

U n t e r r i c h t u n g

durch die Landesregierung

Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG (Berichtszeitraum: 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003)

Vorwort

Vor vier Jahren hat die Landesregierung den ersten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes von Rheinland-Pfalz dem Landtag vorgelegt.

Der nun vorliegende zweite Bericht schreibt die Ergebnisse dieses ersten Berichtes fort. Er ist eine Bestandsaufnahme über die in dem Berichtszeitraum 2001 bis 2003 erreichten Erfolge und Entwicklungen in der rheinland-pfälzischen Frauenförderpolitik.

Der vorliegende Bericht beschreitet aber auch mit der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz einen neuen, bundesweit einmaligen Weg, um die Wirkungsweise des Landesgleichstellungsgesetzes und seiner Instrumentarien zu ermitteln.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung der Auswirkungen der Verwaltungsreform auf die Gleichstellungspolitik des Landes.

Wie bereits der vorherige zeigt auch der vorliegende Bericht positive Entwicklungen, aber auch Defizite auf. Als eines der wichtigsten Ergebnisse kann festgehalten werden, dass Frauen im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz gut vertreten sind. Auf die Gesamtheit der Beschäftigten bezogen existiert erfreulicherweise im gehobenen und mittleren Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr.

Zu den defizitären Bereichen gehört für mich immer noch die Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen. Frauen sind in den oberen Hierarchieebenen immer noch zu selten anzutreffen. Auf diesen Bereich müssen wir unser Augenmerk richten, denn es fehlt den Frauen nicht an Qualifikation. Notwendig ist es, geeignete Frauen durch gezielte Modellprojekte zu unterstützen und auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten, wie zum Beispiel durch das Mentoringmodell „MiLan“, das vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit initiiert worden ist. Wichtig ist es aber auch, die Rahmenbedingungen bei den Funktionsstellen selbst zu verbessern; hierfür steht das Projekt „Führen in Teilzeit“. Ein Trendvergleich zeigt, dass es auch im Schulbereich hinsichtlich des Frauenanteils in Funktionsstellen deutliche Fortschritte gibt.

Gerade in Zeiten enger öffentlicher Haushalte muss Frauenförderung im öffentlichen Dienst eng mit der Personalentwicklung in den Dienststellen verknüpft werden. Strukturelle Frauenförderung setzt bei der Entwicklung einer neuen Führungskultur an. Insofern ist Frauenförderung ein „integraler Bestandteil“ der modernen Verwaltung.

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 27. Januar 2004 übersandt.
Federführend ist die Ministerin für Bildung, Frauen und Jugend.

Dieser Bericht beinhaltet die Thematik „Frauen in Führungspositionen“ – siehe Beschluss des Landtags vom 12. November 1998 zu Drucksache 13/3686 –.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass ein Prozess in Gang gesetzt wurde, der dazu geeignet ist, die Benachteiligung der Frauen in der öffentlichen Verwaltung abzubauen. Dafür stehen das Landesgleichstellungsgesetz, frauenfördernde Maßnahmen, die Modellprojekte der Ressorts, aber auch der Gedanke des Gender Mainstreaming. Durch Gender Mainstreaming erwarte ich einen neuen „Kick“ in der Frauenpolitik. Wenn es nicht eine „Worthülse“ sein soll, müssen wir chancengleich planen und gestalten, müssen wir alle Personalmaßnahmen unter den Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter stellen.

Ich bin zuversichtlich, dass in der rheinland-pfälzischen Verwaltung zunehmend die Bereitschaft wächst, die Ressourcen von Frauen auf allen Hierarchieebenen zu nutzen. Der Weg mag zwar noch weit und steinig sein, aber wir sind schon ein gutes Stück vorangekommen.

Doris Ahnen
Staatsministerin

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Einleitung	6
II. Konsequenzen aus dem ersten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes	7
III. Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung	8
IV. Gender Mainstreaming	11
V. Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse	12
1. Der Personalbestand des Landesdienstes	12
2. Bewerbungen und Einstellungen	13
3. Frauen in Führungspositionen	13
4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Laufbahnaufstiegen	13
5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen	13
6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung	13
7. Frauen in Ausbildung	13
8. Frauen in Fortbildung	13
9. Frauen in Gremien	13
10. Die Gleichstellungsbeauftragten	14
11. Juristische Personen des öffentlichen Rechts	14
12. Zusammenfassung	14
VI. Erläuterung zur Datenerhebung und -präsentation	14
VII. Die Beschäftigungssituation von Frauen	15
1. Personalbestand – Frauenanteil 2001 und 2003 im Vergleich	15
1.1 Weibliche Beschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten	15
1.1.1 Gesamter Landesdienst	15
1.1.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	16
1.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen	18
1.2.1 Gesamter Landesdienst	18
1.2.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	18
1.3 Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen	20
1.3.1 Gesamter Landesdienst	20
1.3.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	23
1.4 Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen	24
1.4.1 Gesamter Landesdienst	24
1.4.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	25
2. Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen	27
2.1 Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahngruppen sowie nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen	27
2.1.1 Gesamter Landesdienst	27
2.1.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	29
3. Frauenanteile nach Laufbahngruppen	31
3.1 Gesamter Landesdienst	31
3.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche	32
3.2.1 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei	32

	Seite
3.2.2	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich Ministeriums des Innern und für Sport (ISM) . 32
3.2.3	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen (FM) 33
3.2.4	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Justizministeriums ohne Strafvollzug (JM ohne Strafvollzug) 34
3.2.5	Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des Justizministeriums – Strafvollzug (JM-Strafvollzug) 34
3.2.6	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) 35
3.2.7	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) 36
3.2.8	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ) 36
3.2.9	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur (MWWFK) 38
3.2.10	Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt und Forsten (MUF) 39
3.2.11	Frauenanteile in den Führungspositionen bei der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LVRP) 39
3.2.12	Frauenanteile in den Führungspositionen beim Rechnungshof 40
4.	Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Laufbahnaufstiegen . . 40
5.	Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen – gesamter Landesdienst – 43
6.	Frauen in Teilzeitbeschäftigungen 44
6.1	Teilzeitbeschäftigung insgesamt – gesamter Landesdienst – 44
6.2	Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen 45
VIII.	Frauen in Aus- und Fortbildung 46
1.	Frauen in der Ausbildung 46
1.1	Gesamter Landesdienst. 46
1.2	Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche 47
2.	Fortbildungsteilnahme von Frauen 49
2.1	Gesamter Landesdienst. 49
IX.	Frauen in Gremien 51
X.	Frauenförderpläne sowie frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts 53
1.	Frauenförderpläne 53
2.	Frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts. 54
2.1	Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der Staatskanzlei 54
2.2	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des ISM. 55
2.3	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des FM 56
2.4	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des JM 58
2.5	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MASFG 58
2.6	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MWVLW 59
2.7	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MBFJ 60
2.8	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MWWFK. 62
2.9	Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MUF 62
2.10	Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der LVRP 64
2.11	Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich des Rechnungshofs 64

XI.	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd (SGD), Landesuntersuchungsamt (LUA)	64
1.	Beschäftigungsstruktur	68
2.	Führungspositionen	69
3.	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit	70
XII.	Zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten	71
1.	Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen	72
1.1	Zur Person der Gleichstellungsbeauftragten	72
1.2	Zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Verwaltungsgröße	72
2.	Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG	73
2.1	Zur Person der Gleichstellungsbeauftragten	73
2.2	Zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Verwaltungsgröße und Zeitpunkt der Bestellung	73
3.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Sparkassen	73
4.	Die Gleichstellungsbeauftragten der Sozialversicherungsträger	73
5.	„Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz“: Ergebnisse einer Befragung des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Oktober 2003.	74
XIII.	Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts	86
1.	Sparkassen	86
1.1	Beschäftigungsstruktur bei der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation	86
1.2	Frauenanteil in Führungspositionen bei der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation	86
2.	Sozialversicherungsträger	87
2.1	Beschäftigungsstruktur bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern	87
2.2	Frauenanteil in Führungspositionen bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern	88
2.3	Frauenfördernde Maßnahmen ausgewählter Sozialversicherungsträger	89
XIV.	Ausgewählte Ergebnisse über die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes	90
XV.	Frauenförderung und Gleichstellung im Hochschulbereich	90
XVI.	Schlussfolgerungen	94
XVII.	Anlagen	95

I. Einleitung

Gemäß § 20 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) berichtet die Landesregierung dem Landtag im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Der Bericht erfasst alle Dienststellen der Landesverwaltung, die unter den Geltungsbereich des § 2 Absatz 1 LGG fallen. Für die juristischen Personen des öffentlichen Rechts wurden zwar Daten erfasst, es wurden aber auch hier, wie bereits im letzten Bericht, nur der Sparkassen- und Giroverband und seine Mitgliedssparkassen sowie ausgewählte Sozialversicherungsträger (AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz, Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz) in den Bericht aufgenommen. Über den kommunalen Bereich wird gesondert berichtet. Im Sinne des Landtagsbeschlusses vom 12. November 1998¹⁾ zu „Frauen in Führungspositionen“ beinhaltet der vorliegende Bericht auch diese Thematik.

Den ersten Bericht hat die Landesregierung am 26. Januar 2000 dem Landtag vorgelegt.²⁾

Der vorliegende zweite Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG-Bericht) knüpft in seiner Struktur an den ersten Bericht an.

Im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz betrug der Frauenanteil 1998 44 % (36 410 Frauen). Positiv wurde im ersten Landesgleichstellungsbericht vermerkt, dass trotz sinkender Beschäftigungszahlen der Frauenanteil prozentual angestiegen war. Sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst war – bezogen auf den gesamten Landesdienst – die Unterrepräsentanz von Frauen fast aufgehoben. Der Frauenanteil lag hier bei knapp 50 %. Der erste Bericht zeigte aber auch, dass im höheren Dienst der Frauenanteil 1998 lediglich bei 33 % lag. Es galt auch hier: „Je höher das Einkommen, desto niedriger der Frauenanteil.“ Dennoch kam der Bericht zu dem Schluss, dass der Frauenanteil im höheren Dienst zwar gering, aber im Vergleich von 1996 zu 1998 um 2,5 % angestiegen war. Dies bedeutete, dass in den Verwaltungen Personalbewegungen auch zugunsten von Frauen genutzt wurden. Dies ist sicherlich ein Erfolg des LGG und seiner frauenfördernden Instrumentarien.

Für den jetzt vorliegenden Bericht war es wichtig festzustellen, ob sich im Berichtszeitraum 2001 bis 2003³⁾ diese positiven Ergebnisse des ersten Berichtes verfestigt haben und ob bei den im ersten Bericht festgestellten Bereichen mit Unterrepräsentanz (Frauen in Führungsfunktionen und in Gremien) eine Trendwende zu beobachten ist. Erfreulicherweise haben sich die positiven Ergebnisse des ersten Berichtes verfestigt. Trotz Personalreduzierung hat sich der Frauenanteil in fast allen Bereichen erhöht. Im gehobenen und mittleren Dienst kann von Unterrepräsentanz von Frauen nicht mehr die Rede sein. Auf den gesamten Landesdienst bezogen beträgt im gehobenen Dienst der Frauenanteil 52 % und im mittleren Dienst erfreuliche 54,8 %. Auch der Bereich mit dem geringsten Frauenanteil, der höhere Dienst, hat mit 38,3 % (1998: 33 %) eine überdurchschnittliche Steigerung erfahren.

Ein besonderes Augenmerk richtet der vorliegende LGG-Bericht auf zwei Bereiche: zum einen auf die gleichstellungspolitischen Auswirkungen durch die Neuorganisation der Mittelinstanzen. Es war wichtig festzustellen, welche Auswirkungen eine solche Verwaltungsreform auf die dort beschäftigten Frauen hat. War eine solche Reform eine Chance für die Frauen oder waren sie die Verliererinnen?

Der zweite Schwerpunkt ist die Situation der Gleichstellungsbeauftragten. Standen im ersten Bericht über die Situation der Gleichstellungsbeauftragten Fragen wie „Ob und wann wurde eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt?“ oder „Wie gehen die Dienststellen mit der neuen Funktion Gleichstellungsbeauftragte um?“ im Vordergrund, so wird in diesem Bericht durch den Wechsel der Methode (von der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten durch Fragebögen hin zu leitfadengestützten Gruppeninterviews) versucht, die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, Probleme und Perspektiven der Gleichstellungsbeauftragten mit wissenschaftlicher Unterstützung des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverantwortlichen näher zu beleuchten.

Die so gewonnenen Erkenntnisse sind eine wichtige Grundlage für die Optimierung der weiteren Arbeit der Gleichstellungsauftragten in der öffentlichen Verwaltung.

1) Beschluss des Landtags vom 12. November 1998 zu Landtagsdrucksachen 13/3185/3360/3529/3686.

2) „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 20 LGG“ – Landtagsdrucksache 13/5376.

3) Zum Berichtszeitraum vergleiche Kapitel VI. „Erläuterung der Datenerhebung und -präsentation“.

II. Konsequenzen aus dem ersten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Der erste Bericht hatte – neben den dargelegten positiven Entwicklungen insbesondere in der Beschäftigungspolitik – auch offen gelegt, dass das Gesetz noch nicht durchgängig konsequent umgesetzt wurde. Nachholbedarf zeigte sich in den Bereichen „Frauen in Führungspositionen“ und „Frauen in Gremien“. Des Weiteren wurde Handlungsbedarf bei der Situation der Gleichstellungsbeauftragten und der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit gesehen.

Mit einer Workshop-Reihe hat das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ) begonnen, die aufgezeigten Probleme im Geltungsbereich des LGG zu analysieren und zu Lösungsansätzen zu kommen. Von 2000 bis 2002 wurden in insgesamt zehn ein-tägigen Workshops gemeinsam mit Personalverantwortlichen, Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen die Möglichkeiten diskutiert, das LGG mit seinen Instrumenten weiter und besser auszuschöpfen. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Strategien zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien führen könnten.

Zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen wurden der Aufbau von Frauennetzwerken, gezielte Fortbildungen, um Frauen für Leitungsaufgaben zu qualifizieren, sowie flexible Arbeitszeitmodelle auch für Führungskräfte für erforderlich gehalten. Die Workshop-Ergebnisse sind unmittelbar in Projekte wie die landesweite Kampagne „Führen in Teilzeit“ und das Mentorinnenprojekt im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung „MiLan“ eingeflossen ⁴⁾.

Zunehmend an Bedeutung hat das Thema „Frauen und Führung“ im Fortbildungsangebot für die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung gewonnen. So enthält das Programm „Fortbildung im Wandel“ des Ministeriums des Innern und für Sport (ISM) Führungseminare für Frauen und bietet ab 2004 ein regelmäßiges Gruppen-Coaching für Frauen in Führungspositionen an. Für Frauen in Funktionsstellen im Schulbereich ebenso wie für Frauen, die sich auf eine entsprechende Position bewerben möchten, führt das Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung (IFB) Fortbildungsmaßnahmen durch.

Mentoring, die Entwicklung von Frauennetzwerken und gemeinsame Überlegungen mit politischen Parteien, Gewerkschaften und sonstigen Interessenverbänden wurden in den Workshops als geeignete Wege zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien bewertet. Außerdem steige mit der Einführung von Gender Mainstreaming die Chance, die Bedeutung der weiblichen Sichtweise für eine bessere Gremienarbeit stärker hervorzuheben. In diesem Sinne hat der Ministerrat mit Beschluss vom 18. Juni 2002 den verstärkten Eingang von Gender Mainstreaming in die Gremienarbeit und die Gremienbesetzung beschlossen. Als praktische Handreichung für entsendende Stellen soll zunächst eine Expertinnendatei entwickelt werden.

Mit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten befasste sich eine weitere Workshop-Reihe, die sowohl zentral als auch dezentral (in Trier und beim früheren Landesamt für Straßen und Verkehr in Koblenz) stattfand.

Ergebnisse dieser Reihe waren die Forderungen nach Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander und Qualifizierung durch gezielte Fort- und Weiterbildung.

Die Forderungen konnten wie folgt umgesetzt werden:

Unterstützung der Arbeit der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG (LAG-LGG) durch das MBFJ

Mit der LAG-LGG haben sich die Gleichstellungsbeauftragten in freiwilligem Zusammenschluss ein Forum geschaffen, in dem sie gemeinsam auf die Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen hinarbeiten. Zweimal jährlich kommen die Mitglieder in Plenumsitzungen, in denen sie auch die Arbeitsschwerpunkte festlegen, zusammen. Die Geschäftsführung liegt bei der Johannes Gutenberg-Universität Mainz – Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW). Die LAG-LGG steht in engem und regelmäßigem Kontakt mit dem MBFJ und wird im Rahmen des Projektes „Netzwerk“ unterstützt.

Projekt „Netzwerk“

Im Auftrag des MBFJ hat das ZWW das Projekt entwickelt und bietet seit 2002 in dessen Rahmen an:

- die Geschäftsführung der LAG-LGG,
- ein Serviceangebot im Internet (www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de) mit einer Datenbank, einem Diskussionsforum und einem Newsletter,
- die Pflege der Kontakte zu Frauenverbänden, Gewerkschaften und anderen gleichstellungspolitisch relevanten Institutionen, Gremien und Vernetzungsstellen,

4) Vgl. Kapitel III. „Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung“.

- Beratungen vor Ort,
- das Bereithalten eines Pools weiterer Serviceleistungen wie Beratung bei rechtlichen Problemen, Fachvorträge, Moderation von Prozessen im Arbeitsalltag, Unterstützung bei Veranstaltungen, Vermittlung von Referentinnen und Referenten.

Das Angebot des Netzwerks richtet sich an alle mit der Umsetzung des LGG befassten Personen und ergänzt damit sinnvoll die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte in Hannover, die einen ähnlichen Service für kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz anbietet.

Projekt Gender Working – Gleichstellung im Beruf

Dieses Projekt wird vom ZWW seit 1998 durchgeführt und wurde gemäß den in den Workshops artikulierten Wünschen weiterentwickelt. So wird jetzt besonders dem Gender Mainstreaming-Ansatz Rechnung getragen. Im Programm sind jährlich mindestens acht ein- bis zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte und andere mit der Umsetzung des LGG befasste Personen vorgesehen.

Seit Januar 2001 bietet das ZWW ein weiterbildendes Studium mit abschließendem Zertifikat an. Zielgruppe sind vor allem die Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG, aber auch Personalverantwortliche sowie ehrenamtlich in der Gleichstellungsarbeit Engagierte. Die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer sollen zu behördlichen oder betrieblichen Expertinnen und Experten qualifiziert werden, welche die Genderperspektive in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld einbringen, Geschlechterdifferenzen wahrnehmen, Diskriminierungen erkennen und analysieren sowie Konzepte zum Abbau von Diskriminierungen entwickeln und umsetzen. Die Möglichkeit der Zertifizierung, die bis Ende 2003 zwölf Gleichstellungsbeauftragte genutzt haben, hat die Attraktivität der Fortbildungsreihe deutlich erhöht.

III. Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung

Die Verwaltungsmodernisierung hat die rheinland-pfälzische Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen gestellt. Um zu verhindern, dass durch Personalkostenbudgetierung und Haushaltseinsparungen die Belange der Frauenförderung in den Hintergrund treten könnten, hat das damalige Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der Finanzen den Wettbewerb „Frauenförderung und Budgetierung“ entwickelt und von 1998 bis 2000 modellhaft erprobt.

Der Wettbewerb, der mit nicht ausgeschöpften Personalbudgetmitteln dotiert wird, verknüpft behördliche Gleichstellungspolitik mit positiven Anreizen für alle Beteiligten:

- die Ressorts profitieren davon, indem nicht verbrauchte Budgetmittel zu 100 % übertragen werden,
- die nachgeordneten Dienststellen, weil ihnen finanzielle Prämien zufließen,
- die Beschäftigten, weil frauenfördernde Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden,
- die Dienststellenleitungen, weil sie in ihren gleichstellungspolitischen Bemühungen unterstützt werden,
- die Gleichstellungsbeauftragten, weil deren Arbeit in den Dienststellen unterstützt und ihre Position gestärkt wird.

Mit Beschluss vom 26. September 2000 hat der Ministerrat den Ressorts den Wettbewerb zur Nachahmung empfohlen und mit dem zusätzlichen Anreiz verbunden, alle dafür eingesetzten Einsparungen ohne Verlust in das nächste Haushaltsjahr übertragen zu können. Dieser Empfehlung sind seither das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG), das Ministerium der Finanzen (FM) und das Ministerium für Umwelt und Forsten (MUF) gefolgt.

Im Folgenden werden einige Projekte mit landesweiter Bedeutung, die in ihren Ressorts prämiert wurden und jetzt selbst für neue Wege in der behördlichen Gleichstellungspolitik stehen, vorgestellt.

Mentorinnenprojekt „MiLan“

Das Mentorinnenprojekt im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (MiLan) bietet qualifizierten und interessierten Frauen in Zusammenarbeit mit dem MASFG besondere Chancen, sich beruflich zu entwickeln. Ihre professionellen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen sollen gefördert werden. Grundgedanke dieses Projekts ist die Konzeption einer partnerschaftlichen Verwaltungsstruktur, in der Frauen kontinuierlich an Führungsaufgaben herangeführt werden.

Die Teilnehmerinnen erhalten während des zweijährigen Projekts die Möglichkeit, Netzwerke zu schaffen, sich fortzubilden und sich im Beruf gegenseitig zu unterstützen. Das Herzstück des Projekts ist die Herstellung einer gleichwertigen Austauschbeziehung zwischen einer berufserfahrenen Person, der Mentorin, und einer beruflich weniger erfahrenen Mitarbeiterin (Mentee). Dabei steht nicht nur der Anstoß zur Vernetzung der Mentorinnen mit den von ihnen betreuten Frauen im Vordergrund, sondern ebenso die Vernetzung der Teilnehmerinnen insgesamt. Das für dieses Projekt in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Competence Consulting erstellte Konzept sieht eine Auftaktveranstaltung, Fortbildungsseminare und Informationsbesuche für Mentorinnen und Mentees, eine Abschlussveranstaltung sowie eine umfassende Evaluation vor. Das Projekt wird federführend vom Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung mit Unterstützung des MASFG betreut und von Competence Consulting fachlich begleitet.

Im Februar 2002 fanden ein erstes Kennenlernetreffen der Teilnehmerinnen (insgesamt sechs „Tandems“) sowie ein Workshop zum Thema „Kommunikation und Gesprächsführung“ statt. In diesem Zusammenhang hielten die Mentorinnen und Mentees ihre gegenseitigen Erwartungen und Wünsche fest. Den Teilnehmerinnen wurde die Besonderheit des Mentorings nahe gebracht; die Mentees lernten, die Gespräche mit den Mentorinnen so zu führen, dass sie möglichst viel Gewinn durch das Projekt erzielen.

Am 17. Juni 2002 stellte Frau Staatsministerin Dreyer das Projekt der Öffentlichkeit vor.

Ein zweiter Workshop im September 2002 beschäftigte sich mit „Karriereplanung und Work-Life-Balance“. Neben der Vorbereitung der Besuche im Landtag, in Brüssel und in Berlin diente er der Reflektion, der Strategiebildung und der Planung von konkreten Handlungsschritten.

Anlässlich eines Informationsbesuches im November 2002 beim Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung des rheinland-pfälzischen Landtags nahmen die Teilnehmerinnen des Mentorinnenprojekts an einer Sitzung des Ausschusses teil und hatten im Anschluss daran Gelegenheit, mit Abgeordneten der verschiedenen Fraktionen zu sprechen.

Im Rahmen einer Informationsfahrt zu europäischen Institutionen und zur Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz in Brüssel im Januar 2003 besuchte die Projektgruppe die Generaldirektion Bildung und Kultur, das Europäische Parlament und die rheinland-pfälzische Vertretung, die sich inhaltlich und organisatorisch an der Vorbereitung und Durchführung der Exkursion beteiligt hat. Hier fanden Gespräche unter anderem mit rheinland-pfälzischen Europaabgeordneten statt. Thematische Bezüge waren insbesondere frauen- und gleichstellungspolitische sowie sozialpolitische Aspekte.

Am 23. Juni 2003 wurde eine weitere Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Konflikt- und Zeitmanagement“, am 6. November 2003 ein Workshop „Informationsmanagement und Vernetzung“ durchgeführt. In der Zeit vom 11. bis 13. November 2003 erfolgte eine Informationsfahrt nach Berlin; die Teilnehmerinnen nahmen u. a. an einer Sitzung des Bundestagssausschusses „Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ sowie einer Sitzung des Bundesratsausschusses „Frauen und Jugend“ teil.

Das Projekt soll mit einer Abschlussveranstaltung, in deren Verlauf die Ergebnisse und Erfahrungen des Projekts vorgestellt und reflektiert werden, beendet werden. Auch nach Abschluss des Projekts sollen die Kontakte weiter gepflegt werden und regelmäßige Treffen stattfinden.

Auch wenn eine abschließende Bewertung wegen des noch laufenden Projekts nicht möglich ist, so kann doch bereits jetzt gesagt werden, dass sich das Mentoring-Projekt insgesamt erfolgreich entwickelt hat.

„Frauenförderung und Budgetierung“ beim Ministerium für Umwelt und Forsten (MUF)

Das MUF hat im Berichtszeitraum zwei Wettbewerbe „Frauenförderung und Budgetierung“ im gesamten Geschäftsbereich ausgeschrieben. Prämiiert wurde die Einrichtung von vier Telearbeitsplätzen bei der Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd), die Einstellung eines Ehepaares als Referentin/Referent im Rahmen des Jobsharings im Bereich der Wasserwirtschaft sowie eine Reihe von Fortbildungsmaßnahmen bei den Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd und beim Landesuntersuchungsamt. Prämiiert wurden Seminare zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Stressbewältigung“, „Grundkurs Rhetorik“, „Kommunikation und Konfliktlösung“ sowie „Zeitmanagement im Berufs- und Familienalltag“.

Die SGD Süd hat im Rahmen des Wettbewerbs Qualifizierungsmaßnahmen von Schreibkräften erfolgreich eingeführt. Insbesondere Mitarbeiterinnen der Schreibdienste werden dergestalt geschult, dass sie im Rahmen von Mischarbeitsplätzen sachbearbeitend eingesetzt werden können.

Die Entwicklung und Durchführung eines Mentoring-Programmes wurde als frauenfördernde Maßnahme anerkannt und prämiert.

Der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den im Bereich der Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord) durchgeführten Inhouse-Seminaren „Kommunikation und Konfliktlösung“ hat deutlich gemacht, welche große Bedeutung den Inhouse-Schulungen für die Vereinbarkeit von Fortbildungsmaßnahmen und häuslichen Verpflichtungen beizumessen ist. Auch tragen nach den Erfahrungen vor Ort Fortbildungsangebote dieser Art mit dazu bei, die Interessen weiblicher Beschäftigter in den von der Reform der Landesverwaltung betroffenen Dienststellen nachhaltig zu sichern.

Die beim Landesuntersuchungsamt (LUA) initiierte Veranstaltung „Zeitmanagement im Berufs- und Familienalltag“ am Standort Koblenz wurde erfolgreich als Pilotprojekt durchgeführt. Aufgrund der positiven Resonanz dieser Veranstaltung wurde die Seminarreihe flächendeckend für alle Standorte des Landesuntersuchungsamtes durchgeführt.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass aufgrund der hervorragenden Resonanz aller Veranstaltungen weitere Seminare geplant und im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten entsprechend gefördert werden.

Kampagne „Führen in Teilzeit“

Die Kampagne basiert auf der Überlegung, dass es sich eine moderne, an wirtschaftlichen Gesichtspunkten orientierte Verwaltung nicht länger leisten kann, auf hoch qualifizierte Frauen in Leitungspositionen nur deshalb verzichten zu müssen, weil diese Familie haben und daher einer Vollzeitbeschäftigung nicht nachgehen können. Sie ist aber auch eine Reaktion auf den Wertewandel in der Gesellschaft, insbesondere auf den ausgeprägten Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der auch bei Führungskräften

und Führungsnachwuchs zunehmend vorhanden ist. Projektziele sind die Entwicklung objektiver Kriterien zur Bewertung der Teilzeiteignung einzelner Führungspositionen und Handlungsempfehlungen zur Einführung von Teilzeit für Leitungspositionen. Erprobt werden sollen verschiedene Varianten der Arbeitszeitreduzierung von 20 bis 50 %. Grundsätzlich denkbar sind alle Modelle auch in Kombination mit Telearbeit.

Die Projektgruppe wird von der Forschungsgruppe Hamburg (F.G.H.) unter Leitung von Prof. Dr. Michel E. Domsch wissenschaftlich beraten. Um eine hohe Übertragbarkeit der Projektergebnisse zu gewährleisten, sollen bevorzugt Führungspositionen in Polizei, Schule und Finanzverwaltung berücksichtigt werden. „Führen in Teilzeit“ ist grundsätzlich ein Angebot an Beschäftigte der mittleren und unteren Führungsebene, weil diese im Regelfall in einem Alter sind, in dem der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf besondere Bedeutung hat.

Im Polizeibereich wurden modellhaft zwei Leitungsfunktionen mit 80 % der regelmäßigen Arbeitszeit neu besetzt mit dem Ergebnis, dass sich „Führen in Teilzeit“ im Polizeibereich als praktikabel erwies. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Auswahl des geeigneten Teilzeitmodells. Mit Rücksicht auf die Altersstruktur im Polizeidienst (Frauen werden in Rheinland-Pfalz erst seit 1987 in die Schutzpolizei eingestellt) werden sich die nächsten Initiativen im Rahmen der Kampagne auf die Besetzung von mittleren Leitungspositionen (z. B. Dienstgruppenleitungen) in Teilzeit richten.

In der Finanzverwaltung wurde zu „Führen in Teilzeit“ eine Befragung der Zielgruppen „Finanzamtsvorsteherinnen und -vorsteher“ sowie „Gruppenleiterinnen und -leiter der Oberfinanzdirektion“ durchgeführt. Die Auswertung zeigt, dass ein Markt für flexible Arbeitszeitmodelle im Leitungsbereich grundsätzlich vorhanden ist. Die vor dem Hintergrund des Neuzuschnitts der Finanzamtsbezirke zum 1. Januar 2003 durchgeführte Ausschreibung für Vorsteherdienstposten erfolgte daher auch für Teilzeitkräfte. Die Dienstposten sind im Rahmen der Bestenauslese besetzt worden; dabei waren vorrangig die bisherigen Dienstposteninhaberinnen und -inhaber zu berücksichtigen. Von den ausgewählten Beamtinnen und Beamten ist bislang niemand teilzeitbeschäftigt. Von diesen wurden auch keine Teilzeitwünsche geäußert. Auch in zukünftigen Fällen werden die o. g. Dienstposten in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben.

Auch im Schulbereich fand eine anonyme Zielgruppenbefragung statt, die u. a. der Frage nachging, warum Frauen sich nur in geringem Maße um die Übernahme von Führungspositionen bewerben und wie mögliche Vorbehalte abgebaut werden könnten. Die Umfrageergebnisse, die eine Nachfrage nach unterschiedlichen Teilzeitarbeitsmodellen in Funktionsstellen belegen, flossen in eine Workshop-Reihe für Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamte ein, in der bereits konkrete Modelle diskutiert wurden. Die Umsetzbarkeit dieser Modelle hängt aber auch von der entsprechenden Bewerbungslage ab.

Die Kampagne stößt auch außerhalb der Pilotbereiche auf großes Interesse. So startete im Oktober 2001 ein weiteres Teilprojekt bei der Kreisverwaltung Ludwigshafen. Dort wurden die Aufgaben der bzw. des Leitenden Staatlichen Beamtin/Beamten, einer Schnittstelle zwischen Landesverwaltung und kommunaler Verwaltung, auf eine Beamtin und einen Beamten (dieser in Altersteilzeit) je zur Hälfte übertragen. Das Arbeitsmodell ist speziell auf das Team zugeschnitten und sieht zwei getrennte Zuständigkeitsbereiche vor.

Seit 1. September 2003 wird beim Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum Westpfalz in Kaiserslautern die Leitung der „Zentralgruppe Verwaltung“ im Team von einer Beamtin und einem Beamten wahrgenommen. Die Beamtin verrichtet mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit Teilzeit in der Elternzeit. Der Beamte ist vollbeschäftigt und nimmt die Leitungsaufgaben nur mit 50 % seiner Arbeitszeit wahr.

Die wissenschaftliche Begleitung durch die F.G.H. Forschungsgruppe Hamburg umfasst nur die Pilotphase. Den dauerhaften Projekterfolg und die Ausweitung von „Führen in Teilzeit“ auf die gesamte Landesverwaltung soll eine Interministerielle Projektgruppe, in der neben dem MBFJ auch das ISM, das FM und die ADD vertreten sind, sichern. Auf diese Aufgabe wurde sie in einer zweitägigen Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vorbereitet.

Die gesamten Projekterfahrungen werden dokumentiert und als Handreichung für die praktische Umsetzung von Teilzeitarbeitsmodellen für Führungskräfte veröffentlicht.

Fazit:

Die dargestellten Projekte zeigen, dass durch den Wettbewerb als finanzielles Anreizmittel Prozesse in Gang gesetzt werden konnten, die Gesetze und andere Vorgaben allein nie ermöglicht hätten. Die große Resonanz auf die einzelnen Projekte zeigt aber auch, dass eigenständige Frauenpolitik und gezielte Fördermaßnahmen weiter auf der Tagesordnung bleiben müssen und nicht von Gender Mainstreaming als neuer Strategie abgelöst werden können ⁵⁾.

5) Vgl. Kapitel IV „Gender Mainstreaming“.

Finanzielle Anreize sind auch geeignet, die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu fördern. Daher hat das MBFJ den Wettbewerb „Chancengleichheit“ in den Pädagogischen Serviceeinrichtungen durchgeführt und herausragende Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming prämiert, darunter

- eine Fortbildungsreihe „Frauen und Führung“ beim Institut für schulische Fortbildung und schulpyschologische Beratung (IFB), bestehend aus fünf Seminaren für Führungskräfte und -nachwuchs aus Schulleitungen mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Sicht- und Handlungsweisen in der Personalentwicklung, im Qualitätsprogramm und in der Qualitätsentwicklung zu verankern sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen zu reflektieren;
- ein Grundschulprojekt beim Pädagogischen Zentrum, das den Blick für Geschlechtergerechtigkeit frühzeitig fördern sowie einer Rollenverfestigung vorbeugen soll und das die Erarbeitung, Durchführung und Auswertung von Unterrichtsbeispielen beinhaltet;
- einen Medienkatalog „Filme für Frauen (und Männer)“ des Landesmedienzentrums, der als Handreichung für Lehrerinnen und Lehrer Anstoß geben soll, verstärkt über Rollenbilder und Klischees nachzudenken, Erkenntnisse zu gewinnen und daraus Handlungsstrategien zu entwickeln.

Aufgrund der positiven Erfahrungen hat die Staatssekretärskonferenz am 6. Oktober 2003 den Ressorts empfohlen, vergleichbare Wettbewerbe zu initiieren.

IV. Gender Mainstreaming

Der erste LGG-Bericht hat die bisherigen Erfahrungen mit der Frauenförderung auf der Grundlage des LGG bilanziert und resümiert. Er endet mit dem Fazit: Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Frauenförderung dann an ihre Grenzen stößt, wenn sie nicht als zentrales Anliegen der gesamten Organisation, mindestens jedoch der Dienststellenleitung begriffen wird und damit nicht selbstverständlich Eingang in alle Maßnahmen und Entscheidungen findet.

Hier setzt Gender Mainstreaming an: Gender Mainstreaming soll vor allem die Strukturen, welche die Ungleichheit produzieren oder verfestigen, umgestalten und stellt damit einen nachhaltigen und präventiven Ansatz dar. Durch geschlechterdifferenzierende Statistiken und Untersuchungen, die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming unverzichtbar sind, werden vorhandene Ungleichheiten offenbar. So bildet die Umsetzung von Gender Mainstreaming die Grundlage von effektiver Frauenpolitik. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind also einander ergänzende Strategien.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Dienststellen oft eine wichtige Anstoßfunktion übernommen. In vielen nachgeordneten Dienststellen sind sie es, welche die Initiative zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ergriffen und damit den Prozess in Gang gesetzt haben. In der weiteren Umsetzung ist ihre Einbindung als Expertinnen in Sachen Gleichstellungspolitik selbstverständlich und unerlässlich.

Seit dem Ministerratsbeschluss vom 14. November 2000 entwickeln die Ressorts Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Am 18. Juni 2002 hat der Ministerrat Zwischenbilanz gezogen und dabei der Staatssekretärskonferenz eine steuernde Rolle im Umsetzungsprozess übertragen. Mit Beschluss vom 25. Januar 2002 (Landtagsdrucksache 14/246) hat der Landtag die Landesregierung aufgefordert, ihm über die bisherige Umsetzung von Gender Mainstreaming zu berichten. Diese Bilanz hat die Landesregierung am 16. Januar 2003 dem Landtag vorgelegt („Gleichstellung von Frauen und Männern weiterentwickeln – Gender Mainstreaming konsequent umsetzen“ – Landtagsdrucksache 14/1827).

Der Bericht zeigt, dass die Ressorts eine Vielzahl von Maßnahmen auf den Weg gebracht haben: Informationsveranstaltungen, Schulungen, Workshops, die Einrichtung von Projektgruppen oder die Bestellung von Gender-Beauftragten sowie die Initiierung von Modellprojekten.

Zwischenzeitlich wurde der Umsetzungsprozess in den einzelnen Geschäftsbereichen kontinuierlich fortgeführt. So hat das Ministerium der Finanzen weitere Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, die Thematik in das speziell für Nachwuchsführungskräfte der Steuerverwaltung organisierte „Sachgebietsleiter-Seminar“ aufgenommen, Dokumentationen und Informationsbroschüren an die Vorsteherinnen und Vorsteher der Finanzämter versandt und im Intranet der OFD eine eigene Seite mit vielen Aspekten rund um Gender Mainstreaming entwickelt.

Darüber hinaus wurden dreitägige Gender-Trainings für Führungsverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder der Projektgruppe „ProFin“ (Projekt Finanzverwaltung), die mit der Erarbeitung eines Konzeptes zur weiteren Optimierung der Effektivität und Effizienz der Aufgabenentwicklung der rheinland-pfälzischen Steuerverwaltung beauftragt wurde, durchgeführt.

Das MBFJ hat eine Schulung zur Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen durchgeführt. Dem Prinzip Gender Mainstreaming wurde im Gesetzentwurf zum Schulgesetz ebenfalls Rechnung getragen. Nach dem Entwurf des Schulgesetzes ist bei der Gestaltung des Schulwesens darauf zu achten, dass die Beteiligten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, der Durchführung und der Bewertung aller Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen einbeziehen. Ferner wurde zur Bildung von Gremien folgender Passus eingefügt: „Um die gesellschaftliche Verantwortung

für Erziehung und Bildung den Sorgeberechtigten gleichmäßig zuzuordnen, bemüht sich die Schule um eine repräsentative Vertretung von Frauen und Männern im Schulelternbeirat. Gleiches gilt für Regionalelternbeiräte und Landeselternbeiräte.“ Bei der Neubeantragung künftiger Modellversuche wird auf die Berücksichtigung von Gender-Aspekten geachtet. Zur Umsetzung der Top-down-Strategie werden eventuelle Probleme ständig in den Schulabteilungsdirektorenbesprechungen thematisiert.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird im Schulbereich außerdem in zwei Modellen vorangetrieben:

- Hochbegabtenförderung und
- schulische Wettbewerbe.

Darüber hinaus wird im Modellbereich Partizipation Gender Mainstreaming in der Weise verankert, dass

- es ein wesentliches Förderkriterium in Bewilligungsbescheiden ist,
- als Schulungseinheit in das Qualifizierungsprogramm „Beraterinnen/Berater Partizipation für Kinder und Jugendliche“ aufgenommen wurde,
- es im Pilotprojekt „Zukunfts(t)räume“ modellhaft erprobt wird (siehe Landtagsdrucksache 14/1827). Bei der Durchführung der „Zukunfts(t)räume“ wird der Projektverlauf in einer Modellgemeinde durch eine externe wissenschaftliche Begleitung näher untersucht, um für die Anwendung bzw. Umsetzung von Gender Mainstreaming im Projekt weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

Im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des MUF wird die Umsetzung eines Projektes in der Fortbildung der Landesforstverwaltung entwickelt. Nach der vorliegenden Konzeption sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Gender-Training zum Erwerb von Gender-Kompetenzen für Führungskräfte, Lehrende und Gender-Beauftragte,
- Gender-Informationseminare für die Führungskräfte und Teams der neuen Forstämter im Rahmen der Begleitung der neuen Strukturen,
- gezielte Berücksichtigung der weiblichen Beschäftigten in Wort und Schrift bei den Vorträgen, Seminarunterlagen und Erstellung des Bildungsprogramms,
- verstärkte Ausrichtung von Seminarangeboten für weibliche Beschäftigte,
- Berücksichtigung der besonderen Situation der weiblichen Teilzeitbeschäftigten bei Wahl des Seminarortes und der Seminarzeiten,
- durchgängige Berücksichtigung der geschlechtsdifferenten Lehrformel bei den Seminaren.

Bei der Durchführung des freiwilligen ökologischen Jahres (FÖJ) in Rheinland-Pfalz sind die Gender-Aspekte umgesetzt worden. Die durch die Träger (anerkannte Naturschutzverbände, Evangelische Landjugendakademie und Forstliches Bildungszentrum Rheinland-Pfalz) organisierte Bildungsarbeit in den Seminaren berücksichtigt die geschlechtsspezifischen Lernbedürfnisse. Die Seminargruppe wird geleitet und betreut durch eine Pädagogin und einen Pädagogen, die Gender-Kompetenz erworben haben und sich immer wieder bei der Präsentation der Themen abwechseln. Die Auswahl der Fachreferentinnen und der Fachreferenten wird unter Gender-Aspekten vorgenommen. So wird insbesondere versucht, für deutlich männerdominierte Themenbereiche Referentinnen und für frauendominierte Fachgebiete Referenten zu gewinnen, um das noch immer klassisch rollengeprägte Interesse an Wissensgebieten und Berufsausbildungen zu durchbrechen. Durch den ganzheitlichen handlungsorientierten Lernansatz in den Seminaren, ohne Frontalunterricht, mit Methodenwechsel, mit Praxisbeispielen und wahlweise getrennt- und gleichgeschlechtliche Kleingruppenarbeit finden beide Geschlechter ihre optimalen Lernverhältnisse.

V. Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse

1. Der Personalbestand des Landesdienstes

Von 1998 nach 2003 ist der Frauenanteil – bezogen auf den gesamten Landesdienst – von 44 % auf 49,2 % gestiegen, bei gleichzeitigem Rückgang der Beschäftigtenzahlen von 82 693 Personen (davon 36 410 Frauen) auf 81 716 Personen (davon 40 235 Frauen).

Im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 lag in sechs von zwölf Geschäftsbereichen der Frauenanteil über bzw. knapp unter 50 % (Ministerium der Justiz – ohne Strafvollzug –, Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur und die Staatskanzlei). Im Landesuntersuchungsamt lag der Frauenanteil bei 68 %.

Im gehobenen und im mittleren Dienst – bezogen auf den gesamten Landesdienst – lag 2003 keine Unterrepräsentanz von Frauen vor (Frauenanteil: gehobener Dienst: 52 %, mittlerer Dienst: 54,8 %).

Im höheren Dienst – wieder bezogen auf den gesamten Landesdienst – liegt jedoch nach wie vor Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im Vergleich zum ersten Bericht über die Umsetzung des LGG ist der Frauenanteil aber auf 38,3 % angestiegen (1998: 33 %).

Wie bereits im ersten Bericht festgestellt wurde, sind Frauen – bezogen auf die einzelnen Geschäftsbereiche – im mittleren Dienst zum Teil mit über 60 % vertreten.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil – bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenstruktur angestiegen ist. Die Beschäftigungspolitik des Landes wirkt sich auf Frauen weiterhin positiv aus.

2. Bewerbungen und Einstellungen

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen in den öffentlichen Dienst lag im Berichtszeitraum bei 52 %. Erfreulicherweise lag der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Berichtszeitraum bei 60 %. Dies macht deutlich, dass Frauen bei einer Bewerbung in den öffentlichen Dienst hervorragende Chancen haben, eingestellt zu werden.

3. Frauen in Führungspositionen

Der Satz „Je höher die Positionen, desto weniger Frauen sind dort zu finden“, ist auch im zweiten LGG-Bericht aktuell. Frauen in Führungsfunktionen sind immer noch unterrepräsentiert. Bezogen auf den gesamten Landesdienst lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 unter 20 %. Lediglich bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen, zu denen auch die Schulleitungen gehören, findet man eine Quote von 22 %. Der niedrigste Frauenanteil liegt bei den Dienststellenleitungen mit 7,2 %.

Der Bereich „Frauen in Führungs- und Leitungspositionen“ weist also Defizite auf, die aufzuarbeiten sind.

4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Laufbahnaufstiegen

Bei allen Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen hat die Gruppe der vollzeitbeschäftigten beamteten Männer den größten Anteil. Während im Tarifbereich Frauen bei den Höhergruppierungen angemessen vertreten sind, sind die Beamtinnen bei den Beförderungen unterrepräsentiert.

Bei den Laufbahnaufstiegen liegt der Frauenanteil unter 10 %.

5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen

Elternzeit und Urlaub aus familiären Gründen werden noch immer fast ausnahmslos von Frauen genutzt. Nur jede vierte Frau kehrt nach einer beruflichen Unterbrechung durch Elternzeit oder Beurlaubung in eine Vollzeitstelle zurück, im Regelfall kehren sie in Teilzeit zurück.

6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt gehen 70 % der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz einer Vollzeitbeschäftigung nach, 30 % sind teilzeitbeschäftigt.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dominieren immer noch die Frauen mit rund 81 %.

Im Bereich „Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen“ findet man in den Funktionen „Referatsleitungen“, „Sachgebietsleitung“ und „sonstige Leitungsfunktionen“ den höchsten Frauenanteil. Die höchste Teilzeitquote insgesamt liegt bei den ressortspezifischen „sonstigen Leitungsfunktionen“.

7. Frauen in Ausbildung

Die Ausbildungssituation für Frauen stellt sich im öffentlichen Dienst sehr gut dar. Insgesamt bewegt sich der Anteil von Frauen in diesem Bereich bei rund 50 %. Hier bildet der gehobene Dienst mit einer Ausbildungsquote von ca. 60 % den höchsten Anteil. Der Frauenanteil liegt im höheren Dienst bei knapp 50 %.

8. Frauen in Fortbildung

Mehr vollzeitbeschäftigte Männer (133 %) ⁶⁾ nahmen im Berichtszeitraum an Fortbildungsveranstaltungen teil als Frauen (67,5 %). Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten dreht sich der Anteil um: Hier nahmen 64 % Frauen, aber nur 24 % der Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Auffallend war, dass bei der Teilnahmequote an Führungskräftefortbildungen der Anteil der Männer bei knapp 4 % lag, der Anteil der Frauen aber nur bei 1,4 %.

9. Frauen in Gremien

Der Anteil der weiblichen Mitglieder in Gremien liegt außer bei kollegialen Organen, Kuratorien und Schiedsstellen in allen erfassten Gremiengruppen nur knapp über 20 %, bei den interministeriellen Arbeitsgruppen dagegen bei 37,8 %.

6) Da Mehrfachnennungen auf Grund der Teilnahme an mehreren Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, steigt die Prozentzahl über 100.

10. Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten kommt nach wie vor aus dem gehobenen und mittleren Dienst. Ein großer Teil von ihnen ist seit In-Kraft-Treten des LGG in dieser Funktion aktiv.

Erfreulicherweise haben 18 Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, obwohl sie aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl hierzu gesetzlich nicht verpflichtet sind.

Die Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass ihre Arbeitsumgebungen, aber auch ihre Selbstbilder ausgesprochen heterogen sind. Sowohl von ihnen als auch von den Dienststellenleitungen wird ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick gefordert, damit das LGG erfolgreich vor Ort umgesetzt werden kann.

Fachliche Unterstützung in Form von Fort- und Weiterbildung ist ebenso notwendig wie die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten auf lokaler und überregionaler Ebene.

Die Interviewreihe als solche wurde von den Gleichstellungsbeauftragten sehr positiv bewertet, da sie in ihr eine realitätsnähere Darstellung ihrer Situation sahen als dies mit Fragebögen möglich gewesen wäre.

11. Juristische Personen des öffentlichen Rechts

Bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechtes wurden der Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz sowie seine Mitgliedsparkassen, die Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz sowie die „AOK – Die Gesundheitskasse“ exemplarisch betrachtet.

Bei der „AOK – Die Gesundheitskasse“ lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum sowohl im Bereich der Angestellten als auch im Bereich der Arbeiterinnen weit über 50 %. Der Frauenanteil im Beamtenbereich lag dagegen nur bei 21 %.

Bei der Landesversicherungsanstalt dagegen findet man im gemeinsam erfassten Beamten- und Angestelltenbereich sowie im Arbeiterbereich einen Frauenanteil von weit über 50 %.

Bei den Führungsfunktionen der Sozialversicherungsträger (AOK – Die Gesundheitskasse, Landesversicherungsanstalt) ist auch weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen zu verzeichnen. Im Vergleich zum ersten Bericht ist aber auch in diesem Bereich ein Anstieg des Frauenanteils zu beobachten.

Bei den bankspezifischen Beschäftigten der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei jeweils 58 %. Bei den Führungsfunktionen ist der Frauenanteil jedoch deutlich unterrepräsentiert. Er bewegt sich bei 14,6 % bzw. 16,8 %.

Auch bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechtes besteht weiterhin Handlungsbedarf im Bereich „Frauen in Führungsfunktionen“.

12. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 die positiven Entwicklungen, wie sie der erste LGG-Bericht festgestellt hat, weiter zu beobachten sind. Erfreulicherweise ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes angestiegen. Insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst wurde das Ziel des LGG – Abbau der Unterrepräsentanz – erreicht.

Frauen in Führungsfunktionen und Frauen in Gremien sind jedoch immer noch die Bereiche, in denen ein Defizit besteht. Auf diese Bereiche muss sich das frauenpolitische Augenmerk der nächsten vier Jahre richten.

VI. Erläuterung zur Datenerhebung und -präsentation

Der Bericht umfasst den Berichtszeitraum 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003. Die für den Bericht erhobenen Daten wurden mittels der Software „Frauenförderplan“⁷⁾ erfasst und ausgewertet.

Die Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“⁸⁾ wurde entsprechend angepasst. Die Datenbasis blieb gegenüber dem ersten Bericht über die Umsetzung des LGG im Wesentlichen unverändert, um eine Fortschreibung bzw. Vergleichbarkeit der Berichte zu ermöglichen.

7) Erstellt von SequelSoft, Datenbanken, Softwareentwicklung, Webdesign und EDV-Beratung.

8) Vgl. Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte“ vom 24. September 1996, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 26. Juni 2001 und 11. September 2001.

Es ist allerdings zu beachten, dass es im Berichtszeitraum zu einer Neuorganisation der mittleren Verwaltungsebene (Landesgesetz zur Reform und Neuorganisation der Landesverwaltung, Oktober 1999) und zur Errichtung des Landesbetriebes Straßen und Verkehr (Landesgesetz über die Errichtung des Landesbetriebs Straßen und Verkehr, Dezember 2001) kam. Diese Neuorganisationen hatten für einen Teil der Ressorts zur Folge, dass in großen Teilen eine neue Zuordnung von Dienststellen und Personal erfolgte. Damit hat sich die Grundlage der Datenerhebung für den LGG-Bericht und die Frauenförderpläne verändert. Die Datenbestände vor und nach der Neuorganisation sind in diesen Bereichen nur bedingt vergleichbar.

Aus diesem Grund hat der Ministerrat beschlossen, zum 1. Januar 2001 einen Schnitt in der Datenerfassung zu ziehen und sämtliche Daten erstmals wieder zum Stichtag 30. Juni 2001 bzw. 1. Juli 2001 (Beginn der Zeitraumerhebung) zu erheben. Der zweite Bericht über die Umsetzung des LGG enthält daher lediglich die Daten der Stichtage 30. Juni 2001 und 30. Juni 2003.

Der Neuorganisation der mittleren Verwaltungsebene und den hierdurch neu entstandenen Behörden widmet der vorliegende Bericht ein eigenes Kapitel, in dem analysiert wird, wie sich der Frauenanteil bei einer solch umfassenden Neuorganisation verändert hat.

Bei der Analyse der Daten innerhalb der einzelnen Kapitel werden die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord), die Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd) und das Landesuntersuchungsamt (LUA) wie ein Ressort dargestellt.

Des Weiteren fand nach der Landtagswahl 2001 eine Regierungsumbildung und ein Neuzuschnitt einzelner Ressorts statt. Auch aus diesem Grund sind die zusammengestellten Daten nur bedingt vergleichbar.

Die Befragung der nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten erfolgte mittels eines Fragebogens und durch Gruppeninterviews unter der Leitung von PD Dr. Manfred Herzer, Mitarbeiterin Frau Ingrid Breining (M. A.) (Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Leiter: Prof. Dr. Gerhard Bickle).

