

## **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 – Kommunen –**

**(Berichtszeitraum: 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003)**

**Ergänzung zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz vom 28. Januar 2004 (Drucksache 14/2862)**

Vorwort

Am 28. Januar 2004 hat die Landesregierung den Zweiten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dem Landtag vorgelegt. Dieser Bericht enthält die Daten des unmittelbaren Landesdienstes, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, der Struktur- und Genehmigungsdirektionen, des Landesuntersuchungsamtes und ausgewählter juristischer Personen des öffentlichen Rechts.

Nunmehr liegen auch die ausgewerteten Daten aus den kommunalen Verwaltungen vor. Der vorliegende Bericht enthält eine detaillierte Bestandsaufnahme über die im Erhebungszeitraum erreichten Entwicklungen und Veränderungen hinsichtlich der Gleichstellung in den kommunalen Gebietskörperschaften.

Wie bereits in der Landesverwaltung ist auch in den Kommunen durch das Landesgleichstellungsgesetz ein Prozess in Gang gesetzt worden, der geeignet war und ist, die Benachteiligung von Frauen abzubauen.

Veränderungen wird es nicht von heute auf morgen geben; ebenso wie in der Landesverwaltung sind auch in der kommunalen Verwaltung Frauen, beispielsweise in Führungsfunktionen, nach wie vor unterrepräsentiert.

Da es sich aber keine Verwaltung leisten kann, das Potenzial gut ausgebildeter Frauen dauerhaft nicht auszuschöpfen, bin ich zuversichtlich, dass wir in den nächsten Jahren mit den Instrumentarien des LGG, der Frauenförderung und der Strategie der weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen erreichen werden.

Ich wünsche mir, dass dieser Bericht und seine Ergebnisse alle Beteiligten dazu ermutigt, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu bestreiten und sich von den im Bericht dargestellten positiven Beispielen inspirieren zu lassen.

Doris Ahnen  
Staatsministerin

---

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 16. Dezember 2004 unter Bezugnahme auf den Beschluss des Landtags vom 12. November 1998 zu Drucksache 13/3686 übersandt.  
Federführend ist die Ministerin für Bildung, Frauen und Jugend.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>I. Einleitung sowie Erläuterungen zur Datenerhebung und -präsentation</b> .....	3
<b>II. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	3
<b>III. Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung</b> .....	4
<b>IV. Gender Mainstreaming</b> .....	5
<b>V. Die Beschäftigungssituation von Frauen in den kommunalen Verwaltungen</b> .....	6
1. Personalbestand – Frauenanteile 2001 und 2003 im Vergleich .....	6
1.1 Weibliche Beschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten .....	6
1.1.1 Gesamter kommunaler Bereich .....	6
1.1.2 Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften .....	6
1.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen .....	7
1.2.1 Gesamter kommunaler Bereich .....	7
1.2.2 Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften .....	8
1.3 Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen .....	10
1.3.1 Gesamter kommunaler Bereich .....	10
1.4 Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen .....	11
1.4.1 Gesamter kommunaler Bereich .....	11
1.5 Frauenanteile in verschiedenen Aufgabengebieten .....	14
2. Frauenanteil in Führungspositionen .....	15
2.1 Gesamter kommunaler Bereich .....	15
3. Frauen in Teilzeitbeschäftigung .....	16
3.1 Teilzeitbeschäftigung insgesamt – gesamter kommunaler Bereich .....	16
3.2 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen – gesamter kommunaler Bereich .....	17
<b>VI. Schlussfolgerungen</b> .....	18
<b>VII. Tabellenanhang</b> .....	18

## I. Einleitung sowie Erläuterungen zur Datenerhebung und -präsentation

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von Rheinland-Pfalz vom 26. Juli 1995 wurden die Förderung der Gleichstellung und der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen sowohl in der Landesverwaltung als auch in der kommunalen Verwaltung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt.

Gemäß § 20 Absatz 1 LGG berichtet die Landesregierung dem Landtag im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes. Der Bericht erfasst alle Dienststellen der Landesverwaltung, die unter den Geltungsbereich des § 2 Absatz 1 LGG fallen. Der zweite LGG-Bericht ist dem rheinland-pfälzischen Landtag am 28. Januar 2004 zugegangen (Landtagsdrucksache 14/2862). Über den kommunalen Bereich sollte gesondert berichtet werden.<sup>1)</sup>

Dieser Ergänzungsbericht liegt nunmehr vor. Er entspricht in seiner Struktur und seinem Aufbau dem bereits vorliegenden zweiten LGG-Bericht. Er gibt einen Überblick über den aktuellen Ist-Stand, über defizitäre Bereiche, er zeigt aber auch kreative Beispiele von Frauenförderung vor Ort auf. Der vorliegende Bericht macht Mut, die gezeigten Beispiele wirkungsvoll in die Praxis umzusetzen.

Im kommunalen Bereich lag der Frauenanteil 1998 bei rund 53 %. Positiv wurde im ersten LGG-Bericht festgestellt, dass der Frauenanteil in den Kommunen trotz sinkender Beschäftigungszahlen angestiegen sei. Bezüglich der Führungspositionen von Frauen galt aber auch hier der Satz: „Je höher das Einkommen, desto niedriger der Frauenanteil.“

Für den vorliegenden Bericht war es wichtig festzustellen, ob sich dieser positive Trend – ansteigender Frauenanteil – fortgesetzt hat und ob sich die Situation der Frauen in Führungsfunktionen merklich zu Gunsten von Frauen verändert hat.

Der Berichtszeitraum erfasst die Zeit vom 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003 auf der Grundlage der vom rheinland-pfälzischen Statistischen Landesamt (StaLA) bereitgestellten Daten aus der Personalstandstatistik. Diese wurden für die gesamte kommunale Verwaltung ausgewertet und aufgeschlüsselt nach Gebietskörperschaftsgruppen. Die rechtlich unselbstständigen kommunalen Eigenbetriebe bzw. öffentlich-rechtlichen Betriebe sind in diesen Daten ebenfalls enthalten.

Der Bereich „Frauen in Führungsfunktionen“ wurde auf der Grundlage einer repräsentativen Datenauswahl ausgewertet. Deshalb liegen dazu keine absoluten Zahlen, sondern nur prozentuale Angaben vor. Auswahlkriterium war die Gemeindegröße. Da der Musterverwaltungsgliederungsplan in den Kommunen nicht durchgehend Anwendung findet, sind die Funktionsbezeichnungen sehr unterschiedlich. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Bericht die Führungsfunktionen lediglich in der Summe und nicht differenziert betrachtet.

Darüber hinaus wurde eine schriftliche Befragung der Gleichstellungsbeauftragten zu „innovativen behördlichen Frauenfördermaßnahmen“ durchgeführt sowie die Ergebnisse der Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände zur „Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in den kommunalen Gebietskörperschaften Rheinland-Pfalz“ in den vorliegenden Bericht aufgenommen.

## II. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gemeindeordnung (GemO) hat 1993 die Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann als eine Aufgabe der Gemeinden festgeschrieben.

Damit sichergestellt wird, dass die Umsetzung dieses Auftrages erfolgt, haben die kreisfreien Städte ebenso wie die Landkreise Gleichstellungsstellen einzurichten und hauptamtlich zu besetzen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind als Bestandteil der Kommunalverwaltung zuständig für das gesamte Gemeindegebiet und für alle hier lebenden und arbeitenden Personen.<sup>2)</sup>

Parallel dazu verpflichtet seit 1995 das Landesgleichstellungsgesetz die Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie mindestens 30 regelmäßig Beschäftigte haben, verwaltungsintern eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese unterstützt als Teil der Verwaltung die Dienststelle bei der Ausführung des LGG. Sie wirkt bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.

Hinsichtlich der Verbindung der Aufgaben der „behördlichen“ Gleichstellungsbeauftragten und der Aufgaben der „kommunalen“ Gleichstellungsbeauftragten sieht das LGG vor, dass die Gemeinden und Gemeindeverbände die Aufgaben der „behördlichen“ Gleichstellungsbeauftragten einer Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach GemO bzw. LKO übertragen können, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt.

Das LGG knüpft damit an bestehende Strukturen an, um frauenpolitische Belange zu bündeln. Eine Übertragung der Aufgaben nach dem LGG auf eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist im Hinblick auf die Aufgaben innerhalb der Verwaltung nicht möglich. Alle Kommunen mit mehr als 30 regelmäßig Beschäftigten, die auf eine hauptamtliche Besetzung der Gleichstellungsstelle verzichten, müssen daher zusätzlich eine Beschäftigte ihrer Dienststelle als Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG bestellen. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte der Verwirklichung der Gleichstellung in der Dienststelle mit der notwendigen Professionalität widmen kann.

1) Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG, Seite 86, Drucksache 14/2862.

2) Siehe auch: Schönberg, Kornelia: „Gleichstellung, Gleichstellungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte“; in: Kommunalbrevier Rheinland-Pfalz 2004.

Um bessere Kommunikationsstrukturen untereinander zu schaffen, hat sich zwischenzeitlich die überwiegende Zahl der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten der landesweiten Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LAG-LGG) angeschlossen. Mit diesem Gremium haben sich Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen ein Forum geschaffen, in dem sie gemeinsam auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit hinarbeiten können. Ein wichtiges Anliegen ist dabei die Beseitigung noch bestehender Umsetzungsfehler bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nach der GemO bzw. der Übertragung von LGG-Aufgaben. Mit kritischem Blick begleitet die LAG-LGG daher auch die Diskussion um weitere Reduzierung der kommunalen Standards und hat in ihrer Plenumsitzung am 26. Februar 2002 Aufweichungen abgelehnt. Sie vertritt die Auffassung, dass sich eine aktive Gleichstellungsarbeit in den Kommunen auszahlt und hat, um diesen ökonomischen Aspekt von Chancengleichheit deutlich zu machen, eine Plakatserie entwickelt.<sup>3)</sup>

Die LAG-LGG steht in Kontakt mit regionalen Netzwerken von Gleichstellungsbeauftragten, aber auch mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten in Rheinland-Pfalz. Ihre Geschäftsführung liegt bei der Service- und Vernetzungsstelle<sup>4)</sup>, einem vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend geförderten Projekt des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Dort können Gleichstellungsbeauftragte, aber auch andere an Gleichstellungsfragen Interessierte, Informationen zum LGG, zu aktuellen Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik sowie zu Veranstaltungen und Projekten abrufen. Die Service- und Vernetzungsstelle berät ferner bei Fragen zu den Aufgaben und Rechten der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Sie macht Angebote zur Vernetzung durch eine Datenbank, ein Diskussionsforum, die Vermittlung von Referentinnen sowie einen Newsletter. Sie bietet auch eine kontinuierliche Weiterbildung „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ mit Einzelveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen sowie ein weiterbildendes Studium mit zertifiziertem Abschluss an.

Wie der im Zweiten Bericht über die Umsetzung des LGG<sup>5)</sup> enthaltene eigenständige Bericht „Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz“ des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz belegt, sind die Gleichstellungsbeauftragten aus dem kommunalen wie aus dem staatlichen Bereich mit den Angeboten des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung sehr zufrieden. Die Bedeutung der Veranstaltungen ergeben sich für die Befragten nicht nur aus den Inhalten, sondern auch aus der Möglichkeit des Austauschs mit anderen Gleichstellungsbeauftragten.

### III. Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung

Wie allerdings eine aktuelle Befragung der LGG-Gleichstellungsbeauftragten zeigt, gibt es in diesem Bereich bisher kaum Ansätze. Nachfolgend werden daher beispielhaft zwei erfolgreiche Maßnahmen der Stadt Speyer, die in enger Zusammenarbeit zwischen der Dienststellenleitung und der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und umgesetzt werden, vorgestellt und zur Nachahmung empfohlen.

„Frauen fit für die Spitze“

Seit 2001 bietet die Stadtverwaltung Speyer für Frauen, die eine Führungsrolle anstreben oder innehaben, die Fortbildungsreihe „Frauen fit für die Spitze“ an.

Die Teilnehmerinnen erwerben Führungs- und Managementkompetenz, entwickeln Professionalität und soziale Kompetenz, die zum Ausfüllen wichtiger Positionen in einer zukunftsorientierten Verwaltung wichtig sind. Unbeeinträchtigt vom Spannungsfeld zwischen Männern und Frauen lernen die Frauen in den Frauenseminaren den wertschätzenden Umgang miteinander, sie erleben die „Blickpunkterweiterung“, verbessern ihre Selbstwahrnehmung und -kontrolle.

Die Veranstaltungen haben eine geschlechtsgerechte Methodik als didaktisches Prinzip und knüpfen an die Lebenserfahrungen der Frauen an. Die Ziele der Seminare stimmen mit den Vorstellungen, Zielen und Bedürfnissen der Teilnehmerinnen überein. Gleichermaßen orientieren sie sich an den Umsetzungsmöglichkeiten und Bedürfnissen der Verwaltung. Es gibt eine Kontinuität in der Person der Seminarleiterin und dem Seminarort. Die Veranstaltungsreihe wird von der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit organisiert und finanziert.

Seit Einführung der Seminarreihe ist der Zuspruch sehr groß und der Frauenanteil an Fortbildung insgesamt deutlich gestiegen.

Die Themenauswahl (z. B. Grundlagen der Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungskompetenz, das Harvard-Verhandlungsmodell, Teams und Gruppen leiten, Präsentationstechnik, Zeitmanagement, Konfliktbewältigung als Aufgabe der Führungskräfte, Stressbewältigung am Arbeitsplatz, Innovation und Kreativität als Führungskompetenz von Frauen, Erfolgsfaktor Konkurrenz) erfolgt jährlich im Voraus gemeinsam mit dem Kreis der Interessentinnen; über das Intranet erfolgt eine offene Seminaranschreibung. Allerdings müssen die Fachbereichsleitungen die Teilnahme jeweils befürworten.

3) [www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de](http://www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de).

4) Siehe [www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de](http://www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de).

5) Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG, Drucksache 14/2862, Seite 74 ff.

Ergebnisse der Fortbildungsbemühungen zeigen sich in der Qualität der Arbeit der Teilnehmerinnen, der Selbstsicherheit und Motivation der Betroffenen und der positiven Auswirkung auf das Betriebsklima. Die Frauen gehen gestärkt aus den Seminaren und können die Anforderungen ihres Aufgabengebietes viel besser bewältigen. Die von der Seminarleiterin erstellten Reader zu den einzelnen Themen werden von den Frauen weit über die Seminartage hinaus als Nachschlagewerke genutzt. Zu jedem Seminar findet eine Evaluation statt.

Neben der Seminarreihe für die „Führungsfrauen“ werden weitere Seminare für andere Zielgruppen angeboten, unter anderem: Kommunikationstraining für Angestellte der Bürgerbüros oder kommunikative Kompetenz für Teammitarbeiterinnen.

Die Bildungsreihe wird 2005 fortgesetzt.

#### Arbeitskreis Gleichstellung

Seit 1996 treffen sich am Behördenstandort Speyer die nach LGG beauftragten Gleichstellungsbeauftragten im Arbeitskreis Gleichstellung. Die Initiative dazu ging von der städtischen Gleichstellungsstelle aus. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung koordiniert und leitet die Treffen, welche nach Bedarf etwa viermal jährlich stattfinden.

Kontinuierlich arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten der Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz, des Landesbetriebes Straßen und Verkehr, des Straßen- und Verkehrsamtes Speyer, der Polizei und des Finanzamtes mit. Gleichstellungsbeauftragte weiterer Behörden (wie der Pfälzischen Landesbibliothek, des Amtsgerichtes, des Bezirksverbandes Pfalz etc.) arbeiten nach Bedarf und Möglichkeit mit.

Die ursprüngliche Zielsetzung – die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort, deren Austausch in Fragen zur Umsetzung des LGG, Austausch von Fachinformationen und Beratung in Fragen der Frauenförderung –, hat sich in den Jahren der Zusammenarbeit erweitert.

Der Arbeitskreis hat sich mit mehreren öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen präsentiert. Dazu gehörten Infoveranstaltungen zum Internationalen Frauentag, Veranstaltungen zur Frage der Teilzeithematik, Fragen der Alterssicherung von Frauen, ein Forum zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gender Mainstreaming.

Die Zusammenarbeit stärkt die Arbeit der zusammenwirkenden Kolleginnen in ihren einzelnen Behörden und in der Öffentlichkeit. Besonders effektiv waren die gemeinsamen Bemühungen um die Meinungsbildung in den mitwirkenden Behörden durch das Einbeziehen der Behördenleiter bzw. der Teilnahme von Personalverantwortlichen an den Veranstaltungen.

Ein Ergebnis des Arbeitskreises ist die Initiative des „Runden Tisches zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, ein lokales Bündnis, das seit zwei Jahren gemeinsam agiert.

#### IV. Gender Mainstreaming

Ergänzend zur klassischen Frauenförderung erlangt Gender Mainstreaming als Konzept zur Entwicklung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zunehmend Bedeutung. Während Frauenförderung von dem Ziel geleitet wird, Frauenarbeit aufzuwerten und Ressourcendefizite gegenüber Männern auszugleichen, nimmt Gender Mainstreaming die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen auf Männer und Frauen in den Blick und macht die Abschätzung der Folgen für die Geschlechter zum zentralen Bestandteil jedes Vorhabens. Wenn dabei z. B. Benachteiligungen von Frauen festgestellt werden, muss diesen im Weiteren mit den Instrumenten der Frauenpolitik entgegengewirkt werden. Da Frauen – wie die vorliegenden Berichte über die Umsetzung des LGG belegen – in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung noch benachteiligt sind, wird institutionelle Frauenpolitik auf absehbare Zeit dringend notwendig bleiben.

