

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Eva Viehoff, Imke Byl, Meta Janssen-Kucz und Anja Piel (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Anfrage der Abgeordneten Eva Viehoff, Imke Byl, Meta Janssen-Kucz und Anja Piel (GRÜNE), eingegangen am 18.07.2019 - Drs. 18/4222
an die Staatskanzlei übersandt am 23.07.2019

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung vom 27.08.2019

Vorbemerkung der Abgeordneten

Laut Hans-Böckler-Stiftung ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der deutschen DAX-Unternehmen im letzten Jahr aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Geschlechterquote gestiegen (böckler impuls 4/2019).

Trotz einer gesetzlichen Verpflichtung durch das NGG hat rund ein Viertel aller Dienststellen des Landes mit über 50 Beschäftigten bislang keinen Gleichstellungsplan erstellt. Als Gründe dafür wurden personelle und organisatorische Engpässe angegeben sowie dass sich ein Gleichstellungsplan zurzeit in der Erstellung befinde. Bearbeitungsstände und geplante Fertigstellungszeitpunkte wurden hingegen nicht benannt (Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes [NGG] für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2017 - Drucksache 18/3741).

Auf die Kleine Anfrage für die Fragestunde der Abgeordneten Imke Byl (Bündnis 90/Die Grünen) am 06.12.2017 antwortete die Landesregierung am 14.12.2017 wie folgt: „Darüber hinaus wird sie“ (die Landesregierung) „das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) analog zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) so ausrichten, dass der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst effektiv Rechnung getragen wird, und ein Landesgremiengesetz nach dem Vorbild des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) schaffen“ (Drucksache 18/75).

Vorbemerkung der Landesregierung

Vorbemerkung zu den Fragen 1, 2 und 5:

Hinsichtlich der Landesbeteiligungen besteht eine Anzahl von derzeit 49 unmittelbaren Beteiligungen in den unterschiedlichsten Sparten; es sind keine mittelbaren Beteiligungen aufgeführt. Darüber hinaus sind sämtliche Gesellschaften aufgenommen, mithin auch Nicht-Mehrheitsbeteiligungen des Landes Niedersachsen; dagegen sind keine Gesellschaften in Liquidation aufgenommen.

1. **Wie hoch ist bei den Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, jeweils der Anteil weiblicher Beschäftigter (bitte differenziert nach Einzelbetrieben bzw. Anstalten des öffentlichen Rechts)?**

Vergleiche hierzu die **Tabelle „Frage 1: Anteil weiblicher Beschäftigter bei Beteiligungen des Landes“**.

2. **Wie hoch ist bei den Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, jeweils der Anteil weiblicher Beschäftigter in Vorständen, Aufsichtsräten, Verwaltungsräten und Geschäftsführung (bitte differenziert nach Einzelbetrieben bzw. Anstalten des öffentlichen Rechts)?**

Vergleiche hierzu die **Tabellen „Frage 2: Anteil weiblicher Mandate in Aufsichts- und Verwaltungsräten“** sowie **„Frage 2: Anteil weiblicher Beschäftigter in Vorständen und Geschäftsführungen“**.

3. **Wie hoch ist in den Ministerien und untergeordneten Landesbehörden jeweils der Anteil weiblicher Beschäftigter (bitte differenziert nach Ministerium/Landesbehörde)?**

Vergleiche hierzu die **Tabellen „Fragen 3, 4: Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6: Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen“**.

4. **Wie hoch ist in den Ministerien und untergeordneten Landesbehörden jeweils der Anteil weiblicher Beschäftigter auf den Leitungsebenen (bitte differenziert nach Ministerium/Landesbehörde und obersten drei Leitungsebenen)?**

Vergleiche hierzu die **Tabellen „Fragen 3, 4: Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6: Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen“**.

5. **Welche Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, sind von den Quotenregelungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 betroffen (bitte einzeln aufzählen)?**

Vergleiche hierzu die **Tabelle „Frage 5: FüPoG Unternehmen mit Landesbeteiligung“**.

6. **Welche Ministerien und Landesbehörden verfügen über Gleichstellungspläne (bitte einzeln auflisten)?**

Vergleiche hierzu die **Tabellen „Fragen 3, 4: Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6: Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen“**.

7. **Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium/jede Landesbehörde mit erreichten/nicht erreichten Zielen auflisten)?**

Die heterogenen Angaben zu den Zielen und dem Grad der Zielerreichung ergeben sich aus der Vielfältigkeit der ihnen zugrundeliegenden Gleichstellungspläne. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben zur Erstellung von Gleichstellungsplänen (§ 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - NGG) legt jede Dienststelle unter Berücksichtigung der Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen eigenverantwortlich auf jede Dienststelle zugeschnittene Zielvorgaben sowie konkrete Maßnahmen fest.

Die Erreichung der in den Gleichstellungsplänen festgelegten Ziele ist den **Tabellen „Frage 7: Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele“** zu entnehmen.

8. Wie bewertet die Landesregierung, dass rund ein Viertel der Dienststellen noch keinen Gleichstellungsplan erstellt hat?

Nach der Datenerhebung im Rahmen der gesetzlichen Berichtspflicht gemäß § 25 Abs. 1 NGG für den Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2017 haben über 75 % der befragten Dienststellen (mit mindestens 50 Beschäftigten) im Geltungsbereich des NGG angegeben, über einen Gleichstellungsplan zu verfügen. Eine Schlussfolgerung zum Status quo heute lässt sich daraus nicht ableiten. Zahlreiche Dienststellen haben in der Erhebung angegeben, sich aktuell im Prozess der Erstellung zu befinden.

Soweit trotz gesetzlicher Verpflichtung kein Gleichstellungsplan erstellt worden ist, liegt ein Verstoß gegen § 15 NGG vor.

9. Was wird die Landesregierung unternehmen, um die gesetzlich vorgeschriebene Erstellung von Gleichstellungsplänen nach § 15 Abs. 1 NGG in den bislang säumigen Dienststellen umzusetzen?

Die Landesregierung geht davon aus, dass sich die Zahl der Dienststellen mit Gleichstellungsplan zwischenzeitlich erhöht hat.

Verschiedene Ressorts sind in diesem Zusammenhang tätig geworden bzw. kündigen dies an.

Das derzeitige Recht sieht bei einem Verstoß gegen § 15 NGG keine Rechtsfolgen vor; ob dies verändert werden soll, ist Gegenstand der Überlegungen im Rahmen der aktuellen NGG-Novelle.

10. Wie ist der aktuelle Entwicklungsstand der in Drucksache 18/75 angekündigten Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes?

Der Referentinnenentwurf NGG E 2019 befindet sich in der Ressortmitzeichnung.

11. Wie beurteilt die Landesregierung den Novellierungsentwurf für ein Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 12.09.2017, Drucksache 17/8707?

Es gehört nicht zu den Aufgaben der Landesregierung, von Fraktionen eingebrachte Gesetzesentwürfe zu beurteilen.

12. Wie ist der aktuelle Entwicklungsstand eines in Drucksache 18/75 angekündigten Landesgremiengesetzes?

Die erforderlichen Regelungen zu Gremien sind in den Referentinnenentwurf NGG 2019 integriert worden.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 1 Anteil weiblicher Beschäftigter bei Beiliegungen des Landes

Frage 1: Wie hoch ist bei den Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, jeweils der Anteil weiblicher Beschäftigter (bitte differenziert nach Einzelbetrieben bzw. Anstalten des öffentlichen Rechts)?

Anteil weiblicher Beschäftigter bei Beiliegungen des Landes

Zu Frage 1

Name der Gesellschaft	Frauenquote	Beschäftigte Gesamt	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	
3N Dienstleistungen GmbH (* s. Fußnote)	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	28,57%	7	2	5	Stichtag 24.07.2019
Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	0,00%	1	0	1	Stichtag 24.07.2019
Dataport, Anstalt des öffentlichen Rechts	30,02%	3.135	941	2.194	Stichtag 24.07.2019
Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	68,75%	16	11	5	Stichtag 24.07.2019
Deutsche Messe AG	54,18%	753	408	345	Stichtag 24.07.2019
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung	56,96%	309	176	133	Stichtag 24.07.2019
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	55,07%	207	114	93	Stichtag 24.07.2019
Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	19,07%	409	78	331	Stichtag 24.07.2019
Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH Salzgitter	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	20,05%	738	148	590	Stichtag 24.07.2019
FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	63,64%	44	28	16	Stichtag 24.07.2019
Galintis GmbH & Co. KG	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder	54,02%	87	47	40	Stichtag 24.07.2019
Hannoversche Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen mbH	50,00%	2	1	1	Stichtag 24.07.2019
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	60,53%	831	503	328	Stichtag 24.07.2019
Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	38,41%	1.005	386	619	Stichtag 24.07.2019
IdeenExpo GmbH	78,57%	14	11	3	Stichtag 24.07.2019
Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	62,50%	40	25	15	Stichtag 24.07.2019
InphA GmbH - Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	74,07%	27	20	7	Stichtag 24.07.2019
Institut für Solarenergieforschung GmbH	38,00%	160	61	99	Stichtag 24.07.2019
Investitions- und Förderbank Niedersachsen	53,30%	454	242	212	Aus Geschäftsbericht 31.12.2018
JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	29,63%	27	8	19	Stichtag 24.07.2019
JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
JWP GmbH	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH	50,00%	18	9	9	Stichtag 24.07.2019
Kreditanstalt für Wiederaufbau	48,52%	6.641	3.222	3.419	Stichtag 24.07.2019
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	70,06%	157	110	47	Stichtag 24.07.2019
Länderzentrum für Niederdeutsch gemeinnützige GmbH	66,67%	3	2	1	Stichtag 24.07.2019
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	53,33%	60	32	28	Stichtag 24.07.2019
LEA Gesellschaft für Landeseisenbahnaufsicht mbH	30,00%	10	3	7	Stichtag 24.07.2019
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	70,10%	194	136	58	Stichtag 24.07.2019
Medical Park Hannover GmbH	42,86%	7	3	4	Stichtag 24.07.2019
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	50,00%	8	4	4	Stichtag 24.07.2019
Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	21,30%	648	138	510	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	65,00%	55	36	19	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsische Hafengesellschaft mbH	0,00%	0	0	0	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsische Landesforsten	20,75%	1.311	272	1.039	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	49,62%	266	132	134	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	45,38%	1.082	491	591	Stichtag 31.03.2019
Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	66,67%	186	124	62	Stichtag 24.07.2019
Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	60,17%	241	145	96	Stichtag 24.07.2019
Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	50,22%	4.861	2.441	2.420	Stichtag 24.07.2019
nordmedia - Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	63,16%	19	12	7	Stichtag 24.07.2019
PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	40,16%	254	102	152	Stichtag 24.07.2019
Salzgitter AG	12,56%	19.206	2.412	16.794	Stichtag 24.07.2019
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	77,27%	22	17	5	Stichtag 24.07.2019
Volkswagen AG	17,30%	119.394	k.a	k.a.	Aus Geschäftsbericht 31.12.2018
ZESAR - Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	58,33%	12	7	5	Stichtag 24.07.2019

