

Anhang

Datentabellen	115
Fragebögen der Online-Befragungen	242
Interviewleitfäden.....	307

Anhang: Übersicht der Datentabellen

Tabelle 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses insgesamt und nach Ebenen (Landesbereich, Kommunalbereich, Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	119
Tabelle 2: Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023	130
Tabelle 3: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und im Kommunalen Bereich und bei Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes, nach Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	133
Tabelle 4: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung) im Zeitraum 2013 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	147
Tabelle 5: Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung) im Zeitraum 2013 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	149
Tabelle 6: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	151

Tabelle 7: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und Geschlecht im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023	165
Tabelle 8: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und Funktionen insgesamt, und nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum von 2019 bis 2023, zum Stichtag 30. Juni	167
Tabelle 9: Beförderte Beamtinnen/Beamte und höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und jeweiliger Frauenanteil im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023	172
Tabelle 10: Beförderte Beamtinnen/Beamte und höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht, Umfang des Beschäftigungsverhältnisses insgesamt, und nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	173
Tabelle 11: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023	177
Tabelle 12: Beförderte Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	179
Tabelle 13: Beförderte Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023	181
Tabelle 14: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023	184

Tabelle 15: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten insgesamt, nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023	187
Tabelle 16: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst nach Bereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Funktionsebenen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023	191
Tabelle 17: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach ausgewählten Fortbildungsarten im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023	193
Tabelle 18: Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	195
Tabelle 19: Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	206
Tabelle 20: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023	220
Tabelle 21: Neubesetzung von Stellen mit Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023	224
Tabelle 22: Beamtinnen/Beamte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023	229

Tabelle 23: Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023233

Tabelle 24: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023237

Tabelle 1: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses insgesamt und nach Ebenen (Landesbereich, Kommunalbereich, Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Verteilung der Beschäftigten insgesamt, nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Beamtinnen/Beamte, Arbeitnehmende) für die Jahre 2010 bis 2023. Sie unterscheidet dabei auch, ob die Beschäftigten aktiv sind oder sich z. B. in Ausbildung oder ohne Bezüge in Beurlaubung befinden. Zusätzlich wird der Frauenanteil je nach Beschäftigungsverhältnis und Ebene dargestellt, was Rückschlüsse auf geschlechterspezifische Unterschiede erlaubt.

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte		
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	
Insgesamt									
2010	i	214.335	32.680	169.795	1.085	6.510	830	3.435	
	w	140.870	13.955	118.270	390	4.510	705	3.040	
	m	73.465	18.725	51.525	695	2.000	125	395	
	w%	65,7	42,7	69,7	35,9	69,3	84,9	88,5	
	m%	34,3	57,3	30,3	64,1	30,7	15,1	11,5	
2011	i	213.550	32.555	168.950	1.235	5.955	885	3.975	
	w	140.455	14.050	117.780	410	3.990	720	3.500	
	m	73.095	18.505	51.170	825	1.965	165	475	
	w%	65,8	43,2	69,7	33,2	67	81,4	88,1	
	m%	34,2	56,8	30,3	66,8	33	18,6	11,9	
2012	i	213.750	32.705	168.610	1.290	6.245	720	4.180	
	w	140.840	14.250	117.745	420	4.155	585	3.690	
	m	72.910	18.455	50.865	870	2.090	135	490	
	w%	65,9	43,6	69,8	32,6	66,5	81,3	88,3	
	m%	34,1	56,4	30,2	67,4	33,5	18,7	11,7	
2013	i	213.720	32.610	168.610	1.290	6.455	700	4.055	
	w	140.635	14.245	117.435	425	4.375	545	3.610	
	m	73.085	18.365	51.175	865	2.080	155	445	
	w%	65,8	43,7	69,6	32,9	67,8	77,9	89	
	m%	34,2	56,3	30,4	67,1	32,2	22,1	11	
2014	i	214.770	32.550	169.865	1.270	6.090	635	4.360	
	w	141.410	14.260	118.300	420	4.100	480	3.845	
	m	73.360	18.290	51.565	850	1.990	155	515	
	w%	65,8	43,8	69,6	33,1	67,3	75,6	88,2	
	m%	34,2	56,2	30,4	66,9	32,7	24,4	11,8	

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2015	i	212.205	32.170	167.455	1.225	5.970	660	4.730
	w	139.800	14.045	116.655	420	4.000	495	4.185
	m	72.405	18.125	50.800	805	1.970	165	545
	w%	65,9	43,7	69,7	34,3	67	75	88,5
	m%	34,1	56,3	30,3	65,7	33	25	11,5
2016	i	212.650	31.705	168.010	1.350	6.100	730	4.750
	w	139.910	13.925	116.625	460	4.150	480	4.275
	m	72.740	17.780	51.385	890	1.950	250	475
	w%	65,8	43,9	69,4	34,1	68	65,8	90
	m%	34,2	56,1	30,6	65,9	32	34,2	10
2017	i	213.610	31.675	169.445	1.525	5.590	600	4.775
	w	139.695	13.900	116.850	505	3.755	450	4.235
	m	73.915	17.775	52.595	1.020	1.835	150	540
	w%	65,4	43,9	69	33,1	67,2	75	88,7
	m%	34,6	56,1	31	66,9	32,8	25	11,3
2018	i	216.850	31.630	171.420	1.805	6.395	595	5.005
	w	141.345	13.825	117.815	585	4.300	400	4.420
	m	75.505	17.805	53.605	1.220	2.095	195	585
	w%	65,2	43,7	68,7	32,4	67,2	67,2	88,3
	m%	34,8	56,3	31,3	67,6	32,8	32,8	11,7
2019	i	218.585	36.145	167.015	3.130	6.565	930	4.805
	w	141.870	17.225	113.875	1.420	4.390	720	4.235
	m	76.715	18.920	53.140	1.710	2.175	210	570
	w%	64,9	47,7	68,2	45,4	66,9	77,4	88,1
	m%	35,1	52,3	31,8	54,6	33,1	22,6	11,9

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte		
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	
2020	i	226.605	37.105	173.235	4.350	6.075	1.130	4.710	
	w	146.660	17.815	117.860	2.265	3.700	920	4.105	
	m	79.945	19.290	55.375	2.085	2.375	210	605	
	w%	64,7	48	68	52,1	60,9	81,4	87,2	
	m%	35,3	52	32	47,9	39,1	18,6	12,8	
2021	i	227.965	38.285	172.575	4.735	6.145	1.475	4.745	
	w	147.460	18.655	116.925	2.485	4.020	1.215	4.160	
	m	80.505	19.630	55.650	2.250	2.125	260	585	
	w%	64,7	48,7	67,8	52,5	65,4	82,4	87,7	
	m%	35,3	51,3	32,2	47,5	34,6	17,6	12,3	
2022	i	230.000	38.890	174.670	4.315	5.840	1.450	4.835	
	w	147.470	18.735	117.400	2.175	3.790	1.165	4.205	
	m	82.530	20.155	57.270	2.140	2.050	285	630	
	w%	64,1	48,2	67,2	50,4	64,9	80,3	87	
	m%	35,9	51,8	32,8	49,6	35,1	19,7	13	
2023	i	232.710	41.290	175.570	4.345	5.480	1.450	4.575	
	w	149.875	20.615	118.275	2.335	3.500	1.185	3.960	
	m	82.835	20.675	57.295	2.010	1.980	265	615	
	w%	64,4	49,9	67,4	53,7	63,9	81,7	86,6	
	m%	35,6	50,1	32,6	46,3	36,1	18,3	13,4	
Landesbereich¹⁾									
2010	i	126.790	28.975	89.865	990	3.980	780	2.195	
	w	79.885	12.500	61.590	385	2.810	660	1.940	
	m	46.905	16.475	28.275	605	1.170	120	255	
	w%	63	43,1	68,5	38,9	70,6	84,6	88,4	
	m%	37	56,9	31,5	61,1	29,4	15,4	11,6	
2011	i	126.905	28.800	89.920	1.145	3.595	850	2.595	
	w	79.820	12.570	61.460	410	2.430	695	2.255	
	m	47.085	16.230	28.460	735	1.165	155	340	
	w%	62,9	43,6	68,3	35,8	67,6	81,8	86,9	
	m%	37,1	56,4	31,7	64,2	32,4	18,2	13,1	

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2012	i	126.765	28.920	89.155	1.210	4.080	680	2.715
	w	79.570	12.780	60.690	420	2.760	550	2.370
	m	47.195	16.140	28.465	790	1.320	130	345
	w%	62,8	44,2	68,1	34,7	67,6	80,9	87,3
	m%	37,2	55,8	31,9	65,3	32,4	19,1	12,7
2013	i	126.610	28.865	88.795	1.230	4.470	665	2.590
	w	79.440	12.805	60.355	420	3.065	525	2.265
	m	47.170	16.060	28.440	810	1.405	140	325
	w%	62,7	44,4	68	34,1	68,6	78,9	87,5
	m%	37,3	55,6	32	65,9	31,4	21,1	12,5
2014	i	127.540	28.845	89.990	1.230	4.170	605	2.695
	w	79.880	12.855	61.030	420	2.800	450	2.330
	m	47.660	15.990	28.960	810	1.370	155	365
	w%	62,6	44,6	67,8	34,1	67,1	74,4	86,5
	m%	37,4	55,4	32,2	65,9	32,9	25,6	13,5
2015	i	125.510	28.485	88.350	1.150	4.025	630	2.875
	w	78.565	12.650	59.885	415	2.645	480	2.490
	m	46.945	15.835	28.465	735	1.380	150	385
	w%	62,6	44,4	67,8	36,1	65,7	76,2	86,6
	m%	37,4	55,6	32,2	63,9	34,3	23,8	13,4
2016	i	125.865	28.085	88.735	1.255	4.185	710	2.895
	w	78.790	12.575	59.895	460	2.820	470	2.570
	m	47.075	15.510	28.840	795	1.365	240	325
	w%	62,6	44,8	67,5	36,7	67,4	66,2	88,8
	m%	37,4	55,2	32,5	63,3	32,6	33,8	11,2
2017	i	125.960	28.030	89.700	1.430	3.545	570	2.680
	w	78.165	12.600	59.950	505	2.370	430	2.310
	m	47.795	15.430	29.750	925	1.175	140	370
	w%	62,1	45	66,8	35,3	66,9	75,4	86,2
	m%	37,9	55	33,2	64,7	33,1	24,6	13,8

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2018	i	128.050	28.095	90.905	1.720	4.100	565	2.675
	w	79.215	12.585	60.605	580	2.750	385	2.305
	m	48.835	15.510	30.300	1.140	1.350	180	370
	w%	61,9	44,8	66,7	33,7	67,1	68,1	86,2
	m%	38,1	55,2	33,3	66,3	32,9	31,9	13,8
2019	i	128.235	32.630	84.965	3.015	4.105	910	2.605
	w	79.010	16.015	55.850	1.415	2.790	710	2.235
	m	49.225	16.615	29.115	1.600	1.315	200	370
	w%	61,6	49,1	65,7	46,9	68	78	85,8
	m%	38,4	50,9	34,3	53,1	32	22	14,2
2020	i	133.910	33.585	89.085	4.225	3.405	1.100	2.510
	w	82.370	16.645	58.565	2.250	1.900	905	2.100
	m	51.540	16.940	30.520	1.975	1.505	195	410
	w%	61,5	49,6	65,7	53,3	55,8	82,3	83,7
	m%	38,5	50,4	34,3	46,7	44,2	17,7	16,3
2021	i	134.470	34.810	87.750	4.565	3.480	1.440	2.425
	w	82.815	17.520	57.325	2.460	2.255	1.205	2.050
	m	51.655	17.290	30.425	2.105	1.225	235	375
	w%	61,6	50,3	65,3	53,9	64,8	83,7	84,5
	m%	38,4	49,7	34,7	46,1	35,2	16,3	15,5
2022	i	134.860	35.450	88.345	4.140	3.130	1.405	2.390
	w	82.195	17.665	57.245	2.150	2.005	1.140	1.995
	m	52.665	17.785	31.100	1.990	1.125	265	395
	w%	60,9	49,8	64,8	51,9	64,1	81,1	83,5
	m%	39,1	50,2	35,2	48,1	35,9	18,9	16,5
2023	i	136.980	37.830	88.370	4.180	2.905	1.435	2.265
	w	84.535	19.580	57.755	2.315	1.805	1.180	1.895
	m	52.445	18.250	30.615	1.865	1.100	255	370
	w%	61,7	51,8	65,4	55,4	62,1	82,2	83,7
	m%	38,3	48,2	34,6	44,6	37,9	17,8	16,3

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte		
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	
Kommunaler Bereich²⁾									
2010	i	75.335	3.355	68.870	95	1.970	40	1.005	
	w	50.850	1.250	47.390	5	1.285	35	885	
	m	24.485	2.105	21.480	90	685	5	120	
	w%	67,5	37,3	68,8	5,3	65,2	87,5	88,1	
	m%	32,5	62,7	31,2	94,7	34,8	12,5	11,9	
2011	i	74.925	3.405	68.430	90	1.810	25	1.160	
	w	50.805	1.270	47.305	5	1.170	20	1.040	
	m	24.120	2.135	21.125	85	640	5	120	
	w%	67,8	37,3	69,1	5,6	64,6	80	89,7	
	m%	32,2	62,7	30,9	94,4	35,4	20	10,3	
2012	i	75.215	3.430	68.725	80	1.695	35	1.250	
	w	51.130	1.255	47.650	-*	1.065	25	1.130	
	m	24.085	2.175	21.075	-	630	10	120	
	w%	68,0	36,6	69,3	-	62,8	71,4	90,4	
	m%	32,0	63,4	30,7	-	37,2	28,6	9,6	
2013	i	75.135	3.390	68.870	65	1.535	30	1.245	
	w	51.150	1.225	47.795	5	975	20	1.140	
	m	23.985	2.165	21.075	60	560	10	105	
	w%	68,1	36,1	69,4	7,7	63,5	66,7	91,6	
	m%	31,9	63,9	30,6	92,3	36,5	33,3	8,4	
2014	i	75.245	3.365	68.950	40	1.450	25	1.415	
	w	51.475	1.190	48.020	-	950	20	1.290	
	m	23.770	2.175	20.930	-	500	5	125	
	w%	68,4	35,4	69,6	-	65,5	80	91,2	
	m%	31,6	64,6	30,4	-	34,5	20	8,8	
2015	i	74.865	3.345	68.350	75	1.445	25	1.625	
	w	51.345	1.180	47.685	-	980	15	1.485	
	m	23.520	2.165	20.665	-	465	10	140	
	w%	68,6	35,3	69,8	-	67,8	60	91,4	
	m%	31,4	64,7	30,2	-	32,2	40	8,6	

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2016	i	75.175	3.285	68.690	95	1.470	20	1.620
	w	51.470	1.135	47.825	-	1.005	10	1.495
	m	23.705	2.150	20.865	-	465	10	125
	w%	68,5	34,6	69,6	-	68,4	50	92,3
	m%	31,5	65,4	30,4	-	31,6	50	7,7
2017	i	76.015	3.310	69.235	95	1.520	30	1.830
	w	51.875	1.090	48.080	-	1.005	20	1.680
	m	24.140	2.220	21.155	-	515	10	150
	w%	68,2	32,9	69,4	-	66,1	66,7	91,8
	m%	31,8	67,1	30,6	-	33,9	33,3	8,2
2018	i	77.240	3.215	70.070	85	1.765	30	2.070
	w	52.590	1.040	48.485	5	1.165	15	1.880
	m	24.650	2.175	21.585	80	600	15	190
	w%	68,1	32,3	69,2	5,9	66	50	90,8
	m%	31,9	67,7	30,8	94,1	34	50	9,2
2019	i	79.075	3.205	71.830	110	1.975	15	1.935
	w	53.610	1.015	49.560	5	1.255	10	1.765
	m	25.465	2.190	22.270	105	720	5	170
	w%	67,8	31,7	69	4,5	63,5	66,7	91,2
	m%	32,2	68,3	31	95,5	36,5	33,3	8,8
2020	i	81.645	3.225	73.965	125	2.205	25	2.100
	w	55.290	985	50.900	15	1.465	10	1.915
	m	26.355	2.240	23.065	110	740	15	185
	w%	67,7	30,5	68,8	12,0	66,4	40,0	91,2
	m%	32,3	69,5	31,2	88,0	33,6	60,0	8,8
2021	i	82.435	3.180	74.575	175	2.245	35	2.230
	w	55.700	955	51.220	20	1.460	10	2.035
	m	26.735	2.225	23.355	155	785	25	195
	w%	67,6	30,0	68,7	11,4	65,0	28,6	91,3
	m%	32,4	70,0	31,3	88,6	35,0	71,4	8,7

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2022	i	83.520	3.155	75.715	175	2.270	40	2.165
	w	55.945	890	51.570	30	1.480	20	1.960
	m	27.575	2.265	24.145	145	790	20	205
	w%	67,0	28,2	68,1	17,1	65,2	50,0	90,5
	m%	33,0	71,8	31,9	82,9	34,8	50,0	9,5
2023	i	84.325	3.170	76.760	165	2.160	20	2.050
	w	56.220	855	52.095	20	1.400	10	1.840
	m	28.105	2.315	24.665	145	760	10	210
	w%	66,7	27,0	67,9	12,1	64,8	50,0	89,8
	m%	33,3	73,0	32,1	87,9	35,2	50,0	10,2
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes								
2010	i	12.210	350	11.055	-	560	10	235
	w	10.135	205	9.285	-	415	10	220
	m	2.075	145	1.770	-	145	0	15
	w%	83	58,6	84	-	74,1	100	93,6
	m%	17	41,4	16	-	25,9	0	6,4
2011	i	11.720	350	10.595	-	545	10	220
	w	9.830	210	9.015	-	390	10	205
	m	1.890	140	1.580	-	155	0	15
	w%	83,9	60	85,1	-	71,6	100	93,2
	m%	16,1	40	14,9	-	28,4	0	6,8
2012	i	11.770	350	10.730	-	470	5	210
	w	10.140	210	9.400	-	330	5	190
	m	1.630	140	1.330	-	140	0	20
	w%	86,2	60	87,6	-	70,2	100	90,5
	m%	13,8	40	12,4	-	29,8	0	9,5
2013	i	11.970	350	10.945	-	450	5	220
	w	10.040	215	9.285	-	335	5	200
	m	1.930	135	1.660	-	115	0	20
	w%	83,9	61,4	84,8	-	74,4	100	90,9
	m%	16,1	38,6	15,2	-	25,6	0	9,1

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2014	i	11.990	340	10.925	-	470	5	250
	w	10.050	215	9.255	-	355	5	225
	m	1.940	125	1.670	-	115	0	25
	w%	83,8	63,2	84,7	-	75,5	100	90
	m%	16,2	36,8	15,3	-	24,5	0	10
2015	i	11.825	340	10.755	-	500	5	225
	w	9.890	215	9.080	-	380	-	210
	m	1.935	125	1.675	-	120	-	15
	w%	83,6	63,2	84,4	-	76	-	93,3
	m%	16,4	36,8	15,6	-	24	-	6,7
2016	i	11.610	335	10.585	-	450	-	240
	w	9.650	210	8.900	-	325	-	215
	m	1.960	125	1.685	-	125	-	25
	w%	83,1	62,7	84,1	-	72,2	-	89,6
	m%	16,9	37,3	15,9	-	27,8	-	10,4
2017	i	11.635	330	10.510	-	525	-	270
	w	9.655	205	8.820	-	385	-	245
	m	1.980	125	1.690	-	140	-	25
	w%	83	62,1	83,9	-	73,3	-	90,7
	m%	17	37,9	16,1	-	26,7	-	9,3
2018	i	11.560	320	10.445	-	530	-	260
	w	9.545	200	8.720	-	385	-	235
	m	2.015	120	1.725	-	145	-	25
	w%	82,6	62,5	83,5	-	72,6	-	90,4
	m%	17,4	37,5	16,5	-	27,4	-	9,6
2019	i	11.275	310	10.215	-	485	-	265
	w	9.245	190	8.470	-	345	-	235
	m	2.030	120	1.745	-	140	-	30
	w%	82	61,3	82,9	-	71,1	-	88,7
	m%	18	38,7	17,1	-	28,9	-	11,3

Berichts- jahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2020	i	11.050	295	10.180	-	465	-	100
	w	8.995	185	8.390	-	335	-	85
	m	2.055	110	1.790	-	130	-	15
	w%	81,4	62,7	82,4	-	72	-	85
	m%	18,6	37,3	17,6	-	28	-	15
2021	i	11.060	295	10.255	-	425	-	85
	w	8.940	185	8.380	-	305	-	80
	m	2.120	110	1.875	-	120	-	5
	w%	80,8	62,7	81,7	-	71,8	-	94,1
	m%	19,2	37,3	18,3	-	28,2	-	5,9
2022	i	11.625	290	10.610	-	440	-	280
	w	9.325	180	8.585	-	305	-	250
	m	2.300	110	2.025	-	135	-	30
	w%	80,2	62,1	80,9	-	69,3	-	89,3
	m%	19,8	37,9	19,1	-	30,7	-	10,7
2023	i	11.405	290	10.445	-	415	-	255
	w	9.125	180	8.425	-	295	-	225
	m	2.280	110	2.020	-	120	-	30
	w%	80	62,1	80,7	-	71,1	-	88,2
	m%	20	37,9	19,3	-	28,9	-	11,8

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Aufsicht des Landes ohne Sozialversicherungsträger.
2) Kernhaushalte (einschließlich Kommunalen Sozialverband Sachsen) und Sonderrechnungen der Gemeinden/Gemeindeverbände sowie Zweckverbände.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen*.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/18-23

* Erläuterung des Statistischen Landesamts Sachsen zu den gerundeten Zahlen: Die erhobenen Daten werden nach § 18 SächsStatG geheim gehalten. Danach sind Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse, die für eine Landes- oder Kommunalstatistik gemacht werden und die dem bzw. der Befragten oder Betroffenen zugeordnet werden können, von den mit der Durchführung der Statistiken betrauten Personen geheim zu halten, soweit in diesem Gesetz oder in einer Landesstatistik anordnenden Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

Zur Sicherstellung der Geheimhaltung wird im Rahmen der Sächsischen Frauenförderungsstatistik ein Rundungsverfahren angewendet. Alle Tabellenfelder werden zunächst ohne Rundung ermittelt. Anschließend wird jede Zahl für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Damit beträgt, je ausgewiesenem Datenfeld die Abweichung vom Echtwert maximal 2 Personen. Dies gilt auch für summierte Werte innerhalb der Tabellen, da diese zunächst anhand der ungerundeten Werte ermittelt und anschließend gerundet werden. Zu beachten ist, dass in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten können, wenn man innerhalb einer Tabelle die gerundeten Werte aufsummiert.

* Ein Tabellenwert von „-“ bedeutet, dass es sich um weniger als drei Beschäftigte handelt. Daraus schließend kann der Anteil der Frauen und Männer nicht berechnet werden.

Tabelle 2: Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach Beschäftigungsbereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle gibt einen Überblick über die Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Funktionsbereichen (z. B. Krankenhäuser, Schulen, Gerichte) zum Stichtag 30. Juni 2023. Dabei wird die Verteilung auf Beamtinnen/Beamte, Arbeitnehmende und Auszubildende sowie die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Bereiche dargestellt. Besonders auffällig sind dabei die Unterschiede zwischen Bereichen mit hoher und niedriger Frauenrepräsentation.

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende
Insgesamt	i	232.710	41.290	175.570	4.345	5.480	1.450	4.575
	w	149.875	20.615	118.275	2.335	3.500	1.185	3.960
	m	82.835	20.675	57.295	2.010	1.980	265	615
	w%	64,4	49,9	67,4	53,7	63,9	81,7	86,6
	m%	35,6	50,1	32,6	46,3	36,1	18,3	13,4
Allgemeine Behörden	i	26.990	9.035	16.220	600	580	185	365
	w	16.530	5.740	9.735	315	295	145	305
	m	10.460	3.295	6.485	285	285	40	60
	w%	61,2	63,5	60	52,5	50,9	78,4	83,6
	m%	38,8	36,5	40	47,5	49,1	21,6	16,4
Krankenhäuser	i	24.880	85	22.060	-	1.690	20	1.030
	w	17.980	15	15.780	-	1.305	5	875
	m	6.900	70	6.280	-	385	15	155
	w%	72,3	17,6	71,5	-	77,2	25	85
	m%	27,7	82,4	28,5	-	22,8	75	15
Schulen	i	37.015	10.195	23.835	1.630	80	860	415
	w	28.120	7.415	18.285	1.200	65	790	365
	m	8.895	2.780	5.550	430	15	70	50
	w%	76	72,7	76,7	73,6	81,3	91,9	88
	m%	24	27,3	23,3	26,4	18,7	8,1	12

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende
Hochschulen ¹⁾	i	20.200	1.770	17.810	-	175	40	410
	w	9.260	475	8.400	-	70	10	305
	m	10.940	1.295	9.410	-	105	30	105
	w%	45,8	26,8	47,2	-	40	25	74,4
	m%	54,2	73,2	52,8	-	60	75	25,6
Gerichte	i	5.270	3.170	1.275	355	420	40	15
	w	3.655	2.025	1.120	245	215	35	15
	m	1.615	1.145	155	110	205	5	0
	w%	69,4	63,9	87,8	69	51,2	87,5	100
	m%	30,6	36,1	12,2	31	48,8	12,5	0
Staatsanwaltschaften	i	1.090	745	305	-	-	35	5
	w	780	465	280	-	-	30	5
	m	310	280	25	-	-	5	0
	w%	71,6	62,4	91,8	-	-	85,7	100
	m%	28,4	37,6	8,2	-	-	14,3	0
Justizvollzugsanstalten	i	2.130	1.265	640	185	5	20	20
	w	805	345	360	60	5	15	20
	m	1.325	920	280	125	0	5	0
	w%	37,8	27,3	56,3	32,4	100	75	100
	m%	62,2	72,7	43,7	67,6	0	25	0
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerin- nen und Einwohnern	i	51.310	3.030	45.340	160	1.500	20	1.265
	w	33.785	770	30.915	15	960	10	1.120
	m	17.525	2.260	14.425	145	540	10	145
	w%	65,8	25,4	68,2	9,4	64	50	88,5
	m%	34,2	74,6	31,8	90,6	36	50	11,5
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnerin- nen und Einwohnern	i	15.215	45	14.730	5	135	-	300
	w	11.270	25	10.855	5	100	-	285
	m	3.945	20	3.875	0	35	-	15
	w%	74,1	55,6	73,7	100	74,1	-	95
	m%	25,9	44,4	26,3	0	25,9	-	5

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beschäftigte in Ausbildung		Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte	
					Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende	Beamtinnen/ Beamte	Arbeitnehmende
Eigenbetriebe/Zweckverbände	i	12.100	10	11.605	-	175	-	310
	w	6.935	5	6.590	-	55	-	280
	m	5.165	5	5.015	-	120	-	30
	w%	57,3	50	56,8	-	31,4	-	90,3
	m%	42,7	50	43,2	-	68,6	-	9,7
Polizei	i	15.520	11.650	2.170	1.405	10	240	40
	w	5.060	3.160	1.225	495	-	150	30
	m	10.460	8.490	945	910	-	90	10
	w%	32,6	27,1	56,5	35,2	-	62,5	75
	m%	67,4	72,9	43,5	64,8	-	37,5	25
Sparkassen	i	7.955	-	7.550	-	275	-	125
	w	5.545	-	5.305	-	120	-	120
	m	2.410	-	2.245	-	155	-	5
	w%	69,7	-	70,3	-	43,6	-	96
	m%	30,3	-	29,7	-	56,4	-	4
Sonst. öffentl.-rechtl. Einrichtungen/ Sozialversicherungsträger	i	13.035	290	12.040	-	430	-	275
	w	10.150	180	9.420	-	310	-	240
	m	2.885	110	2.620	-	120	-	35
	w%	77,9	62,1	78,2	-	72,1	-	87,3
	m%	22,1	37,9	21,8	-	27,9	-	12,7

1) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 3: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen im Kommunalen Bereich und bei Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes, nach Geschlecht, Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Dargestellt sind die Zahlen der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie deren Anteil an Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmenden zwischen 2019 und 2023. Die Tabelle verdeutlicht auch die Unterschiede in den Beschäftigungsmodellen (z. B. Teilzeit) nach Geschlecht im kommunalen Bereich und bei Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes. Dies zeigt die Prävalenz von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere bei weiblichen Beschäftigten.

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Kommunaler Bereich³⁾								
2019	i	77.125	42.465	2.865	39.600	34.660	450	34.210
	w	51.840	21.830	665	21.165	30.010	360	29.650
	m	25.285	20.635	2.200	18.435	4.650	90	4.560
	w%	67,2	51,4	23,2	53,4	86,6	80	86,7
	m%	32,8	48,6	76,8	46,6	13,4	20	13,3
2020	i	79.520	42.435	2.910	39.525	37.085	440	36.645
	w	53.365	21.445	640	20.805	31.920	360	31.560
	m	26.155	20.990	2.270	18.720	5.165	80	5.085
	w%	67,1	50,5	22	52,6	86,1	81,8	86,1
	m%	32,9	49,5	78	47,4	13,9	18,2	13,9
2021	i	80.170	41.705	2.905	38.800	38.465	450	38.015
	w	53.655	20.545	605	19.940	33.110	370	32.740
	m	26.515	21.160	2.300	18.860	5.355	80	5.275
	w%	66,9	49,3	20,8	51,4	86,1	82,2	86,1
	m%	33,1	50,7	79,2	48,6	13,9	17,8	13,9
2022	i	81.310	41.920	2.890	39.025	39.395	435	38.955
	w	53.970	20.305	560	19.745	33.660	355	33.305
	m	27.340	21.615	2.330	19.280	5.735	80	5.650
	w%	66,4	48,4	19,4	50,6	85,4	81,6	85,5
	m%	33,6	51,6	80,6	49,4	14,6	18,4	14,5

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2023	i	82.255	42.435	2.895	39.545	39.820	445	39.375
	w	54.370	20.445	520	19.925	33.925	350	33.575
	m	27.885	21.990	2.375	19.620	5.895	95	5.800
	w%	66,1	48,2	18	50,4	85,2	78,7	85,3
	m%	33,9	51,8	82	49,6	14,8	21,3	14,7
Gemeinden/Gemeindeverbände								
2019	i	74.585	40.450	2.830	37.620	34.135	440	33.695
	w	50.800	21.225	645	20.580	29.570	350	29.220
	m	23.785	19.225	2.185	17.040	4.565	90	4.475
	w%	68,1	52,5	22,8	54,7	86,6	79,5	86,7
	m%	31,9	47,5	77,2	45,3	13,4	20,5	13,3
2020	i	76.935	40.415	2.875	37.540	36.520	425	36.095
	w	52.305	20.870	625	20.240	31.440	345	31.090
	m	24.630	19.545	2.250	17.300	5.080	80	5.005
	w%	68	51,6	21,7	53,9	86,1	81,2	86,1
	m%	32	48,4	78,3	46,1	13,9	18,8	13,9
2021	i	77.520	39.645	2.870	36.775	37.875	435	37.440
	w	52.580	19.960	595	19.370	32.620	355	32.260
	m	24.940	19.685	2.275	17.405	5.255	80	5.180
	w%	67,8	50,3	20,7	52,7	86,1	81,6	86,2
	m%	32,2	49,7	79,3	47,3	13,9	18,4	13,8
2022	i	78.655	39.870	2.855	37.015	38.790	425	38.365
	w	52.890	19.715	545	19.165	33.175	345	32.835
	m	25.765	20.155	2.310	17.850	5.615	80	5.530
	w%	67,2	49,4	19,1	51,8	85,5	81,2	85,6
	m%	32,8	50,6	80,9	48,2	14,5	18,8	14,4
2023	i	79.640	40.390	2.855	37.535	39.250	430	38.820
	w	53.315	19.850	505	19.345	33.460	340	33.120
	m	26.325	20.540	2.350	18.190	5.790	90	5.700
	w%	66,9	49,1	17,7	51,5	85,2	79,1	85,3
	m%	33,1	50,9	82,3	48,5	14,8	20,9	14,7

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Kernhaushalte⁴⁾								
2019	i	61.330	33.390	2.825	30.570	27.940	435	27.505
	w	42.000	17.530	645	16.885	24.465	345	24.120
	m	19.330	15.860	2.180	13.685	3.475	90	3.385
	w%	68,5	52,5	22,8	55,2	87,6	79,3	87,7
	m%	31,5	47,5	77,2	44,8	12,4	20,7	12,3
2020	i	63.050	33.360	2.870	30.495	29.690	425	29.265
	w	43.035	17.205	625	16.580	25.830	345	25.485
	m	20.015	16.155	2.245	13.915	3.860	80	3.780
	w%	68,3	51,6	21,8	54,4	87	81,2	87,1
	m%	31,7	48,4	78,2	45,6	13	18,8	12,9
2021	i	63.770	33.105	2.865	30.235	30.670	435	30.235
	w	43.485	16.780	590	16.190	26.705	355	26.350
	m	20.285	16.325	2.275	14.045	3.965	80	3.885
	w%	68,2	50,7	20,6	53,5	87,1	81,6	87,2
	m%	31,8	49,3	79,4	46,5	12,9	18,4	12,8
2022	i	64.830	33.270	2.850	30.420	31.560	420	31.135
	w	43.775	16.495	545	15.950	27.280	345	26.940
	m	21.055	16.775	2.305	14.470	4.280	75	4.195
	w%	67,5	49,6	19,1	52,4	86,4	82,1	86,5
	m%	32,5	50,4	80,9	47,6	13,6	17,9	13,5
2023	i	65.535	33.720	2.850	30.870	31.810	430	31.385
	w	44.100	16.650	505	16.145	27.455	340	27.115
	m	21.435	17.070	2.345	14.725	4.355	90	4.270
	w%	67,3	49,4	17,7	52,3	86,3	79,1	86,4
	m%	32,7	50,6	82,3	47,7	13,7	20,9	13,6

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Sonderrechnungen⁵⁾								
2019	i	13.255	7.055	5	7.050	6.195	-	6.195
	w	8.800	3.695	-	3.695	5.105	-	5.100
	m	4.455	3.360	-	3.355	1.090	-	1.095
	w%	66,4	52,4	-	52,4	82,4	-	82,3
	m%	33,6	47,6	-	47,6	17,6	-	17,7
2020	i	13.885	7.055	5	7.045	6.830	-	6.830
	w	9.275	3.665	-	3.665	5.610	-	5.605
	m	4.610	3.390	-	3.380	1.220	-	1.225
	w%	66,8	51,9	-	52	82,1	-	82,1
	m%	33,2	48,1	-	48	17,9	-	17,9
2021	i	13.750	6.545	5	6.535	7.210	-	7.205
	w	9.095	3.185	-	3.180	5.915	-	5.915
	m	4.655	3.360	-	3.355	1.295	-	1.290
	w%	66,1	48,7	-	48,7	82	-	82,1
	m%	33,9	51,3	-	51,3	18	-	17,9
2022	i	13.825	6.600	5	6.590	7.230	-	7.230
	w	9.115	3.220	-	3.220	5.895	-	5.895
	m	4.710	3.380	-	3.370	1.335	-	1.335
	w%	65,9	48,8	-	48,9	81,5	-	81,5
	m%	34,1	51,2	-	51,1	18,5	-	18,5
2023	i	14.105	6.665	5	6.660	7.435	-	7.435
	w	9.210	3.205	-	3.200	6.010	-	6.010
	m	4.895	3.460	-	3.460	1.425	-	1.425
	w%	65,3	48,1	-	48	80,8	-	80,8
	m%	34,7	51,9	-	52	19,2	-	19,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Eigenbetriebe								
2019	i	8.625	4.365	5	4.360	4.260	-	4.260
	w	5.370	1.955	-	1.950	3.415	-	3.415
	m	3.255	2.410	-	2.410	845	-	845
	w%	62,3	44,8	-	44,7	80,2	-	80,2
	m%	37,7	55,2	-	55,3	19,8	-	19,8
2020	i	9.035	4.285	5	4.275	4.750	-	4.750
	w	5.640	1.830	-	1.830	3.810	-	3.810
	m	3.395	2.455	-	2.445	940	-	940
	w%	62,4	42,7	-	42,8	80,2	-	80,2
	m%	37,6	57,3	-	57,2	19,8	-	19,8
2021	i	9.100	4.010	5	4.005	5.090	-	5.085
	w	5.660	1.575	-	1.570	4.085	-	4.085
	m	3.440	2.435	-	2.435	1.005	-	1.000
	w%	62,2	39,3	-	39,2	80,3	-	80,3
	m%	37,8	60,7	-	60,8	19,7	-	19,7
2022	i	9.180	4.175	5	4.170	5.000	-	5.000
	w	5.680	1.685	-	1.685	3.995	-	3.995
	m	3.500	2.490	-	2.485	1.005	-	1.005
	w%	61,9	40,4	-	40,4	79,9	-	79,9
	m%	38,1	59,6	-	59,6	20,1	-	20,1
2023	i	9.335	4.230	5	4.225	5.105	-	5.100
	w	5.700	1.670	-	1.665	4.035	-	4.030
	m	3.635	2.560	-	2.560	1.070	-	1.070
	w%	61,1	39,5	-	39,4	79	-	79
	m%	38,9	60,5	-	60,6	21	-	21

