56	2.504	10.450
	i	70.420	931	8.512	43.577	153	3.973	13.274
	%	73,7	39,1	71,6	74,4	36,6	63,0	78,7
Gemeinden/ Gemeindeverbände	m	16.870	456	2.245	10.055	61	1.424	2.629
	w	51.086	307	5.959	31.959	43	2.470	10.348
	i	67.956	763	8.204	42.014	104	3.894	12.977
	%	75,2	40,2	72,6	76,1	41,3	63,4	79,7
Kernhaushalte	m	13.642	21	1.688	8.219	12	1.364	2.338
	w	40.483	15	4.393	24.650	10	2.311	9.104
	i	54.125	36	6.081	32.869	22	3.675	11.442
	%	74,8	41,7	72,2	75,0	45,5	62,9	79,6
Sonderrechnungen	m	3.228	435	557	1.836	49	60	291
	w	10.603	292	1.566	7.309	33	159	1.244
	i	13.831	727	2.123	9.145	82	219	1.535
	%	76,7	40,2	73,8	79,9	40,2	72,6	81,0
Eigenbetriebe	m	2.290	65	288	1.558	33	55	291
	w	8.827	62	1.224	6.141	20	139	1.241
	i	11.117	127	1.512	7.699	53	194	1.532
	%	79,4	48,8	81,0	79,8	37,7	71,6	81,0
Krankenhäuser	m	938	370	269	278	16	5	-
	w	1.776	230	342	1.168	13	20	3
	i	2.714	600	611	1.446	29	25	3
	%	65,4	38,3	56,0	80,8	44,8	80,0	100

Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	1.662	111	173	1.102	36	45	195
	w	802	57	135	461	13	34	102
	i	2.464	168	308	1.563	49	79	297
	%	32,5	33,9	43,8	29,5	26,5	43,0	34,3
darunter								
Zweckverbände	m	1.598	110	170	1.085	23	33	177
	w	739	57	132	434	13	21	82
	i	2.337	167	302	1.519	36	54	259
	%	31,6	34,1	43,7	28,6	36,1	38,9	31,7

1) Kernhaushalte (einschließlich Kommunalen Sozialverband Sachsen) und Sonderrechnungen der Gemeinden/
Gemeindeverbände sowie kommunale Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform einschließlich
Zweckverbände; außer ohne Besoldung/Entgelt beurlaubte Beschäftigte

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 60: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen der Kernhaushalte der Gemeinden/ Gemeindeverbände vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach regionalen Merkmalen, Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten

Gebietskörperschaftsgruppe	Insgesamt männlich = m weiblich = w Insgesamt = i Frauenanteil = %	Insgesamt	Fachspezi- fische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung				
				Zusam- men	darunter			
					Führungskräfte- fortbildung		Aufstiegs- fortbil- dung für Beamt- innen/ Beamte	Lehrgan- g Verwalt- ungs- fachan- gestellte/ -fachwirt
					Beamt- innen/ Beamte	Arbeit- nehmer/ -innen		
Insgesamt	m	13.644	9.928	3.716	274	628	3	72
	w	40.499	29.066	11.433	158	1.187	5	135
	i	54.143	38.994	15.149	432	1.815	8	207
	%	74,8	74,5	75,5	36,6	65,4	62,5	65,2
Kreisfreie Städte	m	6.235	3.634	2.601	212	333	-	14
	w	15.602	7.656	7.946	127	649	5	20
	i	21.837	11.290	10.547	339	982	5	34
	%	71,4	67,8	75,3	37,5	66,1	100	58,8
Kreisangehörige Gemeinden	m	4.523	3.966	557	24	145	3	38
	w	17.493	15.747	1.746	5	391	-	62
	i	22.016	19.713	2.303	29	536	3	100
	%	79,5	79,9	75,8	17,2	72,9	-	62,0
Gemeindeverbände	m	2.886	2.328	558	38	150	-	20
	w	7.404	5.663	1.741	26	147	-	53
	i	10.290	7.991	2.299	64	297	-	73
	%	72,0	70,9	75,7	40,6	49,5	-	72,6
Landkreise (Landratsämter)	m	2.798	2.273	525	35	149	-	20
	w	7.052	5.418	1.634	23	143	-	53
	i	9.850	7.691	2.159	58	292	-	73
	%	71,6	70,4	75,7	39,7	49,0	-	72,6
Verwaltungsverbände	m	18	15	3	-	-	-	-
	w	88	82	6	-	-	-	-
	i	106	97	9	-	-	-	-
	%	83,0	84,5	66,7	-	-	-	-

Kommunaler Sozialverband Sachsen	m	70	40	30	3	1	-	-
	w	264	163	101	3	4	-	-
	i	334	203	131	6	5	-	-
	%	79,0	80,3	77,1	50,0	80,0	-	-