Im Unterschied zur Frauenförderung, für die in rheinland-pfälzischen Behörden die personalverwaltenden Stellen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten zuständig sind, setzt Gender Mainstreaming auf die Beteiligung aller an einer Entscheidung und deren Umsetzung beteiligten Personen.

Zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming hat die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände im Herbst 2003 eine Umfrage durchgeführt. Nur wenige Kommunen haben mit dem Implementierungsprozess begonnen. Eine Selbstverpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durch Ratsbeschluss ist noch die Ausnahme.

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist aber eine demokratische Verpflichtung der Kommunen, wie aller anderen staatlichen Ebenen. Wie in einem Positionspapier des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages festgestellt wurde, verlangen die „Umbrüche und tiefgreifenden Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen (. . .)“ dringend eine Umorientierung der Verwaltung. Wenn dieser gesellschaftliche Wandel im Umfeld der Kommunalverwaltungen nicht beachtet wird, kommt es zu Fehlplanungen und einer Fehlallokation von Mitteln. Die Vernachlässigung und Marginalisierung gleichstellungspolitischer Aufgaben kommt die Kommunen und ihre Bürgerinnen und Bürger langfristig teuer zu stehen, denn qualifizierte Dienstleistungen der Kommune sind durch eine vermeintlich geschlechtsneutrale Politik nicht zu erreichen. Um effektiv und wirtschaftlich zu arbeiten, muss sich eine Kommune an den realen Lebensbedingungen von Frauen und Männern orientieren und deren unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen.

Gerade in Anbetracht der schwierigen Haushaltslage der Städte ist es ein Gebot, die erforderlichen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter systematisch fortzusetzen. Gender Mainstreaming eignet sich dabei als ergänzende Strategie aus folgenden Gründen:

- GM bindet alle Beschäftigten der Kommunalverwaltung – insbesondere die Führungskräfte – in die Verantwortung mit ein, auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken.
- GM integriert die Geschlechterperspektive in alle Bereiche der Kommunalpolitik und unterstützt damit die Querschnittsfunktion von Gleichstellungspolitik.
- GM betont die Notwendigkeit eines systematischen Vorgehens bei der Umsetzung der Reformaufgabe Gleichstellung mit den bekannten Schritten: Gesamtziele definieren, geschlechtsdifferenzierte Ist-Analyse, Handlungsziele entwickeln, Konzept entwickeln, Ressourceneinsatz planen, Umsetzungsschritte festlegen, Controlling und Evaluierung der Ergebnisse.

Zwischen Verwaltungsreform und Gender Mainstreaming gibt es Synergieeffekte in Bezug auf Qualität und Effizienz öffentlicher Aufgaben. Eine an den realen Bedürfnissen und Lebenssituationen von Frauen und Männern orientierte Planung und Umsetzung kommunalpolitischer Aufgaben verhindert aufwendige Kosten für spätere Korrekturen und kompensatorische Maßnahmen aufgrund von Fehlplanungen.

Die Umsetzung der GM-Strategie ist eine Aufgabe, die von allen Beteiligten Fachkenntnisse verlangt. Alle Akteurinnen und Akteure müssen entsprechend qualifiziert werden.“

Nur vereinzelt haben Kommunen bisher begonnen, Gender Mainstreaming umzusetzen.

Als Best-Practice-Beispiele wird auf das Projekt „Gender MAINZstreaming – Ein Konzept für Frauen und Männer der Stadt Mainz“ sowie auf die „Genderprojekte der Städte Speyer und Kaiserslautern“ hingewiesen, deren Gesamtkonzepte auch den Aspekt der beruflichen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhalten und Gender Mainstreaming mit Personalentwicklung verbinden.

## V. Die Beschäftigungssituation von Frauen in den kommunalen Verwaltungen

### 1. Personalbestand – Frauenanteile 2001 und 2003 im Vergleich

#### 1.1 Weibliche Beschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten

##### 1.1.1 Gesamter kommunaler Bereich

Im folgenden Abschnitt wird die Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Kommunalverwaltung von Rheinland-Pfalz im Zeitraum 2001 bis 2003 analysiert. Der Blick richtet sich dabei auf den Frauenanteil in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Im Mittelpunkt steht die Frage, inwieweit es gelungen ist, noch bestehende Unterrepräsentanz weiter abzubauen.

Im Jahr 2003 waren von 62 065 Gesamtbeschäftigten 34 397 Frauen, damit betrug der Frauenanteil 55,42 %. Im Vergleich zum Jahr 2001 ist der Frauenanteil um 1,64 % angestiegen und setzt damit den Trend für den Berichtszeitraum 1998 (52,99 %) bis 2001 (53,78 %) fort. Dies ist umso positiver, als die Gesamtbeschäftigtenzahl in der kommunalen Verwaltung gesunken ist.

#### Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen in den kommunalen Gebietskörperschaften

	<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
1998	63 941	33 882	52,99
2001	62 109	33 400	53,78
2003	62 065	34 397	55,42

##### 1.1.2 Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften<sup>6)</sup>

In allen Gebietskörperschaften ist ein Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen, obwohl er bereits 2001 über 50 % lag.

In den Verwaltungen der kreisfreien Städte ist der Frauenanteil von 50,76 % auf 51,97 % gestiegen (absolut 2003: 10 955); dagegen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Kreisverwaltungen, Verwaltungen der verbandsfreien bzw. Verbandsgemeinden in 2003 bei 57,32 % (absolut: 22 926).

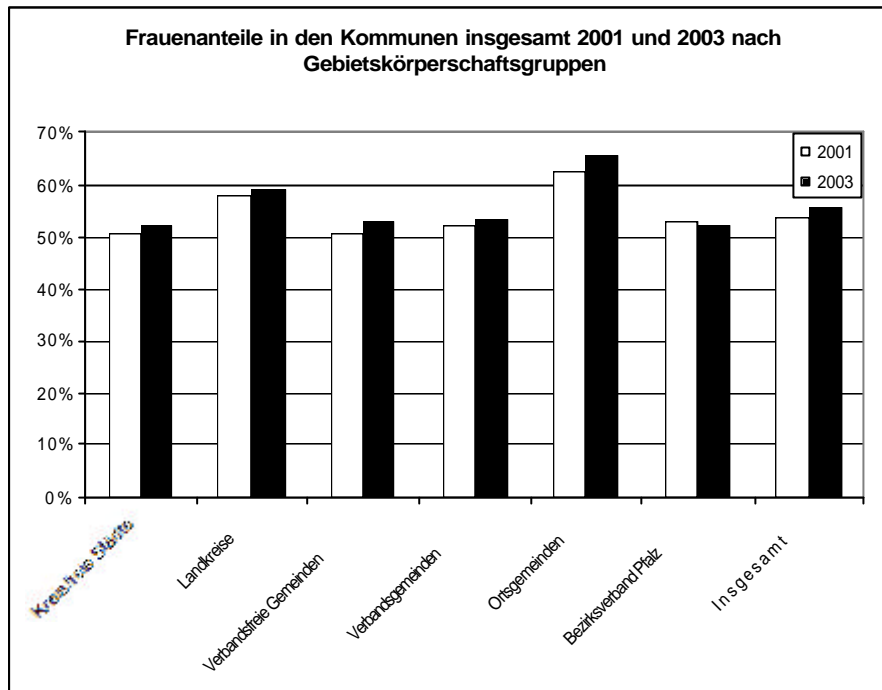
In den Kreisverwaltungen waren 2003 von 9 574 Beschäftigten 5 630 weiblich. Dies entspricht einer Quote von 58,81 % (2001: 57,89 %).

<sup>6)</sup> Einzelne Gebietskörperschaften sind kreisfreie Städte, Landkreise, verbandsfreie Gemeinden inklusive der großen kreisangehörigen Städte, Verbandsgemeinden, Ortsgemeinden und der Bezirksverband Pfalz.

Der Frauenanteil liegt in den verbandsfreien Gemeinden mit 52,97 % sowie den Verbandsgemeinden mit 53,64 % deutlich unter dem Durchschnitt der ländlichen kommunalen Gebietskörperschaften.

Der Bezirksverband Pfalz weist einen Frauenanteil von knapp 52 % (2001: knapp 53 %) auf.

**Abbildung 1:**



Vergleiche Tabellen 1 a, 1 b <sup>7)</sup>.

## 1.2 Frauenanteile nach Laufbahngruppen

### 1.2.1 Gesamter kommunaler Bereich

Frauen sind in der öffentlichen Verwaltung zahlenmäßig gut vertreten. Es stellt sich aber die Frage, ob dies auch für den kommunalen Bereich zutrifft. Aus diesem Grund ist es wichtig, den Blick auf den Frauenanteil in den Laufbahngruppen zu richten. <sup>8)</sup>

Im einfachen Dienst ist der Frauenanteil in allen Gebietskörperschaften von 67,79 % (2001 absolut: 802) auf 63,56 % (2003 absolut: 314) gesunken. 71,72 % der Beschäftigten im mittleren Dienst waren im Jahr 2003 weiblich. Dies waren insgesamt 19 639 Personen. Im Vergleich zu 2001 ist diese Zahl leicht angestiegen (2001: 70,69 %). Diese Entwicklung ist mit der Entwicklung im gesamten Landesdienst vergleichbar.

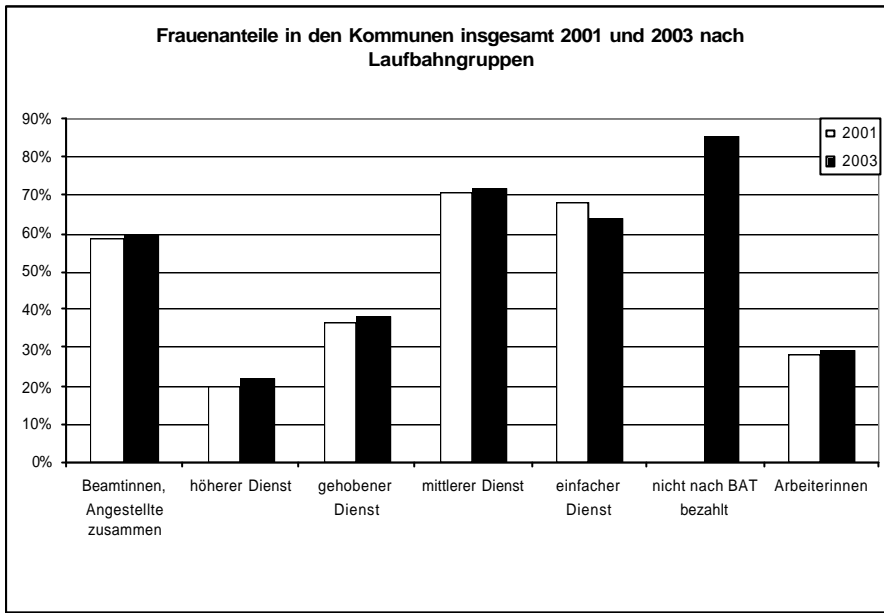
Mit steigender Hierarchieebene sinkt aber der Frauenanteil deutlich. Im gehobenen Dienst befanden sich 2003 4936 Frauen. Das entspricht einer Quote von 38,05 % (2001: 36,78 %). Im höheren Dienst lag der Frauenanteil sogar nur bei 21,66 % (401 Frauen). Im Vergleich zu 2001 fand eine geringfügige Steigerung statt, damals lag der Frauenanteil bei 20,18 %.

Der höhere Dienst ist somit von einer paritätischen Verteilung zwischen Frauen und Männern noch weit entfernt. Zwar hat sich der Frauenanteil stetig erhöht, aber nach wie vor gilt: „Je höher die Positionen sind, desto geringer ist der Frauenanteil.“ Dieses Ergebnis entspricht auch den Resultaten, die der zweite LGG-Bericht für die übrige öffentliche Verwaltung von Rheinland-Pfalz festgestellt hat.

<sup>7)</sup> Die Tabellen befinden sich im Anhang.

<sup>8)</sup> Für die Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen der Angestellten mit den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten wird § 11 BAT zu Grunde gelegt.

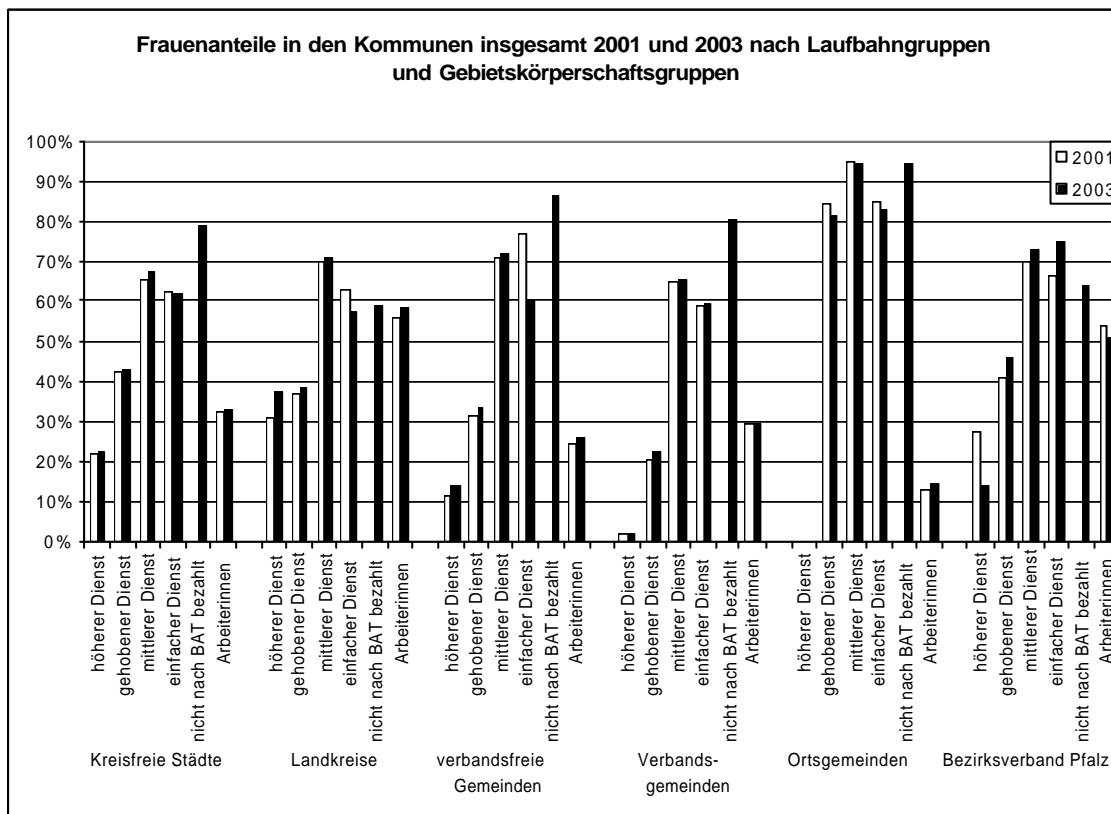
Abbildung 2:



Vergleiche Tabellen 2 a, 2 b.

1.2.2 Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften

Abbildung 3: 9)

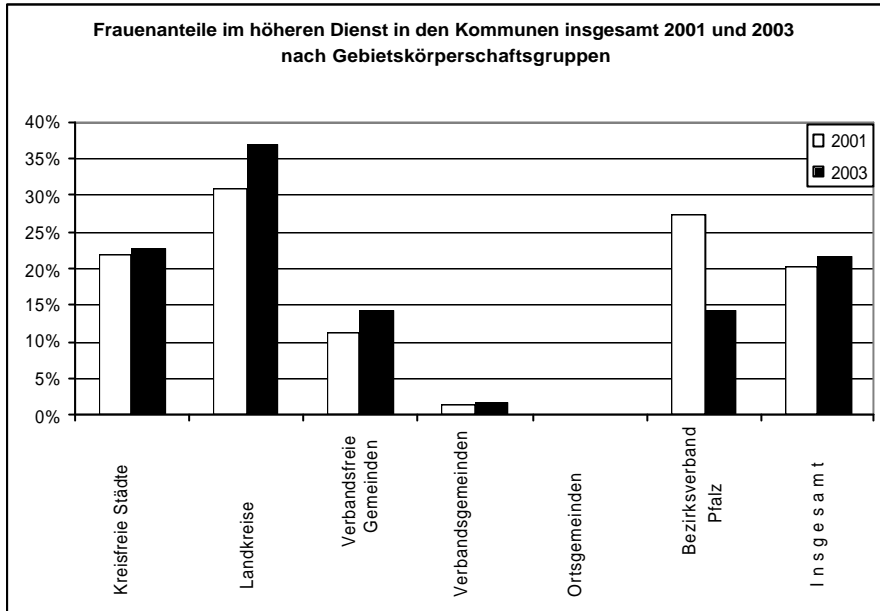


9) Nicht BAT-Anwender sind Angestellte bzw. Arbeiter, die nicht den „regulären“ Vergütungs- bzw. Lohngruppen zugeordnet werden.