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Krankenhäuser								
2019	i	4.625	2.690	-	2.690	1.935	-	1.935
	w	3.430	1.745	-	1.745	1.685	-	1.685
	m	1.195	945	-	945	250	-	250
	w%	74,2	64,9	-	64,9	87,1	-	87,1
	m%	25,8	35,1	-	35,1	12,9	-	12,9
2020	i	4.850	2.770	-	2.770	2.080	-	2.080
	w	3.630	1.835	-	1.835	1.795	-	1.795
	m	1.220	935	-	935	285	-	285
	w%	74,8	66,2	-	66,2	86,3	-	86,3
	m%	25,2	33,8	-	33,8	13,7	-	13,7
2021	i	4.650	2.530	-	2.530	2.120	-	2.120
	w	3.435	1.610	-	1.610	1.825	-	1.825
	m	1.215	920	-	920	295	-	295
	w%	73,9	63,6	-	63,6	86,1	-	86,1
	m%	26,1	36,4	-	36,4	13,9	-	13,9
2022	i	4.650	2.420	-	2.420	2.230	-	2.230
	w	3.435	1.535	-	1.535	1.900	-	1.900
	m	1.215	885	-	885	330	-	330
	w%	73,9	63,4	-	63,4	85,2	-	85,2
	m%	26,1	36,6	-	36,6	14,8	-	14,8
2023	i	4.770	2.435	-	2.435	2.335	-	2.335
	w	3.510	1.535	-	1.535	1.975	-	1.975
	m	1.260	900	-	900	360	-	360
	w%	73,6	63	-	63	84,6	-	84,6
	m%	26,4	37	-	37	15,4	-	15,4

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform								
2019	i	2.540	2.015	35	1.980	525	10	510
	w	1.040	600	15	585	440	10	430
	m	1.500	1.415	20	1.395	85	0	80
	w%	40,9	29,8	42,9	29,5	83,8	100	84,3
	m%	59,1	70,2	57,1	70,5	16,2	0	15,7
2020	i	2.585	2.020	35	1.985	565	15	550
	w	1.055	575	15	565	480	10	470
	m	1.530	1.445	20	1.420	85	5	80
	w%	40,8	28,5	42,9	28,5	85	66,7	85,5
	m%	59,2	71,5	57,1	71,5	15	33,3	14,5
2021	i	2.650	2.060	35	2.030	590	15	575
	w	1.075	585	15	570	490	10	480
	m	1.575	1.475	20	1.460	100	5	95
	w%	40,6	28,4	42,9	28,1	83,1	66,7	83,5
	m%	59,4	71,6	57,1	71,9	16,9	33,3	16,5
2022	i	2.655	2.050	35	2.015	605	15	590
	w	1.075	590	15	580	485	10	475
	m	1.580	1.460	20	1.435	120	5	115
	w%	40,5	28,8	42,9	28,8	80,2	66,7	80,5
	m%	59,5	71,2	57,1	71,2	19,8	33,3	19,5
2023	i	2.620	2.045	35	2.010	570	15	560
	w	1.055	595	15	580	465	10	450
	m	1.565	1.450	20	1.430	105	5	110
	w%	40,3	29,1	42,9	28,9	81,6	66,7	80,4
	m%	59,7	70,9	57,1	71,1	18,4	33,3	19,6

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
darunter Zweckverbände								
2019	i	2.400	1.920	5	1.915	480	-	480
	w	950	555	5	550	400	-	400
	m	1.450	1.365	0	1.365	80	-	80
	w%	39,6	28,9	100	28,7	83,3	-	83,3
	m%	60,4	71,1	0	71,3	16,7	-	16,7
2020	i	2.435	1.920	5	1.915	510	-	510
	w	960	530	5	525	430	-	430
	m	1.475	1.390	0	1.390	80	-	80
	w%	39,4	27,6	100	27,4	84,3	-	84,3
	m%	60,6	72,4	0	72,6	15,7	-	15,7
2021	i	2.500	1.965	5	1.960	535	-	535
	w	985	540	5	535	445	-	445
	m	1.515	1.425	0	1.425	90	-	90
	w%	39,4	27,5	100	27,3	83,2	-	83,2
	m%	60,6	72,5	0	72,7	16,8	-	16,8
2022	i	2.505	1.950	5	1.945	555	-	555
	w	985	545	5	540	440	-	440
	m	1.520	1.405	0	1.405	115	-	115
	w%	39,3	27,9	100	27,8	79,3	-	79,3
	m%	60,7	72,1	0	72,2	20,7	-	20,7
2023	i	2.455	1.935	5	1.930	520	-	520
	w	950	540	5	535	415	-	415
	m	1.505	1.395	0	1.395	105	-	105
	w%	38,7	27,9	100	27,7	79,8	-	79,8
	m%	61,3	72,1	0	72,3	20,2	-	20,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes								
2019	i	11.010	6.685	180	6.505	4.325	125	4.200
	w	9.005	4.880	80	4.800	4.125	110	4.015
	m	2.005	1.805	100	1.705	200	15	185
	w%	81,8	73	44,4	73,8	95,4	88	95,6
	m%	18,2	27	55,6	26,2	4,6	12	4,4
2020	i	10.945	6.785	175	6.610	4.160	120	4.035
	w	8.910	4.940	80	4.860	3.970	105	3.865
	m	2.035	1.845	95	1.750	190	15	170
	w%	81,4	72,8	45,7	73,5	95,4	87,5	95,8
	m%	18,6	27,2	54,3	26,5	4,6	12,5	4,2
2021	i	10.975	6.885	175	6.710	4.085	120	3.970
	w	8.865	4.975	75	4.900	3.885	110	3.780
	m	2.110	1.910	100	1.810	200	10	190
	w%	80,8	72,3	42,9	73	95,1	91,7	95,2
	m%	19,2	27,7	57,1	27	4,9	8,3	4,8
2022	i	11.340	6.935	180	6.755	4.405	110	4.290
	w	9.075	4.915	80	4.830	4.160	100	4.060
	m	2.265	2.020	100	1.925	245	10	230
	w%	80	70,9	44,4	71,5	94,4	90,9	94,6
	m%	20	29,1	55,6	28,5	5,6	9,1	5,4
2023	i	11.150	7.000	185	6.815	4.150	105	4.045
	w	8.900	4.960	80	4.880	3.940	100	3.840
	m	2.250	2.040	105	1.935	210	5	205
	w%	79,8	70,9	43,2	71,6	94,9	95,2	94,9
	m%	20,2	29,1	56,8	28,4	5,1	4,8	5,1

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Krankenversicherung								
2019	i	7.280	4.480	-	4.480	2.800	-	2.800
	w	5.955	3.285	-	3.285	2.670	-	2.670
	m	1.325	1.195	-	1.195	130	-	130
	w%	81,8	73,3	-	73,3	95,4	-	95,4
	m%	18,2	26,7	-	26,7	4,6	-	4,6
2020	i	7.355	4.645	-	4.645	2.710	-	2.710
	w	6.005	3.420	-	3.420	2.590	-	2.590
	m	1.350	1.225	-	1.225	120	-	120
	w%	81,6	73,6	-	73,6	95,6	-	95,6
	m%	18,4	26,4	-	26,4	4,4	-	4,4
2021	i	7.290	4.685	-	4.685	2.605	-	2.605
	w	5.915	3.430	-	3.430	2.480	-	2.480
	m	1.375	1.255	-	1.255	125	-	125
	w%	81,1	73,2	-	73,2	95,2	-	95,2
	m%	18,9	26,8	-	26,8	4,8	-	4,8
2022	i	6.975	4.225	-	4.225	2.750	-	2.750
	w	5.605	3.005	-	3.005	2.600	-	2.600
	m	1.370	1.220	-	1.220	150	-	150
	w%	80,4	71,1	-	71,1	94,5	-	94,5
	m%	19,6	28,9	-	28,9	5,5	-	5,5
2023	i	6.875	4.335	-	4.335	2.540	-	2.540
	w	5.505	3.090	-	3.090	2.415	-	2.415
	m	1.370	1.245	-	1.245	125	-	125
	w%	80,1	71,3	-	71,3	95,1	-	95,1
	m%	19,9	28,7	-	28,7	4,9	-	4,9

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Unfallversicherung								
2019	i	150	90	-	90	60	-	60
	w	115	60	-	60	55	-	55
	m	35	30	-	30	5	-	5
	w%	76,7	66,7	-	66,7	91,7	-	91,7
	m%	23,3	33,3	-	33,3	8,3	-	8,3
2020	i	150	85	-	85	65	-	65
	w	115	55	-	55	60	-	60
	m	35	30	-	30	5	-	5
	w%	76,7	64,7	-	64,7	92,3	-	92,3
	m%	23,3	35,3	-	35,3	7,7	-	7,7
2021	i	150	85	-	85	65	-	65
	w	115	55	-	55	60	-	60
	m	35	30	-	30	5	-	5
	w%	76,7	64,7	-	64,7	92,3	-	92,3
	m%	23,3	35,3	-	35,3	7,7	-	7,7
2022	i	175	100	-	100	75	-	75
	w	135	75	-	75	65	-	65
	m	40	25	-	25	10	-	10
	w%	77,1	75	-	75	86,7	-	86,7
	m%	22,9	25	-	25	13,3	-	13,3
2023	i	150	85	-	85	65	-	65
	w	120	60	-	60	60	-	60
	m	30	25	-	25	5	-	5
	w%	80	70,6	-	70,6	92,3	-	92,3
	m%	20	29,4	-	29,4	7,7	-	7,7

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Rentenversicherung								
2019	i	3.580	2.115	180	1.930	1.470	125	1.340
	w	2.940	1.540	80	1.455	1.400	110	1.290
	m	640	575	100	475	70	15	50
	w%	82,1	72,8	44,4	75,4	95,2	88	96,3
	m%	17,9	27,2	55,6	24,6	4,8	12	3,7
2020	i	3.440	2.055	175	1.880	1.385	120	1.265
	w	2.790	1.465	80	1.385	1.325	105	1.220
	m	650	590	95	495	60	15	45
	w%	81,1	71,3	45,7	73,7	95,7	87,5	96,4
	m%	18,9	28,7	54,3	26,3	4,3	12,5	3,6
2021	i	3.530	2.120	175	1.945	1.410	120	1.295
	w	2.835	1.490	75	1.415	1.345	110	1.235
	m	695	630	100	530	65	10	60
	w%	80,3	70,3	42,9	72,8	95,4	91,7	95,4
	m%	19,7	29,7	57,1	27,2	4,6	8,3	4,6
2022	i	3.555	2.170	180	1.995	1.380	110	1.270
	w	2.830	1.520	80	1.440	1.310	100	1.210
	m	725	650	100	555	70	10	60
	w%	79,6	70	44,4	72,2	94,9	90,9	95,3
	m%	20,4	30	55,6	27,8	5,1	9,1	4,7
2023	i	3.485	2.155	185	1.970	1.330	105	1.225
	w	2.770	1.510	80	1.430	1.265	100	1.160
	m	715	645	105	540	65	5	65
	w%	79,5	70,1	43,2	72,6	95,1	95,2	94,7
	m%	20,5	29,9	56,8	27,4	4,9	4,8	5,3

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentl.-rechtl. Rechtsform nach SGB (Land)								
2019	i	-	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-
2020	i	-	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-
2021	i	-	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-
2022	i	635	440	-	440	195	-	195
	w	500	315	-	315	185	-	185
	m	135	125	-	125	10	-	10
	w%	78,7	71,6	-	71,6	94,9	-	94,9
	m%	21,3	28,4	-	28,4	5,1	-	5,1
2023	i	635	420	-	420	215	-	215
	w	505	300	-	300	200	-	200
	m	130	120	-	120	15	-	15
	w%	79,5	71,4	-	71,4	93	-	93
	m%	20,5	28,6	-	28,6	7	-	7

1) Einschließlich Beschäftigte in Ausbildung, aber außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

2) Einschließlich Beschäftigte in Altersteilzeit.

3) Der Kommunale Bereich umfasst Gemeinden/Gemeindeverbände (Kernhaushalte und Sonderrechnungen), sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform.

4) Alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen des Landes, der Gemeinden/Gemeindeverbände und der Sozialversicherungsträger die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt und Personalausgaben ausgewiesen werden.

5) Dieser Begriff wird in den Finanz- und Personalstatistiken als Synonym für rechtlich unselbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform verwendet, die über eine eigene Wirtschafts-/Rechnungsführung verfügen, deren Einnahmen und Ausgaben also nicht im Kernhaushalt enthalten sind. Zu den Sonderrechnungen zählen Staatsbetriebe nach § 26 SächsHO, kommunale Eigenbetriebe sowie Krankenhäuser von Land und Gemeinden/Gemeindeverbänden.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 4: Beschäftigte mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung) im Zeitraum 2013 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Anzahl und den Frauenanteil der obersten Leitungsfunktionen in verschiedenen Funktionsbereichen (z. B. Krankenhäuser, Schulen, Gerichte) über die Jahre 2013 bis 2023. Besondere Unterschiede werden dabei zwischen stark männerdominierten Bereichen, wie der Polizei, und Bereichen mit hohen Frauenanteilen, wie Schulen, sichtbar.

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Insgesamt ¹⁾	i	4.776	5.148	4.992	4.943	4.983	5.265	5.187	5.418	5 405	5 660	5.485
	w%	46	44,9	45,1	45,3	45,2	46,3	46,8	47,1	47,6	49,8	49,7
	m%	54	55,1	54,9	54,7	54,8	53,7	53,2	52,9	52,4	50,2	50,3
Allgemeine Behörden	i	482	478	454	452	470	467	479	470	480	490	495
	w%	28,6	27,6	28,4	28,8	30,2	29,8	30,3	31,5	33,3	35,7	38,4
	m%	71,4	72,4	71,6	71,2	69,8	70,2	69,7	68,5	66,7	64,3	61,6
Krankenhäuser	i	683	899	903	895	894	1.050	863	1.028	1 015	1 020	1.070
	w%	34,3	33,3	33,8	35,4	34,2	35	34,8	35,6	35	37,7	39,7
	m%	65,7	66,7	66,2	64,6	65,8	65	65,2	64,4	65	62,3	60,3
Schulen	i	2.157	2.155	2.073	1.995	1.976	2.081	2.156	2.198	2 235	2 450	2.235
	w%	67,2	67,6	66,9	68	68	69	70,8	71,5	71,6	72,4	72,5
	m%	32,8	32,4	33,1	32	32	31	29,2	28,5	28,4	27,6	27,5
Hochschulen ²⁾	i	574	706	681	714	736	762	771	790	785	795	815
	w%	17,8	19	20,7	21,1	21,3	21,8	19,7	20,3	22,3	22,6	22,7
	m%	82,2	81	79,3	78,9	78,7	78,2	80,3	79,7	77,7	77,4	77,3
Gerichte	i	91	86	86	84	86	82	81	98	80	80	85
	w%	28,6	27,9	29,1	29,8	29,1	28	28,4	27,6	25	31,3	35,3
	m%	71,4	72,1	70,9	70,2	70,9	72	71,6	72,4	75	68,7	64,7
Staatsanwaltschaften	i	9	10	10	10	9	9	10	11	10	10	10
	w%	11,1	10	10	20	22,2	22,2	20	18,2	-	-	-
	m%	88,9	90	90	80	77,8	77,8	80	81,8	-	-	-
Justizvollzugsanstalten	i	18	17	17	18	20	20	22	20	15	20	20
	w%	5,6	11,8	5,9	22,2	35	35	27,3	30	33,3	50	50
	m%	94,4	88,2	94,1	77,8	65	65	72,7	70	66,7	50	50
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerin- nen und Einwohnern	i	42	40	37	36	35	33	31	28	30	30	30
	w%	28,6	32,5	35,1	33,3	42,9	42,4	38,7	42,9	50	33,3	50
	m%	71,4	67,5	64,9	66,7	57,1	57,6	61,3	57,1	50	66,7	50

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gemeinden/Gv. mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern	i	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eigenbetriebe/Zweckverbände	i	196	216	201	204	213	204	206	206	185	190	185
	w%	36,2	40,3	41,8	40,7	45,1	43,1	43,2	40,3	40,5	42,1	43,2
	m%	63,8	59,7	58,2	59,3	54,9	56,9	56,8	59,7	59,5	57,9	56,8
Polizei	i	92	93	80	85	88	94	103	106	110	125	110
	w%	6,5	5,4	7,5	9,4	11,4	13,8	14,6	17	18,2	24	22,7
	m%	93,5	94,6	92,5	90,6	88,6	86,2	85,4	83	81,8	76	77,3
Sparkassen	i	368	379	380	379	353	360	350	350	335	315	310
	w%	36,7	34,8	36,1	33,8	32,9	42,2	32,3	33,7	32,8	33,3	33,9
	m%	63,3	65,2	63,9	66,2	67,1	57,8	67,7	66,3	67,2	66,7	66,1
Sonst. öffentl.-rechtl. Einrich- tungen/SV-Träger	i	64	69	70	71	103	103	115	113	120	145	115
	w%	37,5	37,7	32,9	29,6	32	32	36,5	34,5	37,5	34,5	34,8
	m%	62,5	62,3	67,1	70,4	68	68	63,5	65,5	62,5	65,5	65,2

1) Außer Bezieher/-innen von Amtsgehalt, Wahlbeamte/-beamtinnen und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

2) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

2019: Anpassung einzelner funktionellen Gliederungen an die Definition (Festlegung) des Merkmals "Funktionsebene".

Ab Berichtsjahr 2021 wird das Datenmaterial mittels 5er-Rundung geheim gehalten. Dadurch ist keine grundsätzliche Additivität der Daten mehr gegeben.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/13-23

Tabelle 5: Beschäftigte mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung) im Zeitraum 2013 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle gibt einen Überblick über die leitenden Funktionen, aufgeteilt nach Bereichen und Frauenanteil, für die Jahre 2013 bis 2023. Sie zeigt, wie sich die Verteilung leitender Funktionen nach Geschlecht entwickelt hat, und verdeutlicht, dass bestimmte Bereiche wie Krankenhäuser oder Hochschulen spezifische Trends bei der Geschlechterrepräsentation aufweisen.

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Insgesamt ¹⁾	i	48.405	48.730	48.207	48.502	48.696	48.965	45.612	46.452	45 815	44 875	46.835
	w%	66,3	66,3	66,1	66,4	66,1	66,1	66,5	66,4	66,9	65,3	67
	m%	33,7	33,7	33,9	33,6	33,9	33,9	33,5	33,6	33,1	34,7	33
Allgemeine Behörden	i	2.554	2.584	2.470	2.426	2.429	2.504	2.558	2.449	2 440	2 515	2.500
	w%	43,3	44,6	44,6	44,3	43,8	45,1	46,1	44,1	44,7	45,3	45,6
	m%	56,7	55,4	55,4	55,7	56,2	54,9	53,9	55,9	55,3	54,7	54,4
Krankenhäuser	i	1.419	1.359	1.339	1.405	1.429	1.546	1.221	1.241	1 350	1 220	1.200
	w%	60,2	64,8	63,3	62,7	61,9	64	63,8	64,8	65,9	65,2	66,7
	m%	39,8	35,2	36,7	37,3	38,1	36	36,2	35,2	34,1	34,8	33,3
Schulen	i	27.951	28.002	28.024	28.295	28.726	28.597	26.652	29.119	29 160	28 180	30.055
	w%	79,3	79,3	78,8	79	78,2	78	77,6	76,5	75,9	73,5	75,4
	m%	20,7	20,7	21,2	21	21,8	22	22,4	23,5	24,1	26,5	24,6
Hochschulen ²⁾	i	4.192	4.174	4.063	3.931	3.902	3.888	2.574	2.583	1 710	1 735	1.750
	w%	28,1	28,9	28,6	28,6	27,4	29,4	32,4	32,3	33,6	34,3	36
	m%	71,9	71,1	71,4	71,4	72,6	70,6	67,6	67,7	66,4	65,7	64
Gerichte	i	1.786	1.825	1.841	1.807	1.806	1.820	1.829	380	375	370	400
	w%	63,3	63,5	63,1	63,4	63,2	63,7	63,4	62,1	60	59,5	60
	m%	36,7	36,5	36,9	36,6	36,8	36,3	36,6	37,9	40	40,5	40
Staatsanwaltschaften	i	354	365	365	396	418	405	403	117	125	135	115
	w%	46,6	48,5	47,9	47	48,1	50,1	49,9	53	52	59,3	52,2
	m%	53,4	51,5	52,1	53	51,9	49,9	50,1	47	48	40,7	47,8
Justizvollzugsanstalten	i	151	162	161	158	160	168	159	182	170	185	165
	w%	37,1	40,1	39,1	40,5	40,6	41,7	42,1	40,7	44,1	45,9	45,5
	m%	62,9	59,9	60,9	59,5	59,4	58,3	57,9	59,3	55,9	54,1	54,5
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern	i	4.005	4.286	4.145	4.266	4.273	4.278	4.351	4.377	4 500	4 690	4.745
	w%	59,5	57,5	57	57,8	57,4	57,8	57,9	57,4	57,6	57,6	57,6
	m%	40,5	42,5	43	42,2	42,6	42,2	42,1	42,6	42,4	42,4	42,4

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gemeinden/Gv. mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern	i	1.578	1.554	1.505	1.479	1.438	1.443	1.453	1.482	1 460	1 535	1.515
	w%	69,6	71	70,2	70,7	70,8	70,5	70,3	70,7	70,5	69,7	69,6
	m%	30,4	29	29,8	29,3	29,2	29,5	29,7	29,3	29,5	30,3	30,4
Eigenbetriebe/Zweckverbände	i	836	873	874	848	836	907	925	941	1 060	980	980
	w%	57,7	55,6	56,9	58,4	59,2	60,4	58,9	59,1	60,4	59,2	59,7
	m%	42,3	44,4	43,1	41,6	40,8	39,6	41,1	40,9	39,6	40,8	40,3
Polizei	i	1.596	1.672	1.601	1.725	1.553	1.668	1.799	1.884	1 795	1 620	1.670
	w%	9,8	11,1	11,4	12,2	12,7	12,2	14,6	16	15,6	16,7	18,3
	m%	90,2	88,9	88,6	87,8	87,3	87,8	85,4	84	84,4	83,3	81,7
Sparkassen	i	810	711	654	601	573	549	539	511	500	505	500
	w%	62,8	62,7	61,3	60,7	61,1	59,4	57,5	55,6	56	55,4	55
	m%	37,2	37,3	38,7	39,3	38,9	40,6	42,5	44,4	44	44,6	45
Sonst. öffentl.-rechtl. Einrichtun- gen/SV-Träger	i	1.173	1.163	1.165	1.165	1.153	1.192	1.149	1.186	1 170	1 205	1.240
	w%	68,1	68,5	67,6	66,8	66,3	66,2	67,3	65,9	65,4	66	64,9
	m%	31,9	31,5	32,4	33,2	33,7	33,8	32,7	34,1	34,6	34	35,1

1) Außer Bezieher/-innen von Amtsgehalt, Wahlbeamte/-beamtinnen und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

2) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

2019: Anpassung einzelner funktionellen Gliederungen an die Definition (Festlegung) des Merkmals "Funktionsebene".

Ab Berichtsjahr 2021 wird das Datenmaterial mittels 5er-Rundung geheim gehalten. Dadurch ist keine grundsätzliche Additivität der Daten mehr gegeben.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/13-23

Tabelle 6: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Diese Tabelle zeigt die Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Funktionsbereichen (z. B. allgemeine Behörden, Krankenhäuser, Schulen) des öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen. Sie ist nach Geschlecht (insgesamt und für Frauen) sowie Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamtinnen/Beamte, Arbeitnehmende, Auszubildende, ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte) unterteilt. Der Frauenanteil wird ebenfalls für jedes Jahr und jede Gruppe aufgezeigt, was eine detaillierte Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung und der Veränderung über die Jahre ermöglicht. Auffällig sind dabei die Unterschiede in den Bereichen: während in einigen Bereichen (z. B. Krankenhäuser) ein hoher Frauenanteil besteht, ist dieser in anderen Bereichen (z. B. Polizei) deutlich niedriger.

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Insgesamt								
2019	i	212.850	135.530	32.255	103.275	77.320	7.015	70.305
	w	136.910	71.515	12.350	59.165	65.395	6.295	59.100
	m	75.940	64.015	19.905	44.110	11.925	720	11.205
	w%	64,3	52,8	38,3	57,3	84,6	89,7	84,1
	m%	35,7	47,2	61,7	42,7	15,4	10,3	15,9
2020	i	220.765	139.025	34.185	104.840	81.735	7.265	74.470
	w	141.635	72.845	13.550	59.295	68.790	6.530	62.260
	m	79.130	66.180	20.635	45.545	12.945	735	12.210
	w%	64,2	52,4	39,6	56,6	84,2	89,9	83,6
	m%	35,8	47,6	60,4	43,4	15,8	10,1	16,4
2021	i	221.745	137.185	35.395	101.790	84.560	7.625	76.935
	w	142.085	71.345	14.295	57.050	70.740	6.840	63.895
	m	79.660	65.840	21.100	44.740	13.820	785	13.040
	w%	64,1	52,0	40,4	56,0	83,7	89,7	83,1
	m%	35,9	48,0	59,6	44,0	16,3	10,3	16,9
2022	i	223.715	137.140	35.320	101.820	86.575	7.890	78.685
	w	142.100	69.960	13.940	56.020	72.140	6.970	65.165
	m	81.615	67.180	21.380	45.800	14.435	920	13.520
	w%	63,5	51,0	39,5	55,0	83,3	88,3	82,8
	m%	36,5	49,0	60,5	45,0	16,7	11,7	17,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
2023	i	226.685	139.020	37.090	101.930	87.665	8.545	79.120
	w	144.730	71.565	15.350	56.215	73.165	7.600	65.565
	m	81.955	67.455	21.740	45.715	14.500	945	13.555
	w%	63,8	51,5	41,4	55,2	83,5	88,9	82,9
	m%	36,2	48,5	58,6	44,8	16,5	11,1	17,1
Allgemeine Behörden								
2019	i	25.000	17.495	6.235	11.260	7.505	3.315	4.190
	w	15.290	8.740	3.120	5.625	6.550	3.010	3.535
	m	9.710	8.755	3.115	5.635	955	305	655
	w%	61,2	50,0	50,0	50,0	87,3	90,8	84,4
	m%	38,8	50,0	50,0	50,0	12,7	9,2	15,6
2020	i	25.775	17.875	6.290	11.585	7.900	3.330	4.570
	w	15.675	8.810	3.120	5.690	6.865	3.025	3.840
	m	10.100	9.065	3.170	5.895	1.035	305	730
	w%	60,8	49,3	49,6	49,1	86,9	90,8	84,0
	m%	39,2	50,7	50,4	50,9	13,1	9,2	16,0
2021	i	25.635	17.795	6.485	11.310	7.840	3.215	4.625
	w	15.630	8.870	3.240	5.630	6.760	2.920	3.840
	m	10.005	8.925	3.245	5.680	1.080	295	785
	w%	61,0	49,8	50,0	49,8	86,2	90,8	83,0
	m%	39,0	50,2	50,0	50,2	13,8	9,2	17,0
2022	i	26.240	18.105	6.425	11.680	8.135	3.285	4.850
	w	15.955	8.950	3.180	5.770	7.010	2.960	4.050
	m	10.285	9.155	3.245	5.910	1.125	325	800
	w%	60,8	49,4	49,5	49,4	86,2	90,1	83,5
	m%	39,2	50,6	50,5	50,6	13,8	9,9	16,5
2023	i	26.440	18.220	6.480	11.740	8.220	3.155	5.065
	w	16.080	9.035	3.210	5.825	7.045	2.840	4.205
	m	10.360	9.185	3.270	5.915	1.175	315	860
	w%	60,8	49,6	49,5	49,6	85,7	90,0	83,0
	m%	39,2	50,4	50,5	50,4	14,3	10,0	17,0

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Krankenhäuser								
2019	i	21.570	13.175	90	13.085	8.390	5	8.390
	w	15.610	8.465	10	8.450	7.145	-	7.145
	m	5.960	4.710	80	4.635	1.245	-	1.245
	w%	72,4	64,3	11,1	64,6	85,2	-	85,2
	m%	27,6	35,7	88,9	35,4	14,8	-	14,8
2020	i	22.795	13.495	90	13.410	9.295	5	9.295
	w	16.090	8.280	10	8.270	7.810	-	7.810
	m	6.705	5.215	80	5.140	1.485	-	1.485
	w%	70,6	61,4	11,1	61,7	84,0	-	84,0
	m%	29,4	38,6	88,9	38,3	16,0	-	16,0
2021	i	23.405	13.195	85	13.105	10.210	-	10.205
	w	16.800	8.315	10	8.300	8.485	-	8.485
	m	6.605	4.880	75	4.805	1.725	-	1.720
	w%	71,8	63,0	11,8	63,3	83,1	-	83,1
	m%	28,2	37,0	88,2	36,7	16,9	-	16,9
2022	i	23.640	13.035	90	12.950	10.605	5	10.600
	w	16.940	8.165	15	8.150	8.775	-	8.770
	m	6.700	4.870	75	4.800	1.830	-	1.830
	w%	71,7	62,6	16,7	62,9	82,7	-	82,7
	m%	28,3	37,4	83,3	37,1	17,3	-	17,3
2023	i	23.835	12.810	85	12.725	11.025	5	11.020
	w	17.100	7.970	15	7.960	9.130	-	9.130
	m	6.735	4.840	70	4.765	1.895	-	1.890
	w%	71,7	62,2	17,6	62,6	82,8	-	82,8
	m%	28,3	37,8	82,4	37,4	17,2	-	17,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Schulen								
2019	i	32.010	21.675	5.230	16.445	10.335	1.380	8.955
	w	24.620	15.670	3.560	12.105	8.955	1.255	7.695
	m	7.390	6.005	1.670	4.340	1.380	125	1.260
	w%	76,9	72,3	68,1	73,6	86,6	90,9	85,9
	m%	23,1	27,7	31,9	26,4	13,4	9,1	14,1
2020	i	35.535	24.330	6.790	17.545	11.205	1.560	9.645
	w	27.180	17.435	4.625	12.810	9.745	1.445	8.300
	m	8.355	6.895	2.165	4.735	1.460	115	1.345
	w%	76,5	71,7	68,1	73,0	87,0	92,6	86,1
	m%	23,5	28,3	31,9	27,0	13,0	7,4	13,9
2021	i	35.015	23.640	7.630	16.010	11.370	1.970	9.400
	w	26.450	16.725	5.220	11.505	9.725	1.790	7.935
	m	8.565	6.915	2.410	4.505	1.645	180	1.465
	w%	75,5	70,7	68,4	71,9	85,5	90,9	84,4
	m%	24,5	29,3	31,6	28,1	14,5	9,1	15,6
2022	i	33.715	22.490	7.385	15.105	11.225	2.130	9.095
	w	24.855	15.260	4.755	10.505	9.595	1.880	7.715
	m	8.860	7.230	2.630	4.600	1.630	250	1.380
	w%	73,7	67,9	64,4	69,5	85,5	88,3	84,8
	m%	26,3	32,1	35,6	30,5	14,5	11,7	15,2
2023	i	35.740	23.825	8.945	14.880	11.915	2.880	9.035
	w	26.965	16.645	6.010	10.640	10.320	2.605	7.715
	m	8.775	7.180	2.935	4.240	1.595	275	1.320
	w%	75,4	69,9	67,2	71,5	86,6	90,5	85,4
	m%	24,6	30,1	32,8	28,5	13,4	9,5	14,6

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Hochschulen¹⁾								
2019	i	19.165	11.660	1.670	9.985	7.510	45	7.460
	w	8.410	4.055	395	3.660	4.355	35	4.320
	m	10.755	7.605	1.275	6.325	3.155	10	3.140
	w%	43,9	34,8	23,7	36,7	58,0	77,8	57,9
	m%	56,1	65,2	76,3	63,3	42,0	22,2	42,1
2020	i	19.410	11.685	1.655	10.030	7.725	45	7.680
	w	8.525	4.075	390	3.685	4.450	30	4.420
	m	10.885	7.610	1.265	6.345	3.275	15	3.260
	w%	43,9	34,9	23,6	36,7	57,6	66,7	57,6
	m%	56,1	65,1	76,4	63,3	42,4	33,3	42,4
2021	i	19.570	11.540	1.675	9.865	8.035	40	7.990
	w	8.640	4.035	405	3.630	4.600	30	4.570
	m	10.930	7.505	1.270	6.235	3.435	10	3.420
	w%	44,1	35,0	24,2	36,8	57,2	75,0	57,2
	m%	55,9	65,0	75,8	63,2	42,8	25,0	42,8
2022	i	19.960	11.725	1.695	10.025	8.240	40	8.200
	w	8.940	4.190	420	3.770	4.755	30	4.725
	m	11.020	7.535	1.275	6.255	3.485	10	3.475
	w%	44,8	35,7	24,8	37,6	57,7	75,0	57,6
	m%	55,2	64,3	75,2	62,4	42,3	25,0	42,4
2023	i	19.755	11.665	1.725	9.940	8.090	45	8.045
	w	8.945	4.190	440	3.750	4.755	30	4.720
	m	10.810	7.475	1.285	6.190	3.335	15	3.325
	w%	45,3	35,9	25,5	37,7	58,8	66,7	58,7
	m%	54,7	64,1	74,5	62,3	41,2	33,3	41,3

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Gerichte								
2019	i	5.275	4.060	2.605	1.455	1.215	790	425
	w	3.680	2.545	1.460	1.085	1.135	735	400
	m	1.595	1.515	1.145	370	80	55	25
	w%	69,8	62,7	56,0	74,6	93,4	93,0	94,1
	m%	30,2	37,3	44,0	25,4	6,6	7,0	5,9
2020	i	5.280	4.040	2.585	1.455	1.235	810	425
	w	3.710	2.560	1.475	1.085	1.145	750	400
	m	1.570	1.480	1.110	370	90	60	25
	w%	70,3	63,4	57,1	74,6	92,7	92,6	94,1
	m%	29,7	36,6	42,9	25,4	7,3	7,4	5,9
2021	i	5.310	4.050	2.625	1.420	1.260	810	450
	w	3.695	2.520	1.475	1.045	1.175	745	430
	m	1.615	1.530	1.150	375	85	65	20
	w%	69,6	62,2	56,2	73,6	93,3	92,0	95,6
	m%	30,4	37,8	43,8	26,4	6,7	8,0	4,4
2022	i	5.195	3.920	2.680	1.240	1.275	795	475
	w	3.630	2.435	1.510	925	1.195	735	460
	m	1.565	1.485	1.170	315	80	60	15
	w%	69,9	62,1	56,3	74,6	93,7	92,5	96,8
	m%	30,1	37,9	43,7	25,4	6,3	7,5	3,2
2023	i	5.220	3.925	2.705	1.215	1.295	820	475
	w	3.610	2.395	1.515	880	1.210	755	455
	m	1.610	1.530	1.190	335	85	65	20
	w%	69,2	61,0	56,0	72,4	93,4	92,1	95,8
	m%	30,8	39,0	44,0	27,6	6,6	7,9	4,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Staatsanwaltschaften								
2019	i	1.020	785	560	225	235	150	85
	w	715	495	295	200	220	140	80
	m	305	290	265	25	15	10	5
	w%	70,1	63,1	52,7	88,9	93,6	93,3	94,1
	m%	29,9	36,9	47,3	11,1	6,4	6,7	5,9
2020	i	1.030	785	555	235	240	160	85
	w	715	490	280	210	225	145	80
	m	315	295	275	25	15	15	5
	w%	69,4	62,4	50,5	89,4	93,8	90,6	94,1
	m%	30,6	37,6	49,5	10,6	6,3	9,4	5,9
2021	i	1.035	790	565	225	240	155	90
	w	730	500	295	205	235	145	85
	m	305	290	270	20	5	10	5
	w%	70,5	63,3	52,2	91,1	97,9	93,5	94,4
	m%	29,5	36,7	47,8	8,9	2,1	6,5	5,6
2022	i	1.020	760	555	205	265	165	100
	w	725	480	295	185	250	155	95
	m	295	280	260	20	15	10	5
	w%	71,1	63,2	53,2	90,2	94,3	93,9	95,0
	m%	28,9	36,8	46,8	9,8	5,7	6,1	5,0
2023	i	1.050	790	575	215	260	170	90
	w	745	495	305	190	250	160	90
	m	305	295	270	25	10	10	0
	w%	71,0	62,7	53,0	88,4	96,2	94,1	100
	m%	29,0	37,3	47,0	11,6	3,8	5,9	0

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Justizvollzugsanstalten								
2019	i	1.925	1.780	1.320	460	150	50	100
	w	675	555	330	225	120	40	80
	m	1.250	1.225	990	235	30	10	20
	w%	35,1	31,2	25,0	48,9	80,0	80,0	80,0
	m%	64,9	68,8	75,0	51,1	20,0	20,0	20,0
2020	i	1.975	1.805	1.330	475	170	55	115
	w	715	575	330	245	140	40	95
	m	1.260	1.230	1.000	230	30	15	20
	w%	36,2	31,9	24,8	51,6	82,4	72,7	82,6
	m%	63,8	68,1	75,2	48,4	17,6	27,3	17,4
2021	i	2.040	1.845	1.330	515	195	60	130
	w	750	590	340	250	160	50	110
	m	1.290	1.255	990	265	35	10	20
	w%	36,8	32,0	25,6	48,5	82,1	83,3	84,6
	m%	63,2	68,0	74,4	51,5	17,9	16,7	15,4
2022	i	2.035	1.835	1.370	465	205	65	140
	w	750	585	360	230	165	50	115
	m	1.285	1.250	1.010	235	40	15	25
	w%	36,9	31,9	26,3	49,5	80,5	76,9	82,1
	m%	63,1	68,1	73,7	50,5	19,5	23,1	17,9
2023	i	2.095	1.885	1.390	495	210	60	150
	w	770	605	360	240	170	45	120
	m	1.325	1.280	1.030	255	40	15	30
	w%	36,8	32,1	25,9	48,5	81,0	75,0	80,0
	m%	63,2	67,9	74,1	51,5	19,0	25,0	20,0