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

Tab. 61: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigungsbereich männlich = m weiblich = w insgesamt = i Frauenanteil = %	Insgesamt	Fachspezifische Fortbildung		Fachübergreifende Fortbildung		
		Vollzeit-	Teilzeit-	Vollzeit-	Teilzeit-	
		beschäftigte		beschäftigte		
Insgesamt	m	71.594	38.061	5.074	25.757	2.702
	w	148.017	48.067	45.069	34.566	20.315
	i	219.611	86.128	50.143	60.323	23.017
	%	67,4	55,8	89,9	57,3	88,3
Landesbereich	m	49.301	24.877	2.603	19.840	1.981
	w	79.532	26.809	19.350	21.833	11.540
	i	128.833	51.686	21.953	41.673	13.521
	%	61,7	51,9	88,1	52,4	85,3
Land	m	31.423	14.025	958	15.776	664
	w	37.145	12.876	7.122	11.542	5.605
	i	68.568	26.901	8.080	27.318	6.269
	%	54,2	47,9	88,1	42,3	89,4
Kernhaushalt	m	25.907	10.931	603	13.880	493
	w	29.810	9.537	5.729	9.763	4.781
	i	55.717	20.468	6.332	23.643	5.274
	%	53,5	46,6	90,5	41,3	90,7
Sonderrechnungen	m	5.516	3.094	355	1.896	171
	w	7.335	3.339	1.393	1.779	824
	i	12.851	6.433	1.748	3.675	995
	%	57,1	51,9	79,7	48,4	82,8
Staatsbetriebe	m	4.653	2.538	151	1.811	153
	w	4.772	1.770	591	1.718	693
	i	9.425	4.308	742	3.529	846
	%	50,6	41,1	79,6	48,7	81,9
Krankenhäuser	m	863	556	204	85	18
	w	2.563	1.569	802	61	131
	i	3.426	2.125	1.006	146	149
	%	74,8	73,8	79,7	41,8	87,9
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	m	17.878	10.852	1.645	4.064	1.317
	w	42.387	13.933	12.228	10.291	5.935
	i	60.265	24.785	13.873	14.355	7.252
	%	70,3	56,2	88,1	71,7	81,8
darunter Sparkassen	m	8.562	6.624	768	955	215
	w	19.652	7.200	8.966	1.586	1.900
	i	28.214	13.824	9.734	2.541	2.115
	%	69,7	52,1	92,1	62,4	89,8
Hochschulbereich ¹⁾	m	8.419	3.549	843	2.934	1.093
	w	21.427	6.072	2.967	8.449	3.939
	i	29.846	9.621	3.810	11.383	5.032
	%	71,8	63,1	77,9	74,2	78,3
Kommunaler Bereich	m	18.547	11.802	2.352	3.824	569
	w	51.907	17.283	21.606	7.358	5.660
	i	70.454	29.085	23.958	11.182	6.229
	%	73,7	59,4	90,2	65,8	90,9

Gemeinden/Gemeindeverbände	m	16.885	10.456	2.312	3.554	563
	w	51.105	16.800	21.436	7.249	5.620
	i	67.990	27.256	23.748	10.803	6.183
	%	75,2	61,6	90,3	67,1	90,9
Kernhaushalte	m	13.644	8.459	1.469	3.307	409
	w	40.499	13.334	15.732	6.717	4.716
	i	54.143	21.793	17.201	10.024	5.125
	%	74,8	61,2	91,5	67,0	92,0
Sonderrechnungen	m	3.241	1.997	843	247	154
	w	10.606	3.466	5.704	532	904
	i	13.847	5.463	6.547	779	1.058
	%	76,6	63,4	87,1	68,3	85,4
Eigenbetriebe	m	2.291	1.146	765	226	154
	w	8.827	2.518	4.909	503	897
	i	11.118	3.664	5.674	729	1.051
	%	79,4	68,7	86,5	69,0	85,3
Krankenhäuser	m	950	851	78	21	-
	w	1.779	948	795	29	7
	i	2.729	1.799	873	50	7
	%	65,2	52,7	91,1	58,0	100
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	m	1.662	1.346	40	270	6
	w	802	483	170	109	40
	i	2.464	1.829	210	379	46
	%	32,5	26,4	81,0	28,8	87,0
darunter						
Zweckverbände	m	1.598	1.327	38	227	6
	w	739	459	164	90	26
	i	2.337	1.786	202	317	32
	%	31,6	25,7	81,2	28,4	81,3
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	m	3.746	1.382	119	2.093	152
	w	16.578	3.975	4.113	5.375	3.115
	i	20.324	5.357	4.232	7.468	3.267
	%	81,6	74,2	97,2	72,0	95,3
Krankenversicherung	m	2.001	296	15	1.590	100
	w	6.740	659	295	3.896	1.890
	i	8.741	955	310	5.486	1.990
	%	77,1	69,0	95,2	71,0	95,0
Unfallversicherung	m	39	38	-	1	-
	w	166	111	53	2	-
	i	205	149	53	3	-
	%	81,0	74,5	100	66,7	-
Rentenversicherung	m	1.706	1.048	104	502	52
	w	9.672	3.205	3.765	1.477	1.225
	i	11.378	4.253	3.869	1.979	1.277
	%	85,0	75,4	97,3	74,6	95,9

1) Einschließlich Hochschulkliniken (Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig).

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18

7.3. Fragebögen der Onlinebefragung

**Befragung
Frauenbeauftragte**

6. Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen

Herzlich Willkommen zur Befragung der Frauenbeauftragten in der Landesverwaltung im Rahmen der Erstellung des sechsten Berichtes zur Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

Vielen Dank, dass Sie sich entschieden haben, an der Befragung teilzunehmen!

Die Verfassung des Freistaates Sachsen sieht gem. Artikel 8 SächsVerf die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Damit verbunden ist die Pflicht, bestehende Nachteile eines Geschlechts aktiv zu beseitigen. Das Sächsische Frauenförderungsgesetz bildet für den Freistaat Sachsen den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung dieses verfassungsrechtlichen Auftrages in der öffentlichen Verwaltung.

Über den Umsetzungsstand des Gesetzes muss die Staatsregierung in einem zeitlichen Abstand von vier Jahren verpflichtend berichten. Der bevorstehende 6. Frauenförderungsbericht soll im Jahr 2020 dem Landtag vorgelegt werden und Informationen über die Durchführung des Gesetzes im Zeitraum bis 2018 enthalten.

In Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte kommen Sie bei Ihrer täglichen Arbeit regelmäßig mit den Bestimmungen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes in Berührung, weshalb Ihr Wissen zur praktischen Anwendung und Umsetzung des Gesetzes für uns von besonderem Interesse ist. **Bitte beteiligen Sie sich daher an der vorliegenden Befragung und beantworten Sie die folgenden Fragen auf Basis Ihrer Erfahrungen in Ihrer Rolle als Frauenbeauftragte.** Es gibt dabei keine falschen Antworten.

Mit der Erhebung und Auswertung von Daten hat der Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) die Kienbaum Consultants International GmbH beauftragt.

Bei inhaltlichen oder technischen Fragen zur Befragung steht Ihnen das Team von Kienbaum gerne zur Verfügung. Sie erreichen uns unter der E-Mail-Adresse:

SaechsFFG@kienbaum.de

Bei grundsätzlichen Fragen zur Erstellung des 6. Frauenförderungsberichtes können Sie sich an die zuständige Mitarbeiterin des SMS, Frau Uta Leupolt (Uta.Leupolt@sms.sachsen.de) wenden.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitwirkung!