Die juristischen Personen des öffentlichen Rechts fallen zwar unter die Berichtspflicht des LGG, die Berichterstellung beschränkt sich aber wie bereits im ersten Bericht auf den Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz und seine Mitgliedssparkassen sowie ausgewählte Sozialversicherungsträger (AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz, Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz). Über die Umsetzung des LGG im kommunalen Bereich wird wegen des umfangreichen Erfassungs- und Auswertungsaufwandes zu einem späteren Zeitpunkt gesondert berichtet.

Obwohl der Hochschulbereich nicht unter den Geltungsbereich des LGG fällt, ist er im vorliegenden Bericht dargestellt.

VII. Die Beschäftigungssituation von Frauen

§ 7 Absatz 1 LGG

„Frauen sind bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3) vorliegt.“

§ 4 Absatz 3 LGG

„Unterrepräsentanz liegt vor, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplanes der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abweichungen begründet sind.“

Diese Vorschriften sind die Aufforderung an die öffentliche Verwaltung von Rheinland-Pfalz, im Rahmen von Personalentscheidungen überall dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, diese verstärkt einzustellen und zu fördern.

Es wird im Nachfolgenden analysiert, in welchen Bereichen noch heute Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

1. Personalbestand – Frauenanteil 2001 und 2003 im Vergleich

1.1 Weibliche Beschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten

1.1.1 Gesamter Landesdienst

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz im Zeitraum 2001 bis 2003 untersucht. Zentrale Frage war, wie sich der Frauenanteil in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen verändert hat und ob es insbesondere gelungen ist, den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Oggleich ein direkter Vergleich zwischen dem ersten Bericht und dem jetzt vorliegenden Bericht in vielen Bereichen aufgrund der veränderten Strukturen nicht möglich ist, wird im Bereich der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im gesamten Landesdienst teilweise auf den ersten Bericht über die Umsetzung des LGG Bezug genommen, um auch längerfristige Trends deutlich zu machen.

Zum Stichtag 30. Juni 2003 betrug der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten (81 716 Personen) 40 235 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 49,2 %. Zieht man einen Vergleich zum ersten Bericht, ergibt sich ein kontinuierliches Ansteigen des Frauenan-

teils von vorher 44 % im Jahre 1998 über 48,7 % im Jahre 2001 bis hin zu 49,2 % im Jahre 2003. Rund die Hälfte der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz ist somit weiblich.

Positiv anzumerken ist ferner, dass bei sinkender Gesamtbeschäftigungszahl (im Vergleich zwischen dem ersten und zweiten LGG-Bericht) der Frauenanteil gegenüber 1998 angestiegen ist. Es zeigt sich hier, dass sich die Personalveränderungen zugunsten von Frauen ausgewirkt haben. Im Vergleich zu Männern wurden Frauen verstärkt in den öffentlichen Dienst eingestellt. Betrachtet man die Entwicklung in diesem Zeitraum, findet man bei einem Personalzuwachs von 462 Personen (0,57 %) eine Steigerung des Frauenanteils von 668 Personen, also 1,69 %.

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im gesamten Landesdienst

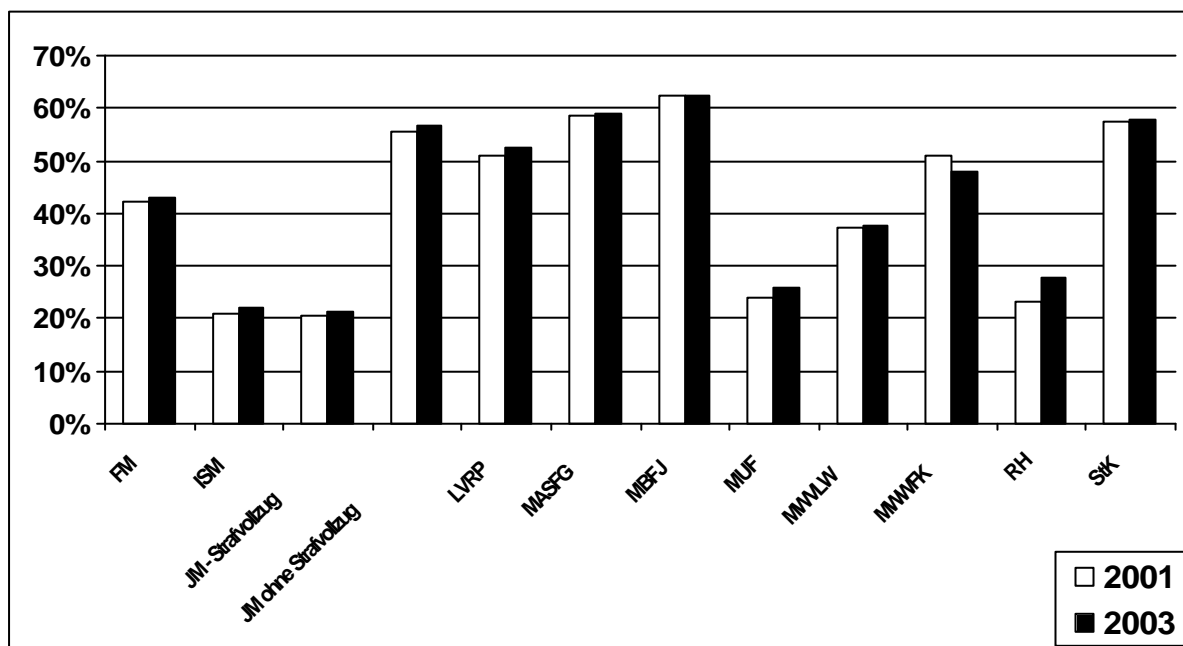
	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil (%)
2001	81 254	39 567	48,7
2003	81 716	40 235	49,2

Tabelle 2: Zuwachs in der Beschäftigtenzahl des Landes von 2001 nach 2003

	insgesamt absolut	insgesamt (%)	Frauen absolut	Frauen (%)
	462	0,57	668	1,69

1.1.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 1: Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche 2001/2003



Richtet man nun den Blick von den Gesamtbeschäftigungszahlen auf die Frauenanteile in den einzelnen Ressorts, fällt auf, dass, wie bereits im ersten Bericht festgestellt, in fünf von zwölf Ressorts der Frauenanteil über 50 % liegt (StK, JM ohne Strafvollzug, MASFG, MBEJ, LVRP).

Das MWVFK liegt nur knapp unterhalb dieser 50 %-Marke. Das Abfallen des Frauenanteils von knapp 60 % im Jahre 1998 auf nunmehr knapp 50 % ist bedingt durch die im Jahre 2001 erfolgte Umressortierung. Der Schulbereich, traditionell eine Frauendomäne, war bis zu diesem Zeitpunkt im heutigen MWVFK angesiedelt. Dies ist der Grund für die Verschiebung des Frauenanteils zwischen dem MWVFK und dem MBEJ.

Im ISM (Frauenanteil: 1998: ca. 20 %; 2003: ca. 22 %), JM mit Strafvollzug (Frauenanteil: 1998: unter 20 %; 2003: ca. 21 %) und im MUF (Frauenanteil: 1998: ca. 28 %; 2003: ca. 26 %) hat sich der niedrige Frauenanteil nicht merklich verändert. Hier schlägt die spezifische Beschäftigungsstruktur, wie sie schon im ersten Bericht ausführlich erläutert wurde, durch. Beim MUF ist der Vergleich

der Frauenanteile von 1998 und 2003 jedoch im Hinblick auf die seit der Neuorganisation erfolgte getrennte Betrachtung des Landesuntersuchungsamtes, ein Geschäftsbereich mit großem Frauenanteil, nicht aussagekräftig. Im Restressort konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum trotz der spezifischen Beschäftigungsstruktur verbessert werden.

Bei den Polizeibehörden und -einrichtungen stellt sich der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen und Laufbahngruppen wie folgt dar:

Tabelle 2 a: Frauenanteil bei den Polizeibehörden und -einrichtungen ⁹⁾

Bereich	1. Januar 2001		1. Januar 2002		1. Januar 2003	
	absolut	(%)	absolut	(%)	absolut	(%)
Schutzpolizei						
– höherer Dienst	1	1,0	1	1,0	1	1,0
– gehobener Dienst	302	6,7	354	7,0	426	7,0
– mittlerer Dienst	551	17,0	524	18,2	505	20,9
Gesamt	854	10,9	879	10,9	932	11,9
Kriminalpolizei						
– höherer Dienst	2	2,9	2	2,9	3	4,4
– gehobener Dienst	97	6,3	109	7,1	130	8,5
– mittlerer Dienst	43	59,0	35	38,9	24	35,2
Gesamt	142	8,4	146	8,6	157	9,4
Summe Schupo/Kripo						
– höherer Dienst	3	1,8	3	1,8	4	2,4
– gehobener Dienst	399	6,6	463	7,0	556	8,1
– mittlerer Dienst	594	17,9	559	18,8	529	21,3
Gesamt	996	10,5	1 025	10,5	1 089	11,4

Der Frauenanteil konnte im Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei in zwei Jahren um jeweils 1 % erhöht werden. Im Jahr 2003 waren dort insgesamt 93 Frauen mehr beschäftigt als im Jahr 2001. Die gleichwohl immer noch unterdurchschnittlichen Frauenanteile bei der Polizei beeinflussen folglich auch die Gesamtfrauenquote im Geschäftsbereich des ISM, insbesondere aber die Quote in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes ¹⁰⁾. Der Frauenanteil ist im Geschäftsbereich des ISM beim Vergleich der beiden Stichtage um über 1 % gestiegen.

Der Frauenanteil im MWVLW ist erfreulicherweise von knapp 20 % im Jahre 1998 auf 37,6 % angestiegen.

Bei der Landesvertretung ist die Zahl der Beschäftigten (ohne Auszubildende) zu beiden Stichtagen gleich. Der Frauenanteil hat sich von 50,8 auf 52,5 % erhöht. Dies ist insbesondere auf die überdurchschnittliche Einstellung von Frauen zurückzuführen.

Im Geschäftsbereich des FM lag der Frauenanteil sowohl 2001 als auch 2003 über 40 % (42,1 %; 43 %). Von 2001 nach 2003 liegt ein Anstieg des Frauenanteils um 0,9 % vor.

Die Beschäftigtenzahl im Geschäftsbereich des MUF ist von 2001 bis 2003 insgesamt gesunken. Erfreulich – insbesondere im Hinblick auf die technische Ausrichtung des Geschäftsbereichs – ist die Tatsache, dass der Anteil der Frauen sowohl prozentual als auch real gestiegen ist.

Der Rechnungshof hat in seinem Geschäftsbereich – trotz eines Rückgangs der Beschäftigtenzahlen zu den Stichtagen von 164 (2001) auf 159 (2003) – die Zahl weiblicher Beschäftigter im gehobenen Dienst (einschließlich vergleichbarer Angestellter) um mehr als 6 % gesteigert. Dies resultiert aus der vermehrten Einstellung von Prüferinnen. Der Frauenanteil im höheren Dienst konnte mehr als verdoppelt werden (von 4,1 % in 2001 auf 8,3 % in 2003). Der Frauenanteil insgesamt konnte damit von 23,2 % (2001) auf 27,7 % (2003) erhöht werden. Vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von 19,9 % in 1998 wird das Bestreben deutlich, den Anteil der weiblichen Beschäftigten, gerade auch im Prüfungsdienst, soweit möglich zu verstärken.

Den höchsten Frauenanteil hat das LUA zu verzeichnen. Der Frauenanteil betrug hier 2001 66,8 % und wurde um 1,39 % auf 68,2 % im Jahre 2003 gesteigert. Ein Vergleich zum ersten Bericht ist hierbei allerdings nicht möglich, da das LUA durch die Reform der mittleren Verwaltungsebene in der vorliegenden Form erst geschaffen wurde.

Vergleiche Tabelle A 1 ¹¹⁾.

9) Der absolute Wert stellt den jeweiligen zahlenmäßigen Anteil dar; der Prozentwert ergibt sich aus der Gesamtstärke (Männer und Frauen) zum jeweiligen Stichtag.

10) Vgl. insoweit Abbildungen 3, 4 und 6.

11) Alle mit „A“ ausgewiesenen Tabellen befinden sich im Anhang.

1.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen

1.2.1 Gesamter Landesdienst

Tabelle 3: Personalbestand nach Laufbahngruppen – gesamter Landesdienst –

	2001			2003		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
höherer Dienst *)	16 183	6 079	37,56	16 224	6 208	38,26
gehobener Dienst *)	42 053	21 946	52,19	43 439	22 594	52,01
mittlerer Dienst *)	19 629	10 359	52,77	18 840	10 319	54,77
einfacher Dienst *)	3 389	1 183	34,91	3 213	1 114	34,67
Summe	81 254	39 567	48,70	81 716	40 235	49,24

*) einschließlich Richter/innen, Angestellte, Arbeiter/innen

Trotz des erfreulich hohen Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen nicht auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten. Deshalb war es wichtig, den Blick auf den Frauenanteil in einzelnen Laufbahngruppen zu richten.

Im ersten Bericht über die Umsetzung des LGG wurde festgestellt, dass in den Bereichen des mittleren und gehobenen Dienstes die Unterrepräsentanz von Frauen nahezu aufgehoben ist. Die nunmehr vorliegenden Daten zeigen, dass der Frauenanteil in diesen Bereichen erneut angewachsen ist und nun über 50 % liegt.

Der Frauenanteil im Bereich des gehobenen Dienstes beträgt 2003 52 %; der Frauenanteil im Bereich des mittleren Dienstes ist von 52,77 % im Jahre 2001 auf 54,77 % im Jahre 2003 angewachsen.

Im Bereich des höheren Dienstes hat sich der Frauenanteil langsam, aber stetig erhöht: Von 33 % im Jahre 1998 über 37,56 % im Jahre 2001 auf 38,26 % in 2003. Dies ist durchaus beachtlich, zumal der Frauenanteil prozentual um 2,1 % angestiegen ist, der Zuwachs im höheren Dienst insgesamt aber lediglich bei 0,25 % liegt.

Am stärksten ist der Rückgang der Beschäftigungszahl im Bereich des einfachen Dienstes zu beobachten. Hier sank die Gesamtbeschäftigungszahl kontinuierlich von 6 175 Beschäftigten im Jahre 1998 (Frauen: 1 524) über 3 389 Personen (Frauen: 1 183) auf 3 213 Beschäftigte im Jahre 2003 (Frauen: 1 114).

Der einfache Dienst wird in den nachfolgenden Ausführungen wegen der geringen gleichstellungspolitischen Relevanz nicht näher analysiert. Im erfassten Zeitraum erfolgte nur eine geringe Zahl von Einstellungen (vgl. Tabellen A 10 und A 11).

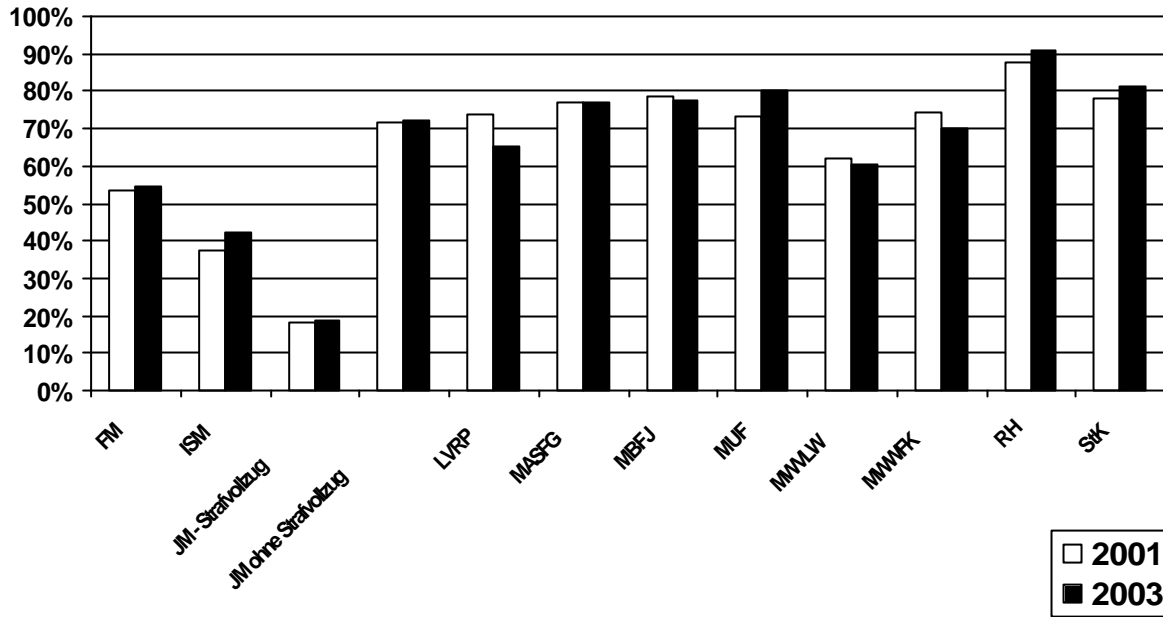
Insgesamt ist aber festzuhalten, dass, bezogen auf die Bereiche des mittleren und gehobenen Dienstes, das Ziel des LGG, Unterrepräsentanz in den Laufbahngruppen abzubauen, erreicht wurde. Trotz sinkender Gesamtbeschäftigungszahlen steigt der Frauenanteil an. Doch nach wie vor gilt: „Je höher die Positionen sind, desto geringer ist der Frauenanteil.“

Vergleiche Tabelle A 2.

1.2.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Nachfolgend wird der „Frauenanteil nach Laufbahngruppen“ innerhalb der Ressorts dargestellt.

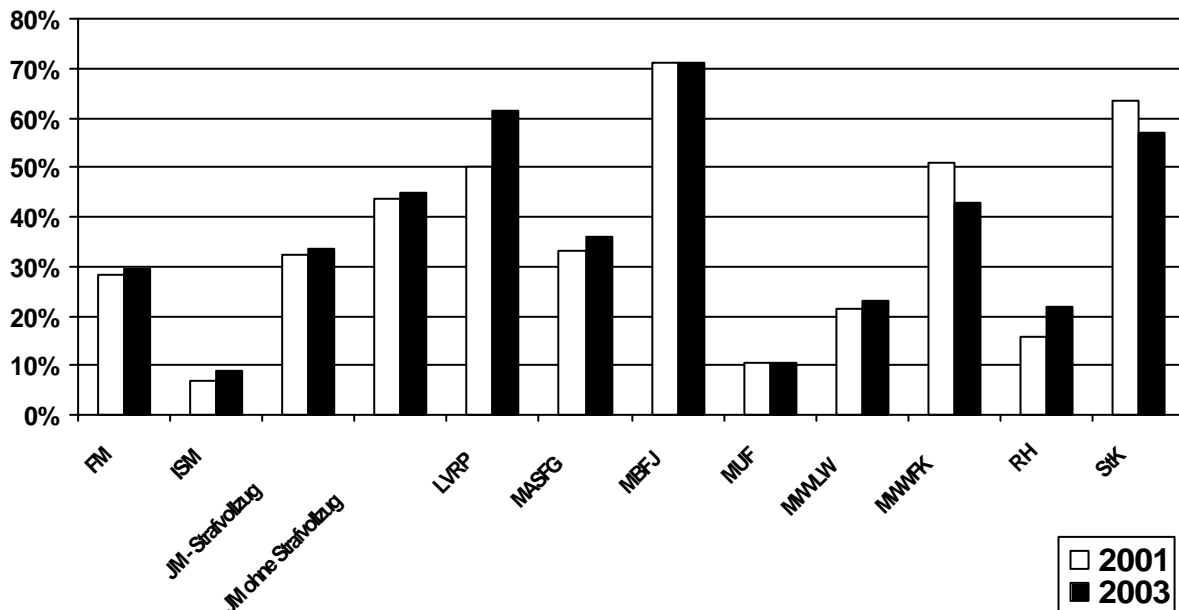
Abbildung 2: Frauenanteile im Bereich des mittleren Dienstes in den einzelnen Geschäftsbereichen 2001 und 2003 (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



Für den Bereich des mittleren Dienstes ist zunächst festzustellen, dass der Frauenanteil außer im ISM und im JM mit Strafvollzug weit über 50 % liegt. Im Vergleich zum letzten Bericht hat sich der Frauenanteil hier im ISM von 32,4 % (1998) auf erfreuliche 42,1 % erhöht.

Am deutlichsten fällt der „Aufwärtstrend“ beim MWVLW auf: Dort stieg der Frauenanteil von 43,3 % im Jahre 1998 auf 60,4 % in 2003.

Abbildung 3: Frauenanteile im Bereich des gehobenen Dienstes in den einzelnen Geschäftsbereichen 2001 und 2003 (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



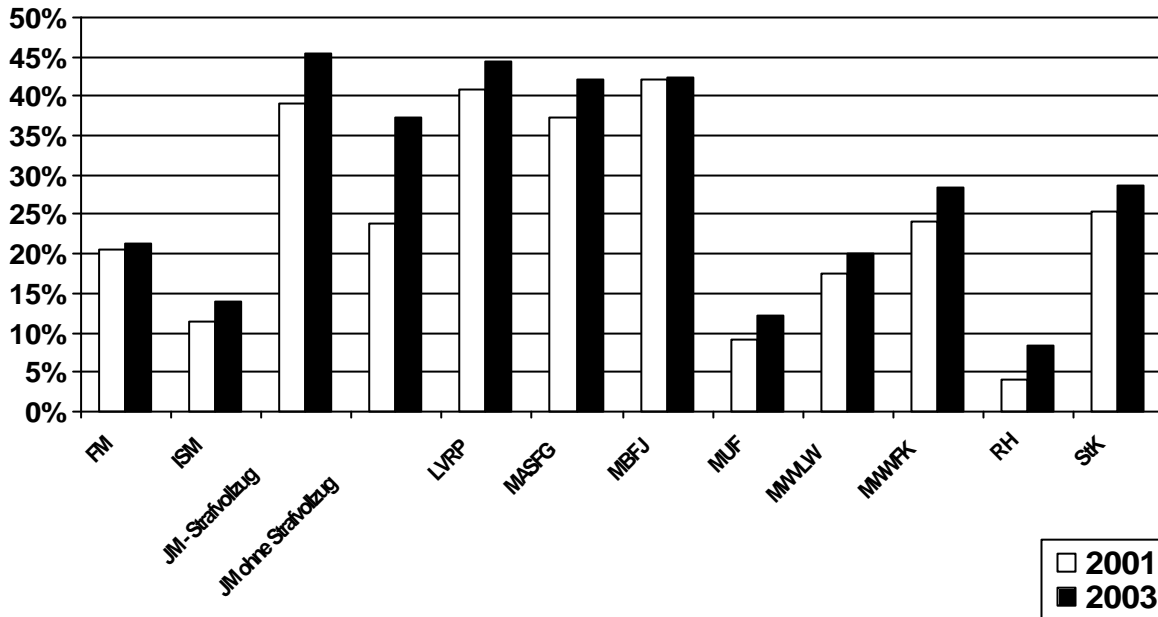
Vergleiche Tabelle A 3.

Der Frauenanteil liegt hier lediglich bei der Stk, dem MBFJ und der LVRP bei über 50 %.

Im Vergleich zum ersten Bericht über die Umsetzung des LGG fand eine Verschiebung des Frauenanteils zwischen dem MBFJ und dem MWWFK statt. Wie bereits erwähnt, erfolgte im Berichtszeitraum eine Umressortierung: Der Schulbereich wechselte zum MBFJ. Da die Lehrerinnen und Lehrer in den Grundschulen überwiegend dem gehobenen Dienst angehören und Frauen in diesem Bereich überproportional vertreten sind, lässt sich der Anstieg des gehobenen Dienstes beim MBFJ damit erklären.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Frauenanteil tendenziell seit 1998 angestiegen ist.

Abbildung 4: Frauenanteile im Bereich des höheren Dienstes in den einzelnen Geschäftsbereichen (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



Vergleiche Tabelle A 3.

Wie bereits im letzten Bericht festgestellt wurde, ist der Bereich des höheren Dienstes, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl und auf die einzelnen Ressorts, von einem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen noch weit entfernt. Den höchsten Frauenanteil mit 46 % findet man im Bereich JM – Strafvollzug, gefolgt von der Landesvertretung mit 44 %.

Zwar konnte der Frauenanteil insgesamt für diesen Bereich leicht gesteigert werden, es besteht aber noch immer eine starke Diskrepanz zwischen den hohen Frauenanteilen des mittleren und gehobenen Dienstes und den niedrigen des höheren Dienstes.

Der stärkste Anstieg ist beim Rechnungshof zu verzeichnen: Hier konnte der Frauenanteil verdoppelt werden (2001: 4,1 %; 2003: 8,3 %).

1.3 Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen

1.3.1 Gesamter Landesdienst

Schlüsselt man den Frauenanteil nach Beamtinnen/Beamten und Angestellten auf, so ist zunächst festzustellen, dass der Frauenanteil in beiden Gruppen leicht angestiegen ist: bei den Beamtinnen um 2,14 %, bei den Angestellten um 1,43 %. Im Vergleich zu den Zahlen von 1998 fand damit ein Anstieg bei den angestellten Frauen und Beamtinnen um ca. 4 % statt.

Analysiert man die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahnen getrennt nach Angestellten und Beamtinnen ¹²⁾, ergibt sich folgendes Bild:

12) Für die Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen der Angestellten mit den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten wird § 11 BAT zu Grunde gelegt.

Tabelle 4: Beamtinnen/Beamte – gesamter Landesdienst –

Beamtinnen/ Beamte	2001			2003			Differenz der Frauen- anteile 2001/2003
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	
höherer Dienst	13 863	5 186	37,41	13 953	5 284	37,87	1,89 %
gehobener Dienst	34 867	17 325	49,69	35 800	17 751	49,58	2,46 %
mittlerer Dienst	10 220	2 840	27,79	9 568	2 858	29,87	0,63 %
einfacher Dienst	462	13	2,81	447	14	3,13	7,69 %
Summe	59 412	25 364	42,69	59 768	25 907	43,35	2,14 %

Tabelle 5: Angestellte – gesamter Landesdienst –

Angestellte vergleichbar	2001			2003			Differenz der Frauen- anteile 2001/2003
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	
höherer Dienst	970	444	45,77	942	466	49,47	4,95 %
gehobener Dienst	7 186	4 621	64,31	7 639	4 843	63,40	4,80 %
mittlerer Dienst	9 409	7 519	79,91	9 272	7 461	80,47	- 0,77 %
einfacher Dienst	149	101	67,79	145	97	66,90	- 3,96 %
Summe	17 714	12 685	71,61	17 998	12 867	71,49	1,43 %

Tabelle 6: Zuwächse/Rückgänge im Angestelltenbereich von 2001 bis 2003 – gesamter Landesdienst –

Angestellte vergleichbar	insgesamt		Frauen	
	absolut	(%) (Basis 2001)	absolut	(%) (Basis 2001)
höherer Dienst	- 28	- 3 %	22	5 %
gehobener Dienst	453	6 %	222	5 %
mittlerer Dienst	- 137	- 1 %	- 58	- 1 %
einfacher Dienst	- 4	- 3 %	- 4	- 4 %
Summe	284	2 %	182	1 %

Der erste Bericht kam zu dem Ergebnis, dass im gesamten Angestelltenbereich der Frauenanteil zum Teil weit über 50 % lag, der höhere Dienst erreichte fast 50 %.

Ist der Angestelltenbereich auch heute noch „weiblich“?

Im mittleren Angestelltenbereich ist der Frauenanteil im Zeitraum 2001 bis 2003 auf rund 81 % angestiegen. In dem dem gehobenen Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich ist er annähernd gleich geblieben (64,31 % zu 63,4 %); einen Sprung findet man im höheren Angestelltenbereich von 45,77 % auf ca. 49,47 %.

Zieht man nun einen Vergleich zwischen dem höheren Angestellten- und Beamtenbereich, verschiebt sich der Anteil zugunsten der weiblichen Angestellten. Im Vergleich zum höheren Beamtenbereich ist im Angestelltenbereich der Frauenanteil zwischen 2001 und 2003 um ca. 5 % angestiegen und liegt jetzt bei fast 50 %, im Beamtenbereich ist der Anstieg eher gering (1,9 %) ausgefallen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil hier nur ca. 38 %.

Die Frage, ob Frauen, wenn sie Positionen im höheren bzw. gehobenen Angestelltenbereich wahrnehmen, sich auch in den gleich hohen Vergütungsgruppen wie ihre männlichen Kollegen wieder finden, muss verneint werden.

Betrachtet man den gesamten mittleren Angestelltenbereich mit einem Frauenanteil von rund 80 %, beträgt er für die Vergütungsgruppe BAT VII 92 %, aber nur 54 % in der BAT V b S/Kr VII S. ¹³⁾

13) Mit „S“ sind die Besoldungsgruppen des einfachen, mittleren und gehobene Dienstes gekennzeichnet, die sich mit Besoldungsgruppen der nächst höheren Laufbahn überlappen. „K“ ist die Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst.

Im vergleichbaren gehobenen Dienst befinden sich immerhin 72 % der Frauen in BAT III.

Im höheren Angestelltenbereich befindet sich die Mehrheit der Frauen (55,2 %) in der Vergütungsgruppe BAT II a. Im außertariflichen Bereich finden sich erfreulicherweise noch 40,7 % Frauen wieder. Hier ist eine deutliche Steigerung festzustellen, da der Frauenanteil in diesem Bereich 1998 lediglich 30 % umfasste.

Vergleiche Tabelle A 6.

Abbildung 5: Frauenanteil nach Laufbahngruppen 2001 und 2003 – gesamter Landesdienst – (einschließlich Richter/innen, Angestellte, Arbeiter/innen)

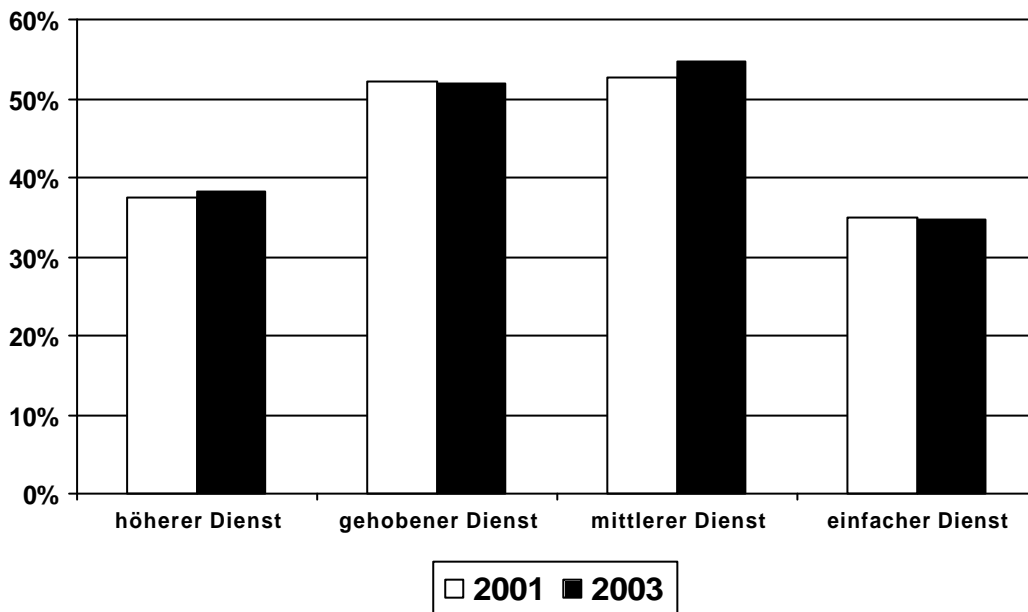


Tabelle 7: Zuwächse/Rückgänge bei den Beamtinnen/Beamten von 2001 nach 2003 – gesamter Landesdienst –

Beamtinnen/ Beamte	insgesamt		Frauen	
	absolut	(%) (Basis 2001)	absolut	(%) (Basis 2001)
höherer Dienst	90	0,6 %	98	1,9 %
gehobener Dienst	933	2,7 %	426	2,5 %
mittlerer Dienst	- 652	- 6,4 %	18	0,6 %
einfacher Dienst	- 15	- 3,2 %	1	7,7 %
Summe	356	1,0 %	543	2,0 %

Bei der Entwicklung im Beamtinnenbereich ist der höhere Dienst im Bereich A 13 (Eingangsammt des höheren Dienstes) am stärksten vertreten. Hier betrug der Frauenanteil 55 %.

Sehr erfreulich ist, dass ein Anstieg des Frauenanteils in B 6 von 4,7 % auf 7,7 % und in A 16 von 9,7 % auf 11,7 % zu verzeichnen ist.

Im gehobenen Dienst sind 66 % der Frauen in der Besoldungsgruppe A 12, gefolgt von 57 % in A 13 S.

Vergleicht man die Zuwächse und Rückgänge, so ist trotz eines Rückgangs der Beschäftigtenzahl im mittleren und einfachen Dienst der Frauenanteil prozentual erhalten geblieben bzw. leicht angestiegen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der hohe Frauenanteil in den Eingangsamtern bzw. vergleichbaren Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich sich langsam, aber kontinuierlich in höheren Positionen auswirkt. Ein Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen ist jedoch noch nicht erreicht.

Vergleiche Tabelle A 5.

Tabelle 8: Richterinnen/Richter – gesamter Landesdienst –

Beschäftigte gesamt	Richterinnen/Richter 2001		Richterinnen/Richter 2003		Differenz der Frauenanteile 2001/2003	
	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen		Frauenanteil (%)
1 350	449	33,26	1 329	458	34,46	2,00 %

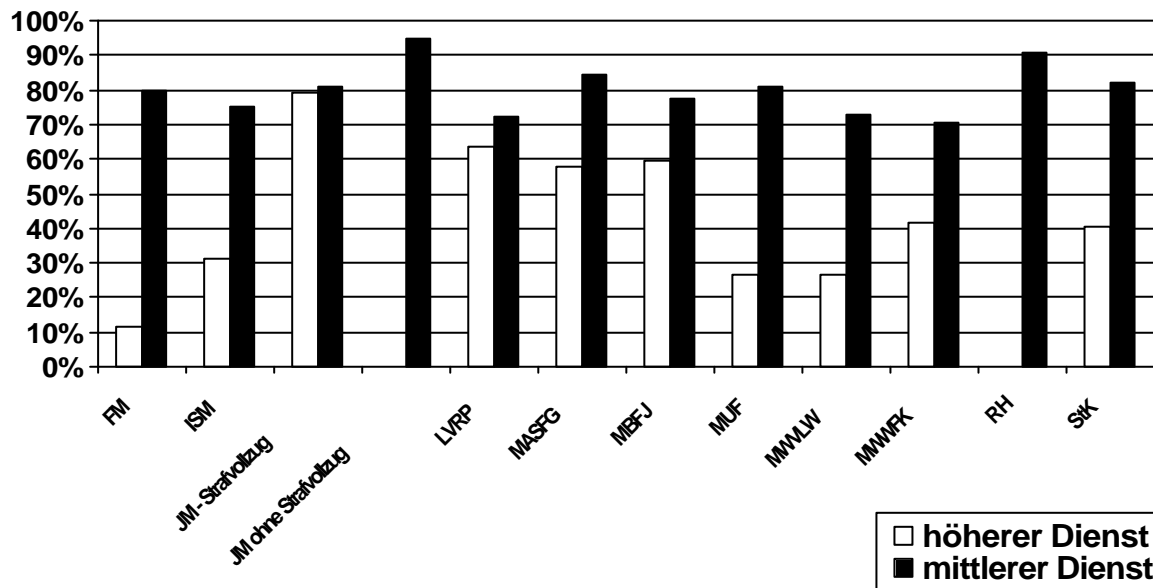
Tabelle 9: Entwicklung des Frauenanteils bei den Richterinnen/Richtern

Jahr	Richterinnen/Richter		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
1. Januar 1991	1 159	215	18,55
1. Januar 1993	1 278	268	20,97
30. Juni 1996	1 352	371	27,44
28. Februar 1999	1 334	398	29,84
30. Juni 2001	1 350	449	33,26
30. Juni 2003	1 329	458	34,46

Die Zahl der Frauen ist absolut und prozentual weiter angestiegen. Dabei zeigt erst die Darstellung der Entwicklung über einen längeren Zeitraum die deutliche Steigerung des Frauenanteils auf nunmehr 34,46 % auf.

1.3.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 6: Frauenanteile im Angestelltenbereich vergleichbar mit höherem und mittlerem Dienst 2003 – einzelne Geschäftsbereiche –

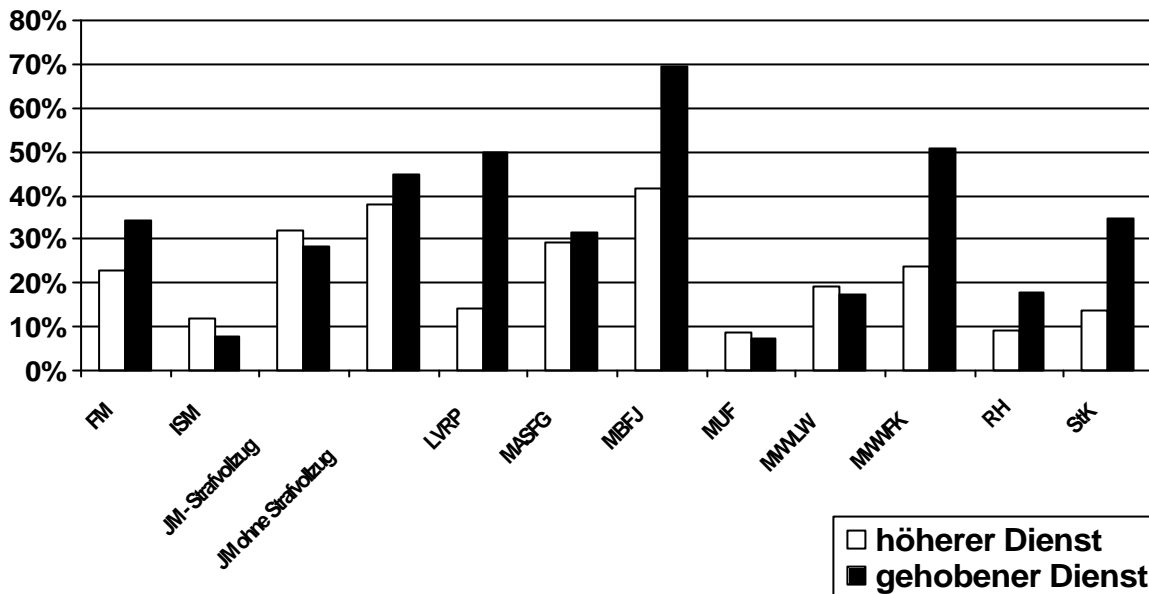


Vergleiche Tabellen A 9 a bis A 9 m.

Wie bereits erwähnt, ist der mittlere Angestelltenbereich mit 80 % fast komplett in weiblicher Hand. Im Nachfolgenden wird ein Vergleich zwischen mittleren („Frauendomäne“) und höheren Vergütungsgruppen vorgenommen, um die Differenz der Frauenanteile in diesen Bereichen zu erkennen.

Bei allen Ressorts lag der Frauenanteil bei dem mit dem mittleren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich über 70 %, der Frauenanteil in dem mit dem höheren Dienst vergleichbaren Bereich lag lediglich im Bereich JM – Strafvollzug darüber. Nur vier von zwölf Ressorts hatten hier einen Frauenanteil von 50 %.

Abbildung 7: Frauenanteil im Beamtenbereich höherer und gehobener Dienst in 2003 – einzelne Geschäftsbereiche –



In Tabelle 4 wird ersichtlich, dass sich die Mehrheit der Beamtinnen im gehobenen bzw. höheren Dienst wieder findet, wobei der gehobene Dienst einen Frauenanteil von fast 50 % aufweist. Aus diesem Grund ist eine nähere Betrachtung dieser beiden Bereiche von Interesse:

Von zwölf Ressorts findet man lediglich in dreien einen Frauenanteil im gehobenen Dienst von knapp um die 50 % (LVRP, MWVFK und MBFJ).

Besonders deutlich wird das Abfallen des Frauenanteils im Vergleich des gehobenen zum höheren Dienst: Hier findet man nur in zwei Ressorts (JM ohne Strafvollzug und MBFJ) einen Frauenanteil von knapp 40 %. Ansonsten liegt der Frauenanteil teilweise weit unter 30 %.

Für das MUF gilt, dass die Umweltverwaltung eine technisch/wissenschaftlich/forstlich orientierte Verwaltung ist. Besonders im gehobenen Dienst bzw. bei den vergleichbaren Angestellten sind technische Berufe gefordert. Hier sind Frauen noch unterdurchschnittlich vertreten. Ähnliches gilt für die Forstverwaltung, die einen Großteil der Bediensteten des gehobenen Dienstes stellt.

Gleichwohl konnte der Frauenanteil – mit Ausnahme des einfachen Dienstes – in allen Laufbahnen verbessert werden.

Die bisherige Einstellungspraxis im MWVLW hat dazu geführt, dass beispielsweise im Ministerium selbst der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten kontinuierlich angestiegen ist. Dies zeigt sich daran, dass etwa im höheren Dienst der Anteil der Frauen im Bereich der BesGr. A 16 noch 15 %, bei der BesGr. A 15 aber bereits 37 % und bei A 13 (höherer Dienst) 31 % beträgt. Im gehobenen Dienst ist die Entwicklung im Hinblick auf den Frauenanteil noch positiver. Während der Anteil der Frauen in der BesGr. A 13 S nur 7 % beträgt, sind dies bei der BesGr. A 12 bereits 51 %, der BesGr. A 11 48 % und bei der BesGr. A 10 50 %. Bei der BesGr. A 9 beträgt der Frauenanteil 78 %.

Vergleicht man den Beamten- mit dem Angestelltenbereich, ergibt sich folgendes Bild: Bei den dem gehobenen Dienst vergleichbaren Angestellten ist der Frauenanteil mit weit über 50 % bereits sehr hoch. Bei den dem höheren Dienst vergleichbaren Angestellten ist die Entwicklung noch nicht so weit vorangeschritten. Hier sind in der Vergütungsgruppe II a BAT mit einem Frauenanteil von über 50 % bereits große Fortschritte erreicht worden. Allerdings ist in den oberen Vergütungsgruppen der Frauenanteil noch niedrig, weshalb versucht werden muss, diesen vor allem durch Förderung bereits angestellter Frauen zu erhöhen.

Vergleiche Tabelle A 8 a bis A 8 m.

1.4 Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

1.4.1 Gesamter Landesdienst

Der Frauenanteil in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen ist im Zeitraum 2001 bis 2003 fast annähernd gleich geblieben bzw. leicht angestiegen. Im Vergleich zum ersten Bericht ist ein Gesamtanstieg des Frauenanteils festzustellen.

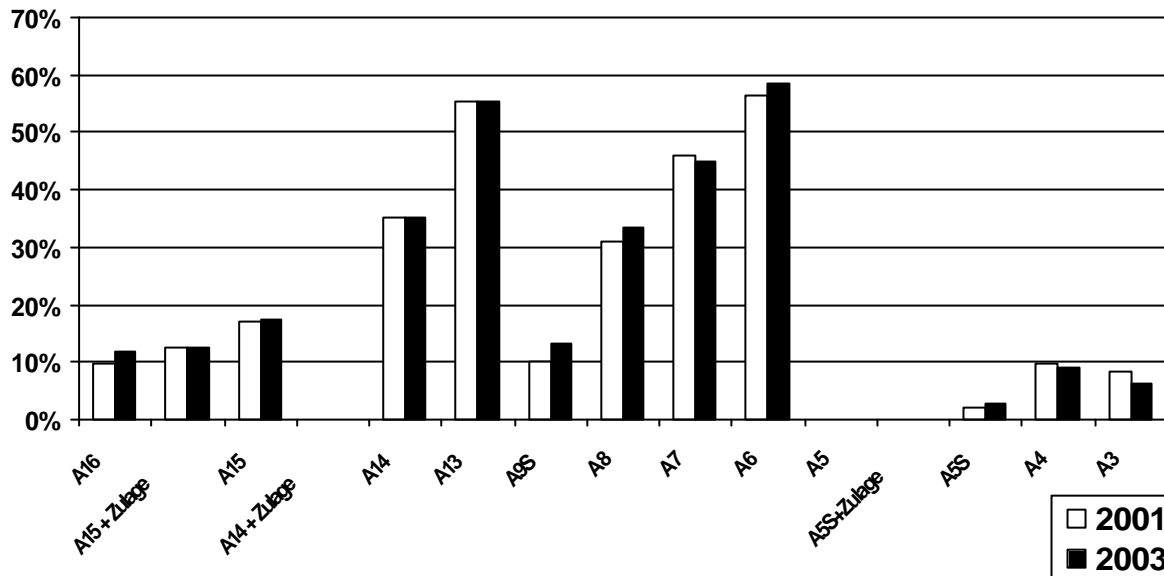
Vergleicht man die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 (Eingangs- und Endamt des höheren Dienstes), fand in allen Besoldungsgruppen ein leichter Anstieg der Frauenanteile statt. Im Vergleich zum ersten Bericht fällt der Anstieg der Frauenanteile deutlicher aus: 1998

beispielsweise betrug der Frauenanteil in A 16 lediglich 8,5 %, er beträgt nunmehr 11,7 %. Im Eingangsamt A 13 betrug der Frauenanteil 1998 52,4 %, 2003 55,4 %.

Auch im mittleren Dienst ist dieser positive Trend zu beobachten.

Ein Blick in die entsprechenden Vergütungsgruppen der Angestellten ergibt ein annähernd gleiches Bild: Insgesamt ist auch hier ein Anstieg in fast allen Bereichen zu beobachten. Lediglich in BAT I ist der Frauenanteil von 23 % im Jahre 2001 auf 20 % im Jahre 2003 gefallen.

Abbildung 8: Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 S mit Zulage (höherer Dienst), A 6 bis A 9 (mittlerer Dienst) und A 3 bis A 6 S (einfacher Dienst) 2001/2003 – gesamter Landesdienst –



Vergleiche Tabellen A 5, A 6, A 7.

Tabelle 10: Richterinnen/Richter nach Besoldungsgruppen

Richterinnen/ Richter	Beschäftigte gesamt	2001 davon Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	2003 davon Frauen	Frauenanteil (%)
B 9	1	0	0,00	1	0	0,00
B 6	1	0	0,00	1	0	0,00
R 8	2	0	0,00	2	0	0,00
R 7	0	0	0,00	0	0	0,00
R 6	5	0	0,00	5	0	0,00
R 5	5	1	20,00	5	1	20,00
R 4	7	1	14,29	7	2	28,57
R 3 + Zulage	2	1	50,00	2	1	50,00
R 3	63	5	7,94	61	8	13,11
R 2 + Zulage	36	7	19,44	37	7	18,92
R 2	325	58	17,85	314	59	18,79
R 1 + Zulage	5	1	20,00	5	1	20,00
R 1	898	375	41,76	889	379	42,63
Summe	1 350	449	33,26	1 329	458	34,46

1.4.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Wurde im vorherigen Abschnitt der Frauenanteil in bestimmten Besoldungsgruppen – bezogen auf den gesamten Landesdienst – analysiert, so findet nun eine Betrachtung auf Ressortebene statt.

Aus der nachfolgenden Tabelle 11 wird deutlich, dass in fast allen Ressorts in einigen Besoldungsgruppen der Frauenanteil über 50 % lag. Aus der Tabelle geht aber auch eindeutig hervor, dass diese Bereiche mehrheitlich dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind.

Tabelle 11: Besoldungsgruppen, in denen der Frauenanteil 2003 bei mindestens 50 % liegt – einzelne Geschäftsbereiche (alle Angaben in %)

Ressort	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 13 S	A 14	A 15	B 3	B 6	R 3 + Zulage
FM	56,99										
JM – Strafvollzug					53,85						
JM ohne Strafvollzug	57,82	56,22						100,00			50,00
LVRP		100,00	100,00	100,00					50,00		
MASFG	58,82				83,33						
MBFJ		50,00	74,43	75,00	57,01	65,35				50,00	
MWVLW	66,67										
MWWFK		73,33		57,89							
RH	100,00	50,00	50,00							100,00	
StK							100,00				

Vergleiche Tabellen A 8 a bis A 8 q.

Das gleiche Ergebnis findet man auch im Angestelltenbereich wieder. Im Gegensatz zum Beamtenbereich ist der Frauenanteil bei den Angestellten insgesamt zwar höher, den höchsten Anteil findet man aber auch hier im vergleichbaren mittleren und gehobenen Dienst. Tabelle 12 stellt dies exemplarisch am Beispiel des mittleren Dienstes dar.

Im Beamtenbereich findet man einen hohen Frauenanteil in R 1, A 13 und A 13 S sowie in den Besoldungsgruppen A 12 und A 6. Dies entspricht im Wesentlichen den Ergebnissen des letzten Berichtes.

Tabelle 12: Frauenanteile in den des mittleren Dienstes vergleichbaren Vergütungsgruppen in 2003 – einzelne Geschäftsbereiche –

	BAT V b S Kr VII S		BAT V c Kr VI		BAT VI b Kr V a/V/IV		BAT VII Kr III		BAT VIII	
StK	(9)	77,8 %	(21)	85,7 %	(15)	86,7 %	(27)	81,5 %	(1)	0,0 %
ISM	(147)	38,1 %	(355)	54,9 %	(542)	76,4 %	(808)	89,4 %	(43)	79,1 %
FM	(191)	52,4 %	(363)	70,0 %	(903)	83,3 %	(513)	91,2 %	(32)	62,5 %
JM ohne Strafvollzug	(30)	73,3 %	(128)	83,6 %	(544)	93,9 %	(1 036)	97,5 %	(33)	84,8 %
MASFG	(105)	82,9 %	(51)	82,4 %	(130)	76,9 %	(221)	90,5 %	(18)	77,8 %
MWVLW	(53)	22,6 %	(141)	61,7 %	(140)	75,0 %	(214)	90,2 %	(19)	78,9 %
MBFJ	(10)	80,0 %	(321)	83,5 %	(293)	67,2 %	(86)	88,4 %	(5)	100,0 %
RH			(2)	100,0 %			(19)	89,5 %		
MUF	(115)	60,9 %	(67)	70,1 %	(162)	90,1 %	(111)	94,6 %	(22)	86,4 %
MWWFK	(28)	67,9 %	(43)	58,1 %	(52)	73,1 %	(97)	76,3 %	(5)	60,0 %
LVRP			(3)	100,0 %	(6)	83,3 %	(7)	57,1 %	(2)	50,0 %
JM – Strafvollzug	(9)	33,3 %	(12)	83,3 %	(31)	80,6 %	(49)	87,8 %	(15)	86,7 %

(in Klammern: absolute Beschäftigungszahl der jeweiligen Vergütungsgruppe)

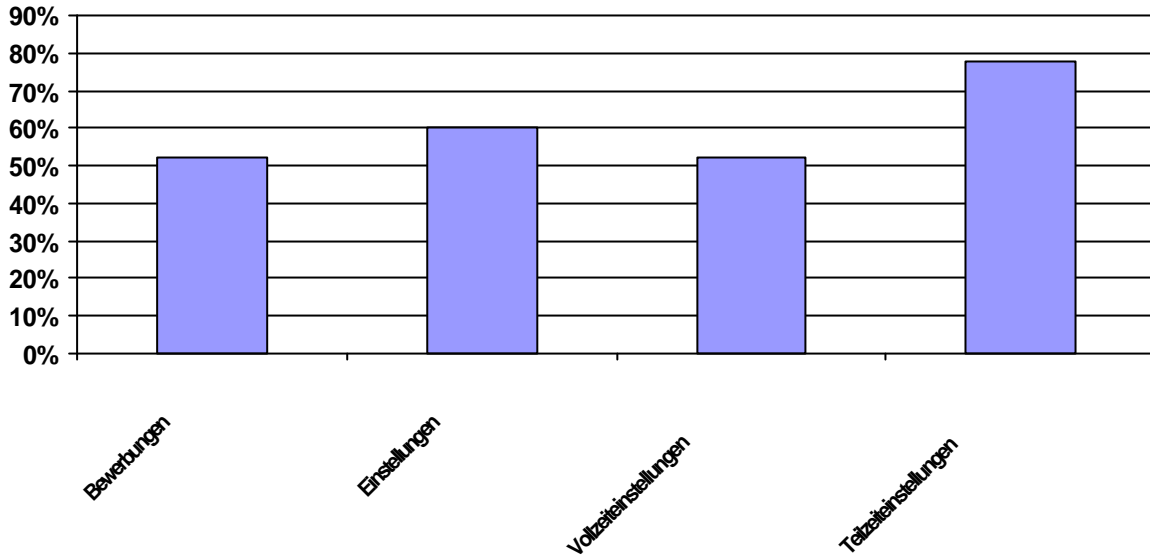
Vergleiche Tabellen A 9 a bis A 9 q.

2. Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen

2.1 Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahngruppen sowie nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

2.1.1 Gesamter Landesdienst

Abbildung 9: Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen (Zeitraum) – gesamter Landesdienst –

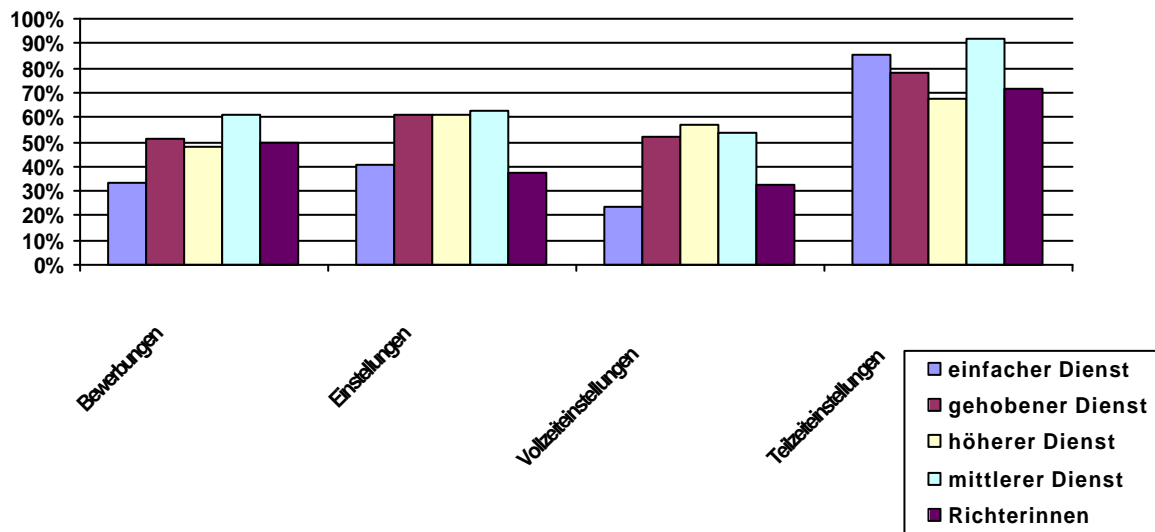


In Zeiten knapper Kassen und einer restriktiveren Einstellungspolitik ist es von Interesse, wie sich der Frauenanteil an Bewerbungen und Einstellungen in den öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz im Berichtszeitraum entwickelt hat.

Der erste Bericht zur Umsetzung des LGG kam zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei über 60 % sowohl bezogen auf Vollzeit- als auch auf Teilzeitstellen lag.

Der Berichtszeitraum 2001 bis 2003 zeigt, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber für Frauen nicht an Attraktivität verloren hat. Noch immer sind 52 % der Bewerbungen von Frauen. Wenn sich Frauen bewerben, dann haben sie auch gute Chancen, eingestellt zu werden: Die Einstellungsquote liegt bei 60 %. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass sich annähernd gleich viele Frauen wie Männer auf eine Stelle im öffentlichen Dienst bewerben, aber überproportional mehr Frauen eingestellt werden.

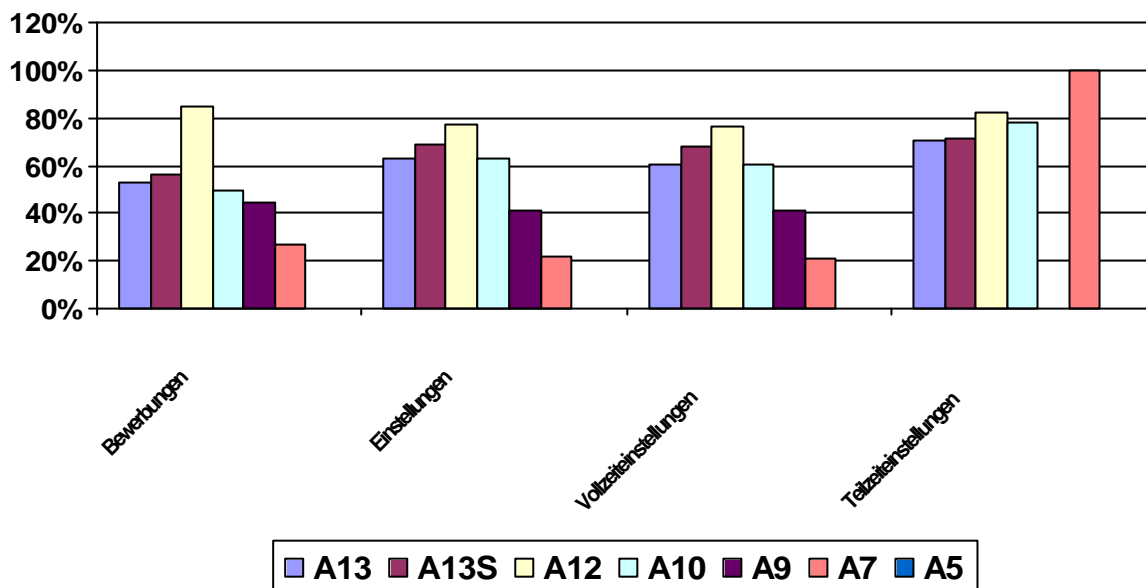
Abbildung 10: Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahnen (Zeitraum) – gesamter Landesdienst –



Schlüsselt man den Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahnen auf, ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen für den mittleren Dienst (Beamtinnen und vergleichbare Angestellte) mit annähernd 60 % am höchsten, gefolgt von 50 % beim gehobenen Dienst (Beamtinnen und vergleichbare Angestellte). In diesen Bereichen findet man auch einen sehr hohen Frauenanteil bei den Einstellungen (60 %).

Der Frauenanteil bei den Vollzeiteinstellungen für den mittleren und gehobenen Dienst (Beamtinnen und vergleichbare Angestellte) liegt bei knapp 50 %. Der Frauenanteil bei den Vollzeiteinstellungen in den höheren Dienst (Beamtinnen und vergleichbare Angestellte) liegt bei ca. 55 %. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil bei den Einstellungen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit beispielsweise knapp 95 % im Bereich des mittleren Dienstes (Beamtinnen und vergleichbare Angestellte) sehr hoch.

Abbildung 11: Bewerbungen/Einstellungen bei den Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 13, A 13 S, A 12, A 10, A 9, A 7 und A 5 – gesamter Landesdienst –



Vergleiche Tabelle A 10.

Aus Abbildung 11 ist ersichtlich, dass ein sehr hoher Frauenanteil sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen in der Besoldungsgruppe A 12 zu finden ist. Hierbei handelt es sich um den Schulbereich (im Vergleich: im Geschäftsbereich des MBFJ beträgt der Frauenanteil in A 12 ca. 75 %). Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Vollzeit- und Teilzeiteinstellungen in A 12 und A 13 S am höchsten, wobei der Anteil der Teilzeiteinstellungen im Vergleich zu den Vollzeiteinstellungen etwas höher liegt. Den höchsten Frauenanteil mit annähernd 100 % findet man allerdings bei den Teilzeiteinstellungen in Besoldungsgruppe A 7, einer Besoldungsgruppe, die ohnehin einen extrem hohen Frauenanteil hat.

Tabelle 13: Bewerbungen/Einstellungen bei den Angestellten in ausgewählten Vergütungsgruppen – gesamter Landesdienst –

Angestellte	Frauenanteil bei den Bewerbungen	Vollzeiteinstellungen			Teilzeiteinstellungen		
		Männer	Frauen	Frauen (%)	Männer	Frauen	Frauen (%)
BAT II a	38,9 %	178	194	52,2	220	416	65,4
BAT II a S/Kr XIII	27,3 %	186	256	57,9	146	430	74,7
BAT III/Kr XII	40,1 %	1 658	1 496	47,4	450	1 662	78,7
BAT IV b/Kr IX	26,0 %	120	108	47,4	22	68	75,6
BAT V b/Kr VII	60,6 %	30	50	62,5	6	94	94,0
BAT V c/Kr VI	51,4 %	114	136	54,4	6	150	96,2
BAT VI b/Kr V a/V/IV	50,9 %	96	80	45,5	28	56	66,7
BAT VII/Kr III	83,7 %	56	228	80,3	6	208	97,2
BAT VIII	75,0 %	46	124	72,9	2	82	97,6

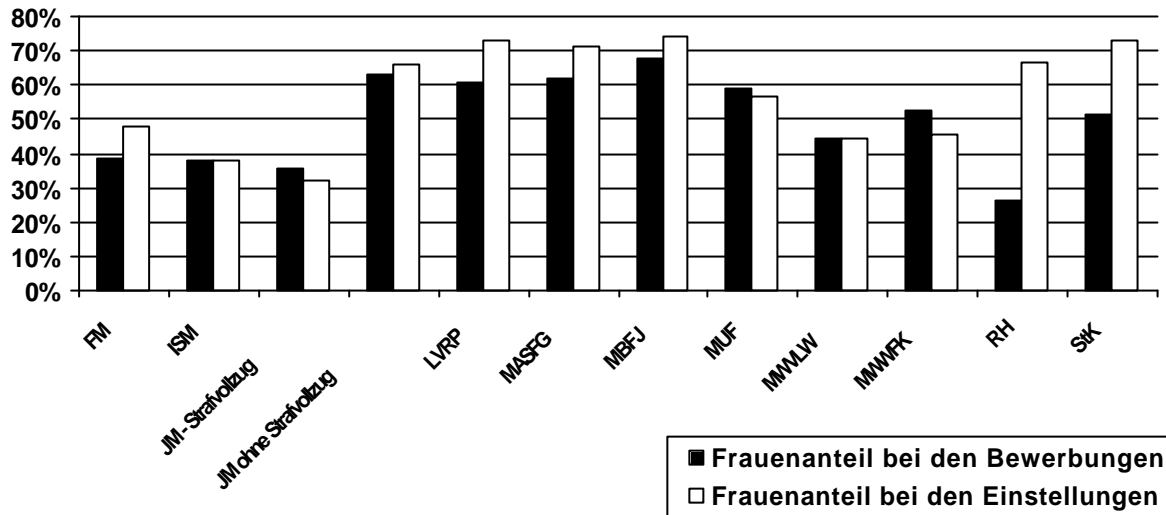
Vergleiche Tabelle A 11.

Im Angestelltenbereich gibt es im Vergleich zum ersten Bericht keine großen Veränderungen. Nach wie vor liegt in den Vergütungsgruppen des vergleichbaren gehobenen und mittleren Dienstes der Frauenanteil bei den Bewerbungen und Einstellungen bei über 50 %. Lediglich in den Vergütungsgruppen BAT III/Kr XII, BAT IV b/Kr IX und BAT VI b/Kr V a/V/IV liegt er darunter.

Bei den Teilzeiteinstellungen liegt der Frauenanteil weit über 50 %. Zum Teil findet man hier sogar einen Frauenanteil von annähernd 100 %.

2.1.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 12: Bewerbungen und Einstellungen von Frauen in den einzelnen Geschäftsbereichen



Bei den Bewerbungen und Einstellungen in den einzelnen Ressorts ist festzustellen:

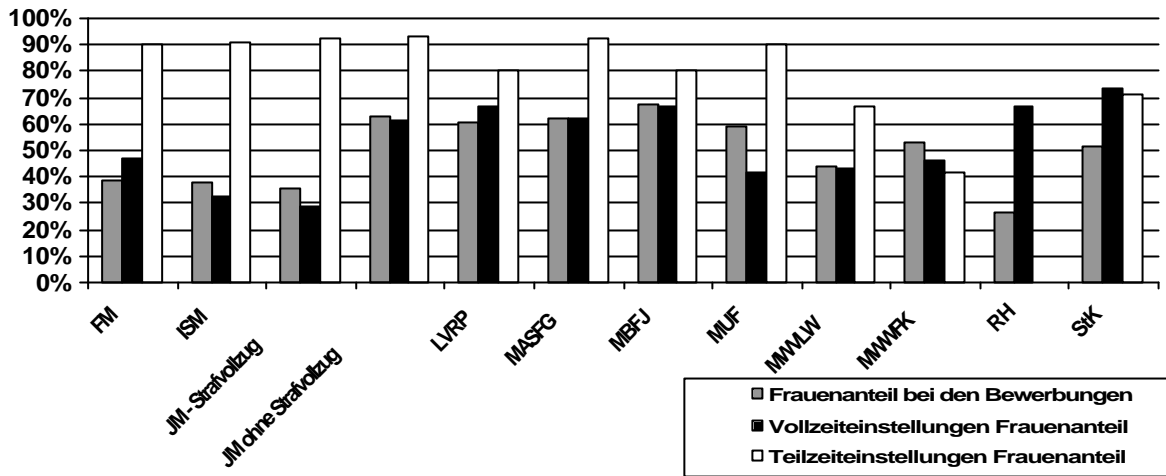
In sechs Geschäftsbereichen lag der Anteil der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen zum Teil weit über 50 % (JM ohne Strafvollzug, LVRP, MASFG, MBEJ, MUF und StK).

In zwei Geschäftsbereichen (RH und StK) war der Anteil der Einstellungen von Frauen im Verhältnis zum Anteil der Bewerbungen von Frauen deutlich höher. Dies ist besonders auffallend beim Rechnungshof: Bei den Bewerbungen lag der Frauenanteil unter 30 %, bei den Einstellungen aber bei knapp 70 %.

Obwohl der Rechnungshof bei allen Stellenausschreibungen darauf hinweist, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, bleibt der Anteil der Bewerberinnen für Stellen im Prüfungsdienst mit 20 % im höheren Dienst und 22,4 % im gehobenen Dienst (einschließlich Angestellten) weit hinter dem Anteil männlicher Bewerber zurück. Gleichwohl konnten von elf nachbesetzten Stellen sieben an Frauen übertragen werden.

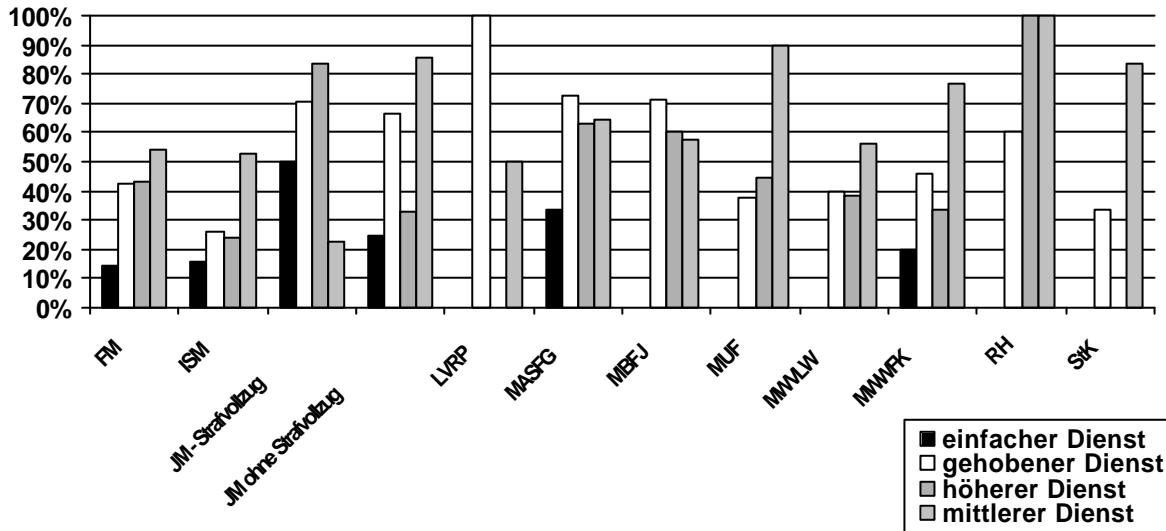
Bei der Landesvertretung wurden im Berichtszeitraum elf Neueinstellungen vorgenommen. Acht der neu zu besetzenden Stellen wurden mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 72,73 %. Auf die ausgeschriebenen Stellen gingen insgesamt 724 Bewerbungen ein, davon 438 Bewerbungen von Frauen. Das entspricht einem Anteil von 60,5 %.

Abbildung 13: Frauenanteile bei Bewerbungen und Vollzeit-/Teilzeiteinstellungen – einzelne Geschäftsbereiche –



Nach wie vor ist die hohe Einstellungsquote von Frauen auf den hohen Frauenanteil bei den Teilzeiteinstellungen zurückzuführen. Dennoch bleibt festzustellen, dass in sechs von zwölf Geschäftsbereichen die Vollzeiteinstellung von Frauen über 50 % liegt.

Abbildung 14: Frauenanteile bei Vollzeiteinstellungen nach Laufbahnen – einzelne Geschäftsbereiche – (einschließlich Richterinnen, Beamtinnen, vergleichbare Angestellte, Arbeiterinnen)



Betrachtet man die Laufbahnen differenziert, findet man einen sehr geringen Frauenanteil bei den Einstellungen im einfachen Dienst. Lediglich JM – Strafvollzug bildet hier eine Ausnahme mit einem Frauenanteil von annähernd 50 %.

Dagegen findet man im höheren Dienst einen relativ hohen Anteil von Frauen bei der Einstellung. Bei über 50 % liegt die Quote bei JM – Strafvollzug, beim MASFG, beim MBFJ sowie beim Rechnungshof. Ansonsten finden die meisten Neueinstellungen im mittleren Dienst statt.

3. Frauenanteile nach Laufbahngruppen

3.1 Gesamter Landesdienst

Abbildung 15: Frauenanteile in Führungspositionen – gesamter Landesdienst –

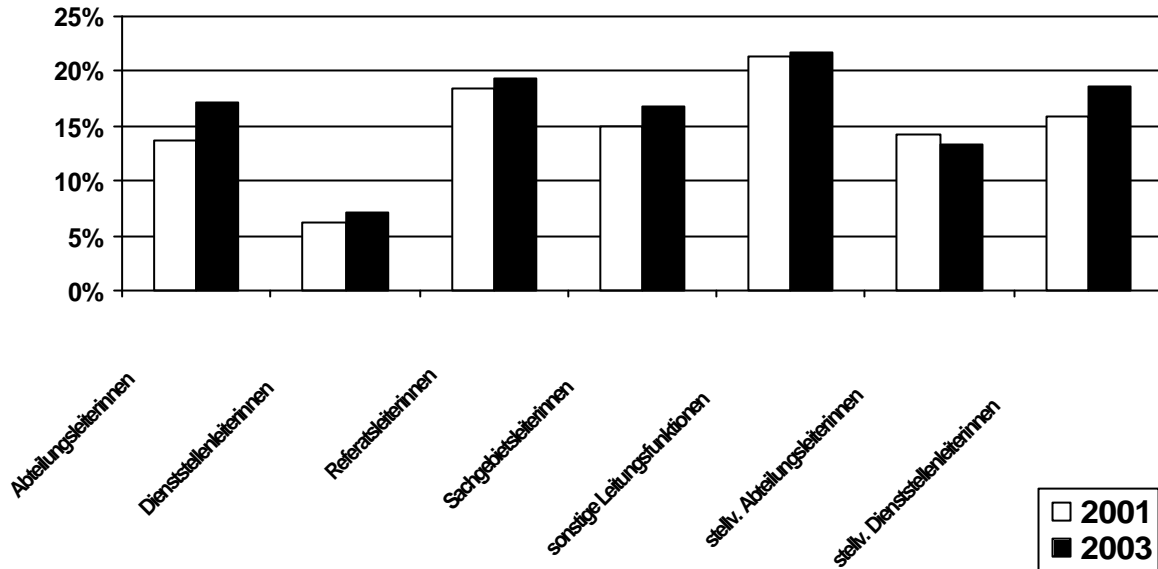


Tabelle 14: Frauenanteile in Führungspositionen – gesamter Landesdienst – ¹⁴⁾

	Gesamt	2001 Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	2003 Frauen	Frauenanteil (%)
Dienststellenleiter/-innen	310	19	6,1	293	21	7,2
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	201	32	15,9	182	34	18,7
Abteilungsleiter/-innen	248	34	13,7	273	47	17,2
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	154	22	14,3	151	20	13,2
Referatsleiter/-innen	900	166	18,4	882	171	19,4
Sachgebietsleiter/-innen	824	124	15,0	864	145	16,7
sonstige Leitungsfunktionen	439	74	16,9	440	84	18,9
ressortspezifische Leitungsfunktionen	5 915	1 278	21,6	5 897	1 291	21,9

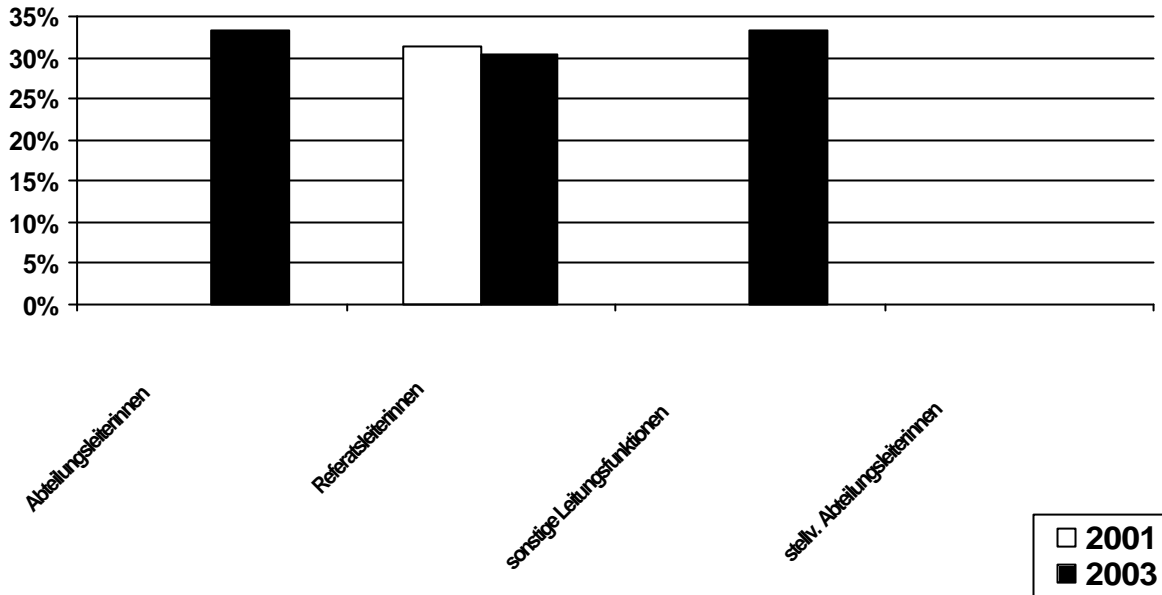
Der Frauenanteil in Führungspositionen ist im Berichtszeitraum insgesamt zwar leicht angestiegen, lag aber zu beiden Stichtagen in fast allen Funktionen unter 20 %. Der Anteil der Frauen in Dienststellenleitungen betrug sogar nur 7,2 %. Bei ca. 22 % liegt er lediglich bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen, zu denen auch die Schulleitungen zählen.

14) Erfasst sind alle Inhaberinnen und Inhaber von Führungspositionen im Geltungsbereich des LGG.

3.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

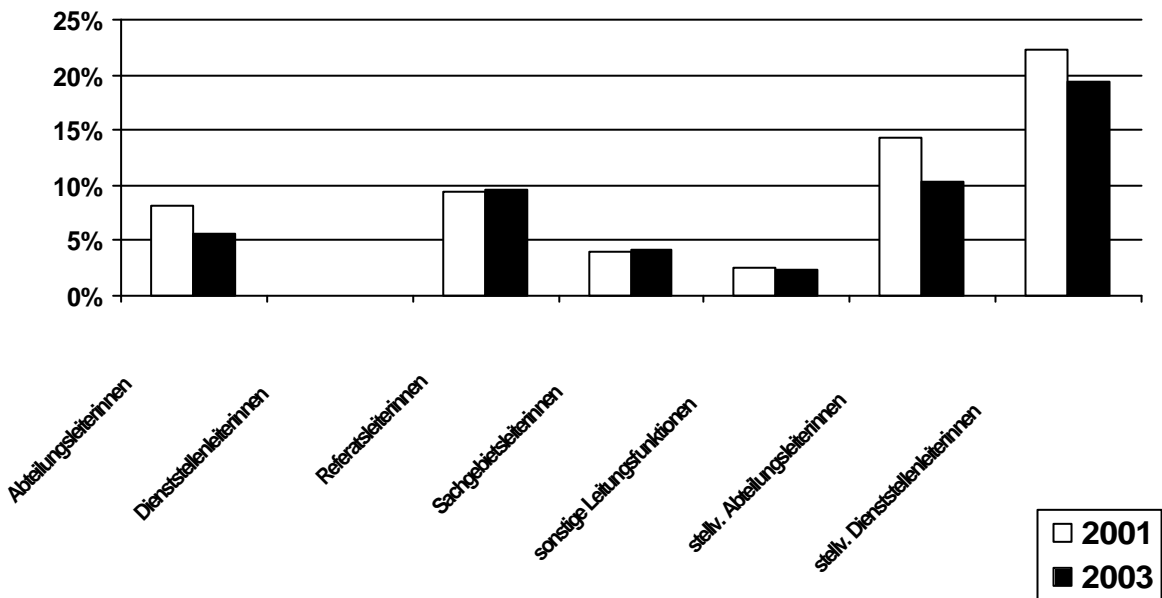
3.2.1 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei

Abbildung 16: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei



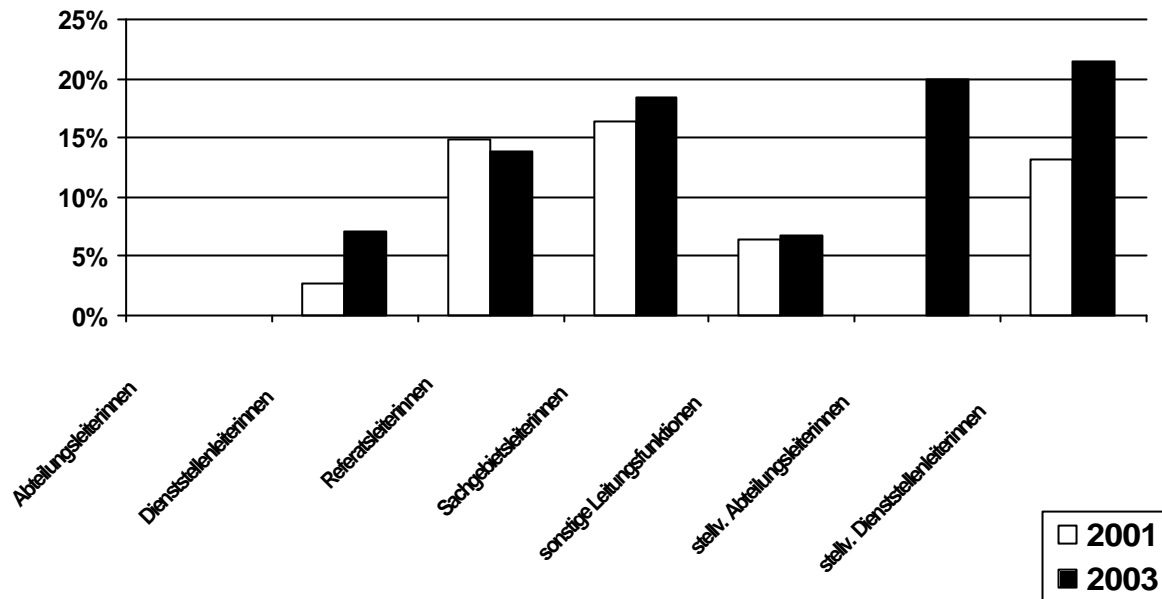
3.2.2 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich Ministeriums des Innern und für Sport (ISM)

Abbildung 17: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich ISM



Die Frauenanteile in den Führungsfunktionen im Geschäftsbereich des ISM sind zum Teil deutlich zurückgegangen. Dies ist insbesondere auf organisatorische Veränderungen, z. B. Eingliederungen von ursprünglich selbstständigen Dienststellen in die ADD, zurückzuführen. Bei den Referatsleiterinnen und Referatsleitern und den Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleitern ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

3.2.3 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen (FM)

Abbildung 18: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des FM

Die Auswertung zeigt insgesamt, dass im Geschäftsbereich des FM in 2003 13,1 % der Leitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen werden, gegenüber 11,4 % in 2001.

Bei den Dienststellenleitungen ist anzumerken, dass sich dort die Anzahl der Funktionsdienstposten von 2001 auf 2003 aufgrund des Neuzuschnitts der Finanzamtsbezirke zum 1. Januar 2003 verringert hat. Gleichwohl hat sich die Anzahl der im Rahmen der Dienststellenleitung tätigen Frauen von einer Bediensteten in 2001 auf zwei in 2003 erhöht. Auf zwei von 28 Positionen sind nunmehr Frauen tätig, was einem prozentualen Anteil von 7,1 % entspricht.

Im Bereich der stellvertretenden Dienststellenleitung hat sich der Frauenanteil von fünf Bediensteten in 2001 auf sechs in 2003 erhöht. Auf sechs von 28 Positionen sind nunmehr Frauen tätig, was einem prozentualen Anteil von 21,4 % entspricht.

Auf der Position der Abteilungsleitung gibt es keine Frau.

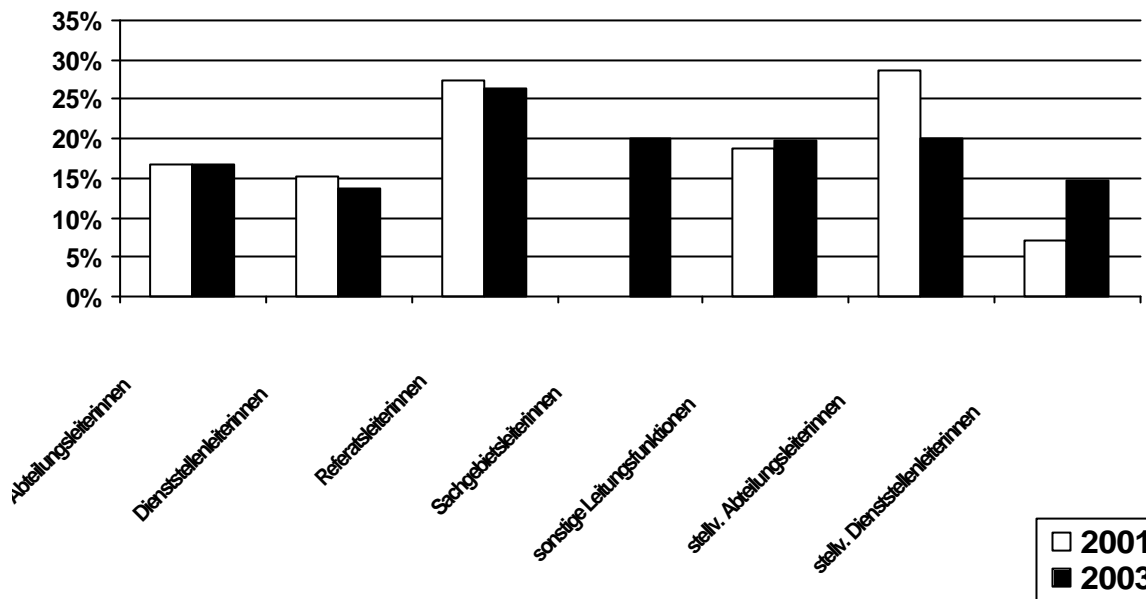
Im Bereich der stellvertretenden Abteilungsleitung ist – im Gegensatz zu 2001 – in 2003 eine Frau vertreten. Auf einer von fünf Positionen ist nunmehr eine Frau tätig, was einem prozentualen Anteil von 20 % entspricht.

Im Bereich der Sachgebietsleitung hat sich der Frauenanteil von 43 Bediensteten in 2001 auf 50 in 2003 erhöht. Auf 50 von 271 Positionen sind nunmehr Frauen tätig, was einem prozentualen Anteil von 18,5 % entspricht.

In den Bereichen der Referatsleitung sowie der sonstigen Leitungsfunktionen ist der Frauenanteil in 2003 im Vergleich zu 2001 im Wesentlichen konstant geblieben.

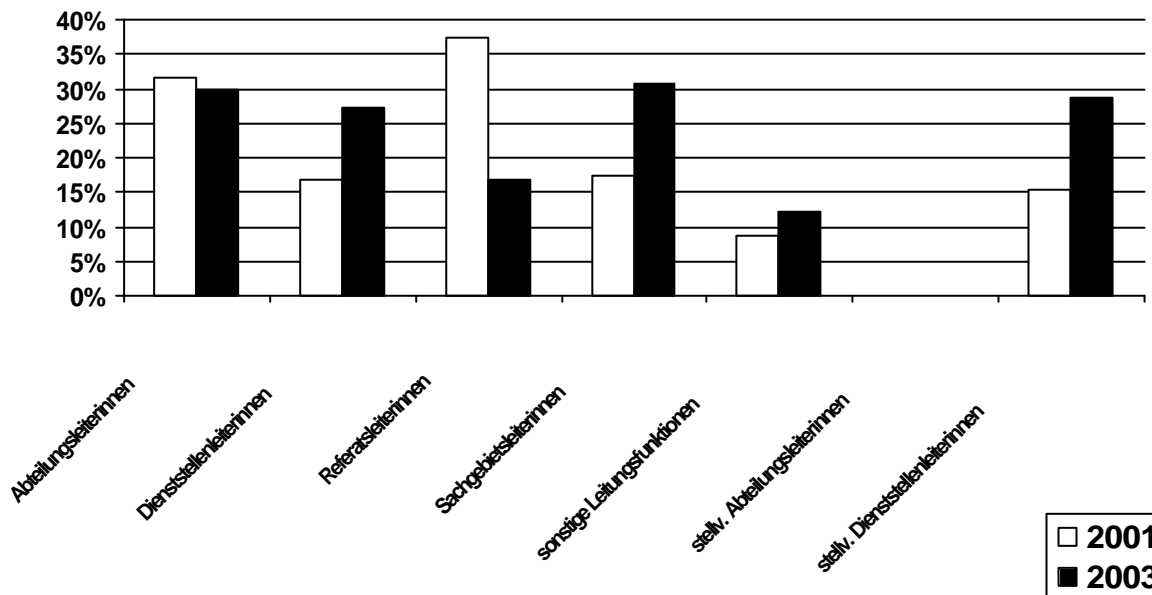
3.2.4 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Justizministeriums ohne Strafvollzug (JM ohne Strafvollzug)

Abbildung 19: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbericht des JM ohne Strafvollzug



3.2.5 Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des Justizministeriums – Strafvollzug (JM – Strafvollzug)

Abbildung 20: Frauen in Führungspositionen im Geschäftsbereich des JM – Strafvollzug



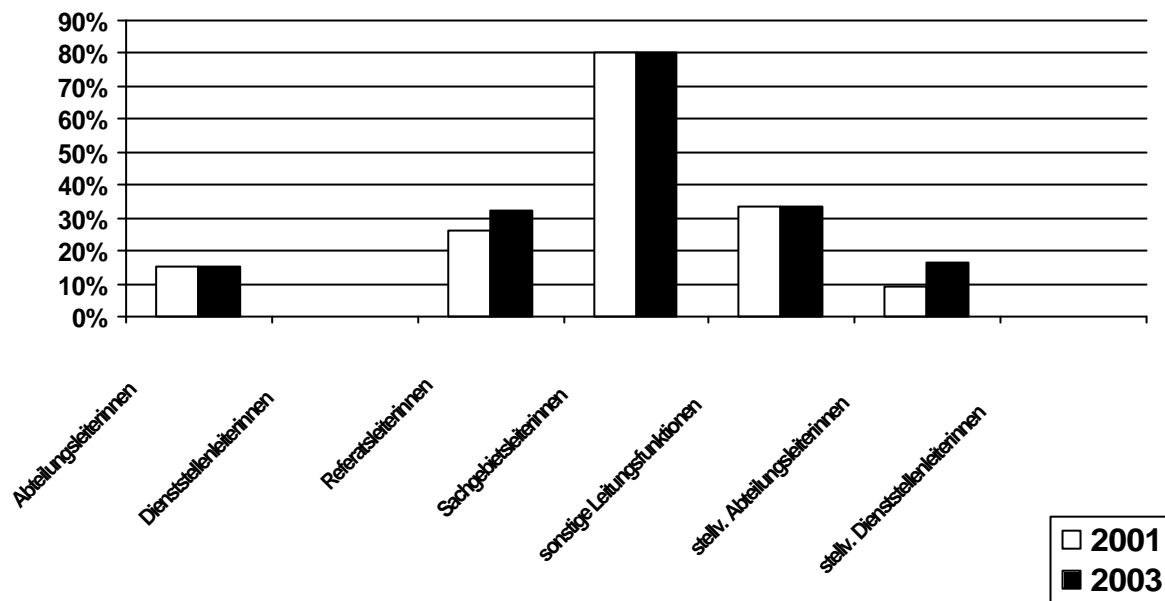
Angesichts der geringen Personalzahlen in den Fachrichtungen des höheren und gehobenen Dienstes halten sich die Fluktuationszahlen in engen Grenzen, so dass mit einem vollständigen Abbau der Unterrepräsentanz in naher Zukunft nicht gerechnet werden kann.

Da die Einstellung von weiblichen Kräften im mittleren allgemeinen Vollzugsdienst für einen Einsatz im Männervollzug erst seit einigen Jahren erfolgt, ist der Frauenanteil in den Spitzenämtern noch gering.

Tabelle 15: Veränderungen in den Führungspositionen von 2001 nach 2003 im Geschäftsbereich des JM – Strafvollzug

JM mit Strafvollzug	insgesamt	%-Diff. Basis 2001	Frauen	%-Diff. Basis 2001
Abteilungsleiter/-innen	11	57,9 %	3	50,0 %
Referatsleiter/-innen	- 20	- 62,5 %	- 10	- 83,3 %
Sachgebietsleiter/-innen	16	69,6 %	8	200,0 %

3.2.6 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG)

Abbildung 21: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MASFG

Gegenüber der aktuellen Erhebung von fünf Dienststellenleitern im Geschäftsbereich des MASFG in den Jahren 2001 und 2003 wies der erste LGG-Bericht in Tabelle A 12 f eine Gesamtzahl von 19 Dienststellenleiterinnen und -leitern für das damalige Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit aus. Die erhebliche Differenz erklärt sich unter anderem durch die nach dem Berichtszeitraum des ersten Berichts erfolgte Neuorganisation der Landesverwaltung. So sind zum Beispiel die Genetische Beratungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz in Mainz, die Medizinaluntersuchungsämter Koblenz, Landau in der Pfalz und Trier, die Staatliche Lehranstalt für pharmazeutisch-technische Assistenten in Trier sowie die Staatlichen Lehranstalten für technische Assistenten in der Medizin in Koblenz und Trier in das Landesuntersuchungsamt eingegliedert worden. Ferner sind das Kinderneurologische Zentrum Rheinland-Pfalz in Mainz, das Landessprachheilzentrum in Meisenheim und die Reha-Klinik Rheingrafenstein in Bad Münster am Stein-Ebernburg auf das Landeskrankenhaus – Anstalt des öffentlichen Rechts – übergegangen.

Während im Jahr 1998 von 19 Dienststellenleitungen fünf mit Frauen besetzt waren, waren in den Jahren 2001 und 2003 im Geschäftsbereich des MASFG alle Dienststellenleitungen mit Männern besetzt. Der Frauenanteil in den Abteilungsleitungen sank um über die Hälfte von 38,50 % im Jahr 1998 auf jeweils 15,38 % in den Jahren 2001 und 2003. Der Frauenanteil der stellvertretenden Abteilungsleitungen wurde für den ersten LGG-Bericht noch nicht erhoben. Ein Vergleich ist daher nicht möglich. Bei den Referatsleitungen sank der Frauenanteil gegenüber 1998 im Jahr 2001 zwar zunächst um 3,2 % auf 26 %, stieg im Jahr 2003 aber auf 32,04 % an. Bei den Sachgebietsleitungen stieg der Frauenanteil sogar um 64,80 Prozentpunkte auf 80 % an.

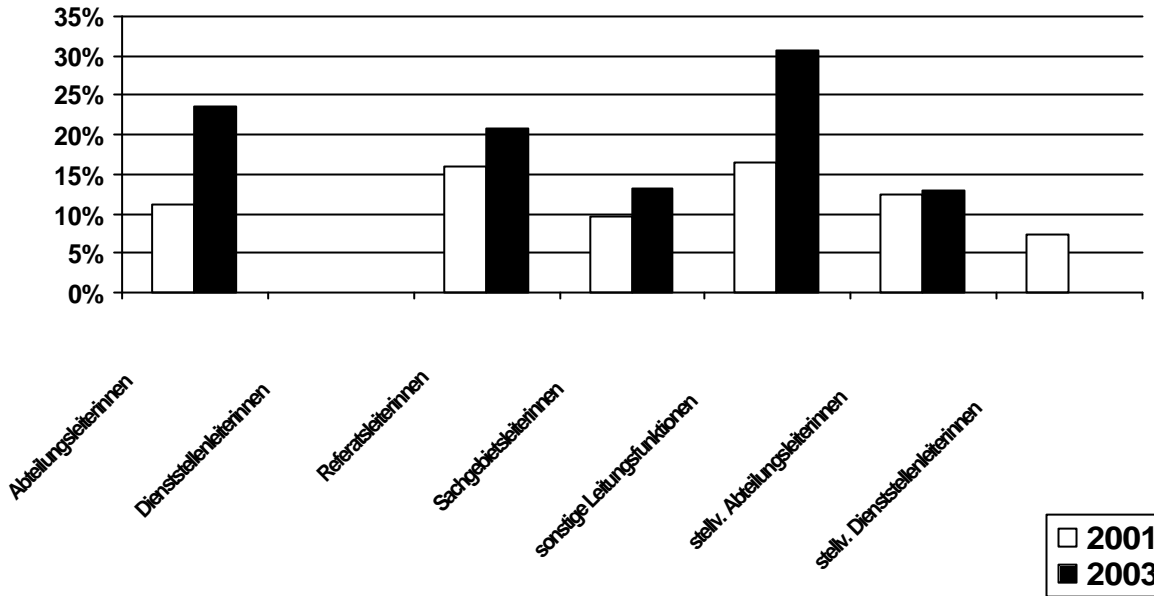
Die starken Schwankungen in einigen Bereichen sind dem „Wegfall“ der oben angeführten Behörden zuzurechnen. Dies kommt sowohl durch den gesunkenen Frauenanteil bei den Dienststellen- und Abteilungsleitungen als auch durch die erhebliche Steigerung des Frauenanteils bei den Sachgebietsleitungen zum Ausdruck. Der Wegfall der zu erfassenden Positionen führt – je nachdem, wie viele mit Frauen oder Männern besetzte Stellen betroffen sind – zu einer erheblichen Veränderung der absoluten Zahlen und dementsprechend des prozentualen Anteils. Zum Beispiel führt der Wegfall einer hohen Anzahl männlicher Sachgebietsleiter zu einer drastischen Verminderung der Gesamtzahl der Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter von 46 im Jahr 1998 auf fünf im Jahr 2001, wovon vier Stellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind. Eine aussagekräftige Betrachtung ist daher nur möglich, soweit die Jahre 2001 und 2003 zu Grunde gelegt werden.

Der Vergleich des Frauenanteils in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen der Jahre 2001 und 2003 ergibt für die Bereiche stellvertretende Abteilungsleitung und Referatsleitung Verbesserungen von 9,09 % auf 16,67 % und von 26 % auf 32,04 %.

In den Bereichen Abteilungsleitung (15,38 %), Sachgebietsleitung (80 %) und sonstige Leitungsfunktionen (33,33 %) hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum nicht verändert.

3.2.7 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Abbildung 22: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MWVLW

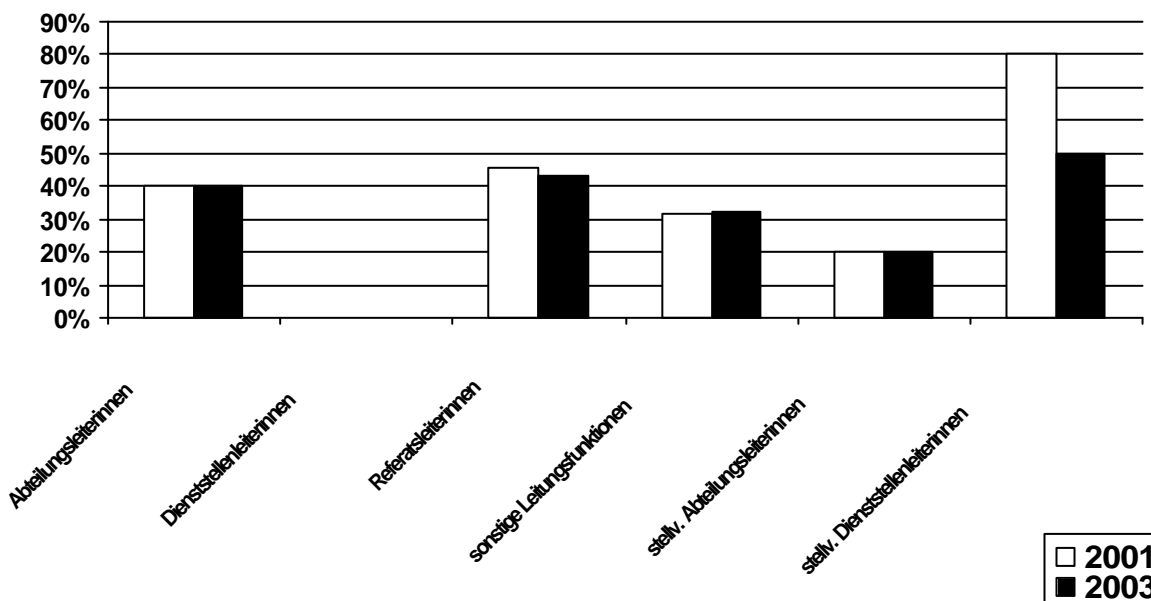


Im Geschäftsbereich des MWVLW konnte der Frauenanteil in nahezu allen Führungspositionen spürbar angehoben werden.

Während 2001 im Bereich der Abteilungsleitungen der Frauenanteil bei 11,11 % lag, konnte dieser bis zum Jahr 2003 auf 23,53 % gesteigert werden. Auch im Bereich der Referatsleitungen ist eine Steigerung des Frauenanteils um 4,93 % auf 20,78 % zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen in den Sachgebietsleitungen wurde bis zum Jahr 2003 auf 13,18 % erhöht. Die signifikanteste Steigerung (14,14 %-Punkte) ist im Bereich der sonstigen Leitungsfunktionen zu finden. Der Frauenanteil dort beträgt 30,61 %.

3.2.8 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ)

Abbildung 23: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MBFJ



Bei einem Vergleich des Frauenanteils „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen“ der Jahre 2001 und 2003 ist insgesamt ein leichter Anstieg des Frauenanteils von 31,9 % im Jahre 2001 auf 32,1 % im Jahre 2003 festzustellen. Während sich in den Bereichen Dienststellenleitungen, Abteilungsleitungen, stellvertretende Abteilungsleitungen und sonstige Leitungsfunktionen keine Veränderungen des Frauenanteils ergeben haben, ist im Bereich der stellvertretenden Dienststellenleitungen ein Rückgang von 80 % im Jahre 2001 auf 50 % im Jahre 2003 und im Bereich Referatsleitungen ein leichter Rückgang von 45,5 % im Jahre 2001 auf 43,5 % im Jahre 2003 zu verzeichnen. Da es sich bei den letztgenannten Fällen nur um geringe Personenzahlen handelt, haben schon einzelne personelle Veränderungen große statistische Schwankungen zur Folge.

Frauen in Funktionsstellen im Schulbereich ¹⁵⁾

Trotz erheblicher Bemühungen der Landesregierung sind auch im Schulbereich Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Dies betrifft die Besetzung der Funktionsstellen Schulleitung, Stellvertretung und die Wahrnehmung sonstiger Funktionsaufgaben.

Die Schulbehörde ist schon seit langem bemüht, hier gegenzusteuern. Sie wirkt auf die Schulleitungen ein, Lehrerinnen (und selbstverständlich auch Lehrer) mit Entwicklungspotential mit besonderen Aufgaben in der Schule zu betrauen; darüber hinaus fördert sie selbst geeignet erscheinende Lehrkräfte durch die Übertragung besonderer Aufgaben (als Fachberater oder durch Abordnungen in Bereiche der Lehrerfort- und -weiterbildung).

Das Institut für schulische Fortbildung und schulpсихologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz (IFB) führt jährlich eine Sommerakademie für interessierte Lehrkräfte durch, die auf die Übernahme von Schulleitungsaufgaben vorbereitet. Darüber hinaus werden drei Orientierungsseminare als Module angeboten, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern helfen sollen, ihre Führungskompetenz im Rahmen eines Assessment Centers zu überprüfen. Ferner bestehen ein projektbezogenes Wirtschaftspraktikum und ein Seminar, das sich mit den Überprüfungsverfahren und mit Qualitätsmanagement in der Schule auseinandersetzt. Des Weiteren wurde in 2003 vom IFB das Netzwerk „Frauen und Führung“ ins Leben gerufen, in dessen Rahmen bereits drei Veranstaltungen (im Februar, Mai und Oktober) stattgefunden haben, die auf großes Interesse stießen (bereits bei der ersten Veranstaltung gab es mehr als 80 Teilnehmerinnen).

Im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gemäß § 10 LGG die ausgeschriebenen Funktionsstellen in der Regel zur Besetzung alternativ in Vollzeit- oder Teilzeitform angeboten. Hierzu wird auf das Rundschreiben des damaligen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung und des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen vom 10. November 2000, Amtsblatt Nr. 17/2000, Seite 740, zum Modellprojekt „Qualifizierte Teilzeit in Führungsfunktionen“ verwiesen.

Veröffentlichungen in den Amtsblättern 6/1992 (S. 225), 8/1993 (S. 286), 11/1993 (S. 388) und 6/1994 (S. 258) dienen dem Ziel, die Schulöffentlichkeit als Partner für gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Funktionsstellen im Schulbereich zu gewinnen.

Der Frauenanteil an Schulfunktionsstellen in Rheinland-Pfalz ist innerhalb von einem Jahrzehnt von unter 20 % auf über 30 % gestiegen.

Wie die nachstehende Darstellung, die einen Überblick über die Entwicklung in den letzten zwölf Jahren vermittelt, zeigt, sind in einigen Schularten und Funktionsbereichen schon deutliche und sehr erfreuliche Verbesserungen zu verzeichnen, insbesondere an den Grund- und Hauptschulen, aber auch – allerdings mit geringerer Zuwachsrate – an den Sonderschulen und den Realschulen. In allen Schularten ist der Frauenanteil im Bereich der sonstigen Funktionsstellen höher – teilweise sogar sehr deutlich – als in der engeren Schulleitung. Der Anteil der Schulleiterinnen an Grund- und Hauptschulen, an Realschulen und an Gymnasien hat sich mehr als verdoppelt. Die Zahlen aus den Jahren 2001 und 2003 zeigen, dass die bisherigen Maßnahmen der Schulbehörden schon Früchte getragen haben. Diese Entwicklung ermutigt, die Anstrengungen fortzuführen, insbesondere auch in den Gymnasien und berufsbildenden Schulen.

15) Quelle: Gemeinsames Amtsblatt der Ministerien für Bildung, Frauen und Jugend und für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur, 1/2004.

Anteil der Frauen in Funktionsstellen im rheinland-pfälzischen Schuldienst in %

Jahr	Grund/Haupt-Schule			Sonderschule			Realschule			Gymnasien			
	insges. *)	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1991	18,8	18,3	29,7	56,8	8,4	10,7	10,0	10,7	14,1	25,0	4,3	6,6	11,8
1993	20,7	20,9	33,5	49,3	8,3	14,7	28,8	12,3	21,0	31,7	10,8	9,5	13,4
1996	21,7	25,0	38,7	46,2	7,3	21,6	29,4	12,4	24,1	42,0	8,5	10,0	14,3
1999	24,4	27,9	44,1	44,4	8,0	23,8	41,7	13,8	33,9	47,8	8,2	12,8	18,3
2001	32,0	40,3	57,9	69,2	13,9	34,8	55,6	27,0	31,4	41,8	9,2	17,4	23,9
2003	31,8	40,7	57,5	69,2	14,7	34,1	33,3	27,6	31,1	39,1	9,7	17,4	24,5

Erläuterung:

A Schulleiterinnen und Schulleiter

B stellvertr. Schulleiterinnen und Schulleiter

C sonst. Funktionsstellen einschl. zweite Stellvertreter/in

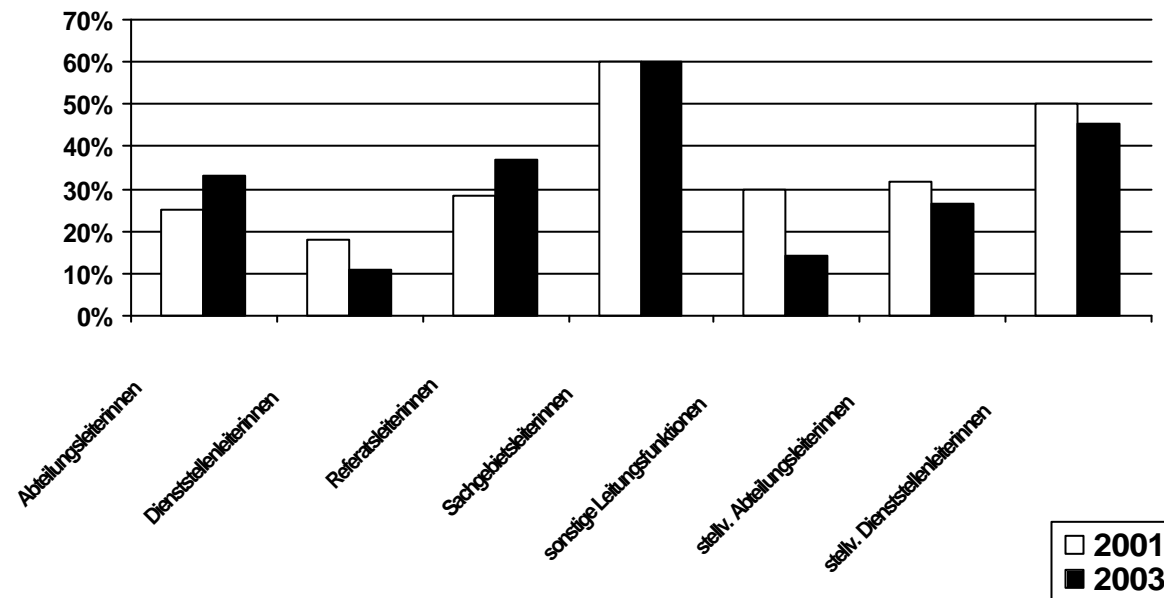
*) Anteil der Frauen in allen Funktionsstellen aller Schularten (einschl. RegSch u. BBS)

Zu den Integrierten Gesamtschulen und den Regionalen Schulen ist eine vergleichende Darstellung wenig aussagekräftig, da die Zahl dieser Schulen, insbesondere der Regionalen Schulen, in den letzten Jahren zugenommen hat und damit ein Vergleich zu früheren Jahren ein falsches Bild ergäbe.