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern								
2019	i	47.105	28.130	2.755	25.375	18.975	400	18.570
	w	31.415	14.590	610	13.980	16.825	315	16.510
	m	15.690	13.540	2.145	11.395	2.150	85	2.060
	w%	66,7	51,9	22,1	55,1	88,7	78,8	88,9
	m%	33,3	48,1	77,9	44,9	11,3	21,3	11,1
2020	i	48.295	28.260	2.800	25.460	20.035	390	19.645
	w	32.030	14.470	590	13.880	17.560	315	17.250
	m	16.265	13.790	2.210	11.580	2.475	75	2.395
	w%	66,3	51,2	21,1	54,5	87,6	80,8	87,8
	m%	33,7	48,8	78,9	45,5	12,4	19,2	12,2
2021	i	48.790	28.155	2.805	25.350	20.635	400	20.235
	w	32.400	14.255	555	13.700	18.145	325	17.825
	m	16.390	13.900	2.250	11.650	2.490	75	2.410
	w%	66,4	50,6	19,8	54,0	87,9	81,3	88,1
	m%	33,6	49,4	80,2	46,0	12,1	18,8	11,9
2022	i	49.445	28.285	2.785	25.495	21.160	390	20.770
	w	32.530	13.995	510	13.485	18.535	315	18.220
	m	16.915	14.290	2.275	12.010	2.625	75	2.550
	w%	65,8	49,5	18,3	52,9	87,6	80,8	87,7
	m%	34,2	50,5	81,7	47,1	12,4	19,2	12,3
2023	i	50.030	28.555	2.790	25.765	21.470	400	21.075
	w	32.660	14.090	470	13.615	18.570	310	18.260
	m	17.370	14.465	2.320	12.150	2.900	90	2.815
	w%	65,3	49,3	16,8	52,8	86,5	77,5	86,6
	m%	34,7	50,7	83,2	47,2	13,5	22,5	13,4

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern								
2019	i	13.725	4.980	40	4.940	8.750	20	8.730
	w	10.195	2.745	20	2.725	7.450	15	7.435
	m	3.530	2.235	20	2.215	1.300	5	1.300
	w%	74,3	55,1	50,0	55,2	85,1	75,0	85,1
	m%	25,7	44,9	50,0	44,8	14,9	25,0	14,9
2020	i	14.225	4.820	40	4.780	9.410	20	9.390
	w	10.590	2.540	20	2.525	8.050	15	8.035
	m	3.635	2.280	20	2.255	1.360	5	1.355
	w%	74,4	52,7	50,0	52,8	85,5	75,0	85,6
	m%	25,6	47,3	50,0	47,2	14,5	25,0	14,4
2021	i	14.415	4.650	40	4.610	9.765	20	9.745
	w	10.645	2.320	20	2.300	8.320	15	8.305
	m	3.770	2.330	20	2.310	1.445	5	1.440
	w%	73,8	49,9	50,0	49,9	85,2	75,0	85,2
	m%	26,2	50,1	50,0	50,1	14,8	25,0	14,8
2022	i	14.805	4.680	35	4.645	10.125	20	10.110
	w	10.800	2.290	20	2.275	8.505	15	8.490
	m	4.005	2.390	15	2.370	1.620	5	1.620
	w%	72,9	48,9	57,1	49,0	84,0	75,0	84,0
	m%	27,1	51,1	42,9	51,0	16,0	25,0	16,0
2023	i	14.915	4.855	35	4.820	10.065	15	10.045
	w	10.985	2.350	15	2.330	8.635	15	8.620
	m	3.930	2.505	20	2.490	1.430	0	1.425
	w%	73,7	48,4	42,9	48,3	85,8	100	85,8
	m%	26,3	51,6	57,1	51,7	14,2	0	14,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Eigenbetriebe/Zweckverbände								
2019	i	11.025	6.285	10	6.275	4.740	-	4.740
	w	6.320	2.505	5	2.500	3.815	-	3.815
	m	4.705	3.780	5	3.775	925	-	925
	w%	57,3	39,9	50,0	39,8	80,5	-	80,5
	m%	42,7	60,1	50,0	60,2	19,5	-	19,5
2020	i	11.465	6.205	10	6.195	5.265	-	5.260
	w	6.605	2.360	5	2.355	4.240	-	4.240
	m	4.860	3.845	5	3.840	1.025	-	1.020
	w%	57,6	38,0	50,0	38,0	80,5	-	80,6
	m%	42,4	62,0	50,0	62,0	19,5	-	19,4
2021	i	11.600	5.975	10	5.965	5.620	-	5.620
	w	6.645	2.115	5	2.110	4.530	-	4.530
	m	4.955	3.860	5	3.855	1.090	-	1.090
	w%	57,3	35,4	50,0	35,4	80,6	-	80,6
	m%	42,7	64,6	50,0	64,6	19,4	-	19,4
2022	i	11.680	6.125	10	6.115	5.555	-	5.555
	w	6.665	2.230	5	2.225	4.435	-	4.435
	m	5.015	3.895	5	3.890	1.120	-	1.120
	w%	57,1	36,4	50,0	36,4	79,8	-	79,8
	m%	42,9	63,6	50,0	63,6	20,2	-	20,2
2023	i	11.790	6.170	10	6.155	5.620	-	5.620
	w	6.655	2.205	5	2.200	4.445	-	4.445
	m	5.135	3.965	5	3.955	1.175	-	1.175
	w%	56,4	35,7	50,0	35,7	79,1	-	79,1
	m%	43,6	64,3	50,0	64,3	20,9	-	20,9

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Polizei								
2019	i	14.720	13.805	11.550	2.250	915	730	185
	w	4.410	3.620	2.460	1.160	790	635	155
	m	10.310	10.185	9.090	1.090	125	95	30
	w%	30,0	26,2	21,3	51,6	86,3	87,0	83,8
	m%	70,0	73,8	78,7	48,4	13,7	13,0	16,2
2020	i	14.940	13.985	11.870	2.115	955	770	185
	w	4.530	3.710	2.615	1.090	820	660	165
	m	10.410	10.275	9.255	1.025	135	110	20
	w%	30,3	26,5	22,0	51,5	85,9	85,7	89,2
	m%	69,7	73,5	78,0	48,5	14,1	14,3	10,8
2021	i	14.990	13.930	11.970	1.960	1.060	835	225
	w	4.605	3.705	2.650	1.055	900	705	195
	m	10.385	10.225	9.320	905	160	130	30
	w%	30,7	26,6	22,1	53,8	84,9	84,4	86,7
	m%	69,3	73,4	77,9	46,2	15,1	15,6	13,3
2022	i	15.175	14.035	12.105	1.930	1.140	885	255
	w	4.765	3.825	2.795	1.030	940	730	210
	m	10.410	10.210	9.310	900	200	155	45
	w%	31,4	27,3	23,1	53,4	82,5	82,5	82,4
	m%	68,6	72,7	76,9	46,6	17,5	17,5	17,6
2023	i	15.240	14.065	12.165	1.900	1.175	890	285
	w	4.885	3.920	2.925	995	965	735	235
	m	10.355	10.145	9.240	905	210	155	50
	w%	32,1	27,9	24,0	52,4	82,1	82,6	82,5
	m%	67,9	72,1	76,0	47,6	17,9	17,4	17,5

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Sparkassen								
2019	i	8.275	4.230	-	4.230	4.045	-	4.045
	w	5.935	2.220	-	2.220	3.715	-	3.715
	m	2.340	2.010	-	2.010	330	-	330
	w%	71,7	52,5	-	52,5	91,8	-	91,8
	m%	28,3	47,5	-	47,5	8,2	-	8,2
2020	i	8.035	4.155	-	4.155	3.880	-	3.880
	w	5.720	2.170	-	2.170	3.550	-	3.550
	m	2.315	1.985	-	1.985	330	-	330
	w%	71,2	52,2	-	52,2	91,5	-	91,5
	m%	28,8	47,8	-	47,8	8,5	-	8,5
2021	i	7.890	3.950	-	3.950	3.940	-	3.940
	w	5.565	2.000	-	2.000	3.565	-	3.565
	m	2.325	1.950	-	1.950	375	-	375
	w%	70,5	50,6	-	50,6	90,5	-	90,5
	m%	29,5	49,4	-	49,4	9,5	-	9,5
2022	i	7.875	4.055	-	4.055	3.820	-	3.820
	w	5.515	2.060	-	2.060	3.455	-	3.455
	m	2.360	1.995	-	1.995	365	-	365
	w%	70,0	50,8	-	50,8	90,4	-	90,4
	m%	30,0	49,2	-	49,2	9,6	-	9,6
2023	i	7.825	4.110	-	4.110	3.720	-	3.720
	w	5.425	2.080	-	2.080	3.345	-	3.345
	m	2.400	2.030	-	2.030	375	-	375
	w%	69,3	50,6	-	50,6	89,9	-	89,9
	m%	30,7	49,4	-	49,4	10,1	-	10,1

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte ²⁾		
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Sonst. öffentl.-rechtl. Einrichtungen/Sozialversicherungsträger								
2019	i	12.030	7.470	180	7.290	4.560	125	4.430
	w	9.625	5.305	80	5.225	4.320	110	4.210
	m	2.405	2.165	100	2.065	240	15	220
	w%	80,0	71,0	44,4	71,7	94,7	88,0	95,0
	m%	20,0	29,0	55,6	28,3	5,3	12,0	5,0
2020	i	12.005	7.585	175	7.410	4.420	120	4.295
	w	9.555	5.365	80	5.285	4.185	105	4.080
	m	2.450	2.220	95	2.125	235	15	215
	w%	79,6	70,7	45,7	71,3	94,7	87,5	95,0
	m%	20,4	29,3	54,3	28,7	5,3	12,5	5,0
2021	i	12.055	7.675	175	7.500	4.380	120	4.265
	w	9.530	5.395	75	5.320	4.135	110	4.030
	m	2.525	2.280	100	2.180	245	10	235
	w%	79,1	70,3	42,9	70,9	94,4	91,7	94,5
	m%	20,9	29,7	57,1	29,1	5,6	8,3	5,5
2022	i	12.920	8.090	180	7.915	4.830	110	4.720
	w	10.025	5.495	80	5.415	4.530	100	4.425
	m	2.895	2.595	100	2.500	300	10	295
	w%	77,6	67,9	44,4	68,4	93,8	90,9	93,8
	m%	22,4	32,1	55,6	31,6	6,2	9,1	6,3
2023	i	12.760	8.155	185	7.975	4.605	105	4.500
	w	9.910	5.585	80	5.505	4.325	100	4.225
	m	2.850	2.570	105	2.470	280	5	275
	w%	77,7	68,5	43,2	69,0	93,9	95,2	93,9
	m%	22,3	31,5	56,8	31,0	6,1	4,8	6,1

1) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 7: Ausgewählte Merkmale zu Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und Geschlecht im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

Einordnung: Diese Tabelle zeigt verschiedene Kennzahlen zu den Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen über einen Zeitraum von zehn Jahren. Sie umfasst die Anzahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen, eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber zum Bewerbungsgespräch und die Neubesetzung von Stellen. Der Frauenanteil wird für jede dieser Kategorien jeweils für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. Juni eines Jahres angegeben. Zudem werden die Zahlen nach interner und externer Besetzung unterteilt. Ein auffälliger Trend ist die relativ hohe Zahl der Bewerbungen im Verhältnis zu den Stellenausschreibungen und die konstant steigenden Neubesetzungen, was auf eine zunehmende Nachfrage und ein wachsendes Bewerberfeld hinweist. Die Zahlen zeigen zudem, dass der Anteil der Frauen in den Bewerbungs- und Besetzungsverfahren im Laufe der Jahre konstant hoch bleibt, aber auch leichte Schwankungen aufweist.

Berichtszeitraum	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren					Neubesetzung von Stellen insgesamt
		Stellenausschreibungen ¹⁾		Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen	
		intern	extern				
1. Juli 2012 bis 30. Juni 2013	i w% m%	5.425 x x	6.363 x x	138.487 62,4 37,6	33.281 62,1 37,9	9.681 60,7 39,3	13.195 61,4 38,6
1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014	i w% m%	5.238 x x	5.978 x x	139.235 58,4 41,6	35.619 60,4 39,6	9.138 61 39	12.673 61 39
1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015	i w% m%	4.786 x x	7.290 x x	139.203 58,1 41,9	38.540 60,4 39,6	10.108 61,3 38,7	13.356 61,3 38,7
1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016	i w% m%	5.397 x x	7.251 x x	156.571 58,7 41,3	40.981 60,3 39,7	10.149 60,7 39,3	14.267 60,9 39,1
1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017	i w% m%	6.280 x x	8.009 x x	155.049 58,9 41,1	41.912 59,6 40,4	11.569 60,9 39,1	16.162 60,1 39,9
1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018	i w% m%	6.426 x x	10.525 x x	158.727 58,4 41,6	45.945 60,5 39,5	13.688 62 38	17.910 61,2 38,8
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i w% m%	7.024 x x	11.412 x x	174.549 57,7 42,3	52.710 59,3 40,7	12.760 60,5 39,5	17.924 61,2 38,8

Berichtszeitraum	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren					Neubesetzung von Stellen insgesamt
		Stellenausschreibungen ¹⁾		Bewerbungen	zum Bewerbungsgespräch Eingeladene	Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen	
		intern	extern				
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i w% m%	7.026 x x	12.124 x x	167.445 57 43	50.389 58,5 41,5	13.216 61 39	16.915 61 39
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i w% m%	7 500 x x	12 830 x x	188 605 57,1 42,9	54 215 59,4 40,6	13 215 62,1 37,9	16 340 61,9 38,1
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i w% m%	7 035 x x	14 905 x x	151 110 58,5 41,5	54 715 60,3 39,7	15 460 62,7 37,3	18 750 61,9 38,1
1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023	i w% m%	7.120 x x	17.045 x x	155.620 60,3 39,7	58.525 61,5 38,5	16.495 63,4 36,6	20.180 62,6 37,4

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

Ab Berichtsjahr 2021 wird das Datenmaterial mittels 5er-Rundung geheim gehalten. Dadurch ist keine grundsätzliche Additivität der Daten mehr gegeben.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/13-23

Tabelle 8: Neubesetzung von Stellen mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und Funktionen insgesamt, und nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum von 2019 bis 2023, zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Diese Tabelle zeigt die Neubesetzung von Stellen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, unterteilt nach Geschlecht, Funktionen (oberste und leitende Leitungsfunktionen) und Verwaltungsbereichen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Landesaufsicht). Die Zahlen umfassen sowohl die Gesamtzahl der Neubesetzungen als auch die Neubesetzungen ausgeschriebener Stellen. Der Frauenanteil wird für jedes Jahr und jede Kategorie angegeben und zeigt, wie sich die Besetzung von Stellen in höheren und leitenden Positionen zwischen den Jahren entwickelt hat. Besonders hervorzuheben ist der Frauenanteil in den Bereichen "Landesbereich" und "Kommunaler Bereich", wo der Anteil der Frauen in leitenden Funktionen nach und nach steigt.

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		Ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen	
Insgesamt									
2019	i	17.925	340	3.150	14.435	12.760	215	1.400	11.150
	w	10.980	205	1.930	8.845	7.715	105	695	6.910
	m	6.945	135	1.220	5.590	5.045	110	705	4.240
	w%	61,3	60,3	61,3	61,3	60,5	48,8	49,6	62,0
	m%	38,7	39,7	38,7	38,7	39,5	51,2	50,4	38,0
2020	i	16.915	315	2.495	14.105	13.215	300	1.610	11.305
	w	10.325	175	1.445	8.710	8.070	170	855	7.045
	m	6.590	140	1.050	5.395	5.145	130	755	4.260
	w%	61,0	55,6	57,9	61,8	61,1	56,7	53,1	62,3
	m%	39,0	44,4	42,1	38,2	38,9	43,3	46,9	37,7
2021	i	16.340	310	2.290	13.740	13.215	280	2.115	10.820
	w	10.115	170	1.385	8.560	8.205	155	1.270	6.775
	m	6.225	140	905	5.180	5.010	125	845	4.045
	w%	61,9	54,8	60,5	62,3	62,1	55,4	60,0	62,6
	m%	38,1	45,2	39,5	37,7	37,9	44,6	40,0	37,4

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		Ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen	
2022	i	18.750	145	2.845	15.760	15.460	130	2.715	12.615
	w	11.605	50	1.720	9.835	9.700	45	1.645	8.010
	m	7.145	95	1.125	5.925	5.760	85	1.070	4.605
	w%	61,9	34,5	60,5	62,4	62,7	34,6	60,6	63,5
	m%	38,1	65,5	39,5	37,6	37,3	65,4	39,4	36,5
2023	i	20.180	155	3.140	16.885	16.495	135	2.945	13.415
	w	12.635	60	1.960	10.620	10.455	50	1.855	8.550
	m	7.545	95	1.180	6.265	6.040	85	1.090	4.865
	w%	62,6	38,7	62,4	62,9	63,4	37,0	63,0	63,7
	m%	37,4	61,3	37,6	37,1	36,6	63,0	37,0	36,3
Landesbereich									
2019	i	10.665	310	2.605	7.745	6.845	185	915	5.745
	w	6.215	190	1.615	4.410	3.805	95	410	3.300
	m	4.450	120	990	3.335	3.040	90	505	2.445
	w%	58,3	61,3	62,0	56,9	55,6	51,4	44,8	57,4
	m%	41,7	38,7	38,0	43,1	44,4	48,6	55,2	42,6
2020	i	10.675	295	1.940	8.440	7.610	280	1.075	6.255
	w	6.285	165	1.120	5.000	4.410	160	540	3.710
	m	4.390	130	820	3.440	3.200	120	535	2.545
	w%	58,9	55,9	57,7	59,2	58,0	57,1	50,2	59,3
	m%	41,1	44,1	42,3	40,8	42,0	42,9	49,8	40,7
2021	i	10.355	290	1.835	8.225	7.815	260	1.685	5.870
	w	6.105	165	1.110	4.835	4.565	150	1.015	3.405
	m	4.250	125	725	3.390	3.250	110	670	2.465
	w%	59	56,9	60,5	58,8	58,4	57,7	60,2	58,0
	m%	41	43,1	39,5	41,2	41,6	42,3	39,8	42,0

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		Ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen	
2022	i	10.800	120	2.185	8.490	8.795	105	2.085	6.605
	w	6.140	45	1.315	4.785	5.115	35	1.260	3.820
	m	4.660	75	870	3.705	3.680	70	825	2.785
	w%	56,9	37,5	60,2	56,4	58,2	33,3	60,4	57,8
	m%	43,1	62,5	39,8	43,6	41,8	66,7	39,6	42,2
2023	i	10.830	135	2.430	8.270	9.095	115	2.325	6.655
	w	6.415	55	1.515	4.850	5.505	45	1.465	3.995
	m	4.415	80	915	3.420	3.590	70	860	2.660
	w%	59,2	40,7	62,3	58,6	60,5	39,1	63,0	60,0
	m%	40,8	59,3	37,7	41,4	39,5	60,9	37,0	40,0
Kommunaler Bereich									
2019	i	6.800	25	510	6.260	5.455	25	450	4.980
	w	4.400	10	295	4.095	3.550	10	265	3.275
	m	2.400	15	215	2.165	1.905	15	185	1.705
	w%	64,7	40,0	57,8	65,4	65,1	40,0	58,9	65,8
	m%	35,3	60,0	42,2	34,6	34,9	60,0	41,1	34,2
2020	i	5.655	15	520	5.120	5.020	15	500	4.505
	w	3.580	5	300	3.275	3.200	5	295	2.900
	m	2.075	10	220	1.845	1.820	10	205	1.605
	w%	63,3	33,3	57,7	64,0	63,7	33,3	59,0	64,4
	m%	36,7	66,7	42,3	36,0	36,3	66,7	41,0	35,6
2021	i	5.285	15	405	4.865	4.700	15	380	4.305
	w	3.445	5	240	3.200	3.080	5	225	2.850
	m	1.840	10	165	1.665	1.620	10	155	1.455
	w%	65,2	33,3	59,3	65,8	65,5	33,3	59,2	66,2
	m%	34,8	66,7	40,7	34,2	34,5	66,7	40,8	33,8

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		Ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen	
2022	i	7.300	25	610	6.665	6.015	20	590	5.410
	w	4.945	5	380	4.555	4.070	5	360	3.700
	m	2.355	20	230	2.110	1.945	15	230	1.710
	w%	67,7	20	62,3	68,3	67,7	25,0	61,0	68,4
	m%	32,3	80	37,7	31,7	32,3	75,0	39,0	31,6
2023	i	8.825	20	655	8.150	6.875	20	565	6.295
	w	5.790	5	410	5.375	4.515	5	355	4.160
	m	3.035	15	245	2.775	2.360	15	210	2.135
	w%	65,6	25,0	62,6	66,0	65,7	25,0	62,8	66,1
	m%	34,4	75,0	37,4	34,0	34,3	75,0	37,2	33,9
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes									
2019	i	460	-	35	425	460	-	35	425
	w	360	-	20	340	360	-	20	335
	m	100	-	15	85	100	-	15	90
	w%	78,3	-	57,1	80,0	78,3	-	57,1	78,8
	m%	21,7	-	42,9	20,0	21,7	-	42,9	21,2
2020	i	585	5	35	545	585	5	35	545
	w	460	5	25	430	460	5	25	430
	m	125	0	10	115	125	0	10	115
	w%	78,6	100	71,4	78,9	78,6	100	71,4	78,9
	m%	21,4	0	28,6	21,1	21,4	0,0	28,6	21,1
2021	i	700	-	50	650	700	-	50	650
	w	560	-	35	525	560	-	35	525
	m	140	-	15	125	140	-	15	125
	w%	80,0	-	70,0	80,8	80,0	-	70,0	80,8
	m%	20,0	-	30,0	19,2	20,0	-	30,0	19,2

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Neubesetzung von Stellen				Darunter Neubesetzung der ausgeschriebenen Stellen			
		Ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	ins- gesamt	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funktionen	
2022	i	650	-	45	600	650	-	45	600
	w	520	-	25	495	515	-	25	490
	m	130	-	20	105	135	-	20	110
	w%	80,0	-	55,6	82,5	79,2	-	55,6	81,7
	m%	20,0	-	44,4	17,5	20,8	-	44,4	18,3
2023	i	525	-	55	465	525	-	55	465
	w	430	-	35	395	430	-	35	395
	m	95	-	20	70	95	-	20	70
	w%	81,9	-	63,6	84,9	81,9	-	63,6	84,9
	m%	18,1	-	36,4	15,1	18,1	-	36,4	15,1

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 9: Beförderte Beamtinnen/Beamte und höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und jeweiliger Frauenanteil im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

Einordnung: Diese Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der beförderten Beamtinnen/Beamten und höher gruppierten bzw. höher bezahlten Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Zudem wird der Frauenanteil in beiden Gruppen dargestellt. Während die Frauenanteile bei den höher bezahlten Arbeitnehmenden über die Jahre hinweg relativ stabil bleiben, gibt es bei den beförderten Beamtinnen/Beamten Veränderungen.

Berichtszeitraum	Beförderte Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst			Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst		
	insgesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	insgesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
2012/2013	1.881	38,4	61,6	2.313	69,3	30,7
2013/2014	2.131	38,1	61,9	2.884	77,7	22,3
2014/2015	2.092	45,2	54,8	3.554	73,9	26,1
2015/2016	2.430	37,6	62,4	3.446	72,2	27,8
2016/2017	2.065	43,0	57,0	4.298	70,1	29,9
2017/2018	2.331	44,0	56,0	4.449	68,8	31,2
2018/2019	2.580	46,8	53,2	16.130	78,3	21,7
2019/2020	2.575	38,7	61,3	6.903	76,8	23,2
2020/2021	5.305	41,1	58,9	6.965	67,7	32,3
2021/2022	2.235	36,9	63,1	3.495	65,2	34,8
2022/2023	2.390	40,0	60,0	5.395	66,4	33,6

Ab Berichtsjahr 2021 wird das Datenmaterial mittels 5er-Rundung geheim gehalten. Dadurch ist keine grundsätzliche Additivität der Daten mehr gegeben.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/13-23

Tabelle 10: Beförderte Beamtinnen/Beamte und höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht, Umfang des Beschäftigungsverhältnisses insgesamt, und nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Beförderungen und höhergruppierten bzw. höher bezahlten Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen über einen Zeitraum von vier Jahren, unterteilt nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil bei Beförderungen insgesamt variiert, wobei Frauen häufiger in Teilzeitstellen vertreten sind. Zudem sind die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger) unterschiedlich, wobei der Frauenanteil im Landesbereich tendenziell höher ausfällt.

Berichtszeitraum und Ebene	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/ bezahlte Arbeitnehmende		
		Insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
			beschäftigte			beschäftigte	
Insgesamt							
2019	i	2.580	2.280	300	16.130	10.950	5.180
	w	1.210	930	280	12.630	8.005	4.625
	m	1.370	1.350	20	3.500	2.945	555
	w%	46,9	40,8	93,3	78,3	73,1	89,3
	m%	53,1	59,2	6,7	21,7	26,9	10,7
2020	i	2.575	2.160	415	6.905	4.780	2.120
	w	995	625	370	5.300	3.430	1.875
	m	1.580	1.535	45	1.605	1.350	245
	w%	38,6	28,9	89,2	76,8	71,8	88,4
	m%	61,4	71,1	10,8	23,2	28,2	11,6
2021	i	5.305	4.630	670	6.965	4.605	2.360
	w	2.180	1.580	600	4.715	2.660	2.050
	m	3.125	3.050	70	2.250	1.945	310
	w%	41,1	34,1	89,6	67,7	57,8	86,9
	m%	58,9	65,9	10,4	32,3	42,2	13,1
2022	i	2.235	1.960	275	3.495	2.350	1.140
	w	825	595	230	2.280	1.300	980
	m	1.410	1.365	45	1.215	1.050	160
	w%	36,9	30,4	83,6	65,2	55,3	86
	m%	63,1	69,6	16,4	34,8	44,7	14

Berichtszeitraum und Ebene	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/ bezahlte Arbeitnehmende		
		Insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
			beschäftigte			beschäftigte	
2023	i	2.390	1.995	395	5.395	3.400	1.995
	w	955	610	350	3.580	1.905	1.675
	m	1.435	1.385	45	1.815	1.495	320
	w%	40	30,6	88,6	66,4	56	84
	m%	60	69,4	11,4	33,6	44	16
Landesbereich							
2019	i	2.405	2.125	285	13.975	9.455	4.525
	w	1.155	890	265	11.180	7.155	4.020
	m	1.250	1.235	20	2.795	2.300	505
	w%	48	41,9	93	80	75,7	88,8
	m%	52	58,1	7	20	24,3	11,2
2020	i	2.400	2.005	395	5.080	3.605	1.475
	w	965	610	355	4.090	2.745	1.345
	m	1.435	1.395	40	990	860	130
	w%	40,2	30,4	89,9	80,5	76,1	91,2
	m%	59,8	69,6	10,1	19,5	23,9	8,8
2021	i	4.845	4.205	640	3.430	2.405	1.030
	w	2.090	1.515	575	2.320	1.410	910
	m	2.755	2.690	65	1.110	995	120
	w%	43,1	36	89,8	67,6	58,6	88,3
	m%	56,9	64	10,2	32,4	41,4	11,7
2022	i	2.045	1.780	265	1.930	1.320	610
	w	790	565	220	1.240	725	515
	m	1.255	1.215	45	690	595	95
	w%	38,6	31,7	83	64,2	54,9	84,4
	m%	61,4	68,3	17	35,8	45,1	15,6
2023	i	2.240	1.855	385	2.575	1.685	890
	w	925	580	345	1.705	955	750
	m	1.315	1.275	40	870	730	140
	w%	41,3	31,3	89,6	66,2	56,7	84,3
	m%	58,7	68,7	10,4	33,8	43,3	15,7

Berichtszeitraum und Ebene	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/ bezahlte Arbeitnehmende		
		Insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
			beschäftigte			beschäftigte	
Kommunaler Bereich							
2019	i	170	150	20	2.070	1.440	630
	w	50	35	15	1.390	810	575
	m	120	115	5	680	630	55
	w%	29,4	23,3	75	67,1	56,3	91,3
	m%	70,6	76,7	25	32,9	43,7	8,7
2020	i	165	145	20	1.755	1.115	640
	w	25	10	15	1.160	635	525
	m	140	135	5	595	480	115
	w%	15,2	6,9	75	66,1	57	82
	m%	84,8	93,1	25	33,9	43	18
2021	i	450	420	30	3.400	2.105	1.295
	w	85	60	25	2.295	1.190	1.105
	m	365	360	5	1105	915	190
	w%	18,9	14,3	83,3	67,5	56,5	85,3
	m%	81,1	85,7	16,7	32,5	43,5	14,7
2022	i	190	175	10	1.470	965	510
	w	35	30	10	960	520	440
	m	155	145	0	510	445	70
	w%	18,4	17,1	100	65,3	53,9	86,3
	m%	81,6	82,9	0	34,7	46,1	13,7
2023	i	140	130	10	2.710	1.620	1.085
	w	30	25	5	1.810	895	915
	m	110	105	5	900	725	170
	w%	21,4	19,2	50	66,8	55,2	84,3
	m%	78,6	80,8	50	33,2	44,8	15,7

Berichtszeitraum und Ebene	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beförderte Beamtinnen/Beamte			Höher gruppierte/ bezahlte Arbeitnehmende		
		Insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-	insgesamt	Vollzeit-	Teilzeit-
			beschäftigte			beschäftigte	
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes							
2019	i	5	5	-	80	55	25
	w	-	-	-	65	35	25
	m	-	-	-	15	20	0
	w%	-	-	-	81,3	63,6	100
	m%	-	-	-	18,7	36,4	0
2020	i	10	10	-	70	60	5
	w	5	5	-	50	45	5
	m	5	5	-	20	15	0
	w%	50	50	-	71,4	75	100
	m%	50	50	-	28,6	25	0
2021	i	5	5	-	135	95	40
	w	-	-	-	100	65	35
	m	-	-	-	35	30	5
	w%	-	-	-	74,1	68,4	87,5
	m%	-	-	-	25,9	31,6	12,5
2022	i	5	5	-	95	70	25
	w	-	-	-	80	55	25
	m	-	-	-	15	15	0
	w%	-	-	-	84,2	78,6	100
	m%	-	-	-	15,8	21,4	0
2023	i	10	10	-	110	95	15
	w	5	5	-	65	55	10
	m	5	5	-	45	40	5
	w%	50	50	-	59,1	57,9	66,7
	m%	50	50	-	40,9	42,1	33,3

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 11: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Anzahl der höhergruppierten bzw. höher bezahlten Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen für den Zeitraum von Juli 2018 bis Juni 2023. Insgesamt ist ein deutlicher Frauenanteil in den verschiedenen Entgeltgruppen erkennbar.

Berichtszeitraum	Insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	insgesamt	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ¹⁾ - Höhergruppierung nach/in der zusammengefassten Entgeltgruppe					Sonstige ²⁾
			zu- sammen	E15Ü bis E13 ³⁾	E12 bis E9 ⁴⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i	16.130	16.015	12.345	1.885	1.660	125	115
	w	12.630	12.555	10.130	1.235	1.115	75	75
	m	3.500	3.460	2.215	650	545	50	40
	w%	78,3	78,4	82,1	65,5	67,2	60	65,2
	m%	21,7	21,6	17,9	34,5	32,8	40	34,8
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i	6.905	6.800	3.735	1.450	1.515	100	105
	w	5.300	5.250	3.250	930	1.025	45	50
	m	1.605	1.550	485	520	490	55	55
	w%	76,8	77,2	87	64,1	67,7	45	47,6
	m%	23,2	22,8	13	35,9	32,3	55	52,4
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i	6.965	6.880	1.330	2.845	2.620	85	85
	w	4.715	4.680	950	1.895	1.805	30	35
	m	2.250	2.200	380	950	815	55	50
	w%	67,7	68	71,4	66,6	68,9	35,3	41,2
	m%	32,3	32	28,6	33,4	31,1	64,7	58,8
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i	3.495	3.370	645	1.375	1.250	100	125
	w	2.280	2.195	375	930	840	55	85
	m	1.215	1.175	270	445	410	45	40
	w%	65,2	65,1	58,1	67,6	67,2	55	68
	m%	34,8	34,9	41,9	32,4	32,8	45	32
1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023	i	5.395	5.295	905	2.060	2.090	240	100
	w	3.580	3.520	590	1.370	1.415	145	60
	m	1.815	1.775	315	690	675	95	40
	w%	66,4	66,5	65,2	66,5	67,7	60,4	60
	m%	33,6	33,5	34,8	33,5	32,3	39,6	40

- 1) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 2) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmer/-innen in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger.
- 3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmer/-innen.
- 4) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 12: Beförderte Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Anzahl der beförderten Beamtinnen/Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Besoldungsgruppen für den Zeitraum von Juli 2018 bis Juni 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Besoldungsgruppe und Jahr, wobei Frauen in den höheren Besoldungsgruppen (z. B. B11 bis A13) häufiger befördert werden als in den niedrigeren Gruppen (z. B. A9 bis A6).

Berichtszeitraum	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beförderung nach/in der zusammengefassten Besoldungsgruppe ...			
			Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2019	i	2.580	900	760	905	20
	w	1.210	555	340	305	5
	m	1.370	345	420	600	15
	w%	46,9	61,7	44,7	33,7	25
	m%	53,1	38,3	55,3	66,3	75
2020	i	2.575	415	1.215	940	5
	w	995	175	530	285	5
	m	1.580	240	685	655	0
	w%	38,6	42,2	43,6	30,3	100
	m%	61,4	57,8	56,4	69,7	0
2021	i	5.305	1.045	1.600	2.655	5
	w	2.180	615	570	990	-
	m	3.125	430	1.030	1.665	-
	w%	41,1	58,9	35,6	37,3	-
	m%	58,9	41,1	64,4	62,7	-
2022	i	2.235	460	790	980	5
	w	825	195	295	335	5
	m	1.410	265	495	645	0
	w%	36,9	42,4	37,3	34,2	100
	m%	63,1	57,6	62,7	65,8	0
2023	i	2.390	545	1.020	800	25
	w	955	275	440	235	5
	m	1.435	270	580	565	20
	w%	40	50,5	43,1	29,4	20
	m%	60	49,5	56,9	70,6	80

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 13: Beförderte Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die beförderten Beamtinnen/Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach funktionellen Bereichen, Geschlecht und Besoldungsgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Bereich, wobei er in bestimmten Bereichen wie Hochschulen oder Staatsanwaltschaften höher ist, während in anderen Bereichen, wie der Polizei oder Landkreisen, der Frauenanteil deutlich geringer ausfällt.

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beförderung nach/in der zusammengefassten Besoldungsgruppe ...			
			Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
Insgesamt	i	2.390	545	1.020	800	25
	w	955	275	440	235	5
	m	1.435	270	580	565	20
	w%	40	50,5	43,1	29,4	20
	m%	60	49,5	56,9	70,6	80
Allgemeine Behörden	i	815	280	440	95	-
	w	450	140	260	50	-
	m	365	140	180	45	-
	w%	55,2	50	59,1	52,6	-
	m%	44,8	50	40,9	47,4	-
Krankenhäuser	i	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-
Schulen	i	130	130	-	-	-
	w	85	85	-	-	-
	m	45	45	-	-	-
	w%	65,4	65,4	-	-	-
	m%	34,6	34,6	-	-	-
Hochschulen ¹⁾	i	5	5	5	-	-
	w	5	-	-	-	-
	m	0	-	-	-	-
	w%	100	-	-	-	-
	m%	0	-	-	-	-

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beförderung nach/in der zusammengefassten Besoldungsgruppe ...			
			Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
Gerichte	i	130	35	25	45	25
	w	75	20	15	35	5
	m	55	15	10	10	20
	w%	57,7	57,1	60	77,8	20
	m%	42,3	42,9	40	22,2	80
Staatsanwaltschaften	i	40	15	20	10	-
	w	30	5	15	10	-
	m	10	10	5	0	-
	w%	75	33,3	75	100	-
	m%	25	66,7	25	0	-
Justizvollzugsanstalten	i	45	-	5	40	-
	w	15	-	5	10	-
	m	30	-	0	30	-
	w%	33,3	-	100	25	-
	m%	66,7	-	0	75	-
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern	i	135	25	40	70	-
	w	25	10	10	10	-
	m	110	15	30	60	-
	w%	18,5	40	25	14,3	-
	m%	81,5	60	75	85,7	-
Polizei	i	1.070	55	480	535	-
	w	270	10	135	125	-
	m	800	45	345	410	-
	w%	25,2	18,2	28,1	23,4	-
	m%	74,8	81,8	71,9	76,6	-
Sonst. öffentl.-rechtl. Ein- richtun- gen/Sozialversiche- rungsträger	i	10	5	5	-	-
	w	5	-	5	-	-
	m	5	-	0	-	-
	w%	50	-	100	-	-
	m%	50	-	0	-	-

1) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 14: Höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die höher gruppierten oder höher bezahlten Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023, unterteilt nach Bereichen, Geschlecht und Entgeltgruppen. Der Frauenanteil variiert je nach Bereich und Entgeltgruppe, wobei er in bestimmten Bereichen wie der Polizei oder den Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern niedriger ist. In anderen Bereichen, wie den Hochschulen oder den Sozialversicherungsträgern, ist der Frauenanteil deutlich höher, insbesondere in den höheren Entgeltgruppen.

