

UNTERRICHTUNG

durch die Landesregierung

Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Gleichstellungsbericht 2011/2012

Einführende Bemerkungen	3
I. Maßnahmen zur Durchführung des Gleichstellungsgesetzes	4
1. Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Gleichstellungsbericht 2006 in die Praxis	4
2. Frauenförderpläne im Sinne von § 3 GIG M-V der obersten Landesbehörden und ihrer nachgeordneten Bereiche	5
3. Geschlechtergerechte Sprache	7
4. Frauen in Führungspositionen	7
5. Gremienbesetzung gemäß § 10 GIG M-V	8
6. Dienstliche Beurteilungen	8
7. Erkenntnisse aus der laufenden Arbeit zur Umsetzung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in der Landesverwaltung	9
II. Analysen im Sinne von § 15 Absatz 2 und 3 GIG M-V	10
1. Ergebnisse der Analysen der Personalstandstatistiken 2007 und 2009 und Handlungsempfehlungen laut UCEF	10
1.1 Ergebnisse	10
1.2 Handlungsempfehlungen	11
2. Ergebnisse der Analysen der Beurteilungen der ordentlichen und der Fachgerichtsbarkeit sowie der Staatsanwaltschaften aus einem Beurteilungsjahrgang	12
3. Erkenntnisse der Analysen der Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche und der Polizei unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus den Analysen	13
III. Fazit	14
Anlage 1: Gleichstellungsbericht 2007 für Mecklenburg-Vorpommern, Ergebnisse einer Personalstandanalyse	
Anlage 2: Gleichstellungsbericht 2009 für Mecklenburg-Vorpommern, Ergebnisse einer Personalstandanalyse	
Anlage 3: Gleichstellungsbericht 2007 für Mecklenburg-Vorpommern, Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden im Landesdienst - Statistische Analysen & Problemdefinition	
Anlage 4: Gleichstellungsbericht 2011 der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden im Landesdienst - Statistische Analysen & Problemdefinition	

Einführende Bemerkungen

Die Landesregierung ist gemäß § 15 Absatz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG M-V) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juni 2006 (GVBl. M-V S. 550), verpflichtet, dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes zu berichten. Zuletzt wurde dem Landtag in 2006 berichtet.

Gemäß § 15 Absatz 3 GlG M-V hat die Landesregierung als Grundlage des Berichtes eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zu erstellen und qualitative Untersuchungen und Erhebungen durchzuführen. Sowohl für die Berichterstattung 2006 als auch für die Berichterstattung 2011/2012 wurde das Unabhängige Centrum für empirische Markt- und Sozialforschung GmbH (im Folgenden UCEF) beauftragt.

Für den Bericht 2006 hat UCEF eine Gesamtkonzeption für die zukünftige Berichterstattung im Sinne von § 15 GlG M-V erstellt. Denn langfristiges Ziel ist gewesen, die Berichterstattung als periodische Analyse durchzuführen und darauf auszurichten, Defizite in der Gleichstellung der Geschlechter in der Landesverwaltung aufzudecken, ihre Ursachen zu bestimmen, Prioritäten für Maßnahmen im Interesse der Gleichstellung von Frau und Mann festzulegen und durch Maßnahmen auf die Beseitigung jener Ursachen für Defizite in der Geschlechtergleichstellung hinzuwirken, die seitens der Landesregierung beeinflussbar sind.

Gegenstand der Berichterstattung war die Entwicklung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Landesregierung, soweit sie sich im Personalbestand, in der beruflichen Arbeitssituation und den Entwicklungschancen der Beschäftigten im Landesdienst niederschlagen. Insgesamt wurden drei Teilanalysen durchgeführt: Analysen auf Basis der Personalstandstatistik 2003 und 2005 sowie Tiefeninterviews unter den Beschäftigten der Ressorts. Im Ergebnis haben die Analysen auf erhebliche geschlechtsbezogene Unterschiede in den Strukturen des Landesdienstes hingewiesen, die sich besonders deutlich in den Geschlechterproportionen in Statusgruppen und Aufgabenbereichen, im Ausmaß und in der Art von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, in der tariflichen Einstufung, in der tariflichen Höher- und Rückstufung, in der Personalfluktuations sowie in Tätigkeitsprofilen und der Zuordnung von Führungskompetenzen gezeigt haben. Darüber hinaus wurden Reproduktionsmechanismen beruflicher Geschlechterunterschiede herausgearbeitet. Als Ursachen für die geschlechterbezogenen Ungleichheiten wurden bestehende Klischees über geschlechterbezogene Unterschiede, die Unterbewertung außerberuflichen Kompetenzgewinns aufgrund von Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger und die Unterbrechungen im Berufsverlauf durch Kindererziehungs- oder Pflegezeiten benannt.

Der Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Gleichstellungsbericht 2011/2012 (im Folgenden Gleichstellungsbericht 2011/2012) informiert über die Auswertung des Gleichstellungsberichtes 2006 mit den Personalreferentinnen und Personalreferenten der Ressorts, die Erkenntnisse aus den Frauenförderplänen, die Festlegungen zur geschlechtergerechten Sprache, Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung, die Gremienbesetzung, die Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien, über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden sowie über die Erkenntnisse aus den Analysen von UCEF, die dem Bericht als Anlagen beigefügt sind.

Ausgehend von der Gesamtkonzeption für die Gleichstellungsberichte hat UCEF die Personalstandstatistiken 2007 und 2009 erneut auf Geschlechterunterschiede untersucht. Darüber hinaus wurde UCEF beauftragt, zu untersuchen, inwiefern Beurteilungen Teil der Reproduktionsmechanismen der Geschlechterdisparitäten in der Landesregierung sind. Dazu wurden die Beurteilungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit sowie in den Staatsanwaltschaften und die Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche und der Polizei analysiert.

Es wurden die nachfolgenden Untersuchungen durchgeführt:

- Analysen auf Basis der Daten der Personalstandstatistik 2007 und 2009,
- Analysen der Beurteilungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, in der Fachgerichtsbarkeit sowie in den Staatsanwaltschaften,
- Analysen der Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche und der Polizei.

I. Maßnahmen zur Durchführung des Gleichstellungsgesetzes

1. Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Gleichstellungsbericht 2006 in die Praxis

Am 29. Januar 2009 fand für die Personalreferentinnen und Personalreferenten der Ressorts ein ganztägiges Seminar zur Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Bericht 2006 der Landesregierung zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes in die Praxis mit Unterstützung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege statt. Das Seminar wurde von Frau Rechtsanwältin Inge Horstkötter aus Bremen, Honorar-dozentin an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege mit dem Schwerpunkt Gleichstellung der Geschlechter, gemeinsam mit dem Geschäftsführer von UCEF, Herrn Dr. habil. Karl-Otto Richter, durchgeführt. Thematisiert wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen und bisherigen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, gleichstellungspolitisches Handeln in der Landesverwaltung, Sinnhaftigkeit, Chancen und Grenzen der Geschlechtergleichstellung sowie Reproduktionsmechanismen.

Im Anschluss an die beiden Themenblöcke wurden Arbeitsgruppen zur Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen in den Ressorts und zur Planung der weiteren Schritte gebildet. In den Arbeitsgruppen wurde über die Grenzen gleichstellungspolitischen Handelns aus objektiver und subjektiver Sicht, über die Ursachen geschlechterbezogener Ungleichheiten sowie die Möglichkeiten, Geschlechterdifferenzierungen abzubauen, diskutiert.

Die Teilnehmenden haben als objektive Grenzen für gleichstellungspolitisches Handeln unter anderem das Personalkonzept 2004 und die mit diesem einhergehende Beschränkung der Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber sowie die eingeschränkten Beförderungsmöglichkeiten und die Altersstruktur der Leitungs- und Führungskräfte, die eine Neubesetzung in einem überschaubaren Zeitraum nur ganz vereinzelt zulässt, herausgearbeitet.

Als subjektive Grenzen sind bestimmte Vorstellungen bei den überwiegend männlichen Dienstvorgesetzten zur Kompatibilität von Führungs- und Leitungsaufgaben mit Kindern und Familie sowie die unterschiedliche Setzung von Prioritäten (zum Beispiel Führungskraft mit Leitungsfunktion und Teilzeitbeschäftigung wegen Familie) angeführt worden.

Als Ursachen für die geschlechterbezogenen Ungleichheiten wurden die bestehenden Klischees über geschlechterbezogene Unterschiede, die Unterbewertung außerberuflichen Kompetenzgewinns aufgrund von Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger und die Unterbrechungen im Berufsverlauf durch Kindererziehungs- oder Pflegezeiten benannt.

Als Möglichkeiten für einen Abbau der Geschlechterdifferenzierungen sind unter anderem eine Änderung des Bewusstseins, ein familienfreundlicher Führungsstil, eine größere Inanspruchnahme von Telearbeit, flexible Arbeitszeitregelungen, gezielte Förderung, eine Quote für eine paritätische Besetzung bei Neueinstellungen, soziokulturelle Rahmenbedingungen, Personalentwicklungskonzepte, Stärkung der Motivation insbesondere der Frauen, Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen, sowie die Novellierung des Beurteilungswesens gesehen worden.

2. Frauenförderpläne der obersten Landesbehörden und ihrer nachgeordneten Bereiche im Sinne von § 3 GIG M-V

Gemäß § 3 Abs. 1 GIG M-V sind alle Dienststellen der Landesverwaltung mit personalrechtlicher Befugnis verpflichtet, auf Grundlage einer Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung einen verbindlichen Frauenförderplan aufzustellen. Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung gemäß § 2 GIG M-V innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert wird. Gemäß § 3 Abs. 5 Satz 2 GIG M-V sind die Frauenförderpläne der für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständigen Behörde vorzulegen. Im Berichtszeitraum sind der ehemaligen Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung folgende Frauenförderpläne übergeben worden:

- die Dritte Fortschreibung 2010 des Frauenförderplan der Staatskanzlei,
- die Dritte Fortschreibung 2008 des damaligen Innenministeriums,
- der Frauenförderplan des Justizministeriums für den Zeitraum 1. Januar 2007 bis zum 31. Dezember 2009,
- der Frauenförderplan des Finanzministeriums mit Stichtag 1. Oktober 2010,
- die Fortschreibung des Frauenförderplans 2009 des damaligen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
- der Frauenförderplan des Ministeriums für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz mit Stichtag 1. Januar 2006,
- die Fortschreibung des Frauenförderplans für den Zeitraum 1. April 2010 bis 31. März 2012 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur,
- der Frauenförderplan 2009/2010 des damaligen Ministeriums für Verkehr und Bau,

- der Frauenförderplan des damaligen Ministeriums für Gesundheit und Soziales für den Zeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2011,
- der Frauenförderplan 2011 des Landesrechnungshofes,
- der Frauenförderplan der Landtagsverwaltung mit Stichtag 1. Januar 2006, des Landesbeauftragten für den Datenschutz und Informationsfreiheit sowie des Bürgerbeauftragten des Landes ebenfalls mit Stichtag 1. Januar 2006.

Bevor im Einzelnen auf die obigen Frauenförderpläne eingegangen wird, wird darauf hingewiesen, dass die ausgewerteten Frauenförderpläne die aktuelle Entwicklung von Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung nach der Regierungsbildung im Oktober 2011 **nicht** berücksichtigen. Diese wird in Ziffer 4 „Frauen in Führungspositionen“ dargestellt.

Allen vorgenannten Frauenförderplänen kann entnommen werden, dass Frauen im höheren Dienst, und hier insbesondere in Leitungsfunktionen, unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man zum Beispiel die Besetzung der Hausleitungen der Ressorts in der fünften Wahlperiode, so wurden von acht Ministerien drei von Frauen geführt. Die Amtschef-Positionen (Staatssekretär) in der Staatskanzlei sowie in den Ministerien hatten ausschließlich Männer inne. Von den 38 Abteilungen wurden lediglich zwei von Frauen geführt.

Der Landesrechnungshof wird von einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten geführt. Alle Abteilungen werden von Männern geleitet. Die Vertretung erfolgt untereinander.

In der Landtagsverwaltung sind im höheren Dienst insgesamt 25 Beschäftigte tätig. Davon sind lediglich sieben Frauen. Es gibt zwei Abteilungen, die jeweils von einer Frau und einem Mann geführt werden.

Beim Landesbeauftragten für den Datenschutz und Informationsfreiheit sind vier Männer und eine Frau im höheren Dienst beschäftigt. Die Männer sind überwiegend höher besoldet als die Frau.

Der Bürgerbeauftragte hat vier Beschäftigte im höheren Dienst. Die Männer haben eine wesentlich höhere Besoldung als die Frauen.

Allen Frauenförderplänen kann entnommen werden, dass die Behörden bemüht sind, die Vorgaben für die Erstellung eines Frauenförderplans im Sinne von § 3 GlG M-V umzusetzen. Gemäß § 3 Abs. 1 GlG M-V bildet die Situationsbeschreibung die Grundlage für eine qualifizierte Personalplanung in der jeweiligen Dienststelle. In allen Frauenförderplänen der Behörden erfolgt eine Gliederung der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach ihrer Anzahl, ihrer Zuordnung zu den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie ihrer Zugehörigkeit zu den einzelnen Laufbahnen. Dies reicht allerdings nicht aus für eine zielgerichtete Personalplanung. Es müssen auch die vorhandenen Qualifikationen ermittelt, die Qualifikationspotentiale und Qualifizierungsmöglichkeiten näher beschrieben und hinsichtlich ihrer jeweiligen Umsetzungsmöglichkeiten bewertet werden. Damit wird deutlich, dass es nicht ausreicht, die Besetzung der Bereiche in der jeweiligen Dienststelle lediglich zahlenmäßig zu erfassen. Vielmehr müssen auch Erkenntnisse gewonnen werden, die einen Aufschluss darüber geben können, welche konkreten Personalmaßnahmen möglich, wie ihre Voraussetzungen zu bestimmen sind und wie fehlende Voraussetzungen unter Umständen geschaffen werden.

Diese Analyse muss in der nach § 3 GIG M-V vorgeschriebenen Situationsbeschreibung erfolgen, da nur so abschätzbar ist, welche künftigen Maßnahmen möglich sind und folglich mit Aussicht auf Erfolg ergriffen werden können.

Wie eingangs festgestellt, sind Frauen entsprechend der vorliegenden Frauenförderpläne in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Für den Fall der Unterrepräsentanz von Frauen in Beschäftigungsgruppen bestimmt § 3 Abs. 2 Satz 1 GIG M-V, dass jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Beschäftigungsgruppen festzulegen sind. Dieser Rhythmus wurde im Berichtszeitraum von den Behörden nicht immer eingehalten. Von den Ressorts wird teilweise angeführt, dass zwei Jahre, insbesondere mit Blick auf das Personalkonzept der Landesregierung, zu kurz seien, um tatsächliche Ergebnisse präsentieren zu können. Ein Zeitraum von fünf Jahren wird als sinnvoller angesehen.

3. Geschlechtergerechte Sprache

Zur Gleichstellung von Frauen und Männern gehört auch die sprachliche Gleichstellung. Deshalb hat der Ministerpräsident im Dezember 2009 einen Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache herausgegeben, der aufzeigt, mit welchen verschiedenen Möglichkeiten die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter einfach und verständlich umgesetzt werden kann. Ausdrücklich **nicht** verwendet werden dürfen insbesondere in Rechtsvorschriften Regelungen, die bestimmen, dass bei Personenbezeichnungen, die ausschließlich nur in der männlichen oder weiblichen Form wiedergegeben werden, die weibliche beziehungsweise männliche Form mit gemeint ist.

Die Broschüre wurde allen Ministerien zur Verfügung gestellt. Auf Nachfrage kann der Leitfaden von der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales zur Verfügung gestellt werden. Der Leitfaden wurde auch ins Regierungsportal eingestellt und kann somit jederzeit abgerufen werden.

4. Frauen in Führungspositionen

Mit der Regierungsbildung im Oktober 2011 hat es in den Hausleitungen der Ressorts Veränderungen gegeben. Von den acht Ministerien werden weiterhin drei von Frauen geleitet. Das Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung und das Justizministerium haben jeweils eine Staatssekretärin. Hinzu kommt eine Staatssekretärin als Bevollmächtigte des Landes Mecklenburg-Vorpommern beim Bund. Auch die Zahl der Abteilungsleiterinnen in der Landesregierung hat sich zwischenzeitlich von zwei auf sechs erhöht, eine weitere Frau nimmt die Aufgabe der Abteilungsleitung im Rahmen der Stellvertretung wahr.

Ausgehend von der Koalitionsvereinbarung 2011-2016, in der sich die Koalitionspartner gemäß Ziffer 15 dafür einsetzen wollen, im Rahmen eines ressortübergreifenden Personalentwicklungskonzeptes die Anzahl von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen, hat der Ministerpräsident in der Kabinettsitzung am 22. November 2011 die obersten Landesbehörden und die Staatskanzlei gebeten, mit dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu schließen.

5. Gremienbesetzung gemäß § 10 GIG M-V

Gemäß § 10 GIG M-V sollen Gremien (Ausschüsse, Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen und kollegiale Organe) geschlechtsparitätisch besetzt werden. Dies gilt auch für die Entsendung von Personen in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung.

Gegenwärtig verfügt das Land über 66 Mandate (inklusive zweier Ersatzmandate) in Aufsichtsräten und anderen Gremien. Von diesen 66 Mandaten war bisher kein Mandat von einer Frau besetzt. Mit Kabinettsbeschluss vom 17. Januar 2012 werden 36 Mandate von Frauen wahrgenommen. Dies führt zu einer Erhöhung des Frauenanteils an den von der Landesregierung zu besetzenden Mandaten von 0,0 Prozent auf **54,5** Prozent.

6. Dienstliche Beurteilungen

Dienstliche Beurteilungen haben eine entscheidende Bedeutung für die dienstliche Einstufung und das Fortkommen von Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie angestellten Beschäftigten. Frauen sehen sich hier oft benachteiligt. Deshalb muss die Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Beurteilungswesen zu einem wesentlichen Bestandteil werden. Dies kann nur erreicht werden, wenn die geltenden Beurteilungsrichtlinien geschlechtersensibel überarbeitet werden.

Das Justizministerium hatte in 2009 unter anderem die Ergebnisse der Analysen zur Geschlechterdifferenzierung in den Beurteilungen der Justiz zum Anlass genommen und einen Workshop zur Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinien für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durchgeführt. Die ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung hat auf diesem Workshop zum Thema „Gender Mainstreaming und Beurteilungswesen“ referiert und folgende Kriterien, die zukünftig in den Beurteilungsrichtlinien für die Justiz ihren Niederschlag finden sollten, benannt:

- Festlegung der hinreichend großen Vergleichsgruppe vor Beginn des Beurteilungsverfahrens,
- Aufnahme von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in die Vergleichsgruppe sowie ein Diskriminierungsverbot,
- Sensibilisierung der mit den Beurteilungen betrauten Führungskräfte für die Gender-Perspektive durch gezielte Schulungen,
- Aufnahme leistungsabhängiger Vorrang- beziehungsweise Quotenregelungen mit Härtefallklausel im Hinblick auf die Zuordnung zu einer Notenstufe,
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Aufstellung einer Beurteilungsrichtlinie sowie Beteiligung im Beurteilungsgespräch auf Wunsch der betroffenen Richterinnen oder Staatsanwältinnen,

- Festlegung einer Begründungspflicht für die jeweilige Einstufung der Richter und Richterinnen bzw. Staatsanwälte und Staatsanwältinnen,
- Erstellung und Bekanntgabe einer Statistik im Anschluss an das Beurteilungsverfahren, die für die jeweilige Notenstufe nach Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterscheidet.

Bei der Ausarbeitung der neuen Beurteilungsrichtlinien für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind die Vorschläge der ehemaligen Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung sowie die Analysen zum Gleichstellungsbericht der Anlage 3 einbezogen worden. Dies hat sich insbesondere bei der Fassung der allgemeinen Grundsätze, der Einzelmerkmale und bei den Ausfüllungshinweisen niedergeschlagen. Die Beurteilungsrichtlinien sind am 1. Dezember 2011 in Kraft getreten.

Unter Federführung des damaligen Innenministeriums wurde eine Arbeitsgruppe „Neufassung der Beurteilungsrichtlinien“ aus Vertreterinnen und Vertretern des Beamtenrechtsreferates und der Personalreferentenkonferenz sowie einer Mitarbeiterin der ehemaligen Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung eingerichtet. Die Arbeitsgruppe hatte den Auftrag, Eckpunkte für eine Neufassung der Beurteilungsrichtlinien zu erarbeiten. Aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht ist hervorzuheben, dass zukünftig die Ergebnisse von Regelbeurteilungen auf Basis der Vergleichsgruppen getrennt nach Frauen und Männern anonymisiert veröffentlicht werden sollen, soweit die Veröffentlichung keine Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte ermöglicht.

Auf dem Herbsttreffen der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Abteilungsleitungen und Referatsleitungen der Länder und des Bundes wurde auf Initiative von Mecklenburg-Vorpommern das Thema Beurteilungswesen des öffentlichen Dienstes mit dem Schwerpunkt der Gleichstellung von Frauen erörtert. Hintergrund für die Anmeldung dieses Themas war das jährliche Arbeitstreffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der obersten und oberen Behörden des Bundes und Länder, das am 15. September 2011 im Schweriner Schloss stattfand. Schwerpunktthemen waren die dienstlichen Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden im Landesdienst Mecklenburg-Vorpommern und die Beurteilungsrichtlinien für die Beamtinnen und Beamten sowie angestellten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung Mecklenburg-Vorpommern. Im Rahmen der Veranstaltung wurde deutlich, dass die Teilnehmerinnen die Beurteilungen im öffentlichen Dienst für die berufliche Karriere von Frauen in der Regel als einen Stolperstein ansehen. Sie teilten mit, dass Frauen sich durch das gegenwärtige Beurteilungswesen überwiegend diskriminiert fühlen. Auf der vorgenannten Herbstsitzung wurde deshalb angeregt, unter Federführung von Mecklenburg-Vorpommern eine offene Länderarbeitsgruppe zu der Thematik einzurichten. Alle Länder signalisierten ihre Bereitschaft zur Mitarbeit. Das erste Treffen der länderoffenen Arbeitsgruppe fand sodann am 3. Mai 2012 statt. Ein weiteres Treffen ist im September 2012 vorgesehen. Es ist beabsichtigt, dass die Arbeitsgruppe am Ende ihres Austausches einen Abschlussbericht vorlegt, der den Ländern zur Verfügung gestellt wird.

7. Erkenntnisse aus der laufenden Arbeit zur Umsetzung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in der Landesverwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden und deren nachgeordnete Behörden sowie die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung haben sich im Berichtszeitraum mit den unterschiedlichsten Problematiken an die ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung gewendet. Im Folgenden werden die am häufigsten benannten Sachverhalte dargestellt:

- Ein großer Teil der Gleichstellungsbeauftragten stellt fest, dass sie von ihrer Dienststellenleitung und von der Personalverwaltung bei Personalentscheidungen häufig wie der örtliche Personalrat behandelt werden. Das heißt, sie werden entsprechend § 68 Absatz 4 Personalvertretungsgesetz (PersVG-M-V) an Personalentscheidungen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbaren Angestellten nicht beteiligt, sondern maximal über Entscheidungen in Kenntnis gesetzt.
- Die Dienststellenleitungen nehmen sie nicht als Teil der Verwaltung wahr.
- Die Gleichstellungsbeauftragten werden nicht von Anfang an bei Organisationentscheidungen oder Personalentscheidungen beteiligt, sondern erst, wenn die Entscheidungsfindung bereits abgeschlossen ist.

§ 12 GIG M-V bestimmt die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Gemäß § 12 Absatz 13 Satz 2 GIG M-V nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben und Befugnisse aus § 12 GIG M-V als **dienstliche** Tätigkeit wahr. In Ausübung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz ist sie dem Leiter oder der Leiterin der Dienststelle unmittelbar unterstellt und in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung ist keine Unterstellung im Sinne der üblichen Verwaltungshierarchie. Denn sie kann im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststellenleitung nicht zu einem bestimmten Tun oder Unterlassen angewiesen werden.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben im Sinne von § 12 GIG M-V wirksam wahrnehmen kann, ist eine qualifizierte Einbeziehung in die Planungen und Vorbereitungen von Maßnahmen und Entscheidungen zwingend notwendig. Die Dienststelle ist deshalb verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu geben, sich aktiv an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen.

II. Analysen im Sinne von § 15 Absatz 2 und 3 GIG M-V

1. Ergebnisse der Analysen der Personalstandstatistiken 2007 und 2009 und Handlungsempfehlungen laut UCEF

1.1 Ergebnisse

Entsprechend der Analysen der Personalstandstatistik 2007 hat sich der Personalbestand in den Geschäftsbereichen der Landesregierung seit 2003 deutlich verringert. Dabei sank das Geschlechterverhältnis leicht. Neueinstellungen wirkten sich zugunsten männlicher Beschäftigter aus.

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Dabei wird vorrangig von Verwaltungsangestellten Teilzeitarbeit wahrgenommen. Sie stellen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten die Mehrheit. Unter den Beamtinnen und Beamten wählen die wenigen Männer, die in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.

Insgesamt sind Frauen unter den Beschäftigten in den Geschäftsbereichen der Landesregierung stärker vertreten als Männer. Die Geschlechterproportionen unterscheiden sich jedoch zwischen den Statusgruppen der Beamtinnen und Beamten und den Verwaltungsangestellten erheblich. In der Beamtenschaft sind Frauen nach wie vor erheblich unterrepräsentiert. Die Verwaltungsangestellten sind dagegen vorwiegend weiblich.

Die Personalstandstatistiken enthalten Hinweise darauf, dass ein erheblicher Anteil an Frauen in unteren Besoldungsstufen bzw. Tarifebenen dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Besoldungsstufe oder Tarifebene verbleibt, während ein Teil der Frauen aus den mittleren Besoldungsstufen bzw. mittleren Tarifebenen mit wachsendem Lebensalter in höhere Besoldungs- oder Tarifebenen gelangt.

Geschlechterunterschiede in der Eingruppierung bzw. in der Besoldung werden in den nachfolgenden Sachverhalten deutlich gemacht:

- Frauen sind in den höheren Besoldungen oder den höheren Tarifstufen umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Besoldungs- bzw. Tarifstufe ist (vgl. Anlage 1 Seite ii und Anlage 2 Seite i).
- Frauen sind in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich (relativ) oder besoldungsrechtlich niedrig eingestuft sind - umso stärker, je niedriger die Tarifstufe bzw. Besoldung ist. Letzteres ist extrem ausgeprägt in der Gruppe der angestellten Beschäftigten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören (vgl. Anlage 1 Seite 35 und Anlage 2 Seite 37).
- Der Aufstieg jüngerer angestellter Beschäftigter in höheren Positionen der Tarifpyramide ist selten. Erfolgt jedoch ein Aufstieg, dann gelingt er vorwiegend den männlichen Beschäftigten (vgl. Anlage 1 Seite 35 und Anlage 2 Seite 37).

1.2 Handlungsempfehlungen

Die Analysen sollten beibehalten werden und unter Umständen ausgeweitet werden.

Die auf den Personalstandanalysen gegründete Berichterstattung sollte grundsätzlich auf Entwicklungsanalysen ausgerichtet werden.

Aus forschungsökonomischen Gründen sollte das Format der Reports „verschlankt“ werden.

2. Ergebnisse der Analysen der Beurteilungen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften aus einem Beurteilungsjahrgang gemäß Anlage 3

Im Auftrag der ehemaligen Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung und im Interesse des Justizministeriums hat UCEF Beurteilungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften auf Geschlechterdifferenzierungen untersucht. Als Datenbasis dienten UCEF Beurteilungen aus einem Beurteilungsjahrgang. Die Daten lagen in Tabellen differenziert nach Beurteilungskriterien, Geschlecht und Statusgruppen und nicht als personenbezogenen Datensätze vor. Durch die vorliegende Datenbasis waren methodische Grenzen für die Analysen gesetzt.

Die wesentlichen Ergebnisse im Einzelnen:

- Analysen der Beurteilungen belegen Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen, die immer zu Lasten der weiblichen Beurteilten gehen. Worauf sie letztendlich zurückzuführen sind, lässt sich anhand der vorliegenden Datenbasis nicht ermitteln (vgl. Anlage 3 Seite 12).
- Extreme Geschlechterunterschiede zu Gunsten der Männer zeigen sich vor allem in Beurteilungen, die mit einem beruflichen Aufstieg verbunden sind (vgl. Anlage 3 Seite 12). Diese Erkenntnis ist ein Indiz dafür, dass Beurteilungen auch durch ergebnisorientierte personalstrategische Überlegungen mitbestimmt sind.
- Die Ergebnisse der Analysen erlauben die Hypothese, dass die Instrumentarien des Beurteilungswesens selbst - bei vermeintlicher Objektivität - Geschlechterunterschiede zu Lasten der Frauen in den Beurteilungen unterstützen. Das Beurteilungswesen wäre insoweit - zumindest in seinem jetzigen Bestand - Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten (vgl. Anlage 3 Seite 23).
- Eine kritische Betrachtung der Instrumentarien des Beurteilungswesens lässt den Schluss zu, dass das gegenwärtige Beurteilungssystem nicht zu objektiven Beurteilungen führen kann und dass in den Beurteilungen geschlechtsbezogene Verzerrungen eher wahrscheinlich als unwahrscheinlich sind (vgl. Anlage 3 Seite 25).

3. Erkenntnisse der Analysen der Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche und der Polizei unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus den Analysen der Beurteilungen in der Justiz

Um zu repräsentativen Ergebnissen im Zusammenhang mit dem Beurteilungswesen in der Landesregierung zu gelangen, erfolgten zusätzlich zu den Analysen der Beurteilungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften Analysen der Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche sowie der Polizei. Als Datenbasis dienten anonymisierte Beurteilungsdaten für die Gesamtheit beider Geschlechter, die von UCEF im Vorfeld bei den Ressorts erhoben worden sind. In die Analysen einbezogen wurden nur jene Bediensteten, für die mindestens zwei aufeinanderfolgende Beurteilungen vorhanden waren. Insgesamt lagen für 85 Männer und für 51 Frauen auswertbare Datensätze vor.

Eine wesentliche Erkenntnis aus allen Analysen ist, dass sich empirische Belege für Geschlechterdifferenzierungen in Beurteilungen **ohne differenziertes Nachfragen** kaum finden lassen. Denn laut UCEF legen die Analysen der Beurteilungen in den Gerichten und Staatsanwaltschaften den Schluss nahe, dass solange die in den Beurteilungen erreichten Punktzahlen einen beruflichen Aufstieg eher unwahrscheinlich erscheinen lassen, sich die Beurteilungen zwischen den Geschlechtern nicht wesentlich und nicht systematisch unterscheiden. Wird diese Grenze jedoch überschritten, treten Geschlechterunterschiede zu Tage, die in aller Regel zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten wirken. Die Beurteilungen der Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Polizei liefern entsprechende Beispiele ebenso wie die Beurteilungen des höheren Dienstes der Ressorts (vgl. insoweit Anlage 4 Seite 2).

Was die „Objektivität“ von Beurteilungen anbelangt, hat UCEF - ausgehend von den Erkenntnissen zur Objektivität von Beurteilungen im Rahmen der Untersuchungen der Beurteilungen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften - folgende Überlegungen angestellt:

Die Objektivität von Beurteilungen ist dann gesichert, wenn mindestens drei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Es stehen standardisierte „Messinstrumente“ der Persönlichkeitsbeurteilung zur Verfügung, die für jede Person genau messen, was sie zu messen vorgeben.
- Die Beurteilungsmaßstäbe selbst sind frei von (versteckten) geschlechtssensibel wirkenden Kriterien.
- Vorgesetzte Beurteilende sind bereit und in der Lage,
 - emotions- und vorbehaltlos,
 - frei von Vorurteilen,
 - frei von Eigeninteressen und
 - frei von personalstrategischen Überlegungen

Teil einer „objektiven Vermessung“ ihrer ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu werden. Denn allein die „Messinstrumente“ sind ohne diejenigen, die die Messung durchführen, sinnlos.

Gegen die Gültigkeit jeder der vorgenannten Voraussetzungen gibt es laut UCEF aufgrund der Analysen hinreichende Gegenargumente mit der Folge, dass sich der „Objektivitätsanspruch“ des Beurteilungswesens faktisch in sein Gegenteil verkehrt.

III. Fazit

1. Die Auswertung der Erkenntnisse aus dem Gleichstellungsbericht 2006 mit den Personalreferentinnen und Personalreferenten der Ressorts haben deutlich gemacht, dass diese geeignet ist, Maßnahmen zum weiteren Abbau von Geschlechterungleichheiten zu konzipieren. Es sollte deshalb auch zu diesem Gleichstellungsbericht eine Auswertung der Ergebnisse mit den Personalreferentinnen und Personalreferenten geben.
2. Frauenförderpläne im Sinne von § 3 Abs. 1 GlG M-V sind ein wesentliches Instrument der Personalplanung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Ergebnisse der Auswertung der Frauenförderpläne der Dienststellen der Landesverwaltung mit personalrechtlicher Befugnis haben gezeigt, dass es für eine gezielte Personalplanung unerlässlich ist, insbesondere die vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten zu ermitteln, ihre Qualifikationspotentiale und Qualifizierungsmöglichkeiten näher zu beschreiben und hinsichtlich der jeweiligen Umsetzungsmöglichkeiten zu bewerten. Damit die Frauenförderpläne zukünftig auch tatsächlich als Personalplanungsinstrumente und damit auch zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern führen, sollten die Regelungen in § 3 GlG M-V im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes überarbeitet und eine Handreichung zur Erstellung von Frauenförderplänen erarbeitet werden.
3. Allen Analysen zu diesem Gleichstellungsbericht kann entnommen werden, dass es nach wie vor Geschlechterunterschiede in der Landesverwaltung gibt, die überwiegend zu Lasten der weiblichen Beschäftigten gehen. Um die weitere Entwicklung des Frauenanteils in den obersten Landesbehörden zu verfolgen und gegebenenfalls gegensteuernde Maßnahmen ergreifen zu können, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen weiter abzubauen, sollten die empirischen Untersuchungen fortgesetzt werden. Dabei ist dem Vorschlag von UCEF zu folgen, die auf den Personalstandanalysen gegründete Berichterstattung zukünftig auf Entwicklungsanalysen auszurichten und das Format der Reports zu „verschlanken“.
4. Was die Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung anbelangt, so ist diese Situation noch nicht zufriedenstellend. Die jüngste Erhöhung des Anteils der Frauen in Abteilungsleitungspositionen aber zeigt, dass sich der Frauenanteil in den Leitungsbereichen der obersten Landesbehörden entwickelt. Bei konsequenter Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes und der noch mit den Ressorts zu schließenden Zielvereinbarungen ist davon auszugehen, dass sich der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in bestimmten Bereichen der Landesverwaltung weiter positiv entwickeln wird.

5. In Aufsichtsräten und Gremien des Landes sind Frauen mit einem künftigen Anteil an den Mandaten in Höhe von 54,5 Prozent gut repräsentiert.
6. Die Analysen der Beurteilungen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften, des höheren Dienstes der Ressorts ohne nachgeordnete Bereiche sowie der Polizei belegen, dass das gegenwärtige Beurteilungssystem Geschlechterunterschiede „unbewusst“ befördert. Es ist deshalb geboten, insbesondere Beurteilungsbögen zu konzipieren, die eine Diskriminierung der Geschlechter möglichst weitgehend vermeidet. Die Erkenntnisse aus der länderoffenen Arbeitsgruppe der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Abteilungs- und Referatsleitungen zum Beurteilungswesen werden dabei berücksichtigt.
7. Im Rahmen der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes sollte auch die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten in der jeweiligen Dienststelle deutlicher herausgearbeitet werden.

Analysen & Reports

UCEF



**Gleichstellungsbericht 2007
für Mecklenburg-Vorpommern**

Ergebnisse einer Personalstandsanalyse

November 2007

© UCEF GmbH, Rostock 2007.

UCEF GmbH
Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock

Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de

Lizenz- und Nutzungsbestimmungen

Die UCEF-Studie "Gleichstellungsbericht 2007 für Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse einer Personalstandsanalyse" entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die Auftraggeberin ist berechtigt, die Studie nach Gutdünken zu nutzen. Das Urheberrecht an der Studie verbleibt bei UCEF.

Sofern Ergebnisse der Studie öffentlich genutzt werden, ist der Urheber in geeigneter Form kenntlich zu machen. Diese Bestimmung gilt in gleicher Weise für einzelne Teile der Analyse, eingeschlossen Tabellen, Abbildungen usw.

Rostock, November 2007

Dr. Karl-Otto Richter
Geschäftsführer



Inhalt

	Seite
Resümee	i
1 Zielsetzung	1
2 Datenbasis und Methodik	2
3 Ergebnisse	
3.1 Geschlechterstrukturen der Landesbediensteten	7
3.2 Geschlechterstrukturen nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses	9
3.3 Altersverteilung und Familienstand nach Geschlecht	11
3.4 Teilzeitbeschäftigung	14
3.5 Tarifliche Einstufungen	
3.5.1 Vorbemerkung	16
3.5.2 Tarifliche Einstufungen nach Statusgruppen und Aufgabenbereichen	17
3.5.3 Geschlechterunterschiede in Tarifebenen	22
3.5.4 Weibliche Beschäftigte in verschiedenen Tarifebenen	26
4 Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst	28
5 Zusammenfassung	34



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Geschlechterstruktur des Personals insgesamt	7
Abb. 2:	Geschlechterstruktur nach Status und Aufgabenbereichen	8
Abb. 3:	Landesbedienstete nach Dauer der Beschäftigung	9
Abb. 4:	Geschlechterstruktur nach Dauer der Beschäftigung	10
Abb. 5:	Altersstrukturen der Landesbediensteten nach Geschlecht	11
Abb. 6:	Familienstand der Landesbediensteten nach Alter und Geschlecht	12
Abb. 7:	Familienstand nach Alter, Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen	13
Abb. 8:	Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	14
Abb. 9:	Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen	15
Abb. 10:	Tarifliche Einstufung der Beamten nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	19
Abb. 11:	Tarifliche Einstufung der Angestellten (ohne nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	20
Abb. 12:	Tarifliche Einstufung der Angestellten (nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	21
Abb. 13:	Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen	23
Abb. 14:	Altersstruktur und Familienstand in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen	24
Abb. 15:	Strukturmerkmale weiblicher Beschäftigter in unterschiedlichen Tarifebenen	26

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Struktur der für die Gleichstellungsberichterstattung genutzten personenbezogenen Datenbestände aus der Personalstandsstatistik	3
Tab. 2:	Zusammenfassung von Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu Tarifstufen	4
Tab. 3:	Überblick über Datenbestände mit und ohne Information über die Zuordnung zu Tarifstufen - nach Statusgruppen (Stand 30.6.2003)	5
Tab. 4:	Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst	29
Tab. 5:	Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2007	32
Tab. 6:	Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter - Personal im Landesdienst 2003-2007	32



Resümee

1. Die hier vorgelegten Untersuchungen auf Basis von Daten der Personalstandstatistik 2007 sind Bestandteil der Gleichstellungsberichterstattung des Landes. Sie entstanden im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
2. Die Analysen verweisen auf gravierende geschlechtsbezogene Unterschiede in den Strukturen des Landesdienstes. Die Frage nach Ursachen und Reproduktionsmechanismen dieser Unterschiede ist anhand der Datenbasis nicht zu beantworten. Ihr sollte durch weiterführende Analysen nachgegangen werden, die der Komplexität und Differenziertheit des Problems gerecht werden können.
3. Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer. Die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen der Beamten und der Angestellten erheblich. Unter den Beamten sind Frauen nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, Angestellte sind dagegen vorwiegend weiblich.
4. Der Personalbestand im Kernhaushalt des Landes hat sich seit 2003 deutlich verringert. Dabei sank das Geschlechterverhältnis leicht. Neueinstellungen wirkten zugunsten männlicher Beschäftigter.
5. Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, wobei Teilzeitarbeit vorrangig unter Angestellten erfolgt und in dieser Gruppe die große Mehrheit betrifft. In Teilzeitverhältnissen überwiegen generell Frauen. Unter den Beamten wählen die relativ wenigen Männer, die in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.
6. Analysen von Geschlechterunterschieden in der tariflichen Eingruppierung verlangen nach Status und Aufgabenbereichen differenzierte Betrachtungen. Ansonsten werden Unterschiede nivelliert, die aus gleichstellungspolitischer Sicht von Bedeutung sind.
7. Generell verweisen die Analysen auf eine ausgeprägte berufliche bzw. aufgabenbezogene Segregation zwischen den Geschlechtern, die mit starken Disproportionen in der tariflichen Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter einhergehen.
8. Es gibt Hinweise darauf, daß Frauen in unteren und höheren Tarifebenen in gewisser Hinsicht ebenfalls beruflich segregiert sind. Denn in unteren Tarifebene befindet sich ein erheblicher Anteil an Frauen, die offenbar dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Tarifebene verbleiben, während ein Teil der Frauen aus der mittleren



Tarifebene mit wachsendem Lebensalter in die hohe Tarifebene gelangt.

9. Geschlechterunterschiede in der tariflichen Eingruppierung werden vor allem in folgenden Sachverhalten deutlich:
 - a) Frauen sind in den höheren Tarifstufen generell umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Tarifstufe ist.
 - b) Frauen sind in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich (relativ) niedrig eingestuft sind - umso stärker, je niedriger die Tarifstufe ist.
 - c) Letzteres ist extrem ausgeprägt in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören.
 - d) Der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ist ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen.
 - e) Es gibt erstmalig Hinweise darauf, daß der Familienstand „verheiratet“ für weibliche Angestellten aus der unteren Tarifebene - im Unterschied zu weiblichen Beamten - als Aufstiegsbarriere wirken könnte.
10. Die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung belegen, daß gezielte gleichstellungspolitische Intervention alles andere als überflüssig geworden ist.



1 Zielsetzung

Die Analyse von Daten der Personalstandsstatistik 2007 des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist einer der Bestandteile der vor einigen Jahren neu konzipierten Gleichstellungsberichterstattung des Landes¹. Sie entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die hier vorgelegten Untersuchungen zielen *erstens* auf eine differenzierte, empirisch valide Beschreibung von Struktur- und Dienstmerkmalen der Landesbediensteten, die, soweit bisherige Erfahrungen lehren, prinzipiell von gleichstellungspolitischem Interesse sind. Die Analyseergebnisse haben zwangsläufig weitgehend *beschreibenden* Charakter und zeichnen ein *stichtagsbezogenes* Bild der aktuellen Situation. Zugleich aber gehen sie über bloße Beschreibungen hinaus, denn die Ansätze für die Strukturanalysen und für die Analyse von Zusammenhängen zwischen Strukturmerkmalen wurden so gewählt, daß gleichstellungspolitisch relevante Problemlagen erkennbar und Hinweise auf mögliche Ursachen erschlossen werden.

Zweitens war mit den Analysen der Personalstandsstatistik 2003 die Grundlage für gleichartige Analysen zu legen, die periodisch wiederholt werden und Voraussetzungen für entsprechende *Entwicklungsanalysen* sind.

Bedingung dafür war *drittens* die Erschließung und Aufbereitung der laufenden Personalstandsstatistik. Konkret ging es zum einen darum, die Datenbestände so zu operationalisieren, daß Standards für die Struktur- und Dienstmerkmale geschaffen werden, die jeweils in die Analysen einzubeziehen sind. Zum anderen war zu sichern, daß Analysen zu unterschiedlichen Stichtagsdaten miteinander verkoppelt werden können. Daß dabei datenschutzrechtlichen Anforderungen höchste Priorität zukam, versteht sich von selbst. Analytisches wie gleichstellungspolitisch begründetes Interesse an möglichst differenzierten Daten mußte deshalb an datenschutzrechtliche Grenzen stoßen, die unbedingt zu respektieren waren.

Viertens zielen die Analysen auf empirisch begründete Handlungsempfehlungen für all jene, die in Politik und Verwaltung des Landes gleichstellungspolitische Anliegen verfolgen oder aber mit solchen Anliegen konfrontiert sind. Zugleich liefern sie Orientierungen für weiterführende Analysen, die vom Ansatz her erlauben, Ursachen und Reproduktionsmechanismen gleichstellungspolitisch relevanter Problemlagen zu erfassen.

¹ Vorarbeiten dazu erfolgten im Rahmen des Projektes „Konzeptionelle Überlegungen zur Gleichstellungsberichterstattung“ (UCEF, Rostock 2001) im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.



2 Datenbasis und Methodik

Für die Analysen im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung standen Daten der Personalstandstatistik (Stichtag 30.6.2007) als personenbezogene, anonymisierte Einzeldatensätze zur Verfügung. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf das Personal im *Kernhaushalt* des Landesdienstes und umfassen knapp 47.000 Datensätze.

Der Zugang zu den Daten implizierte datenschutzrechtliche Anforderungen an die für die Analysen bereitzustellenden Datensätze, durch die eine Re-Identifikation einzelner Personen zweifelsfrei verhindert wird. Aus den vorhandenen Datenbeständen der Personalstandstatistik waren deshalb nur solche Personen- bzw. Dienstmerkmale als Variable in die Analysen einzubeziehen, die dieser Bedingung genügen.

Das hatte erstens zur Konsequenz, die *Zahl der Variablen auf ein Minimum* zu beschränken. Zweitens war die *Skalierung der Variablen so grob* zu wählen, daß auch bei Kombination aller Variabler nicht auf Einzelpersonen zu schließen ist. Aus diesem Grunde wurde beispielsweise die Variable „Aufgabenbereich“ so grob skaliert, daß hier nur zwischen den „nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums“² und den „übrigen Bereichen“ des Landesdienstes unterschieden werden kann. Diese Differenzierung der Aufgabenbereiche begründet sich zum einen aus der Tatsache, daß in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums besonders viele Frauen beschäftigt sind. Zum anderen unterliegt die große Gruppe der Lehrer(innen) den besonderen Regelungen des Lehrpersonalkonzeptes.

Gleichstellungspolitische Erkenntnisinteressen hätten u.a. eine stärkere Aufgliederung der Aufgabenbereiche wünschenswert gemacht, stießen aber auf zu respektierende datenschutzrechtliche Grenzen. Wie weiter unten näher erklärt, erfolgten erhebliche Vergrößerungen auch bei der Skalierung der Vergütungs- und Besoldungsstufen.

In Tab. 1 finden sich die Variablen (und ihre Skalierung), die in die Analysen auf Grundlage der Personalstandstatistik einbezogen wurden. Auf ausführlichere Erläuterungen dazu kann hier verzichtet werden.

Angemerkt sei aber erstens, daß die Kategorie „Sonstige“ in der Variablen „Art des Dienstverhältnisses“ sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen umfaßt und deshalb aus den Analysen ausgeblendet blieb. Eine solche „Sammelgruppe“ wurde aus zwei Gründen erforderlich: Zum einen umfaßt sie fest eingestellte, aber kleine Beschäftigtengruppen wie die der „Arbeiter(innen)“. Ihre Gesamtzahl ist so gering, daß sie schon aus datenschutzrechtlichen Gründen in einer größeren Gruppe aufgehen mußten. Zum ande-

² Alle Beschäftigten des Bildungsministeriums ohne das Stammhaus selbst. Neben den Schulen und den Schulämtern sind hier u.a. die Universitäten, Landesarchive usw. eingeschlossen.



Tab. 1: Struktur der für die Gleichstellungsberichterstattung genutzten personenbezogenen Datenbestände aus der Personalstandsstatistik

Variable	Skalierung
Bezugsdatum Datensatz	Stichtag 30.6.2007
Alter	1 - unter 30 2 - 30 bis unter 40 Jahre 3 - 40 bis unter 50 Jahre 4 - 50 Jahre und älter
Geschlecht	1 - männlich 2 - weiblich
Familienstand	1 - verheiratet ³ 2 - sonstige
Art des Dienstverhältnisses	1 - Angestellte 2 - Beamte 3 - in Ausbildung (ohne Differenzierung nach Statusgruppen) 4 - Sonstige ⁴
Einstufung	siehe Tabelle 2
Aufgabenbereich	1 - Bildungsministerium (nur nachgeordnete Bereiche) 2 - Sonstige Bereiche
Umfang des Dienstverhältnisses	Anteil an der Vollarbeitszeit
Dauer des Dienstverhältnisses	1 - kurzzeitig (unter 3 Jahre) 2 - mittlere Dauer (3 bis unter 6 Jahre) 3 - langfristig (ab 6 Jahre)

ren fallen unter die Gruppe „Sonstige“ all jene Personen, die vor dem Ausscheiden aus dem Beschäftigtenverhältnis stehen (Altersteilzeit, Vorruhestand ...) bzw. sehr flexibel (wiss. Hilfskräfte, Praktikanten ...) oder nur zeitweilig (Referendare ...) beschäftigt sind.

Zweitens wurden die Vergütungs- und Besoldungsgruppen in zum Teil stark vergrößerte „Tarifstufen“ überführt, vgl. Tab. 2. Grundlage für die Bildung der Tarifstufen waren Analysen der Verteilung des gesamten männlichen und weiblichen Personals auf die einzelnen Vergütungsgruppen bzw. auf die Besoldungsgruppen. Kriterium für die Zusammenfassungen von Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen zu Tarifstufen war dabei

³ Der Familienstand „verheiratet“ wurde über den Familienzuschlag bzw. den Ortszuschlag codiert.

⁴ Arbeiter, Altersteilzeit, Vorruhestand, Referendare, wiss. Hilfskräfte...



Tab. 2: Zusammenfassung von Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu Tarifstufen 2007

Angestellte		Beamte		
Tarifstufen	Vergütungsgruppen	Dienstebene	Tarifstufen	Besoldungsgruppen
1	1-4	Einfacher Dienst	ED	ED gesamt
2	5	Mittlerer Dienst	MD1	A5mD-A6
3	6		MD2	A7
4	7-8		MD3	A8
5	9		MD4	A9mD
6	10	Gehobener Dienst	GD1	A9gD
7	11		GD2	A10
8	12		GD3	A11
9	13		GD4	A12
10	13Ü		GD5	A13gD-A16gD
11	14	Höherer Dienst	HD1	A13hD
12	15		HD2	A14
13	15Ü		HD3	A15
			HD4	A16

primär, daß in jeder der Tarifstufen eine genügend große Zahl von männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten vorhanden ist. Zugleich waren bei der Bildung der Tarifstufen Sachverhalte zu berücksichtigen, die gleichstellungspolitisch relevant sind⁵.

Durch den Übergang vom BAT zum TV-L ergab sich die Notwendigkeit, die Tarifstufen für Angestellte ab 2007 neu zu definieren. Auf die Gruppe der Angestellten bezogene Analysen der Tarifstufen im Jahr 2005 und der Vergütungsgruppen im Jahr 2007 zeigte, daß die alte Strukturierung, die gleiche Tarifstufen wie bei den Beamten beinhaltete, nicht mehr anwendbar ist. Das bedeutet zum einen, daß Tarifanalysen für die Gesamtheit der Angestellten und Beamten nicht mehr möglich sind. Jede Beschäftigtengruppe kann also nur für sich betrachtet werden. Zum anderen sind Analysen zur Höherstufung, Umstufung und ggf. Rückstufung für Angestellte erst wieder in den Folgejahren möglich.

Verzichtet wurde auf die Differenzierung von Tarifstufen für die Beschäftigten im Ein-

⁵ So waren beispielsweise die „Grenztarife“ zwischen Gehobenem und Höherem Dienst zu berücksichtigen.



fachen Dienst. Gleiches gilt für die B-Besoldungsgruppen, für Richter und für weitere Tarifgruppen etwa in der Wissenschaft. Zum Teil sind die Beschäftigtenzahlen hier generell zu gering, zum Teil sind Frauen in diesen Gruppen so schwach vertreten, daß die Berücksichtigung dieser Tarifstufen an datenschutzrechtliche Grenzen stieß und zumindest auch in näherer Zukunft an diese Grenzen stoßen wird. Für diese Gruppen steht also überhaupt keine Information über ihre Einordnung in Vergütungs- oder Besoldungsgruppen zur Verfügung. Ohne Zuordnung zu Tarifstufen blieben darüber hinaus Sonderverträge, die tariflichen Einstufungen von Nachwuchskräften, von Praktikanten usw. Auch hier waren die entsprechenden Gruppen zu klein.

Einen Überblick über die vorhandenen Datenbestände mit und ohne Information über die tarifliche Eingruppierung nach Statusgruppen liefert Tab. 3.

Tab. 3: Überblick über Datenbestände mit und ohne Information über die Zuordnung zu Tarifstufen - nach Statusgruppen (Stand 30.6.)

Status- gruppe	Zuordnung zu Tarifstufen				Gesamt
		vorhanden	ohne		
		abs.	abs.	Prozent	
Angestellte	2003	27.216	201	0,7	27.417
	2005	24.278	174	0,7	24.452
	2007	22.559	137	0,6	22.696
Beamte	2003	13.124	1.678	11,3	14.802
	2005	13.150	1.605	10,9	14.755
	2007	13.004	1.532	10,5	14.536
in Ausbildung	2003	0	1.625	100,0	1.625
	2005	0	1.194	100,0	1.194
	2007	0	1.158	100,0	1.158
Sonstige	2003	1.387	6.120	81,5	7.507
	2005	2.226	5.426	70,9	7.652
	2007	4.419	3.922	47,0	8.341
Gesamt	2003	41.727	9.624		51.351
	2005	39.654	8.399		48.053
	2007	39.982	6.749		46.731



Insgesamt liegen demnach 2007 für mehr als 22.500 Angestellte und 13.000 Beamte Tarifinformationen vor. Lediglich 137 Angestellte (0,6 Prozent) sind so eingestuft, daß sie hier nicht berücksichtigt werden (Sonderverträge ...). Bei den Beamten liegt dieser Anteil mit gut 1.500 (10,5 Prozent) deutlich höher. Das ist insofern nachvollziehbar, als das Personal in bestimmten Besoldungsgruppen hier ausgeblendet bleibt und in hier nicht berücksichtigten hohen Tarifgruppen in aller Regel verbeamtet ist. Auf Informationen über die Vergütung von Auszubildenden wurde ebenfalls verzichtet. Für einen Teil des in der „Sammelgruppe Sonstige“ gruppierten Personals liegen zwar Tarifinformationen vor, die Gruppe selbst wird hier aber nicht als eigene Gruppe analysiert.

Analysen der tariflichen Eingruppierung des Personals beziehen sich hier somit ausschließlich auf Angestellte in den Vergütungsgruppen des TV-L sowie auf Beamte in den Besoldungsgruppen des Einfachen Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A16. Wenn anschließend bei Beamten von der höchsten Tarifstufe im Höheren Dienst die Rede ist, ist damit also die Tarifstufe HD4 gemeint, d.h. die Besoldungsgruppe A16. Die über die Besoldungsgruppe A16 hinausführenden Tarifstufen bleiben außer Betracht.

Methodische Erläuterungen lassen sich an dieser Stelle kurz fassen. Die Art der für die Analysen zur Verfügung stehenden Variablen und vor allem ihre Skalierung lassen die Nutzung komplexer statistischer Analyseverfahren nicht zu, so daß sich die methodischen Anforderungen in Grenzen halten und die jeweiligen Analyseschritte ohne besondere Schwierigkeiten nachvollziehbar sein dürften.

Einzuführen sind jedoch zwei Maße für die Quantifizierung von Geschlechterproportionen, die in den folgenden Analysen häufiger genutzt werden. Das ist zum einen die Maßzahl „Geschlechterverhältnis“ für eine - wie auch immer bestimmte - Beschäftigten-Gruppe. Sie ist definiert als die Zahl der in dieser Gruppe beschäftigten Frauen je 100 ebenfalls in dieser Gruppe beschäftigten Männer. Ein Geschlechterverhältnis von 100 bedeutet also Geschlechterparität, ein Geschlechterverhältnis von 250, daß in dieser Gruppe 250 weibliche Beschäftigte auf 100 männliche Beschäftigte kommen, usw. usf.

Eine weitere, hier eingeführte Maßzahl ist der „Repräsentationsindex“. Konkret ist der Repräsentationsindex ein Maß dafür, wie stark z.B. Frauen etwa in einer Tarifstufe über- oder unterrepräsentiert sind, gemessen am Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Beschäftigten. Ist der Repräsentationsindex gleich Null, sind Frauen, um bei dem Beispiel zu bleiben, in dieser Tarifstufe anteilig so stark vertreten wie in der Gesamtheit. Hat er einen Wert von beispielsweise -30 Prozent, sind Frauen in dieser Tarifstufe - gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten - um 30 Prozent unterrepräsentiert, liegt er bei +30 Prozent, sind sie entsprechend überrepräsentiert⁶.

⁶ Ist der Anteil einer Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten G_0 und z.B. in einer Tarifstufe G_t , berechnet sich der Repräsentationsindex aus $RI = 100 \cdot (G_t - G_0) / G_0$.



3 Ergebnisse

3.1 Geschlechterstrukturen der Landesbediensteten

Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer.

Knapp 59 Prozent des Personals sind weiblich. Das Geschlechterverhältnis liegt etwas über 143, d.h. je 100 Männer gibt es gut 143 Frauen im Landesdienst.

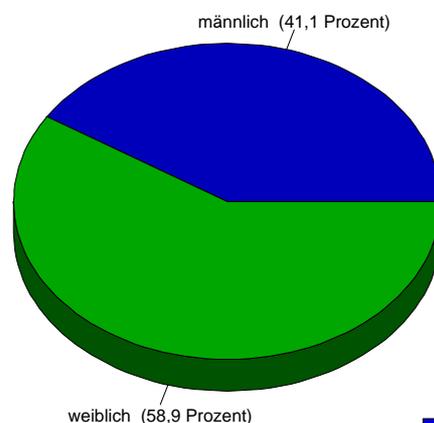
Die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen erheblich.

Frauen im Angestelltenverhältnis stellen 36,5 Prozent des Personals, Männer im Angestelltenverhältnis 12 Prozent. Dagegen sind 19 Prozent des Personals männliche Beamte und 12 Prozent weibliche Beamte. Noch drastischer kommen diese Unterschiede in den Zahlen für das Geschlechterverhältnis zum Ausdruck: Je 100 Männer im Angestelltenverhältnis gibt es 302 Frauen in der gleichen Statusgruppe, während das Geschlechterverhältnis in der Statusgruppe der Beamten bei knapp 65 Frauen je 100 Männer liegt.

Die Unterschiede in den Geschlechterproportionen des Personals insgesamt resultieren insbesondere aus den stark feminisierten nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums. Im übrigen Landesdienst sind die Geschlechterproportionen nahezu ausgewogen - soweit es die Anzahl an Beschäftigten beider Geschlechter betrifft.

In den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums liegt das Geschlechterverhältnis bei 373, in den sonstigen Bereichen des Landesdienstes sind Frauen sogar leicht unterrepräsentiert. Das Geschlechterverhältnis ist hier 93.

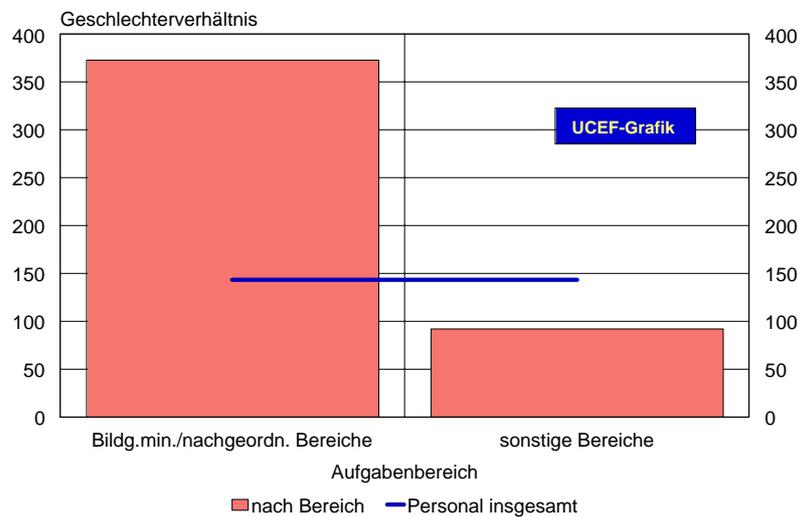
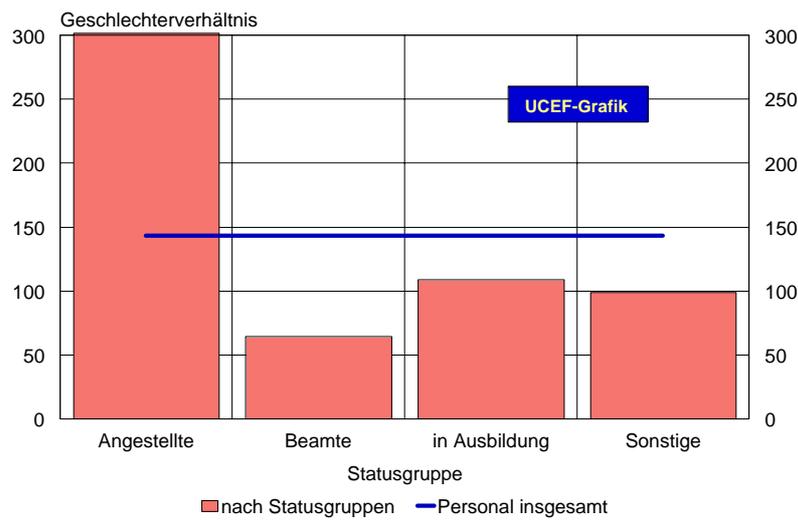
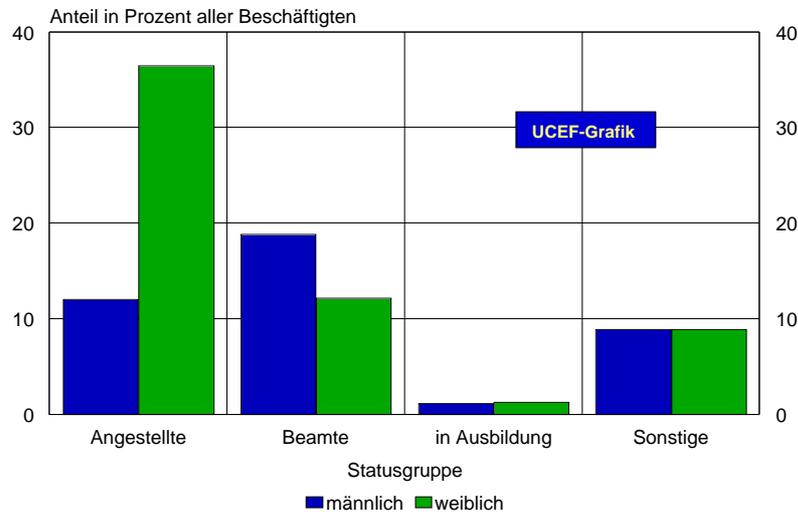
Abb. 1: Geschlechterstruktur des Personals insgesamt



UCEF-Grafik



Abb. 2: Geschlechterstruktur nach Status und Aufgabenbereichen



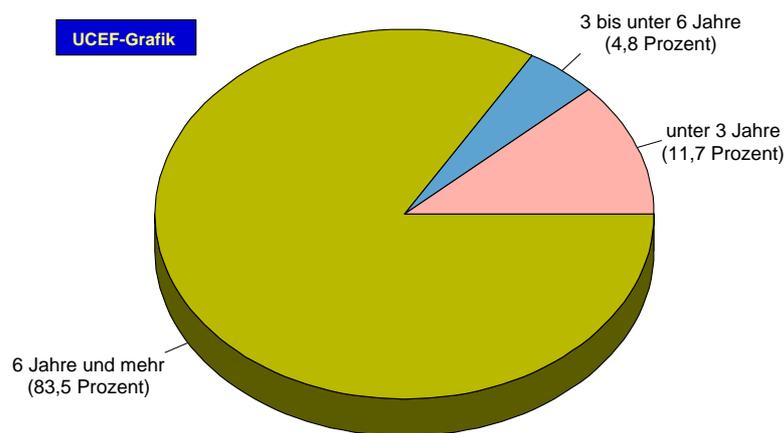


3.2 Geschlechterstrukturen nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Die große Mehrheit des Personals ist seit mindestens 6 Jahren im Landesdienst beschäftigt. Lässt man die Auszubildenden und die Gruppe der „Sonstigen“ außer Betracht⁷, wurden Neueinstellungen in den letzten drei Jahren bei den Angestellten etwas häufiger als in der vorangegangenen Dreijahresperiode vorgenommen, bei den Beamten etwas seltener⁸.

Der Anteil der mindestens seit 6 Jahren im Landesdienst stehenden Beschäftigten liegt bei 83,5 Prozent des gesamten Personals. Weitere 11,7 Prozent wurden in den letzten drei Jahren eingestellt.

Abb. 3: Landesbedienstete nach Dauer der Beschäftigung (ohne Auszubildende und „Sonstige“)



Das Geschlechterverhältnis im Personalbestand insgesamt veränderte sich über die letzten beiden Dreijahresperioden schrittweise zugunsten männlicher Beschäftigter. Unter den Neueingestellten sind Frauen nur noch geringfügig stärker als Männer vertreten.

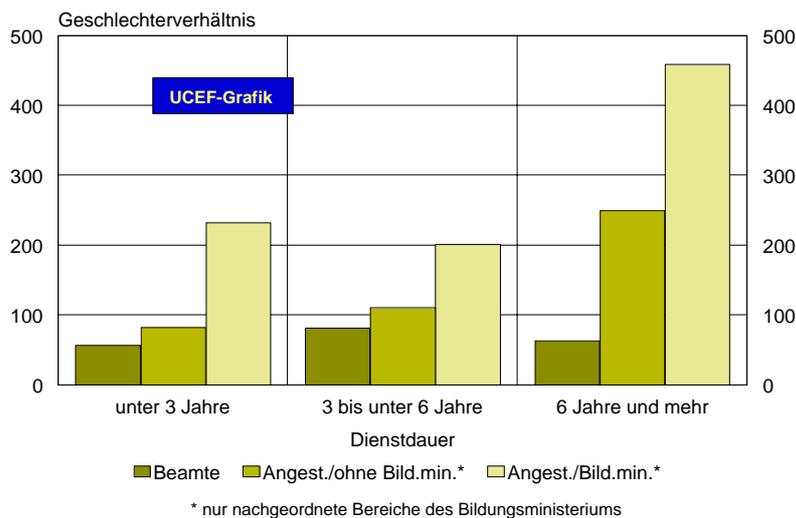
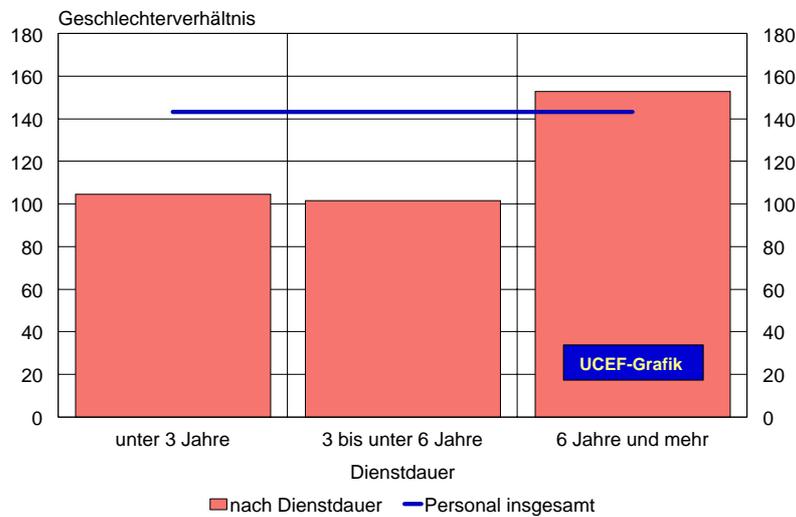
Unter den seit mehr als 6 Jahren Beschäftigten liegt das Geschlechterverhältnis bei 153 Frauen je 100 Männer. Bei dem in den letzten drei bzw. sechs Jahren neu eingestellten Personal sank es auf etwas über 100.

⁷ Das ist hier, soweit von Neueinstellungen die Rede ist, durchgängig der Fall.

⁸ Neueinstellungen erfolgten trotz insgesamt schrumpfenden Personalbestandes. Vermutlich spielt dabei insbesondere der Ersatz von Beschäftigten eine Rolle, die aus Alters- oder anderen Gründen aus dem Landesdienst ausgeschieden sind.



Abb. 4: Geschlechterstruktur nach Dauer der Beschäftigung



* nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums

Personalstandsanalyse 2007

Die mit Neueinstellungen einhergehende Veränderung des Geschlechterverhältnisses erfolgte in verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich stark und in unterschiedlicher Richtung. Bei den Beamten ging die Veränderung kurzzeitig in Richtung „mehr Frauen“, in den letzten 3 Jahren wieder in Richtung „mehr Männer“, unter den Angestellten in Richtung „mehr Männer“.

In der Statusgruppe der Beamten dominieren Männer auch in der Gruppe der Neueingestellten inzwischen wieder stärker als unter den Beamten, die früher eingestellt worden waren. Bei den bereits 6 Jahre und länger im Dienst befindlichen Beamten liegt das Geschlechterverhältnis bei 64 Frauen je 100 Männer, bei denen, die in den letzten drei Jahren eingestellt wurden, sank es auf 57.

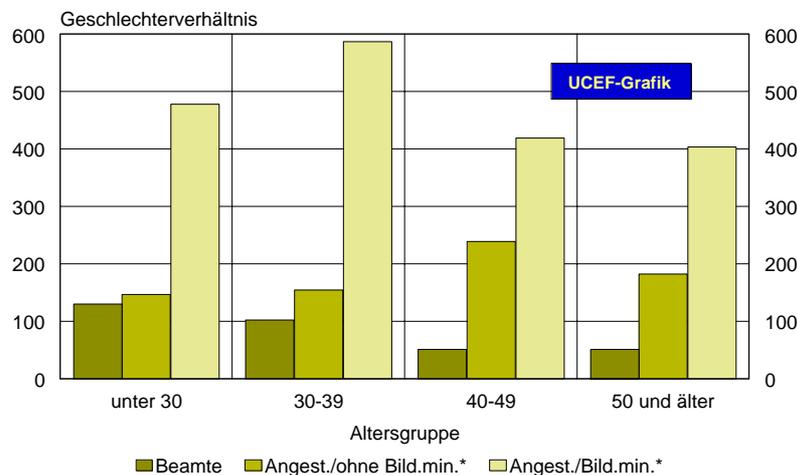
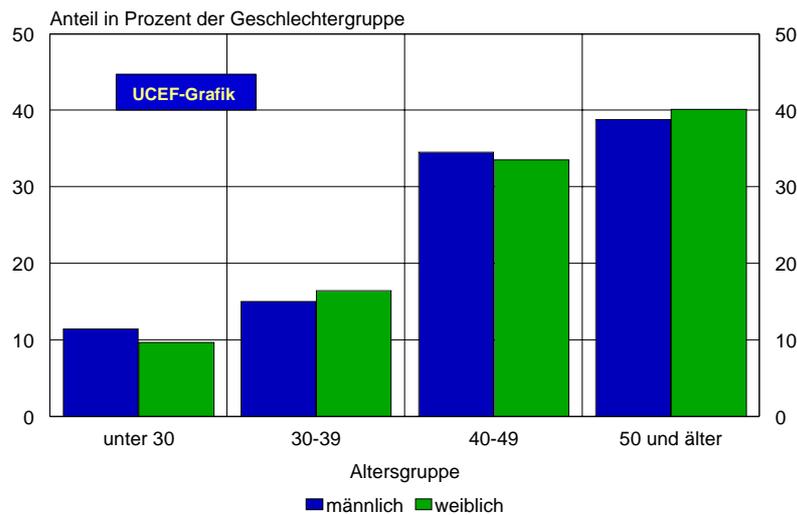


Unter den Angestellten sank das Geschlechterverhältnis der in den beiden letzten Dreijahresperioden Neueingestellten gegenüber dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe der bereits länger Beschäftigten kräftig ab. In den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums fiel es von 460 bei den mindestens 6 Jahre Beschäftigten auf 233 Frauen je 100 Männer bei den Neueingestellten. In den übrigen Bereichen gab es unter den Angestellten den gleichen Trend. Unter den Neueingestellten sank das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe sogar unter die Geschlechterparität auf einen Wert von 83.

3.3 Altersverteilung und Familienstand nach Geschlecht

Die Altersstrukturen des männlichen und des weiblichen Personals insgesamt unterscheiden sich kaum voneinander, vgl. Abb. 5. Sowohl von den männlichen als auch von den weiblichen Beschäftigten fallen jeweils ca. ein Drittel in die beiden Altersgruppen 40

Abb. 5: Altersstrukturen der Landesbediensteten nach Geschlecht



* nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums



bis unter 50 Jahre und ab 50 Jahre. Die unter 30jährigen stellen jeweils gut 10 Prozent.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich im Geschlechterverhältnis von Alters- und Statusgruppen. Unter den Beamten wächst das Geschlechterverhältnis - von einem niedrigen Niveau ausgehend - mit sinkendem Alter an, unter den Angestellten fällt es von den mittleren Altersgruppen sowohl in Richtung älterer als auch jüngerer Altersgruppen her ab - ausgehend von einem hohen Niveau. In beiden Statusgruppen, stärker aber noch unter den Beamten, gibt es mit sinkendem Lebensalter der Beschäftigten also einen Trend in Richtung Angleichung des Anteils beider Geschlechter.

Unter den Beamten liegt das Geschlechterverhältnis in den beiden höheren Altersgruppen weit unter 100. In der Gruppe der unter 30jährigen kommen dagegen 131 Frauen auf 100 verbeamtete Männer. Bei den Angestellten sind Frauen zwar auch in der jüngsten Altersgruppe mit einem Geschlechterverhältnis von 148 noch deutlich überrepräsentiert, das Geschlechterverhältnis ist aber erheblich kleiner als in den höheren Altersgruppen.

Im Landesdienst beschäftigte Frauen waren 2003 und 2005 weit häufiger verheiratet als ihre männlichen Kollegen. Das galt selbst für die Altersgruppe unter 30 Jahre, in der der Anteil der Verheirateten generell noch relativ gering ist. Inzwischen haben sich die entsprechenden Proportionen bei Männern und Frauen stärker angeglichen. Zwar sind immer noch mehr Frauen als Männer verheiratet, die Unterschiede sind aber weit geringer als früher, da der Anteil der Verheirateten in beiden Geschlechtergruppen zum Teil sehr kräftig zurückging.