Hinweise zum Ausfüllen:

- » Der Fragebogen sollte bis zum 19. Oktober 2019 bearbeitet werden.
- » Die Bearbeitung wird ungefähr 20 bis 25 Minuten in Anspruch nehmen.
- » Bitte beantworten Sie die Fragen jeweils aus Ihrer Sicht und auf Basis Ihrer persönlichen Erfahrungen in Ihrer Institution.
- » Wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten, können Sie diese überspringen, indem Sie „Weiter“ auswählen.
- » Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, mittels des „Zurück“- bzw. „Weiter“-Buttons im Fragebogen zu navigieren (bitte nutzen Sie nicht die Navigation über den Browser).
- » Die im Rahmen der Befragung erhobenen Daten werden anonymisiert und aggregiert aufbereitet.
- » Wenn Sie den Browser schließen, werden die Daten zwischengespeichert und sie können nach nochmaligem Login an der gleichen Stelle im Fragebogen weiterarbeiten.
- » Wir empfehlen Ihnen vor dem Ausfüllen der Online-Befragung, den Fragebogen vorab als PDF-Dokument herunterladen und auszudrucken und die Ausfüllung der Fragen gedanklich durchzugehen.

[Fragebogen im pdf-Format](#)

Hinweise zum Datenschutz:

Nachfolgend möchten wir Ihnen im Zusammenhang mit der Befragung zu Ihrer Person und den hierbei erhobenen Daten folgende Hinweise zu Ihrer Kenntnis geben:

Ihre persönlichen Daten und Antworten auf die Fragen werden anonymisiert aufbereitet. Im Rahmen der Aufbereitung der Ergebnisse wird keine Identifikation der handelnden Personen möglich sein. Alle Angaben im Zuge der Befragung werden vertraulich behandelt und nach Projektabschluss durch die Kienbaum Consultants International GmbH gelöscht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, der Verarbeitung Ihrer Daten zu widersprechen (Art. 21 EU-DSGVO) und eine Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen (Art. 18 EU-DSGVO).

Weitere Hinweise zum Schutz Ihrer Daten und Informationen zur Geltendmachung Ihrer Rechte haben wir für Sie in einem Dokument zusammengefasst. Das Dokument können Sie über nachfolgenden Link einsehen

1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

1.1 Wie viele Bedienstete¹ hat Ihre Dienststelle?

<Einfachnennung>

- von einschließlich 10 bis 99
- von einschließlich 100 bis 299
- von einschließlich 300 bis 999
- 1.000 oder mehr

1.2 Wie viele Frauen sind (nicht nur vorübergehend) in Ihrer Dienststelle beschäftigt?

<Einfachnennung>

- von einschließlich 10 bis 99
- von einschließlich 100 bis 299
- von einschließlich 300 bis 999
- 1.000 oder mehr

¹ In dem vorliegenden Fragebogen wird, aus Gründen der Einheitlichkeit, durchgängig der Begriff „Bedienstete“ verwendet. Der Begriff „Bedienstete“ wird in diesem Rahmen gleichgesetzt mit „Beschäftigte“ im Sinne des § 3 Abs. 1 SächsFFG („Beschäftigte sind Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht die Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht.“)

2. Fragen zur Frauenbeauftragten

2.1 Wann wurden Sie erstmals als Frauenbeauftragte bestellt?

<Einfachnennung>

- Vor weniger als einem Jahr
- Zwischen 1 Jahr und 2 Jahren
- Zwischen 2 und 4 Jahren
- Vor mehr als 4 Jahren

2.2 Auf wie viele Dienststellen erstreckt sich Ihr Zuständigkeitsbereich?

<Mehrfachnennung>

- Anzahl Dienststellen _____
- Anzahl Standorte/Liegenschaften _____

2.3 Hatte Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren durchgängig mindestens eine Frauenbeauftragte?

<Einfachnennung>

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, aus folgenden Gründen _____
- Kann ich nicht genau sagen

2.4 Hatte Ihre Dienststelle im Berichtszeitraum mind. eine stellvertretende Frauenbeauftragte?

<Einfachnennung>

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, aus folgenden Gründen _____
- Kann ich nicht genau sagen

2.5 Bitte geben Sie an, welche der folgenden Ressourcen Sie für die Ausübung Ihres Amtes als Frauenbeauftragte von der Dienststelle erhalten. Bitte bewerten Sie auch, wie zufrieden Sie mit der derzeitigen Ausstattung sind.

	Ausstattung vorhanden	Ausstattung <u>nicht</u> vorhanden	<i>Filter: Wenn „vorhanden“</i>				Kann ich nicht genau sagen
			1 – sehr zufrieden	2 – eher zufrieden	3 – eher nicht zufrieden	4 – gar nicht zufrieden	
Zeitliche Ausstattung / Freistellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personelle Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 2.5 „zeitliche Ausstattung“)

2.6 Wie wird in Ihrer Dienststelle im Hinblick auf Ihre zeitliche Entlastung verfahren?

<Einfachnennung>

- Es existiert eine Entlastungsregelung, welche mich bis zu 25% einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Es existiert eine Entlastungsregelung, welche mich zwischen 26% und 50% einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Es existiert eine Entlastungsregelung, welche mich zwischen 51% und 75% einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Es existiert eine Entlastungsregelung, welche mich zwischen 76% und 100% einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Es existiert eine Entlastungsregelung, welche mich je nach Arbeitsanfall von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Sonstige Regelung: _____
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.5 „zeitliche Ausstattung“)

2.7 Wird Ihre zeitliche Entlastung von Ihren Fachvorgesetzten akzeptiert? Bitte wählen Sie die passendste Antwort

<Einfachnennung>

- Ja, voll und ganz
- Eher ja
- Eher nein
- Nein, gar nicht

(Filter: Wenn 2.5 „personelle Ausstattung“)

2.8 Bitte geben Sie an, ob Ihnen in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte Mitarbeiter/innen zugeordnet sind

	Ja	Nein	(Filter: Wenn „Ja“) Anzahl	Keine Angabe
Bürokräft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zahl	<input type="checkbox"/>
Referenten/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zahl	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zahl	<input type="checkbox"/>