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ¹⁾ - Höhergruppierung nach/in der zusammengefassten Entgeltgruppe					Sonstige ²⁾
			zu- sammen	E15Ü bis E13 ³⁾	E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Insgesamt	i	5.395	5.295	905	2.060	2.090	240	100
	w	3.580	3.520	590	1.370	1.415	145	60
	m	1.815	1.775	315	690	675	95	40
	w%	66,4	66,5	65,2	66,5	67,7	60,4	60
	m%	33,6	33,5	34,8	33,5	32,3	39,6	40
Allgemeine Behörden	i	900	900	135	360	395	10	-
	w	605	600	80	210	305	10	-
	m	295	300	55	150	90	0	-
	w%	67,2	66,7	59,3	58,3	77,2	100	-
	m%	32,8	33,3	40,7	41,7	22,8	0	-
Krankenhäuser	i	885	880	205	270	235	170	5
	w	595	595	120	195	160	120	5
	m	290	285	85	75	75	50	0
	w%	67,2	67,6	58,5	72,2	68,1	70,6	100
	m%	32,8	32,4	41,5	27,8	31,9	29,4	0
Schulen	i	340	340	340	-	-	-	-
	w	255	255	255	-	-	-	-
	m	85	85	85	-	-	-	-
	w%	75	75	75	-	-	-	-
	m%	25	25	25	-	-	-	-
Hochschulen ⁵⁾	i	200	200	50	70	80	-	-
	w	125	125	25	45	55	-	-
	m	75	75	25	25	25	-	-
	w%	62,5	62,5	50	64,3	68,8	-	-
	m%	37,5	37,5	50	35,7	31,2	-	-

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ¹⁾ - Höhergruppierung nach/in der zusammengefassten Entgeltgruppe					Sonstige ²⁾
			zu- sammen	E15Ü bis E13 ³⁾	E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Gerichte	i	35	35	-	-	35	-	-
	w	35	35	-	-	35	-	-
	m	0	0	-	-	0	-	-
	w%	100	100	-	-	100	-	-
	m%	0	0	-	-	0	-	-
Staatsanwaltschaften	i	30	30	-	5	25	-	-
	w	30	30	-	5	25	-	-
	m	0	0	-	0	0	-	-
	w%	100	100	-	100	100	-	-
	m%	0	0	-	0	0	-	-
Justizvollzugsanstalten	i	15	15	-	-	10	-	-
	w	5	5	-	-	5	-	-
	m	10	10	-	-	5	-	-
	w%	33,3	33,3	-	-	50	-	-
	m%	66,7	66,7	-	-	50	-	-
Landkreise/Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohne- rinnen und Einwohnern	i	2.045	2.045	140	1.010	865	30	-
	w	1.410	1.410	85	725	585	10	-
	m	635	635	55	285	280	20	-
	w%	68,9	68,9	60,7	71,8	67,6	33,3	-
	m%	31,1	31,1	39,3	28,2	32,4	66,7	-
Gemeinden/Gemeindever- bände mit unter 10.000 Ein- wohnerinnen und Einwoh- nern	i	265	265	-	70	175	25	-
	w	125	125	-	45	75	5	-
	m	140	140	-	25	100	20	-
	w%	47,2	47,2	-	64,3	42,9	20	-
	m%	52,8	52,8	-	35,7	57,1	80	-
Eigenbetriebe/ Zweckverbände	i	195	190	5	65	115	5	5
	w	125	120	5	45	70	-	-
	m	70	70	0	20	45	-	-
	w%	64,1	63,2	100	69,2	60,9	-	-
	m%	35,9	36,8	0	30,8	39,1	-	-

Bereich (funktionelle Gliederung)	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ¹⁾ - Höhergruppierung nach/in der zusammengefassten Entgeltgruppe					Sonstige ²⁾
			zu- sammen	E15Ü bis E13 ³⁾	E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Polizei	i	65	65	5	35	25	-	-
	w	30	30	-	15	15	-	-
	m	35	35	-	20	10	-	-
	w%	46,2	46,2	-	42,9	60	-	-
	m%	53,8	53,8	-	57,1	40	-	-
Sparkassen	i	260	215	25	115	75	-	45
	w	145	120	10	60	50	-	25
	m	115	95	15	55	25	-	20
	w%	55,8	55,8	40	52,2	66,7	-	55,6
	m%	44,2	44,2	60	47,8	33,3	-	44,4
Sonst. öffentl.-rechtl. Ein- richtungen/Sozialversiche- rungsträger	i	155	110	5	65	45	-	45
	w	95	65	5	30	30	-	30
	m	60	45	0	35	15	-	15
	w%	61,3	59,1	100	46,2	66,7	-	66,7
	m%	38,7	40,9	0	53,8	33,3	-	33,3

1) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.

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

3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

4) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

5) Ohne Hochschulkliniken - sind im Bereich "Krankenhäuser" enthalten.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 15: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Geschlecht und ausgewählten Fortbildungsarten insgesamt, nach Ebenen (Landesbereich, kommunaler Bereich und Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes) im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fortbildungsarten und Bereichen für den Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Fortbildungsart und Bereich, wobei Frauen in den fachübergreifenden Fortbildungen und der Führungskräftefortbildung tendenziell stärker vertreten sind.

Berichtszeitraum	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt	Fachspe- zifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung					
				zu- sammen	darunter		Aufstiegs- fortbildung für Beamtinnen/Be- amte	Lehrgang Verwaltungs- fachange- stellter/ -fachwirt	
					Führungskräftefortbildung				
				Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende				
Insgesamt									
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i	216.780	133.930	82.850	2.130	7.130	330	225	
	w	147.770	88.485	59.285	1.150	5.230	170	165	
	m	69.010	45.445	23.565	980	1.900	160	60	
	w%	68,2	66,1	71,6	54	73,4	51,5	73,3	
	m%	31,8	33,9	28,4	46	26,6	48,5	26,7	
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i	188.390	111.205	77.185	1.955	6.795	200	215	
	w	123.675	73.600	50.075	1.085	4.815	65	135	
	m	64.715	37.605	27.110	870	1.980	135	80	
	w%	65,6	66,2	64,9	55,5	70,9	32,5	62,8	
	m%	34,4	33,8	35,1	44,5	29,1	67,5	37,2	
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i	149.350	88.405	60.945	1.765	4.920	220	210	
	w	100.275	59.870	40.405	1.040	3.380	55	145	
	m	49.075	28.535	20.540	725	1.540	165	65	
	w%	67,1	67,7	66,3	58,9	68,7	25	69	
	m%	32,9	32,3	33,7	41,1	31,3	75	31	
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i	228.750	128.575	100.175	3.050	10.025	185	275	
	w	154.845	87.205	67.645	1.915	7.010	40	180	
	m	73.905	41.370	32.530	1.135	3.015	145	95	
	w%	67,7	67,8	67,5	62,8	69,9	21,6	65,5	
	m%	32,3	32,2	32,5	37,2	30,1	78,4	34,5	

Berichtszeitraum	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt	Fachspe- zifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung					
				zu- sammen	darunter				
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegs- fortbildung für Beamtinnen/Be- amte	Lehrgang Verwaltungs- fachange- stellter/ -fachwirt	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende			
1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023	i w m w% m%	247.055 166.655 80.400 67,5 32,5	138.835 92.830 46.005 66,9 33,1	108.220 73.830 34.390 68,2 31,8	5.805 3.915 1.890 67,4 32,6	12.580 8.940 3.640 71,1 28,9	215 70 145 32,6 67,4	405 210 195 51,9 48,1	
Landesbereich									
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i w m w% m%	122.815 78.010 44.805 63,5 36,5	72.990 44.670 28.320 61,2 38,8	49.830 33.340 16.490 66,9 33,1	1.620 875 745 54 46	3.675 2.625 1.050 71,4 28,6	320 165 155 51,6 48,4	15 10 5 66,7 33,3	
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i w m w% m%	111.660 66.915 44.745 59,9 40,1	62.710 37.980 24.730 60,6 39,4	48.950 28.940 20.010 59,1 40,9	1.375 835 540 60,7 39,3	3.615 2.620 995 72,5 27,5	190 65 125 34,2 65,8	10 10 0 100 0	
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i w m w% m%	91.495 56.445 35.050 61,7 38,3	53.715 33.765 19.950 62,9 37,1	37.780 22.680 15.100 60 40	1.405 920 485 65,5 34,5	3.075 2.135 940 69,4 30,6	200 50 150 25 75	5 5 0 100 0	
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i w m w% m%	128.370 78.195 50.175 60,9 39,1	71.815 44.330 27.485 61,7 38,3	56.555 33.860 22.695 59,9 40,1	2.755 1.790 965 65 35	7.290 5.145 2.145 70,6 29,4	170 35 135 20,6 79,4	5 5 0 100 0	

Berichtszeitraum	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt	Fachspe- zifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung					
				zu- sammen	darunter				
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegs- fortbildung für Beamtinnen/Be- amte	Lehrgang Verwaltungs- fachange- stellter/ -fachwirt	
					Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende			
1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023	i w m w% m%	144.315 87.480 56.835 60,6 39,4	82.505 50.695 31.810 61,4 38,6	61.810 36.780 25.030 59,5 40,5	5.285 3.655 1.630 69,2 30,8	7.530 5.510 2.020 73,2 26,8	200 60 140 30 70	120 10 110 8,3 91,7	
Kommunaler Bereich									
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i w m w% m%	66.840 47.120 19.720 70,5 29,5	52.430 36.580 15.850 69,8 30,2	14.410 10.540 3.870 73,1 26,9	290 120 170 41,4 58,6	1.340 880 460 65,7 34,3	10 5 5 50 50	215 155 60 72,1 27,9	
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i w m w% m%	57.295 41.485 15.810 72,4 27,6	42.410 30.610 11.800 72,2 27,8	14.885 10.875 4.010 73,1 26,9	445 170 275 38,2 61,8	1.785 1.145 640 64,1 35,9	10 - - - -	205 125 80 61 39	
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i w m w% m%	43.170 31.815 11.355 73,7 26,3	30.650 22.730 7.920 74,2 25,8	12.515 9.080 3.435 72,6 27,4	325 100 225 30,8 69,2	1.190 735 455 61,8 38,2	20 - - - -	210 140 70 66,7 33,3	
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i w m w% m%	56.625 39.600 17.025 69,9 30,1	39.155 27.990 11.165 71,5 28,5	17.470 11.610 5.860 66,5 33,5	225 100 125 44,4 55,6	1.435 880 555 61,3 38,7	15 5 10 33,3 66,7	270 175 95 64,8 35,2	
1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023	i w m w% m%	62.310 45.670 16.640 73,3 26,7	47.375 34.895 12.480 73,7 26,3	14.930 10.775 4.155 72,2 27,8	280 125 155 44,6 55,4	1.805 1.145 660 63,4 36,6	20 10 10 50 50	290 200 90 69 31	

Berichtszeitraum	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt	Fachspe- zifische Fortbildung zusammen	Fachübergreifende Fortbildung				
				zu- sammen	darunter			Lehrgang Verwaltungs- fachange- stellter/ -fachwirt
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegs- fortbildung für Beamtinnen/Be- amte	
				Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende			
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes								
1. Juli 2018	i	27.120	8.510	18.610	220	2.110	-	-
bis	w	22.645	7.235	15.410	155	1.725	-	-
30. Juni 2019	m	4.475	1.275	3.200	65	385	-	-
	w%	83,5	85	82,8	70,5	81,8	-	-
	m%	16,5	15	17,2	29,5	18,2	-	-
1. Juli 2019	i	19.435	6.085	13.350	135	1.395	-	-
bis	w	15.270	5.010	10.260	85	1.055	-	-
30. Juni 2020	m	4.165	1.075	3.090	50	340	-	-
	w%	78,6	82,3	76,9	63	75,6	-	-
	m%	21,4	17,7	23,1	37	24,4	-	-
1. Juli 2020	i	14.690	4.040	10.650	35	660	-	-
bis	w	12.020	3.375	8.645	20	510	-	-
30. Juni 2021	m	2.670	665	2.005	15	150	-	-
	w%	81,8	83,5	81,2	57,1	77,3	-	-
	m%	18,2	16,5	18,8	42,9	22,7	-	-
1. Juli 2021	i	43.755	17.605	26.150	65	1.305	-	-
bis	w	37.055	14.885	22.170	25	985	-	-
30. Juni 2022	m	6.700	2.720	3.980	40	320	-	-
	w%	84,7	84,5	84,8	38,5	75,5	-	-
	m%	15,3	15,5	15,2	61,5	24,5	-	-
1. Juli 2022	i	40.430	8.950	31.480	245	3.245	-	-
bis	w	33.505	7.235	26.270	135	2.285	-	-
30. Juni 2023	m	6.925	1.715	5.210	110	960	-	-
	w%	82,9	80,8	83,4	55,1	70,4	-	-
	m%	17,1	19,2	16,6	44,9	29,6	-	-

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 16: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst nach Bereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Funktionsebenen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, aufgeschlüsselt nach Bereichen, Geschlecht, Fortbildungsarten und Funktionsebenen für den Zeitraum 2018 bis 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Fortbildungsart und Funktionsebene. Frauen sind insbesondere in fachübergreifenden Fortbildungen sowie in den höheren Führungsebenen stärker vertreten. Insgesamt zeigt sich ein stabiler Anteil von Frauen in den Fortbildungen, insbesondere in den Jahren 2022 und 2023, mit einem tendenziellen Anstieg in der fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildung.

Berichtszeitraum	Insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Fachspezifische Fortbildung			Fachübergreifende Fortbildung		
			Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen		obersten Leitungsfunktionen	leitenden Funktionen	
1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019	i	216.705	3.905	21.720	108.255	2.575	15.600	64.650
	w	147.715	1.675	14.070	72.705	1.245	10.350	47.670
	m	68.990	2.230	7.650	35.550	1.330	5.250	16.980
	w%	68,2	42,9	64,8	67,2	48,3	66,3	73,7
	m%	31,8	57,1	35,2	32,8	51,7	33,7	26,3
1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020	i	188.295	2.800	16.190	92.155	2.265	13.695	61.190
	w	123.595	1.170	9.965	62.415	1.115	8.525	40.400
	m	64.700	1.630	6.225	29.740	1.150	5.170	20.790
	w%	65,6	41,8	61,6	67,7	49,2	62,2	66
	m%	34,4	58,2	38,4	32,3	50,8	37,8	34
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	i	149.135	2.200	11.330	74.695	1.695	10.950	48.265
	w	100.140	975	7.175	51.610	810	6.935	32.635
	m	48.995	1.225	4.155	23.085	885	4.015	15.630
	w%	67,1	44,3	63,3	69,1	47,8	63,3	67,6
	m%	32,9	55,7	36,7	30,9	52,2	36,7	32,4
1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022	i	228.440	3.235	16.330	108.855	2.575	16.140	81.305
	w	154.670	1.260	10.410	75.430	1.165	10.345	56.055
	m	73.770	1.975	5.920	33.425	1.410	5.795	25.250
	w%	67,7	38,9	63,7	69,3	45,2	64,1	68,9
	m%	32,3	61,1	36,3	30,7	54,8	35,9	31,1

Berichtszeitraum	Insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Fachspezifische Fortbildung			Fachübergreifende Fortbildung		
			Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte	Beschäftigte mit ...		sonstige Beschäftigte
			obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen		obersten Leitungs- funktionen	leitenden Funk- tionen	
1. Juli 2022	i	246.670	4.010	19.560	115.140	3.085	21.310	83.565
bis	w	166.380	1.550	12.230	78.975	1.460	13.980	58.185
30. Juni 2023	m	80.290	2.460	7.330	36.165	1.625	7.330	25.380
	w%	67,5	38,7	62,5	68,6	47,3	65,6	69,6
	m%	32,5	61,3	37,5	31,4	52,7	34,4	30,4

1) Außer ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 17: Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach ausgewählten Fortbildungsarten im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen über mehrere Jahre, unterteilt nach Fortbildungsarten und Geschlecht. Der Frauenanteil variiert je nach Fortbildungsart und Jahr, wobei er in den Jahren 2021 bis 2023 tendenziell konstant bleibt. Besonders in fachübergreifenden Fortbildungen sowie in der Führungskräftefortbildung ist der Frauenanteil häufig höher, während er in spezifischen Fortbildungen und bei Aufstiegsfortbildungen für Beamtinnen/Beamte tendenziell niedriger ausfällt.

Berichtszeitraum ¹⁾	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Fachspezifische Fortbildung zusammen	Fachüber- greifende Fortbildung zusammen	Darunter			
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegsfortbildung für Beamtinnen/Be- amte	Lehrgang Verwaltungs- fachangestellter/ -fachwirt
					Beamtinnen/Be- amte	Arbeit- nehmende		
2012/2013	i	182.337	127.638	54.699	2.059	6.799	131	329
	w%	72,4	73,3	70,3	39	72,1	30,5	70,8
	m%	27,6	26,7	29,7	61	27,9	69,5	29,2
2013/2014	i	198.904	129.975	68.929	3.551	4.809	171	290
	w%	69,3	72,1	64,1	34,9	69,2	25,7	71,7
	m%	30,7	27,9	35,9	65,1	30,8	74,3	28,3
2014/2015	i	181.171	123.340	57.831	1.531	4.751	186	244
	w%	69,5	70,5	67,5	44,7	70,3	25,3	64,8
	m%	30,5	29,5	32,5	55,3	29,7	74,7	35,2
2015/2016	i	188.519	132.415	56.104	1.528	4.933	176	228
	w%	68,2	69,6	65,1	45,4	69,3	25	73,2
	m%	31,8	30,4	34,9	54,6	30,7	75	26,8
2016/2017	i	201.442	129.144	72.298	1.644	6.838	187	211
	w%	67,7	69,1	65,1	41,1	70,2	28,9	68,7
	m%	32,3	30,9	34,9	58,9	29,8	71,1	31,3
2017/2018	i	219.611	136.271	83.340	1.929	8.118	206	213
	w%	67,4	68,3	65,9	48,9	73,6	42,7	64,8
	m%	32,6	31,7	34,1	51,1	26,4	57,3	35,2
2018/2019	i	216.778	133.929	82.849	2.132	7.128	332	226
	w%	68,2	66,1	71,6	53,9	73,3	50,6	73,9
	m%	31,8	33,9	28,4	46,1	26,7	49,4	26,1
2019/2020	i	188.390	111.204	77.186	1.957	6.793	200	217
	w%	65,6	66,2	64,9	55,5	70,9	33,5	62,2
	m%	34,4	33,8	35,1	44,5	29,1	66,5	37,8

Berichts- zeitraum ¹⁾	insgesamt = i Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Fachspezifische Fortbildung zusammen	Fachüber- greifende Fortbildung zusammen	Darunter			
					Führungskräftefortbildung		Aufstiegsfortbildung für Beamtinnen/Be- amte	Lehrgang Verwaltungs- fachangestellter/ -fachwirt
					Beamtinnen/Be- amte	Arbeit- nehmende		
2020/2021	i	149 350	88 405	60 945	1 765	4 920	220	210
	w%	67,1	67,7	66,3	58,9	68,7	25	69
	m%	32,9	32,3	33,7	41,1	31,3	75	31
2021/2022	i	228 750	128 575	100 175	3 050	10 025	185	275
	w%	67,7	67,8	67,5	62,8	69,9	21,6	65,5
	m%	32,3	32,2	32,5	37,2	30,1	78,4	34,5
2022/2023	i	247.055	138.835	108.220	5.805	12.580	215	405
	w%	67,5	66,9	68,2	67,4	71,1	32,6	51,9
	m%	32,5	33,1	31,8	32,6	28,9	67,4	48,1

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

Ab Berichtsjahr 2021 wird das Datenmaterial mittels 5er-Rundung geheim gehalten. Dadurch ist keine grundsätzliche Additivität der Daten mehr gegeben.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/13-23

Tabelle 18: Beamtinnen/Beamte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Anzahl der beförderten Beamtinnen/Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, unterteilt nach verschiedenen Bereichen, Besoldungsgruppen und Geschlecht, sowie den Frauenanteil für die Jahre 2019 bis 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Bereich und Besoldungsgruppe, wobei er in den Bereichen wie Schulen, Hochschulen und Sozialversicherungsträger tendenziell höher ist. In den höheren Besoldungsgruppen und Bereichen wie Polizei und Justizvollzugsanstalten bleibt der Frauenanteil jedoch oft niedriger.

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
Allgemeine Behörden						
2019	i	9.105	2.355	3.965	2.780	5
	w	5.895	1.050	2.605	2.240	-
	m	3.210	1.305	1.360	540	-
	w%	64,7	44,6	65,7	80,6	-
	m%	35,3	55,4	34,3	19,4	-
2020	i	9.040	2.310	3.930	2.800	-
	w	5.845	1.030	2.590	2.220	-
	m	3.195	1.280	1.340	580	-
	w%	64,7	44,6	65,9	79,3	-
	m%	35,3	55,4	34,1	20,7	-
2021	i	9.055	2.345	3.895	2.815	-
	w	5.825	1.075	2.550	2.200	-
	m	3.230	1.270	1.345	615	-
	w%	64,3	45,8	65,5	78,2	-
	m%	35,7	54,2	34,5	21,8	-
2022	i	9.070	2.355	3.915	2.800	-
	w	5.785	1.085	2.565	2.140	-
	m	3.285	1.270	1.350	660	-
	w%	63,8	46,1	65,5	76,4	-
	m%	36,2	53,9	34,5	23,6	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2023	i	9.035	2.465	3.750	2.815	-
	w	5.740	1.180	2.425	2.130	-
	m	3.295	1.285	1.325	685	-
	w%	63,5	47,9	64,7	75,7	-
	m%	36,5	52,1	35,3	24,3	-
Krankenhäuser						
2019	i	95	90	-	-	-
	w	15	15	-	-	-
	m	80	75	-	-	-
	w%	15,8	16,7	-	-	-
	m%	84,2	83,3	-	-	-
2020	i	90	90	-	-	-
	w	10	10	-	-	-
	m	80	80	-	-	-
	w%	11,1	11,1	-	-	-
	m%	88,9	88,9	-	-	-
2021	i	90	90	-	-	-
	w	10	10	-	-	-
	m	80	80	-	-	-
	w%	11,1	11,1	-	-	-
	m%	88,9	88,9	-	-	-
2022	i	90	90	-	-	-
	w	15	15	-	-	-
	m	75	75	-	-	-
	w%	16,7	16,7	-	-	-
	m%	83,3	83,3	-	-	-
2023	i	85	85	-	-	-
	w	15	15	-	-	-
	m	70	70	-	-	-
	w%	17,6	17,6	-	-	-
	m%	82,4	82,4	-	-	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
Schulen						
2019	i	5.605	5.605	-	-	-
	w	4.115	4.115	-	-	-
	m	1.490	1.490	-	-	-
	w%	73,4	73,4	-	-	-
	m%	26,6	26,6	-	-	-
2020	i	6.530	6.530	5	-	-
	w	4.755	4.755	-	-	-
	m	1.775	1.775	-	-	-
	w%	72,8	72,8	-	-	-
	m%	27,2	27,2	-	-	-
2021	i	7.570	7.565	5	-	-
	w	5.530	5.525	-	-	-
	m	2.040	2.040	-	-	-
	w%	73,1	73	-	-	-
	m%	26,9	27	-	-	-
2022	i	8.105	8.100	5	-	-
	w	5.620	5.620	-	-	-
	m	2.485	2.480	-	-	-
	w%	69,3	69,4	-	-	-
	m%	30,7	30,6	-	-	-
2023	i	10.195	10.170	25	-	-
	w	7.415	7.405	10	-	-
	m	2.780	2.765	15	-	-
	w%	72,7	72,8	40	-	-
	m%	27,3	27,2	60	-	-
Hochschulen						
2019	i	1.720	1.665	30	20	-
	w	430	385	25	20	-
	m	1.290	1.280	5	0	-
	w%	25,0	23,1	83,3	100	-
	m%	75,0	76,9	16,7	0	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte					
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4	
2020	i	1.700	1.660	25	15	-	
	w	420	380	20	15	-	
	m	1.280	1.280	5	0	-	
	w%	24,7	22,9	80	100	-	
	m%	75,3	77,1	20	0	-	
2021	i	1.715	1.675	25	15	-	
	w	435	400	20	15	-	
	m	1.280	1.275	5	0	-	
	w%	25,4	23,9	80	100	-	
	m%	74,6	76,1	20	0	-	
2022	i	1.735	1.700	20	15	-	
	w	450	415	20	15	-	
	m	1.285	1.285	0	0	-	
	w%	25,9	24,4	100	100	-	
	m%	74,1	75,6	0	0	-	
2023	i	1.770	1.730	25	15	-	
	w	475	440	20	15	-	
	m	1.295	1.290	5	0	-	
	w%	26,8	25,4	80	100	-	
	m%	73,2	74,6	20	0	-	
Gerichte							
2019	i	3.255	1.095	810	1.080	270	
	w	2.090	480	695	840	75	
	m	1.165	615	115	240	195	
	w%	64,2	43,8	85,8	77,8	27,8	
	m%	35,8	56,2	14,2	22,2	72,2	
2020	i	3.180	1.035	810	1.085	255	
	w	2.060	465	690	850	55	
	m	1.120	570	120	235	200	
	w%	64,8	44,9	85,2	78,3	21,6	
	m%	35,2	55,1	14,8	21,7	78,4	

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte					
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4	
2021	i	3.160	1.035	790	1.100	235	
	w	2.035	470	670	835	55	
	m	1.125	565	120	265	180	
	w%	64,4	45,4	84,8	75,9	23,4	
	m%	35,6	54,6	15,2	24,1	76,6	
2022	i	3.075	1.000	730	1.070	275	
	w	1.990	470	625	830	60	
	m	1.085	530	105	240	215	
	w%	64,7	47	85,6	77,6	21,8	
	m%	35,3	53	14,4	22,4	78,2	
2023	i	3.170	1.040	730	1.120	285	
	w	2.025	480	615	870	65	
	m	1.145	560	115	250	220	
	w%	63,9	46,2	84,2	77,7	22,8	
	m%	36,1	53,8	15,8	22,3	77,2	
Staatsanwaltschaft							
2019	i	710	405	115	175	15	
	w	435	195	90	145	-	
	m	275	210	25	30	-	
	w%	61,3	48,1	78,3	82,9	-	
	m%	38,7	51,9	21,7	17,1	-	
2020	i	710	405	115	170	20	
	w	430	190	90	145	5	
	m	280	215	25	25	15	
	w%	60,6	46,9	78,3	85,3	25	
	m%	39,4	53,1	21,7	14,7	75	
2021	i	720	410	115	170	20	
	w	440	205	90	145	5	
	m	280	205	25	25	15	
	w%	61,1	50	78,3	85,3	25	
	m%	38,9	50	21,7	14,7	75	

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2022	i	720	410	115	175	25
	w	450	210	90	145	5
	m	270	200	25	30	20
	w%	62,5	51,2	78,3	82,9	20
	m%	37,5	48,8	21,7	17,1	80
2023	i	745	425	115	175	25
	w	465	225	90	145	5
	m	280	200	25	30	20
	w%	62,4	52,9	78,3	82,9	20
	m%	37,6	47,1	21,7	17,1	80
Justizvollzugsanstalten						
2019	i	1.240	35	50	1.155	-
	w	330	15	30	290	-
	m	910	20	20	865	-
	w%	26,6	42,9	60	25,1	-
	m%	73,4	57,1	40	74,9	-
2020	i	1.220	40	40	1.140	-
	w	325	15	20	285	-
	m	895	25	20	855	-
	w%	26,6	37,5	50	25	-
	m%	73,4	62,5	50	75	-
2021	i	1.235	35	35	1.165	-
	w	340	20	20	305	-
	m	895	15	15	860	-
	w%	27,5	57,1	57,1	26,2	-
	m%	72,5	42,9	42,9	73,8	-
2022	i	1.235	30	65	1.140	-
	w	340	20	35	285	-
	m	895	10	30	855	-
	w%	27,5	66,7	53,8	25	-
	m%	72,5	33,3	46,2	75	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2023	i	1.265	25	70	1.170	-
	w	345	15	35	295	-
	m	920	10	35	875	-
	w%	27,3	60	50	25,2	-
	m%	72,7	40	50	74,8	-
Landkreise/Gemeinden gleich/unter 10.000 EW						
2019	i	3.045	405	875	1.770	-
	w	920	165	440	315	-
	m	2.125	240	435	1.455	-
	w%	30,2	40,7	50,3	17,8	-
	m%	69,8	59,3	49,7	82,2	-
2020	i	3.070	400	860	1.805	5
	w	890	170	430	290	-
	m	2.180	230	430	1.515	-
	w%	29	42,5	50	16,1	-
	m%	71	57,5	50	83,9	-
2021	i	3.035	400	825	1.810	-
	w	860	170	410	280	-
	m	2.175	230	415	1.530	-
	w%	28,3	42,5	49,7	15,5	-
	m%	71,7	57,5	50,3	84,5	-
2022	i	3.010	365	795	1.845	-
	w	800	155	375	270	-
	m	2.210	210	420	1.575	-
	w%	26,6	42,5	47,2	14,6	-
	m%	73,4	57,5	52,8	85,4	-
2023	i	3.030	350	790	1.885	-
	w	770	160	360	250	-
	m	2.260	190	430	1.635	-
	w%	25,4	45,7	45,6	13,3	-
	m%	74,6	54,3	54,4	86,7	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
Gemeinde/Gemeindeverbände mehr als 10.000 EW						
2019	i	55	5	40	10	-
	w	35	5	25	10	-
	m	20	0	15	0	-
	w%	63,6	100	62,5	100	-
	m%	36,4	0	37,5	0	-
2020	i	55	5	40	10	-
	w	35	5	25	10	-
	m	20	0	15	0	-
	w%	63,6	100	62,5	100	-
	m%	36,4	0	37,5	0	-
2021	i	50	5	35	10	-
	w	35	5	20	10	-
	m	15	0	15	0	-
	w%	70	100	57,1	100	-
	m%	30	0	42,9	0	-
2022	i	45	5	35	10	-
	w	30	5	20	10	-
	m	15	0	15	0	-
	w%	66,7	100	57,1	100	-
	m%	33,3	0	42,9	0	-
2023	i	45	5	35	5	-
	w	25	5	15	5	-
	m	20	0	20	0	-
	w%	55,6	100	42,9	100	-
	m%	44,4	0	57,1	0	-
Eigenbetriebe/Zweckverbände						
2019	i	15	5	5	5	-
	w	10	-	5	5	-
	m	5	-	0	0	-
	w%	66,7	-	100	100	-
	m%	33,3	-	0	0	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2020	i	15	5	5	5	-
	w	10	-	5	5	-
	m	5	-	0	0	-
	w%	66,7	-	100	100	-
	m%	33,3	-	0	0	-
2021	i	10	5	5	5	-
	w	5	-	-	5	-
	m	5	-	-	0	-
	w%	50	-	-	100	-
	m%	50	-	-	0	-
2022	i	10	5	5	5	-
	w	5	-	-	5	-
	m	5	-	-	0	-
	w%	50	-	-	100	-
	m%	50	-	-	0	-
2023	i	10	5	5	5	-
	w	5	5	-	5	-
	m	5	0	-	0	-
	w%	50	100	-	100	-
	m%	50	0	-	0	-
Polizei						
2019	i	10.995	535	3.575	6.885	-
	w	2.755	75	815	1.865	-
	m	8.240	460	2.760	5.020	-
	w%	25,1	14	22,8	27,1	-
	m%	74,9	86	77,2	72,9	-
2020	i	11.190	500	3.645	7.050	-
	w	2.855	80	855	1.915	-
	m	8.335	420	2.790	5.135	-
	w%	25,5	16	23,5	27,2	-
	m%	74,5	84	76,5	72,8	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2021	i	11.350	560	3.585	7.205	-
	w	2.950	90	865	1.995	-
	m	8.400	470	2.720	5.210	-
	w%	26	16,1	24,1	27,7	-
	m%	74	83,9	75,9	72,3	-
2022	i	11.505	500	3.695	7.310	-
	w	3.070	90	915	2.065	-
	m	8.435	410	2.780	5.245	-
	w%	26,7	18	24,8	28,2	-
	m%	73,3	82	75,2	71,8	-
2023	i	11.650	505	3.690	7.460	-
	w	3.160	110	925	2.125	-
	m	8.490	395	2.765	5.335	-
	w%	27,1	21,8	25,1	28,5	-
	m%	72,9	78,2	74,9	71,5	-
öff.-rechtl. Einrichtungen/Sozialversicherungsträger						
2019	i	310	35	270	-	-
	w	190	15	180	-	-
	m	120	20	90	-	-
	w%	61,3	42,9	66,7	-	-
	m%	38,7	57,1	33,3	-	-
2020	i	295	35	260	-	-
	w	185	15	170	-	-
	m	110	20	90	-	-
	w%	62,7	42,9	65,4	-	-
	m%	37,3	57,1	34,6	-	-
2021	i	295	30	260	-	-
	w	185	10	170	-	-
	m	110	20	90	-	-
	w%	62,7	33,3	65,4	-	-
	m%	37,3	66,7	34,6	-	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Beamtinnen/Beamte				
		Ins- gesamt ¹⁾	Laufbahngruppe 2		Laufbahngruppe 1	
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	A9 bis A6	A5 bis A4
2022	i	290	30	260	-	-
	w	180	10	170	-	-
	m	110	20	90	-	-
	w%	62,1	33,3	65,4	-	-
	m%	37,9	66,7	34,6	-	-
2023	i	290	30	260	-	-
	w	180	10	170	-	-
	m	110	20	90	-	-
	w%	62,1	33,3	65,4	-	-
	m%	37,9	66,7	34,6	-	-

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 19: Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst nach Bereichen (funktionelle Gliederung), Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen im Zeitraum 2019 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Anzahl der Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen, unterteilt nach verschiedenen Bereichen, Entgeltgruppen und Geschlecht für die Jahre 2019 bis 2023. Der Frauenanteil variiert je nach Bereich und Entgeltgruppe, wobei er in Bereichen wie Krankenhäuser, Hochschulen und Gerichte tendenziell höher ist. Insgesamt zeigt die Tabelle, dass der Frauenanteil in den meisten Bereichen stabil bleibt oder leicht ansteigt, mit besonders hohen Anteilen in den Bereichen der allgemeinen Behörden und Sozialversicherungsträger.