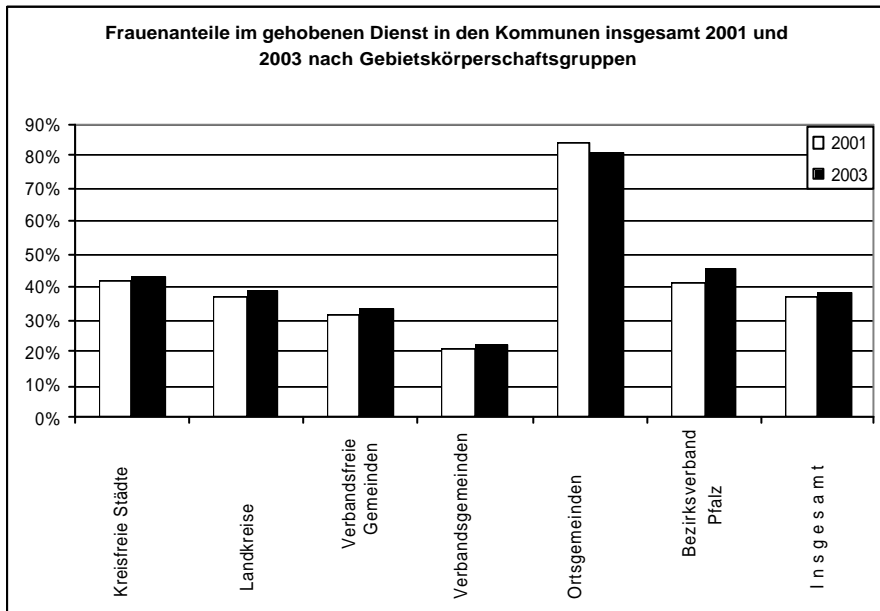
Im höheren Dienst standen 2003 insgesamt 401 Frauen (21,66 %) 1 450 Männer gegenüber. Dieses Ungleichverhältnis zieht sich durch alle Gebietskörperschaften, wobei die Landkreise mit einem Frauenanteil von 37,14 % weit über dem Durchschnitt liegen. Im Vergleich zu 2001 fand hier eine Steigerung um 6,29 % statt. In den übrigen Gebietskörperschaften sind in den Jahren 2001 bis 2003 kaum merkliche Veränderungen zu beobachten.

Abbildung 4:



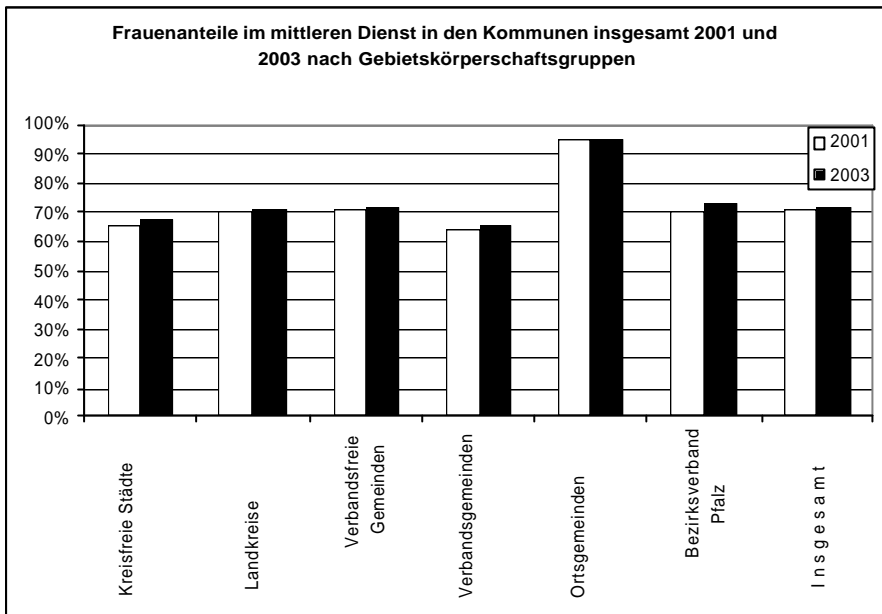
Im gehobenen Dienst bewegt sich der Frauenanteil zwischen 40 % und 50 %, wobei er mit knapp über 20 % bei den Verbandsgemeinden im Vergleich zu den übrigen Gebietskörperschaft sehr gering ist.

Abbildung 5:



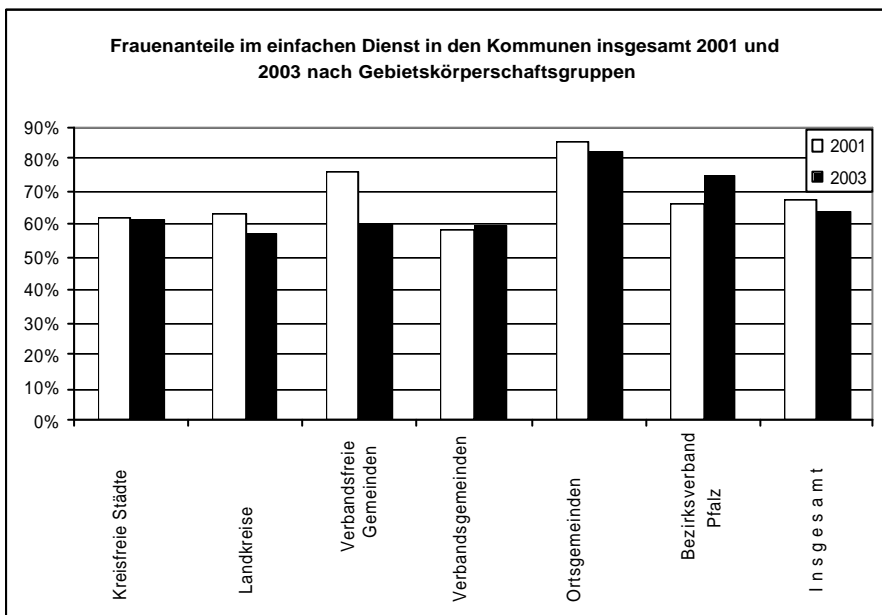
Im kommunalen Bereich ist der mittlere Dienst eine absolute Frauendomäne. Hier liegen die Frauenanteile im Berichtszeitraum in allen Gebietskörperschaften knapp unter 70 %.

Abbildung 6:



Ein vergleichbares Bild findet sich für den einfachen Dienst.

Abbildung 7:



Vergleiche Tabellen 2 a, 2 b.

### 1.3 Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen

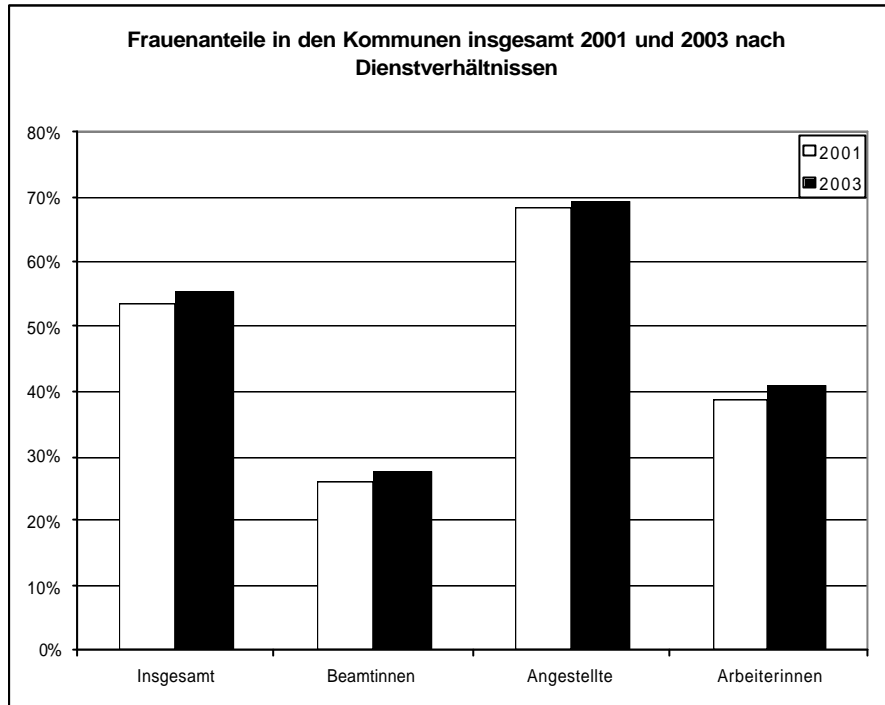
#### 1.3.1 Gesamter kommunaler Bereich

Schlüsselt man den Frauenanteil nach Beamtinnen und Angestellten auf, so ist zunächst festzustellen, dass der Frauenanteil in beiden Bereichen im Berichtszeitraum leicht angestiegen ist: im Beamtenbereich von 25,77 % auf 27,49 % und im Angestelltenbereich von 68,37 % auf 69,31 %.

Der erste Bericht über die Umsetzung des LGG kam zu dem Ergebnis, dass der Angestelltenbereich die Frauendomäne der Kommunalverwaltung war. Sowohl 1996 als auch 1998 waren ca. 60 % der Beschäftigten Frauen. Wie damals liegt auch heute keine Unterrepräsentanz im Angestelltenbereich vor.

Im Beamtenbereich sieht es etwas anders aus. Hier kam der erste Bericht zum Ergebnis, dass trotz eines Anstieges von 1996 nach 1998 Frauen in diesem Bereich stark unterrepräsentiert waren. Trotz eines Anstiegs von 25,6 % (1998) über 25,77 % auf nunmehr 27,49 % liegt hier eine starke Unterrepräsentanz vor, die nicht befriedigen kann.

**Abbildung 8:**



Vergleiche Tabellen 1 a, 1 b.

#### 1.4 Frauenanteile in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen

##### 1.4.1 Gesamter kommunaler Bereich

Von Interesse ist aber auch, in welchen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen sich Frauen befinden. Findet eine gleichmäßige Verteilung auf alle Besoldungs- und Vergütungsgruppen statt oder findet man Frauen in den weniger attraktiven Bereichen wieder?

Für den Beamtenbereich ist festzustellen, dass sich in A14 der Frauenanteil von 2001 auf 2003 von 2,68 % auf 6,42 % (von drei auf sieben Personen) erhöht hat. Ansonsten liegt der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst bei unter 20 %, wobei im Vergleich 2001 zu 2003 der Frauenanteil nach 2003 absinkt.

Im gehobenen Dienst befindet sich die Mehrheit der Frauen im Eingangsamt A9 mit 40,68 % im Jahre 2003. Im mittleren Dienst, mit annähernd 50 %, befinden sich die Frauen in der weniger attraktiven Besoldungsgruppe A6.

Abbildung 9:

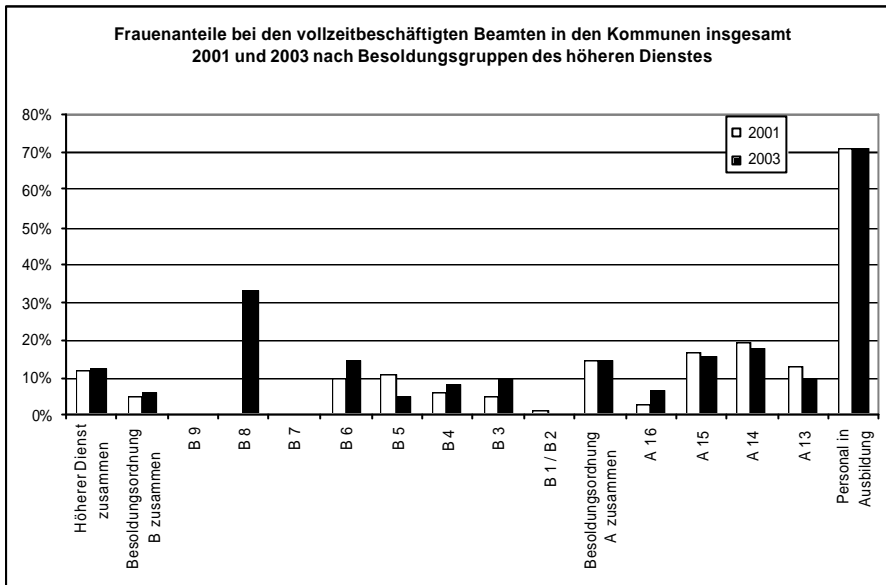


Abbildung 10:

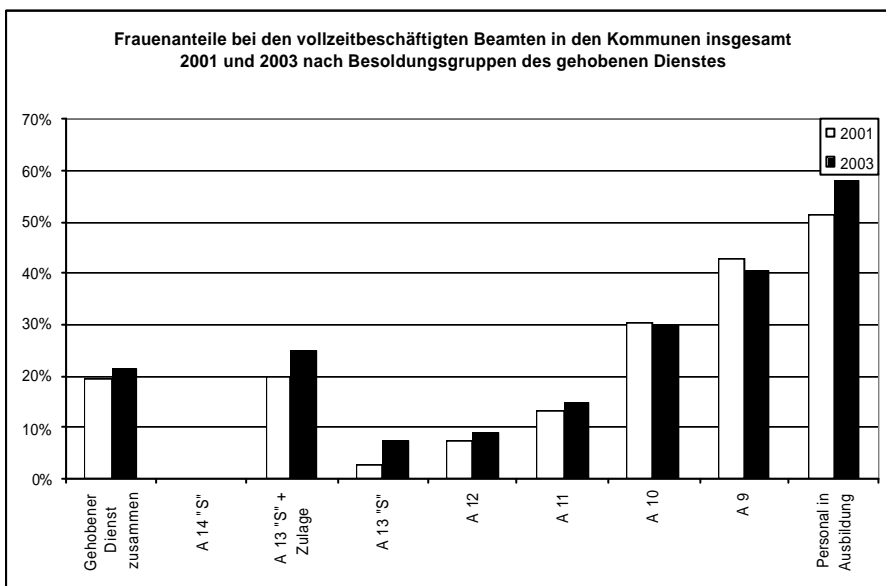
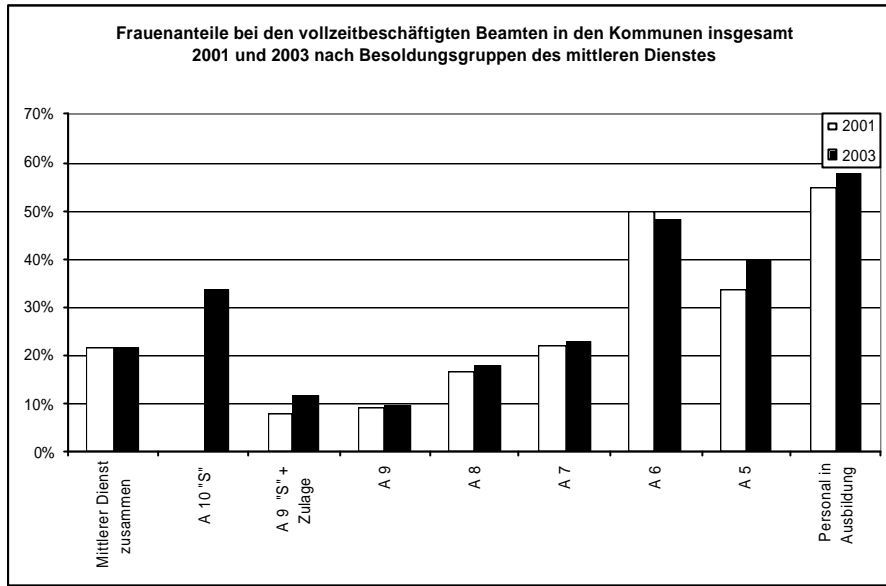


Abbildung 11:



Vergleiche Tabellen 3 a, 3 b.

Zwar besteht im Angestelltenbereich mit ca. 54 % Frauen keine Unterrepräsentanz, aber auch hier ist festzustellen, dass der höhere Dienst mit knapp 22 % Frauen noch weit von Parität entfernt ist. Im vergleichbaren gehobenen Dienst ist die Mehrheit der Frauen (47,56 %) in der Vergütungsgruppe IV b zu finden. Die Mehrheit der angestellten Frauen befindet sich im mittleren Dienst mit 61,89 % und dort in der Vergütungsgruppe V c.

Ein Vergleich zwischen 2001 zu 2003 lässt kaum Veränderungen, weder zum Positiven noch zum Negativen, erkennen.