2.9. Wie häufig werden Sie bei folgenden Maßnahmen / Angelegenheiten Ihrer Dienststelle beteiligt?

	1 – immer	2 – meistens	3 – selten	4 – nie	Wurde von den Betroffenen bislang abgelehnt	Kam noch nicht vor
Einstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsetzungen mit einer Dauer von über sechs Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen (insb. solche Fortbildungen, die den beruflichen Aufstieg betreffen sowie bei grundsätzlichen Fragen zum Angebot von Fortbildungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beruflichen Aufstiegen (Höhergruppierung und Beförderungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorzeitige Beendigung der Beschäftigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisatorische Angelegenheiten (z.B. Umstrukturierungen, Änderungen der Geschäftsverteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Angelegenheiten (z.B. Vorschüssen, Darlehen, soziale Zuwendungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abfassung von Beurteilungsrichtlinien der Bediensteten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter Wenn 2.9 nicht „Nie“)

2.10. Wann werden Sie in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

- Frühzeitig (mit Beginn des Entscheidungsprozesses, beziehungsweise solange die Entscheidung und Maßnahmen tatsächlich noch gestaltunfähig sind)
- Nach tatsächlicher Meinungsbildung der Dienststelle (Entscheidung kaum noch oder gar nicht mehr gestaltunfähig)
- Variiert von Fall zu Fall
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.10 „Nach tatsächlicher Meinungsbildung“ oder „Variiert“)

2.11 Bitte geben Sie an, bei welchen Maßnahmen Sie nicht frühzeitig oder gar nicht beteiligt wurden?

<Mehrfachnennung>

- Ich wurde vereinzelt bei folgenden Maßnahmen nicht (frühzeitig) beteiligt: _____
- Ich wurde regelmäßig bei folgenden Maßnahmen nicht (frühzeitig) beteiligt: _____
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.10 „Nach tatsächlicher Meinungsbildung“ oder „Variiert“)

2.12. Was waren aus Ihrer Sicht die Gründe für diese verspätete Beteiligung?

Freitext: _____

2.13. Gab es in den vergangenen vier (4) Jahren Maßnahmen Ihrer Dienststelle, die Sie (in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte) gegenüber der Dienststelle gemäß § 22 SächsFFG beanstandet haben ?

<Einfachnennung>

- ja, ___Mal
- nein
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.13 „Ja“, gilt für 2.17 bis 2.20)

2.14 Worum ging es bei den Beanstandungen? Die Dienststelle hat...

<Mehrfachnennung>

- keinen Frauenförderungsplan erstellt oder die Frist zur Erstellung erheblich verletzt.
- einen Frauenförderungsplan erstellt, der nicht den gesetzlichen Vorgaben des § 13 entspricht.
- die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des Frauenförderplan nicht beteiligt.
- den Frauenförderungsplan nicht bekannt gegeben.
- die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt.
- gegen weitere Vorschriften des SächsFFG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.
- Weitere Gründe: _____

2.15 Hat die Dienststellenleitung die Entscheidung über die Durchführung der beanstandeten Maßnahme schließlich geändert?

<Einfachnennung>

- ja immer
- ja meistens
- nein meistens nicht
- nie
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.15 nicht „Ja immer“)

2.16 Hat die Dienststellenleitung Ihnen gegenüber die Ablehnung der Entscheidung begründet?

- ja immer
- ja meistens
- nein meistens nicht
- nie
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.16 nicht „Ja nie“)

2.17. Welche Gründe wurden von der Dienststellenleitung genannt?

2.18 Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Ich werde über alle Angelegenheiten so <u>umfassend und frühzeitig informiert</u> , dass ich die Gleichstellungsrelevanz einer Maßnahme selbständig prüfen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir werden alle <u>notwendigen Unterlagen</u> zur Entscheidungsfindung frühzeitig zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das <u>Beanstandungsrecht</u> der Frauenbeauftragten in seiner aktuellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ausgestaltung ist ein praxistauglicher Kontrollmechanismus der dazu beiträgt, die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen					
Meine <u>Dienststellenleitung</u> unterstützt <u>mich</u> bei der Wahrnehmung meiner Aufgaben und respektiert meine Rechte und Befugnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meiner Dienststelle sind ausreichend Maßnahmen implementiert, um zu verhindern, dass ich aufgrund meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte in meiner <u>beruflichen Entwicklung</u> benachteiligt werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich befürchte für die Zeit nach meiner Amtszeit <u>keine Benachteiligungen</u> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.19 Wie schätzen Sie Ihre persönliche Belastung durch Ihr Amt ein?

<Einfachnennung>

- Sehr hoch
- Eher hoch
- Eher niedrig
- Niedrig
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.19 „eher hoch“ und „sehr hoch“)

2.20 Um welche Art der Belastung handelt es sich?

<Mehrfachnennung>

- Fülle der Aufgaben
- Zeitdruck
- Mangelnde Anerkennung
- Schwierige Rahmenbedingungen (führen Sie ggf. aus) _____
- Kann ich nicht genau sagen

2.21 Welche Maßnahmen würden besonders dazu beitragen bzw. tragen besonders dazu bei, Sie bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte zu unterstützen?

<Mehrfachnennung>

- Entlastung von fachlichen Aufgaben
- Möglichkeit der Aufgabenübertragung an eine Stellvertreterin
- Unterstützung durch eine personelle Ausstattung (Mitarbeiter/innen, Geschäftsstelle)
- Sonstige_____
- Kann ich nicht genau sagen

2.22 Haben Sie in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte aus Ihrer Perspektive etwas bewirken können?

<Mehrfachnennung>

- Ja, ich habe einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Dienststelle geleistet
- Ja, ich habe Maßnahmen initiiert, um die Vertretung von weiblichen Bediensteten in Gremien zu erhöhen
- Ja, ich habe das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr in das Bewusstsein gebracht
- Ja, ich habe zur Transparenz von Entscheidungen beigetragen
- Ja, ich habe einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet
- Ja, ich habe zum Thema sexuelle Belästigung Aufklärungsarbeit geleistet und/oder Betroffenen geholfen
- Andere (bitte spezifizieren): _____
- Nein
- Kann ich so nicht sagen

(Filter: Wenn 2.22 „Nein“)

2.23 Welche Faktoren haben Sie in Ihrer Rolle als Frauenbeauftragte daran gehindert, etwas zu bewirken?

<Freitext>

3. Fragen zum Frauenförderplan

3.1 Hat Ihre Dienststelle einen Frauenförderplan?

<Einfachnennung>

- ja
- nein, aus folgenden Gründen nicht (bitte spezifizieren): _____
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“)

3.2 Zu welchem Zeitpunkt wurden Sie in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte bei der Erstellung des letzten Frauenförderplans beteiligt?