* Die Gesellschaft hat keine Beschäftigten, wohl aber eine Leiterin, die unentgeltlich tätig ist.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Zu Frage 2

Anteil weiblicher Beschäftigter in Leitungsfunktionen, Stand 24.07.2019

Gesellschaft	Beschäftigte in Leitungsfunktion*	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	Frauenquote
3N Dienstleistungen GmbH	1	1	0	100,00%
Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	0	0	0	0,00%
Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	1	0	1	0,00%
Dataport, Anstalt des öffentlichen Rechts	3	0	3	0,00%
Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	1	0	1	0,00%
Deutsche Messe AG	2	0	2	0,00%
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung	2	0	2	0,00%
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	2	2	0	100,00%
Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	2	0	2	0,00%
Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH Salzgitte	2	0	2	0,00%
Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	1	0	1	0,00%
FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	2	0	2	0,00%
Gemeinsame Klassenlotterie der Länder AöR	2	1	1	50,00%
Hannoversche Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen mbH	2	0	2	0,00%
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	2	1	1	50,00%
Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	2	0	2	0,00%
IdeenExpo GmbH	1	0	1	0,00%
Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	2	0	2	0,00%
InphA GmbH - Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	1	0	1	0,00%
Institut für Solarenergieforschung GmbH	1	0	1	0,00%
Investitions- und Förderbank Niedersachsen	0	0	0	0,00%
JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	0	0	0	0,00%
JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	1	0	1	0,00%
JWP GmbH	1	0	1	0,00%
Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH	1	0	1	0,00%
Kreditanstalt für Wiederaufbau	5	1	4	20,00%
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	2	0	2	0,00%
Länderzentrum für Niederdeutsch gemeinnützige GmbH	1	1	0	100,00%
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	2	2	0	100,00%
LEA Gesellschaft für Landeseisenbahnaufsicht mbH	1	0	1	0,00%
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	2	1	1	50,00%
Medical Park Hannover GmbH	1	0	1	0,00%
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	2	0	2	0,00%
Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	0	0	0	0,00%
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	2	1	1	50,00%

Niedersächsische Hafengesellschaft mbH	2	0	2	0,00%
Niedersächsische Landesforsten	0	0	0	0,00%
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	2	0	2	0,00%
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	3	0	3	0,00%
Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	1	0	1	0,00%
Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	1	0	1	0,00%
Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	5	0	5	0,00%
nordmedia - Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	1	0	1	0,00%
PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	2	0	2	0,00%
Salzgitter AG	3	0	3	0,00%
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	1	1	0	100,00%
Volkswagen AG	8	1	7	12,50%
ZESAR - Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	2	0	2	0,00%

*Vorstände und Geschäftsführung

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Zu Frage 2

Anteil weiblicher Mandate in Aufsichtsgremien, Stand 24.07.2019

Gesellschaft	Mandate im Aufsichtsgremium*	Weibliche Mandate	Männliche Mandate	Frauenquote
3N Dienstleistungen GmbH	0	0	0	0,00%
Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	4	1	3	25,00%
Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	5	3	2	60,00%
Dataport, Anstalt des öffentlichen Rechts	17	3	14	17,65%
Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	12	3	9	25,00%
Deutsche Messe AG	21	4	17	19,05%
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung	8	5	3	62,50%
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)	7	1	6	14,29%
Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	12	1	11	8,33%
Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH Salzgitter	8	1	7	12,50%
Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	12	2	10	16,67%
FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	6	1	5	16,67%
Gemeinsame Klassenlotterie der Länder AöR	0	0	0	0,00%
Hannoversche Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen mbH	0	0	0	0,00%
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	12	5	7	41,67%
Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	13	5	8	38,46%
IdeenExpo GmbH	10	3	7	30,00%
Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	6	3	3	50,00%
InphA GmbH - Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	6	1	5	16,67%
Institut für Solarenergieforschung GmbH	8	2	6	25,00%
Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank)	8	2	6	25,00%
JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	8	1	7	12,50%
JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	8	1	7	12,50%
JWP GmbH	0	0	0	0,00%
Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH (KEAN)	0	0	0	0,00%
Kreditanstalt für Wiederaufbau	37	7	30	18,92%
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	8	6	2	75,00%
Länderzentrum für Niederdeutsch gemeinnützige GmbH	4	0	4	0,00%
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	5	2	3	40,00%
LEA Gesellschaft für Landeseisenbahnaufsicht mbH	0	0	0	0,00%
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	5	3	2	60,00%
Medical Park Hannover GmbH (MPH)	4	1	3	25,00%

Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	18	2	16	11,11%
Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	7	3	4	42,86%
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	9	2	7	22,22%
Niedersächsische Hafengesellschaft mbH	0	0	0	0,00%
Niedersächsische Landesforsten	20	2	18	10,00%
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	17	4	13	23,53%
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	11	5	6	45,45%
Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	5	3	2	60,00%
Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	6	2	4	33,33%
Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	18	4	14	22,22%
nordmedia - Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	8	1	7	12,50%
PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	9	3	6	33,33%
Salzgitter AG	21	6	15	28,57%
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH (TMN)	7	3	4	42,86%
Volkswagen AG	20	5	15	25,00%
ZESAR - Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	9	2	7	22,22%

*Aufsichtsräte und Verwaltungsräte

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Staatskanzlei													
Niedersächsisches Landesarchiv (NLA)* ¹	196	118	60,20%	1	1	100,00%	6	3	50,00%	22	9	40,91%	ja
Ministerium für Inneres und Sport													
Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN)	33	26	78,79%	1	1	100,00%	3	1	33,33%				nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Niedersächsische Akademie für Brand- und Katastrophenschutz (NABK)	92	31	33,70%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	6	1	16,67%	nein* ²
IT Niedersachsen (IT.N)	817	179	21,91%	2	0	0,00%	5	0	0,00%	30	5	16,67%	ja
Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)	417	267	64,03%	2	1	50,00%	3	1	33,33%	17	9	52,94%	ja
Logistik Zentrum Niedersachsen (LZN)	132	78	59,09%	1	0	0,00%	3	1	33,33%	3	1	33,33%	ja
Polizei	22.666	7.855	34,66%	9	1	11,11%	15	5	33,33%	50	7	14,00%	ja
Landesaufnahmebehörde (LAB) Niedersachsen	608	307	50,49%	1	0	0,00%	2	1	50,00%	15	3	20,00%	nein* ³
Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen (LGLN)	1.867	764	40,92%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	11	4	36,36%	ja

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungs- pläne verfügbar
				1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
													(zu Frage 6)
Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Finanzministerium													
Landesamt für Steuern Niedersachsen	641	248	38,69%	3	0	0,00%	5	1	20,00%	53	16	30,19%	ja
Finanzämter	11.121	6.391	57,47%	53	11	20,75%	65	36	55,38%	470	196	41,70%	ja
Steuerakademie Niedersachsen	110	57	51,82%	1	0	0,00%	2	1	50,00%				ja
Niedersächsisches Landesamt für Bau und Liegenschaften (NLBN)	338	149	44,08%	1	0	0,00%	4	1	25,00%	28	8	28,57%	ja
Ämter des Staatlichen Baumanagement (SBN)	1.211	530	43,77%	8	1	12,50%	77	29	37,66%	entfällt			ja
Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung	996	676	67,87%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	16	6	37,50%	ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung													
Niedersächsisches Landesgesundheitsamt	181	135	74,59%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	4	1	25,00%	ja
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Moringen	981	424	43,22%	14	3	21,43%	Das Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen (MRVZN) ist keine klassische Behörde und hat demzufolge auch keine klassische Behördenstruktur.						ja
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Brauel	212	119	56,13%	1. Leitungsebene: Die Gesamtkrankenhausleitung (Krankenhausleitungen der Standorte Moringen, Brauel und Bad Rehburg jeweils bestehend aus Ärztlicher Leitung, pflegerischer Leitung und dem Verwaltungsdirektor und die Chefärztinnen und Chefarzte der beliehenen Maßregelvollzugseinrichtungen) bildet die 1. Leitungsebene. Dieser Eintrag ist in der Tabelle am Standort Moringen für alle Einrichtungen zusammengefasst. 2. und 3. Leitungsebene: Die 2. und 3. Leitungsebene ist den einzelnen Dienststellen unterschiedlich strukturiert und nicht vergleichbar. So gibt es an einigen Standorten ständige Vertretungen der Ärztlichen Leitungen, an anderen Standorten bildet sich diese Leitungsebene bei Oberärztinnen und Oberärzten ab. Im Pflegedienst ist das ebenso. An einem Standort gibt es Pflegedirektor, der auch in der 1. Ebene vertreten ist, an anderen Standorten gibt es Pflegedienstleitungen, die an einigen Standorten in der 1. Leitungsebene sind, an anderen Standorten in der 2. Leitungsebene, im Weiteren noch pflegerische Funktionsbereichsleitungen und/oder Stationsleitungen usw. Da sich die 2. und 3. Leitungsebene nicht zweifelsfrei und einheitlich definieren lassen, erfolgte kein Eintrag.						ja			
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Bad Rehburg	155	83	53,55%							ja			
Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie	855	560	65,50%	1	0	0,00%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	ja
Landesbildungszentrum (LBZ) für Blinde Hannover	223	167	74,89%	3	2	66,67%	3	2	66,67%	entfällt wegen der kollegialen Leitung			ja
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Braunschweig	68	59	86,76%	1	1	100,00%	3	2	66,67%	3	3	100,00%	ja
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Hildesheim	130	85	65,38%	1	0	0,00%	4	3	75,00%	3	2	66,67%	ja
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Oldenburg	89	70	78,65%	1	0	0,00%	3	2	66,67%	3	3	100,00%	ja
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Osnabrück	134	91	67,91%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	3	3	100,00%	ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Ministerium für Wissenschaft und Kultur													
Niedersächsisches Landesamt für Denkmalpflege	150	77	51,33%	1	1	100,00%	4	0	0,00%	16	5	31,25%	nein
Betrieb Niedersächsische Landesmuseen Oldenburg	78	42	53,85%	3	1	33,33%	5	3	60,00%	0	0		nein
Niedersächsisches Landesmuseum Hannover	52	31	59,62%	2	1	50,00%	5	3	60,00%				nein
Institut für Vogelforschung	29	14	48,28%	2	1	50,00%	4	1	25,00%				nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Klosterkammer Hannover	117	69	58,97%	2	0	0,00%	7	3	42,86%	22	14	63,64%	nein
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK Braunschweig)	220	115	52,27%	5	2	40,00%	12	7	58,33%	5	3	60,00%	nein
Betrieb Niedersächsische Landesmuseen Braunschweig	87	56	64,37%	4	1	25,00%	18	12	66,67%	0	0		nur Zahlenteil
Ostfalia Hochschule	1.001	445	44,46%	4	2	50,00%	27	7	25,93%	44	16	36,36%	ja
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	2.637	1.381	52,37%	5	2	40,00%	31	13	41,94%	44	25	56,82%	zur Zeit in Arbeit
Verbundzentrale des Gemeinsamen Bibliotheksverbundes (VZG)	72	31	43,06%	1	0	0,00%	7	3	42,86%	0	0		ja
Hochschule Emden/Leer* ⁴	475	222	46,74%	4	0	0,00%	17	8	47,06%				ja
Jade Hochschule* ⁴	656	304	46,34%	5	0	0,00%	29	13	44,83%				ja
Technische Universität (TU) Clausthal* ⁴	1.148	363	31,62%	5	2	40,00%	11	2	18,18%				aktuell 2019-2021