Abbildung 12:

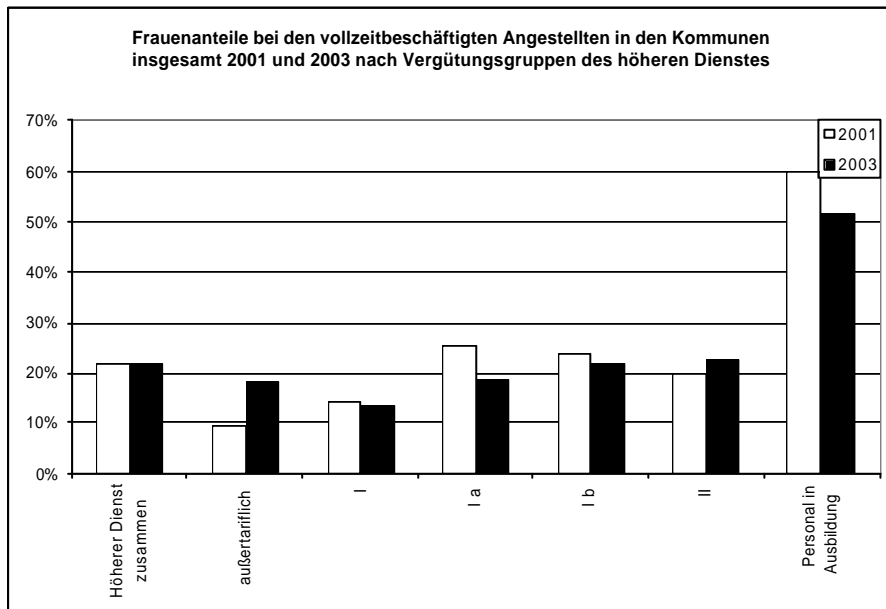


Abbildung 13:

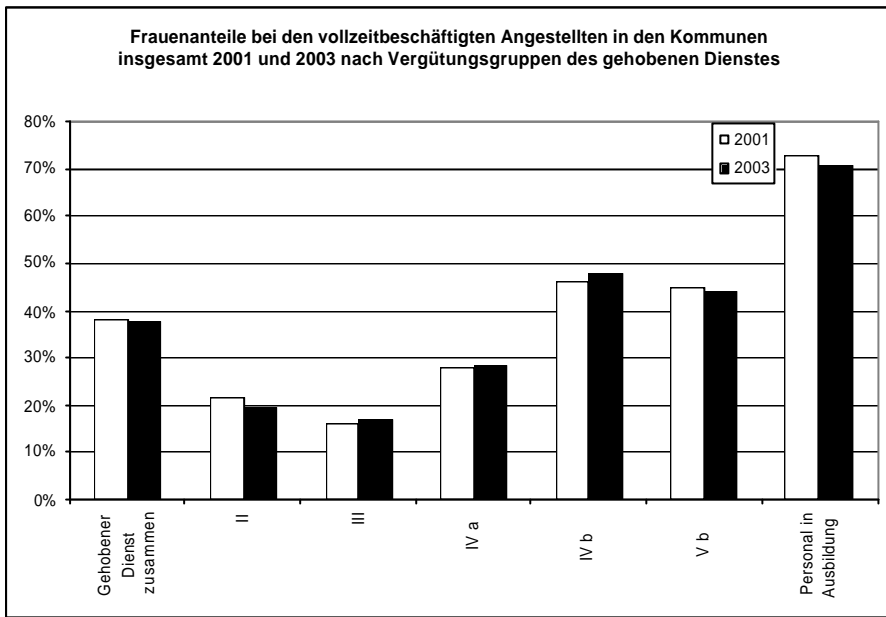
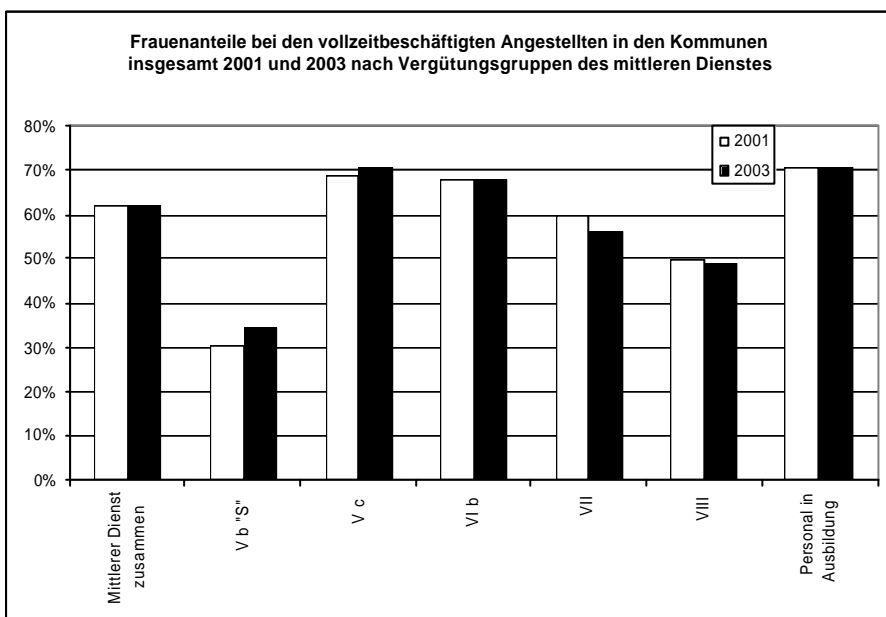


Abbildung 14:

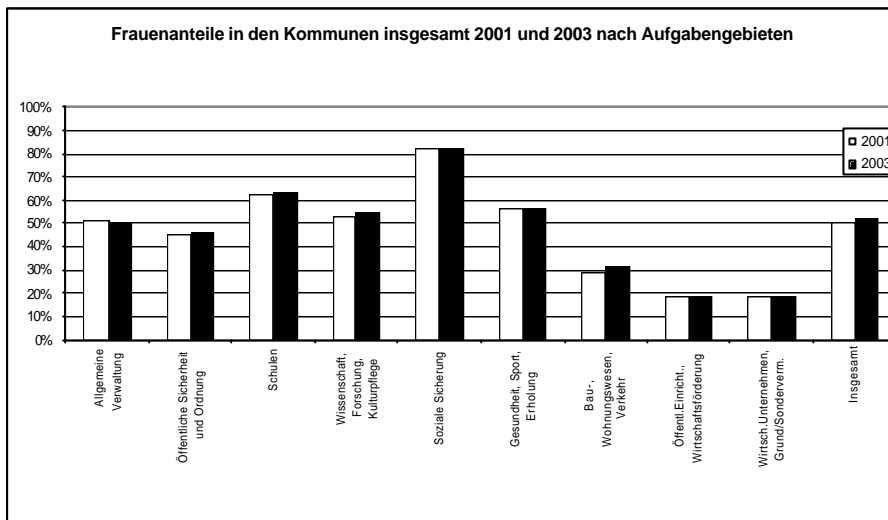


Vergleiche Tabellen 3 a, 3 b.

1.5 Frauenanteile in verschiedenen Aufgabengebieten

Im nachfolgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, in welchen Arbeitsgebieten Frauen verstärkt eingesetzt sind.

Abbildung 15:



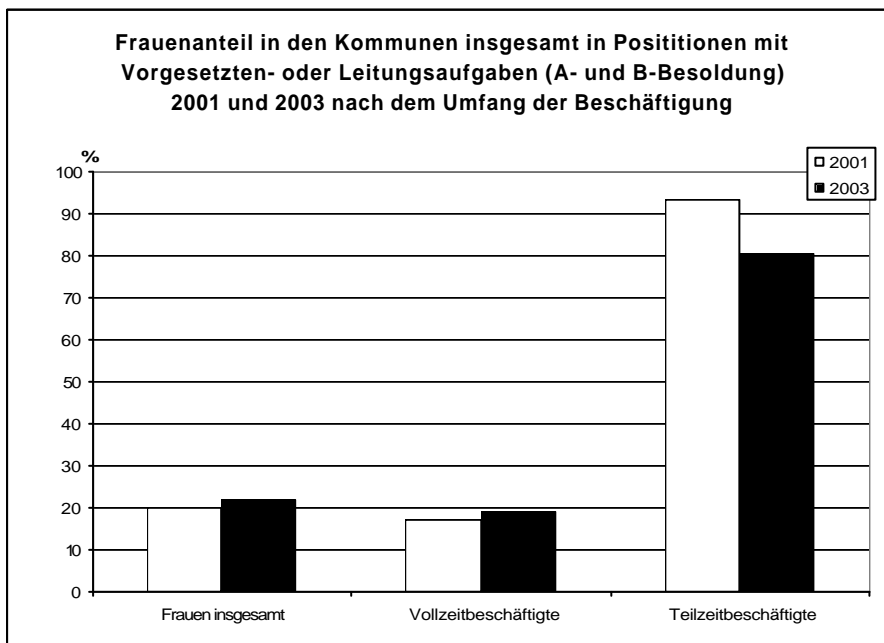
Die absolute Mehrheit der Frauen arbeitete im Jahre 2003 im Aufgabengebiet „Soziale Sicherung“ mit knapp 83 %, gefolgt von 63 % im Aufgabengebiet „Schulen“. In den Aufgabengebieten „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“ oder „Wirtschaftliche Unternehmen, Grund/Sondervermögen“ findet man einen Frauenanteil von unter 20 %.

Vergleiche Tabellen 4 a, 4 b.

2. Frauenanteil in Führungspositionen

2.1 Gesamter kommunaler Bereich

Abbildung 16:



Vergleiche Tabelle 5.

Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben insgesamt von 20,20 % auf 22,01 % angestiegen. Dabei liegt er mit 28,31 % in 2003 (23,99 % in 2001) am höchsten in den kreisfreien Städten. Hervorzuheben ist hier die Frauenquote von 38 % in der Gemeindegrößenklasse 50 000 bis 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner und von 42,62 % in der Klasse 20 000 bis 50 000.

Innerhalb der Gebietskörperschaftsgruppen verzeichnen die Kreisverwaltungen den niedrigsten Frauenanteil im Leitungsbereich, wenngleich er im Berichtszeitraum von 16,22 % auf 17,22 % angestiegen ist.

In den verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen leicht angestiegen (in verbandsfreien Gemeinden von 19,91 % auf 21,18 %, bei Verbandsgemeinden von 21,19 % auf 22,03 %). Bei der Mehrzahl dieser Gebietskörperschaften sind keine Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

Generell lag der Frauenanteil bei den Beschäftigten, die Führungsaufgaben in Teilzeit wahrnehmen, 2001 noch bei 93,22 %. Bedingt durch die Möglichkeit Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, hat sich die Zahl teilzeitbeschäftigter Männer bis 2003 deutlich erhöht, sodass sich korrespondierend dazu der Frauenanteil auf 80,56 % gesenkt hat.

Fazit: Trotz einiger Fortschritte ist die gleichstellungspolitische Bilanz im Führungsbereich noch nicht zufrieden stellend. Während 50 % der Beschäftigten in der Kommunalverwaltung weiblich sind, beträgt ihr Anteil an den Führungskräften nur knapp über 20 %. Um dieses Defizit spürbar abzubauen und vermehrt Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben zu gewinnen, müssen über die Instrumente des LGG hinaus Strategien entwickelt und neue Wege beschritten werden. Als beispielhafte Initiative soll hier „Frauen fit für die Spitze“ der Stadt Speyer<sup>10)</sup> genannt werden.

### 3. Frauen in Teilzeitbeschäftigung

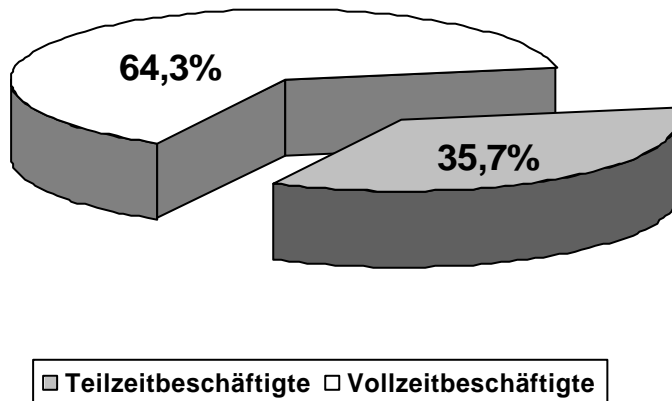
#### 3.1 Teilzeitbeschäftigung insgesamt – gesamter kommunaler Bereich

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll nach dem LGG unter anderem durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung gefördert werden.

In der Vergangenheit wurde diese Möglichkeit fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Auch 2003 sind immer noch 64 % der Beschäftigten, die einer Teilzeittätigkeit nachgehen, Frauen. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind lediglich 10 % Männer zu finden.

Abbildung 17:

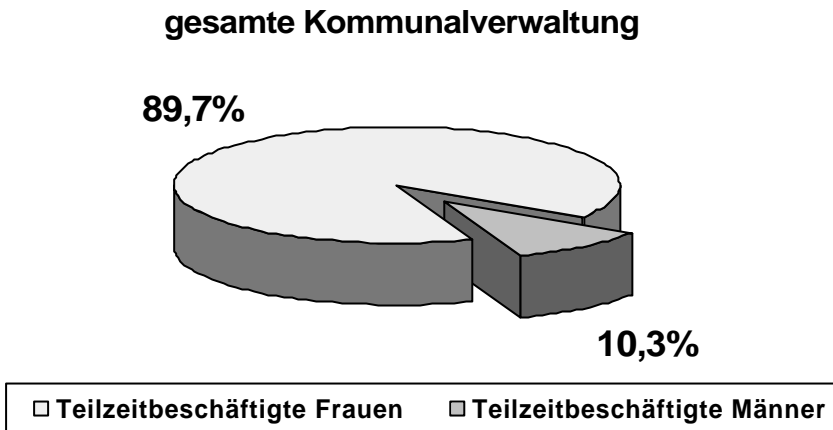
#### gesamte Kommunalverwaltung



10) Vergleiche: Instrumente zeitgemäßer Frauenförderung.



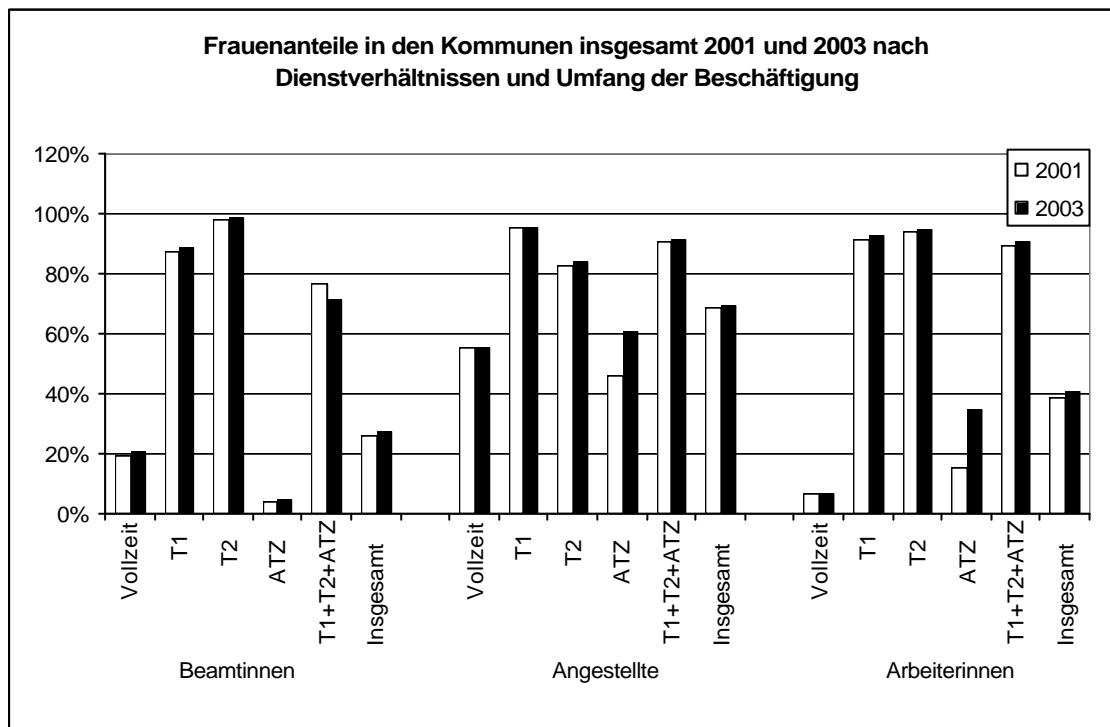
Abbildung 18:



Vergleiche Tabellen 6 a, 6 b.

3.2 Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen – gesamter kommunaler Bereich

Abbildung 19: <sup>11)</sup>



11) Legende vgl. Anhang.

Von Interesse ist es jetzt festzustellen, wie sich die Formen der Teilzeit (Teilzeit mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit, Teilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, Altersteilzeit) auf die einzelnen Personengruppen verteilt.

Bei den Beamtinnen geht die Mehrheit einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach, wogegen bei den angestellten Frauen die Mehrheit einer mindestens hälftigen Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Auffallend ist, dass sich bei den Beamtinnen nur ein geringer Prozentanteil (unter 20 %) in Altersteilzeit befindet, die Quote bei den angestellten Frauen jedoch von ca. 43 % in 2001 auf 60 % im Jahre 2003 angestiegen ist.

Untersucht man im Gegenzug die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer, so ist auffallend, dass sich im Beamtenbereich 96 % der Teilzeitbeschäftigten in Altersteilzeit befanden. Waren bei den Beamtinnen 2003 99 % in unterhältiger Teilzeit, so waren dies im Vergleichszeitraum bei den Männern nur 1,1 %.

Vergleiche Tabellen 6 a, 6 b.

## **VI. Schlussfolgerungen**

Der vorliegende Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des LGG im kommunalen Bereich belegt, dass es bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den kommunalen Gebietskörperschaften vorangeht. Trotz des positiven Ergebnisses – Anstieg des Frauenanteils von 53 % im Jahre 1998 über 54 % im Jahre 2001 auf 55 % 2003 – ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht erreicht und muss eine Daueraufgabe der Dienststellen bleiben. Der eingeleitete Bewusstseinswandel muss konsequent fortgeführt werden.