<Mehrfachnennung>

- bereits bei den Vorüberlegungen zur Erstellung / Anpassung des Frauenförderungsplans
- unmittelbar nach der Entscheidung über Erstellung / Anpassung des Frauenförderungsplans
- während des Erarbeitungsprozesses
- nach Verabschiedung eines ersten Entwurfs des Frauenförderungsplans
- gar nicht
- Kann ich nicht genau sagen

3.3 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Frauenförderplan.

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Der Frauenförderplan trägt wesentlich dazu bei, die Bediensteten über Kennzahlen, Angebote, Maßnahmen zur Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Frauenförderplan hat als Steuerungs- und Planungsinstrument einen großen Einfluss auf die Personalpolitik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen

4.1 Wird der Frauenförderplan (und etwaige hierin genannte Zielgrößen etc.) bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

<Einfachnennung>

- ja, meistens
- nein, meistens nicht, aus folgenden Gründen _____
- Kann ich nicht genau sagen

4.2 Bitte geben Sie an, wie häufig Frauen, in Bereichen in denen der Frauenanteil bei unter 50% liegt, bevorzugt eingestellt bzw. befördert werden (bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung).

	Frauen werden immer bevorzugt	Frauen werden meistens bevorzugt	Frauen werden selten bevorzugt	Weder Frauen noch Männer werden bevorzugt	Kann ich nicht genau sagen
Besetzung von Stellen <u>ohne</u> Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Stellen <u>mit</u> Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Aufstiege (u.a. Beförderungen, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen bezogen auf die Organisation von Fortbildungen.

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Frauen werden bei der Auswahl von Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen <u>entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe</u> berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen werden <u>zeitlich und örtlich so angeboten</u> , dass sie auch für Bedienstete mit Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigung wahrnehmbar sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen stehen grundsätzlich auch <u>Bediensteten in Eltern- und/oder Pflegezeit</u> zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Kinderbetreuung</u> wird im Bedarfsfall während der Fortbildungen angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die <u>Themen „Diskriminierung von Frauen“</u> und <u>„Frauenförderung“</u> sind Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Dienststelle erleichtert den aus familiären Gründen beurlaubten Bediensteten den Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(wie bspw. Unterricht über das Fortbildungsprogramm)					
--	--	--	--	--	--

5. Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit

	1 – trifft voll und ganz zu	2 – trifft eher zu	3 – trifft eher nicht zu	4 – trifft gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Zentrale Informationen über Vereinbarkeitsangebote werden direkt durch die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) an die Bediensteten kommuniziert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) setzt sich stark dafür ein, dass Bedienstete über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote informiert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirken sich nach Ihrer Einschätzung nicht negativ auf die <u>Karriereentwicklung</u> von Frauen und Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirken sich nicht negativ auf die <u>dienstliche Beurteilung</u> von Frauen und Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Positiv-Beispiele aus Ihrer Dienststelle

Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Frauenförderung in Ihrer Dienststelle in dem Textfeld auf:

<Freitext>

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Befragung Personalverwaltungen

6. Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen

Herzlich Willkommen zur Befragung der Personalverwaltungen in der Landesverwaltung im Rahmen der Erstellung des 6. Berichtes zur Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) sowie zur Situation von Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

Die Verfassung des Freistaates Sachsen sieht gem. Artikel 8 SächsVerf die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Damit verbunden ist die Pflicht, bestehende Nachteile eines Geschlechts aktiv zu beseitigen. Das Sächsische Frauenförderungsgesetz bildet für den Freistaat Sachsen den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung dieses verfassungsrechtlichen Auftrages in der öffentlichen Verwaltung.

Über den Umsetzungsstand des Gesetzes muss die Staatsregierung in einem zeitlichen Abstand von vier Jahren verpflichtend berichten. Der bevorstehende 6. Frauenförderungsbericht soll im Jahr 2020 dem Landtag vorgelegt werden und Informationen über die Durchführung des Gesetzes im Zeitraum bis 2018 enthalten.

Als personalverwaltende Stelle kommen Sie bei Ihrer täglichen Arbeit regelmäßig mit den Bestimmungen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes in Berührung, weshalb Ihr Wissen zur praktischen Anwendung und Umsetzung des Gesetzes für uns von besonderem Interesse ist. **Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen auf Basis Ihrer Erfahrungen in Ihrer Rolle als** Vertreterin bzw. Vertreter der Personalverwaltung. Es gibt dabei keine falschen Antworten.

Mit der Erhebung und Auswertung von Daten hat der Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) die Kienbaum Consultants International GmbH beauftragt.

Bei inhaltlichen oder technischen Fragen zur Befragung steht Ihnen das Team von Kienbaum gerne zur Verfügung. Sie erreichen uns unter der E-Mail-Adresse:

SaechsFFG@kienbaum.de

Bei grundsätzlichen Fragen zur Erstellung des 6. Frauenförderungsberichtes können Sie sich an die zuständige Mitarbeiterin des SMS, Frau Uta Leupolt (Uta.Leupolt@sms.sachsen.de) wenden.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitwirkung!

Hinweise zum Ausfüllen:

- » Der Fragebogen sollte bis zum **19. Oktober 2019** bearbeitet werden.
- » Die Bearbeitung wird ungefähr **20 bis 25 Minuten** in Anspruch nehmen (zuzüglich etwaiger Mehraufwände für Recherchearbeiten)
- » Bitte beantworten Sie die Fragen jeweils aus Ihrer Sicht und auf Basis Ihrer persönlichen Erfahrungen in Ihrer Institution.
- » Wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten, können Sie diese überspringen, indem Sie „Weiter“ auswählen.
- » Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, mittels des „Zurück“- bzw. „Weiter“-Buttons im Fragebogen zu navigieren (bitte nutzen Sie nicht die Navigation über den Browser).
- » Die im Rahmen der Befragung erhobenen Daten werden anonymisiert und aggregiert aufbereitet.
- » Falls Sie zur Beantwortung der Fragen weitere Stellen in Ihrem Ressort/ in Ihrer Dienststelle einbeziehen möchten, können Sie gerne das nachfolgend bereit gestellte PDF nutzen, das alle Fragen der Online-Befragung enthält und zirkuliert werden darf.