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Allgemeine Behörden							
2019	i	15.000	2.075	5.155	5.455	1.075	1.240
	w	8.940	1.050	3.135	3.250	735	770
	m	6.060	1.025	2.020	2.205	340	470
	w%	59,6	50,6	60,8	59,6	68,4	62,1
	m%	40,4	49,4	39,2	40,4	31,6	37,9
2020	i	15.600	2.255	4.665	6.170	1.110	1.400
	w	9.250	1.125	2.775	3.740	725	880
	m	6.350	1.130	1.890	2.430	385	520
	w%	59,3	49,9	59,5	60,6	65,3	62,9
	m%	40,7	50,1	40,5	39,4	34,7	37,1
2021	i	15.370	2.305	4.690	5.950	1.090	1.335
	w	9.180	1.165	2.790	3.675	720	835
	m	6.190	1.140	1.900	2.275	370	500
	w%	59,7	50,5	59,5	61,8	66,1	62,5
	m%	40,3	49,5	40,5	38,2	33,9	37,5
2022	i	15.910	2.525	4.890	6.105	1.015	1.375
	w	9.510	1.290	2.890	3.790	675	865
	m	6.400	1.235	2.000	2.315	340	510
	w%	59,8	51,1	59,1	62,1	66,5	62,9
	m%	40,2	48,9	40,9	37,9	33,5	37,1

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2023	i	16.220	2.610	5.080	6.175	925	1.425
	w	9.735	1.375	3.015	3.840	615	885
	m	6.485	1.235	2.065	2.335	310	540
	w%	60	52,7	59,4	62,2	66,5	62,1
	m%	40	47,3	40,6	37,8	33,5	37,9
Krankenhäuser							
2019	i	19.835	5.280	3.300	9.905	1.270	80
	w	14.300	3.015	2.505	8.120	615	45
	m	5.535	2.265	795	1.785	655	35
	w%	72,1	57,1	75,9	82	48,4	56,3
	m%	27,9	42,9	24,1	18	51,6	43,7
2020	i	20.940	5.550	3.375	10.285	1.465	270
	w	15.025	3.190	2.570	8.385	730	155
	m	5.915	2.360	805	1.900	735	115
	w%	71,8	57,5	76,1	81,5	49,8	57,4
	m%	28,2	42,5	23,9	18,5	50,2	42,6
2021	i	21.565	5.615	3.685	10.430	1.470	360
	w	15.400	3.185	2.815	8.455	720	225
	m	6.165	2.430	870	1.975	750	135
	w%	71,4	56,7	76,4	81,1	49	62,5
	m%	28,6	43,3	23,6	18,9	51	37,5
2022	i	21.750	5.790	3.625	10.690	1.445	200
	w	15.525	3.325	2.765	8.600	725	110
	m	6.225	2.465	860	2.090	720	90
	w%	71,4	57,4	76,3	80,4	50,2	55
	m%	28,6	42,6	23,7	19,6	49,8	45
2023	i	22.060	5.975	3.545	10.955	1.425	160
	w	15.780	3.480	2.685	8.805	725	85
	m	6.280	2.495	860	2.150	700	75
	w%	71,5	58,2	75,7	80,4	50,9	53,1
	m%	28,5	41,8	24,3	19,6	49,1	46,9

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Schulen							
2019	i	24.095	19.150	4.785	130	30	-
	w	18.830	15.390	3.320	100	25	-
	m	5.265	3.760	1.465	30	5	-
	w%	78,1	80,4	69,4	76,9	83,3	-
	m%	21,9	19,6	30,6	23,1	16,7	-
2020	i	26.765	20.880	5.385	350	10	140
	w	20.795	16.835	3.555	285	10	110
	m	5.970	4.045	1.830	65	0	30
	w%	77,7	80,6	66	81,4	100	78,6
	m%	22,3	19,4	34	18,6	0	21,4
2021	i	24.935	19.585	4.570	740	35	10
	w	19.120	15.570	2.895	615	25	5
	m	5.815	4.015	1.675	125	10	5
	w%	76,7	79,5	63,3	83,1	71,4	50
	m%	23,3	20,5	36,7	16,9	28,6	50
2022	i	24.065	18.220	4.350	1.330	155	5
	w	18.105	14.095	2.810	1.065	125	5
	m	5.960	4.125	1.540	265	30	0
	w%	75,2	77,4	64,6	80,1	80,6	100
	m%	24,8	22,6	35,4	19,9	19,4	0
2023	i	23.835	17.595	4.545	1.660	35	-
	w	18.285	13.945	2.975	1.335	30	-
	m	5.550	3.650	1.570	325	5	-
	w%	76,7	79,3	65,5	80,4	85,7	-
	m%	23,3	20,7	34,5	19,6	14,3	-
Hochschulen							
2019	i	17.260	9.570	3.455	2.950	150	1.135
	w	7.900	3.490	1.785	2.010	70	545
	m	9.360	6.080	1.670	940	80	590
	w%	45,8	36,5	51,7	68,1	46,7	48
	m%	54,2	63,5	48,3	31,9	53,3	52

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2020	i	17.515	9.825	3.185	3.270	150	1.090
	w	8.020	3.655	1.615	2.180	60	510
	m	9.495	6.170	1.570	1.090	90	580
	w%	45,8	37,2	50,7	66,7	40	46,8
	m%	54,2	62,8	49,3	33,3	60	53,2
2021	i	17.675	9.785	3.035	3.355	130	1.370
	w	8.130	3.630	1.575	2.220	60	645
	m	9.545	6.155	1.460	1.135	70	725
	w%	46	37,1	51,9	66,2	46,2	47,1
	m%	54	62,9	48,1	33,8	53,8	52,9
2022	i	18.045	9.960	3.055	3.365	135	1.535
	w	8.420	3.770	1.610	2.225	55	760
	m	9.625	6.190	1.445	1.140	80	775
	w%	46,7	37,9	52,7	66,1	40,7	49,5
	m%	53,3	62,1	47,3	33,9	59,3	50,5
2023	i	17.810	10.000	3.125	3.365	125	1.190
	w	8.400	3.900	1.655	2.200	50	595
	m	9.410	6.100	1.470	1.165	75	595
	w%	47,2	39	53	65,4	40	50
	m%	52,8	61	47	34,6	60	50
Gerichte							
2019	i	1.355	-	155	1.035	165	-
	w	1.200	-	110	1.010	85	-
	m	155	-	45	25	80	-
	w%	88,6	-	71	97,6	51,5	-
	m%	11,4	-	29	2,4	48,5	-
2020	i	1.340	-	155	1.040	145	-
	w	1.180	-	110	1.010	65	-
	m	160	-	45	30	80	-
	w%	88,1	-	71	97,1	44,8	-
	m%	11,9	-	29	2,9	55,2	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2021	i	1.335	-	150	1.035	155	-
	w	1.175	-	105	1.005	65	-
	m	160	-	45	30	90	-
	w%	88	-	70	97,1	41,9	-
	m%	12	-	30	2,9	58,1	-
2022	i	1.315	-	145	1.025	140	-
	w	1.160	-	100	1.000	65	-
	m	155	-	45	25	75	-
	w%	88,2	-	69	97,6	46,4	-
	m%	11,8	-	31	2,4	53,6	-
2023	i	1.275	-	155	990	125	-
	w	1.120	-	110	965	45	-
	m	155	-	45	25	80	-
	w%	87,8	-	71	97,5	36	-
	m%	12,2	-	29	2,5	64	-
Staatsanwaltschaft							
2019	i	310	-	15	270	20	-
	w	280	-	10	260	10	-
	m	30	-	5	10	10	-
	w%	90,3	-	66,7	96,3	50	-
	m%	9,7	-	33,3	3,7	50	-
2020	i	315	-	15	285	20	-
	w	285	-	5	275	5	-
	m	30	-	10	10	15	-
	w%	90,5	-	33,3	96,5	25	-
	m%	9,5	-	66,7	3,5	75	-
2021	i	315	-	10	290	15	-
	w	290	-	5	275	5	-
	m	25	-	5	15	10	-
	w%	92,1	-	50	94,8	33,3	-
	m%	7,9	-	50	5,2	66,7	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2022	i	305	-	10	275	15	-
	w	280	-	10	265	5	-
	m	25	-	0	10	10	-
	w%	91,8	-	100	96,4	33,3	-
	m%	8,2	-	0	3,6	66,7	-
2023	i	305	-	10	280	15	-
	w	280	-	10	265	10	-
	m	25	-	0	15	5	-
	w%	91,8	-	100	94,6	66,7	-
	m%	8,2	-	0	5,4	33,3	-
Justizvollzugsanstalten							
2019	i	550	85	110	345	15	-
	w	300	55	75	165	5	-
	m	250	30	35	180	10	-
	w%	54,5	64,7	68,2	47,8	33,3	-
	m%	45,5	35,3	31,8	52,2	66,7	-
2020	i	585	90	115	375	10	-
	w	335	60	80	190	5	-
	m	250	30	35	185	5	-
	w%	57,3	66,7	69,6	50,7	50	-
	m%	42,7	33,3	30,4	49,3	50	-
2021	i	640	95	120	415	10	-
	w	355	65	80	205	5	-
	m	285	30	40	210	5	-
	w%	55,5	68,4	66,7	49,4	50	-
	m%	44,5	31,6	33,3	50,6	50	-
2022	i	595	95	120	370	5	-
	w	335	65	90	180	-	-
	m	260	30	30	190	-	-
	w%	56,3	68,4	75	48,6	-	-
	m%	43,7	31,6	25	51,4	-	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2023	i	640	100	120	410	5	-
	w	360	65	90	205	-	-
	m	280	35	30	205	-	-
	w%	56,3	65	75	50	-	-
	m%	43,7	35	25	50	-	-
Landkreise/Gemeinden gleich/unter 10.000 EW							
2019	i	42.520	1.575	13.070	25.230	2.225	420
	w	29.575	880	9.035	18.475	1.005	180
	m	12.945	695	4.035	6.755	1.220	240
	w%	69,6	55,9	69,1	73,2	45,2	42,9
	m%	30,4	44,1	30,9	26,8	54,8	57,1
2020	i	43.550	1.575	13.950	25.380	2.195	445
	w	30.115	880	9.640	18.455	950	190
	m	13.435	695	4.310	6.925	1.245	255
	w%	69,2	55,9	69,1	72,7	43,3	42,7
	m%	30,8	44,1	30,9	27,3	56,7	57,3
2021	i	43.985	1.590	14.185	25.615	2.135	455
	w	30.480	895	9.855	18.570	960	205
	m	13.505	695	4.330	7.045	1.175	250
	w%	69,3	56,3	69,5	72,5	45	45,1
	m%	30,7	43,7	30,5	27,5	55	54,9
2022	i	44.640	1.610	14.230	26.255	2.070	475
	w	30.660	915	9.695	18.865	965	220
	m	13.980	695	4.535	7.390	1.105	255
	w%	68,7	56,8	68,1	71,9	46,6	46,3
	m%	31,3	43,2	31,9	28,1	53,4	53,7
2023	i	45.340	1.675	14.640	26.475	2.065	480
	w	30.915	965	10.025	18.785	915	225
	m	14.425	710	4.615	7.690	1.150	255
	w%	68,2	57,6	68,5	71	44,3	46,9
	m%	31,8	42,4	31,5	29	55,7	53,1

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
Gemeinde/Gemeindeverbände mehr als 10.000 EW							
2019	i	13.560	20	1.410	9.065	2.610	455
	w	10.085	15	1.040	7.555	1.185	290
	m	3.475	5	370	1.510	1.425	165
	w%	74,4	75	73,8	83,3	45,4	63,7
	m%	25,6	25	26,2	16,7	54,6	36,3
2020	i	14.035	45	1.420	9.365	2.710	495
	w	10.460	35	1.060	7.790	1.245	330
	m	3.575	10	360	1.575	1.465	165
	w%	74,5	77,8	74,6	83,2	45,9	66,7
	m%	25,5	22,2	25,4	16,8	54,1	33,3
2021	i	14.220	50	1.420	9.555	2.670	520
	w	10.510	40	1.060	7.825	1.230	350
	m	3.710	10	360	1.730	1.440	170
	w%	73,9	80	74,6	81,9	46,1	67,3
	m%	26,1	20	25,4	18,1	53,9	32,7
2022	i	14.620	70	1.510	9.880	2.600	560
	w	10.665	55	1.095	8.015	1.220	280
	m	3.955	15	415	1.865	1.380	280
	w%	72,9	78,6	72,5	81,1	46,9	50
	m%	27,1	21,4	27,5	18,9	53,1	50
2023	i	14.730	45	1.555	10.095	2.515	515
	w	10.855	35	1.120	8.135	1.220	345
	m	3.875	10	435	1.960	1.295	170
	w%	73,7	77,8	72	80,6	48,5	67
	m%	26,3	22,2	28	19,4	51,5	33
Eigenbetriebe/Zweckverbände							
2019	i	10.855	160	1.720	6.140	1.205	1.625
	w	6.275	60	1.085	4.040	425	665
	m	4.580	100	635	2.100	780	960
	w%	57,8	37,5	63,1	65,8	35,3	40,9
	m%	42,2	62,5	36,9	34,2	64,7	59,1

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2020	i	11.335	160	1.780	6.505	1.250	1.640
	w	6.565	65	1.090	4.290	455	670
	m	4.770	95	690	2.215	795	970
	w%	57,9	40,6	61,2	65,9	36,4	40,9
	m%	42,1	59,4	38,8	34,1	63,6	59,1
2021	i	11.440	150	1.855	6.625	1.240	1.570
	w	6.600	60	1.145	4.315	445	625
	m	4.840	90	710	2.310	795	945
	w%	57,7	40	61,7	65,1	35,9	39,8
	m%	42,3	60	38,3	34,9	64,1	60,2
2022	i	11.510	155	1.905	6.630	1.245	1.580
	w	6.615	60	1.155	4.330	440	625
	m	4.895	95	750	2.300	805	955
	w%	57,5	38,7	60,6	65,3	35,3	39,6
	m%	42,5	61,3	39,4	34,7	64,7	60,4
2023	i	11.605	160	1.940	6.715	1.230	1.560
	w	6.590	65	1.165	4.310	440	615
	m	5.015	95	775	2.405	790	945
	w%	56,8	40,6	60,1	64,2	35,8	39,4
	m%	43,2	59,4	39,9	35,8	64,2	60,6
Polizei							
2019	i	2.430	50	525	1.565	270	15
	w	1.320	25	215	930	145	5
	m	1.110	25	310	635	125	10
	w%	54,3	50	41	59,4	53,7	33,3
	m%	45,7	50	59	40,6	46,3	66,7
2020	i	2.290	55	435	1.610	190	-
	w	1.255	25	170	960	100	-
	m	1.035	30	265	650	90	-
	w%	54,8	45,5	39,1	59,6	52,6	-
	m%	45,2	54,5	60,9	40,4	47,4	-

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2021	i	2.175	60	480	1.465	170	-
	w	1.250	25	185	940	100	-
	m	925	35	295	525	70	-
	w%	57,5	41,7	38,5	64,2	58,8	-
	m%	42,5	58,3	61,5	35,8	41,2	-
2022	i	2.165	75	490	1.420	180	-
	w	1.240	35	190	920	95	-
	m	925	40	300	500	85	-
	w%	57,3	46,7	38,8	64,8	52,8	-
	m%	42,7	53,3	61,2	35,2	47,2	-
2023	i	2.170	65	545	1.470	95	-
	w	1.225	30	210	960	30	-
	m	945	35	335	510	65	-
	w%	56,5	46,2	38,5	65,3	31,6	-
	m%	43,5	53,8	61,5	34,7	68,4	-
öff.-rechtl. Einrichtungen/Sozialversicherungsträger							
2019	i	11.225	475	6.370	4.085	80	210
	w	9.080	245	4.960	3.675	55	140
	m	2.145	230	1.410	410	25	70
	w%	80,9	51,6	77,9	90	68,8	66,7
	m%	19,1	48,4	22,1	10	31,2	33,3
2020	i	11.225	500	6.495	3.950	70	210
	w	9.025	255	5.045	3.545	45	135
	m	2.200	245	1.450	405	25	75
	w%	80,4	51	77,7	89,7	64,3	64,3
	m%	19,6	49	22,3	10,3	35,7	35,7
2021	i	11.325	500	3.725	6.755	110	235
	w	9.030	255	2.655	5.905	65	155
	m	2.295	245	1.070	850	45	80
	w%	79,7	51	71,3	87,4	59,1	66
	m%	20,3	49	28,7	12,6	40,9	34

Berichtsjahr	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Arbeitnehmende					
		Ins- gesamt ¹⁾	zusammengefasste Entgeltgruppen ²⁾				sonstige ³⁾
			E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9 ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1	
2022	i	12.170	495	3.740	6.480	120	1.330
	w	9.520	240	2.635	5.645	75	925
	m	2.650	255	1.105	835	45	405
	w%	78,2	48,5	70,5	87,1	62,5	69,5
	m%	21,8	51,5	29,5	12,9	37,5	30,5
2023	i	12.040	500	3.680	6.375	135	1.350
	w	9.420	245	2.570	5.530	90	985
	m	2.620	255	1.110	845	45	365
	w%	78,2	49	69,8	86,7	66,7	73
	m%	21,8	51	30,2	13,3	33,3	27
Sparkassen							
2019	i	8.015	370	2.375	4.085	125	1.055
	w	5.790	135	1.470	3.440	100	645
	m	2.225	235	905	645	25	410
	w%	72,2	36,5	61,9	84,2	80	61,1
	m%	27,8	63,5	38,1	15,8	20	38,9
2020	i	7.735	360	2.615	3.645	110	1.010
	w	5.545	135	1.660	3.065	75	610
	m	2.190	225	955	580	35	400
	w%	71,7	37,5	63,5	84,1	68,2	60,4
	m%	28,3	62,5	36,5	15,9	31,8	39,6
2021	i	7.600	350	2.565	3.535	115	1.035
	w	5.410	130	1.620	2.960	85	615
	m	2.190	220	945	575	30	420
	w%	71,2	37,1	63,2	83,7	73,9	59,4
	m%	28,8	62,9	36,8	16,3	26,1	40,6
2022	i	7.575	345	2.380	3.535	105	1.215
	w	5.375	130	1.445	2.975	75	750
	m	2.200	215	935	560	30	465
	w%	71	37,7	60,7	84,2	71,4	61,7
	m%	29	62,3	39,3	15,8	28,6	38,3

2023	i	7.550	355	2.370	3.465	175	1.185
	w	5.305	140	1.435	2.870	140	720
	m	2.245	215	935	595	35	465
	w%	70,3	39,4	60,5	82,8	80	60,8
	m%	29,7	60,6	39,5	17,2	20	39,2

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Anmerkungen zu Tabelle 18 und 19:

Allgemeine Behörden:

- 1) Funktionelle Gliederung des Bereiches allgemeine Behörden beinhaltet: Landesbehörden (Behörden und Einrichtungen des Landes), Staatsbetriebe, rechtlich unselbstständige und selbstständige öffentlich-rechtliche Stiftung(en), ausgewählte rechtlich selbstständige Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht und kommunaler Aufsicht. Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden und Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.
- 5) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Krankenhäuser:

- 1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Krankenhäuser beinhaltet: Landeskrankenhäuser, Sozialeinrichtung (Heim) und Medizinische Versorgungszentren des Landes, Medizinische Fakultäten der Universitäten Dresden und Leipzig (rechtlich unselbstständige Einrichtungen der Universitäten), Universitätskliniken (rechtlich selbstständige Anstalten des öffentlichen Rechts) und kommunale Krankenhäuser. Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.
- 5) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Schulen:

- 1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Schulen beinhaltet: Öffentliche Grundschulen, Öffentliche Oberschulen (einschließlich Abendschulen), Öffentliche Gemeinschaftsschulen, Öffentliche Gymnasien (einschließlich Abendschulen und Kollegs), Öffentliche berufliche Schulen, Öffentliche Sonderschulen/Förderschulen des allgemein bildenden Bereichs und Spezialschulen in Landesträgerschaft. Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
- 2) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende, sofern vorhanden.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Hochschulen:

1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Hochschulen beinhaltet: Öffentliche Hochschulen (Universitäten - ohne Medizinische Fakultäten, Hochschulen, Fachhochschulen) und Berufsakademie Sachsen.

Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

- 2) Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen (betrifft überwiegend wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte).
- 3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Gerichte:

1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Gerichte beinhaltet: Verwaltungs-, Arbeits-, Sozialgerichte, Finanzgericht und Ordentliche Gerichte (Oberlandesgericht, Land- und Amtsgerichte).

Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Staatsanwaltschaften:

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

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

JVA:

1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Justizvollzugsanstalten beinhaltet: Justizvollzugsanstalten und Justizvollzugskrankenhäuser.

Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

2) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende, sofern vorhanden.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Landkreise/Gemeinden:

1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Landkreise und Gemeinden beinhaltet: Landkreise (Landratsämter), Kreisfreie Städte und Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern.

Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Gemeinde/Gemeindeverbände:

1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Gemeinden/Gemeindeverbände beinhaltet: Gemeinden mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und Verwaltungsverbände (VV-Haushalte).

Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.

- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD zugeordnet wurden und Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende, sofern vorhanden.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Eigenbetriebe:

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

- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD zugeordnet wurden und Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.
- 5) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Polizei:

- 1) Funktionelle Gliederung des Bereiches Polizei beinhaltet: Landespolizei, Bereitschaftspolizei, Polizeiverwaltungsamt, Landeskriminalamt und Hochschule der Sächsischen Polizei - FH. Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
- 2) Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende, sofern vorhanden.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Sparkassen:

- 1) Außer Arbeitnehmende in Ausbildung und ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmende.
- 2) Beinhaltet Tarifvertrag (Sächsische Aufbaubank - SAB), der nicht dem TVöD - BT-S zugeordnet wurde und Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.
- 3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Sozialversicherungsträger:

- 1) Funktionelle Gliederung des Bereiches sonstige öffentlich-rechtliche Einrichtungen/Sozialversicherungsträger beinhaltet: ausgewählte rechtlich selbstständige Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts unter Aufsicht des Landes sowie Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung unter Landesaufsicht. Außer Beschäftigte in Ausbildung und ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte.
- 2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.
- 3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden, Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen und Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger.
- 4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.
- 5) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23

Tabelle 20: Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht, Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023, unterteilt nach Bereichen, Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich der Unterscheidung zwischen Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmenden sowie der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (mit Zeitvertrag und in Ausbildung). Der Frauenanteil variiert erheblich, wobei insbesondere in Bereichen wie Krankenhäusern und Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes der Anteil der Frauen, die mit Zeitverträgen beschäftigt sind, hoch ist. In Bereichen wie den Allgemeinen Behörden und Landkreisen/Gemeinden zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Frauen mit Zeitverträgen niedriger ist.

Bereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter			Arbeitnehmende		
			zusammen	darunter		zusammen	darunter	
				mit Zeitvertrag	in Ausbildung		mit Zeitvertrag ¹⁾	in Ausbildung
Insgesamt	i	216.815	46.335	495	4.575	170.480	23.340	5.125
	w	138.340	23.355	110	2.460	114.985	13.105	3.375
	m	78.475	22.980	385	2.115	55.495	10.235	1.750
	w%	63,8	50,4	22,2	53,8	67,4	56,1	65,9
	m%	36,2	49,6	77,8	46,2	32,6	43,9	34,1
Landesbereich	i	123.310	42.305	120	4.355	81.005	18.560	2.465
	w	75.005	22.215	55	2.410	52.790	9.975	1.625
	m	48.305	20.090	65	1.945	28.215	8.585	840
	w%	60,8	52,5	45,8	55,3	65,2	53,7	65,9
	m%	39,2	47,5	54,2	44,7	34,8	46,3	34,1
Land	i	86.055	40.430	20	4.355	45.620	4.645	985
	w	53.335	21.715	15	2.410	31.620	3.230	545
	m	32.720	18.715	5	1.945	14.000	1.415	440
	w%	62	53,7	75	55,3	69,3	69,5	55,3
	m%	38	46,3	25	44,7	30,7	30,5	44,7
Kernhaushalt	i	76.455	39.730	20	4.310	36.725	3.710	565
	w	48.380	21.465	15	2.390	26.910	2.700	380
	m	28.075	18.265	5	1.920	9.815	1.010	185
	w%	63,3	54	75	55,5	73,3	72,8	67,3
	m%	36,7	46	25	44,5	26,7	27,2	32,7

Bereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter			Arbeitnehmende		
			zusammen	darunter		zusammen	darunter	
				mit Zeitvertrag	in Ausbildung		mit Zeitvertrag ¹⁾	in Ausbildung
Sonderrechnungen	i	9.595	700	-	45	8.895	935	420
	w	4.955	250	-	15	4.710	530	170
	m	4.640	450	-	30	4.185	405	250
	w%	51,6	35,7	-	33,3	53	56,7	40,5
	m%	48,4	64,3	-	66,7	47	43,3	59,5
Staatsbetriebe	i	6.575	700	-	45	5.870	705	275
	w	2.865	250	-	15	2.615	360	70
	m	3.710	450	-	30	3.255	345	205
	w%	43,6	35,7	-	33,3	44,5	51,1	25,5
	m%	56,4	64,3	-	66,7	55,5	48,9	74,5
Krankenhäuser	i	3.025	-	-	-	3.025	230	145
	w	2.090	-	-	-	2.090	170	95
	m	935	-	-	-	935	60	50
	w%	69,1	-	-	-	69,1	73,9	65,5
	m%	30,9	-	-	-	30,9	26,1	34,5
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Ein- richtungen	i	37.255	1.875	100	-	35.380	13.915	1.480
	w	21.670	500	40	-	21.170	6.745	1.080
	m	15.585	1.375	60	-	14.210	7.170	400
	w%	58,2	26,7	40	-	59,8	48,5	73
	m%	41,8	73,3	60	-	40,2	51,5	27
Kommunaler Bereich	i	82.355	3.740	375	220	78.610	4.275	2.245
	w	54.430	960	60	55	53.470	2.745	1.455
	m	27.925	2.780	315	165	25.140	1.530	790
	w%	66,1	25,7	16	25	68	64,2	64,8
	m%	33,9	74,3	84	75	32	35,8	35,2
Gemeinden/Gemeinde- verbände	i	79.760	3.690	375	220	76.070	4.190	2.165
	w	53.405	935	60	55	52.470	2.710	1.435
	m	26.355	2.755	315	165	23.600	1.480	730
	w%	67	25,3	16	25	69	64,7	66,3
	m%	33	74,7	84	75	31	35,3	33,7

Bereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter			Arbeitnehmende		
			zusammen	darunter		zusammen	darunter	
				mit Zeitvertrag	in Ausbildung		mit Zeitvertrag ¹⁾	in Ausbildung
Kernhaushalte	i	65.710	3.685	375	220	62.025	2.995	1.730
	w	44.245	930	60	55	43.310	2.015	1.125
	m	21.465	2.755	315	165	18.715	980	605
	w%	67,3	25,2	16	25	69,8	67,3	65
	m%	32,7	74,8	84	75	30,2	32,7	35
Sonderrechnungen	i	14.050	5	-	-	14.045	1.195	435
	w	9.160	5	-	-	9.160	695	310
	m	4.890	0	-	-	4.885	500	125
	w%	65,2	100	-	-	65,2	58,2	71,3
	m%	34,8	0	-	-	34,8	41,8	28,7
Eigenbetriebe	i	9.285	5	-	-	9.275	825	110
	w	5.650	5	-	-	5.650	470	45
	m	3.635	0	-	-	3.625	355	65
	w%	60,9	100	-	-	60,9	57	40,9
	m%	39,1	0	-	-	39,1	43	59,1
Krankenhäuser	i	4.770	-	-	-	4.770	370	325
	w	3.510	-	-	-	3.510	225	265
	m	1.260	-	-	-	1.260	145	60
	w%	73,6	-	-	-	73,6	60,8	81,5
	m%	26,4	-	-	-	26,4	39,2	18,5
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	i	2.590	50	-	-	2.540	85	80
	w	1.025	25	-	-	1.000	35	15
	m	1.565	25	-	-	1.540	50	65
	w%	39,6	50	-	-	39,4	41,2	18,8
	m%	60,4	50	-	-	60,6	58,8	81,2
darunter Zweckverbände	i	2.430	5	-	-	2.425	85	75
	w	920	5	-	-	915	35	15
	m	1.510	0	-	-	1.510	50	60
	w%	37,9	100	-	-	37,7	41,2	20
	m%	62,1	0	-	-	62,3	58,8	80

Bereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter			Arbeitnehmende		
			zusammen	darunter		zusammen	darunter	
				mit Zeitvertrag	in Ausbildung		mit Zeitvertrag ¹⁾	in Ausbildung
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	i	11.155	290	-	-	10.865	505	415
	w	8.905	180	-	-	8.725	385	295
	m	2.250	110	-	-	2.140	120	120
	w%	79,8	62,1	-	-	80,3	76,2	71,1
	m%	20,2	37,9	-	-	19,7	23,8	28,9
Krankenversicherung	i	6.885	-	-	-	6.885	380	175
	w	5.515	-	-	-	5.515	290	125
	m	1.370	-	-	-	1.370	90	50
	w%	80,1	-	-	-	80,1	76,3	71,4
	m%	19,9	-	-	-	19,9	23,7	28,6
Unfallversicherung	i	150	-	-	-	150	5	5
	w	115	-	-	-	115	-	5
	m	35	-	-	-	35	-	0
	w%	76,7	-	-	-	76,7	-	100
	m%	23,3	-	-	-	23,3	-	0
Rentenversicherung	i	3.480	290	-	-	3.190	50	235
	w	2.770	180	-	-	2.590	35	165
	m	710	110	-	-	600	15	70
	w%	79,6	62,1	-	-	81,2	70	70,2
	m%	20,4	37,9	-	-	18,8	30	29,8
Rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentl.-rechtl. Rechtsform nach SGB (Land)	i	635	-	-	-	635	70	-
	w	505	-	-	-	505	55	-
	m	130	-	-	-	130	15	-
	w%	79,5	-	-	-	79,5	78,6	-
	m%	20,5	-	-	-	20,5	21,4	-

1) Einschließlich Arbeitnehmende in einem öffentlich geförderten Arbeitsverhältnis.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Personen mit den Geschlechtsangaben "divers" und "ohne Angabe (nach §22 Absatz 3 PStG)" wurden ab der Erhebung 2021 per Zufallsprinzip den männlichen oder weiblichen Beschäftigten zugeordnet.

Hinweis: Ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte zählen nicht zum Personalstand der Personalstandstatistik des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen. Daher weichen die Daten aus der Personalstandstatistik von den Daten der Sächsischen Frauenförderungsstatistik ab.

Quelle: Personalstandstatistik des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen L III 2 - j/23

Tabelle 21: Neubesetzung von Stellen mit Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Neubesetzung von Stellen mit Beamtinnen/Beamten und Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023, unterteilt nach Beschäftigungsbereichen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen. Insgesamt zeigt sich ein hoher Frauenanteil in der Neubesetzung von Stellen, insbesondere bei den Sozialversicherungsträgern unter Aufsicht des Landes. Die Landesbereiche und rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen verzeichnen einen signifikanten Anteil an Frauen in den unteren Entgeltgruppen.

Beschäftigungsbereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Zusammengefasste Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen ¹⁾					Sonstige ²⁾
			zusammen	B11 bis A13, R, W, C/ E15Ü bis E13 ³⁾	A12 bis A9/ E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	A9 bis A6/ E9a bis E5	A5 bis A4/ E4 bis E1	
Insgesamt	i	20.180	19.575	5.300	5.150	8.135	985	605
	w	12.635	12.245	2.945	3.155	5.650	495	390
	m	7.545	7.330	2.355	1.995	2.485	490	215
	w%	62,6	62,6	55,6	61,3	69,5	50,3	64,5
	m%	37,4	37,4	44,4	38,7	30,5	49,7	35,5
Landesbereich	i	10.830	10.430	4.940	2.355	2.885	250	400
	w	6.415	6.165	2.725	1.275	2.030	135	255
	m	4.415	4.265	2.215	1.080	855	115	145
	w%	59,2	59,1	55,2	54,1	70,4	54	63,8
	m%	40,8	40,9	44,8	45,9	29,6	46	36,2
Land	i	5.680	5.645	2.205	1.660	1.645	135	35
	w	3.565	3.545	1.490	875	1.120	65	15
	m	2.115	2.100	715	785	525	70	20
	w%	62,8	62,8	67,6	52,7	68,1	48,1	42,9
	m%	37,2	37,2	32,4	47,3	31,9	51,9	57,1
Kernhaushalt	i	4.800	4.795	2.040	1.335	1.315	110	5
	w	3.070	3.070	1.390	700	925	50	-
	m	1.730	1.725	650	635	390	60	-
	w%	64	64	68,1	52,4	70,3	45,5	-
	m%	36	36	31,9	47,6	29,7	54,5	-
Sonderrechnungen	i	880	850	165	325	330	25	30
	w	495	480	95	170	195	15	15
	m	385	370	70	155	135	10	15
	w%	56,3	56,5	57,6	52,3	59,1	60	50
	m%	43,7	43,5	42,4	47,7	40,9	40	50

Beschäftigungsbereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Zusammengefasste Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen ¹⁾					Sonstige ²⁾
			zusammen	B11 bis A13, R, W, C/ E15Ü bis E13 ³⁾	A12 bis A9/ E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	A9 bis A6/ E9a bis E5	A5 bis A4/ E4 bis E1	
Staatsbetriebe	i	595	570	80	270	205	10	30
	w	305	290	40	130	115	5	15
	m	290	280	40	140	90	5	15
	w%	51,3	50,9	50	48,1	56,1	50	50
	m%	48,7	49,1	50	51,9	43,9	50	50
Krankenhäuser	i	285	280	85	55	125	15	-
	w	185	185	60	40	80	5	-
	m	100	95	25	15	45	10	-
	w%	64,9	66,1	70,6	72,7	64	33,3	-
	m%	35,1	33,9	29,4	27,3	36	66,7	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Ein- richtungen	i	5.150	4.785	2.735	700	1.240	115	365
	w	2.855	2.615	1.235	405	910	70	235
	m	2.295	2.170	1.500	295	330	45	130
	w%	55,4	54,6	45,2	57,9	73,4	60,9	64,4
	m%	44,6	45,4	54,8	42,1	26,6	39,1	35,6
Sparkassen	i	775	590	20	190	365	15	185
	w	515	395	10	100	275	10	120
	m	260	195	10	90	90	5	65
	w%	66,5	66,9	50	52,6	75,3	66,7	64,9
	m%	33,5	33,1	50	47,4	24,7	33,3	35,1
Hochschulbereich ⁵⁾	i	3.985	3.980	2.690	460	780	50	10
	w	2.080	2.075	1.215	270	565	25	5
	m	1.905	1.905	1.475	190	215	25	5
	w%	52,2	52,1	45,2	58,7	72,4	50	50
	m%	47,8	47,9	54,8	41,3	27,6	50	50
Kommunaler Bereich	i	8.825	8.685	340	2.645	4.990	705	145
	w	5.790	5.700	205	1.775	3.380	340	90
	m	3.035	2.985	135	870	1.610	365	55
	w%	65,6	65,6	60,3	67,1	67,7	48,2	62,1
	m%	34,4	34,4	39,7	32,9	32,3	51,8	37,9

Beschäftigungsbereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Zusammengefasste Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen ¹⁾					Sonstige ²⁾
			zusammen	B11 bis A13, R, W, C/ E15Ü bis E13 ³⁾	A12 bis A9/ E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	A9 bis A6/ E9a bis E5	A5 bis A4/ E4 bis E1	
Gemeinden/Gemeindeverbände	i	8.665	8.550	330	2.595	4.935	690	115
	w	5.705	5.630	200	1.745	3.350	335	75
	m	2.960	2.920	130	850	1.585	355	40
	w%	65,8	65,8	60,6	67,2	67,9	48,6	65,2
	m%	34,2	34,2	39,4	32,8	32,1	51,4	34,8
Kernhaushalte	i	7.540	7.475	280	2.410	4.320	465	65
	w	5.105	5.060	170	1.635	2.990	265	40
	m	2.435	2.415	110	775	1.330	200	25
	w%	67,7	67,7	60,7	67,8	69,2	57	61,5
	m%	32,3	32,3	39,3	32,2	30,8	43	38,5
Sonderrechnungen	i	1.125	1.075	50	180	615	225	50
	w	600	570	30	110	360	70	35
	m	525	505	20	70	255	155	15
	w%	53,3	53	60	61,1	58,5	31,1	70
	m%	46,7	47	40	38,9	41,5	68,9	30
Eigenbetriebe	i	845	795	10	135	480	170	50
	w	440	405	5	85	280	35	35
	m	405	390	5	50	200	135	15
	w%	52,1	50,9	50	63	58,3	20,6	70
	m%	47,9	49,1	50	37	41,7	79,4	30
Krankenhäuser	i	280	280	40	45	135	55	-
	w	160	160	25	25	80	35	-
	m	120	120	15	20	55	20	-
	w%	57,1	57,1	62,5	55,6	59,3	63,6	-
	m%	42,9	42,9	37,5	44,4	40,7	36,4	-
Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	i	160	135	10	55	55	15	30
	w	85	70	5	30	35	5	15
	m	75	65	5	25	20	10	15
	w%	53,1	51,9	50	54,5	63,6	33,3	50
	m%	46,9	48,1	50	45,5	36,4	66,7	50

Beschäftigungsbereich	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt	Zusammengefasste Besoldungsgruppen/Entgeltgruppen ¹⁾					Sonstige ²⁾
			zusammen	B11 bis A13, R, W, C/ E15Ü bis E13 ³⁾	A12 bis A9/ E12 bis E9b; E9c ⁴⁾	A9 bis A6/ E9a bis E5	A5 bis A4/ E4 bis E1	
darunter Zweckverbände	i	150	120	5	45	50	15	30
	w	75	60	5	25	30	5	15
	m	75	60	0	20	20	10	15
	w%	50	50	100	55,6	60	33,3	50
	m%	50	50	0	44,4	40	66,7	50
Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	i	525	460	20	145	260	30	65
	w	430	380	15	100	240	20	50
	m	95	80	5	45	20	10	15
	w%	81,9	82,6	75	69	92,3	66,7	76,9
	m%	18,1	17,4	25	31	7,7	33,3	23,1
Krankenversicherung	i	255	255	-	40	215	-	-
	w	240	240	-	30	205	-	-
	m	15	15	-	10	10	-	-
	w%	94,1	94,1	-	75	95,3	-	-
	m%	5,9	5,9	-	25	4,7	-	-
Unfallversicherung	i	5	5	-	-	5	-	-
	w	5	5	-	-	5	-	-
	m	0	0	-	-	0	-	-
	w%	100	100	-	-	100	-	-
	m%	0	0	-	-	0	-	-
Rentenversicherung	i	195	195	20	105	40	30	-
	w	135	135	15	70	30	20	-
	m	60	60	5	35	10	10	-
	w%	69,2	69,2	75	66,7	75	66,7	-
	m%	30,8	30,8	25	33,3	25	33,3	-
Rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform nach SGB (Land)	i	65	-	-	-	-	-	65
	w	50	-	-	-	-	-	50
	m	15	-	-	-	-	-	15
	w%	76,9	-	-	-	-	-	76,9
	m%	23,1	-	-	-	-	-	23,1

1) Einschließlich dem TVöD/TV-L zugeordnete Tarifverträge.

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

3) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

- 4) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.
- 5) Einschließlich Hochschulkliniken.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 22: Beamtinnen/Beamte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Verteilung von Beamtinnen/Beamten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen, aufgeteilt nach verschiedenen Besoldungsgruppen und Laufbahngruppen. Die Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil in den höheren Laufbahngruppen (insbesondere in Laufbahngruppe 2, also den Besoldungsgruppen B11 bis A13) in den verschiedenen Ressorts variiert. In den meisten Ressorts ist der Anteil von Frauen in Laufbahngruppe 2 im Vergleich zu den unteren Laufbahngruppen (A9 bis A6 und darunter) deutlich höher. Besonders in Ressorts wie dem Sächsischen Staatsministerium der Finanzen, dem Staatsministerium für Kultus und dem Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus sind Frauen in höheren Laufbahngruppen stärker vertreten.