An den berufsbildenden Schulen ist der Anteil weiblicher Lehrkräfte leider noch immer zu gering; dies hat sich auch in den letzten Jahren nicht wesentlich geändert. Auf eine Darstellung wurde verzichtet, da hier bereits geringe Veränderungen in der Anzahl zu relativ hohen prozentualen Veränderungen führen und damit ein verzerrtes Ergebnis widerspiegeln würden im Vergleich zu den übrigen Schularten.

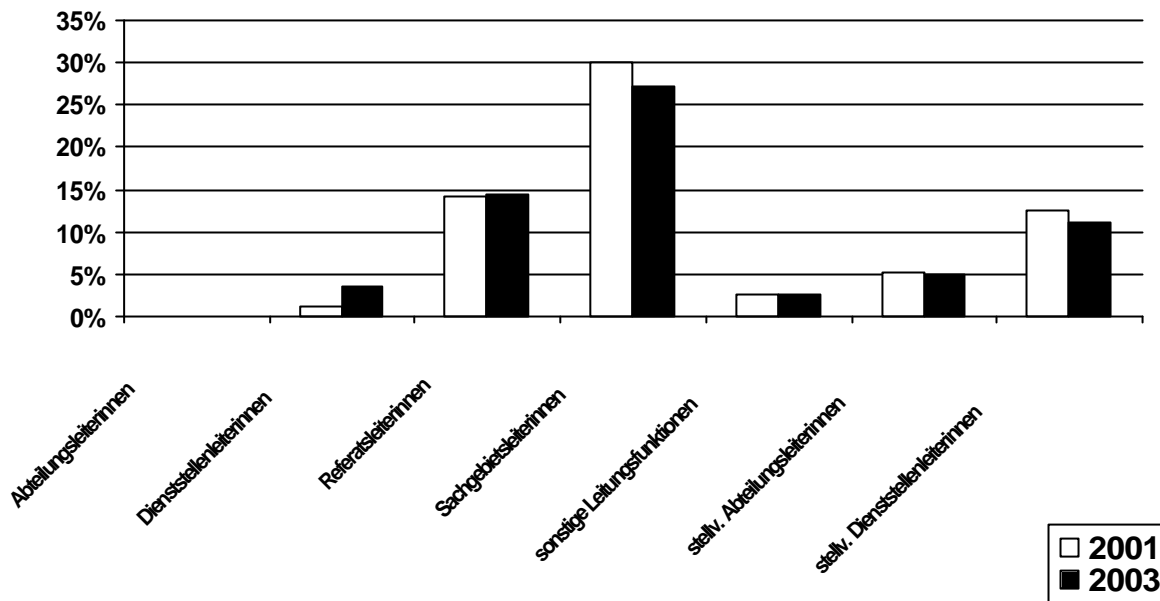
3.2.9 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur (MWWFK)

Abbildung 24: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MWWFK



3.2.10 Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt und Forsten (MUF)

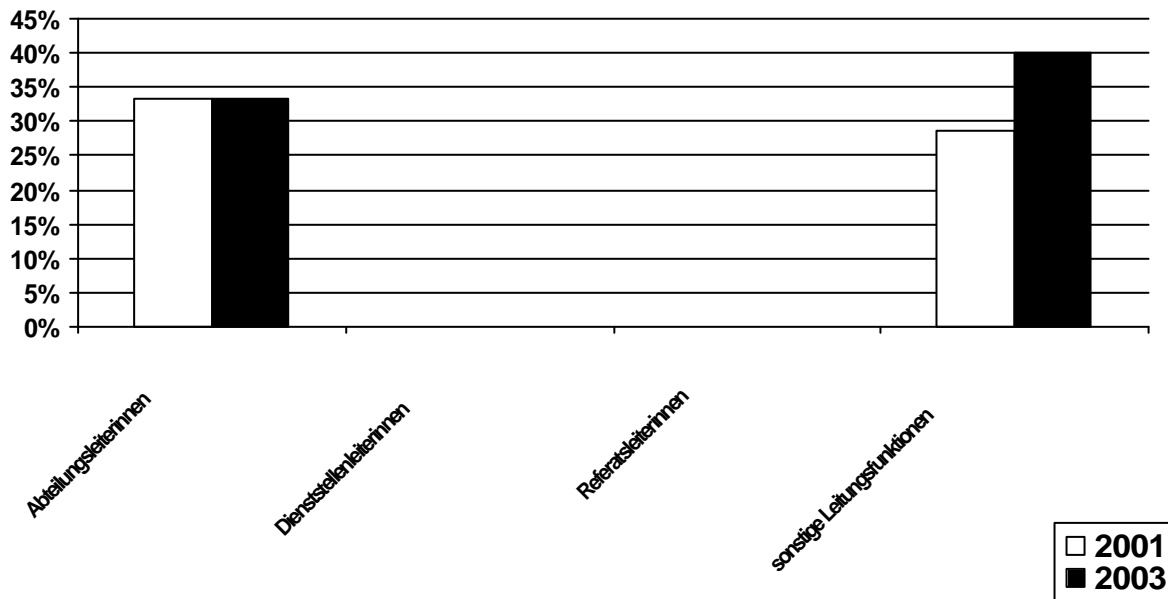
Abbildung 25: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MUF



Der Geschäftsbereich des MUF ist überwiegend technisch/wissenschaftlich/forstlich ausgerichtet. Die Gewinnung qualifizierten weiblichen Personals gestaltet sich dementsprechend seit jeher schwierig. Umso bemerkenswerter ist es, dass die Zahl der Frauen in Führungspositionen gehalten werden konnte und eine qualitative Verbesserung eingetreten ist. So ist positiv zu bewerten, dass die Zahl der Dienststellenleiterinnen gestiegen ist.

3.2.11 Frauenanteile in den Führungspositionen bei der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LVRP)

Abbildung 26: Frauenanteile in Führungspositionen bei der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union



Die Anzahl der Führungspositionen hat sich aufgrund der Änderungen in der Aufbauorganisation gegenüber dem ersten Bericht erhöht.

Die „sonstigen Leitungsfunktionen“ setzen sich aus den Leitungsfunktionen „Referatsgruppenleitung“, „stellvertretende Referatsgruppenleitung“ und „stellvertretende Referatsleitung“ zusammen.

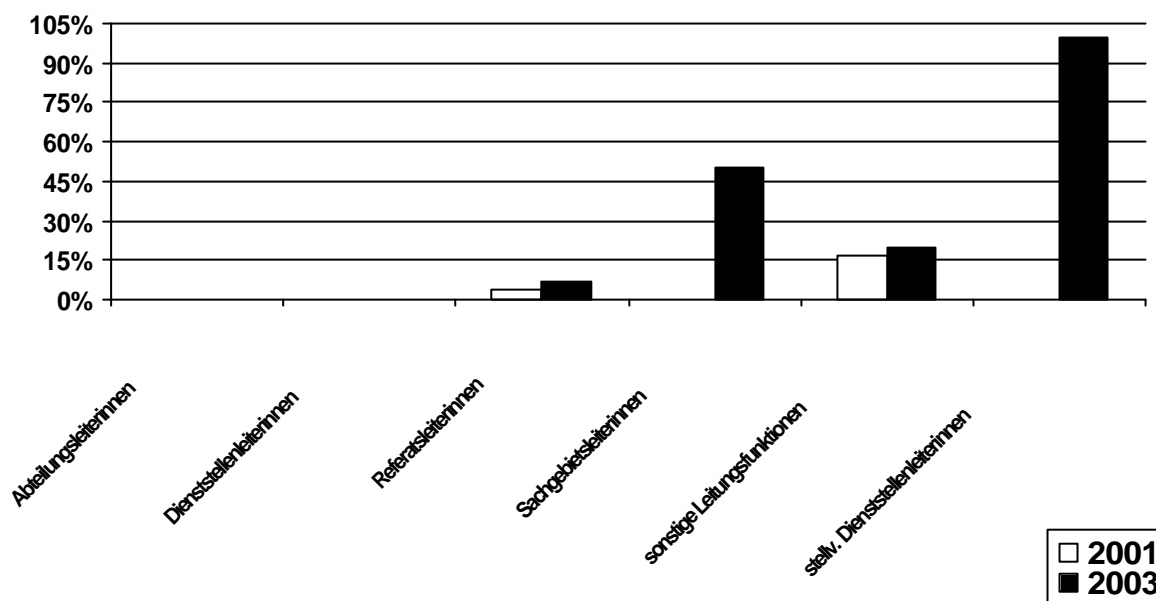
Im Berichtszeitraum selbst hat sich die Zahl der besetzten Führungspositionen verringert: von vierzehn 2001 auf elf in 2003.

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben hat sich um ca. 6 % erhöht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zum Stichtag 30. Juni 2003 drei Führungsfunktionen weniger besetzt waren. Eine Referatsgruppenleitung ist unbesetzt, und in Abteilung 1 wurde ein Referat mit einem Referatsleiter und einer Stellvertreterin aufgelöst.

Im Bereich der Abteilungsleitung war in beiden Jahren eine Position mit einer Frau besetzt. Im Bereich sonstiger Leitungsfunktionen waren jeweils zwei Frauen vertreten.

3.2.12 Frauenanteile in den Führungspositionen beim Rechnungshof

Abbildung 27: Frauenanteile in Führungspositionen beim Rechnungshof



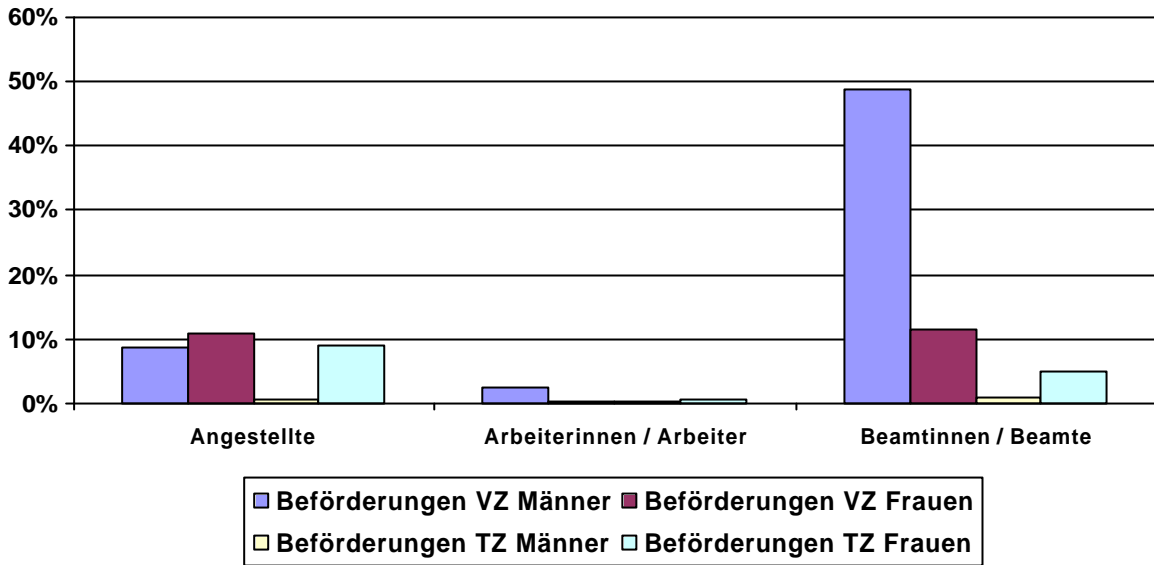
Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte von 5,6 % in 2001 auf 13,5 % in 2003 deutlich gesteigert werden. Dies umfasst auch die Stellen der stellvertretenden Dienststellenleitung und einer Prüfungsgebietsleitung.

4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Laufbahnaufstiegen

Im Berichtszeitraum fand mit den Beförderungen zum 18. Mai 2002 lediglich ein Beförderungstermin statt, zu dem auch die Mehrzahl der Höhergruppierungen und Höherreihungen erfolgte. An der Gesamtzahl aller Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen hatte die Gruppe der vollzeitbeschäftigten beamteten Männer den größten Anteil. Insgesamt 48 Frauen wurden während einer Beurlaubung befördert oder höhergruppiert.

Vergleiche Tabelle 13 a und 13 b.

Abbildung 28: Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen in den Beschäftigtengruppen zum Beförderungstermin – gesamter Landesdienst –



Beamtinnen und Beamte:

Bei den Vollzeitbeschäftigten lag in allen Besoldungsgruppen der prozentuale Anteil der Männer an den Beförderungen über dem der Frauen. Dass sich bei den Teilzeitbeschäftigten ein umgekehrtes Bild zeigt, ist auf den Frauenanteil von 75 % bei den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten zurückzuführen (vgl. hierzu Tabelle 16).

Vergleiche Tabelle 13 a.

Tabelle 16: Beförderungen zum Beförderungstermin in den Besoldungsgruppen, in denen mehr Frauen befördert wurden

Beamtinnen/ Beamte	Beförderungen Männer (VZ)	Beförderungen Frauen (VZ)	Beförderungen Männer (TZ)	Beförderungen Frauen (TZ)
A 14			10,5 %	89,5 %
A 13			11,1 %	88,9 %
A 13 S			36,4 %	63,6 %
A 12			46,7 %	53,3 %
A 11			20,0 %	80,0 %
A 10			6,8 %	93,2 %
A 9			23,1 %	76,9 %
A 8			16,1 %	83,9 %
A 7			0,0 %	100,0 %
A 6			6,7 %	93,3 %
A 4			0,0 %	100,0 %

Angestellte:

An den Höhergruppierungen sind bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten Frauen proportional stärker vertreten. So lag bei den Vollzeitbeschäftigten der Frauenanteil in sieben Vergütungsgruppen, bei den Teilzeitbeschäftigten in elf Vergütungsgruppen über dem der Männer.

Vergleiche Tabelle 13 b.

Tabelle 17: Höhergruppierungen in den Vergütungsgruppen, in denen mehr Frauen berücksichtigt wurden

Angestellte	Höher- gruppierungen Männer (VZ)	Höher- gruppierungen Frauen (VZ)	Höher- gruppierungen Männer (TZ)	Höher- gruppierungen Frauen (TZ)
BAT I	25,0 %	75,0 %		
BAT IV a/Kr XI/X			20,0 %	80,0 %
BAT IV b/Kr IX			30,8 %	69,2 %
BAT V a/Kr VIII	36,0 %	64,0 %	14,3 %	85,7 %
BAT V b/Kr VII	43,8 %	56,2 %	20,0 %	80,0 %
BAT V b S/Kr VII S	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
BAT V c/Kr VI			8,3 %	91,7 %
BAT VI b/Kr Va/V/IV	43,2 %	56,8 %	6,5 %	93,5 %
BAT VII/Kr III	21,4 %	78,6 %	1,5 %	98,5 %
BAT VIII	30,0 %	70,0 %	2,8 %	97,2 %
BAT IX a/Kr II			0,0 %	100,0 %
BAT IX b/Kr I			0,0 %	100,0 %

Tabelle 18: Beförderungen bei den Richterinnen und Richtern

Beförderung nach	Amt	Männer absolut	Frauen absolut
R 6	Präsident/in des Landgerichts	1	0
R 5	Präsident/in des Landgerichts	3	0
R 4	Präsident/in des Landgerichts	0	1
R 3	Vorsitzender/e Richter/in an einem oberen Landgericht	10	3
R 2 + Zulage	Direktor/in des Amtsgerichts	7	2
R 2	Richter/in an einem oberen Land-/Verwaltungsgericht	23	10

Laufbahnaufstiege:

Bei den Laufbahnaufstiegen liegt der Frauenanteil – außer beim Verwendungsaufstieg in den mittleren Dienst (11,1 %) – unter 10 %. Mit 4 % ist der Frauenanteil beim Verwendungsaufstieg in den höheren Dienst am niedrigsten.

Tabelle 19: Laufbahnaufstiege – gesamter Landesdienst –

gesamter Landesdienst Beförderungen in den	Regelaufstiege		Verwendungsaufstiege	
	Gesamt	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauenanteil (%)
mittleren Dienst	2	0,0	9	11,1
gehobenen Dienst	193	16,1	424	4,7
höheren Dienst	20	6,3	25	4,0

Tabelle 20: Verwendungsaufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst – ISM –

ISM Beförderungen in den	Verwendungsaufstiege	
	Gesamt	Frauenanteil (%)
gehobenen Dienst	406	4,4

Unter der Rubrik „Verwendungsaufstiege“ sind auch die Bewährungsaufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst gemäß § 9 der Laufbahnverordnung für den Polizeidienst (LbVOPol) erfasst. Dies erklärt die hohe Anzahl an Aufstiegen in diesem Bereich. Im Hinblick auf das für einen solchen Aufstieg vorgegebene Mindestalter von 45 bzw. 37 Jahren beim erweiterten Bewährungsaufstieg und das noch geringe Durchschnittsalter der Frauen im Polizeidienst nehmen derzeit nur vereinzelt Frauen an diesem Aufstieg teil. Dementsprechend ist der Frauenanteil sehr gering.

Als Fazit kann festgehalten werden: Während bei den Angestellten Frauen bei den Höhergruppierungen angemessen repräsentiert sind, müssen sie bei den Beförderungen stärker berücksichtigt werden. Dies gilt sowohl für vollzeit- als auch für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen.

Um der Frage nachzugehen, ob Frauen und insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen schlechter beurteilt werden als ihre männlichen Kollegen, hat die Beurteilungskommission im Ministerium des Innern und für Sport entschieden, die Beurteilungsstatistiken dahin

gehend zu differenzieren, dass auch Daten wie Geschlecht, Dienstalter und Vollzeit-/Teilzeit ausgewiesen werden. Die gewonnenen Daten sollen dann einer Analyse zugeführt werden, ob unterschiedliche Beurteilungsergebnisse auf den Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport zutreffen. Anschließend soll im ersten Schritt das gleichstellungspolitische Ziel, dass die Beurteilungsrichtlinien, das Beurteilungssystem und -verfahren weder mittelbar noch unmittelbar diskriminierend sein sollen, konkreter definiert werden.

Die weiteren Schritte (Problemanalyse, Entwicklung von Optionen, Analyse der Optionen, Umsetzung der getroffenen Entscheidungen, Erfolgskontrolle und Evaluation) werden sich daran anschließen.

5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen – gesamter Landesdienst –

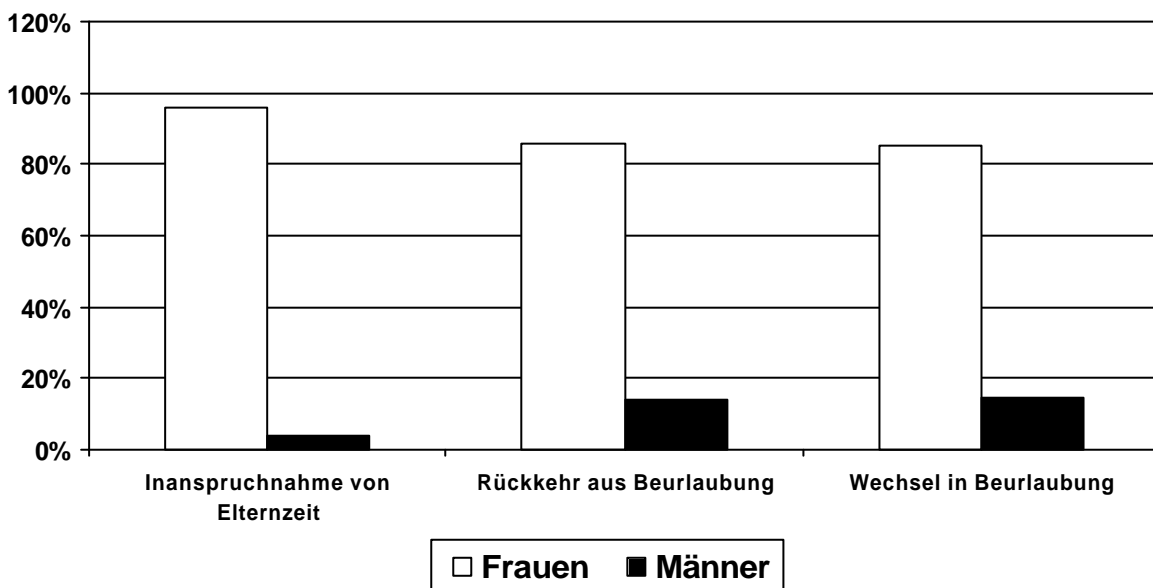
§ 11 Absatz 4 LGG

„Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, wenn sie der Wahrnehmung von Familienarbeit dienen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“

§ 12 Absatz 1 LGG

„Für Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend.“

Abbildung 29: Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen – gesamter Landesdienst –



Elternzeit gemäß den Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes bzw. den entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen wird noch immer fast ausnahmslos von Frauen genutzt. Ihr Anteil an dieser Beurlaubtengruppe beträgt 96 %.

Bei 86 % liegt der Frauenanteil bei den Beurlaubungen aus familiären oder sonstigen Gründen gemäß den einschlägigen beamten- bzw. tarifrechtlichen Bestimmungen. Nur jede vierte Frau kehrt nach einer beruflichen Unterbrechung durch Elternzeit oder Beurlaubung in eine Vollzeitstelle zurück.

Vergleiche Tabelle A 14.

Zwar wird Anträgen auf Beurlaubung fast ausnahmslos stattgegeben. Gleichzeitig sind die Dienststellen aber gemäß § 11 Absatz 3 LGG dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor Antritt einer Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung schriftlich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Um Frauen verstärkt auf die Problematik etwaiger späterer Versorgungslücken als Folge unterbrochener Erwerbsbiografien aufmerksam zu machen, haben zahlreiche Dienststellen Informationsveranstaltungen – häufig auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretungen – durchgeführt.

Auch Programmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs wird immer größere Bedeutung beigemessen. ¹⁶⁾

Das frauen- und gesellschaftspolitische Ziel einer gerechten Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbs- und Familienarbeit ist noch nicht erreicht. Weitere Bemühungen, unterstützt durch Gender Mainstreaming, werden notwendig sein, um hier spürbare Veränderungen herbeizuführen.

6. Frauen in Teilzeitbeschäftigungen

§ 11 LGG

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(2) Zu diesem Zweck sind die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind grundsätzlich einzubeziehen.

(3) Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung beantragt, sind die Beschäftigten in allgemeiner Form schriftlich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

6.1 Teilzeitbeschäftigung insgesamt – gesamter Landesdienst –

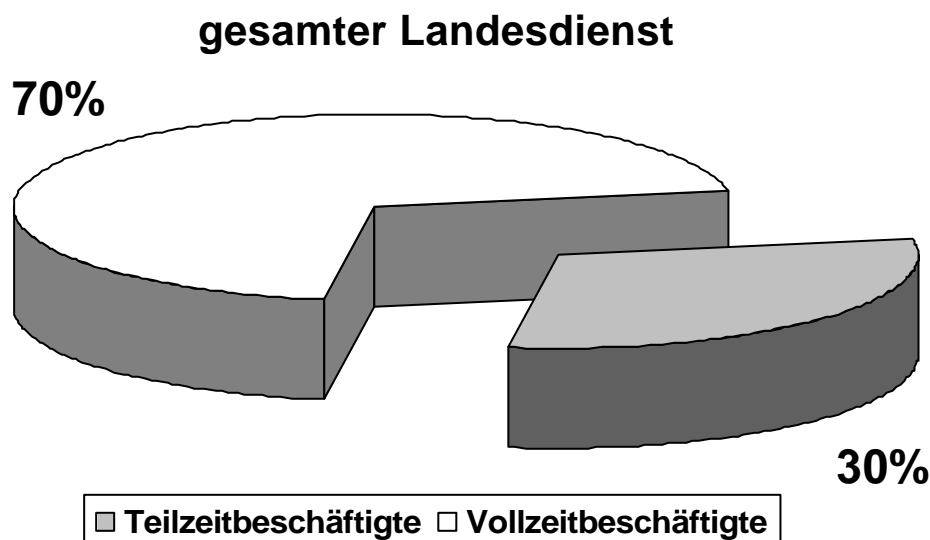
Frauen wie Männer, die in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz beschäftigt sind, haben grundsätzlich das Recht auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.

Das LGG eröffnet somit nicht nur Frauen, sondern auch Männern neue Chancen.

Es ist jedoch festzustellen, dass Teilzeit aus familiären Gründen noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Männer in Teilzeit findet man mehrheitlich in der so genannten „Altersteilzeit“.

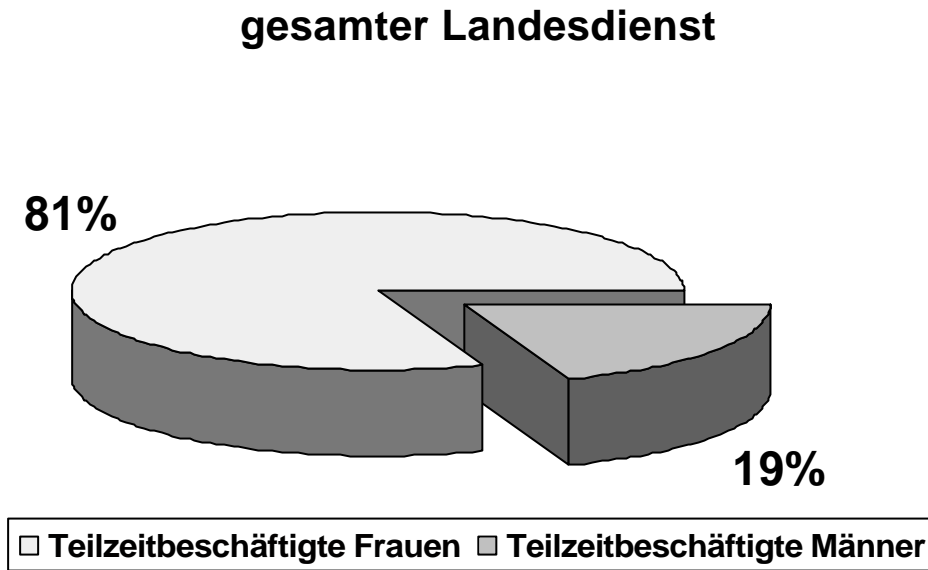
Im Rahmen der Datenerfassung für den vorliegenden Bericht wird diese Gruppe ebenfalls unter „Teilzeit“ erfasst.

Abbildung 30: Voll-/Teilzeitbeschäftigte – gesamter Landesdienst –



¹⁶⁾ Vgl. hierzu Kapitel X „Frauenförderpläne sowie frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts“.

Abbildung 31: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer



$\frac{2}{3}$ aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten in Vollzeit, lediglich $\frac{1}{3}$ ist in Teilzeit beschäftigt. 81 % des letzten Drittels sind Frauen, nur 19 % dagegen Männer, wobei in dieser Zahl auch die Männer in Altersteilzeit enthalten sind.

Im Berichtszeitraum 2001 ist ein leichter Anteil der Teilzeitbeschäftigten zu erkennen, wobei die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen annähernd gleich geblieben ist.

Vergleiche Tabelle A 15.

6.2 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen

Bezieht man die Teilzeitbeschäftigung auf die Beschäftigungsverhältnisse und Laufbahngruppen, so findet man die meisten Teilzeitbeschäftigten im Angestelltenbereich. 2001 betrug dort die Quote 44,8 % und 2003 46 %.

Bei den Beamtinnen und Beamten lag die Quote im Berichtszeitraum bei 24,7 %. Wie bereits im ersten Bericht vermerkt, spielt die Teilzeit im Bereich der Richter/Richterinnen nur eine sehr geringe Rolle. Hier liegt die Quote lediglich bei 6,1 %, wobei allerdings, wenn eine Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich ausgeübt wird, dies zu fast 100 % von Frauen wahrgenommen wird.

Betrachtet man im Rahmen der Teilzeitbeschäftigungen den Frauenanteil, so liegt er in allen Bereichen über 75 %. Im Vergleich zu den Ergebnissen des ersten Berichtes ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten aber gesunken.

Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigte und Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Beschäftigungsbereichen 2001 und 2003 – gesamter Landesdienst –

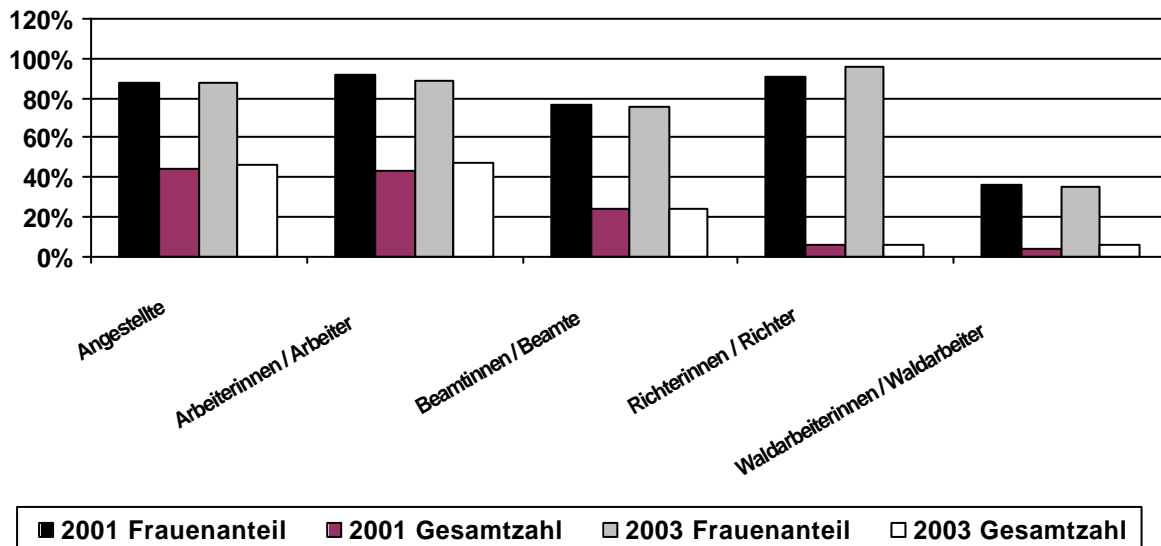
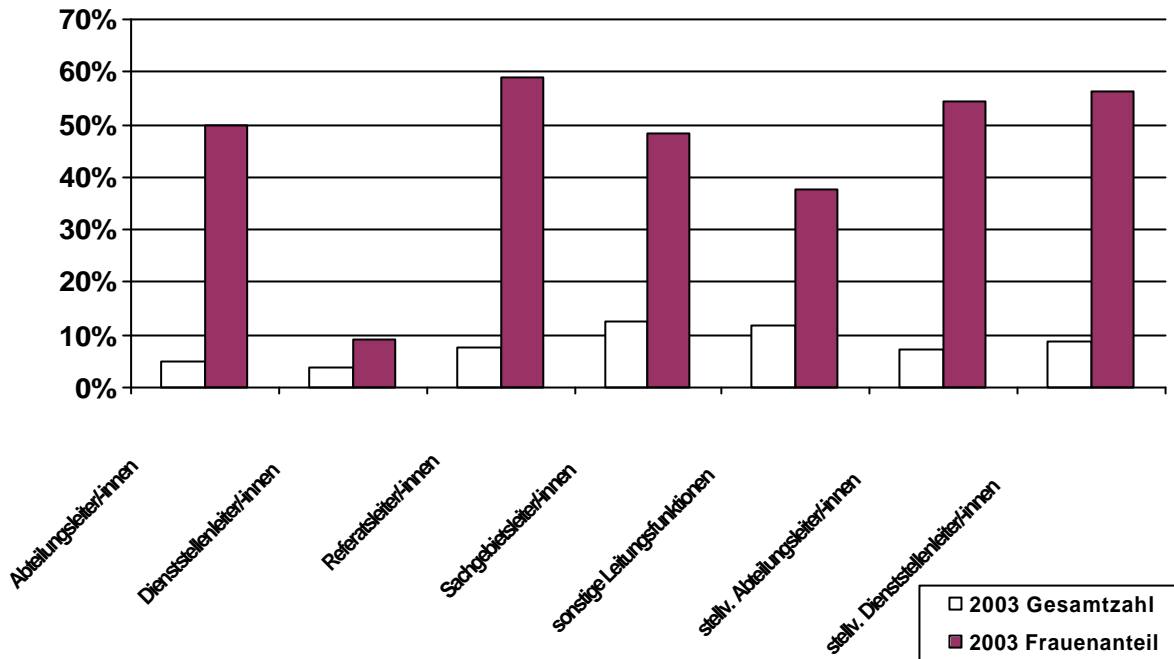


Abbildung 33: Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen und Frauenanteil 2003 – gesamter Landesdienst –



Vergleiche Tabelle A 16.

Funktionsstellen werden nur im geringen Umfang in Teilzeit ausgeübt. Die Quote liegt kaum über 10 %. Wenn allerdings eine Funktionsstelle mit einer Teilzeitkraft besetzt ist, so ist dies zu über 50 % eine Frau.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Teilzeit immer noch eine Frauendomäne ist. Die Teilzeitquote im höheren Dienst ist im Vergleich zum letzten Bericht sowohl im Beamten- als auch im Angestelltenbereich angestiegen (1998: 24 % bzw. 16 %; 2003: 29,8 % bzw. 37,8 %).

VII. Frauen in Aus- und Fortbildung

1. Frauen in der Ausbildung

§ 8 LGG

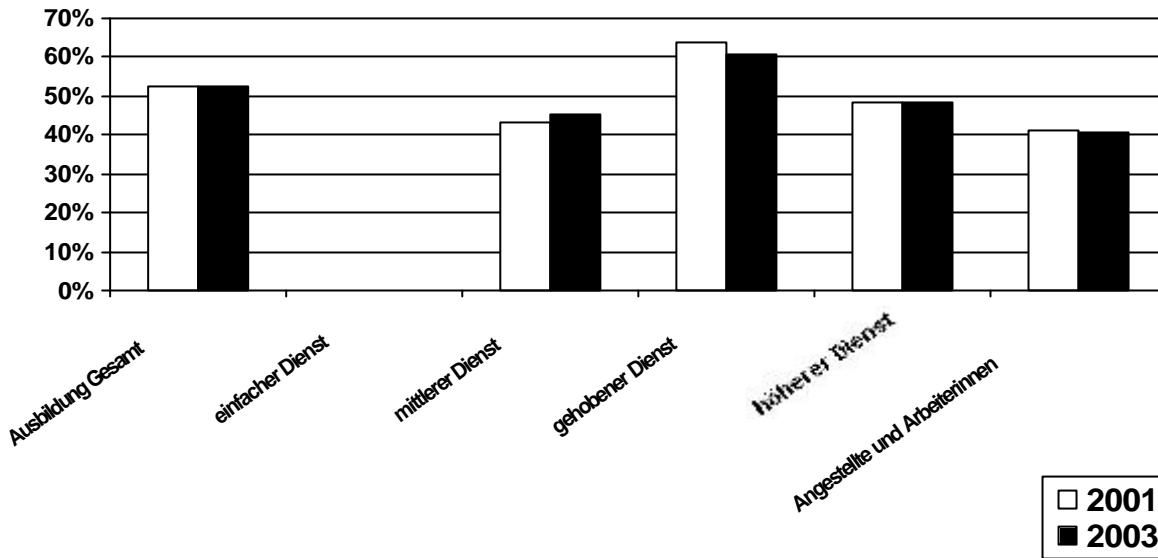
(1) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Laufbahnen und in Ausbildungsberufen gilt § 7 Abs. 1 entsprechend. Eine bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht bei Ausbildungsgängen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

Gemäß § 4 Absatz 2 LGG zählen auch die Auszubildenden zu den Beschäftigten im Sinne des Gesetzes. Aus diesem Grund legt § 8 Absatz 1 LGG – im Sinne der Zielsetzung des LGG – fest, dass bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bevorzugt zu berücksichtigen sind. Hierdurch sollen gezielt weibliche Nachwuchskräfte für unterrepräsentierte Bereiche gewonnen werden.

1.1 Gesamter Landesdienst

Vergleiche Tabelle A 17.

Abbildung 34: Frauenanteil in der Ausbildung 2001 und 2003 – gesamter Landesdienst –



Bereits im ersten Bericht über die Umsetzung des LGG lag der Frauenanteil bei den Auszubildenden für die Beamtenlaufbahn bei ca. 50 %. Dieser Trend hat sich auch im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 fortgesetzt.

Schlüsselt man den Frauenanteil der Auszubildenden nach Laufbahnen auf, so findet man – wie im ersten Bericht auch – den höchsten Frauenanteil im gehobenen Dienst: 1998 lag er bei ca. 65 %, im Vergleich hierzu ist er 2003 etwas gesunken, beträgt aber immer noch 60 %.

Nach wie vor ist festzustellen, dass im gehobenen Dienst die meisten Ausbildungsplätze angeboten wurden: 257 (13,5 %) Ausbildungsplätze kamen hinzu.

Im mittleren Dienst kam es im Berichtszeitraum ebenfalls zu einer Ausweitung von Ausbildungsplätzen (165 bzw. 39,9 %). Erfreulicherweise konnten davon weibliche Auszubildende profitieren, da ihr Anteil 45 % betrug. Setzt man dies in Vergleich zu den Frauenanteilen in den Gesamtbeschäftigungsverhältnissen, kann festgehalten werden, dass die Bereiche, die bereits Frauendomänen sind, auch verstärkt weibliche Auszubildende aufnehmen.

Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei den Auszubildenden kontinuierlich bei 48 %. Insgesamt fand in diesem Bereich zwischen 2001 und 2003 ein leichter Anstieg der Zahl der Ausbildungsplätze statt. Der hohe Frauenanteil lässt sich hier auf den hohen Frauenanteil der Referendarinnen im Justizbereich bzw. im Schulbereich zurückführen.

Der Frauenanteil in der Ausbildung im Angestelltenbereich, der in der Regel mit dem mittleren Dienst vergleichbar ist, hat sich im Berichtszeitraum kaum verändert. 2001 betrug er 43,6 % und 2003 42,5 %.

Vergleiche Tabelle 17.

1.2 Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

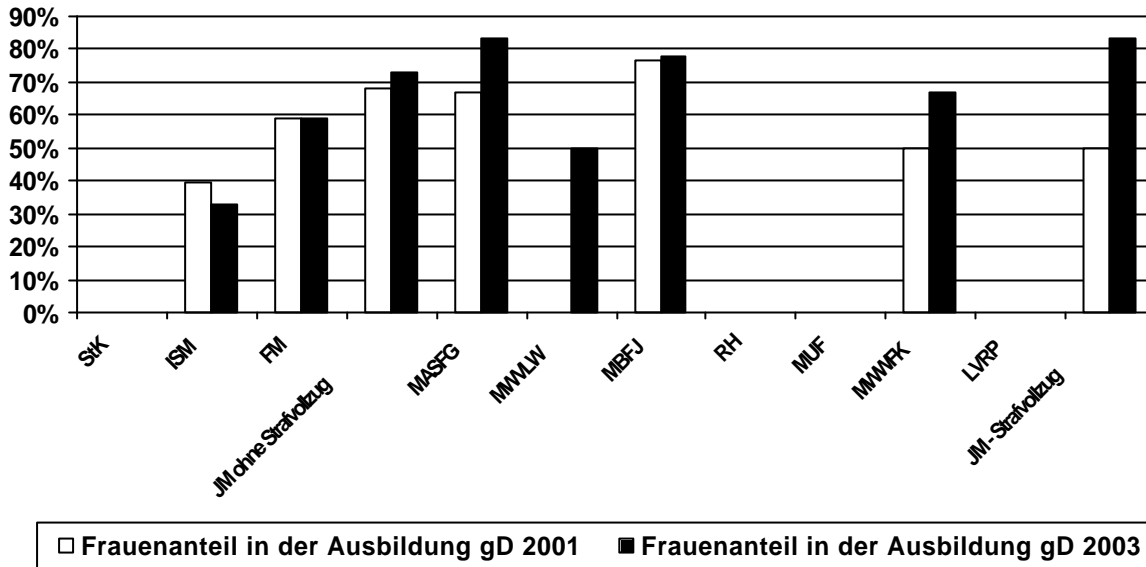
Nur im JM ohne Strafvollzug und im MBFJ gab es einen sehr hohen Frauenanteil in der Ausbildung zum höheren Dienst.

Im Berichtszeitraum wurden in der Landesvertretung zwei neue Ausbildungsplätze geschaffen. Davon war einer mit einer Frau besetzt.

Tabelle 21: Ausbildung höherer Dienst – JM ohne Strafvollzug und MBFJ

Höherer Dienst	2001		2003	
	Ausbildungen Gesamt	Frauenanteil (%)	Ausbildungen Gesamt	Frauenanteil (%)
Ministerium der Justiz (ohne Strafvollzug)	1 624	45,1	1 189	43,7
Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend	740	55,3	785	55,4

Abbildung 35: Weibliche Auszubildende im gehobenen Dienst – Geschäftsbereiche –



Wie aus Abbildung 35 ersichtlich ist, wird in acht von zwölf Ressorts für den gehobenen Dienst ausgebildet. Besonders hoch mit über 80 % lag die Quote der weiblichen Auszubildenden im Geschäftsbereich des MASFG und beim JM – Strafvollzug. Erfreulicherweise lag die Ausbildungsquote bei den übrigen sechs Ressorts teilweise bei über 50 %.

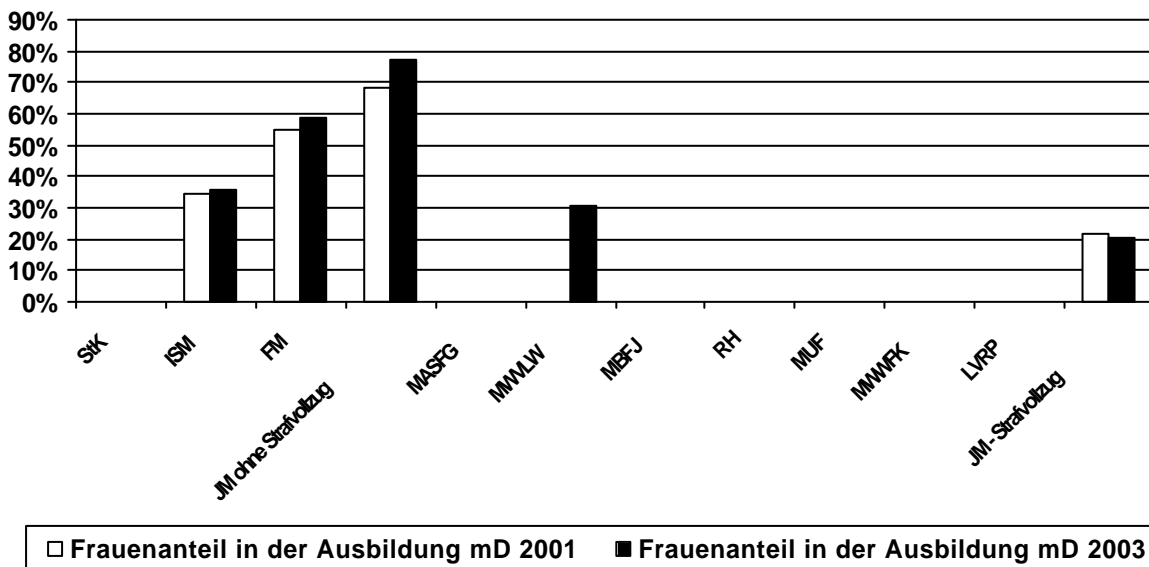
Für den speziellen Ausbildungsbereich der Polizei stellt sich die Situation bei den Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern wie folgt dar:

Tabelle 21 a: Auszubildende im gehobenen Polizeidienst

Jahr	Frauenanteil (%)
2001	29,5
2002	26,3
2003	32,7

Der Frauenanteil ist abhängig von der jeweiligen Bewerberlage. Die jeweils unter 50 % liegenden Frauenanteile beeinflussen die Gesamtstatistik des Geschäftsbereichs des ISM, soweit die Ausbildung im gehobenen Dienst betroffen ist.

Abbildung 36: Weibliche Auszubildende im mittleren Dienst – Geschäftsbereiche –



Bei den weiblichen Auszubildenden für den mittleren Dienst sieht das Bild nicht ganz so positiv aus. Lediglich in fünf Ressorts wird überhaupt für diese Laufbahn ausgebildet. Besonders hoch liegt der Anteil beim JM ohne Strafvollzug. 2003 befinden sich ca. 75 % Frauen in der Ausbildung zum mittleren Dienst.

2. Fortbildungsteilnahme von Frauen

§ 13 LGG

(1) Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Beschäftigten mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

(2) Bei Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(3) Bei Fortbildungsmaßnahmen sollen die zur Verfügung stehenden Plätze Frauen gezielt angeboten werden.

(4) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsveranstaltungen ist der Themenkreis „Gleichstellung der Frau“ vorzusehen. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Führungskräften und Beschäftigten im Personalwesen.

(5) In das zentrale Jahresfortbildungsprogramm des Landes sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen.

2.1 Gesamter Landesdienst

Im zweiten Berichtszeitraum haben 49 079 vollzeitbeschäftigte Männer und 12 043 vollzeitbeschäftigte Frauen an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Dabei lag die Quote der Männer bei 133 %, die der Frauen bei ca. 68 %¹⁷⁾.

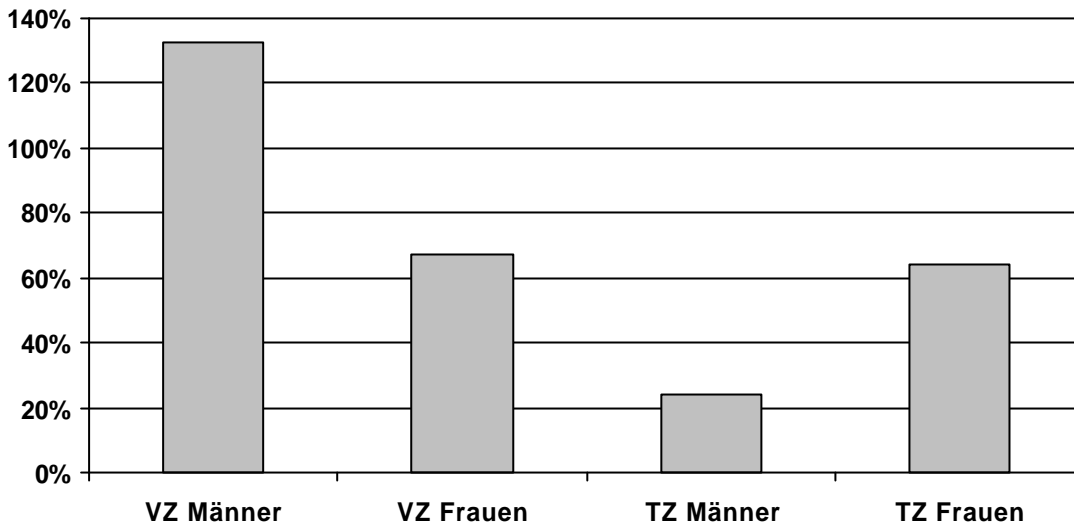
Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten nahmen 64 % Frauen, aber lediglich 24 % der teilzeitbeschäftigten Männer an Fortbildungen teil.

Fort- und Weiterbildung ist auch für beurlaubte Personen besonders wichtig, damit sie in dieser Phase den beruflichen Kontakt halten können. Das LGG trägt diesem Umstand Rechnung, indem § 12 Absatz 3 vorsieht, dass auch beurlaubte Beschäftigte auf Antrag über Fortbildungsangebote unterrichtet werden müssen.

Die Anzahl der beurlaubten Männer betrug zum 30. Juni 2001 300 Personen, dagegen waren 3 065 Frauen beurlaubt. Erfreulicherweise nahmen 2,8 % der beurlaubten Frauen die Möglichkeit wahr, sich während der Beurlaubungsphase fortzubilden. Den größten Anteil macht hier der mittlere Dienst mit einem Anteil von ca. 4 % aus. Bei den beurlaubten Männern betrug die Quote lediglich 0,3 %.

17) Da Mehrfachnennungen auf Grund der Teilnahme an mehreren Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, steigt die Prozentzahl über 100. Ein Vergleich zwischen dem ersten Bericht und dem vorliegenden Bericht ist nicht möglich, da sich der Erfassungszeitraum im vorliegenden Bericht auf 24 Monate bezieht (1. Juli 2001 bis 30. Juni 2003), der Erfassungszeitraum des ersten Berichtes vom 1. Juli 1996 bis 28. Februar 1999 reichte. Bei der Novellierung der Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte“ wurde vereinbart, dass alle Ressorts sowie die nachgeordneten Dienststellen alle ihre Entsendungen zu den vom eigenen Haus veranstalteten Fortbildungen, zum Jahresfortbildungsprogramm des ISM, zu Fortbildungsmaßnahmen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, der Kommunalakademie und zu externen Fortbildungen erheben. Im ersten Bericht wurde dieser Bereich nicht so detailliert erfasst.

Abbildung 37: Fortbildungsteilnahme der vollzeit-/teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer – gesamter Landesdienst –



Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fortbildungsarten ist auffällig, dass die Teilnahmequote bei den Führungskräftefortbildungen von vollzeitbeschäftigten Männern bei insgesamt 4 % lag, bei Frauen jedoch nur bei 1,4 %.

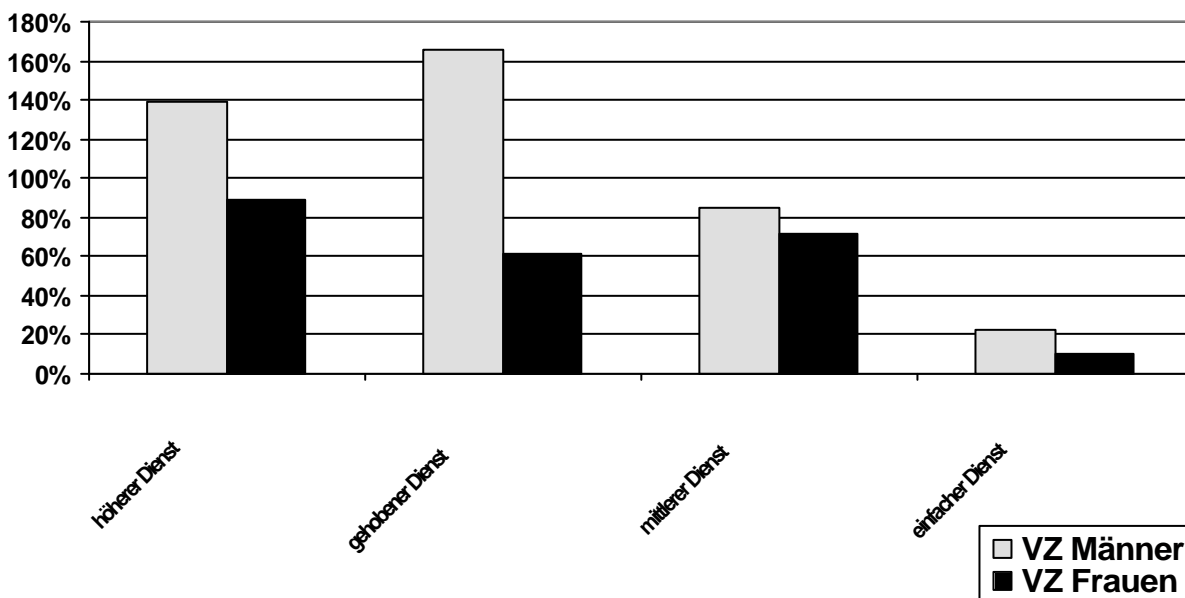
Im Bereich des höheren Dienst lag die Fortbildungsquote – bezogen auf die Führungskräftefortbildung – der vollzeitbeschäftigten Frauen mit 4,7 % zwar über dem weiblichen Gesamtdurchschnitt bei dieser Fortbildungsart, hier lag aber auch die Quote der vollzeitbeschäftigten Männer bei 7,21 %. Im Bereich der teilzeitbeschäftigten Personen nehmen zwar mehr Frauen als Männer an solchen Fortbildungen teil, jedoch ist die Quote mit 1,5 % immer noch sehr gering.