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Universität Osnabrück* ⁴	1.750	785	44,86%	5	2	40,00%	30	12	40,00%				ja, nicht für zentrale Verwaltung
Technische Universität (TU) Braunschweig	3.970	1.697	42,75%	6	2	33,33%	14	3	21,43%	188	43	22,87%	ja
Universität Hildesheim* ⁴	810	488	60,25%	6	2	33,33%	18	9	50,00%				ja
Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK)	695	351	50,50%	4	0	0,00%	18	10	55,56%	0			nein
Gottfried Wilhelm Leibniz Bibliothek	125	72	57,60%	2	2	100,00%	12	4	33,33%	17	11	64,71%	
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover* ⁴	1.245	880	70,68%	4	1	25,00%	47	19	40,43%				ja
Landesbibliothek Oldenburg	58	41	70,69%	4	2	50,00%	3	2	66,67%	0			ja
Universitätsmedizin Göttingen* ⁴	8.377	5.723	68,32%	3	0	0,00%	87	19	21,84%				ja
Staatstheater Braunschweig	462	199	43,07%	2	1	50,00%	23	6	26,09%	14	3	21,43%	ja
Hochschule Osnabrück	1.332	648	48,65%	6	1	16,67%	26	13	50,00%	20	14	70,00%	ja
Medizinische Hochschule Hannover	9.789	6.921	70,70%	3	1	33,33%	118	32	27,12%	104	26	25,00%	ja
Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel	158	105	66,46%	3	1	33,33%	8	4	50,00%				ja
Leibniz Universität Hannover* ⁴	4.929	2.081	42,22%	6	2	33,33%	15	5	33,33%				ja
Universität Vechta	543	357	65,75%	4	3	75,00%	72	35	48,61%	19	11	57,89%	ja

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Hochschule Hannover* ⁴	622	338	54,34%	5	2	40,00%	5	1	20,00%				ja
Georg-August-Universität Göttingen* ⁴	5.708	2.923	51,21%	6	4	66,67%	27	6	22,22%				ja
Niedersächsisches Institut für historische Küstenforschung	32	16	50,00%	2	0	0,00%	7	3	42,86%	0	0		nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Stiftung Universität Leuphana Lüneburg* ⁴	1.037	602	58,05%	6	2	33,33%	30	16	53,33%				ja, für die Wissenschaft
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	260	136	52,31%	4	1	25,00%	18	9	50,00%	keine			ja
Staatstheater Oldenburg	417	228	54,68%	10	0	0,00%	4	1	25,00%	14	4	28,57%	ja

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			(zu Frage 6)
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Kultusministerium													
Niedersächsische Landesschulbehörde	1.126	802	71,23%	1	0	0,00%	4	1	25,00%	50	29	58,00%	ja
Studienseminare										24	12	50,00%	ja
Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung	158	102	64,56%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	15	8	53,33%	Zeitraum 1.1.2016 bis 31.12.2018; für 2019 ff in Bearbeitung
Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Verbraucherschutz													
Mess- und Eichwesen Niedersachsen	154	18	11,69%	1	0	0,00%	6	1	16,67%	6	0	0,00%	ja
Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie	295	125	42,37%	1	0	0,00%	3	0	0,00%	21	3	14,29%	ja
Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr	3.448	723	20,97%	1	0	0,00%	18	3	16,67%	140	36	25,71%	ja
Materialprüfanstalt Braunschweig	111	30	27,03%	1	0	0,00%	3	0	0,00%	9	2	22,22%	ja
Materialprüfanstalt für das Bauwesen und Produktionstechnik	62	16	25,81%	3	0	0,00%	6	0	0,00%	6	0	0,00%	ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz													
Niedersächsisches Landesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit	989	706	71,39%	1	0	0,00%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	ja
Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig, nur Personal ML, MU, MI, MW	128	64	50,00%	Werden beim MB geführt			4	2	50,00%	entfällt	entfällt	entfällt	ja
Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser, nur Personal ML, MU, MI, MW	137	62	45,26%	Werden beim MB geführt			3	0	0,00%	entfällt	entfällt	entfällt	ja
Amt für regionale Landesentwicklung Lüneburg, nur Personal ML, MU, MI, MW	153	77	50,33%	Werden beim MB geführt			4	3	75,00%	entfällt	entfällt	entfällt	ja
Amt für regionale Landesentwicklung Weser-Ems, nur Personal ML, MU, MI, MW	268	97	36,19%	Werden beim MB geführt			5	1	20,00%	entfällt	entfällt	entfällt	ja
Staatliches Fischereiamt	18	5	27,78%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	entfällt	entfällt	entfällt	nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Niedersächsisches Landgestüt	89	28	31,46%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	entfällt	entfällt	entfällt	nein
Servicezentrum Landentwicklung und Agrarförderung	207	91	43,96%	1	1	100,00%	6	1	16,67%	entfällt	entfällt	entfällt	ja
Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt	244	92	37,70%	1	0	0,00%	4	1	25,00%	entfällt	entfällt	entfällt	ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Justizministerium* ⁵													
Oberlandesgerichtsbezirk Braunschweig	1.285	890	69,26%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Oberlandesgerichtsbezirk Celle	3.785	2.625	69,35%	1	1	100,00%	1	0	0,00%				ja
Oberlandesgerichtsbezirk Oldenburg	2.560	1.670	65,23%	1	1	100,00%	1	0	0,00%				ja
Bezirk der Generalstaatsanwaltschaft Braunschweig	375	260	69,33%	1	0	0,00%	1	0	0,00%				ja
Bezirk der Generalstaatsanwaltschaft Celle	955	660	69,11%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Bezirk der Generalstaatsanwaltschaft Oldenburg	525	345	65,71%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Oberverwaltungsgericht und Verwaltungsgerichte	475	305	64,21%	1	0	0,00%	1	0	0,00%				ja
Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen und Sozialgerichte	525	355	67,62%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Landesarbeitsgericht und Arbeitsgerichte	270	195	72,22%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				nein
Finanzgericht	100	50	50,00%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege	35	20	57,14%	1	0	0,00%	1	0	0,00%				nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Bildungsinstitut des nds. Justizvollzuges	40	25	62,50%	1	0	0,00%	1	0	0,00%				nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Justizvollzugsanstalt Bremervörde	118	33	27,97%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Justizvollzugsanstalt Celle	258	63	24,42%	1	0	0,00%	1	0	0,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Hannover	478	165	34,52%	1	0	0,00%	2	1	50,00%				Ja
Jugendarrestanstalt Hameln	479	170	35,49%	1	0	0,00%	1	1	100,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Lingen	482	154	31,95%	1	0	0,00%	2	0	0,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Meppen	252	63	25,00%	1	0	0,00%	2	1	50,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Oldenburg	247	64	25,91%	0	0		2	2	100,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Rosdorf	253	74	29,25%	1	0	0,00%	2	1	50,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Sehnde	361	92	25,48%	1	1	100,00%	2	1	50,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Uelzen	210	63	30,00%	1	1	100,00%	1	1	100,00%				ja
Justizvollzugsanstalt Vechta	211	62	29,38%	1	0	0,00%							ja
Justizvollzugsanstalt für Frauen Vechta	225	156	69,33%	1	0	0,00%	2	2	100,00%				ja
Jugendarrestanstalt Verden	122	44	36,07%	1	1	100,00%							nein
Justizvollzugsanstalt Wolfenbüttel	324	82	25,31%	1	0	0,00%	2	2	100,00%				ja

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222): Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (MU)													
Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz	1.454	586	40,30%	1	1	100,00%	6	3	50,00%	15	3	20,00%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Braunschweig	101	60	59,41%	1	0	0,00%	4	4	100,00%	13	7	53,85%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Celle	41	18	43,90%	1	0	0,00%	3	2	66,67%	0			nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Cuxhaven	49	26	53,06%	1	0	0,00%	3	3	100,00%	0			nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Emden	45	15	33,33%	1	0	0,00%	3	1	33,33%	0			nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Göttingen	49	21	42,86%	1	1	100,00%	3	2	66,67%	1	0	0,00%	nicht erforderlich gem. § 15 NGG
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Hannover	142	59	41,55%	1	0	0,00%	5	0	0,00%	13	4	30,77%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Hildesheim	134	59	44,03%	1	0	0,00%	6	1	16,67%	11	4	36,36%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Lüneburg	59	29	49,15%	1	1	100,00%	4	2	50,00%	3	2	66,67%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Oldenburg	110	40	36,36%	1	0	0,00%	5	0	0,00%	8	2	25,00%	ja
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Osnabrück	62	25	40,32%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	4	0	0,00%	Fertigstellung so bald wie möglich
Alfred-Toepfer-Akademie für Naturschutz	30	20	66,67%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	7	5	71,43%	im GSPI MU enthalten* ⁶
Nationalparkverwaltung Harz	100	20	20,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	1	100,00%	im GSPI MU enthalten* ⁶

Fragen 3, 4 Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungspläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene			2. Leitungsebene			3. Leitungsebene			
				Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	
Nationalparkverwaltung Nieders. Wattenmeer	50	20	40,00%	1	0	0,00%	5	0	0,00%	3	1	33,33%	im GSPI MU enthalten* ⁶
Biosphärenreservat Elbtalaue	20	10	50,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	im GSPI MU enthalten* ⁶
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung													
Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig (nur Kapitel 1691)	14	6	42,86%	1		0,00%	1		0,00%				ja
Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (nur Kapitel 1691)	12	5	41,67%	1	1	100,00%	1		0,00%				ja
Amt für regionale Landesentwicklung Lüneburg (nur Kapitel 1691)	18	11	61,11%	1	1	100,00%	1		0,00%				ja
Amt für regionale Landesentwicklung Weser-Ems (nur Kapitel 1691)	15	7	46,67%	1		0,00%	1	1	100,00%				ja

*¹ Das Niedersächsische Landesarchiv hat die obersten drei Leitungsebenen wie folgt zugeordnet: 1. Leitungsebene - Leitung des NLA, 2. Leitungsebene - Abteilungsleitungen (sofern am 01.08.2019 besetzt), 3. Leitungsebene - Teamleitungen (sofern am 01.08.2019 besetzt und ohne mehrfache Zählung)

*² Gleichstellungsplan wird bis zum Jahresende erarbeitet.

*³ Die Landesaufnahmebehörde Niedersachsen wird umgehend einen Gleichstellungsplan erarbeiten. Dies hat sich aufgrund der Situation der Flüchtlingszugänge, insbesondere in den Jahren 2015/2016, und entsprechend erforderlicher Neuorganisationen verzögert.

*⁴ Die organisatorische Heterogenität von Hochschulen und auch der Hochschulmedizin mit vielfach unterschiedlicher struktureller Systematik lässt eindeutige und vergleichbare Aussagen zu einer dritten Leitungsebene nicht in allen Dienststellen zu.