Von den weiblichen Beschäftigten in den Altersgruppen ab 40 Jahre ist der überwiegende

Abb. 6: Familienstand der Landesbediensteten nach Alter und Geschlecht

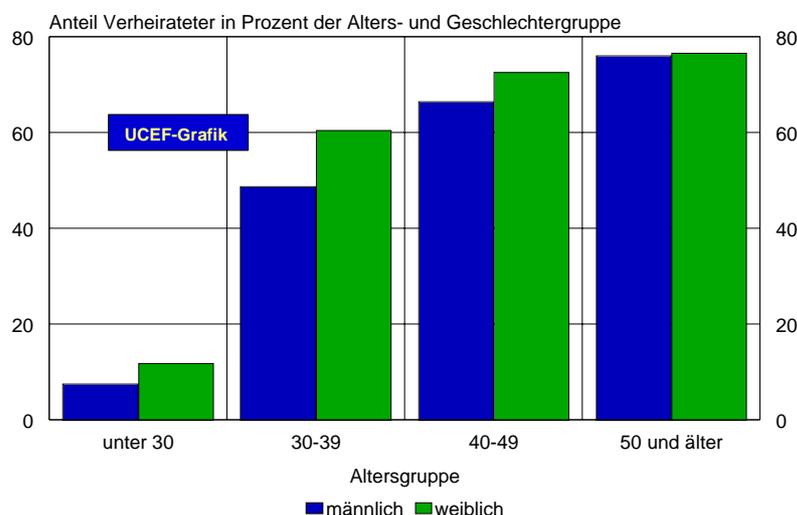
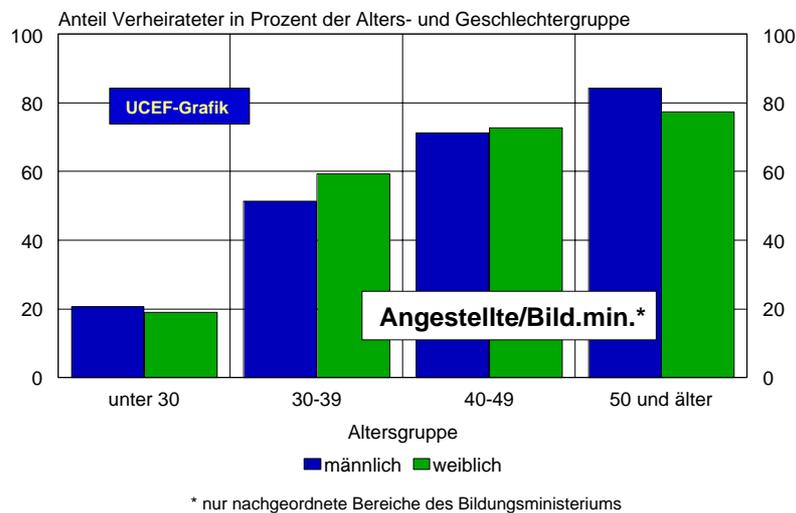
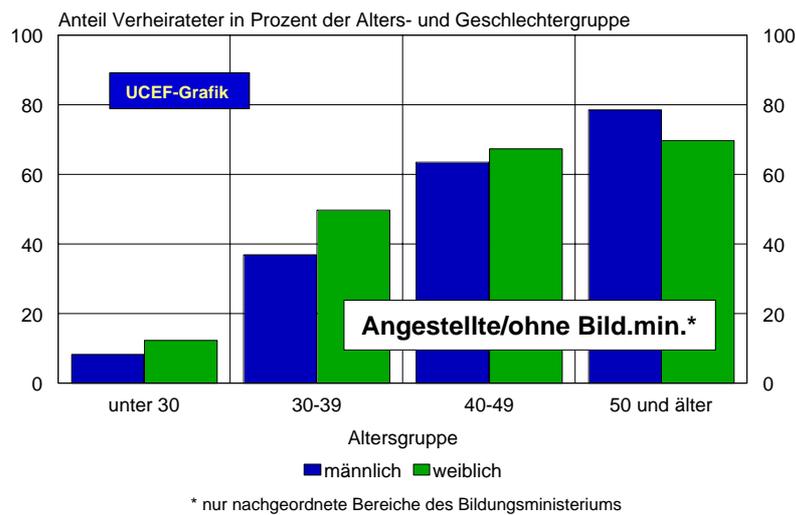
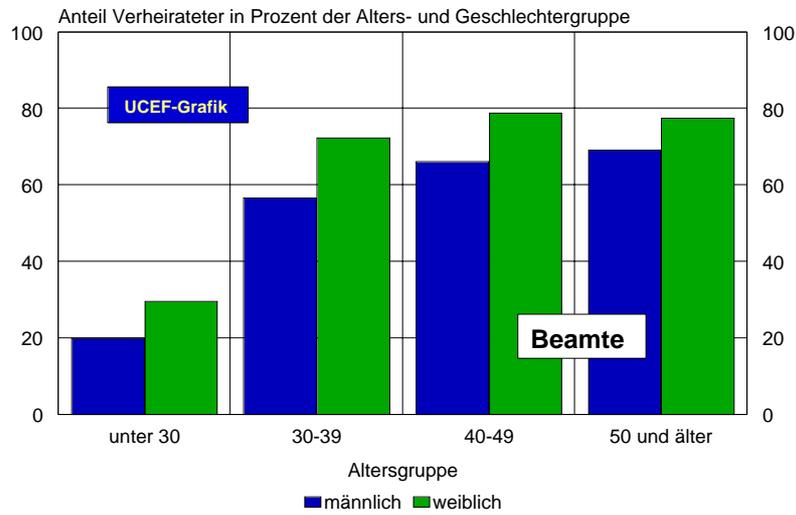




Abb. 7: Familienstand nach Alter, Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen



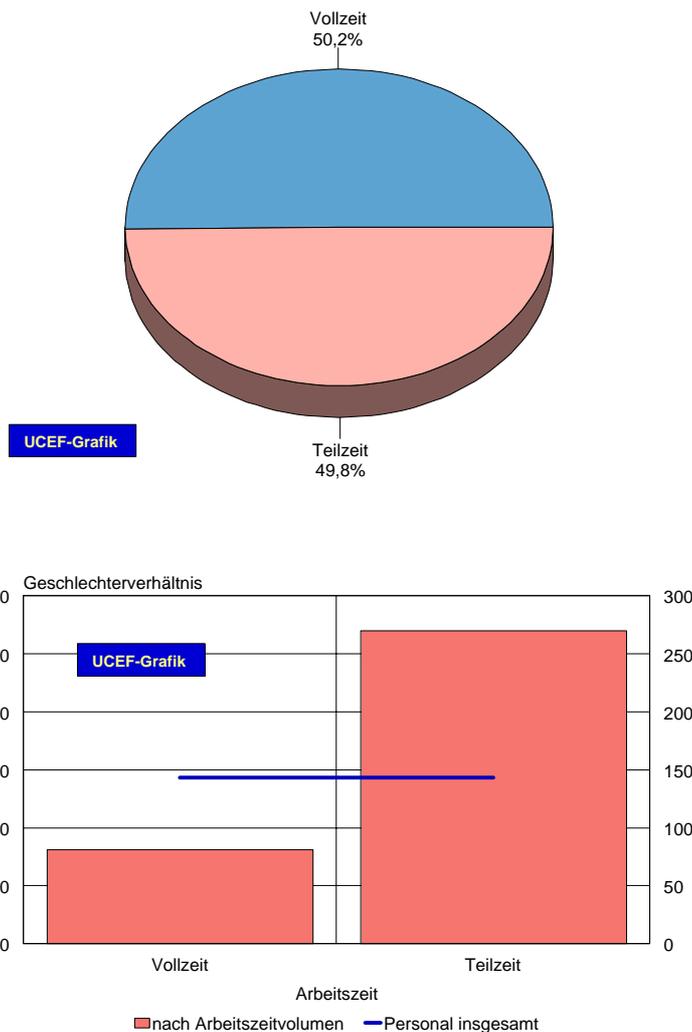


de Teil verheiratet. Die Anteile an Verheirateten in diesen Altersgruppen sind bei weiblichen Angestellten und Beamten annähernd gleich groß. Bei den männlichen Beschäftigten sind die Anteile Verheirateter insbesondere in den Altersgruppen unter 40 Jahre deutlich kleiner als bei den Frauen gleichen Alters.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Obwohl sich durch generelle Teilzeitregelungen auch ein erheblicher Teil der Männer in Teilzeit befindet, überwiegen Frauen in Teilzeitverhältnissen, vgl. Abb. 8. Klammert man die Auszubildenden und die Gruppe der sonstigen Beschäftigten⁹ aus, ändert sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten

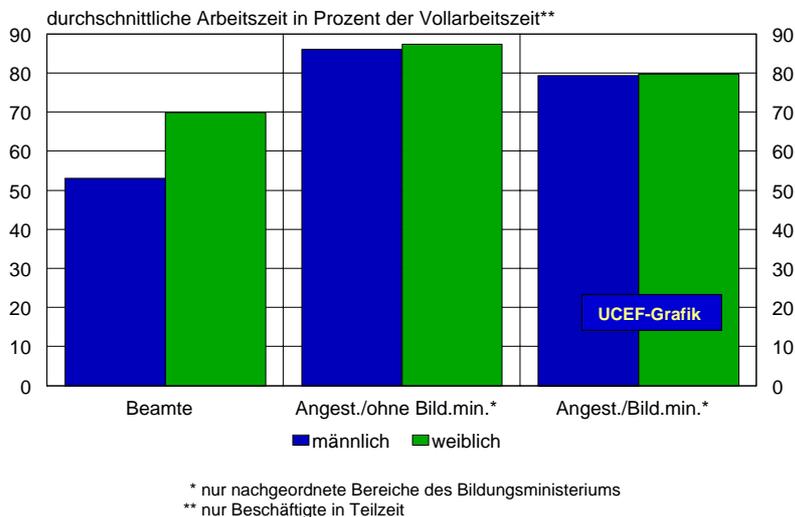
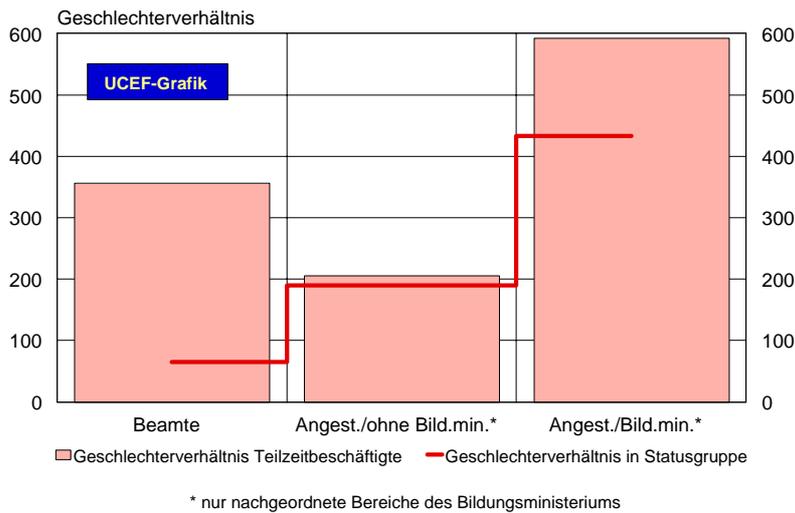
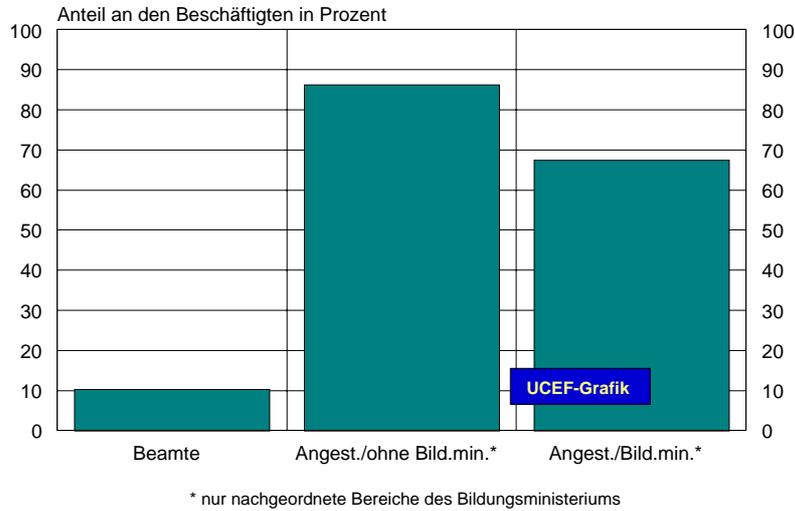
Abb. 8: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Personal insgesamt)



⁹ In dieser Gruppe spielt auch Altersteilzeit eine Rolle.



Abb. 9: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen





nur geringfügig. Unter den Teilzeitbeschäftigten kommen 271 Frauen auf 100 Männer, während das Geschlechterverhältnis unter allen Landesbediensteten bei 143 liegt.

Die Anteile der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sind nach Status und Aufgabenbereich sehr unterschiedlich. Am weitesten verbreitet ist Teilzeitarbeit unter den Angestellten in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums¹⁰. Aber auch unter den übrigen Angestellten liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten immer noch weit höher als unter den Beamten.

Von den Beamten arbeiten etwas mehr als 10 Prozent in Teilzeit, von den Angestellten (ohne nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) sind es knapp 68 Prozent. Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums sind zu fast 87 Prozent in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeitbeschäftigung ist in der Gruppe der Angestellten einerseits gewissermaßen ein Massenphänomen, andererseits, soweit es das Geschlechterverhältnis betrifft, ein weibliches Phänomen. Dagegen ist es in der Gruppe der Beamten, soweit es den Anteil an der Vollarbeitszeit betrifft, den in Teilzeit Beschäftigte arbeiten, eher ein männliches. Anders formuliert: Frauen sind unter den Beamten weit häufiger in Teilzeitverhältnissen als Männer. Die Männer, die in Teilzeit arbeiten, sind in Hinblick auf das Arbeitszeitvolumen aber konsequenter und wählen im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.

Das Geschlechterverhältnis ist bei allen in Teilzeit beschäftigten Gruppen extrem: Bei den Angestellten in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums liegt das Geschlechterverhältnis bei knapp 600. Selbst bei den wenigen in Teilzeit arbeitenden Beamten kommen 357 weibliche Beschäftigte auf 100 in Teilzeit arbeitende Männer. Zugleich liegt hier der durchschnittliche Anteil an der Vollarbeitszeit, den weibliche Teilzeitkräfte wählen, mit ca. 70 Prozent der Vollarbeitszeit deutlich über dem entsprechenden Zeitanteil von 53 Prozent bei den männlichen Teilzeitarbeitern.

3.5 Tarifliche Einstufungen

3.5.1 Vorbemerkung

Wie eingangs erläutert, haben sich die Möglichkeiten der Analyse tariflicher Einstufungen für Angestellte durch den Übergang vom BAT zum TV-L verändert. Die in den vorangegangenen Analysen noch mögliche Betrachtung der Landesbediensteten insgesamt ging verloren. Hier erfolgen deshalb Analysen von Geschlechterdisparitäten innerhalb der

¹⁰ Das ist angesichts der Tatsache nachvollziehbar, daß das Lehrpersonalkonzepts die Lehrer(innen) zu Teilzeitarbeit verpflichtet.



Tarifpyramide für Angestellte und Beamte getrennt. Darüber hinaus werden die Angestellten von vornherein nach Aufgabenbereichen differenziert. Nicht zu vergessen ist darüber hinaus, daß sich die Analysen tariflicher Einstufungen auf die in Tab. 2 definierten Tarifestufen beziehen.

Analysen geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Vergütung bzw. Besoldung verlangen immer die Festlegung von Maßstäben, anhand derer die Verteilung beider Geschlechter über die Tarifestufen beurteilt werden soll und an denen sich die Fragen an die vorhandene Datenbasis orientieren. Hier wird das Geschlechterverhältnis in jeder der Tarifestufen betrachtet. Die Frage an die Daten lautet dann: Wie sind die Geschlechterproportionen in den Tarifestufen und in welchen Tarifestufen gibt es, *gemessen am Geschlechterverhältnis des Personals insgesamt*, starke geschlechtsbezogene Unterschiede?

3.5.2 Tarifliche Einstufungen nach Statusgruppen und Aufgabenbereichen

In der Besetzung von Tarifestufen durch männliches und weibliches Personal zeigen sich generell starke Unterschiede, vgl. die folgenden Abbildungen für die jeweiligen Statusgruppen.

In der **Statusgruppe der Beamten**, vgl. Abb. 10, sind Frauen nicht nur generell unterrepräsentiert. Weit stärker, als das im Durchschnitt des übrigen Landesdienstes der Fall ist, schlägt hier berufliche Segregation zwischen den Geschlechtern insofern durch, als - über den geringen Frauenanteil hinaus - Beschäftigung in tariflich niedrig eingestuften Aufgabenfeldern gewissermaßen „Frauensache“ ist. In den unteren Tarifestufen des Mittleren Dienstes (MD1 und MD2) erreicht das Geschlechterverhältnis immerhin Werte zwischen 200 und knapp 250, obwohl das Geschlechterverhältnis für die Gruppe der Beamten insgesamt weit unter 100 liegt, also weit unter der Geschlechterparität.

Zwar finden sich in den höheren Tarifestufen auch Frauen, ihr Anteil bleibt aber in etwa in dem Geschlechterverhältnis, das für die Statusgruppe der Beamten generell gilt - also relativ niedrig. In den höheren Tarifestufen des Höheren Dienstes sinkt der Frauenanteil dann weiter ab bis auf ein Geschlechterverhältnis von 24 in der Tarifestufe HD4.

Eindrucksvoll zeigt sich die mit der Höhe der Einstufung wachsende Unterrepräsentanz von Beamtinnen im Repräsentationsindex: In der untersten Tarifestufe des Mittleren Dienstes sind Frauen zu 80 Prozent überrepräsentiert, in der höchsten Tarifestufe des Mittleren Dienstes um 46 Prozent unterrepräsentiert. In der untersten Tarifestufe des Gehobenen Dienstes sind Frauen dann wieder zu 26 Prozent überrepräsentiert. Sie bleiben in den weiteren Tarifestufen zunächst leicht überrepräsentiert, dann aber sinkt der Repräsentationsindex bis zur höchsten Tarifestufe des Höheren Dienstes auf -50 Prozent



- und er sinkt umso stärker, je höher die Tarifstufe ist.

Ein in gleichstellungspolitischer Hinsicht noch problematischeres Bild zeigt sich für die Gruppe der **Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums** gehören.

In dieser Statusgruppe ist der Frauenanteil hoch. Das Geschlechterverhältnis liegt bei 190 Frauen je 100 Männer. Aber in den unteren Tarifbereichen erreicht es Werte von über 1.200 Frauen je 100 Männer (Tarifstufe 3). Wie aus dem Repräsentationsindex ersichtlich, sind Frauen aus dieser Statusgruppe ausschließlich in den Tarifstufen 2-5 überrepräsentiert. Ab Tarifstufe 6 sind sie unterrepräsentiert und, anders als in der Statusgruppe der Beamten, bereits ab der relativ niedrigen Tarifstufe 6 durchgängig unterrepräsentiert. In den Tarifstufen 8 bis 13 bewegt sich der Repräsentationsindex der Frauen zwischen -40 und fast -60 Prozent, während Männer in den höchsten Tarifstufen zu mehr als 80 Prozent überrepräsentiert sind.

Stärker noch als in der Gruppe der Beamten sind Frauen in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, vor allem unterstellte „Dienstleister“ für das Personal in höheren Tarifstufen oder aber mit relativ eigenständig und eigenverantwortlich zu lösenden Aufgaben in niedrigen Tarifstufen beschäftigt.

Anders liegen die Verhältnisse dagegen in der Gruppe der **Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums**.

Dieser Bereich ist noch stärker von Frauenbeschäftigung geprägt als die in erheblichem Maße feminisierte Gruppe der übrigen Angestellten. Das Geschlechterverhältnis für diese Beschäftigtengruppe insgesamt liegt bei 433, von fünf Beschäftigten sind also mehr als vier weiblich. Im Gegensatz zu den anderen beiden Beschäftigtengruppen sind die Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums aber zum allergrößten Teil in höhere Tarifstufen eingruppiert - konkret in die Tarifstufen 7 und 9.

Insgesamt handelt es sich also um einen stark feminisierten Bereich höher qualifizierten Personals. Bis zur Tarifstufe 6 spielen Männer hier quantitativ faktisch überhaupt keine Rolle, und auch in den höheren Tarifstufen sind sie eine Minderheit. Dennoch schlägt auch hier berufliche Segregation zuungunsten weiblicher Angestellter durch: In den vier höchsten Tarifstufen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert und Männer stark überrepräsentiert.

Insgesamt verweist die Analyse der tariflichen Einordnung von Frauen und Männern nach Status- und Beschäftigtengruppen auf **gravierende Geschlechterdisparitäten**:



Abb. 10: Tarifliche Einstufung der Beamten nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex

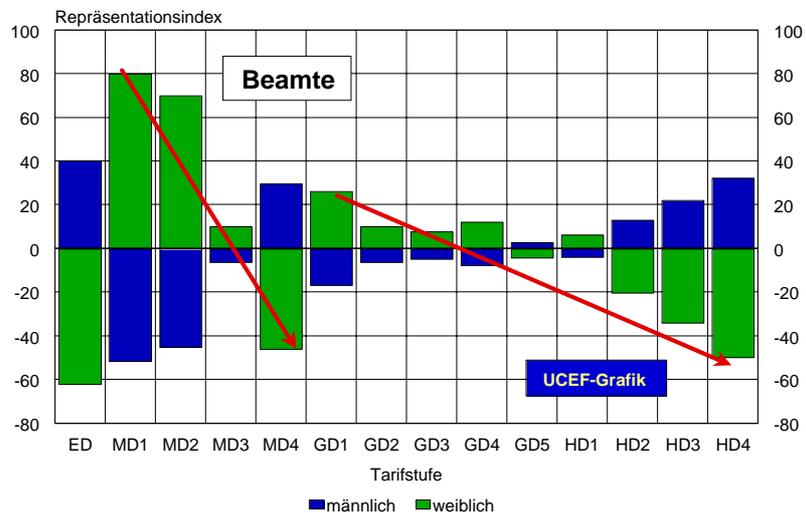
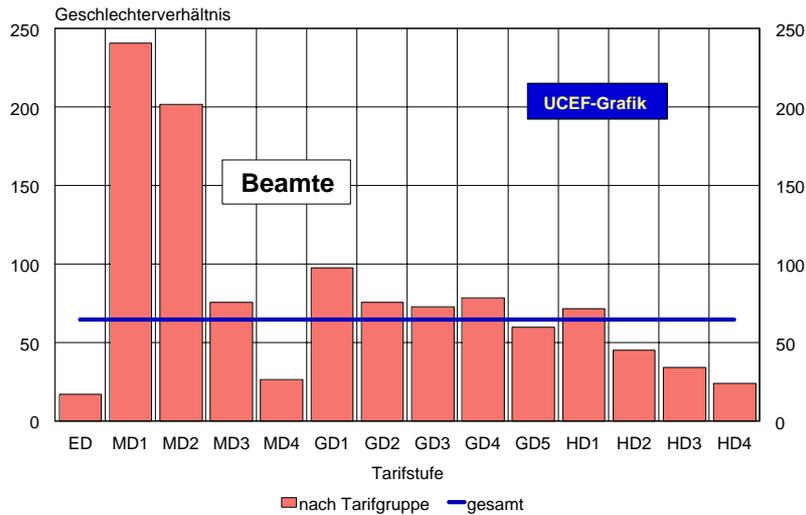
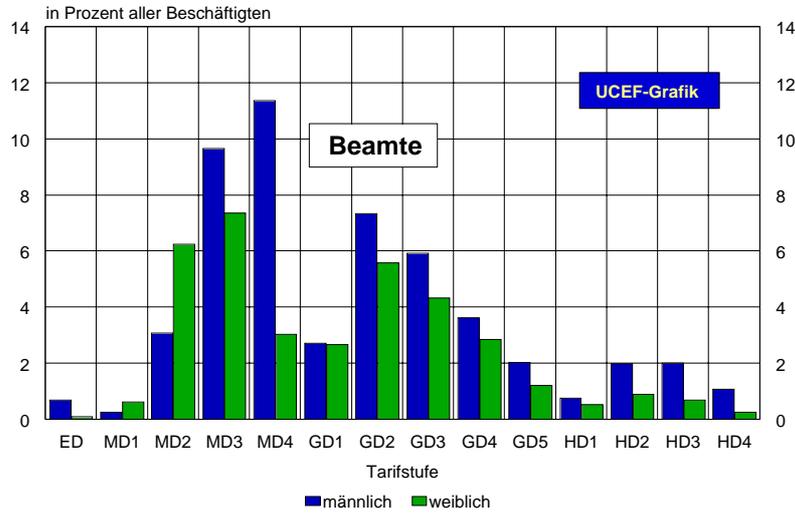




Abb. 11: Tarifliche Einstufung der Angestellten (ohne nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex

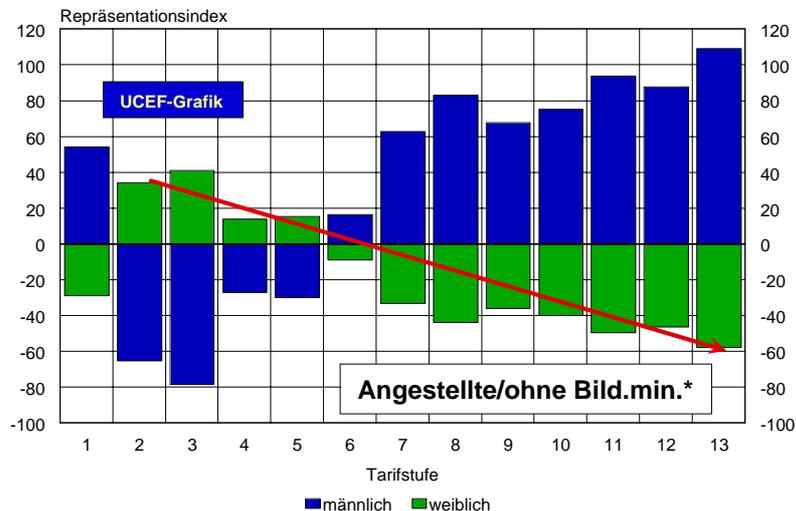
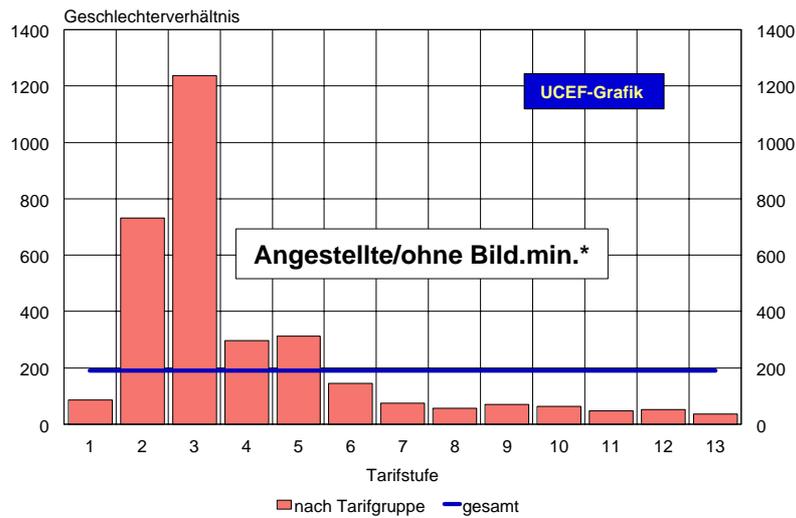
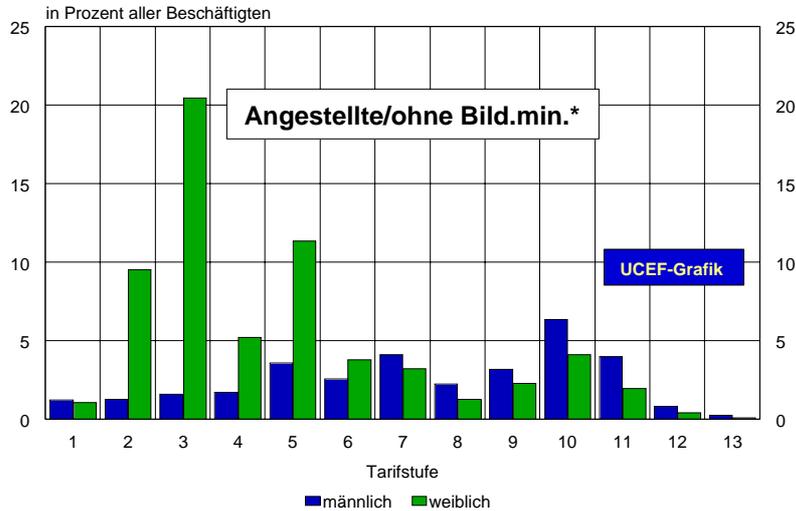
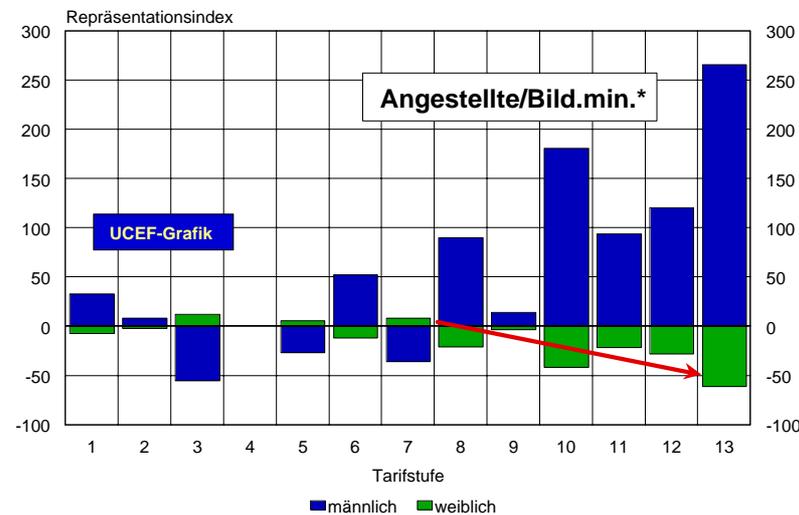
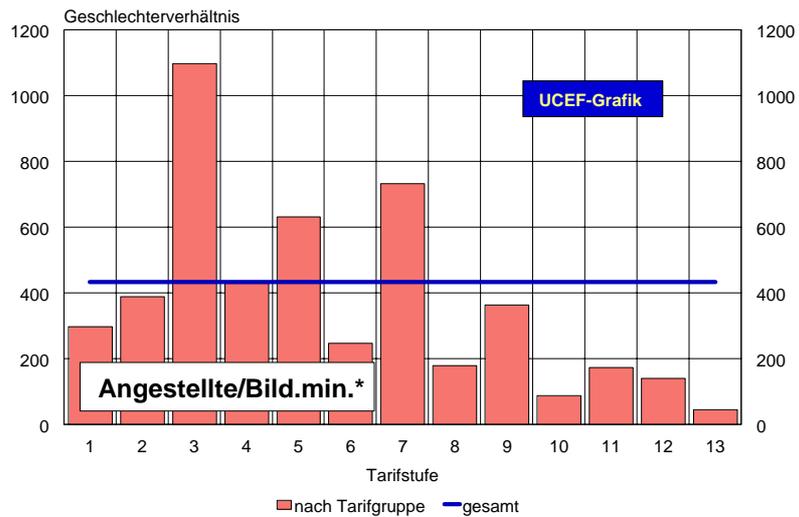
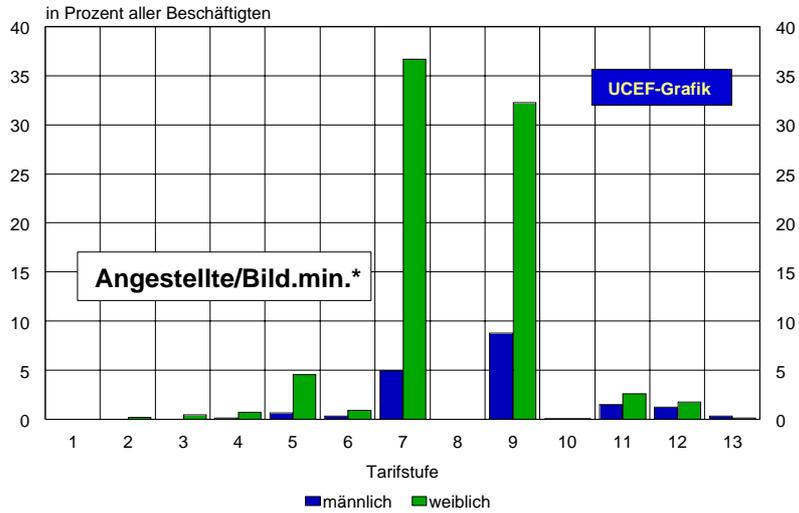




Abb. 12: Tarifliche Einstufung der Angestellten (nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex





Erstens sind die Geschlechterproportionen im Landesdienst insgesamt nicht ausgewogen. Zwar überwiegen im Personalbestand weibliche Beschäftigte, die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen Status- und Aufgabengruppen aber erheblich. Den stark feminisierten Bereichen der Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums und der übrigen Angestellten steht die weit überproportional durch Männer besetzte Statusgruppe der Beamten gegenüber.

Zweitens ist die Gruppe der Angestellten in den stark feminisierten nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums in Hinblick auf die tarifliche Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter nicht ohne weiteres mit den übrigen Bereichen des Landesdienstes vergleichbar. Höhere Qualifikationsanforderungen und spezifische Tätigkeitsmerkmale implizieren hier relativ hohe tarifliche Positionierungen sowohl von Männern als auch von Frauen. In etwa Geschlechterparität ist auch in den höheren Tarifstufen gewahrt - mit Ausnahme der höchsten Tarifstufen.

Drittens finden sich Frauen, gemessen an ihrer tariflichen Positionierung, weit häufiger als Männer entweder in der Rolle von unterstellten „Dienstleistern“ für das Personal in höheren Tarifstufen oder in Beschäftigungsverhältnissen, die mehr Eigenständigkeit implizieren, aber tariflich niedrig eingestuft sind. So sind die unteren Tarifstufen vor allem mit Frauen besetzt. Das gilt für alle hier betrachteten Status- und Beschäftigtengruppen, ist aber in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, extrem ausgeprägt.

Viertens finden sich in den höheren Tarifstufen auch Frauen, sie sind aber mit der Höhe der Tarifstufe zunehmend unterrepräsentiert. Das Geschlechterverhältnis sinkt mit der Höhe der Tarifstufe - je nach Status- und Beschäftigtengruppe - mehr oder weniger schnell unter das Geschlechterverhältnis für die jeweilige Gruppe insgesamt.

3.5.3 Geschlechterunterschiede in Tarifebenen

Die zum Teil enormen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Besetzung unterer, mittlerer und höherer Tarifstufen werfen zunächst die Frage auf, ob und inwieweit sich Männer und Frauen in gleichen Tarifstufen in sozialer Hinsicht unterscheiden. Dieser Frage kann hier nur am Beispiel der Altersstrukturen und des Familienstandes nachgegangen werden. Mehr Variable, die soziale Merkmale der Beschäftigten beschreiben, stehen nicht zur Verfügung. Zusätzlich wurde überprüft, ob das Ausmaß an Teilzeitarbeit mit den Tarifebenen variiert.

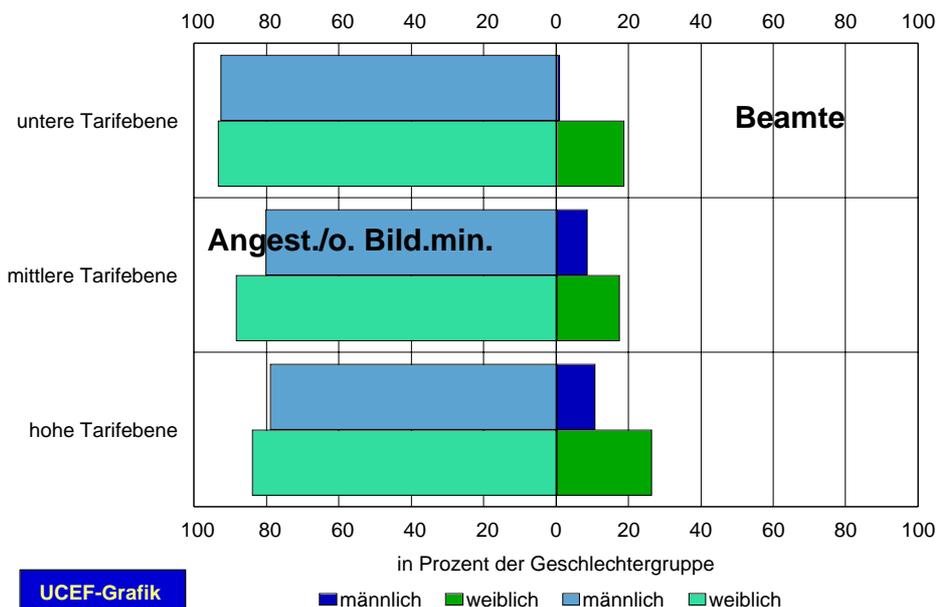
Um die Analysen nicht ausufern zu lassen, wurden drei *Tarifebenen* gebildet, in denen sich Geschlechterunterschiede besonders stark bemerkbar machen: Eine *untere Tarifebene* umfaßt die Tarifstufen MD1 und MD2 bei den Beamten sowie 2 und 3 bei den



Angestellten, eine *mittlere* die Tarifestufen GD4 und GD5 bzw. 9 und 10 und die *hohe Tarifebene* die Stufen HD2 bis HD4 bzw. 12 und 13. Außerdem wurden die Analysen nur für die Gruppe der Beamten und die der Angestellten außerhalb der nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums¹¹ durchgeführt. Die Ergebnisse der Analysen sind in den folgenden Abbildungen veranschaulicht.

Wie aus Abb. 13 ersichtlich, ist Teilzeitarbeit unter den Angestellten beiderlei Geschlechts - wesentlich bestimmt durch tarifvertragliche Regelungen - in allen drei Tarifebenen faktisch die Norm. Unter den Beamten ist sie dagegen die Ausnahme. Geschlechterunterschiede fallen deshalb vor allem bei den Beamten ins Auge. Auffällig ist dabei nicht nur, daß weibliche Beamte häufiger in Teilzeit sind als ihre männlichen Kollegen, auffällig ist darüber hinaus, daß der Anteil an Teilzeitbeschäftigten - jedenfalls bei den Männern - mit der Tarifebene steigt und auch bei den Frauen in der höchsten Tarifebene am größten ist.

Abb. 13: Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen

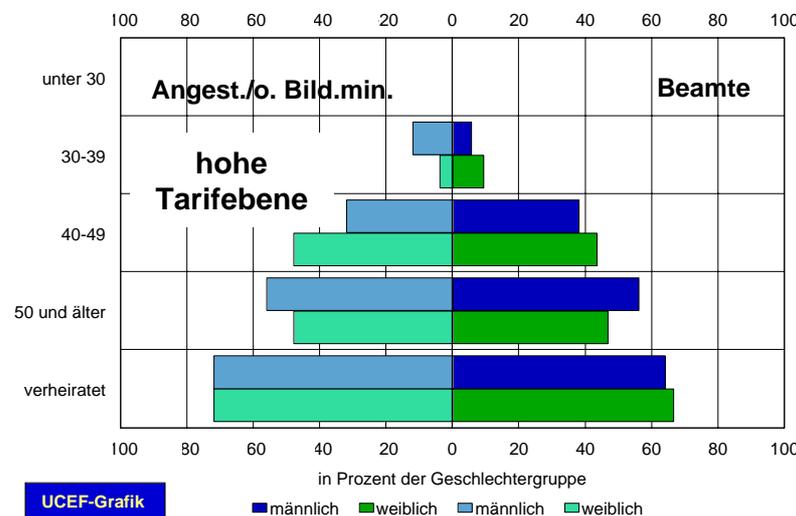
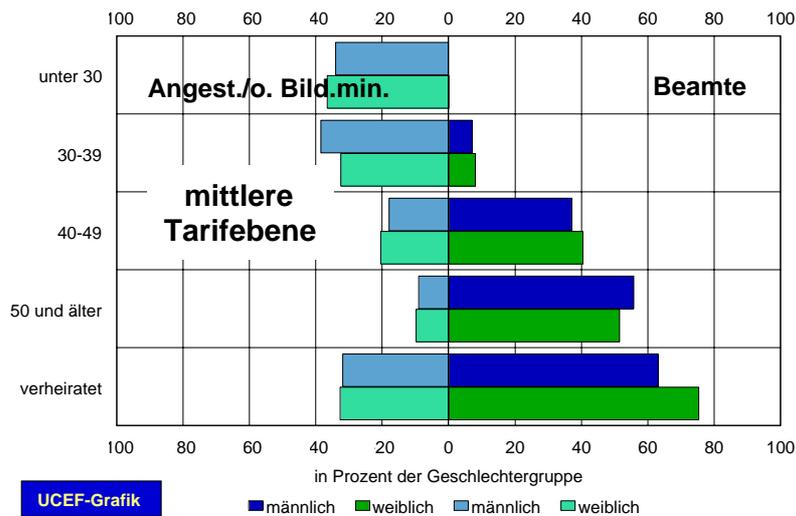
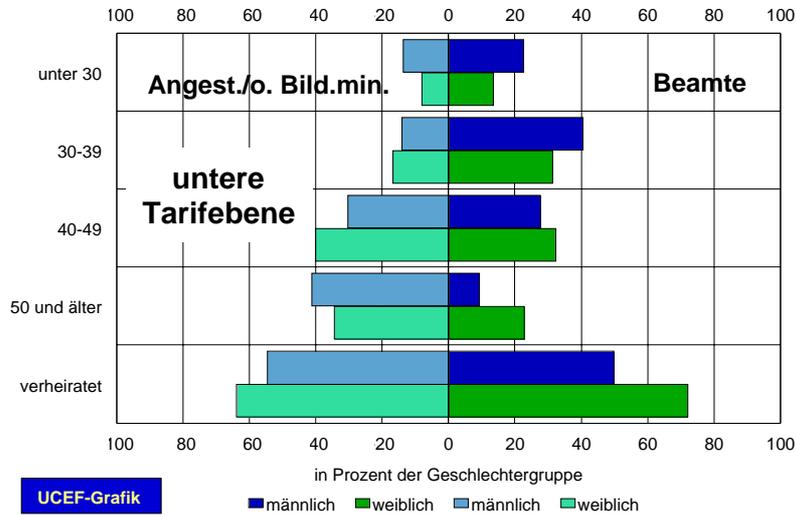


In Hinblick auf Alter und Familienstand zeigen sich in allen drei Tarifebenen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten zum Teil deutliche Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern, stärker fallen aber noch die Unterschiede zwischen den Statusgruppen vor allem in der unteren und der mittleren Tarifebene ins Auge:

¹¹ Sofern nicht anders vermerkt, wird diese Gruppe in diesem Abschnitt nur als „Angestellte“ bezeichnet.



Abb. 14: Altersstruktur und Familienstand in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen



Personalstandsanalyse 2007



In der **unteren Tarifebene** sind die Altersproportionen der Geschlechter bei den Angestellten leicht zugunsten der Männer in der jüngsten und der höchsten Altersgruppe verschoben, während Frauen in mittleren Altersgruppen etwas stärker vertreten sind. Zudem sind Frauen etwas häufiger verheiratet als Männer. In der Gruppe der Beamten dagegen sind Männer in den beiden jüngsten Altersgruppen etwas stärker vertreten, Frauen in den beiden höheren. In der höchsten Altersgruppe finden sich anteilig sehr wenig männliche Beamte, während immerhin über 20 Prozent der zur unteren Tarifebene gehörenden Frauen in der höchsten Altersgruppe ist. Unter den Beamten aus dieser Tarifebene ist zudem der Anteil verheirateter Frauen noch größer als unter den Angestellten.

Da Beamte hier im Durchschnitt jünger und weit seltener verheiratet sind als ihre Kolleginnen, sind in der unteren Tarifebene Beförderungen und tariflicher Aufstieg also bei den männlichen Beamten eher als bei den weiblichen zu erwarten.

In der **mittleren Tarifebene** unterscheiden sich die Altersstrukturen zwischen den Geschlechtern kaum - sowohl unter den Angestellten als auch unter den Beamten. Beim Familienstand gibt es in der Gruppe der Angestellten gar keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, unter den Beamten sind Männer allerdings wiederum deutlich seltener verheiratet als Frauen.

Bemerkenswert sind in dieser Tarifebene jedoch die Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen: *Erstens* dominieren unter den Angestellten die beiden jüngsten Altersgruppen absolut, während es bei den Beamten gerade umgekehrt ist. Mehr als 50 Prozent der Beamten fallen in die Altersgruppe ab 50 Jahre, knapp 40 Prozent in die Altersgruppe zwischen 40 und unter 50 Jahre. Jüngere Beamte sind in der mittleren Tarifebene eine kleine Minderheit, ihr Anteil liegt unter 8 Prozent.

Zweitens zeigen sich zwischen den Statusgruppen sehr große Unterschiede im Familienstand: Von den Angestellten ist lediglich ein Drittel verheiratet, von den Beamten sind es in etwa zwei Drittel. Eine Erklärung dafür liegt sicher darin, daß unter den Angestellten aus dieser Tarifebene vor allem jüngere Altersgruppen und unter den Beamten eher höhere Altersgruppen vertreten sind. Angesichts der Tatsache, daß zu den „jüngeren Altersgruppen“ auch die 30 bis unter 40jährigen gehören, ist der geringe Anteil verheirateter Angestellter dennoch ein bemerkenswerter Fakt.

In der **hohen Tarifebene** halten sich die Geschlechterunterschiede in den Altersstrukturen und im Familienstand in Grenzen. Gleiches gilt für die Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Bemerkenswert ist hier allerdings, daß Beschäftigte aus der jüngsten Altersgruppe völlig fehlen. Darüber hinaus finden sich jüngere angestellte Frauen in diesen Tariffhöhen sehr selten, während immerhin 12 Prozent der in die hohe Tarifebene fallenden Männer jünger als 40 Jahre sind. Das ist kaum anders zu interpretieren als daß

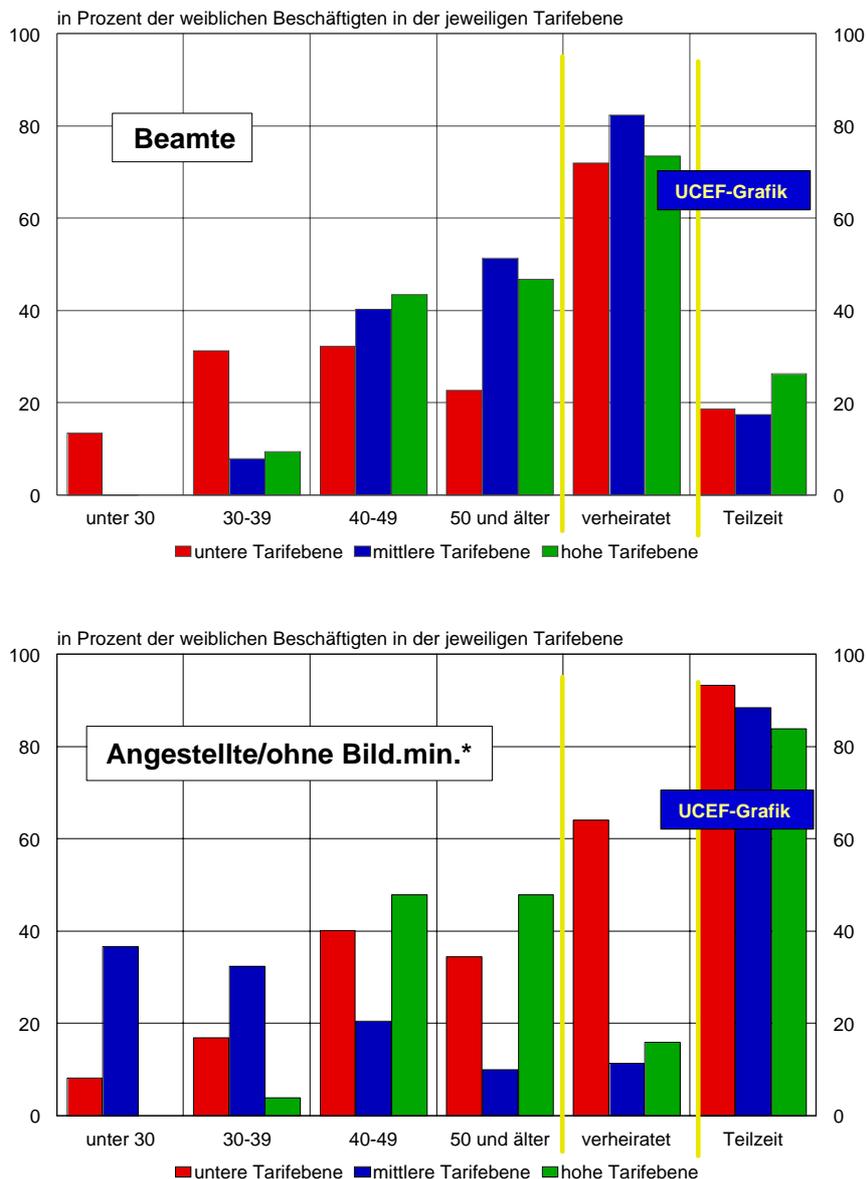


der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen ist.

3.5.4 Weibliche Beschäftigte in verschiedenen Tarifebenen

Neben der Frage, inwieweit sich Männer und Frauen in gleichen Tarifebenen unterscheiden, ist auch die Frage von Interesse, inwieweit sich weibliche Beschäftigte voneinander unterscheiden, die in verschiedene Tarifebenen eingruppiert sind. Die Ergebnisse der entsprechenden Analysen finden sich in Abb. 15.

Abb. 15: Strukturmerkmale weiblicher Beschäftigter in unterschiedlichen Tarifebenen





Auffällig ist zunächst, daß sich die mittels der hier verfügbaren Daten abbildbaren Strukturen **weiblicher Beamter** in den beiden höheren Tarifebenen nicht wesentlich unterscheiden. Zu konstatieren bleibt ggf., daß weibliche Beamte in der hohen Tarifebene, verglichen mit denen aus der mittleren Tarifebene, zu etwas geringeren Anteilen verheiratet und (dennoch) häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Das könnte eventuell darauf verweisen, daß sich dort eingruppierte Frauen Teilzeit noch eher leisten können und wollen als Frauen in den darunter liegenden Tarifebenen. Allerdings ist hier Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

Nachvollziehbar ist darüber hinaus, daß sich die Altersstrukturen der weiblichen Beamten in der unteren und den beiden höheren Tarifebenen deutlich unterscheiden: Weibliche Beamte in der unteren Tarifebene sind im Durchschnitt jünger als die in den beiden höheren Tarifebenen.

In der Gruppe der **weiblichen Angestellten** zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Tarifebenen in den Altersstrukturen und im Familienstand. Besonders auffällig ist hier zum einen, daß die Anteile der Frauen in der mittleren Tarifebene von Altersgruppe zu Altersgruppe deutlich sinken, während Frauen in der hohen Tarifebene faktisch ausschließlich zu den beiden höchsten Altersgruppen gehören. Die Anteile der Frauen in der unteren Tarifebene wachsen dagegen bis zum 40. Lebensjahr deutlich an, um dann in etwa konstant zu bleiben.

Naheliegender ist deshalb die Folgerung, daß Frauen in der unteren und in den beiden höheren Tarifebenen - in gewisser Hinsicht - ebenfalls beruflich segregiert sind: In der unteren Tarifebene befindet sich offenbar ein erheblicher Anteil an Frauen, die dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Tarifebene verbleiben, während ein Teil der Frauen aus der mittleren Tarifebene Aufstiegschancen hat (oder wahrnimmt) und nach und nach mit wachsendem Lebensalter in die hohe Tarifebene gelangt.

Bemerkenswert ist dabei allerdings, daß der Aufstieg von Frauen aus der unteren in die höheren Tarifebenen offensichtlich vor allem von Unverheirateten genutzt wird - oder erreicht werden kann. Denn während Frauen aus der unteren Tarifebene zu fast zwei Dritteln verheiratet sind, sind Verheiratete in den beiden höheren Tarifebenen nahezu exotisch - 11 Prozent in der mittleren Tarifebene und 16 Prozent in der hohen. Und das, obwohl weibliche Angestellte in der hohen Tarifebene fast ausschließlich zu den beiden höchsten Altersgruppen gehören und unter den weiblichen Beamten der Anteil an Verheirateten in der hohen Tarifstufe über 70 Prozent liegt.

Wo immer die Ursachen dafür liegen mögen: Die Tatsache, daß in der hohen Tarifebene ohnehin relativ seltene angestellte Frauen zum allergrößten Teil unverheiratet sind, ist ein gleichstellungspolitisch bedeutsamer Fakt, der Erklärungsbedarf signalisiert.



4 Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst

Analysen im Kontext der Gleichstellungsberichterstattung sind unverzichtbar, wenn Orientierungswissen über die Entwicklung gleichstellungspolitischer Konstellationen gewonnen werden und die Wirkung bisheriger gleichstellungspolitischer Maßnahmen abgeschätzt werden soll. Aber entsprechende empirische Analysen sind nicht nur aufwendig, sie beziehen sich zudem auf komplex verursachte Problemlagen, von denen kaum zu erwarten ist, daß sie sich in kurzen Fristen entscheidend verändern. Insofern ist es der Sachlage angemessen, wenn sie periodisch in größeren Zeitintervallen erstellt werden.

Dennoch ist eine laufende Beobachtung der Entwicklung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst wünschenswert, wenn sie einen vergleichsweise geringen Aufwand verlangt und zu interpretierbaren Informationen führt. Grundlagen dafür wurden in der Personalstandsanalyse 2003 auf Basis der laufenden Datenbestände der Personalstandstatistik entwickelt¹². Die nachfolgenden Tabellen beruhen auf dem dort vorgestellten Ansatz und zeigen anhand ausgewählter Indikatoren, wie sich wichtige Parameter der Geschlechterverhältnisse über die Jahre 2003, 2005 und 2007 entwickelt haben.

Tab. 4 enthält eine Vielzahl von Einzeldaten zu den jeweiligen Jahren. Auf ihre Interpretation wird an dieser Stelle verzichtet, da sie sich als Grundlage zur Beantwortung spezifischer Fragestellungen unterschiedlicher Interessenten versteht.

In Tab. 5 findet sich ein aggregierter Überblick über die Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2007. Sie schließt Information sowohl über die Entwicklung der Beschäftigtenzahl als auch des Geschlechterverhältnisses ein.

Aus Tab. 6 schließlich wird ersichtlich, wie sich die tarifliche Positionierung der Geschlechter unter den Beamten im Landesdienst von 2003-2007 entwickelt hat. Sie mußte ggw. auf die Gruppe der Beamten beschränkt bleiben, da entsprechende Entwicklungsanalysen für die Gruppe der Angestellten durch den Übergang vom BAT zum TÖVD unmöglich geworden sind. Sie können erst für die Folgejahre erarbeitet werden.

Insgesamt hat sich der Personalbestand im Kernhaushalt des Landes¹³ seit 2003 deutlich verringert, vgl. Tab. 5. Dabei sank von 2003 bis 2007 das Geschlechterverhältnis von 161 auf 157 Frauen je 100 Männer. Noch immer sind Frauen im Landesdienst also überreprä-

12 Vgl. den UCEF_Report „Gleichstellungsbericht 2003 für Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse einer Personalstandsanalyse“, Rostock, Okt. 2003.

13 In den Tabellen sind darüber hinaus nur Beamte und Angestellte erfaßt. Auszubildende und unter die Kategorie „Sonstige“ fallende Beschäftigung blieben unberücksichtigt.



**Tab. 4: Indikatoren für die laufende Beobachtung
von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2007**

Stand am 30.6.2003

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		16,19	26,03	161	23,3	0,0	5,6	25,5	736
davon	Neueinstellg.****	1,64	2,03	124	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,94	4,76	508	67,1	35,5	3,0	16,7	2.832
	mittl. Tarifebene	2,63	8,81	336	54,1	25,0	10,6	40,6	1.292
	hohe Tarifebene	1,89	1,33	70	-17,4	-33,0	3,5	8,6	173
Beamte									
gesamt		9,18	5,62	61	-24,0	0,0	1,5	12,8	506
davon	Neueinstellg.****	0,42	0,36	84	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,60	1,18	198	33,0	75,1	0,5	12,6	4.967
	mittl. Tarifebene	0,72	0,49	68	-19,1	6,5	3,2	11,3	239
	hohe Tarifebene	0,73	0,25	34	-49,5	-33,6	4,3	13,0	103
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		2,08	5,19	250	42,8	0,0	4,4	14,2	808
davon	Neueinstellg.****	0,31	0,46	148	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,81	1.081	83,1	28,2	4,2	13,3	3.391
	mittl. Tarifebene	0,36	0,32	87	-7,1	-35,0	4,7	13,0	241
	hohe Tarifebene	0,32	0,13	41	-42,0	-59,4	4,1	16,8	169
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		4,94	15,21	308	51,0	0,0	13,6	34,2	775
davon	Neueinstellg.****	0,90	1,21	134	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,08	0,77	958	81,1	19,9	17,5	35,4	1.936
	mittl. Tarifebene	1,55	8,01	518	67,6	11,0	15,3	43,5	1.469
	hohe Tarifebene	0,84	0,95	113	6,2	-29,7	2,6	6,3	273

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.



Tab. 4 - Fortsetzung: Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2007

Stand am 30.6.2005

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		15,09	24,12	160	23,0	0,0	26,17	60,76	371
davon	Neueinstellg.****	1,13	1,09	97	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,85	4,40	516	67,5	36,2	34,04	75,89	1.151
	mittl. Tarifebene	2,38	8,11	341	54,6	25,7	44,87	69,69	529
	hohe Tarifebene	1,71	1,21	71	-17,2	-32,7	30,43	43,26	100
Beamte									
gesamt		9,06	5,70	63	-22,8	0,0	2,03	15,13	468
davon	Neueinstellg.****	0,29	0,18	64	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,54	1,09	203	33,9	73,4	1,30	14,68	2.286
	mittl. Tarifebene	0,78	0,54	69	-18,0	6,2	4,25	12,59	206
	hohe Tarifebene	0,73	0,25	34	-49,0	-34,0	6,43	17,60	94
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		2,02	5,04	249	42,7	0,0	86,17	92,98	269
davon	Neueinstellg.****	0,21	0,33	157	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,70	1.051	82,6	28,0	98,44	96,71	1.033
	mittl. Tarifebene	0,40	0,33	83	-9,3	-36,4	92,75	91,87	82
	hohe Tarifebene	0,27	0,13	50	-33,7	-53,5	73,13	78,20	53
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		4,01	13,38	334	53,9	0,0	50,45	68,04	450
davon	Neueinstellg.****	0,63	0,58	92	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,06	0,61	1.061	82,8	18,8	52,63	93,22	1.880
	mittl. Tarifebene	1,20	7,23	601	71,5	11,4	55,20	72,93	794
	hohe Tarifebene	0,71	0,83	116	7,3	-30,3	38,99	45,40	135

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.



Tab. 4 - Fortsetzung: Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2007

Stand am 30.6.2007

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		14,47	22,77	157	22,3	0,0	28,78	63,04	345
davon	Neueinstellg.****	0,49	0,51	104	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,77	3,76	490	66,1	35,8	32,72	72,98	1.092
	mittl. Tarifebene	2,92	5,68	194	32,1	8,0	49,73	63,84	250
	hohe Tarifebene	1,08	0,61	56	-28,2	-41,3	20,61	34,82	95
Beamte									
gesamt		8,83	5,71	65	-21,4	0,0	3,77	20,81	357
davon	Neueinstellg.****	0,13	0,09	71	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,49	1,01	205	34,4	71,1	1,02	18,79	3.780
	mittl. Tarifebene	0,83	0,60	72	-16,2	6,7	8,55	17,53	148
	hohe Tarifebene	0,74	0,27	37	-46,3	-31,6	10,77	26,37	90
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		3,03	5,74	190	31,0	0,0	81,66	88,84	206
davon	Neueinstellg.****	0,29	0,27	94	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,64	1.017	82,1	39,0	92,66	93,43	1.026
	mittl. Tarifebene	0,84	0,57	68	-19,4	-38,4	80,38	88,56	74
	hohe Tarifebene	0,10	0,05	50	-33,3	-49,1	79	84	53
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		2,61	11,31	433	62,5	0,0	51,99	71,27	593
davon	Neueinstellg.****	0,08	0,15	200	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,02	0,12	682	74,4	7,4	35,29	78,45	1.517
	mittl. Tarifebene	1,25	4,52	361	56,6	-3,6	56,43	66,87	428
	hohe Tarifebene	0,24	0,28	118	8,4	-33,3	26,78	34,28	152

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.


Tab. 5: Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2007

	Personal insgesamt		Beamte		Angestellte/ ohne Bild.min.*		Angestellte/ Bild.min.**	
	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.
Entwicklung der Beschäftigtenzahl								
2003	42,22	-	14,80	-	7,27	-	20,15	-
2005	39,21	-7,1	14,76	-0,3	7,06	-2,8	17,39	-13,7
2007	37,24	-5,0	14,54	-1,5	8,77	24,2	13,92	-19,9
Entwicklung des Geschlechterverhältnisses								
2003	161	-	61	-	250	-	308	-
2005	160	-0,6	63	3,3	250	0,0	334	8,4
2007	157	-1,9	65	3,2	189	-24,4	433	29,6

* Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums

** Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums

Tab. 6: Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter - Personal im Landesdienst 2003-2007

	Entwicklung des Geschlechterverhältnisses - Beamte					
	untere Tarifebene		mittlere Tarifebene		hohe Tarifebene	
	GV	proz. Veränd.	GV	proz. Veränd.	GV	proz. Veränd.
2003	198	-	68	-	34	-
2005	203	2,5	69	1,5	34	0,0
2007	205	1,0	72	4,3	37	8,8



sentiert, das Geschlechterverhältnis veränderte sich aber mit der Reduzierung des Personalbestandes zu ihren Ungunsten.

Deutlich schwächer als in der Gesamtheit des Personalbestandes sank die Zahl der Beamten. Dabei wuchs das Geschlechterverhältnis von 61 im Jahr 2003 auf inzwischen 65 leicht an. Aber auch damit ist die Gruppe der Beamten noch weit von der Geschlechterparität entfernt.

Die Zahl der Angestellten außerhalb der nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums sank von 2003 zu 2005 zunächst, um dann wieder deutlich zu wachsen. Das Wachstum der Gruppe ging einher mit einem starken Abfall des Geschlechterverhältnisses - es sank von 250 auf 189 Frauen je 100 Männer.

Umgekehrt verlief die Entwicklung in der Gruppe der Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums: Kräftige Rückgänge der Beschäftigtenzahlen fallen hier mit einem sehr starken Anwachsen des Geschlechterverhältnisses zusammen - es wuchs um mehr als ein Drittel von 308 auf 433 Frauen je 100 Männer.

Bemerkenswert ist noch die Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter in der Gruppe der Beamten: Hier wuchs in jeder der drei (ausgewählten) Tarifebenen das Geschlechterverhältnis an. Die zweijährlichen Anstiege des Geschlechterverhältnisses in der gesamten Gruppe (jeweils etwas über 3 Prozent) machen sich also in jeder der Tarifebenen bemerkbar. Allerdings wuchs das Geschlechterverhältnis in der unteren Tarifebene durchgängig schwächer als in der Gruppe insgesamt. Das war von 2003 zu 2005 auch in den beiden höheren Tarifebenen der Fall. Von 2005 zu 2007 wuchs dann allerdings das Geschlechterverhältnis in der mittleren und in der hohen Tarifebene überdurchschnittlich an - besonders stark in der hohen Tarifebene (8,8 Prozent Wachstum gegenüber 3,2 Prozent in der Gruppe insgesamt).

In den letzten Jahren wurde demnach unter den Beamten vorhandene Geschlechterdisparitäten, die zu Lasten der Frauen gingen, etwas abgeschwächt. Das ist zunächst ein positiver Fakt. Allerdings bleibt zu berücksichtigen, daß das Niveau der Geschlechterunterschiede noch immer hoch ist. Gezielte gleichstellungspolitische Intervention ist insofern auch in dieser Beschäftigtengruppe alles andere als überflüssig geworden.



5 Zusammenfassung

Die hier vorgelegten Untersuchungen auf Basis von Daten der Personalstandsstatistik 2007 sind Bestandteil der vor einigen Jahren neu konzipierten Gleichstellungsbericht-erstattung des Landes. Sie entstanden im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauf-tragen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die Analysen zielen auf eine differenzierte empirische Beschreibung gleichstellungs- politisch relevanter Strukturen der Landesbediensteten und auf die Schaffung von Grundlagen für periodische Entwicklungsanalysen.

Als Datenbasis standen fast 47.000 anonymisierte Einzeldatensätze für das Personal im Kernhaushalt des Landesdienstes (Stichtag 30.6.2007) zur Verfügung. Anonymisierung der Daten, Beschränkung der Zahl der Variablen auf ein Minimum und die grobe Skalie- rung der Variablen gewährleisteten, daß eine Re-Identifikation einzelner Personen zwei- felsfrei verhindert wird. Gleichstellungspolitische Erkenntnisinteressen hätten die Nutzung von mehr und von differenzierter skalierten Variablen wünschenswert gemacht, stießen aber auf unbedingt zu respektierende datenschutzrechtliche Grenzen.

Im Ergebnis der Analysen läßt sich festhalten:

- a) Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer. Doch die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen der Beamten und der Angestellten erheblich. Unter den Beamten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, Angestellte sind dagegen vorwiegend weiblich. Besonders stark feminisiert sind die nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums.
- b) Insgesamt hat sich der Personalbestand im Kernhaushalt des Landes seit 2003 deutlich verringert. Dabei sank das Geschlechterverhältnis leicht. Noch immer sind Frauen im Landesdienst also überrepräsentiert, das Geschlechterverhältnis veränderte sich aber mit der Reduzierung des Personalbestandes zu ihren Ungunsten. Eine Ausnahme davon sind die nachgeordneten Bereiche des Bil- dungsministeriums.
- c) In den letzten Jahren wirkten Neueinstellungen schrittweise zugunsten männ- licher Beschäftigter. Die durch Neueinstellungen bewirkten Veränderungen der Geschlechterproportionen erfolgte in verschiedenen Beschäftigtengruppen aber unterschiedlich stark und in unterschiedlicher Richtung. Bei den Beamten ging die Veränderung kurzzeitig in Richtung „mehr Frauen“ und schlug dann wieder in Richtung „mehr Männer“ um, unter den Angestellten ging die Entwicklung in Richtung „mehr Männer“.



- d) Die Altersstrukturen des männlichen und des weiblichen Personals insgesamt unterscheiden sich kaum voneinander. Dagegen sind im Landesdienst beschäftigte Frauen häufiger verheiratet als ihre männlichen Kollegen. Allerdings haben sich die entsprechenden Proportionen bei Männern und Frauen in den letzten Jahren stärker angeglichen, da der Anteil der Verheirateten in beiden Geschlechtergruppen zum Teil sehr kräftig zurückging.
- e) Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, wobei Teilzeitarbeit vorrangig unter Angestellten erfolgt und in dieser Gruppe die große Mehrheit betrifft. Obwohl sich durch generelle Teilzeitregelungen auch ein erheblicher Teil der Männer in Teilzeit befindet, überwiegen Frauen in Teilzeitverhältnissen. Unter den Beamten wählen die relativ wenigen Männer, die in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.
- f) Analysen von Geschlechterunterschieden in der tariflichen Eingruppierung verlangen Differenzierungen nach Status und Aufgabenbereichen. Ansonsten werden Unterschiede nivelliert, die aus gleichstellungspolitischer Sicht von Bedeutung sind. Generell verweisen die Analysen auf eine ausgeprägte berufliche bzw. aufgabenbezogene Segregation zwischen den Geschlechtern, die mit starken Disproportionen in der tariflichen Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter einhergehen.
- g) Tarifliche Disproportionen zwischen Männern und Frauen im Landesdienst sind im Kern durch fünf Sachverhalte bestimmt:

Erstens sind Frauen in den höheren Tarifstufen generell umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Tarifstufe ist.

Zweitens sind Frauen in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich niedrig oder relativ niedrig eingestuft sind - und zwar umso stärker, je niedriger die Tarifstufe ist.

Drittens ist letzteres in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, extrem ausgeprägt.

Viertens ist der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen.

Fünftens gibt es erstmalig Hinweise darauf, daß der Familienstand „verheiratet“ für weibliche Angestellten aus der unteren Tarifebene - im Unterschied zu weiblichen Beamten - als Aufstiegsbarriere wirken könnte.



- h) Frauen in der unteren und in den beiden höheren Tarifebenen sind in gewisser Hinsicht ebenfalls beruflich segregiert. In der unteren Tarifebene befindet sich ein erheblicher Anteil an Frauen, die offenbar dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Tarifebene verbleiben, während ein Teil der Frauen aus der mittleren Tarifebene mit wachsendem Lebensalter in die hohe Tarifebene gelangt.
- i) In den letzten Jahren wurden unter den Beamten vorhandene Geschlechterdisparitäten in der tariflichen Positionierung, die zu Lasten der Frauen gingen, etwas abgeschwächt. Allerdings bleibt zu berücksichtigen, daß das Niveau der Geschlechterunterschiede noch immer hoch ist.

Im Fazit verweisen die Analysen nach wie vor auf gravierende geschlechtsbezogene Unterschiede in den Strukturen des Landesdienstes, erlauben aber kaum Aussagen über deren Ursachen. Das ist durch Grenzen bedingt, die mit der Datenbasis „Personalstandsstatistik“ grundsätzlich gegeben sind und aus Gründen des Datenschutzes weiter verengt werden.

Die Frage nach Ursachen und Reproduktionsmechanismen dieser Unterschiede ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive aber von solchem Gewicht, daß ihr durch weiterführende Analysen nachgegangen werden sollte, die der Komplexität und Differenziertheit des Problems gerecht werden können. Denn wie die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung belegen, ist gezielte gleichstellungspolitische Intervention in keiner der Beschäftigtengruppen überflüssig geworden.

Unser Leistungsspektrum

**Sozial- und Gesundheitsforschung,
Marktstudien und Meinungsforschung,
Prognosen und projektbegleitende Forschung,
repräsentative und explorative Befragungen, statistische Analysen,**

**Beratung und Begleitung bei der praktischen Umsetzung
der Ergebnisse.**

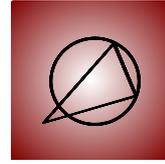
UCEF

**Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung GmbH
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock**

**Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de**

Analysen & Reports

UCEF



**Gleichstellungsbericht 2009
für Mecklenburg-Vorpommern**

Ergebnisse einer Personalstandsanalyse

November 2009

© UCEF GmbH, Rostock 2009.

UCEF GmbH
Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock

Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de

Lizenz- und Nutzungsbestimmungen

Die UCEF-Studie "Gleichstellungsbericht 2009 für Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse einer Personalstandsanalyse" entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die Auftraggeberin ist berechtigt, die Studie nach Gutdünken zu nutzen. Das Urheberrecht an der Studie verbleibt bei UCEF.

Sofern Ergebnisse der Studie öffentlich genutzt werden, ist der Urheber in geeigneter Form kenntlich zu machen. Diese Bestimmung gilt in gleicher Weise für einzelne Teile der Analyse, eingeschlossen Tabellen, Abbildungen usw.

Rostock, November 2009

Dr. Karl-Otto Richter
Geschäftsführer



Inhalt

	Seite
Resümee	i
1 Zielsetzung	1
2 Datenbasis und Methodik	2
3 Ergebnisse	
3.1 Geschlechterstrukturen der Landesbediensteten	7
3.2 Geschlechterstrukturen nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses	9
3.3 Altersverteilung und Familienstand nach Geschlecht	11
3.4 Teilzeitbeschäftigung	14
3.5 Tarifliche Einstufungen	
3.5.1 Vorbemerkung	16
3.5.2 Tarifliche Einstufungen nach Statusgruppen und Aufgabenbereichen	17
3.5.3 Geschlechterunterschiede in Tarifebenen	22
3.5.4 Weibliche Beschäftigte in verschiedenen Tarifebenen	25
4 Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst	28
5 Zusammenfassung	36



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Geschlechterstruktur des Personals insgesamt	7
Abb. 2:	Geschlechterstruktur nach Status und Aufgabenbereichen	8
Abb. 3:	Landesbedienstete nach Dauer der Beschäftigung	9
Abb. 4:	Geschlechterstruktur nach Dauer der Beschäftigung	10
Abb. 5:	Altersstrukturen der Landesbediensteten nach Geschlecht	11
Abb. 6:	Familienstand der Landesbediensteten nach Alter und Geschlecht	12
Abb. 7:	Familienstand nach Alter, Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen	13
Abb. 8:	Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	14
Abb. 9:	Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen	15
Abb. 10:	Tarifliche Einstufung der Beamten nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	19
Abb. 11:	Tarifliche Einstufung der Angestellten (ohne nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	20
Abb. 12:	Tarifliche Einstufung der Angestellten (nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex	21
Abb. 13:	Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen	23
Abb. 14:	Altersstruktur und Familienstand in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen	24
Abb. 15:	Strukturmerkmale weiblicher Beschäftigter in unterschiedlichen Tarifebenen	26

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Struktur der für die Gleichstellungsberichterstattung genutzten personenbezogenen Datenbestände aus der Personalstandsstatistik	3
Tab. 2:	Zusammenfassung von Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu Tarifstufen	4
Tab. 3:	Überblick über Datenbestände mit und ohne Information über die Zuordnung zu Tarifstufen - nach Statusgruppen (Stand 30.6.2003)	5
Tab. 4:	Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst	29
Tab. 5:	Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2007	33
Tab. 6:	Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter - Personal im Landesdienst 2003-2007	34



Resümee

1. Die hier vorgelegten Untersuchungen auf Basis von Daten der Personalstandstatistik 2009 sind Bestandteil der Gleichstellungsberichterstattung des Landes. Sie entstanden im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
2. Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer. Die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen der Beamten und der Angestellten erheblich. Unter den Beamten sind Frauen nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, Angestellte sind dagegen vorwiegend weiblich.
3. Generell verweisen die Analysen auf eine ausgeprägte berufliche bzw. aufgabenbezogene Segregation zwischen den Geschlechtern, die mit starken Disproportionen in der tariflichen Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter einhergehen.
4. Geschlechterunterschiede in der tariflichen Eingruppierung werden vor allem in folgenden Sachverhalten deutlich:
 - a) Frauen sind in den höheren Tarifstufen generell umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Tarifstufe ist.
 - b) Frauen sind in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich (relativ) niedrig eingestuft sind - umso stärker, je niedriger die Tarifstufe ist.
 - c) Letzteres ist extrem ausgeprägt in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören.
 - d) Der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ist ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen.
 - e) Seit 2005 gibt es Hinweise darauf, daß der Familienstand „verheiratet“ für weibliche Angestellten aus der unteren Tarifebene - im Unterschied zu weiblichen Beamten - als Aufstiegsbarriere wirken könnte.
5. Die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung belegen, daß gezielte gleichstellungspolitische Intervention alles andere als überflüssig geworden ist.
6. Die Erfahrungen aus den Personalstandsanalysen 2003 bis 2009 erlauben folgende Empfehlungen:



- a) Die Analysen selbst sollten beibehalten und ggf. sogar ausgeweitet werden,
- b) die auf den Personalstandsanalysen gegründete Berichterstattung sollte grundsätzlich auf Entwicklungsanalysen ausgerichtet werden,
- c) aus forschungsökonomischen Gründen empfiehlt sich, das Format der Reports zu „verschlanken“.