Noch gibt es zurzeit erhebliche Defizite im Vollzug des LGG. In den nächsten Jahren müssen daher die defizitären Bereiche

- Frauenanteil im höheren Dienst und in Führungsfunktionen,
  - Teilzeitbeschäftigung,
  - Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung
- aufgearbeitet werden.

Notwendig sind

- die Entwicklung und der Einsatz zeitgemäßer Instrumente, wie Coaching oder Mentoring,
- die Bildung von Netzwerken für Frauen in Führungsfunktionen,
- die Qualitätsentwicklung bei den Frauenförderplänen durch gezielte Schulungsangebote und schriftliche Handreichungen,
- die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, z. B. durch die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen, wie sie beispielsweise das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz anbietet.

## **VII. Tabellenanhang**

**Anlage**Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik

**Erläuterungen****Umfang der Beschäftigung**

Vollzeitbeschäftigte	Alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt.
Teilzeitbeschäftigte T 1	Alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt, wobei sie <b>mindestens mit der Hälfte</b> der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig sind.
Teilzeitbeschäftigte T 2	Alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt, wobei sie mit <b>weniger als der Hälfte</b> der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig sind. Beschäftigte mit stundenweiser Vergütung sind entsprechend ihrer Stundenzahl analog zugeordnet.
Altersteilzeit (ATZ)	Alle Beschäftigten, die sich aufgrund gesetzlicher bzw. tarifvertraglicher Regelungen in Altersteilzeit befinden. Altersteilzeitbeschäftigte, die sich in der Freistellungsphase befinden, sind einbezogen.
Beurlaubte	Alle ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigten.
Geringfügig Beschäftigte	Alle Beschäftigten, die eine <b>geringfügige Alleinbeschäftigung</b> als Arbeitnehmer mit einem Monatsentgelt von insgesamt regelmäßig nicht mehr als 400 Euro ausüben. Nicht nachgewiesen sind geringfügige Nebenbeschäftigungen mit einem Entgelt bis zu 400 Euro neben einem sozialversicherungspflichtigen Haupterwerb sowie kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse.
Angestellte 1 a Angestellte 1 b	Verwaltungs-, technisches Personal Pflegepersonal

**Beschäftigungsbereiche****Gemeinden/GV**

21	Kernhaushalt (im Haushalt brutto geführte Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen)
22	Sonderrechnungen ohne Krankenhäuser (als Sonderrechnung geführte rechtlich unselbstständige Einrichtungen und Unternehmen)
23	Krankenhäuser der Gemeinden (als Sonderrechnung geführte rechtlich unselbstständige Krankenhäuser)

**Zweckverbände**

24	Kernhaushalt
25	Sonderrechnungen ohne Krankenhäuser (als Sonderrechnung geführte rechtlich unselbstständige Einrichtungen und Unternehmen)

**Zeichenerklärung und Abkürzungen**

-	nichts vorhanden (genau Null)
X	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
kreisang. Gem., VG, LK	kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise
VG und deren Ortsgem.	Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden
D.	Dienst
nicht BAT	nicht BAT-Anwender

Da hier nicht bekannt ist, ob die beigegeführten Tabellen komplett oder evtl. nur die Angaben zu den weiblichen Beschäftigten für den Bericht Verwendung finden, wurden in allen Tabellen nur die Bezeichnungen Beamte, Angestellte und Arbeiter angegeben.

Tabelle 1 a

Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz

## Personalstandstatistik 2001 und 2003

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größensklasse	männlich			weiblich			insgesamt					
	insgesamt	Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter		
	2001									insgesamt		
1 kreisfreie Städte	10 274	2 487	4 063	3 724	10 593	940	7 548	2 105	20 867	3 427	11 611	5 829
2 100 000 bis 200 000	5 102	1 256	2 240	1 606	5 405	424	4 156	825	10 507	1 680	6 396	2 431
3 50 000 bis 100 000	3 204	840	1 076	1 288	2 679	318	1 715	646	5 883	1 158	2 791	1 934
4 20 000 bis 50 000	1 968	391	747	830	2 509	198	1 677	634	4 477	589	2 424	1 464
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	17 978	4 223	6 978	6 777	22 292	1 391	16 457	4 444	40 270	5 614	23 435	11 221
6 verbandsfreie Gemeinden	3 732	734	1 367	1 631	3 823	212	2 753	858	7 555	946	4 120	2 489
7 50 000 bis 100 000	338	74	156	108	384	38	275	71	722	112	431	179
8 20 000 bis 50 000	1 403	278	494	631	1 265	85	912	268	2 668	363	1 406	899
9 10 000 bis 20 000	1 649	316	601	732	1 765	83	1 293	389	3 414	399	1 894	1 121
10 5 000 bis 10 000	342	66	116	160	409	6	273	130	751	72	389	290
11 VG und deren Ortsgem.	10 218	1 936	3 513	4 769	12 931	371	9 714	2 846	23 149	2 307	13 227	7 615
12 20 000 bis 50 000	2 653	484	934	1 235	3 366	127	2 559	680	6 019	611	3 493	1 915
13 10 000 bis 20 000	6 044	1 152	2 033	2 859	7 769	210	5 748	1 811	13 813	1 362	7 781	4 670
14 5 000 bis 10 000	1 521	300	546	675	1 796	34	1 407	355	3 317	334	1 953	1 030
15 Ortsgemeinden	3 263	18	304	2 941	5 428	-	4 291	1 137	8 691	18	4 595	4 078
16 10 000 bis 20 000	158	2	31	125	283	-	191	92	441	2	222	217
17 5 000 bis 10 000	891	6	128	757	1 340	-	1 038	302	2 231	6	1 166	1 059
18 3 000 bis 5 000	437	2	45	390	715	-	560	155	1 152	2	605	545
19 1 000 bis 3 000	1 107	5	65	1 037	1 943	-	1 537	406	3 050	5	1 602	1 443
20 unter 1 000	670	3	35	632	1 147	-	965	182	1 817	3	1 000	814
21 Verbandsgemeinden	6 955	1 918	3 209	1 828	7 503	371	5 423	1 709	14 458	2 289	8 632	3 537
22 20 000 bis 50 000	1 712	482	846	384	1 772	127	1 292	353	3 484	609	2 138	737
23 10 000 bis 20 000	4 147	1 138	1 854	1 155	4 591	210	3 244	1 137	8 738	1 348	5 098	2 292
24 5 000 bis 10 000	1 096	298	509	289	1 140	34	887	219	2 236	332	1 396	508
25 Landkreise	4 028	1 553	2 098	377	5 538	808	3 990	740	9 566	2 361	6 088	1 117
26 Bezirksverband Pfalz	457	133	222	102	515	45	345	125	972	178	567	227
<b>27 insgesamt</b>	<b>28 709</b>	<b>6 843</b>	<b>11 263</b>	<b>10 603</b>	<b>33 400</b>	<b>2 376</b>	<b>24 350</b>	<b>6 674</b>	<b>62 109</b>	<b>9 219</b>	<b>35 613</b>	<b>17 277</b>

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt					
	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter
	2003											
1 kreisfreie Städte	10 126	2 458	3 969	3 699	10 955	980	7 794	2 181	21 081	3 438	11 763	5 880
2 100 000 bis 200 000	6 238	1 539	2 585	2 114	6 211	574	4 661	976	12 449	2 113	7 246	3 090
3 50 000 bis 100 000	2 508	592	846	1 070	2 687	240	1 734	713	5 195	832	2 580	1 783
4 20 000 bis 50 000	1 380	327	538	515	2 057	166	1 399	492	3 437	493	1 937	1 007
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	17 072	4 129	6 921	6 022	22 926	1 513	16 957	4 456	39 998	5 642	23 878	10 478
6 verbandsfreie Gemeinden	3 472	714	1 340	1 418	3 910	230	2 857	823	7 382	944	4 197	2 241
7 50 000 bis 100 000	228	75	148	5	371	41	274	56	599	116	422	61
8 20 000 bis 50 000	1 372	269	494	609	1 327	92	966	269	2 699	361	1 460	878
9 10 000 bis 20 000	1 585	305	593	687	1 809	90	1 341	378	3 394	395	1 934	1 065
10 5 000 bis 10 000	287	65	105	117	403	7	276	120	690	72	381	237
11 VG und deren Ortsgem.	9 656	1 892	3 485	4 279	13 386	406	10 045	2 935	23 042	2 298	13 530	7 214
12 20 000 bis 50 000	2 600	490	960	1 150	3 566	145	2 707	714	6 166	635	3 667	1 864
13 10 000 bis 20 000	5 618	1 109	1 990	2 519	7 939	224	5 856	1 859	13 557	1 333	7 846	4 378
14 5 000 bis 10 000	1 438	293	535	610	1 881	37	1 482	362	3 319	330	2 017	972
15 Ortsgemeinden	2 948	17	305	2 626	5 625	-	4 440	1 185	8 573	17	4 745	3 811
16 10 000 bis 20 000	149	2	36	111	283	-	203	80	432	2	239	191
17 5 000 bis 10 000	818	6	133	679	1 432	-	1 093	339	2 250	6	1 226	1 018
18 3 000 bis 5 000	443	1	61	381	782	-	595	187	1 225	1	656	568
19 1 000 bis 3 000	1 008	6	59	943	2 013	-	1 605	408	3 021	6	1 664	1 351
20 unter 1 000	530	2	16	512	1 115	-	944	171	1 645	2	960	683
21 Verbandsgemeinden	6 708	1 875	3 180	1 653	7 761	406	5 605	1 750	14 469	2 281	8 785	3 403
22 20 000 bis 50 000	1 726	488	869	369	1 890	145	1 376	369	3 616	633	2 245	738
23 10 000 bis 20 000	3 923	1 095	1 820	1 008	4 707	224	3 321	1 162	8 630	1 319	5 141	2 170
24 5 000 bis 10 000	1 059	292	491	276	1 164	37	908	219	2 223	329	1 399	495
25 Landkreise	3 944	1 523	2 096	325	5 630	877	4 055	698	9 574	2 400	6 151	1 023
26 Bezirksverband Pfalz	470	131	224	115	516	54	349	113	986	185	573	228
<b>27 insgesamt</b>	<b>27 668</b>	<b>6 718</b>	<b>11 114</b>	<b>9 836</b>	<b>34 397</b>	<b>2 547</b>	<b>25 100</b>	<b>6 750</b>	<b>62 065</b>	<b>9 265</b>	<b>36 214</b>	<b>16 586</b>

Tabelle 1 b

Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz

## Personalstandstatistik 2001 und 2003

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größensklasse	männlich			weiblich			insgesamt				
	insgesamt	Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	
	2001										
1 kreisfreie Städte	49,24 %	72,57 %	34,99 %	63,89 %	50,76 %	27,43 %	65,01 %	36,11 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
2 100 000 bis 200 000	48,56 %	74,76 %	35,02 %	66,06 %	51,44 %	25,24 %	64,98 %	33,94 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
3 50 000 bis 100 000	54,46 %	72,54 %	38,55 %	66,60 %	45,54 %	27,46 %	61,45 %	33,40 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
4 20 000 bis 50 000	43,96 %	66,38 %	30,82 %	56,69 %	56,04 %	33,62 %	69,18 %	43,31 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	44,64 %	75,22 %	29,78 %	60,40 %	55,36 %	24,78 %	70,22 %	39,60 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
6 verbandsfreie Gemeinden	49,40 %	77,59 %	33,18 %	65,53 %	50,60 %	22,41 %	66,82 %	34,47 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
7 50 000 bis 100 000	46,81 %	66,07 %	36,19 %	60,34 %	53,19 %	33,93 %	63,81 %	39,66 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
8 20 000 bis 50 000	52,59 %	76,58 %	35,14 %	70,19 %	47,41 %	23,42 %	64,86 %	29,81 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
9 10 000 bis 20 000	48,30 %	79,20 %	31,73 %	65,30 %	51,70 %	20,80 %	68,27 %	34,70 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
10 5 000 bis 10 000	45,54 %	91,67 %	29,82 %	55,17 %	54,46 %	8,33 %	70,18 %	44,83 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
11 VG und deren Ortsgem.	44,14 %	83,92 %	26,56 %	62,63 %	55,86 %	16,08 %	73,44 %	37,37 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
12 20 000 bis 50 000	44,08 %	79,21 %	26,74 %	64,49 %	55,92 %	20,79 %	73,26 %	35,51 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
13 10 000 bis 20 000	43,76 %	84,58 %	26,13 %	61,22 %	56,24 %	15,42 %	73,87 %	38,78 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
14 5 000 bis 10 000	45,85 %	89,82 %	27,96 %	65,53 %	54,15 %	10,18 %	72,04 %	34,47 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
15 Ortsgemeinden	37,54 %	100,00 %	6,62 %	72,12 %	62,46 %	-	93,38 %	27,88 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
16 10 000 bis 20 000	35,83 %	100,00 %	13,96 %	57,60 %	64,17 %	-	86,04 %	42,40 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
17 5 000 bis 10 000	39,94 %	100,00 %	10,98 %	71,48 %	60,06 %	-	89,02 %	28,52 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
18 3 000 bis 5 000	37,93 %	100,00 %	7,44 %	71,56 %	62,07 %	-	92,56 %	28,44 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
19 1 000 bis 3 000	36,30 %	100,00 %	4,06 %	71,86 %	63,70 %	-	95,94 %	28,14 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
20 unter 1 000	36,87 %	100,00 %	3,50 %	77,64 %	63,13 %	-	96,50 %	22,36 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
21 Verbandsgemeinden	48,10 %	83,79 %	37,18 %	51,68 %	51,90 %	16,21 %	62,82 %	48,32 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
22 20 000 bis 50 000	49,14 %	79,15 %	39,57 %	52,10 %	50,86 %	20,85 %	60,43 %	47,90 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
23 10 000 bis 20 000	47,46 %	84,42 %	36,37 %	50,39 %	52,54 %	15,58 %	63,63 %	49,61 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
24 5 000 bis 10 000	49,02 %	89,76 %	36,46 %	56,89 %	50,98 %	10,24 %	63,54 %	43,11 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
25 Landkreise	42,11 %	65,78 %	34,46 %	33,75 %	57,89 %	34,22 %	65,54 %	66,25 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
26 Bezirksverband Pfalz	47,02 %	74,72 %	39,15 %	44,93 %	52,98 %	25,28 %	60,85 %	55,07 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
<b>27 insgesamt</b>	<b>46,22 %</b>	<b>74,23 %</b>	<b>31,63 %</b>	<b>61,37 %</b>	<b>53,78 %</b>	<b>25,77 %</b>	<b>68,37 %</b>	<b>38,63 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt					
	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter	insgesamt	Beamte	Angestellte	Arbeiter
	2003											
1 kreisfreie Städte	48,03 %	71,50 %	33,74 %	62,91 %	51,97 %	28,50 %	66,26 %	37,09 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
2 100 000 bis 200 000	50,11 %	72,83 %	35,67 %	68,41 %	49,89 %	27,17 %	64,33 %	31,59 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
3 50 000 bis 100 000	48,28 %	71,15 %	32,79 %	60,01 %	51,72 %	28,85 %	67,21 %	39,99 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
4 20 000 bis 50 000	40,15 %	66,33 %	27,77 %	51,14 %	59,85 %	33,67 %	72,23 %	48,86 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	42,68 %	73,18 %	28,98 %	57,47 %	57,32 %	26,82 %	71,02 %	42,53 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
6 verbandsfreie Gemeinden	47,03 %	75,64 %	31,93 %	63,28 %	52,97 %	24,36 %	68,07 %	36,72 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
7 50 000 bis 100 000	38,06 %	64,66 %	35,07 %	8,20 %	61,94 %	35,34 %	64,93 %	91,80 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
8 20 000 bis 50 000	50,83 %	74,52 %	33,84 %	69,36 %	49,17 %	25,48 %	66,16 %	30,64 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
9 10 000 bis 20 000	46,70 %	77,22 %	30,66 %	64,51 %	53,30 %	22,78 %	69,34 %	35,49 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
10 5 000 bis 10 000	41,59 %	90,28 %	27,56 %	49,37 %	58,41 %	9,72 %	72,44 %	50,63 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
11 VG und deren Ortsgem.	41,91 %	82,33 %	25,76 %	59,32 %	58,09 %	17,67 %	74,24 %	40,68 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
12 20 000 bis 50 000	42,17 %	77,17 %	26,18 %	61,70 %	57,83 %	22,83 %	73,82 %	38,30 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
13 10 000 bis 20 000	41,44 %	83,20 %	25,36 %	57,54 %	58,56 %	16,80 %	74,64 %	42,46 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
14 5 000 bis 10 000	43,33 %	88,79 %	26,52 %	62,76 %	56,67 %	11,21 %	73,48 %	37,24 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
15 Ortsgemeinden	34,39 %	100,00 %	6,43 %	68,91 %	65,61 %	-	93,57 %	31,09 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
16 10 000 bis 20 000	34,49 %	100,00 %	15,06 %	58,12 %	65,51 %	-	84,94 %	41,88 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
17 5 000 bis 10 000	36,36 %	100,00 %	10,85 %	66,70 %	63,64 %	-	89,15 %	33,30 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
18 3 000 bis 5 000	36,16 %	100,00 %	9,30 %	67,08 %	63,84 %	-	90,70 %	32,92 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
19 1 000 bis 3 000	33,37 %	100,00 %	3,55 %	69,80 %	66,63 %	-	96,45 %	30,20 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
20 unter 1 000	32,22 %	100,00 %	1,67 %	74,96 %	67,78 %	-	98,33 %	25,04 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
21 Verbandsgemeinden	46,36 %	82,20 %	36,20 %	48,57 %	53,64 %	17,80 %	63,80 %	51,43 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
22 20 000 bis 50 000	47,73 %	77,09 %	38,71 %	50,00 %	52,27 %	22,91 %	61,29 %	50,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
23 10 000 bis 20 000	45,46 %	83,02 %	35,40 %	46,45 %	54,54 %	16,98 %	64,60 %	53,55 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
24 5 000 bis 10 000	47,64 %	88,75 %	35,10 %	55,76 %	52,36 %	11,25 %	64,90 %	44,24 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
25 Landkreise	41,19 %	63,46 %	34,08 %	31,77 %	58,81 %	36,54 %	65,92 %	68,23 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
26 Bezirksverband Pfalz	47,67 %	70,81 %	39,09 %	50,44 %	52,33 %	29,19 %	60,91 %	49,56 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
<b>27 insgesamt</b>	<b>44,58 %</b>	<b>72,51 %</b>	<b>30,69 %</b>	<b>59,30 %</b>	<b>55,42 %</b>	<b>27,49 %</b>	<b>69,31 %</b>	<b>40,70 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

