

Unterrichtung

durch die Landesregierung

Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG
(Berichtszeitraum 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007)

Vorwort

Wo steht die Frauenpolitik in Rheinland-Pfalz, und was haben wir in den letzten Jahren in Sachen Gleichstellung erreicht?

Der dritte Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes schreibt die Ergebnisse seiner zwei Vorgängerberichte teilweise fort und gibt uns die Möglichkeit, auf zwölf Jahre Landesgleichstellungsgesetz zurück zu blicken und Bilanz zu ziehen.

Die Frauenpolitik hat in den letzten zwölf Jahren gewaltige Fortschritte gemacht. Auch in der öffentlichen Verwaltung zeigt sich Bewusstseinswandel, Frauenförderung wird heute als integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns angesehen. Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zu selbstverständlichen Teilen des Personalentwicklungskonzeptes der Landesregierung geworden.

In Rheinland-Pfalz haben wir in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine Parität zwischen Frauen und Männern erreicht. 2007 waren 85.922 Personen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz beschäftigt, davon waren 44.077 weiblich. Dies entspricht einer Frauenquote von 51,3%. 2003 lag dieser Anteil bei 49,2%.

Positiv zu vermerken ist der langsame aber kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst. Lag er 1998 noch bei 33%, so hat er sich 2003 auf 38,3% erhöht und liegt 2007 bei 42,6%. Erste Anzeichen dafür waren schon im letzten Bericht erkennbar, jetzt können wir von einem sich verfestigenden Trend sprechen. Das zeigt deutlich, dass sich seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes die beruflichen Chancen der Frauen in der rheinland-pfälzischen Verwaltung deutlich verbessert haben. Das ist ein gutes Fundament dafür, dass künftig mehr Frauen als bisher in Führungsfunktionen vertreten sein werden - auch wenn sich das nicht automatisch einstellen wird, sondern weiterhin gezielter Maßnahmen bedarf.

Nach wie vor gibt es aber Bereiche, die uns besonders herausfordern. Dazu gehört die paritätische Besetzung von Gremien. Hier liegt der Frauenanteil zwar mittlerweile bei 42,2%. Allerdings gibt es zwischen verschiedenen Gremien deutliche Unterschiede. Bei den Arbeitsgruppen liegt der Frauenanteil im Jahr 2007 bei 52,2%, bei den Schiedsstellen und den kollegialen Organen nur bei 19,2% bzw. 21,1%. Es hat sich gezeigt, dass hier die klassischen Instrumente der Frauenförderung nicht immer greifen. Deshalb müssen wir neue Wege gehen. Mehr Frauen in Gremien zu berufen wird daher 2008 ein Schwerpunkt bei den weiteren Umsetzungsmaßnahmen sein.

Von besonderem Interesse ist die Gegenüberstellung von Beschäftigungszahlen und Beschäftigungsvolumen. Wie verändert sich das Bild, wenn die Zählweise verändert wird? Wenn nur Personen gezählt werden, haben wir in vielen Bereichen einen Frauenanteil von teilweise weit über 50%. Betrachtet man dagegen das Beschäftigungsvolumen, so wird der Frauenanteil deutlich geringer. In der Diskussion über den LGG-Bericht wird das gerade auch ein Thema sein.

Um die Erfolge, die wir in den letzten zwölf Jahren erreicht haben, zu stabilisieren und Benachteiligungen in den Erwerbsbiografien von Frauen abzubauen und schließlich zu beseitigen, brauchen wir auch weiter das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen vielfältigen frauenfördernden Instrumenten.

Wir brauchen auch die systematische Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen und bei allen Entscheidungen. Rheinland-Pfalz hat in diesem Bereich schon viel getan und einiges erreicht. Die bewährte Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und frauenfördernden Maßnahmen gilt auch für die Zukunft. Wir brauchen das Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen, damit Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen können. Frauen-, Familien- und Kinderpolitik sowie flexible Arbeitszeitregelungen müssen miteinander verknüpft werden, wenn es um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern geht.

Dieser Bericht soll Ansporn sein, gemeinsam daran weiterzuarbeiten.

Malu Dreyer
Staatsministerin

I.	Einleitung	4
II.	Erläuterung zur Datenerhebung und -präsentation	5
III.	Konsequenzen aus dem zweiten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes	7
IV.	Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse	9
	1. Personalentwicklung	9
	2. Die Gleichstellungsbeauftragten	9
	3. Feststellung des Beschäftigungsvolumens	10
	4. Juristische Personen des öffentlichen Rechts	10
	5. Kommunale Gebietskörperschaften	10
V.	Die Beschäftigungssituation von Frauen	11
	1. Personalbestand - Frauenanteil 2003 und 2007 im Vergleich	11
	2. Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen	24
	3. Frauenanteile nach Laufbahngruppen	30
	4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Laufbahnaufstiegen	39
	5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen - gesamter Landesdienst -	42
	6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung	43
VI.	Frauen in Aus- und Fortbildung	46
	1. Frauen in der Ausbildung	46
	2. Fortbildungsteilnahme von Frauen	47
VII.	Frauen in Gremien	49
VIII.	Frauenförderpläne, Vereinbarung zur Selbstverpflichtung der einzelnen Ressorts sowie frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts	51
	1. Frauenförderpläne	51
	2. Selbstverpflichtung	51
	3. Frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts	52
IX.	Analyse des Beschäftigungsvolumens sowie Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Zählweisen	66
X.	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd (SGD), Landesuntersuchungsamt (LUA)	74
	1. Beschäftigungsstruktur	74
	2. Führungspositionen	76
	3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit	77
XI.	Gleichstellungsbeauftragte	81
	1. Situation der Gleichstellungsbeauftragten	81
	2. Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten	83
	3. Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG in RLP (LAG-LGG)	85
	4. Fazit	85
XII.	Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts	86
	1. Sparkassen	86
	2. Sozialversicherungsträger	89
XIII.	Kommunale Gebietskörperschaften	92
XIV.	Schlussfolgerungen	109
XV.	Anlagen	111
	1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz	111
	2. Selbstverpflichtung des MASGFF	117
	3. Tabellen kommunale Gebietskörperschaften	120
	4. Tabellen Land	145

I. Einleitung

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

Den ersten Bericht hat die Landesregierung am 26. Januar 2000 dem Landtag vorgelegt. Er umfasst den Berichtszeitraum 30. Juni 1996 bis 28. Februar 1999.¹ Der zweite Bericht wurde am 28. Januar 2004 vorgelegt mit dem Berichtszeitraum 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003.^{2 3} Der vorliegende Bericht beinhaltet die Daten vom 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007.

Er erfasst alle Dienststellen der Landesverwaltung, die unter den Geltungsbereich des § 2 Absatz 1 LGG fallen. Die Umsetzung des LGG bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts wird - wie bereits im letzten Bericht - exemplarisch anhand der Daten des Sparkassen- und Giroverbandes und seiner Mitgliedssparkassen sowie ausgewählter Sozialversicherungsträger (AOK Rheinland-Pfalz, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz) dargestellt. Dem kommunalen Bereich wird ein eigenes Kapitel gewidmet. Im Sinne des Landtagsbeschlusses vom 12. November 1998⁴ zu „Frauen in Führungspositionen“ beinhaltet der vorliegende Bericht auch diese Thematik. Der Bericht knüpft damit, soweit möglich, in seiner Struktur an die vorangegangenen Berichte an.

Das LGG sowie die Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“⁵ schreibt die Zählweise nach Köpfen vor. Den Frauenanteil auch nach Beschäftigungsvolumen auszuweisen, ist eine immer wieder erhobene frauenpolitische Forderung. Der vorliegende Bericht stellt erstmals beide Zählweisen gegenüber.

Obwohl die Struktur des LGG-Berichts gleich geblieben ist, ist ein direkter Vergleich dieses Berichtes mit den vorherigen nur eingeschränkt möglich. Dies liegt zum einen an den im Berichtszeitraum durchgeführten Umressortierungen im Geschäftsbereich der Landesregierung, zum anderen aber auch an der umfassenden Neustruktur des Tarifrechtes.

Das Statistische Landesamt (StLa) war an der Erstellung dieses Berichtes beteiligt. Neben der Aufarbeitung des Datenerfassungsmaterials für die kommunalen Verwaltungen hat das StLa repräsentative Daten für den Führungsbereich in den kommunalen Verwaltungen ausgewertet. Auch für den Bereich „Zählweise nach Köpfen und Zählweise nach Beschäftigungsvolumen“ hat das StLa die Daten für den kommunalen Bereich zur Verfügung gestellt.

-
- 1) „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG“ - Landtags-Drs. 13/5376
 - 2) „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG“ - Landtags-Drs. 14/2862
 - 3) Im Berichtszeitraum fand die Neuorganisation der mittleren Verwaltungsebene statt. Aufgrund einer Neuordnung von Dienststellen und Personal waren die Daten nur noch bedingt vergleichbar. Aus diesem Grund hatte der Ministerrat beschlossen, einen Schnitt in der Datenerfassung zu ziehen und sämtliche Daten erstmals wieder zum Stichtag 30. Juni 2001 bzw. 1. Juli 2001 zu erheben. Der zweite Bericht enthält daher lediglich die Daten der Stichtage 30. Juni 2001 und 30. Juni 2003.
 - 4) Beschluss des Landtags vom 12. November 1998, zu Landtags-Drs. 13/3185/3360/3529/3686
 - 5) „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 19. Dezember 2006 (MinBl. 2007, Seiten 494 - 495)

II. Erläuterung zur Datenerhebung und -präsentation

Grundlage für die Datenerhebung ist das LGG sowie die Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“.

Der dritte Bericht zur Umsetzung des LGG umfasst die Erhebungszeiträume 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2005 und 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2007. Erhoben wurden:

- Personalbewegungen durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung
- Beurlaubung
- Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung
- Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Bewerbungen und Einstellungen.

An zwei Stichtagen (30. Juni 2005 und 30. Juni 2007) wurden erfasst:

- Beschäftigung nach Geschlecht
- Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
- Umfang des Beschäftigungsverhältnisses
- Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben
- Personal in Ausbildung nach Geschlecht
- Ausbildungsberufe
- Laufbahngruppen
- Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen und Tarifbeschäftigte
- Benennung und Entsendung in Gremien.

Zusätzlich wurden auch die politischen Beamtinnen und Beamte in den Ressorts miterfasst.

Die Daten für diesen Bericht wurden mittels der überarbeiteten Software „Frauenförderplan“ erhoben und ausgewertet.⁶

Durch die Umressortierung einzelner Geschäftsbereiche der Landesregierung im Jahr 2006 und die Umstellung des BAT auf den TV-L sind die Angaben besonders im Angestellten- und Arbeiterbereich (neue Bezeichnung: Tarifbeschäftigte) mit dem letzten Bericht nicht mehr vergleichbar. In den Entgeltgruppen des TV-L (insbesondere EG 9) werden teilweise Beschäftigte zusammengefasst, die bisher in unterschiedlichen Laufbahngruppen nachgewiesen wurden, des Weiteren werden Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter gemeinsam erfasst. Selbst innerhalb des dritten LGG-Berichtes ist eine Vergleichbarkeit nicht gegeben, denn zum Stichtag 30. Juni 2005 galt der BAT, zum Stichtag 30. Juni 2007 der TV-L.

Die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten bekamen einen Fragebogen, der in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität erstellt und ausgewertet wurde und sich an dem Fragebogen des zweiten LGG-Berichtes orientiert.

Bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die gemäß § 2 Abs. 1 LGG ebenfalls dem Gesetz unterliegen, wurden die AOK Rheinland-Pfalz, die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz, Sparkassen und Giroverbände sowie die kommunalen Gebietskörperschaften exemplarisch betrachtet.

Wie beim zweiten LGG-Bericht werden die Daten für die kommunalen Gebietskörperschaften auf der Grundlage der vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz (StLA) bereitgestellten Daten aus der Personalstandstatistik verwendet. Diese wurden für die gesamte kommunale Verwaltung ausgewertet. Dass die Stichtage nach dem LGG nicht mit den Stichtagen des StLA übereinstimmen, da dort andere Stichtagsregelungen zugrunde gelegt werden (die vom StLA zur

6) Erstellt von Sequel Soft, Datenbanken, Softwareentwicklung, Webdesign und EDV-Beratung

Verfügung gestellten Daten sind aus den Jahren 2003 und 2006) ist hinnehmbar, da der kommunale Bereich ein für sich abgeschlossener Bereich ist. Frauen in Führungsfunktionen werden auf der Grundlage einer repräsentativen Datenauswahl anhand der Gemeindegröße ausgewertet. Deshalb liegen dazu nur prozentuale Angaben vor. Da der Musterverwaltungsgliederungsplan in den Kommunen nicht durchgehend Anwendung findet, sind die Funktionsbezeichnungen sehr unterschiedlich. Aus diesem Grund werden die Führungsfunktionen nur in der Summe und nicht differenziert betrachtet.

III. Konsequenzen aus dem zweiten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Nach dem zweiten LGG-Bericht wurden folgende Bereiche schwerpunktmäßig bearbeitet:⁷

- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- Qualitative Weiterentwicklung der Frauenförderpläne
- Verzahnung der Frauenförderung mit gleichstellungsrelevanten Bereichen

2004 fanden **zwei Workshops** mit dem Titel „**Ohne uns läuft nichts...die Gleichstellungsbeauftragten**“ zum Berichtsteil „Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz“ statt.⁸ Zielgruppen waren neben den Gleichstellungsbeauftragten die Personalverantwortlichen und die Dienststellenleitungen. Tenor der Workshops war, dass nach dem LGG die Dienststellenleitungen für die Umsetzung der Gleichstellung vor Ort verantwortlich sind und die Gleichstellungsbeauftragten ihnen als beratende Personen zur Seite stehen. In Arbeitsgruppen wurden gemeinsam Maßnahmen und Strategien entwickelt, wie die Position der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gestärkt werden kann, vor allem aber, wie die Dienststellenleitung und die Personalverantwortlichen sich die Professionalität der Gleichstellungsbeauftragten zu Nutze machen können. Folgende Fragen wurden erörtert:

- Was kann die Gleichstellungsbeauftragte verändern?
- Was kann die Dienststellenleitung verändern?
- Wie können die Rahmenbedingungen verändert werden, insbesondere welche Möglichkeiten zur Unterstützung hat das Frauenministerium?

Dabei wurde auch der Wunsch an die Dienststellenleitungen formuliert, „nach außen“ ihre Wertschätzung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber deutlicher zu zeigen, um deren Akzeptanz zu erhöhen.

Weiter wurde das fachlich zuständige Ministerium gebeten, das Rundschreiben „Vollzug des Landesgleichstellungsgesetzes“ aus dem Jahre 1998 zu aktualisieren und darauf hinzuwirken, dass es in allen Ressorts verbindlich eingeführt wird.⁹ Dazu wurde 2007 eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen des Interministeriellen Ausschuss für Frauenfragen (IMA), einer Gleichstellungsbeauftragten aus den Mittelinstanzen sowie dem Fachreferat gebildet.

Die Gleichstellungsbeauftragten müssen aber auch selbst ihre Rechte stärker einfordern. Als wichtiger Punkt wurde abschließend die Netzworkebildung herausgearbeitet.

Im Juni 2005 wurde das **Landesgleichstellungsgesetz zehn Jahre** alt. Am 8. Juni 2005 fand dazu eine Festveranstaltung statt, an der als Gastrednerin die ehemalige Frauenministerin Österreichs und heutige Nationalratspräsidentin, Frau Magister Barbara Prammer, teilnahm.

In Verbindung mit der Jubiläumsveranstaltung fand ein **Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten der Obersten und Oberen Behörden des Bundes und der Länder** in Mainz statt. Neben dem Schwerpunktthema „Führen in Teilzeit“ war es für die Teilnehmerinnen wichtig, unterschiedliche Strukturen der Arbeitsweise und der Vernetzung zu diskutieren. Es wurde sehr deutlich, dass Rheinland-Pfalz über ein weitgespanntes Netzwerk von Gleichstellungsbeauftragten verfügt, die sich in ihrer Arbeit gegenseitig unterstützen. Das ist gerade für die „Einzelkämpferinnen“ vor Ort sehr wichtig.

Zur Unterstützung der Arbeit neu bestellter Gleichstellungsbeauftragten hat das für Frauenfragen zuständige Ministerium (das ehemalige MBFJ) in Zusammenarbeit mit dem IMA das **„Handbuch für Gleichstellungsbeauftragte in Rheinland-Pfalz“** erstellt. Es soll über die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und über die Bestimmungen des LGG informieren. Gleichzeitig beinhaltet es Tipps für die tägliche Praxis, z. B. einen Leitfaden für die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG.

Neben den Angeboten durch das Fachministerium wird das jährliche Fortbildungsprogramm „Gender Working - Gleichstellung im Beruf“ vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität

7) 2 Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, Landtags-Drs. 14/2862, Seite 94 - 95

8) 2 Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz, Landtags-Drs. 14/2862, Seite 74 - 85

9) „Vollzug des Landesgleichstellungsgesetzes“, Rundschreiben des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen vom 27. April 1998 (Az.: 942-73216-7/98)

Mainz weiter angeboten. Das Interesse an dieser Weiterbildungsreihe ist bei den Gleichstellungsbeauftragten sehr groß. 2006 nahmen 204 Personen daran teil (im Vergleich: 2005 waren es 173), davon 114 Teilnehmende bei Inhouse-Veranstaltungen (im Vergleich: 2005 waren es 82). Seit 2001 kann die Weiterbildungsreihe auch als weiterbildendes Studium mit abschließender Zertifizierung „Gender Working - Gleichstellung im Beruf“ belegt werden. Seit dieser Zeit haben zehn Gleichstellungsbeauftragte diese Reihe mit einer Zertifizierungsarbeit abgeschlossen. Zurzeit schreiben vier Gleichstellungsbeauftragte an einer solchen Arbeit.

Seit März 2003 gibt es eine **Homepage** für die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten. Mit über 80.000 Zugriffen im Jahre 2006 wird die Internetseite **www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de** von der Zielgruppe gut genutzt. Die Zahl der Zugriffe steigt besonders nach dem Versand von Newsletter, dem Einstellen neuer Navigationspunkte, Protokollen oder sonstigen Materialien. Die Web-Seiten werden kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei werden verstärkt auch Beiträge von Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt, um die Identifikation der Gleichstellungsbeauftragten mit „ihren Seiten“ noch weiter zu erhöhen.

Auf vielfachen Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten und mit Unterstützung des Ministeriums des Innern und für Sport wurde das Thema „**Frauenförderpläne**“ wissenschaftlich untersucht. Dabei wurden besonders die Prognose- und Maßnahmenteile der Frauenförderpläne genauer betrachtet, um Aufschluss darüber zu bekommen, wie die Kommunen und Landkreise die Frauenförderpläne gestalten und nutzen. Mit der Untersuchung wurde das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz beauftragt.

Die Untersuchung zeigte, dass es in den Bereichen Arbeitszeit und Teilzeit vielfältige Regelungen gibt, andere Bereiche dagegen, z. B. gezielte Personalpolitik oder Nachfolgeplanung - noch nicht systematisch in den Frauenförderplänen abgebildet sind. Eine realistische Analyse der Daten und ein passgenauer Maßnahmenteil für die Dienststellen sind wichtige Grundlagen. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden am 20. Dezember 2005 auf einer Fachtagung „Der Frauenförderplan als Instrument der Personalentwicklung“ vorgestellt. Diese Fachveranstaltung richtete sich in erster Linie an Dienststellenleitungen (Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte) sowie Personalverantwortliche aus den kommunalen Verwaltungen. Mit der Veranstaltung sollten die Potenziale der Frauenförderpläne dargestellt und die sinnvolle Verzahnung mit Personalentwicklungskonzepten u. a. durch „Best Practice-Beispiele“ aufgezeigt werden. Die Teilnehmenden wünschten dazu eine Handreichung. Die Broschüre „**Frauenförderplan - Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen**“ trägt dieser Erwartung Rechnung.

Seit Inkrafttreten des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** am 18. August 2006 gibt es sowohl bei den Gleichstellungsbeauftragten als auch bei den Dienststellen des Landes Diskussions- und Informationsbedarf zu ihrer Rolle im Umsetzungsprozess. Die Abgrenzung der Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sowie Eingriffsmöglichkeiten bzw. Aufgabe der Dienststelle im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes sind immer noch aktuelle Themen. Aus diesem Grund fand dazu im Sommer 2006 eine Informationsveranstaltung für Gleichstellungsbeauftragte statt.

Zur **Implementierung von Gender Mainstreaming** besonders im Verwaltungshandeln hat das MASGFF im Juni 2007 eine neue Website ins Netz gestellt. Sie versteht sich als aktuelles Informationsforum für Gender Mainstreaming-Maßnahmen auf Landes- und auf kommunaler Ebene und präsentiert eine Vielzahl von Praxisbeispielen, die auch Menschen ein Grundverständnis von Gender Mainstreaming vermitteln, denen diese Strategie kaum oder gar nicht vertraut ist. Nutzerinnen und Nutzer können sich über die rechtlichen Grundlagen und über die verschiedenen Methoden zur Umsetzung informieren (www.gender-mainstreaming.rlp.de).

IV. Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse

1. Personalentwicklung

Im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 sind die Beschäftigtenzahlen gestiegen. 2003 waren in den rheinland-pfälzischen Verwaltungen 81.716 Personen beschäftigt, 2007 85.922. Der **Frauenanteil ist von 49,2% im Jahre 2003 und 50,6% in 2005 auf nunmehr 51,3% gewachsen**. Ausgehend von den Beschäftigtenzahlen insgesamt liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des LGG vor. Gab es bereits 2003 im mittleren und gehobenen Dienst keine Unterrepräsentanz mehr (2003: 54,8% und 52%), so ist dort der Frauenanteil 2007 nochmals angestiegen, im mittleren Dienst auf 56,2% und im gehobenen Dienst auf 53,5%. Der einfache und der höhere Dienst weisen keine Parität auf. Auch dort hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum aber erhöht: im einfachen Dienst von 34,7% auf 40,9% und im höheren Dienst von 38,3% auf 42,6%.

Der Anteil der Frauen bei den **Bewerbungen** für eine Einstellung in den öffentlichen Dienst liegt bei 53%. Wie bereits im letzten Bericht auch, ist die **Einstellungsquote** von 63% sehr hoch. Nach wie vor bewerben sich Frauen in den Bereichen, in denen schon ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Insgesamt werden über 50% der Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst von jungen Frauen besetzt. Der gehobene Dienst hat mit über 62,9% die höchste Ausbildungsquote bei Frauen, gefolgt vom höheren Dienst mit etwas über 55,3%.

Frauen in Führungsfunktionen sind auch im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 noch nicht die Regel. Bei den Referentinnen, stellvertretenden Referatsleiterinnen, Sachgebietsleitungen, stellvertretenden Abteilungsleiterinnen und den sonstigen Leitungsfunktionen liegt ihr Anteil insgesamt über 20%. Bei den Referentinnen, die für diesen Bericht erstmals abgefragt wurden, liegt der Anteil der Frauen bei rund 32%. Den niedrigsten Anteil findet man bei den Dienststellenleitungen mit 12%.

Bei allen **Beförderungen, Höhergruppierungen und Laufbahnaufstiegen** liegen die vollzeitbeschäftigten Beamten mit über 50% weit vor den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen mit einer Quote von nur 15%. Am schlechtesten schneiden die teilzeitbeschäftigten Frauen bei den Beförderungen ab. Ihr Anteil lag unter 10%. Bei den Laufbahnaufstiegen lag der Frauenanteil bei unter 10%. Beim Regelaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst liegt die Quote bei 16,1%.

Nach wie vor nehmen überproportional mehr Frauen als Männer **Elternzeit** in Anspruch oder lassen sich aus familiären Gründen beurlauben. In diesem Bereich gab es keine signifikanten Veränderungen zum zweiten LGG-Bericht.

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind auch in dem vorliegenden Berichtszeitraum eine Frauendomäne geblieben. Mit 78% ist ihr Anteil immer noch überdurchschnittlich hoch. Teilzeit in Führungsfunktionen ist kein Thema, diese Möglichkeit wird kaum ausgeübt und wenn, dann von Frauen.

Insgesamt betrachtet nahmen mehr Männer als Frauen an **Fortbildungen** teil. Vollzeitbeschäftigte Männer mit einer Quote von 130%, vollzeitbeschäftigte Frauen mit einer Quote von 70%. Bei den Teilzeitbeschäftigten nahmen erwartungsgemäß mehr Frauen als Männer an Fortbildungen teil. Führungskräftefortbildungen wurden nur von 1,41% der vollzeitbeschäftigten Frauen besucht, die Quote der vollzeitbeschäftigten Männer lag bei 2,74%.

Wenn es darum geht, in **Gremien** entsandt zu werden, werden Frauen auch im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 nach wie vor seltener berücksichtigt als Männer, ihr Anteil liegt aber mittlerweile immerhin bei 42%. In den Arbeitsgruppen ist sogar ein Anstieg von 37,8% auf 52,2% zu verzeichnen. Am deutlichsten war der Anstieg in den kollegialen Organen: 2003 waren dort nur 6,8% Frauen vertreten, 2007 schon 21,1%.

2. Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten kommt aus dem gehobenen, gefolgt vom mittleren Dienst. Es ist eine große Kontinuität innerhalb der Gruppe zu erkennen. Viele Gleichstellungsbeauftragte nehmen ihre Funktion seit vielen Jahren wahr. Ein großer Teil der Gleichstellungsbeauftragten hat sich seit zehn Jahren in der LAG-LGG vernetzt. Dieses Netzwerk, das es in dieser Form bundesweit nur in Rheinland-Pfalz gibt, hat sich als hilfreich und notwendig erwiesen und zu einer weiteren Professionalisierung der Arbeit geführt. Dem dient auch die Fortbildungsreihe „Gender Working - Gleichstellung im Beruf“ sowie die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Feststellung des Beschäftigungsvolumens

Zum ersten Mal enthält der LGG-Bericht eine Analyse des Beschäftigungsvolumens. Zwar hat die Zahl der beschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen, betrachtet man aber das Beschäftigungsvolumen, so relativiert sich dieses Bild in vielen Bereichen. Bei den Obersten Landesbehörden (im Ministerium der Justiz nur Bereich Strafvollzug, im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur nur Bereich Schulen) waren 16.678 Männer und 29.619 Frauen beschäftigt. Durch Berechnung der entsprechenden Vollzeitäquivalente bei den Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Frauenanteil auf 21.890,92 errechnete Vollzeitstellen. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften fällt das Ergebnis noch deutlicher aus: Im Jahr 2006 sind nach der statistischen Erfassung 33.715 Frauen und 26.823 Männer in den Kommunen beschäftigt. Rechnet man die Teilzeitbeschäftigung auf das Vollzeitäquivalent um, so ergeben sich bei den Frauen 24.197 Vollzeitstellen und bei den Männern 25.532 Vollzeitstellen.

4. Juristische Personen des öffentlichen Rechts

Im Rahmen der Betrachtung der juristischen Personen des öffentlichen Rechts wurden im Aufsichtsbereich des MASGFF die AOK Rheinland-Pfalz und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz (frühere Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz) beispielhaft untersucht. Zum 30. Juni 2007 liegt der Frauenanteil der AOK Rheinland-Pfalz im Bereich der Angestellten bei knapp 75%, im Beamtenbereich bei knapp 27%. Bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz ergibt sich bei Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten zusammen ein Anteil an Mitarbeiterinnen von über 60%. Ein Anstieg bei der Übernahme von Führungsfunktionen durch Frauen ist sowohl bei der AOK Rheinland-Pfalz als auch bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz zu erkennen. Allerdings ist die derzeitige Situation insgesamt noch nicht als zufriedenstellend.

Als weitere juristische Person des öffentlichen Rechts wurde der Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz exemplarisch analysiert. Bei den bankspezifischen Beschäftigten liegt der Frauenanteil 2007 bei 58,52%. Von 3.284 Teilzeitbeschäftigten insgesamt sind 3.176 Personen weiblich. Dies entspricht einer Quote von 96,71% und bedeutet keine wesentliche Veränderung gegenüber dem letzten Bericht. Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen bei den Sparkassen liegt bei knapp 20%.

5. Kommunale Gebietskörperschaften

Trotz sinkender Beschäftigungszahlen in den kommunalen Gebietskörperschaften ist der Frauenanteil weiter gestiegen. Er betrug 2006 55,69%. 2006 waren 33.715 Frauen und 26.823 Männer in den Kommunen beschäftigt. Im Bereich der Führungsfunktionen sind Frauen auch weiterhin zu gering vertreten. Ihr Anteil ist allerdings im Berichtszeitraum von 22,01% (2003) auf 36,46% (2007) gestiegen. Erfreulich sind die Entwicklungen im Ausbildungsbereich: Für den gehobenen Dienst werden 160 Frauen und 130 Männer ausgebildet.

V. Die Beschäftigungssituation von Frauen

1. Personalbestand - Frauenanteil 2003 und 2007 im Vergleich

1.1. Weibliche Beschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten

1.1.1. Gesamter Landesdienst

Im Nachfolgenden wird die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz in der Zeit von 2003 bis 2007 analysiert. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Frage gelegt, wie sich die Beschäftigtenzahlen hinsichtlich der Frauen insgesamt und in den einzelnen Laufbahn- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen verändert haben.

Von den insgesamt 85.922 Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz sind zum Stichtag 30. Juni 2007 44.077 Frauen und 41.845 Männer.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Frauenanteils und die allgemeine Beschäftigungssituation von 1996 bis 2007.

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
1996	84.502	35.585	42,1%
1998	82.693	36.410	44,0%
2001	81.254	39.567	48,7%
2003	81.716	40.235	49,2%
2005	84.007	42.540	50,6%
2007	85.922	44.077	51,3%

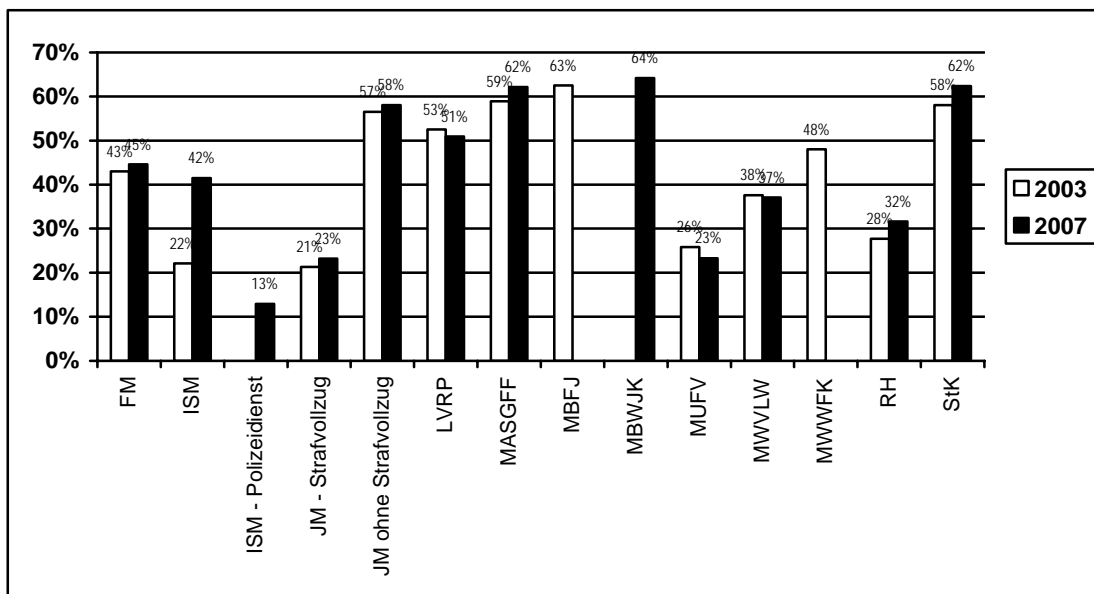
Tabelle 1: Zuwachs in der Beschäftigtenzahl des Landes von 2003 nach 2007

insgesamt		Frauen	
Absolut	%	Absolut	%
4.206	5,15%	3.842	9,55%

Von 2003 bis 2007 gibt es einen Beschäftigtenzuwachs von 4.206 Personen, davon 3.842 Frauen. Dies entspricht einer Zuwachsrate der Gesamtbeschäftigtenzahl in diesem Zeitraum von 5,15% insgesamt und 9,55% bei den Frauen. Seit Inkrafttreten des LGG ist der Frauenanteil um annähernd 10 Prozentpunkte angestiegen (1996: 42%, 2007: 51%). Nach den vorliegenden Zahlen ist damit (bezogen auf den gesamten Landesdienst) die Zielvorgabe des LGG erfüllt. Dieses Bild verändert sich allerdings bei genauer Betrachtung der einzelnen Laufbahnen und Statusgruppen.

1.1.2. Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 1: Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche 2003/2007



Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengelegt, somit keine Zahlen für 2007; neues Ministerium ist MBWJK

Die Darstellung der einzelnen Geschäftsbereiche der Landesregierung zeigt, dass auch dort der Frauenanteil gestiegen ist. In fünf von elf Ressorts lag er sowohl 2003 als auch 2007 über 50%, bei drei Ressorts (Staatskanzlei, MASGFF und MBWJK) 2007 sogar über 60%.

In den „männlich dominierten“ Bereichen wie ISM-Polizeidienst, JM-Strafvollzug und MUFV liegt der Frauenanteil weiter unter 30%.

Um eine bessere Auswertbarkeit der Daten beim **ISM** zu erzielen, wird ab dem Jahr 2005 der Polizeidienst (Polizeibeamtinnen und -beamte) bei den Polizeibehörden und -einrichtungen (ohne Ministerium) gesondert erfasst. Dadurch sind Vergleiche zwischen den Jahren 2003 und 2007 im Geschäftsbereich des ISM wegen der veränderten Datenstruktur nur bedingt möglich. Es wird deshalb - abweichend von der eigentlichen Tabellenstruktur - vorrangig zwischen 2005 und 2007 verglichen.

Im gesamten Geschäftsbereich des ISM - einschließlich Polizeidienst - ist die Zahl der Beschäftigten von 14.263 im Jahr 2003 auf 14.540 im Jahr 2007 gestiegen. Dabei konnte der Frauenanteil von ca. 22,1% im Jahr 2003 auf jetzt 23,8% im Jahr 2007 gesteigert werden. Am 30. Juni 2007 waren im Geschäftsbereich des ISM 243 Frauen mehr beschäftigt als am 30. Juni 2003. Im Verwaltungsbereich betrug der Frauenanteil ca. 42%.

Im Bereich des Polizeidienstes (Polizeibeamtinnen und -beamte) bei den Polizeibehörden und -einrichtungen (ohne Ministerium) ist die Zahl der Beschäftigten von 8.932 am 30. Juni 2005 auf 9.204 am 30. Juni 2007 gestiegen. Der Frauenanteil erhöhte sich von 12,1% auf nunmehr ca. 13%. Hier macht sich der erhöhte Frauenanteil bei den Einstellungen des Beamtennachwuchses bemerkbar. So bewegt sich der Frauenanteil an den Einstellungen in den Vorbereitungsdienst pro Jahr im Durchschnitt bei ca. 34%. Zahlenmäßig waren 2007 im Vergleich zu 2005 im Polizeidienst insgesamt 107 Frauen mehr beschäftigt. Die positive Tendenz der vergangenen Jahre (Steigerung des Frauenanteils um ca. 1% während eines Zwei-Jahreszeitraums) setzt sich somit kontinuierlich fort.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in der **Staatskanzlei** insgesamt konnte im Vergleich zum Jahr 2003 (58%) im Jahr 2005 auf 60,75% und im Jahr 2007 auf 62,4% gesteigert werden.

In der **Landesvertretung** (ohne Auszubildende) ist die Beschäftigtenzahl zum Stichtag 30. Juni 2007 gegenüber dem Stichtag 30. Juni 2003 um über 10% gesunken. Der Frauenanteil ist ebenfalls gesunken von 52,5% auf 50,9%. Dennoch beträgt der Frauenanteil bei den Abgängen nur 44%, da von 9 Abgängen im Zeitraum nur 4 Frauen waren. Die Abgänge bei den Frauen waren insbesondere im Bereich der durch den Bonn-Berlin-Umzug langzeitbeurlaubten Frauen zu verzeichnen.

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des **FM** beträgt in im Jahr 2007 44,6%. Gegenüber 2003 liegt eine Steigerung von 1,6 Prozentpunkten vor.

Der **Rechnungshof** hat in seinem Geschäftsbereich bei einer Beschäftigtenzahl von 159 im Jahr 2003, 163 im Jahr 2005 und 171 im Jahr 2007 den Anteil der beschäftigten Frauen insgesamt von 27,7% (2003) über 30,7% (2005) auf aktuell 31,6% (2007) erhöht. Vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von nur 19,9% im Jahr 1998 ist dies das Ergebnis des Bestrebens, den Anteil weiblicher Beschäftigter, gerade auch im Prüfungsdienst, so weit wie möglich zu stärken.

Die Zahl der Bediensteten des Ressorts des **MWVLW**, einschließlich der nachgeordneten Behörden, beträgt zum Stichtag 2.377. Davon sind 881 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 37,01%. Der Frauenanteil im Ministerium (ohne nachgeordnete Behörden) liegt mit 49,10% deutlich höher. Hier werden von 446 Bediensteten 219 Frauen beschäftigt. Die bisherige Einstellungspraxis im **MWVLW** (ohne nachgeordneten Bereich) hat dazu geführt, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bediensteten kontinuierlich angestiegen ist. Dies zeigt sich daran, dass etwa im höheren Dienst der Anteil der Frauen im Bereich der Bes.Gr. A 16 noch 27,66%, bei der Bes.Gr. A 15 aber bereits 35,48% beträgt. Im gehobenen Dienst ist die Entwicklung im Hinblick auf den Frauenanteil noch positiver. Der Anteil der Frauen in der Bes.Gr. A 13 S, der vor vier Jahren noch bei 7% lag, liegt heute bei 22,22%. Der Frauenanteil in den Bes.Gr. A 12 und A 11 liegt jeweils bei 50%, in den Bes.Gr. A 10 (75%) und A 9 (66,67%) bereits weit über 50%. Bei den Tarifbeschäftigten im (vergleichbar) gehobenen Dienst ist der Frauenanteil mit weit über 50% bereits sehr hoch. Im höheren Dienst ist die Entwicklung im Tarifbereich noch nicht so weit vorangeschritten. Hier sind in der Entgeltgruppe 13 Ü mit Beschäftigungszahlen weiblicher Mitarbeiter von 75% jedoch bereits große Fortschritte erreicht worden. Auch erhalten zwei Frauen eine außertarifliche Bezahlung. Bei dem niedrigeren Frauenanteil im gesamten Ressort einschließlich der nachgeordneten Behörden ist zu berücksichtigen, dass für die im Landesamt für Mess- und Eichwesen, Landesamt für Geologie und Bergbau, Landesbetrieb Mobilität und in den Dienstleistungszentren Ländlicher Raum wachsenden Fachaufgaben in erheblichem Umfang Personal mit technischer Ausbildung eingesetzt werden muss. Da auch heute noch eine Unterrepräsentanz von Frauen in solchen Berufen herrscht, bestand oft keine Möglichkeit Frauen einzustellen.

Die Auswertungen für das **MUFV** generieren sich aus dem Personalbestand des Ministeriums, des Landesamtes für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht (LUWG) und der 45 Forstämter. In fast allen Bereichen des MUFV konnte der Frauenanteil insgesamt gesteigert werden, obwohl die Beschäftigtenzahlen rückläufig sind; im MUFV von 34,13% auf 38,02% und im LUWG, das durch Zusammenführung des Landesamtes für Wasserwirtschaft und des Landesamtes für Umweltschutz und Gewerbeaufsicht entstanden ist, von 39,05% auf 43,17%. Durch Beschluss der Landesregierung ist zum 1. Januar 2004 die Konzeption „Landesforsten zukunftsfähige Strukturen“ in Kraft getreten. Dadurch wurde u. a. die Zahl der Forstämter im Land von 89 auf 45 reduziert. Bei der Umsetzung der Strukturreform wurde auf sozialverträgliche Personalversetzungen Wert gelegt. Zum Stichtag 2007 ist die Reduktion in das Berichtswerk zum Frauenförderplan aufgenommen. Vor diesem Hintergrund ist ein Vergleich der Zahlen wenig aussagekräftig. Der absolute Rückgang des Frauenanteils resultiert u. a. aus der Umstellung von schwerer körperlicher Arbeit im Forstbereich auf automatisierte Arbeitsverfahren, was sich auch auf den Anteil weiblicher Beschäftigter im Forstbereich auswirkt.

Im Berichtszeitraum wurde das **MASGFF** durch organisatorische Umbildungen erweitert. Im Jahr 2006 wurden die Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration (frühere Ausländerbeauftragte) und die Abteilung „Frauen“ dem damaligen Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit zugeordnet. Die schon früher starke Besetzung dieser beiden Organisationseinheiten mit weiblichen Beschäftigten macht sich naturgemäß auch in der personellen Besetzung des jetzigen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) bemerkbar. Im Geschäftsbereich des MASGFF beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 30. Juni 2007 62,19%. Im Vergleich zum Jahr 2003 (58,93%) ist das eine Steigerung um 3,26 Prozentpunkte. Die Zahl der Frauen hat sich in diesem Zeitraum um 88 erhöht.

Entgegen den landesweiten Zahlen besteht im Bereich **JM - Strafvollzug** - eine Unterrepräsentanz im mittleren Dienst, die in den anerkannten aufgabenspezifischen Abweichungen begründet ist. Der Anteil der Frauen konnte hier im Zeitraum 2005 - 2007 um 1,74 Prozentpunkte gesteigert werden. Im gehobenen Dienst beträgt die Steigerung 1,4 Prozentpunkte. Im höheren Dienst ist keine Unterrepräsentanz zu verzeichnen.

Da weibliche Kräfte im mittleren allgemeinen Vollzugsdienst für einen Einsatz im Männervollzug erst seit einigen Jahren eingestellt worden sind und der überwiegende Anteil des Personals (ca. 88%) in mittleren Dienst tätig ist, ist insgesamt ein niedriger Frauenanteil von 23,22% zu verzeichnen.

Personalbestand JM-Strafvollzug

Stichtag	Laufbahn	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Anteil in %
30.06.2003	mittlerer Dienst	1.575	301	19,11
	gehobener Dienst	146	49	33,56
	höherer Dienst	66	30	45,45
	gesamt	1.787	380	21,26
30.06.2005	mittlerer Dienst	1627	305	18,75
	gehobener Dienst	154	59	38,31
	höherer Dienst	70	33	46,48
	gesamt	1.852	397	21,44
30.06.2007	mittlerer Dienst	1.728	353	20,43
	gehobener Dienst	166	67	40,36
	höherer Dienst	74	37	50
	gesamt	1.968	457	23,22

1.2. Frauenanteile nach Laufbahngruppen

1.2.1. Gesamter Landesdienst

Tabelle 2: Personalbestand nach Laufbahngruppen - gesamter Landesdienst -

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst *	16.224	6.208	38,26%	18.823	8.022	42,62%
gehobener Dienst *	43.439	22.594	52,01%	46.726	25.008	53,52%
mittlerer Dienst *	18.840	10.319	54,77%	17.727	9.964	56,21%
einfacher Dienst *	3.213	1.114	34,67%	2.646	1.083	40,93%
Summe	81.716	40.235	49,24%	85.922	44.077	51,30%
* einschließlich Richter/innen, Angestellte, Arbeiter/innen (2007 - Tarifbeschäftigte)						

Die Tabelle zeigt den Frauenanteil differenziert nach Laufbahngruppen und gibt damit einen Überblick über die Verteilung der Frauenanteile auf die einzelnen Hierarchieebenen. In der nachfolgenden Betrachtung werden die Beamtinnen und Beamten nach ihrer zum Stichtag gültigen Besoldungsgruppe und die Tarifbeschäftigten nach ihrer Vergütungsgruppe/Entgeltgruppe des BAT bzw. des TV-L abgegrenzt.

Der gehobene und der mittlere Dienst sind nach wie vor die Bereiche mit dem höchsten Frauenanteil. Im Vergleich zu den letzten Berichtszeiträumen ist der Anteil im gehobenen und mittleren Dienst nochmals angestiegen (für den gehobenen Dienst in 2001 52,2%, in 2003 52%, in 2007 53,5% und für den mittleren Dienst in 2001 52,8%, in 2003 54,77%, in 2007 56,21%). Unterrepräsentanz liegt dagegen im höheren und im einfachen Dienst vor. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Resultaten der letzten Berichte. 2003 lag der Frauenanteil im einfachen Dienst bei 34,7%. 2007 ist er angestiegen und liegt nunmehr bei 40,9%. Wie bereits im letzten Bericht vermerkt, sind die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich insgesamt zurückgegangen (2001: 3.389 Beschäftigte davon 1.183 Frauen, 2007: 2.646 Beschäftigte davon 1.083 Frauen). Der Frauenanteil im höheren Dienst ist zwischen 2003 und 2007 gewachsen. Waren 2003 6.208 Frauen im höheren Dienst beschäftigt (16.224 Beschäftigte insgesamt), so stieg der Anteil 2007 auf insgesamt 8.022

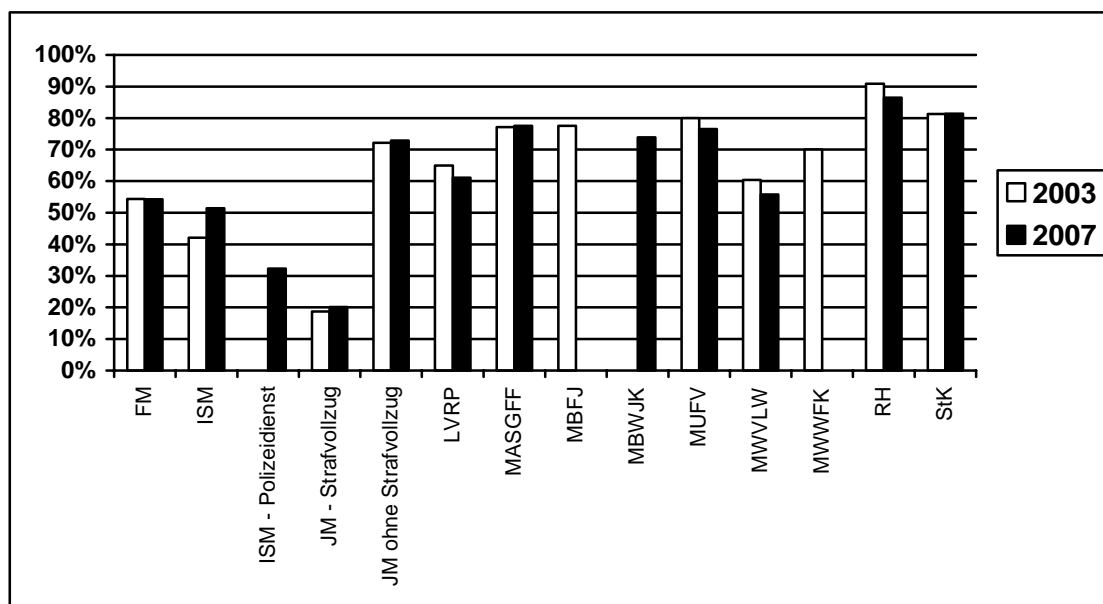
(18.823 Beschäftigte insgesamt). Dieser positive Trend lässt hoffen, dass im nächsten Bericht der Frauenanteil im höheren Dienst ebenfalls die 50%-Marke erreicht haben wird.

Die Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen relativiert das vorangegangene positive Bild eines sehr hohen Frauenanteils im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz. Die bereits in den ersten beiden Berichten festgestellte Tatsache, dass Frauen zwar insgesamt einen hohen Anteil an der Beschäftigung haben, aber nicht alle Bereiche paritätisch mit Frauen besetzt sind, setzt sich im vorliegenden Bericht fort. Nach wie vor nimmt der Frauenanteil mit dem „Anstieg“ der Hierarchieebene ab. Vergleicht man die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst von 1996 bis 2007, zeigt sich jedoch ein positiver Trend. Frauen bauen im höheren Dienst kontinuierlich ihre Stellung aus.

1.3. 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 2003 und 2007 (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengefasst, somit keine Zahlen für 2007; neues Ministerium ist MBWJK

Wie bereits erwähnt liegt der Frauenanteil im mittleren Dienst insgesamt bei 56%. Lediglich im ISM-Polizeidienst und JM-Strafvollzug liegt er unter 50%. Diese beiden Bereiche haben eine sehr männlich dominierte Beschäftigungsstruktur. Dennoch ist der Frauenanteil beispielsweise beim JM-Strafvollzug von 18,7% (2003) auf 20,1% (2007) angestiegen.

Nach wie vor hat der **Rechnungshof** den höchsten Frauenanteil im mittleren Dienst zu verzeichnen. 2007 lag er bei 86,4%, gefolgt von der **Staatskanzlei** mit 81,4%.

Der Rückgang des Frauenanteils in der **Landesvertretung** im mittleren Dienst um 4% begründet sich u. a. in der Auflösung der Arbeitsverträge der aufgrund des Bonn-Berlin-Umzugs langzeitbeurlaubten Frauen.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) liegt im Geschäftsbereich des **FM** 2003 und 2007 nach wie vor über 50%. Dabei ist ein kontinuierlicher Aufstieg von Frauen in die oberen Besoldungsgruppen zu verzeichnen.

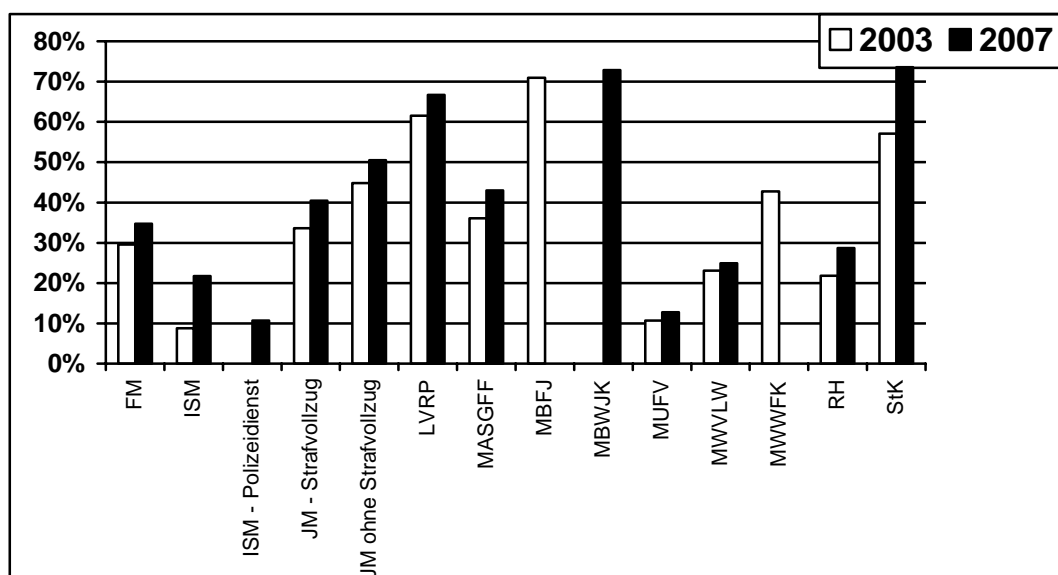
Im Bereich des mittleren Dienstes (Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) des Ressorts des **MWVLW** liegt der Frauenanteil bei 55,8%. Im Ministerium (ohne nachgeordnete Behörden) liegt der Frauenanteil bei den Beamten des

mittleren Dienstes sogar bei 80%. Im Tarifbeschäftigtenbereich des mittleren Dienstes des MWVLW (ohne nachgeordneten Bereich) sind Frauen mit 84,62% sehr stark vertreten. Grund hierfür ist der in früheren Jahren hohe Bedarf an Schreibkräften. Dieser Tätigkeitsbereich (Schreibdienst) war ausschließlich mit Frauen besetzt. In den letzten Jahren ist es gelungen, fast allen Frauen des Schreibdienstes Aufgaben im Bereich des mittleren Verwaltungsdienstes zu übertragen (Mischarbeit). Erwähnenswert ist, dass im Hausmeisterdienst eine Frau beschäftigt wird.

Im mittleren Dienst des Geschäftsbereiches des **MASGFF** hat sich der Anteil der Beamtinnen um 1,3 Prozentpunkte auf 53,3% zum Stichtag 30. Juni 2007 erhöht. Dies entspricht einer Erhöhung um zwei Beamtinnen. Im Tarifbereich sind im vergleichbar mittleren Dienst 84,6% der Beschäftigten Frauen. Im Jahr 2007 waren 438 Frauen (von 518 Tarifbeschäftigten) im Geschäftsbereich des MASGFF tätig. Insgesamt gesehen ist der Anteil von Frauen im Tarifbereich des MASGFF überproportional hoch.

Auch das **MUFV** hat mit fast 80% einen sehr hohen Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten vergleichbar dem mittleren Dienst.

Abbildung 3: Frauenanteile im Bereich des gehobenen Dienstes in den einzelnen Geschäftsbereichen 2003 und 2007 (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengefasst, somit keine Zahlen für 2007; neues Ministerium ist MBWJK

Lediglich bei der Staatskanzlei, der Landesvertretung, dem JM ohne Strafvollzug und dem MBWJK liegt der Frauenanteil im gehobenen Dienst bei über bzw. um 50%. Der höchste Anteil mit 73,6% liegt bei der Staatskanzlei. Zwischen 2003 und 2007 ist der Frauenanteil dort um 16,4% angestiegen (von 28 Frauen im Jahr 2003 auf 39 Frauen 2007). Das MUFV mit einem Frauenanteil von 12,8% und das ISM (Polizeidienst) mit einem Frauenanteil von 10,7% haben den geringsten Anteil.

Allerdings ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst im **MUFV** seit 2003 um insgesamt 2,8 Prozentpunkte gestiegen.

In der **Landesvertretung** hat sich der Frauenanteil im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum zwar von 61,5% auf 66,7% erhöht, die Zunahme begründet sich aber allein auf den Rückgang der absoluten Beschäftigtenzahl in diesem Bereich um eine Person.