Beim Vergleich im Rahmen der informationstechnischen Fortbildungen sind der Frauenanteil und der Männeranteil im Bereich der Vollzeit mit 17 % zu 19 % annähernd gleich.

Von Interesse ist auch, die ressortspezifischen Fortbildungen näher unter die Lupe zu nehmen. Hier ist auffallend, dass vollzeitbeschäftigte Männer zu 65 % diese Fortbildungsangebote in Anspruch nehmen, der entsprechende Frauenanteil aber nur 23 % beträgt. Besonders deutlich fällt dies im gehobenen Dienst ins Auge: Hier stehen 87 % Männern lediglich 21 % Frauen gegenüber.

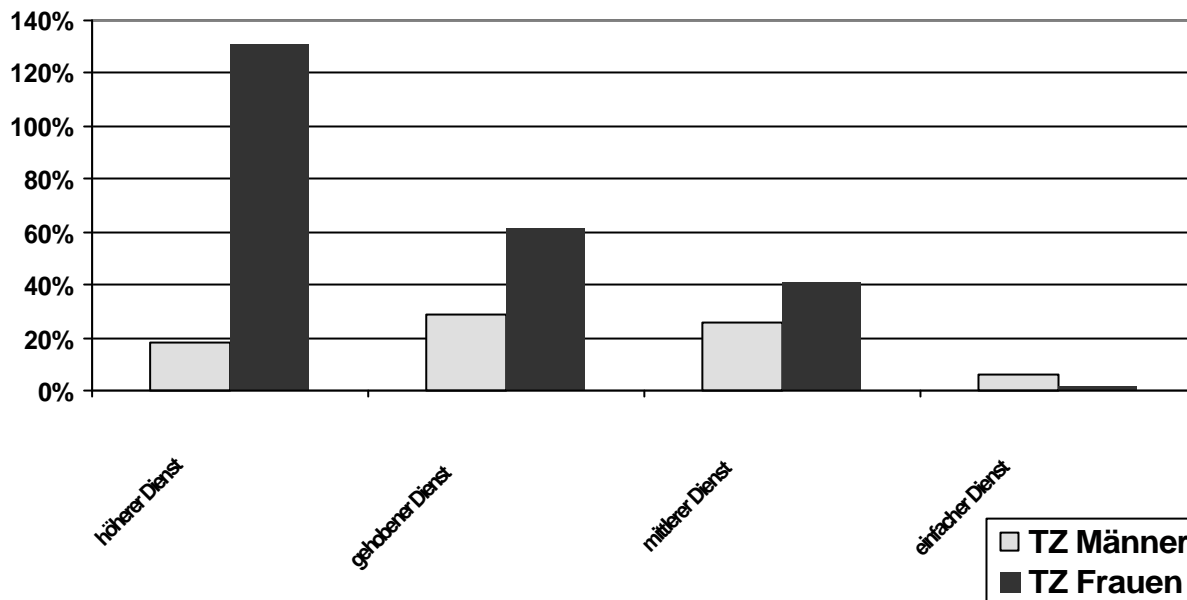
Vergleiche Tabellen 18 a, c, d.

Abbildung 38: Fortbildungsmaßnahmen vollzeitbeschäftigter Frauen/Männer nach Laufbahn- und vergleichbaren Vergütungsgruppen – gesamter Landesdienst –



Im Bereich „Teilzeitbeschäftigung und Fortbildungsteilnahme“ ergibt sich genau das entgegengesetzte Bild wie im Bereich Vollzeit. Von den teilzeitbeschäftigten Personen nehmen wesentlich mehr Frauen als Männer – besonders deutlich ist dies im höheren Dienst – an Fortbildungsveranstaltungen teil.

Abbildung 39: Fortbildungsteilnahme teilzeitbeschäftigter Frauen/Männer nach Laufbahn- und vergleichbaren Vergütungsgruppen – gesamter Landesdienst –



Vergleiche Tabelle 18.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Fortbildungsbereitschaft von Frauen zwar hoch ist, dass sich die besuchten Fortbildungsbereiche aber sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilen. Dies ist besonders augenfällig in den Führungskräftefortbildungen für den höheren Dienst. Hier besteht eindeutig frauenpolitischer Handlungsbedarf.

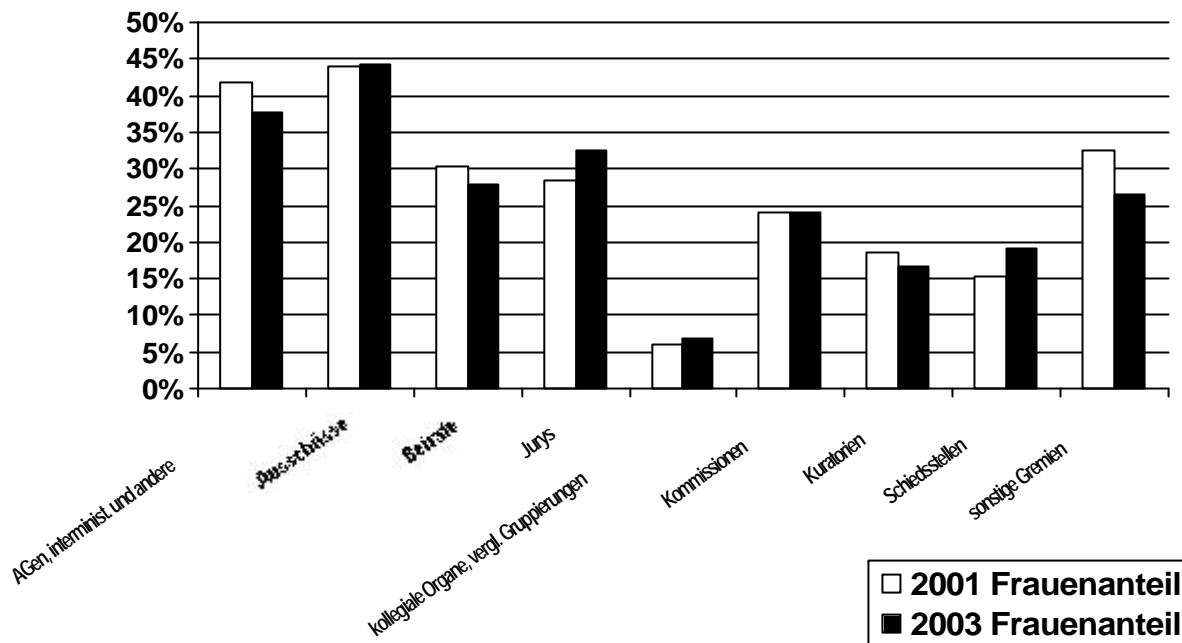
IX. Frauen in Gremien

§ 14 LGG

(1) Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Satz 1 gilt nicht für Mitglieder kraft Amtes sowie Mitglieder eines Gremiums, die auf Grund einer besonderen Funktion benannt werden oder deren Mitgliedschaft durch ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Trotz erkennbarer Fortschritte herrscht in allen Gremien im Geltungsbereich des LGG Unterrepräsentanz von Frauen.

Abbildung 40: Frauenanteile in Gremien 2001 und 2003 – gesamter Landesdienst –



Die Staatssekretärskonferenz hat daher bereits am 18. November 1996 beschlossen, die Transparenz in Gremienbesetzungsverfahren durch die Darlegung des Geschlechterproporz zu verstärken. Dabei wurde den Ressorts eine Begründungspflicht auferlegt, wenn bei einer vom Ministerrat zu beschließenden Besetzung trotz Unterrepräsentanz keine Frau vorgeschlagen wird. Als weiteren Schritt hat der Ministerrat am 9. November 1999 empfohlen, die Gleichstellungsbeauftragte an allen Gremienbesetzungsverfahren zu beteiligen.

Soweit den obersten Landesbehörden bei Gremienbesetzungen ein Benennungsrecht zusteht, haben sich diese Vorgaben auf den Frauenanteil positiv ausgewirkt: So liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder außer bei kollegialen Organen, Kuratorien und Schiedsstellen in allen erfassten Gremiengruppen über 20 %. Bei den interministeriellen Arbeitsgruppen werden sogar 37,8 % erreicht. Bei den Ausschüssen lässt sich der Frauenanteil von 44,2 % allerdings nur darauf zurückführen, dass im Geschäftsbereich des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung eine Vielzahl von Prüfungsausschüssen für staatliche Prüfungen und Gleichwertigkeitsprüfungen für Gesundheitsfachberufe und akademische Berufe im Gesundheitswesen existieren. Diese werden zum Teil für jede Prüfung neu bestellt und sind nicht auf eine bestimmte Größe festgelegt. Im Erfassungszeitraum saßen in den einzelnen Prüfungsausschüssen insgesamt 6 020 Prüferinnen und Prüfer, darunter 2 991 Männer und 3 029 Frauen.

Vergleiche Tabelle A 19.

Tabelle 22: Frauenanteil in Gremien – gesamter Landesdienst –

Höherer Dienst	2001 Ist-Stand des Gremiums zum Zeitpunkt der Benennung/Entsendung			2003 Ist-Stand des Gremiums zum Zeitpunkt der Benennung/Entsendung		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	84	35	41,67	90	34	37,78
Ausschüsse	7 427	3 269	44,02	7 507	3 317	44,19
Jurys	60	17	28,33	46	15	32,61
Schiedsstellen	26	4	15,38	26	5	19,23
Beiräte	637	193	30,30	666	185	27,78
Kommissionen	178	43	24,16	178	43	24,16
Kuratorien	123	23	18,70	144	24	16,67
kollegiale Organe u. vergleichbare Gruppierungen	132	8	6,06	147	10	6,80
sonstige Gremien	193	63	32,64	158	42	26,58

Durchgreifende Veränderungen konnten mit den bisherigen Maßnahmen nicht in Gang gesetzt werden, weil sie sich auf die Vorschlagspraxis der entsendenden Institutionen nicht erkennbar ausgewirkt haben. Hier gilt es, gemeinsam mit allen Akteuren weitere Strategien zu entwickeln und neue Wege aufzuzeigen.

Da die Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien ein generelles Problem darstellt, hat sich die 11. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) ebenfalls damit befasst und empfohlen, Lösungen im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zu suchen und eine intensive Diskussion auf bundes- und landespolitischer Ebene unter Einbeziehung der Privatwirtschaft zu führen. Genutzt werden soll dabei auch die Chance, durch Gender Mainstreaming die Bedeutung der weiblichen Sichtweisen für eine bessere Gremienarbeit stärker hervorzuheben. Vor diesem Hintergrund hat der rheinland-pfälzische Ministerrat mit Beschluss vom 18. Juni 2002 den verstärkten Eingang von Gender Mainstreaming in die Gremienarbeit und die Gremienbesetzung beschlossen. Als praktische Handreichung für entsendende Stellen soll unter Mitwirkung des Interministeriellen Ausschusses für Frauenfragen eine Expertinnendatei entwickelt werden.

X. Frauenförderpläne sowie frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts

§ 5 LGG

(1) Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen, die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlich-rechtlichen Betriebe haben auf der Grundlage einer Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. In diesem sind weitere Unterteilungen insbesondere nach Dienststellen vorzunehmen. Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Frauenförderpläne erstellt werden.

§ 6 LGG

(1) Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

Zielsetzung des Frauenförderplans ist die Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen des öffentlichen Dienstes sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen.

Frauenförderpläne sind ein wichtiges Instrument zur geschlechtergerechten Personalentwicklung. Sie sind – im Idealfall – Teil des Personalentwicklungskonzeptes jeder Dienststelle. In allen Dienststellen des Landes werden Frauenförderpläne erstellt und regelmäßig fortgeschrieben.

Aus der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverantwortlichen wurde aber deutlich, dass dieses wichtige Instrumentarium noch nicht überall optimal genutzt wird.

Im Sinne von „Best-Practice-Beispielen“ werden daher in Kapitel 2 frauenfördernde Maßnahmen der Ressorts aufgeführt.

1. Frauenförderpläne

Im Geschäftsbereich des MASFG wurde von der Befugnis zur Delegation der Erstellung von Frauenförderplänen Gebrauch gemacht. In § 4 der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des MASFG vom 20. Juni 2001 (GVBl. S. 145, BS 2030-1-27) wurde dem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung die Zuständigkeit zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung des Frauenförderplans für die Beamtinnen und Beamten seines Geschäftsbereichs übertragen; gemäß § 12 Absatz 1 der Landesverordnung gilt dies entsprechend für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Geschäftsbereiches. Der Frauenförderplan für das MASFG wird zurzeit unter Auswertung der für den vorliegenden Bericht erhobenen Daten neu gefasst.

Gemäß § 4 der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport vom 3. Januar 2000 (GVBl. S. 15), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31. Juli 2003 (GVBl. S. 221), wurde die Zuständigkeit für die Erstellung der Frauenförderpläne den Polizeibehörden und -einrichtungen für die Beamtinnen und Beamten bis einschließlich A 13 – gehobener Dienst – bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der vergleichbaren Vergütungsgruppen, den übrigen unmittelbar nachgeordneten Dienststellen bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14 bzw. vergleichbaren Vergütungsgruppen für ihren jeweiligen Geschäftsbereich übertragen.

Nach § 6 der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten der Struktur- und Genehmigungsdirektionen und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion vom 3. Januar 2000 (GVBl. S. 20), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31. Juli 2003 (GVBl. S. 221), sind die Direktionen ebenfalls für die Erstellung der Frauenförderpläne für die Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14 bzw. vergleichbaren Vergütungsgruppen ihres jeweiligen Geschäftsbereichs zuständig.

Das MUF hat auch nach der Neuorganisation der Mittelinstanzen zum 1. Januar 2000 von der Ermächtigung zur Delegation der Zuständigkeit zur Erstellung der Frauenförderpläne Gebrauch gemacht. In den SGDen und im LUA ist Personal verschiedener Geschäftsbereiche vertreten; die Frauenförderpläne – und auch die zu Grunde liegenden Daten – werden für die Gesamtdienststellen erstellt. Diese Verfahrensweise ist erforderlich, weil die Ziele des LGG innerhalb einer Dienststelle nur bei einer umfassenden Betrachtungsweise adäquat erreicht werden können.

Im Geschäftsbereich des FM wurde die Zuständigkeit für die Erstellung der Frauenförderpläne gemäß §§ 4, 11 bis 13 der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen vom 26. Oktober 2000 (GVBl. S. 443) der OFD Koblenz, dem Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB) sowie dem Amt für Wiedergutmachung jeweils für ihren Geschäftsbereich übertragen. Im Übrigen erstellt das FM einen Frauenförderplan für seinen Geschäftsbereich.

Das MBFJ hat von der Delegation keinen Gebrauch gemacht.

2. Frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts

2.1 Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der Staatskanzlei

Entsprechend den Vorgaben der §§ 5 und 6 des Landesgleichstellungsgesetzes wurde für die Staatskanzlei ein Frauenförderplan erstellt, der für die Dauer von sechs Jahren gilt. Die nach Ablauf von jeweils zwei Jahren vorgesehene Überprüfung kam zu dem Ergebnis, dass eine Fortschreibung nicht erforderlich ist. Der Maßnahmenanteil ist nach wie vor aktuell. In diesem Zusammenhang wird verstärkt darauf zu achten sein, dass die vorgesehenen Maßnahmen wirksamer greifen und zum angestrebten Ergebnis, den Frauenanteil zu erhöhen, führen.

Besonderes Augenmerk wird dabei darauf zu richten sein, die vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich des höheren Dienstes bzw. in Führungspositionen durch die im Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen zu beseitigen.

Frauenförderung darf aber nicht auf die Besetzung von Führungsfunktionen reduziert werden. Diese wird immer nur einen quantitativ kleinen Teil der beschäftigten Frauen betreffen. Vielmehr muss es auch und gerade Ziel einer am Gleichstellungsgedanken ausgerichteten Personalentwicklung sein, die Arbeitsbedingungen der Mehrzahl der beschäftigten Frauen nachhaltig zu verbessern. Daher sollen verstärkt an den Bedürfnissen der Frauen orientierte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Der zu beobachtende technische Wandel hat und wird auch weiter das traditionelle Bild der bisherigen „typischen Frauenarbeitsplätze“ (etwa im Schreibdienst) verändern. Die sich dadurch ergebenden Chancen hin zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen sollen konsequent genutzt werden. Hier konnte in den letzten Jahren insofern ein Erfolg erzielt werden, als mehrere Mischarbeitsplätze eingerichtet wurden.

Frauenförderung lässt sich nur bedingt in Zahlen und harten Fakten messen. So ist z. B. auch die Gestaltung der Arbeitszeit ein wichtiger Bestandteil einer aktiven Frauenförderung. Die Staatskanzlei hat sich daher mit Nachdruck für eine noch stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeitregelung eingesetzt und im Januar 2003 eine entsprechende neue Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz verabschiedet, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern äußerst positiv aufgenommen wird.

Darüber hinaus sieht der Frauenförderplan der Staatskanzlei weitergehende Maßnahmen vor, die die beruflichen und persönlichen Interessen von Frauen fördern bzw. in Einklang bringen.

Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitgestaltung

Den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde bislang in allen Fällen entsprochen. Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Die Arbeitszeitgestaltung bei Teilzeitarbeitsverhältnissen wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sehr flexibel gehandhabt. Es gibt eine Vielzahl verschiedener Arbeitszeitmodelle, die im Einzelfall mit den jeweiligen dienstlichen Belangen abzustimmen sind. Auch von der Möglichkeit des Wechsels eines Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt machen überwiegend Frauen Gebrauch. Hierdurch wird diesen ermöglicht, Familie und Beruf möglichst optimal zu koordinieren.

Frauenanteil bei Neueinstellungen

Bei den durchgeführten Ausschreibungsverfahren zur Besetzung vakanter Stellen wurden Frauen besonders angesprochen und aufgefordert, sich zu bewerben.

Im Bereich des mittleren und höheren Dienstes konnte der Anteil der Frauen im Erhebungszeitraum dadurch weiter erhöht werden. Insbesondere in dem dem mittleren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich konnten überdurchschnittlich viele Frauen neu eingestellt werden. Im gehobenen Dienst (Sachbearbeiterebene) ist die Zahl der Frauen in 2001 und in 2003 gleich hoch geblieben; die Zahl der männlichen Beschäftigten ist leicht gestiegen, so dass der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl in diesem Bereich gesunken ist. Mit einem Frauenanteil von 57,1 % im Jahr 2003 liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Der Frauenanteil im höheren Dienst und somit in Vorgesetztenfunktionen ist im Erhebungszeitraum um 3 % gestiegen. In diesem Bereich besteht mit einem Frauenanteil von 28,6 % eine Unterrepräsentanz, die es – wenn möglich – nach und nach abzubauen gilt.

Frauenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei Beförderungen waren Frauen im Erhebungszeitraum nicht vertreten. Dies resultiert daraus, dass im Beamtenbereich – vor allem im gehobenen und höheren Dienst – eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Bei den erfolgten Höhergruppierungen waren in etwa gleich viel Frauen wie Männer vertreten. In dem dem mittleren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich sind sogar überwiegend Frauen höher gruppiert worden. Allerdings sind in diesem Bereich über 80 % der Beschäftigten weiblich.

Beurlaubungen

In der Staatskanzlei machten von der Möglichkeit der Beurlaubung aus familiären Gründen (einschließlich Elternzeit) im Erhebungszeitraum vier Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter Gebrauch. Nach Beendigung der Beurlaubung wünschten die Betroffenen in der Regel ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Diesem Wunsch wurde uneingeschränkt Rechnung getragen, und es ist auch in allen Fällen gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der – teilweise mehrjährigen – Beurlaubung wieder zu integrieren.

Aus- und Fortbildung

Im Jahr 2001 hatte die Staatskanzlei zwei Auszubildende für den Beruf „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ beschäftigt, davon eine weibliche und einen männlichen. Zum Stichtag im Jahr 2003 befanden sich zwei weibliche Jugendliche in der Ausbildung zur „Fachangestellten für Bürokommunikation“.

Das Fortbildungsangebot der Staatskanzlei beinhaltet neben allgemeinen und informationstechnischen Fortbildungen auch Führungskräftefortbildungen, die jedoch nur sehr vereinzelt wahrgenommen wurden.

Die informationstechnischen Fortbildungen erfolgen sowohl durch externe und interne Kleingruppenschulungen als auch durch Einzelschulungen am Arbeitsplatz. Besondere Bedeutung wird hierbei der Schulung von Rückkehrer/innen aus Beurlaubungen im Rahmen der Wiedereingliederung beigemessen. Die allgemeinen Fortbildungen erfolgten bisher ausschließlich extern. Sowohl bei den allgemeinen als auch bei den informationstechnischen Fortbildungen überwiegt der Anteil der Frauen.

Die Fortbildungen werden insgesamt großzügig gefördert. Neben den dienstlichen Erfordernissen wird dabei auch den persönlichen Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen.

2.2 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des ISM

Ausschreibungs- und Einstellungspraxis

Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, kommt der Ausschreibungs- und Einstellungspraxis eine Schlüsselfunktion zu. Dies gilt vorrangig für die Nachwuchsgewinnung im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes beim ISM. Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Bewerbungen von Frauen besonders begrüßt werden. Darüber hinaus wird bei der Ausschreibung von Funktionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben darauf geachtet, dass diese auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (vgl. insoweit auch § 10 Absatz 1 Satz 2 LGG).

Die nach § 10 Absatz 3 LGG im Rahmen einer fortlaufenden Erhebung zu führende und nach Geschlechtern aufzuschlüsselnde Bewerber- und Einstellungsstatistik wird Hinweise darauf geben, in welchem Verhältnis Frauen zu ihren Bewerbungen im ISM eingestellt werden. Inwieweit hier eine Verbesserung des Frauenanteils erreicht werden kann, hängt vor dem Hintergrund der bestehenden Haushaltsdefizite im Wesentlichen davon ab, in welchem Umfang überhaupt Einstellungen vorgenommen werden.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Im Rahmen der dienstlichen Fortbildung (Jahresfortbildungsprogramm der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Kommunalakademie Rheinland-Pfalz) werden im Jahre 2004 u. a. folgende Seminare für Frauen, insbesondere auch für Gleichstellungsbeauftragte, angeboten:

- Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz
- Öffentliches Dienstrecht für Gleichstellungsbeauftragte
- Positive Gesprächsführung für Frauen
- Gender-Training – Einführung in das Gender Mainstreaming-Prinzip
- Führung und Zusammenarbeit
- Mobbing am Arbeitsplatz.

Es ist vorgesehen, diese Themenbereiche auch künftig im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Jahresfortbildungsprogramm vorzuhalten. Die Aktualisierung und Fortentwicklung des Seminarangebotes erfolgt jährlich in Abstimmung mit dem für Frauenfragen zuständigen Ministerium. Ferner wird bei den Veranstaltungen eine Seminauswertung vorgenommen, die mit einer Bedarfsabfrage verbunden ist. Dadurch soll der künftige aktuelle Bedarf ermittelt und eventuell durch Sonderveranstaltungen zeitnah gedeckt werden.

Beruflicher Aufstieg

Mitarbeiterinnen wird in den jährlich zu führenden Mitarbeitergesprächen verstärkt Gelegenheit gegeben, auf familiäre Verpflichtungen und Probleme hinzuweisen, um zusammen mit den Vorgesetzten nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, die die familiäre Situation berücksichtigen, und gegebenenfalls hierüber Zielvereinbarungen zu treffen.

Auch im Hinblick auf die Sparmaßnahmen in der Landesverwaltung, insbesondere in Form von auferlegten Stellen- bzw. Budgeteinsparungen, wird darauf geachtet, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen (und Arbeitnehmer) mit Familienpflichten ihrem Wunsch entsprechend in einem angemessenen Zeitrahmen auf eine Vollzeitstelle zurückkehren können bzw. vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen berücksichtigt werden.

Flexibilisierung der Arbeitszeit/alternierende Telearbeit

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch und gerade unter dem Aspekt der Frauenförderung wird auf die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit auf der Grundlage der beamten- und tarifrechtlichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange besonderes Augenmerk gelegt. Dabei ist sowohl die gleitende Arbeitszeit wie auch die – nur im Einzelfall zu vereinbarende – geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten von besonderer Bedeutung.

Das ISM bietet auch die alternierende Telearbeit an. Hierbei besitzen die Beschäftigten sowohl einen Arbeitsplatz im Ministerium als auch in der Wohnung. Die in Telearbeit Beschäftigten behalten somit den persönlichen Kontakt zu Vorgesetzten und Kollegen, da die Aufgabenwahrnehmung von zu Hause aus nur an bestimmten Tagen erfolgt. Auf Grund der positiven Erkenntnisse, die im Rahmen eines Pilotprojektes zur alternierenden Telearbeit gewonnen werden konnten, werden nunmehr dauerhaft 20 Telearbeitsplätze angeboten.

Jährliche Gesprächsrunde mit den Gleichstellungsbeauftragten

Seit dem Jahr 2001 findet einmal jährlich ein Gespräch zwischen Herrn Staatsminister Zuber und den Gleichstellungsbeauftragten der unmittelbar nachgeordneten Dienststellen statt. Eine funktionierende, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. In dem Gespräch wird den Gleichstellungsbeauftragten deshalb insbesondere Gelegenheit gegeben, Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Dienststelle zu machen bzw. auch auf gegebenenfalls bestehende Defizite hinzuweisen.

2.3 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des FM

Teilzeitbeschäftigung/Arbeitszeitgestaltung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch eine flexible Arbeitszeit erheblich erleichtert. Alle Maßnahmen, die zu einer größeren Arbeitssouveränität der Beschäftigten führen, erleichtern aber nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sie tragen insgesamt zu einer höheren Motivation und damit zu einer Leistungssteigerung der Beschäftigten bei. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere Teilzeitbeschäftigung eine wichtige Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung. Die Arbeitszeitgestaltung bei Inanspruchnahme von Teilzeit wird dabei im Rahmen des dienstlich Möglichen flexibel gehandhabt. Hierbei versucht die Dienststelle, soweit als möglich auf die individuellen Wünsche in Bezug auf Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen einzugehen. In diesem Zusammenhang wird hinsichtlich der Arbeitsorganisation verstärkt auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten geachtet.

Telearbeit

Zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität besteht im Geschäftsbereich des FM unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Mit Hilfe der Telearbeit als eine weitere Form der flexiblen Arbeitszeit soll die Effizienz der Verwaltung und gleichermaßen die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten gesteigert werden. Die Telearbeit soll dabei im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten besonders dazu dienen, eine Basis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. In diesem Zusammenhang ist auch zu sehen, dass Telearbeit zu einer Verkürzung der Beurlaubungszeiten führen kann, da durch diese Arbeitsform Beurlaubten eine frühere Rückkehr in den Beruf ermöglicht werden kann.

Maßnahmen zu Gunsten langzeitbeurlaubter Bediensteter in der Steuerverwaltung

In der Steuerverwaltung kommt ein Konzept zur Wiedereingliederung langzeitbeurlaubter Bediensteter zum Einsatz. Ziel desselben ist es, zur Optimierung der Qualifikation des nach Langzeitbeurlaubung zurückgekehrten Personals beizutragen, den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu erleichtern sowie die Betroffenen möglichst schnell wieder zu einer leistungsstarken und wirtschaftlich sinnvollen Arbeitsweise zu führen.

Zu diesen Maßnahmen zählen u. a. einwöchige Fortbildungsveranstaltungen an der Fachhochschule für Finanzen in Edenkoben bzw. Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz, einwöchige ADV-Schulungen¹⁸⁾ in den jeweiligen Finanzämtern und die Bestellung eines Mentors als Ansprechpartner für die Zeit der Eingliederung.

18) ADV = Automatische Datenverarbeitung.

Die Erstellung eines Wiedereingliederungsplanes soll die Wiedereingliederung sinnvoll koordinieren und gleichzeitig eine Aufforderung an den Dienstherrn sein, sich mit der Wiedereingliederung des Bediensteten auseinander zu setzen. Um die Erstellung dieses Planes überwachen zu können, werden die Finanzämter bei Rückkehr eines Bediensteten zur Vorlage an die OFD Koblenz aufgefordert.

Zur Unterstützung der Rückkehrerinnen aus Beurlaubung und Erleichterung der Teilnahme an mehrtägigen Wiedereingliederungsseminaren an der Fachhochschule für Finanzen bzw. Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz wurde ein erster Kontakt zur Tagespflegebörse in Neustadt geknüpft. Die Tagespflegebörse bietet den Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmern die Möglichkeit, ihre Kinder mitzubringen und tagsüber von einer Tagesmutter betreuen zu lassen. Das Angebot kann für Kinder bis drei Jahre in Anspruch genommen werden.

Des Weiteren sind die Dienststellen in hohem Maße bemüht, während der Beurlaubung Kontakt zu den Beurlaubten zu halten, damit die Verbindung zum beruflichen Bereich erhalten bleibt. Die Beurlaubten werden deshalb in den Informations- und Kommunikationsfluss der Dienststelle eingebunden. So werden Beurlaubte u. a. nicht nur über Fortbildungsveranstaltungen und Amtsbesprechungen informiert, sondern ihnen werden auch Erlasse und Verfügungen übersandt sowie Einladungen zu gesellschaftlichen Ereignissen der Dienststelle. Zur leichteren Orientierung gibt es für Interessierte einen Leitfaden zu Mutterschutz, Erziehungsgeld und Elternzeit.

Förderung der Tarifangehörigen

Seit dem Jahr 2002 wird den in der Steuerverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz tätigen – bisher nicht steuerlich ausgebildeten – Verwaltungsangestellten die Möglichkeit eröffnet, unter Beibehaltung ihres tarifrechtlichen Status an einer steuerrechtlichen Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die an die Ausbildung des mittleren Dienstes angelehnt ist. Zur Wahrung der Chancengleichheit soll teilzeitbeschäftigten Angestellten für die Dauer der Qualifizierung Ganztagsbeschäftigung ermöglicht werden.

Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung bleiben die Teilnehmerinnen im Angestelltenverhältnis, erhalten jedoch im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten eine den Beamten des mittleren Dienstes entsprechende Personalentwicklung.

Im Jahr 2002 wurde eine Bewerberin zu der Qualifizierung zugelassen. Diese hat sich bisher sehr gut bewährt, so dass zum 1. Oktober 2003 eine weitere Bewerberin zu der Fortbildung zugelassen wurde.

Fortbildung/Information

Im Geschäftsbereich des FM wird weiterhin das Ziel verfolgt, innerhalb des vorgegebenen Rahmens vermehrt Fortbildungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen anzubieten. In diesem Zusammenhang wird auch der für die Gleichstellungsarbeit erforderlichen Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden des Weiteren stetig über aktuelle Neuerungen, die für ihre Tätigkeit von allgemeinem Interesse sind, informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte des FM koordiniert in ihrer geschäftsbereichsübergreifenden Funktion allgemein interessierende Informationen und leitet diese regelmäßig an die Gleichstellungsbeauftragten im nachgeordneten Bereich weiter, so dass diese frühzeitig über Änderungen im Dienst-, Versorgungs- und Tarifrecht informiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der OFD Koblenz hat verschiedene Informationsveranstaltungen initiiert (z. B. Rentenvortrag für Frauen, Arbeitsrecht aus Frauensicht, Wiedereinstieg in den Beruf etc.). Ferner wurde im Rahmen des Intranetauftritts der OFD Koblenz eine eigene Intranetseite „Informationen der Gleichstellungsbeauftragten“ eingerichtet. Die Seite enthält umfassende Informationen zum LGG und zu den Themen Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie zu Mutterschutz, Elternzeit und Erziehungsgeld. Daneben sind die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der Gleichstellung stattfindende Veranstaltungen und Projekte im Intranet einsehbar. Zusätzlich können hier diverse Informationsbroschüren eingesehen und angefordert werden. Ziel dieser Homepage ist es, schnellere Informationswege und umfangreiche Serviceleistungen für alle Interessierten bereitzustellen.

Insbesondere um den Einstieg in die Materie der Gleichstellung zu erleichtern, wurden außerdem auf der Grundlage von Unterlagen und Informationen, die bei Veranstaltungen innerhalb der Fortbildungsreihe „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz herausgegeben wurden, die wichtigsten Punkte in einem Handbuch zusammengefasst:

- Entstehung und Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes
- Funktion der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
- Zusammenarbeit mit der Verwaltungsspitze und dem Personalrat
- Tipps für die tägliche Gleichstellungsarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit

- Ansprechpartner/-innen
- Fortbildung
- Vernetzungen
- Einblick in Gender Mainstreaming
- Literatur.

Außerdem ist in dem Handbuch ein Leitfaden für die gewünschte Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitern und Gleichstellungsbeauftragten, ein Muster für eine Informationsbroschüre (Flyer) sowie eine Checkliste zu Gender Mainstreaming zu finden.

2.4 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des JM

Nach wie vor genießt die Frauenförderung in der Justiz einen hohen Stellenwert. Der Anteil der Frauen bei der Einstellung liegt weiterhin bei über 50 %. Dabei wird insbesondere auf die Entwicklung im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst verwiesen, in dem der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren (1994 bis 2003) im Durchschnitt bei 51,7 % lag, in diesem Zeitraum sind bei insgesamt 408 Neueinstellungen 211 Frauen eingestellt worden.

Insgesamt ist die Zahl der Frauen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst gestiegen. Der Frauenanteil hat sich von 33,3 % im Jahr 2001 auf 34,5 % im Jahr 2003 erhöht.

Auch bei der Besetzung von Beförderungsstellen sind weitere Fortschritte im Sinne der Frauenförderung erzielt worden. So hat sich beispielsweise im Richterbereich der Frauenanteil in den Beförderungsämtern der Besoldungsgruppe R 4 (Präsidentin eines Landgerichts) von 14,3 % auf 28,6 % und in der Besoldungsgruppe R 3 (Vorsitzende Richterin an einem oberen Landgericht) von 7,9 % auf 13,1 % erhöht (vgl. hierzu auch Kapitel VII. 13.1).

Es wird im Justizbereich auch künftig verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Frauen die Möglichkeit gegeben wird, sich für Beförderungsdienstposten in der Justiz zu qualifizieren. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass Frauen Funktionen als Präsidialrichterinnen in den Verwaltungsabteilungen der oberen Landesgerichte und der großen Landgerichte sowie als Referentinnen im Ministerium der Justiz wahrnehmen. Diese Funktionen können auch in Teilzeit ausgeübt werden.

Der Strafvollzug gehört zu den anerkannten „aufgabenspezifischen Abweichungen, wo ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit bildet“ (vgl. amtliche Begründung zu § 4 LGG – Drucksache 12/6084, S. 20). Die im Bereich des Strafvollzugs festzustellende Unterrepräsentanz der Frauen ist zurückzuführen auf die gesetzlichen Vorgaben der strikten Trennung des Frauen- und Männervollzugs und der damit verbundenen Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen (z. B. §§ 84 Absatz 1 Satz 2, 140 Absatz 2 Strafvollzugsgesetz – StVollzG); danach darf die Durchsuchung männlicher Gefangener nur von Männern, die Durchsuchung weiblicher Gefangener nur von Frauen vorgenommen werden.

Teilzeitbeschäftigung

Den Wünschen von Bediensteten nach Teilzeitbeschäftigung wird im Rahmen des dienstlich Vertretbaren großzügig nachgekommen. Dabei werden auch die individuellen Wünsche zur Gestaltung der Wochenarbeitszeit weitestgehend berücksichtigt. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen.

Auch Bediensteten des allgemeinen Vollzugsdienstes, die grundsätzlich Dienst nach einem Schichtplan „rund um die Uhr“ zu leisten haben, wird Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich derart gestaltet, dass sich Dienstwochen mit Vollzeitbeschäftigung mit Wochen abwechseln, in denen Freizeitausgleich gewährt wird.

Besonderes Fortbildungsangebot

Bei der Justizvollzugsschule des Landes Rheinland-Pfalz in Wittlich werden mehrtägige Seminare für weibliche und männliche Bedienstete im Männervollzug angeboten. Die Teilnahme von weiblichen Bediensteten bei weiteren vergleichbaren Seminaren bei Justizvollzugsschulen anderer Länder wird gefördert.

2.5 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MASFG

Neben den allgemeinen frauenfördernden Maßnahmen wie zum Beispiel ausdrückliche Ansprache von Frauen bei Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung werden insbesondere die folgenden Maßnahmen durchgeführt:

Wettbewerb Frauenförderung und Budgetierung

Das – damalige – Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit hatte im März 2001 im Geschäftsbereich des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung den Wettbewerb „Frauenförderung und Budgetierung“ ausgeschrieben. Ziel dieses Wettbewerbs war es insbesondere, neue Wege zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und frauenfördernden Maßnahmen zu finden. Eine Bewertung der eingegangenen Beiträge erfolgte unter Berücksichtigung der Parameter:

- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen,
- arbeitsplatzbezogene Fördermaßnahmen und
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Aus den vorgeschlagenen Maßnahmen prämierte die Jury die folgenden Beiträge:

- Durchführung von Schulungen zu Gender Mainstreaming,
- Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“,
- Mentorinnenprojekt MiLan.

Darüber hinaus vergab die Jury einen Sonderpreis für den Vorschlag zur Schaffung von zwei befristeten Arbeitsplätzen für Berufswiedereinsteigerinnen im Rahmen des „Mainzer Modells“ im Amt für soziale Angelegenheiten in Koblenz.

Besondere Bedeutung hat das auf zwei Jahre angelegte Mentorinnenprojekt MiLan erreicht (Einzelheiten hierzu vgl. Kapitel III).

Alternierende Telearbeit

Im Berichtszeitraum wurde im MASFG die Telearbeit in mehreren Schritten erheblich ausgebaut. Derzeit bestehen 23 Telearbeitsplätze, die von elf Frauen und zwölf Männern besetzt sind; in den nächsten Monaten sollen noch drei weitere Telearbeitsplätze hinzukommen. Die betreffenden Beschäftigten erhalten im Rahmen der alternierenden Telearbeit die Möglichkeit, zeitlich flexibel berufliche und familiäre Verpflichtungen besser wahrnehmen zu können.

Teilzeitbeschäftigung, Job-Sharing

Das Thema „Flexible Arbeitsplatzgestaltung“ ist in das Personalentwicklungskonzept eingebettet; es orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Beispiele können das Modell des Job-Sharing, bei dem sich zwei Halbtagskräfte eine Vollzeitstelle teilen, und die verschiedenen Teilzeitmodelle mit unterschiedlicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit und flexibler Gestaltung der jeweiligen Arbeitszeiten genannt werden.

Auch im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung gibt es eine Fülle von verschiedenen Teilzeitmodellen, die individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen (und auch der Mitarbeiter) zugeschnitten sind. Die Festlegung der Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage und Wochen kann von jeder Teilzeitkraft in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten individuell vereinbart werden. Bisher wurde noch kein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abgelehnt.

Fachtagung „Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt“

Das – damalige – Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit führte im Dezember 2000 eine Fachtagung zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt“ durch, die sich an die Träger der rheinland-pfälzischen arbeitsmarktpolitischen Projekte, an Gleichstellungsbeauftragte sowie an Kommunen und Arbeitsämter richtete.

Seminar „Von der Strategie zur Praxis – Gender Mainstreaming in Förderprojekten der Europäischen Strukturfonds“

Die SPI Servicegesellschaft hat für Verwaltungen, die mit der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds befasst sind, am 11. und 12. September 2002 in Mainz ein Seminar zum Thema „Von der Strategie zur Praxis – Gender Mainstreaming in Förderprojekten der Europäischen Strukturfonds“ durchgeführt; das Seminar zielte darauf ab, den Verwaltungen die nötige Gender-Kompetenz zu vermitteln.

2.6 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MWVLW

Die im MWVLW eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung von Frauen waren erfolgreich. Die bisherige und weitere Zielrichtung ist folgende:

- Den weiblichen Bediensteten im mittleren und einfachen Dienst wird durch die hausinterne Fortbildung die Chance zur Qualifizierung und damit zur Übernahme höherwertiger Aufgaben gegeben. Bei Besuch der kommunalen Verwaltungsschulen oder sonstiger Fortbildungseinrichtungen wird stets Freizeitausgleich und Dienstbefreiung gewährt.
- Im gehobenen und höheren Dienst sind durch die bisherige Einstellungs- und Beförderungspraxis die Weichen gestellt, um den Anteil der Frauen an der Anzahl der Beschäftigten in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen auf 50 % anzuheben.

Erhöhung des Frauenanteils durch Einstellungen

In den vergangenen Jahren sind bei Einstellungen sowohl im gehobenen wie auch im höheren Dienst überproportional Frauen berücksichtigt worden. Es ist beabsichtigt, vor allem im höheren Dienst, die bisherige Fraueneinstellungsquote noch anzuheben.

Im mittleren Dienst sind Neueinstellungen zurzeit nicht geplant. Vielmehr sollen im Rahmen der Agrarverwaltungsreform mehrere Bedienstete der Landwirtschafts- und Landeskulturverwaltung an das MWVLW abgeordnet bzw. versetzt werden. Hier besteht daher nur die Möglichkeit, bereits beschäftigte Frauen für Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren.

Im einfachen Dienst sind Einstellungen nicht geplant.

Stellenausschreibungen

In externen und internen Stellenausschreibungen wird regelmäßig folgender Hinweis angebracht: „Im Hinblick auf das Frauenförderprogramm des Landes sind wir an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert“ sowie „Die zu besetzende Stelle kommt unter der Voraussetzung auch für Teilzeitarbeit in Frage, dass sich die Teilzeitwünsche geeigneter Bewerber/innen hinsichtlich der dienstlichen Erfordernisse ergänzen.“

Bei der Auswertung eingehender Bewerbungen wird im MWVLW ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, ob es sich um Berufsrückkehrerinnen handelt. Bewerberinnen, die aufgrund ihrer früheren Beschäftigung für eine Tätigkeit in Betracht kommen, erhalten regelmäßig bevorzugt die Möglichkeit zur persönlichen Vorstellung.

Fortbildung

Die Fortbildung des MWVLW zielt darauf ab, die Interessen und die persönliche Situation der weiblichen Bediensteten besonders zu berücksichtigen.

Die bei weiblichen Bediensteten vorherrschende Teilzeittätigkeit aufgrund familiärer Aufgaben wird im MWVLW berücksichtigt, indem:

- Fortbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit räumlich und zeitlich so gelegt werden, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme ermöglicht werden kann;
- Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte für Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Geht eine Fortbildungsveranstaltung über die reguläre Arbeitszeit einer Teilzeitkraft hinaus, kann die durch den Lehrgang anfallende Mehrarbeit durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungsmaßnahmen wird dadurch vermieden;
- beurlaubte Mitarbeiterinnen die gleichen Möglichkeiten haben, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wie aktive Mitarbeiterinnen. Ihnen wird auch das Jahresfortbildungsprogramm übersandt, um sie über die Angebote zu informieren. Die Kosten für solche Fortbildungsmaßnahmen werden vom Dienstherrn/Arbeitgeber übernommen;
- Mitarbeiterinnen, die externe Fortbildungsmaßnahmen besuchen (z. B. Verwaltungsschule), vom Dienst freigestellt werden, ohne die ausfallende Arbeitszeit nachholen zu müssen.

Arbeitszeitregelungen/Teilzeit

- Mitarbeiterinnen, die Kinder unter 18 Jahren betreuen oder sonstige Familienarbeit leisten, wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen die Möglichkeit einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit eingeräumt. Sofern es aus dienstlichen Gründen möglich ist, werden hierbei die speziellen Wünsche jeder einzelnen Mitarbeiterin berücksichtigt.
- Durch die Veränderung bestehender Organisationseinheiten (z. B. die angestrebte Schaffung von Großreferaten) wird eine größere Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte möglich.
- Anträgen von Teilzeitkräften mit Familienpflichten, die ihre Arbeitszeit (wieder) erhöhen möchten, wird, soweit es dienstlich möglich ist, entsprochen.

Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

- Beurlaubten Mitarbeiterinnen werden alle Stellenausschreibungen zugesandt, damit diese sich über frei werdende Dienstposten informieren können und die Chance erhalten, sich auf für sie geeignete Stellen zu bewerben und an Auswahlverfahren teilnehmen zu können.
- Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechungen werden bei der Beurteilung der Qualifikation für neu zu besetzende Stellen nicht negativ gewichtet. Eine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens durch eine Beurlaubung wird dadurch vermieden.
- Sofern es möglich ist, werden Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. Urlaub aus familiären Gründen Aushilfstätigkeiten angeboten, um eine spätere Wiedereingliederung in das Berufsleben zu erleichtern.
- Sofern Beurlaubte eine vorzeitige Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit wünschen, wird diesen Anträgen grundsätzlich entsprochen, um eine Rückkehr in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

Einrichtung von Mischarbeitsplätzen

Entsprechend der tarifvertraglichen Vereinbarung wurden bereits in den vergangenen Jahren im Bereich des MWVLW möglichst viele Schreiberarbeitsplätze in Mischarbeitsplätze umgewandelt. Diese Maßnahmen waren sehr erfolgreich und sollen auch in Zukunft, soweit möglich, weiter umgesetzt werden.

2.7 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MBFJ

Die im Folgenden beschriebenen gezielten Maßnahmen sind eingebettet in das auch im bundesweiten Vergleich herausragende Vorhaben der Landesregierung, durch den Ausbau der Ganztagsbetreuung im vorschulischen und schulischen Bereich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheidend zu unterstützen.

Im Kindertagesstättenbereich wurden 2002 Anreizstrukturen für die Träger geschaffen, die den Ausbau von Ganztagsplätzen erleichtern. Erste Rückmeldungen von Trägern bestätigten den Erfolg dieser Maßnahme.

Im Schulbereich werden im Verlauf der Legislatur 300 zusätzliche Ganztagschulen eingerichtet, die mit pädagogischen Angeboten an vier Tagen in der Woche bis 16 Uhr verlässliche erweiterte Schulzeiten bieten. Bisher wurden 163 dieser neuen Ganztagschulen in allen allgemein bildenden Schularten eingerichtet; bis 2005 soll ein flächenwirksames und bedarfsorientiertes System von Ganztagschulen geschaffen werden.

Beseitigung der Unterrepräsentanz

Bereits zum Stichtag 30. Juni 2001 betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gesamten Geschäftsbereich des MBFJ über 62 %, im MBFJ selbst über 58 %. Damit waren Maßnahmen, die sich auf eine generelle Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten beziehen, nicht notwendig. Ein besonderes Gewicht wurde auf Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gelegt, so dass in dieser Gruppe bereits eine leichte Zunahme des Frauenanteils erzielt werden konnte.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitgestaltung

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein besonderes Augenmerk auf eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Grundlage der beamten- und tarifrechtlichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange gelegt. Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung wird – soweit dies möglich ist – entsprochen. Teilzeit wird in den verschiedensten Formen in Anspruch genommen, angefangen bei zehn Arbeitsstunden in der Woche, flexibel bis zu nahezu voller Stundenanzahl, wobei die Arbeitsleistung in Absprache mit dem Dienstherrn und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen erbracht wird.

Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen

Eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung in der Leitungs- und Führungsebene wird in jedem Einzelfall geprüft und Teilzeit im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten bewilligt. Ausschreibungen erfolgen daher mit dem Hinweis, dass eine Besetzung der ausgeschriebenen Stelle auch mit zwei Teilzeitkräften möglich ist. Der Ausschreibungstext für Führungs- und Leitungspositionen beinhaltet ferner den Hinweis, dass Frauen verstärkt zur Bewerbung ermuntert werden.

Im Rahmen der landesweiten Kampagne „FiT – Führen in Teilzeit“ wurde im Schulbereich als einem der Pilotbereiche eine anonyme Zielgruppenbefragung durchgeführt (vgl. auch Kapitel III).

Teilzeit bei beurlaubten Beschäftigten

Auch aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte (beispielsweise in der Elternzeit) werden auf ihren Wunsch hin während der Dauer der Beurlaubung teilzeitbeschäftigt, soweit die Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und deren Zweck nicht widerspricht.

Telearbeit

Eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist die mit dem Personalrat des Ministeriums geschlossene Dienstvereinbarung über die Einführung von Telearbeit, die seit dem 1. Februar 2001 gültig ist.

Beschäftigte, die bei ihrem Antrag auf Telearbeit darlegen können, dass sich durch die Verlagerung von Arbeitszeit auf einen häuslichen Arbeitsplatz Beruf und Familie besser vereinbaren lassen, haben so die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu Hause zu erbringen.

Telearbeit kann auch von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen werden.

Maßnahmen für Beurlaubte und Rückkehrerinnen

Alle Bediensteten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und ihre Teilnahme ermöglicht, um ihnen die Wiedereingliederung in den Beruf zu erleichtern.

Fortbildung für Frauen in Leitungs- und Führungspositionen

Das Institut für schulische Fortbildung und schulpсихologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz (IFB) bietet gezielte Fortbildungsmaßnahmen an sowohl für Frauen in Leitungs- und Führungspositionen des Schulbereiches wie auch für Frauen, die sich auf Leitungs- und Führungspositionen im Schulbereich bewerben möchten.

Wettbewerb „Chancengleichheit“

Aus dem Wettbewerb „Budgetierung und Frauenförderung“, der in den Jahren 1998 bis 2000 vom damaligen MKJFF in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der Finanzen modellhaft erprobt wurde, entwickelte das MBFJ im Jahr 2002 den Wettbewerb „Chancengleichheit“, an dem sich die Pädagogischen Serviceeinrichtungen beteiligen konnten.

Prämiert wurden bisher eine Fortbildungsreihe „Frauen und Führung“ beim Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz, ein Grundschulprojekt beim Pädagogischen Zentrum und ein Medienkatalog „Filme für Frauen (und Männer)“ des Landesmedienzentrums.

Dieser Wettbewerb verknüpft die behördliche Gleichstellungspolitik mit positiven Anreizen für alle Beteiligten, setzt gleichstellungspolitische Akzente und bewirkt so die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Gedankens.

Gender Mainstreaming

Mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming werden Führungskräfte sowohl durch interne Information als auch durch Empfehlungen zur Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen vertraut gemacht. Dadurch wird auch erreicht, dass durch strukturelle oder gesetzgeberische Maßnahmen die Belange von Frauen berücksichtigt werden.

Zuwendungsbescheide werden in der Regel mit folgendem Passus versehen: „Bei der Durchführung sind die jeweiligen Auswirkungen auf Frauen/Männer und Mädchen/Jungen mit dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming)“ sowie „Sofern Sie bereits Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ergriffen haben, werden Sie gebeten, auch diese in den Sachbericht aufzunehmen.“

Homepage „Gleichstellung – gleich jetzt!“

Die unter <http://www.add.rlp.de/gleichstellung/index.htm> angelegte Homepage informiert Frauen ständig aktuell über die für sie wichtigen Regelungen im Schulbereich.

2.8 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MWWFK

Leitungs- und Führungspositionen

Im Bereich des höheren Dienstes besteht zur Beseitigung der Unterrepräsentanz ein Handlungsbedarf. Als besondere Maßnahme ist hier in erster Linie zu sehen, dass bei Neueinstellungen entsprechend den Grundsätzen des Landesgleichstellungsgesetzes die Einstellungsentscheidung zugunsten von Frauen fällt. Dies ist bereits so geschehen, was sich in dem Frauenanteil von 100 % durch Neueinstellung im höheren Dienst widerspiegelt.

Beförderungen

Durch frauenorientierte Einstellungs- und Beförderungspraxis wurden im Zeitraum vom 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2003 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur mehr Frauen als Männer befördert.

Telearbeit

Im Rahmen der Umressortierung wurden im MWWFK die Telearbeitsplätze erheblich ausgebaut. Derzeit bestehen acht Telearbeitsplätze (ein zusätzlicher Telearbeitsplatz ab April 2004 ist bereits bewilligt). Die betreffenden Beschäftigten können dadurch – zeitlich flexibel – berufliche und familiäre Verpflichtungen besser vereinbaren.

Mutterschutz oder Elternzeit

Frauen können im Bereich des MWWFK vor einer Beurlaubung (z. B. Mutterschutz oder Elternzeit) das Angebot einer Beratung über das Personalreferat bezüglich der damit verbundenen Konsequenzen in Anspruch nehmen. Beschäftigte, die sich in einer Beurlaubung befinden, werden seitens des Personalreferates über Fortbildungsmöglichkeiten informiert.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Situation und vor allem wegen der Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im MWWFK Initiativen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit unterstützt. Es werden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten, die sich nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren.

2.9 Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MUF

Das Ministerium für Umwelt und Forsten nutzt alle Möglichkeiten, die Zielsetzungen des LGG entsprechend den rechtlichen und finanziellen Vorgaben zu realisieren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangsvoraussetzungen von Frauen sind beispielsweise:

- Stellenausschreibungen des MUF enthalten die Aufforderung: „Das Ministerium für Umwelt und Forsten strebt eine weitere Erhöhung des Frauenanteils an und ist daher an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert.“
- Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Girl's Day), um Schülerinnen einen Einblick in Berufsfelder zu bieten, die bei Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht gezogen werden.