*⁵ Im Bereich des Justizministeriums wurden die Mittelbehörden (Obergerichte, Generalstaatsanwaltschaften und HR-Nord) sowie die Justizvollzugsanstalten als "untergeordnete Landesbehörde" aufgeführt. Unter dem Begriff "Leitungsebene" wurde die jeweilige Behördenleitung nebst Stellvertretung sowie auf Ebene des Justizministeriums die Hausspitze sowie Abteilungen gefasst.

*⁶ Das Nds. Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz verfügt über einen Gleichstellungsplan für sich sowie für das ihm nachgeordnete Personal der Dienststellen der Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter, des NLWKN, der Alfred-Toepler-Akademie für Naturschutz, der Biosphärenreservatsverwaltung Nds. Elbtalaue, der Nationalparkverwaltung Harz, Nationalparkverwaltung Nds. Wattenmeer, für das dem MU die dienstrechtlichen Befugnisse obliegen.

_Fragen 3, 4_Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Frage 6_Verfügbarkeit von Gleichstellungsplänen

	Frauenanteil an den Beschäftigten (zu Frage 3)			Frauenanteil in den obersten drei Leitungsebenen (zu Frage 4)									Gleichstellungs- pläne verfügbar (zu Frage 6)
	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	1. Leitungsebene Minsterin/Minister			2. Leitungsebene Staatssekretärsbene			3. Leitungsebene Abteilungs-/Referatsgruppenleitung			
Beschäftigte				davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent		
Staatskanzlei	188	114	60,64%	Die StK wird gem. § 4 GGO vom Chef der Staatskanzlei geführt. In der hier definierten 1. Leitungsebene kann deshalb kein Wert angegeben werden.			2	1	50,00%	3	1	33,33%	Die aktuelle Fortschreibung zum GSP befindet sich derzeit in der Endabstimmung.
Ministerium für Inneres und Sport (MI)	575	300	52,17%	1	0	0,00%	1	0	0,00%	6	0	0,00%	ja
MI - Abt. 5 (Verfassungsschutz)	305	117	38,36%										
MI - Regierungsinspektor-anwärterinnen und -anwärter	135	95	70,37%										
Finanzministerium	331	185	55,89%	1	0	0,00%	1	1	100,00%	5	3	60,00%	ja
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	331	207	62,54%	1	1	100,00%	1	0	0,00%	5	2	40,00%	ja
Ministerium für Wissenschaft und Kultur	215	133	61,86%	1		0,00%	1	1	100,00%	4	2	50,00%	ja
Kultusministerium	269	190	70,63%	1	0	0,00%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	ja
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	371	201	54,18%	1	0	0,00%	2	0	0,00%	5	2	40,00%	Gleichstellungsplan für die Jahre 2019-2021 ist derzeit in der Gremienabstimmung.
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	286	154	53,85%	1	1	100,00%	1	0	0,00%	4	0	0,00%	ja* ¹
Justizministerium	230	142	61,74%	1	1	100,00%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	ja
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	523	223	42,64%	1		0,00%	1		0,00%	6	3	50,00%	ja
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB)	143	85	59,44%	1	1	100,00%	1	1	100,00%	4	1	25,00%	nein* ²

*¹ Für das Nds. Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wird ergänzend darauf hingewiesen, dass eine Aktualisierung des Datenmaterials im Gleichstellungsplan nach 2017 nicht mehr erfolgte. Hintergrund dieses Aussetzens war die seinerzeit geführten Diskussionen in Bezug auf die Grundausrichtung des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes, die eine systematisch andere Berechnung sowie Bewertung der Daten zur Folge gehabt hätte.

*² Das Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB) verfügt aktuell über keinen Gleichstellungsplan, da der Stichtag der letzten Erstellung vor Gründung des Hauses lag. Gleichwohl verfolgt das MB die bereits zu Zeiten der Zugehörigkeit weiter Teile des Hauses zur Staatskanzlei aufgestellten gleichstellungspolitischen Ziele. Die Erstellung eines eigenen Gleichstellungsplans zum nächsten Stichtag ist vorgesehen.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

_Frage 5_FüPoG Unternehmen mit Landesbeteiligung

Frage 5: Welche Unternehmen, an denen das Land beteiligt ist, sind von den Quotenregelungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 betroffen (bitte einzeln aufzählen)?

Gesamtauswertung Gleichstellung

Zu Frage 5

Name der Gesellschaft	Betroffen von Gesetz
3N Dienstleistungen GmbH	Fehlanzeige
Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG	Fehlanzeige
Dachgesellschaft Bauvorhaben Hochschulmedizin Niedersachsen mbH	Fehlanzeige
Dataport, Anstalt des öffentlichen Rechts	Fehlanzeige
Deutsche Management-Akademie Niedersachsen gGmbH	Fehlanzeige
Deutsche Messe AG	Fehlanzeige
Deutsches Primatenzentrum GmbH - Leibniz-Institut für Primatenforschung	Fehlanzeige
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH	Fehlanzeige
Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH	Fehlanzeige
Endlager Konrad Stiftungsgesellschaft mbH	Findet Anwendung
Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH	Fehlanzeige
FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gGmbH	Fehlanzeige
Galintis GmbH & Co. KG	Fehlanzeige
GKL Gemeinsame Klassenlotterie der Länder	Fehlanzeige
Hannoversche Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen mbH	Fehlanzeige
Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH	Findet Anwendung
Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH	Fehlanzeige
IdeenExpo GmbH	Fehlanzeige
Innovationszentrum Niedersachsen GmbH	Fehlanzeige
InphA GmbH - Institut für pharmazeutische und angewandte Analytik	Fehlanzeige
Institut für Solarenergieforschung GmbH	Fehlanzeige
Investitions- und Förderbank Niedersachsen	Fehlanzeige
JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG	Fehlanzeige
JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs-GmbH	Fehlanzeige
JWP GmbH	Fehlanzeige
Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen GmbH	Fehlanzeige
Kreditanstalt für Wiederaufbau	Findet Anwendung
Kunst- und Ausstellungshalle der Bundesrepublik Deutschland GmbH	Fehlanzeige
Länderzentrum für Niederdeutsch gemeinnützige GmbH	Fehlanzeige
Landesnahverkehrsgesellschaft Niedersachsen mbH	Fehlanzeige
LEA Gesellschaft für Landeseisenbahnaufsicht mbH	Fehlanzeige
Leibniz-Institut DSMZ - Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH	Findet Anwendung
Medical Park Hannover GmbH	Fehlanzeige
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg GmbH	Fehlanzeige
Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	Fehlanzeige
Niedersächsische Gesellschaft zur Endablagerung von Sonderabfall mbH	Fehlanzeige
Niedersächsische Hafengesellschaft mbH	Fehlanzeige
Niedersächsische Landesforsten	Fehlanzeige
Niedersächsische Landgesellschaft mbH	Fehlanzeige
Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH	Fehlanzeige
Niedersächsisches Staatsbad Nenndorf Betriebsgesellschaft mbH	Fehlanzeige
Niedersächsisches Staatsbad Pyrmont Betriebsgesellschaft mbH	Fehlanzeige
Norddeutsche Landesbank - Girozentrale -	Fehlanzeige
nordmedia - Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH	Fehlanzeige
PD-Berater der öffentlichen Hand GmbH	Findet Anwendung
Salzgitter AG	Findet Anwendung
TourismusMarketing Niedersachsen GmbH	Fehlanzeige
Volkswagen AG	Findet Anwendung
ZESAR - Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH	Findet Anwendung

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Staatskanzlei		
Niedersächsisches Landesarchiv (NLA)	Die männliche Unterrepräsentanz im "mittleren" Dienst konnte reduziert werden; hier besteht jetzt Gleichgewicht der beiden Geschlechter. Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit.	Die männliche Überrepräsentanz im "höheren" Dienst konnte nicht abgebaut werden. Die weibliche Überrepräsentanz im "einfachen" Dienst konnte nicht reduziert werden.
Ministerium für Inneres und Sport*		
IT Niedersachsen (IT.N)*	Zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades von IT.Niedersachsen (Messen, Zukunftstag, Technikum für Frauen), Re-Auditierung "audit berufundfamilie", flexible Arbeitszeiten, gendergerechte Sprache u.a. in Stellenausschreibungen, Coachings und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Stärkung und Verbesserung des persönlichen Auftretens, Teilnahmemöglichkeiten am Karrierekongress „WoMenPower“, Seminare zum Thema „Frauen in Führung“ oder Selbstbehauptungstrainings, Aufbau eines „Frauen-Netzwerkes“	Zahlenmäßige Steigerung des Frauenanteils am Gesamtbeschäftigungsvolumen in ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen konnte nur in A 14, A 10 sowie EG 8 verzeichnet werden. Ursächlich hierfür ist insbesondere die geringe Anzahl an Absolventinnen von Studiengängen im IT-Sektor sowie an den wenigen weiblichen Auszubildenden der Fachinformatik.
Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)*	Personalfördergespräche, Führungskräftefortbildung, Stellenausschreibung mit gezielter Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm, Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, Ausbau der Führungskompetenzen bzgl. Sensibilisierung Gleichstellung, Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben	Anonyme Bewerbung
Logistik Zentrum Niedersachsen (LZN)*	Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, Überprüfung und Verbesserung der bisherigen Verfahren zur Personalgewinnung, Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Polizei**	Zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans wurden in der Polizei Niedersachsen verschiedene Maßnahmen und Instrumente implementiert, diese sind nachfolgend beispielhaft aufgeführt: Entwicklung, Durchführung und Weiterentwicklung eines polizeieigenen Mentoring-Programms für weibliche Beschäftigte der Polizei Niedersachsen. Durchführung von Personalgesprächen, wie beispielsweise dem jährlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch sowie verpflichtenden Jahrespersonalgesprächen der Behördenleitungen mit den Angehörigen der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt und vergleichbar Eingruppierten. Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen, wie beispielsweise das Führungskräfteentwicklungsprogramm Horizonte. Gezielte Ansprache (insbesondere durch Vorgesetzte) des unterrepräsentierten Geschlechtes bei Ausschreibungen (und Förderpoolangeboten) sowie adressatengerechte Ausschreibungen. Gezielte Ansprache von leistungsstarken Frauen, insbesondere bei Studierenden mit sehr guten Abschlüssen, um deren Personalentwicklung frühzeitig zu unterstützen. Aufnahme der Thematik in die Führungskräfteentwicklung, in Personalentwicklungskonzepte und Besprechungen, um eine Sensibilisierung von Führungskräften herbeizuführen. Eine große Bedeutung wird zudem Fortbildungen für Führungskräfte beigemessen. Durch Fortbildungsveranstaltungen und Führungskräftebesprechungen mit themenbezogenen Inhalten wurden und werden Führungskräfte regelmäßig für die Gleichstellung und Verwirklichung der Chancengleichheit sensibilisiert. So wurden die „Herstellung von Chancengleichheit“, „Geschlechtergerechte Beurteilungen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ thematisiert. Beispielhaft sind hier das „Seminar Chancengleichheit durch Personal- und Organisationsentwicklung“ sowie die „Gender-Workshops“ (im Rahmen des Mentoring-Programms) zu nennen. Bezüglich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Polizei Niedersachsen bereits eine Vielzahl von Maßnahmen konzeptionell umgesetzt, die sich mittlerweile etabliert haben. Nach dem Erhalt des sog. Dauerzertifikats zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sommer 2017 gilt es in den kommenden Jahren das gemeinsame Grundverständnis dieser Thematik fortzuentwickeln sowie einen selbstverständlichen Umgang mit Vereinbarkeitsfragen innerhalb der Polizei auf allen Ebenen auszubauen.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Landesamt für Geoinformation und Landvermessung Niedersachsen (LGLN)*	Die Unterrepräsentanz von Frauen wurde in den LG 2.1 und 1.2 teilweise verringert. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wurde verbessert.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Finanzministerium		
Landesamt für Steuern Niedersachsen	A: 10, 12, 14, 15; EG: 3, 5	A: 8, 9mD ,9+Z, 11, 13gD; EG: 6, 8, 10, 11, 14
Finanzämter	Anm.: Aufgrund der dienstrechtlichen Befugnisse wurde für die Finanzämter ein gemeinsamer Gleichstellungsplan durch das Landesamt für Steuern erstellt. A: 9+Z, 12, 13hD, 14, 15 (Vertretung Leiter/in); EG: 9, 11, 12, 13	A 7, A 8, A 11, A 13gD, A 15 (Leiter/in)
Steuerakademie Niedersachsen	A 11, A 12, A 14	A 13gD, A 15
Niedersächsisches Landesamt für Bau und Liegenschaften (NLBL)	A 14	A 15, EG 14
Ämter des Staatlichen Baumanagement (SBN)	Anm.: Der Gleichstellungsplan der Ämter des SBN für Beschäftigte ab BesGr. A 15 abwärts und der übrigen Beamtinnen und Beamten wird aufgrund der dienstrechtlichen Befugnisse zusammengefasst vom NLBL aufgestellt. A 15	A 13 gD, EG 14 Für SBN gesamt (der Gleichstellungsplan des SBN für Beschäftigte der BesGr. A 16/A 16Z (dienstrechtliche Zuständigkeit MF) wird ebenfalls vom NLBL erstellt und erfasst die Ämter und das NLBL.): A 16/ 16Z
Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung	A 9 gD, EG 6	A 8, EG 3, 8, 9, 11, Auszubildende