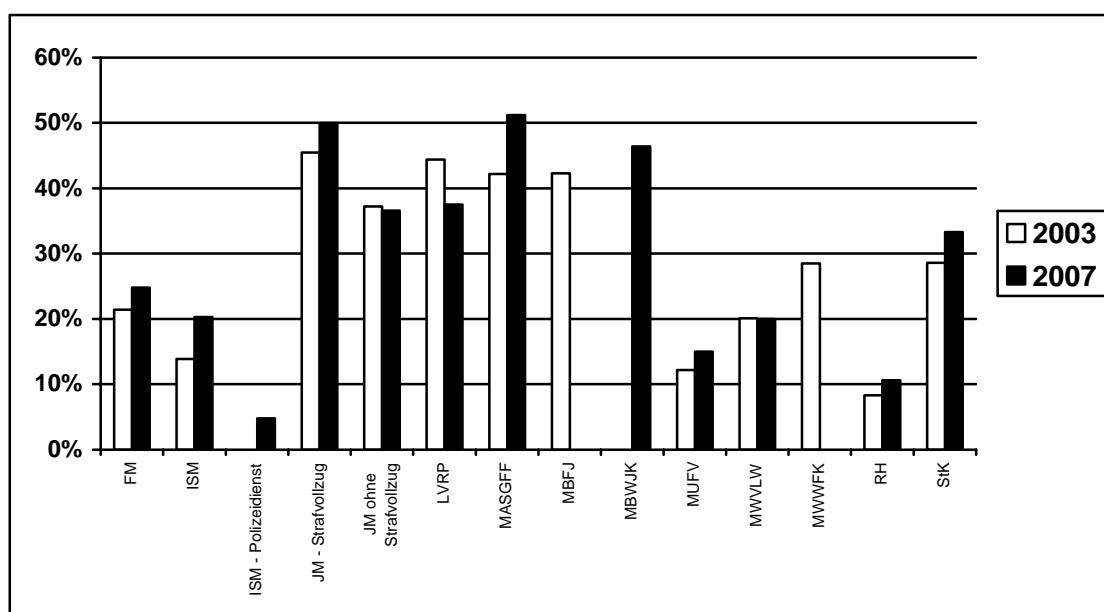
Im Geschäftsbereich des **FM** ist von 2003 nach 2007 beim gehobenen Dienst (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte) eine Steigerung des Frauenanteils von 29,6% in 2003 auf 34,7% im Jahr 2007 zu verzeichnen.

Im Geschäftsbereich des **MWVLW** erhöhte sich der Frauenanteil im Bereich des gehobenen Dienstes während des Berichtszeitraums um 1,8 Prozentpunkte auf nunmehr 24,9%. Im Ministerium (ohne nachgeordnete Behörden) liegt der Anteil der im gehobenen Dienst beschäftigten Frauen hingegen bei 45,45%.

Im gehobenen Dienst des Geschäftsbereiches des **MASGFF** wurde der Anteil von Beamtinnen auf nunmehr 37,5% (119 Frauen von 317 Beamtinnen / Beamten des gehobenen Dienstes) zum 30. Juni 2007 gesteigert. Das bedeutet eine Zunahme um 5,9 Prozentpunkte (30. Juni 2003: 98 Frauen von 310 Beamtinnen / Beamten). Im Bereich der Tarifbeschäftigten gibt es Zunahme weiblicher Beschäftigter (Stand 30. Juni 2003: 48 Frauen von insgesamt 94 Beschäftigten) um 5,6 Prozentpunkte auf einen Anteil von 56,7% zum 30. Juni 2007 (72 Frauen von 127 Beschäftigten).

Von allen beim **Rechnungshof** beschäftigten Frauen waren im Jahr 2005 50% und im Jahr 2007 bereits 53,7% im gehobenen Dienst tätig. Der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst (einschließlich Beschäftigte) - gemessen an der Gesamtmitarbeiterzahl - erhöhte sich damit von 21,8% (2003) auf 26,3% (2005) bis auf jetzt 28,7% (2007). Das resultiert aus der vermehrten Einstellung von Prüferinnen.

Abbildung 4: Frauenanteile im Bereich des höheren Dienstes in den einzelnen Geschäftsbereichen 2003 und 2007 (ohne ADD, SGD Nord und Süd und LUA)



Hinweis: MBFJ und MWLWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengefasst, somit keine Zahlen für 2007; neues Ministerium ist MBWJK

Der Frauenanteil im höheren Dienst liegt insgesamt bei 42,6%. Dies ist ein Zuwachs zwischen 2003 und 2007 von 4,3 Prozentpunkten (Frauenanteil in 2003 38,3%). Im MASGFF und im JM-Strafvollzug liegt der Anteil bei 50%, bei den übrigen Ressorts unter 40%.

Den niedrigsten Frauenanteil findet man beim ISM-Polizeidienst mit 4,8%, gefolgt vom Rechnungshof mit 10,6%. Erfreulich ist dort, dass trotz einem Rückgang der Beschäftigten im höheren Dienst von 48 auf 47 Personen der Frauenanteil von vier auf fünf Personen angestiegen ist.

Auch bei der **Staatskanzlei** ist eine positive Entwicklung des Frauenanteils im Bereich des höheren Dienstes zu verzeichnen. So konnte der Anteil der Frauen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte) von 28,57% im Jahr 2003 auf 35,41% im Jahr 2007 erhöht werden.

Im höheren Dienst der **Landesvertretung** hat sich der Frauenanteil um knapp 7 Prozentpunkte verringert. Dies entspricht einer absoluten Zahl von 2 Frauen.

Im Geschäftsbereich des **FM** sind Frauen im höheren Dienst (Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte) nach wie vor unterrepräsentiert. Der Frauenanteil erhöht sich jedoch sukzessive: Während er in 2003 noch bei 21,4% lag, ist er in 2007 auf 24,8% gestiegen.

Im höheren Dienst des **MWVLW** (gesamtes Ressort) beträgt der Frauenanteil 20%. Im MWVLW ohne nachgeordneten Bereich weist der höhere Dienst von allen Laufbahngruppen den höchsten Beamtenanteil auf. Von insgesamt 157 Angehörigen dieser Laufbahn sind 138 (87,90%) im Beamtenverhältnis und nur 19 (12,10%) im Tarifbeschäftigtenverhältnis. Der Frauenanteil ist mit 38 Bediensteten (27,54%) im Beamtenbereich und 5 Beschäftigten (26,32%) zwar immer noch verhältnismäßig gering, jedoch konnte im Verlauf der letzten Jahre der Frauenanteil im Beamtenbereich um fast 7 Prozentpunkte (13 weibliche Bedienstete mehr) ganz erheblich gesteigert werden. Ebenso wie im gehobenen Dienst konnte somit eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden. Aufgrund der früheren erheblichen Unterrepräsentanz sind Steigerungen nur im Rahmen von Neueinstellungen möglich. Die Erreichung einer Quote von 50% kann daher nur ein mittel- bis langfristiges Ziel darstellen. Grund für den geringen Frauenanteil sind auch in dieser Laufbahngruppe die fachspezifischen Aufgaben, die besonders im nachgeordneten Bereich einen hohen Bedarf an technisch ausgebildetem Personal erfordern und Bewerbungen von Frauen dort leider meist ausbleiben.

Obwohl das **MUFV** überwiegend technisch/wissenschaftlich/forstlich ausgerichtet ist, ist der Frauenanteil im höheren Dienst kontinuierlich angestiegen. Zum Stichtag 30. Juni 2007 betrug der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe 20% (2001: 9,1%; 2003: 12,2%; 2005: 18,13%). Diese Entwicklung setzt sich auch im gehobenen Dienst fort (2005: 23,64%; 2007: 31,15%).

Der Anteil der Beamtinnen im Geschäftsbereich des **MASGFF** hat sich von 29,4% zum Stichtag 30. Juni 2003 (25 Frauen von 85 Beamtinnen / Beamten) auf nunmehr 42,9% zum Stichtag 30. Juni 2007 erhöht (42 Frauen von 98 Beamtinnen / Beamten). Dies bedeutet eine erhebliche Zunahme um 13,5 Prozentpunkte. Der Anteil von Beamtinnen im höheren Dienst hat somit stark zugenommen. Er erreicht allerdings immer noch nicht die „50-Prozent-Marke“. Bei den Tarifbeschäftigten wurde zum 30. Juni 2003 ein Anteil weiblicher Beschäftigter von 58,0% festgestellt (40 Frauen von 69 Beschäftigten). Am Stichtag 30. Juni 2007 hat sich ihr Anteil auf 62,5% (45 Frauen von 72 Tarifbeschäftigten) erhöht. Dies bedeutet eine Steigerung um 4,5 Prozentpunkte.

ISM - ohne Polizeidienst -

Der Frauenanteil innerhalb der Laufbahngruppen (nur Beamtinnen und Beamte/Vergleich 2005/2007 wegen veränderter Datenstruktur) stellt sich wie folgt dar:

Laufbahngruppe	2005	2007	Differenz
mittlerer Dienst	25,3%	25,8%	+ 0,5%
gehobener Dienst	14,5%	16,8%	+ 2,3%
höherer Dienst	16,0%	18,2%	+ 2,2%

In allen Laufbahngruppen konnte also eine - im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes eine deutliche - Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden.

ISM - Polizeidienst -

Der Frauenanteil innerhalb der Laufbahngruppen (nur Beamtinnen und Beamte/Vergleich 2005/2007 wegen veränderter Datenstruktur) stellt sich wie folgt dar:

Laufbahngruppe	2005	2007	Differenz
mittlerer Dienst	27,0%	32,3%	+ 5,3%
gehobener Dienst	9,3%	10,7%	+ 1,4%
höherer Dienst	3,0%	4,8%	+ 1,8%

Die Zahlen für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Polizeidienstes sind wegen zwischenzeitlich erfolgter Aufstiege (und damit veränderter Basiszahlen) nicht direkt miteinander vergleichbar. Gleichwohl ist in allen Laufbahnen ein stetiger Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Bereich des mittleren Dienstes ist der Anstieg am deutlichsten. Insgesamt waren am 30. Juni 2007 1.187 Frauen im Polizeidienst beschäftigt. Im Tarifbereich ist aufgrund der veränderten Entgeltstruktur des neuen TV-L und der damit einhergehenden unterschiedlichen Zuordnung zu vergleichbaren Laufbahnen ein unmittelbarer Vergleich nicht möglich.

1.4. Frauenanteile nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen

1.4.1. Gesamter Landesdienst

Der letzte Bericht kam zu dem Ergebnis, dass der Beamtenbereich eher männlich dominiert ist, der Bereich der Tarifbeschäftigten dagegen eher als Frauendomäne anzusehen ist. Hat sich dies in den letzten vier Jahren verändert?

Am 30. Juni 2007 hat der Landesdienst von Rheinland-Pfalz 30.198 Beamtinnen und 33.784 Beamte beschäftigt. Dies entspricht einer Frauenquote von 47,2%. Im Tarifbereich waren zu diesem Zeitpunkt 20.616 Personen beschäftigt, davon 13.401 Frauen (65%). Nach wie vor sind also die Frauen im Beamtenbereich weniger stark vertreten als im Tarifbereich.

Betrachtet man den Beamtenbereich gesondert, so ergibt sich folgendes Bild:

Im **mittleren Dienst** ist der Frauenanteil von 29,9% im Jahr 2003 (in absoluten Zahlen waren dies 2.858 Frauen) auf erfreuliche 34,5% (in absoluten Zahlen waren dies 2.932 Frauen) gestiegen. Der höchste Anteil mit 62,6% liegt in der Besoldungsgruppe A6. Dieser Bereich war bereits im letzten Bericht mit 58,5% sehr hoch.

Erfreulich ist, dass auch in den **höheren Positionen A8 bis A9S+Zulage** der Frauenanteil kontinuierlich angestiegen ist. Waren 2003 in A9S lediglich 376 Frauen vertreten, so sind es 2007 674 Frauen, obgleich der Anteil der Gesamtbeschäftigten dort von 2.878 auf 2.828 gefallen ist.

Ebenfalls einen Anstieg findet man im **gehobenen Dienst**: 2003 lag der Frauenanteil bei 49,6%, nunmehr bei 52,5%. Hier ist die Besoldungsgruppe A12 ein typischer Frauenbereich mit einem Anteil von 70,1%. Der Anteil lag 2003 bei 66,4%. In absoluten Zahlen: 2003 waren von 15.722 Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A12 insgesamt 10.434 Frauen. 2007 gab es 16.857 Beschäftigte nach A12, davon waren 11.817 weiblich. Der hohe Anteil in dieser Besoldungsgruppe ist sicherlich auf den hohen Frauenanteil in den Schulen zurückzuführen.

Auch im **höheren Dienst** ist eine positive Entwicklung eingetreten: Der Frauenanteil ist hier von 37,9% auf 41,8% gestiegen. Der höchste Frauenanteil findet sich im Eingangssamt A13 mit 57,4% (zum Vergleich: 2003 lag der Anteil bei 55,4%). Im Endamt dieser Besoldungsgruppe, in A16, hat sich der Anteil von 11,7% auf 15,9% gesteigert. Hier stehen 102 Frauen 540 Männern gegenüber.

Der Frauenanteil nimmt somit in allen Laufbahnen und Besoldungsgruppen kontinuierlich zu.

Vergleicht man den Tarifbeschäftigtenbereich mit dem Beamtenbereich, so ist in fast allen Entgeltgruppen ein Frauenanteil von über 50% festzustellen. Am höchsten ist der mit dem mittleren Dienst vergleichbare Bereich mit 76%, gefolgt vom gehobenen Dienst mit 59,6%. Auch der höhere Dienst im Tarifbeschäftigtenbereich weist 2007 eine Quote von 52,3% auf. Aber auch hier gilt: Je höher die Position, desto geringer ist der weibliche Anteil an den Beschäftigten. So liegt beispielsweise im vergleichbaren höheren Dienst im Einstiegsbereich bei EG 13 der Frauenanteil bei 55,8%, bei EG 15 Ü dagegen nur bei 35,9%.

Abbildung 5: Frauenanteil nach Laufbahngruppen 2003 und 2007 - gesamter Landesdienst - (einschließlich Richter/-innen, Tarifbeschäftigte)

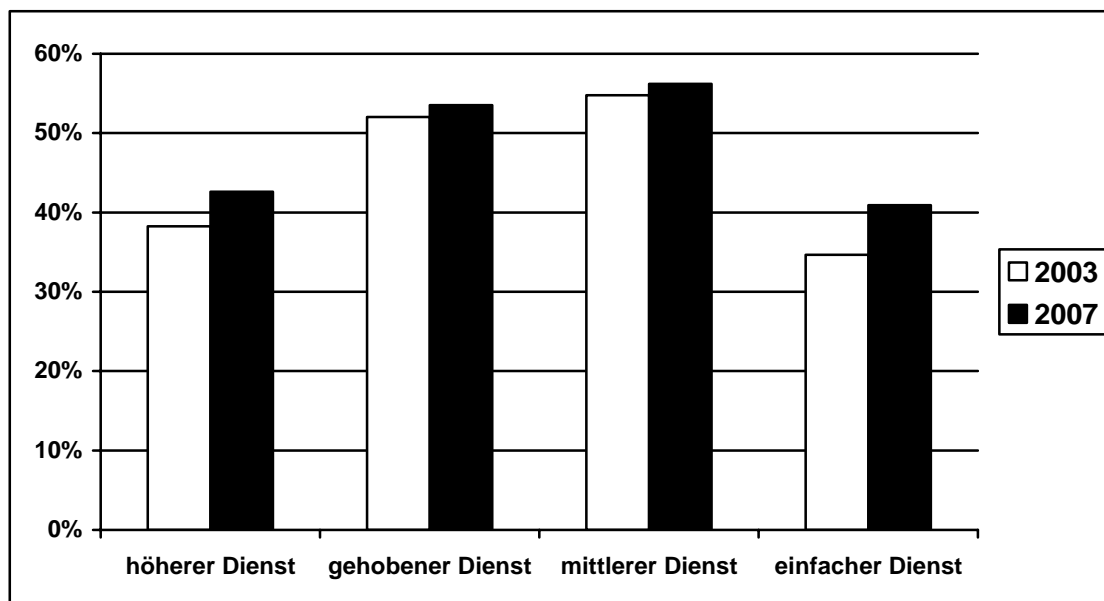


Tabelle 3: Beamtinnen/Beamte - gesamter Landesdienst -

Beamtinnen / Beamte						
	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauen- anteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauen- anteil in %
höherer Dienst	13.953	5.284	37,87%	15.545	6.499	41,81%
gehobener Dienst	35.800	17.751	49,58%	39.536	20.748	52,48%
mittlerer Dienst	9.568	2.858	29,87%	8.478	2.929	34,55%
einfacher Dienst	447	14	3,13%	423	19	4,49%
Summe	59.768	25.907	43,35%	63.982	30.195	47,19%

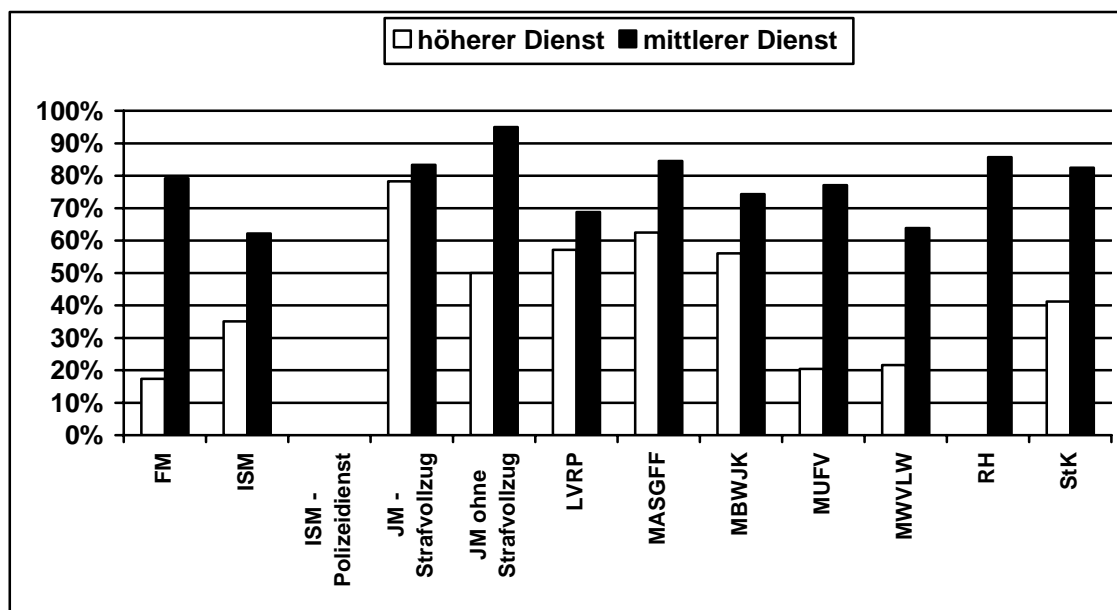
Tabelle 4: Zuwächse /Rückgänge bei den Beamtinnen/Beamten von 2003 nach 2007 - gesamter Landesdienst -

Beamtinnen / Beamte	Insgesamt		Frauen	
	absolut	% (Basis 2003)	absolut	% (Basis 2003)
höherer Dienst	1.592	11,4%	1.215	23,0%
gehobener Dienst	3.736	10,4%	2.997	16,9%
mittlerer Dienst	-1.090	-11,4%	71	2,5%
einfacher Dienst	-24	-5,4%	5	35,7%
Summe	4.214	7%	4.288	17%

Trotz der Rückgänge bei den Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst von insgesamt 1.090 Beschäftigten und im einfachen Dienst von 24 Beschäftigten ist der Anteil der Frauen auch in diesen Laufbahngruppen nicht zurückgegangen. Der Rückgang hat sich ausschließlich auf Beamte ausgewirkt. Der ungewöhnliche hohe Rückgang des mittleren Dienstes bzw. Zuwachs im Bereich des gehobenen Dienstes erklärt sich durch die in Folge der zweigeteilten Laufbahn in dem Zeitraum durchgeführten Aufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst im Bereich der Polizei.

1.4.2. Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 6: Frauenanteile im höheren und mittleren Dienst des Tarifbereichs 2007 - einzelne Geschäftsbereiche -



Der **mittlere Dienst** bei den Tarifbeschäftigten ist der Bereich mit dem höchsten Frauenanteil. In allen Ressorts liegt er weit über 50%, beim JM ohne Strafvollzug sogar bei über 90%, beim Rechnungshof bei 85,7%.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich für den vergleichbar **höheren Dienst**. Hier liegt der Frauenanteil lediglich bei der Landesvertretung, dem JM, dem MBWJK und dem MASGFF bei über 50%.

Der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten der **Landesvertretung im höheren Dienst** ist mit 57,1% hoch. Die Verringerung des prozentualen Anteils zu 2003 basiert auf einer absoluten Zahl von zwei Beschäftigten.

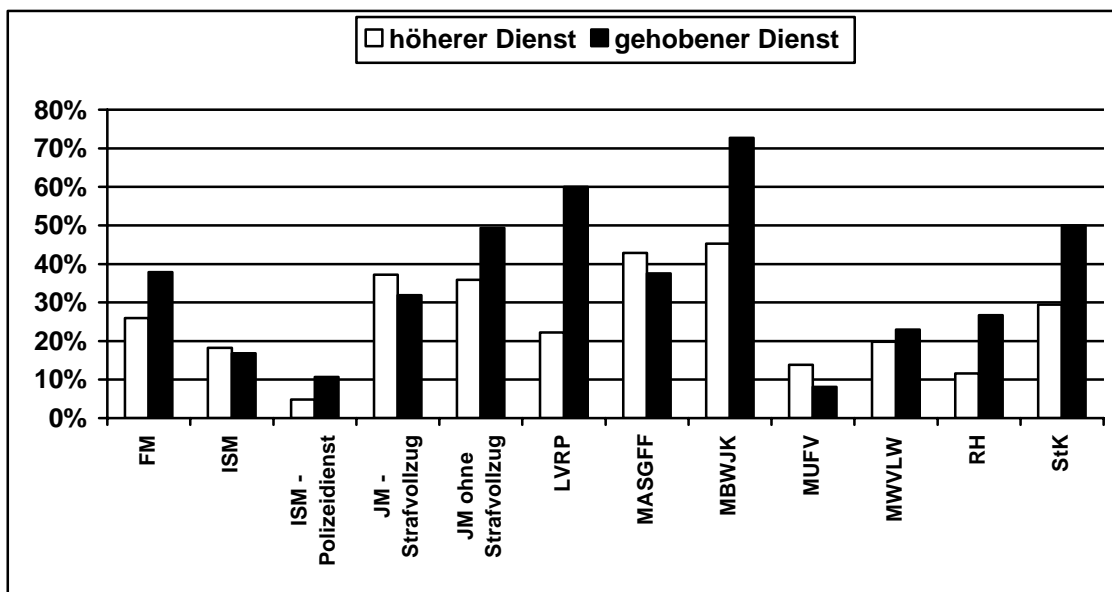
Im **mittleren Dienst** hat sich der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten von 72,2% in 2003 auf 68,8% in 2007 verringert. Die Veränderung basiert auf einer absoluten Zahl von zwei Frauen, die aus der Beurlaubung ausgeschieden sind.

Der Frauenanteil des **FM** in den dem **mittleren Dienst** vergleichbaren Entgeltgruppen ist sehr hoch, was sich besonders aus dem hohen Frauenanteil in den Entgeltgruppen fünf und sechs ergibt; die diesbezüglichen Tätigkeiten werden fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Der Frauenanteil in den dem **höheren Dienst** vergleichbaren Entgeltgruppen ist gegenüber 2003 (11,4%) in 2007 auf 17,3% gestiegen; er ist jedoch nach wie vor funktionsgebunden vergleichsweise relativ gering.

Der Frauenanteil im Bereich des vergleichbaren **mittleren Dienstes** des **ISM** ist - wie zu erwarten - mit 62,1% wesentlich höher als im Bereich des **höheren Dienstes**. Aber auch hier zeigt der Frauenanteil deutliche Steigerungstendenzen: Er ist von 31% im Jahr 2003 auf nunmehr 35,1% im Jahr 2007 gestiegen.

Aufgrund der veränderten Entgeltstruktur des neuen TV-L und der damit einhergehenden unterschiedlichen Zuordnung zu vergleichbaren Laufbahnen ist ein unmittelbarer Vergleich jedoch nicht möglich.

Abbildung 7: Frauenanteil im Beamtenbereich höherer und gehobener Dienst in 2007 - einzelne Geschäftsbereiche -



Der Frauenanteil im **gehobenen Dienst** liegt nur beim **JM ohne Strafvollzug**, bei der **Landesvertretung**, dem **MBWJK** und der **Staatskanzlei** bei ca. 50%, teilweise erheblich darüber. Im **MBWJK** ist traditionell der höchste Frauenanteil aufgrund des hohen Anteils von weiblichen Lehrkräften zu registrieren. Der geringste Anteil findet sich beim **MUFV** mit 8,2%. Ein Großteil der Beschäftigten im gehobenen Dienst im Geschäftsbereich des MUFV wird von der Forstverwaltung gestellt, in der nach wie vor Frauen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus sind im gehobenen Dienst bzw. bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten technische Berufe gefordert. Auch hier sind Frauen noch unterdurchschnittlich vertreten.

Im Vergleich von 2003 zu 2007 hat die **Staatskanzlei** die höchste Steigerungsrate. Lag der Frauenanteil 2003 bei 34,8% so liegt er dort 2007 bei 50%.

Im **höheren Dienst** liegt bei der Mehrzahl der Ressorts der Frauenanteil unter 40%. Eine Ausnahme bilden das **MBWJK** mit dem Schulbereich, hier lag der Frauenanteil bei 45,3% sowie das **MASGFF** mit 42,9%. Letzteres konnte hier den Frauenanteil von 29,4% (von 85 Beschäftigten waren 25 weiblich) im Jahre 2003 auf 42,9% (von 98 Beschäftigten waren 42 weiblich) im Jahre 2007 steigern.

Die höchste Steigerungsrate weist wiederum die **Staatskanzlei** mit 17 Prozentpunkten auf. Waren 2003 lediglich drei Frauen im höheren Dienst (22 Beschäftigte insgesamt) tätig, so waren es 2007 zehn Frauen (33 Beschäftigte insgesamt).

Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes in der **Landesvertretung** ist mit 22% sehr niedrig. Dies hat damit zu tun, dass durch die Abordnungsmodelle Berlin und Brüssel die Landesvertretung über sehr begrenzte Einstellungsmöglichkeiten in dieser Laufbahngruppe verfügt. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beträgt bei Berücksichtigung des Abordnungsmodells 39,3%. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes ist der Frauenanteil mit 60% hoch, was auf die gelungene Umsetzung des LGG im Rahmen der Einstellungsverfahren der Landesvertretung zurück geführt werden kann. Der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten im gehobenen Dienst hat sich im Jahr 2007 gegenüber 2003 nicht verändert und ist mit 71,4% überdurchschnittlich hoch.

Im Geschäftsbereich des **FM** sind Frauen im gehobenen und höheren Dienst derzeit noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil ist jedoch von 2003 nach 2007 in beiden Laufbahnen um 3,6 Prozentpunkte bzw. 3,4 Prozentpunkte gestiegen und beträgt nunmehr 37,9% bzw. 26%. Die Einstellungspraxis in diesem Bereich wird dazu führen, dass sich der Frauenanteil entsprechend weiter erhöhen wird.

Auffällig ist, dass im Beamtenbereich des **ISM** der Frauenanteil im höheren Dienst - wie bereits 2003 - höher ist als der Frauenanteil im Bereich des gehobenen Dienstes. In beiden Laufbahngruppen ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen.

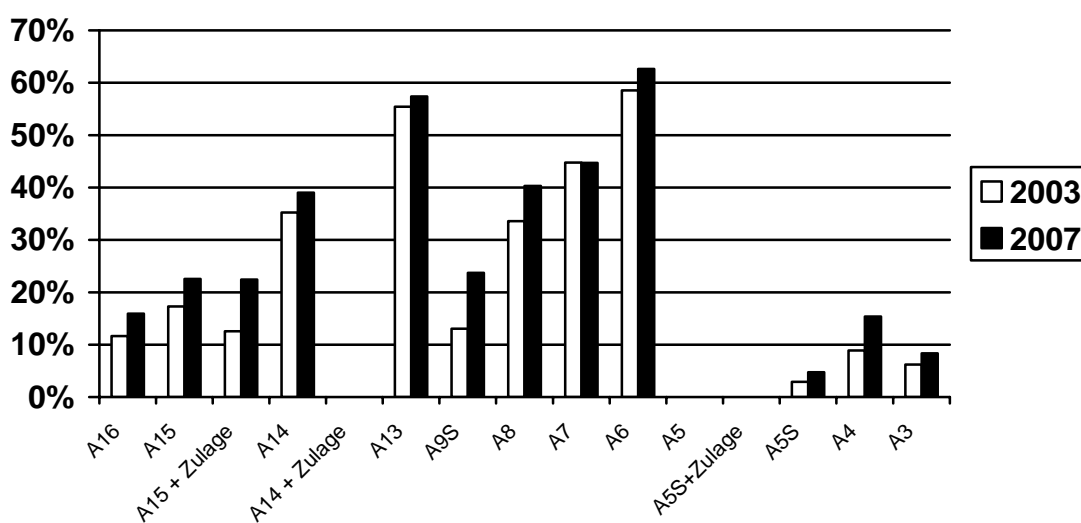
Gegenüber dem Jahr 2005 beträgt der Anstieg im gehobenen Dienst 1,4 Prozentpunkte und im höheren Dienst 1,8 Prozentpunkte.

1.5. Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen

1.5.1. Gesamter Landesdienst

Aus Abbildung 8 wird deutlich, dass es bei den Besoldungsgruppen A13 bis A16 (Eingangs- und Endamt des höheren Dienstes) Zuwächse zwischen 2003 und 2007 gab. Das gilt auch für den mittleren und einfachen Dienst.

Abbildung 8: Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 (höherer Dienst), A 6 bis A 9S (mittlerer Dienst) und A 3 bis A 5 S (einfacher Dienst) 2003/2007 - gesamter Landesdienst -



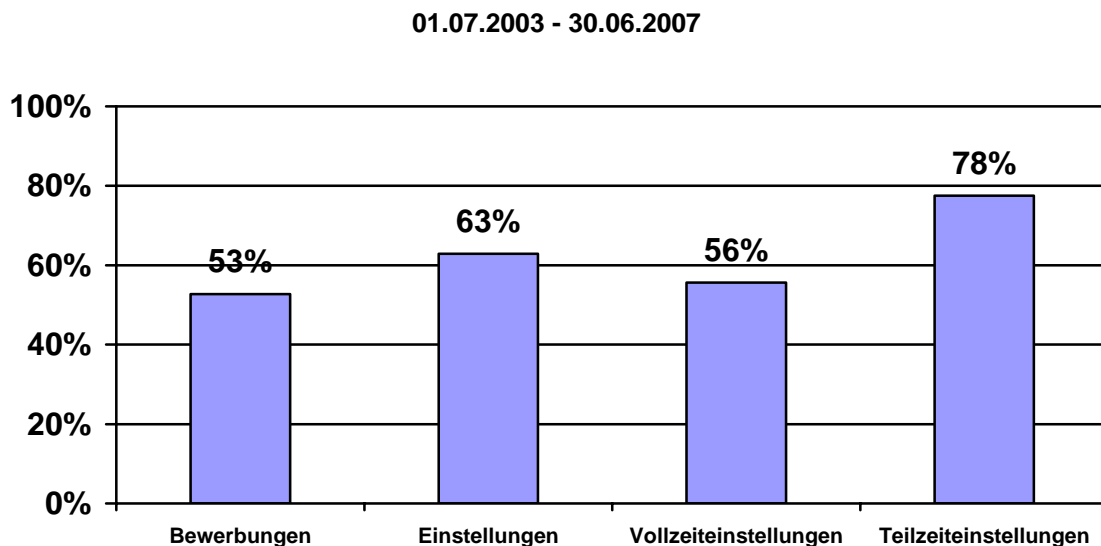
Vergleiche Tabelle A 5.

2. Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen

2.1. Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahngruppen sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.1.1. Gesamter Landesdienst

Abbildung 9: Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabellen A 10, A11.

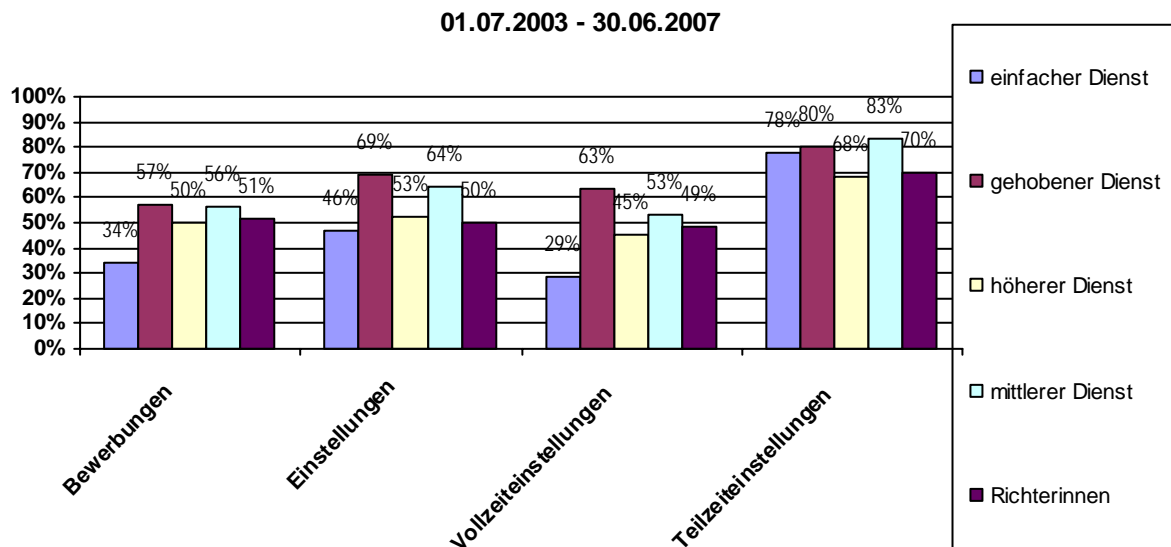
Der zweite Bericht über die Umsetzung des LGG wies eine Frauenquote von 52% bei den Bewerbungen auf. In dem jetzigen Berichtszeitraum 2003 bis 2007 blieb dieser Anteil annähernd gleich. Er lag 2007 bei 53%. Die hohe Bewerbungsquote von Frauen ist sicherlich auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass der öffentliche Dienst gerade durch seine Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen besonders attraktiv ist.

§ 10 LGG unterstützt die Bewerbung von Frauen besonders. Stellenausschreibungen müssen so abgefasst werden, dass sich Frauen besonders angesprochen fühlen. § 7 LGG sieht vor, dass Frauen mit gleicher Qualifikation solange vorrangig zu berücksichtigen sind, wie in diesem Bereich, in dem die Stelle zu besetzen ist, eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Diese Regelung zeigt offenbar Wirkung.

Bewerben sich annähernd gleich viele Männer wie Frauen auf offene Stellen im öffentlichen Dienst, so haben die Frauen mit 63% die besseren Karten bei den Einstellungen. Wie auch beim letzten Bericht stimmt die Aussage: Wenn sich Frauen bewerben, hat diese Bewerbung große Aussicht auf Erfolg, da sie oftmals besser qualifiziert sind.

Abbildung 9 zeigt aber auch, dass sich ein sehr großer Anteil der Frauen auf Teilzeitstellen bewirbt und dort auch eingestellt wird. Bei der Einstellung von Frauen auf Vollzeitstellen ist annähernd Parität zwischen den Geschlechtern gegeben (2007: 56% Frauen zu 44% Männer).

Abbildung 10: Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahnen - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabelle A 10.

Von besonderem Interesse ist, in welchen Laufbahngruppen sich Frauen überwiegend bewerben. Abbildung 10 gibt Auskunft hierüber.

Frauen bewerben sich mit über 50% in den mittleren Dienst bzw. gehobenen Dienst. Auch die Bewerbungsquote in ein Richteramt ist mit 51% hoch. Sie liegt damit etwas über der Bewerbungsquote für den höheren Dienst (50%). Bei der Einstellung sind mittlerer (64%) und gehobener Dienst (69%) annähernd gleich.

Besonders hoch ist die Frauenquote bei den Einstellungen in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Dies zeigt, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse für Männer nur eine geringe Attraktivität haben, besonders in den unteren Einkommensbereichen.

Tabelle 5: Bewerbungen/Einstellungen bei den Angestellten/Tarifbeschäftigten in ausgewählten Vergütungsgruppen/Entgeltgruppen - gesamter Landesdienst -

Angestellte/Tarifbeschäftigte		Vollzeiteinstellungen			Teilzeiteinstellungen		
	Frauenanteil bei den Bewerbungen	Männer (VZ)	Frauen (VZ)	Frauen (VZ) in %	Männer (TZ)	Frauen (TZ)	Frauen (TZ) in %
BAT IIa	39,1%	81	61	43,0%	64	122	65,6%
BAT IIaS/Kr XIII	21,6%	68	76	52,8%	46	109	70,3%
BAT III/Kr XII	22,1%	67	134	66,7%	51	308	85,8%
BAT IVb/Kr IX	21,3%	70	46	39,7%	51	115	69,3%
BAT Vb/Kr VII	46,7%	6	17	73,9%	24	64	72,7%
BAT Vc/Kr VI	46,0%	31	42	57,5%	16	97	85,8%
BAT VIb/Kr Va/V/IV	57,4%	36	23	39,0%	28	75	72,8%
BAT VII/Kr III	81,3%	11	46	80,7%	4	47	92,2%
BAT VIII	64,0%	18	32	64,0%	6	19	76,0%
EG 13	41,8%	180	136	43,0%	160	247	60,7%
EG 12	61,2%	13	24	64,9%	21	67	76,1%
EG 11	30,9%	88	303	77,5%	103	585	85,0%
EG 9	47,3%	85	74	46,5%	45	122	73,1%
EG 8	49,1%	34	71	67,6%	25	190	88,4%
EG 7	76,2%	0	0	0,0%	0	1	100,0%
EG 6	33,6%	34	22	39,3%	44	134	75,3%
EG 5	77,0%	17	65	79,3%	4	57	93,4%

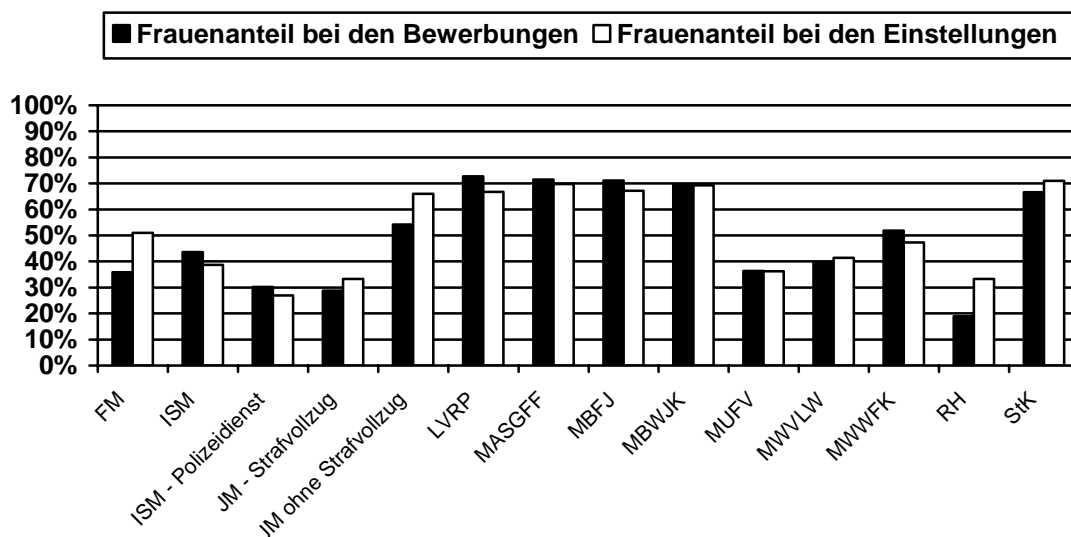
2005: Angestellte / Arbeiter gesamt

2007: Tarifbeschäftigte

Vergleiche Tabelle A 11.

2.1.2. Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Abbildung 11: Bewerbungen und Einstellungen von Frauen in den einzelnen Geschäftsbereichen - gesamter Berichtszeitraum -



Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengelegt, neues Ministerium ist MBWJK

Die überwiegende Zahl der Ressorts der Landesregierung ist für Frauen attraktiv. So lag beim der Staatskanzlei, dem JM-ohne Strafvollzug, bei der Landesvertretung, dem MASGFF und dem MBWJK und der der Anteil der Bewerbung von Frauen über 50%. Die Ressorts, die lange Zeit eher männlich geprägt waren wie FM, ISM, JM-Strafvollzug, MUFV, MWVLW und Rechnungshof haben geringere Bewerbungsquoten.

Bei den durchgeführten Ausschreibungsverfahren zur Besetzung vakanter Stellen in der **Staatskanzlei** werden Frauen besonders angesprochen und aufgefordert, sich zu bewerben, sofern in dem jeweiligen Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorherrschte. Im Berichtszeitraum 1. Juli 2003 - 30. Juni 2005 betrug der Anteil der neu eingestellten Frauen in Vollzeitbeschäftigung 83,33% und in Teilzeitbeschäftigung 66,67%. Im Berichtszeitraum 1. Juli 2005 - 30. Juni 2007 betrug der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in Vollzeitbeschäftigung 57,14% und in Teilzeitbeschäftigung sogar 87,5%.

Im Geschäftsbereich des **ISM** differieren die Frauenanteile bei den Bewerbungen und bei den Einstellungen nur unwesentlich. Im Verwaltungsbereich liegen sie bei ca. 40%, im Polizeibereich bei ca. 30%.

In der **Landesvertretung** wurden im Berichtszeitraum neun Neueinstellungen vorgenommen; sechs der neu zu besetzenden Stellen wurden mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 66,7%. Sieben der neu zu besetzenden Stellen waren öffentlich ausgeschrieben. Von 661 Bewerbungen waren 481 Bewerbungen von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 72,8%. Im Gesamtzeitraum sind insgesamt 1235 Bewerbungen in der Landesvertretung eingegangen. Davon waren 818 Frauen, was einem Anteil von 67% entspricht.

Im Geschäftsbereich des **FM** insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen über dem der Bewerbungen.

Obwohl der **Rechnungshof** bei allen Stellenausschreibungen darauf hinweist, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, bleibt der Anteil der Bewerberinnen mit 13,8% (Erhebungszeitraum 2003 bis 2005) und 28,4% (Erhebungszeitraum 2005 bis 2007) im höheren Dienst und 29,5% (Erhebungszeitraum 2003 bis 2005) und 31,2% (Erhebungszeitraum 2005 bis 2007) im gehobenen Dienst (einschließlich Beschäftigte) insgesamt noch deutlich hinter dem Anteil männlicher Bewerber zurück.

Auch das **MUFV** weist in allen Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Sowohl der Frauenanteil bei Bewerbungen als auch bei den Einstellungen beträgt durchschnittlich über 30%. Be-

sonders bei den Einstellungen konnte der Frauenanteil im MUFV im gehobenen und höheren Dienst vom Stichtag 30. Juni 2005 zum Stichtag 30. Juni 2007 von 20% auf 40% gesteigert werden.

Im **Geschäftsbereich des MASGFF** betrug der Frauenanteil an Bewerbungen in der Zeit vom 1. Juli 2003 bis zum 30. Juni 2005 67,36%. Dieser Anteil steigerte sich im Zeitraum vom 1. Juli 2005 bis zum 30. Juni 2007 um 7,22 Prozentpunkte auf 74,58%. Bei der Einstellung von Vollzeitkräften hat sich der prozentuale Anteil der Frauen reduziert. Waren es im Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis zum 30. Juni 2005 noch 65,85% (27 Einstellungen von Frauen von 41 Einstellungen insgesamt), so reduzierte sich der Prozentanteil auf 52,46% (32 Einstellungen von Frauen von 61 Einstellungen insgesamt) im darauf folgenden Berichtszeitraum.

Bei der Einstellung von Teilzeitkräften ist dagegen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. So ist für die genannten Zeiträume eine Steigerung von 88,89% auf 90,24% festzustellen (1,35 Prozentpunkte). Beim **MASGFF selbst** ist der Anteil von Frauen an den Bewerbungen im Zeitraum der Jahre 2003 bis 2005 mit 76,24% erheblich höher als der Anteil von Männern. Die hohe Zahl der Bewerbungen von Frauen ist insbesondere durch externe Stellenausschreibungen für Referatsassistenzen zu erklären.

Auch bei den Einstellungen ist ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen: 80% der freien Stellen beim MASGFF wurden im Zeitraum 2003 bis 2005 im Vollzeitbereich mit Frauen besetzt. Bei den Teilzeitbeschäftigungen lag der Frauenanteil für diesen Zeitraum bei 66,67%.

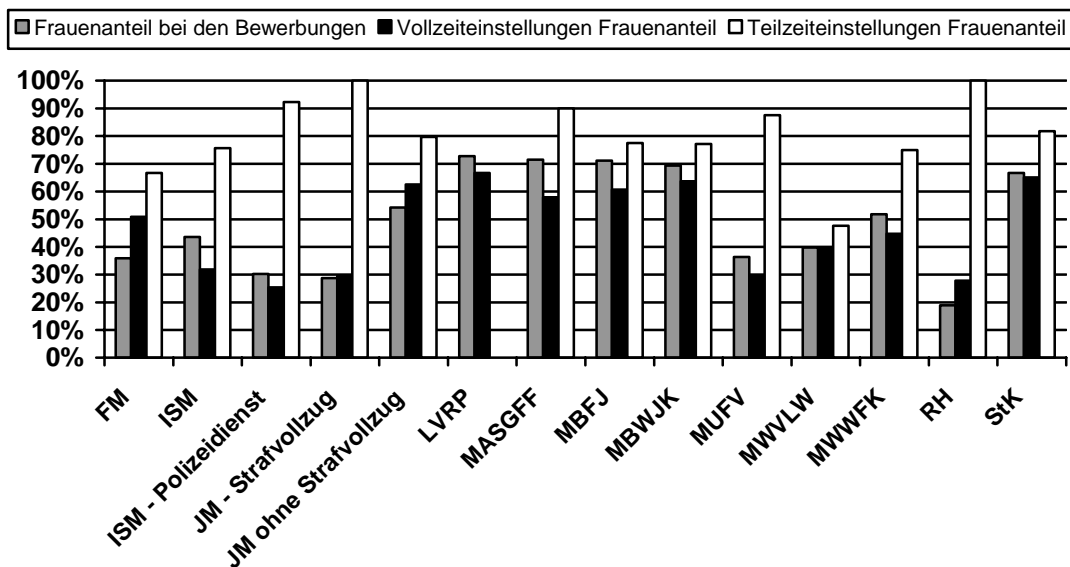
Im Zeitraum 2005 bis 2007 lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 82,97%, das ist eine Steigerung um 6,7 Prozentpunkte. Im gleichen Zeitraum wurden 52,63% Frauen im Vollzeitbereich eingestellt, was einem Rückgang von knapp 27,4 Prozentpunkten entspricht. In diesem Zeitraum lag der Frauenanteil bei der Einstellung von Teilzeitkräften bei 85,71%, eine Zunahme um 19 Prozentpunkte.

Für den nachgeordneten Bereich des MASGFF gilt ebenso wie für das Ministerium selbst, dass sich jede Stellenausschreibung gleichermaßen an Frauen und Männer richtet und dass gerade bei Ausschreibungen im Bereich des höheren und gehobenen Dienstes der Zusatz aufgenommen wird: „Im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt, an Bewerbungen von Frauen besteht daher ein besonderes Interesse.“

Bewerben sich an Teilzeitarbeit interessierte Kräfte auf eine ausgeschriebene Vollzeitstelle, wird nach Möglichkeiten gesucht, Teilzeitarbeit zu realisieren. Dort, wo die Voraussetzungen für Jobsharing gegeben sind, wird dies ermöglicht. Häufig fehlt es in der Praxis jedoch an passenden Pendanten für das Jobsharing. Wünschen, die Arbeitszeit nur in geringfügigem Umfang zu reduzieren, wird, sofern dies die dienstlichen Notwendigkeiten zulassen, entsprochen.

Der Gesamtanteil der Bewerbungen von Frauen im Bereich des **JM-Strafvollzug** ist auf 29,66% gestiegen. Im gehobenen Dienst beträgt der Anteil 42,59% und im höheren Dienst 57,67%. 30,84% der Vollzeitstellen und 100% der Teilzeitstellen wurden mit Frauen besetzt. Die Einstellungen von Frauen im gehobenen und höheren Dienst betragen bei der Vollzeitbeschäftigung jeweils 80%.

Abbildung 12: Frauenanteile bei Bewerbungen und Vollzeit-/Teilzeiteinstellungen - einzelne Geschäftsbereiche - gesamter Berichtszeitraum -



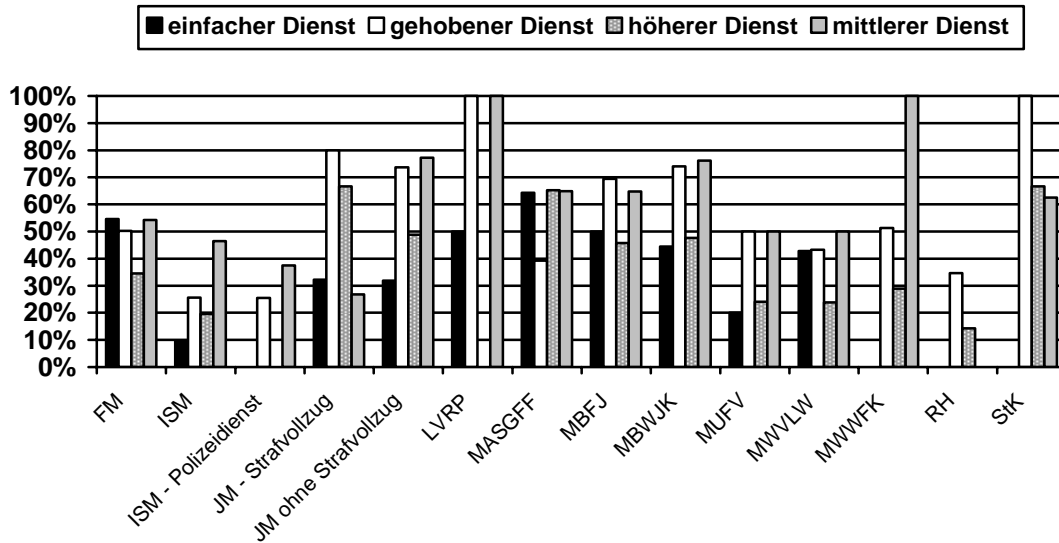
Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengelegt, neues Ministerium ist MBWJK

In fast allen Ressorts liegt die Quote der Teilzeiteinstellungen bei Frauen weit über 60%. Erfreulich ist die Quote der Vollzeiteinstellungen. Die meisten Ressorts liegen bei 50% bzw. über 50%. Eine Ausnahme bilden lediglich das ISM, JM-Strafvollzug, MUFV, MWVLW und der Rechnungshof.

Im Geschäftsbereich des **ISM** ist der Frauenanteil an den Teilzeiteinstellungen mit über 70% im Verwaltungsbereich und mit über 90% im Polizeibereich unverändert hoch. Nach wie vor sind vor allem Frauen vorrangig an Teilzeitbeschäftigungen - auch und gerade im Beamtenbereich - interessiert. Der Schwerpunkt liegt dabei im Bereich des mittleren Dienstes.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen im Geschäftsbereich des **FM** lag im Teilzeitbereich bei 66,7% und im Vollzeitbereich bei über 50%.

Abbildung 13: Frauenanteile bei Vollzeiteinstellungen nach Laufbahnen - einzelne Geschäftsbereiche -



Hinweis: MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zusammengelegt, neues Ministerium ist MBWJK

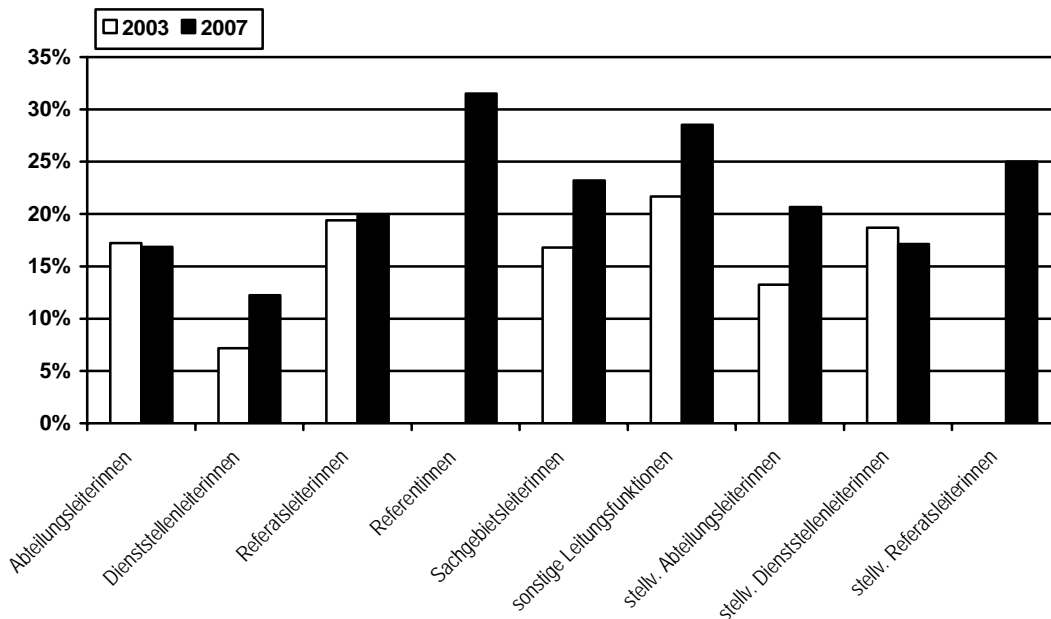
Im einfachen Dienst der **Landesvertretung** gab es vier Einstellungen von Frauen in Vollzeit, das entspricht 57,1%. Im mittleren Dienst gab es ebenfalls vier Einstellungen in Vollzeit, was einem Prozentsatz von 80% entspricht.

Im Bereich des gehobenen Dienstes wurden zu 100% Frauen eingestellt. Im höheren Dienst wurde keine Frau eingestellt. Im gesamten Berichtszeitraum wurde keine Teilzeitkraft eingestellt.

3. Frauenanteile nach Laufbahngruppen

3.1. Gesamter Landesdienst

Abbildung 14: Frauenanteile in Führungspositionen - gesamter Landesdienst -



Hinweis: Stellvertretende Referatsleiterinnen sowie Referentinnen wurden 2003 noch nicht erfasst

Vergleiche Tabelle A 12.