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Zusammengefasste Besoldungsgruppen					
			Laufbahngruppe 2			Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	In Ausbildung	A9 bis A6	A5 bis A4	In Ausbildung
Landesbereich	i	42.010	16.430	8.360	2.585	12.735	310	1.595
	w	21.895	9.865	4.080	1.625	5.570	70	690
	m	20.115	6.565	4.280	960	7.165	240	905
	w%	52,1	60	48,8	62,9	43,7	22,6	43,3
	m%	47,9	40	51,2	37,1	56,3	77,4	56,7
Land	i	40.145	14.605	8.330	2.585	12.720	310	1.595
	w	21.405	9.410	4.060	1.625	5.555	70	690
	m	18.740	5.195	4.270	960	7.165	240	905
	w%	53,3	64,4	48,7	62,9	43,7	22,6	43,3
	m%	46,7	35,6	51,3	37,1	56,3	77,4	56,7
Sächsischer Landtag	i	40	25	5	-	5	-	-
	w	15	10	5	-	5	-	-
	m	25	15	0	-	0	-	-
	w%	37,5	40	100	-	100	-	-
	m%	62,5	60	0	-	0	-	-
Sächsische Staatskanzlei	i	130	105	15	-	15	-	-
	w	65	45	10	-	10	-	-
	m	65	60	5	-	5	-	-
	w%	50	42,9	66,7	-	66,7	-	-
	m%	50	57,1	33,3	-	33,3	-	-

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Zusammengefasste Besoldungsgruppen					
			Laufbahngruppe 2			Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	In Ausbildung	A9 bis A6	A5 bis A4	In Ausbildung
Sächsisches Staatsministerium des Innern	i	14.185	935	4.070	470	7.680	-	1.030
	w	4.200	290	1.155	170	2.220	-	365
	m	9.985	645	2.915	300	5.460	-	665
	w%	29,6	31	28,4	36,2	28,9	-	35,4
	m%	70,4	69	71,6	63,8	71,1	-	64,6
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	i	6.080	610	2.615	250	2.410	-	195
	w	4.305	315	1.815	140	1.915	-	115
	m	1.775	295	800	110	495	-	80
	w%	70,8	51,6	69,4	56	79,5	-	59
	m%	29,2	48,4	30,6	44	20,5	-	41
Sächsisches Staatsministerium für Kultus	i	12.110	10.405	65	1.630	10	-	-
	w	8.790	7.545	35	1.200	10	-	-
	m	3.320	2.860	30	430	0	-	-
	w%	72,6	72,5	53,8	73,6	100	-	-
	m%	27,4	27,5	46,2	26,4	0	-	-
Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung	i	5.980	1.590	1.010	175	2.530	310	365
	w	3.300	770	800	100	1.350	70	205
	m	2.680	820	210	75	1.180	240	160
	w%	55,2	48,4	79,2	57,1	53,4	22,6	56,2
	m%	44,8	51,6	20,8	42,9	46,6	77,4	43,8
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	i	270	205	50	-	10	-	-
	w	130	90	30	-	5	-	-
	m	140	115	20	-	5	-	-
	w%	48,1	43,9	60	-	50	-	-
	m%	51,9	56,1	40	-	50	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	i	130	105	20	-	5	-	-
	w	80	65	10	-	5	-	-
	m	50	40	10	-	0	-	-
	w%	61,5	61,9	50	-	100	-	-
	m%	38,5	38,1	50	-	0	-	-

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ⁽¹⁾	Zusammengefasste Besoldungsgruppen					
			Laufbahngruppe 2			Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	In Ausbildung	A9 bis A6	A5 bis A4	In Ausbildung
Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft	i	755	325	365	50	15	-	-
	w	265	125	115	15	10	-	-
	m	490	200	250	35	5	-	-
	w%	35,1	38,5	31,5	30	66,7	-	-
	m%	64,9	61,5	68,5	70	33,3	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung	i	195	115	35	-	35	-	10
	w	90	50	20	-	20	-	5
	m	105	65	15	-	15	-	5
	w%	46,2	43,5	57,1	-	57,1	-	50
	m%	53,8	56,5	42,9	-	42,9	-	50
Sächsischer Rechnungshof	i	150	100	50	-	-	-	-
	w	95	60	40	-	-	-	-
	m	55	40	10	-	-	-	-
	w%	63,3	60	80	-	-	-	-
	m%	36,7	40	20	-	-	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus	i	100	70	30	-	-	-	-
	w	60	35	25	-	-	-	-
	m	40	35	5	-	-	-	-
	w%	60	50	83,3	-	-	-	-
	m%	40	50	16,7	-	-	-	-
Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragte	i	20	15	-	-	-	-	-
	w	10	10	-	-	-	-	-
	m	10	5	-	-	-	-	-
	w%	50	66,7	-	-	-	-	-
	m%	50	33,3	-	-	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	i	1.865	1.825	30	-	15	-	-
	w	490	455	20	-	15	-	-
	m	1.375	1.370	10	-	0	-	-
	w%	26,3	24,9	66,7	-	100	-	-
	m%	73,7	75,1	33,3	-	0	-	-

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.- rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Zusammengefasste Besoldungsgruppen					
			Laufbahngruppe 2			Laufbahngruppe 1		
			B11 bis A13, R, W, C	A12 bis A9	In Ausbildung	A9 bis A6	A5 bis A4	In Ausbildung
Körperschaften	i	1.855	1.820	25	-	15	-	-
	w	490	455	20	-	15	-	-
	m	1.365	1.365	5	-	0	-	-
	w%	26,4	25	80	-	100	-	-
	m%	73,6	75	20	-	0	-	-
Stiftungen	i	-	-	-	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-
Anstalten	i	10	5	5	-	-	-	-
	w	-	-	-	-	-	-	-
	m	-	-	-	-	-	-	-
	w%	-	-	-	-	-	-	-
	m%	-	-	-	-	-	-	-

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger.
Außer ohne Bezüge (Besoldung) beurlaubte Beamte/Beamtinnen.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 23: Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Verteilung von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen nach verschiedenen Entgeltgruppen und Ressorts. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen tendenziell höher ist, insbesondere in den Gruppen E15Ü bis E13 und E12 bis E9b. Besonders in Ressorts wie dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt sind Frauen in den höheren Entgeltgruppen stark vertreten.

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins-gesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾					Sonstige ³⁾	In Ausbildung
			zusammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9b; E9c ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1		
Landesbereich	i	91.275	83.725	35.960	18.930	26.270	2.565	4.650	2.905
	w	59.565	54.990	22.490	11.670	19.345	1.485	2.765	1.805
	m	31.710	28.735	13.470	7.260	6.925	1.080	1.885	1.100
	w%	65,3	65,7	62,5	61,6	73,6	57,9	59,5	62,1
	m%	34,7	34,3	37,5	38,4	26,4	42,1	40,5	37,9
Land	i	45.695	43.865	20.700	10.215	12.045	910	660	1.170
	w	31.585	30.660	15.680	6.225	8.320	440	300	625
	m	14.110	13.205	5.020	3.990	3.725	470	360	545
	w%	69,1	69,9	75,7	60,9	69,1	48,4	45,5	53,4
	m%	30,9	30,1	24,3	39,1	30,9	51,6	54,5	46,6
Sächsischer Landtag	i	120	120	15	25	50	30	-	5
	w	75	75	10	15	40	10	-	5
	m	45	45	5	10	10	20	-	0
	w%	62,5	62,5	66,7	60	80	33,3	-	100
	m%	37,5	37,5	33,3	40	20	66,7	-	0
Sächsische Staatskanzlei	i	400	395	115	190	80	10	-	5
	w	190	190	40	90	55	0	-	-
	m	210	205	75	100	25	10	-	-
	w%	47,5	48,1	34,8	47,4	68,8	0	-	-
	m%	52,5	51,9	65,2	52,6	31,2	100	-	-
Sächsisches Staatsministerium des Innern	i	4.145	3.980	400	1.110	2.340	125	-	165
	w	2.490	2.380	210	555	1.580	40	-	105
	m	1.655	1.600	190	555	760	85	-	60
	w%	60,1	59,8	52,5	50	67,5	32	-	63,6
	m%	39,9	40,2	47,5	50	32,5	68	-	36,4

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sonstige ³⁾	In Ausbildung	
			zusammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9b; E9c ⁵⁾	E9a bis E5			E4 bis E1
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen	i	2.220	2.185	100	970	910	205	5	35
	w	1.435	1.410	40	515	725	130	-	25
	m	785	775	60	455	185	75	-	10
	w%	64,6	64,5	40	53,1	79,7	63,4	-	71,4
	m%	35,4	35,5	60	46,9	20,3	36,6	-	28,6
Sächsisches Staatsministerium für Kultus	i	24.535	24.435	17.865	4.690	1.840	40	-	95
	w	18.810	18.730	14.125	3.085	1.495	30	-	80
	m	5.725	5.705	3.740	1.605	345	10	-	15
	w%	76,7	76,7	79,1	65,8	81,3	75	-	84,2
	m%	23,3	23,3	20,9	34,2	18,7	25	-	15,8
Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung	i	2.980	2.555	175	430	1.785	160	-	425
	w	2.150	1.930	100	260	1.510	60	-	220
	m	830	625	75	170	275	100	-	205
	w%	72,1	75,5	57,1	60,5	84,6	37,5	-	51,8
	m%	27,9	24,5	42,9	39,5	15,4	62,5	-	48,2
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	i	1.020	1.005	245	510	240	10	-	15
	w	620	610	110	305	190	0	-	10
	m	400	395	135	205	50	10	-	5
	w%	60,8	60,7	44,9	59,8	79,2	0	-	66,7
	m%	39,2	39,3	55,1	40,2	20,8	100	-	33,3
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt	i	3.880	3.710	700	610	2.185	215	30	140
	w	2.750	2.640	515	420	1.595	115	15	95
	m	1.130	1.070	185	190	590	100	15	45
	w%	70,9	71,2	73,6	68,9	73	53,5	50	67,9
	m%	29,1	28,8	26,4	31,1	27	46,5	50	32,1
Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft	i	3.590	3.370	605	1.020	1.700	50	-	220
	w	1.520	1.465	270	535	650	15	-	50
	m	2.070	1.905	335	485	1.050	35	-	170
	w%	42,3	43,5	44,6	52,5	38,2	30	-	22,7
	m%	57,7	56,5	55,4	47,5	61,8	70	-	77,3

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾					Sonstige ³⁾	In Ausbildung
			zusammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9b; E9c ⁵⁾	E9a bis E5	E4 bis E1		
Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung	i	400	385	135	140	105	5	5	10
	w	215	210	70	80	60	-	-	5
	m	185	175	65	60	45	-	-	5
	w%	53,8	54,5	51,9	57,1	57,1	-	-	50
	m%	46,2	45,5	48,1	42,9	42,9	-	-	50
Sächsischer Rechnungshof	i	50	50	5	20	20	-	-	-
	w	35	35	5	10	20	-	-	-
	m	15	15	0	10	0	-	-	-
	w%	70	70	100	50	100	-	-	-
	m%	30	30	0	50	0	-	-	-
Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus	i	2.335	1.660	325	495	775	65	620	55
	w	1.280	970	180	355	400	35	285	25
	m	1.055	690	145	140	375	30	335	30
	w%	54,8	58,4	55,4	71,7	51,6	53,8	46	45,5
	m%	45,2	41,6	44,6	28,3	48,4	46,2	54	54,5
Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragte	i	25	25	10	5	5	-	-	-
	w	10	10	0	5	5	-	-	-
	m	15	15	10	0	0	-	-	-
	w%	40	40	0	100	100	-	-	-
	m%	60	60	100	0	0	-	-	-
Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen	i	45.580	39.855	15.260	8.715	14.225	1.655	3.990	1.730
	w	27.980	24.330	6.810	5.445	11.025	1.045	2.465	1.185
	m	17.600	15.525	8.450	3.270	3.200	610	1.525	545
	w%	61,4	61	44,6	62,5	77,5	63,1	61,8	68,5
	m%	38,6	39	55,4	37,5	22,5	36,9	38,2	31,5
Körperschaften	i	23.225	20.285	11.745	3.850	4.235	455	2.750	190
	w	12.125	10.320	4.985	2.145	2.900	290	1.720	90
	m	11.100	9.965	6.760	1.705	1.335	165	1.030	100
	w%	52,2	50,9	42,4	55,7	68,5	63,7	62,5	47,4
	m%	47,8	49,1	57,6	44,3	31,5	36,3	37,5	52,6

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins-gesamt ¹⁾	Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD/TV-L) ²⁾				Sonstige ³⁾	In Ausbildung	
			zusammen	zusammengefasste Entgeltgruppen					
				E15Ü bis E13 ⁴⁾	E12 bis E9b; E9c ⁵⁾	E9a bis E5			E4 bis E1
Stiftungen	i	125	125	35	65	25	5	-	-
	w	85	85	15	50	15	-	-	-
	m	40	40	20	15	10	-	-	-
	w%	68	68	42,9	76,9	60	-	-	-
	m%	32	32	57,1	23,1	40	-	-	-
Anstalten	i	22.225	19.445	3.480	4.805	9.965	1.195	1.240	1.540
	w	15.770	13.925	1.810	3.250	8.105	760	745	1.095
	m	6.455	5.520	1.670	1.555	1.860	435	495	445
	w%	71	71,6	52	67,6	81,3	63,6	60,1	71,1
	m%	29	28,4	48	32,4	18,7	36,4	39,9	28,9

1) Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen unter Landesaufsicht ohne Sozialversicherungsträger. Außer ohne Bezüge (Entgelt) beurlaubte Arbeitnehmende.

2) Einschließlich zugeordneter Tarifverträge.

3) Beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden und Arbeitnehmende in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen.

4) Einschließlich außertarifliche Arbeitnehmende.

5) Beinhaltet die Entgeltgruppen 9b TV-L sowie 9b und 9c TVöD-VKA.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Tabelle 24: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen im Landesbereich nach Einzelplänen des Landeshaushaltes/rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, Geschlecht, Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023

Einordnung: Die Tabelle zeigt die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen im Landesbereich, unterteilt nach Funktionsebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses zum Stichtag 30. Juni 2023. Sie umfasst sowohl Beamtinnen/Beamte als auch Arbeitnehmende, mit einem besonderen Fokus auf den Anteil der Frauen in den jeweiligen Funktionsebenen. Die Verteilung von Frauen und Männern variiert erheblich zwischen den Ressorts. In vielen Ressorts wie dem Ministerium für Soziales und dem Ministerium für Energie und Klimaschutz haben Frauen einen höheren Anteil, während in Ressorts wie dem Ministerium des Innern oder dem Ministerium der Finanzen die Frauenquote deutlich niedriger ist, insbesondere in den Führungs- und Leitungsfunktionen.

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Insgesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte		
			obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
			zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende	zusammen	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmende
Landesbereich	i	126.200	4.955	2.360	2.595	38.325	13.665	24.660	82.920	21.805	61.115
	w	77.340	2.505	1.035	1.475	26.145	8.200	17.945	48.690	10.350	38.335
	m	48.860	2.450	1.325	1.120	12.180	5.465	6.715	34.230	11.455	22.780
	w%	61,3	50,6	43,9	56,8	68,2	60	72,8	58,7	47,5	62,7
	m%	38,7	49,4	56,1	43,2	31,8	40	27,2	41,3	52,5	37,3
Land	i	80.490	2.945	1.565	1.380	34.840	12.650	22.190	42.705	21.750	20.955
	w	50.055	1.875	870	1.005	24.460	7.905	16.555	23.720	10.315	13.405
	m	30.435	1.070	695	375	10.380	4.745	5.635	18.985	11.435	7.550
	w%	62,2	63,7	55,6	72,8	70,2	62,5	74,6	55,5	47,4	64
	m%	37,8	36,3	44,4	27,2	29,8	37,5	25,4	44,5	52,6	36
Sächsischer Landtag	i	155	5	5	-	15	10	5	140	25	115
	w	90	-	-	-	5	-	-	85	15	70
	m	65	-	-	-	10	-	-	55	10	45
	w%	58,1	-	-	-	33,3	-	-	60,7	60	60,9
	m%	41,9	-	-	-	66,7	-	-	39,3	40	39,1
Sächsische Staatskanzlei	i	530	10	10	-	75	30	45	440	90	350
	w	255	-	-	-	25	15	10	230	50	180
	m	275	-	-	-	50	15	35	210	40	170
	w%	48,1	-	-	-	33,3	50	22,2	52,3	55,6	51,4
	m%	51,9	-	-	-	66,7	50	77,8	47,7	44,4	48,6

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte		
			obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
			zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende
Sächsisches Staatsministe- rium des Innern	i	16.665	155	150	5	1.900	1.705	195	14.610	10.835	3.775
	w	6.045	35	35	-	425	325	105	5.580	3.305	2.275
	m	10.620	120	115	-	1.475	1.380	90	9.030	7.530	1.500
	w%	36,3	22,6	23,3	-	22,4	19,1	53,8	38,2	30,5	60,3
	m%	63,7	77,4	76,7	-	77,6	80,9	46,2	61,8	69,5	39,7
Sächsisches Staatsministe- rium der Finan- zen	i	7.820	65	55	10	760	645	115	6.995	4.935	2.060
	w	5.460	20	20	-	435	385	50	5.005	3.650	1.355
	m	2.360	45	35	-	325	260	65	1.990	1.285	705
	w%	69,8	30,8	36,4	-	57,2	59,7	43,5	71,6	74	65,8
	m%	30,2	69,2	63,6	-	42,8	40,3	56,5	28,4	26	34,2
Sächsisches Staatsministe- rium für Kultus	i	34.915	2.285	1.125	1.160	30.165	9.150	21.020	2.465	210	2.260
	w	26.325	1.645	740	905	22.735	6.705	16.030	1.945	145	1.800
	m	8.590	640	385	255	7.430	2.445	4.990	520	65	460
	w%	75,4	72	65,8	78	75,4	73,3	76,3	78,9	69	79,6
	m%	24,6	28	34,2	22	24,6	26,7	23,7	21,1	31	20,4
Sächsisches Staatsministe- rium der Justiz und für Demo- kratie, Europa und Gleichstel- lung	i	7.995	130	130	5	750	660	90	7.110	4.650	2.460
	w	4.920	50	50	5	395	350	45	4.475	2.595	1.880
	m	3.075	80	80	0	355	310	45	2.635	2.055	580
	w%	61,5	38,5	38,5	100	52,7	53	50	62,9	55,8	76,4
	m%	38,5	61,5	61,5	0	47,3	47	50	37,1	44,2	23,6
Sächsisches Staatsministe- rium für Wirt- schaft, Arbeit und Verkehr	i	1.270	45	25	20	130	65	70	1.095	175	920
	w	735	10	10	5	45	20	25	680	100	580
	m	535	35	15	15	85	45	45	415	75	340
	w%	57,9	22,2	40	25	34,6	30,8	35,7	62,1	57,1	63
	m%	42,1	77,8	60	75	65,4	69,2	64,3	37,9	42,9	37
Sächsisches Staatsministe- rium für Soziales und Gesell- schaftlichen Zu- sammenhalt	i	3.865	100	10	95	250	25	230	3.515	95	3.415
	w	2.735	50	-	50	160	15	145	2.525	60	2.465
	m	1.130	50	-	45	90	10	85	990	35	950
	w%	70,8	50	-	52,6	64	60	63	71,8	63,2	72,2
	m%	29,2	50	-	47,4	36	40	37	28,2	36,8	27,8

Einzelplan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte		
			obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
			zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende
Sächsisches Staatsministe- rium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft	i	4.075	50	30	20	490	280	210	3.535	395	3.140
	w	1.715	10	5	5	100	45	55	1.605	195	1.410
	m	2.360	40	25	15	390	235	155	1.930	200	1.730
	w%	42,1	20	16,7	25	20,4	16,1	26,2	45,4	49,4	44,9
	m%	57,9	80	83,3	75	79,6	83,9	73,8	54,6	50,6	55,1
Sächsisches Staatsministe- rium für Regio- nalentwicklung	i	575	15	10	5	45	25	20	515	150	360
	w	300	5	-	-	15	5	5	280	80	200
	m	275	10	-	-	30	20	15	235	70	160
	w%	52,2	33,3	-	-	33,3	20	25	54,4	53,3	55,6
	m%	47,8	66,7	-	-	66,7	80	75	45,6	46,7	44,4
Sächsischer Rechnungshof	i	200	10	10	-	45	40	5	145	105	40
	w	130	5	5	-	30	25	5	100	70	30
	m	70	5	5	-	15	15	0	45	35	10
	w%	65	50	50	-	66,7	62,5	100	69	66,7	75
	m%	35	50	50	-	33,3	37,5	0	31	33,3	25
Sächsisches Staatsministe- rium für Wissen- schaft, Kultur und Tourismus	i	2.380	70	10	65	205	20	185	2.105	70	2.035
	w	1.320	35	5	35	90	10	80	1.195	50	1.145
	m	1.060	35	5	30	115	10	105	910	20	890
	w%	55,5	50	50	53,8	43,9	50	43,2	56,8	71,4	56,3
	m%	44,5	50	50	46,2	56,1	50	56,8	43,2	28,6	43,7
Sächsische Da- tenschutz- und Transparenzbe- auftragte	i	40	-	-	-	5	5	-	35	10	20
	w	20	-	-	-	5	5	-	20	5	10
	m	20	-	-	-	0	0	-	15	5	10
	w%	50	-	-	-	100	100	-	57,1	50	50
	m%	50	-	-	-	0	0	-	42,9	50	50
Rechtlich selbst- ständige öffent- lich-rechtliche Einrichtungen	i	45.710	2.010	795	1.215	3.485	1.015	2.470	40.215	55	40.160
	w	27.285	635	160	470	1.685	290	1.390	24.965	35	24.930
	m	18.425	1.375	635	745	1.800	725	1.080	15.250	20	15.230
	w%	59,7	31,6	20,1	38,7	48,4	28,6	56,3	62,1	63,6	62,1
	m%	40,3	68,4	79,9	61,3	51,6	71,4	43,7	37,9	36,4	37,9

Einzel- plan/Rechtl. Selbstständige öffentl.-rechtl. Einrichtungen	insgesamt = i weiblich = w männlich = m Frauenanteil = w% Männeranteil = m%	Ins- gesamt ¹⁾	Beschäftigte mit ...						Sonstige Beschäftigte		
			obersten Leitungsfunktionen			leitenden Funktionen					
			zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende	zusammen	Beamtinnen/ Beamte	Arbeit- nehmende
Körperschaften	i	24.890	1.020	790	230	2.025	1.010	1.010	21.845	50	21.795
	w	12.525	255	160	95	815	290	525	11.450	35	11.415
	m	12.365	765	630	135	1.210	720	485	10.395	15	10.380
	w%	50,3	25	20,3	41,3	40,2	28,7	52	52,4	70	52,4
	m%	49,7	75	79,7	58,7	59,8	71,3	48	47,6	30	47,6
Stiftungen	i	125	15	-	15	15	-	15	95	-	95
	w	85	5	-	5	10	-	10	70	-	70
	m	40	10	-	10	5	-	5	25	-	25
	w%	68	33,3	-	33,3	66,7	-	66,7	73,7	-	73,7
	m%	32	66,7	-	66,7	33,3	-	33,3	26,3	-	26,3
Anstalten	i	20.695	970	-	970	1.445	5	1.445	18.275	5	18.270
	w	14.675	370	-	370	860	-	860	13.445	-	13.445
	m	6.020	600	-	600	585	-	585	4.830	-	4.825
	w%	70,9	38,1	-	38,1	59,5	-	59,5	73,6	-	73,6
	m%	29,1	61,9	-	61,9	40,5	-	40,5	26,4	-	26,4

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.

Die Geheimhaltung wurde durch 5er-Rundung der Zahlen berücksichtigt, dabei kann es zu Rundungsdifferenzen in den Summen kommen.

Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/23

Interviewleitfäden

1. Gleichstellungsbericht des Freistaates Sachsen

Online-Befragung Personalverwaltende Stellen

Startseite

Herzlich Willkommen zur Befragung der Personalverwaltungen in der Landesverwaltung im Rahmen der Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts für den Freistaat Sachsen.

Mit Inkrafttreten des **Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) am 1. Januar 2024**, wurde das Sächsische Frauenfördergesetz (SächsFFG) von 1994 abgelöst. Das zeitgemäße SächsGleiG modernisiert das Landesgleichstellungsrecht bspw. durch eine effektivere Frauenförderung bei Unterrepräsentanz sowie die Fokussierung auf Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst sowie hinsichtlich der Durchsetzungsstärke (bspw. Einführung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte).

Über den Umsetzungsstand des SächsGleiG hat die Staatsregierung ebenso wie vormals zum SächsFFG regelhaft verpflichtend zu berichten. Vor dem Hintergrund soll dem Sächsischen Landtag im Jahr 2025 der **1. Gleichstellungsbericht** vorgelegt werden. Dieser Bericht wird besonders sein, da er u. a. den Übergangszeitraum vom Frauenförder- zum Gleichstellungsgesetz in den Blick nimmt. Die Daten, die im Zuge der Berichtslegung zum 1. Gleichstellungsbericht erhoben werden, schließen vor diesem Hintergrund ausdrücklich auch die Erfahrungen aus der Umsetzung des SächsFFG in den vergangenen vier Jahren ein.

Als personalverwaltende Stelle kamen Sie in den vergangenen Jahren bzw. kommen Sie aktuell bei Ihrer täglichen Arbeit regelmäßig mit den Bestimmungen des SächsFFG bzw. SächsGleiG in Berührung. Ihr Wissen zur praktischen Anwendung und Umsetzung der Gesetze ist für die Berichterstattung von besonderer Bedeutung.

Mit der Erhebung und Auswertung von Daten hat die Abteilung „Demokratie, Bürgerbeteiligung und Gleichstellung“ des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJ) die **Kienbaum Consultants International GmbH** beauftragt. Die im Rahmen der Befragung erhobenen Daten werten Kienbaum **anonymisiert** aus. Der Auftraggeber erhält keine personenbezogenen Informationen über das Antwortverhalten einzelner Personen.

Den gesamten Fragebogen als PDF-Dokument finden Sie [hier](#) zur Ansicht. Unsere Datenschutzhinweise können Sie [hier](#) einsehen.

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

SächsGleiG@kienbaum.de

Bei grundsätzlichen Fragen zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts können Sie sich an die zuständige Mitarbeiterin des SMJusDEG, Frau Teresa Schubert (**Gleichstellung@smj.justiz.sachsen.de**) wenden.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitwirkung!

Datenschutz

Einfachauswahl

Sind Sie damit einverstanden, dass die im Rahmen dieser Befragung erhobenen Daten gemäß der beigefügten **Datenschutzerklärung** verarbeitet werden und möchten Sie nun an der Befragung teilnehmen?

- Ja
- Nein

Wenn = „Nein“

Sind Sie sicher, dass Sie der Datenschutzerklärung **nicht** zustimmen und somit **nicht** an der Befragung teilnehmen möchten?

- Ja, ich bin mir sicher und möchte **nicht** an der Befragung teilnehmen. (Weiterleitung an das Ende der Umfrage)
- Nein, ich bin doch mit der Verarbeitung der im Rahmen dieser Befragung erhobenen Daten einverstanden und möchte teilnehmen.

1. Fragen zu Dienststelle und Bediensteten

1.1. Bitte wählen Sie die Kategorie Ihrer Dienststelle aus.

Einfachauswahl

- Oberste Landesbehörde / Ministerium und nachgeordneter Bereich
- Gericht
- Staatsanwaltschaft
- Standorte des Landesamtes für Schule und Bildung
- Polizei gem. aufgeführten Stellen in § 68 Abs. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz
- Hochschule
- sonstige der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts

1.2. Bitte wählen Sie, wie viele Bedienstete¹ Ihre Dienststelle hat.

Einfachauswahl

- bis einschließlich 9
- von einschließlich 10 bis 19
- von einschließlich 20 bis 80
- von einschließlich 81 bis 300
- von einschließlich 301 bis 600
- von einschließlich 601 bis 800
- 800 oder mehr

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

Einfachauswahl

- bis einschließlich 9
- 10 oder mehr

¹ In dem vorliegenden Fragebogen wird, aus Gründen der Einheitlichkeit, durchgängig der Begriff „Bedienstete“ gem. § 4 (1) SächsGleiG, genutzt. („*Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen, Richterinnen und Richter, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie nicht ehrenamtlich tätige Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.*“)

2. Fragen zum Gleichstellungsplan / Frauenförderplan

2.1 Hat Ihre Dienststelle einen Frauenförderplan / Gleichstellungsplan?

Einfachauswahl

- die Dienststelle hat bereits einen **Gleichstellungsplan** gem. SächsGleiG
- die Dienststelle hat derzeit noch einen **Frauenförderplan** gem. SächsFFG
- die Dienststelle hat einen **Frauenförderplan**, aber der Gleichstellungsplan gem. SächsGleiG wird derzeit vorbereitet / erstellt
- die Dienststelle hat **weder** einen Gleichstellungsplan **noch** einen Frauenförderplan, aus folgenden Gründen: _____

Weiterleitung zu 3.1, wenn 2.1 = „die Dienststelle hat weder einen Gleichstellungsplan noch einen Frauenförderplan, aus folgenden Gründen“

Die nachfolgenden Fragen zur Erstellung, zu den Inhalten und Bewertung der Frauenförderpläne (gem. SächsFFG) beziehen sich auf den Zeitraum ab 2020 bis heute bzw. bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans in Ihrer Dienststelle). Fragen zu den (perspektivisch zu erstellenden und teilweise bereits erstellten) Gleichstellungsplänen (gem. SächsGleiG) folgen am Ende der Befragung.

2.2 Bitte geben Sie an, wann der Frauenförderplan in Kraft getreten ist.

Angabe Monat und Jahr

Monat _____ Jahr _____

2.3 Bitte geben Sie an, wann der Frauenförderplan außer Kraft tritt.

Angabe Monat und Jahr

Monat _____ Jahr _____

2.4 Welche Zielvorgaben und Informationen sind / waren im Frauenförderplan enthalten?

Mehrfachauswahl

Der Frauenförderplan enthält / enthielt ...	ja	nein	Kann ich nicht genau sagen
eine Analyse der Daten der Bediensteten nach Geschlechtern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

eine Auswertung der bisherigen Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen ²	<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 SächsFFGA ³ (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"/>
eine Analyse der Daten der Bediensteten in Gremien und dortige Veränderungen	<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"/>
Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien (§ 15 SächsFFG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung (§ 16 SächsFFG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Einfachauswahl

—

² Bereiche im Sinne des § 1 SächsFFG sind die jeweiligen Lohngruppen, Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

³ 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.

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

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

Mehrfachauswahl

- 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.

Matrixauswahl

	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 wurde regelmäßig innerhalb von zwei Jahre an aktuelle Entwicklungen angepasst (§ 4 Satz 1 SächsFFG).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Frauenförderplan trägt / trug wesentlich dazu bei, die Bediensteten über Kennzahlen, Angebote, und Maßnahmen zur Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie , Pflege und Beruf zu informieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Der Frauenförderplan hat / hatte als Steuerungs- und Planungsinstrument einen großen Einfluss auf die Personalpolitik in unserer Dienststelle.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>Die gesetzlichen Vorgaben für die Erstellung des Frauenförderplans (gem. SächsFFG) sind / waren nicht hinreichend konkret und umfangreich, um Verbindlichkeit zu schaffen und eine Vergleichbarkeit zwischen den Frauenförderplänen zu ermöglichen.</p>	<input type="checkbox"/>				

3. Fragen zur/m Gleichstellungsbeauftragten / zur Frauenbeauftragten

3.1. Hat Ihre Dienststelle eine Frauenbeauftragte / eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n?

Einfachauswahl

- Ja, wir haben bereits eine/n **Gleichstellungsbeauftragte/n** in unserer Dienststelle.
- Nein, wir haben derzeit noch eine **Frauenbeauftragte** in unserer Dienststelle.
- Nein, wir haben **weder** eine/n Gleichstellungs-, **noch** eine Frauenbeauftragte in unserer Dienststelle, aus folgenden Gründen_____.

Weiterleitung zu 4.2, wenn 3.1 = „Nein, wir haben weder eine/n Gleichstellungs-, noch eine Frauenbeauftragte in unserer Dienststelle“

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Beteiligung von Frauenbeauftragten an Maßnahmen / Angelegenheiten der Dienststelle sowie auf Erfahrungen zu den Rechten der Frauenbeauftragten in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG). Fragen zur (perspektivischen) Rolle der Gleichstellungsbeauftragten nach SächsGleiG folgen am Ende der Befragung.

3.2. Hat / Hatte Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren durchgängig mindestens eine Frauenbeauftragte?

Einfachauswahl

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

3.3. Hat / Hatte Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren mind. eine stellvertretende Frauenbeauftragte?

Einfachnennung

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

3.4. Wie häufig wird / wurde die Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG) an folgenden Maßnahmen / Angelegenheiten der Dienststelle beteiligt?

Matrixauswahl

	1 - immer	2 – meistens	3 – selten	4 – nie	Wurde von den Betroffenen bislang abgelehnt	Kam noch nicht vor
Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Einstellungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ein-, Höher- und Herabgruppierungen / Beförderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Umsetzungen / Abordnungen mit einer Dauer von über sechs Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Versetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Vorzeitige Beendigung der Beschäftigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Erstellung / Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien der Bediensteten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Entscheidung über Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukt-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

rierungen, Änderungen der Geschäftsverteilung)						
Soziale Angelegenheiten (z. B. Vorschüssen, Darlehen, soziale Zuwendungen)	<input type="checkbox"/>					
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>					

3.5. Wann wird / wurde die Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Einfachauswahl

- **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 3.5 „nach tatsächlicher M.“ oder „variiert von Fall zu Fall“

3.6. Was waren die Gründe für eine verspätete Beteiligung?

Freitext

3.7. Gab es in den letzten vier Jahren Maßnahmen, die Ihre Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststelle beanstandet hat?

Einfachnennung

- Ja, ___ Mal
- Nein
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 3.7 „Ja“, gilt für 3.8 bis 3.12

3.8. Soweit Ihnen bekannt: Worum ging es bei der Beanstandung? Die Dienststelle hat der Beanstandung zur Folge ...

Mehrfachauswahl

- **keinen Frauenförderplan** erstellt oder die Frist zur Erstellung erheblich verletzt.
- einen Frauenförderplan erstellt, der **nicht den gesetzlichen Vorgaben** entspricht.

- den Frauenförderplan **nicht bekannt gegeben**.
- die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des **Frauenförderplans nicht beteiligt**.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **personellen Entscheidungen** (z. B. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren; Erarbeitung von Beurteilungsrichtlinien, Entscheidung über Platzvergabe bei Fortbildungen) beteiligt.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **sozialen Entscheidungen** (z. B. Vereinbarkeitsfragen, wie Arbeitszeitregelungen, Einführung Eltern-Kind Zimmer etc.) beteiligt.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **organisatorischen Entscheidungen** beteiligt (z. B. Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen).
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **sachlichen Entscheidungen** beteiligt.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht **frühzeitig** bei der Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für **Gremien** beteiligt.
- 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.

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

Einfachauswahl

- 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: Hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung begründet?

Einfachauswahl

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, meistens nicht
- Nie
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 3.10 nicht „Nie“

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

Freitextfeld

Filter: Wenn 3.9 nicht „Ja immer“

4.12. Soweit eine nachgeordnete Behörde betroffen war und die nächsthöhere Behörde um Stellungnahme gebeten wurde, hat die nächsthöhere Behörde die ablehnende Haltung der nachgeordneten Behörde bestätigt?

Einfachauswahl

- Ja
- Nein
- Eine nachgeordnete Behörde war nicht beteiligt / wurde nicht um Stellungnahme gebeten.
- Kann ich nicht sagen.

4. Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Personalentscheidungen, Einstellungsverfahren und Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG). Fragen zu ersten Beobachtungen / Wirkungseinschätzungen des SächsGleiG bei Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen folgen am Ende der Befragung.

4.1. Wird / Wurde der Frauenförderplan (und etwaige genannte Zielgrößen etc.) in den vergangenen vier Jahren bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

Einfachauswahl

- Ja, meistens
- Nein, meistens nicht, aus folgenden Gründen _____
- Kann ich nicht genau sagen

4.2. 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.

Matrixauswahl

	<i>Im Jahr 2020</i>	<i>Im Jahr 2021</i>	<i>Im Jahr 2022</i>	<i>Im Jahr 2023</i>
Gesamtanzahl der Ausschreibungen von Führungspositionen (bspw. Leiter/in einer Organisationseinheit)	<i>Zahl</i>	<i>Zahl</i>	<i>Zahl</i>	<i>Zahl</i>
Davon Anteil der Ausschreibungen von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit	<i>Prozent</i>	<i>Prozent</i>	<i>Prozent</i>	<i>Prozent</i>

4.3. Bitte geben Sie an, wie häufig Frauen, in Bereichen, in denen der Frauenanteil bei unter 50 Prozent lag, in den vergangenen vier Jahren, bevorzugt eingestellt bzw. befördert wurden (bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung).

Matrixauswahl

	Frauen wurden immer bevorzugt	Frauen wurden meistens bevorzugt	Frauen wurden selten bevorzugt	Weder Frauen noch Männer wurden bevorzugt	Kann ich nicht genau sagen
Besetzung von Stellen ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Stellen mit 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"/>

4.4. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in Ihrer Dienststelle, in den vergangenen vier Jahren?

Matrixauswahl

	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 erfolgt geschlechtsneutral , - beide Geschlechter werden im gleichen Maße angesprochen.	<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 Teilzeitarbeit hingewiesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen werden in der jeweiligen Ausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Für Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen bei ausreichender Qualifikation zum Vorstellungsgespräch eingeladen .	<input type="checkbox"/>				
Auswahlkommissionen sind paritätisch besetzt.	<input type="checkbox"/>				

4.5. Welche Schulungsangebote wurden Beschäftigten in Führungspositionen, in den vergangenen vier Jahren, in Ihrer Dienststelle mit Blick auf das Thema Gleichstellung angeboten?

Mehrfachnennung

- Schulungsangebote zur **gleichstellungsorientieren Führung**
- Schulungsangebote zum **Führen in Teilzeit**
- Schulungsangebote zu **Vereinbarkeitsstrategien** (Berufstätigkeit mit Familie oder Pflege)
- Seminare zum Schutz gegen und Umgang mit **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**
- Sonstige _____

4.6. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen bezogen auf die Organisation von Fortbildungen, in den vergangenen vier Jahren.

Matrixauswahl

	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
Bei fachlicher Eignung werden Frauen bevorzugt als Leiterinnen und Referentinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen werden / wurden bei der Auswahl von Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Themen „ Diskriminierung von Frauen “, „ Frauenförderung “ und „ Gleichstellung “ sind Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>				
Das Thema „geschlechtergerechtes Beurteilungswesen “ ist / war Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>				
Das Thema „Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz “ ist / war Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>				
Fortbildungen werden zeitlich und örtlich so angeboten , dass sie auch für Bedienstete mit Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigung wahrnehmbar sind.	<input type="checkbox"/>				
Fortbildungen stehen grundsätzlich auch Bediensteten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>				
Kinderbetreuung wird im Bedarfsfall während der Fortbildungen angeboten.	<input type="checkbox"/>				
Bediensteten werden vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet .	<input type="checkbox"/>				
Die Dienststelle erleichtert den aus familiären Gründen beurlaubten Bediensteten den Wieder-	<input type="checkbox"/>				

einstieg durch geeignete Maßnahmen (wie bspw. Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm).					
--	--	--	--	--	--

5. Belästigung am Arbeitsplatz

Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Einerseits werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden dadurch manifestiert und verschärft. Wenn diese Belästigungsformen am Arbeitsplatz auftreten, sind sie oft Mittel, mit denen Konkurrenz ausgeschaltet werden soll.