[Fragebogen im pdf-Format](#)

Gerne möchten wir Sie darauf hinweisen, dass Sie Ihre Einträge in der Online-Befragung nicht zwischenspeichern können. Daher möchten wir Ihnen empfehlen, das PDF-Dokument zur Befragung auszudrucken und Ihre entsprechenden Notizen auf dem ausgedruckten Fragebogen zu vermerken. Nachdem Sie zu allen Fragen Ihre Antworten notiert haben, können Sie diese in den Online-Fragebogen übertragen.

Hinweise zum Datenschutz:

Nachfolgend möchten wir Ihnen im Zusammenhang mit der Befragung zu Ihrer Person und den hierbei erhobenen Daten folgende Hinweise zu Ihrer Kenntnis geben:

Ihre persönlichen Daten und Antworten auf die Fragen werden anonymisiert aufbereitet. Im Rahmen der Aufbereitung der Ergebnisse wird keine Identifikation der handelnden Personen möglich sein. Alle Angaben im Zuge der Befragung werden vertraulich behandelt und nach Projektabschluss durch die Kienbaum Consultants International GmbH gelöscht. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, der Verarbeitung Ihrer Daten zu widersprechen (Art. 21 EU-DSGVO) und eine Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen (Art. 18 EU-DSGVO).

Weitere Hinweise zum Schutz Ihrer Daten und Informationen zur Geltendmachung Ihrer Rechte haben wir für Sie in einem Dokument zusammengefasst. Das Dokument können Sie über nachfolgenden Link einsehen:

1. Allgemeine Fragen zur Dienststelle

1.1 Wie viele Bedienstete² hat Ihre Dienststelle?

<Einfachnennung>

- bis einschließlich 9
- von einschließlich 10 bis 99
- von einschließlich 100 bis 299
- von einschließlich 300 bis 999
- 1.000 oder mehr

1.2 Wie viele Frauen sind (nicht nur vorübergehend) in Ihrer Dienststelle beschäftigt?

<Einfachnennung>

- bis einschließlich 9
- von einschließlich 10 bis 99
- von einschließlich 100 bis 299
- von einschließlich 300 bis 999
- 1.000 oder mehr

² In dem vorliegenden Fragebogen wird, aus Gründen der Einheitlichkeit, durchgängig der Begriff „Bedienstete“ verwendet. Der Begriff „Bedienstete“ wird in diesem Rahmen gleichgesetzt mit „Beschäftigte“ im Sinne des § 3 Abs. 1 SächsFFG („Beschäftigte sind Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht die Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht.“)

2. Fragen zum Frauenförderplan

2.1 Hat Ihre Dienststelle einen Frauenförderplan?

<Einfachnennung>

- ja
- nein, aus folgenden Gründen (bitte spezifizieren): _____
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 2.1 „Ja“, gilt für Fragen 2.2 bis 2.7)

2.2. Bitte geben Sie an, wann der Frauenförderplan zuletzt erstellt wurde.

<Einfachnennung>

	vor weniger als 2 Jahren	Vor 2 bis 4 Jahren	Vor mehr als 4 Jahren	Kann ich nicht genau sagen
Wann wurde der Frauenförderplan zuletzt neu erstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Filter: Wenn 2.2 „vor 2 bis 4 Jahren“ oder „vor mehr als 4 Jahren“)

2.3 Hat Ihre Dienststelle den Frauenförderplan innerhalb von zwei Jahren nach der letzten Neuerstellung an die aktuellen Entwicklungen angepasst?

<Einfachnennung>

- ja
- nein, aus folgenden Gründen (bitte spezifizieren): _____
- Kann ich nicht genau sagen

2.4 Welche Zielvorgaben und Informationen sind im Frauenförderplan enthalten?

<Mehrfachnennung>

Der Frauenförderungsplan enthält...	ja	nein	Kann ich nicht genau sagen
eine Beschreibung der Situation der weiblichen Bediensteten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine Auswertung der bisherigen Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen ³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einen Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine statistische Auswertung der Daten nach §5 SächsFFG ⁴ (u.a. Daten zum Personalbestand, zu Bewerbungen, Einstellung, beruflichen Aufstiegen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine Darstellung der Gründe für etwaige Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Daten nach §5 SächsFFG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (bspw. Regelungen zur flexiblen Arbeitsplatzgestaltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kennzahlen und/oder Zielvorgaben zur Benennung von Frauen (und Männern) in Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zum Entgegenwirken und Nachgehen von Fällen sexueller Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

³ (Bereiche im Sinne des § 1 SächsFFG sind die jeweiligen Lohngruppen, Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

⁴ Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, nach dem Stand vom 30. Juni,

2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichen Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

2.5 Zu welchem Zeitpunkt wurde die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des letzten Frauenförderplans beteiligt?

<Einfachnennung>

- bereits bei den Vorüberlegungen zur Erstellung / Anpassung des Frauenförderungsplans
- unmittelbar nach der Entscheidung über Erstellung / Anpassung des Frauenförderungsplans
- während des Erarbeitungsprozesses
- nach Verabschiedung eines ersten Entwurfs des Frauenförderungsplans
- gar nicht
- Kann ich nicht genau sagen

2.6 Wie wurden bzw. werden die Bediensteten über das Vorhandensein / die Anpassung des Frauenförderplans informiert? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

- Schreiben der oberen Führungsebene
- Schreiben der Personalverwaltung
- Hausinterne Informationsveranstaltung(en)
- Newsletter
- Intranet
- Sonstige: _____
- Gar nicht
- Kann ich nicht genau sagen

2.7 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Frauenförderplan.