**Tabelle 2 a**

Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2001 und 2003  
Vollzeitbeschäftigte**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	2001						2003														
	Beamte/Angestellte männlich			Beamte/Angestellte weiblich			Beamte/Angestellte insgesamt			Arbeiter											
	zus.	höherer Dienst	höherer Dienst	zus.	höherer Dienst	höherer Dienst	zus.	höherer Dienst	höherer Dienst	männlich	weiblich	insgesamt									
1 kreisfreie Städte	6 045	711	2 346	2 826	162	162	5 007	169	1 258	3 418	162	-	11 052	880	3 604	6 244	324	-	3 595	359	3 954
2 100 000 bis 200 000	3 198	406	1 181	1 486	125	94	2 802	107	704	1 897	94	-	6 000	513	1 885	3 383	219	-	1 553	182	1 735
3 50 000 bis 100 000	1 817	195	740	872	10	41	1 206	40	324	801	41	-	3 023	235	1 064	1 673	51	-	1 247	86	1 333
4 20 000 bis 50 000	1 030	110	425	468	27	27	999	22	230	720	27	-	2 029	132	655	1 188	54	-	795	91	886
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	10 291	752	4 720	4 654	165	331	8 740	107	1 698	6 604	331	-	19 031	859	6 418	11 258	496	-	6 217	268	6 485
6 verbandsfreie Gemeinden	1 951	135	915	876	25	66	1 582	16	314	1 186	66	-	3 533	151	1 229	2 062	91	-	1 547	90	1 637
7 50 000 bis 100 000	214	15	111	88	-	6	174	1	42	125	6	-	388	16	153	213	6	-	106	8	114
8 20 000 bis 50 000	712	51	314	342	5	14	545	11	133	387	14	-	1 257	62	447	729	19	-	602	29	631
9 10 000 bis 20 000	857	55	417	367	18	37	716	4	117	558	37	-	1 573	59	534	925	55	-	691	49	740
10 5 000 bis 10 000	168	14	73	79	2	9	147	-	22	116	9	-	315	14	95	195	11	-	148	4	152
11 VG und deren Ortsgem.	5 100	326	2 093	2 578	103	220	4 761	4	745	3 792	220	-	9 861	330	2 838	6 370	323	-	4 325	138	4 463
12 20 000 bis 50 000	1 317	89	551	647	30	55	1 288	-	209	1 024	55	-	2 605	89	760	1 671	85	-	1 120	30	1 150
13 10 000 bis 20 000	2 982	181	1 228	1 517	56	135	2 810	4	447	2 224	135	-	5 792	185	1 675	3 741	191	-	2 589	92	2 681
14 5 000 bis 10 000	801	56	314	414	17	30	663	-	89	544	30	-	1 464	56	403	958	47	-	616	16	632
15 Ortsgemeinden	274	4	75	161	34	154	2 014	-	354	1 506	154	-	2 288	4	429	1 667	188	-	2 615	57	2 672
16 10 000 bis 20 000	32	1	7	20	4	12	72	-	11	49	12	-	104	1	18	69	16	-	116	4	120
17 5 000 bis 10 000	111	3	39	65	4	31	533	-	91	411	31	-	644	3	130	476	35	-	704	24	728
18 3 000 bis 5 000	43	-	12	30	1	20	280	-	52	208	20	-	323	-	64	238	21	-	361	10	371
19 1 000 bis 3 000	59	-	12	39	8	48	685	-	146	491	48	-	744	-	158	530	56	-	941	11	952
20 unter 1000	29	-	5	7	17	17	444	-	54	347	43	-	473	-	59	354	60	-	493	8	501
21 Verbandsgemeinden	4 826	322	2 018	2 417	69	66	2 747	4	391	2 286	66	-	7 573	326	2 409	4 703	135	-	1 710	81	1 791
22 20 000 bis 50 000	1 242	88	533	603	18	11	681	-	116	554	11	-	1 923	88	649	1 157	29	-	372	16	388
23 10 000 bis 20 000	2 818	178	1 178	1 422	40	38	1 635	4	234	1 359	38	-	4 453	182	1 412	2 781	78	-	1 065	57	1 122
24 5 000 bis 10 000	766	56	307	392	11	17	431	-	41	373	17	-	1 197	56	348	765	28	-	273	8	281
25 Landkreise	3 240	291	1 712	1 200	37	45	2 397	87	639	1 626	45	-	5 637	378	2 351	2 826	82	-	345	40	385
26 Bezirksverband Pfalz	330	109	121	77	23	31	251	38	69	113	31	-	581	147	190	190	54	-	92	69	161
<b>27 insgesamt</b>	<b>16 666</b>	<b>1 572</b>	<b>7 187</b>	<b>7 557</b>	<b>350</b>	<b>524</b>	<b>13 998</b>	<b>314</b>	<b>3 025</b>	<b>10 135</b>	<b>524</b>	<b>-</b>	<b>30 664</b>	<b>1 886</b>	<b>10 212</b>	<b>17 692</b>	<b>874</b>	<b>-</b>	<b>9 904</b>	<b>696</b>	<b>10 600</b>



Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte/Angestellte männlich				Beamte/Angestellte weiblich				Beamte/Angestellte insgesamt				Arbeiter								
	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	einfach. Dienst	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	einfach. Dienst	nicht BAT	männlich	weiblich	insgesamt					
		nicht BAT			nicht BAT				nicht BAT												
2003																					
1 kreisfreie Städte	5 831	647	2 409	2 703	49	23	5 037	154	1 337	3 408	54	84	10 868	801	3 746	6 111	103	107	3 537	396	3 933
2 100 000 bis 200 000	3 732	487	1 473	1 728	24	20	3 139	126	841	2 081	30	61	6 871	613	2 314	3 809	54	81	2 011	273	2 284
3 50 000 bis 100 000	1 323	72	596	643	10	2	1 093	10	293	762	13	15	2 416	82	889	1 405	23	17	1 034	68	1 102
4 20 000 bis 50 000	776	88	340	332	15	1	805	18	203	565	11	8	1 581	106	543	897	26	9	492	55	547
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	10 055	623	4 786	4 496	108	42	8 564	103	1 770	6 258	104	329	18 619	726	6 556	10 754	212	371	5 559	214	5 773
6 verbandsfreie Gemeinden	1 872	111	896	839	17	9	1 570	16	321	1 162	15	56	3 442	127	1 217	2 001	32	65	1 336	77	1 413
7 50 000 bis 100 000	204	13	108	81	-	2	168	1	45	113	1	8	372	14	153	194	1	10	5	-	5
8 20 000 bis 50 000	682	49	297	333	2	1	547	12	133	386	6	10	1 229	61	430	719	8	11	568	27	595
9 10 000 bis 20 000	828	37	422	351	12	6	711	3	126	543	6	33	1 539	40	548	894	18	39	650	48	698
10 5 000 bis 10 000	158	12	69	74	3	-	144	-	17	120	2	5	302	12	86	194	5	5	113	2	115
11 VG und deren Ortsgem.	5 007	269	2 176	2 484	54	24	4 647	5	759	3 565	58	260	9 654	274	2 935	6 049	112	284	3 926	103	4 029
12 20 000 bis 50 000	1 338	71	586	652	15	14	1 317	2	216	1 008	18	73	2 655	73	802	1 660	33	87	1 045	25	1 070
13 10 000 bis 20 000	2 901	151	1 246	1 463	32	9	2 682	3	461	2 036	28	154	5 583	154	1 707	3 499	60	163	2 324	64	2 388
14 5 000 bis 10 000	768	47	344	369	7	1	648	-	82	521	12	33	1 416	47	426	890	19	34	557	14	571
15 Ortsgemeinden	273	-	87	163	11	12	1 970	-	336	1 399	22	213	2 243	-	423	1 562	33	225	2 370	45	2 415
16 10 000 bis 20 000	36	-	7	27	-	2	81	-	14	53	1	13	117	-	21	80	1	15	108	3	111
17 5 000 bis 10 000	112	-	43	63	3	3	514	-	86	378	6	44	626	-	129	441	9	47	630	27	657
18 3 000 bis 5 000	54	-	19	32	2	1	288	-	49	200	5	34	342	-	68	232	7	35	355	5	360
19 1 000 bis 3 000	58	-	13	36	6	3	679	-	135	470	1	73	737	-	148	506	7	76	870	8	878
20 unter 1 000	13	-	5	5	-	3	408	-	52	298	9	49	421	-	57	303	9	52	407	2	409
21 Verbandsgemeinden	4 734	269	2 089	2 321	43	12	2 677	5	423	2 166	36	47	7 411	274	2 512	4 487	79	59	1 556	58	1 614
22 20 000 bis 50 000	1 261	71	570	598	12	10	708	2	121	561	10	14	1 969	73	691	1 159	22	24	352	14	366
23 10 000 bis 20 000	2 744	151	1 191	1 376	24	2	1 567	3	261	1 264	17	22	4 311	154	1 452	2 640	41	24	947	37	984
24 5 000 bis 10 000	729	47	328	347	7	-	402	-	41	341	9	11	1 131	47	369	688	16	11	257	7	264
25 Landkreise	3 176	243	1 714	1 173	37	9	2 347	82	690	1 531	31	13	5 523	325	2 404	2 704	68	22	297	34	331
26 Bezirksverband Pfalz	318	71	160	74	4	9	264	11	108	124	5	16	582	82	268	198	9	25	94	57	151
<b>27 insgesamt</b>	<b>16 204</b>	<b>1 341</b>	<b>7 355</b>	<b>7 273</b>	<b>161</b>	<b>74</b>	<b>13 865</b>	<b>268</b>	<b>3 215</b>	<b>9 790</b>	<b>163</b>	<b>429</b>	<b>30 069</b>	<b>1 609</b>	<b>10 570</b>	<b>17 063</b>	<b>324</b>	<b>503</b>	<b>9 190</b>	<b>667</b>	<b>9 857</b>

**Tabelle 2 b**

Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2001 und 2003  
Vollzeitbeschäftigte – Prozentanteile**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte/Angestellte männlich				Beamte/Angestellte weiblich				Beamte/Angestellte insgesamt				Arbeiter					
	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	nicht BAT	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	nicht BAT	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	nicht BAT	männlich	weiblich	insgesamt
1 kreisfreie Städte	54,70 %	80,80 %	65,09 %	45,26 %	50,00 %	-	19,20 %	34,91 %	54,74 %	50,00 %	-	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	90,92 %	9,08 %	100,00 %
2 100 000 bis 200 000	53,30 %	79,14 %	62,65 %	43,93 %	57,08 %	-	46,70 %	20,86 %	37,35 %	56,07 %	42,92 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	89,51 %	10,49 %	100,00 %
3 50 000 bis 100 000	60,11 %	82,98 %	69,55 %	52,12 %	19,61 %	-	39,89 %	17,02 %	30,45 %	47,88 %	80,39 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	93,55 %	6,45 %	100,00 %
4 20 000 bis 50 000	50,76 %	83,33 %	64,89 %	39,39 %	50,00 %	-	49,24 %	16,67 %	35,11 %	60,61 %	50,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	89,73 %	10,27 %	100,00 %
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	54,07 %	87,54 %	73,54 %	41,34 %	33,27 %	-	45,93 %	12,46 %	26,46 %	58,66 %	66,73 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	95,87 %	4,13 %	100,00 %
6 verbandsfreie Gemeinden	55,22 %	89,40 %	74,45 %	42,48 %	27,47 %	-	44,78 %	10,60 %	25,55 %	57,52 %	72,53 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	94,50 %	5,50 %	100,00 %
7 50 000 bis 100 000	55,15 %	93,75 %	72,55 %	41,31 %	-	-	44,85 %	6,25 %	27,45 %	58,69 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	92,98 %	7,02 %	100,00 %
8 20 000 bis 50 000	56,64 %	82,26 %	70,25 %	46,91 %	26,32 %	-	43,36 %	17,74 %	29,75 %	53,09 %	73,68 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	95,40 %	4,60 %	100,00 %
9 10 000 bis 20 000	54,48 %	93,22 %	78,09 %	39,68 %	32,73 %	-	45,52 %	6,78 %	21,91 %	60,32 %	67,27 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	93,38 %	6,62 %	100,00 %
10 5 000 bis 10 000	53,33 %	100,00 %	76,84 %	40,51 %	18,18 %	-	46,67 %	-	23,16 %	59,49 %	81,82 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,37 %	2,63 %	100,00 %
11 VG und/oder Ortsgem.	51,72 %	98,79 %	73,75 %	40,47 %	31,89 %	-	48,28 %	1,21 %	26,25 %	59,53 %	68,11 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	96,91 %	3,09 %	100,00 %
12 20 000 bis 50 000	50,56 %	100,00 %	72,50 %	38,72 %	35,29 %	-	49,44 %	-	27,50 %	61,28 %	64,71 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,39 %	2,61 %	100,00 %
13 10 000 bis 20 000	51,48 %	97,84 %	73,31 %	40,55 %	29,32 %	-	48,52 %	2,16 %	26,69 %	59,45 %	70,68 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	96,57 %	3,43 %	100,00 %
14 5 000 bis 10 000	54,71 %	100,00 %	77,92 %	43,22 %	36,17 %	-	45,29 %	-	22,08 %	56,78 %	63,83 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,47 %	2,53 %	100,00 %
15 Ortsgemeinden	11,98 %	100,00 %	17,48 %	9,66 %	18,09 %	-	88,02 %	-	82,52 %	90,34 %	81,91 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,87 %	2,13 %	100,00 %
16 10 000 bis 20 000	30,77 %	100,00 %	38,89 %	28,99 %	25,00 %	-	69,23 %	-	61,11 %	71,01 %	75,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	96,67 %	3,33 %	100,00 %
17 5 000 bis 10 000	17,24 %	100,00 %	30,00 %	13,66 %	11,43 %	-	82,76 %	-	70,00 %	86,34 %	88,57 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	96,70 %	3,30 %	100,00 %
18 3 000 bis 5 000	13,31 %	-	18,75 %	12,61 %	4,76 %	-	86,69 %	-	81,25 %	87,39 %	95,24 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,30 %	2,70 %	100,00 %
19 1 000 bis 3 000	7,93 %	-	7,59 %	7,36 %	14,29 %	-	92,07 %	-	92,41 %	92,64 %	85,71 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	98,84 %	1,16 %	100,00 %
20 unter 1000	6,13 %	-	8,47 %	1,98 %	28,33 %	-	93,87 %	-	91,53 %	98,02 %	71,67 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	98,40 %	1,60 %	100,00 %
21 Verbandsgemeinden	63,73 %	98,77 %	83,77 %	51,39 %	51,11 %	-	36,27 %	1,23 %	16,23 %	48,61 %	48,89 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	95,48 %	4,52 %	100,00 %
22 20 000 bis 50 000	64,59 %	100,00 %	82,13 %	52,12 %	62,07 %	-	35,41 %	-	17,87 %	47,88 %	37,93 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	95,88 %	4,12 %	100,00 %
23 10 000 bis 20 000	63,28 %	97,80 %	83,43 %	51,13 %	51,28 %	-	36,72 %	2,20 %	16,57 %	48,87 %	48,72 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	94,92 %	5,08 %	100,00 %
24 5 000 bis 10 000	63,99 %	100,00 %	88,22 %	51,24 %	39,29 %	-	36,01 %	-	11,78 %	48,76 %	60,71 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,15 %	2,85 %	100,00 %
25 Landkreise	57,48 %	76,98 %	72,82 %	42,46 %	45,12 %	-	42,52 %	23,02 %	27,18 %	57,54 %	54,88 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	89,61 %	10,39 %	100,00 %
26 Bezirksverband Pfalz	56,80 %	74,15 %	63,68 %	40,53 %	42,59 %	-	43,20 %	25,85 %	36,32 %	59,47 %	57,41 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	57,14 %	42,86 %	100,00 %
<b>27 insgesamt</b>	<b>54,35 %</b>	<b>83,35 %</b>	<b>70,38 %</b>	<b>42,71 %</b>	<b>40,05 %</b>	-	<b>45,65 %</b>	<b>16,65 %</b>	<b>29,62 %</b>	<b>57,29 %</b>	<b>59,95 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>93,43 %</b>	<b>6,57 %</b>	<b>100,00 %</b>