1 Zielsetzung

Die Analyse von Daten der Personalstandsstatistik 2009 des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist einer der Bestandteile der vor einigen Jahren neu konzipierten Gleichstellungsberichterstattung des Landes¹. Sie entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die hier vorgelegten Untersuchungen zielen *erstens* auf eine differenzierte, empirisch valide Beschreibung von Struktur- und Dienstmerkmalen der Landesbediensteten, die, soweit bisherige Erfahrungen lehren, prinzipiell von gleichstellungspolitischem Interesse sind. Die Analyseergebnisse haben zwangsläufig weitgehend *beschreibenden* Charakter und zeichnen ein *stichtagsbezogenes* Bild der aktuellen Situation. Zugleich aber gehen sie über bloße Beschreibungen hinaus, denn die Ansätze für die Strukturanalysen und für die Analyse von Zusammenhängen zwischen Strukturmerkmalen wurden so gewählt, daß gleichstellungspolitisch relevante Problemlagen erkennbar und Hinweise auf mögliche Ursachen erschlossen werden.

Zweitens war mit den Analysen der Personalstandsstatistik 2003 die Grundlage für gleichartige Analysen zu legen, die periodisch wiederholt werden und Voraussetzungen für entsprechende *Entwicklungsanalysen* sind.

Bedingung dafür war *drittens* die Erschließung und Aufbereitung der laufenden Personalstandsstatistik. Konkret ging es zum einen darum, die Datenbestände so zu operationalisieren, daß Standards für die Struktur- und Dienstmerkmale geschaffen werden, die jeweils in die Analysen einzubeziehen sind. Zum anderen war zu sichern, daß Analysen zu unterschiedlichen Stichtagsdaten miteinander verkoppelt werden können. Daß dabei datenschutzrechtlichen Anforderungen höchste Priorität zukam, versteht sich von selbst. Analytisches wie gleichstellungspolitisch begründetes Interesse an möglichst differenzierten Daten mußte deshalb an datenschutzrechtliche Grenzen stoßen, die unbedingt zu respektieren waren.

Viertens zielen die Analysen auf empirisch begründete Handlungsempfehlungen für all jene, die in Politik und Verwaltung des Landes gleichstellungspolitische Anliegen verfolgen oder aber mit solchen Anliegen konfrontiert sind. Zugleich liefern sie Orientierungen für weiterführende Analysen, die vom Ansatz her erlauben, Ursachen und Reproduktionsmechanismen gleichstellungspolitisch relevanter Problemlagen zu erfassen.

¹ Vorarbeiten dazu erfolgten im Rahmen des Projektes „Konzeptionelle Überlegungen zur Gleichstellungsberichterstattung“ (UCEF, Rostock 2001) im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.



2 Datenbasis und Methodik

Für die Analysen im Rahmen der hier vorgelegten Untersuchung standen Daten der Personalstandstatistik (Stichtag 30.6.2009) als personenbezogene, anonymisierte Einzeldatensätze zur Verfügung. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf das Personal im *Kernhaushalt* des Landesdienstes und umfassen knapp 45.600 Datensätze.

Der Zugang zu den Daten implizierte datenschutzrechtliche Anforderungen an die für die Analysen bereitzustellenden Datensätze, durch die eine Re-Identifikation einzelner Personen zweifelsfrei verhindert wird. Aus den vorhandenen Datenbeständen der Personalstandstatistik waren deshalb nur solche Personen- bzw. Dienstmerkmale als Variable in die Analysen einzubeziehen, die dieser Bedingung genügen.

Das hatte erstens zur Konsequenz, die *Zahl der Variablen auf ein Minimum* zu beschränken. Zweitens war die *Skalierung der Variablen so grob* zu wählen, daß auch bei Kombination aller Variabler nicht auf Einzelpersonen zu schließen ist. Aus diesem Grunde wurde beispielsweise die Variable „Aufgabenbereich“ so grob skaliert, daß hier nur zwischen den „nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums“² und den „übrigen Bereichen“ des Landesdienstes unterschieden werden kann. Diese Differenzierung der Aufgabenbereiche begründet sich zum einen aus der Tatsache, daß in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums besonders viele Frauen beschäftigt sind. Zum anderen unterliegt die große Gruppe der Lehrer(innen) den besonderen Regelungen des Lehrpersonalbegriffes.

Gleichstellungspolitische Erkenntnisinteressen hätten u.a. eine stärkere Aufgliederung der Aufgabenbereiche wünschenswert gemacht, stießen aber auf zu respektierende datenschutzrechtliche Grenzen. Wie weiter unten näher erklärt, erfolgten erhebliche Vergrößerungen auch bei der Skalierung der Vergütungs- und Besoldungsstufen.

In Tab. 1 finden sich die Variablen (und ihre Skalierung), die in die Analysen auf Grundlage der Personalstandstatistik einbezogen wurden. Auf ausführlichere Erläuterungen dazu kann hier verzichtet werden.

Angemerkt sei aber erstens, daß die Kategorie „Sonstige“ in der Variablen „Art des Dienstverhältnisses“ sehr unterschiedliche Beschäftigtengruppen umfaßt und deshalb aus den Analysen ausgeblendet blieb. Eine solche „Sammelgruppe“ wurde aus zwei Gründen erforderlich: Zum einen umfaßt sie fest eingestellte, aber kleine Beschäftigtengruppen wie die der „Arbeiter(innen)“. Ihre Gesamtzahl ist so gering, daß sie schon aus datenschutzrechtlichen Gründen in einer größeren Gruppe aufgehen mußten. Zum ande-

² Alle Beschäftigten des Bildungsministeriums ohne das Stammhaus selbst. Neben den Schulen und den Schulämtern sind hier u.a. die Universitäten, Landesarchive usw. eingeschlossen.



Tab. 1: Struktur der für die Gleichstellungsberichterstattung genutzten personenbezogenen Datenbestände aus der Personalstandsstatistik

Variable	Skalierung
Bezugsdatum Datensatz	Stichtag 30.6.2007
Alter	1 - unter 30 2 - 30 bis unter 40 Jahre 3 - 40 bis unter 50 Jahre 4 - 50 Jahre und älter
Geschlecht	1 - männlich 2 - weiblich
Familienstand	1 - verheiratet ³ 2 - sonstige
Art des Dienstverhältnisses	1 - Angestellte 2 - Beamte 3 - in Ausbildung (ohne Differenzierung nach Statusgruppen) 4 - Sonstige ⁴
Einstufung	siehe Tabelle 2
Aufgabenbereich	1 - Bildungsministerium (nur nachgeordnete Bereiche) 2 - Sonstige Bereiche
Umfang des Dienstverhältnisses	Anteil an der Vollarbeitszeit
Dauer des Dienstverhältnisses	1 - kurzzeitig (unter 3 Jahre) 2 - mittlere Dauer (3 bis unter 6 Jahre) 3 - langfristig (ab 6 Jahre)

ren fallen unter die Gruppe „Sonstige“ all jene Personen, die vor dem Ausscheiden aus dem Beschäftigtenverhältnis stehen (Altersteilzeit, Vorruhestand ...) bzw. sehr flexibel (wiss. Hilfskräfte, Praktikanten ...) oder nur zeitweilig (Referendare ...) beschäftigt sind.

Zweitens wurden die Vergütungs- und Besoldungsgruppen in zum Teil stark vergrößerte „Tarifstufen“ überführt, vgl. Tab. 2. Grundlage für die Bildung der Tarifstufen waren Analysen der Verteilung des gesamten männlichen und weiblichen Personals auf die einzelnen Vergütungsgruppen bzw. auf die Besoldungsgruppen. Kriterium für die Zusammenfassungen von Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen zu Tarifstufen war dabei

³ Der Familienstand „verheiratet“ wurde über den Familienzuschlag bzw. den Ortszuschlag codiert.

⁴ Arbeiter, Altersteilzeit, Vorruhestand, Referendare, wiss. Hilfskräfte...



Tab. 2: Zusammenfassung von Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu Tarifstufen 2009

Angestellte		Beamte		
Tarifstufen	Vergütungsgruppen	Dienstebene	Tarifstufen	Besoldungsgruppen
1	1-4	Einfacher Dienst	ED	ED gesamt
2	5	Mittlerer Dienst	MD1	A5mD-A6
3	6		MD2	A7
4	7-8		MD3	A8
5	9		MD4	A9mD
6	10	Gehobener Dienst	GD1	A9gD
7	11		GD2	A10
8	12		GD3	A11
9	13		GD4	A12
10	13Ü		GD5	A13gD-A16gD
11	14	Höherer Dienst	HD1	A13hD
12	15		HD2	A14
13	15Ü		HD3	A15
			HD4	A16

primär, daß in jeder der Tarifstufen eine genügend große Zahl von männlichen bzw. weiblichen Beschäftigten vorhanden ist. Zugleich waren bei der Bildung der Tarifstufen Sachverhalte zu berücksichtigen, die gleichstellungspolitisch relevant sind⁵.

Durch den Übergang vom BAT zum TV-L ergab sich die Notwendigkeit, die Tarifstufen für Angestellte ab 2007 neu zu definieren. Auf die Gruppe der Angestellten bezogene Analysen der Tarifstufen im Jahr 2005 und der Vergütungsgruppen im Jahr 2007 zeigte, daß die alte Strukturierung, die gleiche Tarifstufen wie bei den Beamten beinhaltete, nicht mehr anwendbar ist. Das bedeutet zum einen, daß Tarifanalysen für die Gesamtheit der Angestellten und Beamten nicht mehr möglich sind. Jede Beschäftigtengruppe kann also nur für sich betrachtet werden. Zum anderen sind Analysen zur Höherstufung, Umstufung und ggf. Rückstufung für Angestellte erst wieder in den Folgejahren möglich.

Verzichtet wurde auf die Differenzierung von Tarifstufen für die Beschäftigten im Ein-

⁵ So waren beispielsweise die „Grenztarife“ zwischen Gehobenem und Höherem Dienst zu berücksichtigen.



fachen Dienst. Gleiches gilt für die B-Besoldungsgruppen, für Richter und für weitere Tarifgruppen etwa in der Wissenschaft. Zum Teil sind die Beschäftigtenzahlen hier generell zu gering, zum Teil sind Frauen in diesen Gruppen so schwach vertreten, daß die Berücksichtigung dieser Tarifstufen an datenschutzrechtliche Grenzen stieß und zumindest auch in näherer Zukunft an diese Grenzen stoßen wird. Für diese Gruppen steht also überhaupt keine Information über ihre Einordnung in Vergütungs- oder Besoldungsgruppen zur Verfügung. Ohne Zuordnung zu Tarifstufen blieben darüber hinaus Sonderverträge, die tariflichen Einstufungen von Nachwuchskräften, von Praktikanten usw. Auch hier waren die entsprechenden Gruppen zu klein.

Einen Überblick über die vorhandenen Datenbestände mit und ohne Information über die tarifliche Eingruppierung nach Statusgruppen liefert Tab. 3.

Tab. 3: Überblick über Datenbestände mit und ohne Information über die Zuordnung zu Tarifstufen - nach Statusgruppen (Stand 30.6.)

Status- gruppe	Zuordnung zu Tarifstufen				Gesamt
	vorhanden		ohne		
	abs.	abs.	Prozent		
Angestellte	2003	27.216	201	0,7	27.417
	2005	24.278	174	0,7	24.452
	2007	22.559	137	0,6	22.696
	2009	20.990	148	0,7	21.138
Beamte	2003	13.124	1.678	11,3	14.802
	2005	13.150	1.605	10,9	14.755
	2007	13.004	1.532	10,5	14.536
	2009	12.742	1.483	10,4	14.225
in Ausbildung	2003	0	1.625	100,0	1.625
	2005	0	1.194	100,0	1.194
	2007	0	1.158	100,0	1.158
	2009	0	1.146	100,0	1.146
Sonstige	2003	1.387	6.120	81,5	7.507
	2005	2.226	5.426	70,9	7.652
	2007	4.419	3.922	47,0	8.341
	2009	4.751	4.313	47,6	9.064
Gesamt	2003	41.727	9.624		51.351
	2005	39.654	8.399		48.053
	2007	39.982	6.749		46.731
	2009	39.982	7.090		45.573



Insgesamt liegen demnach 2009 für knapp 21.000 Angestellte und gut 12.700 Beamte Tarifinformationen vor. Lediglich 148 Angestellte sind so eingestuft, daß sie hier nicht berücksichtigt werden (Sonderverträge ...). Bei den Beamten liegt dieser Anteil mit fast 1.500 deutlich höher. Das ist insofern nachvollziehbar, als das Personal in bestimmten Besoldungsgruppen hier ausgeblendet bleibt und in hier nicht berücksichtigten hohen Tarifgruppen in aller Regel verbeamtet ist. Auf Informationen über die Vergütung von Auszubildenden wurde ebenfalls verzichtet. Für einen Teil des in der „Sammelgruppe Sonstige“ gruppierten Personals liegen zwar Tarifinformationen vor, die Gruppe selbst wird hier aber nicht als eigene Gruppe analysiert.

Analysen der tariflichen Eingruppierung des Personals beziehen sich hier somit ausschließlich auf Angestellte in den Vergütungsgruppen des TV-L sowie auf Beamte in den Besoldungsgruppen des Einfachen Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A16. Wenn anschließend bei Beamten von der höchsten Tarifstufe im Höheren Dienst die Rede ist, ist damit also die Tarifstufe HD4 gemeint, d.h. die Besoldungsgruppe A16. Die über die Besoldungsgruppe A16 hinausführenden Tarifstufen bleiben außer Betracht.

Methodische Erläuterungen lassen sich an dieser Stelle kurz fassen. Die Art der für die Analysen zur Verfügung stehenden Variablen und vor allem ihre Skalierung lassen die Nutzung komplexer statistischer Analyseverfahren nicht zu, so daß sich die methodischen Anforderungen in Grenzen halten und die jeweiligen Analyseschritte ohne besondere Schwierigkeiten nachvollziehbar sein dürften.

Einzuführen sind jedoch zwei Maße für die Quantifizierung von Geschlechterproportionen, die in den folgenden Analysen häufiger genutzt werden. Das ist zum einen die Maßzahl „Geschlechterverhältnis“ für eine - wie auch immer bestimmte - Beschäftigtengruppe. Sie ist definiert als die Zahl der in dieser Gruppe beschäftigten Frauen je 100 ebenfalls in dieser Gruppe beschäftigten Männer. Ein Geschlechterverhältnis von 100 bedeutet also Geschlechterparität, ein Geschlechterverhältnis von 250, daß in dieser Gruppe 250 weibliche Beschäftigte auf 100 männliche Beschäftigte kommen, usw. usf.

Eine weitere, hier eingeführte Maßzahl ist der „Repräsentationsindex“. Konkret ist der Repräsentationsindex ein Maß dafür, wie stark z.B. Frauen etwa in einer Tarifstufe über- oder unterrepräsentiert sind, gemessen am Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Beschäftigten. Ist der Repräsentationsindex gleich Null, sind Frauen, um bei dem Beispiel zu bleiben, in dieser Tarifstufe anteilig so stark vertreten wie in der Gesamtheit. Hat er einen Wert von beispielsweise -30 Prozent, sind Frauen in dieser Tarifstufe - gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten - um 30 Prozent unterrepräsentiert, liegt er bei +30 Prozent, sind sie entsprechend überrepräsentiert⁶.

⁶ Ist der Anteil einer Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten G_0 und z.B. in einer Tarifstufe G_t , berechnet sich der Repräsentationsindex aus $RI = 100 \cdot (G_t - G_0) / G_0$.



3 Ergebnisse

3.1 Geschlechterstrukturen der Landesbediensteten

Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer.

Gut 59 Prozent des Personals sind weiblich. Das Geschlechterverhältnis liegt etwas über 146, d.h. je 100 Männer gibt es fast 146 Frauen im Landesdienst.

Die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen erheblich.

Frauen im Angestelltenverhältnis stellen 35 Prozent des Personals, Männer im Angestelltenverhältnis 12 Prozent. Dagegen sind 19 Prozent des Personals männliche Beamte und gut 12 Prozent weibliche Beamte. Noch drastischer kommen diese Unterschiede in den Zahlen für das Geschlechterverhältnis zum Ausdruck: Je 100 Männer im Angestelltenverhältnis gibt es 293 Frauen in der gleichen Statusgruppe, während das Geschlechterverhältnis in der Statusgruppe der Beamten bei knapp 67 Frauen je 100 Männer liegt.

Die Unterschiede in den Geschlechterproportionen des Personals insgesamt resultieren insbesondere aus den stark feminisierten nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums. Im übrigen Landesdienst sind die Geschlechterproportionen nahezu ausgewogen - soweit es die Anzahl an Beschäftigten beider Geschlechter betrifft.

In den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums liegt das Geschlechterverhältnis bei 373, in den sonstigen Bereichen des Landesdienstes sind Frauen sogar leicht unterrepräsentiert. Das Geschlechterverhältnis ist hier 98.

Abb. 1: Geschlechterstruktur des Personals insgesamt

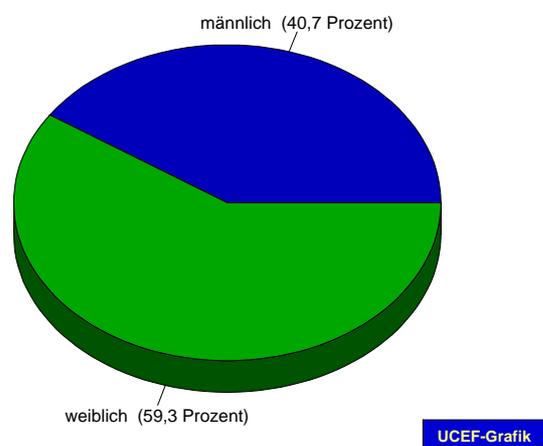
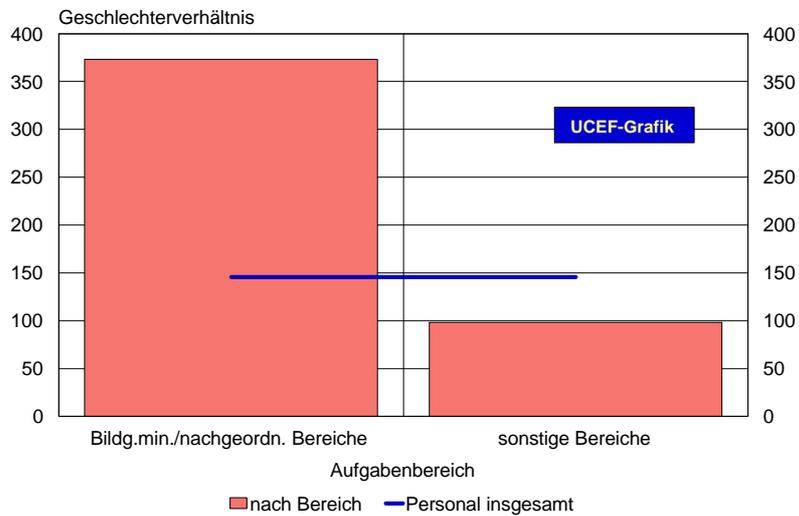
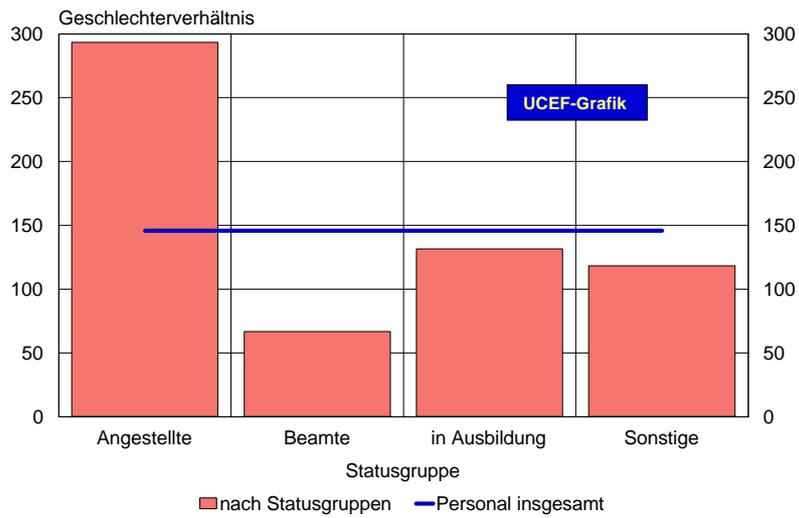
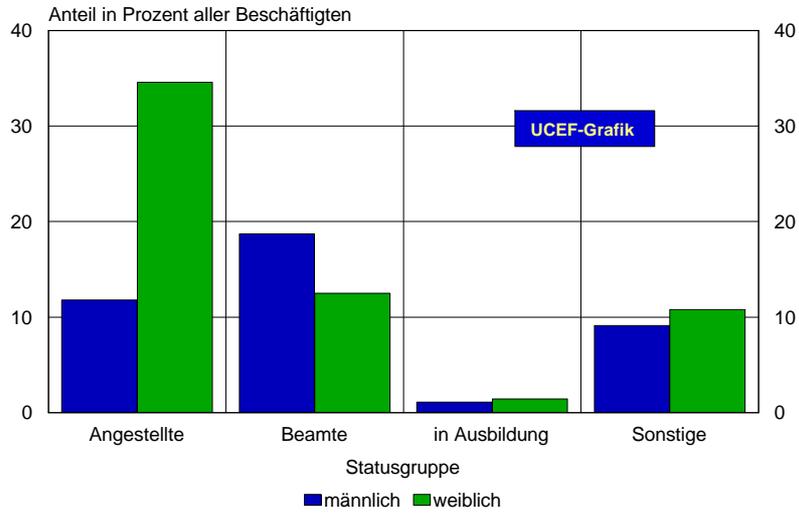




Abb. 2: Geschlechterstruktur nach Status und Aufgabenbereichen



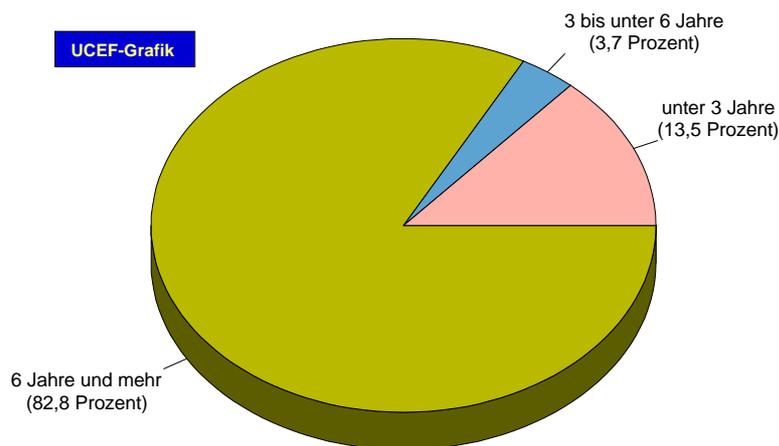


3.2 Geschlechterstrukturen nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Die große Mehrheit des Personals ist seit mindestens 6 Jahren im Landesdienst beschäftigt. Lässt man die Auszubildenden und die Gruppe der „Sonstigen“ außer Betracht⁷, wurden Neueinstellungen in den letzten drei Jahren bei den Angestellten etwas häufiger als in der vorangegangenen Dreijahresperiode vorgenommen, bei den Beamten etwas seltener⁸.

Der Anteil der mindestens seit 6 Jahren im Landesdienst stehenden Beschäftigten liegt bei 83 Prozent des gesamten Personals. Weitere 4 Prozent wurden in den letzten drei Jahren eingestellt.

Abb. 3: Landesbedienstete nach Dauer der Beschäftigung (ohne Auszubildende und „Sonstige“)

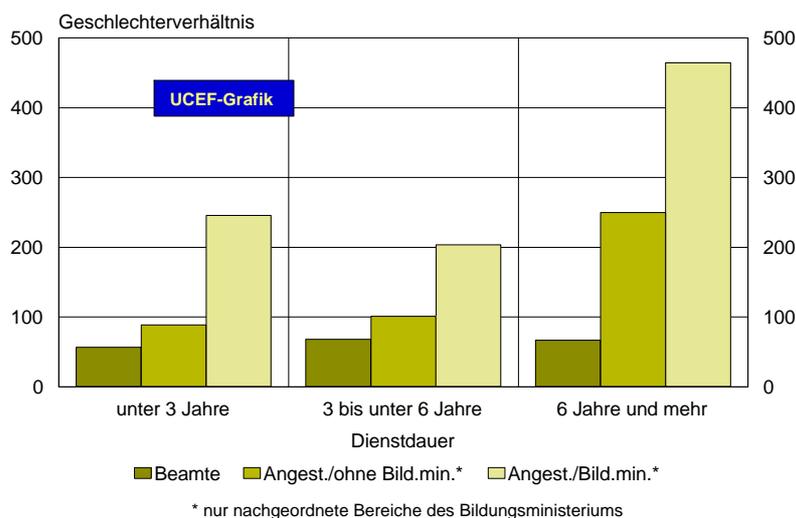
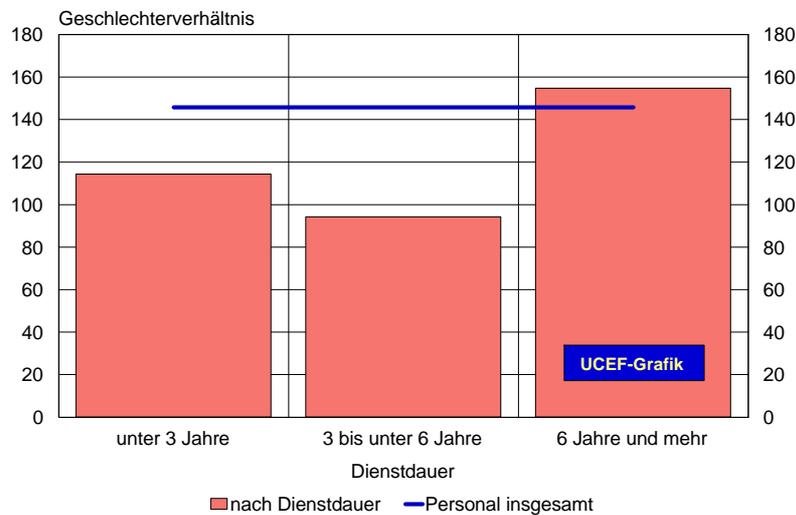


Das Geschlechterverhältnis im Personalbestand insgesamt veränderte sich über die letzten beiden Dreijahresperioden schrittweise zugunsten männlicher Beschäftigter. Unter den Neueingestellten sind Frauen nur noch geringfügig stärker als Männer vertreten.

Unter den seit mehr als 6 Jahren Beschäftigten liegt das Geschlechterverhältnis bei 155 Frauen je 100 Männer. Bei den in den letzten drei bis sechs Jahren Eingestellten sank es auf 94, stieg aber bei dem in den letzten drei Jahren neueingestellten Personal wieder auf etwas über 114.

⁷ Das ist hier, soweit von Neueinstellungen die Rede ist, durchgängig der Fall.

⁸ Neueinstellungen erfolgten trotz insgesamt schrumpfenden Personalbestandes. Vermutlich spielt dabei insbesondere der Ersatz von Beschäftigten eine Rolle, die aus Alters- oder anderen Gründen aus dem Landesdienst ausgeschieden sind.


Abb. 4: Geschlechterstruktur nach Dauer der Beschäftigung


Die mit Neueinstellungen einhergehende Veränderung des Geschlechterverhältnisses erfolgte in verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich stark und in unterschiedlicher Richtung. Bei den Beamten ging die Veränderung kurzzeitig in Richtung „mehr Frauen“, in den letzten 3 Jahren wieder in Richtung „mehr Männer“, unter den Angestellten in Richtung „mehr Männer“.

In der Statusgruppe der Beamten dominieren Männer auch in der Gruppe der Neueingestellten inzwischen wieder stärker als unter den Beamten, die früher eingestellt worden waren. Bei den bereits 6 Jahre und länger im Dienst befindlichen Beamten liegt das Geschlechterverhältnis bei 67 Frauen je 100 Männer, bei denen, die in den letzten drei Jahren eingestellt wurden, sank es auf 57.

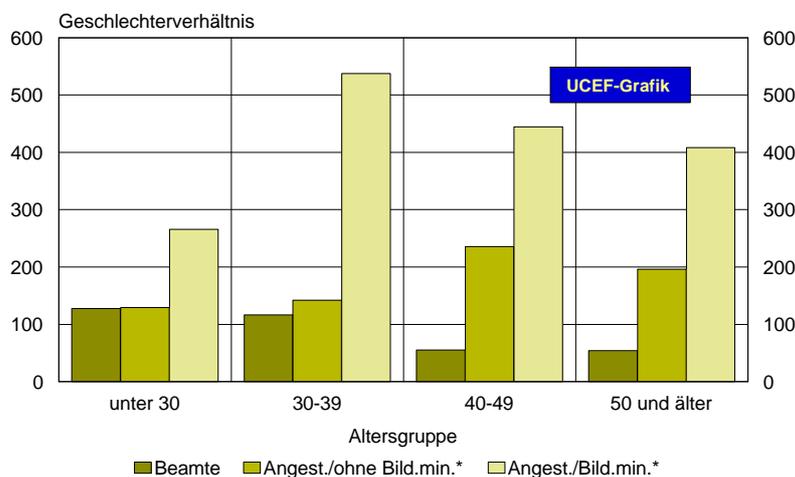
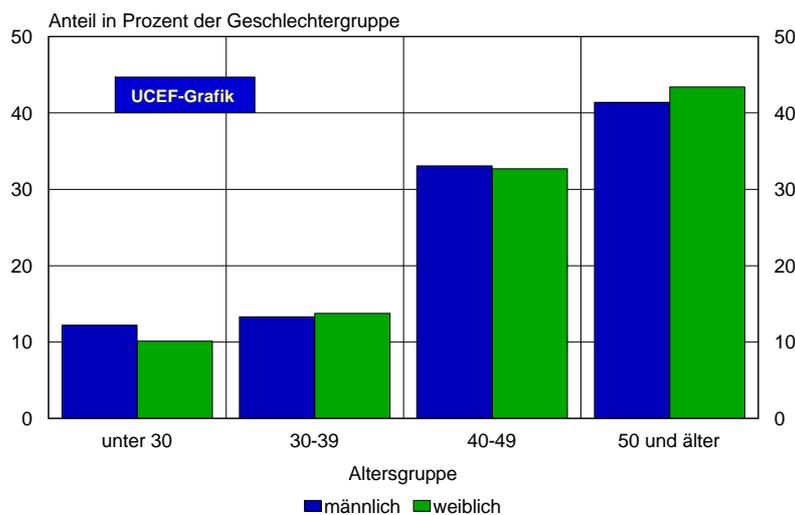


Unter den Angestellten sank das Geschlechterverhältnis der in den beiden letzten Dreijahresperioden Neueingestellten gegenüber dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe der bereits länger Beschäftigten kräftig ab. In den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums fiel es von 464 bei den mindestens 6 Jahre Beschäftigten auf 246 Frauen je 100 Männer bei den Neueingestellten. In den übrigen Bereichen gab es unter den Angestellten den gleichen Trend. Unter den Neueingestellten sank das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe sogar unter die Geschlechterparität auf einen Wert von 89.

3.3 Altersverteilung und Familienstand nach Geschlecht

Die Altersstrukturen des männlichen und des weiblichen Personals insgesamt unterscheiden sich kaum voneinander, vgl. Abb. 5. Sowohl von den männlichen als auch von den weiblichen Beschäftigten fallen jeweils ca. ein Drittel in die Altersgruppen 40 bis un-

Abb. 5: Altersstrukturen der Landesbediensteten nach Geschlecht



* nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums



ter 50 Jahre und über 40 Prozent in die Altersgruppe ab 50 Jahre. Die unter 30jährigen stellen jeweils gut 10 Prozent.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich im Geschlechterverhältnis von Alters- und Statusgruppen. Unter den Beamten wächst das Geschlechterverhältnis - von einem niedrigen Niveau ausgehend - mit sinkendem Alter an, unter den Angestellten fällt es von den mittleren Altersgruppen sowohl in Richtung älterer als auch jüngerer Altersgruppen her ab - ausgehend von einem hohen Niveau. In beiden Statusgruppen, stärker aber noch unter den Beamten, gibt es mit sinkendem Lebensalter der Beschäftigten also einen Trend in Richtung Angleichung des Anteils beider Geschlechter.

Unter den Beamten liegt das Geschlechterverhältnis in den beiden höheren Altersgruppen weit unter 100. In der Gruppe der unter 30jährigen kommen dagegen 128 Frauen auf 100 verbeamtete Männer. Bei den Angestellten sind Frauen zwar auch in der jüngsten Altersgruppe mit einem Geschlechterverhältnis von 128 noch deutlich überrepräsentiert, das Geschlechterverhältnis ist aber erheblich kleiner als in den höheren Altersgruppen.

Im Landesdienst beschäftigte Frauen waren 2003 und 2005 weit häufiger verheiratet als ihre männlichen Kollegen. Das galt selbst für die Altersgruppe unter 30 Jahre, in der der Anteil der Verheirateten generell noch relativ gering ist. Inzwischen haben sich die entsprechenden Proportionen bei Männern und Frauen stärker angeglichen. Zwar sind immer noch mehr Frauen als Männer verheiratet, die Unterschiede sind aber weit geringer als früher, da der Anteil der Verheirateten in beiden Geschlechtergruppen zum Teil sehr kräftig zurückging.

Von den weiblichen Beschäftigten in den Altersgruppen ab 40 Jahre ist der überwiegen-

Abb. 6: Familienstand der Landesbediensteten nach Alter und Geschlecht

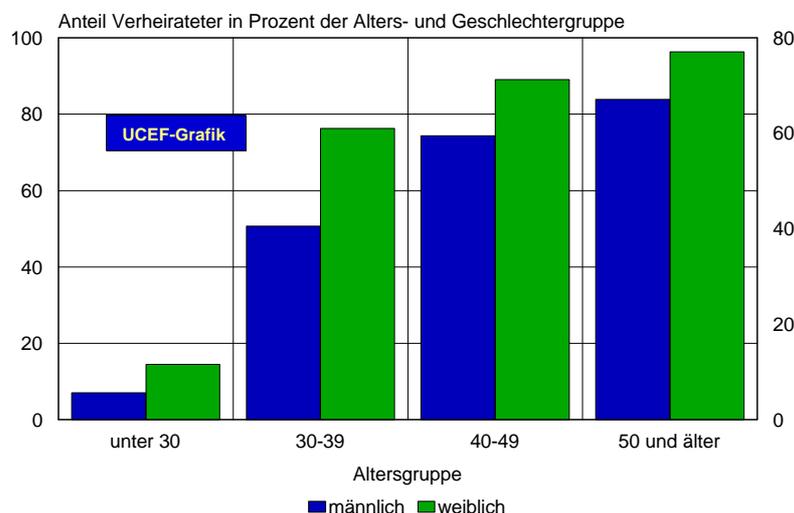
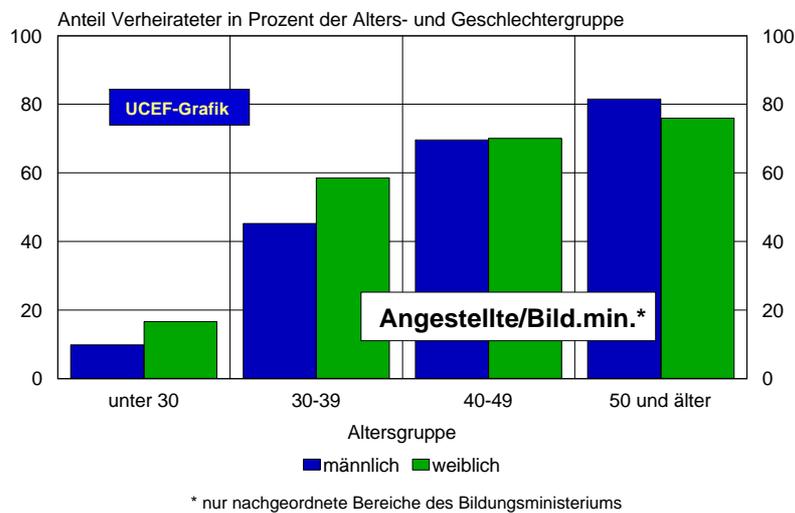
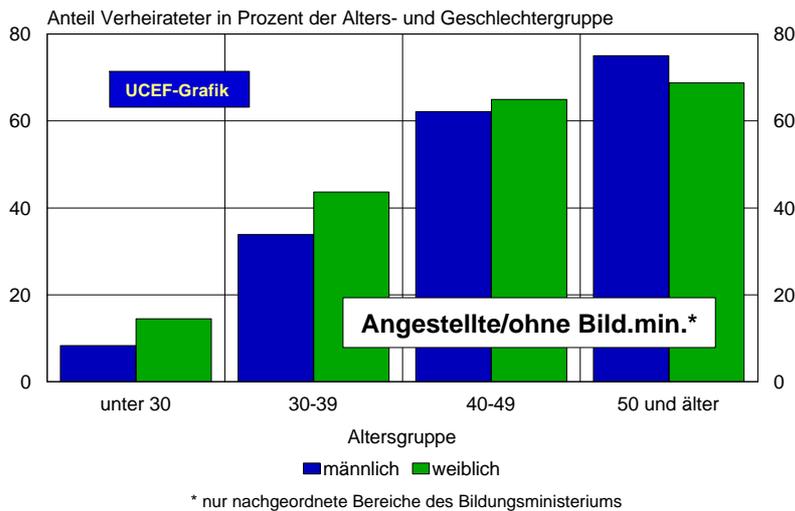
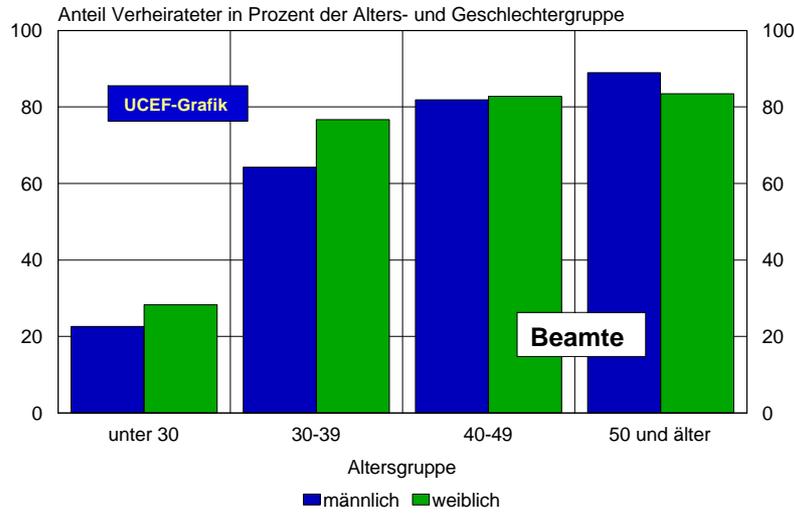




Abb. 7: Familienstand nach Alter, Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen



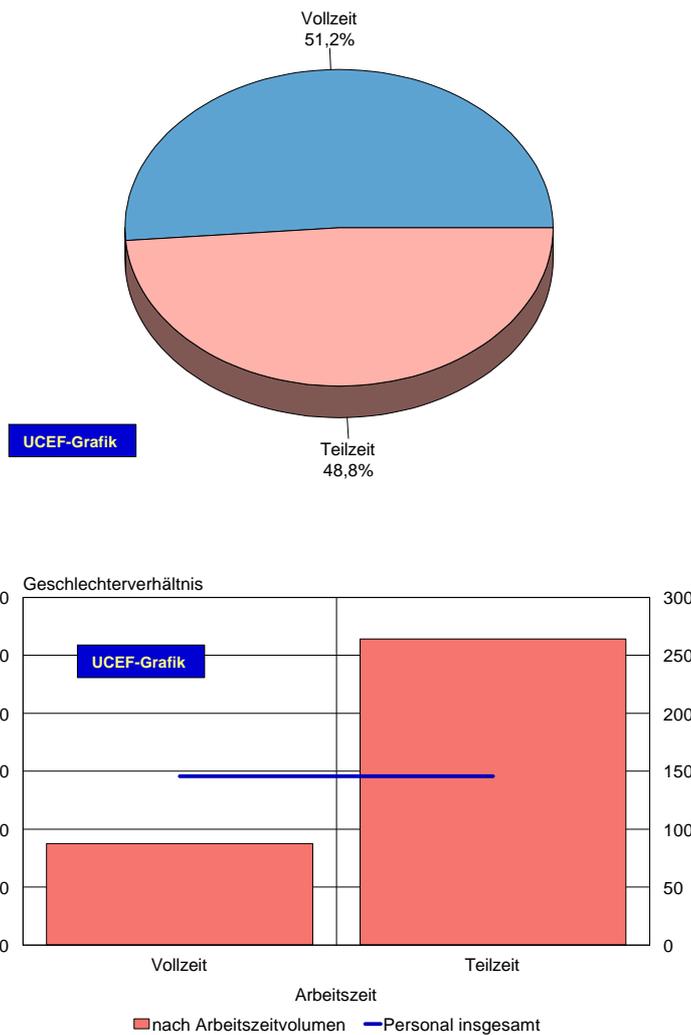


de Teil verheiratet. Die Anteile an Verheirateten in diesen Altersgruppen sind bei weiblichen Angestellten und Beamten annähernd gleich groß. Bei den männlichen Beschäftigten sind die Anteile Verheirateter insbesondere in den Altersgruppen unter 40 Jahre deutlich kleiner als bei den Frauen gleichen Alters.

3.4 Teilzeitbeschäftigung

Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Obwohl sich durch generelle Teilzeitregelungen auch ein erheblicher Teil der Männer in Teilzeit befindet, überwiegen Frauen in Teilzeitverhältnissen, vgl. Abb. 8. Klammert man die Auszubildenden und die Gruppe der sonstigen Beschäftigten⁹ aus, ändert sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten

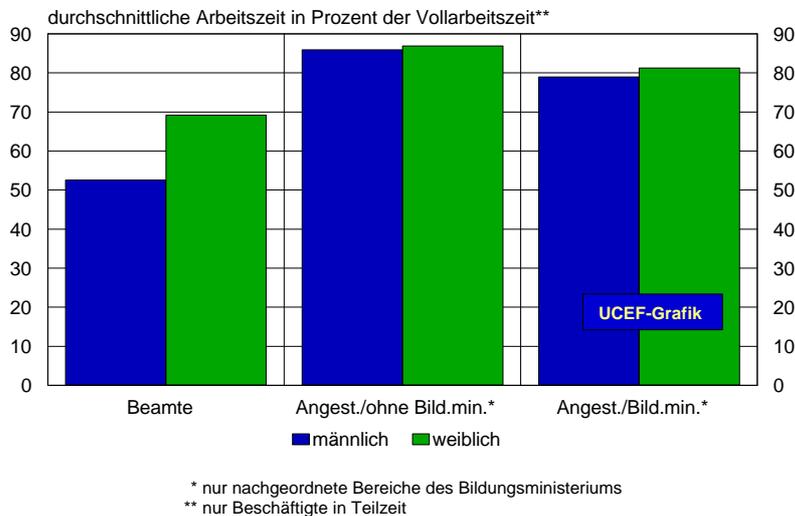
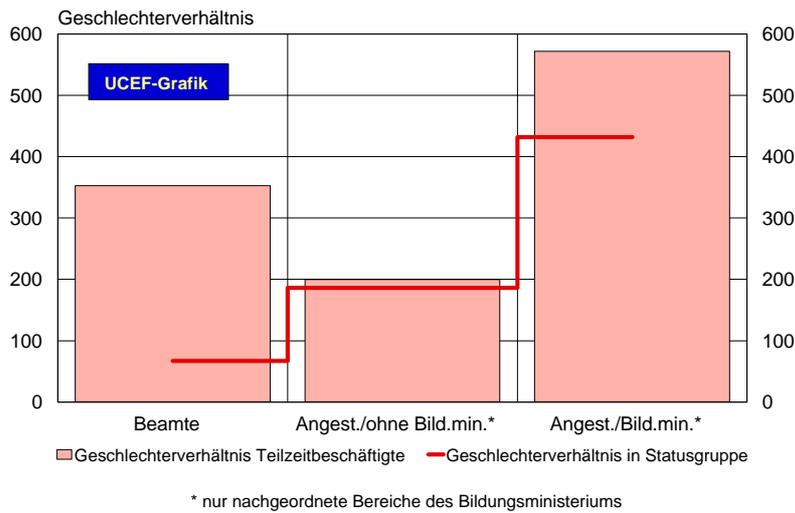
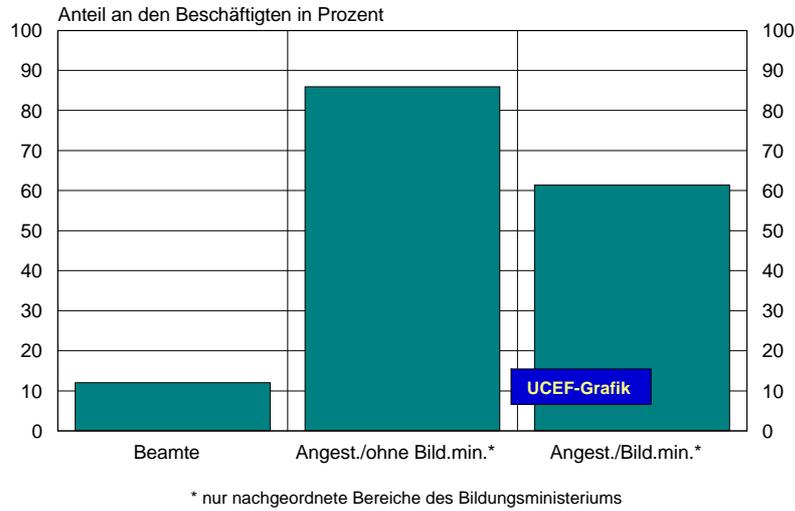
Abb. 8: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Personal insgesamt)



⁹ In dieser Gruppe spielt auch Altersteilzeit eine Rolle.



Abb. 9: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Status und Aufgabenbereichen





nur geringfügig. Unter den Teilzeitbeschäftigten kommen 263 Frauen auf 100 Männer, während das Geschlechterverhältnis unter allen Landesbediensteten bei 146 liegt.

Die Anteile der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sind nach Status und Aufgabenbereich sehr unterschiedlich. Teilzeitbeschäftigung ist in der Gruppe der Angestellten einerseits gewissermaßen ein Massenphänomen, andererseits, soweit es das Geschlechterverhältnis betrifft, ein weibliches Phänomen. Dagegen ist es in der Gruppe der Beamten, soweit es den Anteil an der Vollarbeitszeit betrifft, den in Teilzeit Beschäftigte arbeiten, eher ein männliches. Anders formuliert: Frauen sind unter den Beamten weit häufiger in Teilzeitverhältnissen als Männer. Die Männer, die in Teilzeit arbeiten, sind in Hinblick auf das Arbeitszeitvolumen aber konsequenter und wählen im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.

Das Geschlechterverhältnis ist bei allen in Teilzeit beschäftigten Gruppen extrem: Bei den Angestellten in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums liegt das Geschlechterverhältnis bei fast 600. Selbst bei den wenigen in Teilzeit arbeitenden Beamten kommen 353 weibliche Beschäftigte auf 100 in Teilzeit arbeitende Männer. Zugleich liegt hier der durchschnittliche Anteil an der Vollarbeitszeit, den weibliche Teilzeitkräfte wählen, mit ca. 70 Prozent der Vollarbeitszeit deutlich über dem entsprechenden Zeitanteil von 53 Prozent bei den männlichen Teilzeitarbeitern.

3.5 Tarifliche Einstufungen

3.5.1 Vorbemerkung

Wie eingangs erläutert, haben sich die Möglichkeiten der Analyse tariflicher Einstufungen für Angestellte durch den Übergang vom BAT zum TV-L verändert. Die in den vorangegangenen Analysen noch mögliche Betrachtung der Landesbediensteten insgesamt ging verloren. Hier erfolgen deshalb Analysen von Geschlechterdisparitäten innerhalb der Tarifpyramide für Angestellte und Beamte getrennt. Darüber hinaus werden die Angestellten von vornherein nach Aufgabenbereichen differenziert. Nicht zu vergessen ist darüber hinaus, daß sich die Analysen tariflicher Einstufungen auf die in Tab. 2 definierten Tarifstufen beziehen.

Analysen geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Vergütung bzw. Besoldung verlangen immer die Festlegung von Maßstäben, anhand derer die Verteilung beider Geschlechter über die Tarifstufen beurteilt werden soll und an denen sich die Fragen an die vorhandene Datenbasis orientieren. Hier wird das Geschlechterverhältnis in jeder der Tarifstufen betrachtet. Die Frage an die Daten lautet dann: Wie sind die Geschlechterproportionen in den Tarifstufen und in welchen Tarifstufen gibt es, *gemessen am Geschlechterverhältnis des Personals insgesamt*, starke geschlechtsbezogene Unter-



schiede?

3.5.2 Tarifliche Einstufungen nach Statusgruppen und Aufgabenbereichen

In der Besetzung von Tarifstufen durch männliches und weibliches Personal zeigen sich generell starke Unterschiede, vgl. die folgenden Abbildungen für die jeweiligen Statusgruppen.

In der **Statusgruppe der Beamten**, vgl. Abb. 10, sind Frauen nicht nur generell unterrepräsentiert. Weit stärker, als das im Durchschnitt des übrigen Landesdienstes der Fall ist, schlägt hier berufliche Segregation zwischen den Geschlechtern insofern durch, als - über den geringen Frauenanteil hinaus - Beschäftigung in tariflich niedrig eingestuften Aufgabenfeldern gewissermaßen „Frauensache“ ist. In den unteren Tarifstufen des Mittleren Dienstes (MD1 und MD2) erreicht das Geschlechterverhältnis immerhin Werte zwischen 188 und knapp 206, obwohl das Geschlechterverhältnis für die Gruppe der Beamten insgesamt weit unter 100 liegt, also weit unter der Geschlechterparität.

Zwar finden sich in den höheren Tarifstufen auch Frauen, ihr Anteil bleibt aber in etwa in dem Geschlechterverhältnis, das für die Statusgruppe der Beamten generell gilt - also relativ niedrig. In den höheren Tarifstufen des Höheren Dienstes sinkt der Frauenanteil dann weiter ab bis auf ein Geschlechterverhältnis von 24 in der Tarifstufe HD4.

Eindrucksvoll zeigt sich die mit der Höhe der Einstufung wachsende Unterrepräsentanz von Beamtinnen im Repräsentationsindex: In der untersten Tarifstufe des Mittleren Dienstes sind Frauen zu mehr als 60 Prozent überrepräsentiert, in der höchsten Tarifstufe des Mittleren Dienstes um 40 Prozent unterrepräsentiert. In der untersten Tarifstufe des Gehobenen Dienstes sind Frauen dann wieder zu 30 Prozent überrepräsentiert. Sie bleiben in den weiteren Tarifstufen zunächst leicht überrepräsentiert, dann aber sinkt der Repräsentationsindex bis zur höchsten Tarifstufe des Höheren Dienstes auf -52 Prozent - und er sinkt umso stärker, je höher die Tarifstufe ist.

Ein in gleichstellungspolitischer Hinsicht noch problematischeres Bild zeigt sich für die Gruppe der **Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums** gehören.

In dieser Statusgruppe ist der Frauenanteil hoch. Das Geschlechterverhältnis liegt bei 191 Frauen je 100 Männer. Aber in den unteren Tarifbereichen erreicht es Werte von fast 1.300 Frauen je 100 Männer (Tarifstufe 3). Wie aus dem Repräsentationsindex ersichtlich, sind Frauen aus dieser Statusgruppe ausschließlich in den Tarifstufen 2-5 überrepräsentiert. Ab Tarifstufe 6 sind sie unterrepräsentiert und, anders als in der Statusgruppe der Beamten, bereits ab der relativ niedrigen Tarifstufe 6 durchgängig unterre-



präsentiert. In den Tarifstufen 8 bis 13 bewegt sich der Repräsentationsindex der Frauen zwischen -40 und fast -60 Prozent, während Männer in den höchsten Tarifstufen zu mehr als 80 Prozent überrepräsentiert sind.

Stärker noch als in der Gruppe der Beamten sind Frauen in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, vor allem unterstellte „Dienstleister“ für das Personal in höheren Tarifstufen oder aber mit relativ eigenständig und eigenverantwortlich zu lösenden Aufgaben in niedrigen Tarifstufen beschäftigt.

Anders liegen die Verhältnisse dagegen in der Gruppe der **Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums**.

Dieser Bereich ist noch stärker von Frauenbeschäftigung geprägt als die in erheblichem Maße feminisierte Gruppe der übrigen Angestellten. Das Geschlechterverhältnis für diese Beschäftigtengruppe insgesamt liegt bei 432, von fünf Beschäftigten sind also mehr als vier weiblich. Im Gegensatz zu den anderen beiden Beschäftigtengruppen sind die Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums aber zum allergrößten Teil in höhere Tarifstufen eingruppiert - konkret in die Tarifstufen 7 und 9.

Insgesamt handelt es sich also um einen stark feminisierten Bereich höher qualifizierten Personals. Bis zur Tarifstufe 7 spielen Männer hier quantitativ faktisch überhaupt keine Rolle, und auch in den höheren Tarifstufen sind sie eine Minderheit. Dennoch schlägt auch hier berufliche Segregation zuungunsten weiblicher Angestellter durch: In den vier höchsten Tarifstufen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert und Männer stark überrepräsentiert.

Insgesamt verweist die Analyse der tariflichen Einordnung von Frauen und Männern nach Status- und Beschäftigtengruppen auf **gravierende Geschlechterdisparitäten**:

Erstens sind die Geschlechterproportionen im Landesdienst insgesamt nicht ausgewogen. Zwar überwiegen im Personalbestand weibliche Beschäftigte, die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen Status- und Aufgabengruppen aber erheblich. Den stark feminisierten Bereichen der Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums und der übrigen Angestellten steht die weit überproportional durch Männer besetzte Statusgruppe der Beamten gegenüber.

Zweitens ist die Gruppe der Angestellten in den stark feminisierten nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums in Hinblick auf die tarifliche Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter nicht ohne weiteres mit den übrigen Bereichen des Landesdienstes vergleichbar. Höhere Qualifikationsanforderungen und spezifische Tätigkeitsmerkmale implizieren hier relativ hohe tarifliche Positionierungen sowohl von



Abb. 10: Tarifliche Einstufung der Beamten nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex

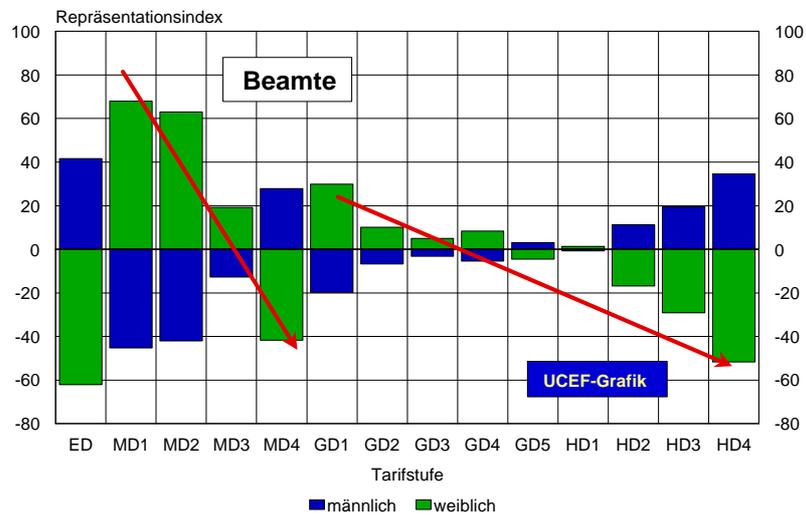
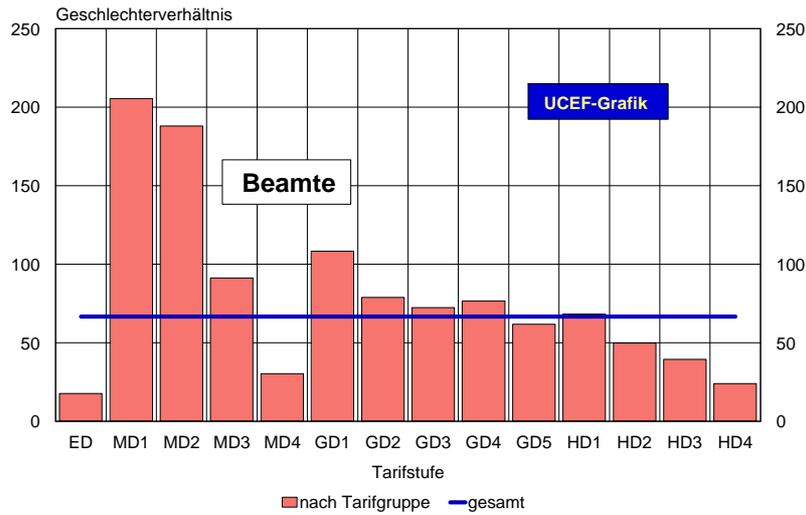
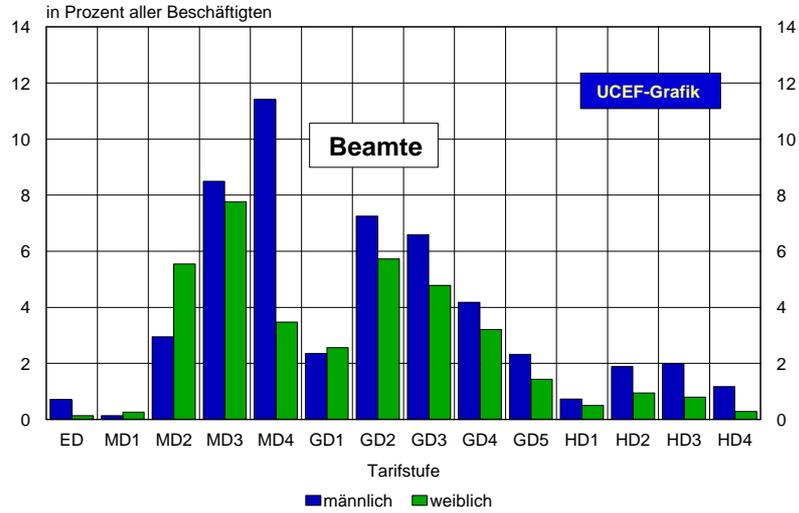




Abb. 11: Tarifliche Einstufung der Angestellten (ohne nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex

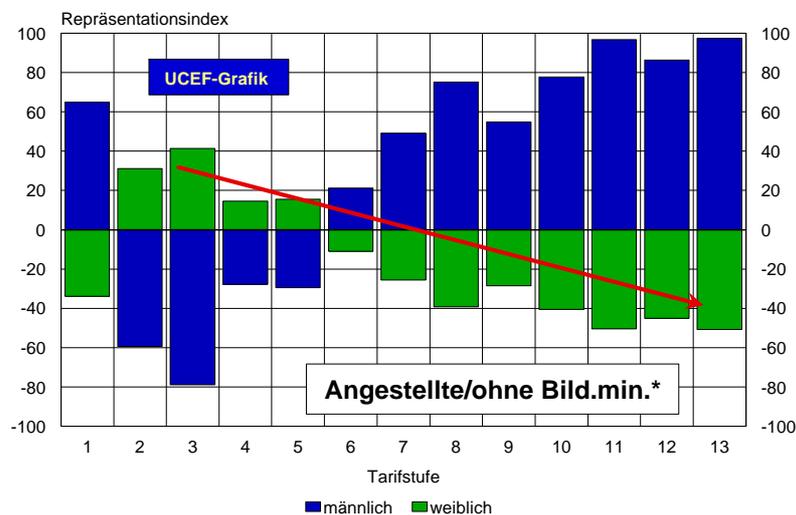
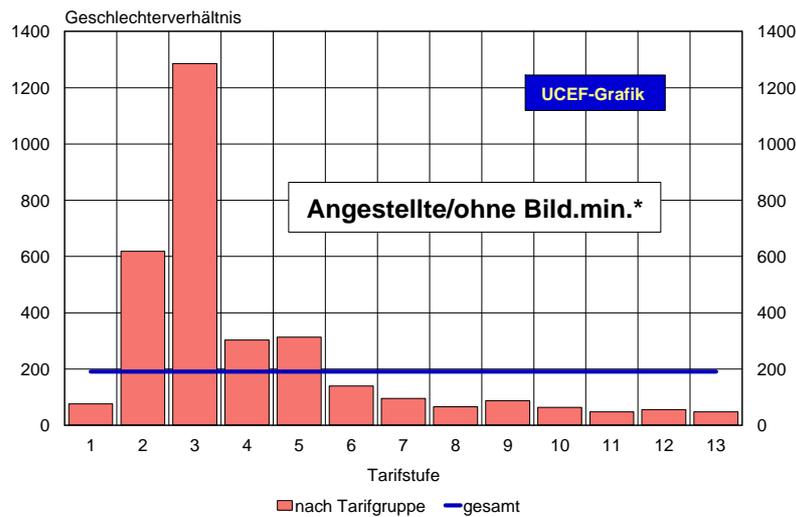
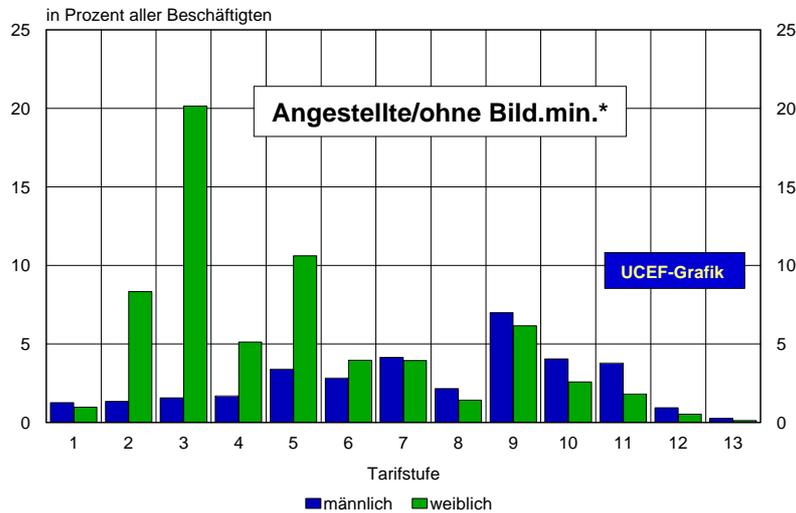
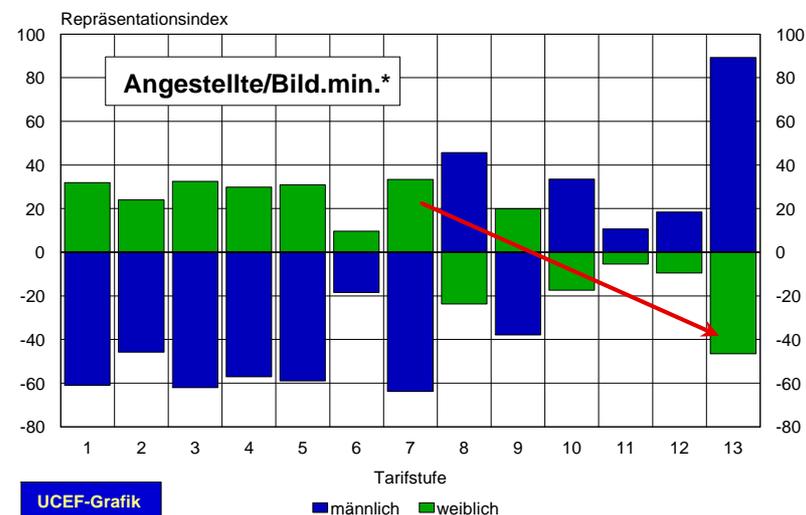
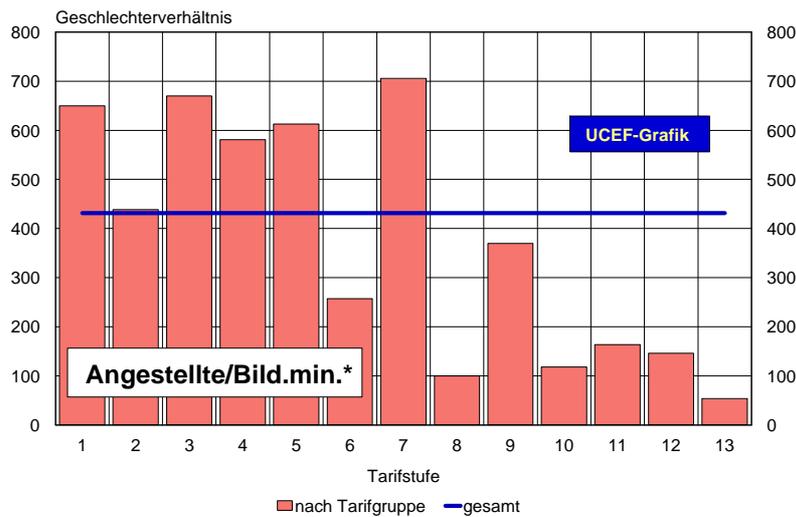
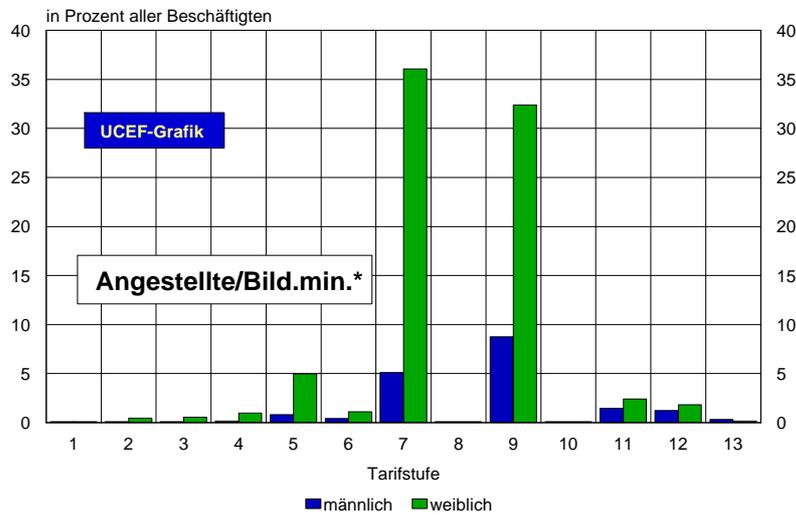




Abb. 12: Tarifliche Einstufung der Angestellten (nur nachgeordnete Bereiche des Bildungsministeriums) nach Geschlecht und Status - Prozentuale Verteilung, Geschlechterverhältnis und Repräsentationsindex





Männern als auch von Frauen. In etwa Geschlechterparität ist auch in den höheren Tarifstufen gewahrt - mit Ausnahme der höchsten Tarifstufen.

Drittens finden sich Frauen, gemessen an ihrer tariflichen Positionierung, weit häufiger als Männer entweder in der Rolle von unterstellten „Dienstleistern“ für das Personal in höheren Tarifstufen oder in Beschäftigungsverhältnissen, die mehr Eigenständigkeit implizieren, aber tariflich niedrig eingestuft sind. So sind die unteren Tarifstufen vor allem mit Frauen besetzt. Das gilt für alle hier betrachteten Status- und Beschäftigtengruppen, ist aber in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, extrem ausgeprägt.

Viertens finden sich in den höheren Tarifstufen auch Frauen, sie sind aber mit der Höhe der Tarifstufe zunehmend unterrepräsentiert. Das Geschlechterverhältnis sinkt mit der Höhe der Tarifstufe - je nach Status- und Beschäftigtengruppe - mehr oder weniger schnell unter das Geschlechterverhältnis für die jeweilige Gruppe insgesamt.

3.5.3 Geschlechterunterschiede in Tarifebenen

Die zum Teil enormen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Besetzung unterer, mittlerer und höherer Tarifstufen werfen zunächst die Frage auf, ob und inwieweit sich Männer und Frauen in gleichen Tarifstufen in sozialer Hinsicht unterscheiden. Dieser Frage kann hier nur am Beispiel der Altersstrukturen und des Familienstandes nachgegangen werden. Mehr Variable, die soziale Merkmale der Beschäftigten beschreiben, stehen nicht zur Verfügung. Zusätzlich wurde überprüft, ob das Ausmaß an Teilzeitarbeit mit den Tarifebenen variiert.

Um die Analysen nicht ausufern zu lassen, wurden drei *Tarifebenen* gebildet, in denen sich Geschlechterunterschiede besonders stark bemerkbar machen: Eine *untere Tarifebene* umfaßt die Tarifstufen MD1 und MD2 bei den Beamten sowie 2 und 3 bei den Angestellten, eine *mittlere* die Tarifstufen GD4 und GD5 bzw. 9 und 10 und die *hohe Tarifebene* die Stufen HD2 bis HD4 bzw. 12 und 13. Außerdem wurden die Analysen nur für die Gruppe der Beamten und die der Angestellten außerhalb der nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums¹⁰ durchgeführt. Die Ergebnisse der Analysen sind in den folgenden Abbildungen veranschaulicht.

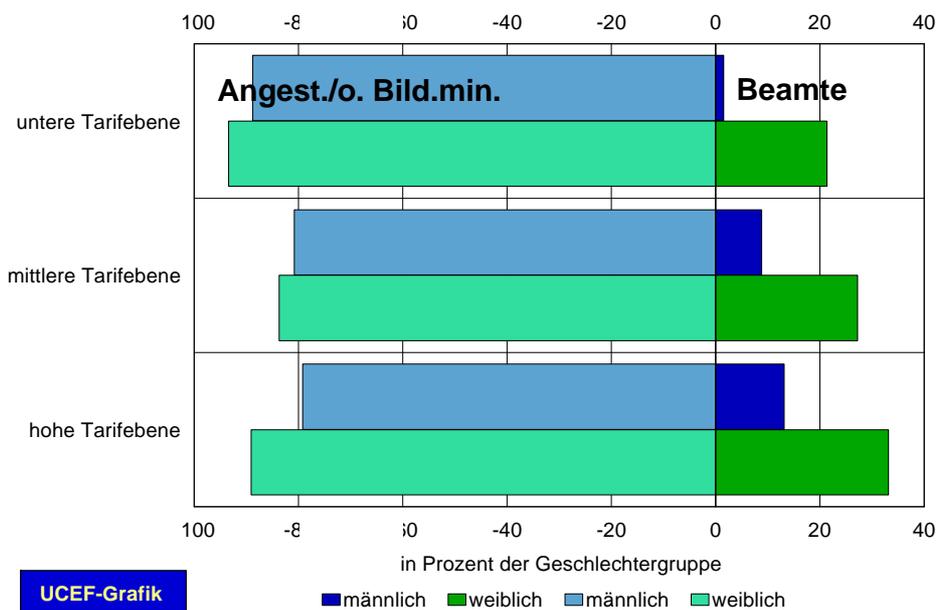
Wie aus Abb. 13 ersichtlich, ist Teilzeitarbeit unter den Angestellten beiderlei Geschlechts - wesentlich bestimmt durch tarifvertragliche Regelungen - in allen drei Tarifebenen faktisch die Norm. Unter den Beamten ist sie dagegen die Ausnahme. Ge-

¹⁰ Sofern nicht anders vermerkt, wird diese Gruppe in diesem Abschnitt nur als „Angestellte“ bezeichnet.



schlechterunterschiede fallen deshalb vor allem bei den Beamten ins Auge. Auffällig ist dabei nicht nur, daß weibliche Beamte häufiger in Teilzeit sind als ihre männlichen Kollegen, auffällig ist darüber hinaus, daß der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit der Tarifebene steigt und - bei Männern wie Frauen - in der höchsten Tarifebene am größten ist.

Abb. 13: Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen

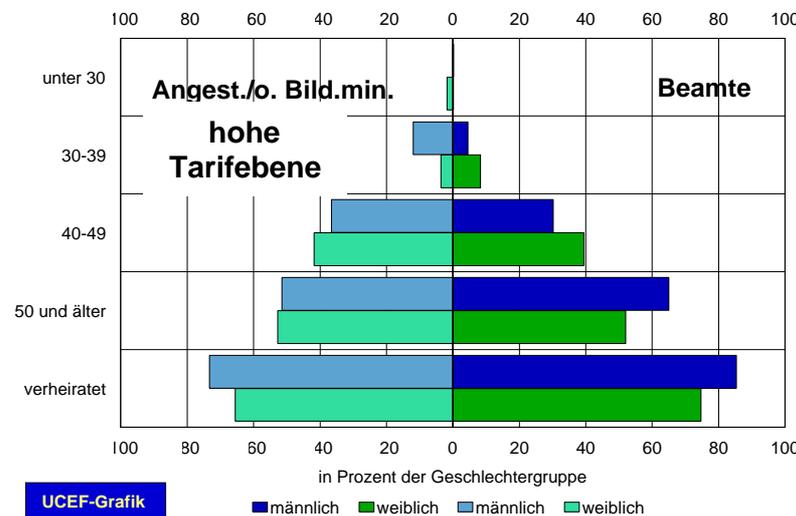
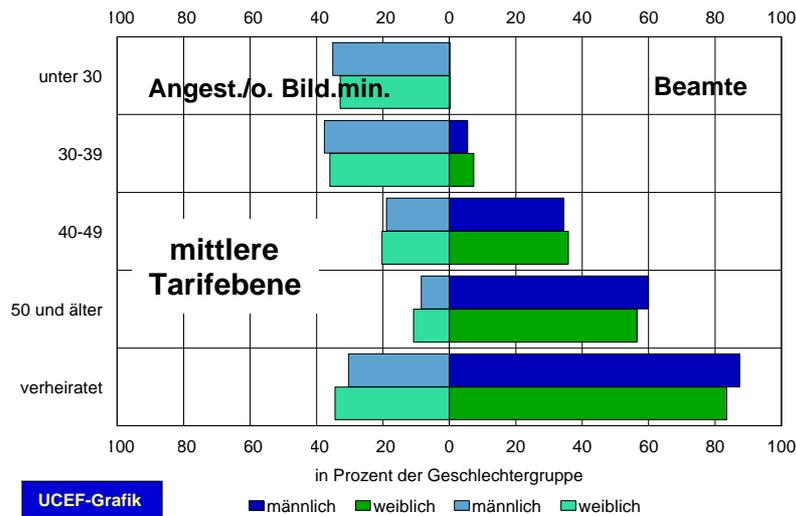
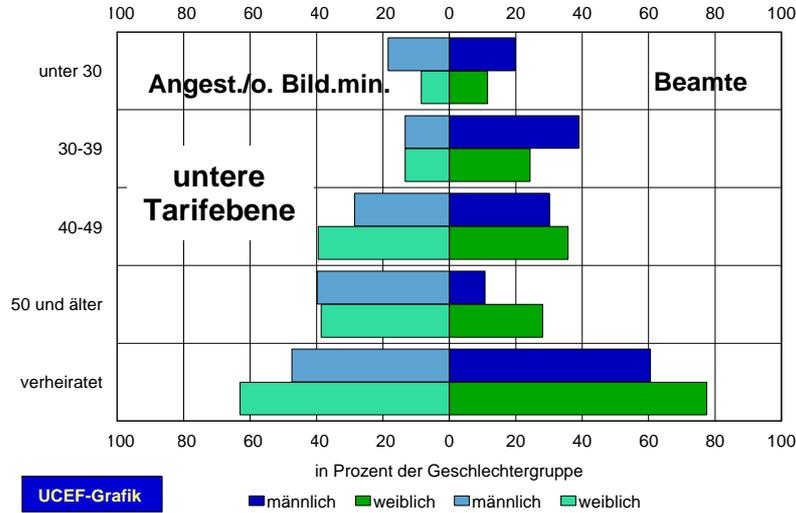


In Hinblick auf Alter und Familienstand zeigen sich in allen drei Tarifebenen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten zum Teil deutliche Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern, stärker fallen aber noch die Unterschiede zwischen den Statusgruppen vor allem in der unteren und der mittleren Tarifebene ins Auge:

In der **unteren Tarifebene** sind die Altersproportionen der Geschlechter bei den Angestellten leicht zugunsten der Männer in der jüngsten und der höchsten Altersgruppe verschoben, während Frauen in mittleren Altersgruppen etwas stärker vertreten sind. Zudem sind Frauen etwas häufiger verheiratet als Männer. In der Gruppe der Beamten dagegen sind Männer in den beiden jüngsten Altersgruppen etwas stärker vertreten, Frauen in den beiden höheren. In der höchsten Altersgruppe finden sich anteilig sehr wenig männliche Beamte, während immerhin über 20 Prozent der zur unteren Tarifebene gehörenden Frauen in der höchsten Altersgruppe ist. Unter den Beamten aus dieser Tarifebene ist zudem der Anteil verheirateter Frauen noch größer als unter den Angestellten.