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Der Frauenförderplan trägt wesentlich dazu bei, die Bediensteten über Kennzahlen, Angebote, Maßnahmen zur Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Frauenförderplan hat als Steuerungs- und Planungsinstrument einen großen Einfluss auf die Personalpolitik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Fragen zur Frauenbeauftragten

3.1 Hatte Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren durchgängig mindestens eine Frauenbeauftragte?

<Einfachnennung>

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, aus folgenden Gründen_____
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.1 „Ja“ und „ja, aber nicht die ganze Zeit“, gilt für Fragen 3.3 bis 3.14)

3.2 Hatte Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren durchgängig mindestens eine stellvertretende Frauenbeauftragte?

<Einfachnennung>

- ja, die ganze Zeit
- ja, aber nicht die ganze Zeit
- nein, aus folgenden Gründen_____
- Kann ich nicht genau sagen

**3.3. Wie häufig wird die Frauenbeauftragte bei folgenden Maßnahmen /
Angelegenheiten beteiligt?**

	1 - immer	2 – meistens	3 – selten	4 – nie	Wurde von den Betroffenen bislang abgelehnt	Kam noch nicht vor
Einstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsetzungen mit einer Dauer von über sechs Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruflichen Aufstiegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorzeitige Beendigung der Beschäftigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisatorische Angelegenheiten (z.B. Umstrukturierungen, Änderungen der Geschäftsverteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Angelegenheiten (z.B. Vorschüssen, Darlehen, soziale Zuwendungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abfassung von Beurteilungsrichtlinien der Bediensteten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Wann wird die Frauenbeauftragte in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

- Frühzeitig (mit Beginn des Entscheidungsprozesses, beziehungsweise solange die Entscheidung und Maßnahmen tatsächlich noch gestaltunfähig sind)
- Nach tatsächlicher Meinungsbildung der Dienststelle (Entscheidung kaum noch oder gar nicht mehr gestaltunfähig)
- Variiert von Fall zu Fall
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.4 „nach tatsächlicher M.“ oder „variiert von Fall zu Fall“)

3.5 Was waren die Gründe für diese verspätete Beteiligung?

Freitext: _____

3.6 Gab es in den vergangenen vier (4) Jahren Maßnahmen, die Ihre Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststelle beanstandet hat?

<Einfachnennung>

- ja, ___ Mal
- nein
- Kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.6 „Ja“, gilt für 3.9 bis 3.11)

**3.7 Soweit Ihnen bekannt: Worum ging es bei der Beanstandung?
Die Dienststelle hat...**

<Mehrfachnennung>

- keinen Frauenförderungsplan erstellt oder die Frist zur Erstellung erheblich verletzt.
- einen Frauenförderungsplan erstellt, der nicht den gesetzlichen Vorgaben des § 13 entspricht.
- die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des Frauenförderplan nicht beteiligt.
- den Frauenförderungsplan nicht bekannt gegeben.
- die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt.
- gegen weitere Vorschriften des SächsFFG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen.

- Weitere Gründe: _____
- Die Gründe sind mir nicht bekannt

3.8 Hat die Dienststellenleitung die Entscheidung über die Durchführung der beanstandeten Maßnahme schließlich geändert?

<Einfachnennung>

- ja, immer
- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- nie
- kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.8 nicht „Ja immer“)

3.9 Soweit Ihnen bekannt: Hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung begründet?

- ja, immer
- ja, meistens
- nein, meistens nicht
- nie
- kann ich nicht genau sagen

(Filter: Wenn 3.9 nicht „Ja immer“)

3.10 Soweit Ihnen bekannt: Welche Gründe wurden von der Dienststellenleitung genannt?

4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen

4.1 Wird der Frauenförderplan (und etwaige hierin genannte Zielgrößen etc.) bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

<Einfachnennung>

- ja, meistens
- nein, meistens nicht, aus folgenden Gründen _____
- Kann ich nicht genau sagen

4.2 Bitte geben Sie an, wie häufig Frauen, in Bereichen in denen der Frauenanteil bei unter 50% liegt, bevorzugt eingestellt bzw. befördert werden (bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung).

	Frauen werden immer bevorzugt	Frauen werden meistens bevorzugt	Frauen werden selten bevorzugt	Weder Frauen noch Männer werden bevorzugt	Kann ich nicht genau sagen
Besetzung von Stellen <u>ohne</u> Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Stellen <u>mit</u> Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Aufstiege (u.a. Beförderungen, Höhergruppierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Bitte füllen Sie die folgenden Datenfelder zur Ausschreibung von Führungspositionen in Ihrer Dienststelle aus. Bitte beachten Sie, dass wir Sie zunächst nach einer Gesamtzahl/absoluten Zahl und anschließend nach einem Prozentwert fragen.

	<i>Im Jahr 2017</i>	<i>Im Jahr 2018</i>
<u>Gesamtanzahl</u> der Ausschreibungen von Führungspositionen (bspw. Leiter einer Organisationseinheit)	<i>Zahl</i>	<i>Zahl</i>
<u>Anteil</u> der Ausschreibungen von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit	<i>Prozent</i>	<i>Prozent</i>

4.4 Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle?

	1 - stimme voll und ganz zu	2 –stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Der Ausschreibungstext bei Stellenausschreibungen spricht das unterrepräsentierte Geschlecht besonders an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Stellenbeschreibung wird – soweit vorhanden - auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei ausreichender Qualifikation werden alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen (in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswahlkommissionen sind grundsätzlich gleichstellungsrechtlich sensibilisiert/geschult.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4.5 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen bezogen auf die Organisation von Fortbildungen.

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Frauen werden bei der Auswahl von Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen <u>entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe</u> berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen werden <u>zeitlich und örtlich so angeboten</u> , dass sie auch für Bedienstete mit Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigung wahrnehmbar sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen stehen grundsätzlich auch <u>Bediensteten in Eltern- und/oder Pflegezeit</u> zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Kinderbetreuung</u> wird im Bedarfsfall während der Fortbildungen angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die <u>Themen „Diskriminierung von Frauen“</u> und <u>„Frauenförderung“</u> sind Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Dienststelle erleichtert den aus familiären Gründen beurlaubten Bediensteten den Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen (wie bspw. Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

5. Gremien

Hinweis: Falls Ihnen die Informationen zur Gremienbesetzung nicht vorliegen, schlagen wir Ihnen vor, die [pdf-Version des Fragebogens](#) den mit den Gremienbesetzung vertrauten Stellen zuzusenden und über diese die entsprechenden Informationen einzuholen.