Das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die betroffene Person. Für die Beantwortung der folgenden Fragen möchten wir deutlich machen, dass es nicht darum geht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist oder war, sondern darum, wie die belästigte Person die Auswirkungen auf sich selbst einschätzt.

5.1. Kam es in Ihrer Dienststelle zu Beschwerden von Bediensteten über Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, von denen Sie erfahren haben?

Einfachauswahl

- Ja, das waren in den vergangenen _____ Monaten circa _____ Fälle.
- Nein, ich habe von keinen Vorfällen / Beschwerden erfahren.
- Kann ich nicht genau sagen

Wenn 5.1 = „Ja“

5.2. Wie haben Sie von den Vorfällen erfahren?

Mehrfachauswahl

- **Der /Die Betroffene/r** hat sich direkt an mich / meine personalverwaltende Stelle gewandt.
- Die **Führungskraft** hat sich mit dem Fall (in Absprache mit dem/der Betroffenen) an mich / meine personalverwaltende Stelle gewandt.
- Die Frauenbeauftragte bzw. der / die Gleichstellungsbeauftragte meiner Dienststelle hat mir / meine personalverwaltende Stelle den Fall weitergeleitet.
- Die Frauenbeauftragte bzw. der / die Gleichstellungsbeauftragte meiner Dienststelle hat die Beschwerde an die zuständige AGG-Beschwerdestelle weitergeleitet. Diese hat mich / meine personalverwaltende Stelle informiert.
- Sonstige: _____
- Kann ich nicht genau sagen

Wenn 5.1 = „Ja“

5.3. Wie sind Sie mit den Beschwerden i.d.R. umgegangen?

Mehrfachauswahl

- Vermittlung der Betroffenen an die zuständige **AGG-Beschwerdestelle**
- Vermittlung der Betroffenen an die **Frauen- / Gleichstellungsbeauftragte**
- Vermittlung der Betroffenen an **Beratungs- / Hilfsangebote**

- weitere **Maßnahmen** ergriffen, und zwar: _____
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 5.1 = „Ja“

5.4. Bitte schildern Sie, OHNE NENNUNG von Namen oder anderen personenbezogenen Merkmalen, ob und wenn ja welche Konsequenzen der Fall / die Fälle nach sich zog / zogen?

Freitext

5.5. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Strategie / strategische Überlegungen zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (bspw. im Rahmen des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans)?

Einfachauswahl

- Ja, und zwar _____
- Nein, aber das ist in Planung
- Nein und es ist aktuell nicht in Planung
- Kann ich nicht genau sagen

5.6. Bitte bewerten Sie die folgende Aussage: „Unter den Beschäftigten in meiner Dienststelle besteht ein hohes Bewusstsein und eine hohe Sensibilität für das Thema Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“

Einfachauswahl

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme gar nicht zu
- Kann ich nicht genau sagen

6. Gremien

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Umsetzung und Maßnahmen hinsichtlich einer paritätischen Gremienbesetzung nach § 15 SächsFFG in den vergangenen vier Jahren (vor in Krafttreten des SächsGleiG). Fragen zur Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung nach SächsGleiG folgen am Ende der Befragung.

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 zum vorliegenden Abschnitt der Befragung einzuholen. Nach Einholung der Informationen bitten wir Sie die entsprechenden Daten im Online-Fragebogen einzutragen. Papierversionen der Befragung können nicht ausgewertet werden.

6.1. 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, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte)?

Einfachauswahl

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht genau sagen

Weiterleiten zu 7.1, wenn 6.1. = „Nein“

6.2. Wie viele Gremienmandate wurden durch Ihre Dienststelle in den letzten vier Jahren besetzt (insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte)?

Zahlenangabe

Anzahl der besetzten Gremienmandate in den letzten vier Jahren _____

6.3. Wie viele dieser Gremienmandate wurden mit Frauen besetzt?

Zahlenangabe

Anzahl der besetzten Gremienmandate durch Frauen in den letzten vier Jahren _____

6.4. Bitte geben Sie an, welche Maßnahmen in Ihrer Dienststelle in den letzten vier Jahren, getroffen wurden, um eine paritätische Besetzung von Gremien sicherzustellen. Bitte bewerten Sie jeweils auch, wie geeignet die Maßnahmen aus Ihrer Perspektive sind.

Matrixauswahl

	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	
Frühzeitige Nachfolgeplanung für Gremien-nachbesetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezielte und frühzeitige Ansprache von Frauen (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"/>
Frühzeitige Qualifizierungsangebote 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 Vereinbarkeitsbelangen (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 Benennungsverfahren 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 Engagement von Führungskräften 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"/>
Entlastung 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							

6.5. Welche Faktoren wirken sich Ihrer Erfahrung nach hinderlich auf eine paritätische Besetzung (gleiche Anzahl von Frauen und Männern) von Gremien aus?

Mehrfachauswahl

- **Späte oder gar keine Nachfolgeplanung** für Gremiennachbesetzungen
- **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

6.6. Bitte geben Sie an, wie viele Frauen in Gremien durch Ihr Ressort/Ihre Behörde bestellt waren.

Zahlenangabe

	<i>Im Jahr 2020</i>	<i>Im Jahr 2021</i>	<i>Im Jahr 2022</i>	<i>Im Jahr 2023</i>
Anzahl der Frauen in Gremien	<i>Anzahl</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Anzahl</i>

7. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in den vergangenen vier Jahren (vor in Krafttreten des SächsGleiG). Fragen zur Förderung der Vereinbarkeit nach SächsGleiG folgen am Ende der Befragung.

7.1. Welche Angebote/Maßnahmen gab es in Ihrer Dienststelle, in den vergangenen vier Jahren, 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).

Mehrfachauswahl

- **Mobiles Arbeit** für ca. ____ Prozent der Bediensteten (Schätzungen möglich)
- **Teilzeitbeschäftigung** für ca. ____ Prozent der Bediensteten **ohne** Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben (Schätzungen möglich)
- **Teilzeitbeschäftigung** für ca. ____ Prozent 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.)
- Familien- und lebensphasenbewusste Gestaltung der Arbeit durch **Zertifizierung im Audit berufundfamilie**
- Sonstige_____
- Kann ich nicht genau sagen

7.2. Welche Maßnahmen wurden in den vergangenen vier Jahren getroffen, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

Mehrfachauswahl

- Aktive Ansprache/Sensibilisierung der Bediensteten über Angebote

- Motivierung von Vätern zur stärkeren Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten
- 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

7.3. Bitte bewerten Sie im Folgenden, welche Vereinbarkeitsangebote von welchen Zielgruppen in den vergangenen vier Jahren wie stark nachgefragt wurden.

(Nur Abfrage von Angeboten, die es in Dienststelle gibt)

Matrixauswahl

	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	
Mobiles Arbeiten	<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"/>				
Teilzeitbeschäftigung	<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"/>				
Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitbeschäftigung	<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"/>				
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz oder arbeitsplatznah (bspw. Eltern-Kind-Zimmer, Notbetreuung, Be-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

legplätze in Kitas etc.)									
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

7.4 Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu mobilem Arbeiten als Instrument, um Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit besser realisieren zu können, mit. Bitte bewerten Sie dazu die folgenden Aussagen.

Matrixauswahl

	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
Der Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen wird regelmäßig ermittelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notwendige Ressourcen für mobiles Arbeiten in den Fachbereichen werden – unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten – insb. Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte werden zum Thema Führen auf Distanz geschult und sind für Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobiles Arbeiten wirkt sich nicht negativ auf die beruflichen Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.5. Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu folgenden Aussagen zum Thema „Vereinbarkeitsangebote“ (bezogen auf Ihre Erfahrungen dazu in den vergangenen vier Jahren) mit.

Matrixauswahl

	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 / wurden direkt durch die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) an die Bediensteten kommuniziert .	<input type="checkbox"/>				
Die oberste Führungsebene (bspw. Dienststellenleitung) setzt(e) sich stark dafür ein , dass Bedienstete über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote informiert sind.	<input type="checkbox"/>				
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen aus.	<input type="checkbox"/>				
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Männern aus.	<input type="checkbox"/>				
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung von Frauen aus.	<input type="checkbox"/>				
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung von Männern aus.	<input type="checkbox"/>				
In der Dienststelle gibt es bereits erste Strategien / Ansätze , um männliche Beschäftigte für die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Be-	<input type="checkbox"/>				

schäftigungsmodellen zu gewinnen.					
---	--	--	--	--	--

8. Erste Erfahrungswerte mit dem SächsGleiG in Ihrer Dienststelle

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich insbesondere auf Maßnahmen bzw. Regelungen, die mit Inkrafttreten des SächsGleiG (ab dem 1. Januar 2024) sukzessive ihre Wirkung entfalten. Nachfolgend bitten wir Sie um eine Einschätzung dazu, ob die Maßnahmen und Regelungen bereits zur Geltung kamen bzw. welche Veränderungen Sie in der Dienststelle in Bezug auf die Themen des Gesetzes in den vergangenen sechs Monaten beobachten.

Anzeigen, wenn 3.1 = Ja, wir haben bereits eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n in unserer Dienststelle

8.1. Haben Sie zu Beginn der Amtseinführung der / des Gleichstellungsbeauftragten das Informations- und Beteiligungsverfahren mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt?

Einfachantwort

- Ja
- Nein
- Ist geplant

Wenn 8.1 = „Ja“

8.2. Was sind die Schwerpunktthemen der Arbeitsvereinbarung?

Freitext

*Anzeigen bis 8.7, wenn 2.1 = die Dienststelle hat bereits einen **Gleichstellungsplan** gem. SächsGleiG*

8.3. Bitte geben Sie an, wann der Gleichstellungsplan dieses Jahr in Kraft getreten ist.

Drop Down (Januar bis Juni)

Monat _____

8.4. Welche Zielvorgaben und Informationen sind im Gleichstellungsplan enthalten?

Mehrfachauswahl

Der Gleichstellungsplan enthält...	ja	nein	Kann ich nicht genau sagen
eine Analyse der Daten der Bediensteten nach Geschlechtern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schätzungen der für den Geltungszeitraum geplanten Einstellungen und Beförderungen (auf der Grundlage einer Fluktuationsanalyse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

eine Analyse der Daten der Bediensteten in Gremien und dortige Veränderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine Erfolgskontrolle des vorhergehenden Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei festgestellter Unterrepräsentanz: Festlegung von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen (Stufenplan)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei festgestellter Unterrepräsentanz: konkrete Zielvorgabe hinsichtlich Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Qualifikation bezüglich Maßnahmen i.S.d. § 7 Abs. 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bei festgestellter Unterrepräsentanz: keine Verringerung des Frauenanteils im Fall von Sperrung oder Wegfall von Stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.5. Wurde in Ihrer Dienststelle seit Erstellung des letzten Frauenförderplans eine Unterrepräsentanz an Frauen gem. § 4 Abs. 5 SächsGleiG⁴ festgestellt?

Einfachnennung

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht sagen

Wenn 8.5 = Ja

8.6. Inwiefern wurde diese Unterrepräsentanz insbesondere durch entsprechende Maßnahmen im neuen Gleichstellungsplan berücksichtigt?

Mehrfachantwort

Der Gleichstellungsplan enthält...

—

⁴ § 4 Abs. 5 SächsGleiG „Frauen sind im Sinne dieses Gesetzes unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Gleichstellungsplanes auf der jeweils zu betrachtenden Funktionsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.“

- eine Analyse der Ursachen der **Unterrepräsentanz** von Frauen in **verschiedenen Funktionsebenen**.
- die Vorgabe, dass Frauen bei der **Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen** bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen sind.
- die Vorgabe, dass Frauen bei der **Vergabe von Ausbildungsplätzen** bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen sind.
- die Vorgabe, dass Frauen bei **Beförderungen / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen sind.
- die Vorgabe, dass Frauen bei **Laufbahnwechseln** bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen sind.
- die Vorgabe, dass sich der Anteil der Frauen zumindest nicht verringern darf, wenn es zu einem Abbau / **Wegfall von Stellen** kommt.
- **personelle Maßnahmen**, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen (z. B. gezielte Rekrutierungen, Seminare und Fortbildungen zur beruflichen Entwicklung).
- **organisatorische Maßnahmen**, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen (z. B. Maßnahmen zum flexiblen Arbeiten, Projekte zum Führen in Teilzeitbeschäftigung, Seminare und Fortbildungen zur beruflichen Entwicklung).
- **fortbildende Maßnahmen**, um die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen (z. B. Führungskräfteentwicklungsprogramme für Frauen).

8.7. Bitte bewerten Sie die folgende Aussage zum Gleichstellungsplan.

Matrixauswahl

	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
Im Vergleich zum Frauenförderplan, schafft der Gleichstellungsplan eine präzisere Grundlage für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Verwaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn 6.1 = Ja

8.8. Bitte bewerten Sie die folgende Aussage hinsichtlich der Regelungen des SächsGleiG zur Besetzung von Gremien.

Matrixfrage

Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 01.01.2024 ...	Hat sich seit dem 01.01.2024 verbessert /	Es besteht weiterhin gleichermaßen Verbes-	Es besteht weiterhin kein Verbesserungs- /	Kann ich nicht sagen
---	--	--	--	----------------------

	existiert seit dem 01.01.2024	serungs- / Gestaltungsbedarf.	Gestaltungsbedarf.	
... werden Strategien für eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von und Entsendung in Gremien erarbeitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die paritätische Besetzung von Gremien von den betroffenen Personen stärker berücksichtigt .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die Arbeit der Gremien der Dienststelle so gestaltet, dass die Belange von Gremienmitgliedern mit Familien- oder Pflegeaufgaben angemessen berücksichtigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.9. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen.

Matrixfrage

Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes...	Trifft bislang voll und ganz zu	Trifft bislang eher zu	Trifft bislang eher nicht zu	Trifft bislang gar nicht zu	Kann ich nicht sagen
... gibt es mehr Informationsangebote zum Thema Gleichstellung (bspw. im Intranet, Veranstaltungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wenden sich Beschäftigte häufiger mit Fragen / Anliegen rund um das SächsGleiG an uns als Personalverwaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... hat sich die Nachfrage nach Maßnahmen und	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, erhöht.					
... ist das Ansehen der / des Gleichstellungsbeauftragten / Frauenbeauftragten in der Dienststelle gestiegen.	<input type="checkbox"/>				
... ist das Bewusstsein für Themen rund um Gleichstellungsförderung, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit unter den Bediensteten meiner Dienststelle gestiegen.	<input type="checkbox"/>				

9. Positiv-Beispiele aus Ihrer Dienststelle der letzten vier Jahre

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, Beispiele aus Ihrer Dienststelle aus den vergangenen vier Jahren zu innovativen Maßnahmen im Bereich der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung, aufzuführen.

9.1. Bitte führen Sie eine beispielhafte, innovative Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Ihrer Dienststelle, aus den vergangenen vier Jahren, in dem Textfeld auf:

Freitext

9.2. Bitte beschreiben Sie eine innovative Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, aus den vergangenen vier Jahren, die Ihre Dienststelle durchgesetzt hat:

Freitext

9.3 Bitte führen Sie eine beispielhafte, innovative Maßnahme zur Förderung Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Ihrer Dienststelle, aus den vergangenen vier Jahren, in dem Textfeld auf:

Freitext

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

1. Gleichstellungsbericht des Freistaates Sachsen

Befragung Gleichstellungsbeauftragte / Frauenbeauftragte

Herzlich Willkommen zur Befragung der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten in der Landesverwaltung im Rahmen der Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts für den Freistaat Sachsen.

Mit **Inkrafttreten des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) am 1. Januar 2024**, wurde das Sächsische Frauenfördergesetz (SächsFFG) von 1994 abgelöst. Das zeitgemäße SächsGleiG modernisiert das Landesgleichstellungsrecht bspw. durch eine effektivere Frauenförderung bei Unterrepräsentanz sowie die Fokussierung auf Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst sowie hinsichtlich der Durchsetzungsstärke (bspw. Einführung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte).

Über den Umsetzungsstand des SächsGleiG hat die Staatsregierung ebenso wie vormals zum SächsFFG regelhaft verpflichtend zu berichten. Vor dem Hintergrund soll dem Sächsischen Landtag im Jahr 2025 der **1. Gleichstellungsbericht** vorgelegt werden. Dieser Bericht wird besonders sein, da er u. a. den Übergangszeitraum vom Frauenförder- zum Gleichstellungsgesetz in den Blick nimmt. Die Daten, die im Zuge der Berichtslegung zum 1. Gleichstellungsbericht erhoben werden, schließen vor diesem Hintergrund ausdrücklich auch die Erfahrungen aus der Umsetzung des SächsFFG in den vergangenen vier Jahren ein.

In Ihrer Funktion als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte(r) kamen Sie in den vergangenen Jahren bzw. kommen Sie aktuell bei Ihrer täglichen Arbeit regelmäßig mit den Bestimmungen des SächsFFG bzw. SächsGleiG in Berührung. Ihr Wissen zur praktischen Anwendung und Umsetzung der Gesetze ist für die Berichterstattung von besonderer Bedeutung.

Falls Sie ein(e) neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte(r) sind, können Sie die Befragung in Absprache mit der ehemaligen Frauenbeauftragten Ihrer Dienststelle bearbeiten. Sie können zu diesem Zweck den pdf-Fragebogen **mit Ihrer Vorgängerin** teilen und diese um eine Einschätzung zu den Fragen bitten. Die Antworten können Sie anschließend gebündelt im Online-Fragebogen hinterlegen.

Mit der Erhebung und Auswertung von Daten hat die Abteilung „Demokratie, Bürgerbeteiligung und Gleichstellung“ des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJ) die **Kienbaum Consultants International GmbH** beauftragt. Die im Rahmen der Befragung erhobenen Daten wertet Kienbaum **anonymisiert** aus. Der Auftraggebende erhält keine personenbezogenen Informationen über das Antwortverhalten einzelner Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.

Unsere Datenschutzzinformationen können Sie [hier](#) einsehen.

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

SaechsGleiG@kienbaum.de

Bei grundsätzlichen Fragen zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts können Sie sich an die zuständige Mitarbeiterin des SMJusDEG, Frau Teresa Schubert (**Gleichstellung@smj.justiz.sachsen.de**) wenden.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mitwirkung!

1. Fragen zu Dienststelle und Bediensteten

1.1. Bitte wählen Sie die Kategorie Ihrer Dienststelle aus.

Einfachauswahl

- Oberste Landesbehörde / Ministerium und nachgeordneter Bereich
- Gericht
- Staatsanwaltschaft
- Standorte des Landesamtes für Schule und Bildung
- Polizei gem. aufgeführten Stellen in § 68 Abs. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz
- Hochschule
- sonstige der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts

1.2 Bitte wählen Sie, wie viele Bedienstete¹ Ihre Dienststelle hat.

Einfachauswahl

- bis einschließlich 9
- von einschließlich 10 bis 19
- von einschließlich 20 bis 80
- von einschließlich 81 bis 300
- von einschließlich 301 bis 600
- von einschließlich 601 bis 800
- 800 oder mehr

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

Einfachauswahl

- bis einschließlich 9
- 10 oder mehr

¹In dem vorliegenden Fragebogen wird, aus Gründen der Einheitlichkeit, durchgängig der Begriff „Bedienstete“ gem. § 4 (1) SächsGleIG („*Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen, Richterinnen und Richter, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie nicht ehrenamtlich tätige Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.*“) verwendet.

2. Fragen zum Amt der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten

Hinweis: Im Folgenden werden Fragen zur Rolle und Wirkung der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten gestellt.

Falls Sie erst kürzlich das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten erhalten haben, und Fragen eventuell nicht oder nur eingeschränkt beantworten können, tauschen Sie sich gerne mit Ihrer Vorgängerin (Frauenbeauftragte) aus, um die Fragen zu beantworten.

2.1. Welches Amt haben Sie derzeit inne?

Einfachnennung

- **Frauenbeauftragte**
- **Gleichstellungsbeauftragte(r)** (ich beantworte den Fragebogen gemeinsam / in Abstimmung mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) oder aus meiner Perspektive als ehemalige Frauenbeauftragte)
- **Gleichstellungsbeauftragte(r)** (ich beantworte den Fragebogen weder in Zusammenarbeit / in Abstimmung mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) noch war ich zuvor als Frauenbeauftragte tätig)

Weiterleitung zu 3.1, wenn 2.1. = „Gleichstellungsbeauftragte(r) (ich beantworte den Fragebogen weder in Zusammenarbeit mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) noch war ich zuvor als Frauenbeauftragte tätig)“

2.2. Wann wurden Sie erstmals als Frauenbeauftragte bestellt?

Fall Sie selbst vor dem 1. Januar 2024 keine Frauenbeauftragte waren: Wann wurde Ihre Vorgängerin 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

2.3. Auf wie viele Dienststellen erstreckt sich Ihr Zuständigkeitsbereich?

Zahlenangabe

- Anzahl Dienststellen _____
- Anzahl Standorte/Liegenschaften _____

2.4. Hatte Ihre Dienststelle in den vergangenen 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

2.5. Hatte Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren mind. eine stellvertretende Frauenbeauftragte?

Einfachnennung

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

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die (personelle, finanzielle und materielle) Ausstattung als Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleIG). Fragen zur (perspektivischen) Ausstattung als Gleichstellungsbeauftragte(r) folgen am Ende der Befragung. Zum Zweck der besseren Lesbarkeit der Befragung wird von der Frauenbeauftragten nachfolgend überwiegend in der dritten Person (Singular) gesprochen.

2.6 Bitte geben Sie an, welche der folgenden Ressourcen Sie bzw. Ihre Vorgängerin für die Ausübung des Amtes als Frauenbeauftragte von der Dienststelle erhalten haben. Bitte treffen Sie auch Aussagen zur Zufriedenheit mit der Ausstattung.

Matrixfrage

	Ausstattung vorhanden	Ausstattung nicht 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"/>
Sachliche (einschl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

finanzielle) Ausstattung							
Sonstige: _____	<input type="checkbox"/>						

Filter: Wenn 2.6. „zeitliche Ausstattung“

2.7 Wie war Ihre regelmäßige Arbeitszeit gemäß Ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis, in den letzten vier Jahren?

Einfachantwort

- Vollzeit-Beschäftigung
- Teilzeit-Beschäftigung 76 bis 85 Prozent
- Teilzeit-Beschäftigung 50 bis 75 Prozent
- Teilzeit-Beschäftigung bis 50 Prozent

Filter: Wenn 2.6 „zeitliche Ausstattung“

2.8 Wie wurde in den vergangenen vier Jahren in Ihrer Dienststelle im Hinblick auf die zeitliche Entlastung der Frauenbeauftragten verfahren?

Einfachauswahl

- Es existiert(e) eine **Entlastungsregelung**, die die Frauenbeauftragte um **bis zu 25 Prozent** einer **vollen Stelle** von anderweitigen Tätigkeiten entlastet(e).
- Es existiert(e) eine **Entlastungsregelung**, die die Frauenbeauftragte zwischen **26 Prozent** und **50 Prozent** einer **vollen Stelle** von anderweitigen Tätigkeiten entlastet(e).
- Es existiert(e) eine **Entlastungsregelung**, die die Frauenbeauftragte zwischen **51 Prozent** und **75 Prozent** einer **vollen Stelle** von anderweitigen Tätigkeiten entlastet(e).
- Es existiert(e) eine **Entlastungsregelung**, die die Frauenbeauftragte zwischen **76 Prozent** und **100 Prozent** einer **vollen Stelle** von anderweitigen Tätigkeiten entlastet(e).
- Es existiert(e) eine **Entlastungsregelung**, die die Frauenbeauftragte **je nach Arbeitsanfall** von anderweitigen Tätigkeiten entlastet(e).
- Sonstige Regelung: _____
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 2.6 „zeitliche Ausstattung“

2.9 Hat die Entlastungsregelung dem Umfang der Aufgaben als Frauenbeauftragte tatsächlich entsprochen?

Einfachantwort

- Der tatsächliche Arbeitsumfang als Frauenbeauftragte lag insgesamt über dem Umfang meiner Entlastung.
- Der tatsächliche Arbeitsumfang als Frauenbeauftragt entsprach meiner dem Umfang meiner Entlastung.
- Der tatsächliche Arbeitsumfang lag unter dem zeitlichen Umfang meiner Entlastung.

Filter: Wenn 2.6 „zeitliche Ausstattung“

2.10 Wird / Wurde die zeitliche Entlastung von den Fachvorgesetzten akzeptiert? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Einfachnennung

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

Filter: Wenn 2.6 „personelle Ausstattung“

2.11 Bitte geben Sie an, ob Ihnen in Ihrer Funktion als Frauenbeauftragte bzw. Ihrer Vorgängerin, Personal zugeordnet waren.

Matrixauswahl

	Ja	Nein	<i>Filter: Wenn „Ja“</i> Anzahl in VZÄ	Keine Angabe
Bürokraft	<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"/>

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Beteiligung von Frauenbeauftragten an Maßnahmen / Angelegenheiten der Dienststelle sowie auf Erfahrungen zu den Rechten der Frauenbeauftragten in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG). Fragen zu den (antizipierten) Änderungen, die im Zuge des Inkrafttretens des SächsGleiG erwartet werden bzw. ggf. bereits spürbar sind, werden am Ende der Befragung gestellt.

2.12 Wie häufig wird / wurde die Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG) an folgenden Maßnahmen / Angelegenheiten der Dienststelle beteiligt?

Matrixauswahl

	1 - immer	2 – meistens	3 – selten	4 – nie	Wurde von den Betroffenen bislang abgelehnt	Kam noch nicht vor
Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Einstellungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ein-, Höher- und Herabgruppierungen / Beförderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Umsetzungen / Abordnungen mit einer Dauer von über sechs Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Versetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Vorzeitige Beendigung der Beschäftigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Erstellung / Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien der Bediensteten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Entscheidung über Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Entgegenwirken/Nachgehen bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Organisatorische Angelegenheiten (z. B. Umstrukturierungen, Änderungen der Geschäftsverteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Soziale Angelegenheiten (z. B. Vorschüssen, Darlehen, soziale Zuwendungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Sonstige _____	<input type="checkbox"/>					
-------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Filter Wenn 2.10 nicht „Nie“

2.13 Wann wird / wurde die Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren in der Regel bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Einfachauswahl

- **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 2.13. „Nach tatsächlicher Meinungsbildung“ oder „Variiert“

2.14 Bitte geben Sie an, bei welchen Maßnahmen in den vergangenen vier Jahren keine frühzeitige / gar keine Beteiligung erfolgte?

Mehrfachnennung

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

Filter: Wenn 2.13. „Nach tatsächlicher Meinungsbildung“ oder „Variiert“

2.15 Was waren (aus Ihrer Sicht) die Gründe für diese verspätete Beteiligung?

Freitext

2.16 Gab es in den vergangenen vier Jahren Maßnahmen, die die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststelle beanstandet hat?

Einfachauswahl

- Ja, ___Mal
- Nein

- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 2.16. „Ja“, gilt für 2.17 bis 2.18

2.17 Soweit Ihnen bekannt ist: Worum ging es bei den Beanstandungen in den vergangenen vier Jahren? Die Dienststelle hat der Beanstandung zur Folge ...

Mehrfachauswahl

- **keinen Frauenförderplan** erstellt oder die Frist zur Erstellung erheblich verletzt.
- einen Frauenförderplan erstellt, der **nicht den gesetzlichen Vorgaben** entspricht.
- den Frauenförderplan **nicht bekannt gegeben**.
- die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des **Frauenförderplans nicht beteiligt**.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **personellen Entscheidungen beteiligt** (z. B. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren; Erarbeitung von Beurteilungsrichtlinien, Entscheidung über Platzvergabe bei Fortbildungen).
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **sozialen Entscheidungen** (z. B. Vereinbarkeitsfragen wie Arbeitszeitregelungen, Einführung Eltern-Kind Zimmer etc.) beteiligt.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **organisatorischen Entscheidungen** beteiligt (z. B. Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen).
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht frühzeitig bei **sachlichen Entscheidungen** beteiligt.
- die Frauenbeauftragte nicht oder nicht **frühzeitig** bei der Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für **Gremien** beteiligt.
- 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.

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

Einfachauswahl

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, meistens nicht
- Nie
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 2.18. nicht „Ja immer“

2.19 Soweit Ihnen bekannt: Hat die Dienststellenleitung die Ablehnung der Entscheidung begründet?

Einfachauswahl

- Ja, immer
- Ja, meistens
- Nein, meistens nicht
- Nie
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 2.19. nicht „nie“

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

Freitext

Filter: Wenn 2.18. nicht „Ja immer“

2.21. Soweit eine nachgeordnete Behörde betroffen war und die nächsthöhere Behörde um Stellungnahme gebeten wurde, hat die nächsthöhere Behörde die ablehnende Haltung der nachgeordneten Behörde bestätigt?

Einfachantwort

- Ja
- Nein
- Eine nachgeordnete Behörde war nicht beteiligt / wurde nicht um Stellungnahme gebeten.
- Kann ich nicht sagen.

2.22. Wie bewerten Sie die folgende Aussage? „Das Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten in der Ausgestaltung des SächsFFG ging nicht weit genug.“

Einfachnennung

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme gar nicht zu
- Kann ich nicht so genau sagen

2.23. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

Matrixauswahl

	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
Das Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten in der Ausgestaltung des SächsFFG war ein effektiver Kontrollmechanismus , der dazu beitrug, die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes zu überwachen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Frauenbeauftragte wurde in den vergangenen vier Jahren über alle Angelegenheiten so umfassend und frühzeitig informiert , dass sie die Gleichstellungsrelevanz einer Maßnahme selbständig prüfen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Frauenbeauftragten wurden in den vergangenen vier Jahren alle notwendigen Unterlagen zur Entscheidungsfindung frühzeitig zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den vergangenen vier Jahren unterstützte die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben und respektierte Ihre Rechte und Befugnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Dienststelle waren in den vergangenen vier Jahren ausreichend Maßnahmen implementiert, um zu verhindern, dass die Frauenbeauftragte aufgrund ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der Funktion als Frauenbeauftragte befürchte ich / meine Vorgängerin nach der Amtszeit <u>keine</u> Benachteiligungen .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.24. Wie bewerten Sie die persönliche Belastung durch das Innehaben des Amtes der Frauenbeauftragten?

Einfachauswahl

- Sehr hoch
- Eher hoch

- Eher niedrig
- Niedrig
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 2.24 „eher hoch“ und „sehr hoch“

2.25 Um welche Art der Belastung handelt es sich?

Mehrfachauswahl

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

2.26 Welche Maßnahmen trugen in den vergangenen vier Jahren besonders dazu bei, die Frauenbeauftragte bei der Ausübung der Tätigkeit zu unterstützen?

Mehrfachauswahl

- Entlastung von fachlichen Aufgaben
- Möglichkeit der Aufgabenübertragung an eine/n Stellvertreter/in
- Unterstützung durch eine personelle Ausstattung (Mitarbeiter/innen, Geschäftsstelle)
- Möglichkeit der Fortbildung mit Gleichstellungsbezug
- Sonstige _____
- Kann ich nicht genau sagen

2.27. Haben Sie / Ihre Vorgängerin in der Funktion als Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren etwas bewirken können?

Mehrfachauswahl

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

Filter: Wenn 2.27 „Nein“

2.28. Welche Faktoren haben Sie / Ihre Vorgängerin in der Rolle als Frauenbeauftragte daran gehindert, etwas zu bewirken?

Freitext

3. Fragen zum Gleichstellungs- / Frauenförderplan

3.1. Hat Ihre Dienststelle einen Gleichstellungsplan / Frauenförderplan?

Einfachauswahl

- die Dienststelle hat bereits einen **Gleichstellungsplan** gem. SächsGleiG.
- die Dienststelle hat derzeit noch einen **Frauenförderplan** gem. SächsFFG.
- die Dienststelle hat einen **Frauenförderplan**, aber der Gleichstellungsplan gem. SächsGleiG wird derzeit vorbereitet / erstellt.
- die Dienststelle hat **weder** einen Gleichstellungsplan **noch** einen Frauenförderplan, aus folgenden Gründen: _____

Weiterleitung bis 4.1 = „Nein, die Dienststelle hat weder einen Gleichstellungsplan noch einen Frauenförderplan“ oder „die Dienststelle hat bereits einen Gleichstellungsplan gem. SächsGleiG“

Die nachfolgenden Fragen zur Erstellung, zu den Inhalten und Bewertung der Frauenförderpläne (gem. SächsFFG) beziehen sich auf den Zeitraum ab 2020 bis heute bzw. bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans in Ihrer Dienststelle). Fragen zu den (perspektivisch zu erstellenden und teilweise bereits erstellten) Gleichstellungsplänen (gem. SächsGleiG) folgen am Ende der Befragung.

3.2. Zu welchem Zeitpunkt wurde die Frauenbeauftragte bei der Erstellung des Frauenförderplans beteiligt?

Mehrfachauswahl

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

3.3. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zum Frauenförderplan.

Matrixauswahl

	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

<p>Der Frauenförderplan wurde regelmäßig innerhalb von zwei Jahre an aktuelle Entwicklungen angepasst (§ 4 Satz 1 SächsFFG).</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>Der Frauenförderplan trägt / trug wesentlich dazu bei, die Bediensteten über Kennzahlen, Angebote, und Maßnahmen zur Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu informieren.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>Der Frauenförderplan hat / hatte als Steuerungs- und Planungsinstrument einen großen Einfluss auf die Personalpolitik in unserer Dienststelle.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>Die gesetzlichen Vorgaben für die Erstellung des Frauenförderplans (gem. SächsFFG) sind / waren nicht hinreichend konkret und umfangreich, um Verbindlichkeit zu schaffen und eine Vergleichbarkeit zwischen den Frauenförderplänen zu ermöglichen.</p>	<input type="checkbox"/>				

4. Fragen zu Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen

Weiterleitung zu 6.1, wenn 2.1. = „Gleichstellungsbeauftragte (ich beantworte den Fragebogen weder in Zusammenarbeit mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) noch war ich zuvor als Frauenbeauftragte tätig)“

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Personalentscheidungen, Einstellungsverfahren und Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren (vor Inkrafttreten des SächsGleiG). Fragen zur Verfahrensweise bei Personalentscheidungen / Einstellungsverfahren und Fortbildungen nach SächsGleiG folgen am Ende der Befragung.

4.1. Wird / wurde der Frauenförderplan (und etwaige hierin genannte Zielgrößen etc.) in den vergangenen vier Jahren bei Personalentscheidungen als Grundlage herangezogen?

Einfachauswahl

- 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 Prozent liegt, in den vergangenen vier Jahren, bevorzugt eingestellt bzw. befördert werden (bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung).

Matrixauswahl

	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 ohne Vorgesetzten-, Leitungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Stellen mit 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 in den vergangenen vier Jahren.

Matrixauswahl

	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 / wurden bei der Auswahl von Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen werden / wurden zeitlich und örtlich so angeboten , dass sie auch für Bedienstete mit Familienpflichten bzw. Teilzeitbeschäftigung wahrnehmbar sind / waren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fortbildungen stehen / standen grundsätzlich auch Bediensteten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung wird / wurde im Bedarfsfall während der Fortbildungen angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Themen „Diskriminierung von Frauen“ , „Frauenförderung“ und „Gleichstellung“ sind Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Thema „geschlechtergerechtes Beurteilungswesen“ ist / war Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Thema „Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz “ ist / war Teil von Fortbildungsprogrammen.	<input type="checkbox"/>				
Die Dienststelle erleichtert(e) den aus familiären Gründen beurlaubten Bediensteten den Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen (wie bspw. Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm).	<input type="checkbox"/>				
Bei gleicher fachlicher Eignung werden / wurden Frauen bevorzugt als Leiterinnen und Referentinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt.	<input type="checkbox"/>				
Bediensteten werden / wurden vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet.	<input type="checkbox"/>				

5. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in den vergangenen vier Jahren (vor in Krafttreten des SächsGleiG). Fragen zur Förderung der Vereinbarkeit nach SächsGleiG folgen am Ende der Befragung.

5.1. Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu folgenden Aussagen zum Thema „Vereinbarkeitsangebote“ (bezogen auf Ihre Erfahrungen dazu in den vergangenen vier Jahren) mit.

Matrixauswahl

	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 / wurden 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(e) 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 wirk(t)en sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung von Frauen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeitbeschäftigung und/oder Beurlaubung wirk(t)en sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung von Männern aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In der Dienststelle gibt es bereits erste Strategien / Ansätze, um männliche Beschäftigte für die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Beschäftigungsmodellen zu gewinnen.	<input type="checkbox"/>				
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

5.2. Bitte teilen Sie uns Ihre Einschätzungen zu mobilem Arbeiten als Instrument, um Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit besser realisieren zu können, mit. Bitte bewerten Sie dazu die folgenden Aussagen.

Matrixauswahl

	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
Der Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen wird regelmäßig ermittelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notwendige Ressourcen für mobiles Arbeiten in den Fachbereichen werden – unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten – insb. Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte werden zum Thema Führen auf Distanz geschult und sind für Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobiles Arbeiten wirkt sich nicht negativ auf die beruflichen Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Belästigung am Arbeitsplatz

Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Es werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden dadurch manifestiert und verschärft. Wenn diese Belästigungsformen am Arbeitsplatz auftreten, sind sie oft Mittel, mit denen Konkurrenz ausgeschaltet werden soll.