Abb. 14: Altersstruktur und Familienstand in unterschiedlichen Tarifebenen - nach Geschlecht und Statusgruppen



Personalstandsanalyse 2009



Da Beamte hier im Durchschnitt jünger und weit seltener verheiratet sind als ihre Kolleginnen, sind in der unteren Tarifebene Beförderungen und tariflicher Aufstieg also bei den männlichen Beamten eher als bei den weiblichen zu erwarten.

In der **mittleren Tarifebene** unterscheiden sich die Altersstrukturen zwischen den Geschlechtern kaum - sowohl unter den Angestellten als auch unter den Beamten. Beim Familienstand gibt es in der Gruppe der Angestellten gar keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, unter den Beamten sind Männer allerdings wiederum deutlich seltener verheiratet als Frauen.

Bemerkenswert sind in dieser Tarifebene jedoch die Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen: *Erstens* dominieren unter den Angestellten die beiden jüngsten Altersgruppen absolut, während es bei den Beamten gerade umgekehrt ist. Fast 60 Prozent der Beamten fallen in die Altersgruppe ab 50 Jahre, knapp 40 Prozent in die Altersgruppe zwischen 40 und unter 50 Jahre. Jüngere Beamte sind in der mittleren Tarifebene eine kleine Minderheit.

Zweitens zeigen sich zwischen den Statusgruppen sehr große Unterschiede im Familienstand: Von den Angestellten ist lediglich ein Drittel verheiratet, von den Beamten sind es fast vier Fünftel. Eine Erklärung dafür liegt sicher darin, daß unter den Angestellten aus dieser Tarifebene vor allem jüngere Altersgruppen und unter den Beamten eher höhere Altersgruppen vertreten sind. Angesichts der Tatsache, daß zu den „jüngeren Altersgruppen“ auch die 30 bis unter 40jährigen gehören, ist der geringe Anteil verheirateter Angestellter dennoch ein bemerkenswerter Fakt.

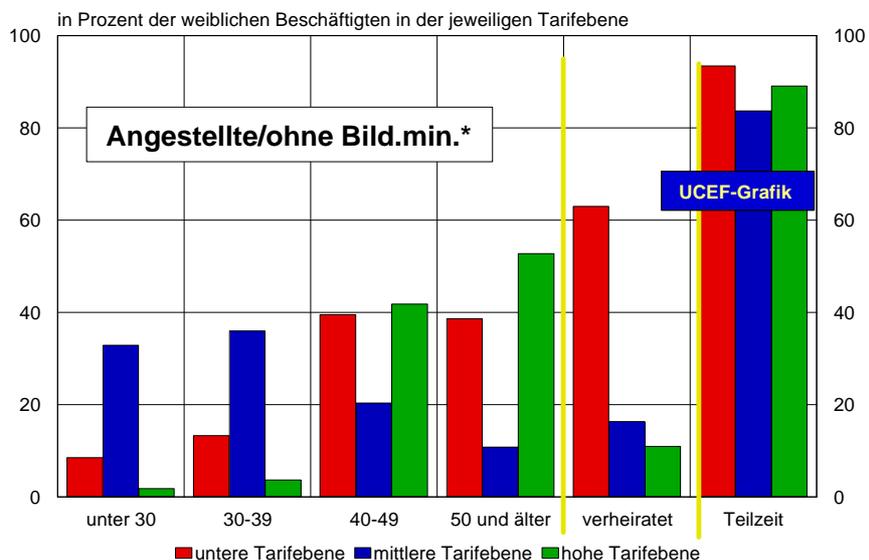
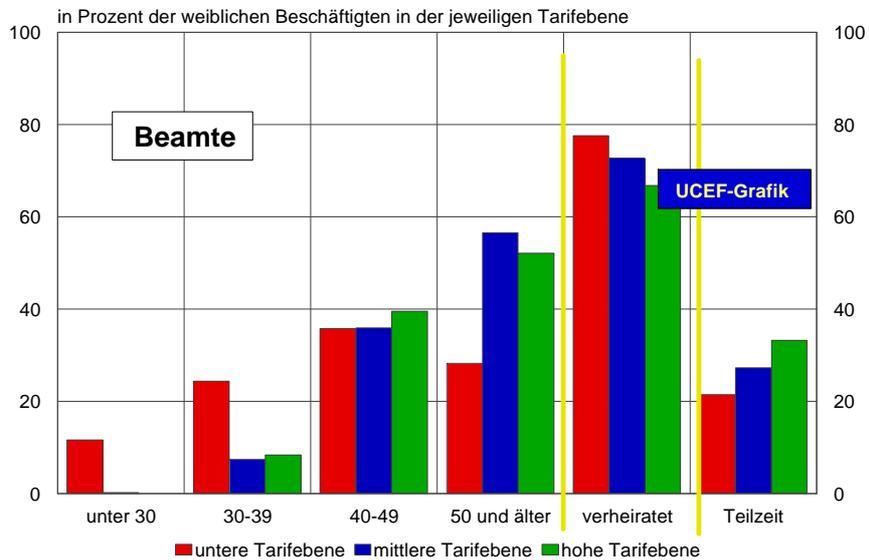
In der **hohen Tarifebene** halten sich die Geschlechterunterschiede in den Altersstrukturen und im Familienstand in Grenzen. Gleiches gilt für die Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Bemerkenswert ist hier allerdings, daß Beschäftigte aus der jüngsten Altersgruppe fast völlig fehlen. Darüber hinaus finden sich jüngere angestellte Frauen in diesen Tariffhöhen sehr selten, während immerhin 12 Prozent der in die hohe Tarifebene fallenden Männer jünger als 40 Jahre sind. Das ist kaum anders zu interpretieren als daß der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen ist.

3.5.4 Weibliche Beschäftigte in verschiedenen Tarifebenen

Neben der Frage, inwieweit sich Männer und Frauen in gleichen Tarifebenen unterscheiden, ist auch die Frage von Interesse, inwieweit sich weibliche Beschäftigte voneinander unterscheiden, die in verschiedene Tarifebenen eingruppiert sind. Die Ergebnisse der entsprechenden Analysen finden sich in Abb. 15.



Abb. 15: Strukturmerkmale weiblicher Beschäftigter in unterschiedlichen Tarifebenen



Personalstandsanalyse 2009

Auffällig ist zunächst, daß sich die mittels der hier verfügbaren Daten abbildbaren Strukturen **weiblicher Beamter** in den beiden höheren Tarifebenen nicht wesentlich unterscheiden. Zu konstatieren bleibt ggf., daß weibliche Beamte in der hohen Tarifebene, verglichen mit denen aus der mittleren Tarifebene, zu etwas geringeren Anteilen verheiratet und (dennoch) häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Das könnte eventuell darauf verweisen, daß sich dort eingruppierte Frauen Teilzeit noch eher leisten können und



wollen als Frauen in den darunter liegenden Tarifebenen. Allerdings ist hier Vorsicht bei der Interpretation angebracht.

Nachvollziehbar ist darüber hinaus, daß sich die Altersstrukturen der weiblichen Beamten in der unteren und den beiden höheren Tarifebenen deutlich unterscheiden: Weibliche Beamte in der unteren Tarifebene sind im Durchschnitt jünger als die in den beiden höheren Tarifebenen.

In der Gruppe der **weiblichen Angestellten** zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Tarifebenen in den Altersstrukturen und im Familienstand. Besonders auffällig ist hier zum einen, daß die Anteile der Frauen in der mittleren Tarifebene ab einem Alter von 40 Jahren mit dem Alter deutlich sinken, während Frauen in der hohen Tarifebene faktisch ausschließlich zu den beiden höchsten Altersgruppen gehören. Die Anteile der Frauen in der unteren Tarifebene wachsen dagegen bis zum 40. Lebensjahr deutlich an, um dann in etwa konstant zu bleiben.

Naheliegender ist deshalb die Folgerung, daß Frauen in der unteren und in den beiden höheren Tarifebenen - in gewisser Hinsicht - ebenfalls beruflich segregiert sind: In der unteren Tarifebene befindet sich offenbar ein erheblicher Anteil an Frauen, die dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Tarifebene verbleiben, während ein Teil der Frauen aus der mittleren Tarifebene Aufstiegschancen hat (oder wahrnimmt) und nach und nach mit wachsendem Lebensalter in die hohe Tarifebene gelangt.

Bemerkenswert ist dabei allerdings, daß der Aufstieg von Frauen aus der unteren in die höheren Tarifebenen offensichtlich vor allem von Unverheirateten genutzt wird - oder erreicht werden kann. Denn während Frauen aus der unteren Tarifebene zu fast zwei Dritteln verheiratet sind, sind Verheiratete in den beiden höheren Tarifebenen nahezu exotisch - 11 Prozent in der mittleren Tarifebene und 16 Prozent in der hohen. Und das, obwohl weibliche Angestellte in der hohen Tarifebene fast ausschließlich zu den beiden höchsten Altersgruppen gehören und unter den weiblichen Beamten der Anteil an Verheirateten in der hohen Tarifstufe um die 70 Prozent liegt.

Wo immer die Ursachen dafür liegen mögen: Die Tatsache, daß in der hohen Tarifebene ohnehin relativ seltene angestellte Frauen zum allergrößten Teil unverheiratet sind, ist ein gleichstellungspolitisch bedeutsamer Fakt, der Erklärungsbedarf signalisiert.



4 Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst

Analysen im Kontext der Gleichstellungsberichterstattung sind unverzichtbar, wenn Orientierungswissen über die Entwicklung gleichstellungspolitischer Konstellationen gewonnen werden und die Wirkung bisheriger gleichstellungspolitischer Maßnahmen abgeschätzt werden soll. Aber entsprechende empirische Analysen sind nicht nur aufwendig, sie beziehen sich zudem auf komplex verursachte Problemlagen, von denen kaum zu erwarten ist, daß sie sich in kurzen Fristen entscheidend verändern. Insofern ist es der Sachlage angemessen, wenn sie periodisch in größeren Zeitintervallen erstellt werden.

Dennoch ist eine laufende Beobachtung der Entwicklung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst wünschenswert, wenn sie einen vergleichsweise geringen Aufwand verlangt und zu interpretierbaren Informationen führt. Grundlagen dafür wurden in der Personalstandsanalyse 2003 auf Basis der laufenden Datenbestände der Personalstandstatistik entwickelt¹¹. Die nachfolgenden Tabellen beruhen auf dem dort vorgestellten Ansatz und zeigen anhand ausgewählter Indikatoren, wie sich wichtige Parameter der Geschlechterverhältnisse über die Jahre 2003 bis 2009 entwickelt haben.

Tab. 4 enthält eine Vielzahl von Einzeldaten zu den jeweiligen Jahren. Auf ihre Interpretation wird an dieser Stelle verzichtet, da sie sich als Grundlage zur Beantwortung spezifischer Fragestellungen unterschiedlicher Interessenten versteht.

In Tab. 5 findet sich ein aggregierter Überblick über die Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2009. Sie schließt Information sowohl über die Entwicklung der Beschäftigtenzahl als auch des Geschlechterverhältnisses ein.

Aus Tab. 6 schließlich wird ersichtlich, wie sich die tarifliche Positionierung der Geschlechter unter den Beamten im Landesdienst von 2003-2009 entwickelt hat. Sie mußte ggw. auf die Gruppe der Beamten beschränkt bleiben, da entsprechende Entwicklungsanalysen für die Gruppe der Angestellten durch den Übergang vom BAT zum TÖVD unmöglich geworden sind. Sie können erst für die Folgejahre erarbeitet werden.

Insgesamt hat sich der Personalbestand im Kernhaushalt des Landes¹² seit 2003 deutlich verringert, vgl. Tab. 5. Dabei sank von 2003 bis 2007 das Geschlechterverhältnis von 161 auf 154 Frauen je 100 Männer. Noch immer sind Frauen im Landesdienst also überreprä-

11 Vgl. den UCEF_Report „Gleichstellungsbericht 2003 für Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse einer Personalstandsanalyse“, Rostock, Okt. 2003.

12 In den Tabellen sind darüber hinaus nur Beamte und Angestellte erfaßt. Auszubildende und unter die Kategorie „Sonstige“ fallende Beschäftigung blieben unberücksichtigt.



**Tab. 4: Indikatoren für die laufende Beobachtung
von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2009**

Stand am 30.6.2003

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		16,19	26,03	161	23,3	0,0	5,6	25,5	736
davon	Neueinstellg.****	1,64	2,03	124	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,94	4,76	508	67,1	35,5	3,0	16,7	2.832
	mittl. Tarifebene	2,63	8,81	336	54,1	25,0	10,6	40,6	1.292
	hohe Tarifebene	1,89	1,33	70	-17,4	-33,0	3,5	8,6	173
Beamte									
gesamt		9,18	5,62	61	-24,0	0,0	1,5	12,8	506
davon	Neueinstellg.****	0,42	0,36	84	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,60	1,18	198	33,0	75,1	0,5	12,6	4.967
	mittl. Tarifebene	0,72	0,49	68	-19,1	6,5	3,2	11,3	239
	hohe Tarifebene	0,73	0,25	34	-49,5	-33,6	4,3	13,0	103
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		2,08	5,19	250	42,8	0,0	4,4	14,2	808
davon	Neueinstellg.****	0,31	0,46	148	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,81	1.081	83,1	28,2	4,2	13,3	3.391
	mittl. Tarifebene	0,36	0,32	87	-7,1	-35,0	4,7	13,0	241
	hohe Tarifebene	0,32	0,13	41	-42,0	-59,4	4,1	16,8	169
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		4,94	15,21	308	51,0	0,0	13,6	34,2	775
davon	Neueinstellg.****	0,90	1,21	134	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,08	0,77	958	81,1	19,9	17,5	35,4	1.936
	mittl. Tarifebene	1,55	8,01	518	67,6	11,0	15,3	43,5	1.469
	hohe Tarifebene	0,84	0,95	113	6,2	-29,7	2,6	6,3	273

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.



Tab. 4 - Fortsetzung: Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2009

Stand am 30.6.2005

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		15,09	24,12	160	23,0	0,0	26,17	60,76	371
davon	Neueinstellg.****	1,13	1,09	97	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,85	4,40	516	67,5	36,2	34,04	75,89	1.151
	mittl. Tarifebene	2,38	8,11	341	54,6	25,7	44,87	69,69	529
	hohe Tarifebene	1,71	1,21	71	-17,2	-32,7	30,43	43,26	100
Beamte									
gesamt		9,06	5,70	63	-22,8	0,0	2,03	15,13	468
davon	Neueinstellg.****	0,29	0,18	64	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,54	1,09	203	33,9	73,4	1,30	14,68	2.286
	mittl. Tarifebene	0,78	0,54	69	-18,0	6,2	4,25	12,59	206
	hohe Tarifebene	0,73	0,25	34	-49,0	-34,0	6,43	17,60	94
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		2,02	5,04	249	42,7	0,0	86,17	92,98	269
davon	Neueinstellg.****	0,21	0,33	157	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,70	1.051	82,6	28,0	98,44	96,71	1.033
	mittl. Tarifebene	0,40	0,33	83	-9,3	-36,4	92,75	91,87	82
	hohe Tarifebene	0,27	0,13	50	-33,7	-53,5	73,13	78,20	53
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		4,01	13,38	334	53,9	0,0	50,45	68,04	450
davon	Neueinstellg.****	0,63	0,58	92	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,06	0,61	1.061	82,8	18,8	52,63	93,22	1.880
	mittl. Tarifebene	1,20	7,23	601	71,5	11,4	55,20	72,93	794
	hohe Tarifebene	0,71	0,83	116	7,3	-30,3	38,99	45,40	135

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.



Tab. 4 - Fortsetzung: Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2009

Stand am 30.6.2007

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		14,47	22,77	157	22,3	0,0	28,78	63,04	345
davon	Neueinstellg.****	0,49	0,51	104	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,77	3,76	490	66,1	35,8	32,72	72,98	1.092
	mittl. Tarifebene	2,92	5,68	194	32,1	8,0	49,73	63,84	250
	hohe Tarifebene	1,08	0,61	56	-28,2	-41,3	20,61	34,82	95
Beamte									
gesamt		8,83	5,71	65	-21,4	0,0	3,77	20,81	357
davon	Neueinstellg.****	0,13	0,09	71	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,49	1,01	205	34,4	71,1	1,02	18,79	3.780
	mittl. Tarifebene	0,83	0,60	72	-16,2	6,7	8,55	17,53	148
	hohe Tarifebene	0,74	0,27	37	-46,3	-31,6	10,77	26,37	90
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		3,03	5,74	190	31,0	0,0	81,66	88,84	206
davon	Neueinstellg.****	0,29	0,27	94	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,26	2,64	1.017	82,1	39,0	92,66	93,43	1.026
	mittl. Tarifebene	0,84	0,57	68	-19,4	-38,4	80,38	88,56	74
	hohe Tarifebene	0,10	0,05	50	-33,3	-49,1	79	84	53
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		2,61	11,31	433	62,5	0,0	51,99	71,27	593
davon	Neueinstellg.****	0,08	0,15	200	-	-	-	-	-
	unt. Tarifebene	0,02	0,12	682	74,4	7,4	35,29	78,45	1.517
	mittl. Tarifebene	1,25	4,52	361	56,6	-3,6	56,43	66,87	428
	hohe Tarifebene	0,24	0,28	118	8,4	-33,3	26,78	34,28	152

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.



Tab. 4 - Fortsetzung: Indikatoren für die laufende Beobachtung von Geschlechterverhältnissen im Landesdienst 2003-2009

Stand am 30.6.2009

		Personal (in Tsd.)		Indizes*			Teilzeitbeschäftigte**		
		m	w	GV	RI _{GP}	RI _{RV}	m	w	GV
Personal insgesamt***									
gesamt		13,90	21,46	154	21,4	0,0	28,83	59,73	320
davon	Neueinstellg.****	1,35	1,52	112					
	unt. Tarifebene	0,71	3,38	477	65,4	36,2	33,71	75	1066
	mittl. Tarifebene	2,97	5,46	184	29,5	6,7	49,18	60	225
	hohe Tarifebene	1,01	0,59	58	-26,6	-39,5	21,10	39	106
Beamte									
gesamt		8,53	5,70	67	-19,9	0,0	4,46	23,52	353
davon	Neueinstellg.****	0,22	0,12	57					
	unt. Tarifebene	0,44	0,83	189	30,7	63,2	1,60	21	2529
	mittl. Tarifebene	0,93	0,66	71	-16,7	4,0	8,86	27	220
	hohe Tarifebene	0,72	0,29	40	-43,1	-28,9	13,21	33	100
Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums									
gesamt		3,03	5,7	186	30,2	0,0	82,15	87,98	200
davon	Neueinstellg.****	0,89	0,79	89					
	unt. Tarifebene	0,25	2,44	978	81,4	39,4	88,76	93	1029
	mittl. Tarifebene	0,94	0,75	79	-11,6	-32,1	80,83	84	82
	hohe Tarifebene	0,10	0,06	54	-29,5	-45,8	79,21	89	61
Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums									
gesamt		2,34	10,12	432	62,4	0,0	48,57	64,34	572
davon	Neueinstellg.****	0,25	0,60	246					
	unt. Tarifebene	0,02	0,12	539	68,7	3,9	47,83	77	864
	mittl. Tarifebene	1,10	4,05	367	57,2	-3,2	55,90	61	403
	hohe Tarifebene	0,19	0,25	127	12,0	-31,0	20,10	34	213

* Repräsentationsindizes nur für weibliches Personal.

** Angaben unter männlich (m) und weiblich (w) in Prozent der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

*** Ohne Auszubildende und ohne Personal in der Kategorie „Sonstige“.

**** Dienstdauer unter 3 Jahre.


Tab. 5: Personalentwicklung im Landesdienst 2003-2009

	Personal insgesamt		Beamte		Angestellte/ ohne Bild.min.*		Angestellte/ Bild.min.**	
	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.	in 1.000	proz. Veränd.
Entwicklung der Beschäftigtenzahl								
2003	42,22	-	14,80	-	7,27	-	20,15	-
2005	39,21	-7,1	14,76	-0,3	7,06	-2,8	17,39	-13,7
2007	37,24	-5,0	14,54	-1,5	8,77	24,2	13,92	-19,9
2009	35,36	-5,0	14,23	-2,1	8,73	-0,5	12,46	-10,5
Entwicklung des Geschlechterverhältnisses								
2003	161	-	61	-	250	-	308	-
2005	160	-0,6	63	3,3	250	0,0	334	8,4
2007	157	-1,9	65	3,2	189	-24,4	433	29,6
2009	154	-1,9	67	3,1	186	-1,6	432	-0,2

* Angestellte außerhalb nachgeordneter Bereiche des Bildungsministeriums

** Angestellte in nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums



**Tab. 6: Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter -
Personal im Landesdienst 2003-2009**

Entwicklung des Geschlechterverhältnisses - Beamte						
	untere Tarifebene		mittlere Tarifebene		hohe Tarifebene	
	GV	proz. Veränd.	GV	proz. Veränd.	GV	proz. Veränd.
2003	198	-	68	-	34	-
2005	203	2,5	69	1,5	34	0,0
2007	205	1,0	72	4,3	37	8,8
2009	188	-8,3	71	-1,4	40	8,1

sentiert, das Geschlechterverhältnis veränderte sich aber mit der Reduzierung des Personalbestandes zu ihren Ungunsten.

Deutlich schwächer als in der Gesamtheit des Personalbestandes sank die Zahl der Beamten. Dabei wuchs das Geschlechterverhältnis von 61 im Jahr 2003 auf inzwischen 67 leicht an. Aber auch damit ist die Gruppe der Beamten noch weit von der Geschlechterparität entfernt.

Die Zahl der Angestellten außerhalb der nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums sank von 2003 zu 2005 zunächst, wuchs dann deutlich an und ging von 2007 zu 2009 wieder leicht zurück. Das Wachstum der Gruppe ging einher mit einem starken Abfall des Geschlechterverhältnisses - es sank von 250 auf 189 Frauen je 100 Männer und liegt 2009 bei 186.

Umgekehrt verlief die Entwicklung in der Gruppe der Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums: Kräftige Rückgänge der Beschäftigtenzahlen fallen hier mit einem sehr starken Anwachsen des Geschlechterverhältnisses zusammen - es wuchs um mehr als ein Drittel von 308 auf 433 Frauen je 100 Männer und blieb dann fast konstant.

Bemerkenswert ist noch die Entwicklung der tariflichen Positionierung der Geschlechter



in der Gruppe der Beamten: Hier wuchs bis 2007 in jeder der drei (ausgewählten) Tarifebenen das Geschlechterverhältnis an. In der unteren und mittleren Tarifebene entwickelte sich das Geschlechterverhältnis von 2007 bis 2009 dann (leicht) rückläufig, in der hohen Tarifebene hielt das Wachstum an.

In den letzten Jahren wurden demnach unter den Beamten vorhandene Geschlechterdisparitäten, die zu Lasten der Frauen gingen, etwas abgeschwächt. Das ist zunächst ein positiver Fakt.

Allerdings bleibt erstens zu berücksichtigen, daß das Niveau der Geschlechterunterschiede noch immer hoch ist. Zweitens wächst das Geschlechterverhältnis in der hohen Tarifebene zwar an, das aber sehr moderat: In den sechs Jahren von 2003 bis 2009 hat es sich von 34 auf 40 bewegt. Das Geschlechterverhältnis in der gesamten Gruppe der Beamten liegt aktuell aber bei 67. Nähme man an, daß sich das Geschlechterverhältnis in der hohen Tarifebene künftig mit dem gleichen Tempo wie bisher auf den Wert von 67 Frauen je 100 Männer zubewegen würde, wäre Geschlechterparität in der hohen Tarifebene in 27 Jahren erreicht. Und zwar Geschlechterparität, gemessen am aktuellen Stand der Geschlechterrelation in der Gruppe der Beamten - in der Frauen insgesamt deutlich unterrepräsentiert sind. Gezielte gleichstellungspolitische Intervention ist insofern auch in dieser Beschäftigtengruppe alles andere als überflüssig geworden.



5 Zusammenfassung

Die hier vorgelegten Untersuchungen auf Basis von Daten der Personalstandsstatistik 2009 sind Bestandteil der vor einigen Jahren neu konzipierten Gleichstellungsberichtserstattung des Landes. Sie entstanden im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die Analysen zielen auf eine differenzierte empirische Beschreibung gleichstellungspolitisch relevanter Strukturen der Landesbediensteten und auf die Schaffung von Grundlagen für periodische Entwicklungsanalysen.

Als Datenbasis standen fast 45.600 anonymisierte Einzeldatensätze für das Personal im Kernhaushalt des Landesdienstes (Stichtag 30.6.2009) zur Verfügung. Anonymisierung der Daten, Beschränkung der Zahl der Variablen auf ein Minimum und die grobe Skalierung der Variablen gewährleisten, daß eine Re-Identifikation einzelner Personen zweifelsfrei verhindert wird. Gleichstellungspolitische Erkenntnisinteressen hätten die Nutzung von mehr und von differenzierter skalierten Variablen wünschenswert gemacht, stießen aber auf unbedingt zu respektierende datenschutzrechtliche Grenzen.

Im Ergebnis der Analysen läßt sich - im Kern unverändert im Vergleich zu den Ergebnissen der Personalstandsanalyse 2007 - festhalten:

- a) Unter den Landesbediensteten insgesamt sind Frauen stärker vertreten als Männer. Doch die Geschlechterproportionen unterscheiden sich zwischen den Statusgruppen der Beamten und der Angestellten erheblich. Unter den Beamten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, Angestellte sind dagegen vorwiegend weiblich. Besonders stark feminisiert sind die nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums.
- b) Mit der Verringerung des Personalbestandes im Kernhaushalt des Landes sank das Geschlechterverhältnis leicht. Zwar sind Frauen im Landesdienst noch immer überrepräsentiert, das Geschlechterverhältnis veränderte sich aber mit der Reduzierung des Personalbestandes zu ihren Ungunsten. Eine Ausnahme davon sind die nachgeordneten Bereiche des Bildungsministeriums.
- c) In den letzten Jahren wirkten Neueinstellungen schrittweise zugunsten männlicher Beschäftigter. Die durch Neueinstellungen bewirkten Veränderungen der Geschlechterproportionen erfolgte in verschiedenen Beschäftigtengruppen aber unterschiedlich stark und in unterschiedlicher Richtung. Bei den Beamten ging die Veränderung kurzzeitig in Richtung „mehr Frauen“ und schlug dann wieder in Richtung „mehr Männer“ um, unter den Angestellten ging die Entwicklung in Richtung „mehr Männer“.



- d) Die Altersstrukturen des männlichen und des weiblichen Personals insgesamt unterscheiden sich kaum voneinander. Dagegen sind im Landesdienst beschäftigte Frauen häufiger verheiratet als ihre männlichen Kollegen. Allerdings haben sich die entsprechenden Proportionen bei Männern und Frauen in den letzten Jahren stärker angeglichen, da der Anteil der Verheirateten in beiden Geschlechtergruppen zum Teil sehr kräftig zurückging.
- e) Knapp die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, wobei Teilzeitarbeit vorrangig unter Angestellten erfolgt und in dieser Gruppe die große Mehrheit betrifft. Obwohl sich durch generelle Teilzeitregelungen auch ein erheblicher Teil der Männer in Teilzeit befindet, überwiegen Frauen in Teilzeitverhältnissen. Unter den Beamten wählen die relativ wenigen Männer, die in Teilzeit arbeiten, im Durchschnitt eine geringere Arbeitszeit als Frauen.
- f) Analysen von Geschlechterunterschieden in der tariflichen Eingruppierung verlangen Differenzierungen nach Status und Aufgabenbereichen. Ansonsten werden Unterschiede nivelliert, die aus gleichstellungspolitischer Sicht von Bedeutung sind. Generell verweisen die Analysen auf eine ausgeprägte berufliche bzw. aufgabenbezogene Segregation zwischen den Geschlechtern, die mit starken Disproportionen in der tariflichen Eingruppierung männlicher und weiblicher Beschäftigter einhergehen.
- g) Tarifliche Disproportionen zwischen Männern und Frauen im Landesdienst sind im Kern durch fünf Sachverhalte bestimmt:

Erstens sind Frauen in den höheren Tarifstufen generell umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Tarifstufe ist.

Zweitens sind Frauen in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich niedrig oder relativ niedrig eingestuft sind - und zwar umso stärker, je niedriger die Tarifstufe ist.

Drittens ist letzteres in der Gruppe der Angestellten, die nicht zu den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums gehören, extrem ausgeprägt.

Viertens ist der Aufstieg jüngerer Angestellter in höhere Positionen der Tarifpyramide ein seltenes, wenn aber, dann vorwiegend männliches Phänomen.

Fünftens gibt es - erstmalig 2007 und 2009 erneut - Hinweise darauf, daß der Familienstand „verheiratet“ für weibliche Angestellte aus der unteren Tarifebene - im Unterschied zu weiblichen Beamten - als Aufstiegsbarriere wirken könnte.



- h) Frauen in der unteren und in den beiden höheren Tarifebenen sind in gewisser Hinsicht ebenfalls beruflich segregiert. In der unteren Tarifebene befindet sich ein erheblicher Anteil an Frauen, die offenbar dauerhaft oder über längere Zeit in dieser Tarifebene verbleiben, während ein Teil der Frauen aus der mittleren Tarifebene mit wachsendem Lebensalter in die hohe Tarifebene gelangt.
- i) In den letzten Jahren wurden unter den Beamten vorhandene Geschlechterdisparitäten in der tariflichen Positionierung, die zu Lasten der Frauen gingen, etwas abgeschwächt. Allerdings bleibt zu berücksichtigen, daß das Niveau der Geschlechterunterschiede noch immer hoch ist.

Im Fazit verweisen die Analysen nach wie vor auf gravierende geschlechtsbezogene Unterschiede in den Strukturen des Landesdienstes, erlauben aber kaum Aussagen über deren Ursachen. Das ist durch Grenzen bedingt, die mit der Datenbasis „Personalstandsstatistik“ grundsätzlich gegeben sind und aus Gründen des Datenschutzes weiter verengt werden.

Die Frage nach Ursachen und Reproduktionsmechanismen dieser Unterschiede ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive aber von solchem Gewicht, daß ihr durch weiterführende Analysen nachgegangen werden sollte, die der Komplexität und Differenziertheit des Problems gerecht werden können. Denn wie die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung belegen, ist gezielte gleichstellungspolitische Intervention in keiner der Beschäftigtengruppen überflüssig geworden.

Ein Rückblick auf die bisherigen Ergebnisse der Personalstandsanalysen 2003 bis 2009 verdeutlicht zum einen, daß sie als gleichstellungspolitisch relevante Information bedeutsam sind. Zum anderen belegen die entsprechenden Reports nicht unerwartet, daß die Geschlechterverhältnisse im Landesdienst relativ verfestigt sind und sich, wenn überhaupt, in aller Regel schrittweise verändern. Deshalb empfehlen wir

- a) die Analysen selbst beizubehalten und ggf. sogar auszuweiten¹³,
- b) die entsprechende Berichterstattung grundsätzlich auf Entwicklungsanalysen auszurichten, und
- c) aus forschungsökonomischen Gründen das Format der Reports zu „verschlanken“.

¹³ Etwa wenn die Analysen auf neue Sachverhalte aufmerksam machen. Ein Beispiel: Für die Gruppe der Angestellten folgt aus den Analysen seit 2005 die Hypothese, daß es verheiratete Frauen schwerer haben, in die hohe Tarifebene zu gelangen.

Unser Leistungsspektrum

**Sozial- und Gesundheitsforschung,
Marktstudien und Meinungsforschung,
Prognosen und projektbegleitende Forschung,
repräsentative und explorative Befragungen, statistische Analysen,**

**Beratung und Begleitung bei der praktischen Umsetzung
der Ergebnisse.**

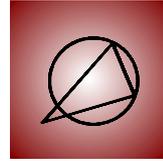
UCEF

**Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung GmbH
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock**

**Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de**

Analysen & Reports

UCEF



**Gleichstellungsbericht 2007
für Mecklenburg-Vorpommern**

**Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus
von Geschlechterunterschieden im Landesdienst -
Statistische Analysen & Problemdefinition**

November 2007

© UCEF GmbH, Rostock 2007.

UCEF GmbH
Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock

Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de

Lizenz- und Nutzungsbestimmungen

Die UCEF-Studie "Gleichstellungsbericht 2007 für Mecklenburg-Vorpommern. Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden im Landesdienst - Statistische Analysen & Problemdefinition" entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Die Auftraggeberin ist berechtigt, die Studie nach Gutdünken zu nutzen. Das Urheberrecht an der Studie verbleibt bei UCEF.

Sofern Ergebnisse der Studie öffentlich genutzt werden, ist der Urheber in geeigneter Form kenntlich zu machen. Diese Bestimmung gilt in gleicher Weise für einzelne Teile der Analyse, eingeschlossen Tabellen, Abbildungen usw.

Rostock, November 2007

Dr. Karl-Otto Richter
Geschäftsführer



Inhalt

	Seite
Resümee	i
1 Zielsetzung	1
2 Geschlechterdifferenzierungen von Beurteilungen im Justizministerium des Landes	
2.1 Vorbemerkungen	2
2.2 Datenbasis und Methodik	2
2.3 Ergebnisse der statistischen Analyse von Geschlechterunterschieden	5
2.4 Bewertung und Problematisierung der Ergebnisse	12
3 Zusammenfassung	24

**Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1:	Gesamtheit der Bewertungen	6
Abb. 2:	Statistisch signifikante Bewertungsunterschiede in spezifischen Beurteilungskriterien	8
Abb. 3:	Statistisch signifikante Bewertungsunterschiede in spezifischen Statusgruppen	10
Abb. 4:	Veränderungen der Verteilung ursprünglich normalverteilter Bewertungen mit der Stichprobengröße	21

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Liste der Beurteilungskriterien	3
Tab. 2:	Statusgruppen der beurteilten Personen	4
Tab. 3:	Zusammengefaßte Statusgruppen	5
Tab. 4:	Geschlechterunterschiede in den Beurteilungskriterien für Bewerber auf ein Beförderungsamt	11



Resümee

1. Die hier vorgelegte Untersuchung entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern. Sie ging vom Interesse des Justizministeriums Mecklenburg-Vorpommern aus, vorliegende Beurteilungen auf Geschlechterdifferenzierungen hin zu überprüfen, und wurde auf die Fragestellung nach der Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des Beurteilungswesens ausgeweitet.
2. Datenbasis der Analysen sind Beurteilungen aus einem Beurteilungsjahrgang. Die Daten lagen als Tabellen vor, differenziert nach Beurteilungskriterien, Geschlecht und Statusgruppen, und nicht als personenbezogene Datensätze. Damit waren durch die Datenbasis methodische Grenzen für die Analysen gesetzt.
3. Eine kritische Bewertung der Instrumentarien des Beurteilungswesens liefert Argumente dafür, daß das gegenwärtige Beurteilungssystem generell nicht zu objektiven Beurteilungen führen kann und daß in den Beurteilungen geschlechtsbezogene Verzerrungen eher wahrscheinlich als unwahrscheinlich sind.
4. Analysen der Beurteilungen selbst belegen Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen, die immer zu Lasten der weiblichen Beurteilten gehen. Worauf sie letztlich zurückzuführen sind, läßt sich anhand der hier vorhandenen Datenbasis nicht ermitteln - dazu wäre ein anderer empirischer Ansatz erforderlich.
5. Extreme Geschlechterunterschiede zugunsten der Männer zeigen sich vor allem in Beurteilungen, die mit beruflichem Aufstieg verbunden sind. Das ist gleichstellungspolitisch von erheblicher Bedeutung. Es ist zudem ein Indiz dafür, daß Beurteilungen auch durch personalstrategische Überlegungen mitbestimmt sind.
6. Die Ergebnisse erlauben die Hypothese, daß die Instrumentarien des Beurteilungswesens selbst - bei vermeintlicher Objektivität - Geschlechterunterschiede zu Lasten der Frauen in den Beurteilungen unterstützen. Das Beurteilungswesen wäre insofern - zumindest in seiner jetzigen Konfiguration - Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten.
7. Entwickelt wurden Untersuchungsansätze für Folgeanalysen, die auf valide empirische Belege für die o.g. Hypothese zielen. Sie sollen Handlungsempfehlungen begründen, die auf die Überwindung der Reproduktion von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst aus dem Beurteilungswesen heraus gerichtet sind.



1 Zielsetzung

Die hier vorgelegte Analyse zielt auf Problemlagen der Personal-Leistungsbewertung im Öffentlichen Dienst des Landes und entstand im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern. Anstoß zur Bearbeitung dieses Themas gab das Interesse des Justizministeriums Mecklenburg-Vorpommern, in seinem Verantwortungsbereich erarbeitete Beurteilungen eines gesamten Beurteilungsjahrgangs auf Geschlechterdifferenzierungen hin zu überprüfen. Erste Überlegungen zur Entwicklung des Untersuchungsdesigns führten die Auftraggeberin dazu, den Gegenstandsbereich auf die Fragestellung nach der Objektivität und der Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des Beurteilungswesens auszuweiten.

Einer der Gründe dafür erwuchs aus vielfältigen einschlägigen Stellungnahmen, die sich im Ergebnis von Literatur- und Internet-Recherchen ergaben. Sie legten nahe, daß das Instrument „Beurteilungswesen“ selbst grundsätzlich zu hinterfragen ist - nicht allein, aber insbesondere auch im Kontext von Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik. Darüber hinaus ergab sich die Ausweitung der Fragestellung aus der Tatsache, daß die bisherigen Analysen zur Gleichstellungsberichterstattung die Allgegenwart von „Klischees über geschlechtsspezifische Verhaltensmuster“ als einen der Reproduktionsmechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Landesdienst identifiziert haben. Beides zusammen führte zu der Hypothese, daß das Beurteilungswesen in seiner jetzigen Form Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst ist.

Angesichts der für die Gleichstellungsberichterstattung der Landesregierung geltenden Orientierung auf die Aufdeckung von Reproduktionsmechanismen für geschlechtsspezifische Ungleichheit im Öffentlichen Dienst des Landes, fällt das Beurteilungswesen somit zwingend in den Gegenstandsbereich der Gleichstellungsberichterstattung.

Die Zielsetzung des hier vorgestellten Projektes wurde deshalb dahingehend präzisiert, die mit den Beurteilungen aus dem Verantwortungsbereich des Justizministeriums vorliegende empirische Basis (auch) zur Entwicklung eines weiterführenden Projektansatzes zu nutzen. Mit ihm sollen das Beurteilungswesen und seine geschlechtsspezifischen Implikationen einer grundsätzlichen - einschließlich empirischen - kritischen Überprüfung unterzogen werden, um bis zum nächsten Gleichstellungsbericht ggf. Alternativen dazu mit Aussicht auf Erfolg in die Diskussion bringen und praktisch umsetzen zu können.



2 Geschlechterdifferenzierungen von Beurteilungen im Justizministerium des Landes

2.1 Vorbemerkungen

Die folgende Analyse von Geschlechterdifferenzierungen in den Beurteilungen eines gesamten Beurteilungsjahrgangs geht auf das Interesse des Justizministeriums Mecklenburg-Vorpommern an einer entsprechenden statistischen Auswertung zurück. Ein solches Interesse ist insofern bemerkenswert, als sich damit eine zentrale Institution des Landes in Zeiten der *political correctness* und des *gender mainstreaming* bewußt dem Risiko aussetzt, gewissermaßen in ein gleichstellungspolitisches Minenfeld zu geraten.

Wer das tut, hat Interesse an der Sache. Und wer das tut, wenn alle gleichstellungspolitischen Analysen der letzten Jahre gravierende geschlechtsbezogene Unterschiede in den Strukturen des Landesdienstes konstatieren und u.a. die Allgegenwart geschlechtsbezogener Klischees als Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdifferenzierungen identifizieren¹, dem ist sicher Wille zu Veränderungen zu unterstellen. Insofern kann man den Veranlasser dieser Analysen recht eigentlich nur als Vorreiter sehen - ganz unabhängig davon, welches Ergebnis die Analysen liefern.

2.2 Datenbasis und Methodik

Die Analyse bezieht sich auf einen gesamten Beurteilungsjahrgang², der insgesamt 193 Beurteilungen, darunter Beurteilungen von 99 Männern und von 94 Frauen, umfaßt. Die Beurteilungen erfolgten - letztlich - anhand einer sechsstufigen Skala³ für die in Tab. 1 angeführten 12 Kriterien und münden in Gesamturteilen, die von „Vorzüglich geeignet“ bis „Nicht geeignet“reichen.

Für die Auswertung der Daten standen nicht die einzelnen, personenbezogenen Beurteilungen selbst zur Verfügung. Die verfügbare Datenbasis beschränkte sich auf die quantifizierten Beurteilungsergebnisse für die jeweiligen Beurteilungskriterien, und zwar differenziert nach Geschlecht und Statusgruppen. Einen Überblick über die Statusgruppen der Beurteilten liefert Tab. 2.

1 Siehe den Bericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, März 2006.

2 Da keine Auswahl aus einem Bestand an Beurteilungen erfolgte, läßt sich der Begriff „repräsentativ“ nicht auf sie anwenden.

3 Übertrifft die Anforderungen herausragend, Übertrifft die Anforderungen deutlich, Übertrifft die Anforderungen, Entspricht den Anforderungen, Entspricht den Anforderungen weniger, Entspricht den Anforderungen nicht.



Tab. 1: Liste der Beurteilungskriterien

Merkmal
Fachkenntnisse
Auffassungsgabe/Denkvermögen
Urteilsvermögen/Entschlußkraft
Ausdrucksvermögen
Arbeitsplanung am eigenen Arbeitsplatz
Kooperation auf fachlicher Ebene
Führungsverhalten und Kooperation
Verhandlungsgeschick
Behauptungsvermögen
Belastbarkeit
Arbeitszuverlässigkeit und Arbeitshaltung
Eignung zur Ausbildung von Nachwuchskräften

Da die Daten nicht als Einzeldatensätze zu jedem bzw. jeder Beurteilten vorlagen sondern als aggregierte Tabellen für jede der Status- und Geschlechtergruppen, waren die Tabellen für die statistischen Analysen zunächst wieder (aufwendig) in Einzeldatensätze aufzulösen. Die Zuordnung der Daten zu einzelnen Beurteilten war dabei nicht möglich, auch nicht in anonymisierter Form. Die Einzeldaten konnten lediglich

- a) dem jeweiligen Beurteilungskriterium,
- b) der jeweiligen Statusgruppen und
- c) der jeweiligen Geschlechtergruppe

zugeordnet werden.

Insgesamt implizierte die Struktur der Datensätze aus zwei Gründen erhebliche Einschränkungen der Analysen: Ein erster Grund lag darin, daß die Beurteilungen nur der Statusgruppe und dem Geschlecht zugeordnet werden konnte, nicht aber (anonymisierten) Personen. Wichtige Fragen wie etwa die nach den Geschlechterdifferenzierungen von Zusammenhängen zwischen den Bewertungen in den einzelnen Kriterien, nach einer Typologie der Beurteilungsergebnisse und nach entsprechenden Differenzierungen in Abhängigkeit vom Status und vom Geschlecht waren auf dieser Grundlage nicht zu be-


Tab. 2: Statusgruppen der beurteilten Personen

Status	m	w	ges.
Gesamt	99	94	193
Vollzeit, StA Bewerber auf Planstelle	0	1	1
Vollzeit, StA Erprobung	3	1	4
Vollzeit, StA Bewerber auf Beförderungsamt	5	2	7
Vollzeit, StA Sonstiges	7	3	10
Vollzeit, StA Regelbeurteilung für Lebenszeitbeamte	7	6	13
Vollzeit, StA Regelbeurteilung für Proberichter	0	1	1
Teilzeit, StA Bewerber auf Planstelle	0	0	0
Teilzeit, StA Erprobung	0	0	0
Teilzeit, StA Bewerber auf Beförderungsamt	0	0	0
Teilzeit, StA Sonstiges	0	1	1
Teilzeit, StA Regelbeurteilung für Lebenszeitbeamte	0	2	2
Teilzeit, StA Regelbeurteilung für Proberichter	0	0	0
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Bewerber auf Planstelle	2	3	5
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Erprobung	9	5	14
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Bewerber auf Beförderungsamt	10	15	25
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Sonstiges	1	1	2
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Lebenszeitrichter	32	26	58
Vollzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Proberichter	7	12	19
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Bewerber auf Planstelle	0	2	2
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Erprobung	0	2	2
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Bewerber auf Beförderungsamt	0	2	2
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Sonstiges	0	0	0
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Lebenszeitrichter	0	2	2
Teilzeit, ordentliche Gerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Proberichter	0	1	1
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Bewerber auf Planstelle	0	0	0
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Erprobung	2	1	3
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Bewerber auf Beförderungsamt	4	0	4
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Sonstiges	1	0	1
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Lebenszeitrichter	9	5	14
Vollzeit, Fachgerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Proberichter	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Bewerber auf Planstelle	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Erprobung	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Bewerber auf Beförderungsamt	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Sonstiges	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Lebenszeitrichter	0	0	0
Teilzeit, Fachgerichtsbarkeit, Regelbeurteilung für Proberichter	0	0	0



antworten.

Zweitens war die Zahl der Beurteilungen in den meisten der Statusgruppen zu gering, um auf jede der Statusgruppen bezogene Auswertungen zu erarbeiten. Deshalb wurden die Statusgruppen in lediglich drei Gruppen zusammengefaßt⁴, für die gruppenbezogene Analysen erfolgten, vgl. Tab. 3.

Tab. 3: Zusammengefaßte Statusgruppen

Status	m	w	ges.
Gesamt	99	94	193
Lebenszeitbeamte/Lebenszeitrichter	48	41	89
Bewerber auf Beförderungssamt	19	19	38
Sonstige	32	34	66

Statistisch überprüft wurden Geschlechterdifferenzierungen erstens für die Gesamtheit der Beurteilungen, also für alle Beurteilungen über alle Kriterien und ohne Differenzierung nach den zusammengefaßten Statusgruppen.

Zweitens erfolgten entsprechende Analysen für jedes einzelne Beurteilungskriterium, aber ohne Unterscheidung der Beurteilungen nach den zusammengefaßten Statusgruppen.

Drittens schließlich wurde, wie im ersten Fall, wieder die Gesamtheit der Beurteilungen analysiert, das aber jeweils für die drei zusammengefaßten Statusgruppen.

Im Anschluß an die Analysen erfolgten schließlich noch Tiefeninterviews mit wenigen Beurteilern und Beurteilten, um die Ergebnisse der Datenauswertung ggf. problematisieren und qualifizieren zu können.

2.3 Ergebnisse der statistischen Analyse von Geschlechterunterschieden

Die Analysen belegen zum Teil erhebliche, statistisch signifikante Unterschiede in den Beurteilungen von Männern und Frauen, obgleich zwischen ihnen nur geringfügige Unterschiede in der Zuordnung zu den zusammengefaßten Statusgruppen existieren, vgl. Tab. 3.

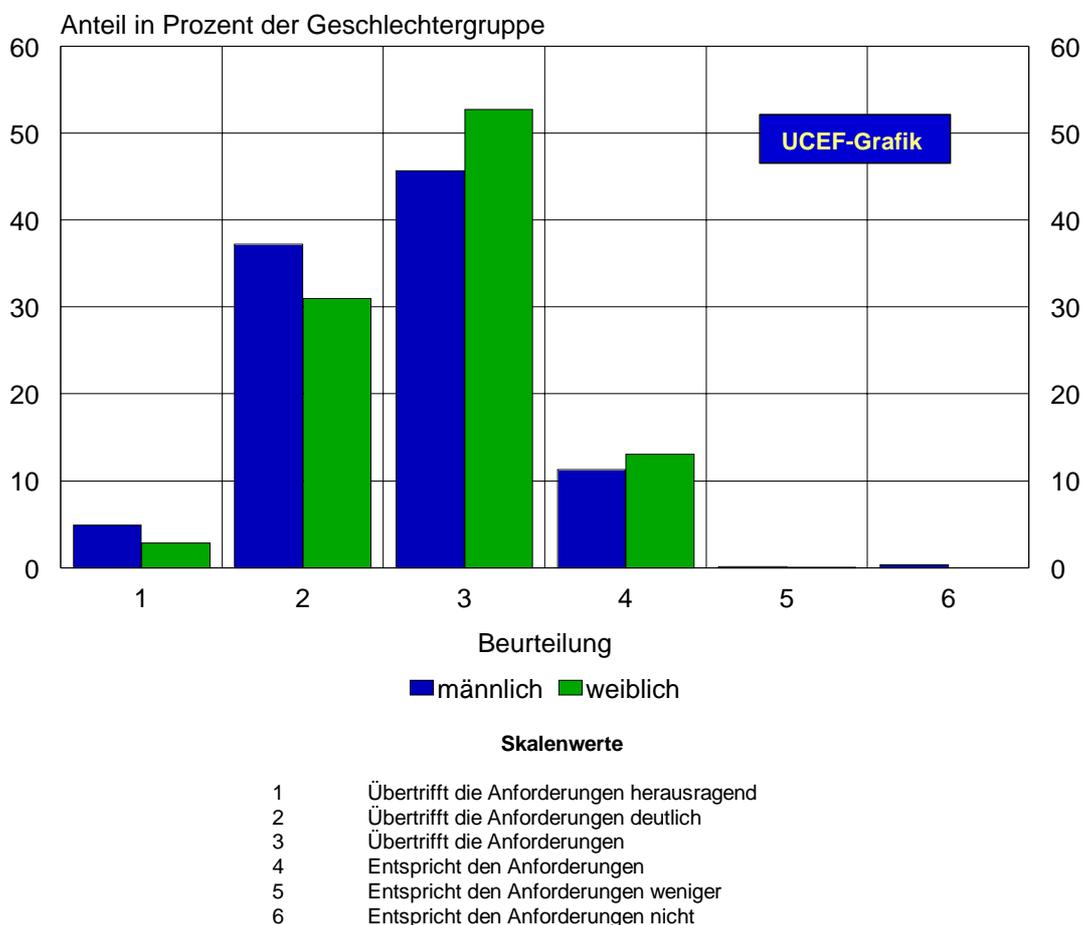
⁴ Ansätze zu weiteren Differenzierungen blieben erfolglos, da die Zahl der Beurteilten in mindestens einer der jeweiligen Kategorien zu gering blieb.



Bemerkenswert daran ist zum einen, daß entsprechende Unterschiede, wo sie denn vorhanden sind, durchgängig zu Lasten der weiblichen Beurteilten gehen. Zum anderen ziehen sich die Geschlechterdifferenzierungen aber, wie noch zu zeigen ist, keineswegs gleichmäßig durch alle Kriterien bzw. durch alle der hier betrachteten zusammengefaßten Statusgruppen.

Abb. 1 veranschaulicht die Geschlechterunterschiede, wenn die Gesamtheit der Bewertungen - also die Bewertungen über alle Einzelkriterien und alle Statusgruppen - zugrundegelegt wird.

Abb. 1: Gesamtheit der Bewertungen



Auffällig sind hier zunächst die relativ großen Geschlechterunterschiede in den Skalenwerten 2 und 3. Danach sind, verglichen mit der Gruppe der weiblichen Beurteilten, rund 6 Prozent aller für Männer getroffenen Einzelbeurteilungen⁵ besser als die für ihre

⁵ Also Beurteilungen in jeweils einem der 12 Beurteilungskriterien.



weiblichen Kolleginnen, soweit es um die Einschätzungen „Übertrifft die Anforderungen deutlich“ bzw. „Übertrifft die Anforderungen“ geht.

Wegen ihres Gewichts für den beruflichen Aufstieg ist jedoch die Tatsache mindestens genauso bedeutsam, daß sich die insgesamt sehr seltenen sehr positiven Einzelbeurteilungen⁶ für beide Geschlechter noch deutlicher unterscheiden: Immerhin entfallen 5 Prozent der auf Männer bezogenen Einzelbeurteilungen auf den Skalenwert 1, während das im Fall der Frauen nur noch 2,9 Prozent aller Einzelbeurteilungen sind. Anteilig sind in den Einzelbeurteilungen Männer also fast doppelt so häufig wie Frauen als „herausragend“ eingeschätzt worden.

a) Beurteilungsunterschiede in einzelnen Kriterien

Vordergründig betrachtet, scheinen Geschlechterunterschiede weit weniger ausgeprägt zu sein, wenn man die Beurteilungen in den einzelnen Kriterien betrachtet. Tatsächlich sind sie hier in den meisten Fällen so schwach, daß sie statistisch nicht signifikant sind und nicht als Unterschiede interpretiert werden dürfen. Das gilt für immerhin 9 der insgesamt 12 Kriterien.

Anders liegen die Verhältnisse aber bei den Beurteilungen in den 3 Kriterien „Ausdrucksvermögen“, „Führungsverhalten und Kooperation“ sowie „Belastbarkeit“. Hier zeigen sich erhebliche Beurteilungsunterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht - und zwar immer zugunsten der männlichen Beurteilten, vgl. Abb. 2 auf der folgenden Seite.

Das Beurteilungskriterium „Ausdrucksvermögen“ ist in der Mustervorlage für die Beurteilungen⁷ konkretisiert als

„Fähigkeit und Bereitschaft, sich eindeutig, fachgerecht, verständlich, gewandt, überzeugend und auf das wesentliche beschränkt auszudrücken“.

Die Beurteiler(innen) gestehen lediglich 1 Prozent der Männer und 2 Prozent der Frauen zu, diesbezüglich „herausragende“ Talente zu besitzen. Soweit es um ein mindestens „deutliches“ Übertreffen der Anforderungen geht⁸, sind es allerdings 37 Prozent der Männer und nur noch 25 Prozent der Frauen, denen diese Qualität im Ausdrucksvermögen

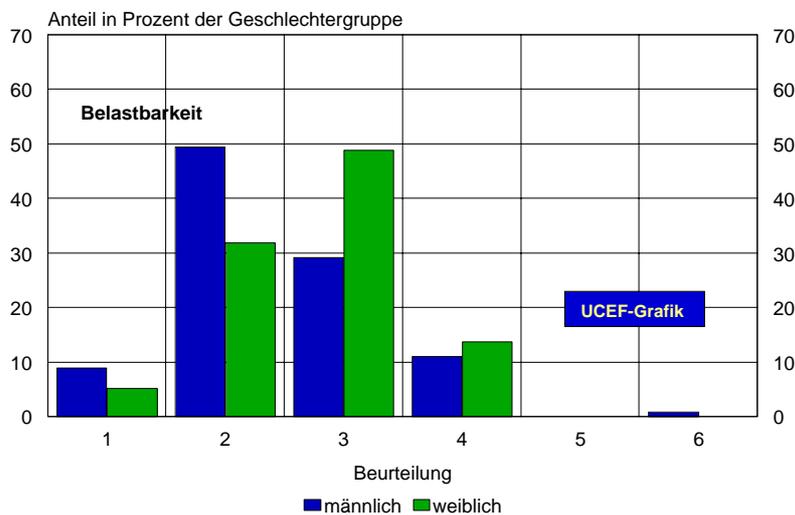
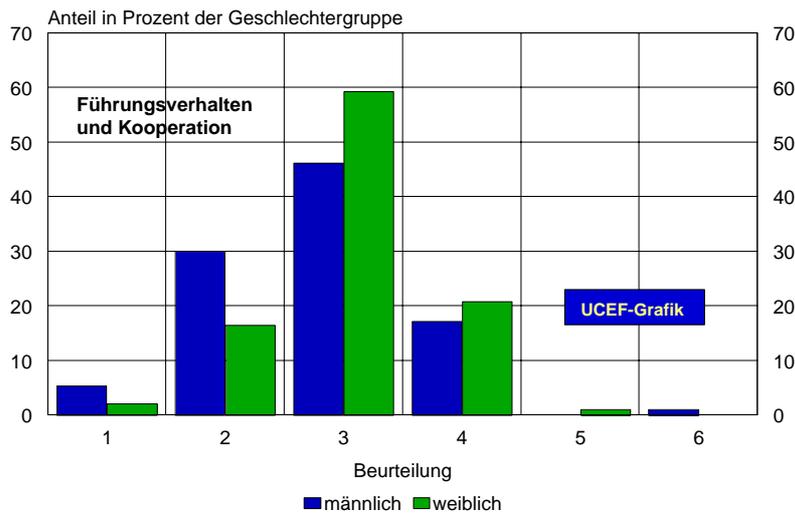
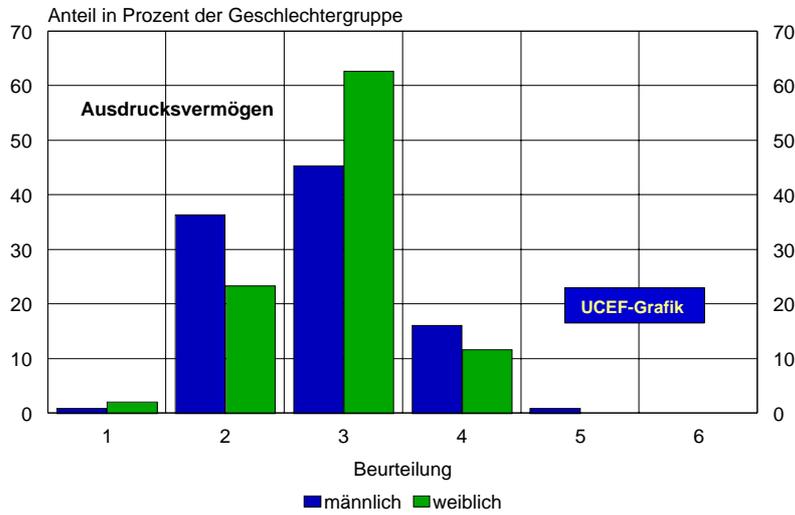
6 Skalenwert 1 - „Übertrifft die Anforderungen herausragend“.

7 Vgl. Dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Justiz und Angelegenheiten der Europäischen Union vom 28. August 1998.

8 Skalenwerte 1 und 2 zusammengefaßt.



Abb. 2: Statistisch signifikante Bewertungsunterschiede in spezifischen Beurteilungskriterien





gen zugestanden wird - das ist fraglos ein komfortabler Vorsprung der Männer.

Noch gravierender zeigen sich Geschlechterunterschiede in dem Beurteilungskriterium „Führungsverhalten und Kooperation“, näher beschrieben⁹ durch die

„Fähigkeit und Bereitschaft, auch leitende Aufgaben zu übernehmen, den Arbeitsbereich auch außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes unter Heranziehung der Möglichkeit der Bürotechnik zu organisieren, sich kritisch mit vorgefundenen Arbeitsabläufen auseinanderzusetzen, Aufgaben sinnvoll zu konzentrieren, auf zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielorientiert einzuwirken und sie zu beaufsichtigen, zu motivieren und das Gesamtergebnis für die Allgemeinheit positiv zu beeinflussen“.

In diesem - für Aufstiegserwartungen - ganz sicher zentralen Kriterium werden 5 Prozent der Männer und 2 Prozent der Frauen als „herausragend“ beurteilt. Als die Anforderungen mindestens „deutlich“ übertreffend gelten nach den Beurteilungen gut 35 Prozent der Männer und lediglich 18 Prozent ihrer weiblichen Kolleginnen. Anteilig werden also im Vergleich zu Frauen faktisch doppelt soviel Männer als für Führungsaufgaben besonders qualifiziert beurteilt, jedenfalls soweit es das hier betrachtete Kriterium betrifft.

Noch weit stärker springen Geschlechterunterschiede bei den Beurteilungen der „Belastbarkeit“ ins Auge, erklärt¹⁰ durch die

„Fähigkeit und Bereitschaft, auch bei großer dienstlicher und/oder außerdienstlicher Belastung in Qualität und Quantität anforderungsgerechte Leistungen zu erbringen und sich engagiert einzusetzen“.

Rund 9 Prozent der Männer und gut 5 Prozent der Frauen wird von den Beurteiler(innen) „herausragende“ Belastbarkeit bescheinigt, mindestens „deutlich“ über den Anforderungen eingestuft werden knapp 59 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen. Die Unterschiede zwischen den Beurteilungen für beide Geschlechter sprechen für sich und müssen hier nicht weiter kommentiert werden.

b) Beurteilungsunterschiede in Statusgruppen

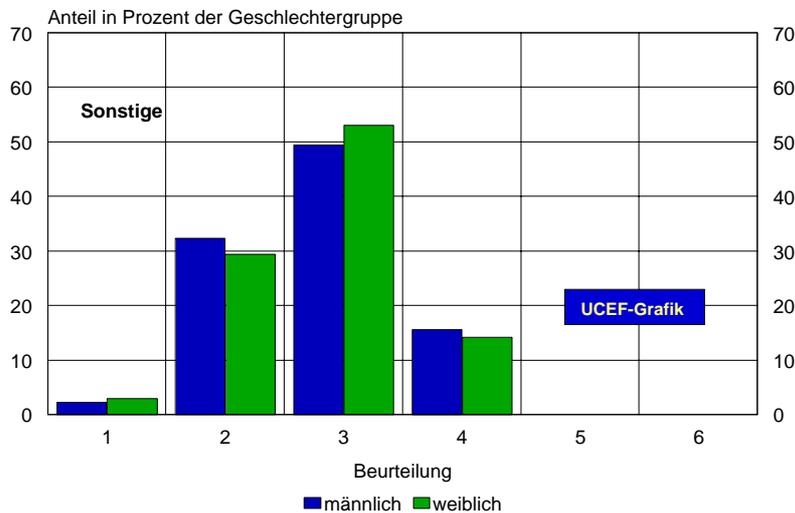
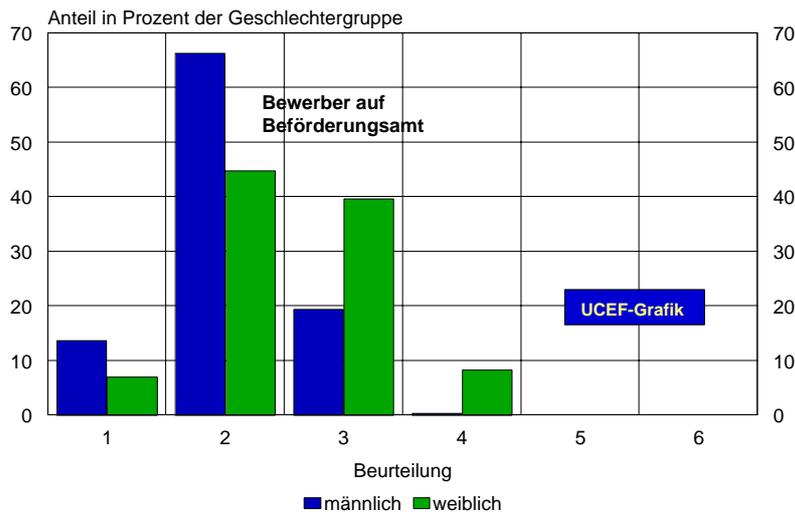
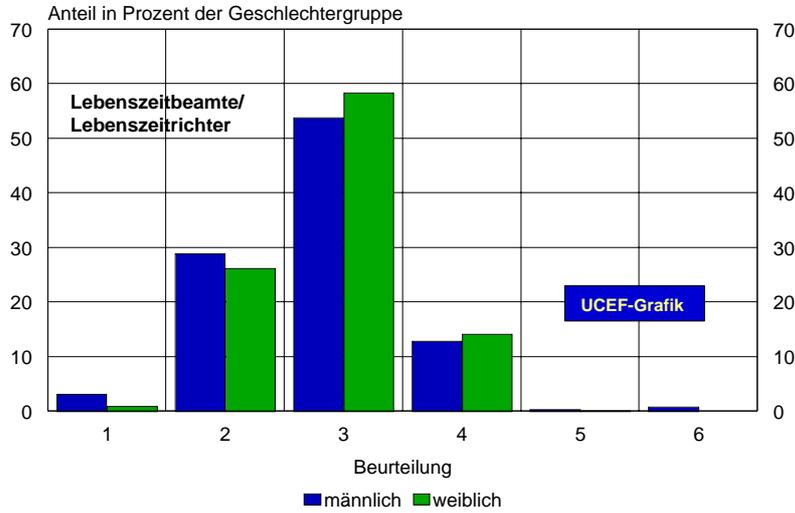
Die Analyse von Geschlechterunterschieden in den zusammengefaßten Statusgruppen basiert zunächst jeweils auf der Gesamtheit der Einzelbeurteilungen in jeder der drei Gruppen. Die Ergebnisse sind in Abb. 3 auf der folgenden Seite veranschaulicht.

⁹ Dienstliche Beurteilung ..., a.a.O.

¹⁰ Ebenda.



Abb. 3: Statistisch signifikante Bewertungsunterschiede in spezifischen Statusgruppen





Wie aus Abb. 3 ersichtlich, gibt es in der zur Gruppe der „Lebenszeitbeamten/Lebenszeitrichter“ und zur Gruppe „Sonstige“ gehörenden Beurteilten Geschlechterunterschiede, die in etwa den Unterschieden für die Gesamtheit der Einzelbeurteilungen entsprechen, vgl. Abb. 1. Sie müssen deshalb an dieser Stelle nicht erneut erörtert werden.

Geradezu extreme Geschlechterunterschiede zeigen sich dagegen in den Beurteilungen für die Gruppe „Bewerber auf ein Beförderungsamt“. In dieser Gruppe fielen immerhin 14 Prozent aller Einzelbeurteilungen für Männer, aber nur 7 Prozent aller Einzelbeurteilungen für Frauen in die Kategorie „herausragend“. Das Urteil „Übertrifft die Anforderungen deutlich“ oder sogar „herausragend“ wurde von den Beurteiler(innen) für insgesamt 80 Prozent aller Einzelbeurteilungen der männlichen Aufstiegskandidaten gefällt, aber nur für 52 Prozent ihrer weiblichen Gegenspieler.

Weiterführende Analysen ergaben die aus Tab. 4 ersichtlichen Detail-Unterschiede in den Einzelbeurteilungen der 19 männlichen und 19 weiblichen Aufstiegsbewerber. Sieht man von dem Beurteilungskriterium „Eignung zur Ausbildung von Nachwuchskräften“ ab, in dem für lediglich 6 der 19 Frauen Beurteilungen abgegeben wurden, sind aufstiegsinteressierte Frauen ihren männlichen Kollegen offenbar vor allem im Ausdrucksvermögen sehr häufig unterlegen. Nach den Beurteilungen kommen hier auf 100 ausdrucks-

Tab. 4: Geschlechterunterschiede in den Beurteilungskriterien für Bewerber auf ein Beförderungsamt

Merkmal	Beurteilungen mit den Skalenwerten 1 und 2		
	Anzahl		GV*
	m	w	
Eignung zur Ausbildung von Nachwuchskräften**	13	1	8
Ausdrucksvermögen	14	4	29
Führungsverhalten und Kooperation	14	8	57
Auffassungsgabe/Denkvermögen	17	10	59
Fachkenntnisse	17	10	59
Arbeitszuverlässigkeit und Arbeitshaltung	18	11	61
Kooperation auf fachlicher Ebene	16	10	63
Behauptungsvermögen	14	9	64
Belastbarkeit	18	12	67
Arbeitsplanung am eigenen Arbeitsplatz	16	12	75
Urteilsvermögen/Entschlußkraft	13	13	100
Verhandlungsgeschick	11	11	100

* Geschlechterverhältnis: Frauen je 100 Männer

** Insgesamt nur 6 von 19 Frauen beurteilt



starke Männer lediglich 29 gleich begabte Frauen. In fast allen übrigen Kriterien variiert das Geschlechterverhältnis der sehr gut beurteilten Aufstiegsbewerber zwischen 57 und 75 Frauen je 100 Männer. Gleich stark (oder schwach) sind männliche und weibliche Bewerber auf ein Beförderungssamt nur in den Kriterien „Urteilsvermögen/Entschlußkraft“ und „Verhandlungsgeschick“.

2.4 Bewertung und Problematisierung der Ergebnisse

Zunächst ist zu konstatieren, daß sich in den Beurteilungen eines Beurteilungsjahrgangs des Justizministeriums erhebliche Geschlechterunterschiede niederschlagen. Sie *kulminieren* in einer fast durchgängigen Besserbeurteilung von männlichen Aufstiegsbewerbern gegenüber ihren Mitbewerberinnen.

Allerdings ist bei der Ableitung von Schlußfolgerungen auf Basis eines Beurteilungsjahrgangs generell Vorsicht und Zurückhaltung geboten, auch wenn es hier um eine Totalerhebung geht und immerhin fast 200 Beurteilungen einbezogen sind. Denn die Gründe für die nachgewiesenen Unterschiede in den Beurteilungen von Männern und Frauen können unterschiedlichster Natur sein. Welche Ursachen ihnen tatsächlich zugrunde liegen, läßt sich anhand der hier vorhandenen Datenbasis nicht ermitteln - dazu wäre ein anderer empirischer Ansatz erforderlich.

Insofern sind die hier konstatierten Geschlechterunterschiede als *empirisch fundierte Indizien* für die Möglichkeit zu verstehen, daß unter den Beurteiler(innen) geschlechtsbezogene Verzerrungen der real vorhandenen oder eher fehlenden Qualitäten von zu Beurteilenden eine Rolle spielen könnten.

Diese Indizien werden durch folgende Überlegungen bekräftigt¹¹:

Allgegenwart von Klischees

Erstens zeigten vorangegangene Analysen im Rahmen der Gleichstellungsberichterstattung, daß geschlechtsbezogene Klischees unter den Landesbediensteten weit verbreitet sind und das Personal mit Führungskompetenzen dabei keine Ausnahme macht¹². Mehr noch: die Allgegenwart von „Klischees über geschlechtsspezifische

¹¹ In die folgende Argumentation werden auch Überlegungen und Gesichtspunkte eingeschlossen, die in den Tiefeninterviews im Rahmen der hier vorgelegten Analyse entwickelt worden sind. Da die wenigen Interviews nicht als eigenständige Analyse anzusehen sind und vor allem die Funktion hatten, Hintergrundwissen zur Thematik zu schaffen, wird auf sie nicht mehr im einzelnen verwiesen.

¹² Vgl. den im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung entstandenen UCEF-Report: Gleichstellungsbericht 2004 für Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse einer repräsentati-



Verhaltensmuster“ wurde als einer der Reproduktionsmechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Landesdienst identifiziert.

Wenn dem aber so ist, wäre die Annahme, daß insbesondere personalverantwortliche Beurteiler(innen) aus einem solchen - für beide Geschlechter - klischeedurchwobenen Bewertungsrahmen des jeweils anderen Geschlechts ausscheren, wenig plausibel. Eher bekräftigen sowohl die Ergebnisse der eben zitierten Analysen als auch der Analyse von Beurteilungsunterschieden die Vermutung, daß die hier konstatierten Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen *auch* auf pauschalierende geschlechtsbezogene Klischees und Rollenbilder zurückzuführen sind.

Voraussetzungen für die Objektivität von Beurteilungen

Zweitens lassen sich die in den Einzelbeurteilungen¹³ sichtbaren Geschlechterunterschiede nur dann nicht aus auch subjektiv geprägten Sichtweisen der Beurteiler(innen) erklären, wenn mindestens drei Voraussetzungen *gleichzeitig* erfüllt sind:

Erste Voraussetzung:

Es stehen standardisierte „Meßinstrumente“ der Persönlichkeitsbeurteilung zur Verfügung, die für jede Person genau messen, was sie zu messen vorgeben.

Zweite Voraussetzung:

Die Beurteilungsmaßstäbe selbst sind frei von (versteckten) geschlechtssensibel wirkenden Kriterien.

Dritte Voraussetzung:

Vorgesetzte Beurteiler(innen) sind bereit und in der Lage,

- a) emotions- und vorbehaltslos,
- b) frei von Vor-Urteilen,
- c) frei von Eigeninteressen und
- d) frei von personalstrategischen Überlegungen

Teil einer „objektiven Vermessung“ ihrer Unterstellten zu werden - denn allein die „Meßinstrumente“ sind ohne diejenigen, die die Messung durch-

ven Analyse unter Landesbediensteten höherer Tarifebenen, Dezember 2004, S. 60ff.

¹³ Zur Erinnerung: Die Beurteilungen in jeweils einem der 12 Beurteilungskriterien.



führen, sinnlos.

Tatsächlich lassen sich gegen jede dieser Voraussetzungen prinzipielle Gegenargumente entwickeln. Da an dieser Stelle nicht in aller Ausführlichkeit darauf eingegangen werden kann, mögen die folgenden Überlegungen genügen, die genannten Voraussetzungen zu problematisieren.

a) Qualität der Meßinstrumente

Standardisierte Meßinstrumente zur Beurteilung von Persönlichkeitsmerkmalen müssen mindestens den Kriterien der Validität und der Reliabilität genügen. Einfacher formuliert, müssen die Beurteilungsmaßstäbe in der Tat das messen, was sie zu messen vorgeben, und zudem im Meßergebnis zuverlässig sein. Letzteres ist dann der Fall, wenn wiederholte Messungen für die gleiche Person das gleiche Ergebnis bringen - und zwar unabhängig von der Person, die die Messung durchführt.

Die Sicherung von Validität und Reliabilität von Erhebungsinstrumenten in den empirisch arbeitenden Sozialwissenschaften ist eine alles andere als einfache Aufgabe und setzt einschlägiges methodisches Fachwissen voraus. Das gilt gleichermaßen für Kriterien (und ihre Skalierung), die in Personalbeurteilungen genutzt werden. Faktisch sind sie ja nichts anderes als Erhebungsinstrumente oder Teil von Erhebungsinstrumentarien.

Wie problematisch allein schon die Formulierung von Kriterien sein kann, sei hier beispielhaft an dem Beurteilungskriterium „Führungsverhalten und Kooperation“ erläutert.

Hier sind bereits in der Kurzfassung des Kriteriums zwei Begriffe miteinander gekoppelt, die unterschiedliche Sachverhalte beschreiben - Führungsverhalten ist etwas anderes als Kooperation, auch im Alltagsverständnis. Woraus sich die Sinnhaftigkeit der Kopplung beider Begriffe begründet, bleibt dem verschlossen, der an der Entwicklung des Kriteriums nicht beteiligt war. In jedem Fall aber stellt sich damit zunächst die Frage, was denn nun eigentlich gemessen bzw. beurteilt werden soll: Führungsverhalten, Kooperation, oder eine bestimmte Qualität des Zusammenspiels von Führungsverhalten und Kooperation.