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung		
Niedersächsisches Landesgesundheitsamt	2015-2017 Steigerung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit Verbesserung der Entlastung der Vollzeitkräfte durch Optimierung der Arbeitsabläufe Effizientere Organisation der Besprechungen (Termin, Frequenz, Dauer) Weiterhin konkrete Überprüfung der Teilzeiteignung von Führungsaufgaben (insbesondere bei Ausschreibungen) Erleichterung des Zugangs zur Telearbeit bzw. Homeoffice Ergänzend zu den erfolgten Neuregelungen zur Telearbeit soll auch Homeoffice als zusätzliche Arbeitsmethode geprüft werden. Verbesserung der Unterrepräsentanzen bei den Entgeltgruppen 12, 6 und 4 von 2015 bis 2017	Durchführung von vorgeschriebenen Versammlungen bestimmter Personengruppen (Frauenversammlung gem. § 20 VI 2 NGG, Schwerbehindertenversammlung § 95 VI 1 SGB IX) durch die jeweilige Interessenvertretung zur bestmöglichen Wahrung ihrer Interessen bzw. zum Austausch
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Moringen	Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit und Beurlaubung. Bewerben des unterrepräsentierten Geschlechtes bei Stellenbesetzungen. Möglichkeit der Teilzeit in bestimmten Funktionen. Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den beruflichen Aufstieg. Verbesserung der Unterrepräsentanzen bei den Entgeltgruppen Ä4, Ä1, KR 9d, KR 8a, KR 7a, 13, 11, 10 von 2015 bis 2017.	
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Brauel	Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit und Beurlaubung. Bewerben des unterrepräsentierten Geschlechtes bei Stellenbesetzungen. Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den beruflichen Aufstieg. Verbesserung der Unterrepräsentanzen bei den Entgeltgruppen KR 9a, KR 7a, 13, 9, 6 von 2015 bis 2017.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen Standort Bad Rehburg	Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit und Beurlaubung. Bewerben des unterrepräsentierten Geschlechtes bei Stellenbesetzungen. Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den beruflichen Aufstieg. Verbesserung der Unterrepräsentanzen bei den Entgeltgruppen KR 9c, KR 9b, 9 und 6 von 2015 bis 2017.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie	2018-2020: Jährliche Einstellung von Auszubildenden Teilnahme an Ausbildungsmessen Bereitstellung von Praktikumsplätzen mit dem Ziel zur Ausbildungsgewinnung Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit Qualifizierungsmaßnahmen für Aufsteigerinnen Qualifizierungsmaßnahmen "Stellvertretende Führungskräfte"	Einstellung von männlichen Auszubildenden Paritätische Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen gem. § 8 NGG Paritätische Besetzung Teamleitung/stellvertretende Teamleitung Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
Landesbildungszentrum (LBZ) für Blinde Hannover		Leider war ein Abbau der männlichen Unterrepräsentanz auf Grund der Besonderheit im sozialen und pädagogischen Bereich nicht möglich.
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Braunschweig	nicht vereinbart	
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Hildesheim		Leider war ein Abbau der männlichen Unterrepräsentanz auf Grund der Besonderheit im sozialen und pädagogischen Bereich nicht möglich.
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Oldenburg	Besetzung einer Leitungsstelle der 2. Ebene mit einer Frau und Teilnahme einer männlichen Person an einem Verwaltungslehrgang	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Landesbildungszentrum (LBZ) für Hörgeschädigte Osnabrück	Für die Beschäftigtengruppe der Lehrkräfte: vor der Erstellung des Stundenplans dürfen schriftlich Wünsche eingereicht werden (Vereinbarkeit Familie und Beruf), auch Vollzeitbeschäftigten soll im begründeten Einzelfall ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht werden, der Vertretungsplan wird so gestaltet, dass eine sinnvolle Vertretung stattfindet und die Mehrbelastung gerecht verteilt wird, bei der Verteilung der Pausenaufsichten werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit in geringerem Umfang eingesetzt, für jede Klasse wird im Falle von Teilzeitbeschäftigung eine Co-Klassenlehrkraft benannt. Für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes im Internat: Nachtdienste sind entsprechend der Arbeitszeitumfänge nur in einer bestimmten Anzahl zu leisten, bei der Einteilung der Gruppendienste wird auf einen Ausgleich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten geachtet, Feriendienste werden ausschließlich von Vollzeitbeschäftigten geleistet.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Wissenschaft und Kultur		
Ostfalia Hochschule	Steigerung des Frauenanteils in technischen Fächern auf 17 % (18,2 %, WS 17/18), Halten des Frauenanteils in nicht-technischen Fächern bei über 50 % (59,4%, WS 17/18), Halten des Frauenanteils an Absolventinnen, der dem jeweiligen Studienanfängerinnenjahrgang entspricht, Steigerung des Frauenanteils von Professuren auf 21,5 % (21,4% (Stand 31.12.2017, inkl. VP), PP2: Interesse von 3 Fakultäten: vorgezogene Professur: S, V und Regelprofessur: H + S, Halten des Frauenanteils im höheren Dienst der WiMis bei ca. 50 % (54,40 %), Halten des Frauenanteils im gehobenen Dienst bei > 40 % (43,60 %), Besetzung einer Stelle für das Thema Personalentwicklung, Einrichtung und Ausbau Gender-/Diversity-Portal, In fakultätsübergreifenden Veranstaltungen soll allen Studierenden Grundwissen zu Gender/Diversity und Geschlechterforschung in ihrem Fachgebiet vermittelt werden, Gender-/Diversityaspekte fließen zunehmend in Weiterbildung von Lehrenden ein, Gender-/Diversity-Themen können gezielt in Projektarbeiten Studierender integriert werden, Konzepterstellung und Aufbau Web-Portal, Weiterführung des Workshops „Vielfalt im Team managen“, Erhöhung der Anzahl der Forschungsprojekte mit Genderbezug von zwei auf vier, Diskussion der Empfehlungen der WKN im erweiterten Präsidium, Impulse durch die neue MGM-Professur (Forschungsthemen geschlechterkritische Technikforschung; Stärkung Kooperation BZG), Gemeinsame Tagung zum Thema Gender, Technik und Mobilität mit dem BZG, Weiterverfolgen der Ziele einer familiengerechten Hochschule, Regelmäßige Zielüberprüfung, bedarfsgerechte Anpassung der Maßnahmen, Umfrage zur Arbeitszufriedenheit zur Erhebung von Stressfaktoren und Ressourcen, Durchführung und Auswertung der Umfrage in SUD und SZ, Weiterführung des QM-Systems als kontinuierlicher Prozess, Erstellung neuer Maßnahmenliste inkl. Priorisierung, Ergänzung und Überarbeitung einzelner Maßnahmen, Grundlegende Überarbeitung seit 2017 (noch im Prozess), Fortführung der bisherigen Beteiligungsstruktur, Erhalten des Personalbudgets und der Sachmittel (inkl. Finanzierung BZG), Kooperation zur Finanzierung des BZG wird fortgeführt	Steigerung des Frauenanteils an den Studierenden von 39,5 % auf 42 % wurde zu 41,2 % (WS 17/18) erreicht. Gremien: Frauenanteil in den Gremien 40 %: Senat: 7,7 %, Fakultätsräte: 35 % (gewählte Gremien), Erstellung Personalentwicklungskonzept, Abschlussarbeiten Studierender mit Genderaspekten werden auf den Webseiten des GLB veröffentlicht, Handlungsbedarf bei mangelndem Bezug der Wirtschaftswissenschaften zur Geschlechterforschung, Verstetigung der MGM-Professur (befristet verlängert), Ausbau Gender- und Diversitykompetenzen bei Führungskräften in den nächsten 5 Jahren (Workshops in Kooperation mit Personalmanagement), Struktur Gendercontrolling (Wirkungsanalysen der internen Zielvereinbarungen, systematische Überprüfung und Verbesserung des Berichtswesens).