Das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die betroffene Person. Für die Beantwortung der folgenden Fragen möchten wir deutlich machen, dass es nicht darum geht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist oder war, sondern darum, wie die belästigte Person die Auswirkungen auf sich selbst einschätzt.

6.1. Kam es in Ihrer Dienststelle zu Beschwerden von Bediensteten über Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die an Sie (Ihre Vorgängerin) herangetragen wurden?

Einfachauswahl

- Ja, das waren in den vergangenen vier Jahren circa _____ Fälle.
- Nein, es wurden keine Beschwerden an mich herangetragen.
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 6.1 = „Ja“

6.2. Auf welche Sachverhalte bezogen sich die Beschwerden?

Mehrfachauswahl

- Anzügliche Kommentare / Anmerkungen
- herablassende Kommentare /Anmerkungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung
- Senden von unangemessenen Nachrichten oder Bildern
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei Duldung von unerwünschten sexuellen Handlungen bzw. bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhung von beruflichen Nachteilen bei Ablehnung sexueller Handlungen
- Physische Übergriffe, wie z. B. sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Andere (bitte so beschreiben, wie Sie es für treffend halten): _____

Filter: Wenn 6.1 = „Ja“

6.3. Wie sind Sie mit den Beschwerden i.d.R. umgegangen?

Mehrfachauswahl

Ich habe / meine Vorgängerin hat ...

- ... die Betroffenen über **Beratungs- und Hilfsangebote** informiert

- ... die Beschwerde mit Einverständnis der Betroffenen an die zuständige Stelle **weitergeleitet**, und zwar: _____ (bspw. die Beschwerdestelle gem. § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)
- ... **weitere Maßnahmen** ergriffen, und zwar: _____
- Kann ich nicht genau sagen

Filter: Wenn 6.1 = „Ja“

6.4. Bitte schildern Sie, OHNE NENNUNG von Namen oder anderen personenbezogenen Merkmalen, ob und wenn ja welche Konsequenzen der Fall / die Fälle nach sich zogen?

Freitext

6.5. Gibt es in Ihrer Dienststelle eine Strategie / strategische Überlegungen zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (bspw. im Rahmen des Frauenförderplans / Gleichstellungsplans)?

Einfachauswahl

- Ja, und zwar _____
- Nein, aber das ist in Planung
- Nein und es ist aktuell nicht in Planung
- Kann ich nicht genau sagen

6.6. Bitte bewerten Sie die folgende Aussage: „Unter den Beschäftigten in meiner Dienststelle besteht ein hohes Bewusstsein und eine hohe Sensibilität für das Thema Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“

Einfachauswahl

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme gar nicht zu
- Kann ich nicht genau sagen

7. Erste Erfahrungswerte mit dem SächsGleiG

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich insbesondere auf Maßnahmen bzw. Regelungen, die mit Inkrafttreten des SächsGleiG (ab dem 1. Januar 2024) sukzessive ihre Wirkung entfalten.

Nachfolgend bitten wir Sie um eine Einschätzung dazu, ob die Maßnahmen und Regelungen bereits zur Geltung kamen bzw. welche Veränderungen Sie in der Dienststelle in Bezug auf die Themen des Gesetzes in den vergangenen sechs Monaten beobachten.

Filter: Wenn 2.1. = „Gleichstellungsbeauftragte“

7.1. Wann wurden Sie als Gleichstellungsbeauftragte(r) bestellt?

Zahlenangabe

- Vor ____ Monat(en)

7.2. Wie ist ihre regelmäßige Arbeitszeit gemäß Ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis?

Einfachantwort

- Vollzeit-Beschäftigung
- Teilzeit-Beschäftigung 76 bis 85 Prozent
- Teilzeit-Beschäftigung 50 bis 75 Prozent
- Teilzeit-Beschäftigung bis 50 Prozent

7.3. Welche Entlastungsregelung gilt für Sie in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte(r)?

Einfachauswahl

- Ich bin **mindestens zu 25 Prozent** der regelmäßigen Arbeitszeit von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Ich bin **mindestens zu 50 Prozent** der regelmäßigen Arbeitszeit von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Ich bin **mindestens zu 75 Prozent** der regelmäßigen Arbeitszeit von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Ich bin **zu 100 Prozent** der regelmäßigen Arbeitszeit von anderweitigen Tätigkeiten entlastet.
- Sonstige Regelung: _____
- Kann ich nicht genau sagen

7.4. Welche weiteren Aussagen treffen zu. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Aussagen aus.

Mehrfachauswahl

- In meiner Dienststelle wurde mindestens ein(e) **stellvertretende(r) Gleichstellungsbeauftragte(r)** gewählt / bestellt.
- Ein **Informations- und Beteiligungsverfahren** wurde zu Beginn meiner Amtszeit durchgeführt.
- Zur Ausübung meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte(r) erhalte ich eine **räumliche** Ausstattung.
- Zur Ausübung meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte(r) erhalte ich **sachliche** (inkl. **finanzielle**) **Mittel**.
- Zur Ausübung meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte(r) erhalte ich **personelle Unterstützung** (bspw. durch Zuordnung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters).

Filter, wenn 3.1 = „die Dienststelle hat bereits einen Gleichstellungsplan gem. SächsGleiG“

7.5. Zu welchem Zeitpunkt wurden Sie als Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt?

Mehrfachauswahl

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

Filter: Wenn NICHT 2.1. = „Gleichstellungsbeauftragte (ich beantworte den Fragebogen weder in Zusammenarbeit mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) noch war ich zuvor als Frauenbeauftragte tätig)“

7.6. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu möglichen Veränderungen, die Sie seit Inkrafttreten des SächsGleiG in Ihrer Dienststelle beobachten.

Matrixfrage

Seit dem 01.01.2024	Hat sich seit dem 01.01.2024 verbessert	Es besteht weiterhin gleichermaßen Verbesserungs- / Gestaltungsbedarf.	Es besteht weiterhin kein Verbesserungs- / Gestaltungsbedarf.	Kann ich nicht sagen
...werde ich bei Gleichstellungsbezug umfassend und frühzeitig an personellen, organisatorischen und	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

sozialen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt.				
... ist das Ansehen der / des Gleichstellungsbeauftragten / Frauenbeauftragten in der Dienststelle hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist das Bewusstsein für Themen rund um Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den Bediensteten meiner Dienststelle hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...habe ich eine ausreichend gute Ausstattung , um die Rolle als Gleichstellungsbeauftragte(r) / Frauenbeauftragte umfassend auszufüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Filter: Wenn 2.1. = „Gleichstellungsbeauftragte (ich beantworte den Fragebogen weder in Zusammenarbeit mit meiner Vorgängerin (Frauenbeauftragte) noch war ich zuvor als Frauenbeauftragte tätig)“

7.7. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihren ersten Erfahrungen in Ihrer neuen Rolle als Gleichstellungsbeauftragte(r).

Matrixfrage

	Trifft bislang voll und ganz zu	Trifft bislang eher zu	Trifft bislang eher nicht zu	Trifft bislang gar nicht zu	Kann ich nicht sagen
Ich werde bei Gleichstellungsbezug umfassend und frühzeitig an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Ansehen als Gleichstellungsbeauftragte(r) in der Dienststelle ist hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Ich empfinde das Bewusstsein für Themen rund um Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den Bediensteten meiner Dienststelle als hoch.</p>	<input type="checkbox"/>				
<p>Ich empfinde meine personelle, zeitliche, finanzielle und materielle Ausstattung, als ausreichend gut um meine Rolle als Gleichstellungsbeauftragte(r) umfassend auszufüllen.</p>	<input type="checkbox"/>				

8. Positiv-Beispiele aus Ihrer Dienststelle der letzten vier Jahre

Zum Schluss bitten wir Sie noch um Beispiele aus Ihrer Dienststelle aus den vergangenen vier Jahren zu innovativen Maßnahmen im Bereich der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung.

8.1. Bitte führen Sie eine beispielhafte, innovative Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Ihrer Dienststelle, aus den vergangenen vier Jahren, in dem Textfeld auf:

Freitext

8.2. Bitte beschreiben Sie eine innovative Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, aus den vergangenen vier Jahren, die Ihre Dienststelle durchsetzt:

Freitext

8.3 Bitte führen Sie eine beispielhafte, innovative Maßnahme zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Ihrer Dienststelle, aus den vergangenen vier Jahren, in dem Textfeld auf:

Freitext

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Fragebögen der Online-Befragungen



Erstellung 1. Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen

SMJusDEG Sachsen

Leitfaden für die Tiefen-Interviews mit Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Gesprächsleitfaden

Gesprächspartner:in: _____

Interviewende: _____

Datum: _____

Einleitung

- » Zielsetzung und Motivation des Interviews:
 - In diesem Interview geht es um erste Einschätzungen zum SächsGleiG, um einen vertieften Einblick in das Thema Gremienbesetzung sowie das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
 - Die Ergebnisse dieses Interviews werden in aggregierter Form in den 1. Gleichstellungsbericht einfließen.

- » Hinweise zum Datenschutz:
 - Unserem Auftraggeber ist bekannt, mit welchen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wir das Interview führen.
 - Die Ergebnisauswertung der Interviews erfolgt jedoch aggregiert.
 - Im Nachgang zu diesem Gespräch wird es keine personalisierte Bezugnahme auf Einzelaussagen im Verlauf des Projekts geben.
 - Die schriftliche Ergebnisnotiz dient nur der Verwendung durch Kienbaum; Dritte erhalten keinen Einblick.

- » Kurz-Vorstellung des Interview-Partners / der Interview-Partnerin
 - Kurzbeschreibung der Rolle (Dauer des Amtes, Zuständigkeitsbereich etc.)

Themenfeld 1: Gremien

Im ersten Themenfeld möchten wir Ihre Einschätzung zu den Bestimmungen der Besetzung von Gremien einholen.

1. *Wenn Frauenbeauftragte:* Hat / Hatte Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren ein Entsendungs-, Vorschlags- oder Bestellungsrecht für Gremien?
 - a. Wenn ja, inwieweit wird / wurde in den vergangenen vier Jahren eine paritätische Gremienbesetzung in Ihrer Dienststelle berücksichtigt?
 - b. Wenn ja, hat Ihre Dienststelle Strategien entwickelt, um eine frühzeitige und geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von Gremien sicherzustellen? Oder sehen Sie weiteren Handlungsbedarf?
2. Stellt(e) die paritätische Besetzung von Gremien in Ihrer Dienststelle eine Herausforderung dar?
 - a. Wenn ja, inwiefern?
 - b. Kann das SächsGleiG Ihrer Einschätzung nach Verbesserungen hinsichtlich des Abbaus einer Unterrepräsentanz von Frauen bringen, insbesondere durch konkrete Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien und einer Dokumentationspflicht der Dienststelle gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten?
3. Welche weiteren Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung würden Sie sich in Ihrer Dienststelle wünschen?

Themenfeld 2: sexuelle Belästigung

In diesem Themenfeld möchten wir über Ihre Erfahrungen und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sprechen.

Thematische Einleitung:

Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Es werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden dadurch manifestiert und verschärft. Wenn diese Belästigungsformen am Arbeitsplatz auftreten, sind sie oft Mittel, mit denen Konkurrenz ausgeschaltet werden soll.

Vor diesem Hintergrund soll das Phänomen der Belästigung am Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen näher untersucht werden, und als ein zentrales, gleichstellungspolitisch relevantes Schwerpunktthema im 1. Gleichstellungsbericht aufgegriffen werden.

1. Haben Sie als Gleichstellungs- / Frauenbeauftragte (in den vergangenen vier Jahren) Berichte über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhalten?
 - a. Wenn ja, wie häufig kommt / kamen diese vor?
 - b. Wie sind Sie und Ihre Dienststelle mit solchen Vorfällen umgegangen?
2. Halten Sie die Bestimmungen des SächsGleiG für ausreichend, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?
3. Enthält Ihr Gleichstellungsplan / Frauenförderplan spezifische Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung? Wenn ja, welche sind das?

Themenfeld 3: Einschätzungen und Wirkungen des SächsGleiG im Vergleich zu FFG

Im dritten Themenfeld unseres Interviews möchten wir mit Ihnen über Ihre Einschätzungen des neuen Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) im Vergleich zum ehemaligen Frauenfördergesetz (SächsFFG) sprechen.

1. Wie bewerten Sie die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im SächsGleG im Vergleich zum ehemaligen SächsFFG? (z.B. hinsichtlich Beteiligung und Klagerecht, Konkretisierung der Position in Dienststelle, von Aufgaben und Pflichten sowie Rechten)
 - a. Empfinden Sie die neuen Regelungen als weitreichend genug?
 - b. Wenn nein, welche Aspekte sehen Sie durch das neue Gesetz noch nicht abgedeckt?
2. Wie bewerten Sie die Vorgaben zur Erstellung eines Gleichstellungsplans im Vergleich zum Frauenförderplan? Wie schätzen Sie die konkreten Fördermaßnahmen bspw. hinsichtlich Auswahlverfahren, Qualifikationseinschätzung, Fort- und Weiterbildung sowie Arbeitsort- und Arbeitszeitgestaltung ein?
3. Kann das neue Gesetz Ihrer Meinung nach zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität des öffentlichen Dienstes in Sachsen beitragen?
 - a. Wenn ja, inwieweit?
 - b. Wenn nein, warum nicht?

Themenfeld 4: Positiv-Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Im letzten Themenfeld unseres Interviews möchten wir positive Beispiele zu Vereinbarkeitsangeboten in Ihrer Dienststelle besprechen.

1. Werden angehende Führungskräfte frühzeitig und explizit über bestehende sowie geplante Vereinbarkeitsangebote informiert und sensibilisiert?
2. Werden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens in Ihrer Dienststelle gewährt und genutzt? Wenn ja,
 - a. in welchem Umfang bzw. von welchen Personengruppen?
 - b. wie wird das Angebot des mobilen Arbeitens von Führungskräften kommuniziert?
 - c. Bestehen Herausforderungen in der Nutzung und Umsetzung von mobilem Arbeiten (z.B. fehlende technische Ressourcen, Führungs- / Arbeitskultur)
3. Gibt es in Ihrer Dienststelle Strategien, um männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitsmodellen zu ermutigen? Wenn ja, welche sind das?
4. Können Sie beispielhafte und innovative Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie oder Pflege in Ihrer Dienststelle nennen?

Gesprächsabschluss

Gibt es zum Schluss noch Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie uns aber gerne noch auf den Weg geben möchten?

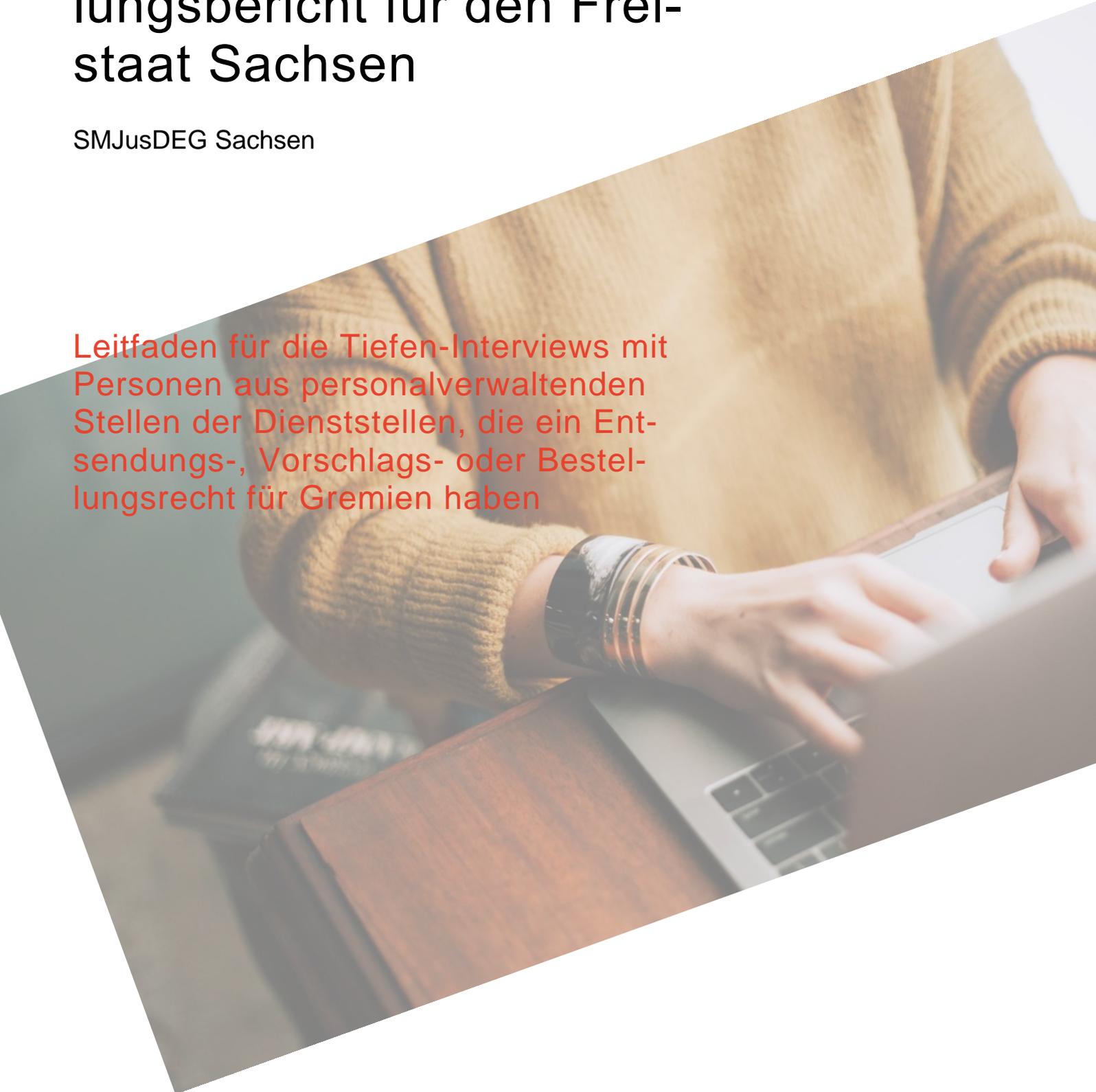
Vielen Dank für das Gespräch!



Erstellung 1. Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen

SMJusDEG Sachsen

Leitfaden für die Tiefen-Interviews mit Personen aus personalverwaltenden Stellen der Dienststellen, die ein Entsendungs-, Vorschlags- oder Bestellungsrecht für Gremien haben



Gesprächsleitfaden

Gesprächspartner:in: _____

Interviewende: _____

Datum: _____

Einleitung

» Zielsetzung und Motivation des Interviews:

- In diesem Interview geht es um einen vertieften Einblick in das Thema Gremienbesetzung sowie weitere Schwerpunktthemen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Einschätzungen zum SächsGleiG) im Rahmen der Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts.
- Die Ergebnisse dieses Interviews werden in aggregierter Form in den 1. Gleichstellungsbericht einfließen.

» Hinweise zum Datenschutz:

- Unserem Auftraggeber ist nicht bekannt, mit welchen Personen aus der Personalverwaltung wir das Interview führen.
- Die Ergebnisauswertung der Interviews erfolgt jedoch aggregiert.
- Im Nachgang zu diesem Gespräch wird es keine personalisierte Bezugnahme auf Einzelaussagen im Verlauf des Projekts geben.
- Die schriftliche Ergebnisnotiz dient nur der Verwendung durch Kienbaum; Dritte erhalten keinen Einblick.

» Kurz-Vorstellung des Interview-Partners / der Interview-Partnerin

» Thematische Einleitung

Vorbemerkung:

*Nach der seit dem 1. Januar 2024 geltenden „Soll-Vorschrift“ des **§ 26 Absatz 1 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG)** sollen Gremien zu gleichen Anteilen mit fachlich für das jeweilige Gremium geeigneten Frauen und Männern besetzt werden. Erfolgt dies nicht, sind die (sachlichen) Gründe der oder dem Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen.*

Gremien im Sinne von § 26 SächsGleiG sind gemäß der Legaldefinition in § 4 Absatz 7 Satz 1 SächsGleiG:

- *aufgabenbezogen gebildete Einheiten,*
- *die aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt werden,*
- *für die ein Bestellungs-, Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht und*
- *die auf Dauer, mindestens aber für den Zeitraum von sechs Monaten eingesetzt werden.*

Hierzu zählen gemäß Satz 2 insbesondere Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Juries und Kuratorien.

Keine Gremien im Sinne der Vorschrift sind gemäß Satz 3 Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen. Für die Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen, nicht aber der Kommunen, ordnet Satz 4 die Geltung von § 27 SächsGleiG („30-Prozent-Quote“) an.

§ 26 Absatz 2 bis 5 SächsGleiG enthält Konkretisierungen für die Gremienbesetzung, insbesondere die Prüfung von Satzungen bei Neubesetzungen (Absatz 3), die Entwicklung von Strategien für eine geschlechterparitätische Nachfolgeplanung (Absatz 4) sowie zur angemessenen Berücksichtigung von Gremienmitgliedern mit Familien- oder Pflegeaufgaben.

*Demgegenüber enthielt da bis 31. Dezember 2023 geltende Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) in **§ 15 Absatz 1 SächsFFG** lediglich eine Hinwirkungspflicht der Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, zu einer Besetzung zu gleichen Anteilen. Beispielhaft als Gremien benannt waren in Absatz 2 insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte.*

Für kommunale Dienststellen bleibt als Sonderregelung diese Hinwirkungspflicht gemäß § 26 Absatz 6 SächsGleiG bestehen. Außerdem finden die Absätze 3 bis 5 keine Anwendung.

Themenfeld 1: Gremien

Im ersten Themenfeld möchten wir Ihre Einschätzung zu dem Prozess sowie den gesetzlichen Regelungen der Besetzung von Gremien erhalten.

1. Wie viele Gremienmandate wurden durch Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren besetzt? (Schätzung ausreichend)
2. Wie läuft der Prozess der Mandatsbesetzung für Gremien in Ihrer Dienststelle ab?
3. Gibt es derzeit / Gab es bei der paritätischen Besetzung dieser Mandate Herausforderungen in Ihrer Dienststelle?
 - a. Wenn ja, welche sind / waren das?
 - b. Wie wird / wurde diesen begegnet? Mit welchen Maßnahmen?
4. Hat Ihre Dienststelle in den vergangenen vier Jahren Strategien entwickelt, um eine frühzeitige und geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von Gremien sicherzustellen? Oder sehen Sie weiteren Handlungsbedarf?
5. Welche Schwächen und Stärken sehen Sie in der aktuellen gesetzlichen Lage in Bezug auf die Gremienbesetzung? Kann das SächsGleiG hier Verbesserungen hinsichtlich des Abbaus einer Unterrepräsentanz von Frauen bringen, insbesondere durch konkrete Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Gremien und einer Dokumentationspflicht der Dienststelle gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten?
6. Welche weiteren Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung
 - a. werden in Ihrer Dienststelle umgesetzt?
 - b. würden Sie sich in Ihrer Dienststelle wünschen?

Themenfeld 2: sexuelle Belästigung

In diesem Themenfeld möchten wir über Ihre Erfahrungen und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sprechen.

Thematische Einleitung:

Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Es werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden dadurch manifestiert und verschärft. Wenn diese Belästigungsformen am Arbeitsplatz auftreten, sind sie oft Mittel, mit denen Konkurrenz ausgeschaltet werden soll.

Vor diesem Hintergrund soll das Phänomen der Belästigung am Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen näher untersucht werden, und als ein zentrales, gleichstellungspolitisch relevantes Schwerpunktthema im 1. Gleichstellungsbericht aufgegriffen werden.

1. Haben Sie als Personalverwaltende Stelle (in den vergangenen vier Jahren) Berichte über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhalten? Wenn ja, wie häufig kommt dies vor?
2. Wie ist Ihre Dienststelle mit solchen Vorfällen umgegangen?
3. Werden / Wurden (in den vergangenen vier Jahren) in Ihrer Dienststelle Schulungen / Seminare zur Sensibilisierung / zum Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung angeboten?
 - a. Wenn ja, welche sind das?
 - b. Werden diese speziell für Führungskräfte angeboten?
4. Halten Sie die Bestimmungen des SächsGleiG für ausreichend, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?

Themenfeld 3: Einschätzungen und Wirkungen des SächsGleiG im Vergleich zum SächsFFG

Im dritten Themenfeld unseres Interviews möchten wir mit Ihnen über Ihre Einschätzungen des neuen Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) im Vergleich zum ehemaligen Frauenfördergesetz (SächsFFG) sprechen.

1. Wie bewerten Sie die Rolle, Einfluss und Bedeutung der Gleichstellungsinstrumente im SächsGleiG im Vergleich zum ehemaligen SächsFFG? (z. B. hinsichtlich Rolle der Gleichstellungsbeauftragten [u. a. Konkretisierung der Position in Dienststelle, von Aufgaben und Pflichten sowie Rechten], Bedeutung der Gleichstellungspläne für die Personalplanung Ihrer Dienststelle, konkreter Fördermaßnahmen bspw. hinsichtlich Auswahlverfahren, Qualifikationseinschätzung, Fort- und Weiterbildung sowie Arbeitsort- und Arbeitszeitgestaltung)
 - a. Empfinden Sie die neuen Regelungen als weitreichend genug?
 - b. Wenn nein, welche Aspekte sehen Sie durch das neue Gesetz noch nicht abgedeckt?
2. Kann das neue Gesetz Ihrer Meinung nach zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität des öffentlichen Dienstes in Sachsen beitragen?
 - a. Wenn ja, inwieweit?
 - b. Wenn nein, warum nicht?

Themenfeld 4: Positiv-Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit Beruf

Im letzten Themenfeld unseres Interviews möchten wir positive Beispiele zu Vereinbarkeitsangeboten in Ihrer Dienststelle besprechen.

1. Werden angehende Führungskräfte frühzeitig und explizit über bestehende sowie geplante Vereinbarkeitsangebote informiert und sensibilisiert?
2. Können Sie beispielhafte und innovative Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie oder Pflege in Ihrer Dienststelle nennen?

Gesprächsabschluss

Gibt es zum Schluss noch Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie uns aber gerne noch auf den Weg geben möchten?

Vielen Dank für das Gespräch!



Erstellung 1. Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen

SMJusDEG Sachsen

Leitfaden für die Expert:innen-Interviews



Gesprächsleitfaden

Gesprächspartner:in: _____

Interviewende: _____

Datum: _____

Einleitung

» Zielsetzung und Motivation des Interviews:

- Mit diesem Interview möchten wir eine fachliche Perspektive auf das Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ einholen. Das Interview soll zudem Einblicke in Handlungsempfehlungen für die Verwaltung liefern.
- Die Ergebnisse dieses Interviews werden in aggregierter Form in den 1. Gleichstellungsbericht Sachsen einfließen.

» Hinweise zum Datenschutz:

- Unserem Auftraggeber ist bekannt, mit welchen Organisationen / Institutionen wir das Interview führen.
- Die Ergebnisauswertung der Interviews erfolgt jedoch aggregiert.
- Im Nachgang zu diesem Gespräch wird es keine personalisierte Bezugnahme auf Einzelaussagen im Verlauf des Projekts geben.
- Die schriftliche Ergebnisnotiz dient nur der Verwendung durch Kienbaum; Dritte erhalten keinen Einblick.

» Thematische Einleitung:

Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Es werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden dadurch manifestiert und verschärft. Wenn diese Belästigungsformen am Arbeitsplatz auftreten, sind sie oft Mittel, mit denen Konkurrenz ausgeschaltet werden soll.

Vor diesem Hintergrund soll das Phänomen der Belästigung am Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen näher untersucht werden, und als ein zentrales, gleichstellungspolitisch relevantes Schwerpunktthema im 1. Gleichstellungsbericht aufgegriffen werden.

» Kurz-Vorstellung des Interview-Partners / der Interview-Partnerin

Themenfeld 1: (Praxis-) Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im ersten Themenfeld unseres Interviews möchten wir mehr über typische Formen und Häufigkeiten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (im öffentlichen Dienst) erfahren.

1. Welche Formen von sexueller Belästigung treten am Arbeitsplatz (im öffentlichen Dienst) am häufigsten auf? Können Sie Beispiele oder typische Szenarien schildern, die Ihnen aus Ihrer Arbeit bekannt sind?
2. Wie häufig kommt es vor, dass solche Fälle von den Betroffenen gemeldet werden? Welche Faktoren hindern / ermutigen Betroffene, solche Fälle zu melden?

Themenfeld 2: Strukturelle Faktoren sexueller Belästigung

Im zweiten Themenfeld interessiert uns, welche strukturellen Faktoren innerhalb der Verwaltung das Auftreten sexueller Belästigung (eher) begünstigen.

1. Welche strukturellen Faktoren (z.B. Hierarchien, Mangel an Schulungen, Intransparenz bei personellen Entscheidungen) innerhalb des öffentlichen Dienstes können das Auftreten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begünstigen?
2. Gibt es spezifische Arbeitsbedingungen bzw. Kommunikationsstile, Verhaltensnormen oder Führungsstile, die das Risiko für sexuelle Belästigung erhöhen?

Themenfeld 3: Effektivität von Gegenmaßnahmen

In diesem Themenfeld möchten wir die Wirksamkeit von allg. Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst beleuchten.

1. Welche (internen / externen) Maßnahmen oder Programme haben Sie als besonders wirksam bei der Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst erlebt?
 - a. Wie bewerten Sie dabei die Rolle von entsprechenden Schulungen / Seminaren für Führungskräfte und Mitarbeitende?
2. Welche Bedeutung messen Sie gesetzlichen Regelungen / Vorgaben zur Verhinderung sexueller Belästigung bei?

Themenfeld 4: Gesetzliche Rahmenbedingungen und Empfehlungen

Im letzten Themenfeld geht es uns darum, die Rolle der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes, sowie mögliche Empfehlungen zur Verbesserung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu diskutieren.

1. Wie bewerten Sie die Wirksamkeit des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes in Bezug auf die Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung?
 - a. *Falls nicht bekannt, kurze Vorstellung der Regelung:* Einsatz von Gleichstellungsplänen (i. V. m. Strategien zum Umgang mit sexueller Belästigung §25 Abs. 4 SächsGleiG)
 - b. *Falls nicht bekannt, kurze Vorstellung der Regelung:* Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten (i. V. m. Ansprechperson für Fälle von sexueller Belästigung; Initiativrecht §§19, 20 SächsGleiG)
2. Welche gesetzlichen Änderungen oder Ergänzungen wären aus Ihrer Sicht notwendig, um sexuelle Belästigung in der Verwaltung effektiver zu bekämpfen?

3. Welche allgemeinen Handlungsempfehlungen würden Sie dem öffentlichen Dienst geben, um das Problem der sexuellen Belästigung
 - a. (präventiv) zu adressieren
 - b. und Fälle von sexueller Belästigung zu verhindern?

Gesprächsabschluss

Gibt es zum Schluss noch Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie uns aber gerne noch auf den Weg geben möchten?

Vielen Dank für das Gespräch!



Erstellung 1. Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen

SMJusDEG Sachsen

Leitfaden für die Interviews mit Beschäftigten



Gesprächsleitfaden

Gesprächspartner:in: _____

Interviewende: _____

Datum: _____

Einleitung

» Zielsetzung und Motivation des Interviews:

- Mit diesem Interview wollen wir herausfinden, welche Formen von sexueller Belästigung Sie an Ihrem Arbeitsplatz in der Verwaltung erfahren haben; und inwiefern Sie das Sächsische Gleichstellungsgesetz für geeignet halten, sexueller Belästigung entgegenzuwirken. Zudem möchten wir mit Ihnen potentielle Handlungsempfehlungen zur strukturellen Verbesserung im Umgang mit sexueller Belästigung in der Landesverwaltung Sachsen diskutieren.
- Die Ergebnisse dieses Interviews werden in aggregierter Form in den 1. Gleichstellungsbericht Sachsen einfließen.

Bevor wir mit unserem Interview beginnen, möchten wir darauf hinweisen, dass uns bewusst ist, wie sensibel und persönlich das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sein kann. Wir schätzen Ihre Bereitschaft, mit uns über dieses wichtige Thema zu sprechen, und möchten betonen, dass **Ihre Teilnahme vollkommen freiwillig** ist. Sie können das Interview jederzeit abbrechen oder Fragen überspringen, die Sie nicht beantworten möchten. **Alle Informationen werden vertraulich behandelt und anonymisiert, um Ihre Privatsphäre zu schützen.**

» Hinweise zum Datenschutz:

- Unserem Auftraggeber ist nicht bekannt, mit welchen Beschäftigten wir das Interview führen.
- Die Ergebnisauswertung der Interviews erfolgt aggregiert.
- Im Nachgang zu diesem Gespräch wird es keine personalisierte Bezugnahme auf Einzelaussagen im Verlauf des Projekts geben.
- Die schriftliche Ergebnisnotiz dient nur der Verwendung durch Kienbaum; Dritte erhalten keinen Einblick.

» Kurz-Vorstellung des Interview-Partners / der Interview-Partnerin

» Einführung

- Belästigung am Arbeitsplatz steht mit Machtausübung und Hierarchien in Zusammenhang. Hierarchische Arbeitsbeziehungen können Dynamiken begünstigen, die in Belästigungen wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und sexueller Belästigung münden. Dadurch werden bestehende Abhängigkeitsverhältnisse manifestiert und verschärft. Belästigendes Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die betroffene Person. Für die Beantwortung der folgenden Fragen möchten wir deutlich machen, dass es nicht darum geht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist oder war, sondern darum, wie die belästigte Person die Auswirkungen auf sich selbst einschätzt.

Themenfeld 1: Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im ersten Themenfeld unseres Interviews möchten wir mehr über Ihre persönlichen oder beobachteten Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der öffentlichen Verwaltung erfahren.

1. Haben Sie oder Kolleg:innen (in den vergangenen vier Jahren) schon sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?
 - a. Wenn ja, welche Formen hat diese angenommen?
2. Haben Sie dabei beobachtet, dass bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden stärker betroffen sind?
 - a. Wenn ja, wie würden Sie diese beschreiben?
3. Besteht grundsätzlich eine Kultur der Offenheit und ein gutes Vertrauensverhältnis in Ihrer Dienststelle?
 - a. Wie würden Sie die Vertrauenskultur und das Teamgefüge in Ihrer Dienststelle beschreiben?
 - b. Wie erleben Sie die gegenseitige Unterstützung und den Zusammenhalt im Team, insbesondere in schwierigen Situationen?
 - c. Welche konkreten Maßnahmen ergreifen die Führungskräfte, um eine Vertrauenskultur zu fördern? Können Sie hierfür Beispiele für bewährte Praktiken nennen, die das Vertrauen und den Zusammenhalt im Team stärken?
 - d. Wie denken Sie, würde/n Ihre Führungskraft / Ihre Kolleg:innen auf Vorfälle von sexueller Belästigung reagieren?

Themenfeld 2: Strukturelle Faktoren und Umgang mit dem Thema

In diesem Themenfeld interessiert uns, welche strukturellen Faktoren innerhalb der Verwaltung das Auftreten sexueller Belästigung begünstigen können, und wie grundsätzlich mit dem Thema sexuelle Belästigung umgegangen wird.

1. Welche organisatorischen oder strukturellen Aspekte in Ihrer Arbeitsumgebung erhöhen Ihrer Meinung nach das Risiko für sexuelle Belästigung bzw. begünstigen ein Umfeld, in dem sexuelle Belästigung stattfinden kann?
2. Haben Sie Ihre Beobachtung / Erfahrung gegenüber Ihrer Führungskraft / anderen Kolleg:innen kommuniziert? War Ihrer Meinung nach, der Umgang so, wie Sie es erwartet haben?
 - Falls nein, was ist Ihrer Meinung nach verbesserungswürdig?
3. Haben Sie Ihre Beobachtung / Erfahrung an den / die Frauenbeauftragte/n / Gleichstellungsbeauftragte/n weitergegeben (z. B. innerhalb einer Sprechstunde o. ä.)?
 - Falls nein, was hat Sie daran gehindert?
 - Falls ja, wie wurde mit Ihrer Beschwerde / Information umgegangen?

Themenfeld 3: Wirkungen des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes

Im dritten Themenfeld interessiert uns Ihre Meinung zur Wirksamkeit des neuen Sächsischen Gleichstellungsgesetzes im Kontext der Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

1. Haben Sie das Gefühl, dass das neue Gleichstellungsgesetz bereits positive Veränderungen in Ihrer Arbeitsumgebung bewirkt hat?
 - a. Wenn ja, welche?

2. Kennen Sie spezifische Bestimmungen des Gesetzes, die Ihrer Meinung nach besonders hilfreich oder unzureichend sind?
 - a. Einsatz Gleichstellungsbeauftragte
 - b. Gleichstellungspläne / Frauenförderpläne
 - i. Wissen Sie, ob in dem Frauenförder-/ Gleichstellungsplan Ihrer Dienststelle Strategien gegen sexuelle Belästigung festgehalten sind? Falls ja, empfinden Sie diese als ausreichend / angemessen?

Themenfeld 4: Handlungsempfehlungen

Im letzten Themenfeld unseres Interviews geht es uns darum, Ihre persönlichen Empfehlungen und Ideen zur weiteren Verbesserung des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erfahren.

1. Gibt es Bereiche, in denen das Gesetz Ihrer Meinung nach verbessert oder erweitert werden sollte?
2. Kennen Sie positive Beispiele / Good Practices aus anderen Organisationen (z. B. ehemaliger Arbeitsplatz) oder Ländern hinsichtlich des Umgangs mit sexueller Belästigung, die Sie mit uns teilen möchten?

Gesprächsabschluss

Gibt es zum Schluss noch Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie uns aber gerne noch auf den Weg geben möchten?

Vielen Dank für das Gespräch!