Wie bereits in den beiden letzten Berichten festgestellt, sind nicht auf allen Ebenen Frauen gleichwertig vertreten: „Je höher die Hierarchieebene ist, desto niedriger ist der Frauenanteil.“

Daran hat sich im Berichtszeitraum 2003 bis 2007 nichts geändert. Sind die Frauen in den Eingangssämtern des höheren Dienstes noch mit über 50% vertreten, so wird ihr Anteil mit aufsteigender Hierarchieebene geringer.

Nach wie vor liegt der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen (von der Abteilungsleitung bis zur stellvertretenden Dienststellenleitung) unter 25%. Im Berichtszeitraum hat sich daran kaum etwas verändert. Ein Anstieg ist lediglich bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen, den Sachgebietsleitungen und den sonstigen Leitungsfunktionen zu beobachten. Bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen stieg er immerhin von 13,25% auf 20,6% an. Auch bei den Sachgebietsleitungen und den sonstigen Leitungsfunktionen fand eine Steigerung von ca. 6 Prozentpunkten statt. Bedauerlich ist allerdings, dass im Berichtszeitraum der Frauenanteil bei den stellvertretenden Dienststellenleiterinnen von 18,68% auf 17,14% gefallen ist.

Es bleibt zu wünschen, dass die große Zahl von Frauen in den Einstiegsämtern des höheren Dienstes auf ihrem Weg nach oben „nicht auf der Strecke“ bleibt. Auch der öffentliche Dienst kann es sich nicht leisten, auf das Potenzial gut ausgebildeter und engagierter Frauen zu verzichten. Dies bleibt also weiterhin ein ganz wichtiges Handlungsfeld.

Tabelle 6: Frauenanteile in Führungspositionen - gesamter Landesdienst -

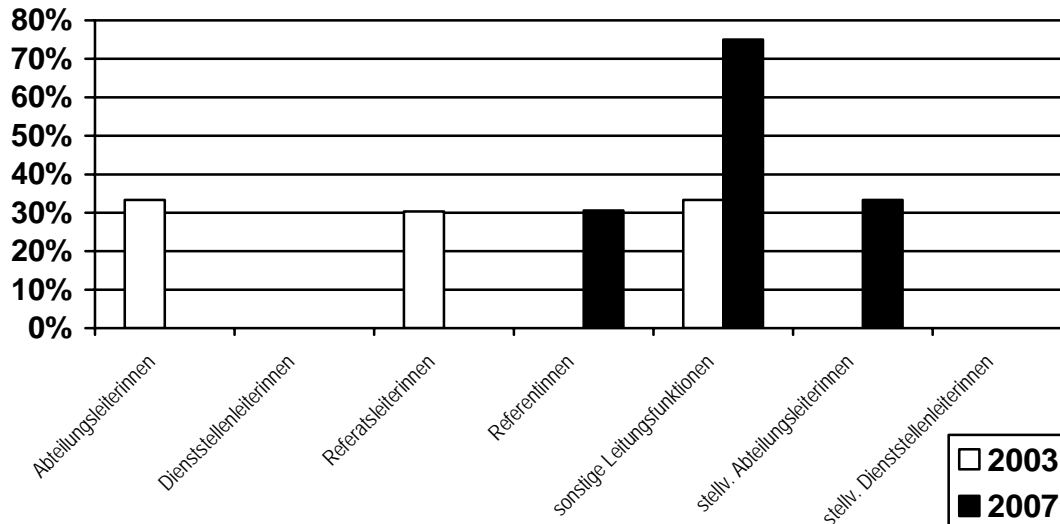
	2003			2007		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	293	21	7,2%	237	29	12,1%
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	182	34	18,7%	140	24	16,8%
Abteilungsleiter/-innen	273	47	17,2%	338	57	16,8%
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	151	20	13,2%	150	31	20,5%
Referatsleiter/-innen	882	171	19,4%	774	154	19,8%
stellvertretende Referatsleiter/-innen				64	16	24,6%
Referentinnen/Referenten				425	134	31,5%
Sachgebietsleiter/-innen	864	145	16,8%	754	175	23,2%
sonstige Leitungsfunktionen	440	84	19,1%	1592	433	27,2%
ressortspezifische Leitungsfunktionen	5.897	1291	21,9%	4707	1.363	29,0%

Im Jahr 2003 wurden noch keine Referentinnen und stellvertretenden Referatsleiterinnen erfasst. Es werden nur Daten aus 2007 ausgewiesen.

3.2. Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

3.2.1. Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei

Abbildung 15: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei

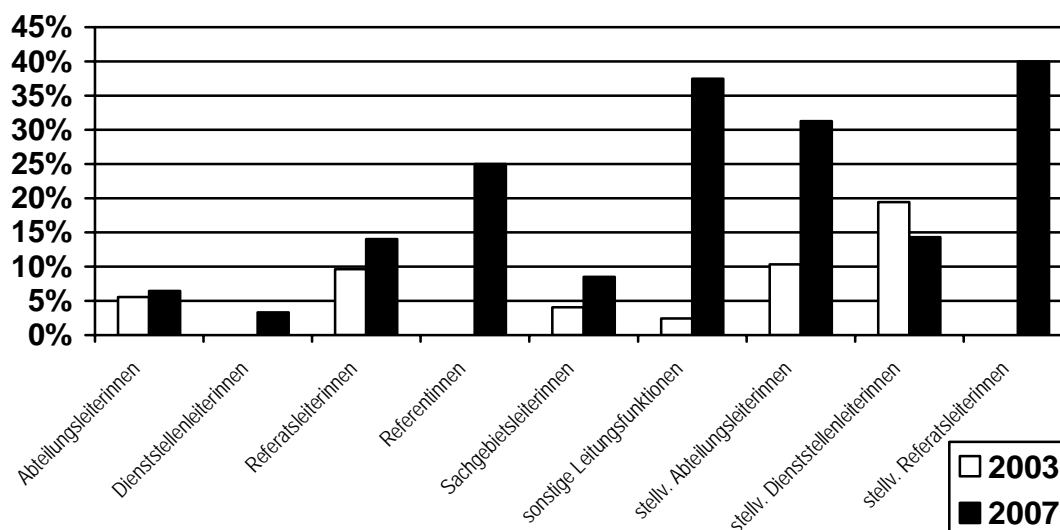


Vergleiche Tabelle A 12 a.

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben des höheren Dienstes (A- und B-Besoldung) konnte von 28,89% im Jahr 2003 auf 32,69% im Jahr 2005 bzw. 31,25% im Jahr 2007 gesteigert werden, wobei zu beachten ist, dass die politischen Beamtinnen und Beamten bei der Erhebung im Jahr 2003 nicht berücksichtigt sind und das Ergebnis in den Jahren 2005 und 2007 unter Nichtberücksichtigung dieser Personengruppe noch etwas günstiger im Blick auf den Frauenanteil ausgefallen wäre.

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

Abbildung 16: Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich ISM



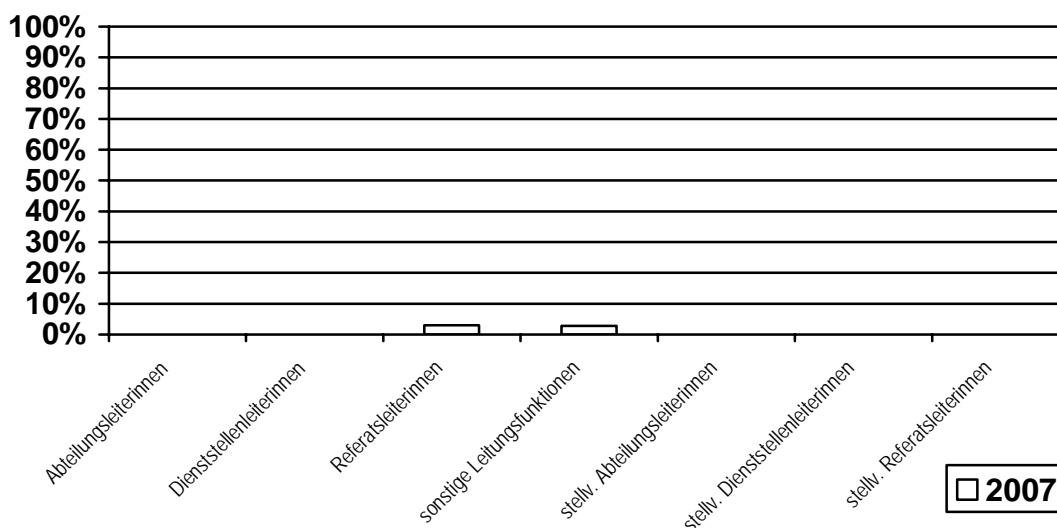
Vergleiche Tabelle A 12 b.

Wie bereits erwähnt, wurde ab dem Jahr 2005 der Polizeidienst (Polizeibeamtinnen und -beamte) bei den Polizeibehörden und -einrichtungen (ohne Ministerium) gesondert erfasst, was die Vergleichbarkeit zwischen den Jahren 2003 und 2007 im Geschäftsbereich des ISM beeinträchtigt. Auch dadurch dass 2007 erstmals die Funktionen "stellv. Referatsleiter/-innen" und "Referentinnen/Referenten" erfasst wurden, sind insofern Verschiebungen eingetreten, als ursprünglich unter "sonstigen Leitungsfunktionen" und "Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter" erfasste Funktionen nun unter anderen Rubriken erfasst werden.

In den höheren Führungspositionen ist ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. So ist erstmals eine Frau Dienststellenleiterin (Vermessungs- und Katasterverwaltung). Im Jahr 2007 wurden staatliche Beamtinnen bei den Kreisverwaltungen, die die Landrätin bzw. den Landrat bei Abwesenheit vertreten, nicht mehr als stellvertretende Dienststellenleiterin erfasst, weil Kreisverwaltungen keine Landesbehörden im eigentlichen Sinne sind. Dies erklärt den Rückgang des Frauenanteils in diesem Bereich.

3.2.3. Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport - Polizeidienst (ISM - Polizeidienst)

Abbildung 17: Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich ISM - Polizeidienst



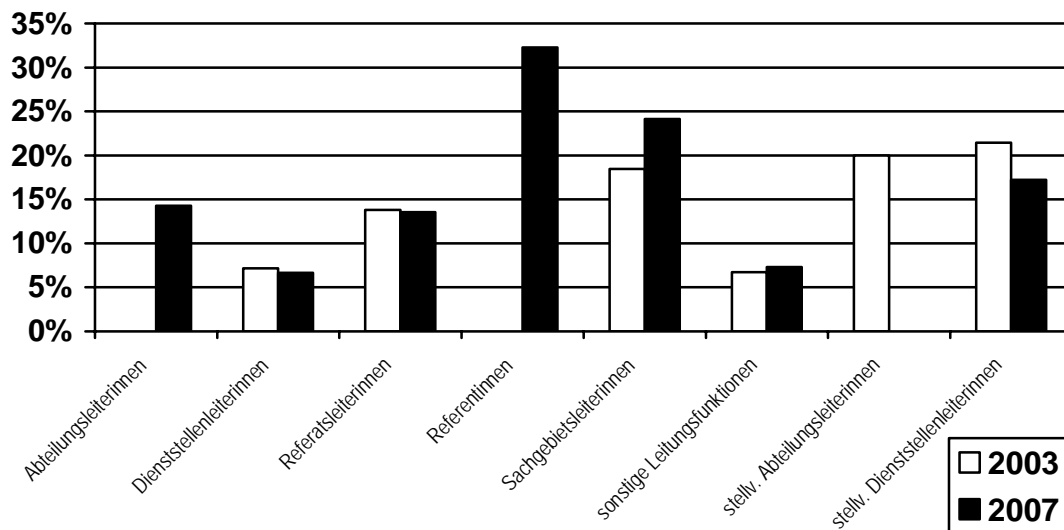
Vergleiche Tabelle A 12 bb.

Im Polizeibereich sind die Frauenanteile in Führungspositionen nach wie vor gering.

Die Grafik weist allerdings keine polizeispezifischen Führungspositionen, wie z.B. Leitung Polizeieinsatz, Leitung Polizeidirektion/Kriminaldirektion, Dienstgruppenleitung etc., aus. In diesen Funktionen waren am 30. Juni 2007 29 Frauen, davon drei teilzeitbeschäftigte Frauen, tätig.

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

Abbildung 18: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des FM



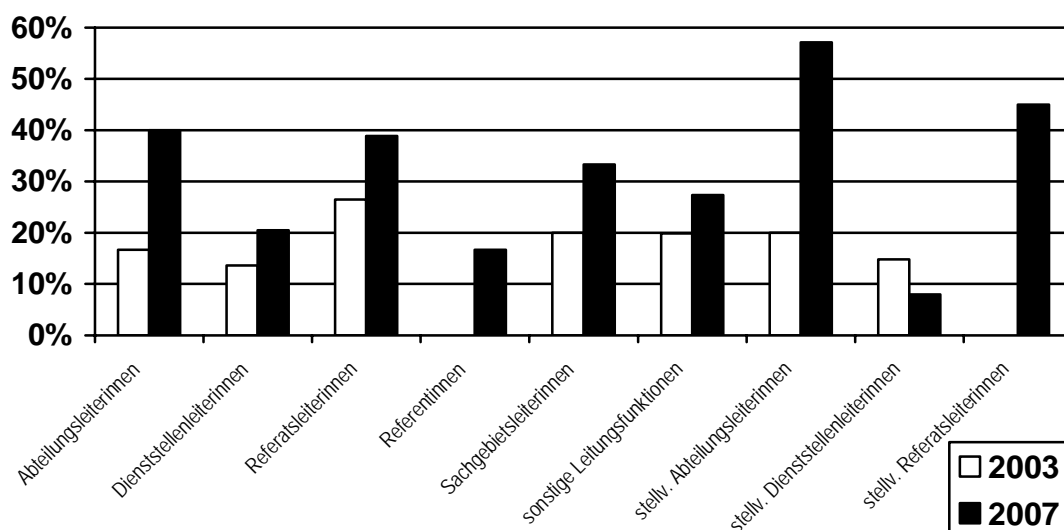
Vergleiche Tabelle A 12 c.

Die Tabelle zeigt, dass im Geschäftsbereich des FM in 2007 16,4% der Leitungsfunktionen von Frauen wahrgenommen wurden, in 2003 waren es nur 13,1%.

Besonders hervorzuheben ist, dass gegenüber 2003 im Bereich der Abteilungsleitung eine Frau vertreten ist. Weiter ist auch der Frauenanteil im Bereich der Sachgebietsleitungen gestiegen. Bei den vermehrten Einstellungen von Frauen in den Laufbahngruppen können somit im Laufe der Zeit immer mehr Frauen in Spitzenpositionen, in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen hineinwachsen.

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

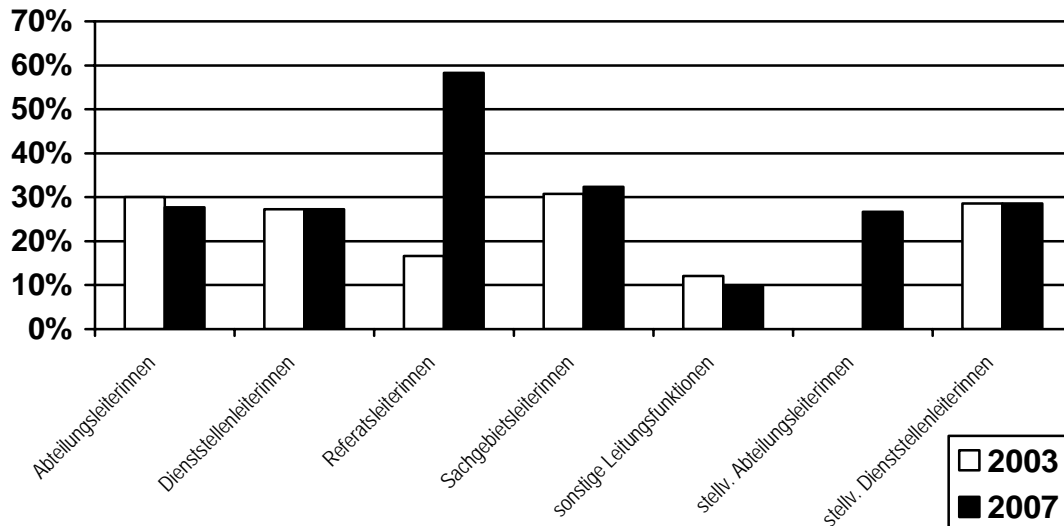
Abbildung 19: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des JM ohne Strafvollzug



Vergleiche Tabelle A 12 d.

3.3. Frauen in Führungspositionen im Geschäftsbereich des Justizministeriums - Strafvollzug (JM-Strafvollzug)

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



Vergleiche Tabelle A 12 e.

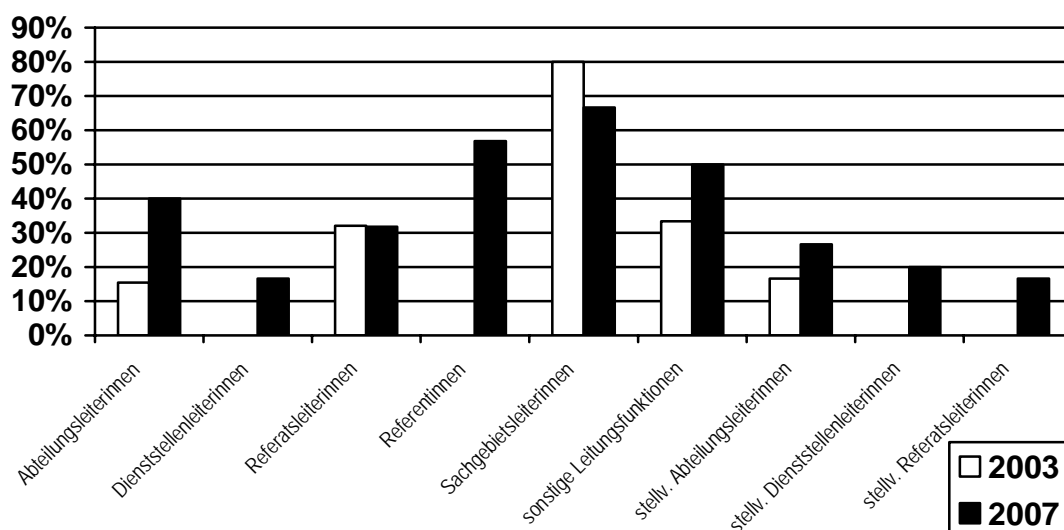
Der Anteil der Frauen ist um 1,2 Prozentpunkte auf 26,72% gestiegen.

Angesichts der geringen Personalzahlen in den Fachrichtungen des höheren und gehobenen Dienstes ist die Fluktuation gering, so dass mit einem vollständigen Abbau der Unterrepräsentanz in naher Zukunft nicht gerechnet werden kann.

Da weibliche Kräfte im mittleren allgemeinen Vollzugsdienst für einen Einsatz im Männervollzug erst seit einigen Jahren eingestellt werden, ist der Frauenanteil in den Spitzenämtern noch gering.

3.3.1. Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF)

Abbildung 21: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MASGFF



Vergleiche Tabelle A 12 f.

Im Geschäftsbereich des MASGFF hat sich der Anteil von Frauen in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der A- oder B-Besoldung in der Zeit vom 30. Juni 2003 bis zum 30. Juni 2007 deutlich erhöht. Waren zum 30. Juni 2003 noch 29,1% aller Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben mit Frauen besetzt, so sind es mittlerweile zum Stichtag 30. Juni 2007 38,3%. Dies ist eine Steigerung um 9,2 Prozentpunkte.

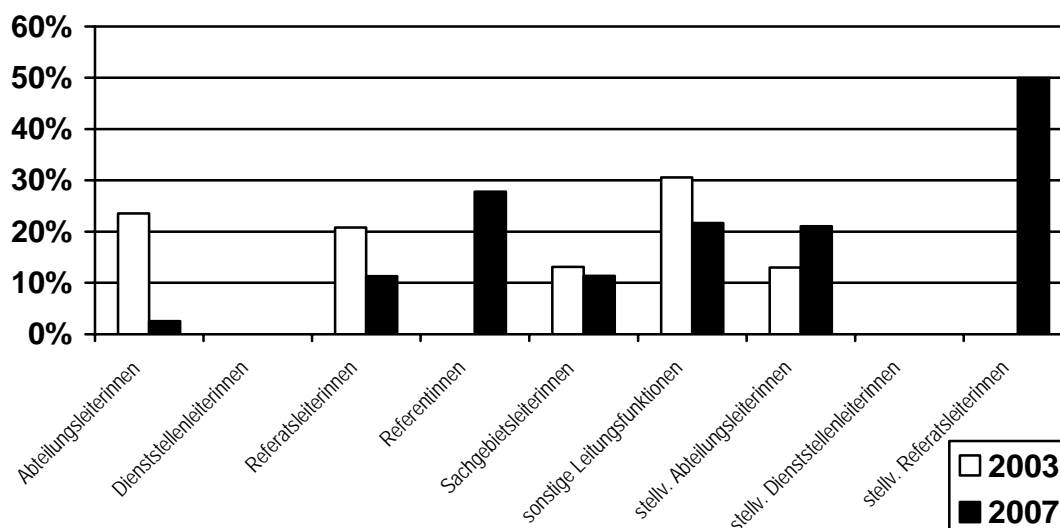
Im MASGFF ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Berichtszeitraum weiter erhöht worden; mittlerweile sind drei der sechs Abteilungsleitungen weiblich. Insgesamt beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte im MASGFF mittlerweile 53,73%.

Auch im nachgeordneten Bereich des MASGFF ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen gestiegen.

Somit haben im Geschäftsbereich des MASGFF die Anstrengungen hinsichtlich der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen Erfolge gezeigt. Allerdings besteht nach wie vor Nachholbedarf bei den nachgeordneten Dienststellen.

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

Abbildung 22: Frauenanteile in Führungspositionen im Geschäftsbereich des MWVLW

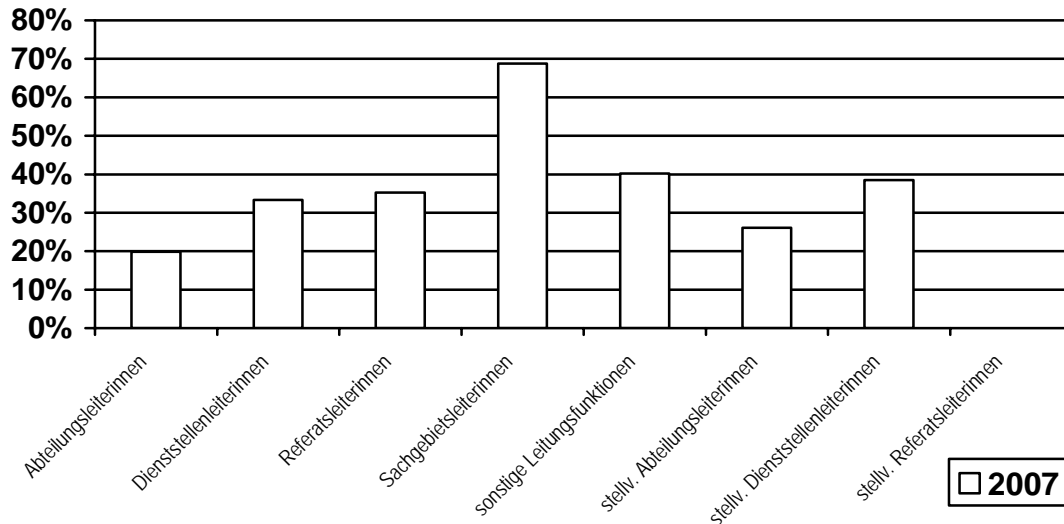


Vergleiche Tabelle A 12 g.

Das MWVLW verfolgt das Ziel Frauen als Führungskräfte heranzubilden und zu gewinnen und somit die Akzeptanz weiblicher Führungskräfte zu steigern. So sind in den sieben Abteilungen des Ministeriums derzeit drei stellvertretende Abteilungsleiterinnen tätig. Indem der Frauenanteil besonders im höheren Dienst weiter kontinuierlich ansteigt, sind die Voraussetzungen geschaffen, dass die Zahl der Frauen in herausgehobenen Führungspositionen wächst. Durch eine in dieser Hinsicht sensibilisierte Einstellungspraxis wurde bei der Einstellung von Frauen und Männern eine Äquivalenz erreicht. Im mittleren Dienst dominierten bei der Einstellung seit jeher die weiblichen Bediensteten.

3.3.3. Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK)

Abbildung 23: Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des MBWJK

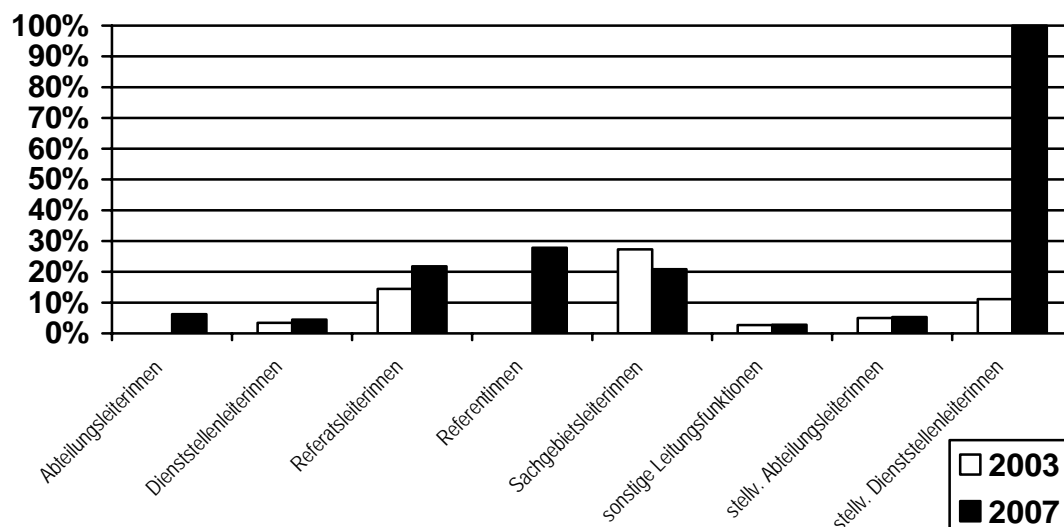


Vergleiche Tabellen A 12 h, A 12 i, A 12 ii.

Aufgrund der zum 6. Dezember 2006 vollzogenen Umressortierung können keine Vergleiche zwischen 2003 und 2007 gezogen werden. Es liegen nur Zahlen für 2007 vor.

3.3.4. Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz (MUFV)

Abbildung 24: Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich des MUFV

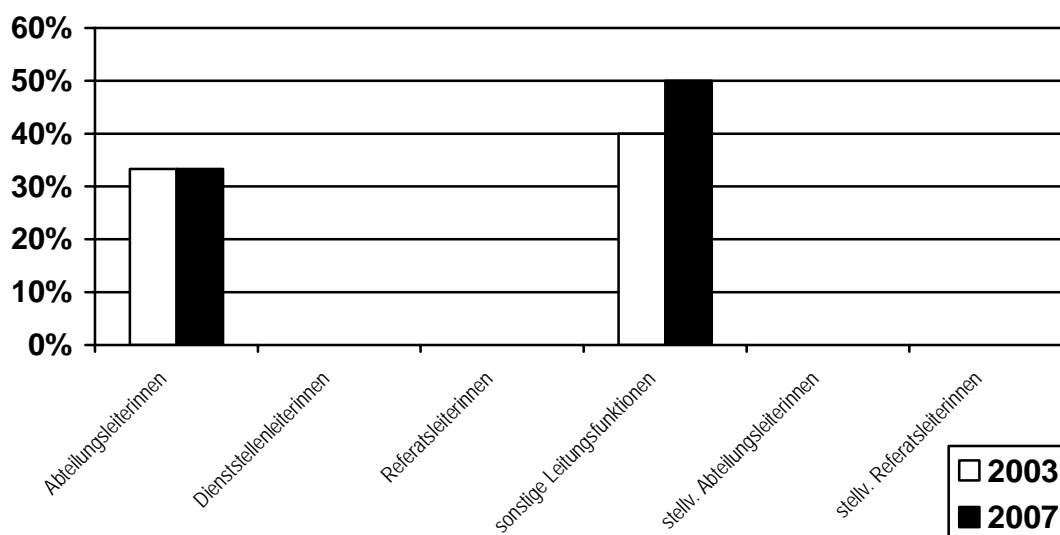


Vergleiche Tabelle A 12 j.

Im MUFV konnte trotz der technisch/wissenschaftlich/forstlichen Ausrichtung die Zahl der Frauen in Führungspositionen besonders bei den stellvertretenden Dienststellenleiterinnen und bei den Referatsleiterinnen gesteigert werden.

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

Abbildung 25: Frauenanteile in den Führungspositionen im Geschäftsbereich bei der LVRP

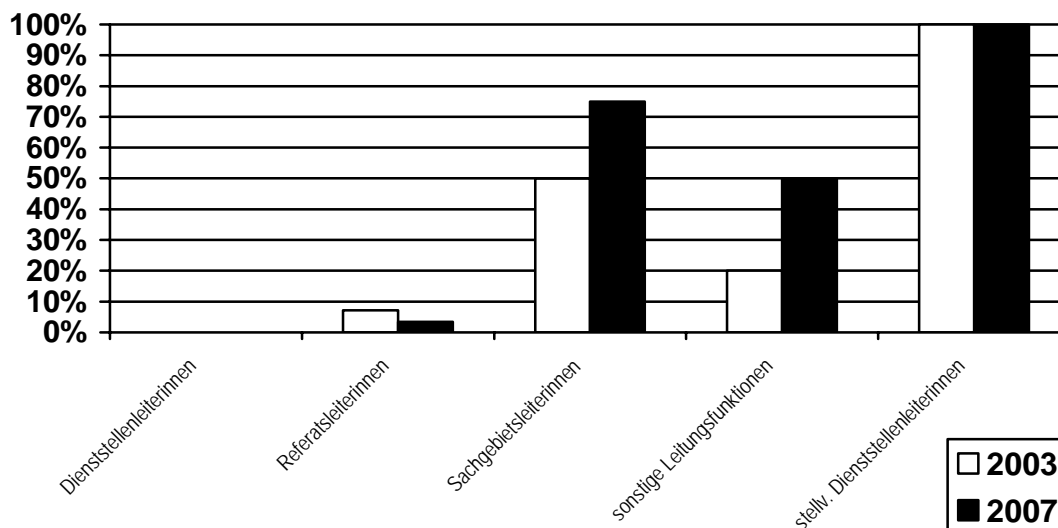


Vergleiche Tabelle A 12 k.

In der Landesvertretung werden zwei Abteilungen von Männern geleitet, eine von einer Frau. Die Stellvertretung wird von einem Mann und einer Frau wahrgenommen. Es gibt in der Landesvertretung eine Referatsgruppe, deren Leitung von einer Frau wahrgenommen wird, die gleichzeitig stellvertretende Abteilungsleiterin ist. Von den drei Referaten in der Abteilung 1 "Zentrale Aufgaben" wird eines von einer Frau geleitet, die gleichzeitig die Abteilungsleiterin ist. Stellvertreter ist ein Mann. Die zwei anderen Referate werden von Männern geleitet, wovon in 2007 einer von einem Mann vertreten wird. Der dritte Referatsleiter hat keine Stellvertretung. Im Jahr 2007 hatte die Landesvertretung insgesamt 15 Leitungsfunktionen zu besetzen. Von diesen 15 Leitungsfunktionen konnten in der diesem Bericht zugrundeliegenden Statistik nur neun Funktionen erfasst werden, da entweder eine Personalunion vorlag oder die Funktionen mit einem abgeordneten Beamten besetzt waren. Von den 15 Leitungsfunktionen (inklusive politische Beamte) sind vier mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 26%. In der Statistik von 2003 gab es acht Leitungsfunktionen (ohne politische Beamte), die mit zwei Frauen besetzt waren, was einem Anteil von 20% entspricht. Im Jahr 2007 gab es neun Leitungspositionen (ohne politische Beamte), wovon zwei mit Frauen besetzt waren. Das entspricht einem Anteil von 18,1%.

3.3.6. Frauenanteile in Führungspositionen beim Rechnungshof

Abbildung 26: Frauenanteile in Führungspositionen beim Rechnungshof



Vergleiche Tabelle A 12 m.

Der Frauenanteil in Führungspositionen veränderte sich von 13,5% (2003) über 21,1% im Jahr 2005 auf 19,5% im Jahr 2007. Die stellvertretende Dienststellenleitung wird von einer Frau wahrgenommen. Weiterhin sind 40% der Prüfungsgebietsleitungen mit Frauen besetzt.

4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Laufbahnaufstiegen

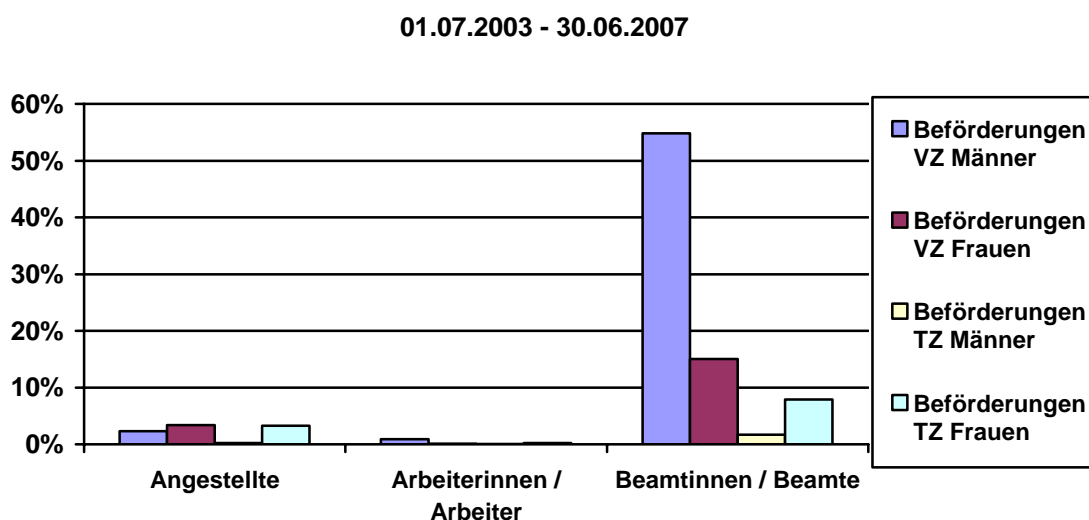
Im Berichtszeitraum fanden insgesamt vier Beförderungstermine statt (18. Mai 2004, 2005, 2006 und 2007). Im letzten Berichtszeitraum (2001 bis 2003) fand nur ein Beförderungstermin statt. Ein Vergleich für den Zeitraum 2003 bis 2007 ist nur für den Beamtenbereich möglich. Da durch die Umstellung im Rahmen des Tarifvertrages Entgeltgruppen unterschiedlich zugeordnet wurden, ist hier eine Vergleichbarkeit nicht möglich ist.

Eine große Rolle spielen die Auswahlkriterien, die im Rahmen einer Beförderung zum Tragen kommen, darunter insbesondere auch die Frage, wie das Dienstalter gewertet werden darf. Maßstab für die Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für ein Beförderungsamtsamt ist das Leistungsprinzip des § 10 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Danach muss die Auswahl allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und der Bewerber stattfinden. Dabei wird die letzte dienstliche Beurteilung herangezogen. Sind die Beurteilungen im Wesentlichen gleich, so ist auf Hilfskriterien zurückzugreifen, darunter zunächst auf die vorletzte dienstliche Beurteilung. Ist diese ebenfalls im Wesentlichen gleich, so kann in ständiger Rechtsprechung auf leistungsunabhängige Hilfskriterien zurückgegriffen werden, darunter auch Dienstalter oder Beförderungsdienstalter.

Nach § 7 LGG sind Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiegen in die nächsthöheren Laufbahnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen folgt aus dem Gebot des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, die Gleichberechtigung der Geschlechter auch tatsächlich durchzusetzen. Danach dürfen faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden. Gesetzliche Regelungen, die Frauen absolut und unbedingt einen Vorrang einräumen, überschreiten jedoch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) die Grenzen einer Ausgleichsregelung und dienen nicht mehr der Förderung der Chancengleichheit. Durch die Härtefallregelung des § 9 LGG ist eine Orientierung am Einzelfall gegeben.

Der EuGH aber auch das Bundesarbeitsgericht (beispielsweise EuGH 28.3.2000 - C 158/97; EuGH 3.10.2006 - C 17/05 oder BAG 21.1.2003-9 AZR 307/02), haben die Berücksichtigung des Dienstalters im Rahmen einer Einzelfallentscheidung nicht ausgeschlossen. Das darf allerdings nicht dazu führen, dass dieses Kriterium der Frauenförderung zuwiderläuft. In der Rechtsprechung wird jedoch "Vorsprung" des Dienstalters beim männlichen Bewerber von fünf Jahren und mehr als eine vom Landesgleichstellungsgesetz nicht mehr gedeckte Bevorzugung der Mitbewerberin anerkannt (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 9. Februar 2000, 6 B 581/99).

Abbildung 27: Beförderungen in den Beschäftigtengruppen pro Beförderungstermin (Durchschnittswert) - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabellen 13 a-c.

Bei den Vollzeitbeschäftigten lag in allen Bereichen der prozentuale Anteil der beförderten Männer über dem der Frauen. Dass sich bei den Teilzeitbeschäftigten ein umgekehrtes Bild zeigt, ist nicht verwunderlich, da in diesem Bereich der Anteil der Frauen bei über 70% liegt. Auffallend ist, dass vollzeitbeschäftigte Beamte im Gegensatz zu teilzeitbeschäftigten Beamtinnen deutlich häufiger befördert wurden.

Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen in der **Staatskanzlei** waren in der Zeit vom 1. Juli 2003 bis zum 30. Juni 2007 insgesamt in etwa so viele Frauen wie Männer vertreten.

In der **Landesvertretung** wurden zum 30. Juni 2005 neun Männer und elf Frauen befördert bzw. höhergruppiert und höhergereiht.

Bis 30. Juni 2007 wurden sechs Männer und fünf Frauen befördert bzw. höhergruppiert und höhergereiht. Von den beförderten fünf Frauen waren drei teilzeitbeschäftigt.

Auch der **Rechnungshof** legt auf die berufliche Entwicklung von Frauen zur Erreichung höherwertiger Stellen im Rahmen der dienst- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten besonderen Wert. Für die Zulassung zum Regelaufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes praktiziert er ein förmliches Auswahlverfahren, bei dem allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Chancen eingeräumt werden. Damit ist die Erwartung verbunden, dass sich Frauen in zunehmendem Maße an dem Auswahlverfahren beteiligen werden, sobald sie die formalen Voraussetzungen zur Zulassung erfüllen. Im Erhebungszeitraum 2005 bis 2007 wurde einer Frau der Aufstieg in den höheren Dienst ermöglicht (bei insgesamt zwei Zulassungen zum Aufstieg). Eine Beförderung oder Höhergruppierung in die nächste Besoldungs- oder Ent-

geltgruppe erfolgte im gleichen Zeitraum für acht Frauen in Teilzeitbeschäftigung, 15 Frauen in Vollzeitbeschäftigung und eine beurlaubte Beschäftigte in Elternzeit.

Im Geschäftsbereich des **MASGFF** wurden insgesamt 5,93% der vollzeitbeschäftigten Männer und 6,07% der vollzeitbeschäftigten Frauen im Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis zum 30. Juni 2005 befördert beziehungsweise höhergruppiert. Im Zeitraum vom 1. Juli 2005 bis zum 30. Juni 2007 wurden 5,95% der vollzeitbeschäftigten Männer befördert beziehungsweise höhergruppiert und 4,89% der vollzeitbeschäftigten Frauen.

Im **JM** konnte bei der Besetzung von Beförderungsstellen eine weitere Steigerung des Frauenanteils erzielt werden: Im **richterlichen Bereich** bei den Beförderungssämtern der Besoldungsgruppe R 3 (Vorsitzende Richterin an einem oberen Landesgericht) von 13,11 auf 18,64%, in der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage von 18,92% (2003) auf 24,32% (2007). Auch in der Besoldungsgruppe R 2 ist ein Anstieg des Frauenanteils von 18,79% im Jahr 2003 auf 21,4% zu verzeichnen.

Nach den Berücksichtigungsgrundsätzen der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz „Stellenbesetzung und Abordnung vor einer Beförderung (Besetzungs-VV) vom 25. Juni 1990 (2010 - 1 - 14/90-; JBl. S. 120; 2004 S. 261) kommen bei Bewerbungen um eine Beförderungsstelle des höheren Dienstes bei den Gerichten (ausgenommen Amtsgerichte und Finanzgericht Rheinland-Pfalz), den Staatsanwaltschaften und dem Ministerium der Justiz im Eingangsamts stehende Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes in der Regel nur in Betracht, wenn sie eine sogenannte „Erprobung“ absolviert haben. Die seit 1994 kontinuierlich gestiegene Zahl der Richterinnen und Staatsanwältinnen wirkt sich nun dahingehend aus, dass vermehrt Frauen für solche Erprobungen zur Verfügung stehen. Künftig werden also mehr Frauen die Möglichkeit erhalten, sich für einen Beförderungsdienstposten in der Justiz zu qualifizieren.

Im Erhebungszeitraum von 1. Juli 2005 bis zum 30. Juni 2007 wurden im Bereich des **JM-Strafvollzug** 21 vollzeitbeschäftigte Frauen befördert; das entspricht einem Anteil von 12% der Beförderungen der Vollzeitbeschäftigten. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen beträgt der Anteil 87,5%. Der Anteil der Laufbahnaufstiege beträgt bei den Frauen 37,5%

Bei der Zulassung für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei Beamten und Beamtinnen des **MWVLW** (ohne nachgeordneten Bereich) ist der Anteil an Frauen überproportional. Während des Berichtszeitraums haben zwei Frauen den Aufstiegslehrgang in den gehobenen Dienst erfolgreich absolviert. Auch die vom Ministerium für seine Beschäftigten eröffnete Möglichkeit, sich für Aufgaben des gehobenen Dienstes durch den Verwaltungslehrgang II zu qualifizieren, wurde bisher bis auf eine Ausnahme ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Im nachgeordneten Bereich fanden keine Aufstiege von Frauen statt.

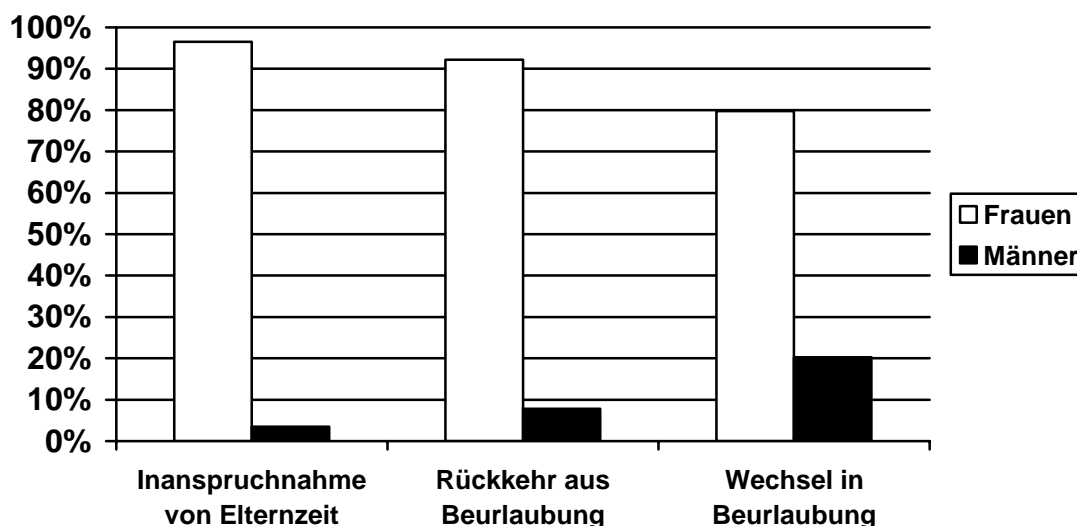
Tabelle 7: Laufbahnaufstiege - gesamter Landesdienst -

Gesamter Landesdienst	Regelaufstiege		Verwendungsaufstiege	
	Gesamt	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauenanteil in %
mittleren Dienst	8	2,4%	17	5,9%
gehobenen Dienst	832	16,1%	552	9,4%
höheren Dienst	34	7,5%	56	7,1%

Der zweite LGG-Bericht kam zum Ergebnis, dass bei den Laufbahnaufstiegen der Frauenanteil unter 10% lag. Bedauerlicherweise fanden hier keine Veränderungen statt. Sowohl der Regelaufstieg als auch der Verwendungsaufstieg ist zum größten Teil den Männern vorbehalten. Den Regelaufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst haben nur 2,4% Frauen geschafft, beim Verwendungsaufstieg immerhin noch 5,9%. Vom mittleren in den gehobenen Dienst haben 16,1% der Frauen den Regelaufstieg durchgeführt. Es bleibt eine wichtige Aufgabe diesem Trend entgegenzuwirken.

5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen - gesamter Landesdienst -

Abbildung 28: Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabelle A 14.

Familienförderung ist ein besonderes Anliegen der Landesregierung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zieht sich wie ein roter Faden durch das LGG, beispielsweise im Rahmen der Regelungen zur Teilzeit oder Beurlaubung, und genießt in allen Ressorts einen hohen Stellenwert.

Maßnahmen zum Kontakthalten in der Elternzeit oder auch zum Wiedereinstieg in den Beruf betreffen im Wesentlichen Frauen, da sie, wie die Zahlen der drei LGG-Berichte belegen, weitaus häufiger in Elternzeit gehen als ihre männlichen Kollegen. Bei über 90% liegt in Rheinland-Pfalz der Anteil der Frauen bei den Beurlaubten aus familiären oder sonstigen Gründen. Im Vergleich zum letzten LGG-Bericht haben sich diese Zahlen kaum verändert.

Es gibt vielfältige Gründe, warum Frauen und nicht Männer Elternzeit in Anspruch nehmen. Sie reichen vom tradierten Frauen- und Familienbild über die Befürchtung der Männer, einen Karriereverlust zu erleiden, bis zum höheren Einkommen der Väter gegenüber den Müttern. Eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Jahre 2004 zur Elternzeit hat ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit, dass sich Männer an der Elternzeit beteiligen, mit zunehmend gleichen Verdiensten der Partner bzw. dem höheren Verdienst der Mutter, steigt.¹⁰ Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend durch das Elterngeld und die bezahlten „Vätermonate“ verstärkt. Die aktuelle Entwicklung zeigt hier eine erfreuliche Aufwärtsbewegung. Lag der Väteranteil (Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst) bei der Gesamtinanspruchnahme der Vätermonate im Jahr 2006 noch bei 2,5%, so betrug er im 1. Quartal 2007 bereits 6%.

Viele Frauen in Elternzeit kehren auf ihren Arbeitsplatz zurück. Flexible Arbeitszeitformen, garantierte Betreuungsmöglichkeiten schon ab zwei Jahren, der massive Ausbau von Krippen und Ganztagschulen erleichtern in Rheinland-Pfalz die Rückkehr.

10) „Bericht über die Auswirkungen der §§ 15,16 Bundeserziehungsgeldgesetz“ BMFSFJ vom Juni 2004

6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung

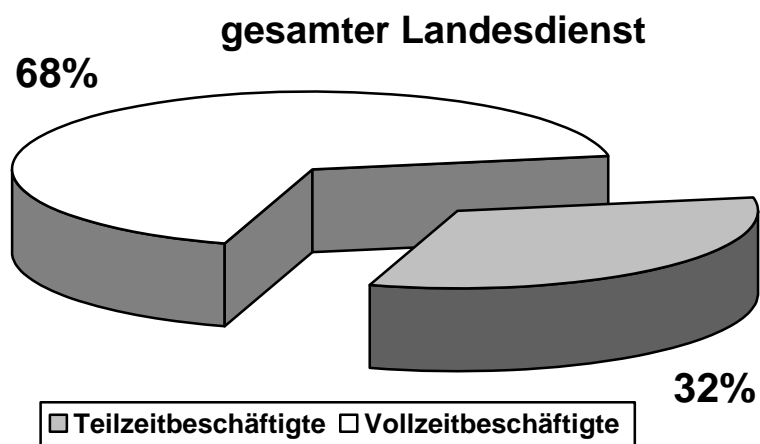
6.1. Teilzeitbeschäftigung insgesamt - gesamter Landesdienst -

Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben sowohl nach den beamtenrechtlichen als auch nach den tarifrechtlichen Voraussetzungen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Das LGG schreibt vor, dass keine Beschäftigten wegen einer Teilzeitbeschäftigung benachteiligt werden dürfen. Die Möglichkeit von Teilzeit ist für Viele eine wesentliche Voraussetzung, um trotz familiärer Verpflichtungen, sei es die Erziehung von Kindern, sei es die Pflege naher Angehöriger, im Beruf zu bleiben.

Der Landesregierung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Mit dem „audit berufundfamilie®“, an dem sich alle Ressorts beteiligt und die Zertifizierung erhalten haben, soll erreicht werden, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass die persönlichen Bedürfnisse der individuellen Lebensplanung und die Interessen des Arbeitgebers so weit wie möglich vereinbar werden.

Flexible Arbeitszeitgestaltung, moderne Arbeitsformen der Tele- oder Heimarbeit, Job-Sharing und spezielle Qualifizierungsangebote und Einarbeitungsprogramme für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie Beurlaubte in Elternzeit, sind Beispiele für familienorientierte Maßnahmen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit erleichtern. Sie tragen dazu bei, das Spannungsfeld zwischen den Erfordernissen der Arbeitswelt und der Familienwirklichkeit in eine für beide Seiten tragbare Balance zu bringen.

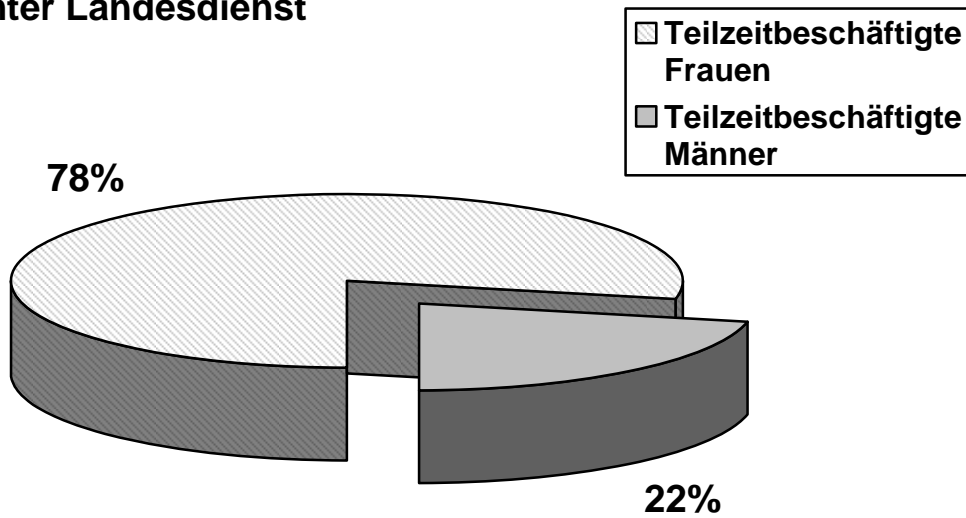
Abbildung 29: Voll-/Teilzeitbeschäftigte - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabelle A 15.

Abbildung 30: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer

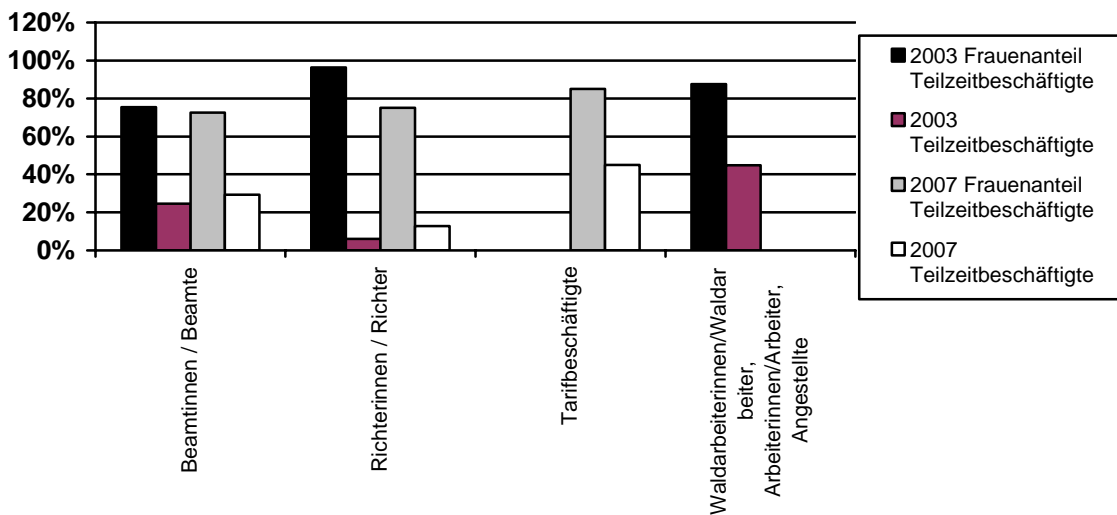
gesamter Landesdienst



Vergleiche Tabelle A 15.

6.2. Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahngruppen

Abbildung 31: Teilzeitbeschäftigte und der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Beschäftigungsbereichen 2003 und 2007 - gesamter Landesdienst -



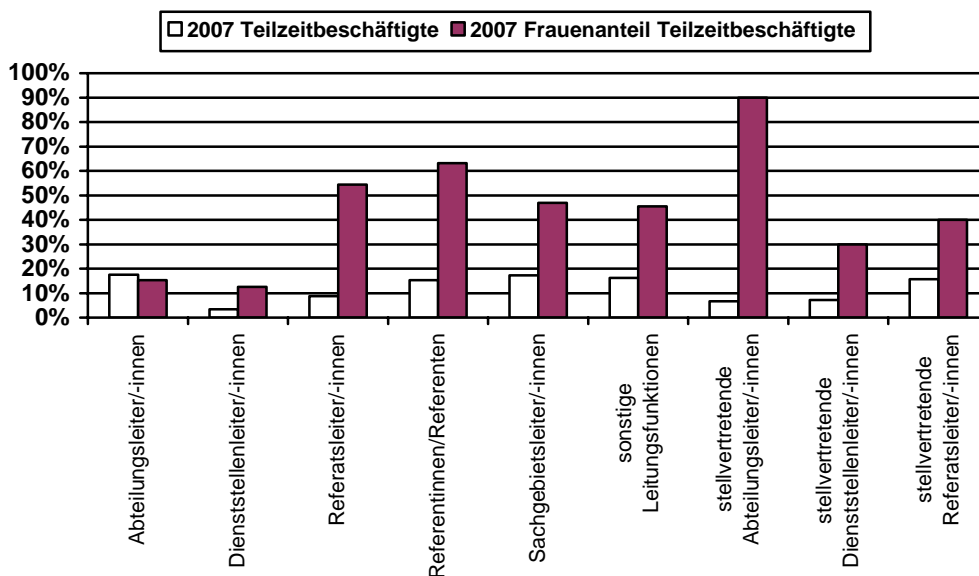
Vergleiche Tabelle A 15.

68% aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz arbeiten in Vollzeit, knapp ein Drittel in Teilzeit. Im Vergleich zu den vorangegangenen Berichten gab es hier keine erwähnenswerten Veränderungen. Nach wie vor ist der Teilzeitbereich eine Frauendomäne. 78% der in Teilzeit arbeitenden Personen sind Frauen. Im Vergleich zu 2003

hat sich die Teilzeitquote von Männern von 19% auf 22% erhöht. Ähnlich wie im kommunalen Bereich liegt auch hier die Vermutung nahe, dass sich die Teilzeitquote der Männer aufgrund der Inanspruchnahme von Altersteilzeit erhöht hat.

Innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse und Laufbahngruppen kam es von 2003 zu 2007 zu keinen großen Verschiebungen.

Abbildung 32: Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen und Frauenanteil 2007 - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabelle A 16.

Teilzeit in Funktionsstellen wird kaum in Anspruch genommen und wenn, dann von Frauen. Zwischen dem letzten und dem jetzigen LGG-Bericht gibt es kaum Veränderungen.

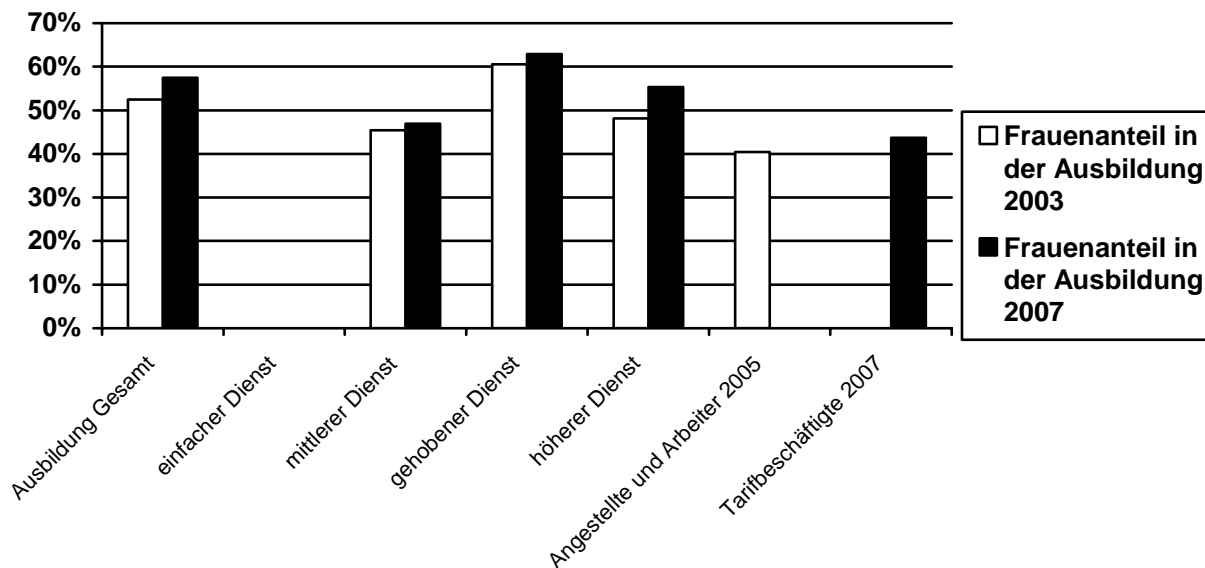
§ 11 Absatz 2 LGG enthält die Verpflichtung, die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen. Nach Satz 2 dieser Vorschrift sind Teilzeitarbeitsplätze grundsätzlich auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bereitzustellen. Ebenso müssen freiwerdende Stellen, gerade auch solche mit Vorgesetztenfunktion, in Teilzeit ausgeschrieben werden. Hierzu hatte die Landesregierung unter der Federführung des damaligen MBFJ die Kampagne „Führen in Teilzeit - FiT“ ins Leben gerufen. Ziel war es, ein lebensphasenorientiertes Teilzeitkonzept für weibliche und männliche Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung zu entwickeln und modellhaft zu erproben. Als Modellbereiche wurden der Polizeibereich, die Finanzverwaltung, die Kreisverwaltung Ludwigshafen, das Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum Westpfalz und eine Referatsleitung bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion ausgewählt. Nach Abschluss der Modellphase hat sich gezeigt, dass es zwar Positionen gibt, die nicht für Teilzeit geeignet sind, dass Führen und Teilzeit sich aber auch nicht ausschließen und mit maßgeschneiderten Modellen eine hohe Akzeptanz auf Seiten der Dienststellenleitung, des Arbeitsumfeldes und der betroffenen Teilzeitbeschäftigten erreicht werden kann. Es konnte in nahezu allen Fällen eine „win-win-Situation“ hergestellt werden. Es hat sich aber auch gezeigt, dass „Führen in Teilzeit“ noch nicht integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. Trotz der positiven Ergebnisse besteht vieler Orts noch immer das Vorurteil, dass eine Führungskraft allgegenwärtig sein muss. Dies macht es gerade auch Männern schwer, in einer bestimmten Lebensphase ihre Leitungsfunktion in Teilzeit wahrzunehmen. Ist es für Frauen gesellschaftlich akzeptiert, so stoßen Männer selbst bei dem Wunsch auf Teilzeit in manchen Bereichen auf Unverständnis; dies verstärkt sich bei dem Wunsch als Führungskraft in Teilzeit tätig zu sein. Das MASGFF wird die Bearbeitung dieses Themas verstärken und FiT als ersten Schritt in die Kampagne „Viva Familia“ einbringen.

VI. Frauen in Aus- und Fortbildung

1. Frauen in der Ausbildung

1.1. Gesamter Landesdienst

Abbildung 33: Frauenanteil in der Ausbildung 2003 und 2007 - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabelle A 17.

50% der Ausbildungsplätze in der öffentlichen Verwaltung werden von jungen Frauen eingenommen. Gegenüber 2003 bedeutet dies keine Veränderung. Nach wie vor liegt der gehobene Dienst mit einer Frauenquote von 62,9% vorne. Im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil leicht erhöht. Unter diesen Bereich fallen die Referendarinnen im Justiz- und Schuldienst. Der mittlere Dienst ist annähernd gleich geblieben, im einfachen Dienst findet wie 2003 kaum noch Ausbildung statt.

1.2. Ressorts einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche

Ein zentrales Ziel der Landesregierung ist die Bekämpfung und Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit in Rheinland-Pfalz. Dabei ist es ihr besonders wichtig, dass alle jungen Menschen einen Ausbildungsplatz erhalten. Auch der öffentliche Dienst von Rheinland-Pfalz nimmt diese Verantwortung wahr und bildet aus. Der Ministerrat hat am 14. Mai 2004 die Erhöhung der Ausbildungsplätze um jährlich jeweils 10% für die Jahre 2004 - 2006 beschlossen.

Zum 30. Juni 2005 hatte die **Staatskanzlei** vier Auszubildende für den Beruf „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“, davon drei weibliche und einen männlichen. Zum Stichtag im Jahr 2007 befanden sich vier Frauen und zwei Männer in der Ausbildung zur/zum „Verwaltungsfachangestellten“ und eine Frau in der Ausbildung zur „Fachangestellten für Bürokommunikation“.

Die **Landesvertretung** hat im Berichtszeitraum drei neue Ausbildungsstellen geschaffen. Von den zum Stichtag 30. Juni 2007 besetzten vier Ausbildungsplätzen war einer mit einer Frau besetzt. Bei den Ausbildungsberufen handelte es sich ausschließlich um gewerbliche Berufe. Im mittleren und im gehobenen Dienst gab es keine Auszubildenden.

Im Geschäftsbereich des **FM** liegt der Frauenanteil in der Ausbildung für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes sowohl 2003 als auch 2007 bei fast 60%. Da sich die Ausbildungspraxis daran orientiert, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen, ist davon auszugehen, dass sich der Frauenanteil in diesen Laufbahnen sukzessive weiter erhöhen wird.

Das **MUFV** sowie dessen Geschäftsbereich haben im Rahmen der Ausbildungsoffensive der Landesregierung die Zahl der Ausbildungsstellen um insgesamt 41 Stellen erhöht und damit besonders bei Landesforsten den Anteil weiblicher Auszubildender gesteigert.

Nachdem die Ausbildung bis zum Jahr 2003 ausschließlich im nachgeordneten Geschäftsbereich stattfand, bietet das **MASGFF** im Rahmen der Ausbildungsoffensive des Landes Rheinland-Pfalz seit 2003 auch selbst Ausbildungsplätze in den Ausbildungsberufen „Fachinformatiker/in“ und „Verwaltungsfachangestellte/r“ an. Für das Ausbildungsjahr 2007 wurden zwei junge Frauen (mit Migrationshintergrund) eingestellt, wodurch der Frauenanteil unter den Auszubildenden auf 60% gestiegen ist. Auch im nachgeordneten Bereich gibt es bei den Auszubildenden im gehobenen und mittleren Dienst mehr Frauen als Männer. Tendenziell ist festzustellen, dass die Mehrheit der Bewerberinnen über bessere Schulnoten verfügt als die männlichen Konkurrenten und in Einstellungstests vielfach besser abscheidet. Dieses Bild bestätigt sich in den Vorstellungsgesprächen.

Im **ISM** liegt der Frauenanteil in der Ausbildung zum gehobenen Dienst im Jahr 2007 deutlich über 50%, im Polizeibereich bei über 30% liegt. Bei der Ausbildung zum mittleren Dienst beträgt der Anteil im Verwaltungsbereich über 45%. Im Polizeibereich erfolgt keine Ausbildung im mittleren Dienst.

Der **Rechnungshof** bildet nicht aus.

Im **MWVLW** (ohne ADD und Dienstleistungszentren Ländlicher Raum) wurden zum Stichtag 2007 insgesamt 39 Auszubildende beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 56,41%. Zum Stichtag 2005 wurden insgesamt nur 17 Auszubildende beschäftigt, die Zahl der Auszubildenden im Bereich des MWVLW konnte somit im Berichtszeitraum um mehr als das Doppelte erhöht werden. Im Bereich des Ausbildungsberufes „Verwaltungsfachangestellte/r“ liegt der Frauenanteil sogar bei 100%. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes beträgt 51,85%.

2. Fortbildungsteilnahme von Frauen

2.1. Gesamter Landesdienst

Die berufliche Fort- und Weiterbildung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist Voraussetzung für eine leistungsfähige und den steigenden Anforderungen gerecht werdende Verwaltung.

Fortbildung soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote auch zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Sie soll Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen.

Auch für beurlaubte Personen ist Fortbildung notwendig. Gerade ihnen ist der Zugang zum Jahresfortbildungsprogramm des ISM und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/ Kommunalakademie zu eröffnen. Mit dem Einbeziehen der Beurlaubten in das Fortbildungsangebot wird ihnen ermöglicht, den Kontakt in die Dienststelle zu halten und den Wiedereinstieg schneller zu finden.

Im Berichtszeitraum haben zahlreiche Bedienstete an ganz unterschiedlichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Dabei lag die Quote bei den Männern bei 130% und bei den Frauen bei 70%.¹¹ Im Vergleich zu 2003 ist dies nur eine geringe Steigerung.

Im Teilzeitbereich kehren sich die Zahlen um. Hier liegt der Frauenanteil bei knapp 30% und der Männeranteil bei knapp 20%. Insgesamt ist in diesem Bereich die Fortbildungsquote gesunken. 2003 lag der Frauenanteil bei 64% und der Anteil der Männer bei 24%.

Bei den beurlaubten Personen nahmen 1,74% der beurlaubten Frauen, aber kein Mann an den angebotenen Fortbildungen teil. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Zahlen aus dem Jahr 2003. Teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Männer zeigen kaum den Wunsch sich fortzubilden, Frauen in dieser Phase dagegen sind um Fort- und Weiterbildung bemüht.

11) Da Mehrfachnennungen aufgrund der Teilnahme an mehreren Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, steigt die Prozentzahl über 100.

Abbildung 34: Fortbildungsteilnahme der vollzeit-/teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer - gesamter Landesdienst -

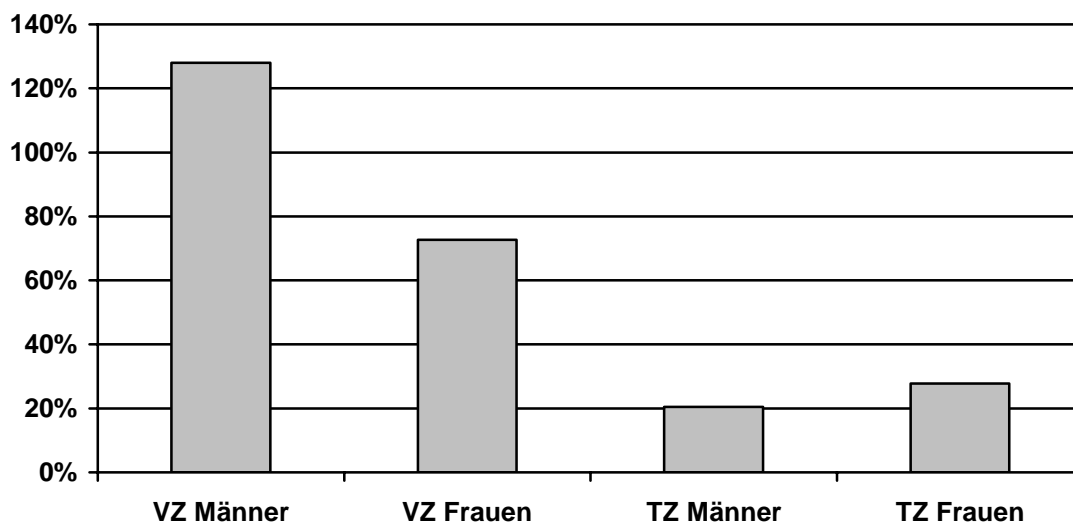
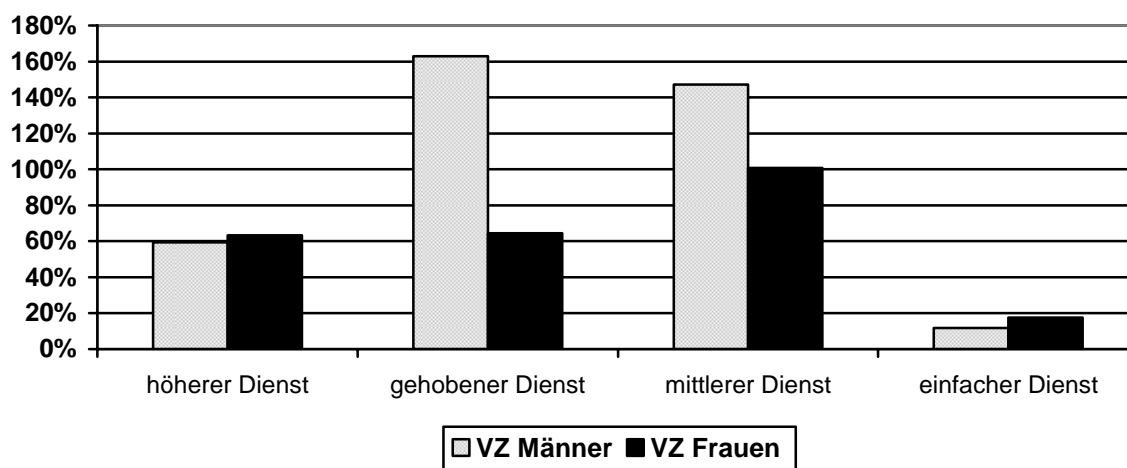


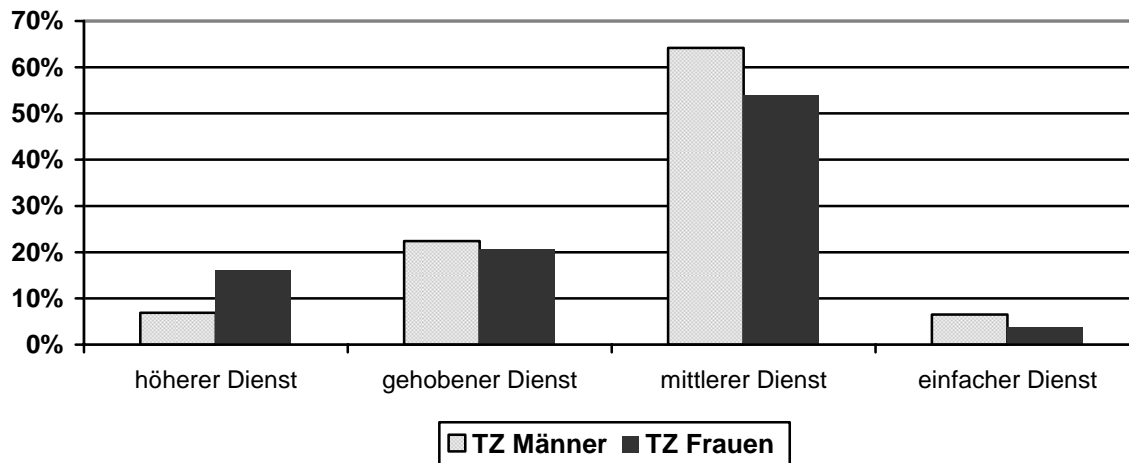
Abbildung 35: Fortbildungsmaßnahme vollzeitbeschäftigter Frauen/Männer nach Laufbahngruppen - gesamter Landesdienst -



Vergleiche Tabellen 18 a-d.

60% der vollzeitbeschäftigten Frauen aus dem höheren Dienst nahmen an Fortbildungen teil. Bei der Führungskräftefortbildung, die in der Regel Voraussetzung für die Übernahme von Führungsfunktionen ist, lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007 bei den vollzeitbeschäftigten Frauen allerdings nur bei 1,41%, bei den vollzeitbeschäftigten Männern bei 2,74%. 2003 haben 4,7% der Frauen und 7,21% der Männer an den Führungskräftefortbildungen teilgenommen. Mit Blick auf die geringe Anzahl der Frauen in Führungsfunktionen ist es erforderlich, den Bereich der Führungskräftefortbildung noch stärker für Frauen zu öffnen.

Abbildung 36: Fortbildungsteilnahme teilzeitbeschäftigter Frauen/Männer nach Laufbahnen - gesamter Landesdienst -



Bei den teilzeitbeschäftigten Personen ergibt sich folgendes Bild: Im höheren Dienst nehmen mehr Frauen als Männer an Fortbildungen teil. In den übrigen Bereichen haben Männer eine höhere Teilnahmequote. Im letzten Bericht war das Bild umgekehrt.

VII. Frauen in Gremien

In Gremien werden wichtige Entscheidungen vorbereitet und getroffen.

Das stärkere Einbeziehen der weiblichen Sichtweise in Entscheidungen ist besonders wichtig. „Die Einbeziehung der Sichtweise, des Erfahrungsreichtums und des Innovationspotenzials qualifizierter Expertinnen in bedeutende Entscheidungsprozesse wirkt sich positiv auf die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft aus. Der Bund und die Länder sind gleichermaßen aufgefordert, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen zum Leitgedanken der Regierungspolitik zu erklären und ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung der Forderungen des Europäischen Parlaments über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu entwickeln“ (11. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder vom 7./8. Juni 2001¹²).

In seiner Regierungserklärung vom Mai 2006 hat Ministerpräsident Kurt Beck die gerechte Verteilung von Zukunftschancen mit der Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern verknüpft und unter anderem beanstandet, dass der Frauenanteil in den Führungsfunktionen und Gremien zu gering ist. Rheinland-Pfalz werde seine Anstrengungen in diesen Bereichen in den nächsten Jahren konzentrieren, der öffentliche Dienst mit gutem Beispiel vorangehen. Dass dies erforderlich ist, hat der letzte LGG-Bericht deutlich gemacht. Trotz der gesetzlichen Grundlage in § 14 LGG lag der Frauenanteil bei vielen Gremien nur bei 20%. Sehr erfreulich ist, dass der Frauenanteil 2007 durchschnittlich bei 42% liegt. Es gibt hierbei allerdings Gremien, bei denen kaum Frauen vertreten sind, beispielsweise Schiedsstellen mit einem Anteil von nur 19%.

Dass dies kein rheinland-pfälzisches Problem ist, zeigt der vierte Gremienbericht des Bundes aus dem Jahre 2007.¹³ Dort betrug der Frauenanteil in Bundesgremien 2005 ebenfalls nur 19,7%. Von 309 erfassten Gremien waren 44 ohne weibliche Mitglieder.

12) Beschluss der 11. GFMK 2001, Tagesordnungspunkt 3.4

13) Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes

Abbildung 37: Frauenanteile in Gremien 2003 und 2007 - gesamter Landesdienst -

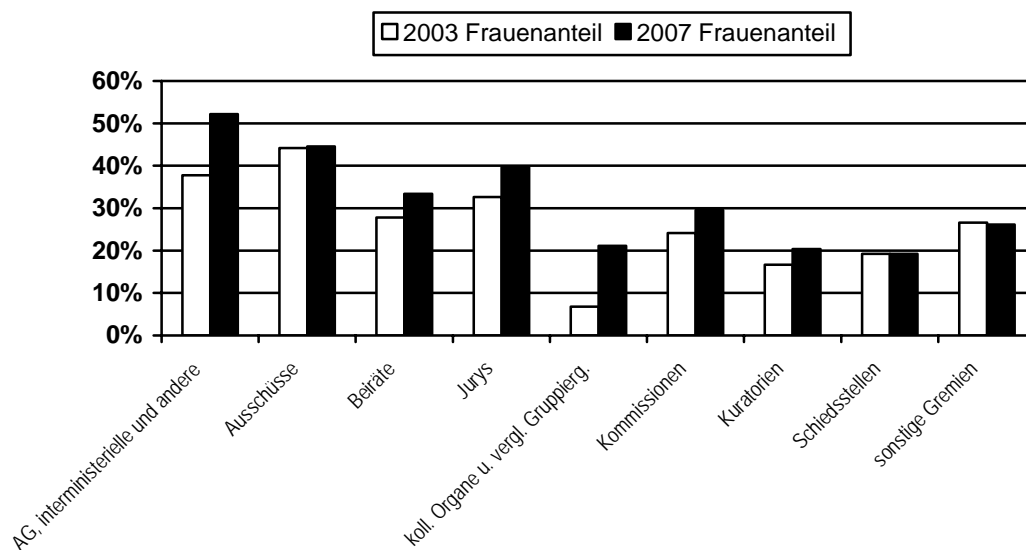


Tabelle 8: Frauenanteile in Gremien - gesamter Landesdienst -

	2003			2007		
	Ist-Stand des Gremiums zum Zeitpunkt der Benennung / Entsendung			Ist-Stand des Gremiums zum Zeitpunkt der Benennung / Entsendung		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	90	34	37,78%	46	24	52,17%
Ausschüsse	7.507	3.317	44,19%	7.489	3.336	44,55%
Jurys	46	15	32,61%	53	21	39,62%
Schiedsstellen	26	5	19,23%	26	5	19,23%
Beiräte	666	185	27,78%	715	239	33,43%
Kommissionen	178	43	24,16%	159	47	29,56%
Kuratorien	144	24	16,67%	157	32	20,38%
kollegiale Organe u. vergleichbare Gruppierungen	147	10	6,80%	128	27	21,09%
sonstige Gremien	158	42	26,58%	168	44	26,19%

Vergleiche Tabelle A 19.

Einbezogen in die vorliegenden Zahlen waren nur Gremien, für die die öffentliche Hand ein Entsende-, Beststellungs- oder Vorschlagsrecht hat und die Gremien die auf Dauer und nicht nur vorübergehend arbeiten.

2007 waren 8.941 Männer und 3.775 Frauen in Gremien entsandt (2003 war das Verhältnis 8.962 zu 3.675). Bei den absoluten Zahlen fanden also keine großen Verschiebungen statt. Innerhalb der Gremien selbst kam es aber zu nen-

nenswerten Veränderungen. So stieg der Anteil der Frauen in Arbeitsgruppen von knapp 38% auf 52,2% im Jahre 2007. Zwischen 2003 und 2007 hat sich allerdings die Personenzahl von 90 auf 46 verringert. Von diesen 46 Personen sind 24 Frauen. Gerade in interministeriellen Arbeitsgruppen sind traditionell viele Frauen vertreten.

Eine Steigerung gab es auch bei den Jurys, nämlich von 32,61% im Jahre 2003 auf 39,62% heute. Weitere Steigerungen finden sich bei den Beiräten (von 27,78% auf 33,43%), den Kommissionen (von 24,16% auf 29,56%) und den kollegialen Organen und vergleichbaren Gruppierungen (von 6,8% auf 21,1%).

In den einzelnen Ressorts stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Der Anteil der Frauen in Gremien des **MUFV** konnte von 16,13% in 2005 auf 21,08% in 2007 gesteigert werden.

Im Geschäftsbereich des **MASGFF** ist der Anteil von Frauen in Gremien weiterhin hoch. Er betrug zum Stichtag 30. Juni 2003 48,14%, zum 30. Juni 2007 49,02%. Dieses günstige Verhältnis ist aber auch auf die große Mitgliederzahl der Prüfungsausschüsse des Landesprüfungsamtes und deren Frauenanteil zurückzuführen. Beim MASGFF selbst lag der Anteil von Frauen in Gremien Jahr 2003 bei 26,37% und ist auf 37,95% im Jahr 2007 gestiegen; die Bemühungen zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Gremien des MASGFF zeigen somit positive Auswirkungen.

Der Anteil der Frauen in Gremien im Zuständigkeitsbereich des **JM-Strafvollzug** ist um 0,71 Prozentpunkte auf 24,29% zurückgegangen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Anstaltsbeiräte nach §§ 162 ff Strafvollzugsgesetz auf Vorschlag der jeweiligen Gebietskörperschaft bestellt werden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Anteil von Frauen in Gremien mit 42% im Jahre 2007 hoch ist, die Frauen in den einzelnen Gremien jedoch unterschiedlich vertreten sind. Es gibt Gremien mit sehr hohen Frauenanteilen, und es finden sich Gremien mit einem Frauenanteil von knapp 20%. Notwendig ist auch innerhalb der einzelnen Gremien ein annäherndes Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern.

VIII. Frauenförderpläne, Vereinbarung zur Selbstverpflichtung der einzelnen Ressorts sowie frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts

1. Frauenförderpläne

Nach §§ 5 und 6 LGG sind die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen. Die Zuständigkeit für die Erstellung von Frauenförderplänen kann delegiert werden. Er wird für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und nach Ablauf von zwei Jahren überprüft und kontrolliert. Der Frauenförderplan besteht aus der Analyse der Beschäftigungsstruktur (Datenteil), der Prognose der Personalentwicklung (Prognoseteil) und aus den personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die zur Erhöhung des Anteils der Frauen in seinem Geltungsbereich beitragen (Maßnahmenteil). Frauenförderpläne sind ein zentrales Instrument der Gleichstellungspolitik. Ohne ihren adäquaten Einsatz kann keine strukturbezogene Gleichstellungsarbeit geleistet werden. Dieses wichtige Instrument wird noch viel zu selten erkannt bzw. sinnvoll genutzt.

2. Selbstverpflichtung

Um auch innerhalb der Berichtszeiträume für das LGG aktuelle Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufzuzeigen, haben die Ressorts mit Staatssekretärsbeschluss vom 2. Juli 2007 vereinbart, dass jedes Ressort in Ergänzung der vom LGG vorgegebenen Rahmenbedingungen jährlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Selbstverpflichtung abschließt, um aktuelle Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufzuzeigen.

Für fünf Schwerpunktbereiche sollen dazu gezielt Maßnahmen entwickelt werden:

- Feststellung der tatsächlichen Beschäftigten anhand des Beschäftigungsvolumens
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
- Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten
- Gleichberechtigte Gremienbesetzung

- Weitere Umsetzung des audit berufundfamilie®.

Der Staatssekretärsbeschluss sieht einen jährlichen Bericht der Ressorts zum Stand der Umsetzung dieser Schwerpunkte vor.

Die Selbstverpflichtung des MASGFF ist stellvertretend für alle Selbstverpflichtungen der Ressorts - als Anlage - beigefügt.

3. Frauenfördernde Maßnahmen einzelner Ressorts

3.1. Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der Staatskanzlei

Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitgestaltung

Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wurde bislang in allen Fällen entsprochen. 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. Neben den vielen unterschiedlichen Teilzeitvarianten wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Staatskanzlei vom 30. Juni 2005 die Möglichkeit geboten, bis zu zwei Fünftel ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in alternierender Telearbeit an ihrem häuslichen Arbeitsplatz zu erbringen. Diese Maßnahmen erleichtern eine optimale Koordinierung von Beruf und Familie.

audit berufundfamilie®

Die Staatskanzlei Rheinland-Pfalz hat mit Schreiben vom 30. November 2005 das Grundzertifikat zum „audit berufundfamilie®“ erhalten. Der Arbeitsplan zur Umsetzung der Zielvereinbarungen „audit berufundfamilie® in der Staatskanzlei“ im Zeitraum 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008 befasst sich mit den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung und Service für Familien. Im Rahmen der Zertifizierung, die über einen Zeitraum von drei Jahren läuft und in einer Re-Auditierung mündet, unterliegt die Staatskanzlei einer jährlichen Berichterstattung über die Umsetzung der Zielvereinbarungen an den Audit-Rat.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Besondere Bedeutung wird der Schulung von Rückkehrern Rückkehrerinnen aus Beurlaubungen im Rahmen der Wiedereingliederung beigemessen. Fortbildungen werden insgesamt großzügig gefördert und neben den dienstlichen Erfordernissen wird dabei auch den persönlichen Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen.

Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Für den Fall, dass die Kinderbetreuung kurzfristig nicht anders gewährleistet werden kann, können Eltern ihr Kind mit an den Arbeitsplatz bringen. Es stehen transportable Spielkisten bereit, so dass der Arbeitsplatz der Mutter bzw. des Vaters mit Spielmöglichkeiten für das Kind ausgestattet werden kann.

3.2. Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des ISM

Feststellung der Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz liegt nach § 4 Abs. 3 LGG vor, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplans der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abweichungen begründet sind. Im Hinblick darauf, dass überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind, wird bei der Zählweise nach "Köpfen" ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Repräsentanz wiedergegeben. Das ISM hat sich deshalb verpflichtet, bei der internen Erfassung neben der oben beschriebenen Zählweise auch das Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Bereichen festzustellen, d.h. es werden Stellen- bzw.

Arbeitszeitanteile aufaddiert. Die so festgestellte Unterrepräsentanz dient als Grundlage für weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Im Rahmen der dienstlichen Fortbildung (Fortbildungsprogramm der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Kommunalakademie Rheinland-Pfalz) werden im Jahre 2008 u. a. folgende Seminare für Frauen, insbesondere auch für Gleichstellungsbeauftragte, angeboten:

- Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz,
- Selbstbewusste weibliche Kommunikation,
- Positive Gesprächsführung für Frauen,
- Rhetorik für Frauen,
- Führungsseminar für aktive Führungsfrauen.
- Ein weiteres Seminar, das der Gleichstellung dient, befasst sich mit Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen der öffentlichen Verwaltung.

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 sollen künftig aktuelle Bedarfe 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, besonders in Form von Stellen- bzw. Budgeteinsparungen, wird darauf geachtet, dass Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten ihrem Wunsch entsprechend in einem angemessenen Zeitrahmen auf eine Vollzeitstelle zurückkehren können bzw. vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitstellen berücksichtigt werden. Um die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen nachhaltig zu beschleunigen, soll dieses Ziel in die Personalentwicklungsplanung der Dienststellen aufgenommen und mit der Durchführung geeigneter systematischer Personalentwicklungsmaßnahmen speziell für weibliche Beschäftigte verbunden 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 als auch die - nur im Einzelfall zu vereinbarende - geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten von besonderer Bedeutung.

Mit der Arbeitszeitverordnung vom 9. Mai 2006 wurde der Rahmen für weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geschaffen. Auf dieser Grundlage wurde mit dem Personalrat eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit getroffen, die die folgenden familienfreundlichen Neuerungen enthält:

- In dringenden, familiär begründeten Fällen können durch Genehmigung des Abteilungsleitung oder Stabstellenleitung in Abstimmung mit der Zentralabteilung für einzelne Tage ausnahmsweise Arbeiten zu Hause erledigt werden.
- Eine Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit kann bis zu 60 Stunden (bisher 40 Stunden) über den 30. September hinaus in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden. Der Abrechnungszeitraum umfasst nunmehr 2 Jahre (bisher: 1 Jahr).
- Zur Abgeltung von anrechenbaren Zeitguthaben darf die Kernarbeitszeit bis zu 48 mal im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Der Umfang der Freistellung darf insgesamt 24 (bisher: 18) und im Einzelfall vier Tage (bisher: drei Tage) nicht überschreiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mindestens ein Kind unter

18 Jahren oder nach einem vorzulegenden ärztlichen Gutachten einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, können mehr als vier, höchstens 24 Arbeitstage (bisher: 18 Arbeitstage) Zeitausgleich zusammenhängend nehmen.

Das Ministerium des Innern und für Sport bietet auch die alternierende Telearbeit an. Die Beschäftigten haben sowohl einen Arbeitsplatz im Ministerium als auch in der Wohnung. Die in Telearbeit Beschäftigten behalten somit den persönlichen Kontakt zu Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, da die Aufgabenwahrnehmung von zu Hause aus nur an bestimmten Tagen erfolgt.

Bei Vergabe und Fortsetzung von Telearbeitsverträgen im Rahmen des maximalen Kontingents werden Prioritäten nach familiärer Bedarfslage gesetzt.

audit berufundfamilie®

Auch das Ministerium des Innern und für Sport hat das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erhalten und eine Vielzahl von Maßnahmen vereinbart, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Diese wurden bzw. werden im Rahmen der getroffenen Zielvereinbarungen umgesetzt:

- Regelmäßige Besprechungen werden in Absprache mit den Beteiligten zu familiengerechten Zeiten angesetzt. Auch bei kurzfristig notwendigen Besprechungen wird versucht, einen möglichst familiengerechten Termin zu finden.
- Systematische Information der Belegschaft zu familienbewussten Maßnahmen und Angeboten.
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers mit Spiel- bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten für das Kind sowie mit Schreibtisch, Telefon und PC eingerichtet, um ein erleichtertes Mitbringen von Kindern in familiären Ausnahmesituationen zu ermöglichen.
- „Kinder-Notfallbetreuung“
- In den „Wegweiser für Beschäftigte“ wurden Informationen zu internen Regelungen und Angeboten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgenommen.
- Informationsmaterialien zu Pflege und Betreuung mit regionalem Bezug wurden zur Verfügung gestellt, wie der „Ratgeber Familie“ und der „Info-Kit“ (Koffer mit Informationen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen) des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen.
- Im Mitarbeitergespräch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert, so etwa Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit oder Wünsche in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Aufgabenzuteilung.
- Es wird ein Leitsatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in das Leitbild des Ministeriums aufgenommen.
- Auf Wunsch erhalten Beschäftigte während der Freistellungsphase Vertretungs- oder Aushilfsangebote.

Im September/Oktober 2007 fand eine Mitarbeiterbefragung statt. Die Ergebnisse dieser Befragung sollen ggf. in weitere Maßnahmen im Rahmen eines Re-Auditierungsverfahrens einfließen.

Regelmäßige Gesprächsrunden mit den Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zu beteiligen. Es handelt sich um einen Anspruch auf und eine Verpflichtung zur Beteiligung. Eine funktionierende, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Künftig werden regelmäßig Gespräche zwischen dem Zentralabteilungsleiter des ISM und der Gleichstellungsbeauftragten des ISM sowie mit den Gleichstellungsbeauftragten der unmittelbar nachgeordneten Dienststellen vereinbart. In den Gesprächen wird den Gleichstellungsbeauftragten insbesondere Gelegenheit gegeben, Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Dienststelle zu machen bzw. auch auf gegebenenfalls bestehende Defizite hinzuweisen.

3.3. Frauenfördernde Maßnahmen und Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des FM

Die in dem 2. Bericht zur Umsetzung des LGG, Kapitel X 2.3, Seite 56 erwähnten frauenfördernden Maßnahmen im Geschäftsbereich des FM (Teilzeitbeschäftigung / Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit, Maßnahmen zugunsten langzeitbeurlaubter Bediensteter in der Steuerverwaltung, Förderung der Tarifangehörigen, Fortbildung/Information etc.) werden erfolgreich fortgeführt und weiter optimiert. So besteht beispielsweise während der Dauer von Fortbildungsveranstaltungen in Edenkoben zwischenzeitlich die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Kinderbetreuungsangebotes durch eine Kindertagesstätte in Edenkoben.

Weiter kann bei mindestens einwöchigen Fortbildungsveranstaltungen auf Antrag für die Zeit der Fortbildung die Arbeitszeit von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung aufgestockt werden.

Auch das Ministerium der Finanzen wurde im Jahr 2005 mit dem Grundzertifikat im Rahmen des audits berufundfamilie® als familienfreundliche Institution zertifiziert. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens, in das die Gleichstellungsbeauftragte aktiv eingebunden ist, wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die als Best Practice-Beispiele angeführt werden können (z. B.: Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, Durchführung eines Gesundheits- und Familientags, Durchführung eines Pensionärstreffens u. a. zur Realisierung einer generationsübergreifenden Betreuungs- und Unterstützungskonzeption, Betreuung von Kindern Bediensteter in Ferienzeiten etc.). Dazu gehört des Weiteren die Möglichkeit, bei Erkrankung eines Kindes im Einzelfall zu Hause zu arbeiten sowie die Entwicklung eines Leitfadens zur weiteren Optimierung des Übergangs in die Familienphase bzw. des beruflichen Wiedereinstiegs, der u. a. die Betreuung der Beurlaubten während der Familienphase durch eine Mentorin/einen Mentor vorsieht.

Bei den Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll darauf geachtet werden, dass sie auch geeignet sind, Väter zu motivieren, Elternzeit und Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Dazu gehört das Signal, dass Elternzeit und Teilzeit nicht karriereschädlich sind.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen wurden die Oberfinanzdirektion Koblenz und einige Pilotfinanzämter im Jahre 2006 mit dem Grundzertifikat des audits berufundfamilie® ausgezeichnet. Auch deren Maßnahmenkatalog enthält eine Reihe von familien- und insbesondere auch frauenfördernden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Service für Familien.

Gender Mainstreaming

Der Umsetzungsprozess zu Gender Mainstreaming wurde im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen kontinuierlich fortgeführt. Neben den bereits im Rahmen des zweiten Berichts zur Umsetzung des LGG unter IV. (Gender Mainstreaming) aufgeführten Maßnahmen wurde der Gender-Aspekt besonders durch weitere Fortbildungsveranstaltungen intensiviert.

3.4. Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des JM

Die Frauenförderung genießt in der Justiz weiter einen hohen Stellenwert. Der Anteil der Frauen bei den Einstellungen lag bereits im letzten Berichtszeitraum bei nahezu 62%. Er konnte aktuell nochmals um nahezu 10% gesteigert werden. Im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Bereich hat sich der Frauenanteil seit 1994 kontinuierlich erhöht. Die frauenorientierte Einstellungspraxis wurde weiterhin beibehalten. So waren von insgesamt 135 Neueinstellungen in der Zeit von 2003 bis 2007 68 Frauen. Der Frauenanteil im richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst konnte damit erneut gesteigert werden. Er liegt nun bei 36,6% (Vergleich: 2001: 33,3%; 2003: 34,5%).

Fortbildung während einer Beurlaubung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden auch und gerade unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung regelmäßig über die bestehenden Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet und haben die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Justizbereich auch weiter die gesetzlichen Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung dienstlicher Belange konsequent ausgeschöpft.

audit berufundfamilie®

Das im Ministerium bestehende Angebot familienfreundlicher Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeitsplätze) soll fortentwickelt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und besonders Frauen die Möglichkeit zu schaffen, auch nach der Geburt von Kindern ohne größere Einschränkungen am beruflichen Leben weiter teilhaben zu können. Unterstützt durch eine externe Auditorin wurden in einer aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ministeriums der Justiz bestehenden Arbeitsgruppe konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen. Ein unabhängiges Gremium hat diese in einer Zielvereinbarung zusammengefassten Vorstellungen geprüft und die familienfreundliche Personalpolitik bestätigt. Am 14. Juni 2006 wurde dem Ministerium der Justiz Rheinland-Pfalz in Berlin das Grundzertifikat des audit berufundfamilie® verliehen. Im Frühjahr 2007 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Auditierungsverfahrens zum Ziel gesetzt hat und hieran mit großem Engagement arbeitet.

Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich des JM-Strafvollzug

Der Strafvollzug gehört zu den anerkannten „aufgabenspezifischen Abweichungen, wo ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit bildet“ (vgl. amtliche Begründung zu § 4 LGG - Drucks. 12/6084 S. 20). Die im Bereich des Strafvollzugs besonders im mittleren Vollzugsdienst 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 Abs. 1 Satz 2, § 140 Abs. 2 Strafvollzugsgesetz - StVollzG; danach darf die Durchsuchung männlicher Gefangener nur von Männern, die Durchsuchung weiblicher Gefangener nur von Frauen vorgenommen werden (Zum 30. Juni 2007 waren 211 Frauen und 3622 Männer inhaftiert.)). Im gehobenen Vollzugsdienst konnte der Frauenanteil auf 40,36% und im höheren Dienst auf 50% gesteigert werden.

Teilzeitbeschäftigung

Den Wünschen von Bediensteten nach Teilzeitbeschäftigung wird im JM 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 für diese Beschäftigtengruppe Dienstwochen mit Vollzeitbeschäftigung mit Wochen abwechseln, in denen Freizeitausgleich gewährt wird.

Telearbeitsplatz

Arbeitsplätze in Form eines alternierenden Telearbeitsplatzes werden eingerichtet, sofern die Art der Aufgabe das gestattet (z.B. Verwaltungstätigkeit ohne ständigen Kontakt zu Gefangenen).

Besonderes Fortbildungsangebot

In den Fortbildungsprogrammen der einzelnen Justizvollzugseinrichtungen werden bei Bedarf Seminare für weibliche und männliche Bedienstete im Männervollzug angeboten. Die Teilnahme von weiblichen Bediensteten bei weiteren vergleichbaren Seminaren bei Justizvollzugsschulen anderer Länder wird gefördert. Bei Aus- und Fortbildungsangeboten der Justizvollzugsschule Rheinland-Pfalz kann eine Betreuung von Kleinkindern in Anspruch genommen werden.

3.5. Frauenfördernde Maßnahmen und Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des MASGFF

Frauenfördernde Maßnahmen werden im Geschäftsbereich des MASGFF sowohl auf einer allgemeinen Ebene als auch durch spezielle Maßnahmen durchgeführt. Dieser Gedanke findet sich bereits im Leitbild des Ministeriums wieder,

welches das Gender Mainstreaming-Prinzip als Handlungsgrundsatz unterstreicht und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum aktiven Politikziel erklärt. Dies zeigt sich insbesondere durch die folgenden Maßnahmen:

Selbstverpflichtung „Chancengleichheit von Frauen und Männern“

Im Rahmen des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ hat das MASGFF die Initiative zur Selbstverpflichtung aller Ressorts auf die Umsetzung wichtiger Bereiche der Gleichstellungspolitik ergriffen und auch für den eigenen Bereich eine Selbstverpflichtung erarbeitet. Durch die darin festgelegten Schritte und Maßnahmen soll die Verwirklichung der Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten gefördert werden.

Das MASGFF sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als zentrale Aufgabe an. Dies umfasst sowohl Maßnahmen chancengleichheitsorientierter Personalpolitik im Rahmen der Personalgewinnung, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in höheren Hierarchieebenen, Führungspositionen und in Gremien, Maßnahmen gleichstellungsfördernder Personalentwicklung wie die zielgruppen-orientierte Qualifizierung sowie Benachteiligungsverbote bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen zu fördern. Das MASGFF verpflichtet sich im Rahmen seiner Selbstverpflichtung eine Unterrepräsentanz von Frauen nicht nach Personen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu definieren, sondern nach Stellen- beziehungsweise Zeiteinheiten, mit denen Frauen in der jeweiligen Gruppe beziehungsweise in der jeweiligen Funktion beschäftigt sind. Damit werden im Ergebnis Frauen fördernde Maßnahmen im MASGFF Anwendung finden, solange Frauen stellenanteilmäßig in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen beziehungsweise in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht bei Besetzungen von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes eine besondere Verpflichtung des Landes, Frauen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten in einem gleichberechtigten Maße zu berücksichtigen und ihnen dadurch die Möglichkeit der Partizipation an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen zu geben. Nach § 14 Abs. 1 LGG sollen daher die vorgenannten Gremien, soweit nicht eine Mitgliedschaft kraft Amtes oder aufgrund einer besonderen Funktion erfolgt, zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

Das MASGFF sieht sich insbesondere als oberste Landesbehörde und nicht zuletzt aufgrund der Zuständigkeit für Gleichstellungspolitik in Rheinland-Pfalz diesem Grundsatz besonders verpflichtet.

Daher werden die jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten Stabsstellen und Abteilungen dafür Sorge tragen, dass:

- alle Gremien ihres Zuständigkeitsbereichs, bei denen sie unmittelbaren Einfluss auf die Besetzung der Gremien haben, zur Hälfte mit Frauen besetzt werden
- bei allen Gremien des nachgeordneten oder aufsichtsrechtlich unterstellten Bereichs sowie im Bereich der Partnerinnen und Partner des MASGFF darauf hingewirkt wird, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten
- bei Gremien innerhalb des Hauses der gesetzlichen Verpflichtung ebenfalls uneingeschränkt nachgekommen wird.

Diese Verpflichtungen werden in den jährlichen Zielvereinbarungen zwischen den jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten und der Dienststellenleitung festgeschrieben.

Der aktuelle Frauenförderplan des MASGFF hält fest, dass der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen seit 1996 erhöht werden konnte. Insbesondere die nachfolgenden Maßnahmen werden als wesentliche Elemente der weiteren zielgerichteten Frauenförderung in diesem Bereich angesehen:

- Frauen werden bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertigere Dienstposten motiviert und unterstützt.
- Die Ausschreibungen für Führungs- und Leitungsfunktionen erfolgen immer auch als Teilzeitstellen.
- Frauen soll zudem der Zugang zu Führungspositionen durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen (Führungskräftequalifizierung) verstärkt ermöglicht werden.
- Weiterhin sollen Frauen auch bei Funktionen, die für den Erwerb besonderer Qualifikationen geeignet sind (z.B. Projektleitungen, Gremienvorsitz o. ä.), in besonderer Weise berücksichtigt werden.
- Der Frauenförderplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes im MASGFF.

Die Führungskräfte initiieren und unterstützen im Rahmen ihrer Verantwortung diese Maßnahmen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Es besteht die Verpflichtung, geeignete Frauen auch gegenüber der Dienststelle zu benennen, damit eine zielgerichtete Personalentwicklung im Einzelfall erfolgen kann.

Das MASGFF unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und setzt sich für familienorientierte Arbeitsbedingungen ein. Im Rahmen der Re-Auditierung in Zusammenarbeit mit der berufundfamilie gemeinnützige GmbH wurden weitere Maßnahmen und Ziele vereinbart, die dazu beitragen sollen, Familienbewusstsein als Selbstverständnis einer vereinbarungsgerechten Arbeits- und Führungskultur weiter zu verankern und den Beschäftigten die Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu erleichtern.

Familiäre Aufgaben werden noch weitestgehend von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen. Dem MASGFF ist es daher ein Anliegen, dass Frauen und Männer gleichermaßen Erziehung und Pflege mit der Erwerbstätigkeit verbinden können. Die im Re-Auditierungsprozess vereinbarten Maßnahmen sind hieran ausgerichtet und dienen damit der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Es gehören hierzu unter anderem die Erweiterung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung, der Nutzung von Telearbeit sowie die Information der Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben über Angebote der Beratung und Unterstützung zum Thema „Pflege“. Ebenso werden die Informationen und Bemühungen verstärkt, auch Männer für die Möglichkeiten in der Elternzeit zu gewinnen.

Viva familia

Die Initiative VIVA FAMILIA wird im Hinblick auf den Genderaspekt nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Frauenerwerbstätigkeit und Familienaufgaben entwickelt. Unabdingbar ist ebenso, den Blick auf die Vereinbarkeit von Vaterrolle und Beruf zu richten. Im Jahr 2008 soll innerhalb der Initiative VIVA FAMILIA eine verstärkte Sensibilisierung für die Familienaufgaben der Väter erreicht werden. Als thematische Einstimmung fand die vom Bistum Mainz, vom ZDF und vom MASGFF am 30. Oktober 2007 durchgeführte Fachtagung „Wem gehört Papa? - Männer zwischen Beruf und Familie“ statt.

audit berufundfamilie®

Das MASGFF hat nach Ablauf von drei Jahren seit der Grundzertifizierung im Jahr 2007 erfolgreich an der sogenannten Re-Auditierung teilgenommen und hierfür das Zertifikat von der berufundfamilie gemeinnützige GmbH erhalten. Für den Zeitraum der nächsten drei Jahre wurden neue, weiterführende Ziele vereinbart, um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten familienfreundlicher zu gestalten und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit weiter zu verbessern. So wird zum Beispiel die im ersten Auditierungsprozess umgesetzte Idee eines Eltern-Kind-Büros weiterentwickelt und eine mobile Spielebox für die Kinder der Beschäftigten angeschafft. Auch wird als weiteres Ziel in den Sommerferien 2008 erstmals eine Ferienbetreuung für die Kinder von Landesbediensteten durchgeführt. Hierfür und zur Verwirklichung weiterer gemeinsamer Ziele haben sich die Ressorts und die Landtagsverwaltung im Jahr 2007 auf Initiative des MASGFF zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Das zum Geschäftsbereich des MASGFF gehörende Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung hat im Jahr 2006 ebenfalls das Auditierungsverfahren erfolgreich durchgeführt und das Grundzertifikat als familienfreundlicher Arbeitgeber erhalten.

Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit

Das MASGFF bietet durch eine sehr flexible Arbeitszeitregelung im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung sowie durch eine großzügige Handhabung bei der Vereinbarung von Arbeitszeit- bzw. Teilzeitmodellen für die Beschäftigten eine Vielzahl von Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung. Auch neue, moderne Arbeitsformen, wie die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, tragen zu einer Erhöhung der Arbeits(zeit)souveränität der Beschäftigten bei. Im Berichtszeitraum wurde die Anzahl der Telearbeitsplätze im MASGFF weiter ausgebaut und die Möglichkeit eingeräumt, in familiären Ausnahmesituationen dezentral - zu Hause - zu arbeiten.

Personalentwicklung

Das Personalentwicklungskonzept des MASGFF umfasst neben chancengleichheitsorientierter Personalpolitik im Rahmen der Personalgewinnung insbesondere Maßnahmen gleichstellungsfördernder Personalentwicklung. Hierzu gehören die zielgruppenorientierte Qualifizierung von Teilzeitbeschäftigten, die Information über Fortbildungsangebote an Beurlaubte und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie die zielgerichtete Entwicklung von Beschäftigten des einfachen und mittleren Dienstes im Rahmen vorausschauender Personalplanung, zum Beispiel von Referatsassistenten (frühere Mischarbeitskräfte) zur Sachbearbeiterebene.

Gender Mainstreaming

Im MASGFF wird mit der Strategie des Gender Mainstreaming die Bedeutung der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe weiter gestärkt und die herkömmliche Frauenförderpolitik wirkungsvoll ergänzt. Die Strategie des Gender Mainstreaming ist im Leitbild des MASGFF verankert. Damit wird sichergestellt, dass bei allen Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern Beachtung finden. Ebenso wird seit 2002 Gender Mainstreaming als Leitprinzip in der Projektplanung, Projektentwicklung und Projektbewertung bei allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die mit Landesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert werden, berücksichtigt. 2004 wurden die Ergebnisse der Studie „Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik“ vorgelegt. Seit die Abteilung „Frauen“ dem Ministerium zugeordnet wurde, wird das Gender Mainstreaming-Prinzip weiter mit Nachdruck verfolgt und mit sogenannten Gender-Dialogen die interne Umsetzung begleitet. Eine eigene Homepage zu Gender Mainstreaming stellt sicher, dass aktuelle Entwicklungen bei der Gender Mainstreaming-Implementierung auch der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können.

3.6. Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des MWVLW

Die bisher 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 Fortbildung die Chance zur Qualifizierung und damit zur Übernahme höherwertigerer 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 Prozent 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 gehobenen Dienst besteht in den unteren Besoldungs- oder Entgeltgruppen bereits ein Frauenanteil von weit mehr als 50%. Im mittleren und einfachen Dienst werden bei Einstellungen, wie in den letzten Jahren auch, vorwiegend Frauen berücksichtigt.

Stellenausschreibungen

Der Passus „Im Hinblick auf das Frauenförderprogramm des Landes sind wir an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert“ wird seit einiger Zeit nicht mehr in internen und externen Stellenausschreibungen aufgenommen. Wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Tatsache, dass das Verhältnis zwischen Frauen und Männern im MWVLW bereits ausgeglichen ist, verwenden wir nunmehr den Passus: „Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt besonders die Bewerbungen von Frauen.“ Wenn es die Aufgabe erlaubt, wird zur Teilzeit weiterhin folgender Hinweis angegeben: „Die zu besetzende Stelle kommt auch für Teilzeitarbeit in Frage unter der Voraussetzung, 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 Beschäftigten 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.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen konnte bisher uneingeschränkt entsprochen werden.
- Durch die Veränderung bestehender Organisationseinheiten (z.B. die Schaffung von Großreferaten) ist eine größere Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte möglich.
- Sofern es die dienstlichen Belange zulassen, werden Teilzeitbeschäftigte bei Stellenausschreibungen in gleicher Weise berücksichtigt wie Vollzeitbeschäftigte.
- Anträgen von Teilzeitkräften mit Familienpflichten, die ihre Arbeitszeit (wieder) erhöhen möchten, wird, soweit es dienstlich möglich ist, entsprochen.

Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

- 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 Schreibarbeitsplätze in Mischarbeitsplätze umgewandelt. Diese Maßnahmen waren sehr erfolgreich und sollen auch in Zukunft soweit möglich weiter umgesetzt werden.

3.7. Frauenfördernde Maßnahmen und Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des MBWJK

Auch das damalige MBFJ hat im Jahr 2005 erfolgreich am audit berufundfamilie® teilgenommen und wurde als familienengerechte Dienststelle zertifiziert. Die im Rahmen des Audit getroffenen Zielvereinbarungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen zum großen Teil mittelbar (Schaffung einer hausinternen Informationsplattform zu Themen wie Elterngeld, Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz, Ferienbetreuung in Mainz und Umgebung) oder unmittelbar (z. B. Berücksichtigung von für Frauen bedeutsamen Themen im Rahmen des Gesundheitsmanagements, Berücksichtigung der familiären Situation im Rahmen der durchzuführenden Mitarbeiterinnen- und

Mitarbeitergespräche, Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, Ermöglichung einer Notfallbetreuung) frauenfördernde Aspekte und Maßnahmen. Im alltäglichen Dienstbetrieb wirkt sich dies auch auf die (zeitliche) Gestaltung von Veranstaltungen, Besprechungen und Fortbildungen aus.

Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeitgestaltung wurde im Berichtszeitraum auf der Basis der ebenfalls erweiterten Möglichkeiten der beamten- und tarifrechtlichen Grundlagen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie flexibilisiert. Die Flexibilisierung erstreckt sich sowohl auf die Veränderungen hinsichtlich Beginn und Ende von Kernzeiten und damit einhergehender Erweiterung des Gleitzeitrahmens als auch erweiterte Möglichkeiten in der Gestaltung des Freizeitausgleichs bei Zeitguthaben. Darüber hinaus wurde die Zielgruppe erweitert: Konnten bisher nur Beschäftigte mit Kindern die Verblockung von Zeitguthaben bis zu einer Woche geltend machen, gilt dies jetzt auch für Beschäftigte - und dies sind fast ausschließlich Frauen-, die pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeiten zur Gestaltung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wurden ausgedehnt. Neben der möglichen Festlegung auf eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden bis hin zur vollen Wochenarbeitszeit gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle mit teilweiser oder vollständiger Verblockung der Arbeitszeit und Kombinationen mit oder ohne Telearbeit, soweit die dienstlichen Belange dies zulassen.

Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen

Im Bereich der Leitungs- und Führungsebene wird nach wie vor eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung angestrebt, um mehr Frauen den Zugang zu diesen Positionen zu ermöglichen. Bei Stellenbesetzungen werden Frauen ausdrücklich ermuntert, sich zu bewerben und es wird grundsätzlich geprüft, ob eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Zwar konnte im Schulbereich bei der Besetzung von Funktionsstellen mit Frauen in den letzten zehn Jahren eine deutliche Verbesserung erzielt werden, dennoch sind hinsichtlich der Beschäftigung von Führungskräften in Teilzeit immer noch Vorbehalte feststellbar. Im Rahmen der landesweiten Kampagne „FIT - Führen in Teilzeit“ werden im Schulbereich Strategien für eine weitere Stärkung des Teilzeitanteils und damit auch des Frauenanteils in Funktionsstellen entwickelt.

Telearbeit

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Bereitstellung von Telearbeitsplätzen wurde im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel weiter ausgebaut. Die Zahl der zur Verfügung gestellten Telearbeitsplätze stieg von 25 im Jahr 2003 auf insgesamt 33 ab dem 1. Januar 2007. Bezogen auf die telearbeitsfähigen Arbeitsplätze entspricht dies einem Anteil von 8,75 v. H. Darüber hinaus wurde in einer neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit die Möglichkeit geschaffen, bei akutem Bedarf in Notfällen kurzfristig die Arbeit von einem häuslichen Arbeitsplatz aus zu gestalten und hierfür die notwendigen Arbeitsmittel (z. B. auch Laptop) bereitzustellen.

Maßnahmen für Beurlaubte

Beurlaubten Beschäftigten wird bei Interesse die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten angeboten. Darüber hinaus werden sie bei konkreten Veranstaltungsangeboten im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt angeschrieben und zu diesen Veranstaltungen eingeladen. Für die Zukunft wird angestrebt, beurlaubte Beschäftigte auch über aktuelle Mitteilungen im hauseigenen Intranet per E-Mail fortlaufend zu unterrichten. Auf ihren Wunsch werden aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte auch während der Dauer der Beurlaubung teilzeitbeschäftigt, soweit dies zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

Fortbildung für Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen

Das Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz (IFB) bietet im Rahmen des Führungskollegs u. a. eine Reihe „Frauen und Führung“ an. Hierbei handelt es sich um eine Fortbildung für Interessentinnen an Funktionsstellen. Dieses Fortbildungsangebot soll Frauen im Sinne des Frauenförderplans motivieren, sich für eine Funktionsstelle zu bewerben. Im Zentrum stehen Informationen über die dienstlichen Beurteilungen und das Bewerbungsverfahren sowie das Erkennen und den Ausbau vorhandener Kompetenzen. Ein weiterer Bereich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, hierbei speziell die Teilzeitproblematik.

Das Netzwerk „Frauen und Führung“ ist ein Podium für Frauen, die bereits eine Führungsposition innehaben oder gezielt anstreben. Zielgruppe sind die Schulleiterinnen sowie die Frauen in der erweiterten Schulleitung. Thematische

Schwerpunkte sind: Kommunikationsstrategien, Strategien zur Konfliktlösung, Kooperation im Team, Reflexion von „weiblicher Führung“, Personalentwicklung und -führung sowie Mentoring für (potenzielle) Bewerberinnen.

Gender Mainstreaming

Neben den frauenfördernden Maßnahmen hat sich das MBWJK auch mit Gender Mainstreaming befasst. In der hausinternen Informationsplattform „Intranet MBWJK“ können sich alle Beschäftigten über Maßnahmen, Projekte und praktische Beispiele zu Gender Mainstreaming unmittelbar informieren.

Die Landeszentrale für politische Bildung bietet erstmals einen E-Learning Kurs für Führungskräfte zu Gender Mainstreaming an, um insbesondere denjenigen, denen die Teilnahme sonst aus zeitlichen Gründen nicht möglich wäre, den Zugang zu erleichtern.

Durch verbindlich eingeführte, formale Gestaltungskriterien für Vermerke und Vorlagen, insbesondere für die Hausleitung, ist sichergestellt, dass bei allen Maßnahmen und Entscheidungen Gender Mainstreaming-Aspekte bereits im Vorfeld berücksichtigt werden.

Dem Prinzip des Gender Mainstreaming wurde im Schulgesetz ebenfalls Rechnung getragen. Nach § 1 Absatz 4 Schulgesetz ist bei der Gestaltung des Schulwesens darauf zu achten, dass die Beteiligten die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Planung, Durchführung und Bewertung aller Maßnahmen von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen einbeziehen.

Grundlage für die Auswahlentscheidung bei Funktionsstellenbesetzungen im Schulbereich sind die allgemeinen Stellen- und Anforderungsprofile. Weiterhin sind die im Vorspann zu den Stellenausschreibungen im Schulbereich, an Studienseminaren und in der Schulaufsicht genannten Voraussetzungen zu erfüllen. Dieser im Amtsblatt des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur veröffentlichte Text wurde um folgende Voraussetzung ergänzt: „Querschnittsaufgabe für alle Funktionsstellen ist die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming in der Schule. Voraussetzung für die sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgabe ist Genderkompetenz. Bewerberinnen und Bewerber müssen die Geschlechterrollen und -stereotypen und ihre Wirkungen erkennen und in schulische Sachverhalte transferieren können.“

3.8. Frauenfördernde Maßnahmen und Gender Mainstreaming im Geschäftsbereich des MUFV

Frauenförderung ist ein elementarer Bestandteil der Führungskräfteverantwortung mit der Verpflichtung, Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern, um bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Entsprechende Hinweise hierzu sind in die Leitlinien des MUFV zur Führung und zur Zusammenarbeit, in den Leitfaden zum Mitarbeitergespräch und in das Leitbild der Umwelt- und Forstverwaltung aufgenommen worden.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit beteiligt sich das MUFV am Girls-Day. Im Jahr 2007 haben insgesamt 22 junge Frauen das Angebot genutzt und einen Tag im Ministerium verbracht. Dabei konnten sie sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Referates „ADV, Informations- und Kommunikationstechnik, Statistik“, der Abteilung „Wasserwirtschaft“ und der Abteilung „Gewerbeaufsicht, Immissionsschutz, Chemikaliensicherheit, Gentechnik“ über deren Arbeit informieren. Das MUFV wird sich auch künftig am Girls-Day beteiligen.

Das MUFV bietet in verstärktem Umfang Ausbildungsmöglichkeiten für Rechtsreferendarinnen und -referendare, Praktikantinnen und Praktikanten, in allen Bereichen des Ministeriums an. Darüber hinaus werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Teilnahme an Angestelltenlehrgängen eins und zwei sowie bei der Erlangung des Diploms der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie unterstützt und gefördert.

Es werden verstärkt Frauen bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen insbesondere auch bei Führungsförderungen berücksichtigt. Damit soll deren Qualifikation erhöht und auf längere Sicht die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen abgebaut werden. Stellenausschreibungen des MUFV enthalten die Aufforderung „Das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz strebt eine weitere Erhöhung des Frauenanteils an und ist daher an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert.“

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des MUFV werden verstärkt Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen als Inhouse-Seminare angeboten. Die Themen (u. a. Zeitmanagement, Konstruktiver Umgang mit Konflikten, Gesundheitsförderung durch Stressmanagement usw.) wurden über eine Bedarfsabfrage bei den Beschäftigten ermittelt.

Das MUFV hat bereits im Juni 2005 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erhalten. Die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik auch in den nachgeordneten Behörden durch Information und Ermutigung zur Nachahmung wurde in die Zielvereinbarung aufgenommen. Mittlerweile ist der gesamte nachgeordnete Geschäftsbereich des MUFV mit dem Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® ausgezeichnet worden. Dazu gehört auch der Landesbetrieb Landesforsten Rheinland-Pfalz, der als erster Landesbetrieb überhaupt und bisher einzige Forstverwaltung nach dem audit berufundfamilie® zertifiziert wurde. Derzeit befindet sich Landesforsten in der Umsetzungsphase der im Rahmen des Audits geschlossenen Zielvereinbarung bis zur Rezertifizierung Mitte 2009. Darüber hinaus wurden weitere Ziele formuliert und wie nachfolgend dargestellt umgesetzt:

Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit im Jahresverlauf

Mit Wirkung vom 1. Januar 2006 wurde zunächst für die Dauer von zwei Jahren ein Jahresarbeitszeitkonto eingeführt. Es wurde ein flexiblerer Mehrstundenausgleich und eine Erweiterung des Gleitzeitrahmens eingeräumt.

Zurzeit sind insgesamt 17 Telearbeitsplätze im MUFV eingerichtet. Dabei besteht auch die Möglichkeit, bei Bedarf die alternierende Telearbeit flexibel zu gestalten (z. B. in den Ferienzeiten). Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in familiären Ausnahmesituationen (Überbrückung von Betreuungsgaps, Betreuung erkrankter Familienangehöriger) ihre Arbeit an einem temporären Telearbeitsplatz zu Hause erledigen.

Information der Belegschaft über interne Rahmenbedingungen und externe Dienstleistungsangebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Beschäftigten des MUFV können sich über das Intranet über das audit berufundfamilie® informieren. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig von der Leitung des Hauses oder der Zentralabteilung über das audit berufundfamilie® unterrichtet.

Der Soziale Ansprechpartner des MUFV hat die Aufgabe Verbesserung des Beratungsangebots rund um das Thema Vereinbarkeit: Beratung „aus einer Hand“ übernommen. Er ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. Ansprechpartner in allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Familienbewusste Personalpolitik wird auch in den nachgeordneten Behörden durch Information und Ermutigung zur Nachahmung durch Vorbildfunktionen gefördert.

In das Leitbild des MUFV, in die Führungsleitlinien und in den Leitfaden zum Mitarbeitergespräch sind entsprechende Aussagen aufgenommen worden.

Erleichtertes Mitbringen von Kindern in Ausnahmesituationen

Im MUFV wurde ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das mit einem Arbeitsplatz für den Vater/die Mutter sowie Spiel- und Schlafmöglichkeiten für Kinder ausgestattet wurde. Das Angebot wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des MUFV regelmäßig genutzt.

Schließung von Betreuungslücken während der Ferienzeit

Das Angebot temporärer Telearbeit/Heimarbeit kann von Beschäftigten, die Familienarbeit leisten auch genutzt werden, um Betreuungsgaps ihrer Kinder in Schulferienzeiten abzufedern. Der Soziale Ansprechpartner des MUFV informiert über Betreuung- und Ferienangebote und gibt Hilfestellung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten. In den Herbstferien 2007 hat das MUFV erstmals eine Ferienbetreuungsaktion für Mitarbeiterkinder „MUFV-Kinder im Wald“ angeboten.

Service für Familien

Das MUFV beteiligt sich an der ressortübergreifenden Notfallbetreuung für Kinder (pme Familienservice GmbH)

Wettbewerb „Frauenförderung und Budgetierung“

Der Wettbewerb „Frauenförderung und Budgetierung“ wird jährlich seit dem Jahr 2001 durchgeführt. Höchste Priorität bei der Prämierung genießen Maßnahmen, die sowohl der Gleichstellung als auch den Grundsätzen des Gender Mainstreaming, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht werden. Bisher wurden insgesamt ca.

122.000 EUR verausgabt. Einen hohen Stellenwert mit hervorragender Resonanz genießen die regelmäßig stattfindenden Inhouse-Veranstaltungen, die zwischenzeitlich bei überwiegend allen Dienststellen angeboten werden und teilweise als Pilotprojekte durchgeführt wurden.

Beispielsweise bietet das Landesuntersuchungsamt bereits seit 2002 entsprechende Fortbildungsreihen an. Angeboten werden Fortbildungsveranstaltungen, die flächendeckend vor Ort an den Standorten des Landesuntersuchungsamtes durchgeführt werden, z. B.: konstruktiver Umgang mit Konflikten, Kommunikation: Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Workshops „Ihr Auftritt bitte“ und Work-Life-Balance.

Gender Mainstreaming

Der Umsetzungsprozess sowohl im MUFV als auch im nachgeordneten Geschäftsbereich wurde kontinuierlich fortgeführt. Dabei wurden eine Reihe von Maßnahmen und Projekten durchgeführt, insbesondere:

- Gender Mainstreaming im Haus der Nachhaltigkeit beim Forstamt Johanniskreuz. Bei der Planung und Bauausführung sind die Belange aller Nutzerinnen und Nutzer berücksichtigt, und insbesondere auch im Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen und Männern.
- Lokale Agenda 21.

Die Beteiligung von Frauen und Mädchen an Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsprozessen in Städten und Dörfern ist ein ausgewiesener Bestandteil der Lokalen Agenda 21 und damit auch Ziel der rheinland-pfälzischen Initiativen zur Lokalen Agenda. Die Landeszentrale für Umweltaufklärung hat hierzu u. a. die folgenden Projekte gefördert und unterstützt:

- Entwicklung und Publikation der „Leitlinien für Frauen“ von Frauen in der Lokalen Agenda 21 des Rhein-Hunsrück-Kreises
- Landeskongress „Frauen planen nachhaltig - Lokale Agenda 21 - Chancen der praktischen Umsetzung“ in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Landfrauenverbände Rheinland-Pfalz
- Bildungsangebot für Landfrauen zur Moderation und Steuerung Lokaler Agenda-Prozesse
- Zukunftswerkstatt „Frauen und Lokale Agenda“ in der Verbandsgemeinde Bodenheim
- Veranstaltung „Frauen und Lokale Agenda“ in Gau-Algesheim
- Aktivitäten der Fraueninitiative Lokale Agenda in Koblenz
- Projekt „Blick aufs Land - mit Verstand“ des Landfrauenverbandes Altenkirchen.

Landesforsten Rheinland-Pfalz wurde im August 2006 als erster Landesbetrieb überhaupt und bisher einzige Forstverwaltung nach dem audit berufundfamilie® zertifiziert.

Im Kontext der Genderrelevanz des Audits in einer traditionell männerdominierten Verwaltung hat Landesforsten Kontakt zur forstlichen Fakultät der Universität Freiburg (Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft Albert-Ludwigs-Universität Freiburg) aufgenommen. Dort besteht im Rahmen der Genderforschung Interesse an einer wissenschaftlichen Begleitung und Unterstützung des Prozesses bei Landesforsten. Angedacht ist die Einbeziehung der Landesforsten als Referenzbetrieb in ein derzeit im Antragsverfahren befindlichen Forschungsvorhaben zur Fragestellung „Determinanten von Frauenkarrieren in männerdominierten Verwaltungen am Beispiel von Forstverwaltungen“. Eingeleitet ist die Durchführung der Bedarfsanalyse aus dem Audit unter Einbeziehung von Genderfragestellungen bei allen Beschäftigten mit dem Ergebnis: anonyme Bedarfsanalyse Vereinbarkeit und zusätzliche Genderanalyse Landesforsten. Beabsichtigte Maßnahmen sind ein Genderbeitrag zum im Aufbau befindlichen Walderlebniszentrum (WEZ) Soonwald. Mit dem Walderlebniszentrum Soonwald entsteht zurzeit eine landesweit und über die Landesgrenzen hinaus wirkende Bildungs- und Freizeiteinrichtung. Ziel der Genderanalyse ist u. a. eine geschlechtergerechte und geschlechtersensible Ausgestaltung der Öffentlichkeitsarbeit und Umweltbildung.

Darüber hinaus sind eine Medienanalyse aus Genderperspektive z.B. des Internetauftrittes und/oder zu bestimmender Printmedien sowie ein „Männerworkshop“ zur Sensibilisierung von Männern in ihrer Familienrolle beabsichtigt.

Am 30. Oktober 2007 fand in der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ein Workshop mit dem Thema: „High Noon: Frauen, Männer und Naturschutz“ statt. Das Projekt wird vom MUFV gefördert und durch das Geographische Institut der Johannes Gutenberg-Universität Mainz durchgeführt. Zielgruppe waren die Verbände des Landes, aber auch die Naturschutzverwaltung, ehrenamtliche Gremien des Naturschutzes und andere Fachverwaltungen. Trotz der Tatsache, dass Frauen umweltsensibler als Männer agieren, sind sie in Naturschutzverbänden unterrepräsentiert - vor allem im

Hinblick auf die Übernahme von Leitungsfunktionen. Im Zentrum des Workshops stand daher die Frage, wie es gelingen kann, mehr Frauen für bürgerschaftliches Engagement im Naturschutz zu gewinnen. Erfahrungen von Jugend- und Erwachsenenverbänden beim Umgang mit diesem Thema wurden vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Dabei zeigte sich, dass vor allem die inneren Strukturen der Organisationen, aber auch die "Besprechungskultur" entscheidende Faktoren für mehr Geschlechtergerechtigkeit im privat organisierten Naturschutz sind. Zu den kritisierten Strukturen gehört z.B., dass Männer nach wie vor repräsentative und entscheidungsrelevante Aufgaben wahrnehmen, Frauen sich dagegen im organisatorischen und sozialen Bereich engagieren. Für Frauen ist eine positive Anerkennungs- und Rückkopplungskultur bei Besprechungen ein entscheidendes Kriterium bei der Frage, für welche Organisation sie sich bürgerschaftlich organisieren. Veränderungen in diesen Bereichen sind daher entscheidend dafür, dass Frauen ihr Mehr an Umweltsensibilität auch in bürgerschaftliches Engagement umsetzen können. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer - auch aus anderen Bundesländern - begrüßten die Möglichkeit, sich auszutauschen und neue Netzwerke aufzubauen.

Im Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht wurde neben der Schulung von Führungskräften speziell für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ein mehrtägiges Coaching „Veränderungsmanagement“ durch eine Fachfirma prämiert und gefördert.

3.9. Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union

Die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen ist nach wie vor ein besonders wichtiges Ziel, dem bei allen Entscheidungen nach Möglichkeit Rechnung getragen wird. Im Rahmen des Führungskräftequalifizierungskonzeptes des ISM wurden seit Juli 2004 regelmäßig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes zur fachübergreifenden Führungskräftequalifizierung angemeldet.

In 2006 hat die Landesvertretung eine vakante Stelle der stellvertretenden Referatsleiterin des Referats 13 genutzt, um für eine Vorzimmerkraft mittelbar die Möglichkeit zu schaffen, qualifikationserhöhende Aufgaben zu übernehmen.

Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich die Landesvertretung einer Zertifizierung unterzogen und im November 2005 das Grundzertifikat des audits berufundfamilie® erhalten. Im Rahmen dieser Auditierung arbeitet die Landesvertretung vorrangig an der Optimierung der Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Erreicht wurden insbesondere eine verbesserte Anerkennung von Arbeitszeiten bei Dienstreisen, die Möglichkeit des Arbeitens bei erkrankten Kindern von zuhause und die Möglichkeit in akuten Situationen, das Kind mit in die Landesvertretung bringen zu können.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Landesvertretung uneingeschränkt anerkannt. Dies wird auch in Zukunft so sein. Bei der Umsetzung künftiger Konzepte und Projekte wie zum Beispiel das Personalentwicklungskonzept, das Konzept zum Gesundheitsmanagement und die Re-Auditierung für das audit berufundfamilie® wird die Gleichstellungsbeauftragte aktiv beteiligt werden. Insoweit hat das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in der Landesvertretung im Berichtszeitraum eine Stärkung erfahren.

3.10. Frauenfördernde Maßnahmen im Bereich des Rechnungshofs

Der Rechnungshof ermöglicht seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in großem Umfang alternierende Telearbeit. Damit besteht insbesondere für Frauen eine Möglichkeit zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Dieses Angebot wurde im Erhebungszeitraum 2003 bis 2005 von 5 und im Erhebungszeitraum 2005 bis 2007 von 12 Prüferinnen in Anspruch genommen.

IX. Analyse des Beschäftigungsvolumens sowie Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Zählweisen

Nach § 4 Abs. 3 LGG wird die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie bei Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Beschäftigten (Personenzahlen) und nicht nach Beschäftigungsvolumen bzw. Vollzeitäquivalenten (Vollbeschäftigteneinheiten) bestimmt. Die Zählweise nach der Anzahl der Beschäftigten ist zwar ein wichtiger Indikator, Personenzahlen alleine spiegeln jedoch nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbstätigkeit wider. Erst die Zählweise nach Vollzeitäquivalenten kann ein differenziertes Bild der Partizipation von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst aufzeigen.

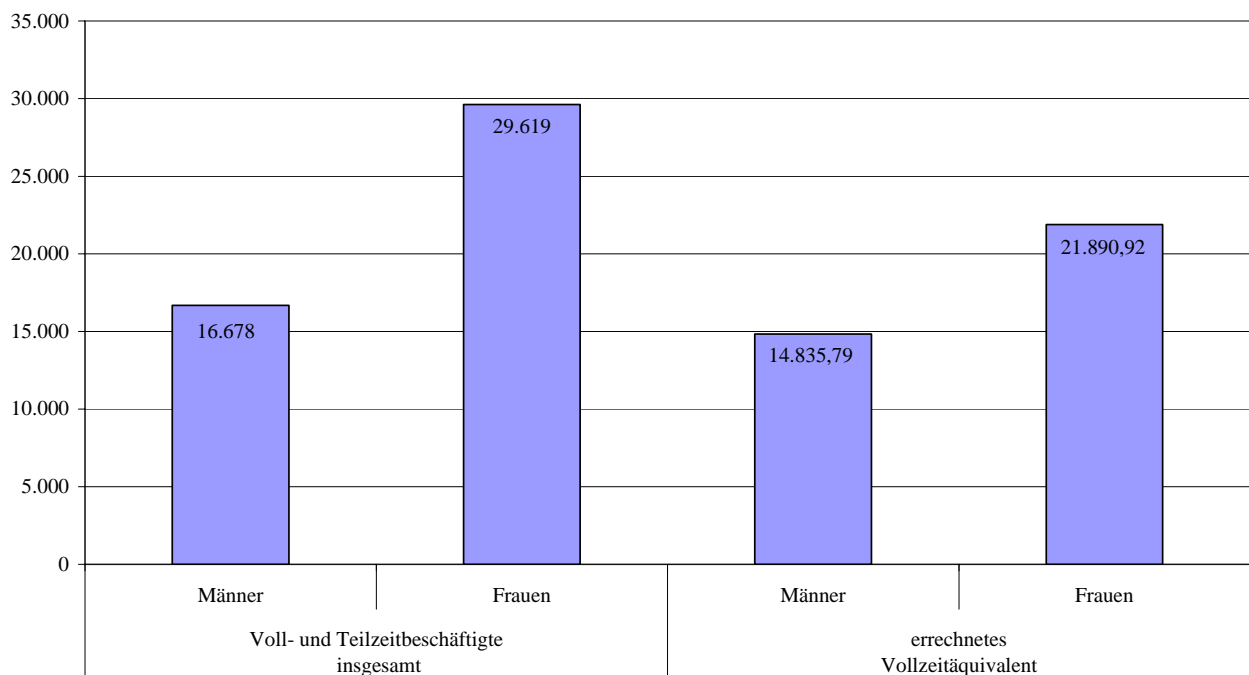
Den Frauenanteil auch nach Beschäftigungsvolumen auszuweisen wurde bereits bei der Vorlage des letzten Berichtes gefordert, u. a. vom Landesfrauenbeirat.

Oberste Landesbehörden

Für den dritten LGG-Bericht haben sich erstmals die Obersten Landesbehörden (das JM für den Bereich „Strafvollzug“, das MBWJK für den Bereich der Schulen) freiwillig an einer beispielhaften Erhebung des Beschäftigungsvolumens zum Stichtag 30. Juni 2007 beteiligt.

Betrachtet man die Beschäftigten insgesamt (Beamtinnen, Beamte, Tarifbeschäftigte), ergibt sich folgendes Bild:

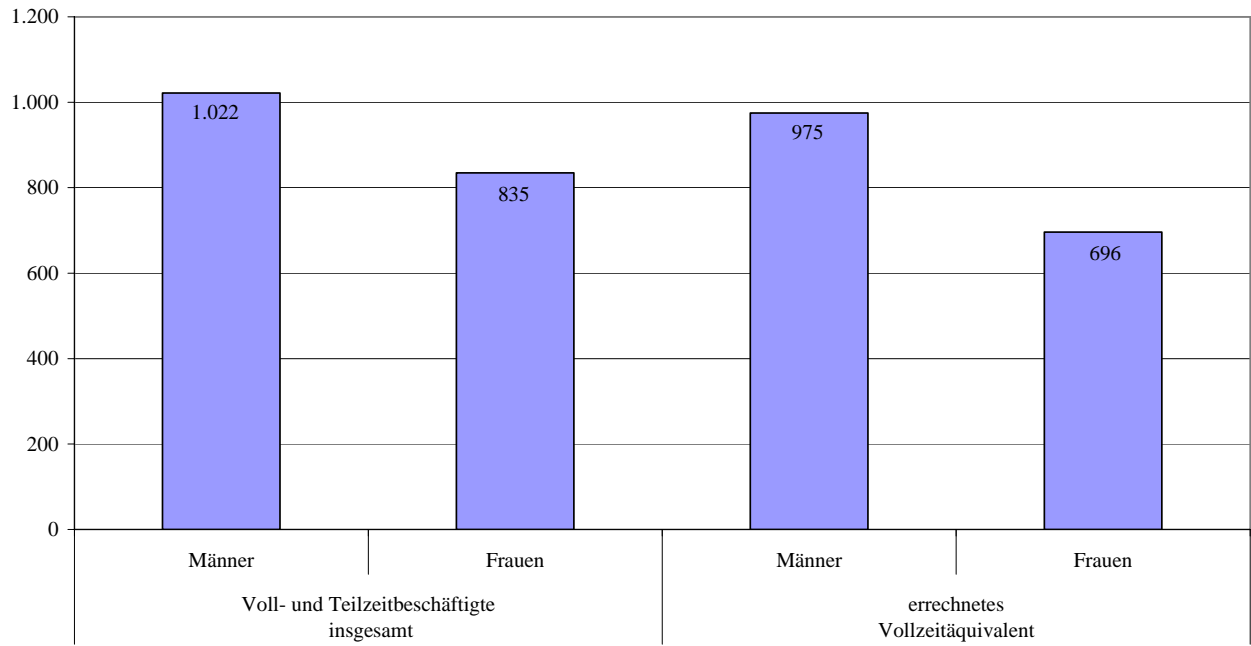
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag 30. Juni 2007



Danach waren in diesen Landesbehörden 16.678 Männer und 29.619 Frauen beschäftigt. Durch die Berechnung der entsprechenden Vollzeitäquivalente verringert sich der ermittelte Wert bei den Frauen um 7.728 bei der personenbezogenen Berechnung auf 21.891 errechnete Vollzeitstellen. Gründe für diese erhebliche Veränderung sind die vermehrte Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit hauptsächlich im Schulbereich. Der Wert bei den Männern verringert sich dagegen wesentlich geringer. Die Umrechnung ergibt hier eine Differenz von 1.842 bei der personenbezogenen Berechnung und damit 14.836 errechnete Vollzeitstellen.

Ohne die Bereiche „Strafvollzug“ und „Schule“ wird die nach wie vor vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen in den Obersten Landesbehörden in Rheinland-Pfalz (LV, MUFV, MASGFF, FM, MWVLW, ISM, StK) deutlich. Zum Stichtag waren hier 1.022 Männer (Vollzeitäquivalent 975) und 835 Frauen (Vollzeitäquivalent 696) beschäftigt.

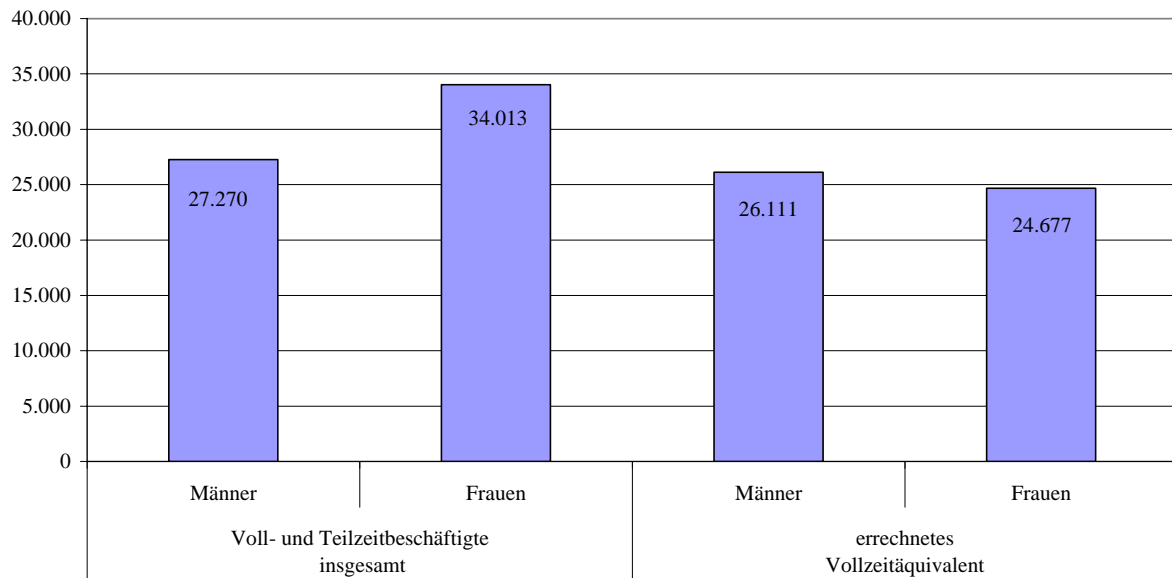
Beschäftigte insgesamt zum Stichtag 30. Juni 2007
Oberste Landesbehörden - ohne JM Strafvollzug und MBWJK Schulbereich -



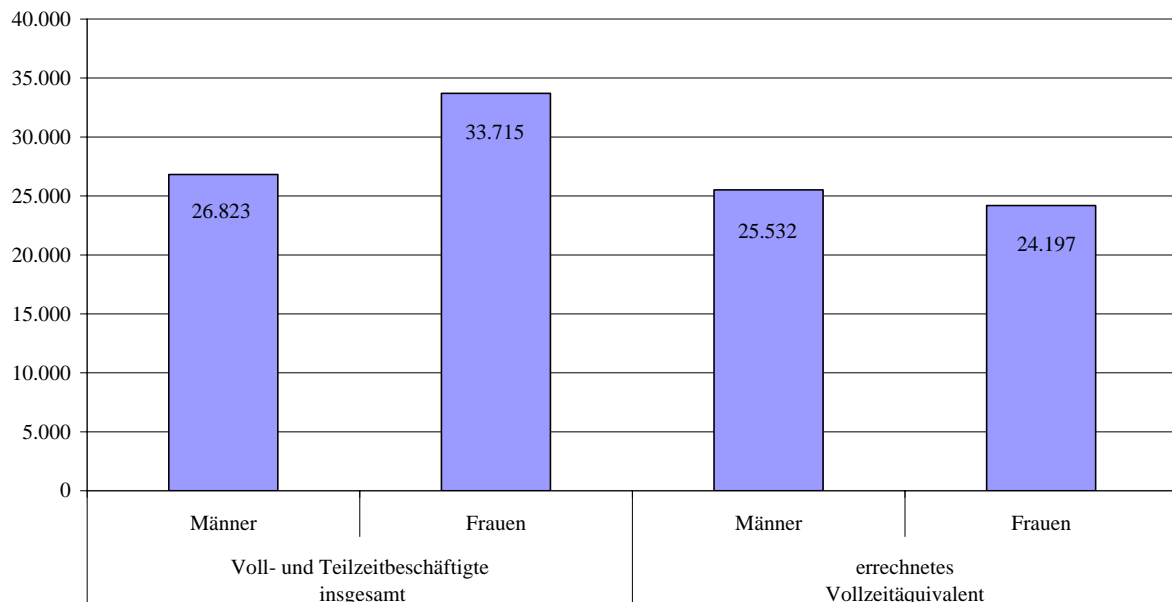
Kommunale Gebietskörperschaften

Bei den kommunalen Gebietskörperschaften ist der Unterschied zwischen der Zählweise nach Personen und der Zählweise nach Vollzeitäquivalenten noch deutlicher:

Kommunale Gebietskörperschaften
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent 2004



Kommunale Gebietskörperschaften
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent 2006



Die Zählweise nach Personen führt zu dem Ergebnis, dass in den kommunalen Gebietskörperschaften mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Im Jahr 2006 sind nach der statistischen Erfassung 33.715 Frauen und 26.823 Männer in den Kommunen beschäftigt. Vergleicht man dagegen das Vollzeitäquivalent, stellt man fest, dass die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind (24.197 errechnete Vollzeitstellen bei den Frauen und 25.532 errechnete Vollzeitstellen bei den Männern).

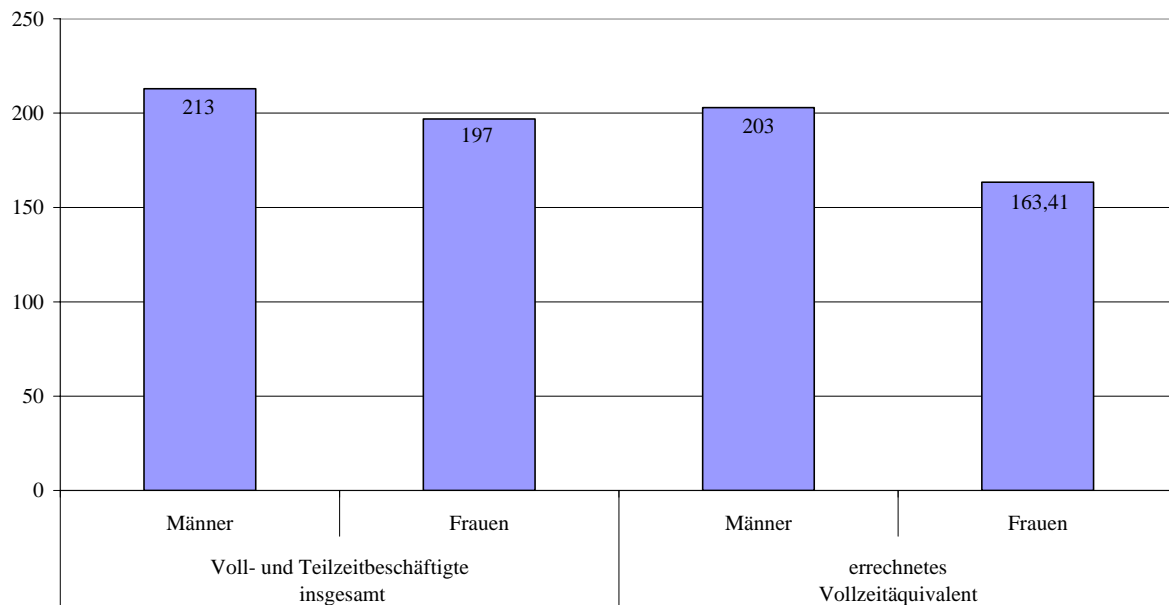
Zusammenfassung:

Die Zahl der beschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Die Erfassung des Beschäftigungsvolumens, das ein Produkt aus Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit ist, zeigt, dass Frauen in vielen Bereichen deutlich weniger am Erwerbsleben partizipieren als Männer, weil sich die Beschäftigung von Frauen oftmals auf Teilzeitstellen konzentriert. Teilzeitbeschäftigung entspricht zwar häufig dem Wunsch der Frauen, dies oft aber nur deshalb, weil es zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurzeit noch keine besseren Alternativen gibt bzw. die Alternativen nur langsam geschaffen werden. Eine verstärkte Einführung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie familiengerechten Arbeitsplätzen und die Förderung partnerschaftlicher Arbeitszeitmodelle könnten zu einer echten Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer führen und der hohen Teilzeitquote von Frauen entgegenwirken.

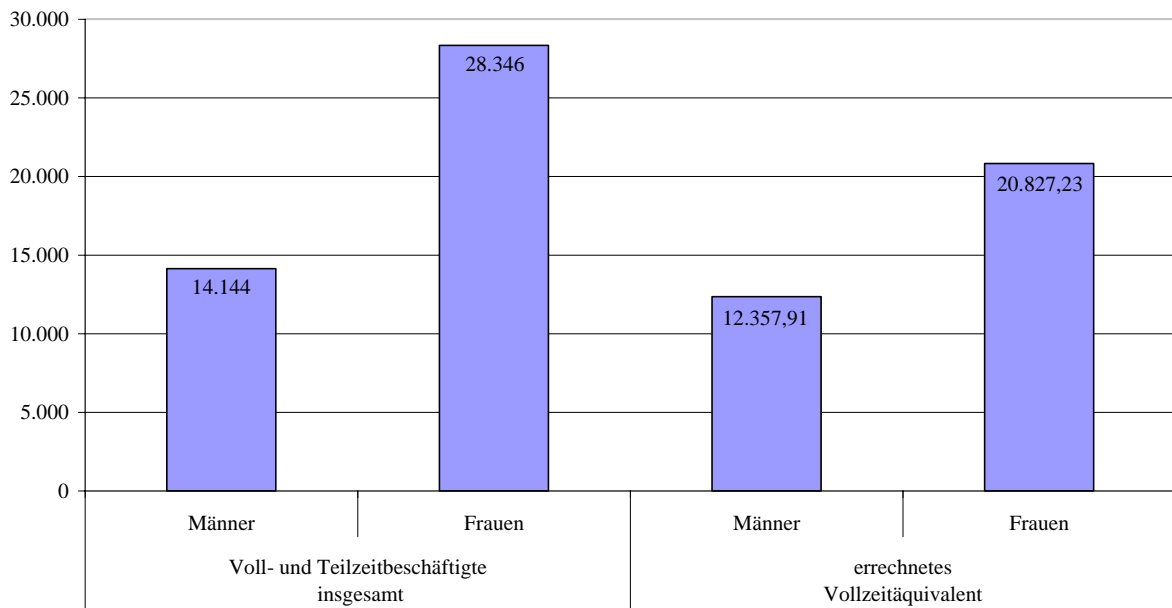
In Rheinland-Pfalz sind der kontinuierliche Ausbau der Ganztagschulen, das Öffnen der Kindertagesstätten für unter Zweijährige und die Einführung bzw. Förderung des audit berufundfamilie® richtige Schritte zu diesem Ziel. Flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Telearbeit gestatten es den Frauen und Männern, verschiedenste Varianten flexibler miteinander zu kombinieren und leichter auf die klassische Teilzeitarbeit zu verzichten. Dabei sind verstärkt Maßnahmen, die besonders Männer einbeziehen, zu entwickeln.

Die einzelnen Ressorts im Überblick

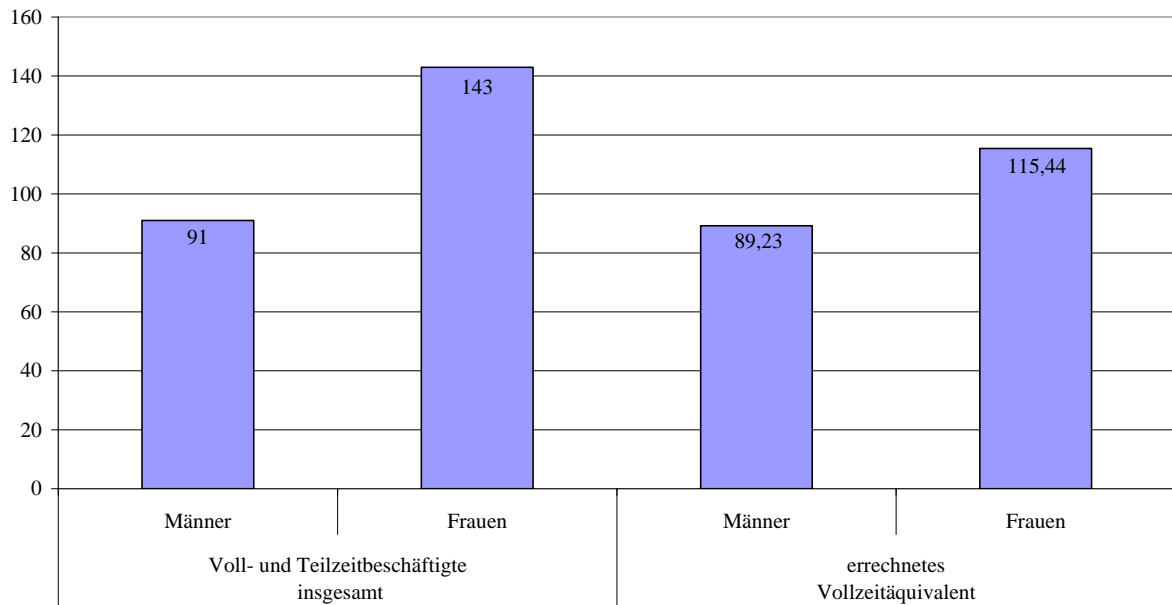
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag
30. Juni 2007 Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau



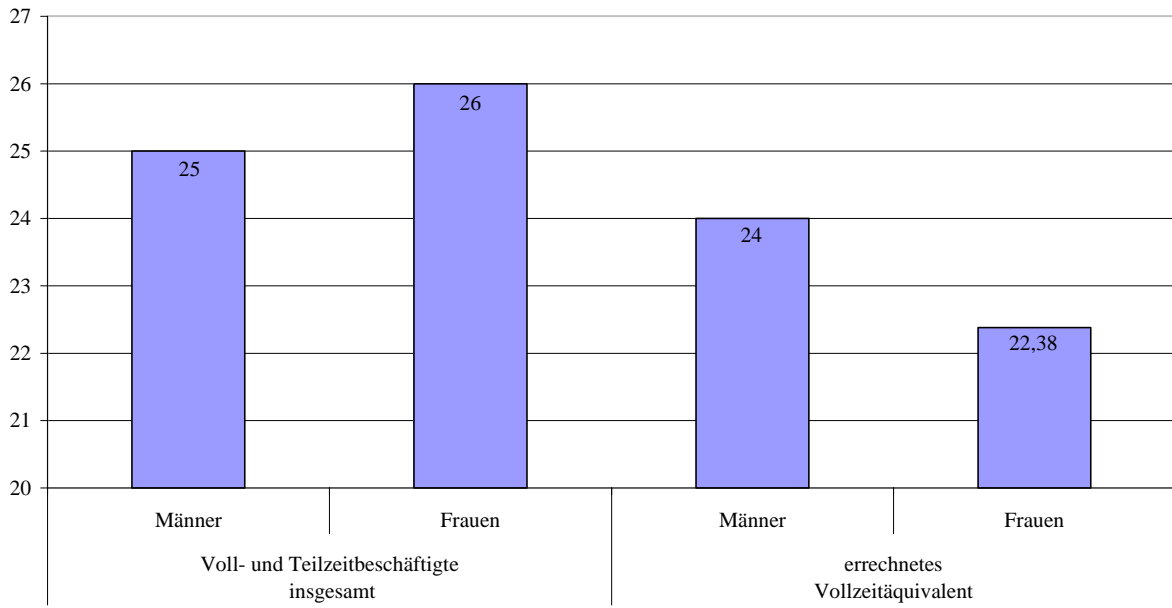
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag 30. Juni 2007
 Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur - Schulbereich -



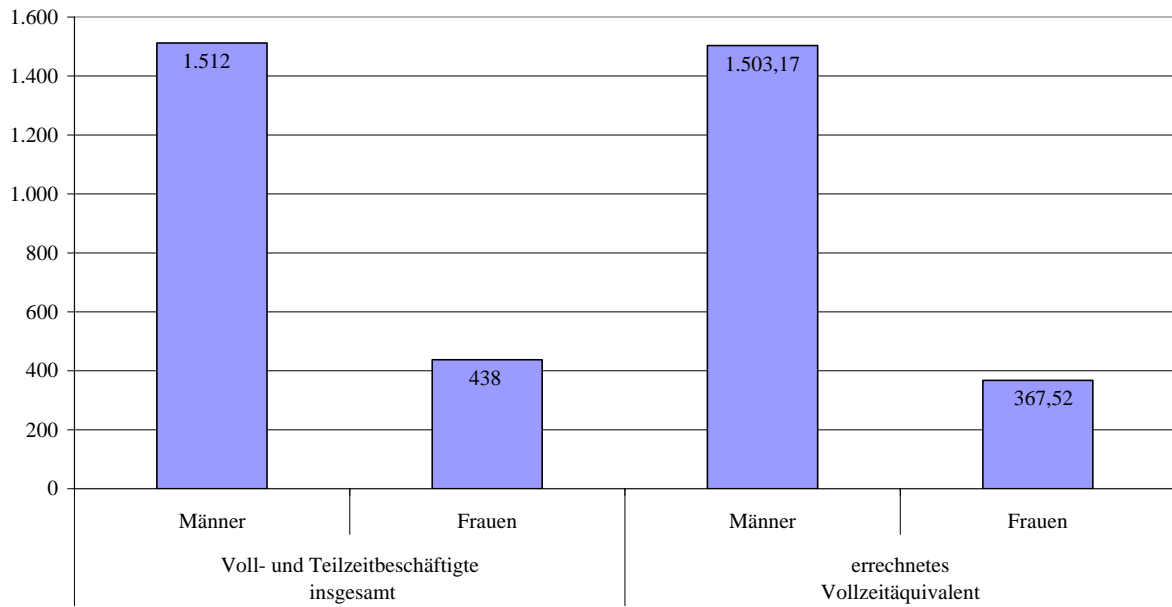
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag
 30. Juni 2007 Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen



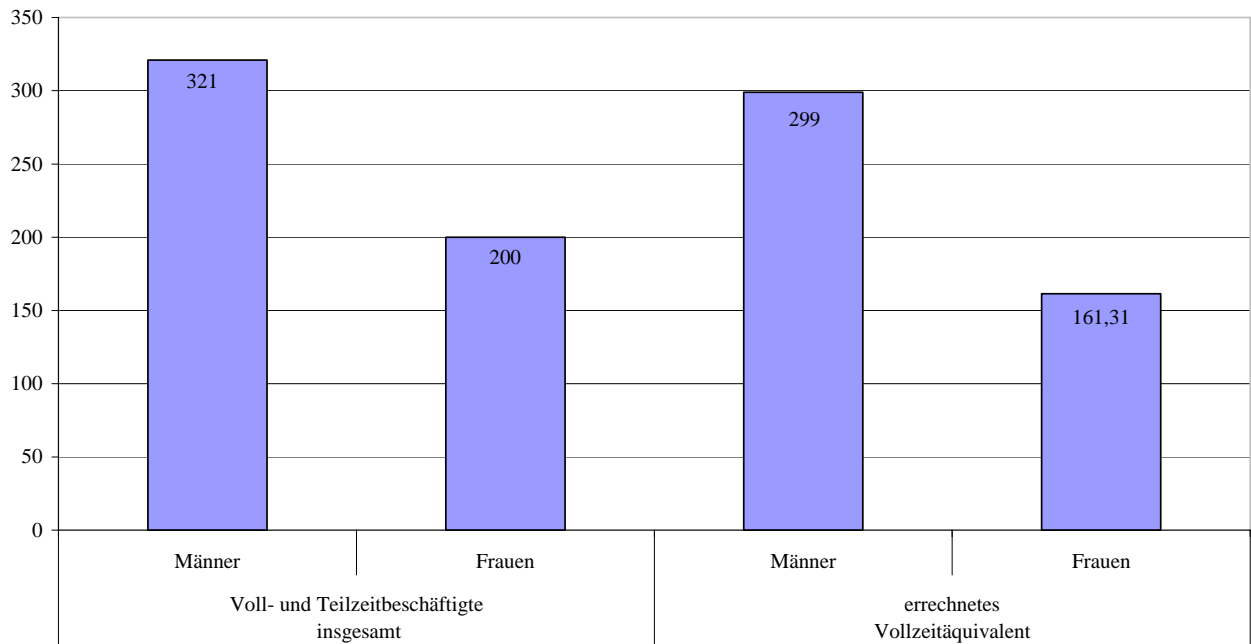
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag
30. Juni 2007 Vertretung des Landes RLP beim Bund und der EU



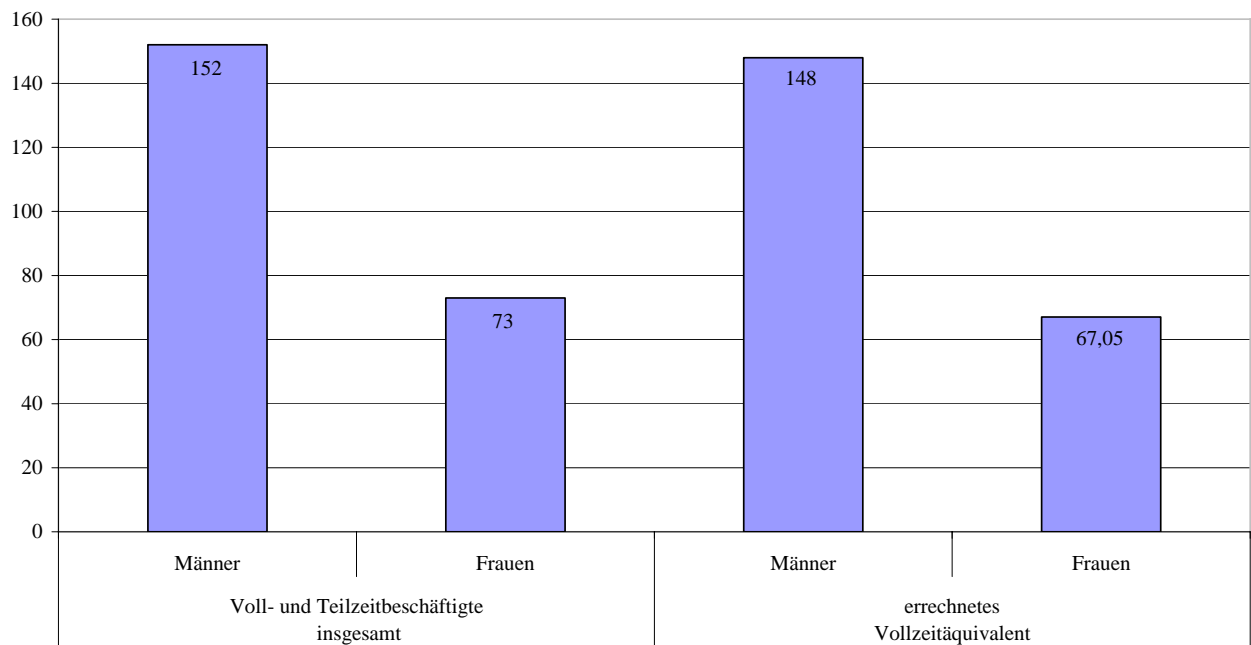
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent
zum Stichtag 30. Juni 2007 Ministerium der Justiz (Strafvollzug)



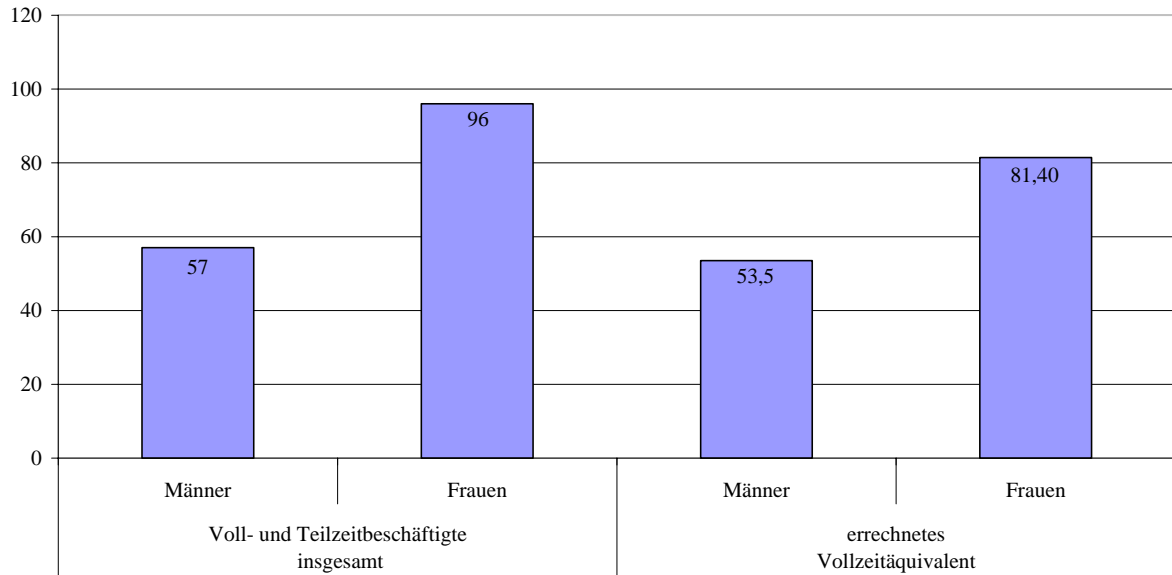
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent
zum Stichtag 30. Juni 2007 Ministerium des Innern und für Sport



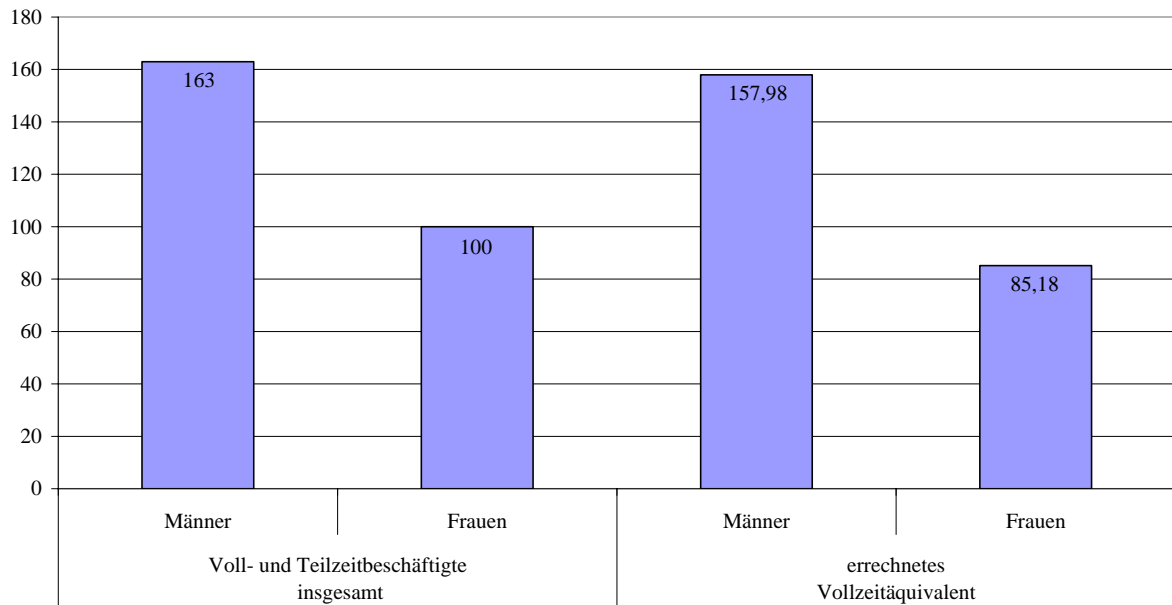
Anzahl der Beschäftigten insgesamt / Errechnetes Vollzeitäquivalent
zum Stichtag 30. Juni 2007 Ministerium der Finanzen



Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent
zum Stichtag 30. Juni 2007 Staatskanzlei



Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag
30. Juni 2007 Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz



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

1. Beschäftigungsstruktur

Tabelle 9: Daten zur Beschäftigungsstruktur der ADD

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	164	43	26,22%	194	76	39,18%
gehobener Dienst	365	126	34,52%	480	171	35,63%
mittlerer Dienst	367	219	59,67%	281	168	59,79%
einfacher Dienst	64	14	21,88%	33	18	54,55%
Summe	960	402	41,88%	988	433	43,83%

Zum Stichtag 30. Juni 2007 waren bei der ADD 988 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beschäftigt. Der Zuwachs von 2,9% bei der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewegt sich in einem personalwirtschaftlich normalen Rahmen. Von den 988 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 541 Beamtinnen und Beamte und 447 Tarifbeschäftigte; der Frauenanteil beträgt 43,8%, er ist damit gegenüber dem Stichtag 30. Juni 2003 um 1,9 Prozentpunkte gestiegen. Auffällig ist der stark gestiegene Frauenanteil im höheren Dienst um 13 Prozentpunkte und im Bereich des einfachen Dienstes um 32,7 Prozentpunkte. Dies ist im Wesentlichen auf die veränderte Entgeltgruppenstruktur des zum 1. November 2006 in Kraft getretenen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zurückzuführen. Die damit einhergehende Zuordnung der übergeleiteten Beschäftigten in eine bestimmte Entgeltgruppe und damit auch "Laufbahn" ist mit der des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) nämlich nicht zu vergleichen. Insofern haben die Daten auch nur einen begrenzten Aussagewert. Dies gilt gleichermaßen für den ebenfalls auffälligen Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Bereich des einfachen und mittleren Dienstes.