5.1 Gab es in Ihrer Dienststelle in den letzten vier Jahren Besetzungen von Gremien, für die Ihre Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs-, oder Vorschlagsrecht haben (insbesondere Beiräte, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte)?

<Einfachnennung>

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht genau sagen

5.2 Bitte geben Sie an, welche Maßnahmen in Ihrer Institution getroffen werden, um eine paritätische Besetzung von Gremien sicherzustellen. Bitte bewerten Sie jeweils auch, wie geeignet die Maßnahmen aus Ihrer Perspektive sind.

	Maßnahme gibt es		Eignung der Maßnahme, um den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen				Kann ich nicht genau sagen
	Ja	Nein	Sehr geeignet	Eher geeignet	Eher nicht geeignet	Gar nicht geeignet	
<u>Frühzeitige Nachfolgeplanung</u> für Gremiennachbesetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Gezielte und frühzeitige Ansprache von Frauen</u> (sofern diese im Gremium unterrepräsentiert sind)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Frühzeitige Qualifizierungsangebote</u> für Kandidatinnen für Mandate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berücksichtigung von <u>Vereinbarkeitsbelangen</u> (bspw. Gremiensitzungen finden nicht zu Randzeiten statt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung von <u>Benennungsverfahren</u> wie Doppelbenennungsverfahren oder Reißverschlussverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glaubhaftes <u>Engagement von Führungskräften</u> für eine paritätische Gremienbesetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Entlastung</u> der Gremienmitglieder von anderen Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige							

5.3 Welche Faktoren wirken sich Ihrer Erfahrung nach hinderlich auf eine paritätische Besetzung (gleiche Anzahl von Frauen und Männern) von Gremien aus?

<Mehrfachnennung>

- Späte oder gar keine Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen
- Fehlendes Engagement der Führungskräfte für eine paritätische Gremienbesetzung
- Keine Suche nach geeigneten Personen außerhalb der engeren fachlichen Zuständigkeit
- Gremiensitzungen finden zu Randzeiten statt
- Fehlende Bereitstellung und/oder Unterstützung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (bspw. um weibliche Bedienstete gezielt auf Mandate vorzubereiten)
- Sonstige _____
- Kann ich nicht genau sagen

5.4 Bitte geben Sie an, wie viele Frauen in Gremien mit Aufwandsentschädigung von mehr als 1.000 Euro / Jahr durch Ihr Ressort/Ihre Behörde bestellt waren.

	<i>Im Jahr 2017</i>	<i>Im Jahr 2018</i>
Anzahl der Frauen in Gremien mit <u>Aufwands-</u> <u>entschädigungen</u> von mehr als 1.000 Euro pro Jahr (Anzahl)	<i>Anzahl</i>	<i>Anzahl</i>

6. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

6.1 Welche Angebote/Maßnahmen gibt es in der Dienststelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit?

Bitte beachten Sie, dass sich die Frage insb. auf solche Bereiche Ihrer Dienststelle bezieht, in denen das Job-Profil der Mitarbeitenden ein flexibles Arbeiten erlaubt (bspw. keine ständige Anwesenheitspflicht).

<Mehrfachnennung>

- Mobile oder Telearbeit für ca. ____% der Bediensteten (Schätzungen möglich)
- Teilzeitbeschäftigung für ca. ____% der Bediensteten ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben (Schätzungen möglich)
- Teilzeitbeschäftigung für ca. ____% der Bediensteten mit Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben (Schätzungen möglich)
- flexible Arbeitszeiten (auch flexible Arbeitszeiten mit Kernzeiten) / Gleitzeit
- Job-Tandem / Job-Sharing
- Über die tariflichen und beamtenrechtlichen Vorgaben hinaus werden Beurlaubungen/ Freistellungen gewährt
- Teilzeitbeschäftigte mit gewünschter Arbeitszeiterweiterung werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung vorrangig bei Besetzungen von Vollzeitstellen berücksichtigt
- Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Eltern-Kind-Zimmer, Notfallbetreuung, etc.)
- Sonstige_____
- Kann ich nicht genau sagen

6.2 Welche Maßnahmen werden getroffen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

- Aktive Ansprache/Sensibilisierung der Bediensteten über Angebote
- Bereitstellung von verständlichen/prägnanten Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten
- Benennung von Ansprechpersonen zur Information über Angebote
- Führung von Personalgesprächen zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung
- Sonstige_____

- Keine der genannten Maßnahmen
- Kann ich nicht genau sagen

6.3 Bitte bewerten Sie im Folgenden, welche Vereinbarkeitsangebote von welchen Zielgruppen wie stark nachgefragt werden.

(Filter: Nur Abfrage von Angeboten die es in Dienststelle gibt)

	Frauen		Männer		Bedienstete in Führungsfunktion		Bedienstete ohne Führungsfunktion		Kann ich nicht genau sagen
	Eher stark	weniger stark	Eher stark	weniger stark	Eher stark	weniger stark	Eher stark	weniger stark	
Mobile oder Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten / Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Job-Tandem / Job-Sharing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vollzeitarbeitsplatz nach Beurlaubung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz oder arbeitsplatznah (bspw. Eltern-Kind-Zimmer, Notbetreuung, Belegplätze in Kitas etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.4 Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu folgenden Aussagen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit.

	1 – trifft voll und ganz zu	2 – trifft eher zu	3 – trifft eher nicht zu	4 – trifft gar nicht zu	Kann ich nicht genau sagen
Zentrale Informationen über Vereinbarkeitsangebote werden direkt durch die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) an die Bediensteten kommuniziert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) setzt sich stark dafür ein, dass Bedienstete über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote informiert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirken sich nach Ihrer Einschätzung nicht negativ auf die <u>Karriereentwicklung</u> von Frauen und Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirken sich nicht negativ auf die <u>dienstliche Beurteilung</u> von Frauen und Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Positiv-Beispiele aus Ihrer Dienststelle

7.1 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Frauenförderung in Ihrer Dienststelle in dem Textfeld auf:

<Freitext>

7.2 Bitte führen Sie beispielhafte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien in dem Textfeld auf:

<Freitext>

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.