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Verbundzentrale des Gemeinsamen Bibliotheksverbundes (VZG)	über alle betroffenen Entgeltgruppen Erhöhung oder mind. Halten des Frauenanteils	
Hochschule Emden/Leer	Die qualitativen und quantitativen Zielgrößen des aktuellen Gleichstellungsplanes sind bis 2021 ausgerichtet, so dass zum jetzigen Zeitpunkt nur bedingt bewertet werden kann, ob die Zielvorgaben erreicht werden. Die Zielformulierungen werden hochschulseitig durch eine breite Basis getragen. Sie wurden explizit im Senat und Erweitertem Präsidium besprochen und entwickelt. Federführend werden sie gemeinsam von der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle bearbeitet. Aufgrund der intensiven Zielverfolgung geht die Hochschule davon aus, dass die Ziele bestmöglich erreicht werden.	
Jade Hochschule	Entwicklung und Aufbau eines aktiven Recruitings von Bewerberinnen im Bereich Forschung und Lehre, Aufbau einer strategischen, geschlechtergerechten und in keiner sonstigen Weise diskriminierenden Personal- und Organisationsentwicklung, Durchführung von Aktivitäten wie z.B. Zukunftstag, Niedersachsen Technikum, Roberta – Lernen mit Robotern, Studentin auf Probe Handreichung für geschlechtergerechte Sprache.	Entwicklung und Einrichtung eines Dual Career Services (teilweise), Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen durch Überarbeitung der gültigen Dienstvereinbarungen, Bearbeitung des Themas "Entwicklung eines finanziellen Anreizsystems zur Gleichstellungsförderung"
TU Clausthal	Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungsstufen im nicht wissenschaftlicher Bereich, Erhöhung des Anteils von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von mindestens 25%, Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen von 27% auf 29%	Erhöhung des Frauenanteils besonders in höheren Entgeltgruppen, Erhöhung des Frauenanteils der Auszubildenden mindestens 20%, Erhöhung des Frauenanteils bei Juniorprofessuren von 30%, Erhöhung der Zahl der W2-/W3- bzw. C3-/C4-Professorinnen auf 8.
Universität Osnabrück	Bezieht sich auf den Zeitraum 2013-2017, für den Zeitraum ab 2018 (Gleichstellungszukunftskonzept für den wissenschaftlichen Dienst) kann wegen der laufenden Umsetzung noch keine Aussage getroffen werden; für die dezentralen Gleichstellungspläne (in den Fachbereichen für wissenschaftlichen Dienst und MTV erstellt) ist eine fristgerechte Auswertung nicht möglich, 3 Ziele konnten erreicht werden.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
TU Braunschweig	Aktive Beteiligung an der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur, Langfristige Erhöhung des Anteils von Frauen in ingenieur- und naturwiss. Studienfächern, Beantragung von Kompensationsmitteln durch Professorinnen aus Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Fall von überproportional starkem Engagement in Gremienarbeit, Senkung der Zahl der Ausnahmegenehmigungen gem. § 26 Abs. 2 Satz 5 NHG, Durchgängige Evaluation von Gender-Maßnahmen im Qualitäts- und Datenmanagement.	Anstieg des Frauenanteils im Senat von 7,7 % (Periode 2015 - 2017) auf 23,1 %.
Universität Hildesheim	Die Zielvorgaben von grds. 50 v.H. (Ausnahmen: Fachbereiche 1-3 60 v.H. und Fachbereich 4 40 v.H.) sind nur für wissenschaftliche Mitarbeitende MTV-Personal erfüllt, nicht im Bereich von Professuren und Lehrkräften für besondere Aufgaben	
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover	ja	
Landesbibliothek Oldenburg		nein
Universitätsmedizin Göttingen	Positive Entwicklung: Die UMG nimmt erfolgreich am Professorinnenprogramm III teil. Die UMG erhielt in 2018 erneut das Zertifikat "audit berufundfamilie". Die Zahl der befristet Beschäftigten in der Pflege ist deutlich zurückgegangen, bei konstanten Beschäftigungszahlen seit 2016. Weiterer Handlungsbedarf: Frauen- und Geschlechterforschung stärker umsetzen (in Lehre und Forschung). Die Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft muss weiter verbessert werden, Möglichkeit zur Rotation in Teilzeit (Facharztausbildung). Gender Pay Gap in der W-Besoldung wird als Projekt vom MWK aufgenommen. Frauenanteil in der HS-Lehrergruppe im Fakultätsrat beträgt 14 % - der Frauenanteil in den Kommissionen und der Sprecherinnen muss erhöht werden. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle in der Pflege (und anderen Bereichen) weiter angehen. Einsatz für mehr Kinderbetreuungsplätze. Die UMG hat ein strukturiertes Verfahren zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Berufungsverfahren entwickelt.	
Staatstheater Braunschweig	Wegen der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans liegen keine aktuellen Evaluationsergebnisse vor. Die Evaluation ist für die nächste Spielzeit geplant.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Hochschule Osnabrück	Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Hochschulkultur, Erhöhung des Professorinnenanteils, Aufbau einer übergreifenden Personalentwicklung (wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Bereich), Einrichtung und positive Evaluierung von Qualifizierungsstellen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Steigerung des Frauenanteils in den Gremien (zentral und dezentral), Strukturelle Verankerung von Familienfreundlichkeit unter Genderaspekten ist erfolgt, Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre, Erfolgreicher Aufbau eines Gender-Controllings, Erfolgreicher Aufbau von dezentralen Gleichstellungsstrukturen.	Steigerung des Bewerberinnenanteils auf Professuren, Steigerung des Frauenanteils im Präsidium.
Medizinische Hochschule Hannover	Thematisierung von Gender und Familienkompetenz, Weiterbildungsmaßnahmen werden für Eltern und Pflegende zum Thema Rente durchgeführt, Umsetzung der Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Selbstverpflichtung zu Gleichstellung und gender gerechter Sprache und 40%-Frauenquote in Gremien (weitgehend erreicht), Motivation von Frauen für Führungspositionen und Gremienarbeit (teilweise erreicht), Angleichung der Zahl der unbefristeten Stellenbesetzungen von Frauen und Männern, Planung von Projekten zu geschlechtergerechter Medizin (teilweise), Qualitätsmanagement und Genderbudgeting (teilweise), Zielzahlen für Oberärztinnen, Leitende Oberärztinnen, Habilitationen von Frauen, APL-Professorinnen, W2-Professorinnen und W3-Professorinnen aus Gleichstellungsplan 2017-2010.
Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel	ja	
Leibniz Universität Hannover	Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den MINT-Fächern auf 15 v.H., familienfreundliche Hochschule	Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen auf 30 v.H. (fast erreicht), Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen (überwiegend erreicht).

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Universität Vechta	Nicht alle gesetzten Gleichstellungsziele konnten in der letzten Laufzeit erreicht werden (z.B. Anteil Professorinnen W3, Anteil weiblicher Promovierender, Anteil männlicher Studierender). Viele Ziele konnten jedoch auch realisiert werden. Die Ziele zur Erreichung einer Geschlechtergerechtigkeit wurden auf allen Ebenen nochmals überprüft, neue Ziele in dem aktuellen Plan in einem partizipativen Prozess aus den aktuellen Daten und Situationen abgeleitet und mit ersten Maßnahmen zur Zielerreichung unterfüttert. Hier stehen u.a. die Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, Erweiterung um weitere Geschlechter und Beachtung intersektionaler Dimension (gelebte Vielfalt) und die Förderung von Durchlässigkeit im Fokus.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Hochschule Hannover		Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren, den wiss. Mitarbeitenden und im Technischen Dienst im Gleichstellungsplan 2015-2017
Georg-August-Universität Göttingen		Die Universität Göttingen hat im wissenschaftlichen Bereich Zielquoten, die in der Zielvereinbarung mit dem Land vereinbart ist. Für den Zeitraum der Zielvereinbarung 2014-2018 hat die Universität Göttingen den Zielwert knapp verfehlt: Im Zeitraum 2013 bis 2018 ist der Professorinnenanteil an der Universität Göttingen um 2,38 Prozentpunkte gestiegen. Im Sinne der Zielvereinbarung 2014-2018 wäre ein Anstieg um 2,5 Prozentpunkte erforderlich.
Stiftung Universität Leuphana Lüneburg	keine Angaben	
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	Der aktuelle Gleichstellungsplan endet im Dezember 2019, so dass die Evaluation erst 2020 erfolgen wird. Zum derzeitigen Zeitpunkt kann zur Erreichung der darin enthaltenen qualitativen und quantitativen Zielen leider noch keine Auskunft gegeben werden.	
Staatstheater Oldenburg	Wegen der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans liegen keine aktuellen Evaluationsergebnisse vor. Die Evaluation ist für die nächste Spielzeit geplant.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Kultusministerium		
Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB)	A 15, A 11, A 9+Z, E 9 Fg. 3, E 8.	A 12, E 6, E 3
Studienseminare	dienstrechtliche Befugnisse beim Kultusministerium: 01.01.2018 - 31.12.2020	
Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ)	Im Bereich der B-Besoldung wird es bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes eine Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen in Führungspositionen abzubauen, da die Stelle vakant ist. Der vakante Dienstposten der B-Besoldung ist mit einer Frau besetzt worden. In den Bereichen A15, A14, A13, A11, und A10 kann ein vollständiger Abbau der Unterrepräsentanz der Männer in den nächsten drei Jahren nicht erwartet werden. Das Ziel ist, sich einer Gleichstellung der Männer anzunähern und die Unterrepräsentanz der Männer soweit abzubauen, dass sie in dieser Laufbahngruppe bis zum 31.12.2018 zu 45% vertreten sind. Zielerreichung im Bereich A 14 mit einem Männeranteil von ca. 50 %. Lediglich in der Entgeltgruppe E15 kann das Ziel, die Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Bereichen abzubauen, bis zum 31.12.2018 erreicht werden. Derzeit sind zwei Stellen der Entgeltgruppe E 15 mit Frauen besetzt.	In den Bereichen A 15, A 13, A 11 und A 10 ist dieses Ziel nicht erreicht worden.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung		
Mess- und Eichwesen Niedersachsen	Anteil erhöhen 2. Ebene	Anteil erhöhen 3. Ebene - kein Abgang
Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie	Anm. Die Zielformulierungen beziehen sich auf den Gleichstellungsplan 2015 bis 2017; angegebene Prozentzahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente! Zielerreichung bzw. -verfehlung bis Stichtag 30.06.2017! A13h/E13: Die bestehende Gleichstellung wird gehalten; A10/E10: Die bestehende Gleichstellung wird gehalten; A9g/E9g: Das Beschäftigungsvolumen der Frauen wird auf 26% erhöht; E6: Das Beschäftigungsvolumen der Männer wird auf 25% erhöht.	A15/E15: Die frei werdende Referatsleitung wird mit einer Frau besetzt; A14/E14: Das Beschäftigungsvolumen der Frauen wird auf 24% erhöht; A13g/E13: Die Beschäftigungsvolumen nehmen eine 50%-50%-Verteilung an; A12/E12: Das Beschäftigungsvolumen der Frauen wird auf 26% erhöht; A11/E11: Das Beschäftigungsvolumen der Frauen erreicht 43%; E9: Das Beschäftigungsvolumen der Frauen wird auf 37% erhöht; E7: Die Beschäftigungsvolumen beider Geschlechter verbleiben in der Ausgangssituation; E4: Die Beschäftigungsvolumen nehmen eine 50%-50%-Verteilung an; E5m: Das Beschäftigungsvolumen der Männer wird auf 32% erhöht; E3: Die eingangs erreichte Gleichstellung wird aufrecht erhalten.
Nds. Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr	Frauenanteil bis 31.12.2020 in - A 14 : 38% - A 13/A 13 "Z": 22% - A 12: 19% - E 14: 29% - E 13/E13Ü: 22% - E 12: 11% (Stand: 30.06.2019)	Frauenanteil bis 31.12.2020 in - E 15: 1/3 - 2/3 - E 11: 24% (Stand: 30.06.2019)