Tabelle 10: Daten zur Beschäftigungsstruktur der SGD Nord

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	77	13	16,88%	73	15	20,55%
gehobener Dienst	231	55	23,81%	227	59	25,99%
mittlerer Dienst	194	91	46,91%	175	84	48,00%
einfacher Dienst	39	9	23,08%	25	5	20,00%
Summe	541	168	31,05%	500	163	32,60%

Zum Stichtag 30. Juni 2007 waren bei der SGD Nord 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt und zwar 304 Beamtinnen und Beamte und 196 Tarifbeschäftigte, darunter 163 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 32,6%. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2003 um knapp ca. 1,5 Prozentpunkte gestiegen. Auch bei der Beschäftigungsstruktur der SGD Nord sind die im Zuge des neuen TV-L eingetretenen Verschiebungen im Bereich des einfachen und mittleren Dienstes zu beobachten. Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zu 2003 um 41 Personen zurückgegangen. Dies entspricht einem Rückgang um 7,6%. Hier machen sich die im Zuge der Neuorganisation gemachten Einsparauflagen bemerkbar.

Tabelle 11: Daten zur Beschäftigungsstruktur der SGD Süd

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	157	28	17,83%	169	30	17,75%
gehobener Dienst	347	105	30,26%	358	100	27,93%
mittlerer Dienst	259	177	68,34%	272	162	59,56%
einfacher Dienst	55	31	56,36%	49	30	61,22%
Summe	818	341	41,69%	848	322	37,97%

Zum 30. Juni 2007 waren bei der SGD Süd (einschließlich der Zentralstelle der Forstverwaltung) 848 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren 446 Beamtinnen und Beamte und 402 Tarifbeschäftigte, davon 322 Frauen, was einem Frauenanteil von 38,0% entspricht. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2003 - anders als bei den beiden anderen Direktionen - hier um ca. 3,7 Prozentpunkte zurückgegangen. Aber auch bei der Beschäftigungsstruktur der SGD Süd sind die im Zuge des neuen TV-L eingetretenen Verschiebungen - allerdings nur im Bereich des einfachen Dienstes - zu beobachten. Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zu 2003 um 30 Personen gestiegen, einem Zuwachs von 3,7%. Zur SGD Süd gehört die Zentralstelle der Forstverwaltung. Im Forstbereich ist der Frauenanteil deutlich geringer als im Bereich der klassischen Verwaltung. Unter Berücksichtigung einer aufgrund von Einsparauflagen rückläufigen Beschäftigtenzahl im Verwaltungsbereich erklärt sich hierin auch der Rückgang der Frauenanteile insgesamt.

Tabelle 12: Daten zur Beschäftigungsstruktur des Landesuntersuchungsamt (LUA)

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	93	40	43,01%	104	50	48,08%
gehobener Dienst	46	14	30,43%	90	47	52,22%
mittlerer Dienst	217	186	85,71%	282	243	86,17%
einfacher Dienst	50	37	74,00%	63	45	71,43%
Summe	406	277	68,23%	539	385	71,43%

Nach wie vor hat das Landesuntersuchungsamt den höchsten Frauenanteil im Geschäftsbereich des MUFV. Bei den Tarifbeschäftigten beträgt der Frauenanteil sogar über 80%.

2. Führungspositionen

Im Jahr 2007 wurden erstmals die Funktionen "stellvertretende Referatsleiter/-innen" und "Referentinnen/Referenten" erfasst. Dadurch sind insofern Verschiebungen eingetreten, als ursprünglich unter "sonstigen Leitungsfunktionen" und "Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter" erfasste Funktionen nunmehr unter anderen Rubriken erfasst wurden. Ein direkter Vergleich ist deshalb nicht möglich.

Bemerkenswert ist, dass in zwei Direktionen die Funktion "stellvertretende Dienststellenleiter/-in" zwischenzeitlich Frauen im Amt der Vizepräsidentin bekleiden. Aber auch in den anderen Führungsfunktionen steigt der Frauenanteil stetig. Beispielweise hat sich bei der ADD im Bereich der Referatsleiter/-innen der Frauenanteil mit 20,6% gegenüber knapp 9% im Jahr 2003 sogar mehr als verdoppelt.

Tabelle 13: Frauen in Führungspositionen in der ADD

	2003			2007		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0 %	1	1	100,0 %
Abteilungsleiter/-innen	5	2	40,0 %	5	2	40,0 %
Referatsleiter/-innen	34	3	8,8 %	34	7	20,6 %

Tabelle 14: Frauen in Führungspositionen in der SGD Nord

	2003			2007		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %
Abteilungsleiter/-innen	5	0	0,0 %	4	1	25,0 %
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	2	0	0,0 %	3	0	0,0 %
Referatsleiter/-innen	20	2	10,0 %	15	1	6,7 %

Tabelle 15: Frauen in Führungspositionen in der SGD Süd

	2003			2007		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %
Abteilungsleiter/-innen	5	0	0,0 %	5	0	0,0 %
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	4	0	0,0 %	4	1	25,0 %
Referatsleiter/-innen	21	2	9,5 %	21	3	14,3 %

Tabelle 16: Frauen in Führungspositionen im Landesuntersuchungsamt

	2003			2007		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0%	1	0	0,0%
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Abteilungsleiter/-innen	3	0	0,0%	5	1	20,0%
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	4	1	25,0%	4	1	25,0%
Referatsleiter/-innen	9	1	11,1%	16	4	25,0%
Sachgebietsleiter/-innen	37	15	40,5%	48	16	33,3%

Gab es im letzten Bericht keine Abteilungsleiterin im LUA, so ist im Jahre 2007 von fünf Abteilungsleitungen eine Abteilungsleitung weiblich. Der Anteil der Frauen bei den Referatsleitungen ist von 11,1% auf 25% angestiegen, im Bereich der Sachgebietsleitungen dagegen von 40,5% auf 33,3% gefallen. Zwar kam 2007 in absoluten Zahlen eine weitere Frau als Sachgebietsleiterin hinzu, insgesamt hat sich der Anteil der Beschäftigten aber um elf Personen erhöht (2003: Gesamtzahl 37, 2007: Gesamtzahl 48).

3. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

ADD

In der Ausschreibungs- und Einstellungspraxis werden nach wie vor unter Berücksichtigung des § 10 Abs. 1 Satz 1 LGG Stellenausschreibungen so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen im Rahmen des rheinland-pfälzischen Frauenförderprogramms besonders erwünscht sind. Auch unter Geltung des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden diese Passagen weiterhin aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des LGG aufgeführt.

Die ADD wurde in 2007 im Bereich des audit berufundfamilie® zertifiziert. Es ist somit künftig durch ein Maßnahmenpaket noch besser möglich, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Dies ermöglicht es in erster Linie Frauen, besser am Berufsleben teilzunehmen, kommt aber auch Männern zu Gute, die eine Kinderbetreuung oder eine Pflege von An-

gehörig wahrnehmen. In den vereinbarten Zielen wurde insbesondere die Flexibilität aufgrund der Möglichkeit des kurzzeitigen und kurzfristigen Arbeitens von zu Hause (z.B. bei Krankheit des Kindes) oder der Möglichkeit der Mitnahme des Kindes in das Büro (Zurverfügungstellung von Spielmaterial) erhöht.

Die seit längerem bestehende Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wird derzeit von 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen. Die bisherigen Erfahrungen damit sind sowohl auf Seiten der Beschäftigten wie auch des Arbeitgebers durchweg gut.

Um den Wiedereinstieg von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern, wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der verpflichtende Gespräche vor dem Einstieg in die Beurlaubung wie auch verpflichtende Zwischengespräche und Rückkehrgespräche vorsieht. In diesen zu dokumentierenden Gesprächen werden auch Angebote der Fortbildung unterbreitet und Möglichkeiten der weiteren Kontakte zum Arbeitgeber aufgezeigt. Es ist so möglich, noch besser auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen und auch des Arbeitgebers einzugehen.

Die ADD hat 2005 ein Pilotprojekt „Führen in Teilzeit“ gestartet. In diesem Projekt wurde getestet, ob sich eine Referatsleitung teilen lässt. Referatsleiter waren zwei Teilzeitkräfte (ein Mann / eine Frau). Nach dem Ablauf von zwei Jahren konnte festgestellt werden, dass sich die Teilung der Referatsleitung insgesamt bewährt hatte, so dass das Modellprojekt in eine dauerhafte Form übernommen werden konnte.

SGD Nord

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangsvoraussetzungen von Frauen:

- Beinhalten ebenso wie bei der ADD die ausdrückliche Aufforderung in Stellenausschreibungen, dass Frauen sich bewerben sollen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Grundsätzlich wird Teilzeitbeschäftigung in jedweder Funktion (insbesondere auch im Rahmen der Wahrnehmung von Führungsaufgaben) ermöglicht und jede gewünschte Form der Teilzeitbeschäftigung, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, flexibel gehandhabt.
- Besprechungen und behördeninterne Fortbildungen werden so terminiert, dass Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit möglich ist.
- Die Arbeitsplatzgestaltung wird durch die Zulassung von Elementen alternierender Telearbeit, unter Abwägung der persönlichen und dienstlichen Interessenlage so flexibilisiert, dass keine nachteiligen Auswirkungen für den Dienstbetrieb entstehen, und jeder Einzelfall sorgfältig geprüft wird.
- Mitarbeitergespräche werden mit der Möglichkeit geführt, auf familiäre Verpflichtungen und Probleme hinzuweisen und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.
- Beschäftigte werden hinsichtlich der Vermittlung einer behördennahen Kinderbetreuung bei dienstlicher Notwendigkeit sowie auch während der Ferienzeiten bei entsprechender Nachfrage unterstützt.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:

- Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienpause wird durch Mitarbeiterinnen-Gespräche (Gleichstellungsbeauftragte - Kollegin) auf Wunsch sowie durch Inhouse-Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unterstützt.
- Auf Wunsch besteht die Möglichkeit einer Hospitation im künftigen Aufgabenfeld vor der Wiedereingliederung.
- Die Beurlaubten werden regelmäßig durch Zusendung der behördeninternen Mitteilungen über Fortbildungsangebote informiert.
- Frauen werden bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen unter Beachtung der geltenden Auslesegrundsätze (auch Führungsfortbildung) bevorzugt berücksichtigt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen:

- Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Berücksichtigung von Frauen, wird bei der Erstellung der Beurteilungsstatistik im Vorfeld eines jeden Beförderungsgeschehens (getrennt nach Besoldungsgruppen)

geschlechtsspezifisch und nach Vollzeit und Teilzeit unterschieden. Das Gleiche gilt für die Beförderungst Statistik.

- Weitere Mischarbeitsplätze werden bei organisatorischer Notwendigkeit geschaffen.

SGD Süd

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming kann gezielte Frauenförderung nicht ersetzen. Dennoch spielt der Ansatz der Geschlechtergerechtigkeit auch in der Personalwirtschaft eine nicht zu unterschätzende Rolle. Er hat einerseits Auswirkungen auf die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das soziale Klima in den verschiedenen Arbeitsbereichen, andererseits beeinflusst Gender Mainstreaming die Arbeitsergebnisse und ihre Qualität. Frauen und Männer haben oft unterschiedliche Erfahrungen, Sichtweisen und Verhaltenstrategien. Diese gleichermaßen in die Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsabläufen und in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen, trägt sowohl betriebswirtschaftliche als auch sozialwirtschaftliche Früchte. Bei allen Maßnahmen der SGD Süd im Bereich der Personalwirtschaft wird der Ansatz des Gender Mainstreaming berücksichtigt und darauf hingewirkt, dass in allen Bereichen Frauen und Männer paritätisch vertreten sind. Es wurden Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten, die sich mit der Verwirklichung des Gender-Gedankens befassen. Ein Gender-Training für Männer und Frauen wurde durchgeführt. Weitere Aktivitäten in Form von Informationsveranstaltungen, Seminaren und Dienstbesprechungen in Sachen Gender Mainstreaming sind seit dem Jahr 2003 im Bereich der SGD Süd durchgeführt worden.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die SGD Süd hat Ende des Jahres 2005 das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelte Auditierungsverfahren zum audit berufundfamilie® durchlaufen. Die im Laufe dieses Verfahrens erarbeiteten Ziele und Maßnahmen für eine familienbewusste Personalpolitik sind in einer Zielvereinbarung festgehalten worden. Die dort formulierten Ziele bauen auf den bestehenden familienbewussten Strukturen in der SGD Süd auf - beispielhaft sei hier die Einführung von Telearbeit im Jahr 2002 und die familienfreundliche Arbeitszeitregelung genannt - und ergänzen diese. Auf der Grundlage dieser Zielvereinbarung wurde der SGD Süd am 31. März 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Viele der in der Zielvereinbarung definierten Ziele hat die SGD Süd bereits umgesetzt. So wurde im vergangenen Jahr eine Intranetseite audit berufundfamilie® erstellt. Auf dieser Seite werden die in der SGD Süd gelebten familienfreundlichen Maßnahmen vorgestellt und umfangliche Informationen zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Kinderbetreuung, Ferien- und Freizeitangebote, Hinweis auf themenbezogene Internetseiten etc.) gegeben. Neben der Intranetseite audit berufundfamilie® können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Süd das im Intranet eingerichtete Schwarze Brett audit berufundfamilie® nutzen. Dieses Schwarze Brett soll die Selbstorganisation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. So ist es beispielsweise denkbar, dass - durch das Schwarze Brett vermittelt - die ältere Tochter des Kollegen die dringend benötigte Nachhilfe erteilt, ein Teenager sein Taschengeld mit Babysitting aufbessert, Spielzeug zum Verkauf angeboten wird oder Kontakte geknüpft werden, die einen Austausch zu speziellen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Das Schwarze Brett kann so den Anstoß zu einem Netzwerk kollegialer „Nachbarschaftshilfe“ geben, was viele Bereiche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfachen kann. Eine weitere Maßnahme, die kommuniziert und von Seiten der Behörde unterstützt wird, ist die Betreuung von Kindern in Ausnahmesituationen. In Notsituationen, wenn die Tagesmutter krank, der Kindergarten geschlossen oder aus einem anderen wichtigen Grund eine Betreuung des Kindes nicht organisiert werden kann, können die in der SGD Süd beschäftigten Mütter und Väter ihre Kinder mit in die Behörde bringen. So kann die fehlende Betreuungsmöglichkeit durch die Mutter oder den Vater selbst aufgefangen werden. Damit in solchen Notfällen Arbeit und Betreuung unter einen Hut gebracht werden können, bietet die SGD Süd ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer mit dem Kurznamen MoKi an. MoKi - das mobile Eltern-Kind-Zimmer - wird in das Arbeitszimmer gerollt und macht das Büro der Mutter oder des Vaters zum Eltern-Kind-Zimmer. Während die Mutter oder der Vater arbeitet, kann das Kind im Büro spielen. Ausgestattet mit einer Duplo-Box, einer Bücher- und Malkiste sowie einem Lerncomputer bietet MoKi kurzweilige Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder bis zum Alter von zehn Jahren. Daneben hat die SGD Süd mit den Städten Neustadt, Kaiserslautern und Mainz eine Vereinbarung geschlossen, wonach die an den genannten Standorten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Süd ihre Kinder in Notfällen - bei Ausfall der Primärbetreuung - in einer kommunalen Einrichtung betriebsnah unterbringen können. Eine weitere, in der Zielvereinbarung formulierte Maßnahme ist die Erarbeitung eines Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzepts für Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt oder in Elternzeit sind. Dieses Konzept, dessen Ziel die systematische Vorbereitung, Begleitung und

Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Erziehungszeit bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen ist, soll im Laufe des nächsten Jahres in der SGD Süd eingeführt werden.

Telearbeit

Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich. Die SGD Süd fördert diese Arbeitsform seit 2001. Insgesamt haben 13 Frauen, davon zehn Frauen in Teilzeit und sieben Vollzeit-Männer einen Telearbeitsplatz.

Fortbildung

Die SGD Süd setzt in ihrem Fortbildungsangebot auch einen Schwerpunkt auf frauen- und genderorientierte Angebote. Alle Angebote unterliegen allerdings dem Vorbehalt der Bewilligung und der Freigabe von Haushaltsmitteln für Fortbildungszwecke. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleichermaßen Zugang zu Fortbildungsangeboten der SGD Süd. Dies gilt insbesondere auch für in Teilzeit tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Frauen und Männern mit Familienaufgaben wird die Teilnahme an den Maßnahmen ermöglicht. Es gibt spezifische Fortbildungs- und Informationsangebote für Frauen. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Informationen über Fortbildungs- und Informationsangebote. Durch das Anbieten von Seminaren zum Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ oder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ kann vielen Frauen die frühzeitige Rückkehr in das Berufsleben aufgezeigt und erleichtert werden.

Mentoring

Ogleich der Frauenanteil in der SGD Süd nahezu hälftig ist, ist die Verteilung dennoch klassisch: Je höher die Position, desto weniger Frauen nehmen Führungs- und Leitungsaufgaben wahr. Aus diesem Grund wurde ein Mentoringprogramm konzipiert. Nach Abschluss der Abstimmungsphase über das Mentoring-Feinkonzept sowie der organisatorischen Maßnahmen konnte im Juni 2004 die Einführungsveranstaltung mit allen Beteiligten (Präsident, Mentees, Mentoren, Vorgesetzte, Organisationsteam, Personalrat) stattfinden. Im Anschluss daran hat das Personalreferat Tandems anhand der durch die Mentees und Mentoren ausgefüllten Selbstbeschreibungsbögen gebildet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dem Mentoring-Programm bei der SGD Süd erhielten spezielle Seminare. Hierbei wurde eigens für die weiblichen Mentees eine Supervision ermöglicht. Im Verlaufe des Programms fanden drei Zwischenevaluierungen statt bevor im Juni 2005 die Abschlussveranstaltung durchgeführt wurde.

Qualifizierung

Der Wegfall der so genannten „Schreibdiensttätigkeiten“ hat auf die besondere Problematik der Bewertung der Stellen der in diesem Bereich arbeitenden Frauen unter veränderten technologischen und technischen Bedingungen aufmerksam gemacht. In diesem Bereich wurde eine spezielle Qualifizierung von 40 Frauen durch eine behördeninterne Fortbildungsmaßnahme in der Zeit vom Februar 2003 bis Dezember 2003 durchgeführt. 10% dieser Frauen konnten bereits mit höherwertigen Tätigkeiten betraut werden.

XI. Gleichstellungsbeauftragte

1. Situation der Gleichstellungsbeauftragten

Wie bereits bei den beiden vorangegangenen LGG-Berichten wurden auch für den 3. LGG-Bericht die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten gebeten, an einer Befragung teilzunehmen. Die Teilnahme war freiwillig und wurde anonym durchgeführt. Ein Vergleich zwischen den einzelnen Berichten ist aufgrund der veränderten Fragestellung (auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten wurden Fragen zur Fortbildung, zur Vernetzung und zu den Frauenförderplänen in die Umfrage aufgenommen) und der Freiwilligkeit an der Teilnahme der Umfrage nur sehr eingeschränkt möglich.

Von 408 Befragten haben an der Umfrage 197 Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von 48,4%.

Die Auswertung erfolgte mit Hilfe des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Zusammenfassung der Auswertung:

Laufbahngruppen (für nicht beamtete Gleichstellungsbeauftragte erfolgt die Erfassung in der vergleichbaren Laufbahngruppe)

Laufbahngruppe	Anteil
einfacher Dienst	0,53%
mittlerer Dienst	35,98%
gehobener Dienst	57,14%
höherer Dienst	6,35%

Mehr als die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten gehört der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes an, gefolgt vom mittleren, dem höheren und dem einfachen Dienst. Im Vergleich zum ersten und zweiten LGG-Bericht gibt es hier keine signifikanten Veränderungen.

Voll-/Teilzeitbeschäftigung

53,8% der Gleichstellungsbeauftragten sind vollzeitbeschäftigt.

Ein Vergleich zwischen den verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten und den tariflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten ergibt bei der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung folgendes Bild:

	Vollzeit	Teilzeit
Beamtinnen	47,1%	52,9%
Beschäftigte	52,9%	40,8%

Entlastung/Freistellung

Der Umfang der Entlastung wird im LGG nicht ausdrücklich geregelt. Nach § 17 Abs. 4 LGG soll die Gleichstellungsbeauftragte „im erforderlichen Umfang“ von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. Diese Entlastung ist erforderlich, damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben tatsächlich wahrnehmen kann und so ein wesentliches Hindernis für eine wirksame Frauenförderung beseitigt wird. Der Umfang der Entlastung soll der Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen. Er richtet sich daher nach den personellen Verhältnissen der Dienststelle und dem Arbeitspensum, das aufgrund des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in der Dienststelle für die Gleichstellungsbeauftragte anfällt. Der Umfang der Entlastung hängt also vom Einzelfall der jeweiligen Dienststelle und deren Möglichkeiten ab.

117 Gleichstellungsbeauftragte haben mitgeteilt, dass sie keine Entlastung für die Gleichstellungsarbeit erhalten. 54 Gleichstellungsbeauftragte haben angegeben, teilweise für die Gleichstellungsarbeit freigestellt zu werden, wobei der Anteil der Freistellung zwischen 20 Stunden und 0,25 Stunden liegt; 26 Gleichstellungsbeauftragte sind hauptamtlich tätig.

Das Thema „Entlastung“ spielte auch bei der letzten Befragung der Gleichstellungsbeauftragten im Oktober 2003 eine Rolle. Bereits damals wurde deutlich, dass die Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich keine tatsächliche Freistellung fordern, weil sie dies als karriereschädlich oder -gefährdend ansehen. Nach wie vor besteht eine Diskrepanz zwischen der Realität und dem Gewünschten. Eine gesetzlich verankerte Freistellung wird zwar gefordert, aber in der Realität wohl als nicht umsetzbar angesehen.

Vorgängerinnen im Amt, Stellvertreterinnen und Amtszeit

31,1% der Gleichstellungsbeauftragten hatten keine Vorgängerin im Amt, 40,3% eine und 28,6% der Gleichstellungsbeauftragten hatten mehrere Vorgängerinnen.

Durchschnittlich sind die befragten Gleichstellungsbeauftragten seit sieben Jahren in ihrem Amt tätig. Die kürzeste Zeit der Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte betrug zum Zeitpunkt der Befragung einen Monat, die längste 12 Jahre.

Der Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten (92,3%) steht eine Stellvertreterin zur Seite.

Gründe für die Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Neben der Bitte durch die Dienststellenleitung, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen, wurde vor allen Dingen das frauenpolitische Interesse als Grund zur Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte von den Befragten genannt.

1. Von der Dienststellenleitung gebeten, die Aufgabe zu übernehmen	72,7%
2. Frauenpolitisches Interesse	40,2%
3. Von Kolleginnen gebeten, die Tätigkeit zu übernehmen	11,9%
4. Weil keine andere Mitarbeiterin Gleichstellungsbeauftragte werden wollte	7,2%
5. Andere Gründe	4,6%

Fortbildungen

72,2% der befragten Gleichstellungsbeauftragten haben mitgeteilt, dass sie an einer Fortbildung zum Landesgleichstellungsgesetz teilgenommen haben. 27,8% haben eine Teilnahme verneint.

Fortbildungswünsche haben 26,4% der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem zu den Themen:

- Tarifrecht
- Teilzeit- und Befristungsgesetz, Teilzeitmodelle
- allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Konfliktmanagement, Verhandlungsführung
- Mobbing, sexuelle Belästigung
- Elternzeit, Elterngeld
- Rhetorik
- Frauenförderplan
- professionelle Personalauswahl
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berufsrückkehrerinnen

- Strategien zum Burn-Out-Syndrom
- Gender Mainstreaming

geäußert.

Vernetzung

Gleichstellungsbeauftragte sind oft Einzelkämpferinnen vor Ort. Deswegen ist ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch nicht nur aus sachlichen Gründen zur Professionalisierung und zur gegenseitiger Unterstützung notwendig, sondern fördert auch die Motivation.

Zur Frage der Vernetzung haben lediglich 23,9% der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt, dass sie keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten haben. 76,1% sind über Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften vernetzt bzw. pflegen persönliche Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. Die Umfrage ergab aber auch, dass sich 67% der Gleichstellungsbeauftragten einen besseren Kontakt untereinander wünschen.

Die Landesregierung unterstützt die Vernetzung der LGG-Gleichstellungsbeauftragten über die Förderung der Service- und Vernetzungsstelle am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit zahlreichen Angeboten (Datenbank für Gleichstellungsbeauftragte, Vermittlung von Referentinnen, Newsletter Diskussionsforum, Internetportal und vieles mehr).

Beanstandungsrecht

§ 19 Abs. 1 LGG enthält ein Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gegen Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Organisationseinheiten der Dienststelle, die gegen das LGG oder andere Vorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen. Die Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten muss binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung erfolgen.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach dem Landesgleichstellungsgesetz nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist gemäß § 18 Abs. 7 LGG der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

16,8% der Gleichstellungsbeauftragten haben im Berichtszeitraum (1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007) von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. 39,3% haben einmalig Beanstandungen ausgesprochen, 60,7% mehrfach.

Die Fälle der Beanstandung reichten von der nicht bzw. nicht rechtzeitigen Beteiligung bei der Personalauswahl, und bei Vorstellungsgesprächen bis hin zur fristlosen Kündigung einer weiblichen Beschäftigten.

Frauenförderpläne

131 Gleichstellungsbeauftragte haben angegeben, dass ein Frauenförderplan in ihrer Dienststelle vorhanden ist, 63 verneinten das Vorliegen eines Frauenförderplans, drei Gleichstellungsbeauftragte machten hierzu keine Angaben.

Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass nicht jede Dienststelle einen Frauenförderplan erstellen muss, da nach § 5 LGG grundsätzlich die obersten Landesbehörden für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig sind. Diese können die Erstellung jedoch delegieren, wovon viele Landesbehörden auch Gebrauch gemacht haben.

2. Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten

Vernetzung

Bundesweit einmalig sind in Rheinland-Pfalz die Vernetzungsstrukturen der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten. 1997 wurde eine Landesarbeitsgemeinschaft der auf der Grundlage des LGG arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten gegründet. Sie wird von einer Service- und Vernetzungsstelle, die im Auftrag und mit Fördermitteln des

Frauenministeriums arbeitet, unterstützt. Betrieben wird diese Support-Struktur vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Ausgangspunkt zur Schaffung dieser Vernetzung war der erste Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 22 LGG vom 31. Januar 2000. Dort wurde deutlich, dass der Vernetzungsbedarf der Gleichstellungsbeauftragten sehr hoch ist.

Zielgruppe der Vernetzungsmaßnahmen sind dabei die Gleichstellungsbeauftragten:

- der Landesbehörden
- der Kommunalverwaltungen, soweit sie nicht auch hauptamtlich auf der Grundlage der Gemeinde- oder Landkreisordnung der Städte und Landkreise arbeiten
- anderer juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Ziel dieser Vernetzungsstelle der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz ist es:

- die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit durch effektive Kommunikationsstrukturen zu verbessern
- sie durch Service-Angebote bei ihrer Arbeit zu unterstützen und dadurch zeitlich zu entlasten
- einen Beitrag zur weiteren Umsetzung der Gleichstellung in Rheinland-Pfalz zu leisten.

Die Aufgaben der Vernetzungsstelle bestehen demgemäß vor allem darin:

- das effektive Netzwerk zu pflegen
- aktuelle Informationen zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen bereitzustellen
- die Plattform für einen regelmäßigen persönlichen Erfahrungsaustausch zu liefern
- die Kommunikation mit dem zuständigen Ministerium zu koordinieren
- Kontakte zu Frauenverbänden, Gewerkschaften und anderen gleichstellungspolitisch relevanten Institutionen, Gremien und Vernetzungsstellen zu pflegen
- einen Pool an Service-Leistungen bereit zu halten.

Das Vernetzungs-Konzept wurde zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und abgestimmt. Es setzt sich aus verschiedenen Faktoren und Maßnahmen zusammen, die aufeinander abgestimmt, eine effektive und professionalisierte Vernetzung ermöglichen.

Datenbank

Grundlage jedes Netzwerkes ist eine nach Zielgruppen strukturierte Adressdatei. Eine Datenbank ermöglicht es, nach unterschiedlichen Suchkriterien Abfragen zu starten, Etiketten zu drucken und E-Mail-Verzeichnisse zu erstellen. Gegliedert sind die Daten sowohl geografisch (Landkreise und kreisfreie Städte), als auch nach Verwaltungsarten (Landesverwaltungen, Kommunalverwaltungen, Schulen).

Internet-Auftritt

Seit März 2003 ist der Web-Auftritt www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de online. Mit ca. 2.500 Zugriffen/Woche wird die Seite von der Zielgruppe der Gleichstellungsbeauftragten gut genutzt. Die Web-Seiten werden kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei werden verstärkt auch Beiträge von Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt, um die Identifikation der Gleichstellungsbeauftragten mit "ihrer" Seite noch weiter zu erhöhen. So enthält die Homepage neben öffentlich zugänglichen Informationen auch einen passwortgeschützten Bereich, nur für Gleichstellungsbeauftragte in RLP, in dem Kolleginnen untereinander Materialien, Arbeitshilfen und Informationen über Projekte austauschen.

Newsletter

Die Gleichstellungsbeauftragten werden kontinuierlich alle zwei Monate mit Hilfe eines Newsletter über Termine, Veranstaltungen und Aktivitäten der LAG-LGG informiert. Derzeit wird der Newsletter an 700 Personen verschickt.

3. Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG in RLP (LAG-LGG)

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG) ist ein freiwilliger Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen, die auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in den Behörden und Verwaltungen des Landes arbeiten. Die Gründungsmitglieder wollten 1997 ein Forum schaffen, in dem sie gemeinsam auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit hinarbeiten können. Aus einer kleinen Gruppe von zehn Gleichstellungsbeauftragten hat sich innerhalb von zehn Jahren ein kontinuierlich arbeitendes Gremium entwickelt, das zweimal jährlich zu Plenumssitzungen mit ca. 70 Personen zusammenkommt. Daneben haben sich Arbeitsgruppen zu Spezialthemen gebildet (z.B. audit berufundfamilie®). Die LAG-LGG arbeitet auf der Grundlage einer Geschäftsordnung. Sechs Sprecherinnen, die für drei Jahre gewählt werden, vertreten die LAG-LGG nach Außen.

4. Fazit

Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den letzten zwölf Jahren seit Bestehen des LGG gefestigt. Ein großer Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ist bereits seit vielen Jahren im Amt tätig, ein Wechsel findet relativ selten statt. Nach wie vor kommt die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten aus dem gehobenen Dienst. Aus der Umfrage, aber besonders aus Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten ist erkennbar, dass die vorhandenen Instrumentarien, die das LGG ihnen an die Hand gibt, intensiver eingesetzt und genutzt werden. Wurden beispielsweise im ersten LGG-Bericht kaum Beanstandungen vorgenommen, so gab es im vorliegenden Berichtszeitraum 39% einmalige Beanstandungen und 60,7% Mehrfachbeanstandungen. Dies zeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Rechte gezielter wahrnehmen.

Es gibt immer noch Gleichstellungsbeauftragte, die nicht ordnungsgemäß in die Entscheidungsprozesse ihre Dienststelle eingebunden werden. Gleichwohl zeigt sich, dass zwölf Jahre LGG und zwölf Jahre Gleichstellungsbeauftragte vor Ort ihre Spuren hinterlassen haben. Die Dienststellen gehen sensibler mit der Thematik „Gleichstellung“ um, die Einbindung ihrer Gleichstellungsbeauftragten ist selbstverständlicher geworden.

Neben der Landesarbeitsgemeinschaft der LGG-Gleichstellungsbeauftragten gibt es auch Netzwerke zwischen den Gleichstellungsbeauftragten aus den Kommunen, den Gleichstellungsbeauftragten der Schulen und in der Polizei oder auch ein Netzwerk der Frauenbeauftragten der Hochschulen. Alle diese Netzwerke stehen wiederum untereinander in Kontakt. Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz findet regional und überregional statt: zwischen den Ressorts und zwischen dem nachgeordneten Bereich, aber auch zwischen Landesdienststellen und Kommunalverwaltungen. Vernetzung ist wichtig! Deshalb wird die Landesregierung auch weiterhin diese Netzwerke aktiv unterstützen.

XII. Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts

1. Sparkassen

Frauenanteil der bankspezifisch Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation (ohne Sparkassenvorstandsmitglieder und ohne Inhaber/Inhaberinnen von Privatdienstverträgen beim Sparkassen- und Giroverband RP)								
Stand: 30.06.2005								
Vergütungsgruppe	Bankspezifisch Beschäftigte				davon: Teilzeitbeschäftigte			
	männlich	weiblich	insgesamt	Frauenanteil in %	männlich	weiblich	insgesamt	Frauenanteil in %
höherer Dienst	763	68	831	8,18	12	10	22	45,45
gehobener Dienst	2.607	1.406	4.013	35,04	39	427	466	91,63
mittlerer Dienst	1.400	5.019	6.419	78,19	73	2.629	2.702	97,30
einfacher Dienst	16	68	84	80,95	0	46	46	100,00
Insgesamt	4.786	6.561	11.347	57,82	124	3.112	3.236	96,17

Frauenanteil der bankspezifisch Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation (ohne Sparkassenvorstandsmitglieder und ohne Inhaber/Inhaberinnen von Privatdienstverträgen beim Sparkassen- und Giroverband RP)								
Stand: 30.06.2007								
Vergütungsgruppe	Bankspezifisch Beschäftigte				davon: Teilzeitbeschäftigte			
	männlich	weiblich	insgesamt	Frauenanteil in %	männlich	weiblich	insgesamt	Frauenanteil in %
höherer Dienst	708	74	782	9,46	11	9	20	45,00
gehobener Dienst	2.594	1.469	4.063	36,16	34	468	502	93,23
mittlerer Dienst	1.350	4.978	6.328	78,67	63	2.660	2.723	97,69
einfacher Dienst	10	56	66	84,85	0	39	39	100,00
Insgesamt	4.662	6.577	11.239	58,52	108	3.176	3.284	96,71

Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen
in der rheinland-pfälzischen Sparkassenorganisation

30.06.2005	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitbeschäftigte in %	teilzeitbeschäftigte Frauen	Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten in %
Dienststellenleiter/innen	64	0	0	0	0	0	0
stellv. Dienststellenleiter/innen ¹⁴	42	1	2,4	0	0	0	0
Bereichs- oder Einrichtungsleiter/innen	132	15	11,4	6	4,5	6	100
Abteilungsleiter/innen	598	72	12,0	8	1,3	4	50
Referatsleiter/innen	132	27	20,5	1	0,8	1	100
Sachgebietsleiter/innen	279	72	25,8	11	3,9	11	100
sonst. Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen	458	140	30,6	29	6,3	29	100
ltd. Prüfer/innen	16	2	12,5	2	12,5	1	50
Gesamtzahl	1721	329	19,1	57	3,3	52	91,2

30.06.2007	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitbeschäftigte in %	teilzeitbeschäftigte Frauen	Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten in %
Dienststellenleiter/innen	63	0	0	0	0	0	0
stellv. Dienststellenleiter/innen ¹⁴	40	1	2,5	0	0	0	0
Bereichs- oder Einrichtungsleiter/innen	116	14	12,1	6	5,2	6	100
Abteilungsleiter/innen	585	74	12,6	3	0,5	1	33,3
Referatsleiter/innen	128	30	23,4	0	0	0	0
Sachgebietsleiter/innen	268	69	25,7	12	4,5	12	100
sonst. Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen	449	147	32,7	33	7,3	32	97
ltd. Prüfer/innen	16	2	12,5	0	0	0	0
Gesamtzahl	1665	337	20,2	54	3,2	51	94,4

Die rheinland-pfälzische Sparkassenorganisation ist bestrebt, die Frauen zu fördern und den Frauenanteil in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen und damit auch im gehobenen und höheren Dienst anzuheben.

Von den 26 Mitgliedsparkassen des Verbandes haben 23 Sparkassen, ebenso wie der Verband, eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In drei Sparkassen war keine Frau bereit, die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen.

14) In der Rubrik „stv. Dienststellenleiter/innen“ wurde ein Teil der Verhinderungsvertreterinnen und Verhinderungsvertreter der Sparkassenvorstände aufgeführt. Da diese gleichzeitig Bereichs- oder Abteilungsleitungen sind, wurde diese Personengruppe teilweise auch statt in der Rubrik „stv. Dienststellenleiter/innen“ bei den Bereichs- oder Abteilungsleiter/innen ausgewiesen. In den rheinland-pfälzischen Sparkassen gibt es zurzeit 3 Verhinderungsvertreterinnen.

Den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen wird regelmäßig die Gelegenheit zur aufgabenspezifischen Weiterbildung und zum Erfahrungsaustausch geboten. Von diesem Angebot wird auch reger Gebrauch gemacht.

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 der Elternzeit bzw. des Sonderurlaubs werden die Mitarbeiterinnen in der Regel unter Beibehaltung ihrer früheren Entgeltgruppe 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 (Telearbeit) 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 Frauen in der Regel bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres Gebrauch machen.

2. Sozialversicherungsträger

Wie auch beim vorhergehenden Bericht wurde die Entwicklung bei zwei größeren Sozialversicherungsträgern, bei der AOK Rheinland-Pfalz und der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz (frühere Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz) beispielhaft untersucht.

2.1. Beschäftigungsstruktur bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern

Der Frauenanteil bei der **AOK Rheinland-Pfalz** beträgt zum Stichtag 30. Juni 2007 66,54%. Durch die Einstellung von Frauen (Auszubildende wie auch Ersatzkräfte) nahm der prozentuale Frauenanteil seit 2003 zu. Zum 30. Juni 2003 hatte er bereits 63,77% betragen.

Auch bei der **Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz** hat sich im Berichtszeitraum der Frauenanteil positiv entwickelt. Waren zum Stichtag 30. Juni 2003 62,94% des Personals Frauen, so sind es zum Stichtag 30. Juni 2007 63,60%. Im höheren Dienst (Beamte und Angestellte) waren am 30. Juni 2003 32,47% (25 Frauen) tätig, zum Stichtag 30. Juni 2007 38,20% (34 Frauen). Dies entspricht einem Anstieg von 5,73 Prozentpunkten.

Im gehobenen Dienst waren am 30. Juni 2003 282 Frauen (41,11%) tätig, zum 30. Juni 2007 309 (43,58%). Dies entspricht einer Steigerung um 2,47 Prozentpunkte.

Die im Tarifbereich - vor allem in der einfachen und mittleren Ebene - seit jeher hohe Beschäftigungsquote von Frauen besteht auch weiterhin (Stichtag 30. Juni 2007: 74,20%).

2.2. Frauenanteil in Führungspositionen bei ausgewählten Sozialversicherungsträgern

Bei der **AOK Rheinland-Pfalz** ist auch im Berichtszeitraum ein Anstieg der Frauen in Leitungsfunktionen festzustellen. Waren 2003 beispielsweise knapp 26% der Referatsleitungsstellen mit Frauen besetzt, sind dies im Jahr 2007 bereits gut 33%. Diese positive Entwicklung soll fortgesetzt werden.

Durch Umstrukturierungsmaßnahmen bei der **Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz** hat sich die Anzahl der Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben reduziert. Dies betraf besonders die Ebene der Sachgebietsleitung als Spitzenposition des gehobenen Dienstes. Die Position der Sachgebietsleitung wurde im Jahr 2003 nur von zwei Frauen eingenommen. Dies hat sich bis zum Jahr 2007 nicht geändert.

2.3. Frauenfördernde Maßnahmen ausgewählter Sozialversicherungsträger

Die **AOK Rheinland-Pfalz** ist bestrebt mit Hilfe von frauenfördernden Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern.

Die Angebote von Teilzeitarbeit und Telearbeit wurden erweitert beziehungsweise eingerichtet. Seit dem Jahr 2004 besteht grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Telearbeit wahrzunehmen. Dadurch konnten die hiermit verbundenen Ziele, wie beispielsweise die Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung oder die erhöhte Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung und Durchführung der eigenen Arbeit, verwirklicht werden.

Die AOK Rheinland-Pfalz hat zu Beginn des Jahre 2005 das audit berufundfamilie® erfolgreich im Unternehmen eingeführt und sich dabei verpflichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, den Alltag zwischen Beruf und Familie optimal zu bewältigen. Das Grundzertifikat audit berufundfamilie® wurde am 22. November 2005 verliehen.

Wichtige Handlungsfelder in diesem Zusammenhang sind die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation, der Arbeitsort (Telearbeit) sowie eine verbesserte Informations- und Kommunikationsstruktur. Unterstützt wird dies

durch weitere Instrumente wie die Mitarbeiterführung als ein Kriterium für die „Vereinbarkeitsoptimierung von Beruf und Familie“, die Personalentwicklung über Mitarbeitergespräche (Förderung von Frauenpotenzialen), das Mentoring sowie Rückkehrprogramme aus der Elternzeit. Auch unterstützende Maßnahmen für Familien wurden bereits umgesetzt. Diese beinhalten beispielsweise die Kinderbetreuung im Notfall und in Ferienzeiten und die Vermittlung von Kurzzeit-Pflegeplätzen. Mentoring wurde im Jahr 2005 als systematisches Personalentwicklungsinstrument und Teilziel des audit berufundfamilie® eingeführt. Ziel ist es, den Anteil der vorhandenen gut ausgebildeten Frauen bei der AOK Rheinland-Pfalz in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen. Das erste Mentoring mit einer Gruppe von elf weiblichen Führungskräften hat innerhalb von zwei Jahren das Verfahren im Jahr 2007 erfolgreich abgeschlossen. Frauen und Männer in Elternzeit/Beurlaubung erhalten regelmäßig die Mitarbeiterzeitschrift. Des Weiteren können Frauen und Männer an Weiterbildungsmaßnahmen, auch während der Elternzeit/Beurlaubung, teilnehmen.

Bei der **Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz** konnten in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten eine Reihe von Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne und damit zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch günstigere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie initiiert, realisiert und ausgebaut werden. Zu erwähnen sind hier im Besonderen:

- Einführung und Förderung der Telearbeit
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers
- Eckpunkte der Teilzeitkoordination
- Kinderbetreuungsbörse
- Leitfaden zur Vereinbarung von Beruf und Pflege.

Bereits im Jahr 2004 wurde mit einem Pilotprojekt „Telearbeit“ begonnen. Die daraus gewonnenen positiven Erfahrungen führten zu der Entscheidung, Telearbeit als Arbeitsform weiter auszubauen. In den Jahren 2006 bis 2009 werden jährlich zehn neue Telearbeitsplätze vergeben. Bewerben können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen einer der folgenden sozialen Gründe gegeben ist:

- Betreuung eines oder mehrerer im Haushalt lebender Kinder unter zehn Jahren
- Pflege von Familienangehörigen
- anerkannte (eigene) Schwerbehinderung mit deutlicher Einschränkung der Mobilität oder mit erhöhtem Pausenbedarf.

Die Telearbeit wird rege nachgefragt. Die anfängliche Skepsis einer Reihe von Führungskräften, die Probleme bei den Arbeitsabläufen und beim notwendigen Kontakt mit der Telearbeiterin beziehungsweise dem Telearbeiter und eine Verschlechterung der Arbeitsqualität befürchtet hatten, konnte - wie eine Befragung ergeben hat - weitgehend abgebaut werden. Die Einstellung zur Telearbeit hat sich positiv verändert.

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer, über dessen Einrichtung bereits 2003 berichtet wurde, wird sehr gut angenommen. Berufstätige Mütter und Väter, bei denen die üblicherweise gewährleistete Betreuung ihrer Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter aus unvorhersehbarem Grund ausfällt, können ihre Kinder zur Arbeit mitbringen und das Eltern-Kind-Arbeitszimmer nutzen. Es verfügt über einen komplett eingerichteten Büroarbeitsplatz und über kindgerechte Einrichtungen wie Kindertisch, Stuhl und Wickelaufgabe.

Das flächendeckende Angebot der Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen und Funktionen ist ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Wünsche der Betroffenen nach individuellen, exakt auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Arbeitszeitmodellen kollidieren nicht selten mit divergierenden Interessen anderer Betroffener und mit dienstlichen oder betrieblichen Interessen. In der Regel ist es notwendig, dass die Arbeitsplätze ganztägig besetzt sind. Die Teilzeitwünsche konzentrieren sich jedoch meistens auf den Vormittag. Es war daher notwendig, Eckpunkte für die Teilzeitkoordination zu setzen. So wurde festgelegt, dass der Zeitrahmen für die Teilzeitarbeit regelmäßig zwölf Wochenstunden nicht unterschreiten soll, ein zwingender Bedarf für Vormittagsarbeit nur anerkannt werden kann, wenn mindestens ein Kind unter 15 Jahren betreut wird und diese Konditionen nicht nur bei „Neufällen“ von Teilzeitbeschäftigung gelten sollen, sondern dass auch bei „Bestandsfällen“ eine Anpassung an die aktuellen Regelungen verlangt wird.

Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz wirkt am Projekt „Betreuungsbörse“ der in Speyer ansässigen Behörden mit. Koordiniert werden Betreuungsangebote durch Babysitter, Kinderfrauen und Tagesmütter mit Betreuungswünschen in Ausnahmesituationen, in denen die üblichen Betreuungsangebote nicht ausreichen. Gedacht ist die Betreuungsbörse für Situationen wie außergewöhnliche Arbeitszeiten, Vertretungsfälle oder Ausfall der üblichen Betreuung.

Neben der Frage der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit tritt immer deutlicher auch die Notwendigkeit zutage, Pflegeaufgaben bei alten und / oder kranken Familienangehörigen mit der Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Diese Pflegeaufgaben werden überwiegend von Frauen wahrgenommen, die - anders als in der Vergangenheit - oftmals berufstätig sind. Wird ein Angehöriger pflegebedürftig, müssen Beschäftigte innerhalb kurzer Zeit neben ihren beruflichen Verpflichtungen Informationen sammeln und Auskünfte einholen, um den Pflegealltag organisieren zu können. Im Rahmen des Runden Tisches zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Broschüre „Lichtblick“ als Wegweiser zu Beratungs-, Hilfe- und Unterstützungsangeboten in Pflegesituationen entwickelt.

Auch die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz hat sich dem „audit berufundfamilie®“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterzogen. Untersucht und bewertet wurden die im Hause vorliegenden Bedingungen und Aktivitäten in den acht Handlungsfeldern

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Service für Familien

Das Audit war erfolgreich; der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz wurde im September 2005 in Berlin das Grundzertifikat „audit berufundfamilie®“ verliehen. Das Audit ist Ansporn und Selbstverpflichtung, in den Bemühungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nachzulassen, sondern diese vielmehr weiter zu intensivieren. Eine Re-Auditierung nach drei Jahren überprüft, inwieweit die Ziele erreicht wurden und definiert weiterführende Ziele und Maßnahmen.

XIII. Kommunale Gebietskörperschaften

Einleitung

Die Daten für die kommunalen Gebietskörperschaften wurden gemäß der Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ zu den Stichtagen 30. Juni 2004 und 30. Juni 2006 vom Statistischen Landesamt auf der Grundlage der Personalstandstatistik ausgewertet. Da die Personalstandstatistik keine Daten zu Frauenanteilen in Führungsfunktionen vorsieht, hat das MASGFF sie repräsentativ erhoben und ebenfalls durch das Statistische Landesamt auswerten lassen.

Ausweislich der letzten beiden Berichte ist der Frauenanteil in den Kommunen, trotz insgesamt sinkender Beschäftigtenzahlen, angestiegen: 1998 lag er bei rund 52,9%, 2001 bei 53,8% und 2003 bei 55,4%. Dieser Trend hält an, wie die nachfolgende Darstellung zeigt.

Die Daten wurden nach Gebietskörperschaftsgruppen aufgeschlüsselt. Die rechtlich unselbstständigen kommunalen Eigenbetriebe bzw. öffentlich-rechtlichen Betriebe sind in diesen Daten ebenfalls enthalten.

Die Beschäftigungssituation von Frauen in den kommunalen Verwaltungen **Personalbestand - Anteil der Frauen im Zeitraum 1998 - 2006**

Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl 1998 - 2006

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
1998	63.941	33.882	52,99%
2001	62.109	33.400	53,78%
2003	62.065	34.397	55,42%
2004	61.283	34.013	55,50%
2006	60.538	33.715	55,69%

Im Vergleich zum Jahr 2004 (55,50%) ist der Frauenanteil um 0,19 Prozentpunkte angestiegen, im Vergleich zum Jahr 2003 (55,42%) um insgesamt 0,27 Prozentpunkte. Die Zahl der beschäftigten Frauen ist jedoch, wie auch die Gesamtbeschäftigtenzahl gesunken.

Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften¹⁵

Entwicklung der beschäftigten Frauen in den einzelnen Gebietskörperschaften Zeitraum 2001 - 2006.