Ermessensspielräumen und je individuellen Schwerpunktsetzungen der Beurteiler(innen) sind somit Tür und Tor geöffnet. Sie werden noch weit größer, wenn man die nähere Bestimmung dessen zur Kenntnis nimmt, was diejenigen, die das Beurteilungskriterium entwickelt haben, unter „Führungsverhalten und Kooperation“ subsumieren: Beurteilt werden soll die



„Fähigkeit und Bereitschaft, auch leitende Aufgaben zu übernehmen, den Arbeitsbereich auch außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes unter Heranziehung der Möglichkeit der Bürotechnik zu organisieren, sich kritisch mit vorgefundenen Arbeitsabläufen auseinanderzusetzen, Aufgaben sinnvoll zu konzentrieren, auf zugeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielorientiert einzuwirken und sie zu beaufsichtigen, zu motivieren und das Gesamtergebnis für die Allgemeinheit positiv zu beeinflussen“.

Wieder ist nicht eindeutig bestimmt, was denn nun gemessen werden soll - die Fähigkeit, die Bereitschaft, die Bereitschaft Befähigter usw. usf.¹⁴, denn auch die Begriffe „Fähigkeit“ und „Bereitschaft“ beziehen sich auf sehr unterschiedliche Sachverhalte. Darüber hinaus ist die Präzisierung des Kriteriums „Führungsverhalten und Kooperation“ nichts anderes als eine ungewichtete Aneinanderreihung von Indikatoren, die unterschiedlichste Dimensionen des Arbeitsverhaltens abbilden. Zudem ist nicht einmal sicher, ob sie die Inhalte von Führungsverhalten und/oder Kooperation richtig und annähernd vollständig abdecken, ganz zu schweigen davon, ob sie modernen Führungsstilen und Kooperationsformen gerecht werden.

Wieder beispielhaft stellt sich damit etwa die Frage, wie sich Beurteiler(innen) im Falle einer zu beurteilenden Person positionieren würden, die den eigenen Arbeitsbereich technisch so versiert organisiert, daß sie auch außerhalb des eigenen Arbeitsplatz arbeitsfähig ist, die einen kritischen Blick für eine althergebrachte Arbeitsorganisation hat und sie rationalisiert, zwar selbst effizient arbeitet, in den eigenen Arbeitsabläufen aber jedem anderen chaotisch erscheinen muß, zugeordnete Mitarbeiter zwar streng und effizient kontrolliert, sie aber nicht zu motivieren versteht ...

Die Fallbeispiele, die sich sehr realitätsnah konstruieren ließen, fänden nicht so bald ein Ende. Und entsprechend groß ist die Variationsbreite, die Beurteiler(innen) für die eigene Urteilsfindung allein schon in diesem einen der insgesamt zwölf Beurteilungskriterien besitzen. Ähnliche Falldiskussionen ließen sich im übrigen für jedes der Beurteilungskriterien eröffnen, selbst am Beispiel des scheinbar so relativ einfach gefaßten Beurteilungskriteriums „Ausdrucksvermögen“ .

Im Fazit: Das, was unterschiedlichen Beurteiler(innen) in einer spezifischen

¹⁴ Das mag spitzfindig klingen, weil am ehesten wohl „die Bereitschaft Befähigter“ gemeint ist. Aber zum einen sind eindeutige Kriterien eben elementare Voraussetzung für Validität und Reliabilität einer Messung. Zum anderen kann es beispielsweise im Rahmen einer längerfristigen Personalentwicklung durchaus von Bedeutung sein, einem zu Beurteilenden ggf. mitzuteilen, daß er oder sie zwar die Bereitschaft zur Übernahme von Führungskompetenzen hat, dazu aber noch nicht befähigt ist und sich in dieser Richtung weiterentwickeln muß.



Beurteilungssituation bedeutsam oder weniger bedeutsam scheint, *kann* also nicht nur in die Beurteilungen eingehen, es *muß* sich ganz zwangsläufig in den Beurteilungen niederschlagen, wenn sich die Beurteiler(innen) an den vorgegebenen Kriterien orientieren. Selbst wenn Beurteiler(innen) die beste Absicht haben, zu einer objektiven Beurteilung der Person X zu gelangen, wird sich die Beurteilung von anderen gleichzeitigen Beurteilungen der Person X unterscheiden (können)¹⁵. Wenn dieser Fall eintreten *kann*, letztlich also *die Persönlichkeit der Beurteiler(innen) Teil der Beurteilung wird oder wenigstens werden kann*, können Beurteilungen nicht mehr objektiv sein. Das gilt auch dann, wenn sich die Beurteiler(innen) auf Beurteilungsbeiträge stützen, von Zweitbeurteiler(innen) ggf. korrigiert werden und Beurteilungen durch die Beurteilten rechtlich angefochten werden können.

Im übrigen sei darauf verwiesen, daß die Mißachtung von Validität und Reliabilität beim Einsatz von Verfahren zur Personalbeurteilung eher die Norm als die Ausnahme zu sein scheint. So zeigte Kirsch 1995 am Beispiel großer deutscher Unternehmen, daß die Verfahren, die am wenigsten valide sind, am häufigsten, und die Verfahren, die am meisten valide sind, nur sehr selten eingesetzt wurden¹⁶.

b) Geschlechtssensibel wirkende Kriterien

Die Annahme, daß die Beurteilungsmaßstäbe selbst frei sind von (versteckten) geschlechtssensibel wirkenden Kriterien, kann an dieser Stelle nicht ausführlicher hinterfragt werden. Dafür wären eigene Analysen der Wirkung der vorgegebenen Kriterien in unterschiedlichen Anwendungskontexten erforderlich.

Generell aber gibt es eine Reihe von Hinweisen darauf, daß solche Wirkungen unterstellt werden müssen. Darauf deuten u.a. einschlägige Beobachtungen in den Tiefeninterviews hin. Auch in der Literatur finden sich entsprechende Überlegungen und Kommentare - sowohl im Rahmen der Gleichstellungsproblematik¹⁷

15 Daß Beurteilte ihre Beurteilung als von den Beurteiler(innen) abhängig sehen, ist kein Geheimnis - das Internet ist voll von einschlägigen Stellungnahmen durch Beurteilte.

16 Zitiert nach Judith Franzmann, Valentina Gasche, Kerstin Woll: Auswahlprozess & Beurteilungssysteme, Referat im Seminar Personalpsychologie, TU Darmstadt, 2005, S. 4f.

17 Der Verdacht, daß die Beurteilungskriterien selbst, zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen einladen, existiert offenbar auch anderswo. In einem Arbeitspapier „Genderaspekte bei der Leistungsorientierten Bezahlung nach dem TvöD-VKA“ stellt der Arbeitskreis Gleichstellung beim Landkreistag NRW beispielsweise fest: „Bei der Festlegung von Kriterien für Leistung oder Erfolg besteht grundsätzlich die Gefahr, dass Frauen bereits aufgrund der Kriterien benachteiligt werden könnten.“ Internet-Download, ohne Datum. Die Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München ging noch einen Schritt weiter und gab 2006 eine lesenswerte „Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen“ heraus, in der u.a. auch die Beurteilungskriterien selbst aus der Geschlechterperspektive problematisiert werden.



als auch darüber hinaus¹⁸. Allerdings fanden sich in der bislang recherchierten Literatur keine Analysen, die sich direkt auf die Geschlechtersensibilität der Kriterien beziehen, die als Teil der Meßinstrumente für Einzelbeurteilungen herangezogen werden. Wenn, dann werden die Kriterien ggf. beschreibend problematisiert und es wird darauf aufmerksam gemacht, daß bei ihrer Anwendung Geschlechterunterschiede berücksichtigt werden müssen. So findet sich beispielsweise in einer Publikation der Münchener Gleichstellungsbeauftragten die folgende Erläuterung zum Kriterium „Belastbarkeit“:

„Hinter dem Begriff Belastbarkeit verbirgt sich eine Reihe von Verhaltenserwartungen, die stark männlich besetzt sind, wie Bereitschaft zu Überstunden, Durchhaltevermögen in Krisensituationen, Ruhe behalten bei hohem Zeitdruck. Seltener wird Belastbarkeit verbunden mit Schalterdiensten, Umgang mit schwierigen Kunden, Umgang mit Publikum in schwierigen Lebenslagen, Konfliktberatung. Diese Tätigkeiten werden überwiegend von weiblichen Beschäftigten erledigt. Hier kommt es wesentlich an auf soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen, Verständnis, aber auch auf sich abgrenzen können. Die hohen Belastungen in den überwiegend Frauen zugeordneten Tätigkeiten finden in der Regel nicht die gleiche Anerkennung wie männlich definierte Belastungen. Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben, insbesondere Teilzeitbeschäftigte gelten wegen dieser häuslichen Pflichten häufig als wenig belastbar. Das ist eine Zuschreibung, die der Überprüfung nicht standhält. Es ist deshalb notwendig bei dem Leistungskriterium Belastbarkeit genau hinzuschauen.“¹⁹

c) Beurteiler(innen) als Teil der „Messung“

Daß Beurteiler(innen) angesichts der Unschärfe der für die Beurteilungen vorgegebenen Kriterien selbst dann zwangsläufig Teil der „Messung“ werden müssen, wenn sie so objektiv wie nur irgend möglich sein wollen, wurde unter a) bereits beispielhaft begründet. Wenn dem aber so ist, rücken mit der dritten weiter vorn genannten Voraussetzung für die Objektivität von Beurteilungen noch andere Dimensionen des Beurteilereinflusses ins Licht. Denn die Annahme, daß Beurteiler(innen) emotions- und vorbehaltlos, frei von Vor-Urteilen, von Eigeninteressen und von personalstrategischen Überlegungen an Beurteilungen herangegangen, würde Beurteiler(innen) voraussetzen, die der realen Welt um einiges

¹⁸ Vgl. etwa Friederike Höher, Peter Höher: Personalprozesse – (K)Ein diskriminierungsfreier Raum?, Internet-Download, ohne Datum. Dieser Aufsatz gibt einen literaturgestützten Überblick über relevante Problemlagen, Analysen und Tests. Die Autoren beginnen ihren Aufsatz mit den Sätzen: „Menschliches Arbeitsvermögen in Kennzahlen zu fassen, zu messen und zu beurteilen, scheint in Zeiten von Human Capital Management (HCM) den Glauben an eine Steuerbarkeit des nicht Steuerbaren zu suggerieren. Welche Bedeutung hierbei Prozesse der Diskriminierung haben, bleibt häufig ausgeblendet.“

¹⁹ Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München: Arbeitshilfe a.a.O., S. 8.



entrückt sind.

Wieder ließe sich eine Vielzahl realitätsnaher Fallbeispiele entwickeln, die belegen, wie stark der Einfluß der Beurteiler(innen) auf die Beurteilung selbst sein kann, wenn die nicht vermeidbare Subjektivität der Beurteiler(innen) und Interessenlagen ins Spiel kommen, die aus der Person der Beurteiler(innen) resultieren oder ihre Wurzeln eher in taktischen bzw. strategischen Überlegungen zur Personalentwicklung im eigenen Verantwortungsbereich besitzen. Da es vermutlich den meisten, die mit dem Beurteilungswesen Erfahrungen haben, leicht fallen wird, entsprechende Beispiele selbst zu überdenken, wird an dieser Stelle auf weitere Beispielkonstruktionen verzichtet.

Hier mögen zwei weitere Argumente dazu genügen. Ein erstes bezieht sich auf die Professionalität, die Bewertungen in Beurteilungen verlangen. Dazu stellt Helmut Klages, Emeritierter Professor der Hochschule Speyer, zum gegenwärtig praktizierten Personalbeurteilungskonzept fest:

„Es stellt die Beurteiler vor die Aufgabe einer Persönlichkeitsbeurteilung mit Hilfe abstrakter Kriterien, deren Bewältigung strenggenommen ein hohes Niveau fachpsychologisch-diagnostischer Professionalisierung erfordert und die somit kaum lösbar ist.“²⁰

Ein zweites Argument, eng mit ersterem verknüpft, ergibt sich aus der sogenannten „Mildetendenz“ der Beurteiler(innen). Sie steht so exemplarisch für einen eher interessengeleiteten Beurteilereinfluß, daß sie nicht nur in der einschlägigen Literatur, in Stellungnahmen usw. immer wieder beschworen wird, sondern den Beurteiler(innen) Quotenregelungen auferlegt werden, die der „Mildetendenz“ entgegenwirken sollen²¹.

Dabei ist zu vermuten, daß sich die „Mildetendenz“ nicht allein aus dem nachvollziehbaren Bestreben Vorgesetzter erklärt, es sich nicht mit seinen Mitarbeitern zu verderben²². Ebenso gut kann dahinter das Interesse von Beurteiler(innen) stehen, etwa Regelbeurteilungen von Mitarbeiter(innen) nach Möglichkeit zu nivellieren, um sich nicht zu früh Spielräume zu verschließen, die in später anstehenden Personalentscheidungen für die Beurteiler(innen) von Bedeutung sein könnten.

²⁰ Helmut Klages: Personalbeurteilung – Verschlimmbesserung oder wirkliche Reform?, Internet-Download, ohne Datum.

²¹ So auch in Mecklenburg-Vorpommern. Siehe die „Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Angestellten des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Beurteilungsrichtlinien - BeurRL)“, Abschnitt 4.6., Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern Nr. 32/2002, S. 763.

²² Siehe auch Helmut Klages: Personalbeurteilung ..., a.a.O.



So jedenfalls wäre auch zu erklären, weshalb es in den Beurteilungen der hier eingegrenzten Statusgruppen, vgl. Abb. 3, zu sehr starken Unterschieden zwischen den „Lebenszeitbeamten/Lebenszeitrichtern“ und den „Sonstigen“ einerseits sowie den „Bewerbern auf ein Beförderungsamt“ andererseits kommt, die ihrerseits noch von erheblichen Geschlechterunterschieden zuungunsten der weiblichen Beurteilten überlagert werden. Tatsächlich sind die Unterschiede immens: Während 80 Prozent aller Einzelbeurteilungen der männlichen Aufstiegs-kandidaten und 52 Prozent der ihrer Kolleginnen in „Übertrifft die Anforderungen deutlich“ oder sogar „herausragend“ münden, gilt das für die beiden anderen Statusgruppen - mit vergleichsweise leichten Geschlechterunterschieden - für nur rund ein Drittel aller Einzelbeurteilungen.

Da die Gruppe der „Bewerber auf ein Beförderungsamt“ im gleichen Zeitraum beurteilt wurde wie die beiden anderen Gruppen, kann man hier nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß sich Beurteilungen ein und derselben Person sprunghaft verbessern, wenn sie der Bewerbung auf ein Beförderungsamt dienen soll, um sich nach der Beförderung gewissermaßen wieder auf Normalniveau hinzubewegen²³. Die Überprüfung dieser Annahme würde einen anderen empirischen Ansatz verlangen, mit dem Beurteilungen personenbezogen über eine gewisse Zeit verfolgt werden. Zumindest aber gibt es Indizien dafür, denn ansonsten müßten sich die Beurteilungen einer Statusgruppe immer weiter verbessern, je mehr Beförderte sie umfaßt - zumindest solange, wie nicht eine größere Zahl weniger qualifizierter Beamter neu in die Gruppe stößt.

Wenn sich dieses Indiz erhärten würde, wäre es gleichstellungspolitisch von sehr großer Bedeutung. Denn dann würden sich Geschlechterdisparitäten weniger in den laufenden Beurteilungen, also etwa in Regelbeurteilungen, zeigen. Sie würden vor allem in Anlaßbeurteilungen aufbrechen, die mit beruflichem Aufstieg verbunden sind.

Solange also die extremen Geschlechterunterschiede in den Einzelbeurteilungen der „Bewerber auf ein Beförderungsamt“ nicht aus Qualitätsunterschieden zwischen den Bewerbern resultieren sondern aus der Sensibilität des gesamten „Meßverfahrens Beurteilung“²⁴ gegenüber dem Geschlecht der Bewerber, konstituieren vor allem Beurteilungen aus Anlaß beruflicher Aufstiegschancen einen Reproduktionsmechanismus für die im Landesdienst vorhandenen Geschlechterdisparitäten. Angesichts des Stellenwertes der Beurteilungsverfahren in der

23 Hier könnte man einwenden, daß eine Beförderung auch mit einem neuen Anspruchsniveau verbunden ist. Allerdings wird jemand, der sich ausgezeichnet artikulieren kann, Führungsqualitäten besitzt usw. usf. diese Talente kaum verlieren, wenn er in eine neue und ggf. anspruchsvollere Funktion aufsteigt.

24 Unschärfe der Kriterien, geschlechtssensible Kriterien, Subjektivität der Beurteiler(innen) ...



Personalentwicklung überhaupt käme diesem Reproduktionsmechanismus im Ensemble der bislang eingegrenzten übrigen Reproduktionsmechanismen²⁵ sogar entscheidendes Gewicht zu.

Quotenregelungen vs. „Mildetendenz“

Drittens ist zu erwarten, daß die Geschlechterabhängigkeit von Beurteilungen durch Quotenregelungen eher verstärkt als gedämpft wird. Sie ermöglicht es Beurteiler(innen) in der Regel nur gegen zusätzlichen Begründungsaufwand, in ihrem Verantwortungsbereich von „Erfahrungswerten“ in der Verteilung von Bewertungspunkten abzuweichen, sofern sich die Beurteilungen auf Beamte einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene beziehen²⁶.

Diese Prozedur beinhaltet zunächst nichts anderes, als daß der konkreten Subjektivität, die durch Beurteiler(innen) unvermeidlich in die Beurteilungen gelangt, Objektivität als Korrektiv entgegengesetzt werden soll, die sich aus statistischen Massenphänomenen - gewöhnlich der Normalverteilung - begründet. Aber wie immer solche „Erfahrungswerte“ auch zustande gekommen sein mögen, sprechen wenigstens zwei Argumente dafür, daß die damit beanspruchte Objektivität kaum mehr als Schein-Objektivität sein kann. Dann aber wird letztlich über die konkrete Subjektivität der Beurteiler(innen) eine gewissermaßen abstrakte Subjektivität der das Beurteilungswesen steuernden Personalverantwortlichen gelegt, um erstere zu objektivieren.

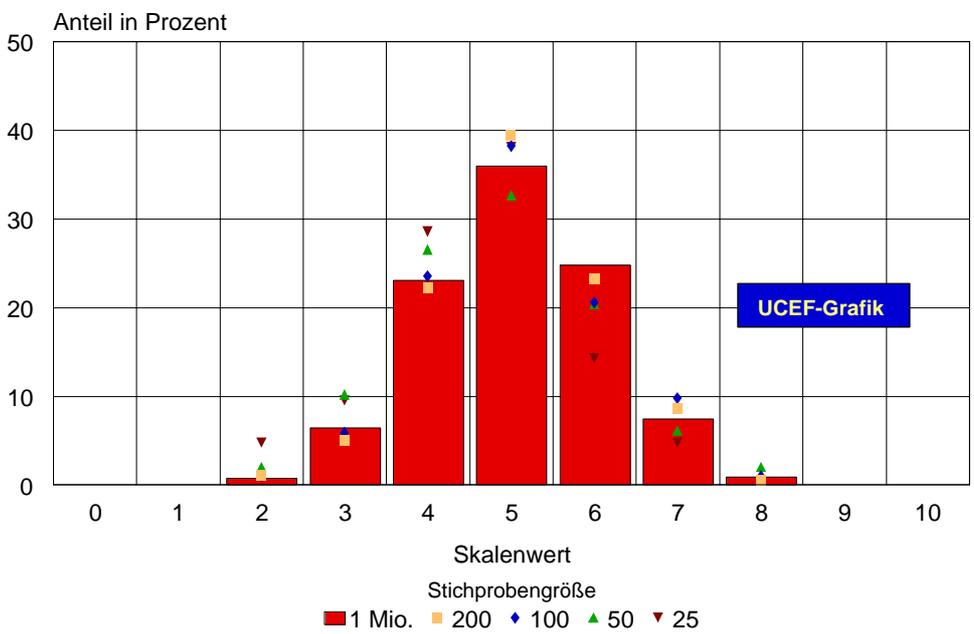
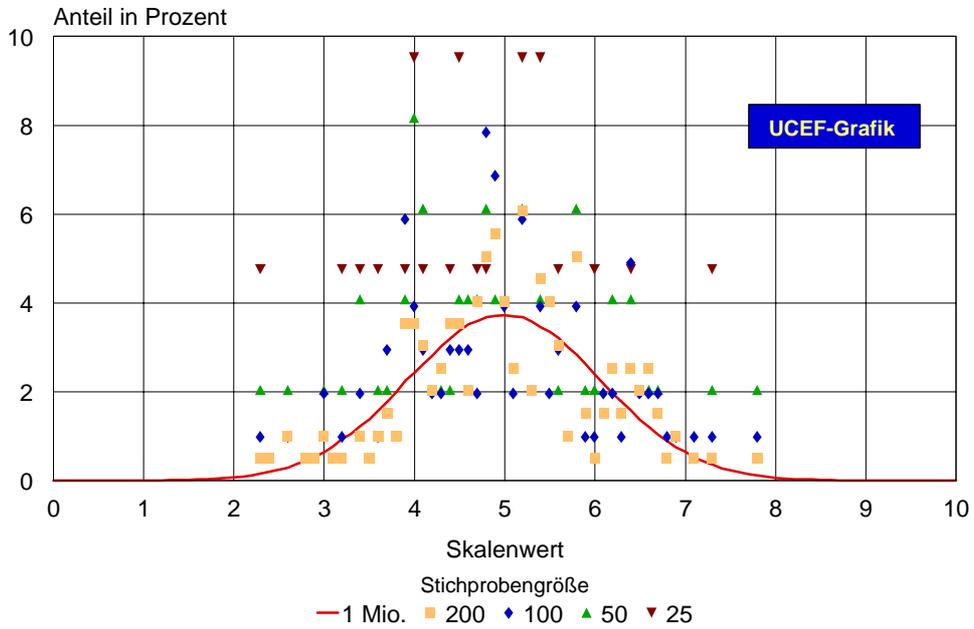
Ein erstes Argument dafür folgt aus dem Charakter und den Gültigkeitsgrenzen statistischer Verteilungen. Um dazu nicht auf einer sehr abstrakten Ebene argumentieren zu müssen, wurden eigene Berechnungen zur Verteilung von Punktwerten in unterschiedlich großen Stichproben durchgeführt. Die Ergebnisse finden sich in Abb. 4. Konkret wurde zunächst für eine Gruppe von 1 Million fiktiver Personen eine Normalverteilung von gemittelten Punktwerten (zehnstufige Skala) berechnet. Die prozentuale Verteilung der noch mit einer Kommastelle versehenen Punktwerte wird in der oberen Abbildung durch die rot gefärbte Kurve veranschaulicht, in der unteren Abbildung zeigen die roten Balken

25 Bericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, a.a.O.

26 In Mecklenburg-Vorpommern sind die Vorgaben dazu noch relativ milde formuliert. Bezogen auf eine zehnstufige Skala der Bewertungspunkte in Beurteilungen für Beamte und Angestellte im Landesdienst, wird hier gefordert: „Bei der Zuordnung der Bewertungsstufen ist zu beachten, daß nach allgemeiner Erfahrung die Mehrzahl der zu Beurteilenden die Anforderungen des Beurteilungsmittelwertes (4 bis 7 Punkte) erfüllen. Die Beurteiler sind gehalten, diesem Orientierungsrahmen bei ihren Bewertungen Rechnung zu tragen.“, Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Angestellten des Landes Mecklenburg-Vorpommern..., a.a.O., S. 762. Und weiter: „Gemäß §39 LaufbLVO M-V soll der Anteil der Beamten einer Besoldungsgruppe oder einer Funktionsebene, die beurteilt werden, bei der höchsten Note 15 vom Hundert (Gesamturteil 10 Punkte) und bei der zweithöchsten Note 35 vom Hundert (Gesamturteil 8 und 9 Punkte) nicht überschreiten.“, Ebenda, S. 763.



Abb. 4: Veränderungen der Verteilung ursprünglich normalverteilter Bewertungen mit der Stichprobengröße





die Verteilung über die auf ganze Zahlen gerundeten Punktwerte an. Aus der Gesamtheit der Ursprungsstichprobe wurden dann schrittweise kleinere Zufallsstichproben gezogen und aufgezeichnet, wie sich die Verteilungen der Punktwerte in Abhängigkeit von der Stichprobengröße von der Normalverteilung entfernen.

Die Ergebnisse sprechen für sich selbst, sie müssen deshalb hier nicht ausführlicher kommentiert werden. Festgehalten sei lediglich, daß die Ableitung von Beurteilungsquoten aus statistischen Verteilungen - und ihre Deklaration als „Erfahrungswert“ - dann sehr schnell fragwürdig wird, wenn die Gruppen der zu Beurteilenden Größenordnungen unterschreiten, die nicht unbedingt als klein angesehen werden müssen. Das gilt zumal angesichts der begründeten Forderung, nur Beamte einer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene in den Vergleich einzubeziehen. Deren Zahl dürfte in den meisten Bereichen, in denen Beurteilungen zu erarbeiten sind, eher überschaubar sein.

Ein zweites Argument erwächst aus der Überlegung, daß mit den für die Gesamtbeurteilungen entwickelten Einzelkriterien Befähigungsunterschiede sozusagen „vertikal“ gemessen werden, also beurteilt wird, wie talentiert oder nicht talentiert jemand in Hinblick auf ein Kriterium ist. Aber in Zeiten einer hochentwickelten Arbeitsteiligkeit muß davon ausgegangen werden, daß es auch „laterale“ Befähigungsunterschiede geben wird, die mit den Anforderungen arbeitsteiliger Strukturen einhergehen - gerade dann, wenn sich der Vergleich auf Beamte einer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene innerhalb eines „Beurteilungsbereiches“ bezieht²⁷.

Solche „lateralen“ Befähigungsunterschiede müssen sich dabei nicht einmal nur darin niederschlagen, daß für den einen die Kriterien besonders bedeutsam sind und für die andere wieder andere Kriterien. Das wird in jüngeren Versionen von Beurteilungsinstrumentarien sogar bereits berücksichtigt²⁸. Vielmehr ist durchaus vorstellbar, daß gleiche Kriterien unterschiedlich definiert sein sollten, um die Arbeitsanforderungen angemessen zu beschreiben. So könnte beispielsweise Ausdrucksstärke, die etwa durch bestechende Gedankenführung und rücksichtslos klare, knappe Worte bestimmt ist, in der einen Funktion tatsächlich ein großer Vorzug sein, in einer anderen, in der es eher auf Behutsamkeit, Einfühlungsvermögen u.ä. ankommt, das genaue Gegenteil davon. Gleiches ließe sich für andere Einzelkriterien von Beurteilungen durchbuchstabieren.

Die Normierung von Beurteilungsmaßstäben, verstärkt noch durch Schein-Objektivierung mittels Quotenvorgaben, läuft also eher Gefahr, sich gegen die differenzierten Anforderungen einer hochgradig ausdifferenzierten, komplex vernetzten Arbeitswelt zu

²⁷ Ansonsten wären die Bereiche dadurch bestimmt, daß Beamte einer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene weitgehend gleiche Arbeitsaufgaben hätten.

²⁸ Siehe Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamten und Angestellten des Landes Mecklenburg-Vorpommern..., a.a.O., S. 762f.



richten, als daß sie ihnen gerecht werden kann. Sind die normierten Kriterien dann

- a) selbst noch unscharf gefaßt,
- b) von männlichen Vorstellungen über Arbeitsanforderungen geprägt,

und lassen die Beurteilungen Raum für

- c) interessen geleitete Abwägungen der Beurteiler(innen),
- d) wenn die Allgegenwart von „Klischees über geschlechtsspezifische Verhaltensmuster“ einer der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst ist,

liegt die Annahme nahe, daß sich die hier *am Beispiel* eines Beurteilungsjahrgangs festgestellten Geschlechterdifferenzierungen in den Beurteilungen - zumindest nicht allein - aus realen Befähigungsunterschieden der beurteilten Männer und Frauen erklären.

Die Ergebnisse stützen vielmehr die Hypothese, daß sich in den Geschlechterdifferenzierungen von Beurteilungen auch eine Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des Beurteilungswesens niederschlägt, die durch die dafür entwickelten Prozeduren nicht korrigiert und in ihren Wirkungen aufgehoben sondern - etwa durch Quotenregelungen²⁹ - noch verstärkt wird. Wenn diese Hypothese empirisch verifiziert werden würde, hieße das nichts anderes, als daß das Beurteilungswesen zumindest in seiner jetzigen Konfiguration gewichtiger Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst ist³⁰.

29 Möglicherweise aber auch durch die unterschiedliche Nutzung der Möglichkeiten des Widerspruchs oder der gerichtlichen Anfechtung von Beurteilungen.

30 Das gilt zumal dann, wenn sich die hier am Beispiel eines Beurteilungsjahrgangs festgestellte extreme Verstärkung von Geschlechterdifferenzierungen in „Aufstiegsbeurteilungen“ anhand valider empirischer Untersuchungen verallgemeinern ließe.



3 Zusammenfassung

Die hier vorgelegte Analyse zu Problemlagen im Beurteilungswesen im Öffentlichen Landesdienst ging vom Interesse des Justizministeriums Mecklenburg-Vorpommern aus, im Rahmen des Justizministeriums erarbeitete Beurteilungen auf Geschlechterdifferenzierungen hin zu überprüfen. Dieses Interesse wurde von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung aufgegriffen und in die weiterführende Fragestellung nach der Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des Beurteilungswesens übergeleitet.

Ziel der Untersuchung war deshalb erstens die statistische Überprüfung von Geschlechterdifferenzierungen in den Beurteilungen, die aus dem Justizministerium vorliegen. Zweitens war die Analyse Grundlage für eine kritische Auseinandersetzung mit der These, daß das Beurteilungswesen - zumindest in seiner jetzigen Konfiguration - Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst sein könnte. Sofern diese These durch die Untersuchung gestützt würde, sollten drittens Untersuchungsansätze für einschlägige empirische Folgeanalysen im Rahmen der Gleichstellungsberichterstattung entwickelt werden, die eine der Grundlagen für den nächsten Gleichstellungsbericht wären.

Als Datenbasis der Analysen standen Beurteilungen aus einem gesamten Beurteilungsjahrgang zur Verfügung - insgesamt 193 Beurteilungen, darunter Beurteilungen von 99 Männern und von 94 Frauen. Allerdings lagen die Daten nur in Tabellenform vor, differenziert nach Beurteilungskriterien, Geschlecht und Statusgruppen, und nicht als (anonymisierte) personenbezogene Datensätze. Die Möglichkeiten für statistische Analysen waren damit deutlich eingeschränkt.

Wenn auch durch die Datenbasis methodische Grenzen gesetzt waren, verweisen die Analysen auf *bemerkenswerte Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen*. Allerdings können die Gründe dafür unterschiedlichster Natur sein. Welche Ursachen ihnen letztlich zugrunde liegen, läßt sich anhand der hier vorhandenen Datenbasis nicht ermitteln - dazu wäre ein anderer empirischer Ansatz erforderlich. Insofern sind die hier konstatierten Geschlechterunterschiede als *empirisch fundierte Indizien für die Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des (gegenwärtigen) Beurteilungswesens* zu verstehen.

Konkret läßt sich im Ergebnis der Analysen konstatieren:

Erstens belegen die Analysen zum Teil erhebliche, statistisch signifikante Unterschiede in den Beurteilungen von Männern und Frauen, die *immer zu Lasten der weiblichen Beurteilten* gehen. Sie kulminieren in einer *fast durchgängigen Besserbeurteilung von männlichen Aufstiegsbewerbern* gegenüber ihren Mitbewerberinnen.



Zweitens zeigte eine auf die Einzelkriterien der Beurteilungen bezogene Analyse, daß sich nur in den drei Kriterien „Ausdrucksvermögen“, „Führungsverhalten und Kooperation“ sowie „Belastbarkeit“ sehr deutliche, statistisch signifikante Geschlechterunterschiede bemerkbar machen - und zwar immer zugunsten der männlichen Beurteilten. Allerdings würden sich bei einer anderen, umfangreicheren Datenbasis Trends, die auf Grundlage der hier vorhandenen Daten nicht in statistisch signifikante Unterschiede mündeten, wahrscheinlich auch als statistisch gesicherte Unterschiede zwischen den Geschlechtern erweisen.

Drittens verstärken sich die *Geschlechterunterschiede extrem*, wenn die Beurteilungen für die Gruppe „Bewerber auf ein Beförderungsamt“ allen anderen Beurteilungen gegenübergestellt werden. Das ist zum einen als Indiz dafür zu werten, daß Beurteilungen auch durch personalstrategische Überlegungen der Beurteiler(innen) mitbestimmt sind. Zum anderen ist es, sollte sich das Indiz in Folgeuntersuchungen erhärten, gleichstellungspolitisch von sehr großer Bedeutung, denn *Geschlechterdisparitäten brechen dann offenbar vor allem in Beurteilungen auf, die mit beruflichem Aufstieg verbunden sind*.

Viertens liefern Analysen der Instrumentarien des Beurteilungswesens eine Reihe von Argumenten dafür, daß das gegenwärtige Beurteilungssystem

- a) generell nicht zu objektiven Beurteilungen führen kann und
- b) in den Beurteilungen geschlechtsbezogene Verzerrungen der real vorhandenen oder eher fehlenden Qualitäten von zu Beurteilenden wahrscheinlich, zumindest aber möglich sind.

Insgesamt stützen die Ergebnisse die Hypothese, daß sich in den Geschlechterdifferenzierungen der hier analysierten Beurteilungen auch eine Geschlechtssensibilität der Instrumentarien des Beurteilungswesens niederschlägt, die durch die dafür entwickelten Prozeduren in ihren Wirkungen eher noch verstärkt als gemindert wird. Trifft diese Hypothese zu, wäre *das Beurteilungswesen zumindest in seiner jetzigen Konfiguration gewichtiger Teil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten im Landesdienst*.

Da die Gleichstellungsberichterstattung der Landesregierung - seit ihrer Neukonzipierung - auf die Analyse dieser Reproduktionsmechanismen und auf die Begründung von Handlungsempfehlungen zielt, die auf die Aufhebung der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten gerichtet sind, wurden weiterführende Untersuchungsansätze für einschlägige empirische Folgeanalysen entwickelt.

Unser Leistungsspektrum

**Sozial- und Gesundheitsforschung,
Marktstudien und Meinungsforschung,
Prognosen und projektbegleitende Forschung,
repräsentative und explorative Befragungen, statistische Analysen,**

**Beratung und Begleitung bei der praktischen Umsetzung
der Ergebnisse.**

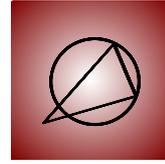
UCEF

**Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung GmbH
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock**

**Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de**

Analysen & Reports

UCEF



**Gleichstellungsbericht 2011
der Landesregierung
Mecklenburg-Vorpommern**

**Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus
von Geschlechterunterschieden im Landesdienst -
Statistische Analysen & Problemdefinition**

© UCEF GmbH, Rostock 2010.

UCEF GmbH
Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock

Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de



Inhalt

	Seite
Reproduktionsmechanismus: Beurteilungswesen - Zusammenfassung	1
Arbeitspapiere	
Arbeitspapier P01: Polizei - Probandenstrukturen	8
Arbeitspapier P02: Polizei - Punktwertverteilungen in Regelbeurteilungen	15
Arbeitspapier P03: Polizei - Einfluss von Beschäftigtenmerkmalen in Regelbeurteilungen	26
Arbeitspapier P04: Polizei - Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung	39
Arbeitspapier M01: Stammhäuser Ministerien - Probandenstrukturen	49
Arbeitspapier M02: Stammhäuser Ministerien - Punktwertverteilungen in Regelbeurteilungen	55



Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abb. 1: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 11,5 und höher - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	4
Abb. 2: Anteil der Proband(inn)en aus den Stammhäusern der Ministerien mit der bestmöglichen Bewertung der Befähigungsmerkmale* – nach Geschlecht	5
Abb. 3: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	11
Abb. 4: Soziale Typmerkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	12
Abb. 5: Punktzahl insgesamt nach Geschlecht - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	17
Abb. 6: Punktzahl Kriterium Fachkenntnisse - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	18
Abb. 7: Punktzahl Kriterium Initiative, Selbstständigkeit und Auffassungsgabe - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	18
Abb. 8: Punktzahl Kriterium Denk- und Urteilsvermögen/Entscheidungen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	19
Abb. 9: Punktzahl Kriterium Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	19
Abb. 10: Punktzahl Kriterium Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	20
Abb. 11: Punktzahl Kriterium Schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	20
Abb. 12: Punktzahl Kriterium Belastbarkeit - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	21
Abb. 13: Punktzahl Kriterium Arbeitsmenge - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	21
Abb. 14: Punktzahl Kriterium Arbeitsqualität - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	22
Abb. 15: Punktzahl Kriterium Verhandlungsgeschick - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	22
Abb. 16: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Bürgern - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	23
Abb. 17: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Vorgesetzten - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	23
Abb. 18: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Kollegen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	24
Abb. 19: Punktzahl Kriterium Führungs- und Fürsorgeverhalten, pädagogisches Geschick - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	24
Abb. 20: Punktzahl Kriterium Konfliktregelungsvermögen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	25
Abb. 21: Punktzahl Kriterium Informations- und Kommunikationsverhalten - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	25



Abb. 22: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 11,5 und höher - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	32
Abb. 23: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 9,5 bis unter 11,5 - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	33
Abb. 24: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen unter 9,5 - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	34
Abb. 25: Anteil an Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Männer unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Frauen unter 50 Jahre mit Kind(ern) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	36
Abb. 26: Anteil an Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Männer unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Männer unter 50 Jahre ohne Kind(er) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	37
Abb. 27: Anteil an Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Frauen unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Frauen unter 50 Jahre ohne Kind(er) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	38
Abb. 28: Veränderung der Gesamtpunktzahl von Erst- zu Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	43
Abb. 29: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Regel- zu Regelbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	44
Abb. 30: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	45
Abb. 31: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Regel- zu Regelbeurteilung nach Aufstieg - Vollzugsbeamte Polizei	47
Abb. 32: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung nach Aufstieg - Vollzugsbeamte Polizei	48
Abb. 33: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien	52
Abb. 34: Soziale Typmerkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien	53
Abb. 35: Gesamtpunktzahl nach Geschlecht - Stammhäuser Ministerien	57
Abb. 36: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Arbeitsmenge - Stammhäuser Ministerien	58
Abb. 37: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Arbeitsqualität - Stammhäuser Ministerien	58
Abb. 38: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Sozialverhalten - Stammhäuser Ministerien	59
Abb. 39: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Führungsverhalten - Stammhäuser Ministerien	59
Abb. 40: Punktzahl Kriterium Arbeitsumfang - Stammhäuser Ministerien	60
Abb. 41: Punktzahl Kriterium Belastbarkeit - Stammhäuser Ministerien	60
Abb. 42: Punktzahl Kriterium Termingerechtigkeit - Stammhäuser Ministerien	61
Abb. 43: Punktzahl Kriterium Fachkenntnisse - Stammhäuser Ministerien	61



	Seite
Abb. 44: Punktzahl Kriterium Gründlichkeit - Stammhäuser Ministerien	62
Abb. 45: Punktzahl Kriterium Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse - Stammhäuser Ministerien	62
Abb. 46: Punktzahl Kriterium Anwendung von Vorschriften - Stammhäuser Ministerien	63
Abb. 47: Punktzahl Kriterium Zweckmäßigkeit des Handelns - Stammhäuser Ministerien	63
Abb. 48: Punktzahl Kriterium Schriftlicher Ausdruck - Stammhäuser Ministerien	64
Abb. 49: Punktzahl Kriterium Mündlicher Ausdruck - Stammhäuser Ministerien	64
Abb. 50: Punktzahl Kriterium Eigeninitiative - Stammhäuser Ministerien	65
Abb. 51: Punktzahl Kriterium Selbständigkeit - Stammhäuser Ministerien	65
Abb. 52: Punktzahl Kriterium Arbeitsplanung - Stammhäuser Ministerien	66
Abb. 53: Punktzahl Kriterium Vertretung des Verantwortungsbereiches - Stammhäuser Ministerien	66
Abb. 54: Punktzahl Kriterium Umgang mit dem Bürger - Stammhäuser Ministerien	67
Abb. 55: Punktzahl Kriterium Kooperationsverhalten - Stammhäuser Ministerien	67
Abb. 56: Punktzahl Kriterium Umgang mit Kritik - Stammhäuser Ministerien	68
Abb. 57: Punktzahl Kriterium Zuverlässigkeit - Stammhäuser Ministerien	68
Abb. 58: Punktzahl Kriterium Wahrnehmung der Führungsverantwortung - Stammhäuser Ministerien	69
Abb. 59: Punktzahl Kriterium Delegation - Stammhäuser Ministerien	69
Abb. 60: Punktzahl Kriterium Ordnen der Arbeitsabläufe - Stammhäuser Ministerien	70
Abb. 61: Punktzahl Kriterium Anleitung und Aufsicht - Stammhäuser Ministerien	70
Abb. 62: Punktzahl Kriterium Motivierung - Stammhäuser Ministerien	71
Abb. 63: Punktzahl Kriterium Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben mit dienstlichem Bezug - Stammhäuser Ministerien	71
Abb. 64: Punktzahl Kriterium Denk- und Urteilsvermögen - Stammhäuser Ministerien	72
Abb. 65: Punktzahl Kriterium Auffassungsgabe - Stammhäuser Ministerien	72
Abb. 66: Punktzahl Kriterium Einfallsreichtum - Stammhäuser Ministerien	73
Abb. 67: Punktzahl Verhandlungsgeschick - Stammhäuser Ministerien	73
Abb. 68: Punktzahl Kriterium Durchsetzungsvermögen - Stammhäuser Ministerien	74
Abb. 69: Punktzahl Kriterium Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft - Stammhäuser Ministerien	74
Abb. 70: Punktzahl Kriterium Entschlusskraft - Stammhäuser Ministerien	75
Abb. 71: Punktzahl Kriterium Organisationsfähigkeit - Stammhäuser Ministerien	75
Abb. 72: Punktzahl Kriterium Flexibilität - Stammhäuser Ministerien	76
Abb. 73: Punktzahl Kriterium Mitarbeiterführung - Stammhäuser Ministerien	76



Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Beurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	10
Tab. 2:	Aufstieg der Proband(inn)en zwischen den Beurteilungen - Vollzugsbeamte Polizei	13
Tab. 3:	Art der Erst- und Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei	13
Tab. 4:	Art der Erst- und Zweitbeurteilung nach Jahren - Vollzugsbeamte Polizei	14
Tab. 5:	Matrix statistisch signifikanter Mittelwertunterschiede der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen nach Beschäftigtentypen (gewichtet) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	31
Tab. 6:	Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 nach Beschäftigtengruppen* (gewichtet, ohne Proband(inn)en mit der Punktzahl Null) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	35
Tab. 7:	Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Erst- zu Zweitbeurteilung - Proband(inn)en insgesamt und Proband(inn)en mit Aufstieg zwischen den Beurteilungen Vollzugsbeamte Polizei	46
Tab. 8:	Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Beurteilung - Stammhäuser Ministerien	51
Tab. 9:	Aufstieg der Proband(inn)en zwischen den Beurteilungen - Stammhäuser Ministerien	54
Tab. 10:	Art der Erst- und Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien	54



Reproduktionsmechanismus: Beurteilungswesen - Zusammenfassung

Die hier in Arbeitspapieren vorgelegten Analysen resümieren Ergebnisse des Projektes „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“¹, das sich in die Arbeiten zur Gleichstellungsberichterstattung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern einordnet. Konkret beziehen sie sich auf Personalbeurteilungen für Vollzugsbeamte der Polizei² und für Landesbedienstete höherer Tarifebenen in den Stammhäusern der Ministerien³.

Mit zuvor durchgeführten Analysen zum Beurteilungswesen und seinen geschlechtsspezifischen Implikationen⁴ konnte ein Reproduktionsmechanismus geschlechtsspezifischer Ungleichheit eingegrenzt werden, der alle weiteren Reproduktionsmechanismen integriert und insofern von besonderer Bedeutung ist. Denn nur wenn das System der Personalbeurteilungen tatsächlich zu objektiven Beurteilungen führen würde, die noch dazu auf die jeweilige Funktion der Beurteilten im Arbeitsprozess zugeschnitten sind, wären die übrigen Reproduktionsmechanismen gleichstellungspolitisch von untergeordneter Bedeutung oder sogar bedeutungslos.

In wie starkem Maße der Anspruch problematisiert werden muss, über das Beurteilungswesen zu „objektiven Beurteilungen“ gelangen zu können, wurde an anderer Stelle gezeigt⁵ und kann hier nicht ausführlich erörtert werden. Hier mögen dazu folgende Überlegungen genügen: Objektivität von Beurteilungen ist dann gesichert, wenn minde-

-
- 1 Auftraggeberin: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
 - 2 Datenbasis sind anonymisierte Beurteilungsdaten für repräsentative Stichproben aus beiden Geschlechtergruppen unter den Vollzugsbeamten der Polizei. Als Grundgesamtheit wurde die Gesamtheit der Vollzugsbeamten gewählt, darunter 1.918 Männer und 307 Frauen. Da in der Grundgesamtheit Männer stark überrepräsentiert sind, wurde für jede Geschlechtergruppe jeweils eine eigene repräsentative Stichprobe durch Zufallsauswahl gewonnen. Da für einen - nicht so großen - Teil der ursprünglich ausgewählten weiblichen Vollzugsbeamten bislang keine Beurteilungen vorlagen, erfolgte eine Nacherhebung, in die insgesamt 25 Frauen einbezogen wurden. Auswertbare Datensätze liegen für 314 Männer und für 167 Frauen vor, das sind 16,4 Prozent aller Männer und 54,4 Prozent aller Frauen.
 - 3 Datenbasis sind hier anonymisierte Beurteilungsdaten für die Gesamtheit beider Geschlechtergruppen. Einbezogen wurden dabei nur jene Bedienstete, für die mindestens zwei aufeinanderfolgende Beurteilungen vorhanden waren. Auswertbare Datensätze liegen für 85 Männer und für 51 Frauen vor.
 - 4 Siehe den UCEF-Report: Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden im Landesdienst - Statistische Analysen & Problemdefinition", entstanden im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, November 2007. Diese erste Analyse entstand aus dem Interesse des Justizministeriums an einer entsprechenden Untersuchung und gründete sich auf eine darauf beschränkte Datenbasis.
 - 5 UCEF-Report: Beurteilungen als Reproduktionsmechanismus von Geschlechterunterschieden ..., ebenda, S. 12ff..



stens drei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:

- a) Es stehen standardisierte „Messinstrumente“ der Persönlichkeitsbeurteilung zur Verfügung, die für jede Person genau messen, was sie zu messen vorgeben.
- b) Die Beurteilungsmaßstäbe selbst sind frei von (versteckten) geschlechtersensibel wirkenden Kriterien.
- c) Vorgesetzte Beurteiler(innen) sind bereit und in der Lage,
 - S emotions- und vorbehaltlos,
 - S frei von Vor-Urteilen,
 - S frei von Eigeninteressen und
 - S frei von personalstrategischen Überlegungen

Teil einer „objektiven Vermessung“ ihrer Unterstellten zu werden – denn allein die „Messinstrumente“ sind ohne diejenigen, die die Messung durchführen, sinnlos.

Gegen die Gültigkeit jeder einzelner dieser Voraussetzungen gibt es schwerwiegende, prinzipielle Gegenargumente⁶. Damit verkehrt sich der „Objektivitäts-Anspruch“ des Beurteilungswesens faktisch in sein Gegenteil: Im Beurteilungswesen bündeln sich die Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten. Sie gewinnen in den Beurteilungen eine formale Eigenexistenz, die wegen ihrer (Schein-)Objektivität gleichstellungspolitisch korrekt daherkommt - und zumindest für den beruflichen Aufstieg von erheblicher Bedeutung sein kann.

Empirische Belege für Geschlechterdifferenzierungen in Beurteilungen lassen sich allerdings kaum ohne differenzierteres Nachfragen finden. Denn die in Fußnote 4 angesprochenen Analysen legten den Schluss nahe, dass Geschlechterunterschiede dann keine oder eine eher geringe Rolle spielen, solange die in den Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen unterhalb einer bestimmten Grenze liegen. Oder anders formuliert: Solange die in den Beurteilungen erreichten Punktzahlen beruflichen Aufstieg eher unwahrscheinlich erscheinen lassen, unterscheiden sich die Beurteilungen zwischen den Geschlechtern nicht wesentlich und nicht systematisch. Wird diese Grenze überschritten, treten Geschlechterunterschiede zutage – in aller Regel zuungunsten der weiblichen Bediensteten.

Beurteilungen von Vollzugsbeamten der Polizei liefern dafür ein erstes Beispiel. Dieses

⁶ Ebenda.



Beispiel wurde gewählt, weil die dazu vorliegende Datenbasis gegenüber der Datenbasis aus den anderen Ministerien den Vorteil hat, umfangreicher zu sein und zu einer repräsentativen Stichprobe zu gehören. Damit waren die Möglichkeiten differenzierterer statistischer Auswertungen größer. Zugleich sei ausdrücklich festgehalten, dass es dabei nicht darum geht, entsprechende Probleme etwa in besonderem Maße der Polizei zuzuordnen. Eher ist das Gegenteil der Fall: die Analysen unter den Vollzugsbeamten der Polizei unterschieden sich auch dadurch deutlich von denen in den übrigen Ministerien, weil sie durch die Verantwortlichen im Innenministerium mit großem Interesse und starkem Engagement unterstützt wurden.

Betrachtet man die in Regelbeurteilungen der Vollzugsbeamten⁷ erreichten Gesamtpunktzahlen, zeigt sich zunächst, dass Frauen in dem höchsten Punktzahlbereich (11,5 bis maximal 16 Punkte) generell unterrepräsentiert sind - um mehr als 30 Prozent⁸. Männer sind dagegen um knapp 5 Prozent überrepräsentiert, vgl. Abb. 1 auf der folgenden Seite.

Im höchsten Punktzahlbereich besonders stark überrepräsentiert sind jüngere Männer, alleinerziehende Männer und Männer, die in Familien mit Kind(ern) leben. Ein Alter unter 40 Jahren und die Zuständigkeit für Kinder ist unter den männlichen Vollzugsbeamten also überdurchschnittlich oft mit sehr guten Regelbeurteilungen verbunden. Gerade an diesen beiden Merkmalen - also dem jüngeren Alter und der Zuständigkeit für Kinder im eigenen Haushalt - zeigen sich nun eindrucksvolle Geschlechterunterschiede. Denn insbesondere diese Gruppen sind bei den weiblichen Vollzugsbeamten im höchsten Punktzahlbereich sehr stark unterrepräsentiert: Jüngere Frauen um mehr als 30 Prozent, und die Gruppe der Frauen mit Kind(ern) im Haushalt sogar um mehr als 50 Prozent.

Tieferegehende Analysen belegten dann durch eine Gegenüberstellung von Männern mit Kind(ern) und Frauen mit Kind(ern)⁹ zum einen, dass die Männer den Frauen in jedem einzelnen der insgesamt sechzehn Beurteilungskriterien deutlich überlegen waren - jedenfalls soweit es ihre Positionierung im höchsten Punktzahlbereich betrifft. Dagegen machte der Vergleich von Männern mit und ohne Kindern deutlich, dass die Zuständigkeit der Männer für Kinder im eigenen Haushalt für die Zugehörigkeit zu den Proband(inn)en im höchsten Punktzahlbereich faktisch bedeutungslos ist. Die Unterschiede zwischen beiden Männer-Gruppen waren gering. Anders dagegen bei den Frauen: Die Unterschiede zwischen den Frauen mit und ohne Kind(ern) erwiesen sich als sehr viel größer als bei den Männern und fielen deutlich zugunsten der Frauen ohne Kinder aus – zumal

7 Die repräsentative Stichprobe wurde gewonnen aus allen Vollzugsbeamten, für die 2009 mindestens zwei Beurteilungen vorlagen. Der Zeitraum der Beurteilungen erstreckte sich von 2002 bis 2009.

8 Zur Erklärung des für die Abbildung genutzten Repräsentations-Index: Ist der Anteil einer Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten G_0 und z.B. in einer Tarifstufe G_t , berechnet sich der Repräsentationsindex aus $RI = 100 \cdot (G_t - G_0) / G_0$.

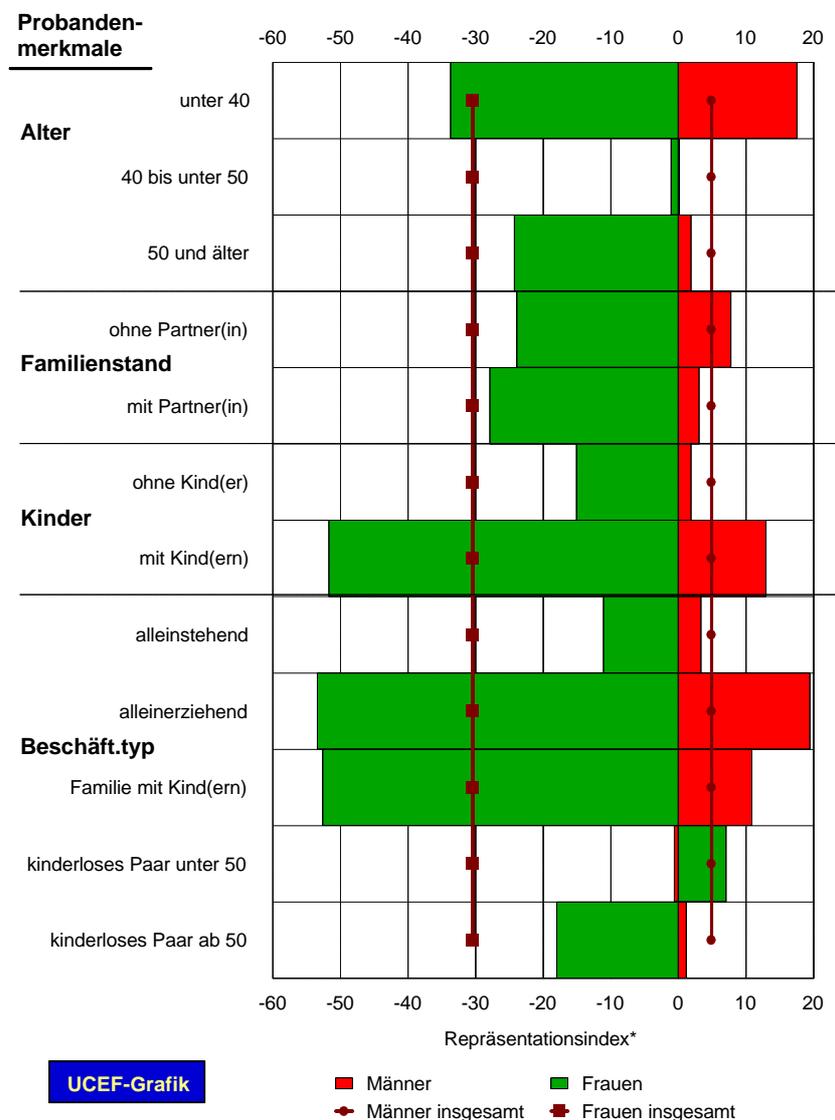
9 Kinder im eigenen Haushalt; beide Geschlechtergruppen jeweils unter 50 Jahre alt.



in Kriterien, die für einen beruflichen Aufstieg wahrlich nicht unbedeutend sind¹⁰.

Ein zweites Beispiel bezieht sich auf die Beurteilung von Befähigungsmerkmalen der in die Untersuchungen einbezogenen Bediensteten in den Stammhäusern der Ministerien. Betrachtet man nur die Bediensteten, deren Befähigung in jedem der dafür formulierten

Abb. 1: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 11,5 und höher - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



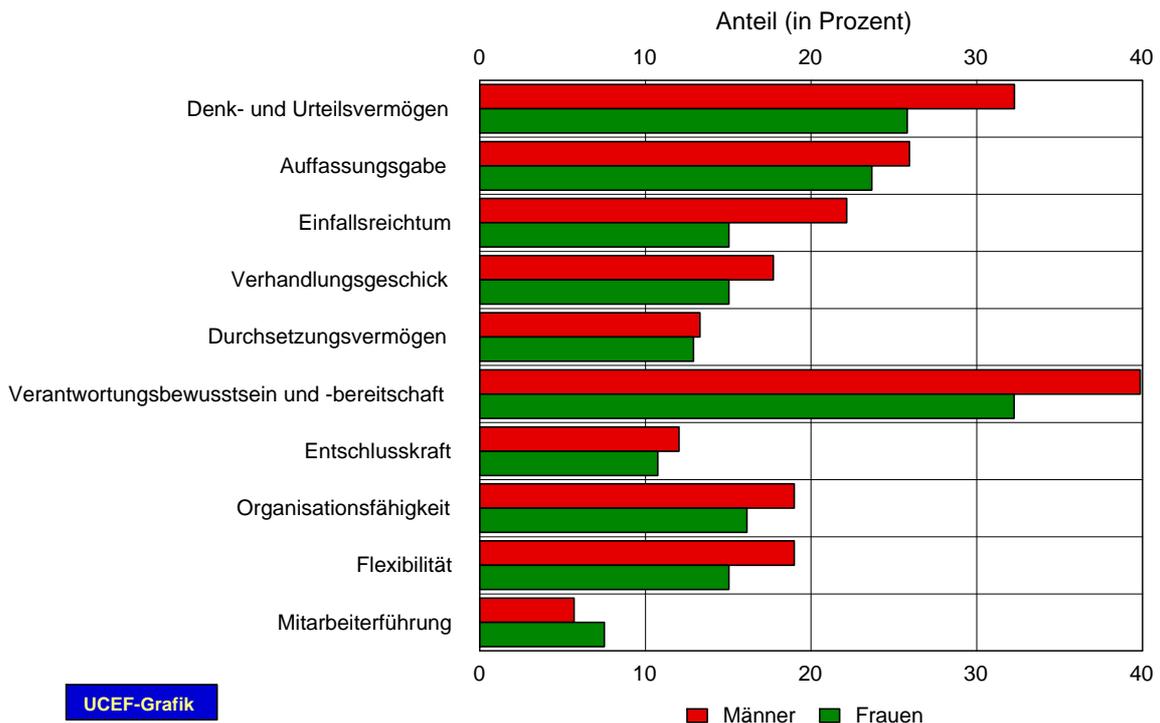
Datenbasis: Repräsentative Untersuchung unter Vollzugsbeamten der Polizei, 2009.

10 In Kriterien wie „Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten“, „Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit“ und „Verhandlungsgeschick“, aber auch in der Beurteilung des Verhaltens waren die Unterschiede zwischen den Frauen mit und ohne Kindern statistisch signifikant.



Kriterien die bestmögliche Bewertung erhielten, ergibt sich die aus Abb. 2 ersichtliche prozentuale Verteilung von Männern und Frauen.

Abb. 2: Anteil der Proband(inn)en aus den Stammhäusern der Ministerien mit der bestmöglichen Bewertung der Befähigungsmerkmale* – nach Geschlecht



* Ausprägungsgrad in Bezug auf das übertragene Aufgabengebiet: I – besonders stark ausgeprägt

Datenbasis: Stammhäuser der Ministerien, Totalerhebung unter Bediensteten mit mindestens zwei aufeinanderfolgenden Beurteilungen seit 2002, 2009.

Auffällig ist an dieser Verteilung insbesondere, dass – schon prozentual - deutlich mehr Männern als Frauen beste Befähigungen vor allem in den Kriterien „Verantwortungsbewusstsein und –bereitschaft“, „Denk- und Urteilsvermögen“ sowie „Einfallsreichtum“ konzidiert werden. Da sich die Analysen auf insgesamt 85 Männer und 51 Frauen beziehen, fallen die Unterschiede in den Absolutzahlen noch erheblich größer aus.

Bereits diese beiden Beispiele verweisen auf die Existenz von Geschlechterunterschieden in den Beurteilungen – und zwar von Unterschieden, die für Aufstiegschancen der Bediensteten mit Sicherheit Gewicht besitzen.

Unterstellt, dass das Beurteilungswesen seinem inhärenten „Objektivitäts-Anspruch“ tatsächlich gerecht wird, liefern beide Beispiele gute Begründungen für anhaltend geringe



Anteile von Frauen in höheren Besoldungs- bzw. Tarifebenen: Für die Besetzung entsprechender Positionen in der Landesverwaltung gibt es letztlich eben deutlich mehr befähigte Männer als Frauen.

Stellt man den „Objektivitäts-Anspruch“ des Beurteilungswesens dagegen infrage, gilt genau das, was weiter vorn bereits formuliert worden ist: Im Beurteilungswesen bündeln sich die Reproduktionsmechanismen von Geschlechterdisparitäten. Letztere gewinnen in den Beurteilungen eine formale Eigenexistenz und sie werden durch ein Beurteilungswesen legitimiert, das seinem „Objektivitäts-Anspruch“ nicht gerecht wird und – aus prinzipiellen Erwägungen - nicht gerecht werden kann¹¹.

11 Wie sehr der „Objektivitäts-Anspruch“ tatsächlich hinterfragt werden muss, sei hier am Beispiel von zwei Befähigungsmerkmalen illustriert. Das Kriterium „Verantwortungsbewusstsein und –bereitschaft“ wird folgendermaßen präzisiert: „Fähigkeit, sich der Tragweite und der Bedeutung von Entscheidungen bewusst zu sein. Bereitschaft, innerhalb der Entscheidungskompetenz Verantwortung zu übernehmen.“, und das Kriterium „Denk- und Urteilsvermögen“ so untersetzt: „Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu analysieren, daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und ein zutreffendes Urteil zu bilden“.

Abgesehen davon, dass derartige Formulierungen schon durch ihre Unschärfe elementaren Ansprüchen an die Bildung von Indikatoren, anhand derer etwas „gemessen“ werden soll, nicht gerecht werden, hängen Beurteilungen von Bediensteten durch Vorgesetzte aber nicht davon ab, ob sich die Beurteilten etwa der „Tragweite einer Entscheidung“ bewusst sind, ob sie eine „richtige Schlussfolgerung“ ziehen oder sich ein „zutreffendes Urteil“ bilden. Beurteilt wird durch die Vorgesetzten vielmehr, wie weitgehend die Beurteilten jeweils mit der Auffassung der Vorgesetzten über die „Tragweite einer Entscheidung“, die „richtige Schlussfolgerung“, das „zutreffende Urteil“ übereinstimmen.

Letzteres ist nur dann nicht mit dem „Objektivitäts-Anspruch“ des Beurteilungswesens im Konflikt, wenn der Vorgesetzte selbst die „Tragweite einer Entscheidung“ generell objektiv beurteilt und ebenso generell über eine Messlatte für die Gültigkeit von „Schlüssen“ und „Urteilen“ verfügt. Ist dem nicht so, ist der mehr oder weniger starken „subjektiven Brechung“ von Beurteilungen durch Vorgesetzte Tür und Tor geöffnet ...



Arbeitspapiere



Arbeitspapier P01 Vollzugsbeamte Polizei - Proband(inn)enstrukturen

Vorbemerkungen

1. Die hier vorgelegten Analysen resümieren Teilergebnisse des Projektes „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“¹², das sich in die Arbeiten zur Gleichstellungsberichtserstattung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern einordnet. Konkret beziehen sie sich auf Personalbeurteilungen für Vollzugsbeamte der Polizei.
2. Datenbasis sind anonymisierte Beurteilungsdaten für repräsentative Stichproben aus beiden Geschlechtergruppen unter den Vollzugsbeamten der Polizei. Da in der Grundgesamtheit Männer stark überrepräsentiert sind¹³, wurde für jede Geschlechtergruppe jeweils eine eigene repräsentative Stichprobe durch Zufallsauswahl gewonnen¹⁴. Auswertbare Datensätze liegen für 314 Männer und für 167 Frauen vor¹⁵.
3. Das Arbeitspapier hat soziale Strukturmerkmale der in die Erhebungen einbezogenen Beamten und Beamtinnen sowie Merkmale der entsprechenden Beurteilungen zum Gegenstand.

Ergebnisse

4. Zwischen den Proband(inn)en und Probandinnen gibt es deutliche Unterschiede vor allem in Hinblick auf Alter und Familienstand (Tab. 1): Zum Zeitpunkt der Erstbeurteilung waren Frauen zum weit überwiegenden Teil deutlich jünger als ihre männlichen Kollegen, und ein kleinerer Teil von ihnen war verheiratet oder lebte in Partnerschaft. Dennoch war der Anteil derer, die (noch) Kinder im eigenen Haushalt hatten, mit fast 40 Prozent größer als bei den Männern (30 Prozent). Letzteres könnte sich aus den unterschiedlichen Altersstrukturen erklären. Da ein größerer Teil der Männer bereits zum Zeitpunkt der Erstbeurteilung 50 Jahre und älter war, könnten sich deren Kinder ggf. schon aus den elterlichen Haushalten gelöst haben.
5. Vom Zeitpunkt der Erstbeurteilung zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung haben sich beide Geschlechtergruppen - wenn auch in Maßen und abgesehen vom Alter - gegenläufig

12 Auftraggeberin: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

13 Grundgesamtheit: Gesamtheit der Vollzugsbeamten, darunter 1.918 Männer und 307 Frauen.

14 Da für einen - nicht so großen - Teil der ursprünglich ausgewählten weiblichen Vollzugsbeamten bislang keine Beurteilungen vorlagen, erfolgte eine Nacherhebung, in die insgesamt 25 Frauen einbezogen wurden.

15 16,4 Prozent aller Männer, 54,4 Prozent aller Frauen.



verändert (Tab. 1): So wuchs beispielsweise der Anteil der alleinstehenden Männer um 1,7 Prozentpunkte, während er bei den Frauen um 4 Prozentpunkte sank. Bei den Frauen sank der Anteil Kinderloser¹⁶ um fast 3 Prozentpunkte, bei den Männern wuchs er um immerhin gut 5 Prozentpunkte an.

6. Aus einer stärker verallgemeinernden Perspektive scheinen männliche Vollzugsbeamte im Vergleich zu ihren Kolleginnen also in größerem Maße soziale Merkmale aufzuweisen, die sie in dienstlicher Hinsicht als stärker belastbar und erfahrener erscheinen lassen könnte: Sie sind älter und weniger durch Rücksichtnahmen auf Kinder im Haushalt gebunden, als das bei den weiblichen Vollzugsbeamten der Fall ist (Abb. 4).

Zwar ist ein größerer Teil der Frauen alleinstehend und, von daher, vermutlich flexibler belastbar als durch Partner und/oder Kinder gebundene Kolleginnen - sie sind im Durchschnitt aber eben auch deutlich jünger als ihre männlichen Kollegen.

7. Für einen erheblichen Teil aller Proband(inn)en vollzog sich zwischen Erst- und Zweitbeurteilung ein beruflicher Aufstieg, vgl. Tab. 2. Das war bei Frauen sogar noch häufiger der Fall als bei Männern.

8. Tab. 3 und 4 informieren über die Arten von Erst- und Zweitbeurteilungen sowie über die Differenziertheit der Beurteilungszeitpunkte. Sie müssen an dieser Stelle nicht ausführlicher kommentiert werden.

Verwiesen sei aber darauf, dass die Datenbasis Analysen der Veränderung von Beurteilungsergebnissen nur von Regel- zu Regelbeurteilung und von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung erlaubt. Die interessante Frage, wie sich Beurteilungen im Zyklus „Regelbeurteilung-Aufstiegsbeurteilung-Regelbeurteilung“ verändern und welche Geschlechterdifferenzierungen dabei auftreten, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

¹⁶ Kinderlos im Sinne von: ohne Kinder im eigenen Haushalt.



**Tab. 1: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Beurteilung -
Vollzugsbeamte Polizei**

Merkmal	Erstbeurteilung		Zweitbeurteilung		Veränderung (Prozentpunkte)	
	in Prozent der Geschlechtergruppe					
	m	w	m	w	m	w
Alter						
unter 40	25,6	73,5	22,2	69,7	-3,4	-3,8
40 bis unter 50	37,1	13,9	31,2	12,7	-5,9	-1,1
50 und älter	37,4	12,7	46,6	17,6	9,2	4,9
Familienstand						
alleinstehend ¹⁾	16,9	40,4	18,6	36,4	1,7	-4,0
alleinerziehend ²⁾	8,3	12,0	6,8	13,9	-1,6	1,9
mit Partner(in) ⁴⁾	74,8	47,6	74,6	49,7	-0,2	2,1
Kinder im Haushalt						
ohne Kind(er)	70,0	60,8	75,2	58,2	5,3	-2,7
mit Kind(ern)	30,0	39,2	24,8	41,8	-5,3	2,7
Typmerkmale						
alleinstehend ¹⁾	16,9	40,4	18,6	36,4	1,7	-4,0
alleinerziehend ²⁾	8,3	12,0	6,8	13,9	-1,6	1,9
Familie mit Kind(ern) ³⁾	21,7	27,1	18,0	27,9	-3,7	0,8
kinderloses Paar unter 50 ⁴⁾	20,4	10,8	14,8	8,5	-5,7	-2,4
kinderloses Paar ab 50 ⁴⁾	32,6	9,6	41,8	13,3	9,2	3,7

1) überwiegend unter 50 Jahre

2) alle unter 50 Jahre

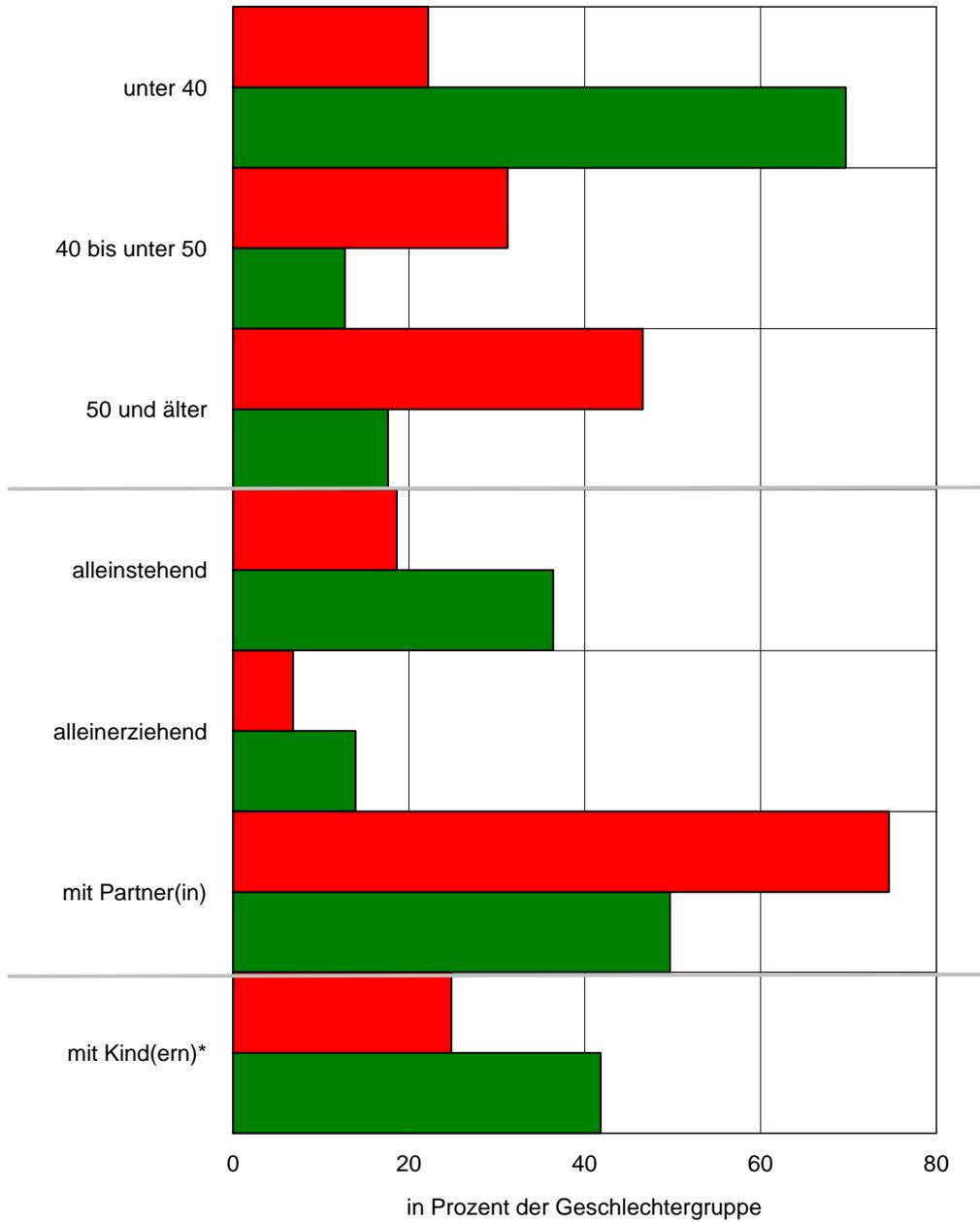
3) fast ausschließlich unter 50 Jahre

4) ohne Kinder im Haushalt



Abb. 3: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei

Probanden- und Beurteilungsstrukturen



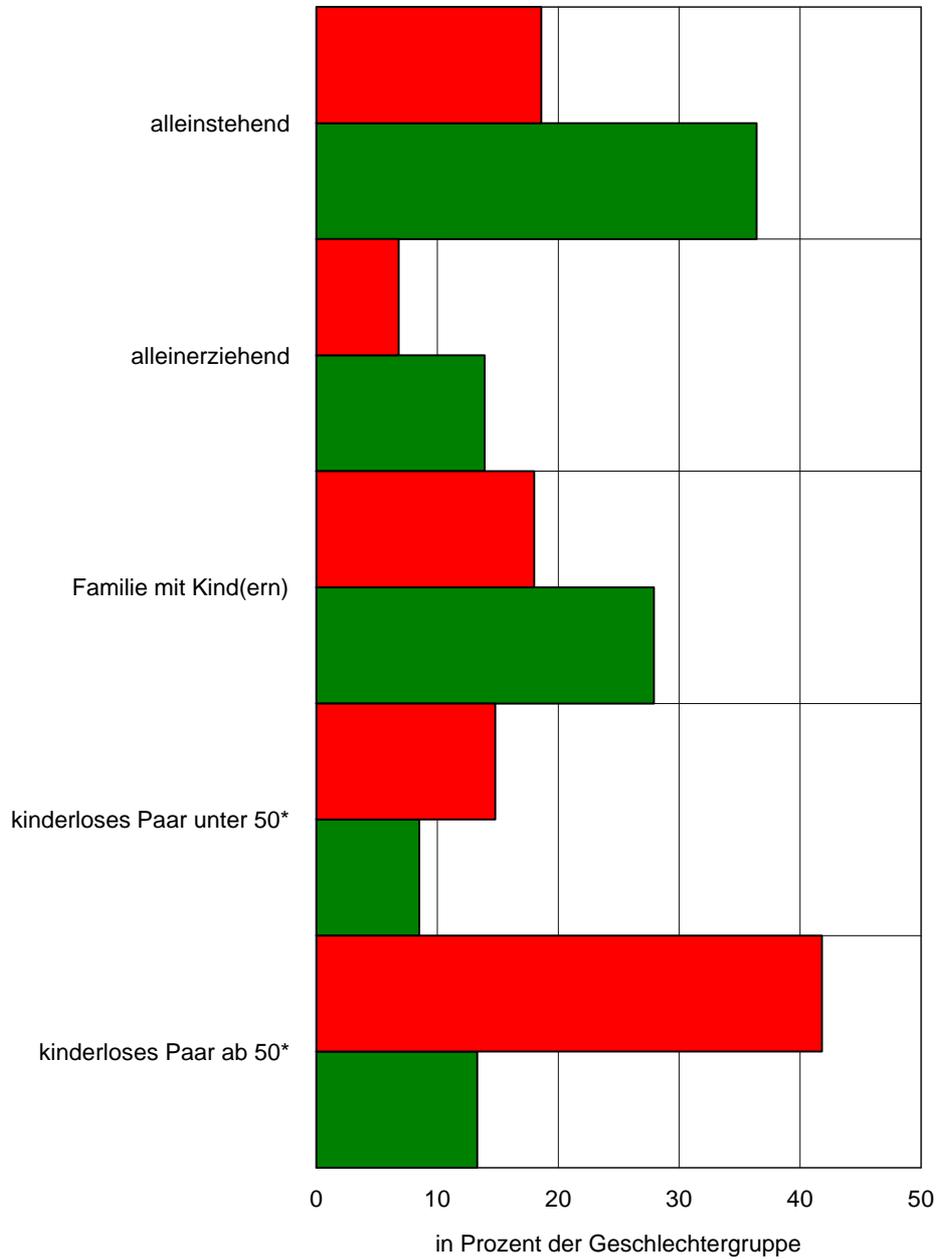
UCEF-Grafik

■ männlich ■ weiblich
* mit/ohne Kinder im Haushalt



Abb. 4: Soziale Typmerkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei

Probanden- und Beurteilungsstrukturen



UCEF-Grafik

■ männlich ■ weiblich

* mit/ohne Kinder im Haushalt



**Tab. 2: Aufstieg der Proband(inn)en zwischen den Beurteilungen -
Vollzugsbeamte Polizei**

	männlich	weiblich	gesamt
	Anzahl Probanden		
nein	186	80	266
ja	128	87	215
gesamt	314	167	481
	in Prozent aller Probanden jeder Geschlechtergruppe		
nein	59,2	47,9	55,3
ja	40,8	52,1	44,7
gesamt	100,0	100,0	100,0

**Tab. 3: Art der Erst- und Zweitbeurteilung -
Vollzugsbeamte Polizei**

Erstbeurteilung	Zweitbeurteilung							
	ohne Beurteilung		Regelbeurteilung		Anlassbeurteilung			
					Anlass Aufstieg		sonst. Anlass	
	m	w	m	w	m	w	m	w
	Anzahl Probanden							
Regelbeurteilung	17	5	128	48	10	4	1	2
Anlass Aufstieg	2	1	143	79	4	3	0	0
sonst. Anlass	5	15	2	8	2	1	0	1
gesamt	24	21	273	135	16	8	1	3
	in Prozent aller Probanden jeder Geschlechtergruppe							
Regelbeurteilung	5,4	3,0	40,8	28,7	3,2	2,4	0,3	1,2
Anlass Aufstieg	0,6	0,6	45,5	47,3	1,3	1,8	0,0	0,0
sonst. Anlass	1,6	9,0	0,6	4,8	0,6	0,6	0,0	0,6
gesamt	7,6	12,6	86,9	80,8	5,1	4,8	0,3	1,8



**Tab. 4: Art der Erst- und Zweitbeurteilung nach Jahren -
Vollzugsbeamte Polizei**

Jahr		Art der Beurteilung		Geschlecht	
Erstbeurt.	Zweitbeurt.	Erstbeurt.	Zweitbeurt.	m	w
				in Prozent der Geschlechtergruppe	
2002	2004	Regelbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2002	2005	Regelbeurt.	Regelbeurt.	6,4	1,2
2002	2005	Regelbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2002	2008	Regelbeurt.	Regelbeurt.	1,6	3,6
2003	2004	Aufstiegsbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2003	2005	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	,3	-
2003	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	,6	,6
2004	2005	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	1,6	-
2004	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	4,1	7,2
2005	2006	Regelbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2005	2007	Regelbeurt.	Aufstiegsbeurt.	1,6	1,8
2005	2008	Regelbeurt.	Regelbeurt.	32,5	23,4
2005	2008	Regelbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,6	,6
2005	2008	Regelbeurt.	sonst. Anlassbeurt.	,3	,6
2005	2005	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	1,3	,6
2005	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	2,2	1,2
2005	2008	sonst. Anlassbeurt.	Regelbeurt.	-	,6
2005	2008	sonst. Anlassbeurt.	Aufstiegsbeurt.	-	,6
2006	2008	Regelbeurt.	Regelbeurt.	-	,6
2006	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	8,3	7,8
2006	2008	Aufstiegsbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	,6
2006	2008	sonst. Anlassbeurt.	Regelbeurt.	-	,6
2006	2008	sonst. Anlassbeurt.	sonst. Anlassbeurt.	-	,6
2007	2008	Regelbeurt.	Regelbeurt.	,3	-
2007	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	13,7	13,2
2007	2008	Aufstiegsbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	1,2
2007	2007	sonst. Anlassbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2007	2008	sonst. Anlassbeurt.	Regelbeurt.	-	2,4
2007	2009	sonst. Anlassbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2008	2009	Regelbeurt.	sonst. Anlassbeurt.	-	,6
2008	2008	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	12,7	16,8
2008	2009	Aufstiegsbeurt.	Regelbeurt.	,6	-
2008	2009	Aufstiegsbeurt.	Aufstiegsbeurt.	,3	-
2008	2008	sonst. Anlassbeurt.	Regelbeurt.	,6	1,2
ohne Zweitbeurteilung					
2004		Regelbeurt.		-	,6
2005		Regelbeurt.		,6	-
2005		Aufstiegsbeurt.		,3	-
2007		sonst. Anlassbeurt.		1,0	1,2
2008		Regelbeurt.		4,8	2,4
2008		Aufstiegsbeurt.		,3	,6
2008		sonst. Anlassbeurt.		,3	6,0
2009		sonst. Anlassbeurt.		,3	1,8



Arbeitspapier P02 Vollzugsbeamte Polizei - Punktwertverteilungen in Regelbeurteilungen

Vorbemerkungen

1. Das vorliegende Arbeitspapier schließt an das Arbeitspapier P01 zum Projekt „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“¹⁷ an.
2. Leitende Fragestellung der hier resümierten Analysen war die nach Geschlechterdifferenzierungen der in Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen und der Punktwerte in den einzelnen Beurteilungskriterien. Dazu wurden sämtliche Regelbeurteilungen herangezogen, unabhängig davon, ob sie - in dem hier betrachteten Zeitraum - den Status einer Erst- oder Zweitbeurteilung haben.