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Materialprüfanstalt Braunschweig	Fortbildung ja, erzielt zunehmend die gewünschte Wirkung; Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitbeschäftigung Ja, wird vielfach genutzt von allen Geschlechtern Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitszeitgestaltung Ja, die vorhandenen Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeiten werden von allen Geschlechtern genutzt.	Abbau Unterrepräsentanz Nein, fehlende qualifizierte Bewerber*innen Beförderungen des unterrepräsentierten Geschlechts teils/teils: aufgrund der gezielten Förderung von Nachwuchskräften Verringerung
Materialprüfanstalt für das Bauwesen und Produktionstechnik		Berücksichtigung bei Wiederbesetzung von Führungspositionen: wegen Fluktuation/Wettbewerb in MINT-Berufen noch nicht erreicht

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz		
Nds. Landesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit	Bekanntmachung über Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen, Fortbildung und Arbeitszeit	Schulung der IL, IAL u.FBL/DL über Telearbeit und Befreiung von der Anwesenheitspflicht; Durchführung einer Befragung nach Wünschen der Beschäftigten zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig	Ja	
Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser	Erhöhung Anteil des in den jew. Gruppen unterrepräsentierten Geschlechts, allerdings nur wenn die Bewerberlage dies auch ermöglicht; Ausbau Sozialkompetenzen; Vereinbarkeit Familie und Beruf durch Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Homeoffice, Möglichkeit	Fortbildungen zur Genderkompetenz Umsetzung Einarbeitungskonzept nach Rückkehr aus längerer Beurlaubung
Amt für regionale Landesentwicklung Lüneburg	Ziele erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: E 15, A 14 (tlw.), E 11, A 9	Ziele wurden nicht erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: E 8, E 6
Amt für regionale Landesentwicklung Weser-Ems	Unterrepräsentanzen sind in allen Gehalts- und Besoldungsstufen vorhanden. Männer sind in den Stufen A 15, E 9 (LG2, 1.EA,) E 8, E 7, E6 unterrepräsentiert. Unterrepräsentanzen sind im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan teilweise abgebaut worden. Maßnahmen: Bei gleicher Leistung in Auswahlverfahren wird das unterrepräsentierte Geschlecht ausgewählt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit, Telearbeit, ...). Einarbeitungskonzept nach Rückkehr aus längerer Beurlaubung. Führungsfunktion auch in Teilzeit möglich. Fortbildungen werden als Inhouse-Veranstaltungen angeboten.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Servicezentrum Landentwicklung und Agrarförderung	Ziele wurden erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: B 2, E 15, E 11, E 8, E 6, E 5	Ziele wurden nicht erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: E 12 , E 10, E 9, E 9 kl., E 7
Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt		Ziele wurden nicht erreicht bei den Besoldungsgruppen: B 3, A 16, A 15

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Justizministerium		
Oberlandesgerichtsbezirk Braunschweig	Vereinbarkeit von Familie und Beruf: a) Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere Vertrauensarbeitszeit, b) Heimarbeit, c) Mobile Arbeit, d) Kinderbetreuung, e) Beurlaubungsmöglichkeiten, f) Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auch während der Beurlaubung.	Abbau diverser Unterrepräsentanzen
Oberlandesgerichtsbezirk Celle	Erhöhung des Anteils weiblicher Auszubildender zum Beruf des Gerichtsvollziehers, weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle; kürzlich wurde dem OLG das Familiensiegel (FaMi-Siegel) verliehen.	Tarifpersonal bei den Gerichten (Serviceeinheiten, Schreibkräfte) ist überwiegend weiblich. Männer sind klar unterrepräsentiert. Änderungen dieser Situation sind schwer möglich, da die Bewerber für freiwerdende Beschäftigungsmöglichkeiten im Tarifbereich fast ausschließlich weiblich sind. Abnahme des Anteils von Frauen im Justizwachtmeisterdienst.
Oberlandesgerichtsbezirk Oldenburg	Verringerung diverser Unterrepräsentanzen; Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit u.a. durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit in Form von Funktionszeiten, Vertrauensarbeitszeit und Heimarbeit, Schaffung einer Großtagespflegestelle, die Ende 2014 bei dem Amtsgericht Osnabrück eingerichtet wurde.	
Bezirk d. Generalstaatsanwaltschaft Braunschweig	Um die in den Gleichstellungsplänen niedergelegten Ziele zu erreichen wird bei Neueinstellungen darauf geachtet, einen möglichst ausgeglichenen Geschlechteranteil zu erreichen. Dies hat jedoch seine Grenzen in der Bewerberlage der jeweiligen Dienste. Im Bereich der mittleren Beschäftigungsebene sowie im Bereich des früheren gehobenen Justizdienstes überwiegt der Anteil der Bewerbungen von Frauen. Im Justizwachtmeisterdienst liegen vermehrt Bewerbungen von Männern vor. Die Gründe hierfür dürften im Anforderungsprofil für diese Berufsgruppe liegen, das nicht ohne weiteres verändert werden kann.	
Bezirk d. Generalstaatsanwaltschaft Celle	Durch familienfreundliche Personalpolitik konnten Unterrepräsentanzen verringert aber nicht vollständig beseitigt werden.	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Bezirk d. Generalstaatsanwaltschaft Oldenburg		Die Geschlechterverteilung wird insgesamt durch den Einstellungsprozess gesteuert. Noch immer liegen zu wenige Bewerbungen geeigneter Bewerberinnen oder Bewerber des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts vor.
Oberverwaltungsgericht und Verwaltungsgerichte	Seit dem Stichtag 30.06.2015 ist es gelungen, die zu diesem Zeitpunkt noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in acht Besoldungs-/Entgeltgruppen (A 13, A 12, A 11, A 9 Z, A 9, A 6 WMD, A 5 WMD, EG 4) auf aktuell vier (A 9 Z, A 6 WMD, EG 4, EG 3) zurückzuführen. Besonders erfreulich ist dabei der Abbau der Unterrepräsentanz in den höheren Besoldungsgruppen A 11 bis A 13.	Bei den Männern bestehen insbesondere bei den dem Bereich der mittleren Beschäftigungsebene zugeordneten Besoldungs- und Entgeltgruppen deutliche Unterrepräsentanzen. Diese sind strukturell bedingt; bei einer anhaltend unzureichenden männlichen Bewerberlage kann ihnen auch nur schwer entgegengewirkt werden, so dass hier kurzfristige Erfolge nicht zu erwarten sind.
Landessozialgericht Niedersachsen- Bremen und Sozialgerichte	Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen im Wachtmeisterdienst und von Männern im ehem. gehobenen Dienst.	
Finanzgericht	Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 11 konnte durch eine Beförderung im Jahr 2019 verringert werden.	In der Entgeltgruppe 8 hat sich in Folge einer Einstellung und einer Höhergruppierung im Jahr 2019 eine Unterrepräsentanz von Männern ergeben. Das Ziel, die Stellen mit Frauen und Männern gleichmäßig zu besetzen, konnte nicht gehalten werden.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Justizvollzugsanstalt Bremervörde	Diverse Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Justizvollzugsanstalt Celle	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Quote bei Neueinstellungen und Quote bei Beförderungen LG 1, 2
Justizvollzugsanstalt Hannover	Frauenquote insgesamt; Frauen in Führungspositionen; Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Jugendarrestanstalt Hameln	BesGr. : A 9 LG 2, 1, A 9 / A 9 Z LG 1, 2, A 8, a 7, EG 6 unbefristet	UR Frauen in Bes.Gr.: A 12, A 11, A 10
Justizvollzugsanstalt Lingen	Ziele erreicht	
Justizvollzugsanstalt Meppen	Unterrepräsentanzen BesGr.: A 11, A 10, A 9Z, A 9, Betr.Insp.	Unterrepräsentanzen BesGr.: A 12, A 9 LG 2, 1. und LG 1, 2, A 8 und A 7
Justizvollzugsanstalt Oldenburg	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, schnelle Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung für Bedienstete	
Justizvollzugsanstalt Rosdorf	Ziele erreicht	
Justizvollzugsanstalt Sehnde	Ziele erreicht	
Justizvollzugsanstalt Uelzen	Einstellung Frauen in LG 1, 2.; Frauen in Führungspositionen, weiterer Ausbau der Frauenquoten LG 1, 2.; Kontakthalteprogramm bei Elternzeit	Einstellung Männer in LG 2, 1.
Justizvollzugsanstalt Vechta	BesGr.: A 13, A 11, E 7, E 6 und E 5	BesGr.: A 12, A 10, A 9 / A 9Z, A 8
Justizvollzugsanstalt für Frauen Vechta	BesGr.: A 12, A 11, A 10, A 9Z, A 8, A 7, E 4-6	BesGr.: A 9

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Justizvollzugsanstalt Wolfenbüttel	flexible Arbeitszeitmodelle	Beförderungsmöglichkeiten (A 8, A 9). Im Männervollzug kann - um den Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können - der Anteil der Frauen max. 25-30% im Allgemeinen Justizvollzugsdienst betragen.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele (bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz		
Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz (NLWKN)	ja	
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Braunschweig	A 10, A 12, A 14, E 7, E 9 Im Beamtenbereich wurden die im Gleichstellungsplan 2015—2017 festgelegten Zielwerte zur Reduzierung einer Unterrepräsentanz bei Frauen in den Besoldungsgruppen A 10 und A 12 NBesG erreicht. Bei der Besoldungsgruppe A 14 NBesG gab es einen Wechsel der Unterrepräsentanz von den Frauen zu Männern und bei Besoldungsgruppe A 11 NBesG verschlechterte sich die Unterrepräsentanz von Frauen dadurch, dass Beförderungen nach Besoldungsgruppe A12 NBesG ausgesprochen wurden, wodurch das gesteckte Ziel nicht erreicht werden konnte. In den anderen Besoldungsgruppen haben sich keine Veränderungen ergeben Im Tarifbereich wurde die im Gleichstellungsplan 2015 -2017 festgestellte Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe 13 TV-L um 13 % reduziert. Der Zielwert wurde hier zur Hälfte erreicht. Bei den Entgeltgruppen E 7 bis E 9 und E 10 TV-L hat sich jedoch eine neue Unterrepräsentanz von Männern ergeben. Bei den Entgeltgruppen E 8 und E 10 TV-L wurde im Gleichstellungsplan 2015 — 2017 keine Unterrepräsentanz festgestellt und sollte erhalten bleiben. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Für die Entgeltgruppen E 7 und E 9 TV-L ist anzumerken, dass es dafür bisher keinen Zielwert gab.	A 11, E 13, E 10, E 8
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Hannover	ja Unterrepräsentanz von Frauen BesGr. A14 / Ausgleich BesGr. A 10/ unter 20% Entgeltgruppe 7 / unter 30% Unterrepräsentanz von Männern: BesGr. A9 LG2 / Ausgleich	

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Hildesheim	A 13, A 12, E 13, E 12	A 10, E 9
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Lüneburg	A 13-A 16, A 10, Paritätische Besetzung der Beobachterinnen und Beobachter bei Auswahlverfahren	A 13/A 13Z, E 10, E 5, E 6, E 8
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt (GAA) Oldenburg	A 14, A 10 und weitere personelle wie organisatorische Maßnahmen	A 13/A 13Z

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

Landesbehörden nach Ressortzuständigkeit	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung		
Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig (nur Kapitel 1691)	Beantwortung erfolgt durch das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Siehe oben	
Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser (nur Kapitel 1691)		
Amt für regionale Landesentwicklung Lüneburg (nur Kapitel 1691)		
Amt für regionale Landesentwicklung Weser-Ems (nur Kapitel 1691)		

* Erläuterungen des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport zu den in der Tabelle genannten Zielen:

In der Tabelle werden die übergeordneten Ziele und Maßnahmen dargestellt.