Gebietskörperschaft	2001	2003	2004	2006
kreisfreie Städte	10.593	10.955	11.075	10.065
kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	22.292	22.926	22.481	23.111
verbandsfreie Gemeinden	3.823	3.910	3.901	3.919
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	12.931	13.386	13.331	13.624
Ortsgemeinden	5.428	5.625	5.665	5.726
Verbandsgemeinden	7.503	7.761	7.666	7.898
Landkreise	5.538	5.630	5.249	5.568
Bezirksverband Pfalz	515	516	457	539

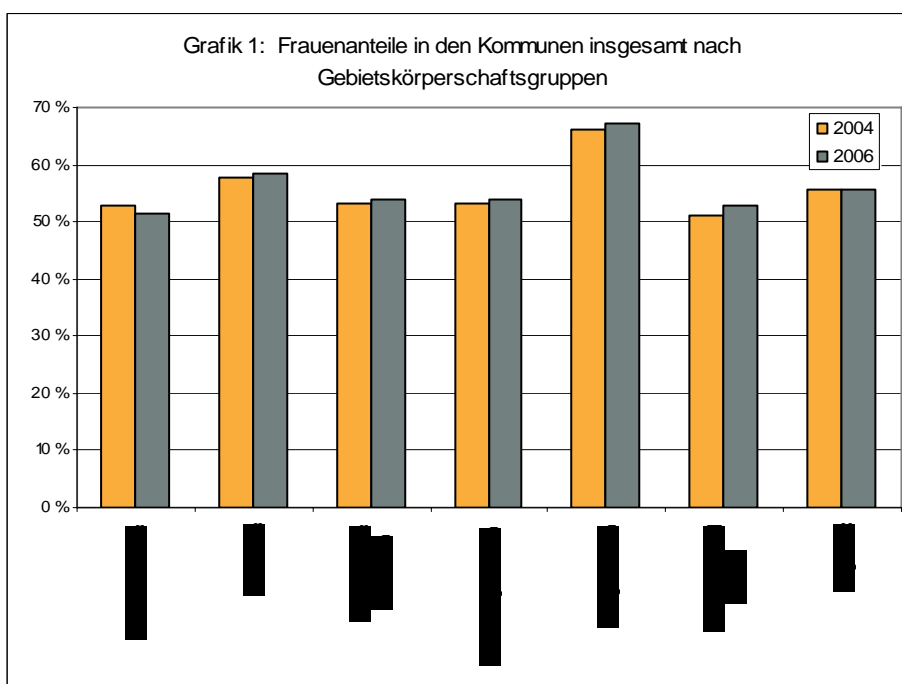
15) Einzelne Gebietskörperschaften sind kreisfreie Städte, Landkreise, verbandsfreie Gemeinden inklusive der großen kreisangehörigen Städte, Verbandsgemeinden, Ortsgemeinden und der Bezirksverband Pfalz

In fast allen Gebietskörperschaften ist von 2001 - 2006 ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen bei Frauen zu verzeichnen. Lediglich bei den kreisfreien Städten ist die Anzahl der Frauen von ehemals 10.593 im Jahr 2001 auf 10.065 im Jahr 2006 zurückgegangen. Der Rückgang der Frauenanteile bei den kreisfreien Städten geht einher mit einem Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahlen. Prozentual gesehen ist der Anteil der Frauen in den kreisfreien Städten jedoch gestiegen.

Im Jahr 2006 lag der Frauenanteil bei:

- den kreisfreien Städte bei 51,53%,
- den kreisangehörigen Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreisen bei 57,80%
- den verbandsfreien Gemeinden bei 53,80%
- den Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden bei 58,83%
- den Ortsgemeinden bei 67,10%
- den Verbandsgemeinden bei 54%
- den Landkreisen bei 58,35% und
- dem Bezirksverband Pfalz bei 52,84.

Der hohe Frauenanteil in den Ortsgemeinden lässt sich u. a. durch deren Trägerschaft bei Kindergärten, Krippen und Horten erklären, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind.



Vergleiche Tabellen 1a - 1d¹⁶.

¹⁶) Die Tabellen befinden sich im Anhang

Frauenanteile nach Laufbahngruppen

In der Vergangenheit wurden, um die Struktur des öffentlichen Dienstes darstellen zu können, die Angestellten sowie die Beamtinnen und Beamten in „Laufbahngruppen“ nachgewiesen. Durch die Einführung des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) am 1. Oktober 2005 für den kommunalen Bereich ist zum einen eine Unterscheidung zwischen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern und zum anderen eine Zuordnung der Angestellten zu den vergleichbaren Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten entfallen. Insofern ist ein Blick auf den Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen derzeit nur für den Bereich der Beamtinnen und Beamten möglich. Eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen aus den Vorjahren ist somit nicht möglich.

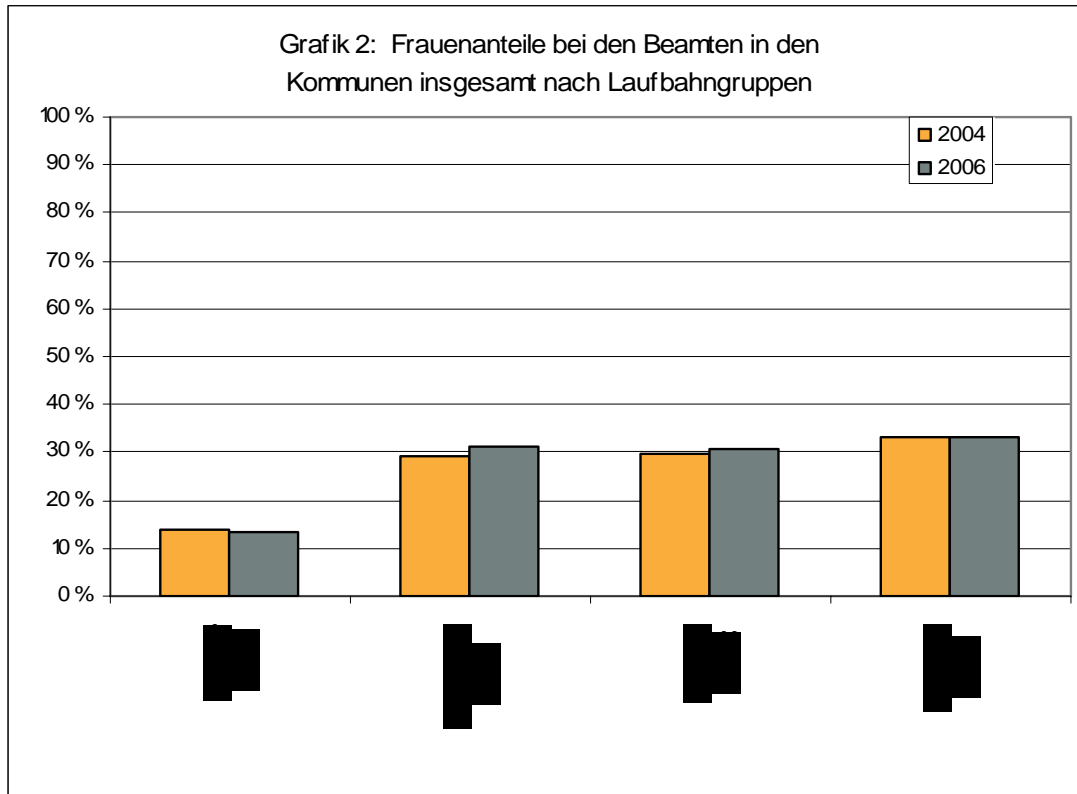
Übersicht der Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften nach Laufbahngruppen 2004

Gebietskörperschaft	Beamte Anteil in %				Beamtinnen Anteil in %			
	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst
kreisfreie Städte	88,97	63,01	80,31	100	11,03	36,99	19,69	-
kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	85,49	75,39	62,58	57,14	14,51	24,61	37,42	42,86
verbandsfreie Gemeinden	88,68	77,41	61,78	100	11,32	22,59	38,22	-
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	98,10	84,94	71,22	40,00	1,90	15,06	28,78	60
Ortsgemeinden	-	100	100	100	-	-	-	-
Verbandsgemeinden	98,10	84,77	71,18	-	1,90	15,23	28,82	100
Landkreise	68,66	67,07	51,44	-	31,34	32,93	48,56	-
Bezirksverband Pfalz	80,00	62,62	-	-	20,00	37,38	-	-
Insgesamt	86,11	70,72	70,45	66,67	13,89	29,28	29,55	33,33

Übersicht der Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaften nach Laufbahngruppen 2006

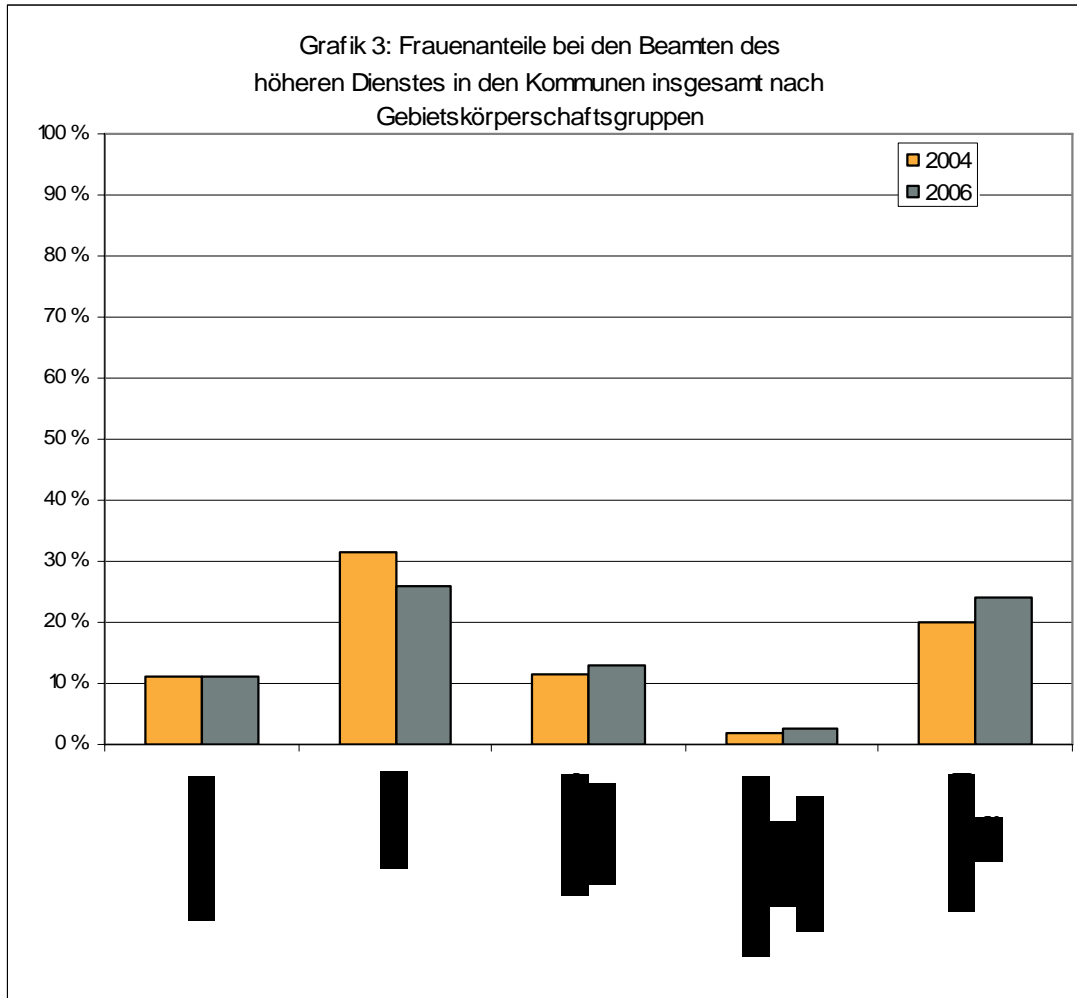
Gebietskörperschaft	Beamte Anteil in %				Beamtinnen Anteil in %			
	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst
kreisfreie Städte	89,02	60,83	79,83	100	10,98	39,17	20,17	-
kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	87,04	73,80	60,99	50,00	12,96	26,20	39,01	50,00
verbandsfreie Gemeinden	86,92	75,34	59,41	100	13,08	24,66	40,59	-
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	97,26	83,60	69,87	25,00	2,74	16,40	30,13	75,00
Ortsgemeinden	-	100	-	100	-	-	-	-
Verbandsgemeinden	97,26	83,45	69,87	-	2,74	16,55	30,13	100
Landkreise	73,89	65,90	50,56	-	26,11	34,10	49,44	-
Bezirksverband Pfalz	75,76	62,26	-	-	24,24	37,74	100	-
Insgesamt	86,77	68,90	69,45	66,67	13,23	31,10	30,55	33,33

Im einfachen Dienst lag der Frauenanteil in allen Gebietskörperschaften sowohl im Jahr 2004 als auch 2006 bei 33,33%. In den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2004 gestiegen. Im höheren Dienst ist dagegen der Frauenanteil von 13,89% im Jahr 2004 auf 13,23% im Jahr 2006 gesunken. Der höhere Dienst ist damit nach wie vor von einer paritätischen Besetzung von Frauen und Männern weit entfernt. So lag der Frauenanteil im höheren Dienst in den Verbandsgemeinden im Jahr 2004 bei 1,90% und im Jahr 2006 bei 2,74%, sodass man hier schon fast von einer reinen Männerdomäne sprechen kann. Aber auch in den anderen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamte ist eine gleichberechtigte Verteilung in den einzelnen Gebietskörperschaften noch nicht in Sicht.

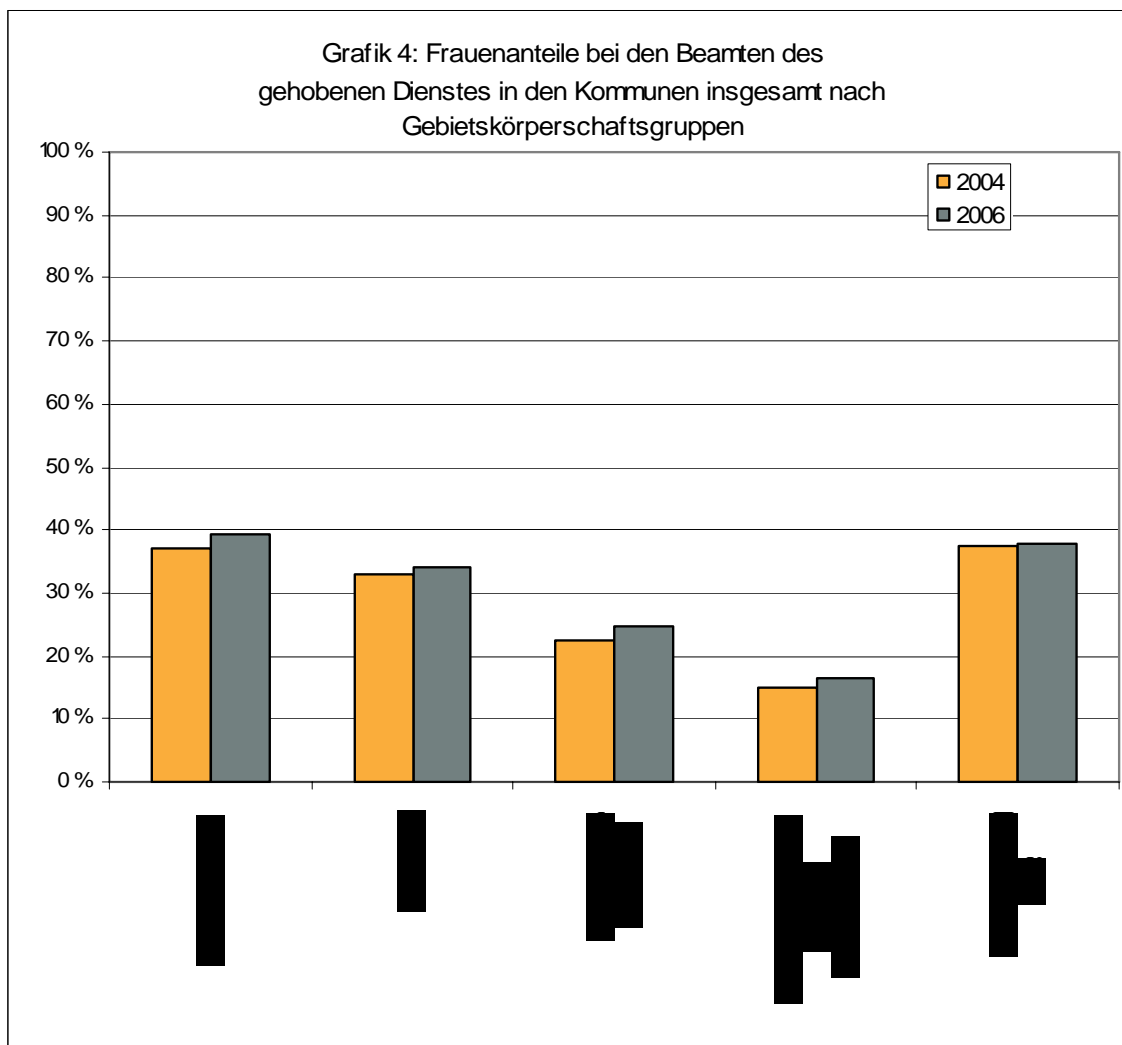


Vergleiche Tabellen 2a - 2d.¹⁶

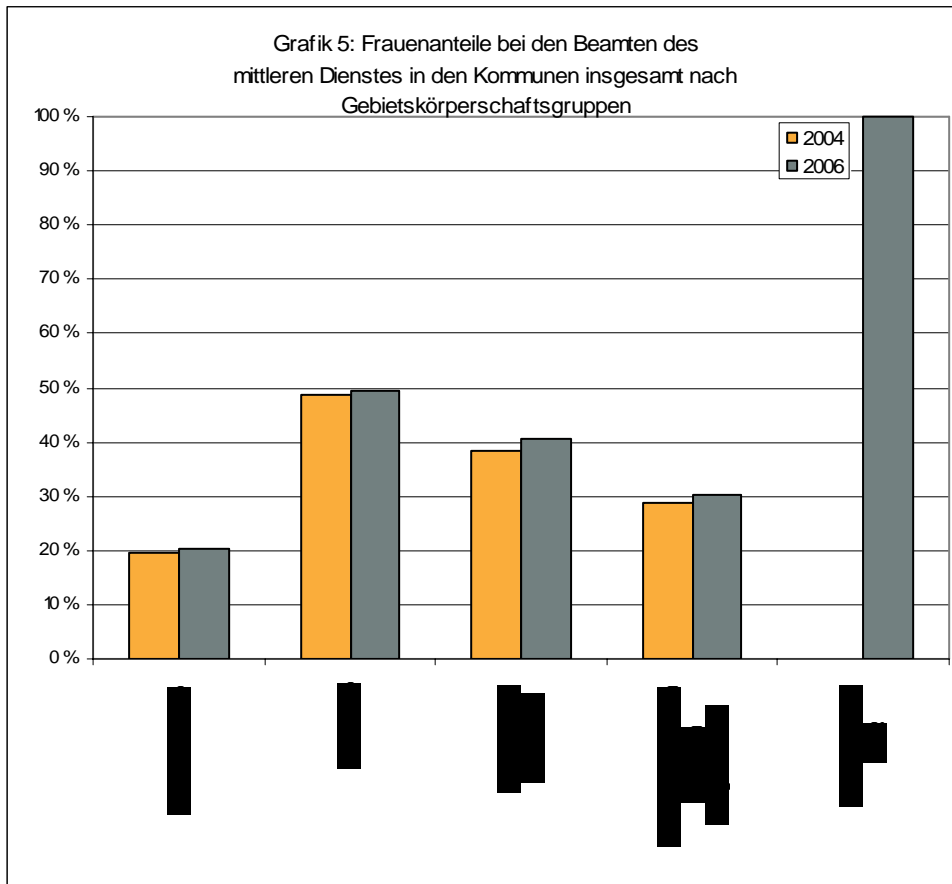
Die nachfolgende Grafik zeigt den geringen Anteil von Frauen im höheren Dienst bei den Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden sehr deutlich. Im Jahr 2006 waren durchschnittlich 13,23% Beamtinnen im höheren Dienst beschäftigt. Die Landkreise lagen mit einem Frauenanteil von 26,11% nach wie vor über dem Durchschnitt, obwohl die Beschäftigten durch die Änderung des Tarifrechtes nicht mehr berücksichtigt werden. Beim Bezirksverband Pfalz lag der Frauenanteil 2006 immerhin bei 24,24%.



Im gehobenen Dienst bewegt sich der Frauenanteil in den einzelnen Gebietskörperschaften zwischen 23% und knapp unter 40%, wobei er bei den Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden mit rund 16% am geringsten ist.



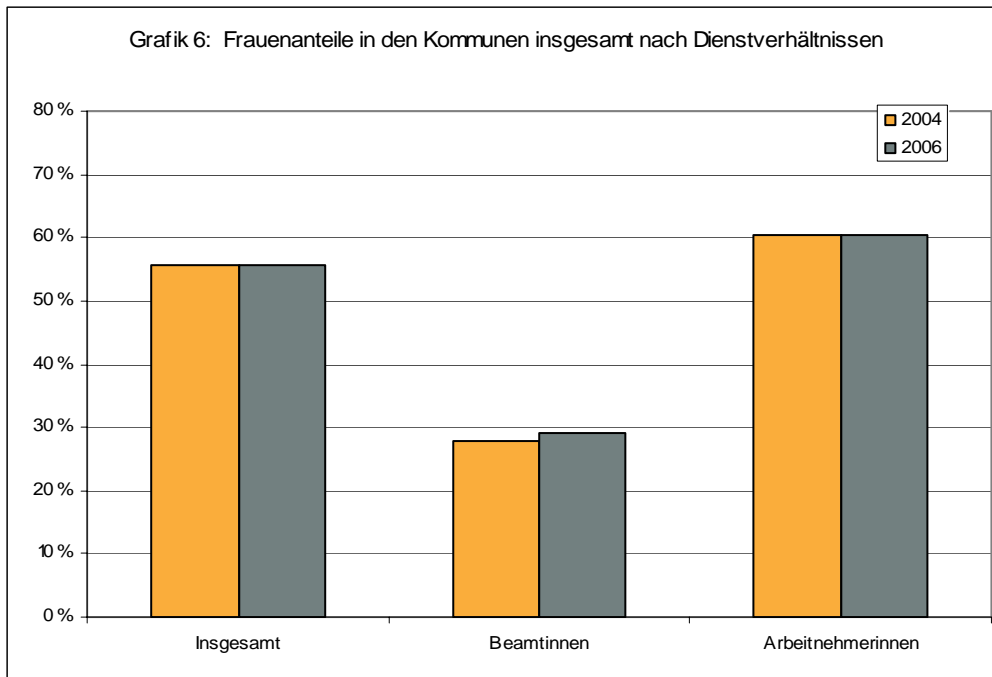
Lag der Frauenanteil 2004 im mittleren Dienst noch bei durchschnittlich 57%, ist er durch die Nichtberücksichtigung der tariflich beschäftigten Frauen auf durchschnittlich 30,55% im Jahr 2006 gesunken.



Vergleiche Tabellen 2a - 2d.¹⁶

Da nicht bei allen Gebietskörperschaften im Berichtszeitraum Beamtinnen im einfachen Dienst beschäftigt wurden, war eine grafische Darstellung nicht sinnvoll, sodass hierauf verzichtet wurde.

Frauenanteil nach Beschäftigungsverhältnissen



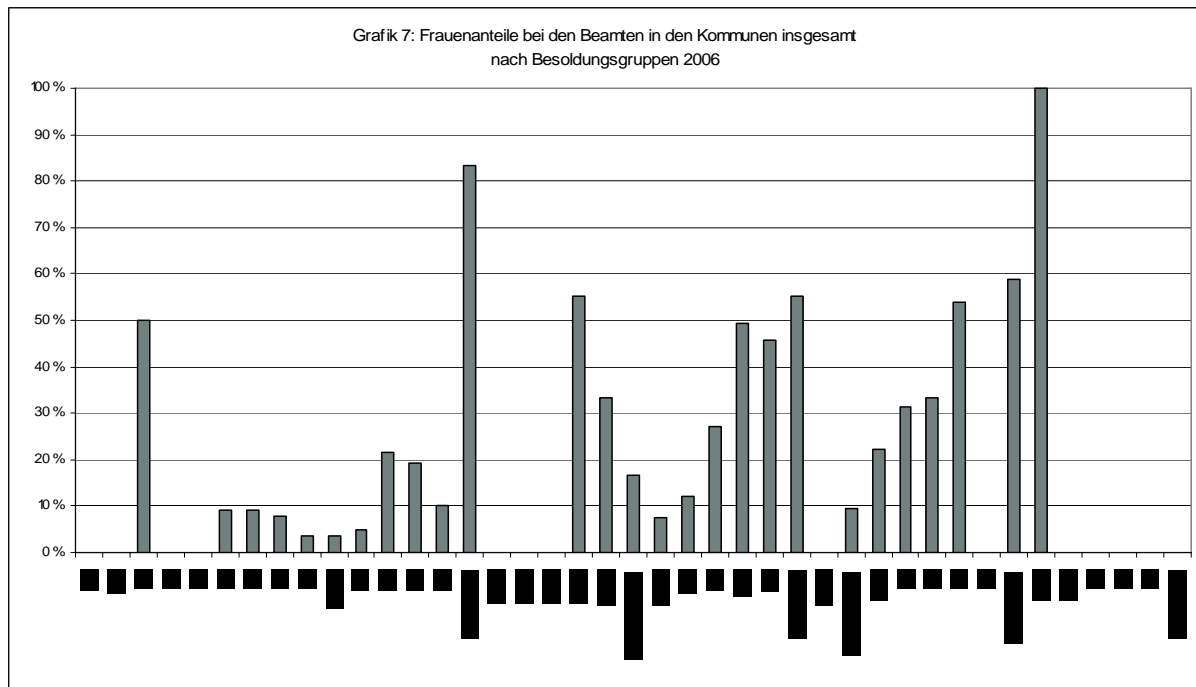
Vergleiche Tabelle 1a - 1d.¹⁶

Obwohl die Beschäftigtenzahlen insgesamt im Berichtszeitraum zurückgegangen sind ist der Frauenanteil sowohl bei den Beamtinnen als auch bei den Arbeitnehmerinnen leicht angestiegen: im Beamtenbereich von 27,84% auf 29,14%, im Arbeitnehmerbereich von 60,44% auf 60,50%.

Der Bereich der tariflich beschäftigten Frauen bleibt damit, wie bereits in den vorherigen Berichtszeiträumen, weiterhin eine Frauendomäne in den Kommunalverwaltungen.

Im Beamtenbereich gibt es nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen, obwohl hier ein Anstieg um 1,65% zu verzeichnen war (von 27,49% in 2004 auf 29,14% in 2006).

Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen



Vergleiche Tabelle 3.¹⁶

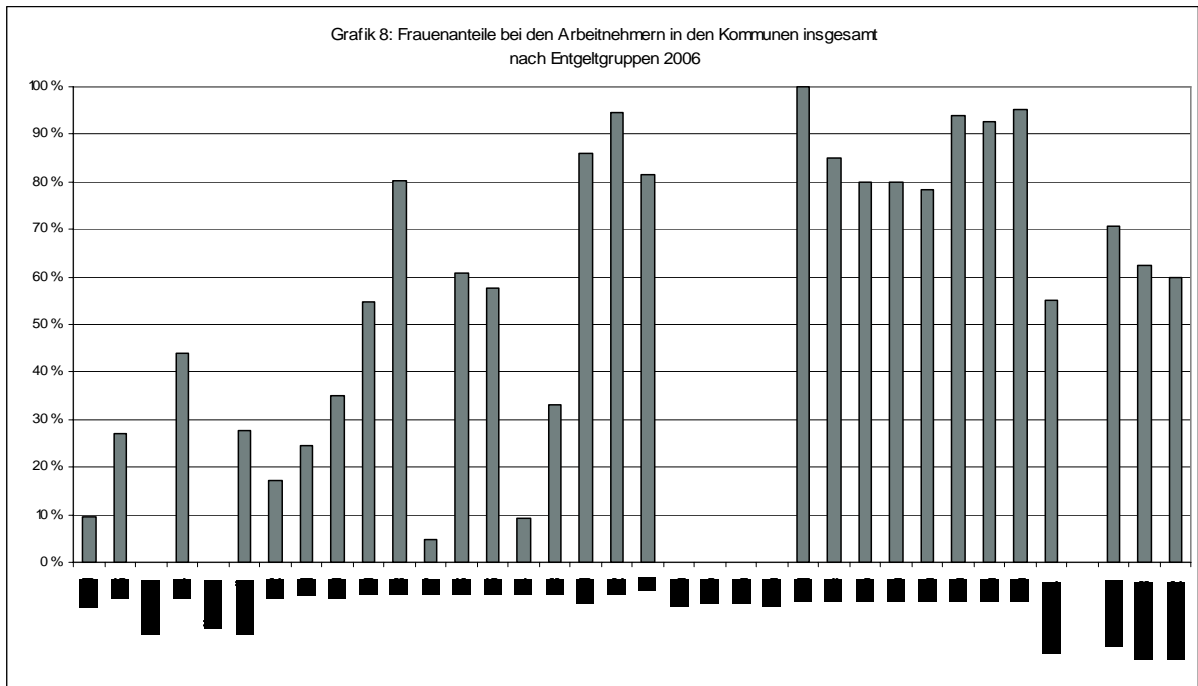
Im Jahr 2006 waren 124 Frauen und 813 Männer im höheren Dienst beschäftigt. In der Besoldungsordnung B des höheren Dienstes befanden sich 13 Frauen und 217 Männer, in der Besoldungsordnung A 111 Frauen und 596 Männer.

Bei den kommunalen Verwaltungen in Rheinland-Pfalz gab es im Jahr 2006 zwei Spitzenämter, die mit B 9 dotiert und paritätisch besetzt sind. Die größte Anzahl von Frauen findet man im höheren Dienst in der Besoldungsgruppe A 14; dort sind 49 Frauen vertreten, ihnen stehen 206 Männern gegenüber.

Im gehobenen Dienst sind 1.776 Frauen und 3.935 Männer beschäftigt. Die meisten Frauen befinden sich in der Besoldungsgruppe A 10 (732), gefolgt von der Besoldungsgruppe A 11 mit 502 Frauen. Die größte Anzahl von Männern findet man in der Besoldungsgruppe A 11 (1.344), gefolgt von den Besoldungsgruppen A 12 (914) und A 10 (751).

Erfreulich ist der hohe Anteil der Frauen im Bereich der Ausbildung zum gehobenen Dienst. Bei 160 Frauen und 130 Männern liegt dieser bei 55,17%. 58,82% der Auszubildenden im mittleren Dienst sind weiblich.

Im einfachen Dienst sind insgesamt nur noch neun Personen beschäftigt, wovon drei weiblich sind. Auszubildende gibt es in dieser Laufbahngruppe im Jahr 2006 keine. Man kann davon ausgehen, dass die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes über kurz oder lang „aussterben“ wird.



Vergleiche Tabelle 3.¹⁶

Im Tarifbereich waren 2006 insgesamt 19.507 Männer (39,10%) und 30.379 Frauen (60,9%) beschäftigt.

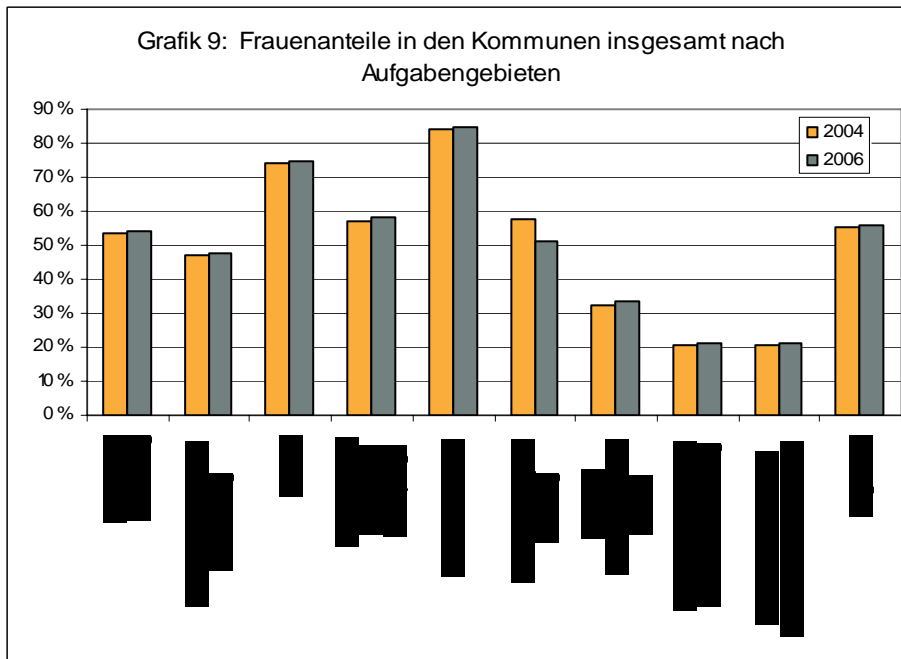
In den Entgeltgruppen E15Ü - E9 waren 5.541 Männer und 4.806 Frauen eingruppiert. In den höheren Entgeltgruppen überwiegt somit der Anteil der Männer mit 53,55% (Frauenanteil 46,45%).

In den Entgeltgruppen E8 - E5 waren 9.674 Männer und 17.092 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 63,86% entspricht (Männeranteil 36,14%).

In den Entgeltgruppen E4 - E1 waren im Jahr 2006 3.273 Männer und 6.961 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil beläuft sich hier auf 68,02%, der Männeranteil auf 31,98%.

Somit ist festzustellen, dass sich die Frauen sowohl im Beamten- als auch im Tarifbereich, vor allem in den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen befinden. Besonders deutlich wird dies im Tarifbereich.

Frauenanteile in verschiedenen Aufgabengebieten

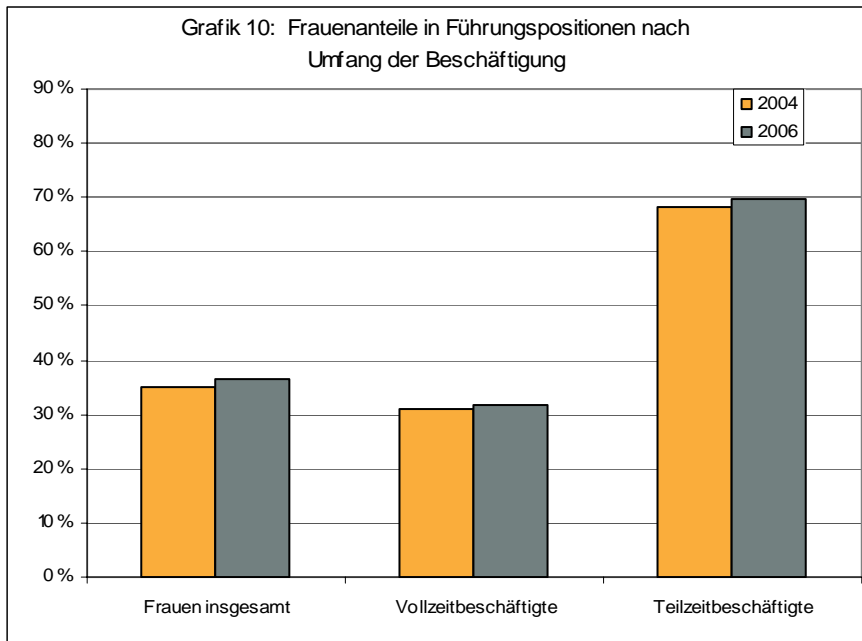


Vergleiche Tabelle 4a - 4d.¹⁶

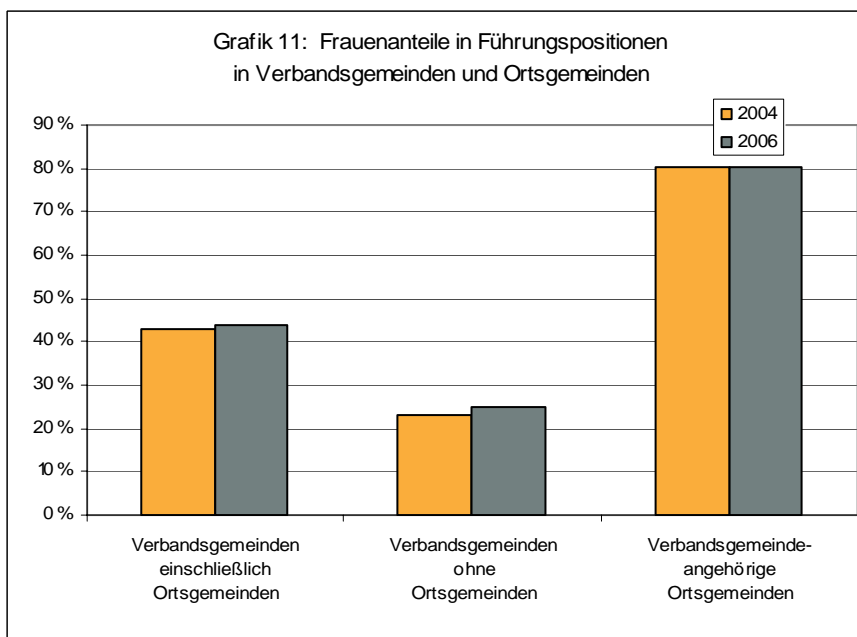
Frauen arbeiteten im Jahr 2006 vor allem in den Aufgabengebieten „Soziale Sicherung“ (84,67%), gefolgt von den „Schulen“ (74,42%). Im Vergleich zum Jahr 2004 ist der Frauenanteil in diesen Bereichen weiter gestiegen. 2004 waren 82,60% der Frauen im Bereich „Soziale Sicherung“ und 63,16% im Bereich „Schulen“ tätig. Erfreulich ist aber, dass es in den Aufgabengebieten „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“ (2006: 20,91%, 2004: 18,76%) und „Wirtschaftliche Unternehmen, Grund-/Sondervermögen“ (2006: 21,11%, 2004: 18,71%) ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils ergab.

Aber: Die deutliche Unterrepräsentanz in diesen Bereichen ist nach wie vor offenkundig. Es gibt eine eindeutige geschlechterspezifische Segmentierung der Aufgabengebiete.

Frauenanteil in Führungspositionen



Vergleiche Tabelle 5.¹⁶

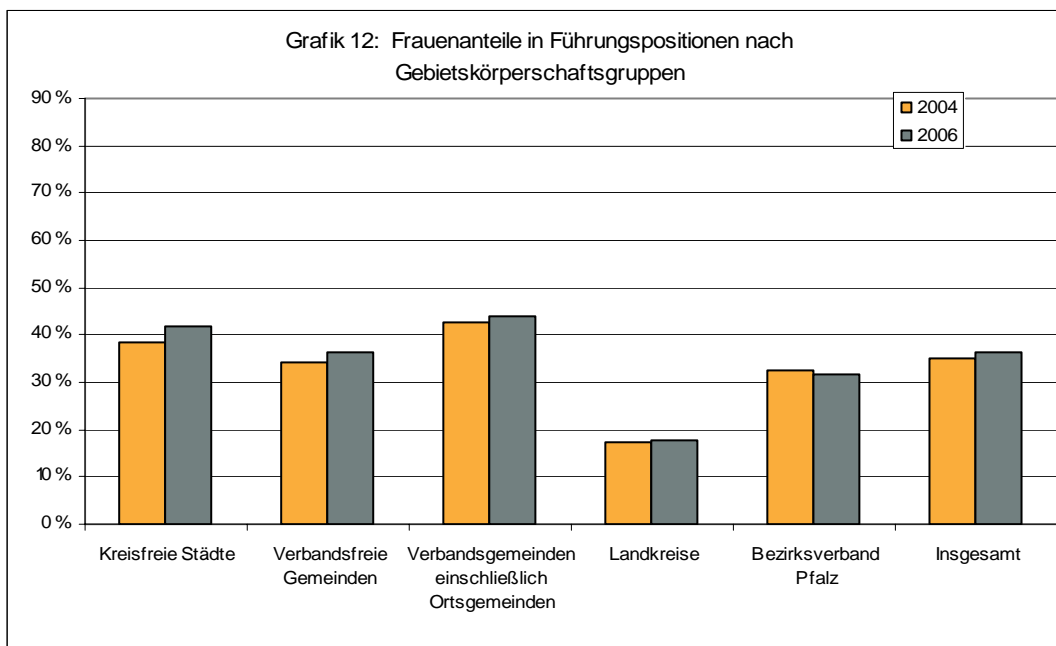


Vergleiche Tabelle 5.¹⁶

Im Vergleich zum letzten Bericht ist der Frauenanteil in Führungspositionen von 22,01% im Jahr 2003 auf 36,46% im Jahr 2006 gestiegen. Die Steigerung erklärt sich mit der Berücksichtigung der Führungspositionen bei den verbandsangehörigen Ortsgemeinden, die erstmals für den vorliegenden Bericht befragt wurden. Durch die Einbeziehung von Kinderbetreuungseinrichtungen, die vorwiegend von Frauen geleitet werden, ergibt sich die hohe Steigerung von 14,45 Prozentpunkte.

Dies wird deutlich, wenn man ausschließlich die verbandsangehörigen Ortsgemeinden betrachtet. Dort liegt der Frauenanteil in Führungspositionen im Jahr 2006 bei 80,42%.

In fast allen Gebietskörperschaftsgruppen, bis auf den Bezirksverband Pfalz, ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Vergleich 2004 zu 2006 leicht angestiegen.



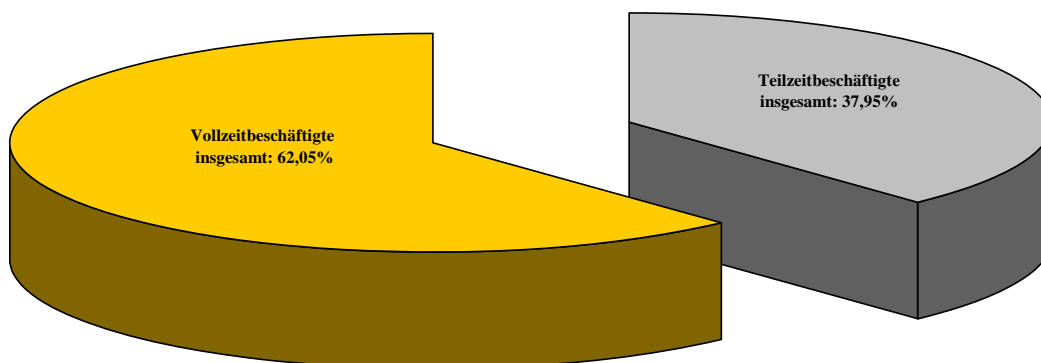
Vergleiche Tabelle 5.¹⁶

Innerhalb der Gebietskörperschaften verzeichnen die Kreisverwaltungen den niedrigsten Frauenanteil im Leitungsbereich. 2006 betrug der Anteil der Frauen dort 17,84%. Den höchsten Frauenanteil findet man im Jahr 2006 mit 43,79% bei den Verbandsgemeinden einschließlich der Ortsgemeinden, gefolgt von den kreisfreien Städten mit 41,74%, den verbandsfreien Gemeinden mit 36,48% und dem Bezirksverband Pfalz mit 31,52%.

Frauen in Teilzeitbeschäftigung

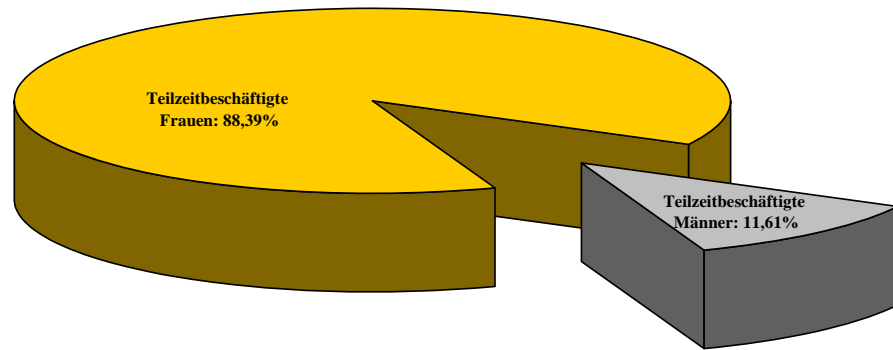
Im Vergleich zum Jahr 2003 ist die Teilzeitbeschäftigung bei den kommunalen Gebietskörperschaften angestiegen. Im Jahr 2003 waren 35,7% der Gesamtbeschäftigten teilzeitbeschäftigt, im Jahr 2006 waren es 37,95%. Der Anteil der Frauen ist von 89,7% (in 2003) auf 88,39% (in 2006) geringfügig zurückgegangen. Der Anteil der Männer ist von 10,3% im Jahr 2003 auf 11,61% im Jahr 2006 angestiegen

Grafik 13: Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2006

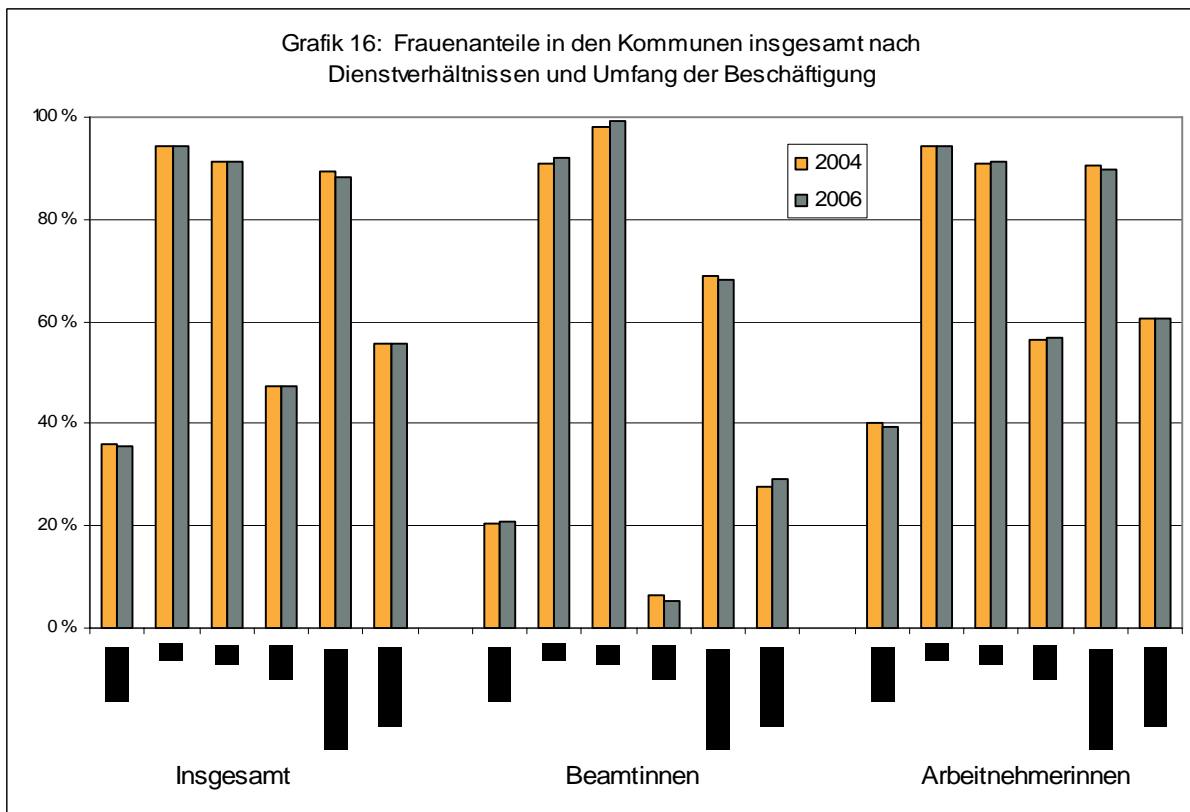


Nach wie vor wird die Teilzeitbeschäftigung somit fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich nach wie vor hauptsächlich ihnen.

Grafik 14: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Jahr 2006



Vergleiche Tabellen 6a - 6b.¹⁶



Vergleiche Tabellen 6a - 6b.¹⁶

Veränderung des Beschäftigungsumfanges im Teilzeitbereich: Vergleich 2003, 2006

Beschäftigungs- umfang	Beamte		Arbeitnehmer		Beamtinnen		Arbeitnehmerinnen	
	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
T1 ¹⁷	103	82	759	811	822	950	13.588	13.409
T2 ¹⁷	1	1	512	449	89	122	4.598	4.628
ATZ ¹⁷	261	428	638	897	12	24	756	1.175
T1+T2+ATZ ¹⁷	365	511	1.909	2.157	923	1.096	18.942	19.212

Bei den männlichen Beschäftigten hat vor allem der Bereich Altersteilzeit zugenommen. Hier gab es eine Steigerung bei den Beamten um 63,98% und bei den Arbeitnehmern um 40,60%.

Bei den Frauen gab es vergleichbare Änderungen im Bereich der Altersteilzeit. Bei den Beamtinnen lag die Steigerungsrate bei 50%, bei den Arbeitnehmerinnen bei 55,42%. Neben Zuwächsen in der Altersteilzeit gab es zudem auch Veränderungen im Bereich der beschäftigten Frauen, die mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (**T1**) und die mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (**T2**) einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen. Bei den Beamtinnen gab es hier bei den T1-Beschäftigten eine Steigerung um 37,08% und bei den T2-Beschäftigten eine Steigerung um 15,57%.

Beschäftigungs- umfang	Männliche Beschäftigte 2006	Weibliche Beschäftigte 2006
T1	893	14.359
T2	450	4.750
ATZ	1.325	1.199
T1+T2+ATZ	2.668	20.308

Die teilzeitbeschäftigten Frauen haben überwiegend das Teilzeitmodell mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gewählt, gefolgt von den unterhälftig beschäftigten Frauen. Die männlichen Beschäftigten haben dagegen vor allem die Altersteilzeit als Form der Teilzeitarbeit gewählt.

Schlussfolgerungen

Die Auswertung der Beschäftigungssituation in den kommunalen Verwaltungen hat gezeigt, dass trotz sinkender Beschäftigtenzahlen der Frauanteil weiter angestiegen ist und für den gesamten kommunalen Bereich im Jahr 2006 bei 55,69% lag. Analysiert man das Beschäftigungsvolumen bzw. errechnet man bei den Teilzeitbeschäftigten die Vollbeschäftigteneinheiten, so dreht sich das Bild um. Im Jahr 2006 sind nach der statistischen Erfassung 33.715 Frauen und 26.823 Männer in den Kommunen beschäftigt. Vergleicht man dagegen das Vollzeitäquivalent, stellt man fest, dass die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind (24.197 errechnete Vollzeitstellen bei den Frauen und 25.532 errechnete Vollzeitstellen bei den Männern). Einzelheiten hierzu sind in Kapitel IX „Analyse des Beschäftigungsvolumens sowie Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Zählweisen „ dargestellt.

17) Erläuterungen siehe Anhang

Die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen ist also nicht erreicht. Eine Männerdomäne ist nach wie vor der Beamtenbereich. Hier sind sie mit über 72% vertreten. Die Frauen dagegen findet man vor allem im Tarifbereich. Der Anteil der Frauen liegt dort bei 60%.

In Führungspositionen und im höheren Besoldungs- und Entgeltbereich dominieren nach wie vor die Männer. Auffallend ist auch die Steigerung bei der Teilzeitbeschäftigung. Von den im Jahr 2006 33.715 beschäftigten Frauen sind lediglich 13.407 vollzeitbeschäftigt. 20.308 Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die Teilzeitbeschäftigung bietet zwar viele Vorteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verursacht jedoch gerade im Bereich der sozialen Absicherung erhebliche Nachteile (Renteneinbußen).

Die Entwicklungen im Ausbildungsbereich sind dagegen erfreulich. Die steigenden Zahlen der Anwärterinnen lassen langfristig auf eine Verbesserung des Anteils an Frauen im Beamtenbereich hoffen.

Anhang kommunaler Bereich

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 T1	Alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt, wobei sie mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig sind.
Teilzeitbeschäftigte T2	Alle Beschäftigten, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt, wobei sie mit weniger als der Hälfte 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.
Vollzeitäquivalent (VZÄ)	Maßeinheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten bei der Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse.

Beschäftigungsbereiche

Gemeinden/Gemeindeverbände

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)

Zeichenerklärung und Abkürzungen

-	nichts vorhanden (genau Null)
X	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

XIV. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation im rheinland-pfälzischen Landesdienst zeigt, dass rein zahlenmäßig das Ziel des LGG, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, erreicht ist. Der Frauenanteil hat sich seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 1995 kontinuierlich auf 51,3% erhöht. Im mittleren und gehobenen Dienst ist Parität gegeben.

Die **tatsächliche Gleichstellung** der Geschlechter in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung ist aber noch nicht realisiert. Die Gegenüberstellung von Beschäftigungsvolumen und Personenzahlweise macht deutlich, dass Frauen in vielen Bereichen deutlich weniger am Erwerbsleben partizipieren als Männer. Dies hat seine Ursache in der hohen Teilzeitquote von Frauen. Flexible Arbeitszeiten, Tele- und Heimarbeit und andere Maßnahmen kommen gerade Frauen in einer bestimmten Lebensphase zwar sehr entgegen und ermöglichen ihnen erst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bedeuten aber auch für viele Frauen Karrierehindernisse und Einbußen in der Altersvorsorge.

Es bleibt die Frage, wie die beiden Ziele

- Verbesserung der Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten und
- gleichberechtigte Integration von Frauen in (nach wie vor männlich geprägte) Vollzeiterwerbs- und Karriere-Modelle

so miteinander verknüpft werden können, dass es auf mittlere Sicht auch zu einer gerechten Verteilung der unbezahlten und der bezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern kommt.

Die unverändert hohe Inanspruchnahme familienbedingter Teilzeit durch Frauen zeigt, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Frauen überwiegend die unbezahlte Sorgearbeit zuweist, noch lange nicht überwunden ist. Dazu ist es erforderlich, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht nur in Einzelfällen Männer einbeziehen, sondern die stärkere Beteiligung von Männern an der Familienarbeit als grundsätzliche Veränderung der Arbeitskultur fördern. Einige im Bericht aufgeführte Maßnahmen weisen eindeutig in diese Richtung, z. B. wenn das FM darlegt, dass Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen ausdrücklich auch Väter motivieren sollen, Elternzeit und Teilzeit in Anspruch zu nehmen oder das MBWJK verstärkt Teilzeit in Leitungs- und Führungspositionen ermöglichen will. Hier stehen wir noch am Anfang einer dringend überfälligen Entwicklung.

Auch Frauen in Führungsfunktionen bleiben ein wichtiges Handlungsfeld.

Auffallend ist, dass vollzeitbeschäftigte Beamte im Gegensatz zu teilzeitbeschäftigten Beamtinnen deutlich häufiger befördert werden. Über die Ursachen kann nur spekuliert werden. Dabei spielt sicher eine Rolle, dass die staatliche Verwaltung lange Zeit ein eher männlich dominierter und geprägter Bereich war. Umso wichtiger ist es, die bestehenden Beurteilungssysteme aufmerksam zu untersuchen und kritisch zu hinterfragen. Hier könnte ein Grund dafür liegen, dass vollzeitbeschäftigte Beamte mit Abstand die Mehrheit der befördernden Personen bilden und Frauen in Teilzeit kaum berücksichtigt werden. Mit gutem Beispiel geht die SGD Nord voran, die die Beurteilungs- und Beförderungstaktik diesbezüglich auswertet.