Ergebnisse

3. Wie aus Abb. 5 ersichtlich, unterscheiden sich die durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen¹⁸ bis zu Werten um 10 Punkte kaum zwischen den Geschlechtern. Allerdings sind Frauen im höheren Punktzahlbereich - prozentual - etwas schwächer vertreten als Männer. Da der Frauenanteil unter den Vollzugsbeamten ohnehin relativ gering ist, heißt das in absoluten Zahlen, dass in den Regelbeurteilungen insgesamt wenig Frauen eine höhere durchschnittliche Gesamtpunktzahl erreichten.
4. Dieses Ergebnis konkretisiert sich, wenn man die Punktwertverteilungen in den einzelnen Beurteilungskriterien betrachtet (Abb. 5 bis 21). Weibliche Vollzugsbeamte sind hier in aller Regel im Punktzahlbereich 10-11 überrepräsentiert, während Männer häufiger höhere Punktwerte erreichen.

Beispielhaft dafür sind die Bewertungen in den Kriterien Fachkenntnisse sowie Initiative, Selbstständigkeit und Auffassungsgabe (Abb. 6 und 7). So wurden etwa die Fachkenntnisse von 63 Prozent der Frauen mit 10 oder 11 Punkten bewertet, 12 oder 13 Punkte erreichten nur 17 Prozent. Bei den Männern dagegen lagen 51 Prozent im Punktzahlbereich 10-11 und knapp 29 Prozent erreichten 12 oder 13 Punkte.

5. Geschlechterunterschiede zeigen sich zudem in den drei auf Führungsqualitäten bezogenen Kriterien Führungs- und Fürsorgeverhalten, pädagogisches Geschick, Konfliktregelungsvermögen, Informations- und Kommunikationsverhalten (Abb. 19 bis 21). Diese

¹⁷ Auftraggeberin: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

¹⁸ Durchschnittliche Gesamtpunktzahlen nur für die jeweils überhaupt beurteilten Kriterien.



Unterschiede resultieren allerdings zuerst aus der Tatsache, dass Frauen - auch prozentual - deutlich seltener als Männer in diesen Kriterien überhaupt bewertet worden sind.

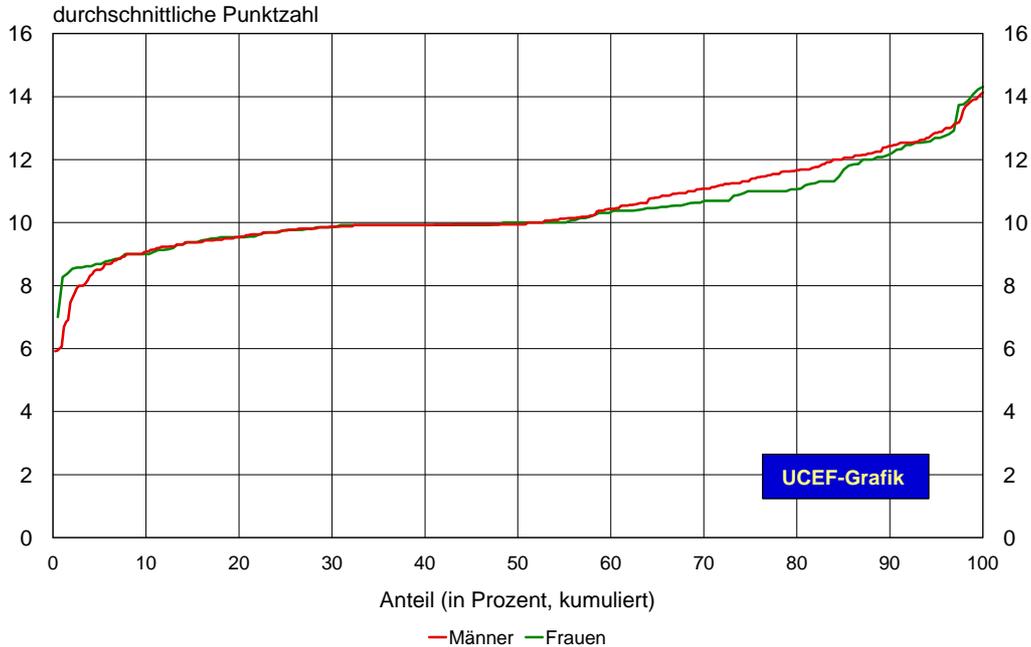
6. Generell münden die Ergebnisse in zwei Beobachtungen: Erstens werden Geschlechterunterschiede in den Regelbeurteilungen vor allem in höheren Punktzahlbereichen deutlich. Frauen werden zwar auch gut bewertet, Männer aber doch einen „Tick besser“. Dass dieser „Tick besser“ für die berufliche Entwicklung und insbesondere für den Aufstieg in Positionen mit Führungsverantwortung von Bedeutung sein kann, steht sicher außer Frage.

Zweitens sind Frauen, wie die Beurteilungen in den auf Führungsqualitäten bezogenen Kriterien zeigen, in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert - noch deutlich stärker jedenfalls, als es ihrem ohnehin vergleichsweise geringen Anteil an allen Vollzugsbeamten entspricht.

7. Zu hinterfragen ist, ob und inwieweit die hier konstatierten Geschlechterunterschiede mit sozialen Merkmalen der Beschäftigten - wie Alter, Familienstand usw. - zusammenhängen.



**Abb. 5: Punktzahl insgesamt nach Geschlecht -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



Interpretationshilfe:

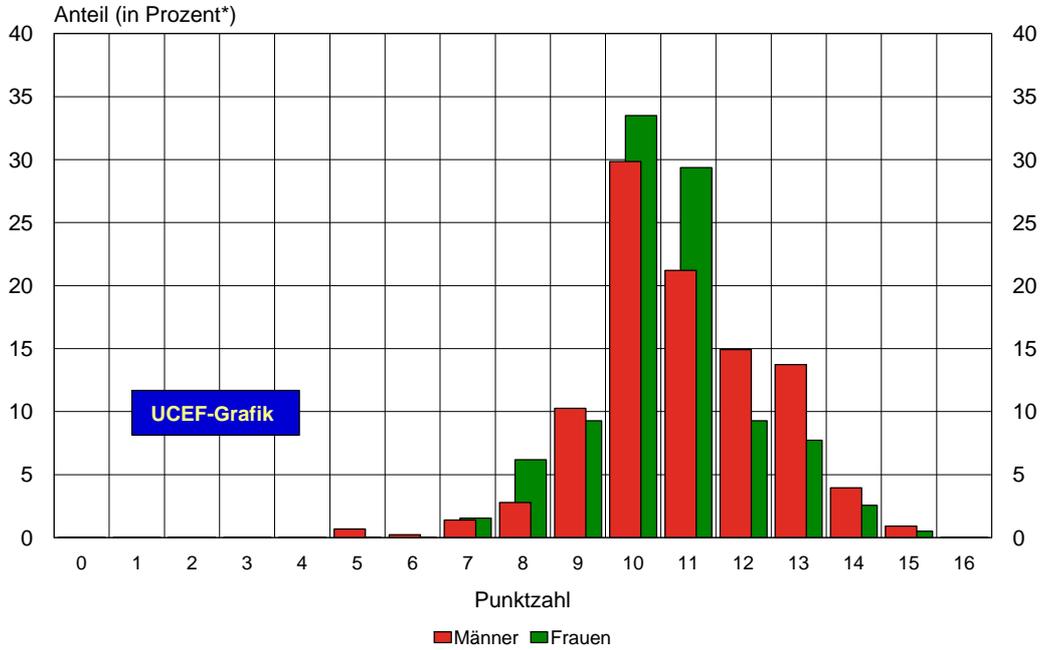
Die jeweils insgesamt erreichten Punktwerte wurden für jede Geschlechtergruppe nach der Größe geordnet. Proband X findet sich dann beispielsweise an der 37. Stelle, d.h. bis zu ihm wurden 37 von 314 männlichen Proband(inn)en erfasst, also 11,8 Prozent. Gleiches gilt für die Probandinnen.

Wie aus der Abbildung ersichtlich, haben also gut 50 Prozent aller Männer und Frauen durchschnittliche Gesamtpunktzahlen von 6 bis 10 Prozent erreicht. Dabei zeigen sich wenig Differenzierungen zwischen den Geschlechtern.

Leichte Differenzierungen zeigen sich aber im durchschnittlichen Punktzahlbereich von etwas über 10 bis etwas über 12. Frauen sind hier leicht unterrepräsentiert.

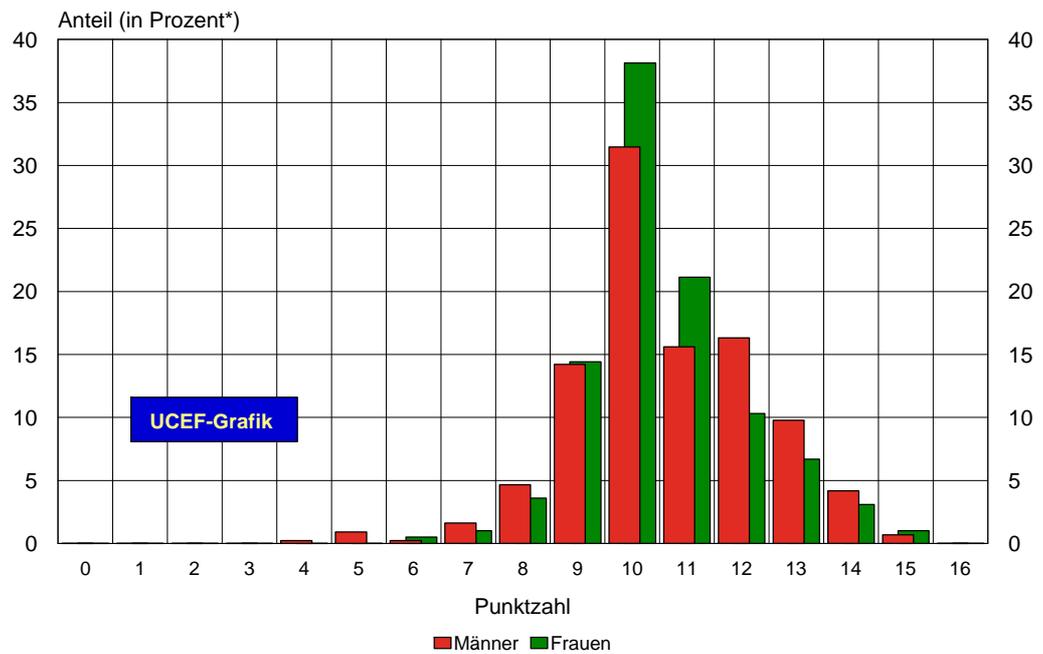


**Abb. 6: Punktzahl Kriterium Fachkenntnisse -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

**Abb. 7: Punktzahl Kriterium Initiative, Selbstständigkeit und Auffassungsgabe -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Bewertungen nach einzelnen Kriterien



Abb. 8: Punktzahl Kriterium Denk- und Urteilsvermögen/Entscheidungen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei

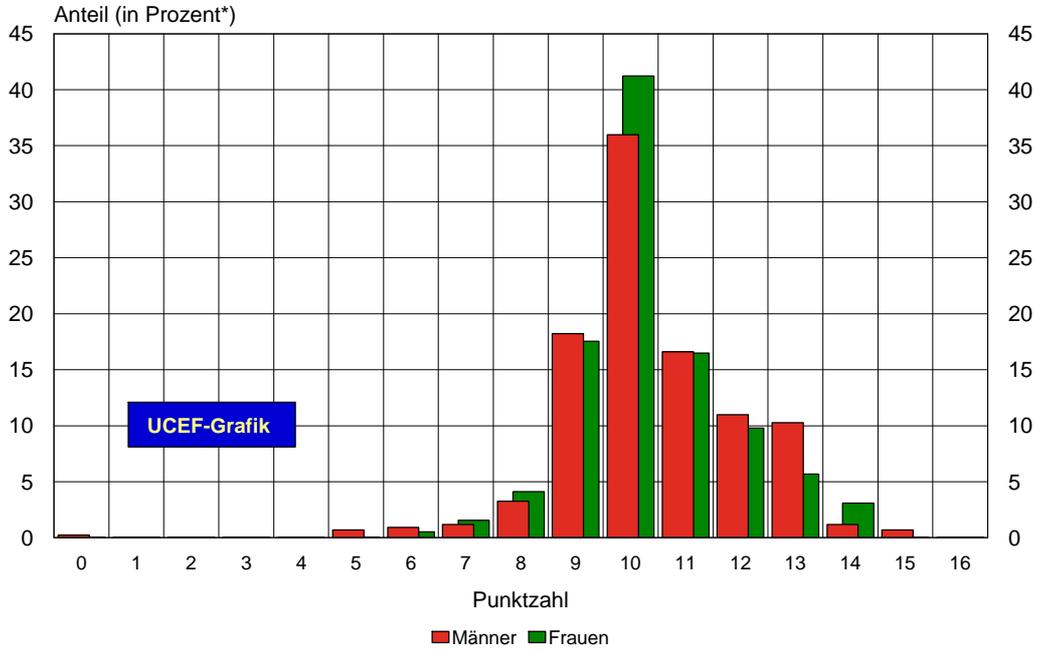
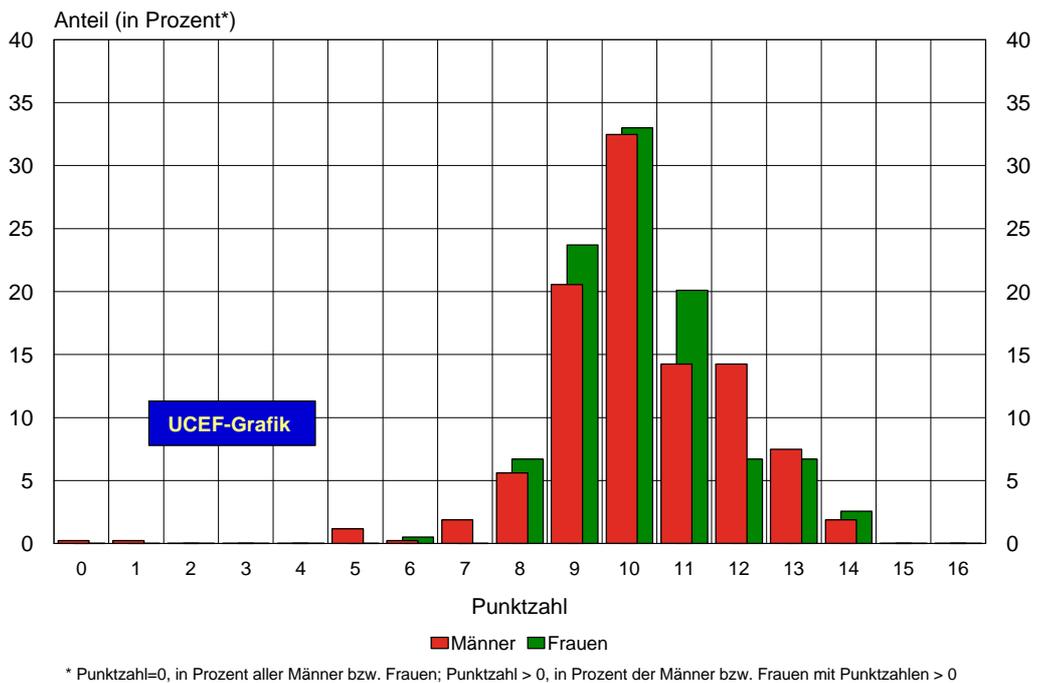


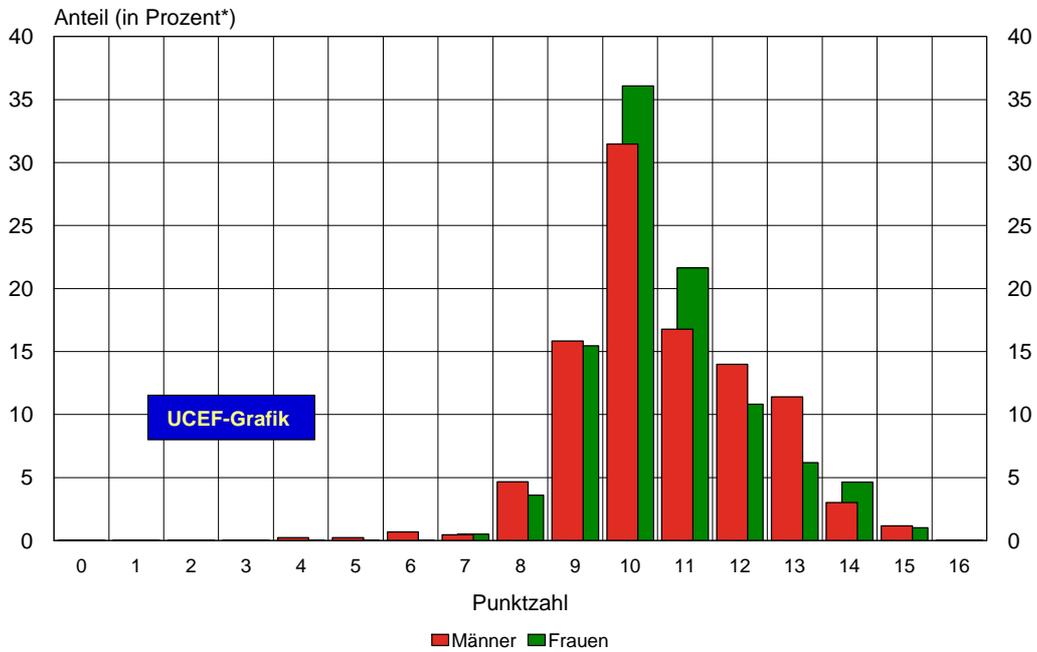
Abb. 9: Punktzahl Kriterium Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Bewertungen nach einzelnen Kriterien

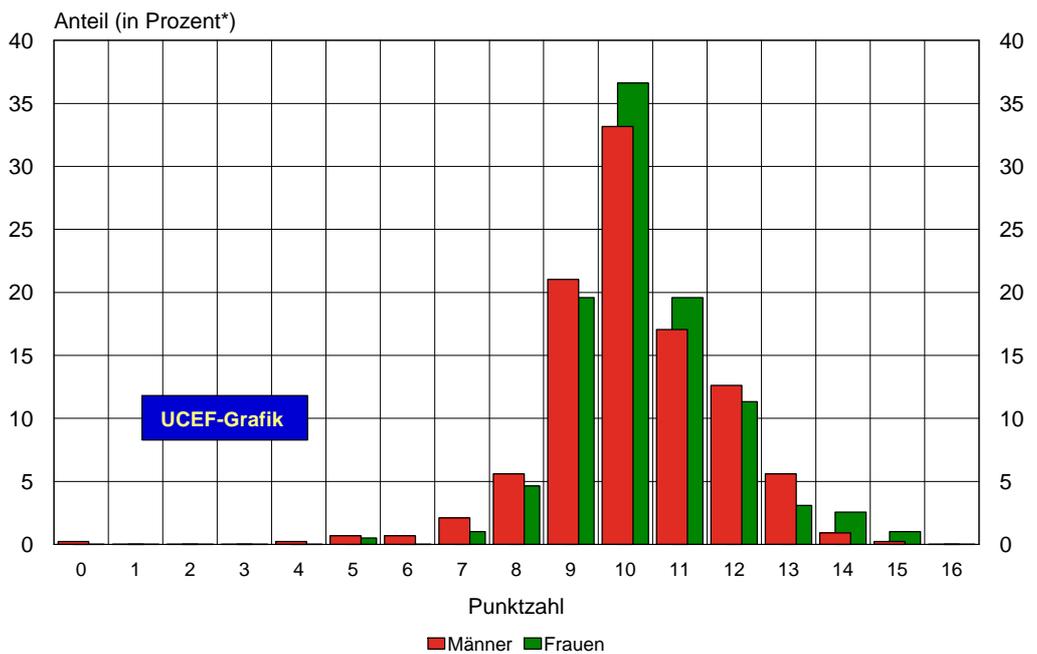


Abb. 10: Punktzahl Kriterium Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Abb. 11: Punktzahl Kriterium Schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei

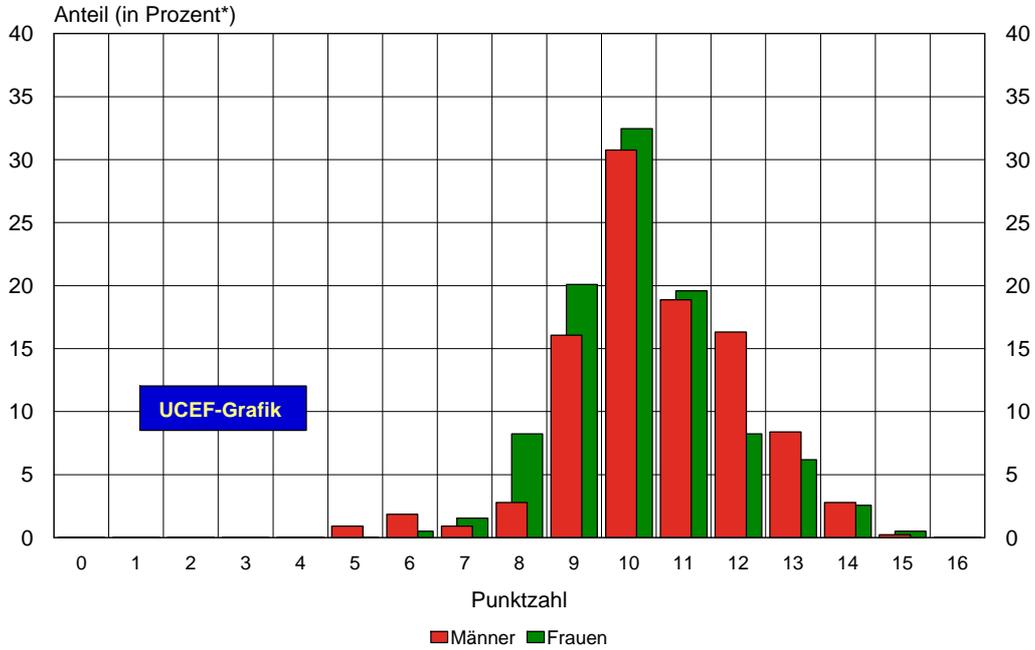


* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

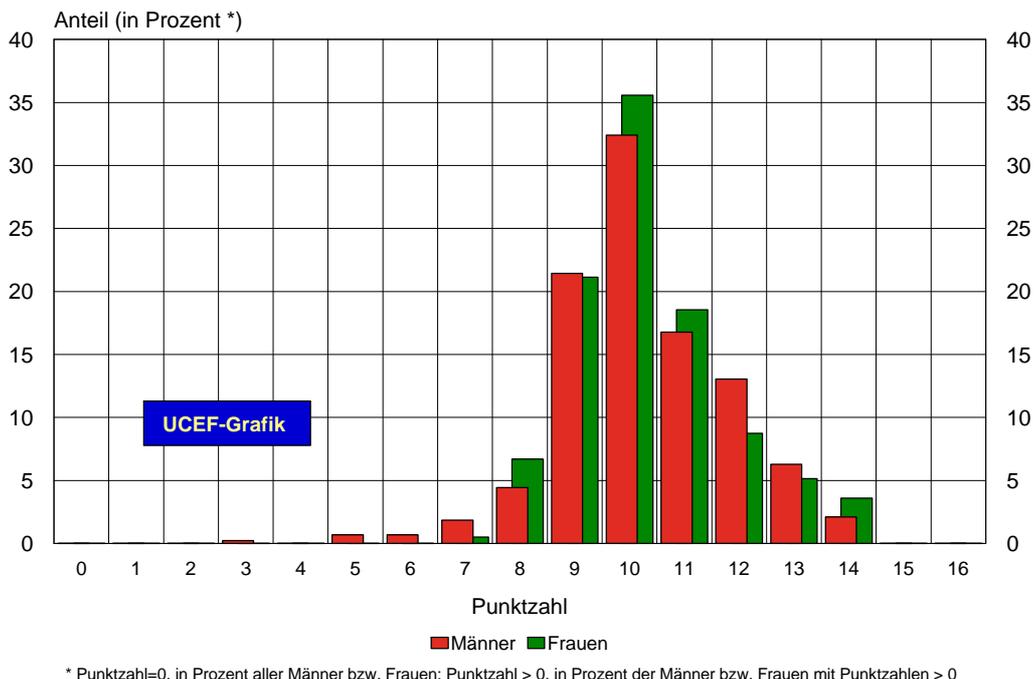
Bewertungen nach einzelnen Kriterien



**Abb. 12: Punktzahl Kriterium Belastbarkeit -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



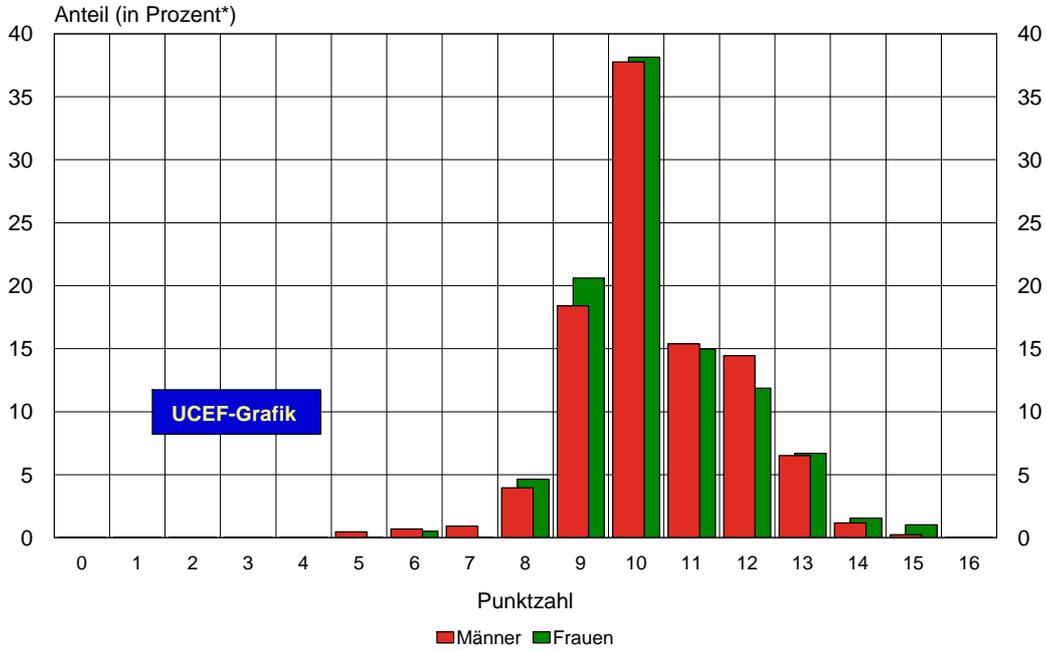
**Abb. 13: Punktzahl Kriterium Arbeitsmenge -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



Bewertungen nach einzelnen Kriterien

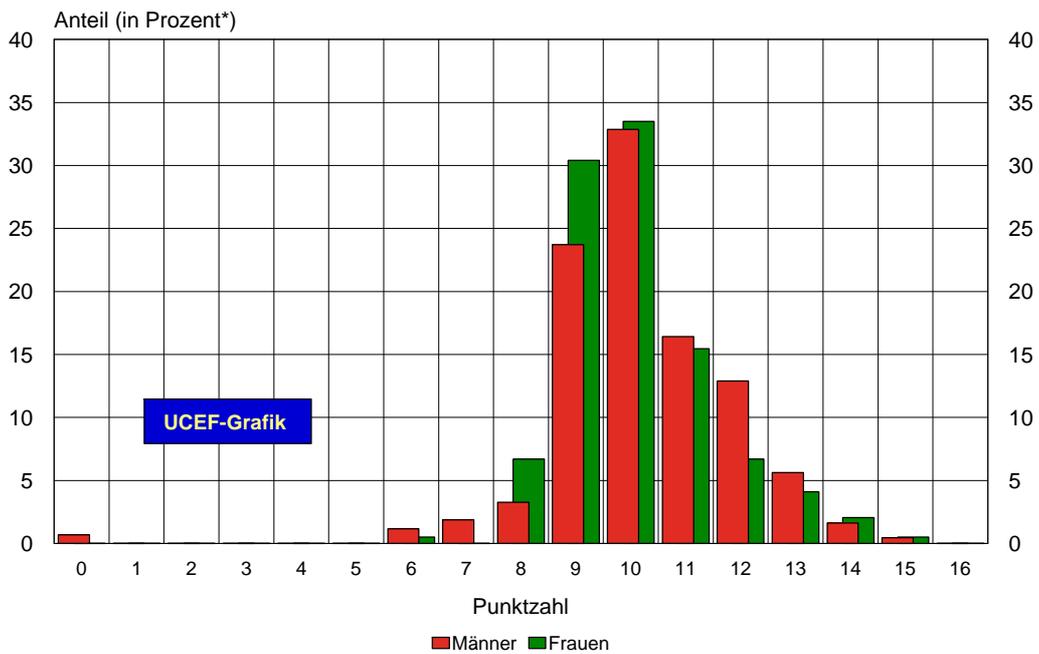


**Abb. 14: Punktzahl Kriterium Arbeitsqualität -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

**Abb. 15: Punktzahl Kriterium Verhandlungsgeschick -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**

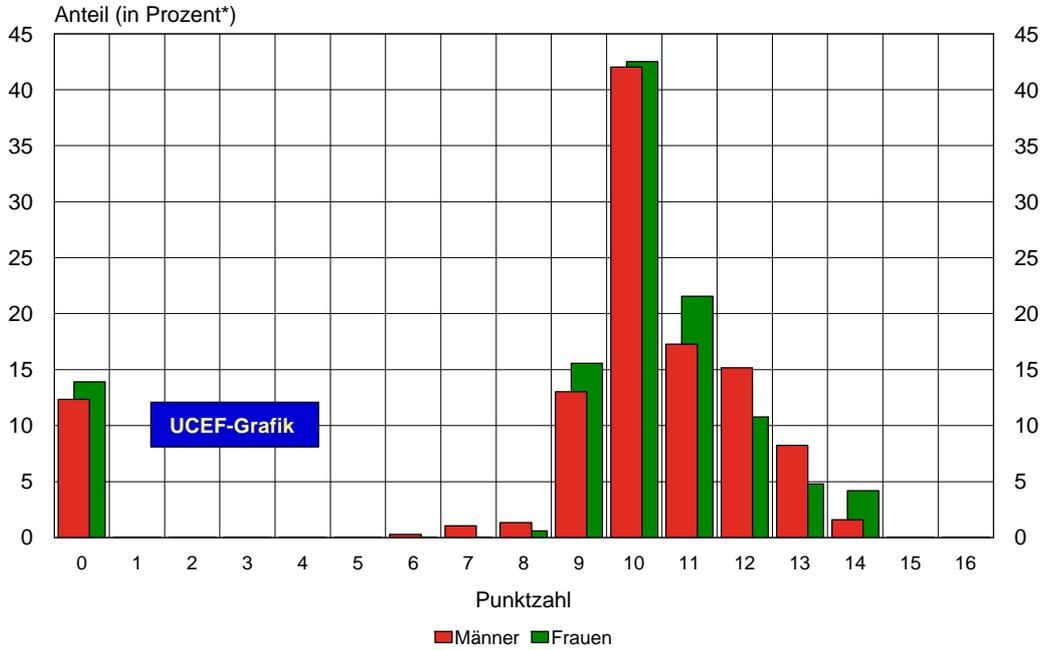


* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Bewertungen nach einzelnen Kriterien

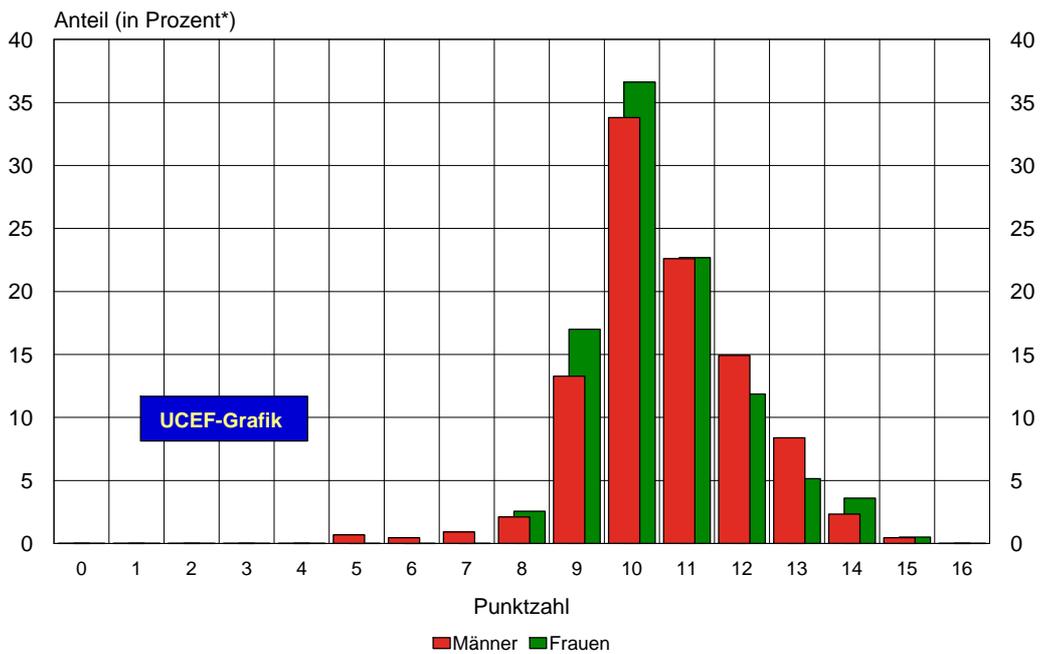


**Abb. 16: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Bürgern -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

**Abb. 17: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Vorgesetzten -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**

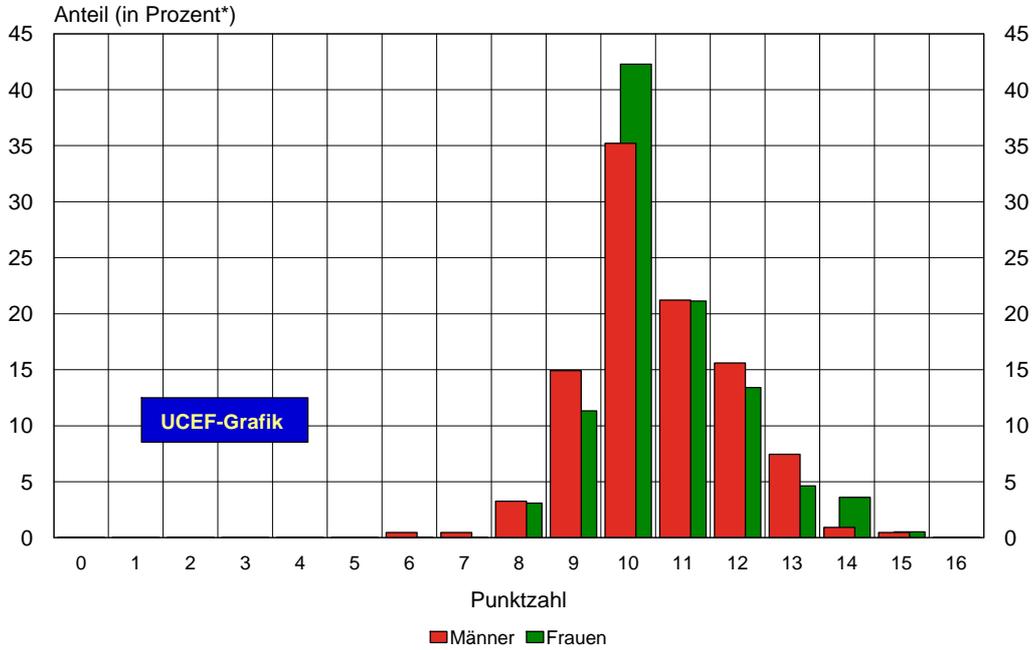


* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Bewertungen nach einzelnen Kriterien

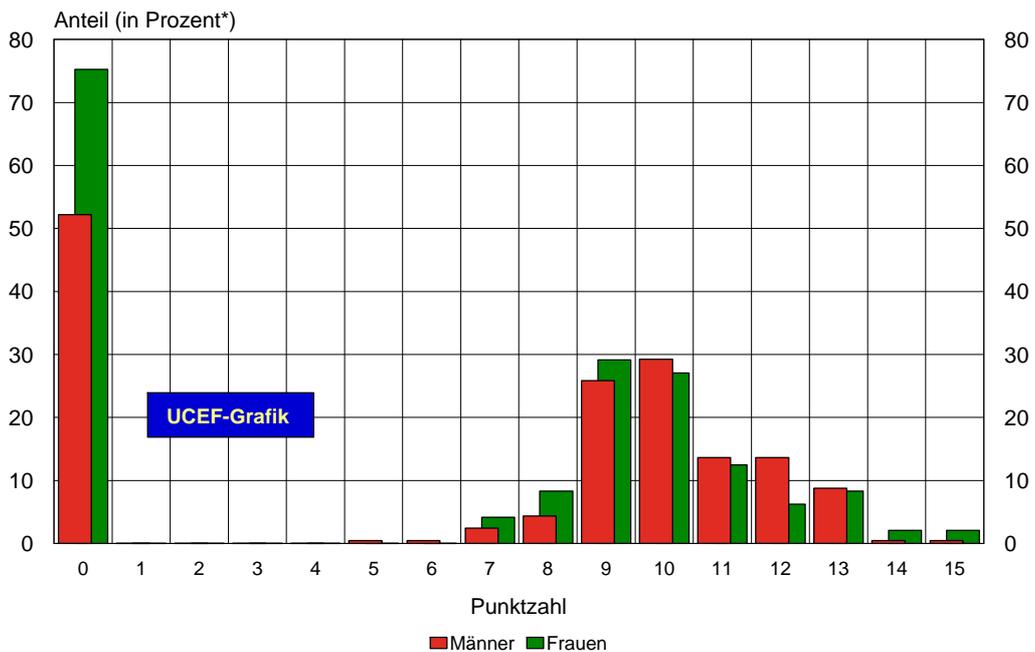


Abb. 18: Punktzahl Kriterium Verhalten gegenüber Kollegen - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Abb. 19: Punktzahl Kriterium Führungs- und Fürsorgeverhalten, pädagogisches Geschick - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei

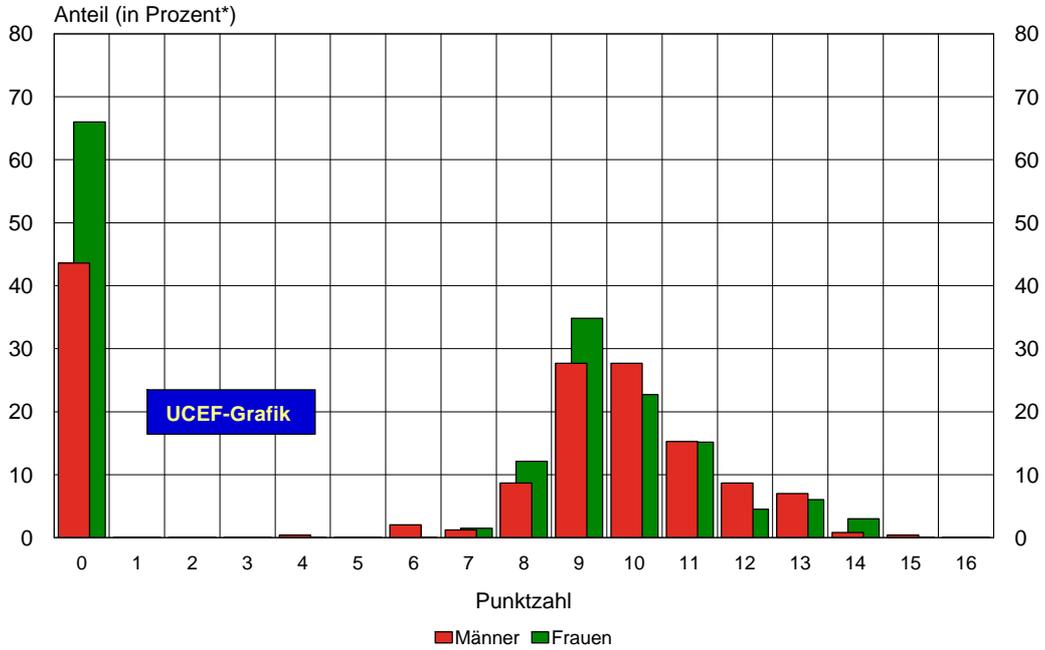


* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Bewertungen nach einzelnen Kriterien

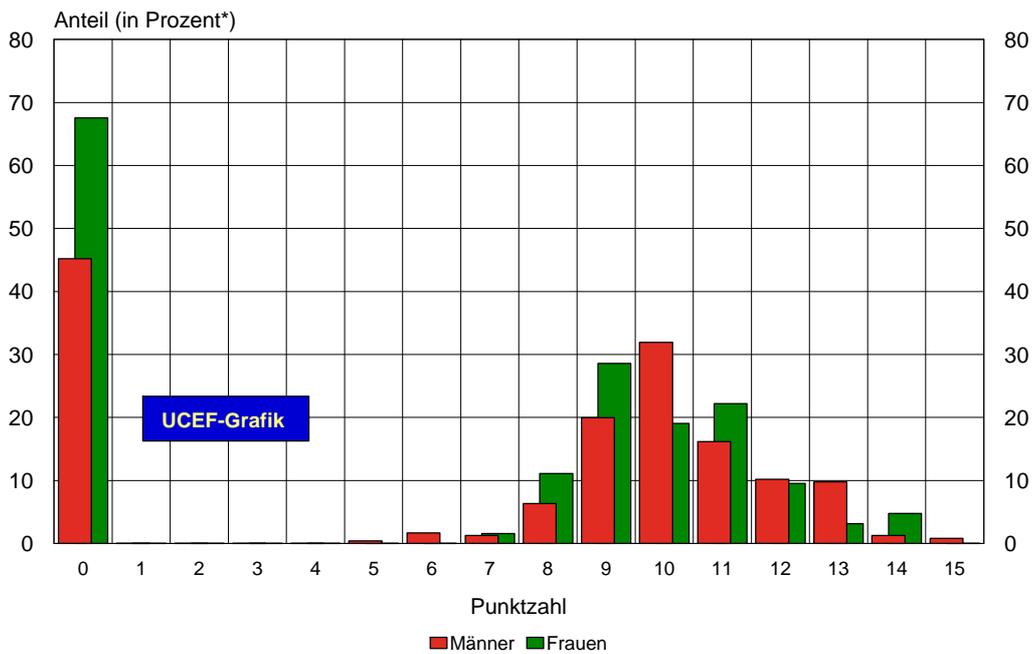


**Abb. 20: Punktzahl Kriterium Konfliktregelungsvermögen -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

**Abb. 21: Punktzahl Kriterium Informations- und Kommunikationsverhalten -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**



* Punktzahl=0, in Prozent aller Männer bzw. Frauen; Punktzahl > 0, in Prozent der Männer bzw. Frauen mit Punktzahlen > 0

Bewertungen nach einzelnen Kriterien



Arbeitspapier P03

Vollzugsbeamte Polizei - Einfluss von Beschäftigtenmerkmalen in Regelbeurteilungen

Vorbemerkungen

1. Das vorliegende Arbeitspapier schließt an das Arbeitspapier P02 zum Projekt „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“ an.
2. Die hier resümierten Analysen zielen auf die Frage, ob und inwieweit die im Arbeitspapier P02 konstatierten Geschlechterunterschiede von Punktwertverteilungen in Regelbeurteilungen mit weiteren Beschäftigtenmerkmalen zusammenhängen.

Ergebnisse

3. Geprüft wurde zunächst, ob sich die in Regelbeurteilungen durchschnittlich erreichten Gesamtpunktzahlen¹⁹ für die folgenden, noch weiter nach Geschlecht differenzierten Beschäftigtentypen

Typ	Charakteristik
1	alleinstehend, überwiegend unter 50 Jahre
2	alleinerziehend, alle unter 50 Jahre
3	Familie mit Kind(ern), fast ausschließlich unter 50 Jahre
4	Paar ohne Kinder im Haushalt, unter 50 Jahre
5	Paar ohne Kinder im Haushalt, ab 50 Jahre

statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Da das Verhältnis der Probandenzahlen in der Stichprobe der weiblichen Vollzugsbeamten und der Stichprobe der Männer weit größer ist als unter den Vollzugsbeamten insgesamt, wurde die Stichprobe der Männer für die Signifikanzprüfungen gewichtet, so dass das Geschlechterverhältnis in der Gesamtstichprobe (Männer und Frauen) dem realen Geschlechterverhältnis entspricht²⁰.

4. Tab. 5 zeigt eine Matrix statistisch signifikanter Mittelwertunterschiede für alle hier betrachteten Beschäftigtentypen. Anhand der Tabelle lässt sich überprüfen, ob sich der

¹⁹ Bedacht werden muss dabei generell, dass die letzten drei Beurteilungskriterien für Beamte in Führungspositionen gelten und nicht durchgängig bewertet wurden. Hier geht es allerdings um die durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen, in die ausschließlich die Kriterien eingingen, die überhaupt bewertet worden sind.

²⁰ Deshalb summieren sich die männlichen Probandenzahlen beispielsweise in Tab. 1 nicht auf insgesamt 314, sondern liegen insgesamt weit darüber.



Mittelwert der jeweils durchschnittlich erreichten Gesamtpunktzahlen etwa für den Beschäftigtentyp „1 - männlich“ von dem für jeden anderen Beschäftigtentyp signifikant unterscheidet oder ob das nicht der Fall ist.

Wie aus der Matrix ersichtlich, springen insbesondere zwei Beschäftigtentypen ins Auge, für die sich die Mittelwerte der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen häufiger von denen für andere Beschäftigtentypen signifikant unterscheiden:

- a) Beschäftigtentyp 3 - männlich; Männer, die in Familie mit Kind(ern) leben und fast ausschließlich unter 50 Jahre alt sind (Mittelwert der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen 10,80),
- b) Beschäftigtentyp 4 - männlich; Männer, die in kinderlosen Paarhaushalten leben und ebenfalls unter 50 Jahre alt sind (Mittelwert der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen 10,67).

Überdurchschnittlich hohe Mittelwerte der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen sind also für die recht große Gruppe der in Familie oder Paarhaushalten lebenden Männer unter 50 Jahre zu konstatieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob in ihren Haushalten (noch) Kinder leben oder nicht²¹ - die Mittelwerte der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen beider Beschäftigtengruppen unterscheiden sich nicht statistisch signifikant.

Einen höheren Mittelwert erreichte nur noch die insgesamt sehr kleine Gruppe von Frauen unter 50 Jahre, die in kinderlosen Paarhaushalten leben (Beschäftigtentyp 4 - weiblich, Mittelwert der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen 11,03). Aber auch deren Mittelwert unterscheidet sich von den beiden zuvor genannten Beschäftigtengruppen nicht - jedenfalls nicht statistisch signifikant.

Sehr wohl aber gibt es zwischen den Männern und Frauen, die zum Beschäftigtentyp 3 gehören, statistisch signifikante Unterschiede: Der Männer-Mittelwert liegt mit 10,80 Punkten deutlich über dem Frauen-Mittelwert von 10,38 Punkten.

5. Insgesamt lässt sich anhand der Matrix in Tab. 5 für die in Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen resümieren:
 - a) Die Bewertungen für die Alleinstehenden, die Alleinerziehenden und die über 50jährigen, die in Paarhaushalten leben, unterscheiden sich nicht statistisch signifikant. Weder gibt es signifikante Geschlechterunterschiede innerhalb der Beschäftigtentypen, noch Unterschiede zwischen den Beschäftigtentypen. Allerdings sind diese Beschäftigtengruppen auch generell durch relativ niedrige Mittelwerte ihrer durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen charakterisiert.
 - b) Überdurchschnittlich hohe Mittelwerte der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen

²¹ Die Mittelwerte der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen beider Beschäftigtengruppen unterscheiden sich nicht statistisch signifikant.



werden durch Männer und Frauen unter 50 Jahre erreicht, die in Partnerschaften leben. Dabei ist allerdings eine Präzisierung von Belang: Bei den Männern spielt das Kriterium „Kind(er) im Haushalt“ keine Rolle, bei den Frauen dagegen sehr wohl. Denn die in diese Gruppe fallenden Frauen lebten zum Zeitpunkt der jeweiligen Beurteilung in kinderlosen Partnerschaften.

- c) In gewisser Hinsicht „zwischen“ den beiden zuvor eingegrenzten Gruppen befinden sich weibliche Vollzugsbeamte aus Familien mit im Haushalt lebenden Kindern (Beschäftigtentyp 3). Der Mittelwert ihrer durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen unterscheidet sich nur von einem Beschäftigtentyp statistisch signifikant: den Männern, die zum gleichen Beschäftigtentyp gehören, und deren Mittelwert deutlich höher liegt. Ansonsten „überlappen“ sich gewissermaßen ihre in den Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen doch zumindest so weit mit denen in allen anderen Beschäftigtentypen, dass sich die gruppenbezogenen Mittelwerte nicht mehr statistisch signifikant unterscheiden und - demzufolge - als verschieden interpretiert werden können.

6. Für vertiefende Analysen wurden die durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen in die Bereiche unter 9,5 Punkte, 9,5 bis unter 11,5 Punkte sowie 11,5 Punkte und mehr zusammengefasst. Geprüft wurde dann, wie sich beide Geschlechter - in Abhängigkeit von weiteren Merkmalen - über die drei Punktbereiche verteilen.

Einen eindrucksvollen Überblick über Geschlechterdifferenzierungen in der Besetzung des höchsten Punktzahlbereiches liefert Abb. 22. Aufgezeichnet wurde dort der für die jeweilige Beschäftigtengruppe bestimmte Repräsentationsindex. Er gibt an, wie stark eine Gruppe in dem jeweiligen Merkmal über- oder unterrepräsentiert ist.

Zur Illustration ein Beispiel: Von den Vollzugsbeamten im Alter von 40 bis unter 50 Jahre sind 6,69 Prozent Frauen. Von den 40 bis unter 50jährigen, die in den Regelbeurteilungen 11,5 Punkte und mehr erreichten, sind 6,62 Prozent Frauen. Im Vergleich zu ihrem Anteil an der gesamten Altersgruppe sind Frauen im höchsten Punktzahlbereich also um $6,62 - 6,69$ Prozentpunkte = $-0,07$ Prozentpunkte schwächer vertreten. Bezieht man diese Differenz noch auf den Anteil der Frauen an der Altersgruppe, also auf 6,69, ergibt sich der Repräsentationsindex

$$RI = 100 * (6,62 - 6,69) / 6,69 = -1,05 \text{ Prozent.}$$

In anderen Worten: Frauen dieser Altersgruppe sind unter den Vollzugsbeamten im höchsten Punktzahlbereich, gemessen an ihrem Anteil an der Altersgruppe, um 1,05 Prozent unterrepräsentiert.

7. Abb. 22 macht zunächst deutlich, dass Frauen in dem höchsten Punktzahlbereich generell unterrepräsentiert sind - um mehr als 30 Prozent. Männer sind dagegen um knapp 5 Prozent überrepräsentiert.

Dabei sind jüngere Männer, Alleinerziehende oder Männer, die in Familien mit Kind(ern)



leben, besonders stark überrepräsentiert. Ein Alter unter 40 Jahren und die Zuständigkeit für Kinder ist unter den männlichen Vollzugsbeamten also überdurchschnittlich oft mit sehr guten Regelbeurteilungen verbunden.

Eindrucksvolle Geschlechterunterschiede zeigen sich nun gerade an diesen beiden Merkmalen - also dem jüngeren Alter und der Zuständigkeit für Kinder im eigenen Haushalt. Denn insbesondere diese Gruppen sind bei den weiblichen Vollzugsbeamten im höchsten Punktzahlbereich sehr stark unterrepräsentiert: Jüngere Frauen um mehr als 30 Prozent, und die Gruppe der Frauen mit Kind(ern) im Haushalt sogar um mehr als 50 Prozent.

Wie Abb. 23 zeigt, sind Frauen dagegen im mittleren Punktzahlbereich deutlich überrepräsentiert, und hier vor allem die Frauen, die in Familien mit Kind(ern) im Haushalt leben. In der am schwächsten beurteilten Gruppe, vgl. Abb. 24, sind Männer zwar generell überrepräsentiert. Gleiches gilt aber auch für ältere Frauen und Frauen mit Kind(ern).

8. Die Ergebnisse detaillierterer, auf die einzelnen Beurteilungskriterien bezogener Analysen finden sich in Tab. 6 und den nachfolgenden Abbildungen 25 bis 27. Zusammengefasst wurden dort Informationen über Proband(inn)en, die in den jeweiligen Kriterien mit mindestens 12 Punkten bewertet worden sind. Dabei blieben - je Kriterium - alle Proband(inn)en ausgeklammert, die in dem Kriterium nicht beurteilt wurden.

Tab. 6 veranschaulicht, wie stark unter 50jährige Männer, gleich ob sie Kinder im Haushalt haben oder nicht, in der jeweils am besten beurteilten Gruppe vertreten sind. Frauen der gleichen Altersgruppe, die in Familien mit Kind(ern) leben, fallen dagegen weit ab.

Nur in zwei der Kriterien sind die Anteile beider Gruppen in dem hier eingegrenzten höchsten Punktzahlbereich einander annähernd ähnlich: im Informations- und Kommunikationsverhalten sowie im Konfliktregelungsvermögen.

Besonders stark dominieren die Männer dagegen in den Kriterien Fachkenntnisse, Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten, Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Belastbarkeit, Verhandlungsgeschick, Initiative, Selbstständigkeit und Auffassungsgabe sowie Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit.

9. Um den Einfluss von Kindern auf Geschlechterdifferenzierungen in den Regelbeurteilungen zu überprüfen, wurden für die Proband(inn)en im Alter unter 50 Jahre, die jeweils zum höchsten Punktzahlbereich gehören, in jedem Beurteilungskriterium
- a) Frauen und Männer mit Kindern
 - b) Männer mit und ohne Kinder sowie
 - c) Frauen mit und ohne Kinder
- untereinander verglichen, vgl. Abb. 25 bis 27.

Tatsächlich belegt der in Abb. 25 dargestellte Vergleich von Frauen und Männern mit Kindern zum einen, dass auch Männer mit Kind(ern) den Frauen mit Kind(ern) in jedem



der Beurteilungskriterien deutlich überlegen sind - jedenfalls soweit es ihre Positionierung im höchsten Punktzahlbereich betrifft. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen sind in einer Reihe von Kriterien statistisch signifikant.

Zum anderen macht Abb. 26 anhand des Vergleiches von Männern mit und ohne Kindern deutlich, dass die Zuständigkeit der Männer für Kinder für die Zugehörigkeit zu den Proband(inn)en im höchsten Punktzahlbereich faktisch bedeutungslos ist. Die Unterschiede zwischen beiden Männer-Gruppen sind gering und nur im Kriterium „Verhalten gegenüber den Bürgern“ statistisch signifikant.

Das ist bei den Frauen mit und ohne Kindern anders, vgl. Abb. 27: Die Unterschiede zwischen den beiden Frauen-Gruppen sind sehr viel größer als bei den Männern und fallen deutlich zugunsten der Frauen ohne Kinder aus. In den - für Aufstieg wahrlich nicht unbedeutenden - Kriterien wie „Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten“, „Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit“ und „Verhandlungsgeschick“, aber auch in der Beurteilung des Verhaltens sind die Unterschiede zwischen den Frauen mit und ohne Kinder statistisch signifikant.

10. Generell legen die zuvor erörterten Ergebnisse den Schluss nahe, dass Geschlechterunterschiede keine oder eine geringe Rolle spielen, solange die in den Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen unterhalb einer bestimmten Grenze liegen. Wird diese Grenze überschritten, treten Geschlechterunterschiede zutage - zuungunsten der weiblichen Vollzugsbeamten.



Tab. 5: Matrix statistisch signifikanter Mittelwertunterschiede der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen nach Beschäftigtentypen (gewichtet) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei

Gesamtbewertung von Beschäftigtengruppen

1	m	198	10,37	x								
	w	61	10,35		x							
2	m	71	10,39			x						
	w	26	10,18				x					
3	m	251	10,80	s.s.	s.s.	s.s.	s.	x				
	w	52	10,38					s.	x			
4	m	234	10,67	s.s.	s.					x		
	w	21	11,03								x	
5	m	452	10,18					h.s.		h.s.	s.	x
	w	31	10,03					s.s.		s.	s.	
		Punkte	10,37	10,35	10,39	10,18	10,80	10,38	10,67	11,03	10,18	10,03
		Anzahl	198	61	71	26	251	52	234	21	452	31
		Geschlecht	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Typ			1	2	3	4	5					

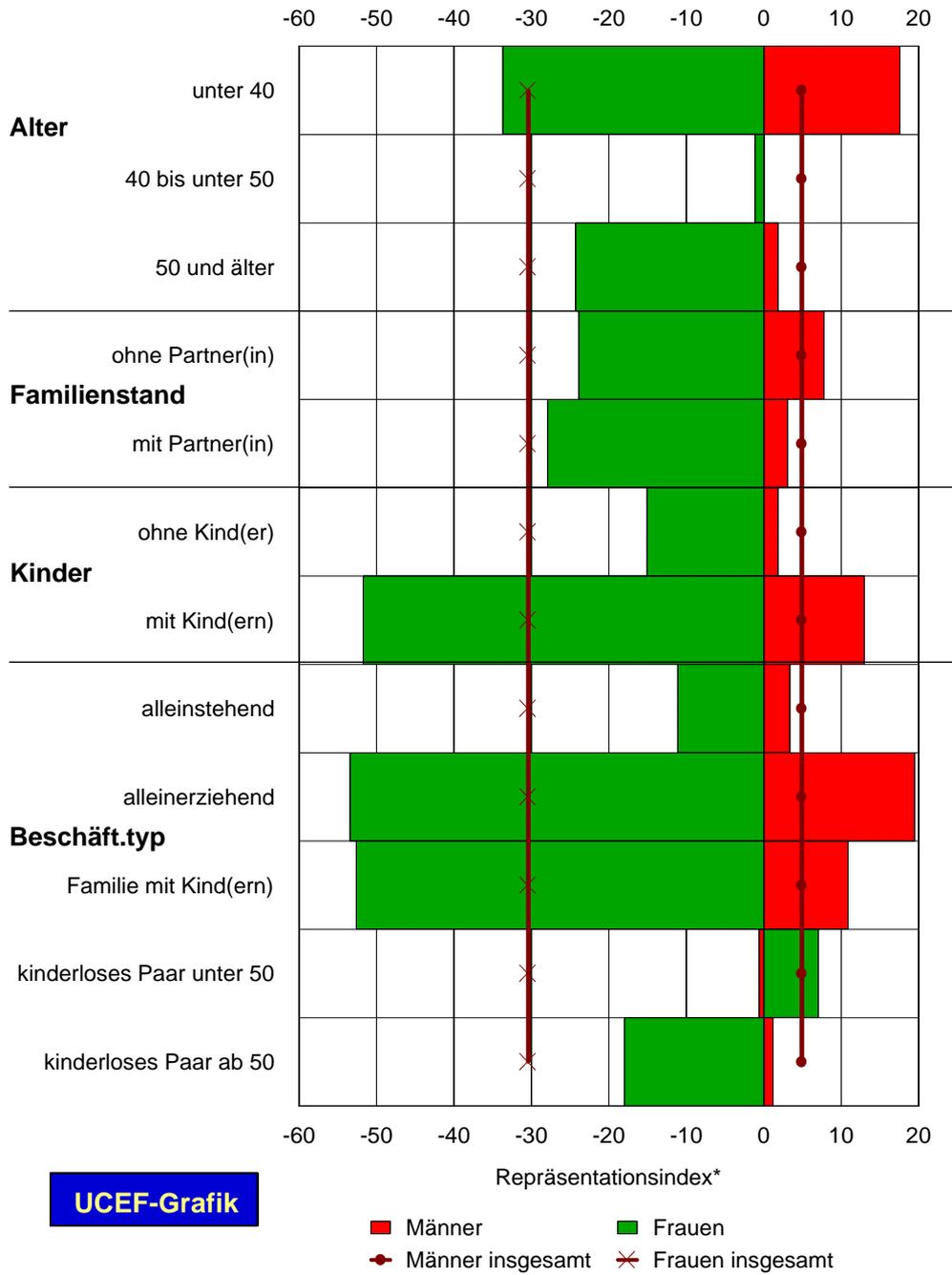
* h.s. - hochsignifikant, s.s. - sehr signifikant, s. - signifikant

Legende

Typ	Charakteristik
1	alleinstehend (überwiegend unter 50 Jahre)
2	alleinerziehend (alle unter 50 Jahre)
3	Familie mit Kind(ern) (fast ausschließlich unter 50 Jahre)
4	Paar ohne Kinder im Haushalt unter 50
5	Paar ohne Kinder im Haushalt ab 50



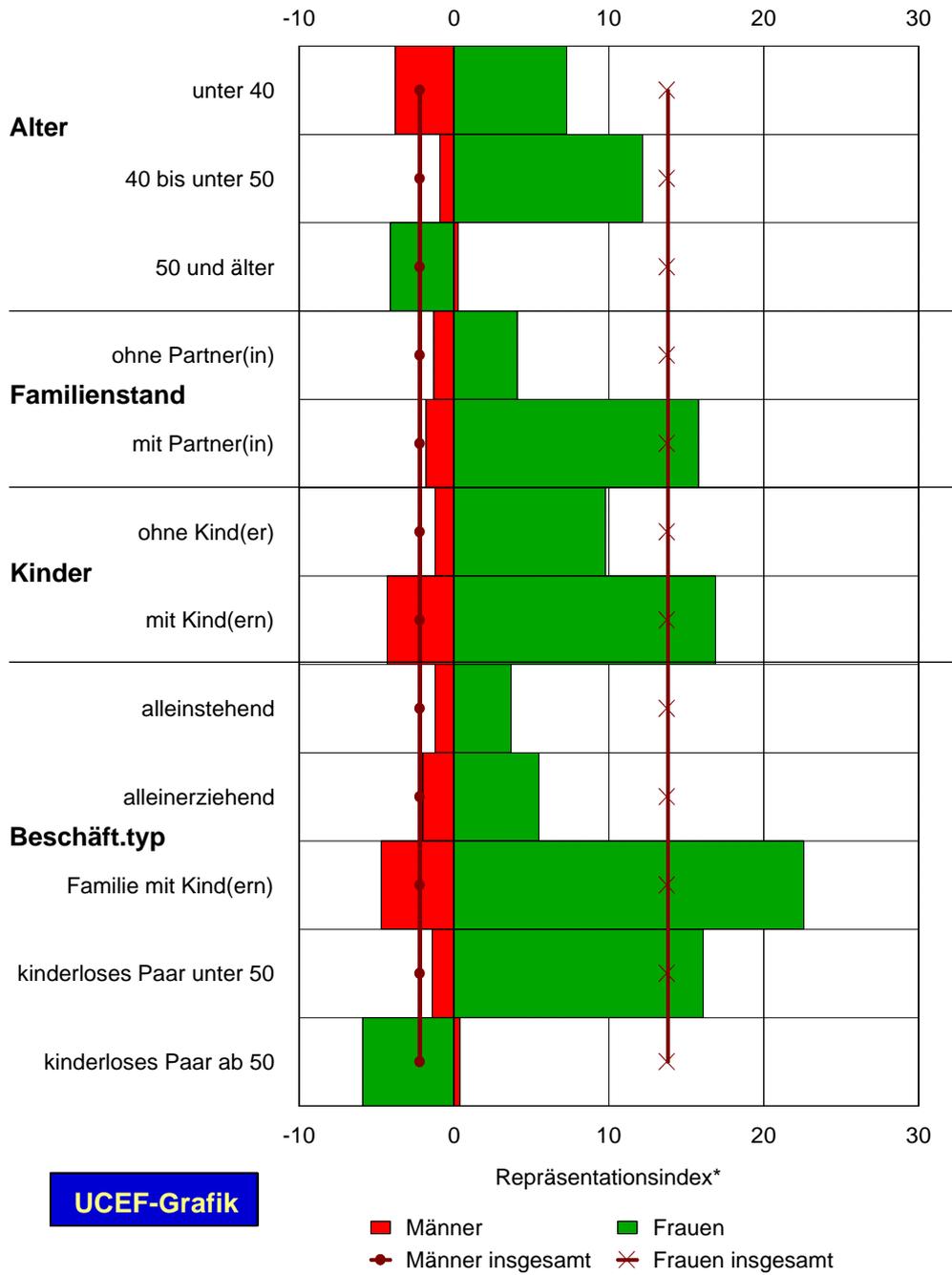
Abb. 22: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 11,5 und höher - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Gesamtbewertung von Beschäftigtengruppen



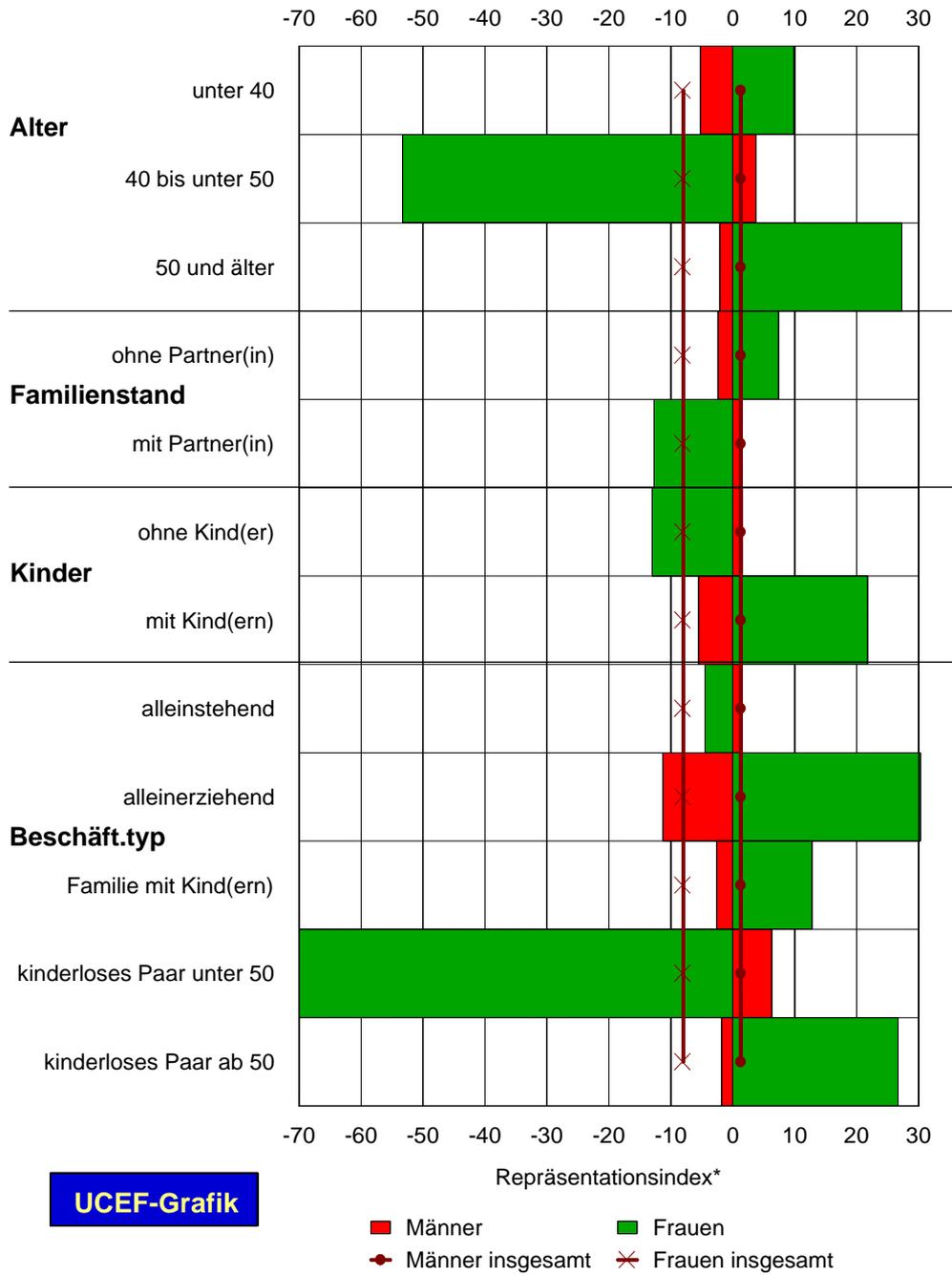
Abb. 23: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von 9,5 bis unter 11,5 - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Gesamtbewertung von Beschäftigtengruppen



Abb. 24: Repräsentationsindex für Proband(inn)en mit durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen unter 9,5 - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Gesamtbewertung von Beschäftigtengruppen



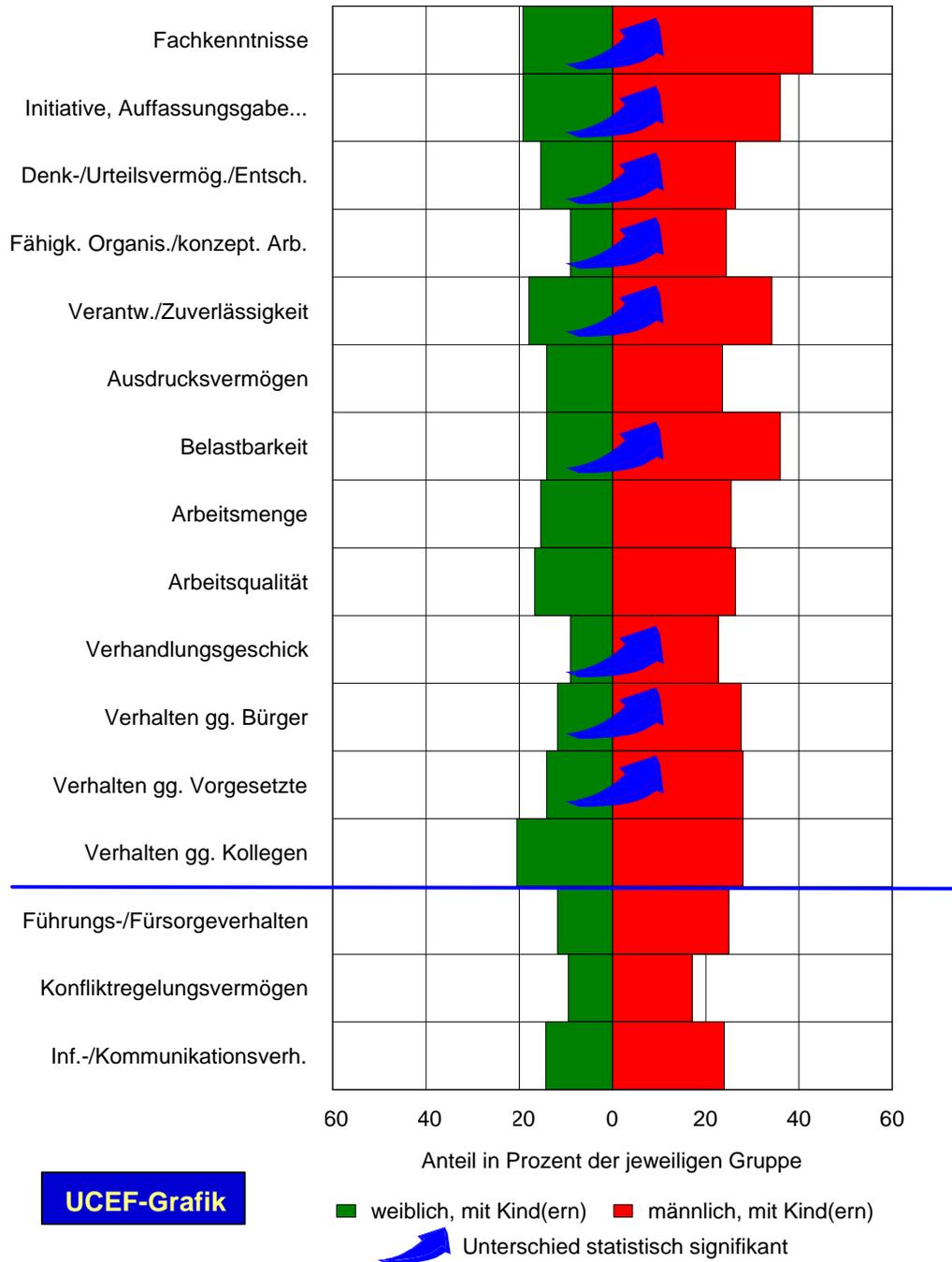
**Tab. 6: Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 nach Beschäftigtengruppen*
(gewichtet, ohne Proband(inn)en mit der Punktzahl Null) -
Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei**

Kriterium	Frauen unter 50 Jahre in Familie mit Kind(ern)	Männer unter 50 Jahre in Paarbeziehung, mit oder ohne Kind(er)	übrige Probanden	Probanden insgesamt
	in Prozent der jeweiligen Gruppe			
Fachkenntnisse	19,2	41,3	26,8	31,8
Initiative, Selbstständigkeit und Auffassungsgabe	21,2	37,7	25,4	29,7
Denk- und Urteilsvermögen/Entscheidungen	15,4	27,4	20,0	22,5
Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu konzeptionellem Arbeiten	7,7	29,2	19,2	22,4
Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit	21,2	36,9	24,0	28,6
Schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen	13,5	25,4	15,7	19,2
Belastbarkeit	13,5	33,3	22,8	26,3
Arbeitsmenge	17,3	28,7	16,2	20,8
Arbeitsqualität	17,3	27,6	19,0	22,0
Verhandlungsgeschick	5,8	25,1	17,1	19,6
Verhalten gegenüber Bürgern	8,9	34,8	19,3	24,1
Verhalten gegenüber Vorgesetzten	11,5	31,6	22,3	25,3
Verhalten gegenüber Kollegen	19,2	28,5	21,5	23,9
Führungs- und Fürsorgeverhalten, pädagogisches Geschick	20,0	29,9	18,3	23,0
Konfliktregelungsvermögen	18,2	20,3	14,0	16,6
Informations- und Kommunikationsverhalten	25,0	27,6	17,5	21,7

* Die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind, bis auf eine Ausnahme, statistisch signifikant (und fast immer hochsignifikant). Davon ausgenommen sind nur die Beurteilungen im Kriterium „Konfliktregelungsvermögen“.