- Stellenausschreibungen werden ggf. den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnisnahme zugeleitet.
- Verstärkte Ausbildung von Rechtsreferendarinnen und -referendaren, Praktikantinnen und Praktikanten in allen Bereichen des MUF.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Das MUF berücksichtigt verstärkt Frauen bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen unter Beachtung der geltenden Auslesegrundsätze auch bei der Führungsbildung, um so deren Qualifikation zu erhöhen und auf längere Sicht die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen abzubauen.

Darüber hinaus werden Inhouse-Seminare für Frauen durchgeführt, wie: Zeitmanagement im Berufs- und Familienalltag, Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Stressbewältigung, Kommunikation und Konfliktlösung, Rhetorik für Frauen, Verhandlungstaktik, Frauen im Management. Für Mitarbeiterinnen, die keine verwaltungsspezifischen Vorkenntnisse haben, werden Qualifizierungslehrgänge durchgeführt.

Qualifizierungs- und Wiedereinsteigerangebote für Beurlaubte

Um den Kontakt zum Beruf zu halten, werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und haushaltsmäßiger Vorgaben Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienpause wird unterstützt, z. B. auf Wunsch durch die Möglichkeit einer Hospitation im künftigen Aufgabenfeld vor dem Wiedereinstieg. Informations- und Fortbildungsangebote sowie behördeninterne Mitteilungen werden den Beurlaubten regelmäßig zugesandt. Auf Wunsch können beurlaubte Beschäftigte im Rahmen des bestehenden Angebots an Fortbildungsveranstaltungen, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben und die Qualifizierung erleichtern, teilnehmen.

Arbeitszeitflexibilisierung/Einführung von Telearbeitsplätzen

Die Möglichkeiten einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung werden intensiv genutzt. Individuelle Arbeitszeitregelungen sind grundsätzlich möglich. Im MUF wurden bisher insgesamt elf alternierende Telearbeitsplätze (acht Frauen und drei Männer) eingerichtet, um dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Führen in Teilzeit

Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen können grundsätzlich auch in Teilzeit vergeben werden. Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ist eine Stelle als Teilzeitstelle geeignet und entsprechend für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, so ist sie vorrangig, bei gleicher Qualifikation, mit Teilzeitkräften zu besetzen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Grundsätzlich wird Teilzeitbeschäftigung in jedweder Funktion ermöglicht bei flexibler Handhabung der gewünschten Formen der Teilzeitbeschäftigung, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Besprechungen und behördeninterne Fortbildungen erfolgen, wenn möglich dergestalt, dass Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit möglich ist. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitsplatzgestaltung erfolgt durch die Zulassung von Elementen alternierender Telearbeit. Einzelgespräche werden mit der Möglichkeit geführt, auf familiäre Verpflichtungen und Probleme hinzuweisen und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Die Umsetzung der gesetzlichen Möglichkeit, während der Elternzeit eine Beschäftigung bis zu 30 Wochenstunden auszuüben, wird gefördert.

Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Frauen, die in Tätigkeitsbereichen mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind, werden beruflich gefördert, z. B. durch Schaffung von Mischarbeitsplätzen. Die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen wird grundsätzlich ermöglicht. Frauen mit entsprechender Eignung werden zur Übernahme von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen und höherwertigen Tätigkeiten ermutigt. Der Erwerb von Qualifikationen durch Frauen, die zur Übernahme in das Beamtenverhältnis notwendig sind, wird gefördert. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei gleichwertiger Qualifikation – ihr Einverständnis vorausgesetzt – vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen berücksichtigt.

Mentoring bzw. Cross-Mentoring

Eine Konzeption zum Mentoring wird derzeit entwickelt. Dabei sollen Frauen und Männer aus den verschiedenen Führungsebenen als Mentorinnen/Mentoren ihr Wissen über Karriereplanung und -strategien an jüngere potentielle weibliche Fach- und Führungskräfte weitergeben, um gezielt die Chancen für deren weitere berufliche Laufbahn zu verbessern.

Verpflichtung jeder Führungskraft zur Frauenförderung

Frauenförderung ist elementarer Bestandteil der Führungskräfteverantwortung mit der Verpflichtung, Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern, um bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen.

2.10 Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der LVRP

Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitgestaltung

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung konnte das hohe Niveau gehalten werden. Flexible Arbeitszeitmodelle haben weiterhin zu einer Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführt.

Informations- und Kommunikationsfluss

Der Informations- und Kommunikationsfluss mit allen Beschäftigten – auch den beurlaubten Mitarbeiterinnen – wurde weiter verbessert. So wurden jährliche Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche eingeführt. Sie sind eine gute Gelegenheit, auch die jeweiligen beruflichen Entwicklungs-, Qualifikations- und Fortbildungsmöglichkeiten zu erörtern und gerade Frauen bei ihrer Lebens- und Karriereplanung zu unterstützen.

Alle Bediensteten werden in allen personellen und organisatorischen Angelegenheiten laufend umfassend informiert und auf Wunsch beraten.

Fort- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum haben die Beschäftigten an insgesamt 39 informationstechnischen Fortbildungen teilgenommen, 28 Fortbildungen wurden von Frauen besucht. Der hohe Frauenanteil konnte durch die Organisation von eigenen Internet-Kursen und die gute Ausnutzung der Angebote der Verwaltungsakademie Berlin erreicht werden.

Im Berichtszeitraum haben die Beschäftigten an drei Führungskräftefortbildungen teilgenommen, zwei Führungskräftefortbildungen wurden von Männern besucht. Im Berichtszeitraum haben die Beschäftigten an insgesamt 13 allgemeinen Fortbildungen teilgenommen, acht wurden von Frauen besucht.

Von den insgesamt 55 besuchten Fortbildungsveranstaltungen wurden 37 von Frauen besucht. Das entspricht einem Anteil von 67,3 %.

Es ist beabsichtigt, möglichst noch in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend eine „Inhouse-Fortbildungsveranstaltung“ zum Thema „Gender Mainstreaming“ durchzuführen.

Die Landesvertretung hat das Mentorinnenprojekt „MiLan“ des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung durch Vorbereitung und Begleitung von Exkursionen nach Berlin und Brüssel unterstützt.

2.11 Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich des Rechnungshofs

Beim Rechnungshof wird auf die berufliche Entwicklung von Frauen zur Erreichung höherwertiger Stellen im Rahmen der dienst- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten besonderer Wert gelegt.

Im Erhebungszeitraum konnte einer Frau der Aufstieg in den gehobenen Dienst ermöglicht werden.

Der Rechnungshof ermöglicht seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sehr großem Umfang alternierende Telearbeit. Damit besteht insbesondere auch für Frauen ein Angebot, das ihnen eine Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse erlaubt. Allen Anträgen von Frauen auf alternierende Telearbeit (4) wurde bisher entsprochen.

Der Frauenförderplan des Rechnungshofs wird zurzeit unter Auswertung der für den vorliegenden Bericht erhobenen Daten neu gefasst.

XI. Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd (SGD), Landesuntersuchungsamt (LUA)

Das Landesgesetz zur Reform und Neuorganisation der Landesverwaltung vom 12. Oktober 1999 brachte für die rheinland-pfälzische Landesverwaltung weit reichende Veränderungen. Im Mittelpunkt der Neuorganisation stand die Auflösung der Bezirksregierungen Koblenz, Rheinhessen-Pfalz und Trier mit ihren regionalen Ausrichtungen. An ihre Stelle traten die Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd, die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und das Landesuntersuchungsamt als Mittelbehörden mit funktionalem Aufgabenzuschnitt unter Berücksichtigung regionaler Belange (siehe Übersicht „Landesbehörden mit aufgabenbezogener Ressortzuordnung in Rheinland-Pfalz“).

Mit der Errichtung der vier neuen Behörden, in die insgesamt 30 bisher selbstständige Behörden eingegliedert wurden, entstand eine völlig neue Grundstruktur der Verwaltung. Zur Zusammenführung der Aufgaben- und Ressourcenverantwortung wurden zum 1. Januar 2001 die durchlaufenden Haushalte eingeführt. Diese sehen vor, dass der Stellen- und Mittelbedarf, der für die Erledigung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist, in den Einzelplänen der jeweiligen obersten Landesbehörden veranschlagt und den Direktionen sowie dem Landesuntersuchungsamt zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung zugewiesen wird.

Reformprozesse sollen auch als Chance genutzt werden, weitere Schritte zur Verwirklichung der Chancengleichheit zu gehen. Bereits in einem frühen Stadium der Verwaltungsmodernisierung hat die Landesregierung deutlich zum Ausdruck gebracht, dass Frauenförderung ein zentrales Anliegen und ein integraler Bestandteil der Modernisierung und eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Lebens- und Fachbereiche in der Verwaltung gleichermaßen betrifft. In diesem Sinne soll auch dieses umfassende Modernisierungsprojekt aus dem Blickwinkel der Gleichstellung betrachtet werden. Als Vertreterinnen der gleichstellungspolitischen Interessen wurden deshalb vom für Frauenfragen zuständigen Ministerium benannte Gleichstellungsbeauftragte aus den Bezirksregierungen und den betroffenen Ministerien in die Arbeitsgruppen Organisation, Personal, Haushalt und Recht berufen, die unter Federführung des ISM mit der Planung und Umsetzung der Neuorganisation beauftragt waren.

Zur Sicherung der Kontinuität einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit verpflichtet § 18 Verwaltungsorganisationsreformgesetz die neuen Behörden zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin innerhalb eines halben Jahres. In der Übergangszeit blieben die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten im Amt.

Um die neu bestellten Gleichstellungsbeauftragten gezielt zu unterstützen, lud das MBFJ sie und ihre Dienststellenleitungen Anfang 2002 zu einem zweiteiligen Workshop „Optimierung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten“ ein. In dessen Mittelpunkt standen die veränderten Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragten als Folge der jetzt landesweiten Zuständigkeiten der Mittelbehörden und die Entwicklung praktikabler Konzepte für eine flächendeckende Aufgabenwahrnehmung. Auf der Grundlage der Workshopergebnisse wurden zwischenzeitlich in allen neuen Behörden – orientiert an den unterschiedlichen Aufgabenstellungen – tragfähige Strukturen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen entwickelt.

Um eine differenzierte Betrachtung der Auswirkungen der bisher beispiellosen Strukturreform auf die weiblichen Beschäftigten zu ermöglichen, werden die neuen Behörden im Folgenden gesondert ausgewiesen.

**Ganze Seite Grafik
„Landesbehörden von Rheinland-Pfalz“
einsetzen**

Sonstige Stellen und Einrichtungen, die der Fach- und/oder Rechtsaufsicht der Ressorts unterstehen (soweit sie unter den Geltungsbereich des LGG fallen)**Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau**

- Wiederaufbaukasse der rheinland-pfälzischen Weinbaugebiete, Mainz
- Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz, Mainz
- Landesbank Rheinland-Pfalz – Girozentrale –, Mainz
- 31 Sparkassen
- Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH, Mainz
- Verband der Teilnehmergeinschaften Rheinland-Pfalz, Neustadt an der Weinstraße
- Stiftung Staatliches Friedrich-Wilhelm-Gymnasium Trier – Weingut –

Ministerium für Umwelt und Forsten

- Sonderabfall-Management-GmbH (SAM), Mainz
- Tierseuchenkasse Rheinland-Pfalz, Bad Kreuznach
- Landesverband der Wasser- und Bodenverbände Rheinland-Pfalz, Kaiserslautern
- Stiftung Natur und Umwelt

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend

- Schulen in kommunaler und privater Trägerschaft
- Kolleg in privater Trägerschaft
- Stiftung Staatliches Görres-Gymnasium Koblenz

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur

- drei Landesbibliotheken
- zwei Büchereistellen
- Akademie der Wissenschaften und der Literatur, Mainz
- Landesmuseum, Mainz
- Landesmuseum, Koblenz
- Landesmuseum, Trier
- Römisch-Germanisches-Zentralmuseum (RGZM), Mainz
- Zentrum für psychologische Information und Dokumentation (ZPID), Trier
- Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier
- Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen (ZFH), Trier
- Institut für europäische Geschichte, Mainz
- Klinikum der Johannes Gutenberg-Universität, Mainz
- zwei Staatsorchester

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit

- Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz, Speyer
- AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz, Eisenberg (Pfalz)
- BKK – Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland, Mainz
- Betriebskrankenkasse Vital, Ludwigshafen
- Betriebskrankenkasse der Koblenzer Elektrizitätswerk- und Verkehrsaktiengesellschaft Koblenz
- Betriebskrankenkasse Rasselstein, Neuwied
- Betriebskrankenkasse Öffentlicher Dienst Koblenz (wird voraussichtlich zum 1. Januar 2004 mit der Betriebskrankenkasse des Bundesverkehrsministeriums, Hamburg, fusionieren)
- Innungskrankenkasse Rheinland-Pfalz, Mainz
- Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz, Alzey
- Institut für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen, Mainz
- Landeskrankenhaus – Anstalt des öffentlichen Rechts –, Andernach

Zum Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz gehören:

- zwei Oberlandesgerichte
- acht Landgerichte
- 46 Amtsgerichte
- zwei Generalstaatsanwaltschaften
- acht Staatsanwaltschaften
- Verfassungsgerichtshof
- Oberverwaltungsgericht
- vier Verwaltungsgerichte
- Landessozialgericht
- vier Sozialgerichte
- Landesarbeitsgericht
- fünf Arbeitsgerichte
- Finanzgericht
- sechs Justizvollzugsanstalten
- zwei Jugendstrafanstalten
- eine Jugendarrestanstalt
- eine Justizvollzugsschule
- Deutsche Richterakademie in Trier

1. Beschäftigungsstruktur**Tabelle 23: Daten zur Beschäftigungsstruktur der ADD (einschließlich Angestellte, Arbeiter/innen)**

	2001			2003		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
höherer Dienst	143	35	24,48	164	43	26,22
gehobener Dienst	323	108	33,44	365	126	34,52
mittlerer Dienst	305	190	62,30	367	219	59,67
einfacher Dienst	40	12	30,00	64	14	21,88
Summe	811	345	42,54	960	402	41,88

Durch die Integrierung von ehemals selbstständigen Dienststellen (Gewahrsamseinrichtungen für Ausreisepflichtige, Landesunterkunft Rheinland-Pfalz) ist eine deutliche Erhöhung der Beschäftigtenzahl eingetreten.

Zum Stichtag 30. Juni 2003 waren bei der ADD insgesamt 960 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beschäftigt. Davon waren 499 Beamtinnen und Beamte, 402 Angestellte und 59 Arbeiterinnen und Arbeiter. Von den 960 Beschäftigten waren 402 Frauen und 558 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 41,9 %. Der Frauenanteil ist gegenüber dem Stichtag 30. Juni 2001 um 0,7 %-Punkte zurückgegangen. Von den insgesamt 225 Teilzeitbeschäftigten waren 168 Frauen.

Tabelle 24: Daten zur Beschäftigungsstruktur der SGD Nord (einschließlich Angestellte, Arbeiter/innen)

	2001			2003		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
höherer Dienst	74	13	17,57	77	13	16,88
gehobener Dienst	223	45	20,18	231	55	23,81
mittlerer Dienst	192	93	48,44	194	91	46,91
einfacher Dienst	60	13	21,67	39	9	23,08
Summe	549	164	29,87	541	168	31,05

Zum Stichtag 30. Juni 2003 waren bei der SGD Nord insgesamt 541 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren 309 Beamtinnen und Beamte, 207 Angestellte und 25 Arbeiterinnen und Arbeiter. Insgesamt waren 168 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31,1 %. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2001 um 1,2 % gestiegen. Von den insgesamt 121 Teilzeitbeschäftigten waren 85 Frauen.

Tabelle 25: Daten zur Beschäftigungsstruktur der SGD Süd (einschließlich Angestellte, Arbeiter/innen)

	2001			2003		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
höherer Dienst	159	25	15,72	157	28	17,83
gehobener Dienst	316	95	30,06	347	105	30,26
mittlerer Dienst	279	191	68,46	259	177	68,34
einfacher Dienst	79	34	43,04	55	31	56,36
Summe	833	345	41,42	818	341	41,69

Zum Stichtag 30. Juni 2003 waren bei der SGD Süd insgesamt 818 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren 417 Beamtinnen und Beamte, 350 Angestellte und 51 Arbeiterinnen und Arbeiter. Von den Beschäftigten waren 341 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 41,7 %. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2001 um knapp 0,3 % nur unwesentlich gestiegen. Von den insgesamt 216 Teilzeitbeschäftigten waren 164 Frauen.

Tabelle 26: Daten zur Beschäftigungsstruktur des LUA (einschließlich Angestellte, Arbeiter/innen)

	2001			2003		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
höherer Dienst	94	37	39,36	93	40	43,01
gehobener Dienst	46	12	26,09	46	14	30,43
mittlerer Dienst	201	177	88,06	217	186	85,71
einfacher Dienst	57	40	70,18	50	37	74,00
Summe	398	266	66,83	406	277	68,23

Das LUA – bzw. die Vorgängerbehörde – weist seit jeher einen hohen Frauenanteil in allen Laufbahnen und Vergütungsgruppen auf. Diese Tendenz konnte insgesamt auch in den kritischeren Bereichen des höheren und gehobenen Dienstes (auch im vergleichbaren Angestelltenbereich) weiter gestärkt werden. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Ausgliederung dieses Bereiches für den verbliebenen Geschäftsbereich des MUF zu einer Reduzierung des Frauenanteils geführt hat.

2. Führungspositionen

Tabelle 27: Frauen in Führungspositionen in der ADD

	2001			2003		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
Dienststellenleiter/-innen	0	0	0,0	0	0	0,0
stellvertr. Dienststellenleiter/-innen	0	0	0,0	0	0	0,0
Abteilungsleiter/-innen	7	2	28,6	9	2	22,2
stellvert. Abteilungsleiter/-innen	4	1	25,0	4	0	0,0
Referatsleiter/-innen	34	3	8,8	34	3	8,8
Sachgebietsleiter/-innen	9	2	22,2	8	1	12,5
sonstige Leitungsfunktionen	67	19	28,4	52	12	23,1

Durch die Integration von ehemals selbstständigen Dienststellen (Gewahrsamseinrichtung für Ausreisepflichtige, Landesunterkunft) in die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion sind Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weggefallen. Hierdurch kommt es im Geschäftsbereich des ISM zu einer geringen zahlenmäßigen Reduzierung bestimmter Führungsfunktionen, die sich aber gleichwohl auf die Gesamtstatistik auswirkt.

Tabelle 28: Frauen in Führungspositionen in der SGD Nord

	2001			2003		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
Dienststellenleiter/-innen	0	0	0,0	0	0	0,0
stellvertr. Dienststellenleiter/-innen	0	0	0,0	0	0	0,0
Abteilungsleiter/-innen	3	0	0,0	5	0	0,0
Referatsleiter/-innen	15	3	20,0	20	2	10,0
sonstige Leitungsfunktionen	54	9	16,7	99	19	19,2

Tabelle 29: Frauen in Führungspositionen in der SGD Süd

	2001			2003		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
Dienststellenleiter/-innen	0	0	0,0	0	0	0,0
Abteilungsleiter/-innen	5	0	0,0	5	0	0,0
stellvertr. Abteilungsleiter/-innen	1	0	0,0	1	0	0,0
Referatsleiter/-innen	19	1	5,3	21	2	9,5
Sachgebietsleiter/-innen	29	4	13,8	28	4	14,3
sonstige Leitungsfunktionen	91	15	16,5	104	17	16,3

Tabelle 30: Frauen in Führungspositionen im LUA

	2001			2003		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)	Gesamt	Frauen	Frauenanteil (%)
Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0	1	0	0,0
stellvertr. Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0	1	0	0,0
Abteilungsleiter/-innen	3	0	0,0	3	0	0,0
stellvertr. Abteilungsleiter/-innen	3	0	0,0	4	1	25,0
Referatsleiter/-innen	10	1	10,0	9	1	11,1
Sachgebietsleiter/-innen	45	19	42,2	37	15	40,5

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in Führungspositionen annähernd unverändert geblieben; der Frauenanteil in der Position „stellvertretende Abteilungsleiterin“ konnte erhöht werden.

3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Wahrnehmung von Leitungs- und Führungsaufgaben

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern bei der Besetzung von Führungspositionen scheitern oft an der Möglichkeit, sich durchgehend mit voller Arbeitszeit zu präsentieren. Um dem entgegenzuwirken, werden nachfolgende Maßnahmen durchgeführt:

- Führen in Teilzeit bietet engagierten und für den Aufstieg qualifizierten Personen die Möglichkeit, Leitung auch in Teilzeit wahrzunehmen. Der Einstellungspraxis kommt eine Schlüsselfunktion für die Erhöhung der Frauenanteile insbesondere in höherwertigen Funktionen mit einer Frauenunterrepräsentanz zu.
- Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben können grundsätzlich auch in Teilzeit vergeben werden. Zwingende dienstliche Belange sind hierbei zu berücksichtigen.
- Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ist eine Stelle als Teilzeitstelle geeignet und entsprechend für Teilzeitkräfte ausgeschrieben, so ist sie vorrangig, bei gleicher Qualifikation, mit Teilzeitkräften zu besetzen, wobei die Teilzeittätigkeit als solche kein Eignungskriterium sein darf.

Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterliegt den gleichen Veränderungsprozessen wie die Berufstätigkeit selbst und muss sich stets an den durch die Berufstätigkeit vorgegebenen Bedingungen orientieren, um zeitgemäß zu sein. Erhöhte Anforderungen an die persönliche Mobilität und Flexibilität kennzeichnen die heutige Arbeitswelt, mit weit reichenden Konsequenzen für die Familie. Daher sollte neben die traditionelle Kinderbetreuung am Wohnort des Kindes die Kinderbetreuung am Beschäftigungsort der Eltern treten. Daneben wird gerade Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen oder Fortbildungsveranstaltungen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit wegen fehlender Kinderbetreuung erschwert.

Es gibt daher Bestrebungen, in Kooperation mit dem örtlichen Träger der Jugendhilfe zukünftig den am Standort Neustadt beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für deren Kinder eine betriebsnahe Kinderbetreuung für Notfälle anzubieten. Mittelfristiges Ziel der SGD Süd ist, in Kooperation mit weiteren ortsansässigen Arbeitgebern am Beschäftigungsort eine Primärbetreuung für die Kinder der hier nicht wohnhaften Beschäftigten einzurichten.

Arbeitszeitflexibilisierung

Die Möglichkeiten einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitverordnung werden intensiv genutzt. Auch die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wird in einem bestimmten Umfange angeboten.

Fortbildung

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist für die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation und damit auch für den beruflichen Aufstieg eine wesentliche Voraussetzung. Dabei spielt für die Beschäftigten mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Fortbildung und familiären Aufgaben eine wichtige Rolle.

Bei der zeitlichen Gestaltung wird daher auf die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten geachtet, so dass z. B. weitestgehend Halbtagsveranstaltungen angeboten werden.

Mentoring

Mentoring bzw. Cross-Mentoring als behördenübergreifendes Mentoring zur Förderung insbesondere des weiblichen Führungsnachwuchses sollte als zeitgemäße frauenfördernde Maßnahme selbstverständlicher Bestandteil moderner Personalentwicklung werden.

Frauen und Männer aus den verschiedenen Führungsebenen geben als Mentorinnen/Mentoren ihr Wissen über Karriereplanung und -strategien an jüngere potentielle, weibliche Fach- und Führungskräfte weiter, um gezielt die Chancen für deren weitere berufliche Laufbahn zu verbessern. Mentoring wird damit Bestandteil eines systematischen Personalentwicklungskonzeptes für Frauen im öffentlichen Dienst.

Zur Implementierung eines Mentoringprogrammes bei der SGD Süd hat eine behördeninterne Steuerungsgruppe auf der Grundlage eines von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelten Grobkonzeptes das Feinkonzept erarbeitet. Dieses befindet sich mittlerweile in der Abstimmungsphase. Die Integration von Mentoring in die Personalentwicklung ist beabsichtigt.

Qualifizierung

Zur Erhaltung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation von Mitarbeiterinnen während der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit werden diesem Personenkreis geeignete Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Um den Kontakt zum Beruf halten zu können, werden den aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ermöglicht.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass dem Gleichstellungsanliegen während des gesamten Reformprozesses gezielt Rechnung getragen wurde. So konnten, trotz deutlicher Straffung der Landesverwaltung unter Wegfall zahlreicher Behörden, nachteilige Auswirkungen auf den Frauenanteil in Leistungspositionen vermieden werden. Ebenso ist es gelungen, durch eine großzügige Beibehaltung der Standorte den Mitarbeiterinnen in den unteren Einkommensgruppen gerecht zu werden.

XII. Zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten

§ 15 LGG

(1) In jeder Dienststelle mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten wird durch die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin mit ihrem jeweiligen Einverständnis bestellt. In Dienststellen mit weniger als 30 regelmäßig Beschäftigten kann eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellt werden. Die Stellvertreterin vertritt die Gleichstellungsbeauftragte im Falle ihrer Verhinderung. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin werden für sechs Jahre bestellt; eine Wiederbestellung ist möglich.

§ 17 LGG

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. Bei obersten Landesbehörden kann sie der Vertretung der Dienststellenleitung unterstellt werden.

Die rechtliche Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist eines der wesentlichen Kernstücke des LGG. Sie leisten einen nicht unerheblichen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz.

Der nachfolgende Abschnitt erörtert die Situation der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort und untersucht die Frage, inwieweit sie in den Dienststellen als Partnerinnen verstanden und in die Entscheidungsprozesse, die Auswirkungen auf die weiblichen Beschäftigten vor Ort haben, eingebunden werden.

Für den ersten LGG-Bericht waren die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten mittels eines Fragebogens interviewt worden. Damit sollte die Situation der Gleichstellungsbeauftragten auf eine statistisch abgesicherte und methodisch saubere nachprüfbare Grundlage gestellt werden. Das Verfahren hat allerdings den Nachteil, dass die rein statistische Erhebung die tatsächliche Situation der Gleichstellungsbeauftragten nur begrenzt wiedergeben kann.

Deshalb wird in dem vorliegenden Bericht ein neuer Weg beschritten: Das Zentrum für Qualitätssicherung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz hat im Auftrag des MBFJ mit strukturierten, qualitativen Gruppeninterviews die Situation der Gleichstellungsbeauftragten genauer zu erfassen versucht. Um dieses neue Verfahren für alle Beteiligten transparent zu gestalten und die Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an in den Prozess einzubinden, wurde der Interviewleitfaden in einem Workshop am 11. November 2002 mit Vertreterinnen aus den verschiedenen Bereichen der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert und entwickelt. Anfang Februar 2003 wurden alle Gleichstellungsbeauftragten und alle Dienststellen über das neue Verfahren ausführlich informiert. Die Gruppeninterviews fanden von Mai bis August 2003 statt.

Nähere Ausführungen zur Untersuchungsmethode sowie den Ergebnissen werden unter Punkt 5 dieses Abschnittes dargestellt.

Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten wurden einige „harte“ Daten (berufliche Position, Arbeitszeitvolumen, Größe der Dienststelle und Zeitpunkt der Bestellung) mittels einer Umfrage in der Zeit von Juni bis August 2003 erfasst. Hierdurch war es möglich, einen Vergleich zu dem ersten LGG-Bericht zu ziehen. Die entsprechenden Fragebogen wurden mittels der Adressdatei „Gleichstellungsbeauftragte“ per Mail bzw. auf dem Postweg versandt. Der Fragebogen für die Schulen wurde auf deren Homepage bei der ADD zum Herunterladen bereitgestellt¹⁹⁾.

1. Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Schulen

1.1 Zur Person der Gleichstellungsbeauftragten

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten erfordert ein hohes Maß an Fachkompetenz und Durchsetzungsvermögen. Aus diesem Grund ist ihre berufliche Position innerhalb der Dienststelle von besonderer Bedeutung.

Der größte Teil der Gleichstellungsbeauftragten aus den Landesdienststellen gehört dem gehobenen Dienst an (48,47 %) bzw. nimmt eine Funktion innerhalb des mittleren Dienstes (37,42 %) ein. Im Vergleich zum ersten LGG-Bericht gab es hier keine Veränderungen. Bereits vor vier Jahren waren der gehobene bzw. der mittlere Dienst Hauptdomäne der Gleichstellungsbeauftragten.

57 % der Gleichstellungsbeauftragten der Landesdienststellen sind in einer Vollzeitbeschäftigung und 42 % in Teilzeit tätig. Bei den Gleichstellungsbeauftragten der Schulen halten sich Vollzeit (50,71 %) und Teilzeit (49,29 %) die Waage. Im Vergleich zum letzten Bericht haben sich die Zahlen minimal zu Gunsten der Teilzeitbeschäftigten verschoben (Stand 1999: 53,2 % bzw. 45,8 %). Wie bereits im ersten LGG-Bericht festgestellt wurde, sind mehr Gleichstellungsbeauftragte im gehobenen Dienst in Vollzeit tätig (40,99 %) als Gleichstellungsbeauftragte im höheren Dienst (18,31 %).

1.2 Zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Verwaltungsgröße

Wie bereits im ersten LGG-Bericht deutlich wurde, ist die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten in kleineren Verwaltungen bis zu 200 Beschäftigten tätig (65,63 %). Bei den Schulen liegt der Anteil bei ca. 74 %.

Das LGG sieht vor, dass lediglich Dienststellen mit mehr als 30 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen. Bereits im ersten Bericht wurde positiv vermerkt, dass zehn Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen bestellt wurden, bei denen eine Bestellung gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Erfreulicherweise hat sich diese Zahl auf achtzehn Gleichstellungsbeauftragte erhöht. Dies zeigt, dass die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten an Bedeutung gewonnen hat und die Dienststellen diese Notwendigkeit erkannt haben.

19) Da die Gleichstellungsbeauftragten, die die Fragebogen zurückgesandt haben, nicht immer alle Fragen beantwortet haben, variiert die Basiszahl.

41,55 % der Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen wurden im Zeitraum 1995 bis 1997 erstmals bestellt und nach Ablauf ihrer Amtszeit wieder bestellt.

Gleichstellungsbeauftragte haben immer wieder mit den Widrigkeiten der Verwaltung zu kämpfen, fühlen sich nicht ausreichend ernst genommen und in ihrer Funktion akzeptiert. Standen im ersten Bericht die Gleichstellungsbeauftragten der „ersten Stunde“ im Vordergrund, so war nun von Interesse, ob diese Frauen sich wieder bestellen ließen oder ob die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten einer hohen Fluktuation unterliegt.

41,14 % der Gleichstellungsbeauftragten hatten keine Vorgängerin im Amt, 36,72 % hatten eine und lediglich 22,15 % der Gleichstellungsbeauftragten antworteten auf die Frage nach der Anzahl der Vorgängerinnen mit der Antwort „mehrere“.

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten im Landesdienst wurde im Zeitraum 1995 bis 1997 erstmals bestellt (ca. 40 %). Vergleicht man diese Zahlen, so wird deutlich, dass eine große Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten seit In-Kraft-Treten des Gesetzes tätig ist und auch wieder bestellt wurde. Dieses Ergebnis ist erfreulich, da es zeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Funktion so ausgefüllt haben und mit ihrer Funktion zufrieden waren, dass eine Wiederbestellung erfolgte.

2. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG

Die Verwaltungen der Landkreise, der kreisfreien und kreisangehörigen Städte, die Städte, die Verbandsgemeinden, die Ortsgemeinden sowie der Bezirksverband Pfalz sind nach § 15 Absatz 1 LGG ebenso wie die Landesdienststellen bei mehr als 30 Beschäftigten verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Hierbei ist es ihnen nach § 15 Absatz 3 LGG möglich, die Funktion der nach LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten einer hauptamtlichen, nach Gemeindeordnung bzw. Landkreisordnung bestellten Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen. Aus diesem Grund erhielten auch die Gleichstellungsbeauftragten bei den Kommunen den Fragebogen und wurden in die Interviewreihe aufgenommen.

2.1 Zur Person der Gleichstellungsbeauftragten

Die große Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich (59 %) gehört dem gehobenen Dienst an, gefolgt vom mittleren Dienst mit 38 %. Zum Vergleich: Im ersten LGG-Bericht waren 56 % im mittleren Dienst und nur 38 % im gehobenen Dienst.

59 % der in den Kommunalverwaltungen tätigen Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Tätigkeit in Vollzeit aus.

2.2 Zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Verwaltungsgröße und Zeitpunkt der Bestellung

Ebenso wie beim Landesdienst ist die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten in kleineren Verwaltungseinheiten bis zu 200 Beschäftigten tätig.

Eine Parallele zu den Gleichstellungsbeauftragten im Landesdienst ist auch der Zeitpunkt der Bestellung. Auch in den kommunalen Verwaltungen findet man überwiegend Gleichstellungsbeauftragte, die vor 1998 bestellt wurden und nach Ablauf ihrer Amtszeit wieder bestellt wurden (60 %).

3. Die Gleichstellungsbeauftragten der Sparkassen

Von 30 Mitgliedssparkassen haben 27 Sparkassen ebenso wie der Verband eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Lediglich in drei Sparkassen war keine Frau bereit, die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen. Den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen wird regelmäßig die Gelegenheit zur aufgabenspezifischen Weiterbildung und zum Erfahrungsaustausch geboten. Von diesem Angebot wird auch reger Gebrauch gemacht.

Beim Sparkassen- und Giroverband sowie seinen Mitgliedssparkassen entstammt die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten dem gehobenen Dienst (ca. 80 %). Die Mehrheit von ihnen ist in Vollzeit tätig. Im Gegensatz zu den Gleichstellungsbeauftragten im Landesdienst sind die Gleichstellungsbeauftragten der Sparkassen in großen Dienststellen, teilweise bis zu 800 Beschäftigten, tätig. Auch bei den Sparkassen findet man eine große Anzahl von Gleichstellungsbeauftragten, die vor kurzem wieder bestellt wurden.

4. Die Gleichstellungsbeauftragten der Sozialversicherungsträger

Bei den Sozialversicherungsträgern²⁰⁾ sind 54 % der Gleichstellungsbeauftragten im gehobenen und 31 % im mittleren Dienst tätig. Im Vergleich zum ersten Bericht sind hier keine Veränderungen zu erkennen. Bei der AOK – Die Gesundheitskasse sind die Gleichstellungsbeauftragten überwiegend in Vollzeit und in Dienststellen bis zu 200 Beschäftigten tätig. Ebenso wie im Landesdienst und bei den Sparkassen wurden auch in diesem Bereich viele Gleichstellungsbeauftragte wieder bestellt.

20) Rückmeldungen erfolgten durch verschiedene AOKs, die Unfallkasse Rheinland-Pfalz und die LVA.

Fazit:

Zusammenfassend kann zur Fragebogenbefragung gesagt werden, dass im Vergleich der Berichtszeiträume keine gravierenden Unterschiede festzustellen sind. Bereits durch den ersten LGG-Bericht wurde festgestellt, dass die Dienststellen überwiegend ihrer Verpflichtung auf Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nachgekommen sind. Die vorliegende Erhebung macht deutlich, dass viele Gleichstellungsbeauftragten der „ersten Stunde“ auch heute noch aktiv sind. Dies ist sicherlich ein Zeichen für eine beiderseitige Zufriedenheit.

5. „Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz“: Ergebnisse einer Befragung des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Oktober 2003

Der Bericht basiert auf dreizehn leitfadengestützten Gruppeninterviews. Elf davon wurden mit insgesamt 76 Gleichstellungsbeauftragten (GB) unterschiedlicher Verwaltungseinheiten im Land Rheinland-Pfalz zur Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geführt. Darunter waren zwei Gruppeninterviews mit Expertinnen in dieser Frage, und zwar mit den Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sowie mit den Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (LAG). Ergänzt wurde dieses Datenmaterial durch zwei Gruppeninterviews mit Personalverantwortlichen und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern²¹⁾ zu ihrer Sicht der Rahmenbedingungen und der Arbeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten.²²⁾

Eine auf Gruppengesprächen basierende Befragung kann aus methodischen Gesichtspunkten keine Repräsentativität beanspruchen. Gleichwohl ist bei einer genügend großen Zahl der Befragten davon auszugehen, dass die für die befragte Gruppe relevanten Aspekte und wichtigsten Probleme genannt werden. Auch wenn Repräsentativität nach Anlage dieser Untersuchung nicht angestrebt war, kam es darauf an, ein möglichst zutreffendes Bild der Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG zu ermitteln. Bei der Zusammenstellung der Gesprächsgruppen wurde daher folgenden Prinzipien gefolgt:

- Ausgangspunkt war die Überlegung, dass die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsbeauftragten mit der Art der Verwaltungen variieren, in denen sie arbeiten. Die befragten elf Gruppen erfassen daher die unterschiedlichen Verwaltungseinheiten von den obersten Landesbehörden bis zu den Schulen:
- Innerhalb dieser Gruppen sollte jede Gleichstellungsbeauftragte die gleiche Chance haben, an diesen Gesprächen teilzunehmen; dies führte zu einer Zufallsauswahl innerhalb der Gruppen.
- Zudem sollte auf den Sachverstand besonders engagierter Frauen, den „Aktivistinnen“ innerhalb der Gleichstellungsbeauftragten, nicht verzichtet werden. Da dieses Prinzip mit dem Prinzip der Zufallsauswahl nicht zu vereinbaren ist, wurden zwei „Expertinnengruppen“ zusammengestellt, die nicht nach dem Zufallsprinzip ermittelt wurden.
- Bei der Befragung von Personalverantwortlichen wurden Interessierte beiderlei Geschlechts angesprochen.

Übersicht über die Interviewgruppen

- | | |
|---|---|
| 1. Oberste Landesbehörden (IMA) | 9. Große kreisangehörige Städte |
| 2. Obere Landesbehörden | Expertinnen |
| 3. Untere Landesbehörden | 10. Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte der Schulen |
| 4. Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts | 11. Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten |
| 5. Landesbetriebe | Personalverantwortliche |
| 6. Verbandsgemeinden | 12. Gespräch in Koblenz |
| 7. Schulen in Rheinland-Pfalz | 13. Gespräch in Ludwigshafen |
| 8. Kreisfreie Städte | |

Die Zufallsauswahl (Interviews 1 bis 9) nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZQ vor. Dabei wurden für jede Gesprächsrunde 15 Verwaltungseinheiten gezogen, deren GB vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend nach Mainz eingeladen wurden. Zu den Expertinnengesprächen gebeten wurden die Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten wie die Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen. Auch diese Gespräche wurden in Mainz geführt. Die Befragungen der Personalverantwortlichen fanden an zwei Terminen in Koblenz und in Ludwigshafen statt.

21) Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden für diese Gruppe die Bezeichnung Personalverantwortliche.

22) Teilgenommen haben an diesen beiden Gesprächen (in alphabetischer Reihenfolge): Herr Bürgermeister Dillenberger (Rengsdorf), Herr Polizeipräsident Fromm (Polizeipräsidium Rheinpfalz), Herr Bürgermeister Gemmer (Katzenelnbogen), Frau Personalreferentin Gorißen-Syrbe (Oberfinanzdirektion Koblenz), Herr Präsident Prof. Dr. Heß (Landesuntersuchungsamt), Herr Erster Direktor Hüfken (Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz), Frau Oberbürgermeisterin Dr. Lohse (Ludwigshafen), Herr Erster Beigeordneter Moritz (Neuwied), Herr Bürgermeister Romes (Adenau), Frau Landrätin Röhl (Bad Dürkheim), Herr Bürgermeister Wassyl (Offenbach a. d. Queich) und Herr Präsident Dr. Weichel (Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd).

Die Gespräche wurden jeweils von einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter des ZQ²³⁾ geführt. Eine weitere Mitarbeiterin des ZQ²⁴⁾ protokollierte jeweils den Gesprächsverlauf. Uns kam es darauf an, ein möglichst vielgestaltiges und facettenreiches Bild zu erhalten. Daher wurden die Teilnehmerinnen darauf hingewiesen, ihre persönlichen Ansichten und Perspektiven einzubringen und sich nicht hinter vermeintlichen Mehrheitsmeinungen zu „verstecken“. Alle Gespräche wurden von einer Teilnehmerin des jeweiligen Interviews auf Grundlage der vom ZQ erstellten Gesprächsprotokolle für die gesamte Gruppe autorisiert.

Inhaltlich orientiert sich der benutzte Leitfaden an den Vorgaben und der Systematik des Gesetzes. Der Gesprächsleitfaden für die beiden Gespräche mit den Personalverantwortlichen bezieht sich zudem auf die Erfahrungen und Bedürfnisse der Gleichstellungsbeauftragten.

Unser Dank gilt allen, die sich zu den Gruppengesprächen bereit fanden und dafür z. T. erhebliche Wege auf sich nahmen. Er gilt insbesondere auch den Personalverantwortlichen, die sich die Zeit nahmen, um ihre Sicht des Gesetzes und seiner Problematik einzubringen.

Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppengespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten der unterschiedlichen Verwaltungseinheiten dargestellt. Dabei werden die gewonnenen Daten in Form von Einschätzungen, Feststellungen und Urteilen mit denen der Expertinnengruppen verglichen und schließlich mit den Aussagen der Personalverantwortlichen kontrastiert. Mit diesem Bericht soll keine detailgetreue Auswertung jedes einzelnen Aspektes der Interviews wiedergegeben werden, sondern vielmehr eine mehrheitlich gezeichnete und gesprächsübergreifend bestätigte Situationsbeschreibung abgebildet werden. Nicht verzichtet wurde auf Einzelmeinungen, insbesondere dann, wenn es sich um Verwaltungseinheiten mit besonderen Organisationsformen handelt, wie z. B. bei den Schulen. Eine Gewichtung und Diskussion der Ergebnisse erfolgt im Abschlusskapitel (Resümee).

1. Allgemeine Einschätzung des Themas Gleichstellung

Zu Beginn des Interviews wurden alle Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer um eine allgemeine Einschätzung darüber gebeten, inwieweit das Thema Gleichstellung etabliert sei. In einem zweiten Schritt sollten die GB eine persönliche Beurteilung des Gesetzes vornehmen.

Die meisten der Befragten geben an, das Thema Gleichstellung sei allgemein anerkannt; das Thema werde prinzipiell als wichtig angesehen, daher müssten die Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten recht gut umgesetzt sein. Dennoch hapere es an vielen Stellen mit der Umsetzung und so könne nur von einer mittelmäßigen bis eher schlecht empfundenen Anerkennung gesprochen werden. Gesprächsübergreifend unterschieden die meisten Befragten bei der Frage nach der Akzeptanz des Gesetzes und der GB vier bis fünf Personengruppen. So sei die Wahrnehmung der Führungsebene zu unterscheiden von der Wahrnehmung des direkten Vorgesetzten, daneben gebe es noch die höchst ambivalente Wahrnehmung der GB durch den Personalrat. Der vierte bzw. fünfte Personenkreis umfasst die Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungen. So sei die Akzeptanz des Gesetzes und der GB durch männliche Kollegen weitaus eindeutiger einzuordnen als die Wahrnehmung durch die Kolleginnen. Allgemein wird eingeschätzt, dass sich die GB mit ihrer Arbeit prinzipiell sehr viel leichter unbeliebt als beliebt mache.

1.1 Akzeptanz seitens der Dienststellenleitung und den direkten Vorgesetzten

Als häufigster Grund für die mangelnde Akzeptanz des Gesetzes und der GB wird von der Mehrheit der Befragten der sehr unterschiedliche Umgang von Führungsverantwortlichen mit diesem Thema angesehen. Auf der Ebene der Personalverantwortlichen wird gesprächsübergreifend, aber nicht mehrheitlich von einer langsamen Entwicklung hin zu stärkerer Akzeptanz der GB berichtet. In einem Gespräch bestätigen die GB, es gehöre inzwischen zur „Imagepflege der leitenden Angestellten, sich auch für die Gleichstellung der Frauen einzusetzen“. Selbstverständlich gebe es dennoch Führungsstrukturen, innerhalb derer die eine oder andere GB weiterhin einen sehr schweren Stand habe. In vielen Dienststellen seien die Führungsverantwortlichen darum bemüht, dem Gesetz nur formal Genüge zu tun. In einigen Fällen wird sogar von offen feindseligem Verhalten den GB bzw. der Umsetzung des Gesetzes gegenüber berichtet. Veränderungen seien in diesen Verwaltungen nur durch einen Wechsel in der Dienststellenleitung zu erreichen. Die Akzeptanz des Gesetzes und der GB hänge somit unmittelbar an der Dienststellenleitung, so das mehrheitliche Fazit.

In diesem Zusammenhang wird von einer GB der individuelle biographische Hintergrund des männlichen Dienststellenleiters als ein entscheidender Faktor ausgemacht. Bei Vorgesetzten mit Töchtern im berufstätigen Alter sei ein höheres Maß an Interesse an Themen der Gleichstellung zu verzeichnen. Ebenfalls lobend wird von zwei GB der Besuch ihrer Dienststellenleiter an Gender Mainstreaming-Seminaren erwähnt, die sich sehr positiv auf die Einstellung der Leiter zum LGG ausgewirkt hätten. Die Rechtsstellung der GB, die eine direkte Unterstellung bei der Dienststellenleitung vorsieht, müsse nicht zwangsläufig zu Konflikten mit dem direkten Vorgesetzten führen. Dennoch seien Konflikte infolge dieser Stellung nicht ungewöhnlich.

23) Die Moderation übernahmen Frau Ingrid M. Breining, M. A. (10), Frau Jenniver Asmussen, M. A. (3) und Herr Dr. habil. Manfred Herzer.

24) Frau Dörte Schulte-Derne (10) und Frau Carina Oesterling (3) protokollierten.

Abweichend von dem beschriebenen Regelfall kann eine kleine Minderheit der Befragten angesehen werden, die sich unumwunden positiv über den Umgang der Behörden- bzw. Dienststellenleitung mit dem Thema Gleichstellung äußert. So sei in diesen Behörden die Anerkennung des Gesetzes und der GB völlig unstrittig, die GB werde bei allen Personalfragen hinzugezogen und an Umstrukturierungsmaßnahmen beteiligt, in einem Fall wünschten sich sogar Männer die Involvierung der GB auch in ihre Belange.

Ein Sonderfall bestehe in der Situation an den Schulen, wo die Anerkennung des Themas Gleichstellung vor allem der Tatsache geschuldet sei, dass alle Beschäftigten eine gleichrangige Position bei gleicher Bezahlung hätten; zudem betrage der Frauenanteil an den Beschäftigten über 50 Prozent. Festzustellen sei jedoch, dass die Schulleitung vieler Schulen weiterhin überwiegend mit Männern besetzt sei. Hier werde das LGG weiterhin „ganz gerne belächelt“.

Die befragten Personalverantwortlichen gaben in der Mehrzahl an, ein sehr gutes Verhältnis zu ihrer GB zu haben und sich verpflichtet zu fühlen, die Stellung der GB im Hause nach Möglichkeit zu unterstützen und zu stärken. Dies geschehe durch die selbstverständliche Einbindung der GB in Verwaltungsstrukturen und Gremien sowie den Zugang zu internen Informationen. Ebenso betonten die befragten Personalverantwortlichen mehrheitlich, ihrer Einschätzung nach gebe es eine allgemeine Akzeptanz der Gleichstellung schon allein aufgrund der fast jedem bekannten schwierigen Situationen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt sei die Umsetzung der Gleichstellung ein langwieriger gesellschaftlicher Prozess, der noch lange nicht abgeschlossen sei und noch viele Schwächen in der Umsetzung zeige.

1.2 Akzeptanz der GB beim Personalrat

Das Verhältnis zum Personalrat wurde von den befragten GB nicht eindeutig als positiv oder negativ beschrieben. So gebe es überlappende Zuständigkeiten zwischen den GB und dem Personalrat. Aus dieser Situation heraus würden sie seitens des Personalrates häufig mit dem Vorwurf der „Arbeitgeberlastigkeit“ konfrontiert. Eine neutrale bis schwierige Koexistenz sei die häufigste Form des Verhältnisses. Die Mitglieder des Personalrates seien durch Wahl in ihr Amt gekommen und die GB seien bestellt. Diese unterschiedliche Ausgangsposition erschwere die Argumentation der GB gegenüber dem Personalrat.

Nicht ganz so häufig, aber durchaus in nennenswertem Umfang gaben die Teilnehmerinnen an, dennoch zu einer recht guten und lohnenswerten Zusammenarbeit mit dem Personalrat gefunden zu haben, die sich zumeist auf informellen Wegen über einzelne Personalratsmitglieder entwickelt habe. Ein „Schulterschluss“ mit diesem Gremium, so die Einschätzung einiger GB, erhöhe die Chancen, ihre Ziele im Sinne der Gleichstellung zu erreichen.

Hinsichtlich der beschriebenen Schwierigkeiten im Verhältnis von Personalrat und GB bestätigen die Personalverantwortlichen die Ambivalenz des Verhältnisses. Zum einen seien gewisse „Eifersüchteleien“ zwischen dem Gremium auf der einen Seite und der bestellten Mandatsträgerin nachvollziehbar. Zudem hänge das sensible Verhältnis auch, so die Einschätzung der Personalverantwortlichen, ursächlich mit der vom Personalrat verfolgten „traditionellen Linie“ zusammen. Die GB dagegen vertrete eben „nur“ die Interessen einer Teilmenge der Beschäftigten und nicht die der gesamten Belegschaft. Eine Kooperation zwischen den beiden Parteien sei ausschließlich auf der Basis von individueller Bereitschaft zur Zusammenarbeit möglich.

1.3 Akzeptanz der GB bei Kolleginnen und Kollegen

Ganz allgemein könne ein prinzipieller (wenigstens minimaler) Anstieg der Anerkennung der Arbeit der GB bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten verzeichnet werden, glaubt die Mehrzahl der Befragten. Diesen Anstieg führen die GB auf ihre inhaltliche Kompetenz, ihren wachsenden Bekanntheitsgrad und ihre Persönlichkeit zurück.

Nach Hierarchieebenen betrachtet erfahren die GB, nach ihren mehrheitlichen Aussagen, in den höheren Hierarchieebenen und bei den meisten älteren Kollegen eine relative große Offenheit für Themen der Gleichstellung, doch wird diese Offenheit auch häufig als „nur formal“ eingeschätzt. Mit wesentlich mehr Widerstand hätten die meisten GB in den unteren und mittleren bzw. gleichgeordneten Ebenen zu kämpfen, da insbesondere dort der Konkurrenzkampf zwischen Frauen und Männern am ausgeprägtesten sei. Bei der Anerkennung der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung könne man durchaus Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen, so die generelle Aussage der meisten GB. Die Akzeptanz der GB sei bei den weiblichen Beschäftigten sehr heterogen.

Akzeptanz bei den männlichen Kollegen sei, so die Mehrzahl der befragten GB, prinzipiell recht schwer zu erreichen: So würden die GB noch häufig von Männern belächelt und mit Begriffen wie „Beiwerk“ belegt, oder ihr Amt als „Orchideenfunktion“ bezeichnet. Männer seien insbesondere dann die härtesten Gegner der Gleichstellung, so die Einschätzung der Mehrzahl der GB, wenn sie sich durch die GB in ihrer Karriere behindert sähen. Einzig in politischen Gremien zeigten Männer eine erhöhte Akzeptanz für die Gleichstellung; dies sei aber nicht in den Verwaltungen selbst wieder zu finden, so einige hauptamtliche GB.

Neben den unterschiedlichen Personengruppen werden auch organisatorische Veränderungen angeführt, die zu einer Veränderung der Akzeptanz der GB geführt hätten. Eine der Befragten erklärt, dass das LGG in einigen Ämtern beachtet werde, sei auf die positiven Effekte von Umstrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen. In diesem Rahmen wurden alle internen Verwaltungsstrukturen auch auf das Thema Gleichstellung hin überprüft und damit die Voraussetzungen geschaffen, um diesem Thema und der GB den ihr zustehenden Platz einzuräumen. Als positive Ausnahme kann auch das Resümee einer GB aus dem Sparkassenbereich gelten, die davon ausgeht, dass die Bank eben eher wie ein privatwirtschaftlicher Wirtschaftsbetrieb geführt werde. In ihrem Hause könne weder eine generelle Benachteiligung der Frau noch eine fehlende Akzeptanz des Gesetzes festgestellt werden.

Die Sprecherinnen der beiden Expertinnengruppen bestätigen die Bandbreite der aufgezählten Positionen. Von den Personalverantwortlichen werden die bereits dargelegten Akzeptanzprobleme der GB innerhalb der Mitarbeiterschaft geteilt. So seien diejenigen GB, die sich mit ihrer Tätigkeit als GB identifizieren und dafür stark engagieren, häufig dem Neid der Kolleginnen und Kollegen ausgesetzt, da sie durch ihre Arbeit eine sehr exponierte Stellung im Hause erreichten. Prinzipiell sind die Personalverantwortlichen der Überzeugung, die Akzeptanz der GB innerhalb der Dienststelle hänge bei aller Unterstützung durch die Dienststellenleitung von der Person der GB selbst ab.

2. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Das Bestellungsverfahren

Die Wege zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig. So gab die überwiegende Zahl der befragten Frauen an, durch die persönliche Anfrage des Dienststellenleiters für das Amt der GB gewonnen worden zu sein. Die Bewerbung auf eine Ausschreibung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird als zweithäufigste Rekrutierungsmaßnahme der Dienststellenleitung beschrieben, während eine Bestellung durch eine vorherige „Wahl“ der Gleichstellungsbeauftragten in einer Frauenversammlung nur sehr selten praktiziert wird. Dieses Bild wird von den beiden Expertinnengruppen weitgehend bestätigt. In den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen wird deutlich, dass es in den meisten Verwaltungen, sowohl großen als auch kleinen, zumeist eine Ausschreibung für das Amt der GB gab.

2.2 Voraussetzungen und Qualifikationen zur Bestellung der GB

Befragt danach, welche Voraussetzungen und Qualifikationen bei ihrer Bestellung eine Rolle gespielt haben, sind die Aussagen der befragten GB sehr unterschiedlich. Zum einen wird eine relative Zufälligkeit bei der Auswahl durch die Dienststellenleitung angenommen. Gesprächsübergreifend berichteten viele GB davon, regelrecht zur Amtsübernahme überredet worden zu sein. Als zweite Kategorie identifizierten die Befragten persönliche, soziale oder fachliche Qualifikationen, die bei Ausschreibungen entweder zum Teil bereits als Profil angegeben waren oder sich im Verlauf der Rekrutierung als Vorzug herausstellten. Die angeführten Aspekte reichten von der Vermutung, die GB solle eine möglichst umgängliche und für die Leitung „bequeme“ Person sein, über das Wissen der Leitung um soziales Engagement der potentiellen GB innerhalb und außerhalb der Dienststelle bis zur Auswahl der GB aufgrund von fachlichen Kompetenzen. Als dritte Möglichkeit wird das persönliche Interesse genannt, welches für einige der Befragten die zentrale Rolle bei der Bestellung gespielt hat. Ein frauenpolitischer Hintergrund ist vor allem bei den Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte und Landkreise zu finden, die in der Regel bereits nach der Gemeindeordnung (GemO) bzw. der Landkreisordnung zur Gleichstellungsbeauftragten wurden und dann zusätzlich auch noch das Amt der GB nach dem LGG übertragen bekamen.

Die Expertinnengruppen bestätigten die Erfahrungen der übrigen Gleichstellungsbeauftragten. Bezüglich der erwarteten Kompetenzen und Qualifikationen ergänzen die Expertinnen, dass es aus ihrer Sicht für die GB durchaus von Vorteil sei, wenn sie bereits einen gewissen Bekanntheitsgrad innerhalb der Behörde besitze, nicht mehr ganz jung sei, eigene Erfahrungen mit Teilzeitarbeit und Doppelbelastung durch Familie und Beruf gemacht habe und dadurch auch ein „gewisses Standing“ unter den Kollegen habe. Seitens der Personalverantwortlichen werden ebenfalls eine Reihe von Kompetenzen aufgezählt, die eine GB haben sollte: Sie sind übereinstimmend der Überzeugung, die GB solle „im Haus“ als Mitarbeiterin akzeptiert sein und Kontakt zu allen Besoldungsgruppen haben. Ein „Verständnis für die Verwaltung“ wird ebenso vorausgesetzt wie großes Engagement und fachliche Kompetenz. Neben all diesen Erwartungen äußerten die Personalverantwortlichen, dass es von großem Vorteil sei, wenn die GB eine starke Persönlichkeit habe.

2.3 Stellung und Funktion der GB aus der Sicht der Personalverantwortlichen

Alle befragten Personalverantwortlichen berichten, dass die GB eindeutig der Dienststellenleitung zugeordnet sei; einer der Befragten bezeichnet die GB als seine Mandatsträgerin innerhalb der Verwaltung. In der Mehrheit sehen die Befragten die GB als Vertreterin einer Teilmenge an, da sie im Sinne der Gleichstellung eine bestimmte Interessengruppe vertrete. Hinsichtlich der Funktionen nennen die Personalverantwortlichen mehrheitlich die Controllingfunktionen der GB. Dem wird nur von einem Personalverantwortlichen widersprochen, er wolle kein eigenes „Korrektiv“ in seinem Vorzimmer haben. Weiter werde neben beratender Tätigkeit der GB für die Dienststellenleitung auch die konzeptionelle Arbeit der GB betont.

2.4 Motivation und Bereitschaft zur Übernahme des Amtes

Fast alle GB geben an, sie handelten aus einer persönlichen Motivation heraus, die auch bei einem anderen Bestellungsverfahren nicht anders ausfallen würde. Im Gegensatz dazu bemerkten einige wenige GB, dass sie sich durch eine demokratische Wahl der GB auf einer Frauenvollversammlung stärker legitimiert gefühlt hätten und dies ihren Bekanntheitsgrad auch gesteigert hätte. Ein ganz kleiner Teil der Befragten empfindet die Bestellung durch die Amtsleitung dagegen als Auszeichnung.

Auch hier finden sich die entsprechenden Bestätigungen der Expertinnengruppen. Sie verweisen neben dem vorherrschenden „puren Idealismus“ der meisten GB zusätzlich noch auf die zeitlichen und emotionalen Belastungen, die mit der Amtsübernahme verbunden seien und zwangsläufig auch zu Motivationschwankungen führten. Negativ wird seitens der Expertinnen aus den Regionalen Arbeitskreisen für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen angemerkt, dass dieses Amt in den meisten Fällen ein absoluter „Freizeitkiller“ sei, zudem fehle es an Status oder Anerkennung für dieses Amt.

Die bisher in den Gruppengesprächen mit den GB und den Expertinnen gewonnenen Aussagen zu der geringen Bereitschaft, das Amt der GB zu übernehmen, wird von den meisten Personalverantwortlichen bestätigt. In einem Fall hat der Dienststellenleiter nach mehrfachen erfolglosen Versuchen, eine GB zu finden, sogar auf die Besetzung verzichtet, da „er in keinem Fall eine GB bestellen wolle, die ohne Motivation und Interesse für die Aufgabe sei“.

3. Der Frauenförderplan

3.1 Die allgemeine Bedeutung des Frauenförderplanes

Die allgemeine Bedeutung des Frauenförderplanes für die Gleichstellungsarbeit wird von den GB unterschiedlich eingeschätzt. Zwar sei der Statistikeil unverzichtbar, als Instrument einer gezielten Frauenförderung wird er jedoch von einer Gesprächsgruppe als unzureichend empfunden. Andere sehen im Frauenförderplan ein wichtiges Instrument. Er habe eine gewisse Bedeutung bei Einstellungsgesprächen, da es einfacher sei, auf einer soliden Grundlage zu argumentieren, reine Tabellen könnten nicht geschönt werden.

Eine Sondersituation existiert in den Schulen, da die Frauenförderpläne nicht auf der Schulebene erstellt würden, sondern beim MBFJ. Gleichstellung im Sinne einer Beschäftigungsstrukturpolitik findet daher an den Schulen nur in einem sehr engen Rahmen statt. Lediglich bei schulscharfen Ausschreibungen sei es möglich, die Ziele des Frauenförderplanes zu verfolgen.

Die Arbeit an Frauenförderplänen sei oft eine sehr schwierige und langwierige Angelegenheit, habe jedoch auch den Vorteil, dass man mit der Erstellung des Frauenförderplanes wichtige Vorarbeiten für die praktische Arbeit geleistet habe. Man könne danach zumindest von einer Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen in den Personalreferaten ausgehen.

Die Expertinnengruppe der LAG schätzt die Bedeutung der Frauenförderpläne nicht sehr hoch ein, da diese häufig nur erstellt würden, weil das Gesetz es verlange, die Pläne hätten dementsprechend wenig Relevanz. Eine Gruppe der Personalverantwortlichen schätzt den Frauenförderplan einheitlich skeptisch bis negativ ein. Der Frauenförderplan sei eine reine Pflichtaufgabe, zudem verliere er sehr schnell seine Aktualität. Diskussionen gebe es nie um den Frauenförderplan, sondern immer nur dann, wenn eine konkrete Stelle zu besetzen sei. In dem zweiten Gespräch wurden auch positive Bewertungen deutlich. So reichten die Einschätzungen der Personalverantwortlichen von der genannten Pflichtaufgabe über die positive Bewertung des Statistikeils bis hin zu der Aussage, dass der Frauenförderplan ein zentraler Teil des Personalbewirtschaftungskonzeptes sei.

3.2 Kritik an Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes

Nur in einer Minderheit der Fälle kann man von der gedachten Erstellungspraxis ausgehen, die etwa folgendermaßen aussehen sollte: Das Personalreferat bzw. die Personalabteilung erarbeitet im vorgesehenen zeitlichen Rahmen die weitgehend tabellarischen Teile. In Abstimmung mit der GB wird dann die Analyse entwickelt und der Maßnahmenanteil erstellt.

In den von uns geführten Interviews wird durchaus von dieser Praxis berichtet; viele Äußerungen jedoch zeigen ein ganz anderes Bild: So berichten eine Reihe von GB, dass sie bei der Erstellung gar nicht beteiligt wurden. Andere wiederum, dass sie nicht „frühzeitig“ beteiligt wurden; zudem würde eine präzise Definition dieses Zeitpunktes fehlen. Eine ganz erhebliche Zahl der GB gibt an, dass sie selbst den Frauenförderplan erstellt hätten oder dass der Dienststellenleiter der Ansicht sei, dass sie dies zu tun hätten. Eine Sonderstellung nehmen hier wieder die GB der Schulen ein, da sie in keiner Weise an der Erstellung des Frauenförderplanes beteiligt seien. Die Expertinnen der LAG berichten, es gebe auch Entwicklungen zu einem Verfahren, bei dem die GB immer mehr Beratungsleistungen erbrächten. Dies sei jedoch keineswegs flächendeckend der Fall.

Der strategische und politische Teil des Planes ist der dritte Teil, in dem Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung entwickelt werden sollen. Meist werde dieser Teil ganz allgemein gehalten, so ein oft gehörtes Argument – dadurch sei er wenig angreifbar. Andererseits sehen durchaus viele GB die Möglichkeiten des Maßnahmenanteils, in dem man ja wie in einem Programm auch die politischen Ziele verankern könne. Dem stünde jedoch, so die recht häufige Aussage in mehreren Gruppen, die Taktik der Dienststellenleitung gegenüber, keine Maßnahmen in den Plan aufzunehmen, die mit finanziellen Aufwendungen verbunden seien. Schließlich ist auf einige wenige GB hinzuweisen, die dabei sind, sich Frauenförderpläne von anderen Behörden anzuschauen, um Anregungen für die nächste Überarbeitung bzw. Fortschreibung zu erhalten.

Die Expertinnengruppe der LAG sieht im Maßnahmenanteil einen sehr wichtigen Teil. Hier könnten konkrete Ausformulierungen die Chancen für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen deutlich erhöhen. Bei den Personalverantwortlichen wiederum wird der Maßnahmenanteil skeptisch betrachtet. Dieser sei doch oft recht „gekünstelt“, da bei jeder Einstellung nach Qualität eingestellt werde.

3.3 Die Bedeutung des Frauenförderplanes in der Dienststelle

Kenntnis vom Frauenförderplan, so die meisten GB, hätten in der Dienststelle lediglich diejenigen, die an seiner Erstellung beteiligt gewesen seien, d. h. in der Regel die Dienststellenleitung, das Personalreferat und die GB. Insbesondere die Kolleginnen seien nur sehr selten an der Einsicht in den Frauenförderplan interessiert.

Vertreterinnen der Schulen berichten, dass sie vom zuständigen Ministerium den Plan bekommen hätten und nicht über den Dienstweg. In den Sparkassen dagegen würde der Frauenförderplan mit dem Vorstand abgestimmt und von diesem abgezeichnet. Ein anderes Beispiel wird von einem Personalverantwortlichen berichtet, der den Frauenförderplan auf einer Personalversammlung vorstellen und von allen Kolleginnen und Kollegen kommentieren lässt.

4. Inhalte und Arbeitsfelder der GB

In diesem Kapitel werden die Mitwirkungsbereiche, deren Inhalte, die Methoden und Formen zur Umsetzung der Mitwirkung, das Beauftragungsrecht sowie weitere Inhalte und Arbeitsfelder angesprochen.

4.1 Mitwirkungsbereiche

Gesprächsübergreifend geben alle GB an, dass der Hauptbereich der Mitwirkung die Beratung im Bereich der Personalentwicklungspolitik sei. Hier werde die GB idealerweise bei allen Stellenausschreibungen, Einstellungsverfahren, Teilzeitregelungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Entlassungen beteiligt. Die Praxis der Beteiligung zur Mitwirkung sei jedoch in allen Bereichen sehr unterschiedlich, sie reiche von frühzeitiger und intensiver Beteiligung bis zur völligen Nichtbeteiligung der GB bei allen Maßnahmen. Insgesamt falle, so die mehrheitliche Aussage der Befragten, der Zeitaufwand für Einstellungsgespräche am stärksten ins Gewicht. Inhaltlich wiederum sei die Vorbereitung auf Gespräche bspw. im Fall einer möglichen Beförderung einer Mitarbeiterin am wichtigsten, um die Problematik der Gleichstellung ins Bewusstsein zu rufen. Auch hier spiele der zeitliche Aufwand eine nicht unbeträchtliche Rolle. Ein weiterer wichtiger und zeitlich recht intensiver Arbeitsbereich, so viele GB, sei der Bereich der Umstrukturierung der Behörde. Eine Beteiligung in diesem Bereich sei jedoch sehr wichtig.

Eine Ausnahme bilden in diesem Bereich die GB an den Schulen, da es in ihrem Fall wenig Möglichkeiten gibt, in die Bereiche der Einstellungen, Beförderungen bzw. Entlassungen einbezogen zu werden. Daher sei die Mitwirkung an Schulen besonders auf Fragen der Organisation und Beratung konzentriert. Bei der Mitwirkung im Bereich der Organisation nutzen einige GB die Möglichkeit, bereits bei der Erstellung der Stundenpläne Einfluss zu Gunsten der Frauen und besonders der Teilzeitbeschäftigten mit Kindern zu nehmen. Auch die Vermittlung im Konfliktfall zwischen der Schulleitung und Kolleginnen gehöre zu den Aufgaben der GB.

Die befragten Personalverantwortlichen sehen ebenfalls den Hauptmitwirkungsbereich der GB im Personalbereich, dort insbesondere bei der Personalauswahl. Des Weiteren werden nach Einschätzung der Personalverantwortlichen auch die Bereiche Stellenplan, Beförderungen sowie Fortbildungen als zentral für die tägliche Arbeit der GB eingestuft. In einigen Verwaltungen werden die GB auch bei Abteilungsleiterbesprechungen mit einbezogen. Als von der GB zu besetzende Themen werden von den Personalverantwortlichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen angesehen.

4.2 Erfolge für die Arbeit der GB: Die Umsetzung des LGG

Als persönliche Erfolgsfaktoren für die GB bei der Mitwirkung in den verschiedenen Bereichen nennen die GB übereinstimmend Sachlichkeit und Fachkompetenz sowie eine gewisse Regelmäßigkeit in der Präsenz. Einige GB ergänzen, dass auch die persönliche Wertschätzung der Personalchefs gegenüber der Beauftragten einen deutlich spürbaren Einfluss auf die Gesprächsführung und den Erfolg einer Verhandlung habe. Als Erfolge werden folgende Veränderungen bewertet:

- der Anstieg von Frauenquoten in Bereichen, in denen bisher keine oder nur wenige Frauen vertreten waren,
- die erfolgreiche Motivation von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben,
- die Solidarisierung und die Bildung von sozialen Netzen über Behördengrenzen hinweg,
- die steigenden Zahlen bei Frauenversammlungen bzw. -konferenzen,
- die frühzeitige Beteiligung einer GB aufgrund der Bereitschaft der Verwaltung,
- die Anfrage seitens einer Kollegin oder eines Kollegen, ob sich die GB für sie bzw. ihn einsetzen könne,
- die Durchsetzung des Zusatzes „kann in Teilzeit besetzt werden“ bei jeder neuen Stellenausschreibung,
- die Beteiligung an allen relevanten Umstrukturierungsverfahren der Behörde,
- die Einbindung in den regulären Informationsfluss der Dienststelle,
- die Akzeptanz der eigenen Meinung durch die Dienststellenleitung,
- die Durchsetzung von speziellen Schichtdienst- bzw. Teilzeitmodellen für (allein erziehende) Mütter.

Eine besondere Situation besteht bei denjenigen GB, die nach GemO als GB arbeiten und zumeist noch zusätzlich das Amt der GB nach dem LGG versehen. Ihrer Einschätzung nach sind die Möglichkeiten zur Mitwirkung im Bereich der GemO wesentlich besser ausgestaltet als nach dem LGG, da sie über wesentlich mehr Kompetenzen verfügten und eine viel stärkere Außenwirkung mit ihrer Arbeit erreichten. Für die Arbeit als GB nach dem LGG benötigten sie, gemessen an ihren Erfolgen, doch sehr viel mehr Zeit als ihnen zur Verfügung stehe. Es sei aus zeitlichen Gründen oft nicht möglich, die Ansprüche des Gesetzes zu erfüllen. Ihre Zufriedenheit führen diese auch auf die Verknüpfung der Gemeindeordnung und des LGG zurück; diese sei erheblich geringer ausgeprägt, wenn sie nur nach dem LGG arbeiten würden. Befragt nach ihrer Zufriedenheit geben die meisten GB an, zufrieden seien sie dann, wenn sie wenigstens kleine Erfolge (s. o.) aufweisen könnten.

Befragt nach den Erfolgsmerkmalen für die Arbeit der GB und Wünschen seitens der Personalverantwortlichen zeichnen die Personalverantwortlichen ein recht einheitliches Bild: Prinzipiell sei die zunehmende Akzeptanz der GB innerhalb des Hauses und darüber hinaus sehr wichtig. Weiter wird die Besetzung einer Führungsposition mit einer Frau der erfolgreichen Arbeit einer GB angerechnet. Weitere Wünsche der Personalverantwortlichen beziehen sich auf die Eigeninitiative der GB für neue Entwicklungen (z. B. Telearbeit etc.).

4.3 Methoden und Formen zur Umsetzung der Mitwirkung

Die Initiative zur Mitwirkung sei zu Beginn ihrer Arbeit als GB hauptsächlich von ihnen selbst ausgegangen, berichten die Teilnehmerinnen übereinstimmend. Ergänzend fügen einige GB hinzu, sie würden zunehmend unaufgefordert von der Dienststellenleitung informiert. Die Mehrzahl der Befragten kann dieser positiven Einschätzung jedoch nicht zustimmen. Die Mehrheit der GB sieht sich nach wie vor häufig noch schlecht oder viel zu kurzfristig informiert, bisweilen würden sie auch erst im Nachgang von einem Verfahren informiert, damit sie nicht mehr „stören“ könnten. Prinzipiell haben sich zwei Formen der Mitwirkung herauskristallisiert:

Informelle Formen der Mitwirkung werden von den meisten der GB als zentrales Mittel ihrer Beteiligung angesehen, während schriftliche Erörterungen eine Seltenheit darstellen. Eine Form der informellen Beteiligung sei z. B. die Zusendung von Unterlagen in Abdruck, die eigentlich für den Personalrat bestimmt seien oder die Aufnahme in hausinterne E-Mail-Verteiler. Wichtig seien, das gaben alle GB sehr dezidiert an, die persönlichen und dienstlichen Kontakte der GB, wenn sie auf eine Entscheidung Einfluss nehmen wolle, da sie häufig nur auf informellem Wege von bestimmten Dingen erfahre. Um die Ziele des Gesetzes zu verfolgen und sie hausintern umsetzen zu können, sei das eigene Auftreten bei allen Verhandlungen und Gesprächen immer von großer Bedeutung, betonen alle GB. Die Mehrzahl der Befragten bekräftigt, bei der Arbeit als GB müsse man auch in Kauf nehmen, sich unter Umständen unbeliebt zu machen, aber die Entscheidung, wie man auftrete, sei immer an die jeweilige Situation gebunden. Es bedürfe der genauen Abwägung, mit welchen Anliegen man bei der Dienststellenleitung vorspreche. Wichtig sei, so erklären andere Befragte, sich im Vorfeld Verbündete zu suchen und in Gesprächen auf persönlicher Ebene so viel wie möglich zu erreichen. So sei z. B. der Personalrat in manchen Fällen ein guter Partner, um gemeinsame Interessen durchzusetzen. Zur Erreichung der Ziele des LGG müsse ein direktes Vorgehen nicht immer von Vorteil sein, so die Aussage einiger GB aus größeren Verwaltungen, während die Vertreterinnen kleinerer Häuser und auch der Schulen wiederum betonen, dass in kleinen Behörden der informelle, persönliche Kontakt zu dem jeweiligen Entscheider eine nicht zu unterschätzende Rolle spiele, der je nach Situation eingesetzt werden könne. Dennoch sei es, betonten die meisten der Befragten, sehr wichtig, erhaltene Zusagen und Abmachungen schriftlich zu dokumentieren, um eine Nachprüfbarkeit des Verfahrens zu gewährleisten.

Formelle Verfahren, so berichten einige der befragten GB, haben sich nur sehr selten etabliert. Im Bereich der allgemeinen Ortskrankenkassen sei z. B. ein Formblatt entwickelt worden, welches die Unterschrift des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten voraussetze, bevor eine relevante personelle Veränderung vorgenommen werden könne. Des Weiteren geben noch einige GB an, sie benutzten eine Art Checkliste, auf der genau vermerkt sei, wann die GB zu beteiligen sei. Sei eine solche Checkliste erst einmal etabliert, gelangten die GB mühelos und automatisch mit in die entsprechenden Verteilerkreise.

Auf die Frage, ob sich funktionierende Modelle oder sogar formalisierte Verfahren zur Beteiligung der GB herausgebildet hätten, zeichnen die Personalverantwortlichen ein relativ einheitliches Bild. Fast alle Befragten betonen die besondere Bedeutung des persönlichen Verhältnisses der GB zur Dienststellenleitung für die Kommunikation. Neben einem festen Besprechungstermin zwischen Dienststellenleitung und GB gebe es für die GB jederzeit die Möglichkeit für ein informelles Gespräch. Um eine ausreichende Information der GB zu gewährleisten, so die Personalverantwortlichen, seien die GB in allen Verwaltungen in die wichtigsten Verteiler aufgenommen worden. In kleineren Verwaltungen sollten Vereinbarungen zwischen GB und Dienststellenleitung mündlich und nicht auf dem formalen (schriftlichen) Wege geklärt werden. Es könne jedoch je nach Situation und Vorgang von Bedeutung sein, die wichtigsten Punkte eines Gesprächs kurz zu protokollieren. Andere Personalverantwortliche, insbesondere die der größeren Häuser erklären, sie favorisierten ein Mischmodell.

4.4 Das Beanstandungsrecht

Allgemein wird das Beanstandungsrecht von den GB zwar als wichtiges Recht beschrieben, dessen Umsetzung jedoch wenige positive Effekte habe. Das Mittel der förmlichen Beanstandung wird offenbar sehr selten eingesetzt. Die meisten GB haben damit keine Erfahrungen, andere nur in geringem Maße – ein bis drei Fälle in mehreren Jahren. Immer wieder wird der Charakter des „letzten Mittels“ betont. Die Sanktionsmöglichkeit des Rechtes bliebe in der Regel folgenlos und führte dabei jedoch zu erheblicher Unruhe in der Behörde. Auch von den Expertinnen und den Personalverantwortlichen wird die geringe Zahl der Beanstandungen bestätigt.

Sucht man nach den Ursachen für die doch eher geringe Zahl von Beanstandungen, so sind zwei Bereiche zu nennen, die in ihrem Zusammenwirken den eher zögerlichen Einsatz des Instrumentes bewirken dürften. Zum einen schätzen viele GB die Erfolgsmöglichkeiten eher gering ein. Liegen Erfahrungen vor, so werden ungefähr zu gleichen Teilen Erfolge und Misserfolge berichtet. Die Erfahrungen reichen dabei von Erfolgen in der Sache und besserer Berücksichtigung der GB in Verfahren bis zu absoluter Ignoranz der Dienststellenleitung. Noch wichtiger als die geringen Erfolgsaussichten scheint das vermutete Risiko für die Stellung und die Person der GB zu sein. Eine Beanstandung werde von Leitung und Mitarbeiterschaft als „Loyalitätsbruch“ empfunden.

Für die Personalverantwortlichen kann ein interner und ein externer Aspekt unterschieden werden: Zwei Gesprächsteilnehmer sehen nach einer Beanstandung eine „dunkle Wolke“ über dem Büro, die sich erst nach einigen Wochen wieder verziehen würde. Eine Beanstandung, so ein anderer, würde ihn sehr treffen, weil dies nicht der Weg sei, wie er sich Kommunikation mit seiner GB vorstelle. Schließlich könne eine Beanstandung Gemeinde und Verwaltung sehr schaden, wenn sie als verwaltungsinterner Konflikt an die Lokalpresse gelange und zu einem Skandal aufgebauscht werde. Andererseits betont ein Dienststellenleiter, dass die Wirksamkeit des Beanstandungsrechts beim Entscheidungsbefugten Dienststellenleiter ende.

Der letzte zu behandelnde Aspekt ist die gelegentlich geäußerte Forderung nach einem Klagerecht der GB ähnlich dem des Personalrats; hiermit könnten dem Beanstandungsrecht „Zähne“ verliehen werden. Insbesondere das Gleichstellungsgesetz des Bundes wird hierzu als Beispiel genannt. Die hauptamtlichen GB verweisen auf die rechtliche Stellung der GB im LGG, ein Klagerecht sei daher nicht möglich, ein Teil der Verwaltung (GB) könne nicht gegen sich selbst klagen. Die anderen GB diskutieren die Frage mit unterschiedlichem Ergebnis. Eindeutig positiv wird ein mögliches Klagerecht nur in einem Gespräch diskutiert. In allen anderen werden deutliche Vorbehalte und eine verbreitete Skepsis deutlich, obwohl man sich ein solches Recht „eigentlich“ wünschen würde. Ein Klagerecht würde die Position der GB in Auseinandersetzungen verbessern und ihre Bedeutung aufwerten. Auf der anderen Seite steht das Klima in der Verwaltung und das durch die Klage erhöhte persönliche Risiko. Typisch für die Ambivalenzen sind Äußerungen wie die, man wolle das Klagerecht haben, auch wenn es u. U. nie in Anspruch genommen würde. Andere sind aus den angeführten Gründen dezidiert gegen ein Klagerecht. Die GB habe schon einen schweren Stand in der Verwaltung und eine Klage wirke sich zusätzlich störend auf eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und GB aus.

Auch wenn das Klagerecht insgesamt sehr skeptisch beurteilt wird, so sind die GB mit den bisherigen Möglichkeiten des Beanstandungsverfahrens keineswegs zufrieden. Eine GB bringt das von vielen artikuliert Problem auf den Punkt, wenn sie anführt, dass der Schritt von der Beanstandung zur Klage einfach zu groß sei. Man müsse sich auf die Suche nach einer Zwischenlösung machen. Auf dieser Ebene liegen die von einer ganzen Reihe geäußerten Forderungen nach einer Schiedsstelle.

4.5 Weitere Inhalte und Aufgaben

Neben den Aufgaben der Mitwirkung sieht das LGG weitere Aufgaben für die Gleichstellungsbeauftragte vor. So kann sie, im Benehmen mit der Dienststellenleitung, Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine „Versammlung der weiblichen Beschäftigten“ einberufen. (§ 18 Abs. 5 LGG). Zudem heißt es im Gesetz: „Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu. Sie initiiert Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung“ (§ 18 Abs. 4 LGG).

Hinsichtlich der nachgefragten Beratung erklären alle GB, dass die Zahl der Fälle insgesamt eher gering sei. Als Gründe wurden angeführt, dass die GB relativ unbekannt sei oder dass viele zunächst den Personalrat aufsuchten. Keine der befragten GB hat feste Sprechstunden eingerichtet; man spreche Termine einzeln ab.

Bei den Beratungsthemen wird durchgängig die Teilzeitarbeit genannt. Mit weitem Abstand folgt eine Art Sozialberatung. In einem Gespräch führen mehrere GB an, sie würden von ihren Kolleginnen als „Kummerkasten“ benutzt. Ein Personalverantwortlicher, der von der gleichen Tendenz berichtet, führt an, er habe eine getrennte Sozialberatung eingerichtet; jetzt könne sich die GB wieder um ihre eigentlichen Aufgaben kümmern.

Nicht alle GB fühlen sich offenbar auch kompetent, die nachgefragte Beratung zu leisten. Auch bei den Personalverantwortlichen wird die Frage erörtert, ob die Kompetenzen der GB ausreichen. Auch wenn diese nicht in der Lage sei, in therapeutischen Fragen bzw. in strafrechtlich relevanten Sachverhalten kompetent Auskunft zu geben, könne von der GB erwartet werden, dass sie in der Lage sei, Wege zur Problemlösung aufzuzeigen.

Das Recht, Frauenversammlungen einzuberufen, wird von vielen GB gar nicht wahrgenommen. Andere berichten von Versuchen, dieses Instrument zu nutzen, allerdings mit mäßigem Erfolg.

Als problematischer Bereich der Mitwirkung wird von einer Mehrzahl der befragten GB ihre Aufgabe als Ansprechpartnerin im Falle von sexueller Belästigung empfunden. Gesprächsübergreifend geben nur sehr wenige GB an, mit diesem Bereich bereits konfrontiert worden zu sein, jedoch fühlen sich viele GB damit überfordert, da sie für diesen Bereich nicht ausgebildet seien. Ihre Aufgabe könne es letztlich nur sein, der betroffenen Person zuzuhören und sie an eine kompetente Beratungsstelle weiterzuverweisen. Aber auch die gegenteilige Position wurde von den GB vertreten. So erklärten einige GB, es gehöre nun einmal zu ihren Aufgaben, sich auch mit diesem Bereich zu beschäftigen.

5. Materielle und zeitliche Ressourcen der GB

5.1 Materielle Ressourcen

In allen Gesprächen – ausgenommen das Gespräch mit den Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen – wird übereinstimmend berichtet, dass es keine Probleme mit der freien Nutzung von Büromaterialien bzw. der Büroausstattung für die Zwecke der Gleichstellung gebe. Nur wenige GB erklärten, sie hätten sogar die Möglichkeit, auf Kosten der Dienststelle Fachliteratur zu Themen der Gleichstellung anzuschaffen. Die Situation hinsichtlich der Verfügbarkeit von Räumen für vertrauliche Gespräche ist ähnlich positiv gelagert wie bei den materiellen Ressourcen: In den allermeisten Dienststellen verfügen die GB entweder über ein eigenes Büro bzw. können auf einen getrennten Raum für vertrauliche Gespräche zurückgreifen. Eine Ausnahme bilden hier wieder die GB an den Schulen. Ihnen steht – genau wie den Vertreterinnen und Vertretern des Personalrates – kein expliziter Raum zur Verfügung, weswegen sie für Gespräche in ein Elternzimmer o. Ä. ausweichen. Sowohl die Expertinnen als auch die befragten Personalverantwortlichen bestätigen die absolut problemlose Handhabung der materiellen Ressourcen. In einem Fall, so die Aussage eines Befragten, stehe der GB sogar ein eigener Besprechungsraum zur Verfügung, auch wird seitens der Personalverantwortlichen betont, ihre GB hätten zum Teil eine außerordentlich gute Büroausstattung erhalten.

5.2 Zeitliche Ressourcen und Freistellungsmodelle

Die überwiegende Zahl der befragten GB hat für ihre Arbeit keine Freistellung. Die Gründe lassen sich in zwei Kategorien einteilen:

In den meisten Fällen wollen die befragten GB auf gar keinen Fall eine Freistellung für ihre Arbeit als GB erhalten, obwohl die Arbeit als GB durchaus einen hohen Zeitaufwand bedeutet. Sie verweisen explizit auf ihre berufliche bzw. fachliche Tätigkeit und Karriere, die sie durch eine Freistellung gefährdet sehen. Der Großteil der Befragten fürchtet eine Abwertung als „Fachfrau“ im jeweiligen Tätigkeitsfeld bzw. zeitliche Konflikte mit dem direkten Vorgesetzten, für den die Freistellung einer Mitarbeiterin eine schwere Einbuße sei. Eine Minderheit innerhalb dieser Gruppe ist hier anderer Meinung: Aus der Doppelfunktion entstünden aufgrund unterschiedlicher Funktionsbereiche und Hierarchieebenen ihres Erachtens keine Konflikte für eine GB.

Eine sehr kleine Anzahl von Befragten gab an, keine Freistellung zu benötigen. So berichten einige von ihnen, dass ihre Dienststellenleitung oder ihr direkter Vorgesetzter quasi informell Rücksicht auf ihre Funktion als GB nähme, daher benötigten sie keine offizielle Freistellung. Als weiteres Argument gegen die Notwendigkeit der Freistellung sind die wenigen Aussagen derjenigen anzusehen, die angeben, nur sehr

wenig Zeit für ihre Arbeit als GB zu benötigen bzw. persönlich eine Freistellung für problematisch halten, weil die Arbeit als GB nicht regelmäßig einen bestimmten zeitlichen Aufwand pro Woche bedeute, sondern eher gehäuft und insgesamt nur selten auftrete.

In eine andere Kategorie lassen sich diejenigen GB zusammenfassen, die eine Freistellung erhalten haben. Diese Gruppe der Befragten macht die Minderheit der Befragten aus, einige haben von Anfang an eine Freistellung für ihre Arbeit als GB erhalten, bei anderen wurden die jeweiligen Stellenbeschreibungen entsprechend angepasst. Zu dieser Gruppe der freigestellten GB gehören auch die hauptamtlichen bzw. nach GemO freigestellten GB, die hinsichtlich der Freistellung keine Probleme haben.

Die Expertinnen der LAG bestätigen die auch aus ihrer Sicht fehlende explizite gesetzliche Grundlage für die Freistellung und warnen vor der dadurch bestehenden Abhängigkeit der GB von ihrem betreffenden Dienststellenleiter bzw. der Dienststellenleiterin. Bei den GB an den Schulen gestaltet sich die mögliche Freistellung der GB als schwierig, doch weisen die Sprecherinnen der Regionalen Arbeitskreise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen auf die prinzipielle Möglichkeit der Freistellung hin. Eine explizite Freistellung haben jedoch im Bereich der Schulen nur eine kleine Minderheit der Befragten erhalten, in beiden Fällen wurde eine Stunde in der Woche erlassen bzw. die Anzahl der Pausenaufsichten reduziert.

Aus Sicht der Personalverantwortlichen ist die Notwendigkeit der Freistellung der GB eine unstrittige Tatsache. Dieser werde in den meisten Fällen auch mit einer entweder hundertprozentigen oder zumindest sehr hohen Freistellung entsprochen, sofern die Gleichstellungsbeauftragte nicht gemäß GemO sowieso freigestellt sei oder die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten von Anfang an bereits als Vollzeitstelle ausgeschrieben worden sei. Ein Personalverantwortlicher erwähnt in diesem Zusammenhang die Bitte seiner Vollzeitgleichstellungsbeauftragten, die Freistellung zu reduzieren, damit sie „auch mal wieder etwas anderes machen könne“; sie fürchte, völlig den Anschluss an ihre vorherige Arbeit zu verlieren.

5.3 Budgetfragen und Möglichkeiten der Fortbildung

Vereinzelte wurde der Wunsch geäußert, über ein eigenes Budget verfügen zu können. Dies wünschte jedoch nur eine Minderheit der Befragten.

Wesentlich häufiger wurde seitens vieler Befragter der Wunsch nach einer verbindlichen Regelung von Fortbildungsmöglichkeiten und den gegebenenfalls damit verbundenen Dienstreisen geäußert. So wies ein Großteil der Befragten darauf hin, dass es aufgrund der angespannten Haushaltssituation für viele von ihnen nicht mehr möglich sei, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen oder sich mit anderen GB in einem regionalen oder überregionalen Netzwerk zu treffen. Fort- und Weiterbildung sei jedoch für viele GB nicht oder nur unter großen persönlichen Opfern möglich. Die befragten Personalverantwortlichen bestätigen die häufig sehr angespannte Haushaltslage, die gelegentlich für solche unerfreulichen Sparzwänge Sorge. Die meisten der befragten Personalverantwortlichen haben „ihre“ GB nach der GemO angestellt, daher verfügten diese über einen eigenen Etat.

5.4 Auswirkungen der Tätigkeit auf die Karriere

Übereinstimmend wird in der überwiegenden Anzahl der Gespräche betont, eine bewusste Abwägung zwischen dem Amt der GB und der eigenen Karriere sei für jede einzelne GB unbedingt notwendig. Dies sei nicht nur vor dem Hintergrund der häufig genug erfahrenen menschlichen Isolation innerhalb des Hauses wichtig, sondern auch im Hinblick auf die eigene Karriere. Andererseits sind auch viele der befragten GB der Meinung, dass sich die Tätigkeit der GB entweder gar nicht oder sogar eher positiv auf ihre Karriere auswirke. Mit der Arbeit als GB sei auch ein zusätzlicher Kompetenzerwerb verbunden, der bei einer künftigen Bewerbung sogar von Vorteil sein könne.

Einige GB erwähnen, dass sie nach zähem Ringen die Aufnahme ihrer Tätigkeit als GB in die regelmäßigen Beurteilungen durch den Vorgesetzten erreicht hätten. Als persönlichen Vorteil sehen einige GB auch den wachsenden Bekanntheitsgrad, den sie durch das Amt bei Kollegen und der Dienststellenleitung erreicht hätten.

Die Einschätzung der Personalverantwortlichen bezüglich der Konsequenzen der Amtsausübung als GB auf die Karriere hängt von dem jeweiligen mit der eigenen Verwaltungsstruktur verbundenen Horizont ab. In kleineren Verwaltungen, betonen die Befragten, werde das wahrgenommene zusätzliche Engagement der GB sehr positiv bewertet und habe sich in einem Fall sogar bereits in Form eines Bewährungsaufstiegs ausgewirkt. Die zusätzlich erworbenen Qualifikationen würden seitens der Dienststellenleitung durchaus geschätzt.

In größeren Verwaltungen, in denen die GB zumeist eine Vollzeitfreistellung für ihre Arbeit als GB erhalten haben, werden die Auswirkungen der Tätigkeit als GB auf die Karriere von den Personalverantwortlichen mehrheitlich als kritisch beschrieben. Eine Aufstiegsmöglichkeit in der Funktion als GB gebe es aufgrund von fehlenden Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer Stellenbewertung) nicht. Eine Beförderung der GB aufgrund ihrer ursprünglichen Tätigkeit sei hausintern nur sehr schwer durchsetzbar und so entgingen den meisten GB, die bereits mehrere Jahre dieses Amt ausübten, ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

6. Kompetenzen der GB und ihre Vernetzung

In diesem Teil sollen Fragen im Mittelpunkt stehen, wie die GB ihre eigenen Kompetenzen einschätzen, wie sie diese im Verhältnis zu den an sie gestellten Anforderungen bewerten und welche Möglichkeiten sie sehen, diese zu entwickeln.

Ein größerer Teil hält sich vor allem hinsichtlich des Tarif- und Besoldungsrechtes für weitgehend überfordert und betont, wie wichtig es sei, sich ergänzende Informationen innerhalb der Verwaltung, etwa im Personalreferat, zu besorgen. Unterschiedlich wird eingeschätzt, wie viel Wissen über diese Materie die GB brauche. Auf der einen Seite findet sich die Position, dass man noch nie mit Sachverhalten

konfrontiert wurde, wo es auf juristisches Verständnis angekommen sei. Auf der anderen Seite wird als Basisqualifikation gesehen, dass man mindestens eine Verwaltungs- oder Beamtenausbildung mitbringen sollte oder dass es für die GB wichtig sei, sich zumindest Grundkenntnisse im BAT und Mutterschutz anzueignen.

Die Expertinnengruppen betonen eher den Mangel hinsichtlich der sachlichen Kompetenzen und stellen die Unterstützung von Seiten des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend und der Johannes Gutenberg-Universität Mainz entsprechend heraus. Mit den Angeboten des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Universität Mainz sind diejenigen, die an ihnen teilgenommen haben, sehr zufrieden. Die Bedeutung dieser Fortbildungen ergeben sich demnach nicht nur aus den angebotenen Inhalten, sondern auch aus der Begegnung mit anderen GB.

In der Gruppe der Personalverantwortlichen wird die Frage des Kompetenzmangels uneinheitlich bewertet. Zudem wird von einem Gesprächsteilnehmer die Meinung vertreten, dass die GB nicht zu einer Fachfrau für Tarifrecht werden solle, dafür habe man schließlich andere Positionen innerhalb der Verwaltung geschaffen; die GB solle vielmehr eine Art „Laienrichterin“ bleiben, die soziale Kompetenzen und Vertrauenswürdigkeit in sich vereinige und unvoreingenommen mit den an sie herangetragenen Situationen umgehe. Neben dem Qualifikationsaspekt wurde schon im Zusammenhang mit der Fortbildung betont, dass die GB großes Interesse am Austausch mit anderen GB haben. Für viele ist die Stellvertreterin die erste Ansprechpartnerin. Diese GB sehen in der Stellvertreterin auch keine reine Abwesenheitsstellvertretung, sondern beziehen sie aktiv in die Arbeit ein. Dadurch könne man die Kontinuität der Arbeit sichern und auch die Verantwortung auf mehreren Schultern verteilen. Viele GB hätten ihre Stellvertreterin selbst „angeworben“, was oft recht schwierig gewesen sei. Viele GB geben jedoch auch an, keine Stellvertreterin zu haben. Die Kontakte zu anderen GB sehen sehr unterschiedlich aus. Neben der LAG haben sich solche Netzwerke in den obersten Landesbehörden, aber auch bei den Landesbetrieben gebildet; vereinzelt gibt es auch lokale Netzwerke über die Verwaltungsstrukturen hinweg. Positiv sei auch die Wirkung der Arbeit der ZWW der Universität Mainz auf die Netzwirkbildung.

7. Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten

Hatten die bisherigen Fragen vor allem das LGG und die praktische Arbeit der GB thematisiert, so kam es uns am Ende der Interviews darauf an, den Blick der Interviewten noch einmal zu öffnen. Die Schlussfrage nach zwei freien Wünschen zielte darauf, die wichtigsten Wünsche der Gleichstellungsbeauftragten und damit ihre drängendsten Probleme herauszufiltern.

Bei den Wünschen der GB haben wir allgemeine Wünsche von Wünschen an das LGG getrennt. Für die allgemeinen Wünsche ergibt sich:

- Viele GB wünschen sich, dass ihre Arbeit nicht mehr notwendig sei. Sie hoffen auf einen gesellschaftlichen Wandel, der langfristig das Amt der GB überflüssig macht.
- Ebenfalls sehr häufig finden sich Antworten, aus denen deutlich wird, dass die GB unter einem großen Defizit an persönlicher Anerkennung leiden.
- Neben Anerkennung und Selbstverständlichkeit des Themas gibt es eine Reihe von Wünschen, die mit der praktischen Arbeit der GB unmittelbar zusammenhängen und auf spezifische Mängel aus ihrer Sicht hinweisen. Sie möchten so unterschiedliche Dinge wie einen eigenen Etat für die Arbeit als GB, die Einrichtung eines Schiedsausschusses und mehr Gender Mainstreaming-Fortbildungen für Führungskräfte, mehr Selbstverständlichkeit bei der Informationsversorgung der GB oder dass es vor Ort in der Verwaltung mehr Möglichkeiten der Interaktion mit der Dienststellenleitung geben solle und mehr Zeit insgesamt für die Arbeit der GB zur Verfügung steht.

Auch die Personalverantwortlichen diskutieren die Frage, inwieweit ein gesetzlich vorgeschriebenes Anforderungsprofil für die GB gebraucht werde. Damit wisse sowohl der Dienststellenleiter als auch die GB, was von der Person verlangt werde. Dieser Position wird entgegengehalten, dass gesetzliche Regelungswut hier nicht angebracht sei und die kommunale Selbstverwaltung der Gebietskörperschaften bei solchen Regelungen gefährdet werde.

Die GB wurden zudem gefragt, ob es Bereiche gebe, die ihrer Meinung nach noch nicht im LGG verankert seien und aus ihrer Erfahrung aufgenommen werden sollten. Aufgenommen wurden an dieser Stelle nur die wichtigsten Wünsche.

- Kritik wird von der Mehrzahl der befragten GB hinsichtlich der gesetzlichen Vorlage geäußert, dass die GB nur zu gemischtgeschlechtlichen Bewerbungsgesprächen eingeladen werde. Damit entfalle z. B. bei gleichgeschlechtlichen Einstellungsverfahren die Möglichkeit, sich für Bewerberinnen mit Familie einzusetzen, die gegenüber kinderlosen Bewerberinnen häufig schlechtere Chancen hätten.
- Des Weiteren wird von einigen GB die Festschreibung der Vernetzung der GB untereinander gewünscht sowie die problemlose Teilnahme an Fortbildungen und eine Fahrkostenregelung.
- Besonders angemahnt werden auch von den meisten Befragten eine verbindliche Etablierung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung des LGG im Gesetz, um ihre Beteiligung und Information besser durchsetzen zu können.
- Einige GB wünschen eine konkretere Ausformulierung des Begriffs der Beteiligung.
- Das LGG enthalte nach Ansicht vieler GB sehr viele „Kann-Bestimmungen“, die unbedingt näher geregelt werden sollten. Dies betreffe im Einzelnen die Arbeitsbedingungen der GB, insbesondere die Regelungen zur Freistellung sowie die Regelung der Bereiche Teilzeitarbeit und Wiedereinstieg nach der Elternphase.
- Auch solle es, so die GB an Schulen, im Gesetz eine klarere Ausformulierung und einen besseren Zuschnitt des Gesetzes auf die unterschiedlichen Behörden geben, da z. B. die Schulen und die Polizeibehörden in fast allen Gesetzesbereichen eine Ausnahme bildeten.
- Einige Personalverantwortliche weisen darauf hin, dass das Fehlen eines gesetzlichen Anforderungsprofils für GB ein Defizit sei. Ein definiertes Anforderungsprofil für die GB wird dabei als Schutz und Aufstiegsmöglichkeit für diese erachtet.

8. Resümee

Im letzten Teil werden wir unsere Sicht der Situation der Gleichstellungsbeauftragten präsentieren, die wir durch die ausführliche Beschäftigung mit dem gesamten Thema und aus den Gesprächen mit 76 Gleichstellungsbeauftragten sowie zwölf Personalverantwortlichen gewonnen haben.

Die Beantwortung der selbstgestellten Frage, wie denn die Situation der Gleichstellungsbeauftragten zu bewerten sei, ist schwierig. Von der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in rheinland-pfälzischen Verwaltungen zu sprechen, ist kaum möglich, da die Arbeitsumgebungen, aber auch die Selbstbilder der GB ausgesprochen heterogen sind. Dies bedeutet nicht, dass man keine sinnvollen und weiterführenden Aussagen machen könnte; ein harmonisches Gesamtbild jedoch lässt sich mit dem vorliegenden Material nicht herstellen.

Geradezu typisch für die Problematik sind die Reaktionen der GB auf die Eingangsfrage nach der allgemeinen Akzeptanz des LGG. Nur wenige GB beantworten die Frage, ohne auf ihre Stellung und die Akzeptanz ihrer eigenen Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung einzugehen. Für die meisten, und dies ist sehr verständlich, ist die Einschätzung des Gesetzes unmittelbar mit ihrer persönlichen Situation als GB verbunden; entsprechend entschieden und deutlich fallen auch viele Reaktionen aus. Um die große Bandbreite der Perspektiven der GB zu verstehen, ist es notwendig, sich die formale Stellung der GB noch einmal zu vergegenwärtigen.

Der gesetzliche Auftrag zur Umsetzung der Gleichstellung liegt laut Landesgleichstellungsgesetz eindeutig bei der Dienststellenleitung. Der Geltungsbereich des Gesetzes bezieht sich auf alle Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz, d. h. in diesem Fall auf alle Behörden und Verwaltungsstellen. Daraus leitet sich die Verpflichtung und Verantwortung der jeweiligen Dienststellenleitung zur Umsetzung des Gesetzes ab.

Die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten ist ebenfalls klar geregelt. Sie ist „Teil der Verwaltung“ und „ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt“ (§ 17 Abs. 1 LGG). Ihre Aufgaben und Befugnisse sind ebenfalls sehr klar geregelt: „Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann“ (§ 18 Abs. 1 LGG). Aus diesen klaren gesetzlichen Vorgaben lässt sich eine nach Verantwortung und Kompetenzen deutlich definierte Handlungsanleitung zur Umsetzung des Gesetzes entwickeln:

- Die Dienststellenleitung setzt das Gesetz um und bestellt hierzu eine Gleichstellungsbeauftragte. Die verantwortliche Dienststellenleitung erteilt der bestellten GB ein Mandat bzw. einen Arbeitsauftrag, der die Unterstützung der Dienststellenleitung bei dieser Aufgabe vorsieht und stattet die GB mit den notwendigen Ressourcen an Zeit und Geld aus. Zudem werden die Anforderungen des Gesetzes in die Arbeitsabläufe der Verwaltung integriert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Fragen der Gleichstellung unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und unterstützt diese bei der Umsetzung des Gesetzes.
- Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt gemeinsam mit der Dienststellenleitung Strategien und Maßnahmen, mit denen den Zielen des Gesetzes nachgekommen wird. Daneben wirkt sie an der praktischen Umsetzung der Ziele mit, wenn sie bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen etc. Gleichstellungsgesichtspunkte einbringen.
- Ergänzt werden diese Aufgaben durch Beratungstätigkeiten, das Abhalten von Frauenversammlungen sowie durch die Funktion der GB, Beschwerden bei sexueller Belästigung entgegenzunehmen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Gegenüber diesem idealen Ablauf stellt sich die Praxis als wesentlich vielfältiger heraus:

- So gibt es offenbar einige Dienststellen, die in der beschriebenen Art funktionieren. Dies wird nicht nur bei den Äußerungen einer ganzen Reihe von Personalverantwortlichen deutlich, sondern auch bei einigen Gleichstellungsbeauftragten. Auch wenn nicht immer die ganze Kette der skizzierten Vorgaben erfüllt wird, so konnten wir doch überzeugende Schilderungen aufnehmen, die zeigten, was im Rahmen der Gleichstellungspolitik innerhalb der Verwaltungen möglich ist.
- Quantitativ erheblich stärker verbreitet sind jedoch Verwaltungen, in denen die GB über Ignoranz und Widerstände der Dienststellenleitung, eine geringe Anerkennung des Themas und ein großes Akzeptanzdefizit der GB innerhalb der Dienststellen berichten.

Die zentralen Probleme der GB in den Dienststellen lassen sich, so unsere These, auf ihre rechtliche Stellung, ihr Selbstverständnis und vor allem auf die Perspektiven der Dienststellenleitung zurückführen.

Ein großes Dilemma wird deutlich, wenn viele GB an mehreren Stellen der Interviews (siehe die Wünsche zum Gesetz) nach detaillierten gesetzlichen Regelungen verlangen, zumindest aber ministerielle Rahmenvorgaben wünschen, deren Einhaltung dann auch kontrolliert und bei Nichteinhaltung sanktioniert werden sollte. Die Forderung nach staatlichen Regelungen, die „top-down“ umgesetzt werden sollen, sind vor allem gegen ihren Mandatsgeber, ihre Dienststellenleitung, gerichtet. Eine übergeordnete Stelle, der Gesetzgeber bzw. die Landesregierung, soll Dinge im Sinne des Gleichstellungsgesetzes gegen diejenigen durchsetzen, von denen die GB überhaupt erst den Auftrag haben, sich innerhalb der Verwaltung für die Gleichstellung von Mann und Frau einzusetzen. In letzter Konsequenz bedeutet dies:

- Arbeitet eine Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienststelle, in der die Dienststellenleitung gegen die Umsetzungen des Gesetzes arbeitet oder sich nur formal dem Gesetz beugt, indem etwa eine GB bestellt wird, gerät diese in ein Dilemma, aus dem es keinen klaren Ausweg gibt: Versucht sie die Umsetzung des Gesetzes gegen die Dienststellenleitung zu betreiben, so arbeitet auch sie letzten Endes gegen das Gesetz, welches sie ausdrücklich der Dienststellenleitung unterstellt.
- Dienststellenleitungen, die keine GB bestellen oder die keine Frauenförderpläne entwickeln, verstoßen gegen das Gesetz. Dienststellenleitungen, die GB nur bestellen, um dem Gesetz formal Genüge zu tun, verlagern einen potentiellen Konfliktherd in die Verwaltung hinein, da sie jetzt intern mit einer Mitarbeiterin umgehen müssen, deren Aufgabe es ist, das Gleichstellungsgesetz umzusetzen.