Weiter wird darauf hingewiesen, dass die aktuell gültigen Gleichstellungspläne für den Zeitraum 2018 bis 2020 erst nach Ablauf des Geltungszeitraumes vollumfänglich evaluiert werden. Die darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit werden derzeit noch umgesetzt. Bezüglich des zu erwartenden Zielerreichungsgrades lassen sich demnach zurzeit noch keine validen Aussagen treffen.

** Erläuterungen der Polizei zu den in der Tabelle genannten Maßnahmen und Zielen:

Die Evaluierung der Gleichstellungspläne für den Zeitraum 2015 bis 2017 hat für die Polizei Niedersachsen fortbestehenden Handlungsbedarf erkennen lassen. Dabei kommt den Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen bei der Realisierung der Ziele der Gleichstellungspläne eine besondere Verantwortung zu.

Das Personalreferat der Polizei im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport hat die Evaluationsergebnisse mit den zuständigen Dezernatsleitungen Personal der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen kritisch erörtert und auf weitere Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen hingewirkt. Zudem wurde aus den individuellen Vorlagen der Gleichstellungspläne unter Einbeziehung der Dezernatsleitungen Personal eine übergreifend einheitliche und verbindlich anzuwendende Fassung für den Geschäftsbereich erstellt. Es wurden personelle, organisatorische sowie fortbildende Maßnahmen realisiert und weiterentwickelt.

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung (Drs. 18/4222):

Was unternimmt die Landesregierung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung?

Frage 7 Erreichung der im Gleichstellungsplan gesetzten Ziele

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Staatskanzlei	Im ehem. höheren Dienst konnte in fast allen Bereichen der Anteil an Frauen gesteigert werden. Die Staatskanzlei hat ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Dessen Umsetzung wird durch die Dienststelle kontinuierlich begleitet. Im Vorfeld der Regelbeurteilungsrunde 2017 wurde eine Inhouse-Fortbildung zum Thema „Geschlechterfairness in der Beurteilung“ durchgeführt. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen werden in größtmöglichem Umfang umgesetzt. Home-office ist als zukunftsfähige Arbeitsform etabliert. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird in größtmöglichem Umfang entsprochen. Es erfolgte die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung verschiedenster Handlungsfelder aus dem audit „berufundfamilie“, z. B. die Optimierung der Arbeitsorganisation in den Plenarwochen sowie die Entwicklung und Verschriftlichung eines "Führungsverständnisses" zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie u. a.	In der Gruppe 1 (des Gleichstellungsplans = ehemaliger einfacher und mittlerer Dienst) konnten nicht alle Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern abgebaut werden. Hierbei handelt es sich allerdings eher um strukturell bedingte Unterrepräsentanzen (keine Frau im Botendienst, kein Mann in den Vorzimmern). In der Gruppe 2 konnte im ehem. gehobenen Dienst die Unterrepräsentanz von Männern nur in zwei Bereichen abgebaut werden.
Ministerium für Inneres und Sport (MI)*	Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts um mindestens eine Vollzeiteinheit wurde im Bereich der Besoldungsgruppen weitgehend und der Entgeltgruppen teilweise erreicht. Steigerung des Anteils der Frauen im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Steigerung des Anteils der Frauen im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, bis zur Besoldungsgruppe A 16. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Beschäftigte mit Kindern (GTPS und Familienparkplätze). Erhöhung des Angebots an Teilzeitfortbildungen (VI und VII in Teilzeit). Regelmäßige Schulung der Führungskräfte (Führungskräftezirkel, Führungskräftepraxis) MI - Abt. 5 (Verfassungsschutz) Die Verfassungsschutzabteilung strebt in allen Laufbahn- und Entgeltgruppen eine geschlechterparitätische Besetzung der Dienstposten und Arbeitsplätze an. Der Abbau von Unterrepräsentanzen wird dadurch erschwert, dass im Bereich der Abteilung 5 der Anteil der Bewerbungen von Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten hoch und in dieser Berufsgruppe der Frauenanteil nach wie vor relativ gering ist.	Steigerung der Unterrepräsentanz von Frauen ab der Besoldungsgruppe B 2
*In der Tabelle wurden die übergeordneten Ziele und Maßnahmen dargestellt. Weiter wird darauf hingewiesen, dass die aktuell gültigen Gleichstellungspläne für den Zeitraum 2018 bis 2020 erst nach Ablauf des Geltungszeitraumes vollumfänglich evaluiert werden. Die darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit werden derzeit noch umgesetzt. Bezüglich des zu erwartenden Zielerreichungsgrades lassen sich demnach zurzeit noch keine validen Aussagen treffen.		

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Finanzministerium	B 6 → 50 v. H. Frauenanteil A 15 - A 13 Einstiegsamt → 30 v. H. Frauenanteil A 13 → 43 v. H. Frauenanteil A 10 → 38 v. H. Männeranteil EG 4 → 30 v. H. Frauenanteil	B 3 → 40 v. H. Frauenanteil B 2 → 50 v. H. Frauenanteil A 9Z - A 8 → 33 v. H. Männeranteil EG 14 - EG 1 (ohne EG 4) → 30 v. H. Männeranteil
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	Zielerreichung bei den Besoldungsgruppen: B 3, A 16, A 14, ausdrückliche Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenausschreibungen, grundsätzliche Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung auf allen Dienstposten und Arbeitsplätzen, auch in Führungspositionen, Qualifizierung von Beschäftigten für den beruflichen Aufstieg sowie Unterstützung bei der Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch u. a. Ausweitung des Angebots von Telearbeit und Mobile Working und ein demographiebewusstes Personalmanagement.	B 6, B 4, B 2, A 15
Ministerium für Wissenschaft und Kultur	Wegen der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans liegen keine aktuellen Evaluationsergebnisse vor. Eine Evaluierung ist erst Anfang 2021 geplant.	
Kultusministerium	B 6 weiblich A 15 männlich A 14 männlich	A 13 männlich A 12 männlich A 11 männlich E 11 männlich E 6 männlich

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	Erhöhung des Frauenanteils bei B 2 auf mind. 36,84 %; Erhöhung des Frauenanteils bei A 16 auf mind. 48 %; Erhöhung des Frauenanteils bei A 13 (Z) auf mind. 42,62 %; Erhöhung des Männeranteils bei A 16 AT auf mind. 25 % (derzeit 40,00 %); Erhöhung des Männeranteils bei E 5 auf mind. 25 % (derzeit 52,59 %); Paritätische Besetzung der beiden Ausbildungsplätze zur/zum Verwaltungsfachangestellten im Jahr 2018; Paritätische Besetzung der beiden Anwärterplätze zum/zur Regierungssekretär/-in 2019; In Stellenausschreibungen wird auf unterrepräsentiertes Geschlecht sowie Teilzeiteignung aufmerksam gemacht; Teilzeitbeschäftigung steht Laufbahnqualifizierung nicht entgegen, beim Qualifizierungsplan werden die jeweiligen individuellen Lebensumstände berücksichtigt; Mehrkosten für die Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen werden erstattet; im zentralen Fortbildungsprogramm des MW wird auf eine möglichst paritätische Auswahl der Teilnehmenden geachtet; Möglichkeit der Teilnahme am Horizonte-Programm für Frauen wird eröffnet; Erneute Re-Zertifizierung im Rahmen des audit berufundfamilie; flexible Arbeitszeitregelungen; deutliche Erhöhung der Tlearbeitsplätze und des mobilen Arbeitens.	Erhöhung des Frauenanteils bei B 6 auf 50 %; Erhöhung des Frauenanteils bei B 3 AT auf 50 % (derzeit nur eine Person mit B 3 AT beschäftigt, daher immer Unterrepräsentanz eines Geschlechtes); Erhöhung des Frauenanteils bei E 15 (ü) auf mind. 42,62 % (derzeit erhöht bei 31,87 %); Erhöhung des Frauenanteils bei E 14 auf mind. 53,85 % (derzeit Frauenanteil von 49,17 %); Erhöhung des Männeranteils bei E 10 auf mind. 14,29 %; Erhöhung des Männeranteils bei E 6 ü auf mind. 14,29 %; Erhöhung des Frauenanteils im Geschäftsbereich des MW bei A 16 auf 25 %.
	Anm.: Die Zielformulierungen beziehen sich auf den Gleichstellungsplan 2015 bis 2017; angegebene Prozentzahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente!	

**Frage 7: Erreichen die Ministerien und Landesbehörden mit Gleichstellungsplänen ihre selbst gesetzten Ziele
(bitte einzeln für jedes Ministerium / jede Landesbehörde mit erreichten/nichterreichten Zielen auflisten)?**

	(ja) erreichte Ziele	(nein) nichterreichte Ziele
Nds. Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	Ziele wurden erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: B 3, B 3 at, B 2, A 16, A 16 at, E 13, A 12, A 11, E 10, A 9, A 7, E 6, E 5, E 4, E 3	Ziele wurden nicht erreicht bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen: B 6, E 15, E 14, A 13, E 12, E 11, A 10
Justizministerium	i.d.R. ja Durch Einzelmaßnahmen (u.a. flexible Arbeitszeiten, Fortbildungsmöglichkeiten, Mentoring) wurde die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erleichtert.	Bei der Besetzung von Stellen wird – bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber – auf die Verringerung der Unterrepräsentanz hingewirkt. Eine praktische Umsetzung ist jedoch nicht immer möglich. Im Bereich des Schreibdienstes und der Vorzimmerkräfte sind Besetzungen von freien Stellen mit männlichen Bewerbern eher nicht möglich, da dieser Beruf hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird.
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	B 9, B 3, E 15, Neuaufgabe des PE-Konzepts, Anpassung Führungsleitlinien, Erhöhung Telearbeitsplätze, Einrichtung "mobiles Arbeiten", Gremienbesetzung	B 2, A 16, A 15, A 13 (gD), E 4
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	Das Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB) verfügt aktuell über keinen Gleichstellungsplan, da der Stichtag der letzten Erstellung vor Gründung des Hauses lag. Gleichwohl verfolgt das MB die bereits zu Zeiten der Zugehörigkeit weiter Teile des Hauses zur Staatskanzlei aufgestellten gleichstellungspolitischen Ziele. Die Erstellung eines eigenen Gleichstellungsplans zum nächsten Stichtag ist vorgesehen.	