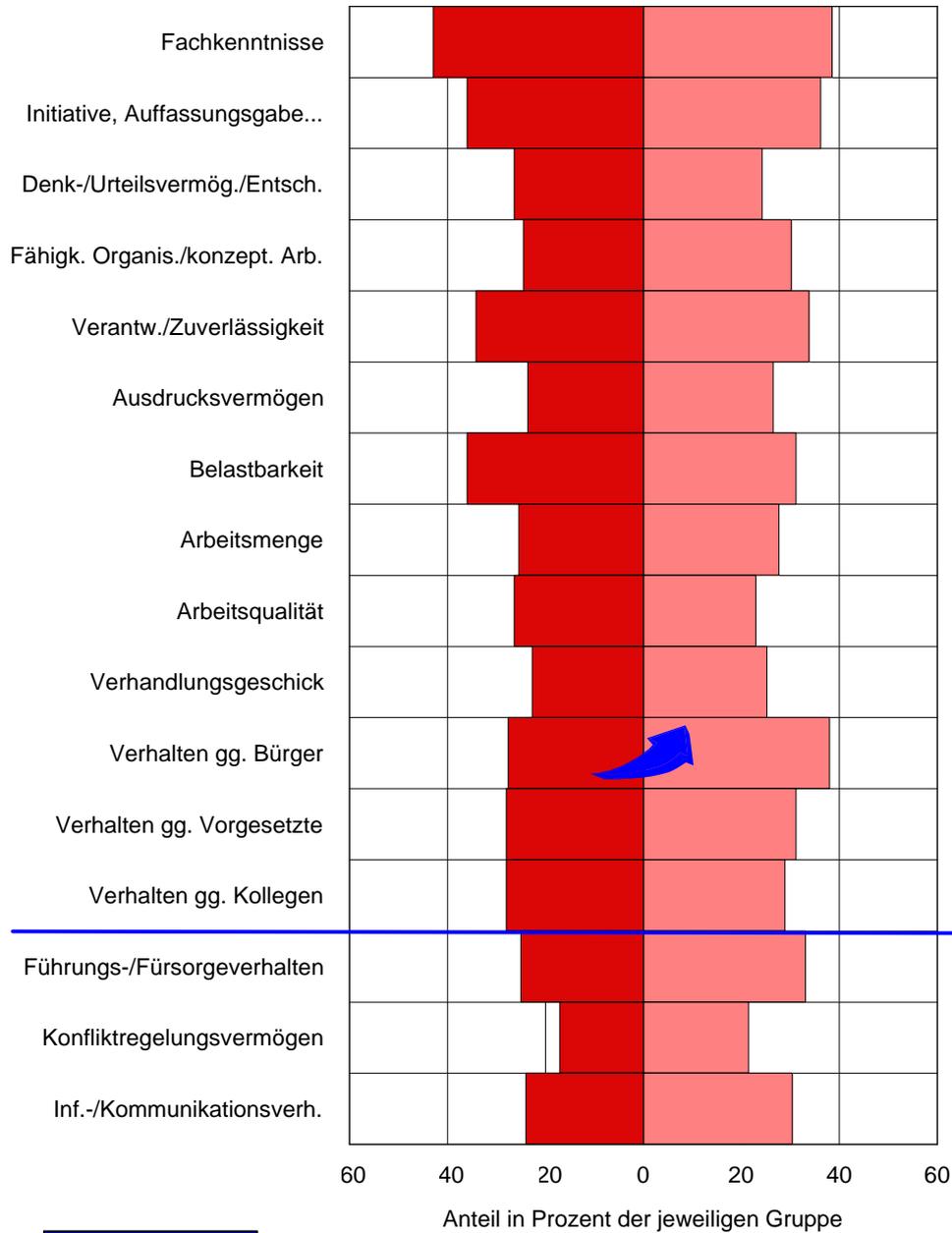
Abb. 25: Anteil an Proband(inn)en mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Männer unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Frauen unter 50 Jahre mit Kind(ern) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Bewertung nach einzelnen Kriterien



Abb. 26: Anteil an Probanden mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Männer unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Männer unter 50 Jahre ohne Kind(er) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



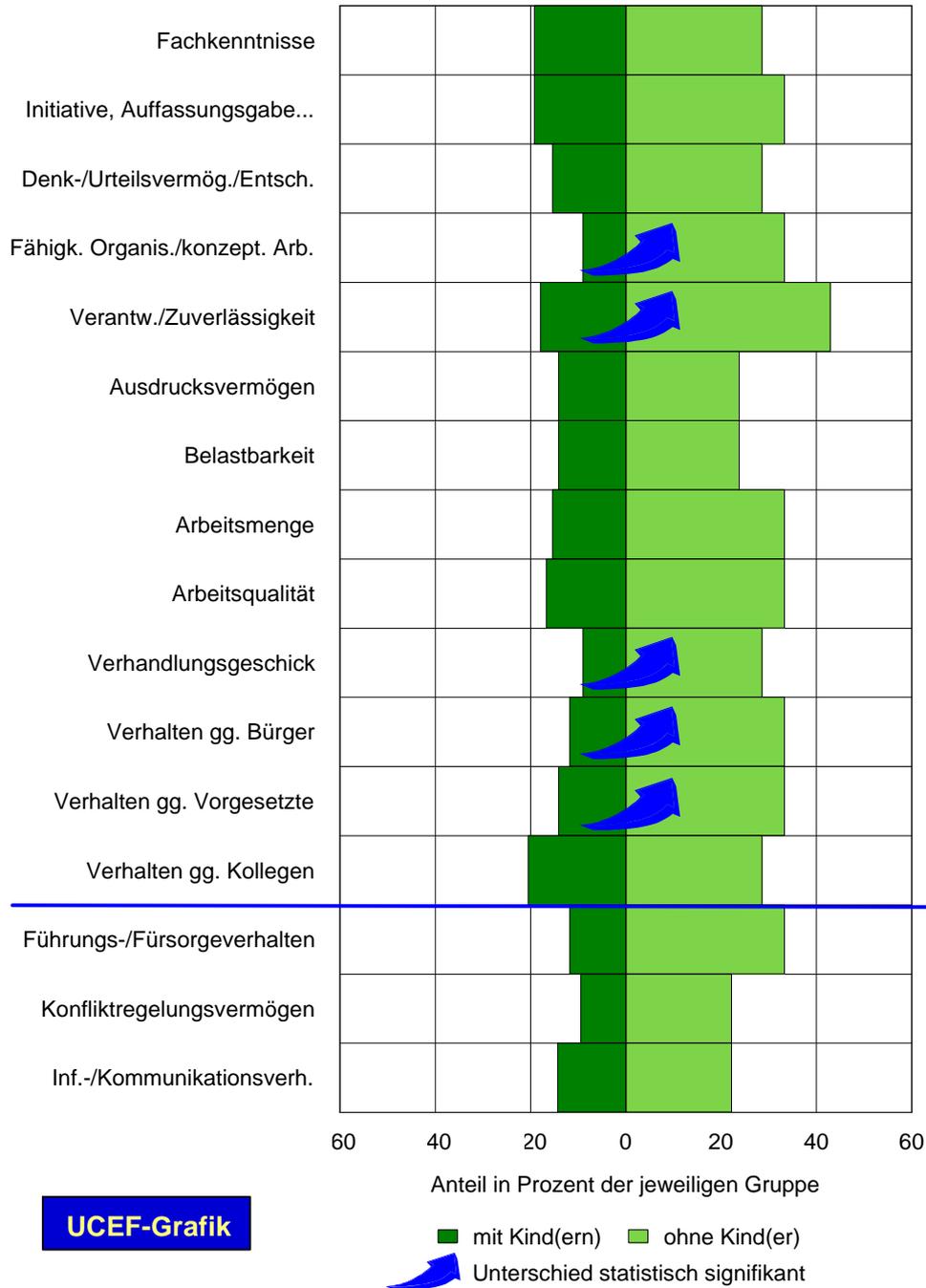
UCEF-Grafik

■ mit Kind(ern) ■ ohne Kind(er)
 ↗ Unterschied statistisch signifikant

Bewertung nach einzelnen Kriterien



Abb. 27: Anteil an Probandinnen mit Punktzahlen > 11 (gewichtet) - Frauen unter 50 Jahre mit Kind(ern) vs. Frauen unter 50 Jahre ohne Kind(er) - Regelbeurteilungen Vollzugsbeamte Polizei



Bewertung nach einzelnen Kriterien



Arbeitspapier P04 Vollzugsbeamte Polizei - Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung

Vorbemerkungen

1. Das vorliegende Arbeitspapier schließt an das Arbeitspapier P03 zum Projekt „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“ an.
2. Analysiert wurde, wie sich die Beurteilungen von den Erst- zu den Zweitbeurteilungen verändert haben und ob sich in diesen Veränderungen Geschlechterdifferenzierungen bemerkbar machen.
3. Den Analysen waren durch den Datenbestand allerdings enge Grenzen gesetzt. Wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich, konnte in den Analysen nur überprüft werden, welche Veränderungen sich in den Geschlechtergruppen
 - a) von Regelbeurteilung zu nachfolgender Regelbeurteilung und
 - b) von Aufstiegsbeurteilung zu nachfolgender Regelbeurteilung
 ergeben haben.

Vertiefende Analysen²² waren wegen der zu geringen Zahl der vorliegenden Beurteilungen nicht möglich - es sei denn, die Veränderungen wären unabhängig von der Art der Erst- und Zweitbeurteilung überprüft worden. Da aber bei Regelbeurteilungen nach vorherigen Aufstiegsbeurteilungen nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich durch Veränderungen der Arbeitsinhalte neue Beurteilungsmaßstäbe ergeben haben, war ein solcher Ansatz der Sachlage nicht angemessen.

	Zweitbeurteilung									
	ohne		Regelbeurteilung		Anlassbeurteilung				Gesamt	
					Aufstieg		anderer Anlass			
Erstbeurteilung	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl										
Regelbeurteilung	17	5	128	48	10	4	1	2	156	59
Anlass Aufstieg	2	1	143	79	4	3	0	0	149	83
Anlass sonst	5	15	2	8	2	1	0	1	9	25
Gesamt	24	21	273	135	16	8	1	3	314	167

²² Etwa zu Abhängigkeiten von weiteren Beschäftigtenmerkmalen wie Alter usw.



Ergebnisse

4. Abb. 28 zeigt für jeden Probanden, wie sich die durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von Regelbeurteilung bzw. Aufstiegsbeurteilung zu nachfolgender Regelbeurteilung verändert haben. Liegen die in die Abbildungen eingetragenen Punkte unterhalb der jeweiligen grauen Linie, haben sich die Beurteilungen gegenüber der Erstbeurteilung verschlechtert, liegen sie über der grauen Linie, haben sie sich verbessert.

Deutlich wird in beiden Fällen zunächst, dass sich die Veränderungen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen in beide Richtungen vollzogen haben, ohne dass sich interpretierbare Geschlechterdifferenzierungen zeigen. Darüber hinaus gibt es sozusagen Trends zur Nivellierung: Proband(inn)en, die in den Erstbeurteilungen unterhalb des Bereiches von 10 bis 11 Punkten lagen, haben sich in der Zweitbeurteilung häufiger etwas verbessert, lagen sie oberhalb dieses Punktbereiches, häufiger etwas verschlechtert. Das gilt sowohl für die Bewertungen von Regel- zu Regelbeurteilung als auch für die Bewertungen von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung²³.

Zwar deuten die in die Abbildungen eingezeichneten Trendlinien darauf hin, dass bei den Frauen die Nivellierung von Regel- zu Regelbeurteilung etwas schwächer, von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung etwas stärker ist als bei den Männern, statistisch signifikant - und interpretierbar - sind diese Unterschiede jedoch nicht.

5. Das gilt in gleicher Weise für die Veränderungen der durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen von Zweit- und Erstbeurteilung. So sanken in der Gesamtheit der Proband(inn)en, für die zwei entsprechende Beurteilungen vorliegen, die Gesamtpunktzahlen von Regel- zu Regelbeurteilung bei den Männern um etwas mehr als 0,09 Punkte, bei den Frauen verbesserten sie sich um knapp 0,14 Punkte, vgl. Tab. 7. Von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung waren die Bewertungsunterschiede etwas größer. Hier sanken die Punktzahlen bei den Männer um 0,41 Punkte und bei den Frauen um 0,37 Punkte. Die Geschlechterunterschiede sind also minimal und - zumal angesichts der aus Abb. 28 ersichtlichen Verteilungen der Veränderungen - nicht interpretierbar.
6. Deutlichere Veränderungen zeigen sich dagegen bei den Proband(inn)en, die zwischen Erst- und Zweitbeurteilung aufgestiegen sind, vgl. Tab. 7. Hier sanken bei den Männern auch die Gesamtpunktzahlen von Regel- zu Regelbeurteilung um 0,64 Punkte ab, während sie bei den Frauen fast unverändert geblieben sind²⁴. Und von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung verschlechterten sich in der Gruppe der aufgestiegenen Proband(inn)en die Gesamtpunktzahlen etwa doppelt so stark wie in der Gesamtheit der Proband(inn)en - ohne Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
7. Ergebnisse von Analysen der Veränderung der Punktwerte in den einzelnen Beurteilungs-

²³ Tatsächlich gibt es eine statistisch hochsignifikante gegenläufige Korrelation zwischen den Gesamtpunktzahlen der Erstbeurteilung und den Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung. Das gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen.

²⁴ Dieser Unterschied ist statistisch signifikant.



kriterien finden sich für die Gesamtheit der Proband(inn)en in den Abb. 29 und 30. Aber auch hier sind statistisch signifikante Geschlechterunterschiede die Ausnahme.

Soweit es die Veränderungen von Regel- zu Regelbeurteilung betrifft, haben sich, sieht man von den „Führungskriterien“ ab, Frauen eher etwas verbessert und Männer leicht verschlechtert. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nur für die Kriterien „Denk- und Urteilsvermögen/Entscheidungen“ sowie „Verantwortungsbewusstsein, Verantwortungsbereitschaft und Zuverlässigkeit“ statistisch signifikant. Anders als im Falle der übrigen Kriterien, haben sich die Beurteilungen für Frauen bei den auf Führungsqualitäten zielenden Kriterien verschlechtert - deutlich, und stärker als bei den Männern. Allerdings ist die Gruppe der Frauen, die in diesen Kriterien überhaupt bewertet wurde, sehr klein, so dass sich diese Unterschiede höchstens - und mit Vorsicht - als Trend interpretieren lassen.

Keinerlei statistisch signifikante Geschlechterunterschiede zeigen sich bei den Veränderungen von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung, vgl. Abb. 31.

8. Analoge, auf die einzelnen Beurteilungskriterien bezogene Analysen, erfolgten auch für die Gruppe der zwischen den Beurteilungen aufgestiegenen Proband(inn)en. Hier liegen die Verhältnisse insofern anders als in der Gesamtheit der Proband(inn)en, als sich die Bewertungen von Regel- zu Regelbeurteilung für die Männer fast durchgängig deutlich stärker verschlechtert haben als bei der Gesamtheit der Proband(inn)en, während sich bei den Frauen häufiger bessere Bewertungen zeigen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in einer Reihe von Fällen statistisch signifikant.

Besonders stark haben sich dabei die Bewertungen in den „Führungskriterien“ verschlechtert. Wieder aber sind die hier sichtbaren Geschlechterdifferenzierungen nicht interpretierbar, weil die Zahl der Frauen, die in diesen Kriterien beurteilt wurden, sehr klein ist.

Auch die Veränderungen von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung, genauer die Verschlechterung der Beurteilungen, sind in der Gruppe der aufgestiegenen Proband(inn)en stärker als in der Gesamtheit der Proband(inn)en. Das trifft zwar noch etwas mehr für Männer als für Frauen zu, insgesamt unterscheiden sich die Geschlechter aber nicht statistisch signifikant.

9. Generell erlauben die Analysen der Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung vier Folgerungen:
 - a) Soweit es die Gesamtheit der Proband(inn)en betrifft, für die entsprechende Beurteilungen vorliegen, lassen sich Geschlechterunterschiede in Hinblick auf Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung nur im Ausnahmefall nachweisen. Soweit deutlichere Unterschiede erkennbar werden, sind sie wegen der geringen Zahl an Frauen, für die diese Unterschiede gelten, wenn überhaupt, dann nur als Trend interpretierbar.



- b) Von Erst- zu Zweitbeurteilung lässt sich für die Gesamtheit der Proband(inn)en ein Trend zur Nivellierung feststellen. Proband(inn)en, die in der Erstbeurteilung unterhalb des Bereiches von 10 bis 11 Punkten lagen, haben sich häufiger verbessert als verschlechtert, die oberhalb dieses Punktbereiches lagen, häufiger etwas verschlechtert als verbessert.
- c) Im Durchschnitt haben sich die Beurteilungen für die Gesamtheit der Proband(inn)en in jedem der Beurteilungskriterien von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung verschlechtert. Das gilt in besonderem Maße für die Beurteilungen in den Kriterien für Führungsqualitäten.
- d) Erfolgte zwischen den Beurteilungen ein beruflicher Aufstieg, haben sich die Beurteilungen bei Männern deutlicher verschlechtert als bei Männern, die zwischenzeitlich ohne Aufstieg blieben. Bei Frauen gilt das nur für die Bewertungsunterschiede von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung. Von Regel- zu Regelbeurteilung haben sich die Bewertungen bei aufgestiegenen Frauen - wie bei der Gesamtheit der Frauen - in einigen Kriterien sogar verbessert und unterscheiden sich statistisch signifikant von denen der Männer.



Abb. 28: Veränderung der Gesamtpunktzahl von Erst- zu Zweitbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung

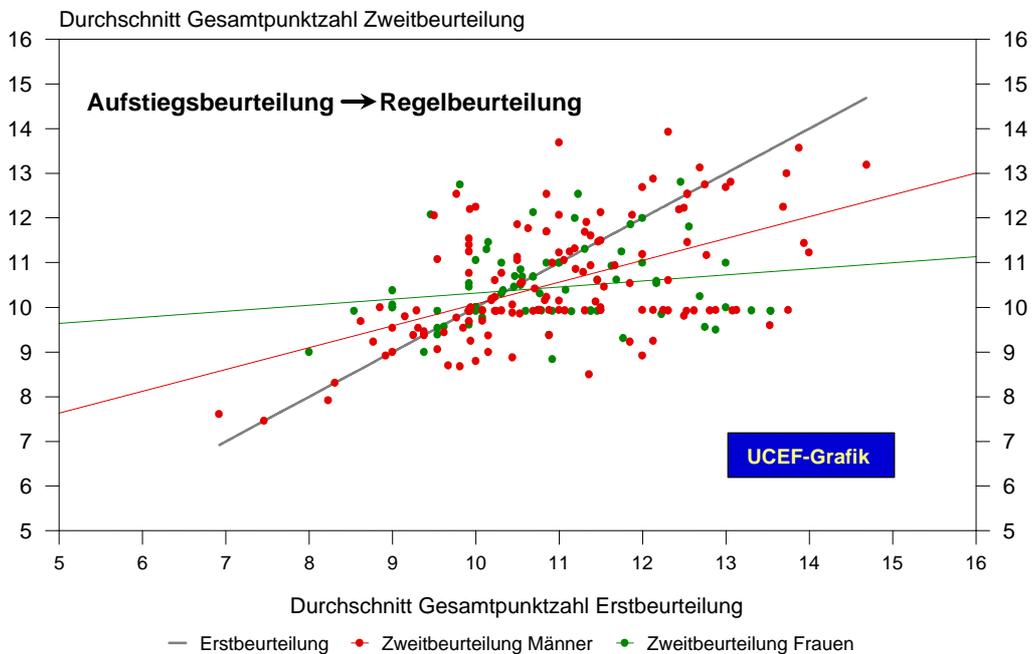
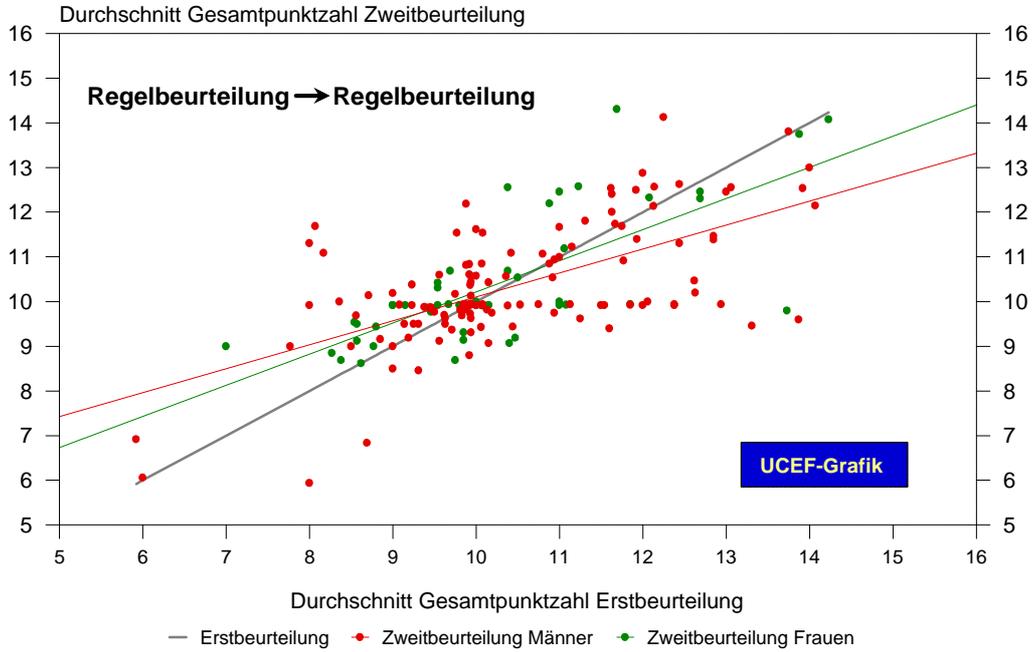
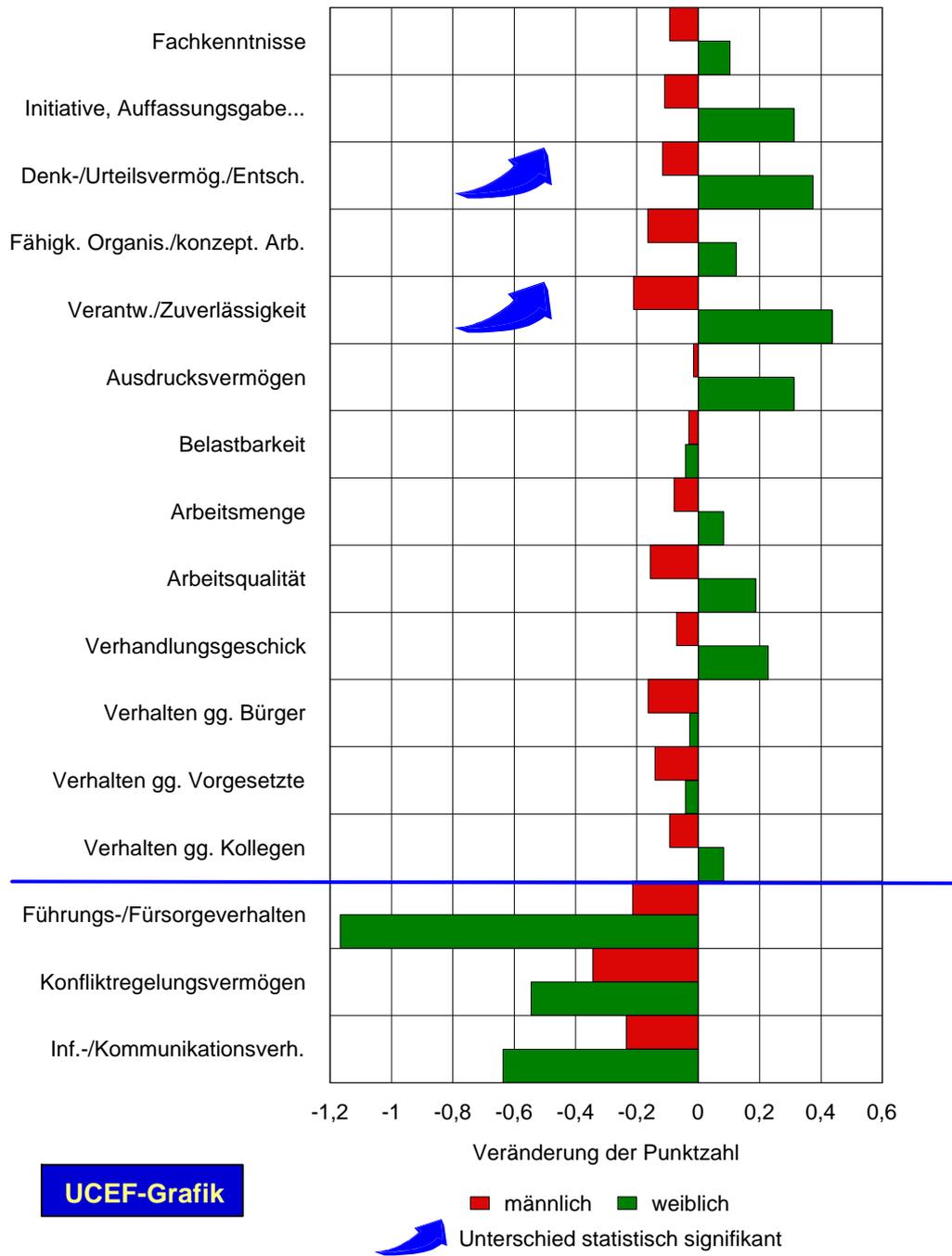




Abb. 29: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Regel- zu Regelbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung

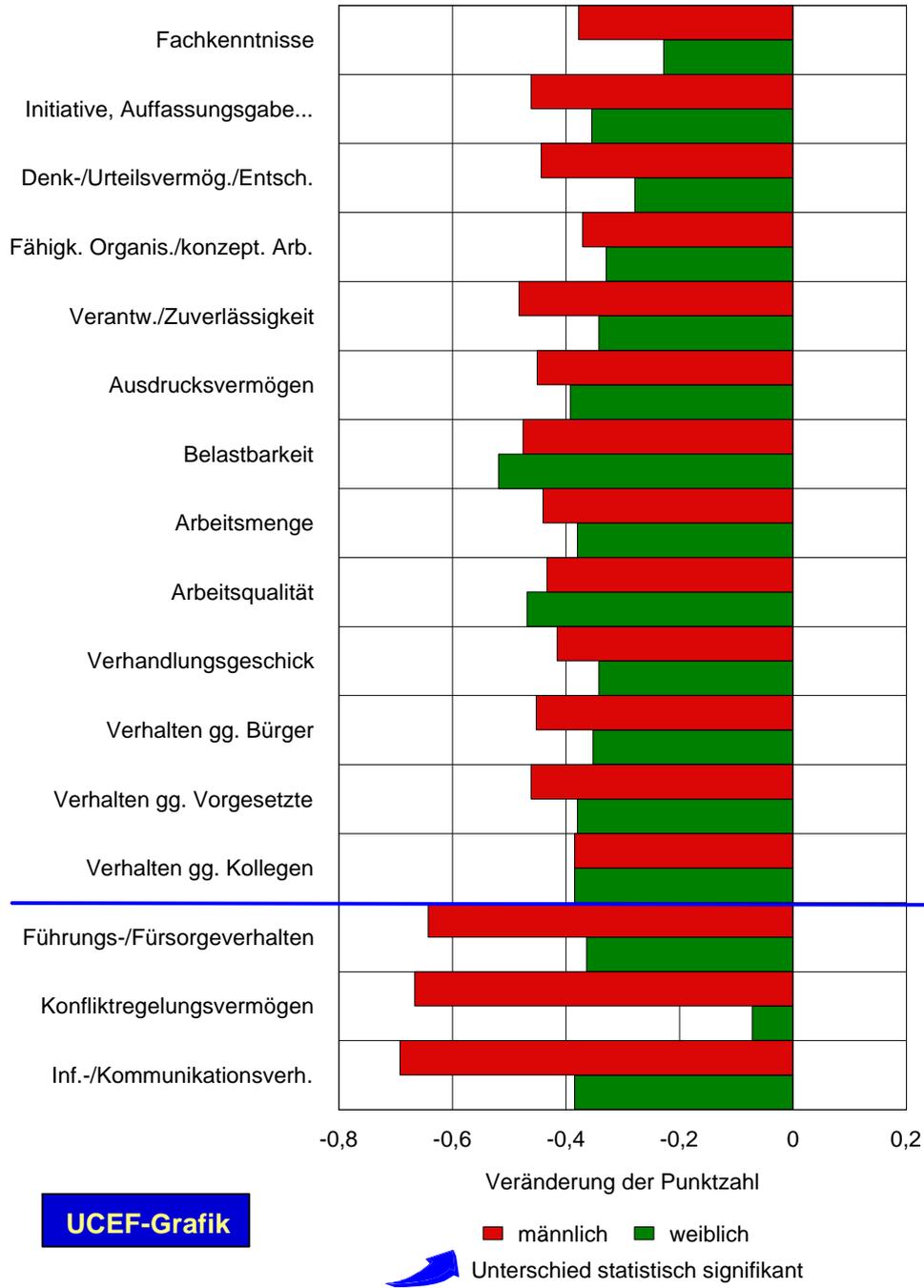


UCEF-Grafik



Abb. 30: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung - Vollzugsbeamte Polizei

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung





Tab. 7: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Erst- zu Zweitbeurteilung - Proband(inn)en insgesamt und Proband(inn)en mit Aufstieg zwischen den Beurteilungen Vollzugsbeamte Polizei

	Geschl.	Zweitbeurteilung (Regelbeurteilung)	
		alle Probanden	aufgestiegene Probanden
Erstbeurteilung		durchschnittliche Veränderung der Gesamtpunktzahl	
Regelbeurteilung	m	-0,098	-0,636
	w	0,138	-0,018
Aufstiegsbeurteilung	m	-0,411	-0,886
	w	-0,371	-0,706

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung



Abb. 31: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Regel- zu Regelbeurteilung nach Aufstieg - Vollzugsbeamte Polizei

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung

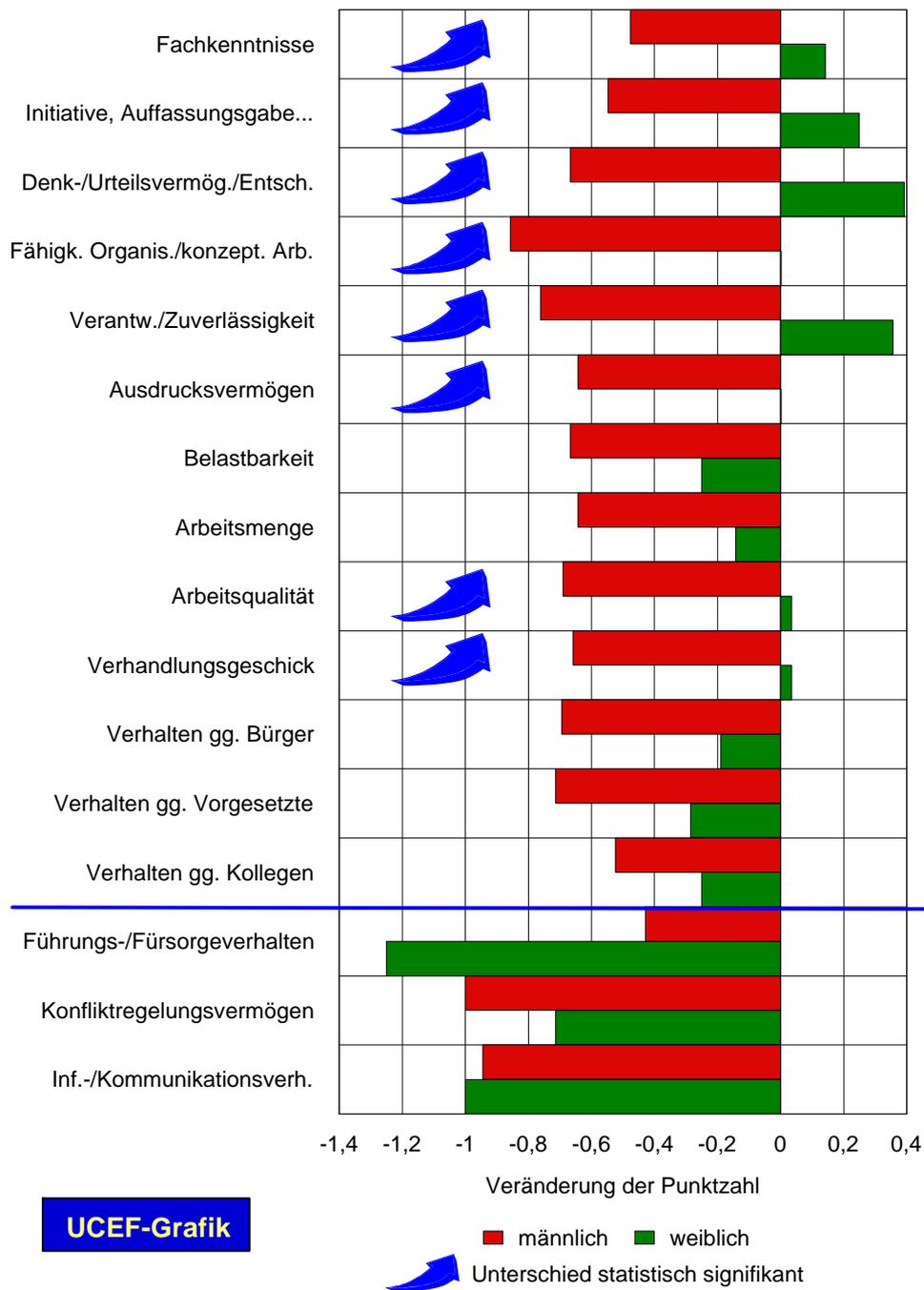
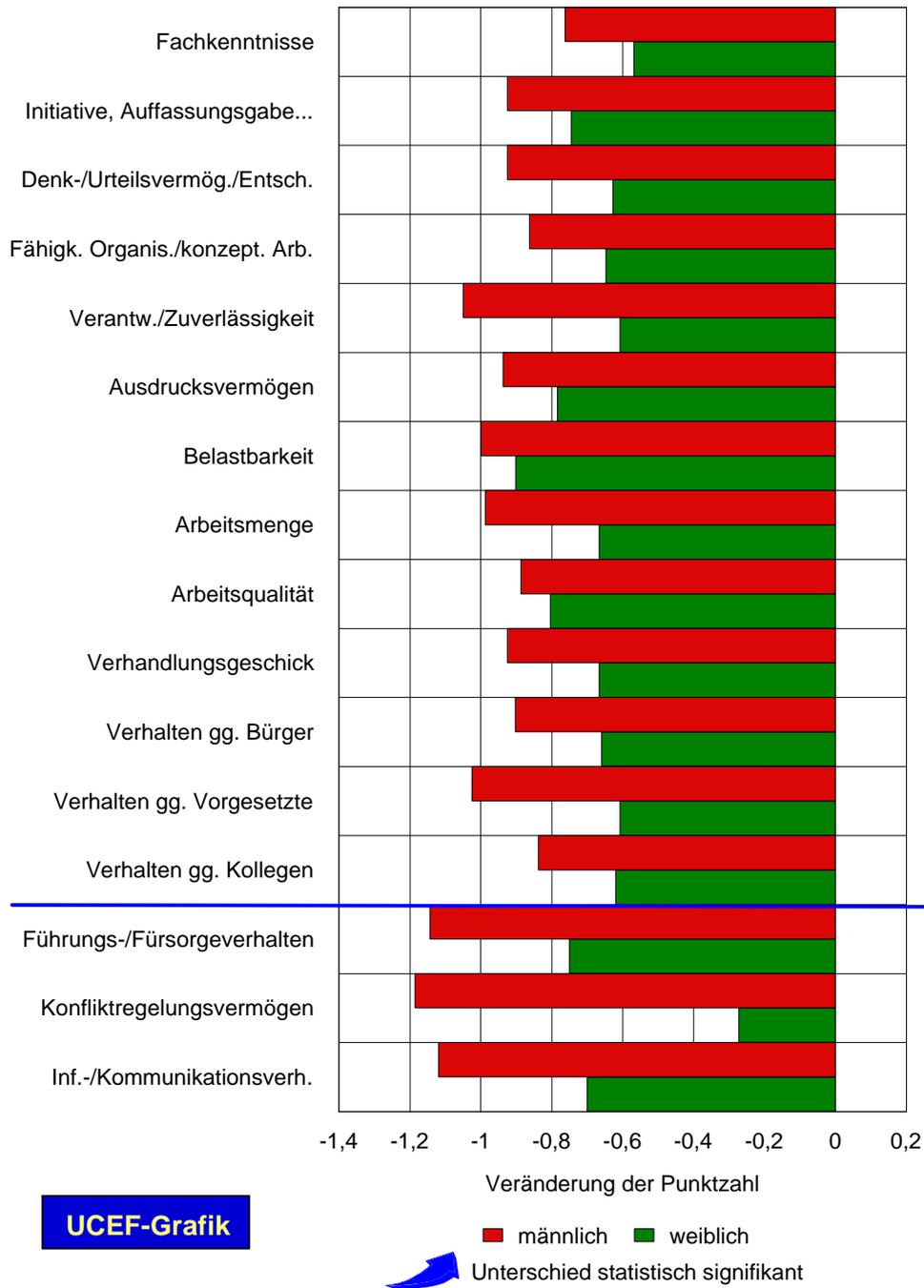




Abb. 32: Durchschnittliche Veränderung der Punktzahl von Aufstiegs- zu Regelbeurteilung nach Aufstieg - Vollzugsbeamte Polizei

Veränderungen von Erst- zu Zweitbeurteilung





Arbeitspapier M01 Stammhäuser Ministerien - Probandenstrukturen

Vorbemerkungen

1. Die hier vorgelegten Analysen resümieren Teilergebnisse des Projektes „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“²⁵, das sich in die Arbeiten zur Gleichstellungsberichterstattung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern einordnet. Konkret beziehen sie sich auf Personalbeurteilungen für Landesbedienstete höherer Tarifebenen in den Stammhäusern der Ministerien.
2. Datenbasis sind anonymisierte Beurteilungsdaten für die Gesamtheit beider Geschlechtergruppen. Einbezogen wurden dabei nur jene Bedienstete, für die mindestens zwei aufeinanderfolgende Beurteilungen vorhanden waren. Auswertbare Datensätze liegen für 85 Männer und für 51 Frauen vor.
3. Das Arbeitspapier hat soziale Strukturmerkmale der in die Erhebungen einbezogenen Beamten und Beamtinnen sowie Merkmale der entsprechenden Beurteilungen zum Gegenstand.

Ergebnisse

4. Zwischen den Probanden und Probandinnen gibt es in Hinblick auf Alter und Familienstand keine gravierenden Unterschiede, vgl. Tab. 8, siehe auch Abb. 33 und 34. Soweit vorhanden, erklären sie sich mit einiger Wahrscheinlichkeit aus der Tatsache, dass ein - im Vergleich zu den Männern - etwas größerer Anteil an Frauen zur Altersgruppe unter 40 Jahre gehört(e). Entsprechend größer ist auch der Anteil an den Alleinstehenden.

Zudem haben sich beide Geschlechtergruppen vom Zeitpunkt der Erstbeurteilung zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung im wesentlichen gleichgerichtet und in ähnlicher Stärke verändert, vgl. Tab. 8.
5. Für einen erheblichen Teil aller Proband(inn)en vollzog sich zwischen Erst- und Zweitbeurteilung eine berufliche Veränderung bzw. ein beruflicher Aufstieg, vgl. Tab. 9. Das war bei Männern allerdings noch häufiger der Fall als bei Frauen. Dennoch bleibt die Tatsache, dass zwischen beiden Beurteilungen zweimal soviel Männer wie Frauen den Aufstieg geschafft haben - konkret: 16 Männer und 8 Frauen.

²⁵ Auftraggeberin: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.



6. Tab. 10 informiert über die Arten von Erst- und Zweitbeurteilungen. Wie ersichtlich, sind sowohl die Erst- als auch Zweitbeurteilungen weit überwiegend Regelbeurteilungen. Deshalb kann die interessante Frage, wie sich Beurteilungen im Zyklus „Regelbeurteilung-Aufstiegsbeurteilung-Regelbeurteilung“ verändern und welche Geschlechterdifferenzierungen dabei auftreten, nicht auf Basis der vorliegenden Daten beantwortet werden.



**Tab. 8: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Beurteilung -
Stammhäuser Ministerien**

Merkmal	Erstbeurteilung		Zweitbeurteilung		Veränderung (Prozentpunkte)	
	in Prozent der Geschlechtergruppe					
	m	w	m	w	m	w
Alter						
unter 40	23,5	29,4	9,4	19,6	-14,1	-9,8
40 bis unter 50	65,9	62,7	57,6	49,0	-8,2	-13,7
50 und älter	10,6	7,8	32,9	31,4	22,4	23,5
Familienstand						
alleinstehend ¹⁾	21,2	29,4	20,0	31,4	-1,2	2,0
alleinerziehend ²⁾	2,4	3,9	3,5	5,9	1,2	2,0
mit Partner(in) ⁴⁾	76,5	66,7	76,5	62,7	0,0	-3,9
Kinder im Haushalt						
ohne Kind(er)	43,5	54,9	54,1	60,8	10,6	5,9
mit Kind(ern)	56,5	45,1	45,9	39,2	-10,6	-5,9
Typmerkmale						
alleinstehend ¹⁾	21,2	29,4	20,0	31,4	-1,2	2,0
alleinerziehend ²⁾	2,4	3,9	3,5	5,9	1,2	2,0
Familie mit Kind(ern) ³⁾	54,1	41,2	42,4	33,3	-11,8	-7,8
kinderloses Paar unter 50 ⁴⁾	16,5	23,5	16,5	11,8	0,0	-11,8
kinderloses Paar ab 50 ⁴⁾	5,9	2,0	17,6	17,6	11,8	15,7

1) überwiegend unter 50 Jahre

2) alle unter 50 Jahre

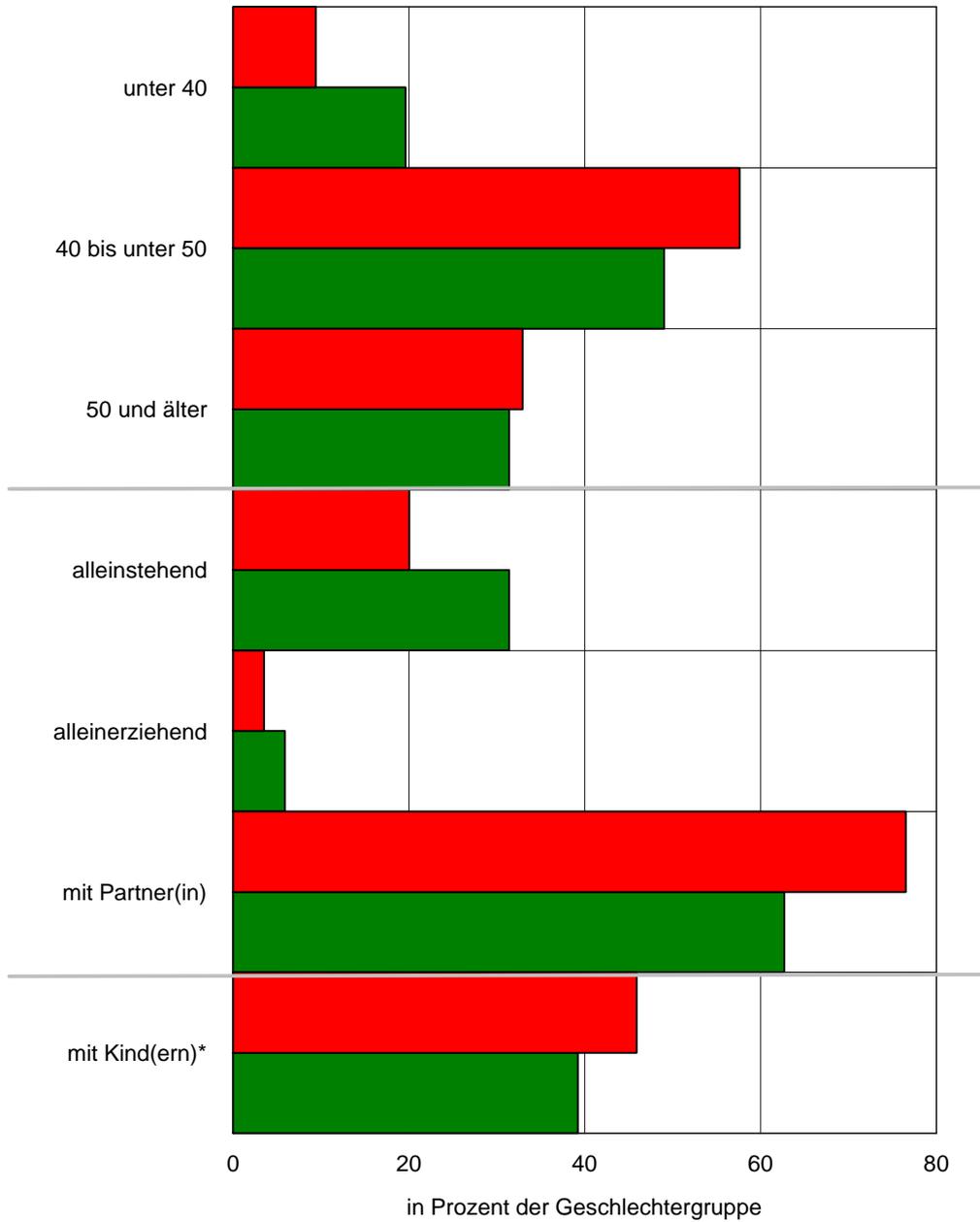
3) fast ausschließlich unter 50 Jahre

4) ohne Kinder im Haushalt



Abb. 33: Soziale Merkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien

Probanden- und Beurteilungsstrukturen



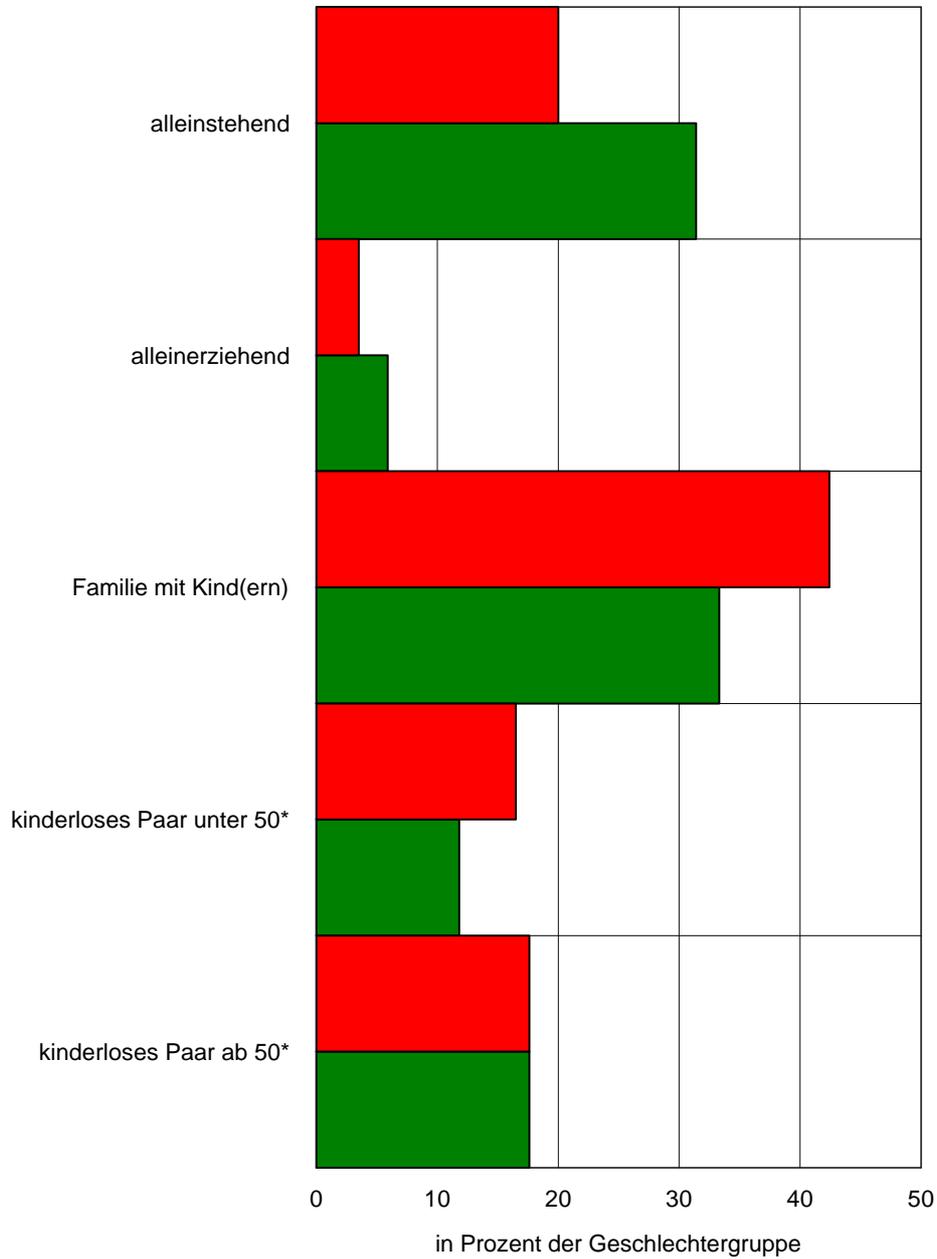
UCEF-Grafik

■ männlich ■ weiblich
* mit/ohne Kinder im Haushalt



Abb. 34: Soziale Typmerkmale der Proband(inn)en zum Zeitpunkt der Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien

Probanden- und Beurteilungsstrukturen



UCEF-Grafik

■ männlich ■ weiblich

* mit/ohne Kinder im Haushalt



Tab. 9: Aufstieg der Proband(inn)en zwischen den Beurteilungen - Stammhäuser Ministerien

Aufstieg?	männlich	weiblich	gesamt
	Anzahl Probanden		
nein	43	30	73
ja, ohne Änd. Anf.niveau	26	13	39
ja, Aufstieg	16	8	24
gesamt	85	51	136
	in Prozent aller Probanden jeder Geschlechtergruppe		
nein	50,6	58,8	53,7
ja, ohne Änd. Anf.niveau	30,6	25,5	28,7
ja, Aufstieg	18,8	15,7	17,6
gesamt	100,0	100,0	100,0

Tab. 10: Art der Erst- und Zweitbeurteilung - Stammhäuser Ministerien

Erstbeurteilung	Regelbeurteilung		Anlassbeurteilung			
			Anlass Aufstieg		sonst. Anlass	
	m	w	m	w	m	w
Regelbeurteilung	73	42	-	-	1	-
Anlass Aufstieg	1	3	-	-	-	-
sonst. Anlass	10	6	-	-	-	-
gesamt	84	51	-	-	1	-
	in Prozent aller Probanden jeder Geschlechtergruppe					
Regelbeurteilung	85,9	82,4	-	-	1,2	-
Anlass Aufstieg	1,2	5,9	-	-		-
sonst. Anlass	11,8	11,8	-	-		-
gesamt	98,8	100,0	-	-	1,2	-

Probanden- und Beurteilungsstrukturen



Arbeitspapier M02

Stammhäuser Ministerien - Punktwertverteilungen in Regelbeurteilungen

Vorbemerkungen

1. Das vorliegende Arbeitspapier schließt an das Arbeitspapier M01 zum Projekt „Personalbeurteilungen als Bestandteil der Reproduktionsmechanismen von Geschlechterunterschieden im Öffentlichen Landesdienst“²⁶ an.
2. Leitende Fragestellung der hier resümierten Analysen war die nach Geschlechterdifferenzierungen der in Regelbeurteilungen erreichten durchschnittlichen Gesamtpunktzahlen und der Punktwerte in den einzelnen Beurteilungskriterien. Dazu wurden sämtliche Regelbeurteilungen herangezogen, unabhängig davon, ob sie - in dem hier betrachteten Zeitraum - den Status einer Erst- oder Zweitbeurteilung haben.

Ergebnisse

3. Ein Blick auf die von Männern bzw. Frauen erreichten durchschnittlichen Punktzahlen für die Gesamtheit der Leistungskriterien, vgl. Abb. 35, verweist auf zwei Fakten:

Erstens zeigt sich bei den jeweils knapp 20 Prozent männlichen oder weiblichen Beurteilten, deren durchschnittliche Punktzahlen am geringsten sind, dass die Männer noch deutlich unter den Punktzahlen liegen, mit denen die Frauen beurteilt wurden. Vergleichsweise schwach beurteilte Frauen wurden demnach als weit weniger schwach beurteilt als die „schwachen Männer“.

Zweitens aber unterscheidet sich die Verteilung der übrigen Beurteilten über das Punktespektrum von knapp 7,5 bis zu fast 10 Punkten²⁷ zwischen den Geschlechtern faktisch überhaupt nicht.

Bleibt man also auf der Ebene der durchschnittlichen Punktzahlen für die Leistungskriterien insgesamt, gibt es faktisch keine Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen für all die Beschäftigten, die nicht so schwach beurteilt werden, dass ihr beruflicher Aufstieg ohnehin wenig wahrscheinlich ist.

4. Fasst man die Bewertungen nach Leistungskriterien in vier Leistungskomplexe zusammen²⁸, ergibt sich ein ähnliches Bild, vgl. Abb. 36 bis 39. Tatsächlich schneiden die

26 Auftraggeberin: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

27 Jeweils Mittelwerte über alle Kriterien.

28 Komplexe: *Arbeitsmenge* (Arbeitsumfang, Belastbarkeit, Termingerechtigkeit), *Arbeitsqualität* (Fach-



Frauen unter den Beurteilten mit sehr guten (durchschnittlichen) 8 oder 9 Bewertungspunkten sogar noch etwas besser ab als die Männer - wenn man jeweils ihren prozentualen Anteil an der jeweiligen Geschlechtergruppe zum Maßstab nimmt. Allerdings sind die realen Unterschiede angesichts der relativ kleinen Zahl an Beurteilungen eher vernachlässigbar. Zudem ist die Gesamtzahl an Frauen (51) deutlich kleiner als die der Männer (85), so dass selbst ein leichter prozentualer Vorsprung der Frauen in absoluten Zahlen nicht übermäßig viel bedeutet.

5. Der Eindruck, dass zumindest in den höheren Punktzahlbereichen kaum nennenswerte Geschlechterunterschiede erkennbar werden, verfestigt sich, wenn man Abb. 40 bis 73 für die Bewertungen in den einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmalen zur Kenntnis nimmt.

Letzteres gilt jedenfalls mit wenigen Ausnahmen: Soweit es die Leistungskriterien Arbeitsumfang (Abb. 40), Belastbarkeit (Abb. 41) und Arbeitsplanung (Abb. 52) betrifft, finden sich anteilig deutlich mehr Männer als Frauen unter den Beurteilten mit den höchsten Punktzahlen. Noch weit gravierender ist der Vorsprung der Männer bei den Beurteilten, denen ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft zugesprochen wird (Abb. 69).

6. Wieder münden die Ergebnisse in zwei generellen Folgerungen: Erstens lassen sich signifikante Geschlechterunterschiede in den Beurteilungen faktisch überhaupt nicht finden, wenn die Beurteilungsergebnisse auf einer stark aggregierten Ebene betrachtet werden²⁹. Zweitens bliebe das Bild von Geschlechtergerechtigkeit in den Beurteilungsergebnissen im wesentlichen sogar dann erhalten, wenn man sich auf die Ebene einzelner Kriterien begibt - wäre da nicht der Vorsprung der Männer in zwar wenigen Kriterien, aber eben in Kriterien, die mit Sicherheit für beruflichen Aufstieg besonderes Gewicht besitzen. Dass sich dieser Vorsprung in absoluten Zahlen als letztlich nicht übermäßig groß erweist, ist dabei so lange irrelevant, wie die Zahl der beruflichen Aufstiegschancen für die Beurteilten ebenfalls überschaubar bleibt. Denn wenn Frauen zwar auch gut bewertet werden, ein relativ kleiner Teil der Männer aber doch noch einen „Tick besser“, und das in aufstiegsrelevanten Kriterien, liegt nahe, dass dieser „Tick besser“ für die berufliche Entwicklung und insbesondere für den Aufstieg in Positionen mit Führungsverantwortung von Bedeutung sein wird.
7. Differenziertere Analysen, analog zu den Analysen für die Vollzugsbeamten der Polizei, würden angesichts der relativ geringen Zahl an Beurteilten zu kaum interpretierbaren Ergebnissen führen. Auf sie wird deshalb verzichtet.

kenntnisse. Gründlichkeit, Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse, Anwendung von Vorschriften, Zweckmäßigkeit des Handelns, Schriftlicher Ausdruck, Mündlicher Ausdruck, Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Arbeitsplanung, Vertretung des Verantwortungsbereiches, Umgang mit dem Bürger), *Sozialverhalten* (Kooperationsverhalten, Umgang mit Kritik, Zuverlässigkeit) und *Führungsverhalten* (Wahrnehmung der Führungsverantwortung, Delegation, Ordnen der Arbeitsabläufe, Anleitung und Aufsicht, Motivierung).

²⁹ Also etwa auf der Ebene durchschnittlicher Gesamtpunktzahlen.



**Abb. 35: Gesamtpunktzahl nach Geschlecht -
Stammhäuser Ministerien**

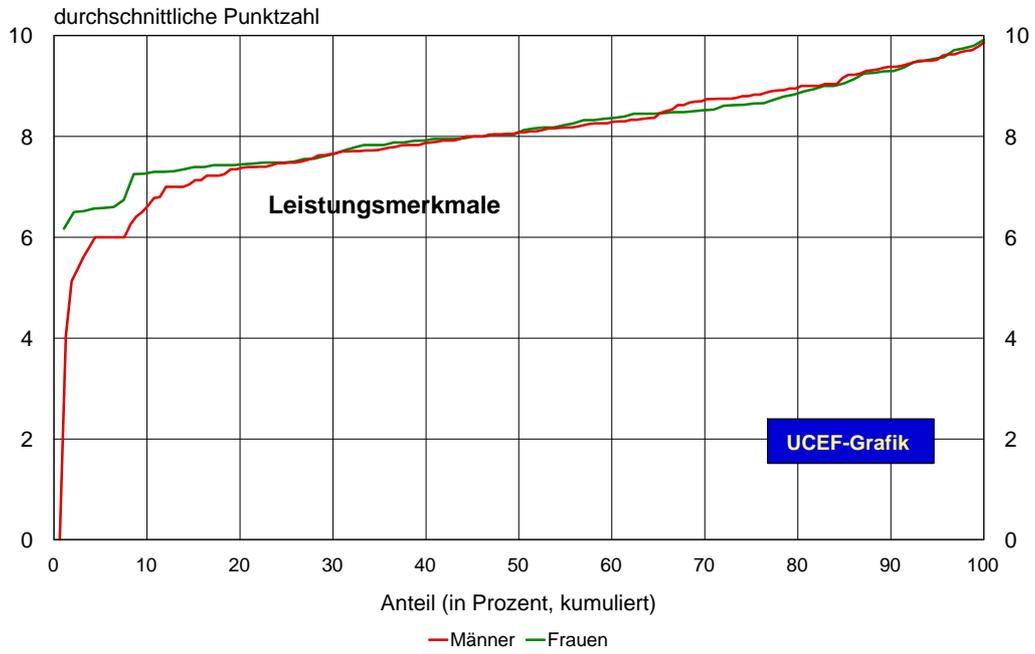




Abb. 36: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Arbeitsmenge - Stammhäuser Ministerien

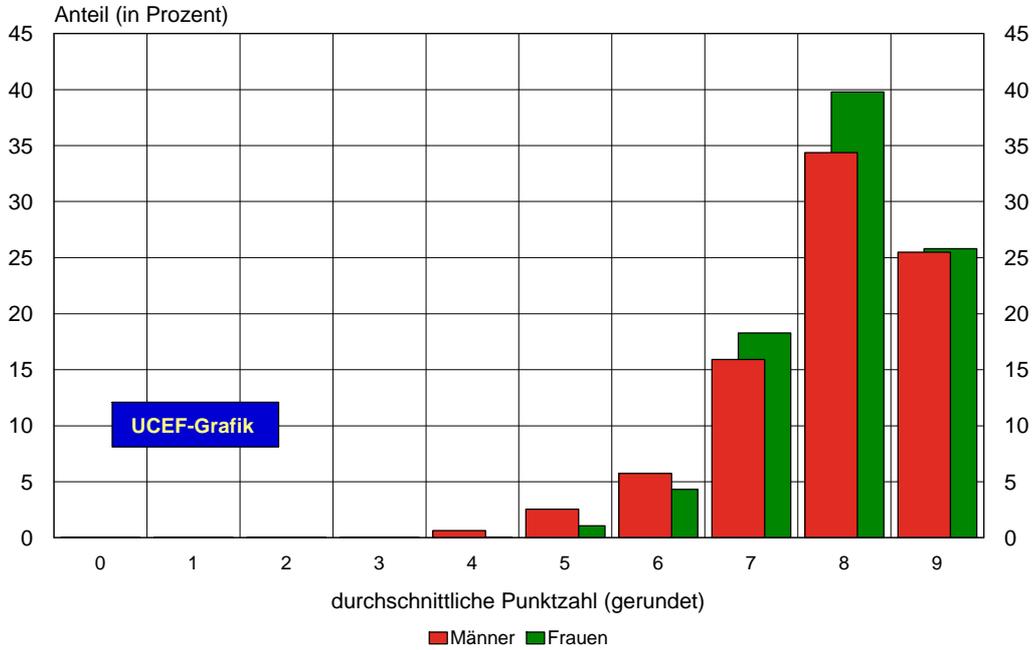


Abb. 37: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Arbeitsqualität - Stammhäuser Ministerien

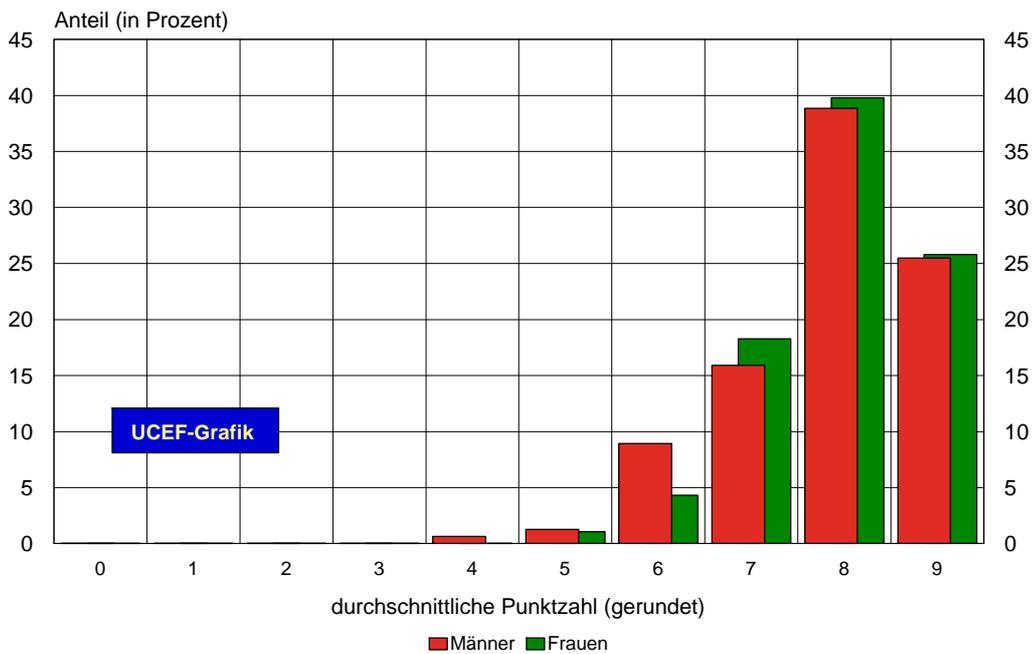




Abb. 38: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Sozialverhalten - Stammhäuser Ministerien

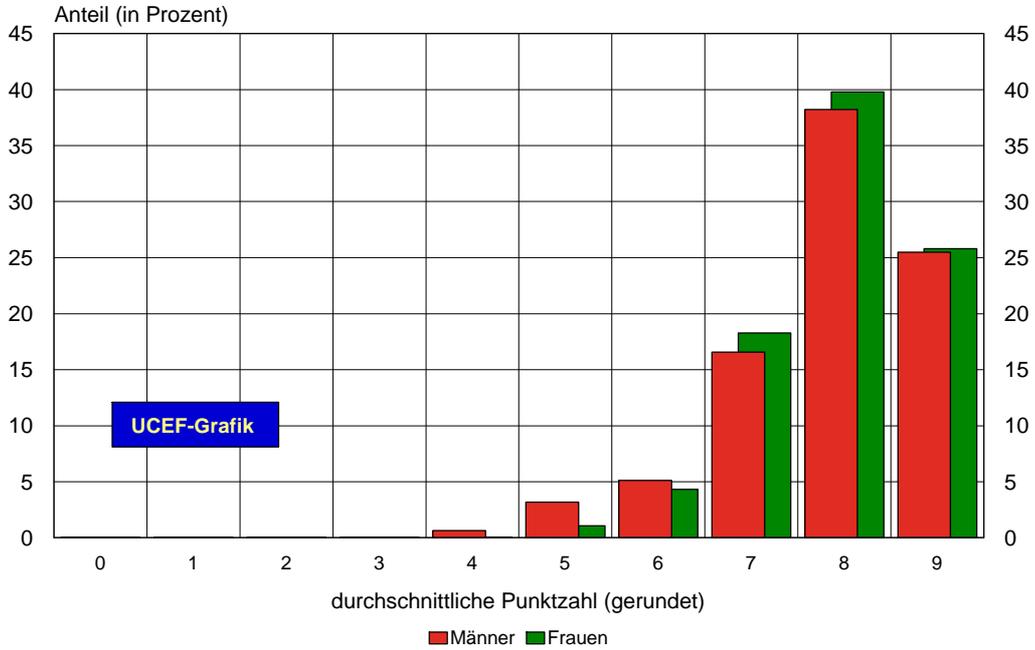
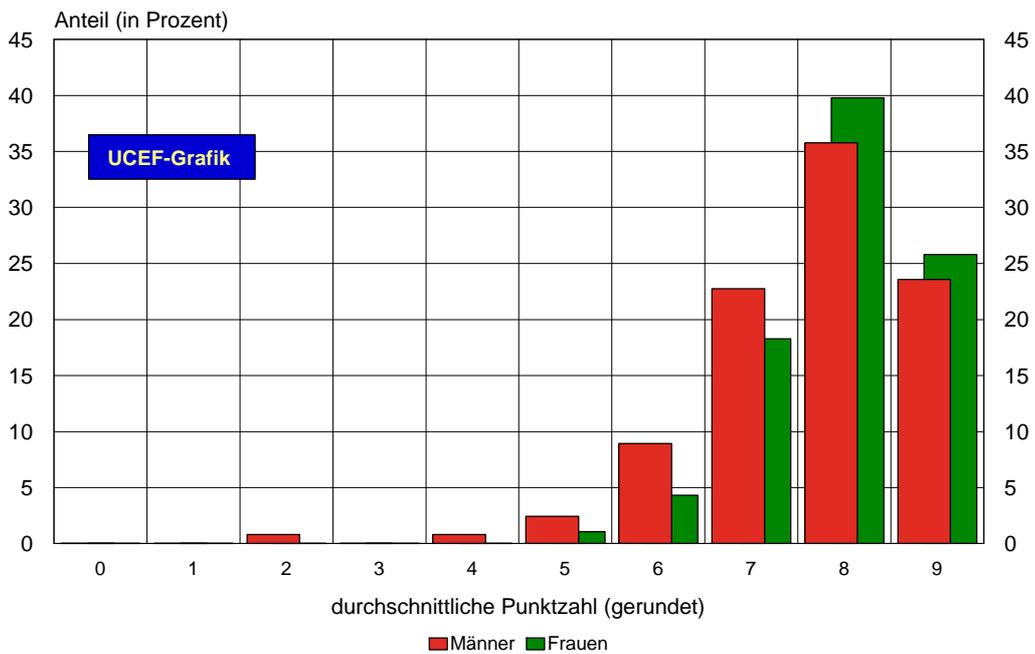


Abb. 39: Durchschnittliche Punktzahl Kriterien Führungsverhalten - Stammhäuser Ministerien