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte/Angestellte männlich				Beamte/Angestellte weiblich				Beamte/Angestellte insgesamt				Arbeiter		
	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	einfach. Dienst	nicht BAT	zus.	höherer Dienst	gehob. Dienst	mittlerer Dienst	einfach. Dienst	nicht BAT	männlich	weiblich	insgesamt
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2003															
1 kreisfreie Städte	53,65	80,77	64,31	44,23	47,57	21,50	46,35	19,23	35,69	55,77	52,43	78,50	89,93	10,07	100,00
2 100 000 bis 200 000	54,32	79,45	63,66	45,37	44,44	24,69	45,68	20,55	36,34	54,63	55,56	75,31	88,05	11,95	100,00
3 50 000 bis 100 000	54,76	87,80	67,04	45,77	43,48	11,76	45,24	12,20	32,96	54,23	56,52	88,24	93,83	6,17	100,00
4 20 000 bis 50 000	49,08	83,02	62,62	37,01	57,69	11,11	50,92	16,98	37,38	62,99	42,31	88,89	89,95	10,05	100,00
5 kreisangeh. Gem., VG, LK	54,00	85,81	73,00	41,81	50,94	11,32	46,00	14,19	27,00	58,19	49,06	88,68	96,29	3,71	100,00
6 verbandsfreie Gemeinden	54,39	87,40	73,62	41,93	53,13	13,85	45,61	12,60	26,38	58,07	46,88	86,15	94,55	5,45	100,00
7 50 000 bis 100 000	54,84	92,86	70,59	41,75	-	20,00	45,16	7,14	29,41	58,25	100,00	80,00	100,00	-	100,00
8 20 000 bis 50 000	55,49	80,33	69,07	46,31	25,00	9,09	44,51	19,67	30,93	53,69	75,00	90,91	95,46	4,54	100,00
9 10 000 bis 20 000	53,80	92,50	77,01	39,26	66,67	15,38	46,20	7,50	22,99	60,74	33,33	84,62	93,12	6,88	100,00
10 5 000 bis 10 000	52,32	100,00	80,23	38,14	60,00	-	47,68	-	19,77	61,86	40,00	100,00	98,26	1,74	100,00
11 VG-unterden Ortsgem.	51,86	98,18	74,14	41,06	48,21	8,45	48,14	1,82	25,86	58,94	51,79	91,55	97,44	2,56	100,00
12 20 000 bis 50 000	50,40	97,26	73,07	39,28	45,45	16,09	49,60	2,74	26,93	60,72	54,55	83,91	97,66	2,34	100,00
13 10 000 bis 20 000	51,96	98,05	72,99	41,81	53,33	5,52	48,04	1,95	27,01	58,19	46,67	94,48	97,32	2,68	100,00
14 5 000 bis 10 000	54,24	100,00	80,75	41,46	36,84	2,94	45,76	-	19,25	58,54	63,16	97,06	97,55	2,45	100,00
15 Ortsgemeinden	12,17	-	20,57	10,44	33,33	5,33	87,83	-	79,43	89,56	66,67	94,67	98,14	1,86	100,00
16 10 000 bis 20 000	30,77	-	33,33	33,75	-	13,33	69,23	-	66,67	66,25	100,00	86,67	97,30	2,70	100,00
17 5 000 bis 10 000	17,89	-	33,33	14,29	33,33	6,38	82,11	-	66,67	85,71	66,67	93,62	95,89	4,11	100,00
18 3 000 bis 5 000	15,79	-	27,94	13,79	28,57	2,86	84,21	-	72,06	86,21	71,43	97,14	98,61	1,39	100,00
19 1 000 bis 3 000	7,87	-	8,78	7,11	85,71	3,95	92,13	-	91,22	92,89	14,29	96,05	99,09	0,91	100,00
20 unter 1 000	3,09	-	8,77	1,65	-	5,77	96,91	-	91,23	98,35	100,00	94,23	99,51	0,49	100,00
21 Verbandsgemeinden	63,88	98,18	83,16	51,73	54,43	20,34	36,12	1,82	16,84	48,27	45,57	79,66	96,41	3,59	100,00
22 20 000 bis 50 000	64,04	97,26	82,49	51,60	54,55	41,67	35,96	2,74	17,51	48,40	45,45	58,33	96,17	3,83	100,00
23 10 000 bis 20 000	63,65	98,05	82,02	52,12	58,54	8,33	36,35	1,95	17,98	47,88	41,46	91,67	96,24	3,76	100,00
24 5 000 bis 10 000	64,46	100,00	88,89	50,44	43,75	-	35,54	-	11,11	49,56	56,25	100,00	97,35	2,65	100,00
25 Landkreise	57,50	74,77	71,30	43,38	54,41	40,91	42,50	25,23	28,70	56,62	45,59	59,09	89,73	10,27	100,00
26 Bezirksverband Pfalz	54,64	86,59	59,70	37,37	44,44	36,00	45,36	13,41	40,30	62,63	55,56	64,00	62,25	37,75	100,00
27 insgesamt	53,89	83,34	69,58	42,62	49,69	14,71	46,11	16,66	30,42	57,38	50,31	85,29	93,23	6,77	100,00

Tabelle 3 a

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

**Personalstatistik 2001 und 2003  
Vollzeitbeschäftigte**

Gruppe	2001			2003		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	6 594	1 562	8 156	6 353	1 624	7 977
Höherer Dienst	844	113	957	726	99	825
Besoldungsordnung B	223	10	233	208	13	221
B 9	2	–	2	1	–	1
B 8	1	–	1	2	1	3
B 7	5	–	5	4	–	4
B 6	19	2	21	18	3	21
B 5	17	2	19	19	1	20
B 4	32	2	34	35	3	38
B 3	58	3	61	48	5	53
B 1/B 2	89	1	90	81	–	81
Besoldungsordnung A	621	103	724	518	86	604
A 16	109	3	112	102	7	109
A 15	122	24	146	118	22	140
A 14	177	41	218	186	40	226
A 13	211	30	241	110	12	122
Personal in Ausbildung	2	5	7	2	5	7
Gehobener Dienst	3 867	937	4 804	3 825	1 025	4 850
A 14 „S“	2	–	2	3	–	3
A 13 „S“ + Zulage	4	1	5	3	1	4
A 13 „S“	432	13	445	509	41	550
A 12	922	73	995	875	88	963
A 11	1 313	201	1 514	1 265	214	1 479
A 10	863	373	1 236	800	341	1 141
A 9	232	171	403	245	168	413
Personal in Ausbildung	99	105	204	125	172	297
Mittlerer Dienst	1 873	510	2 383	1 795	499	2 294
A 10 „S“	–	–	–	2	1	3
A 9 „S“ + Zulage	117	10	127	112	14	126
A 9	435	44	479	438	48	486
A 8	603	119	722	612	132	744
A 7	547	154	701	479	140	619
A 6	107	107	214	95	89	184
A 5	2	1	3	3	2	5
Personal in Ausbildung	62	75	137	54	73	127
Einfacher Dienst	10	2	12	7	1	8
A 5 „S“	9	1	10	7	–	7
A 4	1	–	1	–	–	–
A 3	–	1	1	–	–	–
Personal in Ausbildung	–	–	–	–	1	1
Angestellte	9 915	11 771	21 686	9 704	11 594	21 298
Höherer Dienst	728	201	929	615	169	784
außertariflich	29	3	32	18	4	22
I	73	12	85	71	11	82
I a	112	38	150	103	24	127
I b	122	38	160	130	36	166
II	382	95	477	281	81	362
Personal in Ausbildung	10	15	25	12	13	25

Gruppe	2001			2003		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Gehobener Dienst	3 301	2 031	5 332	3 502	2 135	5 637
II	46	13	59	151	36	187
III	580	111	691	598	122	720
IV a	839	323	1 162	846	330	1 176
IV b	1 188	1 023	2 211	1 182	1 072	2 254
V b	630	513	1 143	720	563	1 283
Personal in Ausbildung	18	48	66	5	12	17
Mittlerer Dienst	5 551	9 027	14 578	5 362	8 709	14 071
V b „S“	890	391	1 281	843	437	1 280
V c	1 101	2 426	3 527	1 054	2 487	3 541
VI b	1 274	2 705	3 979	1 257	2 665	3 922
VII	1 474	2 192	3 666	1 448	1 866	3 314
VIII	447	443	890	394	381	775
Personal in Ausbildung	365	870	1 235	366	873	1 239
Einfacher Dienst	335	512	847	151	152	303
VIII „S“	5	6	11	10	5	15
IX/IX a	62	40	102	58	50	108
X	259	450	709	75	76	151
Personal in Ausbildung	9	16	25	8	21	29
nicht zuordenbare Vergütungsgruppe	–	–	–	74	429	503
Angestellte im Pflegedienst	157	665	822	147	647	794
Gehobener Dienst	19	57	76	28	55	83
XI	1	–	1	1	–	1
X	1	2	3	1	2	3
IX	2	3	5	3	3	6
VIII	7	22	29	9	18	27
VII	8	30	38	14	32	46
Mittlerer Dienst	133	598	731	116	582	698
VII „S“	3	4	7	2	3	5
VI	46	110	156	42	98	140
V a	28	192	220	30	184	214
V	26	105	131	25	109	134
IV	11	67	78	7	56	63
III	–	1	1	–	–	–
Lernschwestern/-schüler	19	119	138	10	132	142
Einfacher Dienst	5	10	15	3	10	13
II	5	10	15	3	7	10
I	–	–	–	–	3	3
Arbeiter	9 904	696	10 600	9 190	667	9 857
9	32	–	32	37	–	37
8, 8 a/VII + 5 %	257	–	257	251	–	251
7, 7 a/VII	513	–	513	501	8	509
6, 6 a/VI	1 632	27	1 659	1 532	31	1 563
5, 5 a/V, V a, V b	2 666	69	2 735	2 634	67	2 701
4, 4 a/IV, IV a	1 765	63	1 828	1 673	51	1 724
3, 3 a/III	1 740	86	1 826	1 586	85	1 671
2 a /II a	74	82	156	98	70	168
2/II	475	68	543	377	59	436
1, 1 a/I	497	233	730	245	218	463
Arbeiter in Ausbildung	253	68	321	222	54	276
nicht zuordenbare Lohngruppe	–	–	–	34	24	58
<b>insgesamt</b>	<b>26 570</b>	<b>14 694</b>	<b>41 264</b>	<b>25 394</b>	<b>14 532</b>	<b>39 926</b>

Tabelle 3 b

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2001 und 2003  
Beschäftigungsbereich 21 bis 23  
Vollzeitbeschäftigte – Prozentanteile**

Gruppe	2001			2003		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	80,85 %	19,15 %	100,00 %	79,64 %	20,36 %	100,00 %
Höherer Dienst	88,19 %	11,81 %	100,00 %	88,00 %	12,00 %	100,00 %
Besoldungsordnung B	95,71 %	4,29 %	100,00 %	94,12 %	5,88 %	100,00 %
B 9	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
B 8	100,00 %	–	100,00 %	66,67 %	33,33 %	100,00 %
B 7	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
B 6	90,48 %	9,52 %	100,00 %	85,71 %	14,29 %	100,00 %
B 5	89,47 %	10,53 %	100,00 %	95,00 %	5,00 %	100,00 %
B 4	94,12 %	5,88 %	100,00 %	92,11 %	7,89 %	100,00 %
B 3	95,08 %	4,92 %	100,00 %	90,57 %	9,43 %	100,00 %
B 1/B 2	98,89 %	1,11 %	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
Besoldungsordnung A	85,77 %	14,23 %	100,00 %	85,76 %	14,24 %	100,00 %
A 16	97,32 %	2,68 %	100,00 %	93,58 %	6,42 %	100,00 %
A 15	83,56 %	16,44 %	100,00 %	84,29 %	15,71 %	100,00 %
A 14	81,19 %	18,81 %	100,00 %	82,30 %	17,70 %	100,00 %
A 13	87,55 %	12,45 %	100,00 %	90,16 %	9,84 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	28,57 %	71,43 %	100,00 %	28,57 %	71,43 %	100,00 %
Gehobener Dienst	80,50 %	19,50 %	100,00 %	78,87 %	21,13 %	100,00 %
A 14 „S“	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
A 13 „S“ + Zulage	80,00 %	20,00 %	100,00 %	75,00 %	25,00 %	100,00 %
A 13 „S“	97,08 %	2,92 %	100,00 %	92,55 %	7,45 %	100,00 %
A 12	92,66 %	7,34 %	100,00 %	90,86 %	9,14 %	100,00 %
A 11	86,72 %	13,28 %	100,00 %	85,53 %	14,47 %	100,00 %
A 10	69,82 %	30,18 %	100,00 %	70,11 %	29,89 %	100,00 %
A 9	57,57 %	42,43 %	100,00 %	59,32 %	40,68 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	48,53 %	51,47 %	100,00 %	42,09 %	57,91 %	100,00 %
Mittlerer Dienst	78,60 %	21,40 %	100,00 %	78,25 %	21,75 %	100,00 %
A 10 „S“	–	–	–	66,67 %	33,33 %	100,00 %
A 9 „S“ + Zulage	92,13 %	7,87 %	100,00 %	88,89 %	11,11 %	100,00 %
A 9	90,81 %	9,19 %	100,00 %	90,12 %	9,88 %	100,00 %
A 8	83,52 %	16,48 %	100,00 %	82,26 %	17,74 %	100,00 %
A 7	78,03 %	21,97 %	100,00 %	77,38 %	22,62 %	100,00 %
A 6	50,00 %	50,00 %	100,00 %	51,63 %	48,37 %	100,00 %
A 5	66,67 %	33,33 %	100,00 %	60,00 %	40,00 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	45,26 %	54,74 %	100,00 %	42,52 %	57,48 %	100,00 %
Einfacher Dienst	83,33 %	16,67 %	100,00 %	87,50 %	12,50 %	100,00 %
A 5 „S“	90,00 %	10,00 %	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
A 4	100,00 %	–	100,00 %	–	–	–
A 3	–	100,00 %	100,00 %	–	–	–
Personal in Ausbildung	–	–	–	–	100,00 %	100,00 %
Angestellte	45,72 %	54,28 %	100,00 %	45,56 %	54,44 %	100,00 %
Höherer Dienst außertariflich	78,36 %	21,64 %	100,00 %	78,44 %	21,56 %	100,00 %
I	90,63 %	9,38 %	100,00 %	81,82 %	18,18 %	100,00 %
I a	85,88 %	14,12 %	100,00 %	86,59 %	13,41 %	100,00 %
I a	74,67 %	25,33 %	100,00 %	81,10 %	18,90 %	100,00 %
I b	76,25 %	23,75 %	100,00 %	78,31 %	21,69 %	100,00 %
II	80,08 %	19,92 %	100,00 %	77,62 %	22,38 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	40,00 %	60,00 %	100,00 %	48,00 %	52,00 %	100,00 %