- Sicherlich ist es für die GB hilfreich, wenn es ihr gelingt, Unterstützung und Akzeptanz bei den Kolleginnen, Kollegen, aber auch dem Personalrat zu erlangen. Mobilisiert sie diese Unterstützung gegen die Dienststellenleitung, begehrt sie u.U. einen „Loyalitätsbruch“, den die Leitung nicht auf sich beruhen lassen kann.

Unser Fazit lautet, dass im LGG für die Stellung der GB eine rechtliche Konstruktion festgeschrieben wurde, die ein hohes Maß an Verantwortung, Verlässlichkeit und Weitblick sowohl von der Dienststellenleitung als auch von der GB verlangt. Die meisten Probleme und Konflikte können auf Fehlinterpretationen der Dreieckskonstellation Landesgleichstellungsgesetz, Dienststellenleitung und GB zurückgeführt werden; die Handhabung des Gesetzes bereitet offensichtlich Schwierigkeiten.

Die im Bericht häufig angeführte schwache Stellung und schlechte Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten hängt genuin mit der Haltung der Dienststellenleitung zu ihr zusammen. Erst wenn sich GB und Dienststellenleitung nicht mehr als „Feind“ bzw. Gegenspieler begreifen, kann es zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit kommen. Da die Dienststellenleitung die primäre Verantwortung für die Umsetzung des Gesetzes hat, liegt somit auch hinsichtlich der Stellung der GB ein großer Teil der Verantwortung bei ihr.

Aber auch die GB ist ein Teil des Systems; auch sie kann von einer gewissen Verantwortung nicht freigesprochen werden. Gleichstellungsarbeit ist mittel- und langfristige Arbeit. Eine starke persönliche Identifikation mit der Sache und der Position der GB ist einerseits ein unverzichtbares Potential für diese Arbeit, andererseits trägt jedoch eine zu starke Identifikation zu vielen Enttäuschungen, Kränkungen, zu Resignation und Wut bei, die durchaus nicht selten anzutreffen sind.

Den Zusammenhang zwischen den Problemen der konkreten Arbeit und dem grundlegenden Dilemma in der Stellung der GB möchten wir am Beispiel der Mitwirkung nachzeichnen.

Die Mitwirkungsarbeit der GB hängt unmittelbar von der Bereitschaft der Dienststellenleitung ab, sie z. B. über bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahmen zu informieren. Erfolgt keine freiwillige Information an die GB, so ist sie, wenn sie motiviert ihre Arbeit verrichten will, dazu gezwungen, sich diese Informationen selbst zu beschaffen. Damit werden bereits zwei Kernkonflikte offensichtlich: Zum einen „hintergeht“ sie so notwendigerweise ihre Dienststellenleitung, zum anderen wird damit unter den Kolleginnen und Kollegen ihre einsame Stellung deutlich. Mit ihren Aktivitäten läuft sie Gefahr, sich sowohl gegenüber der Leitung zu isolieren als auch bei den Kolleginnen und Kollegen negativ als „Unruhefaktor“ aufzufallen. Im Gegensatz zum Personalrat, von dem ein solches Verhalten erwartet wird, besitzt die GB weder die dazu notwendige Legitimation noch die rechtliche Stellung. Resigniert sie andererseits und verzichtet auf die eigenständige Informationsbeschaffung, so riskiert sie den Verlust ihrer Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft und beim Personalrat. In letzter Konsequenz stellt sich damit für die GB die Frage nach der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Ihre Funktion als GB kann sie vor diesem Hintergrund nur schwer aufrechterhalten. Hält sie dennoch gegen alle Widerstände an ihren Aufgaben fest, so riskiert sie große Nachteile für ihre berufliche Zukunft.

Vor dem Hintergrund dieser knappen Analyse ergeben sich mehrere Perspektiven für die diejenigen, die an der Umsetzung des Gesetzes und an seinem Erfolg interessiert sind. Die primären Zielgruppen dieser Arbeit sind Dienststellenleitungen, ggf. auch Personalabteilungen sowie die GB selbst. Dazu möchten wir noch einige Ziele für die weitere Arbeit formulieren:

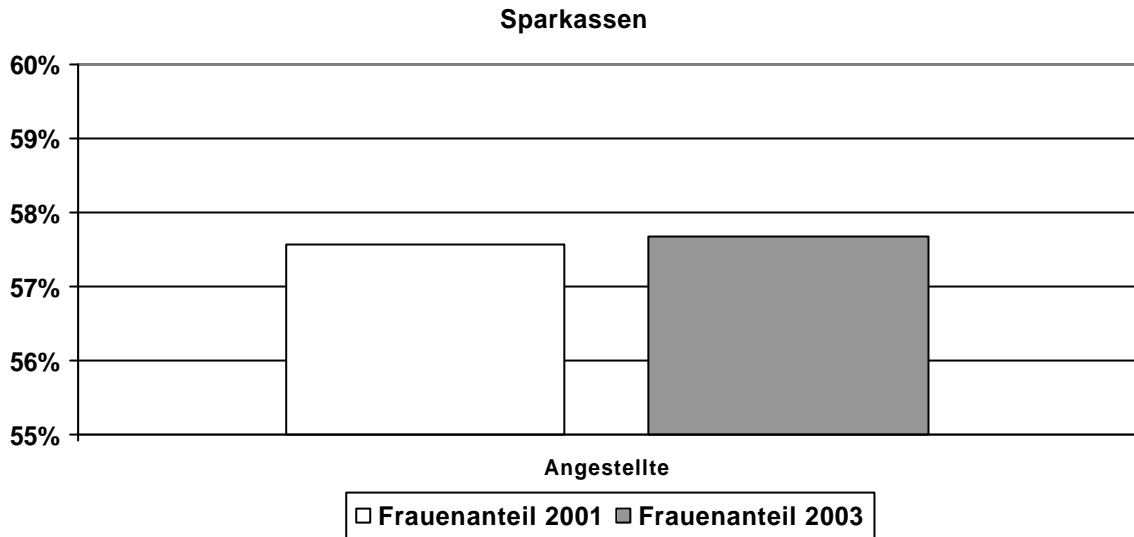
- Allen Zielgruppen sollte klar werden, dass die Gleichstellung von Mann und Frau ein allgemeines gesellschaftliches Ziel ist und nicht das persönliche Hobby der Gleichstellungsbeauftragten.
- Personalverantwortlichen sollte deutlich werden, dass das Gesetz die verbindlichste Form der gesellschaftlichen und politischen Willensbildung ist.
- Den Personalverantwortlichen sollte bewusst werden, dass sie mit der GB ein großes Potential bei der Umsetzung des LGG besitzen; dieses gilt es zu nutzen und nicht zu boykottieren.
- Zur allgemeinen Sensibilisierung in der Frage der Gleichstellung der Geschlechter könnten auch die Bemühungen um Gender Mainstreaming genutzt werden.
- Die GB brauchen weiterhin fachliche Unterstützung und fachlichen Austausch. Daher sollten Fort- und Weiterbildungen der GB ebenso gefördert werden wie die Vernetzung von GB auf lokaler, aber auch auf überregionaler Ebene.

Der Erfolg der Gleichstellungspolitik hängt davon ab, inwieweit es in der Gesellschaft gelingt, Akzeptanz und Unterstützung für dieses politische Ziel zu gewinnen. Akzeptanz und Unterstützung ist über gesetzliche Regelungen nur schwer zu gewinnen, ohne Regelungen jedoch wird die Gleichstellung zum Spielball von politischen Moden und Budgetfragen.

XIII. Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts ²⁵⁾

1. Sparkassen

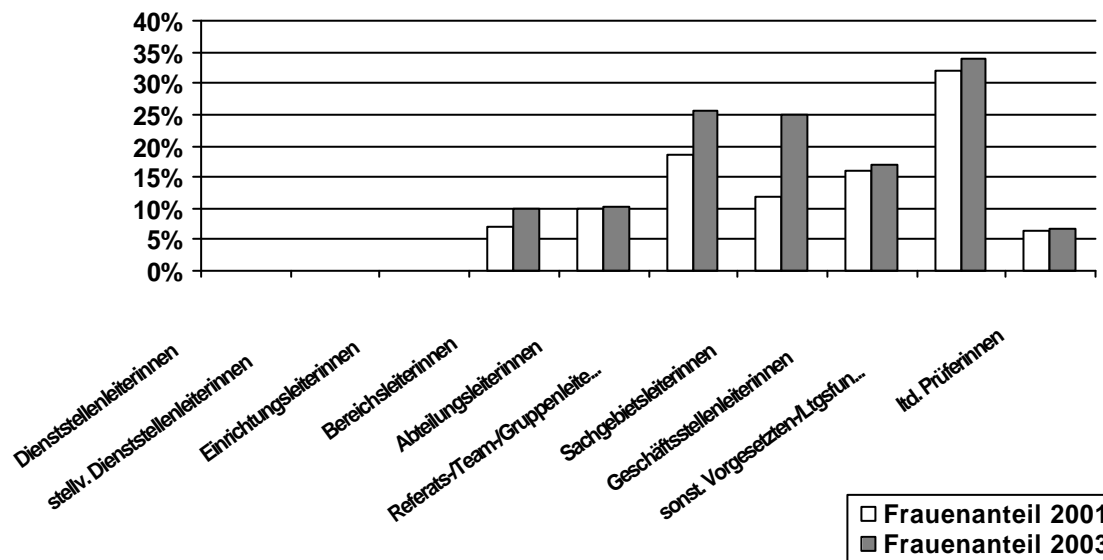
1.1 Beschäftigungsstruktur bei der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation



Bei den Sparkassen kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Angestelltenbereich. Den höchsten Frauenanteil findet man im dem mittleren und einfachen Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich. So betrug der Frauenanteil 2003 im dem mittleren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich 78,1 % und im dem einfachen Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich 87,1 %. Der Frauenanteil der Angestellten im dem höheren Dienst vergleichbaren Angestelltenbereich ist relativ gering. Er betrug 2001 6,0 % und 2003 7,0 %.

Vergleiche Tabelle 25 a/b.

1.2 Frauenanteil in Führungspositionen bei der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation



25) Über die Umsetzung des LGG im kommunalen Bereich wird wegen des umfangreichen Erfassungs- und Auswertungsaufwandes zu einem späteren Zeitpunkt gesondert berichtet.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. 2001 betrug er 14,6 %, 2003 betrug er 16,8 %. Den höchsten Anteil findet man bei den „sonstigen Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen“ mit 31,9 % bzw. 34,1 %. Insgesamt ist aber eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich festzustellen.

Vergleiche Tabelle 26 a/b.

Bei den Sparkassen und beim Verband werden u. a. folgende frauenfördernde Maßnahmen durchgeführt:

- In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Qualifikation Frauen eingestellt.
- Über die Elternzeit hinaus wird bei Bedarf Sonderurlaub gewährt. Frauen, die sich in Elternzeit bzw. Sonderurlaub befinden, werden bei der Vergabe von Aushilfstätigkeiten und Vertretungen besonders berücksichtigt. Nach Beendigung des Erziehungs-/ Sonderurlaubs werden die Mitarbeiterinnen in der Regel unter Beibehaltung ihrer früheren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt.
- Es wird den Frauen vor und nach ihrer Rückkehr in den Beruf Gelegenheit gegeben, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihr Wissen zu aktualisieren, damit sie ihre frühere Tätigkeit wieder aufnehmen können.
- Die Weiterbeschäftigung erfolgt auf Wunsch in Teilzeit. Bei der Arbeitszeitgestaltung wird den Wünschen der Mitarbeiterinnen weitestgehend entsprochen.
- In besonderen Fällen wird den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen – wenn möglich – durch Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes entgegengekommen.
- Ein Teil der Sparkassen und der Sparkassen- und Giroverband haben durch Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten und durch großzügige Gleitzeitregelungen die Möglichkeit geschaffen, Familienarbeit und Berufstätigkeit den Erfordernissen entsprechend zu koordinieren. Andere Sparkassen erreichen dieses Ziel durch Einführung von Vertrauensarbeitszeit.

Es werden großzügige Altersteilzeitregelungen angeboten; von diesen können teilzeitbeschäftigte Frauen in der Regel bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres Gebrauch machen.

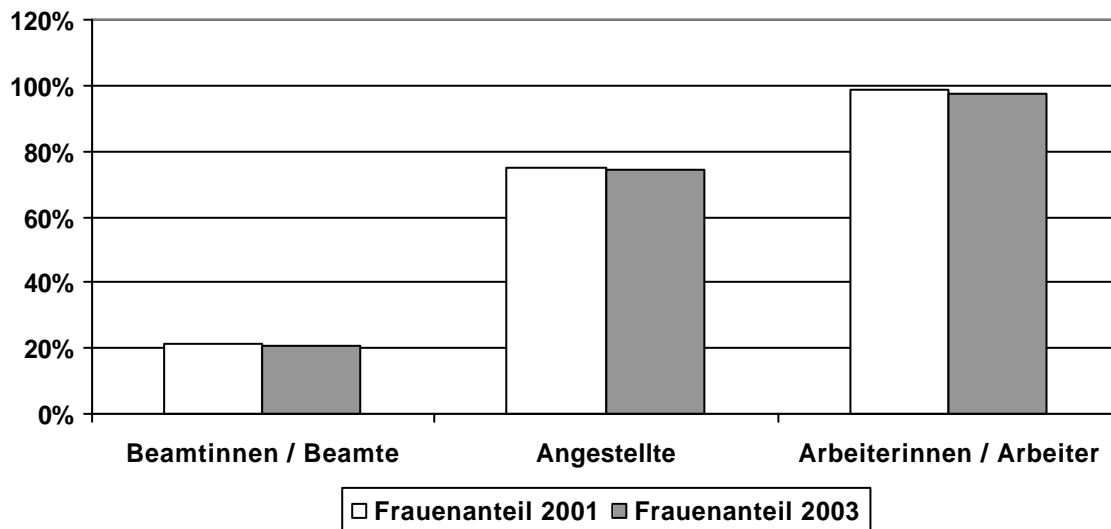
2. Sozialversicherungsträger

Exemplarisch wurden bei zwei größeren Sozialversicherungsträgern des Landes, der AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz und der Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz, Daten zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes erhoben.

Die im ersten LGG-Bericht in die Datenerhebung einbezogene Landwirtschaftliche Sozialversicherung Rheinland-Pfalz ist zwischenzeitlich in der länderübergreifenden Landwirtschaftlichen Sozialversicherung Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland aufgegangen und unterliegt nicht mehr der Aufsicht des Landes Rheinland-Pfalz.

2.1 Beschäftigungsstruktur bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern

Abbildung 41: Beschäftigungsstruktur für die AOK – Die Gesundheitskasse

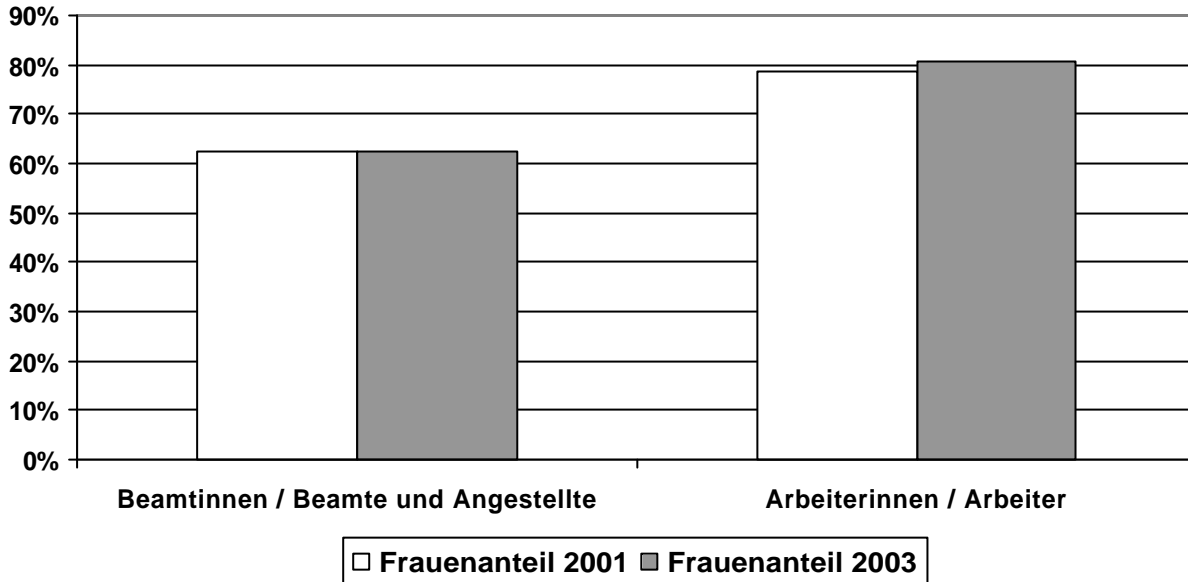


AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 30. Juni 2003 mit 63,8 % recht hoch. Am höchsten war der Frauenanteil mit fast 100 % bei den Arbeiterinnen und Arbeitern, gefolgt von den Angestellten mit 74,6 % und den Beamtinnen und Beamten mit 20,9 %. Sowohl für den Beamten- als auch für den Angestelltenbereich gilt, dass Frauen im höheren Dienst nur in relativ geringer Zahl vertreten sind.

Vergleiche Tabelle 27 a/b (3 und 4).

Abbildung 42: Beschäftigungsstruktur für die Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz



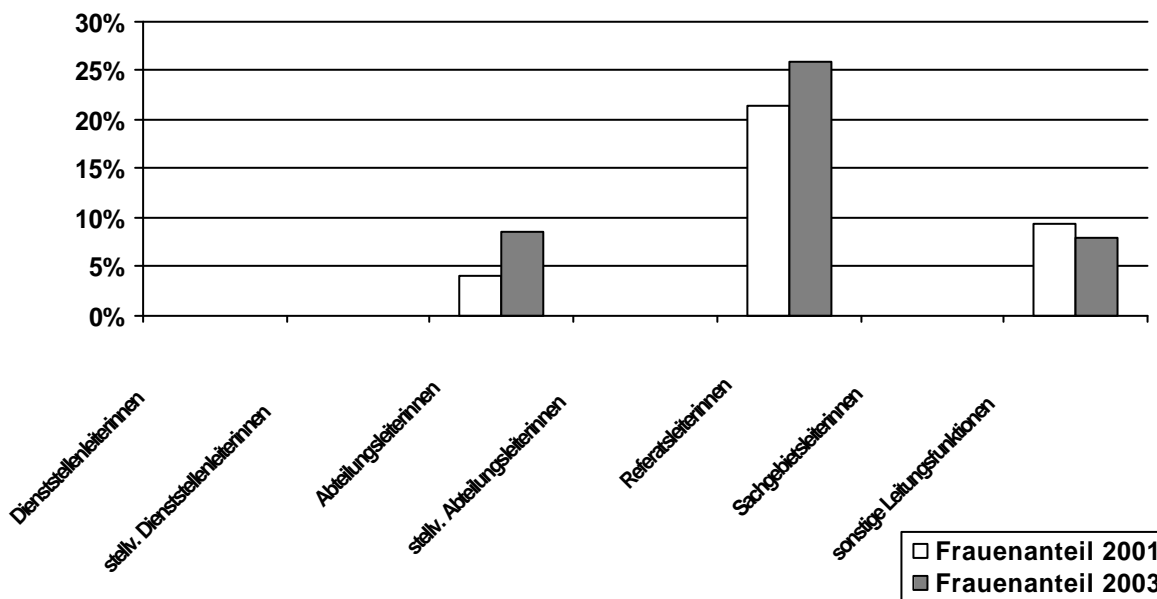
Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag zum Stichtag 30. Juni 2003 mit 62,9 % fast genauso hoch wie bei der AOK. Auch hier war der Frauenanteil im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter mit 80,6 % am höchsten. Im zusammengefassten Beamten- und Angestelltenbereich ist mit 62,3 % insgesamt ein deutlich höherer Anteil von Frauen festzustellen, was allerdings nicht für die Bereiche des gehobenen und des höheren Dienstes, sondern nur für den mittleren Dienst gilt.

Vergleiche Tabelle 27 a/b (2 und 3).

2.2 Frauenanteil in Führungspositionen bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern

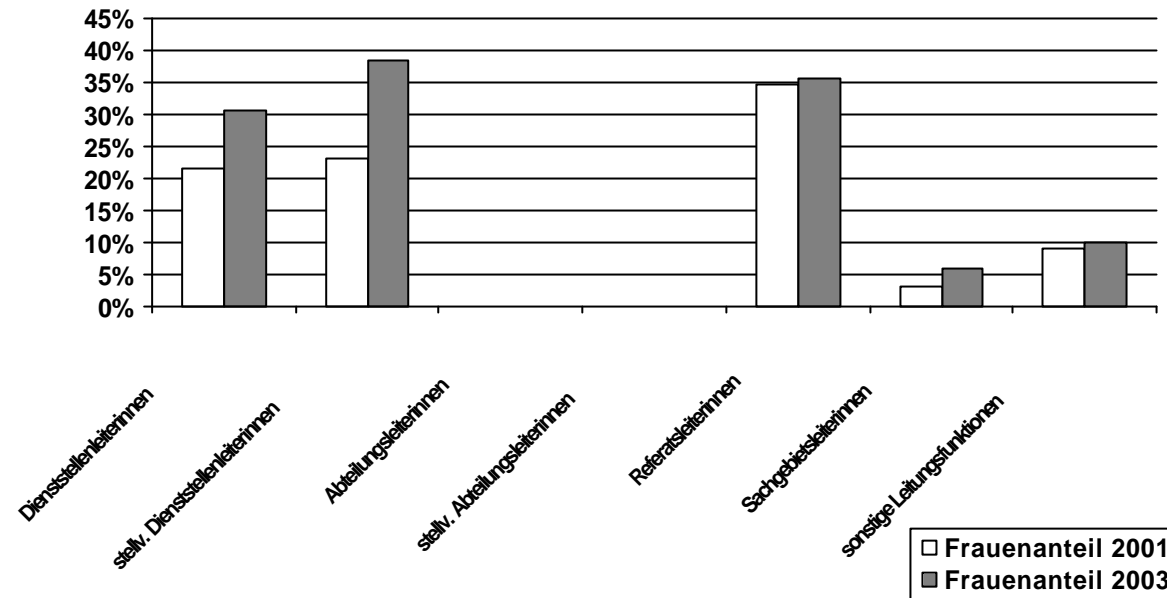
Abbildung 43: Leitungsfunktionen für die AOK – Die Gesundheitskasse



AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen zum Stichtag 30. Juni 2003 ist bei der AOK mit 8,8 % weiterhin äußerst gering. Lediglich bei den Referatsleiterinnen und Referatsleitern erreicht die Frauenquote 25,9 %. Es fällt die relativ geringe Anzahl von Teilzeitbeschäftigten (zwei Frauen) bei der Gesamtzahl von 217 Personen in Führungspositionen auf. Besonders negativ ist, dass es keine Frauen bei den Dienststellenleitungen und den Sachgebietsleitungen gibt.

Abbildung 44: Leitungsfunktionen für die Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz



Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz

Der Frauenanteil in Führungspositionen zum Stichtag 30. Juni 2003 ist mit 21,4 % zwar deutlich besser als bei der AOK, jedoch immer noch viel zu gering. Positiv fällt der Frauenanteil bei den Dienststellenleitungen (30,8 %), bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen (38,5 %) und bei den Referatsleitungen (35,7 %) auf.

2.3 Frauenfördernde Maßnahmen ausgewählter Sozialversicherungsträger

AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Die AOK gibt an, dass freie Führungspositionen mehr und mehr durch Frauen besetzt werden. Die Angebote von Teilzeitarbeit und Telearbeit wurden erweiterungsweise neu eingerichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit beziehungsweise beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig die Mitarbeiterzeitschrift; es wird ihnen auch die Möglichkeit geboten, während der Elternzeit oder Beurlaubung an Weiterbildungsseminaren teilzunehmen.

Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz

Vor dem Hintergrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz in Speyer ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Die Räumlichkeit ist kindgerecht sowie mit Schreibtisch, Telefon und PC ausgestattet. Im Bedarfsfall kann der Elternteil seiner Arbeit nachgehen und gleichzeitig sein Kind beaufsichtigen. Die Einrichtung eines weiteren solchen Zimmers bei der Zweigstelle in Andernach steht kurz vor der Verwirklichung.

In Zusammenarbeit mit weiteren Behörden in der Stadt Speyer fand im Jahr 2003 erstmals eine organisierte Kinderbetreuung in den ersten beiden Wochen der Sommerferien statt.

Weiterhin weist die Landesversicherungsanstalt auf Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte Mitarbeiterinnen, auf die geplante versuchsweise Einführung von Telearbeit im Bereich der Hauptstelle in Speyer und auf eine Vielzahl von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen hin.

XIV. Ausgewählte Ergebnisse über die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes

§ 2 LGG

(3) *Gehören dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband an einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts Anteile in dem in § 53 des Haushaltsgrundsätzegesetzes bezeichneten Umfang, so haben die Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Gebietskörperschaft darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden; gesellschaftsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.*

Bei In-Kraft-Treten des LGG wurden die Unternehmen auf ihre Pflicht zur Frauenförderung schriftlich hingewiesen und zur Einhaltung des Gesetzes angehalten. Seitdem nutzen die obersten Landesbehörden Gespräche mit den Geschäftsleitungen dazu, das Anliegen deutlich zu machen. Insgesamt konnte dadurch eine positive Entwicklung eingeleitet werden, wie gezielte Einstellungen von Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen belegen.

Vier von insgesamt 17 Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes (siehe nachfolgende Übersicht) haben eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Von der Möglichkeit, einen Frauenförderplan zu erstellen, wurde bisher kein Gebrauch gemacht. Dies wird überwiegend mit einer geringen Beschäftigtenzahl oder einer nicht mehr bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen begründet.

Geschäftsbereich	Bezeichnung des Unternehmens
Ministerium der Finanzen	Staatsbad Bad Bertrich GmbH
	Staatsbad Bad Bergzabern GmbH
	Staatsbad Bad Ems GmbH
	Staatsbad Bad Dürkheim
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau	Hafenbetriebe Ludwigshafen am Rhein GmbH/Hafenbetriebe Rheinland-Pfalz GmbH
	Forschungsinstitut für anorganische Werkstoffe, Glas, Keramik GmbH
	Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz
	Technologiezentrum Mainz GmbH
	Technologiezentrum Trier GmbH
	Technologiezentrum Ludwigshafen GmbH
	Technologiezentrum Koblenz GmbH
	Forschungsinstitut für mineralische und metallische Werkstoffe Edelsteine/Edelmetalle GmbH
	Business + Innovation Center
Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur	Europäische Akademie zur Erforschung von Folgen wissenschaftlich-technischer Entwicklungen GmbH
	Institut für Innovation, Transfer und Beratung GmbH
	Institut für Verbundwerkstoffe GmbH
Ministerium für Umwelt und Forsten	Gesellschaft zur Beseitigung von Sonderabfällen in Rheinland-Pfalz mbH Sonderabfall-Management-Gesellschaft Rheinland-Pfalz

XV. Frauenförderung und Gleichstellung im Hochschulbereich

Obwohl für die insgesamt elf rheinland-pfälzischen staatlichen Hochschulen, darunter vier Universitäten und sieben Fachhochschulen, nicht die Bestimmungen des LGG, sondern die besonderen Bestimmungen des Hochschulrechts gelten, wird die LGG-Berichterstattung wieder zum Anlass genommen, parallel über die Entwicklungen im Hochschulbereich vom 1. Dezember 2000 bis 1. Dezember 2002 zu informieren. Auf Grund der Erfahrungen im Rahmen der letzten Berichterstattung wurde hierfür dieses Mal ein eigenes Konzept entwickelt, das die hochschulspezifischen Besonderheiten angemessenen berücksichtigt und Anregungen im Anschluss an die letzte Berichterstattung aufgreift.

Als Ausbildungsstätte des akademischen Nachwuchses wirken die Hochschulen – neben ihrer Arbeitgeberfunktion – als wichtiger Multiplikator und sind zudem auch im Rahmen ihrer Forschungsaufgabe Motor für gesellschaftliche Entwicklungen. Frauen-

förderung und Gleichstellungsbemühungen im Hochschulbereich sind wichtige Zukunftsinvestitionen. Deshalb ist die Erhöhung des Frauenanteils im Hochschulbereich mit dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern seit mehr als einem Jahrzehnt ein wichtiges hochschulpolitisches Ziel der Landesregierung. Dies dokumentieren die schon 1991 erlassenen „Maßgaben für die Stellenbesetzung zur Anhebung des Anteils der Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen“ genauso wie die Einrichtung von Frauenbüros an den Hochschulen und der 1993 eingerichtete, mit Wissenschaftlerinnen, Frauenbeauftragten und -referentinnen besetzte Arbeitskreis „Frauenförderung und Frauenforschung“ mit Beratungsfunktion für den Minister. Zugleich wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen mit dem Universitätsgesetz von 1995 und dem FHG von 1996 geschaffen, die im Bereich Chancengleichheit Regelungen enthielten, die rahmenrechtlich in vielen Punkten erst mit der HRG-Novelle von 1998 vorgegeben waren.

Nachdem sich einige Hochschulgremien mit der Beschlussfassung von Frauenförderplänen anfangs schwer taten, wie im letzten Bericht dargelegt wurde, gibt es inzwischen an allen Fachhochschulen und Universitäten Frauenförderpläne, teilweise bereits in einer überarbeiteten Fassung. Erfreulich ist, dass die Position der zentralen Frauenbeauftragten an der Technischen Universität Kaiserslautern nach langjähriger Vakanz mit einer Professorin besetzt werden konnte.

Mit dem neuen, am 1. September 2003 in Kraft getretenen Hochschulgesetz konnten weitere Verbesserungen der rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden. Beispielsweise wurde in § 2 Absatz 2 Satz 5 HochSchG verbindlich vorgeschrieben, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen im Sinne des Gender Mainstreaming zu beachten sind.

Das neue Hochschulgesetz definiert es in § 2 ausdrücklich als eine Hochschulaufgabe, die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern zu berücksichtigen und stellt somit u. a. an Studien- und Prüfungsordnungen künftig verschärfte Anforderungen. In der praktischen Umsetzung sollte dann beispielsweise die Studienorganisation so gestaltet werden, dass Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb von Kernzeiten, in denen Kindertagesstätten geöffnet sind, besucht werden können. Auch der Ausbau von Fernstudiengängen und Teleteaching-Angeboten sowie die Modularisierung von Studienangeboten entsprechen diesem Gebot und sollten fortgesetzt werden. Das neu eingeführte Studienkontenmodell bietet mit der zur Verfügung stehenden Regelstudienzeit beachtliche Spielräume für studierende Eltern, zumal wenn sie abwechselnd Erziehungsaufgaben wahrnehmen.

Prüfungsordnungen müssen gemäß § 26 Absatz 2 Nr. 11 HochSchG bestimmen, dass bei mündlichen Prüfungen auf Antrag weiblicher Studierender die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte des Fachbereichs teilnehmen kann. Dies dient der Vorbeugung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen.

Gemäß § 43 Absatz 3 Satz 4 HochSchG ist Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 46 (hauptberuflich tätiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal einschließlich Professuren) nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probevortrag oder Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber zu groß, so soll mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden. Obwohl geschlechtsneutral formuliert, begünstigt diese Vorschrift derzeit vornehmlich Frauen und soll dazu beitragen, den Wissenschaftlerinnenanteil zu erhöhen.

Dagegen wurden die bereits im letzten Bericht beschriebenen Regelungen zur Bestellung von Senatsausschüssen für Frauenfragen und Frauenbeauftragte sowie zur Beschließung von Frauenförderplänen fortgeschrieben und lediglich die Amtszeit der Frauenbeauftragten – in Analogie zu den Dekanen – von zwei auf drei Jahre erhöht, um erworbene Fachkompetenz länger nutzbar zu machen.

Solange Unterrepräsentanz besteht, werden Maßnahmen der Frauenförderung auf den verschiedenen Ebenen des Hochschulbereichs zusätzlich zu den sonstigen Gleichstellungsbemühungen nach wie vor für notwendig erachtet. Im Berichtszeitraum und darüber hinaus wurden deshalb folgende Programme, Stellen und Projekte, die überwiegend mit Mitteln aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) – Fachprogramm „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ finanziert werden, durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur (weiter) gefördert:

- Stellenprogramme zur Vorbereitung auf eine Professur (C 1-/C 2-Stellen)
- Post doc – Qualifizierungsstellen BAT II a für Wissenschaftlerinnen
- Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienphase
- Promotionsstipendien für Berufspraktikerinnen mit dem Berufsziel FH-Professur
- Mary Somerville-Lehrbeauftragtenprogramm an Fachhochschulen
- Mentorinnen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge/Ada Lovelace-Projekt (Gemeinschaftsförderung mit MBFJ und MASFG) an zehn Hochschulen mit Projektleitung an der Universität Koblenz-Landau
- Dokumentationsstelle Frauenforschung an der Universität Mainz
- Fachtagung Frauen- und Genderforschung
- Frauenforschungsprofessuren an den Universitäten Koblenz-Landau, Mainz und Trier
- Internationale interdisziplinäre Gastprofessur für Frauen- und Genderforschung (rotierend zwischen den Hochschulen).

Unverzichtbar sind neben Fördermaßnahmen des Landes weitere Bemühungen der Hochschulen, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Diese gibt es in vielfältiger Ausprägung und machen deutlich, dass ein Umdenkprozess im Gange ist und den Hochschulen daran liegt, die signifikante Abnahme des Frauenanteils mit steigender Qualifizierungsstufe zu stoppen sowie das Know-how qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Familienphase zu nutzen.

Die Universität Mainz hat sich beispielsweise im Berichtszeitraum u. a. mit einem Projekt zur Implementierung von Gender Mainstreaming hervorgetan.

Die Fachhochschule Ludwigshafen und die Universität Trier haben sich gezielt des wichtigen Themas der besseren Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie angenommen, Bilanz gezogen und Zielvorgaben und vielfältige Maßnahmen entwickelt und im Konsens vereinbart, deren Umsetzungsstand nach angemessener Frist überprüft wird. Beide haben im Jahre 2002 das Grundzertifikat zum Audit Familiengerechte Hochschule erhalten, das von der Initiative Beruf & Familie der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung vergeben wird und um das sich auch weitere rheinland-pfälzische Hochschulen bemühen.

Mit der Verbesserung und insbesondere Flexibilisierung der Kinderbetreuung befassen sich auch andere Hochschulen, z. B. hatte die FH Mainz eine Vorreiterrolle bei der Einrichtung eines Tagesmütternetzwerks, das insbesondere bei spontan auftretendem Betreuungsbedarf Hilfe leisten soll.

Das MWWFK bezuschusst Kinderbetreuungsangebote von Elterninitiativen und privaten Vereinen an den rheinland-pfälzischen Hochschulen auf Antrag und förderte im Haushaltsjahr 2002 beispielsweise 23 Gruppen mit insgesamt 173 000 €.

Positiv ist zu verzeichnen, dass familienfreundlichere Arbeitsplatzstrukturen für die Hochschulbediensteten, wie alternierende Telearbeit und verschiedene Teilzeitmodelle, von den Hochschulen in geeigneten Arbeitsfeldern mit zunehmender Tendenz eingeführt werden. Dabei gibt es auch eine angestrebte Beteiligung der FH Bingen an dem Projekt des MBFJ „Führen in Teilzeit“. Es gilt, diese Ansätze auszubauen und weiter zu entwickeln.

In Anlehnung an die frauenfördernde Komponente bei der Berechnung des Bedarfs im Rahmen der Hochschulfinanzierung haben die Hochschulen bei der Weiterverteilung entweder eigene Konzepte entwickelt, wie die Universität Mainz, oder wenden ähnliche Parameter wie das Mittelbemessungsmodell an, um Anreize zur Erhöhung der Frauenanteile im Wissenschaftsbereich zu schaffen.

Der vorliegende Bericht beschreibt die quantitative Entwicklung auf der Grundlage der jährlich vom Statistischen Landesamt zum Stichtag 1. Dezember bei den Hochschulen ohnehin abgefragten, sehr differenzierter Daten, da zusätzliche Erhebungen zu den für die LGG-Berichterstattung maßgeblichen Stichtagen sehr arbeitsaufwändig gewesen wären und kaum zu einem höheren Erkenntnisgewinn geführt hätten. Die für den Hochschulbereich vorhandenen Daten wurden dazu gezielt aufbereitet. Die gesonderte Erfassung von Führungspositionen wurde wegen der inhomogenen Strukturen in der Verwaltung der Hochschulen dieses Mal bewusst auf die Mitglieder der Hochschulleitungen und auf die Bibliotheksleitungen beschränkt. Im Übrigen drückt sich die Stellung der Beschäftigten indirekt auch in ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe aus. Auch die Funktion als Dekan/Dekanin eignet sich wegen der weit verbreiteten Praxis, diese nach dem Rotationsprinzip zu besetzen, nur sehr eingeschränkt, um daran Fortschritte der Gleichstellung zu messen, weshalb auf entsprechende Erhebungen verzichtet wurde.

Anknüpfend an die frühere Berichterstattung ist festzustellen, dass Frauen an den rheinland-pfälzischen Hochschulen sowohl in Technik und Verwaltung als auch in Wissenschaft und Kunst tendenziell immer stärker im Kommen sind, auch wenn das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe noch nicht in allen Bereichen erreicht ist.

Wenden wir uns zunächst dem hauptberuflichen Verwaltungs-, technischen und sonstigen (nicht wissenschaftlichen) Personal zu, dem im Anhang insgesamt drei Tabellen gewidmet sind.

Die Tabellen 29 a und 29 b geben einen geschlechtsdifferenzierten Überblick über die Entwicklung des Personalstandes der jeweiligen Hochschule in den einzelnen Laufbahnen, wobei Angestellte entsprechend zugeordnet wurden. Der Frauenanteil bei den nicht wissenschaftlichen Hochschulbediensteten betrug zum 1. Dezember 2002 insgesamt 61 % und ist damit weiter um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2000 gestiegen.

Wie bisher schon sind die Beschäftigten des mittleren Dienstes zu mehr als dreiviertel Frauen (2002: Beamtinnen 69 %, Angestellte 84 %, insgesamt 83,4 %). Im einfachen Dienst sind sie leicht unterrepräsentiert. Aus Gründen der Lesbarkeit und weil es eine Vergleichbarkeit so nicht gibt, ist der Arbeiterbereich in dieser Übersicht nicht aufgeschlüsselt; der Frauenanteil liegt hier über alle Lohngruppen betrachtet bei rd. 27 % in 2000 und rd. 26 % in 2002.

Erfreulich ist der überproportionale Anstieg der Frauenanteile im Beamtenbereich des gehobenen und höheren Dienstes um jeweils sechs Prozentpunkte auf 63 % bzw. 29 %. Bei vergleichbaren Angestellten konnte gegenüber den Frauenanteilen im Jahre 2000 nochmals ein leichter Anstieg auf 45 % bzw. 43 % zum Stichtag 1. Dezember 2002 erreicht werden. Besonders die Steigerungen im Bereich des höheren Dienstes sind ein großer Erfolg der Gleichstellungspolitik, lag doch die Frauenquote im höheren Dienst 1998 erst bei etwas über 10 % (Beamtenbereich) bzw. rd. 30 % (Angestellte).

Vergleicht man die einzelnen Hochschulen miteinander, erweist es sich als sinnvoll, die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen der verbeamteten Beschäftigten und die der Angestellten pro Hochschule jeweils zusammen zu betrachten, da erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen den Hochschulen bestehen. Außerdem ist zu beachten, dass auf Grund teilweise sehr kleiner Fallzahlen in einzelnen Kategorien der Prozentanteil bisweilen wenig aussagekräftig ist.

Die sehr umfangreiche Tabelle 30 ist untergliedert nach einzelnen Hochschulen, Besoldungs- und Vergütungsgruppen und der Art der Beschäftigungsverhältnisse. Dabei werden die Jahre 2000 und 2002 direkt gegenübergestellt.

Es zeigt sich, dass an allen Hochschulen Teilzeitangebote immer noch im Regelfall von Frauen wahrgenommen werden (89,3 % in 2000, 89,5 % in 2002). Allerdings sind männliche Teilzeitbeschäftigte immerhin zu mehr als 10 % vertreten und damit nicht mehr so „exotisch“ wie früher. Letztlich spiegelt dieses Verhältnis auch die Einkommenssituation innerhalb der Familien wider. Arbeitszeit reduzieren wird oftmals derjenige, der die geringeren Einkünfte hat. Da im Arbeiterbereich Frauen in nennenswertem Umfang erst ab etwa Lohngruppe 4 und darunter beschäftigt sind, wenn überhaupt, gibt es auch fast nur dort Teilzeitbeschäftigte. Im Bereich des höheren Dienstes wird in Spitzenpositionen (A 16 und höher) gar nicht und darunter nur vereinzelt in Teilzeit gearbeitet, eine Ausnahme bilden die Angestellten der Vergütungsgruppe BAT II a.

Teilzeit wird von Frauen wie Männern ganz überwiegend mit der Hälfte bis drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit wahrgenommen. Der Anteil der Teilzeitstellen insgesamt hat sich von 36 % auf 37,5 % (Universitäten von 36,4 % auf 38,5 %) leicht erhöht.

Die Übersicht zu den Führungspositionen an Hochschulen 2000 und 2002 im Vergleich (Tabelle 31) zeigt bis auf die Vizepräsidentenfunktion (Schwund bei den Universitäten, Zuwachs im FH-Bereich) keine Veränderungen.

Die Tabellen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sind nach Fächergruppen und nach Hochschulen untergliedert und befassen sich einerseits mit dem Personal (jeweils zum Stichtag 1. Dezember 2000 und 1. Dezember 2002), andererseits mit dem akademischen Nachwuchs (Studienjahre 2000 und 2002) zu Beginn des Studiums und bei den weiteren Qualifizierungsstufen. Es handelt sich um die Tabellen 32.1 bis 32.8, in denen die quantitative Entwicklung der Frauenanteile über alle Stufen der akademischen Ausbildung und Karriere abgebildet ist.

Um Trends deutlicher aufzuzeigen, als ein Vergleich über zwei Jahre dies vermag, wurden diese Daten ergänzend hochschulübergreifend über einen Zehn-Jahres-Zeitraum zusammengestellt (Tabellen 33.1 bis 33.8).

Danach finden sich bei den Frauenanteilen für den staatlichen Hochschulbereich (Fachhochschulen und Universitäten, beim Personal im Bereich der Humanmedizin einschl. Universitätsklinikum Mainz) folgende prozentuale Steigerungen von 1992 bis 2002:

– Studienanfänger/innen	von 45,4 %	auf 53,2 %
– Studierende	von 41,2 %	auf 49,9 %
– Abschlussprüfungen	von 41,2 %	auf 51,8 %
– Promotionen	von 30,0 %	auf 37,3 %
– wiss./künstl. Personal	von 25,9 %	auf 30,8 %
– Lehraufträge	von 28,2 %	auf 36,6 %
– Professuren	von 6,7 %	auf 10,1 %

Es sind Steigerungen auf allen Ebenen festzustellen, jedoch auf unterschiedlichem Niveau. Die Habilitationen sind oben nicht mit aufgeführt, da – wie die Tabelle 33.5 zeigt – auf Grund der kleinen Fallzahlen und der Zufälligkeit der Zurechnung zu einem bestimmten Jahr die Schwankungsbreite in den letzten zehn Jahren von 2,6 % bis 21,6 % reichte; dabei ist zwar eine Grundtendenz nach oben zu verzeichnen, aber auch erhebliche Rückgänge in einigen Jahrgängen. Bei den neu eingerichteten Juniorprofessuren hat es nach dem aktuellen Verfahrensstand den Anschein, dass hiervon positive Impulse im Sinne der Gleichstellung ausgehen. Bei den bisher besetzten Stellen beträgt der Frauenanteil rd. 30 %. Es ist zu hoffen, dass diese Quote gehalten werden kann.

Noch nicht zufrieden stellend ist der aktuelle Frauenanteil bei den Professuren. Dabei muss man allerdings sehen, dass sich hier nur sehr langsam im Rahmen frei werdender Stellen etwas bewegen kann. Seitens der Hochschulgremien ist bei einem Berufungsverfahren eine – erforderlichenfalls gerichtsfeste – Bestenauslese nach Eignung und Leistung vorzunehmen und damit über die fachliche Bewertung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber und die Listenrangfolge mit qualifizierten Mehrheiten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen zu entscheiden. Zu berücksichtigen sind zudem die zulässigen Hausberufungen im Fachhochschulbereich, bei denen ungefähr die bisherigen Frauenanteile bei den Professuren fortgeschrieben werden.

Über die Frauenanteile bei Berufungsverfahren wird seit 1997 regelmäßig gegenüber der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Bericht erstattet. Es wird für den Berichtszeitraum auf die Tabellen 34 a und 34 b verwiesen. Der Frauenanteil bei den Berufungen betrug in Rheinland-Pfalz an den Universitäten 17,6 % in 2000 und 12,3 % in 2002 sowie an den Fachhochschulen 9,7 % in 2000 und 11,1 % in 2002. Allerdings ist die Schwankungsbreite der Frauenanteile bei Berufungen – ähnlich wie bei den Habilitationen – von Jahr zu Jahr sehr groß, nicht nur in Rheinland-Pfalz. Bei den Fachhochschulen

hat sich gezeigt, dass diese in der Aufbauphase der neuen Standorte Zweibrücken, Birkenfeld und Remagen von 1997 bis 1999 in der Spitze bei den Berufungen einen Frauenanteil von über 30 % aufwiesen. Insoweit besteht die Aussicht, dass bei der nächsten Ruhestandswelle der Professorinnenanteil bei den Neuberufenen deutlich steigt.

Positiv zu erwähnen ist, dass Frauen inzwischen auch in der Spitzenforschung eine Rolle spielen, z. B. in Rheinland-Pfalz in der Nanotechnologie (beschäftigt sich mit der Herstellung, Untersuchung und Anwendung von funktionalen Strukturen mit Dimensionen im Bereich weniger millionstel Millimeter), die zu den zukunftsreichsten Hochtechnologien gehört und als Wachstumsmarkt in Forschung und Wirtschaft gilt. Die Projektleitung des neuen NanoBioZentrums in Kaiserslautern, in dem die Disziplinen Biologie und Physik eng zusammenarbeiten, um neue innovative Anwendungen zu erarbeiten, obliegt zwei Wissenschaftlerinnen.

Gerade im mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen Bereich sind Berufungen von Wissenschaftlerinnen als Vorbilder für weibliche Studierende, aber auch als Impulsgeberinnen für gesellschaftlichen Wandel besonders wertvoll.

Zusammenfassend bestätigt dieser zweite Bericht in Folge, dass Frauen in der Hochschulverwaltung – sieht man einmal von den Leitungsspitzen ab – auf gutem Wege sind, sich in der Konkurrenz zu Mitbewerbern zu behaupten und auch höherwertige Positionen in erheblichem Umfang zu besetzen.

Bei den Studierenden sind die jungen Frauen eindeutig auf der Überholspur und Unterrepräsentanz ist nur noch fächerspezifisch ein Thema, dessen sich beispielsweise das landesweite Ada Lovelace-Mentorinnenprojekt annimmt.

Hinsichtlich der weiteren Qualifikationsstufen und des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) gibt es kontinuierlich beachtenswerte Fortschritte bei der Steigerung der Frauenanteile. Bei den Professuren steigt der Frauenanteil zwar ebenfalls, jedoch geht es vergleichsweise langsam voran, sodass das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen weiterhin mit Nachdruck zu verfolgen ist und aussichtsreiche Kandidatinnen für eine wissenschaftliche Karriere im Rahmen der Möglichkeiten durch flankierende Maßnahmen unterstützt werden sollten.

XVI. Schlussfolgerungen

Der vorliegende zweite Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dient als wichtiges Kontrollinstrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der öffentlichen Verwaltung des Landes Rheinland-Pfalz. Die erhobenen Daten, die neben positiven auch weniger positive Ergebnisse aufweisen, lassen die nachfolgenden Schlussfolgerungen zu.

Als äußerst positiv ist zu vermerken, dass im vorliegenden Berichtszeitraum 2001 bis 2003 der Frauenanteil – insbesondere auch im höheren Dienst – weiter angestiegen ist. Der Weg, den die Landesregierung von Rheinland-Pfalz mit dem Landesgleichstellungsgesetz gegangen ist, war und ist der richtige.

In den kommenden Jahren wird es verstärkt altersbedingt Übergänge in den Ruhestand geben. Hier besteht eine große Chance für Frauen, gerade im höheren Dienst ihren Anteil auszubauen. Diese frei werdenden Ressourcen müssen im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten genutzt werden.

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellung innerhalb der Verwaltung ist auch in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen, damit ihre Position, ihre Motivation und damit ihre Möglichkeiten, die Dienststelle bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zu unterstützen, gestärkt werden kann. Der Bericht des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung hat hierzu deutliche Aussagen gemacht. Er hat auch gezeigt, dass das MBFJ gemeinsam mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz durch die angebotenen Schulungen, Seminare und Zertifizierungsveranstaltungen auf dem richtigen Weg ist.

Doch nicht nur für die Gleichstellungsbeauftragten sind Schulungen notwendig und wichtig. Der vorliegende Bericht hat auch deutlich gemacht, dass für Personalverantwortliche ein entsprechendes Angebot vorgehalten werden sollte. Inhalt sollte unter anderem der Frauenförderplan als Instrument der Personalentwicklung sein.

Es hat sich gezeigt, dass Weiterbildungen zu Gender Mainstreaming auch zur Sensibilisierung für Fragen des LGG geführt haben. Dieser eingeschlagene Weg sollte weitergeführt werden.

Im Nachgang zum ersten LGG-Bericht wurde eine Workshopreihe für unterschiedliche Zielgruppen (Gleichstellungsbeauftragte aus verschiedenen Bereichen, Personalverantwortliche usw.) und zu unterschiedlichen Themen, die das LGG betrafen, angeboten. Es hat sich gezeigt, dass diese Workshops für die weitere Arbeit wichtig waren. Durch die intensiven Diskussionen in den Workshops wurden gemeinsam mit den für Gleichstellung verantwortlichen Personen neue Wege zur Umsetzung der Gleichstellung vor Ort gefunden. Eine solche Workshopreihe soll daher auch im Nachgang zum zweiten LGG-Bericht angeboten werden.

Thematische Schwerpunkte könnten sein:

- die Möglichkeiten des Frauenförderplans und seine einzelnen Bestandteile (Daten-, Prognose- und Maßnahmenanteil),
- die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen, insbesondere durch die Bildung von Netzwerken.

Ergänzend zu einem solchen Workshopangebot soll eine Broschüre als konkrete Arbeitshilfe für die Erstellung und Nutzung von Frauenförderplänen den zuständigen Stellen an die Hand gegeben werden.

Deutlichen Handlungsbedarf gibt es nach wie vor bei der Besetzung von Gremien. Wie bereits im ersten Bericht muss leider auch jetzt wieder festgestellt werden, dass Frauen weit weniger als Männer in Gremien vertreten sind.

Die Umsetzung der Regelungen in § 14 LGG haben sich als äußerst schwierig erwiesen, insbesondere auch, weil viele Gremien mit Personen aus vom Land unabhängigen Institutionen besetzt werden. Deshalb ist eine Expertinnendatei als praktische Hilfe für entsendende Stellen in Vorbereitung. Diskutiert wird auch die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität unter Gendergesichtspunkten die Arbeitsstrukturen von Gremien zu untersuchen und modellhaft eine Sitzungskultur zu erproben, die mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist.

Der niedrige Frauenanteil im Bereich der Führungsfunktionen korrespondiert mit einem niedrigen Frauenanteil bei der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen. In diesem Bereich sollte verstärkt Sorge dafür getragen werden, dass die Teilnahme von Frauen besonders gefördert wird.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der „Entwicklungsprozess“ Gleichstellung von Frau und Mann angestoßen wurde und sich im Berichtszeitraum auch zu Gunsten von Frauen weiterentwickelt hat. Der Bericht zeigt aber auch, dass frauenfördernde Maßnahmen, wie sie das LGG vorsieht, nach wie vor notwendig sind. Frauenförderung ist nicht durch Gender Mainstreaming überholt, sondern es sind zwei verschiedene Wege mit dem gleichen Ziel: die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

XVII. Anlagen

- Anlage 1: Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 11. Juli 1995
- Anlage 2: Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 24. September 1996, geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 26. Juni 2001 und 11. September 2001
- Anlage 3: Rundschreiben des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend vom 27. April 1998 (Merkblatt für die Gleichstellungsbeauftragten)
- Anlage 4: Gleichstellung an Schulen, Information für Schulleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Lehrerinnen und Lehrer

Im Anhang folgt ein Tabellenteil von 170 Druckseiten, welche die übertragbaren Datenmengen bei weitem übersteigen. Der komplette **Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG** kann in gedruckter Form beim Archiv der Landtagsverwaltung Rheinland-Pfalz bezogen werden:

Landtagsverwaltung Rheinland-Pfalz
Archiv
z. H. Frau Dr. Storm
Deutschhausplatz 3, 55116 Mainz
Telefon 06131/2082229
Telefax 06131/2082282
E-Mail: Monika.Storm@landtag.rlp.de