Leistungsbewertung nach Kriterienkomplexen



Abb. 40: Punktzahl Kriterium Arbeitsumfang - Stammhäuser Ministerien

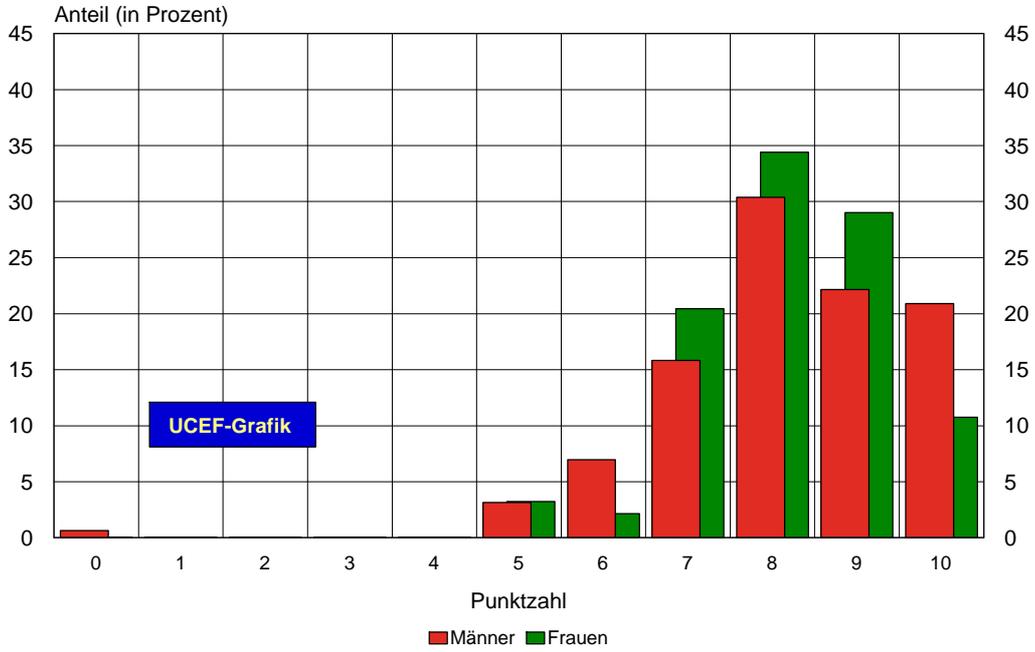
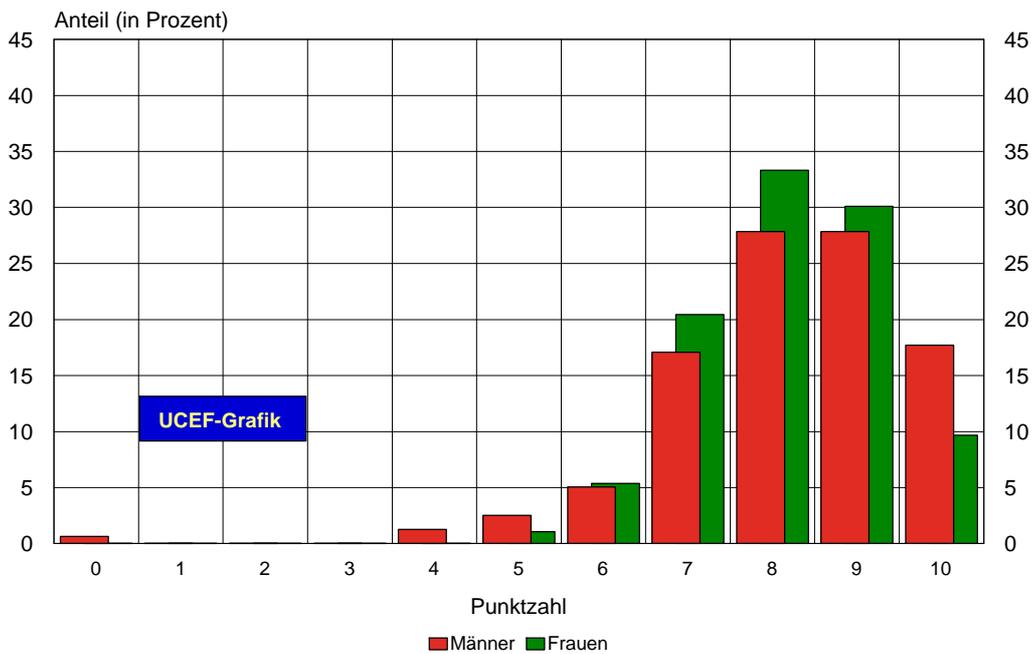


Abb. 41: Punktzahl Kriterium Belastbarkeit - Stammhäuser Ministerien



Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien



Abb. 42: Punktzahl Kriterium Termingerechtigkeit - Stammhäuser Ministerien

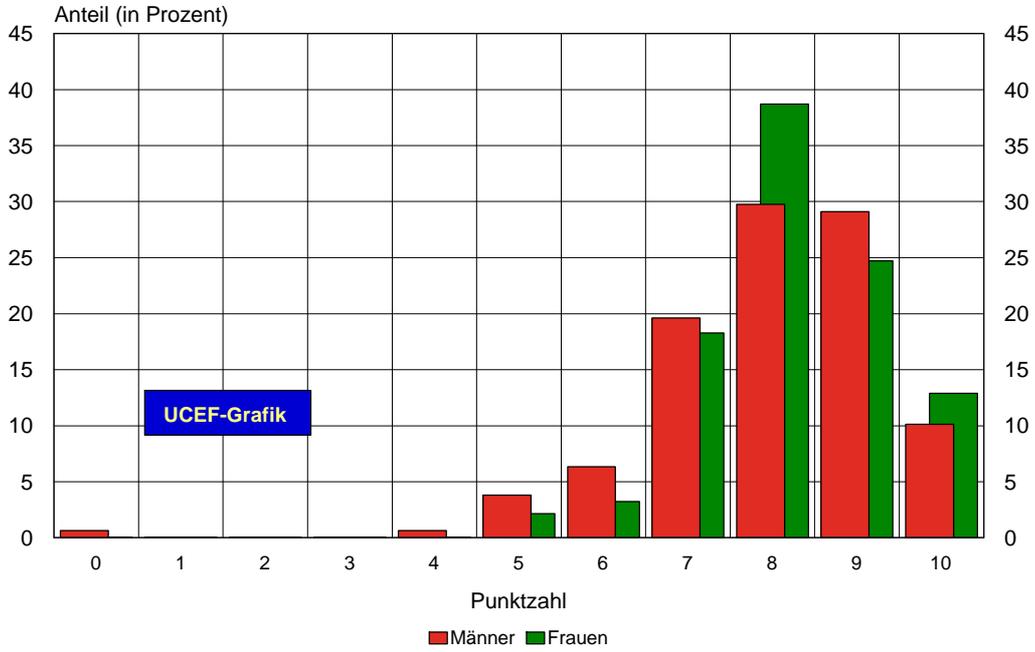


Abb. 43: Punktzahl Kriterium Fachkenntnisse - Stammhäuser Ministerien

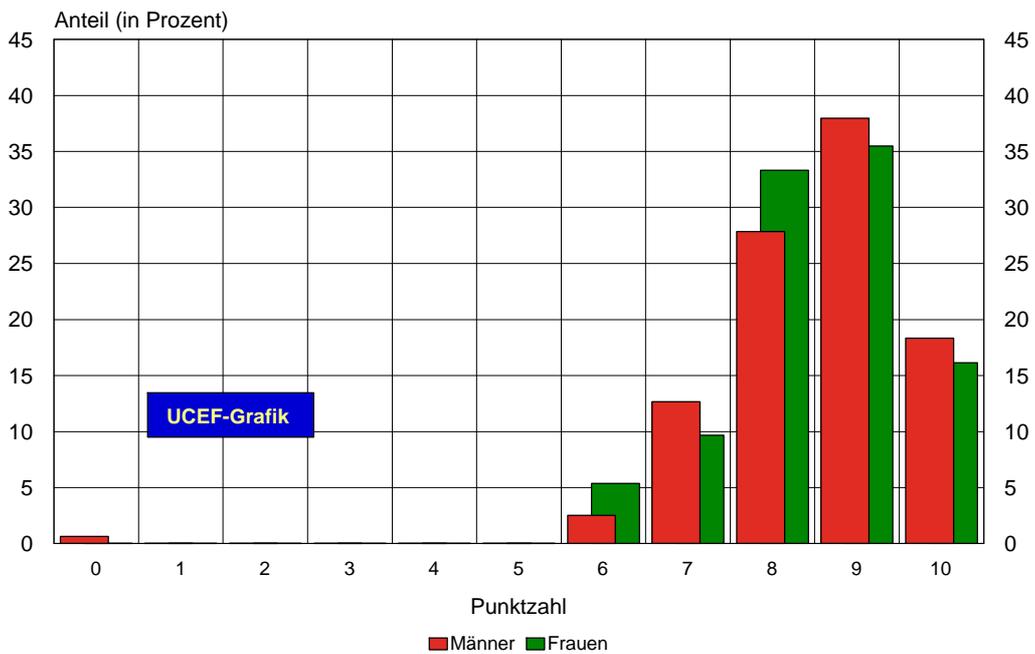




Abb. 44: Punktzahl Kriterium Gründlichkeit - Stammhäuser Ministerien

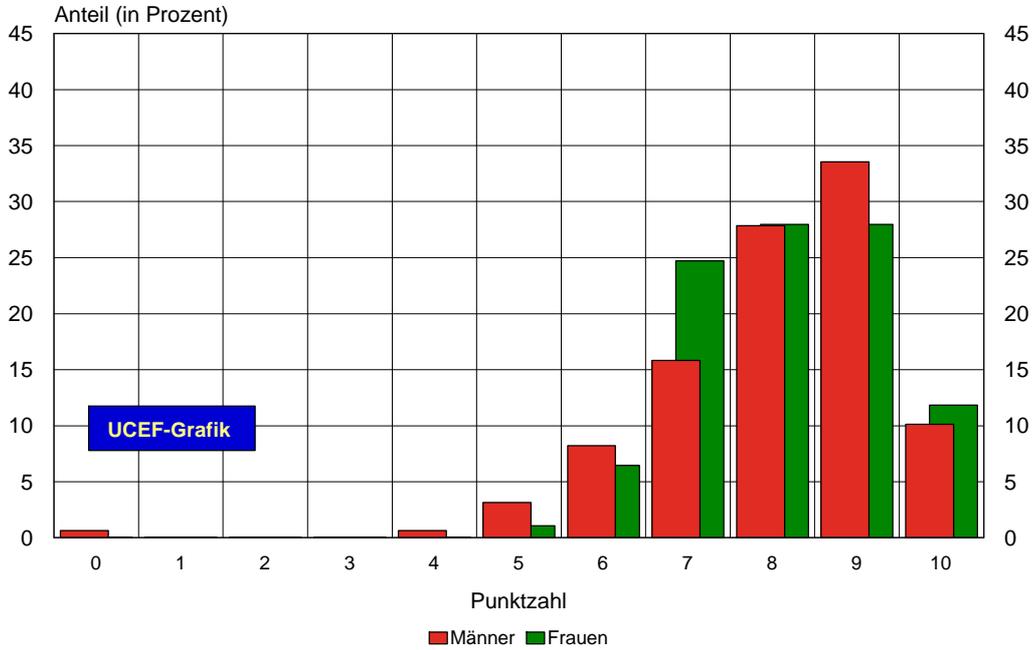


Abb. 45: Punktzahl Kriterium Verwendbarkeit der Arbeitsergebnisse - Stammhäuser Ministerien

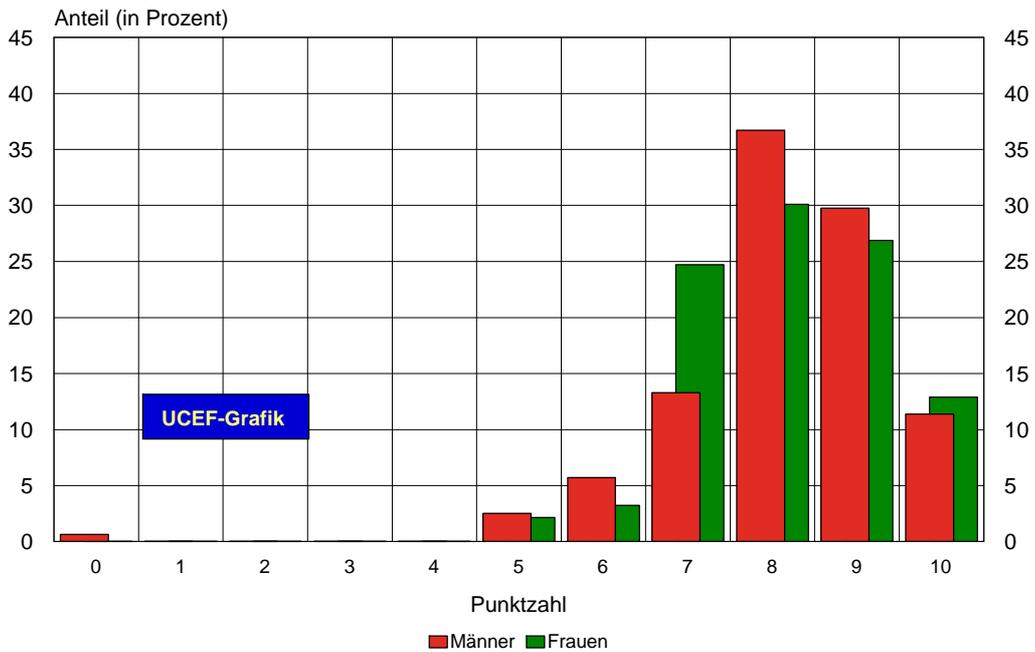




Abb. 46: Punktzahl Kriterium Anwendung von Vorschriften - Stammhäuser Ministerien

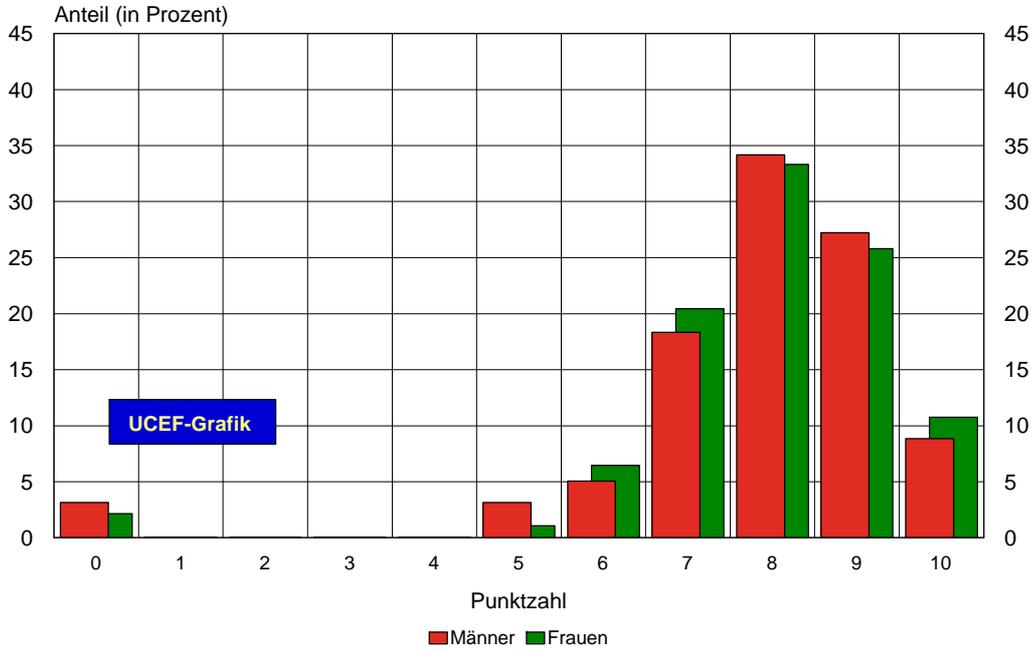


Abb. 47: Punktzahl Kriterium Zweckmäßigkeit des Handelns - Stammhäuser Ministerien

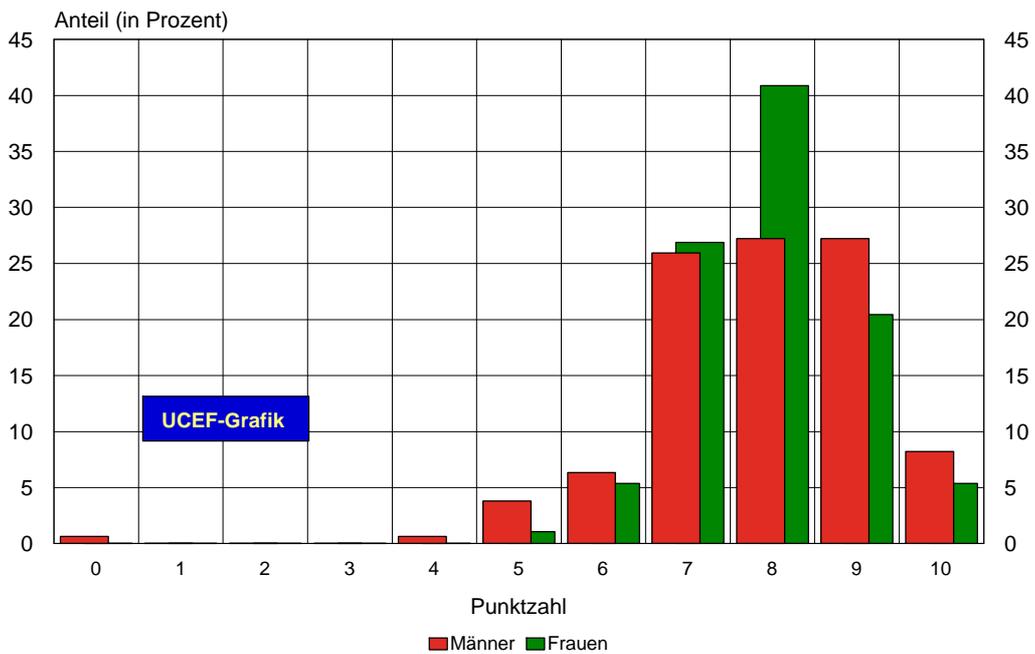




Abb. 48: Punktzahl Kriterium Schriftlicher Ausdruck - Stammhäuser Ministerien

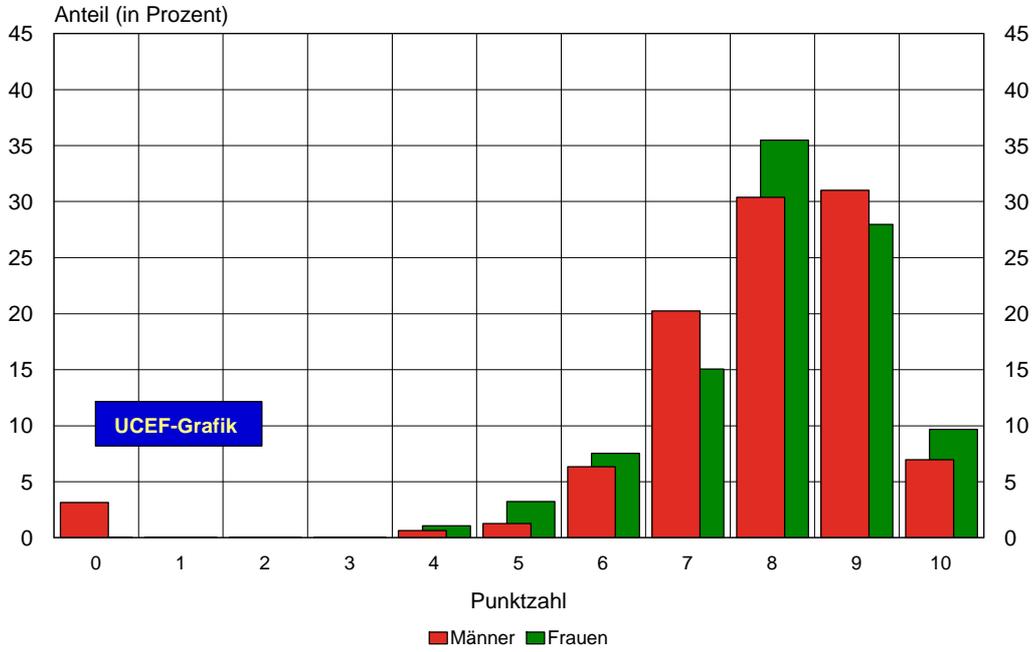
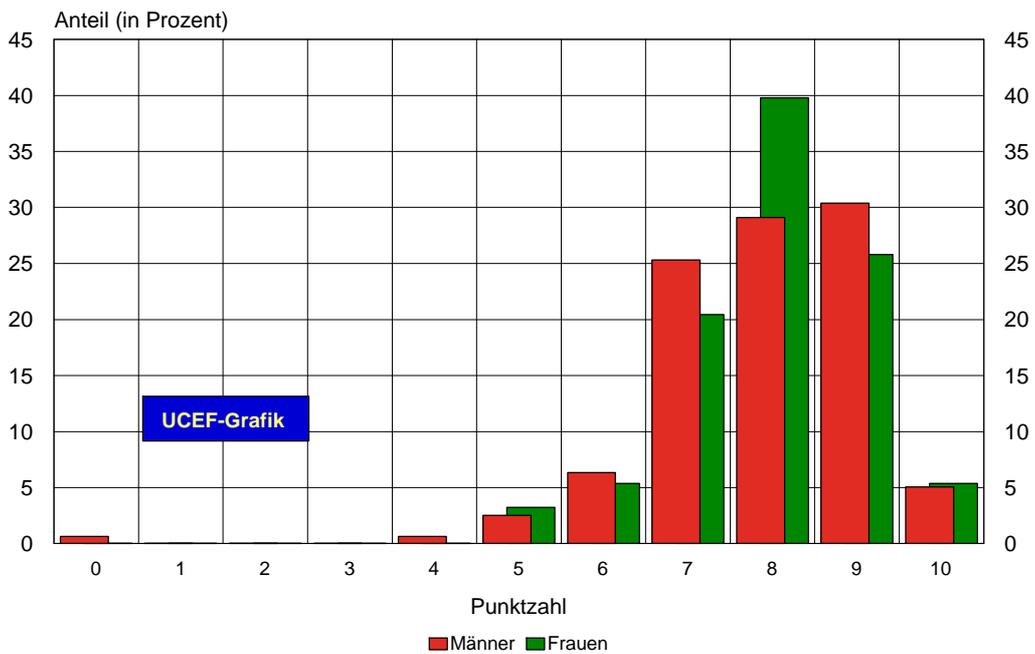


Abb. 49: Punktzahl Kriterium Mündlicher Ausdruck - Stammhäuser Ministerien





Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien

Abb. 50: Punktzahl Kriterium Eigeninitiative - Stammhäuser Ministerien

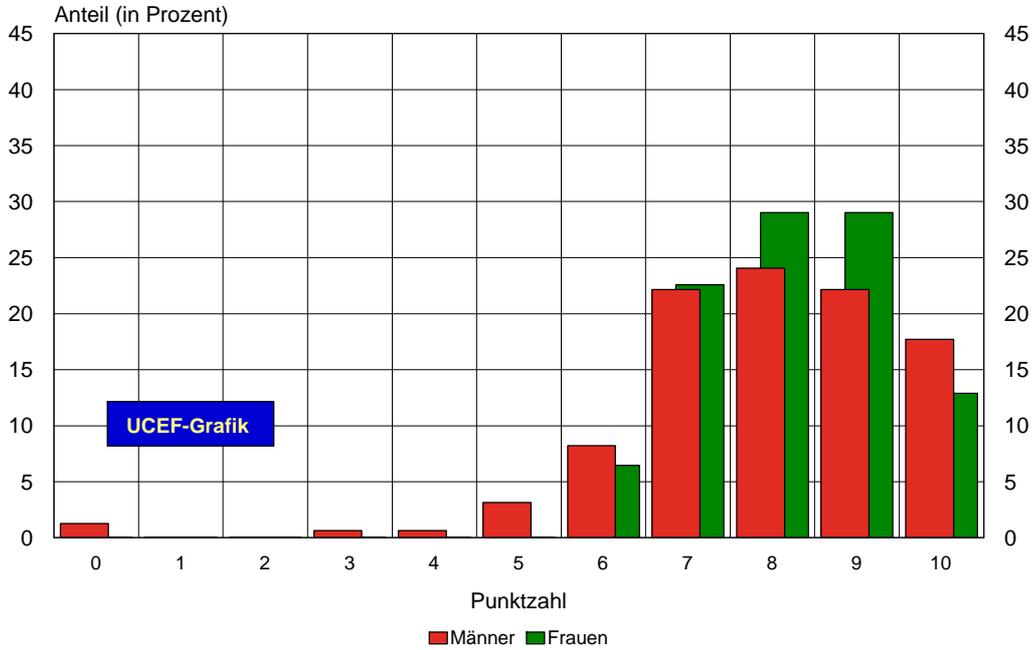


Abb. 51: Punktzahl Kriterium Selbständigkeit - Stammhäuser Ministerien

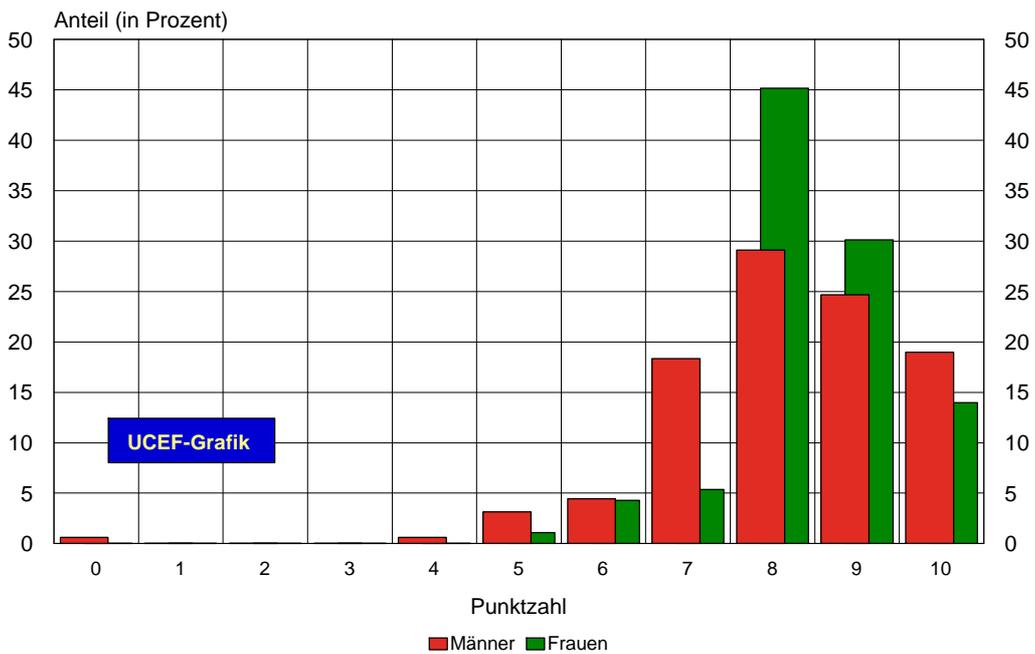




Abb. 52: Punktzahl Kriterium Arbeitsplanung - Stammhäuser Ministerien

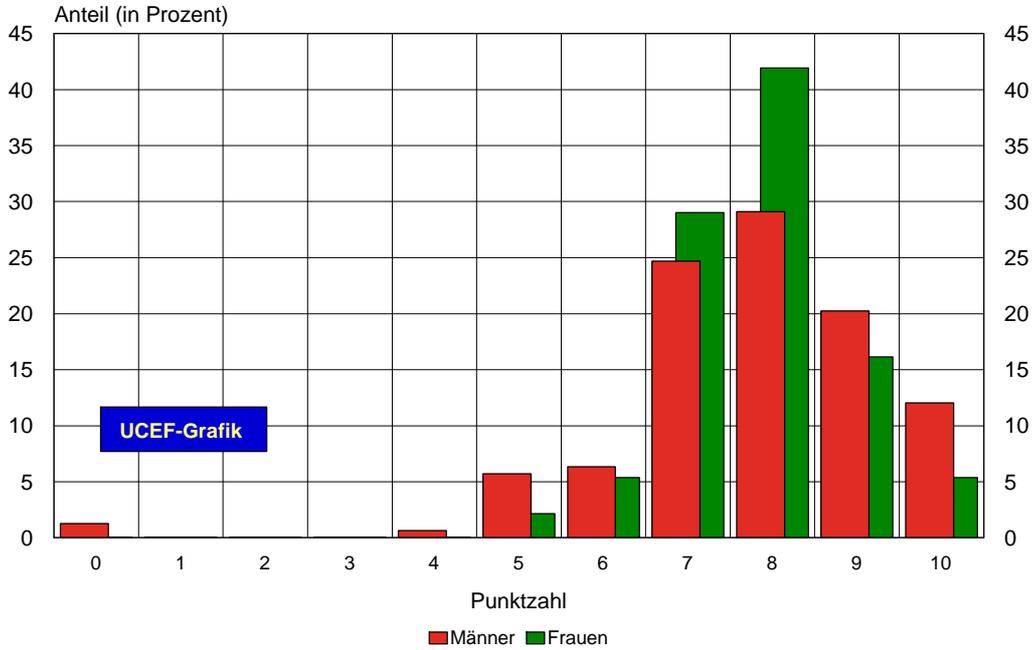
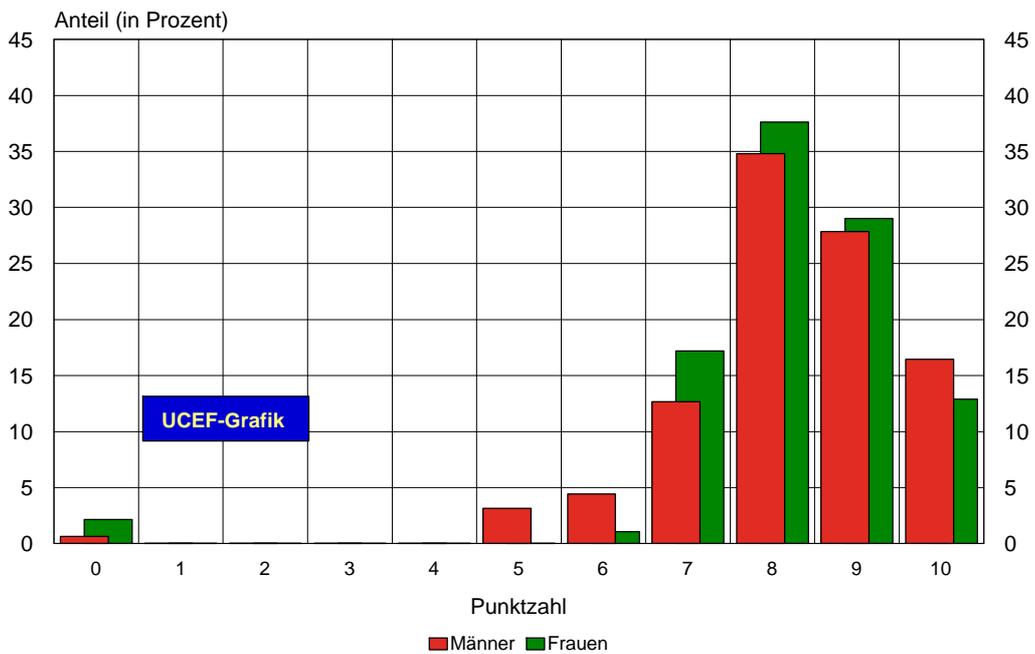
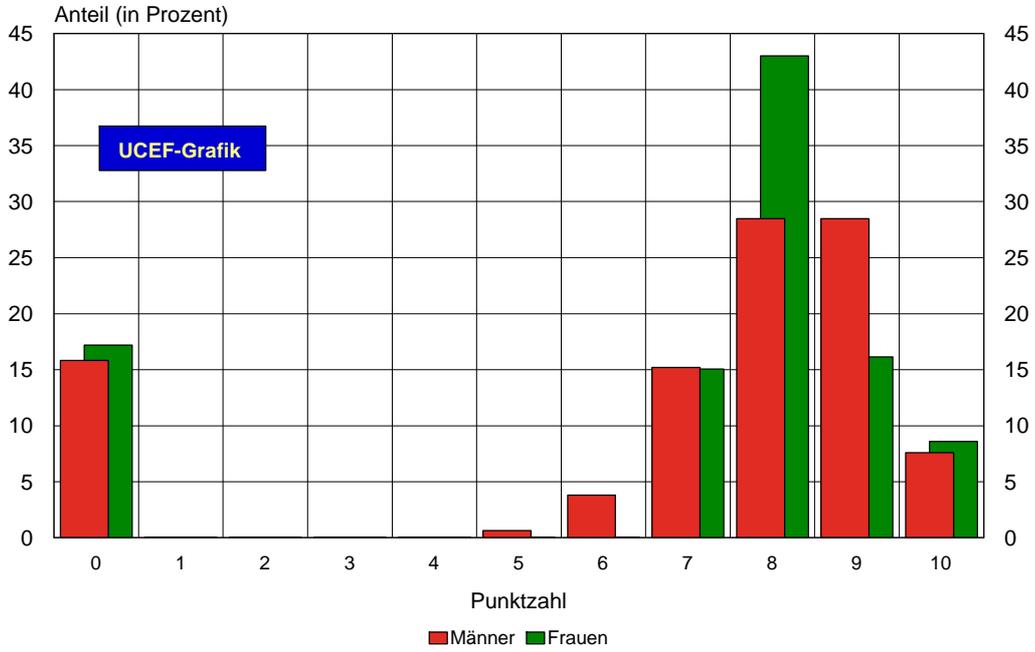


Abb. 53: Punktzahl Kriterium Vertretung des Verantwortungsbereiches - Stammhäuser Ministerien

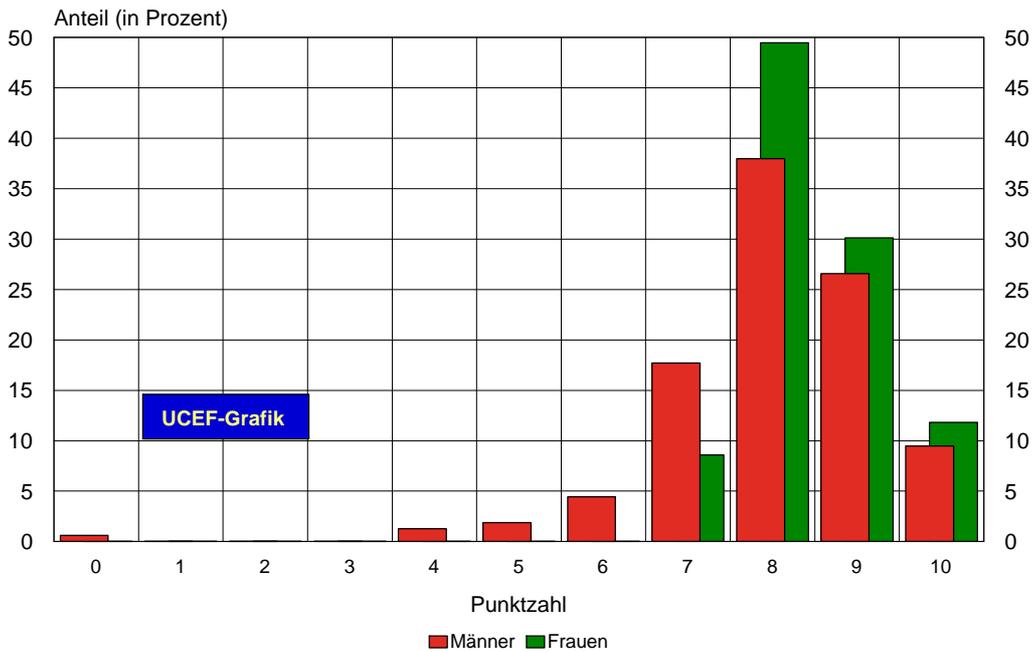




**Abb. 54: Punktzahl Kriterium Umgang mit dem Bürger -
Stammhäuser Ministerien**



**Abb. 55: Punktzahl Kriterium Kooperationsverhalten -
Stammhäuser Ministerien**



Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien



Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien

Abb. 56: Punktzahl Kriterium Umgang mit Kritik - Stammhäuser Ministerien

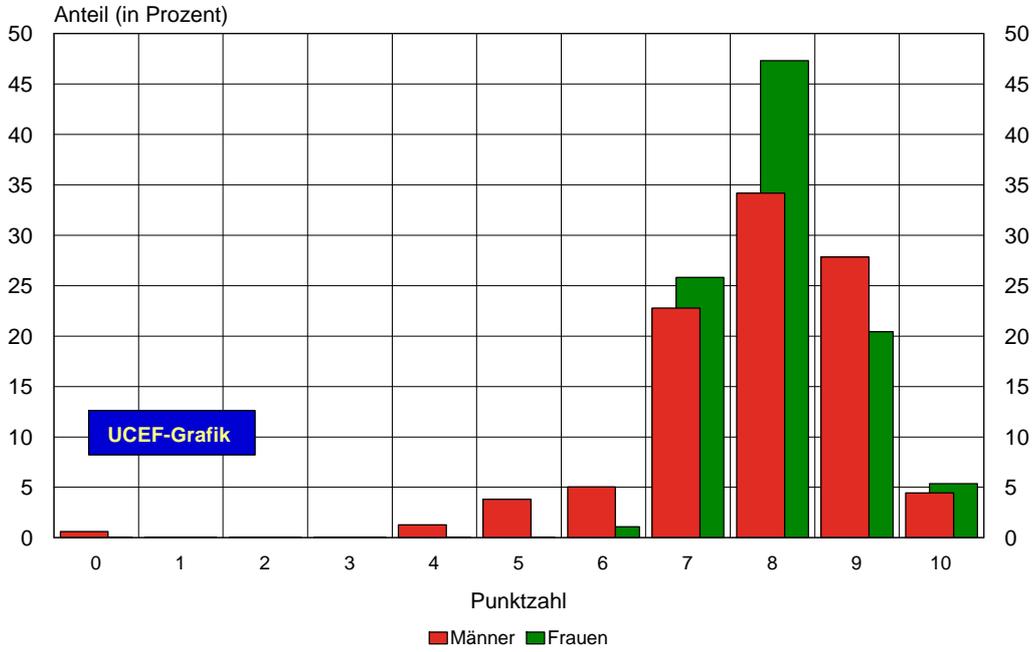
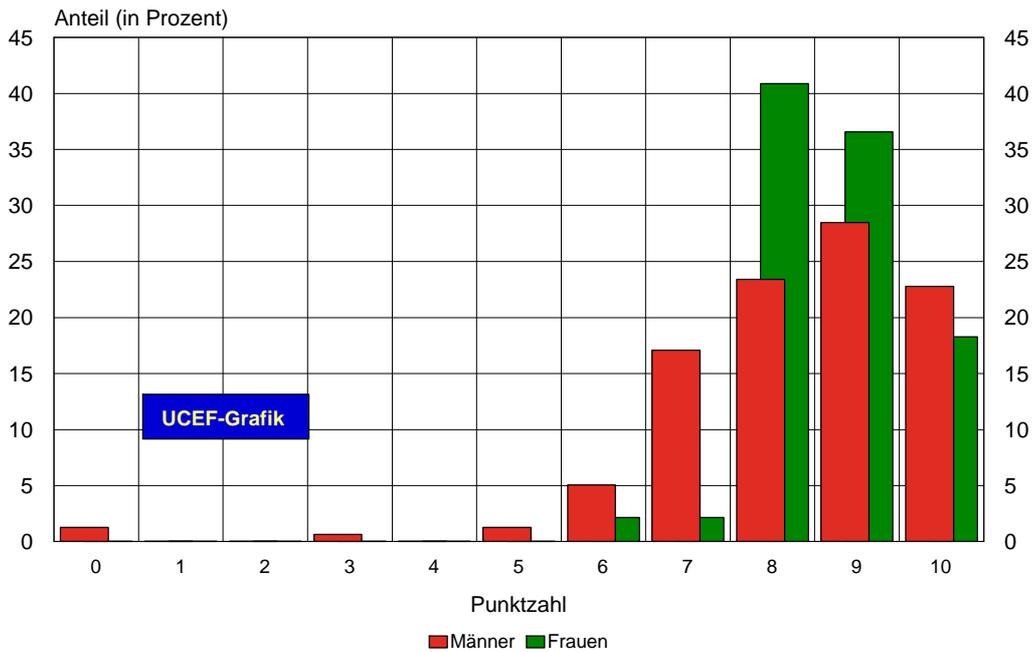


Abb. 57: Punktzahl Kriterium Zuverlässigkeit - Stammhäuser Ministerien





Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien

Abb. 58: Punktzahl Kriterium Wahrnehmung der Führungsverantwortung - Stammhäuser Ministerien

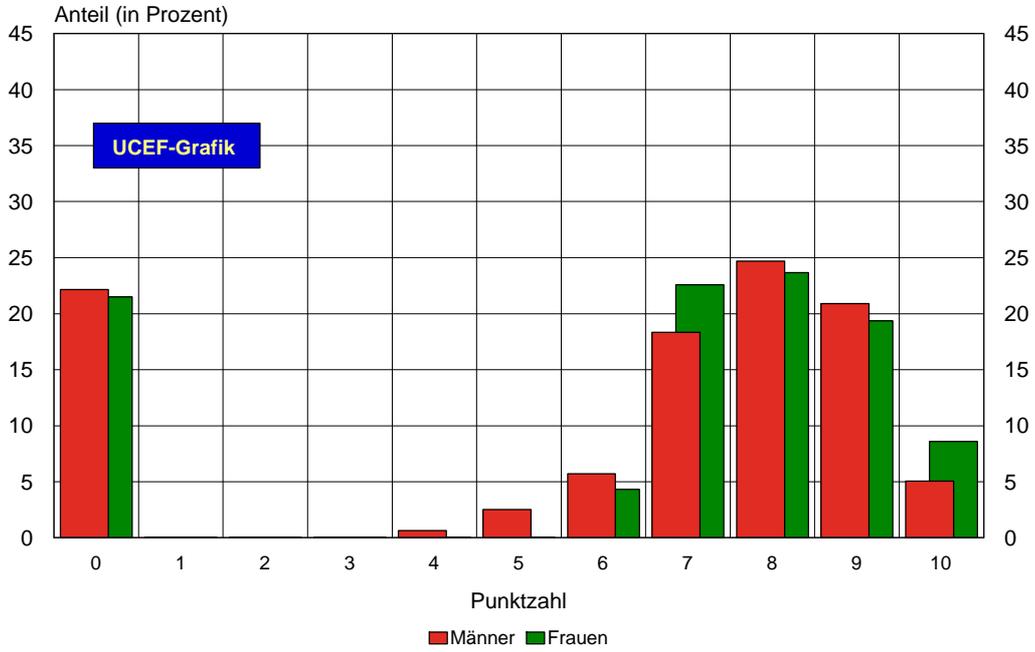


Abb. 59: Punktzahl Kriterium Delegation - Stammhäuser Ministerien

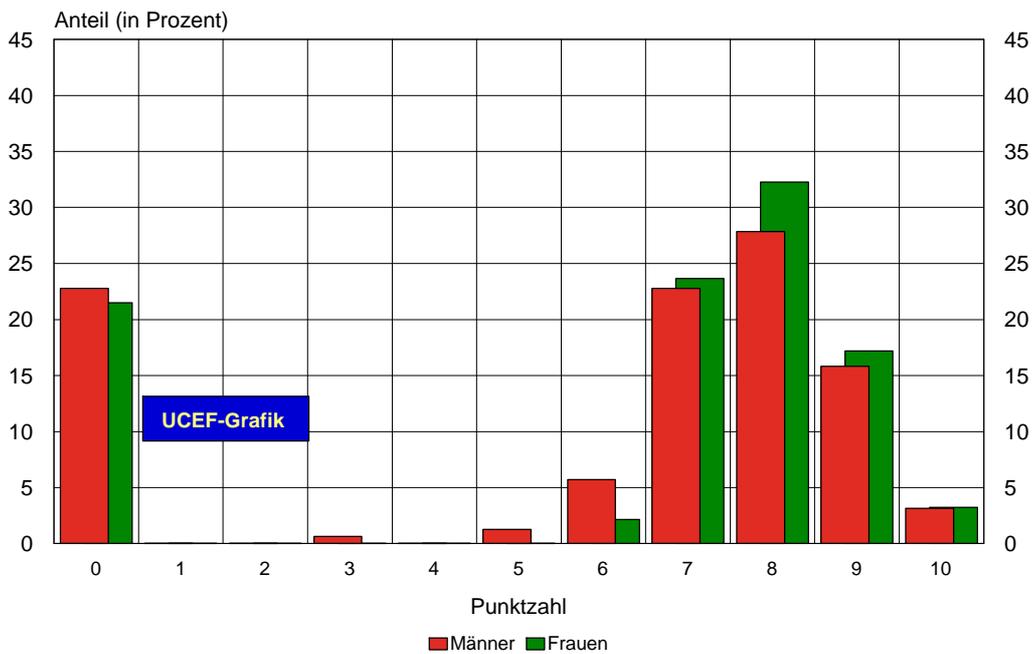




Abb. 60: Punktzahl Kriterium Ordnen der Arbeitsabläufe - Stammhäuser Ministerien

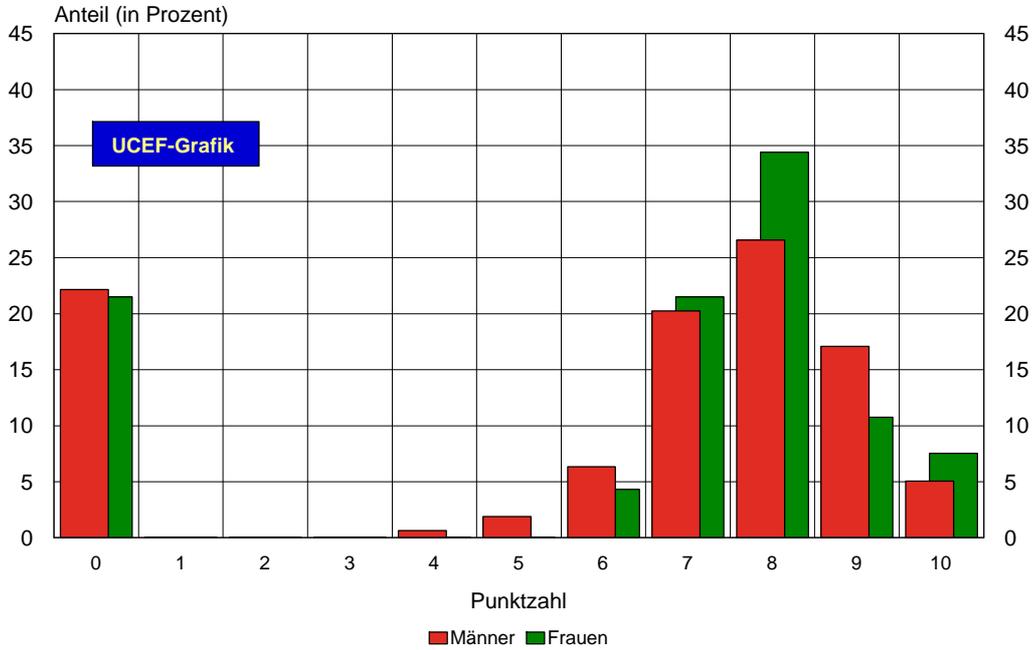
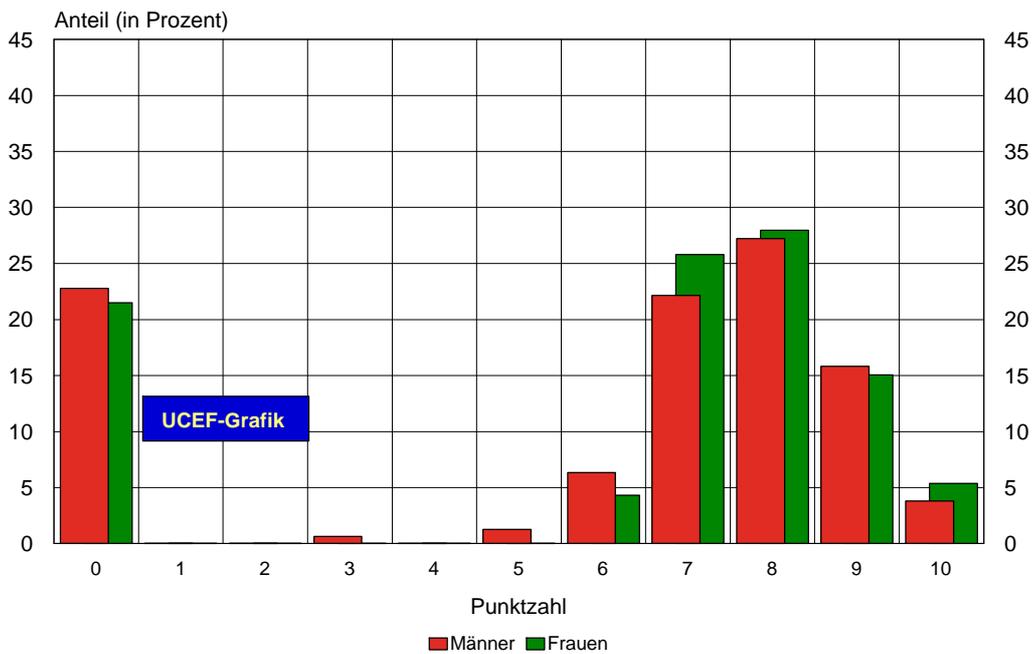


Abb. 61: Punktzahl Kriterium Anleitung und Aufsicht - Stammhäuser Ministerien



Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien



Abb. 62: Punktzahl Kriterium Motivierung - Stammhäuser Ministerien

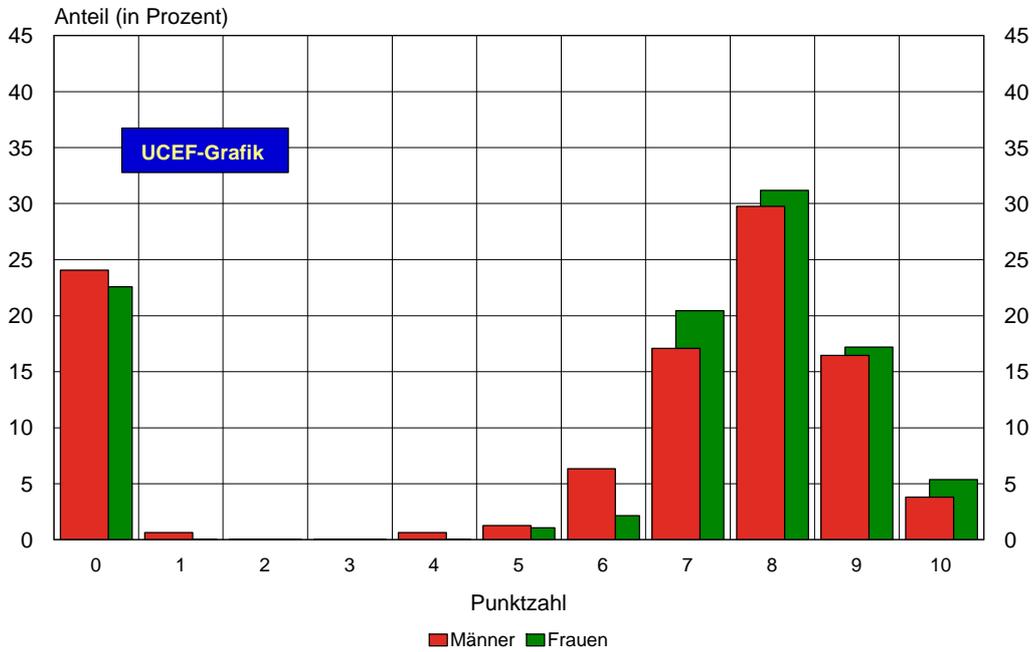
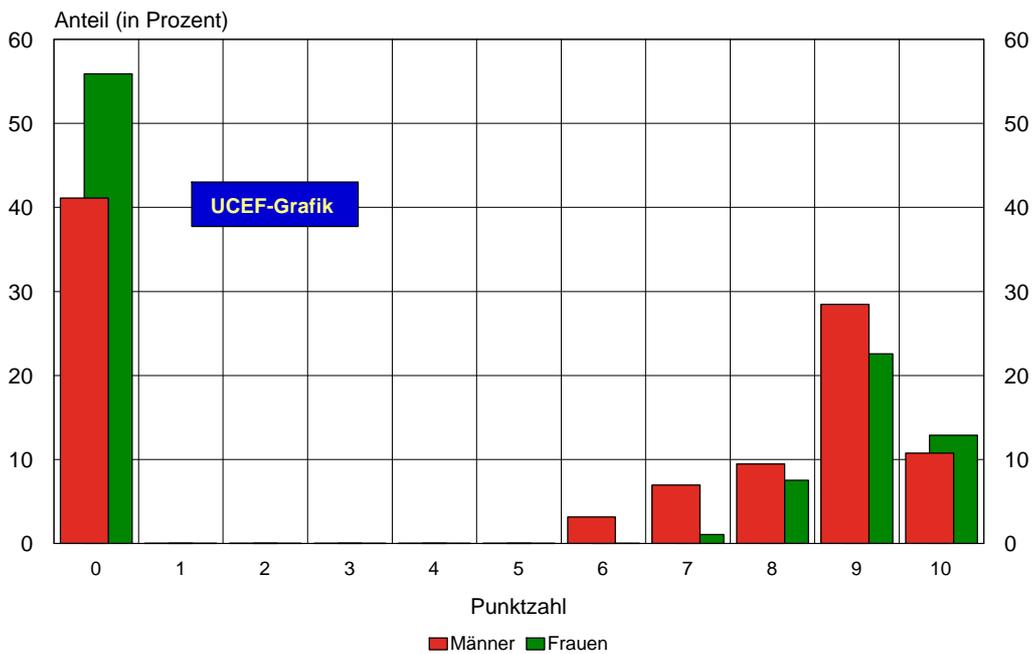


Abb. 63: Punktzahl Kriterium Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben mit dienstlichem Bezug - Stammhäuser Ministerien



Leistungsbewertung nach einzelnen Kriterien



Abb. 64: Punktzahl Kriterium Denk- und Urteilsvermögen - Stammhäuser Ministerien

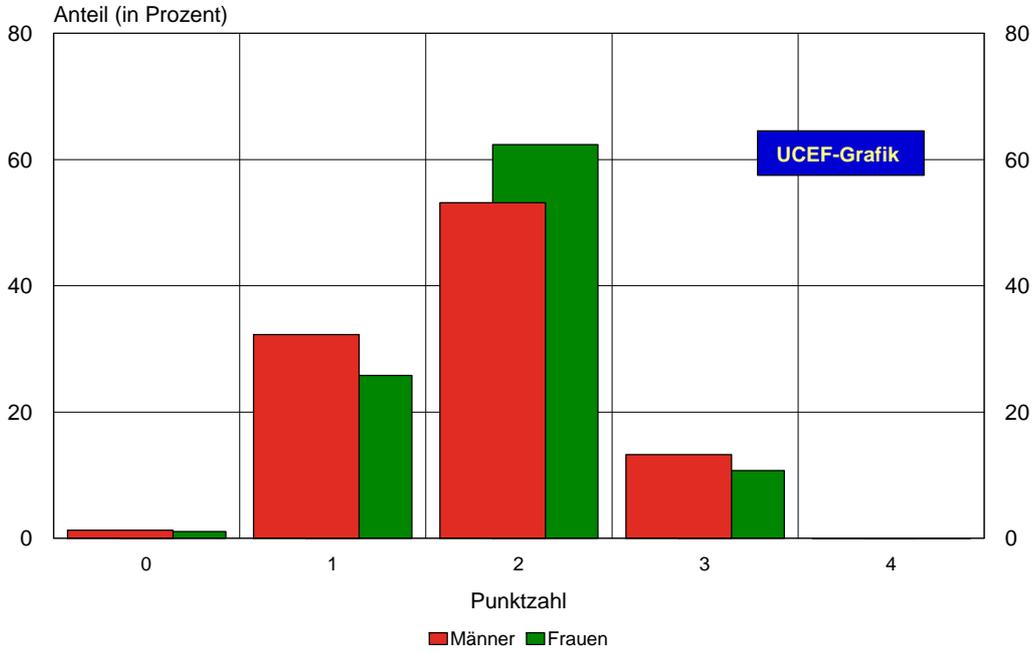


Abb. 65: Punktzahl Kriterium Auffassungsgabe - Stammhäuser Ministerien

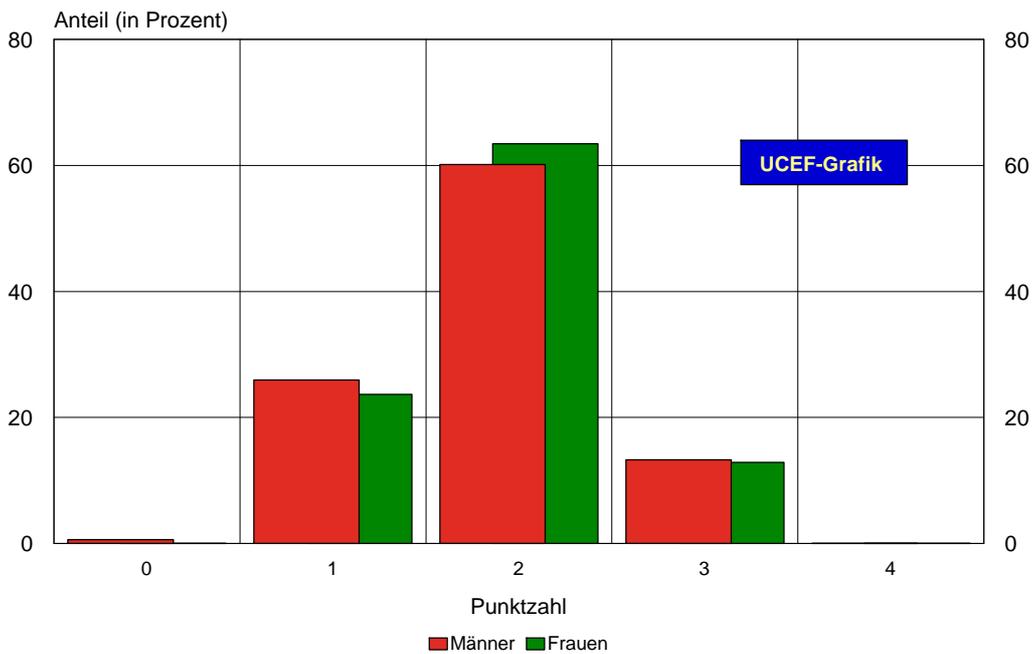




Abb. 66: Punktzahl Kriterium Einfallsreichtum - Stammhäuser Ministerien

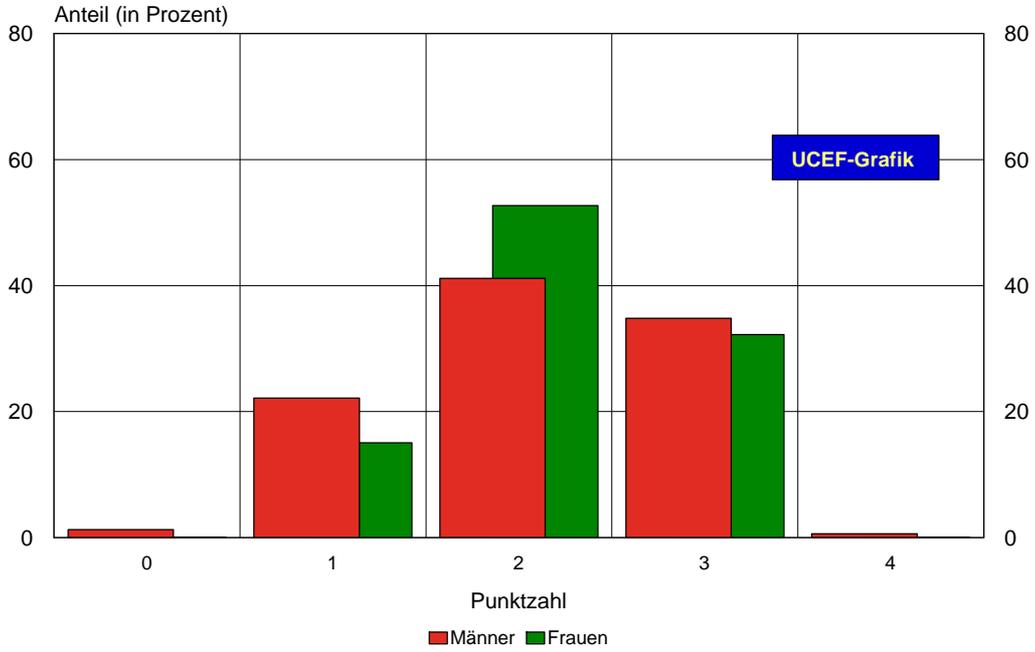


Abb. 67: Punktzahl Verhandlungsgeschick - Stammhäuser Ministerien

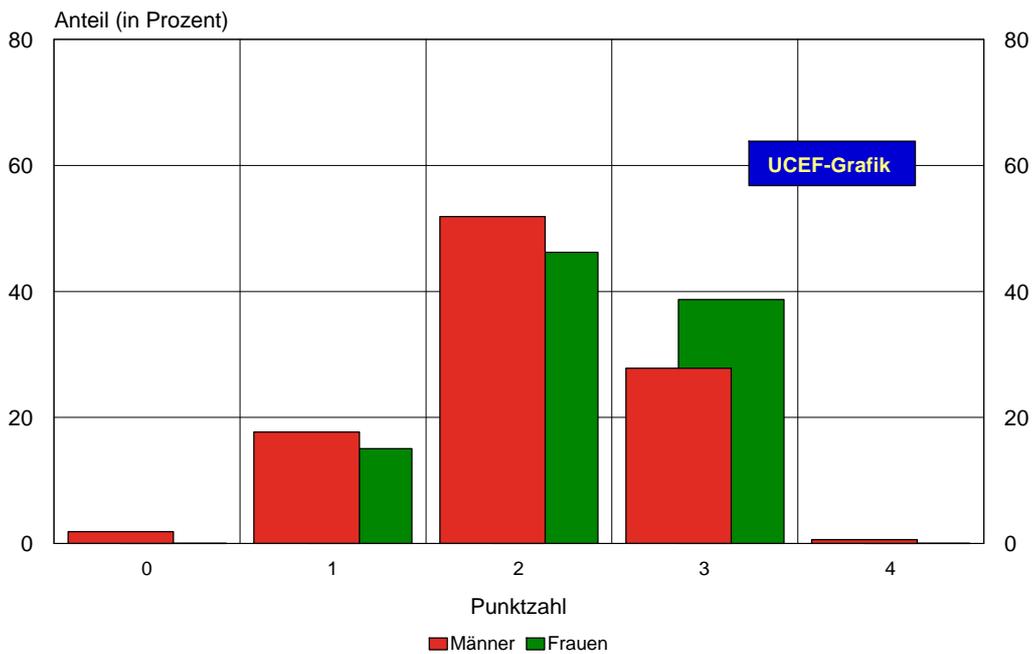




Abb. 68: Punktzahl Kriterium Durchsetzungsvermögen - Stammhäuser Ministerien

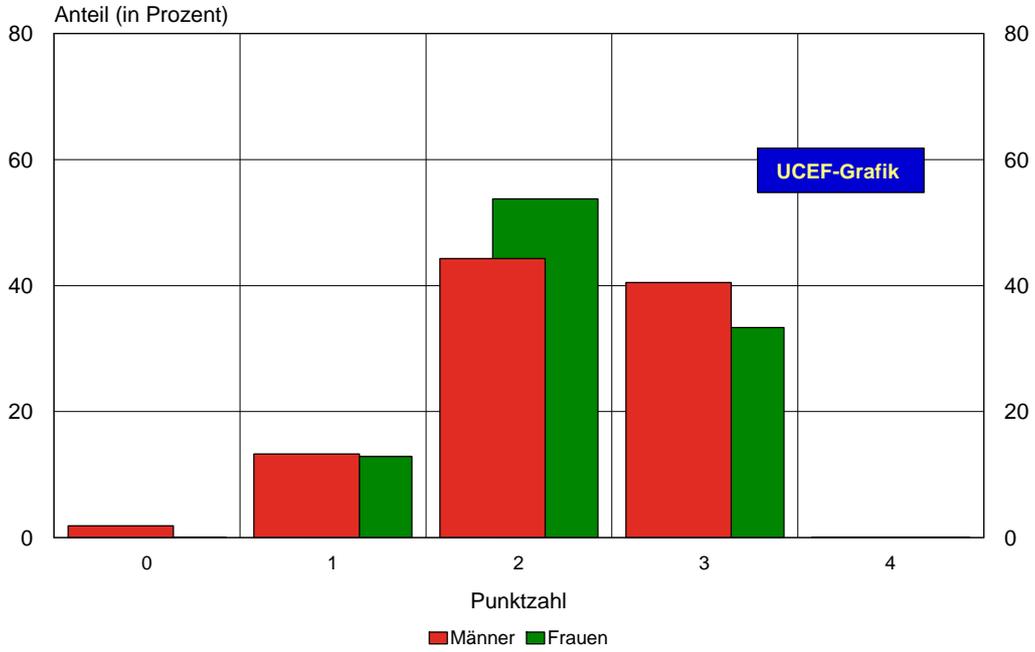


Abb. 69: Punktzahl Kriterium Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft - Stammhäuser Ministerien

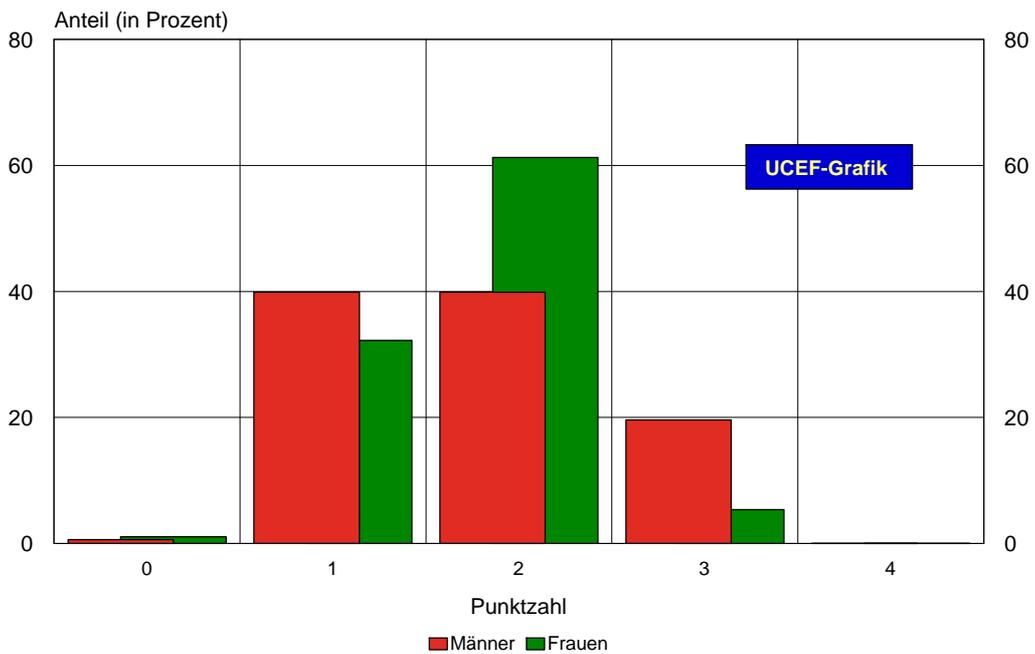




Abb. 70: Punktzahl Kriterium Entschlusskraft - Stammhäuser Ministerien

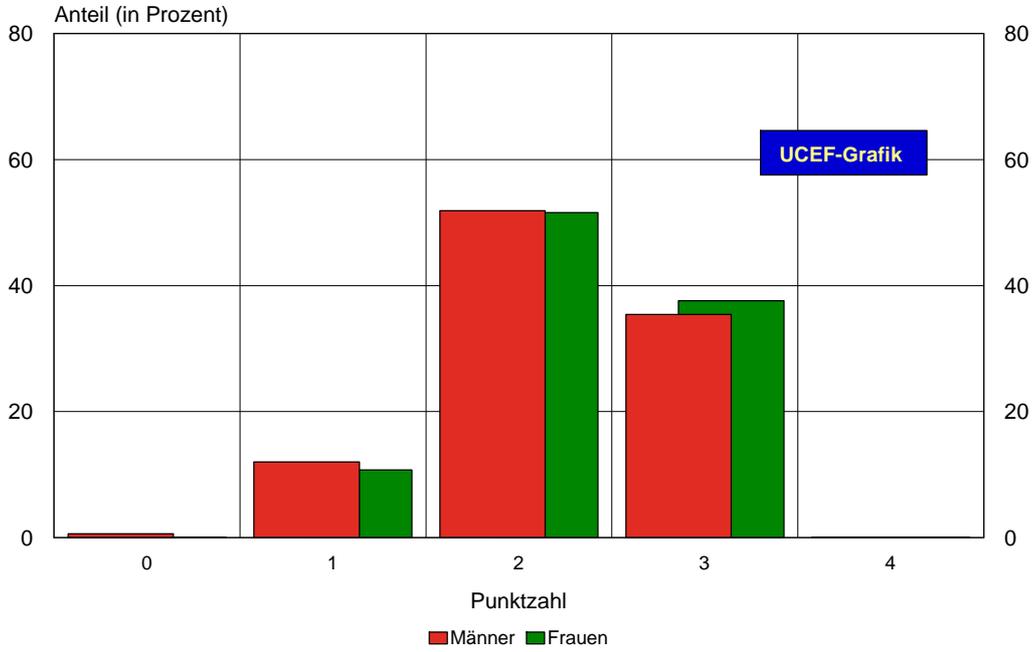


Abb. 71: Punktzahl Kriterium Organisationsfähigkeit - Stammhäuser Ministerien

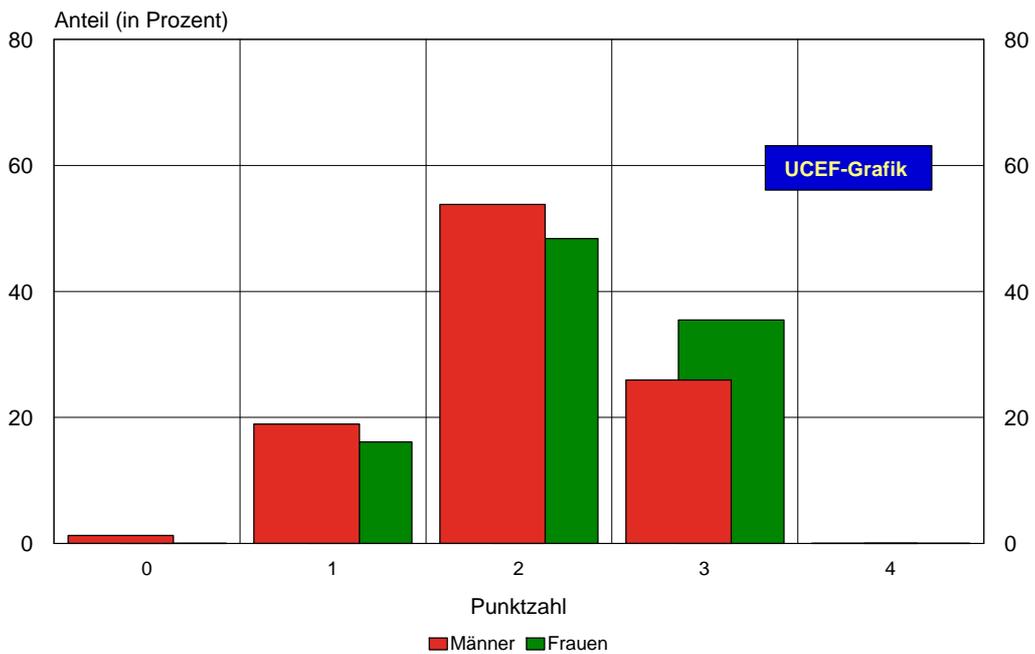




Abb. 72: Punktzahl Kriterium Flexibilität - Stammhäuser Ministerien

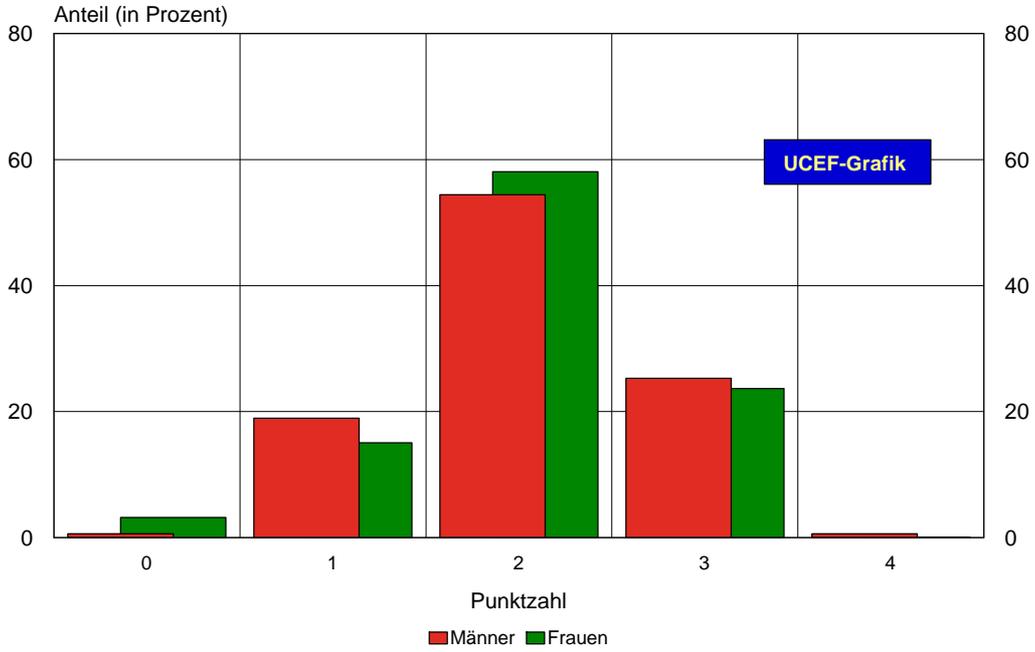
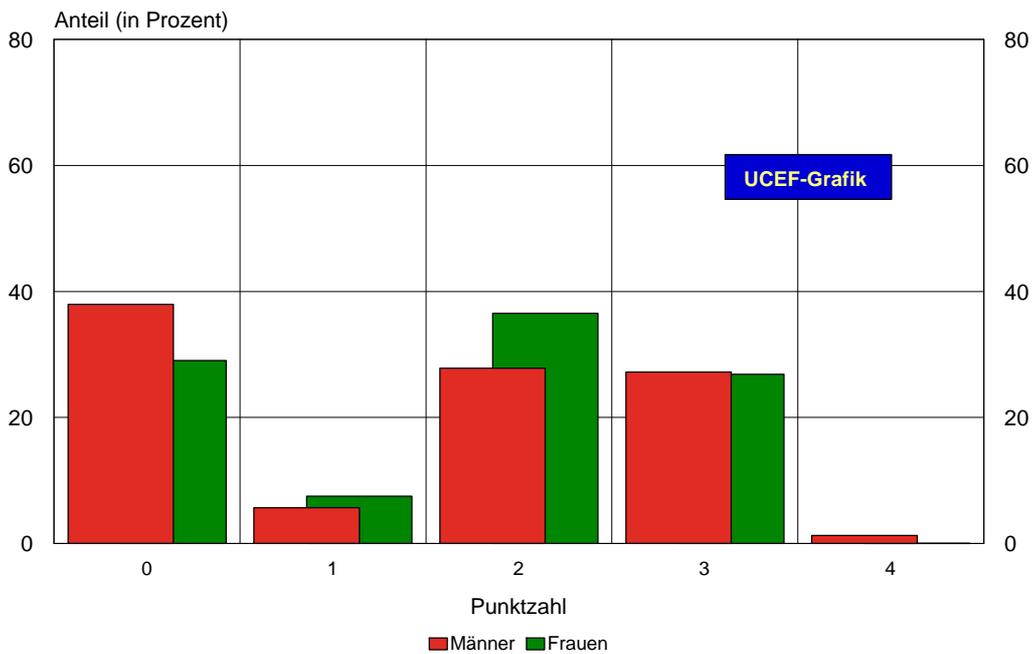


Abb. 73: Punktzahl Kriterium Mitarbeiterführung - Stammhäuser Ministerien



Unser Leistungsspektrum

**Sozial- und Gesundheitsforschung,
Marktstudien und Meinungsforschung,
Prognosen und projektbegleitende Forschung,
repräsentative und explorative Befragungen, statistische Analysen,**

**Beratung und Begleitung bei der praktischen Umsetzung
der Ergebnisse.**

UCEF

**Unabhängiges Centrum
für empirische Markt- und Sozialforschung GmbH
Augustenstraße 48a
D-18055 Rostock**

**Telefon: (0381) 459 11 04
Telefax: (0381) 490 28 55
e-Mail: mail@ucef.de
Internet: www.ucef.de**