Gruppe	2001			2003		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Gehobener Dienst	61,91 %	38,09 %	100,00 %	62,13 %	37,87 %	100,00 %
II	77,97 %	22,03 %	100,00 %	80,75 %	19,25 %	100,00 %
III	83,94 %	16,06 %	100,00 %	83,06 %	16,94 %	100,00 %
IV a	72,20 %	27,80 %	100,00 %	71,94 %	28,06 %	100,00 %
IV b	53,73 %	46,27 %	100,00 %	52,44 %	47,56 %	100,00 %
V b	55,12 %	44,88 %	100,00 %	56,12 %	43,88 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	27,27 %	72,73 %	100,00 %	29,41 %	70,59 %	100,00 %
Mittlerer Dienst	38,08 %	61,92 %	100,00 %	38,11 %	61,89 %	100,00 %
V b „S“	69,48 %	30,52 %	100,00 %	65,86 %	34,14 %	100,00 %
V c	31,22 %	68,78 %	100,00 %	29,77 %	70,23 %	100,00 %
VI b	32,02 %	67,98 %	100,00 %	32,05 %	67,95 %	100,00 %
VII	40,21 %	59,79 %	100,00 %	43,69 %	56,31 %	100,00 %
VIII	50,22 %	49,78 %	100,00 %	50,84 %	49,16 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	29,55 %	70,45 %	100,00 %	29,54 %	70,46 %	100,00 %
Einfacher Dienst	39,55 %	60,45 %	100,00 %	49,83 %	50,17 %	100,00 %
VIII „S“	45,45 %	54,55 %	100,00 %	66,67 %	33,33 %	100,00 %
IX/IX a	60,78 %	39,22 %	100,00 %	53,70 %	46,30 %	100,00 %
X	36,53 %	63,47 %	100,00 %	49,67 %	50,33 %	100,00 %
Personal in Ausbildung	36,00 %	64,00 %	100,00 %	27,59 %	72,41 %	100,00 %
nicht zuordenbare Vergütungsgruppe	–	–	–	14,71 %	85,29 %	100,00 %
Angestellte im Pflegedienst	19,10 %	80,90 %	100,00 %	18,51 %	81,49 %	100,00 %
Gehobener Dienst	25,00 %	75,00 %	100,00 %	33,73 %	66,27 %	100,00 %
XI	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
X	33,33 %	66,67 %	100,00 %	33,33 %	66,67 %	100,00 %
IX	40,00 %	60,00 %	100,00 %	50,00 %	50,00 %	100,00 %
VIII	24,14 %	75,86 %	100,00 %	33,33 %	66,67 %	100,00 %
VII	21,05 %	78,95 %	100,00 %	30,43 %	69,57 %	100,00 %
Mittlerer Dienst	18,19 %	81,81 %	100,00 %	16,62 %	83,38 %	100,00 %
VII „S“	42,86 %	57,14 %	100,00 %	40,00 %	60,00 %	100,00 %
VI	29,49 %	70,51 %	100,00 %	30,00 %	70,00 %	100,00 %
V a	12,73 %	87,27 %	100,00 %	14,02 %	85,98 %	100,00 %
V	19,85 %	80,15 %	100,00 %	18,66 %	81,34 %	100,00 %
IV	14,10 %	85,90 %	100,00 %	11,11 %	88,89 %	100,00 %
III	–	100,00 %	100,00 %	–	–	–
Lernschwestern/-schüler	13,77 %	86,23 %	100,00 %	7,04 %	92,96 %	100,00 %
Einfacher Dienst	33,33 %	66,67 %	100,00 %	23,08 %	76,92 %	100,00 %
II	33,33 %	66,67 %	100,00 %	30,00 %	70,00 %	100,00 %
I	–	–	–	–	100,00 %	100,00 %
Arbeiter	93,43 %	6,57 %	100,00 %	93,23 %	6,77 %	100,00 %
9	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
8, 8 a/VII + 5 %	100,00 %	–	100,00 %	100,00 %	–	100,00 %
7, 7 a/VII	100,00 %	–	100,00 %	98,43 %	1,57 %	100,00 %
6, 6 a/VI	98,37 %	1,63 %	100,00 %	98,02 %	1,98 %	100,00 %
5, 5 a/V, V a, V b	97,48 %	2,52 %	100,00 %	97,52 %	2,48 %	100,00 %
4, 4 a/IV, IV a	96,55 %	3,45 %	100,00 %	97,04 %	2,96 %	100,00 %
3, 3 a/III	95,29 %	4,71 %	100,00 %	94,91 %	5,09 %	100,00 %
2 a /II a	47,44 %	52,56 %	100,00 %	58,33 %	41,67 %	100,00 %
2 /II	87,48 %	12,52 %	100,00 %	86,47 %	13,53 %	100,00 %
1, 1 a/I	68,08 %	31,92 %	100,00 %	52,92 %	47,08 %	100,00 %
Arbeiter in Ausbildung	78,82 %	21,18 %	100,00 %	80,43 %	19,57 %	100,00 %
nicht zuordenbare Lohngruppe	–	–	–	58,62 %	41,38 %	100,00 %
<b>insgesamt</b>	<b>64,39 %</b>	<b>35,61 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>63,60 %</b>	<b>36,40 %</b>	<b>100,00 %</b>

Tabelle 4 a

Statistisches Landesamt  
Rheinland-PfalzPersonalstandstatistik 2001 und 2003  
Beschäftigungsbereich 21 bis 23

Aufgabengebiet	männlich			weiblich			insgesamt								
	Voll-zeit	T1 ATZ	ins- gesamt + ATZ	Voll-zeit	T1 ATZ	ins- gesamt + ATZ	Voll-zeit	T1 ATZ	ins- gesamt + ATZ						
	<b>2001</b>														
0 Allgemeine Verwaltung	5 365	146	159	305	5 670	3 383	2 473	94	2 567	5 950	8 748	2 619	253	2 872	11 620
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2 600	53	41	94	2 694	1 172	990	34	1 024	2 196	3 772	1 043	75	1 118	4 890
2 Schulen	1 424	66	59	125	1 549	520	2 037	52	2 089	2 609	1 944	2 103	111	2 214	4 158
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	975	172	18	190	1 165	704	573	27	600	1 304	1 679	745	45	790	2 469
4 Soziale Sicherung	2 161	149	30	179	2 340	5 540	4 908	63	4 971	10 511	7 701	5 057	93	5 150	12 851
5 Gesundheit, Sport, Erholung	2 220	73	49	122	2 342	1 638	1 337	31	1 368	3 006	3 858	1 410	80	1 490	5 348
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	3 696	78	135	213	3 909	765	794	26	820	1 585	4 461	872	161	1 033	5 494
7 Öffentl. Einricht., Wirt- schaftsförderung	6 226	136	166	302	6 528	737	667	16	683	1 420	6 963	803	182	985	7 948
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund/Sonderverm.	1 903	32	59	91	1 994	235	207	2	209	444	2 138	239	61	300	2 438
<b>insgesamt</b>	<b>26 570</b>	<b>905</b>	<b>716</b>	<b>1 621</b>	<b>28 191</b>	<b>14 694</b>	<b>13 986</b>	<b>345</b>	<b>14 331</b>	<b>29 025</b>	<b>41 264</b>	<b>14 891</b>	<b>1 061</b>	<b>15 952</b>	<b>57 216</b>



Aufgabengebiet	männlich				weiblich				insgesamt							
	Vollzeit	T1	ATZ	T1 + ATZ insgesamt	Vollzeit	T1	ATZ	T1 + ATZ insgesamt	Vollzeit	T1	ATZ	T1 + ATZ insgesamt	Vollzeit	T1	ATZ	T1 + ATZ insgesamt
	<b>2003</b>															
0 Allgemeine Verwaltung	5 474	131	215	346	5 820	3 301	2 528	205	2 733	6 034	8 775	2 659	420	3 079	11 854	
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2 556	64	66	130	2 686	1 176	1 052	66	1 118	2 294	3 732	1 116	132	1 248	4 980	
2 Schulen	1 383	65	70	135	1 518	518	1 944	141	2 085	2 603	1 901	2 009	211	2 220	4 121	
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	917	163	30	193	1 110	740	566	45	611	1 351	1 657	729	75	804	2 461	
4 Soziale Sicherung	2 107	146	56	202	2 309	5 606	5 211	145	5 356	10 962	7 713	5 357	201	5 558	13 271	
5 Gesundheit, Sport, Erholung	2 201	97	55	152	2 353	1 562	1 401	81	1 482	3 044	3 763	1 498	136	1 634	5 397	
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	3 303	68	166	234	3 537	726	850	41	891	1 617	4 029	918	207	1 125	5 154	
7 Öffentl. Einricht., Wirtschaftsförderung	5 795	106	196	302	6 097	684	686	38	724	1 408	6 479	792	234	1 026	7 505	
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund/Sonderverm.	1 658	22	45	67	1 725	219	172	6	178	397	1 877	194	51	245	2 122	
<b>insgesamt</b>	<b>25 394</b>	<b>862</b>	<b>899</b>	<b>1 761</b>	<b>27 155</b>	<b>14 532</b>	<b>14 410</b>	<b>768</b>	<b>15 178</b>	<b>29 710</b>	<b>39 926</b>	<b>15 272</b>	<b>1 667</b>	<b>16 939</b>	<b>56 865</b>	

Tabelle 4 b

Statistisches Landesamt  
Rheinland-PfalzPersonalstandstatistik 2001 und 2003  
Beschäftigungsbereich 21 bis 23 – Prozentanteile

Aufgabengebiet	männlich				weiblich				insgesamt				
	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	
	<b>2001</b>												
0 Allgemeine Verwaltung	61,33%	5,57%	62,85%	10,62%	48,80%	38,67%	94,43%	37,15%	89,38%	51,20%	100,00%	100,00%	100,00%
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	68,93%	5,08%	54,67%	8,41%	55,09%	31,07%	94,92%	45,33%	91,59%	44,91%	100,00%	100,00%	100,00%
2 Schulen	73,25%	3,14%	53,15%	5,65%	37,25%	26,75%	96,86%	46,85%	94,35%	62,75%	100,00%	100,00%	100,00%
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	58,07%	23,09%	40,00%	24,05%	47,19%	41,93%	76,91%	60,00%	75,95%	52,81%	100,00%	100,00%	100,00%
4 Soziale Sicherung	28,06%	2,95%	32,26%	3,48%	18,21%	71,94%	97,05%	67,74%	96,52%	81,79%	100,00%	100,00%	100,00%
5 Gesundheit, Sport, Erholung	57,54%	5,18%	61,25%	8,19%	43,79%	42,46%	94,82%	38,75%	91,81%	56,21%	100,00%	100,00%	100,00%
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	82,85%	8,94%	83,85%	20,62%	71,15%	17,15%	91,06%	16,15%	79,38%	28,85%	100,00%	100,00%	100,00%
7 Öffentl. Einricht., Wirtschaftsförderung	89,42%	16,94%	91,21%	30,66%	82,13%	10,58%	83,06%	8,79%	69,34%	17,87%	100,00%	100,00%	100,00%
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund/Sonderverm.	89,01%	13,39%	96,72%	30,33%	81,79%	10,99%	86,61%	3,28%	69,67%	18,21%	100,00%	100,00%	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>64,39%</b>	<b>6,08%</b>	<b>67,48%</b>	<b>10,16%</b>	<b>49,27%</b>	<b>35,61%</b>	<b>93,92%</b>	<b>32,52%</b>	<b>89,84%</b>	<b>50,73%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Aufgabengebiet	männlich				weiblich				insgesamt				
	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	Voll-zeit	T1	ATZ	T1 + ATZ + ATZ gesamt	insgesamt
	<b>2003</b>												
0 Allgemeine Verwaltung	62,38%	4,93%	51,19%	11,24%	49,10%	37,62%	95,07%	48,81%	88,76%	50,90%	100,00%	100,00%	100,00%
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	68,49%	5,73%	50,00%	10,42%	53,94%	31,51%	94,27%	50,00%	89,58%	46,06%	100,00%	100,00%	100,00%
2 Schulen	72,75%	3,24%	33,18%	6,08%	36,84%	27,25%	96,76%	66,82%	93,92%	63,16%	100,00%	100,00%	100,00%
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	55,34%	22,36%	40,00%	24,00%	45,10%	44,66%	77,64%	60,00%	76,00%	54,90%	100,00%	100,00%	100,00%
4 Soziale Sicherung	27,32%	2,73%	27,86%	3,63%	17,40%	72,68%	97,27%	72,14%	96,37%	82,60%	100,00%	100,00%	100,00%
5 Gesundheit, Sport, Erholung	58,49%	6,48%	40,44%	9,30%	43,60%	41,51%	93,52%	59,56%	90,70%	56,40%	100,00%	100,00%	100,00%
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	81,98%	7,41%	80,19%	20,80%	68,63%	18,02%	92,59%	19,81%	79,20%	31,37%	100,00%	100,00%	100,00%
7 Öffentl. Einricht., Wirtschaftsförderung	89,44%	13,38%	83,76%	29,43%	81,24%	10,56%	86,62%	16,24%	70,57%	18,76%	100,00%	100,00%	100,00%
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund/Sonderverm.	88,33%	11,34%	88,24%	27,35%	81,29%	11,67%	88,66%	11,76%	72,65%	18,71%	100,00%	100,00%	100,00%
<b>insgesamt</b>	<b>63,60%</b>	<b>5,64%</b>	<b>53,93%</b>	<b>10,40%</b>	<b>47,75%</b>	<b>36,40%</b>	<b>94,36%</b>	<b>46,07%</b>	<b>89,60%</b>	<b>52,25%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabelle 5

**Frauenanteil\*) in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben  
A- und B-Besoldung an den Stichtagen 30. Juni 2001 und 30. Juni 2003**

<b>Gebietskörperschaftsgruppe Gemeindegroßenklasse/ Verbandsgemeindegroßenklasse nach der Zahl der Einwohner</b>	<b>insgesamt</b>	<b>Vollzeitbeschäftigte Frauenanteil in %</b>	<b>Teilzeit- beschäftigte</b>
Stichtag 30. Juni 2001			
Kreisfreie Städte	23,99	21,29	100,00
100 000 bis 200 000	15,46	15,46	–
50 000 bis 100 000	32,56	27,50	100,00
20 000 bis 50 000	43,66	36,51	100,00
Verbandsfreie Gemeinden	19,91	18,54	66,67
50 000 bis 100 000	14,29	14,29	–
20 000 bis 50 000	15,71	15,94	–
10 000 bis 20 000	27,27	24,10	80,00
5 000 bis 10 000	–	–	–
Verbandsgemeinden	21,19	16,25	96,55
20 000 bis 50 000	7,46	7,46	–
10 000 bis 20 000	22,85	16,85	95,65
5 000 bis 10 000	25,24	20,62	100,00
Landkreise	16,22	13,71	92,31
<b>insgesamt</b>	<b>20,20</b>	<b>17,01</b>	<b>93,22</b>
Stichtag 30. Juni 2003			
Kreisfreie Städte	28,31	26,11	90,91
100 000 bis 200 000	21,26	21,26	–
50 000 bis 100 000	38,00	31,11	100,00
20 000 bis 50 000	42,65	38,71	83,33
Verbandsfreie Gemeinden	21,18	19,27	54,55
50 000 bis 100 000	13,51	14,71	–
20 000 bis 50 000	16,22	16,44	–
10 000 bis 20 000	28,41	23,46	85,71
5 000 bis 10 000	25,00	25,00	–
Verbandsgemeinden	22,03	17,12	85,29
20 000 bis 50 000	10,29	10,29	–
10 000 bis 20 000	23,08	17,09	91,67
5 000 bis 10 000	26,67	22,11	70,00
Landkreise	17,22	14,51	81,25
<b>insgesamt</b>	<b>22,01</b>	<b>18,82</b>	<b>80,56</b>

\*) In die Auswertung einbezogen ist eine plausible Auswahl der Meldungen der Kommunen zur Ermittlung des Frauenanteils.

Tabelle 6 a

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

## Personalstandstatistik 2001 und 2003

## Beschäftigungsbereich 21 bis 23

Beschäftig- umfang	männlich			weiblich			insgesamt		
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Beamte	Angestellte	Arbeiter
<b>2001</b>									
Vollzeit	6 594	10 072	9 904	1 562	12 436	696	8 156	22 508	10 600
T 1	108	480	317	754	9 901	3 331	862	10 381	3 648
T 2	1	356	161	54	1 714	2 607	55	2 070	2 768
ATZ	140	355	221	6	299	40	146	654	261
T1+ T2+ ATZ	249	1 191	699	814	11 914	5 978	1 063	13 105	6 677
<b>insgesamt</b>	<b>6 843</b>	<b>11 263</b>	<b>10 603</b>	<b>2 376</b>	<b>24 350</b>	<b>6 674</b>	<b>9 219</b>	<b>35 613</b>	<b>17 277</b>
<b>2003</b>									
Vollzeit	6 353	9 851	9 190	1 624	12 241	667	7 977	22 092	9 857
T 1	103	508	251	822	10 396	3 192	925	10 904	3 443
T 2	1	349	163	89	1 830	2 768	90	2 179	2 931
ATZ	261	406	232	12	633	123	273	1 039	355
T1+ T2+ ATZ	365	1 263	646	923	12 859	6 083	1 288	14 122	6 729
<b>insgesamt</b>	<b>6 718</b>	<b>11 114</b>	<b>9 836</b>	<b>2 547</b>	<b>25 100</b>	<b>6 750</b>	<b>9 265</b>	<b>36 214</b>	<b>16 586</b>

Tabelle 6 b

## Personalstandstatistik 2001 und 2003

## Beschäftigungsbereich 21 bis 23 – Prozentanteile

Beschäftig- umfang	männlich			weiblich			insgesamt		
	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Beamte	Angestellte	Arbeiter
<b>2001</b>									
Vollzeit	80,85 %	44,75 %	93,43 %	19,15 %	55,25 %	6,57 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T 1	12,53 %	4,62 %	8,69 %	87,47 %	95,38 %	91,31 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T 2	1,82 %	17,20 %	5,82 %	98,18 %	82,80 %	94,18 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
ATZ	95,89 %	54,28 %	84,67 %	4,11 %	45,72 %	15,33 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T1+ T2+ ATZ	23,42 %	9,09 %	10,47 %	76,58 %	90,91 %	89,53 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
<b>insgesamt</b>	<b>74,23 %</b>	<b>31,63 %</b>	<b>61,37 %</b>	<b>25,77 %</b>	<b>68,37 %</b>	<b>38,63 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>
<b>2003</b>									
Vollzeit	79,64 %	44,59 %	93,23 %	20,36 %	55,41 %	6,77 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T 1	11,14 %	4,66 %	7,29 %	88,86 %	95,34 %	92,71 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T 2	1,11 %	16,02 %	5,56 %	98,89 %	83,98 %	94,44 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
ATZ	95,60 %	39,08 %	65,35 %	4,40 %	60,92 %	34,65 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
T1+ T2+ ATZ	28,34 %	8,94 %	9,60 %	71,66 %	91,06 %	90,40 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
<b>insgesamt</b>	<b>72,51 %</b>	<b>30,69 %</b>	<b>59,30 %</b>	<b>27,49 %</b>	<b>69,31 %</b>	<b>40,70 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>