Handlungsbedarf besteht auch im Bereich Gremien. Das MASGFF wird noch 2008 eine international besetzte Gremienveranstaltung durchführen. Ziel soll sein, Methoden zu finden, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. Das Reißverschlussverfahren bei der Gremienbesetzung ist eine Möglichkeit, den rechtlichen Spielraum zu erweitern. Es sollte deshalb dort, wo es möglich ist, verpflichtend eingeführt werden.

Insgesamt zeigt der Bericht, dass gleichstellungspolitische Gesichtspunkte bei vielen Entscheidungen Eingang gefunden haben. Von einer Normalität und einer Selbstverständlichkeit kann aber noch nicht gesprochen werden. Daher ist es auch weiterhin notwendig, die frauenfördernden Maßnahmen des LGG gezielt in die Personalpolitik einzubinden. Die Selbstverpflichtungen der Ressorts sind Ausdruck dafür, dass die Landesregierung dies ernst nimmt und geben damit ein gutes Beispiel sowohl für den nachgeordneten Bereich als auch für die Kommunen. Die Selbstverpflichtungen werden jährlich evaluiert und es wird gegenüber der Staatssekretärskonferenz über den Stand der Zielerreichung berichtet. So kann nicht nur sichergestellt werden, dass auch zwischen den Berichtsintervallen die Entwicklung aufmerksam verfolgt und gesteuert wird, sondern es können auch einheitliche Standards entwickeln und von guten Beispielen des jeweils anderen gelernt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden in den meisten Dienststellen bei Personalentscheidungen gut eingebunden. Dort, wo das noch nicht der Fall ist, muss intensiv daraufhingewirkt werden. Gezielte Personalplanung wird in den nächsten Jahren eine hohe Bedeutung haben. Altersabgänge, Umstrukturierungsmaßnahmen aber auch Privatisierungen werden in den nächsten Jahren wichtige Themen in der Personalplanung sein. Hier müssen die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig und umfassend eingebunden werden. Das fachlich zuständige Ministerium unterstützt sie darin, das erforderliche Know-how für diese Aufgabe zu erwerben. Fortbildungsangebote, wie „Gender Working - Gleichstellung im Beruf“ werden weiter gefördert. Daneben wird das MASGFF aber auch auf aktuelle Themen und Fortbildungswünsche reagieren, damit sich die Gleichstellungsbeauftragten fachlich einbringen können. Es liegt dann an den Dienststellen, sich dieses Expertinnenwissen zu nutze zu machen.

Der Bericht zeigt auch:

- Gender Mainstreaming ist mittlerweile in vielen Bereichen selbstverständlich geworden, wie einige Beispiele anschaulich belegen - z. B. aus dem MUFV.
- Es fällt auf, dass der Begriff Diversity im Bericht an keiner Stelle auftaucht. Das ist insofern bemerkenswert, als Diversity Management in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Diversity Management stellt auf die Vielfalt in Organisationen ab und wird als Chance begriffen, die Heterogenität und Unterschiedlichkeit im Unternehmen oder in der Verwaltung zu nutzen, um damit und mit einem positiven Gleichstellungsimago besser den Herausforderungen und Anforderungen sich verändernder Märkte und heterogener Kunden- oder Zielgruppen gerecht werden zu können. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das im nächsten Bericht sicher einen breiteren Raum einnehmen wird, könnte dazu führen, dass dieser Ansatz auch in der öffentlichen Verwaltung zukünftig eine größere Rolle spielen wird.

XV. Anlagen

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Vom 11. Juli 1995 (GVBl. S. 209)

Zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 5. April 2005 (GVBl. S. 98)

Erster Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele

(1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen - einschließlich der Schulen - des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, für die öffentlich-rechtlichen Betriebe des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften sowie für die Gerichte. Für die Hochschulen gelten die besonderen Bestimmungen der Hochschulgesetze.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Diese fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eigenverantwortlich.

(3) Gehören dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband an einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts Anteile in dem in § 53 des Haushaltsgrundsatzgesetzes 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.

§ 3 Rechte der Personalvertretungen und der schwerbehinderten Menschen

Die Rechte der Personalvertretungen nach dem Personalvertretungsgesetz sowie der schwerbehinderten Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden und Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 Satz 1 genannten Verwaltungen, die Betriebe und die Gerichte.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind hauptamtliche Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie Beamtinnen und Beamte, welche nach § 50 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(3) 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.

(4) Familienarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen

§ 5 Erstellung von Frauenförderplänen

(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.

(2) An der Erstellung des Frauenförderplanes sind die einzelnen Dienststellen sowie deren Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

(3) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten in der Dienststelle, deren Personalstellen er betrifft, an geeigneter Stelle bekanntzumachen.

(4) Die Frauenförderpläne der Ministerien, der Staatskanzlei, der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund, des Rechnungshofes und der Landtagsverwaltung sind dem für Frauenpolitik zuständigen Ministerium zur Kenntnis zu geben.

§ 6 Mindestinhalt eines Frauenförderplanes

(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.

(2) Dem Frauenförderplan ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zugrunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

(3) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. § 5 Abs. 3 gilt für den fortgeschriebenen Frauenförderplan entsprechend.

§ 7 Einstellung und Beförderung

(1) 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.

(2) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch Familienarbeit erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

(3) Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildung

(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.

(2) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil unter 20 v. H. liegt, sind bei gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen der Dienststelle in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, soweit Beschäftigungsverhältnisse in diesen Berufen begründet werden.

§ 9 Härteklausel

§ 7 Abs. 1 und § 8 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

§ 10 Stellenausschreibung

(1) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind freie oder freiwerdende Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben.

(2) Die Stellenausschreibung muss mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes übereinstimmen.

(3) Es ist eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(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.

(4) 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.

(5) Mit ihrem Einverständnis sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig bei der Besetzung gleichwertiger Vollzeitarbeitsplätze zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn sie nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitermäßigung keine arbeitsvertraglichen Ansprüche auf Übertragung einer Vollzeitbeschäftigung geltend machen können. § 9 gilt entsprechend.

§ 12 Beurlaubung

(1) Für Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend.

(2) Den Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten.

(3) Beurlaubte Beschäftigte sind auf Anfrage über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(4) Beurlaubten Beschäftigten des Landes sind im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsveranstaltungen auf Wunsch anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Fortbildungsveranstaltungen nach den Absätzen 3 und 4 sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

(6) Streben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, wieder eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung an, so gilt § 11 Abs. 5 entsprechend.

§ 13 Fortbildung

(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 Fortbildungsveranstaltung 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.

§ 14 Gremien

(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.

(2) Die Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts wirken bei der Besetzung von Gremien darauf hin, dass Frauen zur Hälfte berücksich-

tigt werden. Absatz 1 Satz 1 sowie die Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Landkreisordnung bleiben unberührt.

Dritter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

§ 15 Bestellung

(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.

(2) Ist in einer Dienststelle mit weniger als 30 regelmäßig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen und nicht bestellt, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Rechtsaufsicht ausübt.

(3) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 Abs. 6 der Gemeindeordnung oder § 2 Abs. 9 der Landkreisordnung übertragen, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt. Soweit in einzelnen Gemeinden und Gemeindeverbänden Frauen nicht unterrepräsentiert im Sinne des § 4 Abs. 3 sind, kann von der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Aufgabenübertragung nach Satz 1 abgesehen werden. Die Feststellung des Nichtvorliegens der Unterrepräsentanz von Frauen ist der Kommunalaufsicht nachvollziehbar darzustellen.

§ 16 Widerruf der Bestellung

Ohne Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann die Bestellung von der Dienststellenleitung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. Satz 1 gilt für die Stellvertreterin entsprechend.

§ 17 Rechtsstellung

(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.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte darf keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz von fachlichen Weisungen frei.

(4) In den Dienststellen, die nach § 5 Abs. 1 Frauenförderpläne erstellen, soll die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang ohne Minderung ihrer Dienstbezüge oder ihres Arbeitsentgeltes von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden, dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Personalvertretung.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, wie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung, dem Richterrat sowie gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter Dienststellen.

§ 18 Aufgaben und Befugnisse

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren mit. Sie ist vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen, bei Personalentscheidungen die Bewerbungsunterlagen und Besetzungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind, vorzulegen. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte

nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Werden Stellungnahmen einer Dienststelle einer anderen Dienststelle vorgelegt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) 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 am Arbeitsplatz.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Benehmen mit der Dienststellenleitung Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchführen.

(6) Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(7) Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach diesem Gesetz nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage.

(8) Personenbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss der Beteiligung zurückzugeben. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig. Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist die Dienststelle zuständig.

§ 19 Beanstandungsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden.

(2) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beanstandungen in den Bericht der Dienststelle nach § 20 Abs. 1 Satz 2 aufnehmen lassen.

Vierter Abschnitt Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 20 Berichtspflicht

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von mindestens vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes, erstmals vier Jahre und sechs Monate nach dessen Inkrafttreten. Als Grundlage des Berichtes der Landesregierung erstellt jede Dienststelle, die nach § 5 Abs. 1 für die Erstellung eines Frauenförderplanes zuständig ist, sechs Monate vor Abgabe des Berichtes beim Landtag einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Verwaltung einer kommunalen Gebietskörperschaft hat der Vertretungskörperschaft mindestens einmal während jeder Wahlzeit über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu berichten.

(3) Der Bericht gibt Auskunft über die bereits erfolgten und die geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

§ 21 Übergangsbestimmung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten werden erstmals innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellt.

(2) Der nach § 5 zu erstellende Frauenförderplan wird erstmals spätestens zwölf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellt.

(3) Die Tätigkeit der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestellten Gleichstellungsbeauftragten des Landes endet, sofern sie gewählt sind, mit Ablauf ihrer Amtszeit, im übrigen mit Widerruf nach § 16 .

§ 22 Verwaltungsvorschriften

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt die Landesregierung.

§§ 23 bis 25 (Änderungsbestimmungen)

§ 26¹⁸ Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme des § 24 am Tage nach der Verkündung in Kraft. § 24 tritt am 1. Oktober 1995 in Kraft.

18)Satz 1: Verkündet am 25. Juli 1995

2. Selbstverpflichtung des MASGFF

Chancengleichheit von Frauen und Männern: Selbstverpflichtung des MASGFF

§ 1 Präambel

Die uneingeschränkte und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am öffentlichen Leben - insbesondere am Erwerbsleben - ist ein wesentliches Ziel europäischer Politik. Die Europäische Union setzt sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter ein. Im Rahmen des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ hat die Landesregierung Rheinland-Pfalz die Chancengleichheit der Geschlechter zu einem besonderen Schwerpunkt im Jahr 2007 erklärt. Mit zahlreichen Aktionen, Maßnahmen und Veranstaltungen will die rheinland-pfälzische Kampagne gegen Geschlechterdiskriminierung im Jahr 2007 neue Impulse für die Gleichstellungspolitik geben und den Kampf gegen Diskriminierung weiter vorantreiben.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als zentrale Aufgabe an. Dies umfasst sowohl Maßnahmen chancengleichheitsorientierter Personalpolitik im Rahmen der Personalgewinnung, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in höheren Hierarchieebenen, Führungspositionen und in Gremien, Maßnahmen gleichstellungsfördernder Personalentwicklung wie die zielgruppen-orientierte Qualifizierung sowie Benachteiligungsverbote bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung.

Das MASGFF verpflichtet sich, die Verwirklichung der Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der im Ministerium eingesetzten Gleichstellungsbeauftragten, die die Erfüllung des Auftrages begleitet und unterstützt, durch geeignete Maßnahmen insbesondere in den nachfolgenden Schwerpunkten zu fördern und über die Wirkung der getroffenen Maßnahmen in regelmäßigen Abständen zu berichten.

§ 2 Verpflichtung aller Beschäftigten zur Förderung der Chancengleichheit

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen zu fördern.

§ 3 Begriff der Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz von Frauen liegt nach § 4 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplans der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe (jetzt: Besoldungs- und Entgeltgruppe) sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abweichungen begründet sind. Nach dem Willen des Gesetzgebers wird der Anteil der Frauen nach Personen und nicht nach Stellenanteilen bestimmt. Soweit eine solche Unterrepräsentanz vorliegt, werden nach dem Ziel des Gesetzes, Frauen mit speziellen Maßnahmen gefördert beziehungsweise bestehende Benachteiligungen abgebaut, um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Das MASGFF verpflichtet sich, über diesen gesetzlichen Auftrag hinausgehend, eine Unterrepräsentanz von Frauen nicht nach Personen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu definieren, sondern nach Stellen- beziehungsweise Zeitanteilen, mit denen Frauen in der jeweiligen Gruppe beziehungsweise in der jeweiligen Funktion beschäftigt sind. Es wird hierdurch der Tatsache Rechnung getragen, dass zwei Teilzeit beschäftigte Kolleginnen anteilmäßig wie ein Vollzeit beschäftigter Kollege am Arbeitsleben partizipieren und tatsächliche Chancengleichheit somit erst hergestellt ist, wenn Frauen, gemessen in Stellenanteilen, im gleichen Maße und mit gleicher Repräsentanz, am Erwerbsleben teilhaben.

Damit werden im Ergebnis Frauen fördernde Maßnahmen im MASGFF Anwendung finden, solange Frauen stellenanteilmäßig in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen beziehungsweise in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind.

§ 4 Gremienbesetzungen

Das LGG sieht bei Besetzungen von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes eine besondere Verpflichtung des Landes, Frauen mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten, in einem gleichberechtigten Maße zu berücksichtigen und ihnen dadurch die Möglichkeit der Partizipation an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen zu geben. Nach § 14 Abs. 1 LGG sollen daher die vorgenannten Gremien, soweit nicht eine Mitgliedschaft kraft Amtes oder aufgrund einer besonderen Funktion erfolgt, zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.

Das MASGFF sieht sich insbesondere als oberste Landesbehörde und nicht zuletzt aufgrund der Zuständigkeit für Gleichstellungspolitik in Rheinland-Pfalz diesem Grundsatz besonders verpflichtet.

Daher werden die jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten Stabsstellen und Abteilungen dafür Sorge tragen, dass:

- alle Gremien ihres Zuständigkeitsbereichs, bei denen sie unmittelbaren Einfluss auf die Besetzung der Gremien haben, zur Hälfte mit Frauen besetzt werden
- bei allen Gremien des nachgeordneten oder aufsichtsrechtlich unterstellten Bereichs sowie im Bereich der Partnerinnen und Partner des MASGFF darauf hingewirkt wird, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten
- bei Gremien innerhalb des Hauses, der gesetzlichen Verpflichtung ebenfalls uneingeschränkt nachgekommen wird.

Diese Verpflichtungen werden in den jährlichen Zielvereinbarungen zwischen den jeweiligen Leitungen der Organisationseinheiten und der Dienststellenleitung festgeschrieben.

§ 5 Verbesserung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Der aktuelle Frauenförderplan des MASGFF hält fest, dass der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen seit 1996 um 18,92 Prozent auf 41,51 Prozent erhöht werden konnte. Insbesondere die nachfolgenden Maßnahmen werden als wesentliche Elemente der weiteren zielgerichteten Frauenförderung in diesem Bereich angesehen:

- Frauen werden bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertigere Dienstposten motiviert und unterstützt.
- Die Ausschreibungen für Führungs- und Leitungsfunktionen erfolgen immer auch als Teilzeitstellen.
- Frauen soll zudem der **Zugang** zu Führungspositionen durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen (Führungskräftequalifizierung) verstärkt ermöglicht werden.
- Weiterhin sollen Frauen auch bei Funktionen, die für den Erwerb besonderer Qualifikationen geeignet sind (z.B. Projektleitungen, Gremienvorsitz o. ä.), in besonderer Weise berücksichtigt werden.
- Der Frauenförderplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes im MASGFF.

Die Führungskräfte initiieren und unterstützen im Rahmen ihrer Verantwortung diese Maßnahmen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Es besteht die Verpflichtung, geeignete Frauen auch gegenüber der Dienststelle zu benennen, damit eine zielgerichtete Personalentwicklung im Einzelfall erfolgen kann.

§ 6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MASGFF unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und setzt sich für familienorientierte Arbeitsbedingungen ein. Im Rahmen der Re-Auditierung in Zusammenarbeit mit der berufundfamilie gemeinnützige GmbH wurden weitere Maßnahmen und Ziele vereinbart, die dazu beitragen sollen, Familienbewusstsein als Selbstverständnis einer vereinbarkeitsgerechten Arbeits- und Führungskultur weiter zu verankern und den Beschäftigten die Balance zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu erleichtern.

Familiäre Aufgaben werden noch weitestgehend von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen. Dem MASGFF ist es daher ein Anliegen, dass Frauen und Männer gleichermaßen Erziehung und Pflege mit der Erwerbstätigkeit verbinden können. Die im Re-Auditierungsprozess vereinbarten Maßnahmen sind hieran ausgerichtet und dienen damit der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Es gehören hierzu unter anderem die Erweiterung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung, der Nutzung von Telearbeit sowie die Information der Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben über Angebote der Beratung und Unterstützung zum Thema „Pflege“. Ebenso werden die Informationen und Bemühungen verstärkt, auch Männer für die Möglichkeiten in der Elternzeit zu gewinnen.

§ 7 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte im MASGFF wirkt bei der Entscheidungsfindung in allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen der Dienststelle mit. Sie berät und unterstützt die Zentralabteilung in allen gleichstellungspolitischen Fragestellungen der Dienststelle, um auf eine tatsächliche Gleichstellung hinzuwirken. Über die entsprechenden Vorgaben zu den Beteiligungsrechten nach dem LGG und den laufenden Einzelverfahren hinaus findet im MASGFF einmal monatlich ein Informationsaustausch zwischen der Zentralabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten statt. Einmal jährlich findet auch ein Gespräch mit dem Amtschef gemeinsam mit der Leitung der Zentralabteilung statt.

Dadurch soll unter anderem gewährleistet sein, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig auch über die Planungen in den Abteilungen informiert wird.

§ 8 Schlussbemerkung

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist und bleibt eine Herausforderung. Die hier vorliegende Selbstverpflichtung stellt diese Aufgabe in den Fokus der Arbeit der Dienststelle.

Die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte im MASGFF verpflichten sich daher zum Ende des Jahres 2008 über die Umsetzung der Maßnahmen zu berichten und die Selbstverpflichtung auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

3. Tabellen kommunale Gebietskörperschaften

Tabelle 1 a

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Gebietskörperschaftsgruppen / Größenklassen
Beschäftigte insgesamt

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer
2004									
Kreisfreie Städte	9 946	2 468	7 478	11 075	1 016	10 059	21 021	3 484	17 537
100 000 - 200 000	5 124	1 249	3 875	5 685	458	5 227	10 809	1 707	9 102
50 000 - 100 000	3 465	893	2 572	3 334	385	2 949	6 799	1 278	5 521
20 000 - 50 000	1 357	326	1 031	2 056	173	1 883	3 413	499	2 914
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	16 885	4 109	12 776	22 481	1 515	20 966	39 366	5 624	33 742
verbandsfreie Gemeinden	3 418	705	2 713	3 901	242	3 659	7 319	947	6 372
50 000 - 100 000	217	73	144	365	40	325	582	113	469
20 000 - 50 000	1 394	277	1 117	1 388	98	1 290	2 782	375	2 407
10 000 - 20 000	1 525	297	1 228	1 749	96	1 653	3 274	393	2 881
5 000 - 10 000	282	58	224	399	8	391	681	66	615
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	9 600	1 877	7 723	13 331	407	12 924	22 931	2 284	20 647
20 000 - 50 000	2 534	471	2 063	3 459	138	3 321	5 993	609	5 384
10 000 - 20 000	5 608	1 100	4 508	7 969	222	7 747	13 577	1 322	12 255
5 000 - 10 000	1 458	306	1 152	1 903	47	1 856	3 361	353	3 008
Ortsgemeinden	2 878	17	2 861	5 665	-	5 665	8 543	17	8 526
10 000 - 20 000	139	3	136	288	-	288	427	3	424
5 000 - 10 000	796	6	790	1 440	-	1 440	2 236	6	2 230
3 000 - 5 000	430	1	429	823	-	823	1 253	1	1 252
1 000 - 3 000	994	5	989	2 001	-	2 001	2 995	5	2 990
unter 1 000	519	2	517	1 113	-	1 113	1 632	2	1 630

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

2004

Verbandsgemeinden	6 722	1 860	4 862	7 666	407	7 259	14 388	2 267	12 121
20 000 - 50 000	1 685	468	1 217	1 819	138	1 681	3 504	606	2 898
10 000 - 20 000	3 938	1 087	2 851	4 681	222	4 459	8 619	1 309	7 310
5 000 - 10 000	1 099	305	794	1 166	47	1 119	2 265	352	1 913
Landkreise	3 867	1 527	2 340	5 249	866	4 383	9 116	2 393	6 723
Bezirksverband Pfalz	439	119	320	457	53	404	896	172	724
I n s g e s a m t	27 270	6 696	20 574	34 013	2 584	31 429	61 283	9 280	52 003

Tabelle 1 b

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Gebietskörperschaftsgruppen / Größenklassen
Beschäftigte insgesamt

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer
2006									
Kreisfreie Städte	9 466	2 419	7 047	10 065	1 073	8 992	19 531	3 492	16 039
100 000 - 200 000	4 763	1 245	3 518	4 547	485	4 062	9 310	1 730	7 580
50 000 - 100 000	3 356	866	2 490	3 407	413	2 994	6 763	1 279	5 484
20 000 - 50 000	1 347	308	1 039	2 111	175	1 936	3 458	483	2 975
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	16 876	4 038	12 838	23 111	1 573	21 538	39 987	5 611	34 376
verbandsfreie Gemeinden	3 366	680	2 686	3 919	256	3 663	7 285	936	6 349
50 000 - 100 000	211	68	143	339	40	299	550	108	442
20 000 - 50 000	1 380	271	1 109	1 406	101	1 305	2 786	372	2 414
10 000 - 20 000	1 503	278	1 225	1 777	105	1 672	3 280	383	2 897
5 000 - 10 000	272	63	209	397	10	387	669	73	596
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	9 535	1 811	7 724	13 624	420	13 204	23 159	2 231	20 928
20 000 - 50 000	2 534	455	2 079	3 524	141	3 383	6 058	596	5 462
10 000 - 20 000	5 540	1 068	4 472	8 164	225	7 939	13 704	1 293	12 411
5 000 - 10 000	1 461	288	1 173	1 936	54	1 882	3 397	342	3 055
Ortsgemeinden	2 807	12	2 795	5 726	-	5 726	8 533	12	8 521
10 000 - 20 000	119	-	119	269	-	269	388	-	388
5 000 - 10 000	802	6	796	1 514	-	1 514	2 316	6	2 310
3 000 - 5 000	405	-	405	838	-	838	1 243	-	1 243
1 000 - 3 000	966	4	962	2 004	-	2 004	2 970	4	2 966
unter 1 000	515	2	513	1 101	-	1 101	1 616	2	1 614
Verbandsgemeinden	6 728	1 799	4 929	7 898	420	7 478	14 626	2 219	12 407
20 000 - 50 000	1 718	455	1 263	1 888	141	1 747	3 606	596	3 010
10 000 - 20 000	3 902	1 058	2 844	4 808	225	4 583	8 710	1 283	7 427
5 000 - 10 000	1 108	286	822	1 202	54	1 148	2 310	340	1 970

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

2006

Landkreise	3 975	1 547	2 428	5 568	897	4 671	9 543	2 444	7 099
Bezirksverband Pfalz	481	116	365	539	57	482	1 020	173	847
I n s g e s a m t	26 823	6 573	20 250	33 715	2 703	31 012	60 538	9 276	51 262

Tabelle 1 c

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Gebietskörperschaftsgruppen / Größenklassen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

Prozentanteile 2004

Kreisfreie Städte	47,31 %	70,84 %	42,64 %	52,69 %	29,16 %	57,36 %	100 %	100 %	100 %
100 000 - 200 000	47,40 %	73,17 %	42,57 %	52,60 %	26,83 %	57,43 %	100 %	100 %	100 %
50 000 - 100 000	50,96 %	69,87 %	46,59 %	49,04 %	30,13 %	53,41 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	39,76 %	65,33 %	35,38 %	60,24 %	34,67 %	64,62 %	100 %	100 %	100 %
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	42,89 %	73,06 %	37,86 %	57,11 %	26,94 %	62,14 %	100 %	100 %	100 %
verbandsfreie Gemeinden	46,70 %	74,45 %	42,58 %	53,30 %	25,55 %	57,42 %	100 %	100 %	100 %
50 000 - 100 000	37,29 %	64,60 %	30,70 %	62,71 %	35,40 %	69,30 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	50,11 %	73,87 %	46,41 %	49,89 %	26,13 %	53,59 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	46,58 %	75,57 %	42,62 %	53,42 %	24,43 %	57,38 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	41,41 %	87,88 %	36,42 %	58,59 %	12,12 %	63,58 %	100 %	100 %	100 %
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	41,86 %	82,18 %	37,40 %	58,14 %	17,82 %	62,60 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	42,28 %	77,34 %	38,32 %	57,72 %	22,66 %	61,68 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	41,31 %	83,21 %	36,78 %	58,69 %	16,79 %	63,22 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	43,38 %	86,69 %	38,30 %	56,62 %	13,31 %	61,70 %	100 %	100 %	100 %
Ortsgemeinden	33,69 %	100,00 %	33,56 %	66,31 %	-	66,44 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	32,55 %	100,00 %	32,08 %	67,45 %	-	67,92 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	35,60 %	100,00 %	35,43 %	64,40 %	-	64,57 %	100 %	100 %	100 %
3 000 - 5 000	34,32 %	100,00 %	34,27 %	65,68 %	-	65,73 %	100 %	100 %	100 %
1 000 - 3 000	33,19 %	100,00 %	33,08 %	66,81 %	-	66,92 %	100 %	100 %	100 %
unter 1 000	31,80 %	100,00 %	31,72 %	68,20 %	-	68,28 %	100 %	100 %	100 %
Verbandsgemeinden	46,72 %	82,05 %	40,11 %	53,28 %	17,95 %	59,89 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	48,09 %	77,23 %	41,99 %	51,91 %	22,77 %	58,01 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	45,69 %	83,04 %	39,00 %	54,31 %	16,96 %	61,00 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	48,52 %	86,65 %	41,51 %	51,48 %	13,35 %	58,49 %	100 %	100 %	100 %

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

2004

Landkreise	42,42 %	63,81 %	34,81 %	57,58 %	36,19 %	65,19 %	100 %	100 %	100 %
Bezirksverband Pfalz	49,00 %	69,19 %	44,20 %	51,00 %	30,81 %	55,80 %	100 %	100 %	100 %
I n s g e s a m t	44,50 %	72,16 %	39,56 %	55,50 %	27,84 %	60,44 %	100 %	100 %	100 %

Tabelle 1 d

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Gebietskörperschaftsgruppen / Größenklassen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

Prozentanteile 2006

Kreisfreie Städte	48,47 %	69,27 %	43,94 %	51,53 %	30,73 %	56,06 %	100 %	100 %	100 %
100 000 - 200 000	51,16 %	71,97 %	46,41 %	48,84 %	28,03 %	53,59 %	100 %	100 %	100 %
50 000 - 100 000	49,62 %	67,71 %	45,40 %	50,38 %	32,29 %	54,60 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	38,95 %	63,77 %	34,92 %	61,05 %	36,23 %	65,08 %	100 %	100 %	100 %
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	42,20 %	71,97 %	37,35 %	57,80 %	28,03 %	62,65 %	100 %	100 %	100 %
verbandsfreie Gemeinden	46,20 %	72,65 %	42,31 %	53,80 %	27,35 %	57,69 %	100 %	100 %	100 %
50 000 - 100 000	38,36 %	62,96 %	32,35 %	61,64 %	37,04 %	67,65 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	49,53 %	72,85 %	45,94 %	50,47 %	27,15 %	54,06 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	45,82 %	72,58 %	42,29 %	54,18 %	27,42 %	57,71 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	40,66 %	86,30 %	35,07 %	59,34 %	13,70 %	64,93 %	100 %	100 %	100 %
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	41,17 %	81,17 %	36,91 %	58,83 %	18,83 %	63,09 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	41,83 %	76,34 %	38,06 %	58,17 %	23,66 %	61,94 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	40,43 %	82,60 %	36,03 %	59,57 %	17,40 %	63,97 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	43,01 %	84,21 %	38,40 %	56,99 %	15,79 %	61,60 %	100 %	100 %	100 %
Ortsgemeinden	32,90 %	100,00 %	32,80 %	67,10 %	-	67,20 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	30,67 %	-	30,67 %	69,33 %	-	69,33 %	100 %	-	100 %
5 000 - 10 000	34,63 %	100,00 %	34,46 %	65,37 %	-	65,54 %	100 %	100 %	100 %
3 000 - 5 000	32,58 %	-	32,58 %	67,42 %	-	67,42 %	100 %	-	100 %
1 000 - 3 000	32,53 %	100,00 %	32,43 %	67,47 %	-	67,57 %	100 %	100 %	100 %
unter 1 000	31,87 %	100,00 %	31,78 %	68,13 %	-	68,22 %	100 %	100 %	100 %
Verbandsgemeinden	46,00 %	81,07 %	39,73 %	54,00 %	18,93 %	60,27 %	100 %	100 %	100 %
20 000 - 50 000	47,64 %	76,34 %	41,96 %	52,36 %	23,66 %	58,04 %	100 %	100 %	100 %
10 000 - 20 000	44,80 %	82,46 %	38,29 %	55,20 %	17,54 %	61,71 %	100 %	100 %	100 %
5 000 - 10 000	47,97 %	84,12 %	41,73 %	52,03 %	15,88 %	58,27 %	100 %	100 %	100 %

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

Prozentanteile 2006

Landkreise	41,65 %	63,30 %	34,20 %	58,35 %	36,70 %	65,80 %	100 %	100 %	100 %
Bezirksverband Pfalz	47,16 %	67,05 %	43,09 %	52,84 %	32,95 %	56,91 %	100 %	100 %	100 %
I n s g e s a m t	44,31 %	70,86 %	39,50 %	55,69 %	29,14 %	60,50 %	100 %	100 %	100 %

Tabelle 2 a

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Laufbahngruppen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			
2004																		
Kreisfreie Städte	2 468	234	1 286	946	2	1 016	29	755	232	-	3 484	263	2 041	1 178	2	7 478	10 059	17 537
100 000 - 200 000	1 249	123	608	518	-	458	14	352	92	-	1 707	137	960	610	-	3 875	5 227	9 102
50 000 - 100 000	893	74	471	346	2	385	14	281	90	-	1 278	88	752	436	2	2 572	2 949	5 521
20 000 - 50 000	326	37	207	82	-	173	1	122	50	-	499	38	329	132	-	1 031	1 883	2 914
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	4 109	501	2 681	923	4	1 515	85	875	552	3	5 624	586	3 556	1 475	7	12 776	20 966	33 742
verbandsfreie Gemeinden	705	94	449	160	2	242	12	131	99	-	947	106	580	259	2	2 713	3 659	6 372
50 000 - 100 000	73	11	50	12	-	40	1	29	10	-	113	12	79	22	-	144	325	469
20 000 - 50 000	277	38	169	70	-	98	9	51	38	-	375	47	220	108	-	1 117	1 290	2 407
10 000 - 20 000	297	35	200	61	1	96	2	48	46	-	393	37	248	107	1	1 228	1 653	2 881
5 000 - 10 000	58	10	30	17	1	8	-	3	5	-	66	10	33	22	1	224	391	615
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	1 877	258	1 122	495	2	407	5	199	200	3	2 284	263	1 321	695	5	7 723	12 924	20 647
20 000 - 50 000	471	62	305	104	-	138	2	68	68	-	609	64	373	172	-	2 063	3 321	5 384
10 000 - 20 000	1 100	152	637	309	2	222	2	110	107	3	1 322	154	747	416	5	4 508	7 747	12 255
5 000 - 10 000	306	44	180	82	-	47	1	21	25	-	353	45	201	107	-	1 152	1 856	3 008

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

2004

Ortsgemeinden	17	-	14	1	2	-	-	-	-	-	17	-	14	1	2	2 861	5 665	8 526
10 000 - 20 000	3	-	2	1	-	-	-	-	-	-	3	-	2	1	-	136	288	424
5 000 - 10 000	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	790	1 440	2 230
3 000 - 5 000	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	429	823	1 252
1 000 - 3 000	5	-	3	-	2	-	-	-	-	-	5	-	3	-	2	989	2 001	2 990
unter 1 000	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	517	1 113	1 630
Verbandsgemeinden	1 860	258	1 108	494	-	407	5	199	200	3	2 267	263	1 307	694	3	4 862	7 259	12 121
20 000 - 50 000	468	62	303	103	-	138	2	68	68	-	606	64	371	171	-	1 217	1 681	2 898
10 000 - 20 000	1 087	152	626	309	-	222	2	110	107	3	1 309	154	736	416	3	2 851	4 459	7 310
5 000 - 10 000	305	44	179	82	-	47	1	21	25	-	352	45	200	107	-	794	1 119	1 913
Landkreise	1 527	149	1 110	268	-	866	68	545	253	-	2 393	217	1 655	521	-	2 340	4 383	6 723
Bezirksverband Pfalz	119	52	67	-	-	53	13	40	-	-	172	65	107	-	-	320	404	724
I n s g e s a m t	6 696	787	4 034	1 869	6	2 584	127	1 670	784	3	9 280	914	5 704	2 653	9	20 574	31 429	52 003

Tabelle 2 b

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Laufbahngruppen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

2006

Kreisfreie Städte	2 419	219	1 255	942	3	1 073	27	808	238	-	3 492	246	2 063	1 180	3	7 047	8 992	16 039
100 000 - 200 000	1 245	121	607	516	1	485	14	376	95	-	1 730	135	983	611	1	3 518	4 062	7 580
50 000 - 100 000	866	68	448	348	2	413	11	305	97	-	1 279	79	753	445	2	2 490	2 994	5 484
20 000 - 50 000	308	30	200	78	-	175	2	127	46	-	483	32	327	124	-	1 039	1 936	2 975
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	4 038	544	2 614	877	3	1 573	81	928	561	3	5 611	625	3 542	1 438	6	12 838	21 538	34 376
verbandsfreie Gemeinden	680	93	443	142	2	256	14	145	97	-	936	107	588	239	2	2 686	3 663	6 349
50 000 - 100 000	68	11	49	8	-	40	1	29	10	-	108	12	78	18	-	143	299	442
20 000 - 50 000	271	37	168	66	-	101	9	57	35	-	372	46	225	101	-	1 109	1 305	2 414
10 000 - 20 000	278	35	190	52	1	105	4	55	46	-	383	39	245	98	1	1 225	1 672	2 897
5 000 - 10 000	63	10	36	16	1	10	-	4	6	-	73	10	40	22	1	209	387	596
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	1 811	284	1 060	466	1	420	8	208	201	3	2 231	292	1 268	667	4	7 724	13 204	20 928
20 000 - 50 000	455	74	292	89	-	141	2	69	70	-	596	76	361	159	-	2 079	3 383	5 462
10 000 - 20 000	1 068	168	600	299	1	225	4	114	104	3	1 293	172	714	403	4	4 472	7 939	12 411
5 000 - 10 000	288	42	168	78	-	54	2	25	27	-	342	44	193	105	-	1 173	1 882	3 055

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

2006

Ortsgemeinden	12	-	11	-	1	-	-	-	-	-	12	-	11	-	1	2 795	5 726	8 521
10 000 - 20 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	119	269	388
5 000 - 10 000	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	796	1 514	2 310
3 000 - 5 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	405	838	1 243
1 000 - 3 000	4	-	3	-	1	-	-	-	-	-	4	-	3	-	1	962	2 004	2 966
unter 1 000	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	513	1 101	1 614
Verbandsgemeinden	1 799	284	1 049	466	-	420	8	208	201	3	2 219	292	1 257	667	3	4 929	7 478	12 407
20 000 - 50 000	455	74	292	89	-	141	2	69	70	-	596	76	361	159	-	1 263	1 747	3 010
10 000 - 20 000	1 058	168	591	299	-	225	4	114	104	3	1 283	172	705	403	3	2 844	4 583	7 427
5 000 - 10 000	286	42	166	78	-	54	2	25	27	-	340	44	191	105	-	822	1 148	1 970
Landkreise	1 547	167	1 111	269	-	897	59	575	263	-	2 444	226	1 686	532	-	2 428	4 671	7 099
Bezirksverband Pfalz	116	50	66	-	-	57	16	40	1	-	173	66	106	1	-	365	482	847
Insgesamt	6 573	813	3 935	1 819	6	2 703	124	1 776	800	3	9 276	937	5 711	2 619	9	20 250	31 012	51 262

Tabelle 2 c

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Laufbahngruppen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

Prozentanteile 2004

Kreisfreie Städte	70,84%	88,97%	63,01%	80,31%	100,00%	29,16%	11,03%	36,99%	19,69%	-	100%	100%	100%	100%	100%	42,64%	57,36%	100%
100 000 - 200 000	73,17%	89,78%	63,33%	84,92%	-	26,83%	10,22%	36,67%	15,08%	-	100%	100%	100%	100%	-	42,57%	57,43%	100%
50 000 - 100 000	69,87%	84,09%	62,63%	79,36%	100,00%	30,13%	15,91%	37,37%	20,64%	-	100%	100%	100%	100%	100%	46,59%	53,41%	100%
20 000 - 50 000	65,33%	97,37%	62,92%	62,12%	-	34,67%	2,63%	37,08%	37,88%	-	100%	100%	100%	100%	-	35,38%	64,62%	100%
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	73,06%	85,49%	75,39%	62,58%	57,14%	26,94%	14,51%	24,61%	37,42%	42,86%	100%	100%	100%	100%	100%	37,86%	62,14%	100%
verbandsfreie Gemeinden	74,45%	88,68%	77,41%	61,78%	100,00%	25,55%	11,32%	22,59%	38,22%	-	100%	100%	100%	100%	100%	42,58%	57,42%	100%
50 000 - 100 000	64,60%	91,67%	63,29%	54,55%	-	35,40%	8,33%	36,71%	45,45%	-	100%	100%	100%	100%	-	30,70%	69,30%	100%
20 000 - 50 000	73,87%	80,85%	76,82%	64,81%	-	26,13%	19,15%	23,18%	35,19%	-	100%	100%	100%	100%	-	46,41%	53,59%	100%
10 000 - 20 000	75,57%	94,59%	80,65%	57,01%	100,00%	24,43%	5,41%	19,35%	42,99%	-	100%	100%	100%	100%	100%	42,62%	57,38%	100%
5 000 - 10 000	87,88%	100,00%	90,91%	77,27%	100,00%	12,12%	-	9,09%	22,73%	-	100%	100%	100%	100%	100%	36,42%	63,58%	100%
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	82,18%	98,10%	84,94%	71,22%	40,00%	17,82%	1,90%	15,06%	28,78%	60,00%	100%	100%	100%	100%	100%	37,40%	62,60%	100%
20 000 - 50 000	77,34%	96,88%	81,77%	60,47%	-	22,66%	3,13%	18,23%	39,53%	-	100%	100%	100%	100%	-	38,32%	61,68%	100%
10 000 - 20 000	83,21%	98,70%	85,27%	74,28%	40,00%	16,79%	1,30%	14,73%	25,72%	60,00%	100%	100%	100%	100%	100%	36,78%	63,22%	100%
5 000 - 10 000	86,69%	97,78%	89,55%	76,64%	-	13,31%	2,22%	10,45%	23,36%	-	100%	100%	100%	100%	-	38,30%	61,70%	100%

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

Prozentanteile 2004

Ortsgemeinden	100,00%	-	100,00%	100,00%	100,00%	-	-	-	-	-	100%	-	100%	100%	100%	33,56%	66,44%	100%
10 000 - 20 000	100,00%	-	100,00%	100,00%	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	100%	-	32,08%	67,92%	100%
5 000 - 10 000	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	-	35,43%	64,57%	100%
3 000 - 5 000	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	-	34,27%	65,73%	100%
1 000 - 3 000	100,00%	-	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	33,08%	66,92%	100%
unter 1 000	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	-	31,72%	68,28%	100%
Verbandsgemeinden	82,05%	98,10%	84,77%	71,18%	-	17,95%	1,90%	15,23%	28,82%	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	40,11%	59,89%	100%
20 000 - 50 000	77,23%	96,88%	81,67%	60,23%	-	22,77%	3,13%	18,33%	39,77%	-	100%	100%	100%	100%	-	41,99%	58,01%	100%
10 000 - 20 000	83,04%	98,70%	85,05%	74,28%	-	16,96%	1,30%	14,95%	25,72%	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	39,00%	61,00%	100%
5 000 - 10 000	86,65%	97,78%	89,50%	76,64%	-	13,35%	2,22%	10,50%	23,36%	-	100%	100%	100%	100%	-	41,51%	58,49%	100%
Landkreise	63,81%	68,66%	67,07%	51,44%	-	36,19%	31,34%	32,93%	48,56%	-	100%	100%	100%	100%	-	34,81%	65,19%	100%
Bezirksverband Pfalz	69,19%	80,00%	62,62%	-	-	30,81%	20,00%	37,38%	-	-	100%	100%	100%	-	-	44,20%	55,80%	100%
I n s g e s a m t	72,16%	86,11%	70,72%	70,45%	66,67%	27,84%	13,89%	29,28%	29,55%	33,33%	100%	100%	100%	100%	100%	39,56%	60,44%	100%

Tabelle 2 d

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

**Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Laufbahngruppen
Beschäftigte insgesamt**

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte										insgesamt					Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich										männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

Prozentanteile 2006

Kreisfreie Städte	69,27%	89,02%	60,83%	79,83%	100,00%	30,73%	10,98%	39,17%	20,17%	-	100%	100%	100%	100%	100%	43,94%	56,06%	100%
100 000 - 200 000	71,97%	89,63%	61,75%	84,45%	100,00%	28,03%	10,37%	38,25%	15,55%	-	100%	100%	100%	100%	100%	46,41%	53,59%	100%
50 000 - 100 000	67,71%	86,08%	59,50%	78,20%	100,00%	32,29%	13,92%	40,50%	21,80%	-	100%	100%	100%	100%	100%	45,40%	54,60%	100%
20 000 - 50 000	63,77%	93,75%	61,16%	62,90%	-	36,23%	6,25%	38,84%	37,10%	-	100%	100%	100%	100%	-	34,92%	65,08%	100%
Kreisangehörige Gemeinden, Verbandsgemeinden, Landkreise	71,97%	87,04%	73,80%	60,99%	50,00%	28,03%	12,96%	26,20%	39,01%	50,00%	100%	100%	100%	100%	100%	37,35%	62,65%	100%
verbandsfreie Gemeinden	72,65%	86,92%	75,34%	59,41%	100,00%	27,35%	13,08%	24,66%	40,59%	-	100%	100%	100%	100%	100%	42,31%	57,69%	100%
50 000 - 100 000	62,96%	91,67%	62,82%	44,44%	-	37,04%	8,33%	37,18%	55,56%	-	100%	100%	100%	100%	-	32,35%	67,65%	100%
20 000 - 50 000	72,85%	80,43%	74,67%	65,35%	-	27,15%	19,57%	25,33%	34,65%	-	100%	100%	100%	100%	-	45,94%	54,06%	100%
10 000 - 20 000	72,58%	89,74%	77,55%	53,06%	100,00%	27,42%	10,26%	22,45%	46,94%	-	100%	100%	100%	100%	100%	42,29%	57,71%	100%
5 000 - 10 000	86,30%	100,00%	90,00%	72,73%	100,00%	13,70%	-	10,00%	27,27%	-	100%	100%	100%	100%	100%	35,07%	64,93%	100%
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	81,17%	97,26%	83,60%	69,87%	25,00%	18,83%	2,74%	16,40%	30,13%	75,00%	100%	100%	100%	100%	100%	36,91%	63,09%	100%
20 000 - 50 000	76,34%	97,37%	80,89%	55,97%	-	23,66%	2,63%	19,11%	44,03%	-	100%	100%	100%	100%	-	38,06%	61,94%	100%
10 000 - 20 000	82,60%	97,67%	84,03%	74,19%	25,00%	17,40%	2,33%	15,97%	25,81%	75,00%	100%	100%	100%	100%	100%	36,03%	63,97%	100%
5 000 - 10 000	84,21%	95,45%	87,05%	74,29%	-	15,79%	4,55%	12,95%	25,71%	-	100%	100%	100%	100%	-	38,40%	61,60%	100%

Gebietskörperschaftsgruppe/ Größenklasse	Beamte															Arbeitnehmer		
	männlich					weiblich					insgesamt					männlich	weiblich	insgesamt
	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst	zus.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einfach. Dienst			

Prozentanteile 2006

Ortsgemeinden	100,00%	-	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	32,80%	67,20%	100%
10 000 - 20 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30,67%	69,33%	100%
5 000 - 10 000	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	-	34,46%	65,54%	100%
3 000 - 5 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32,58%	67,42%	100%
1 000 - 3 000	100,00%	-	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	32,43%	67,57%	100%
unter 1 000	100,00%	-	100,00%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	-	31,78%	68,22%	100%
Verbandsgemeinden	81,07%	97,26%	83,45%	69,87%	-	18,93%	2,74%	16,55%	30,13%	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	39,73%	60,27%	100%
20 000 - 50 000	76,34%	97,37%	80,89%	55,97%	-	23,66%	2,63%	19,11%	44,03%	-	100%	100%	100%	100%	-	41,96%	58,04%	100%
10 000 - 20 000	82,46%	97,67%	83,83%	74,19%	-	17,54%	2,33%	16,17%	25,81%	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	38,29%	61,71%	100%
5 000 - 10 000	84,12%	95,45%	86,91%	74,29%	-	15,88%	4,55%	13,09%	25,71%	-	100%	100%	100%	100%	-	41,73%	58,27%	100%
Landkreise	63,30%	73,89%	65,90%	50,56%	-	36,70%	26,11%	34,10%	49,44%	-	100%	100%	100%	100%	-	34,20%	65,80%	100%
Bezirksverband Pfalz	67,05%	75,76%	62,26%	-	-	32,95%	24,24%	37,74%	100,00%	-	100%	100%	100%	100%	-	43,09%	56,91%	100%
I n s g e s a m t	70,86%	86,77%	68,90%	69,45%	66,67%	29,14%	13,23%	31,10%	30,55%	33,33%	100%	100%	100%	100%	100%	39,50%	60,50%	100%

Tabelle 3
 Statistisches Landesamt
 Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2006
Beamte und Arbeitnehmer insgesamt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Gruppe	2006			2006 - Prozentanteile		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Beamte	6 573	2 703	9 276	70,86 %	29,14 %	100 %
Höherer Dienst	813	124	937	86,77 %	13,23 %	100 %
Besoldungsordnung B	217	13	230	94,35 %	5,65 %	100 %
B 11	-	-	-	-	-	-
B 10	-	-	-	-	-	-
B 9	1	1	2	50,00 %	50,00 %	100 %
B 8	3	-	3	100,00 %	-	100 %
B 7	3	-	3	100,00 %	-	100 %
B 6	20	2	22	90,91 %	9,09 %	100 %
B 5	20	2	22	90,91 %	9,09 %	100 %
B 4	36	3	39	92,31 %	7,69 %	100 %
B 3	56	2	58	96,55 %	3,45 %	100 %
B1/B 2	78	3	81	96,30 %	3,70 %	100 %
Besoldungsordnung A	596	111	707	84,30 %	15,70 %	100 %
A16	100	5	105	95,24 %	4,76 %	100 %
A15	120	33	153	78,43 %	21,57 %	100 %
A14	206	49	255	80,78 %	19,22 %	100 %
A13	169	19	188	89,89 %	10,11 %	100 %
Personal in Ausbildung	1	5	6	16,67 %	83,33 %	100 %
Gehobener Dienst	3 935	1 776	5 711	68,90 %	31,10 %	100 %
A 16 L	-	-	-	-	-	-
A 15 L	-	-	-	-	-	-
A 14 L	-	-	-	-	-	-
A 13 L	21	26	47	44,68 %	55,32 %	100 %
A 14 S	6	3	9	66,67 %	33,33 %	100 %
A 13 S + Zulage	5	1	6	83,33 %	16,67 %	100 %
A 13 S	548	44	592	92,57 %	7,43 %	100 %
A 12	914	126	1 040	87,88 %	12,12 %	100 %
A 11	1 344	502	1 846	72,81 %	27,19 %	100 %
A 10	751	732	1 483	50,64 %	49,36 %	100 %
A 9	216	182	398	54,27 %	45,73 %	100 %
Personal in Ausbildung	130	160	290	44,83 %	55,17 %	100 %
Mittlerer Dienst	1 819	800	2 619	69,45 %	30,55 %	100 %
A 10 S	-	-	-	-	-	-
A 9 S + Zulage	106	11	117	90,60 %	9,40 %	100 %
A 9 S	584	167	751	77,76 %	22,24 %	100 %
A 8	591	269	860	68,72 %	31,28 %	100 %
A 7	431	217	648	66,51 %	33,49 %	100 %
A 6	65	76	141	46,10 %	53,90 %	100 %
A 5	-	-	-	-	-	-
Personal in Ausbildung	42	60	102	41,18 %	58,82 %	100 %
Einfacher Dienst	6	3	9	66,67 %	33,33 %	100 %
A 6 S	-	3	3	-	100,00 %	100 %
A 5 S	6	-	6	100,00 %	-	100 %
A 4	-	-	-	-	-	-
A 3	-	-	-	-	-	-
A 2	-	-	-	-	-	-
Personal in Ausbildung	-	-	-	-	-	-

Gruppe	2006			2006 - Prozentanteile		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Arbeitnehmer	19 507	30 379	49 886	39,10 %	60,90 %	100 %
E15Ü	19	2	21	90,48 %	9,52 %	100 %
E15	75	28	103	72,82 %	27,18 %	100 %
Ä2 - EG II	-	-	-	-	-	-
E14	142	111	253	56,13 %	43,87 %	100 %
Ä1 - EG I	-	-	-	-	-	-
E13, E13Ü	202	78	280	72,14 %	27,86 %	100 %
E12	350	73	423	82,74 %	17,26 %	100 %
E11	773	251	1 024	75,49 %	24,51 %	100 %
E10	863	466	1 329	64,94 %	35,06 %	100 %
E9	3 117	3 797	6 914	45,08 %	54,92 %	100 %
Ausbildung Fachhochschule	17	41	58	29,31 %	70,69 %	100 %
E8	1 485	6 066	7 551	19,67 %	80,33 %	100 %
E7	594	29	623	95,35 %	4,65 %	100 %
E6	3 298	5 130	8 428	39,13 %	60,87 %	100 %
E5	4 297	5 867	10 164	42,28 %	57,72 %	100 %
Ausbildung BBiG 3 Jahre	584	968	1 552	37,63 %	62,37 %	100 %
E4	843	87	930	90,65 %	9,35 %	100 %
E3	1 986	987	2 973	66,80 %	33,20 %	100 %
E2Ü	140	860	1 000	14,00 %	86,00 %	100 %
E2	273	4 889	5 162	5,29 %	94,71 %	100 %
E1	31	138	169	18,34 %	81,66 %	100 %
Ausbildung BBiG 2 Jahre	2	3	5	40,00 %	60,00 %	100 %
nicht zuordenbare Entgeltgruppe	416	508	924	45,02 %	54,98 %	100 %
Arbeitnehmer im Pflegedienst	53	462	515	10,29 %	89,71 %	100 %
E12a	-	-	-	-	-	-
E11b	-	-	-	-	-	-
E11a	-	-	-	-	-	-
E10a	1	-	1	100,00 %	-	100 %
E9d	-	2	2	-	100,00 %	100 %
E9c	3	17	20	15,00 %	85,00 %	100 %
E9b	7	28	35	20,00 %	80,00 %	100 %
E9a	7	28	35	20,00 %	80,00 %	100 %
E8a	13	47	60	21,67 %	78,33 %	100 %
E7a	18	274	292	6,16 %	93,84 %	100 %
E4a	2	25	27	7,41 %	92,59 %	100 %
E3a	2	41	43	4,65 %	95,35 %	100 %

Tabelle 4a

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Aufgabengebieten und Beschäftigungsumfang

Aufgabengebiet	männlich							weiblich							insgesamt						
	Vollzeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	insgesamt	Vollzeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	insgesamt	Vollzeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	insgesamt
2004																					
0 Allgemeine Verwaltung	5 361	137	60	266	403	5 602	5 824	3 167	2 480	734	267	2 747	4 998	6 648	8 528	2 617	794	533	3 150	10 600	12 472
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2 552	57	21	113	170	2 651	2 743	1 151	1 068	122	87	1 155	1 840	2 428	3 703	1 125	143	200	1 325	4 491	5 171
2 Schulen	1 318	69	54	70	139	1 413	1 511	546	1 910	1 675	178	2 088	2 338	4 309	1 864	1 979	1 729	248	2 227	3 751	5 820
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	954	158	162	33	191	1 122	1 307	729	601	347	53	654	1 211	1 730	1 683	759	509	86	845	2 334	3 037
4 Soziale Sicherheit	2 068	161	29	83	244	2 228	2 341	5 607	5 345	1 038	186	5 531	9 367	12 176	7 675	5 506	1 067	269	5 775	11 595	14 517
5 Gesundheit, Sport, Erholung	2 029	96	55	61	157	2 139	2 241	1 333	1 260	381	95	1 355	2 246	3 069	3 362	1 356	436	156	1 512	4 385	5 310
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	2 935	75	17	173	248	3 075	3 200	661	782	53	47	829	1 143	1 543	3 596	857	70	220	1 077	4 218	4 743
7 Öffentl. Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	5 946	105	36	234	339	6 139	6 321	701	684	211	49	733	1 190	1 645	6 647	789	247	283	1 072	7 329	7 966
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund-/Sondervermögen	1 697	21	12	52	73	1 741	1 782	195	200	58	12	212	344	465	1 892	221	70	64	285	2 085	2 247
Insgesamt	24 860	879	446	1 085	1 964	26 111	27 270	14 090	14 330	4 619	974	15 304	24 677	34 013	38 950	15 209	5 065	2 059	17 268	50 788	61 283

Tabelle 4b

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Aufgabengebieten und Beschäftigungsumfang

Aufgabengebiet	männlich							weiblich							insgesamt						
	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt
2006																					
0 Allgemeine Verwaltung	5 128	126	49	321	447	5 386	5 624	3 193	2 441	723	312	2 753	5 026	6 669	8 321	2 567	772	633	3 200	10 412	12 293
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	2 533	63	24	152	215	2 656	2 772	1 193	1 102	145	111	1 213	1 917	2 551	3 726	1 165	169	263	1 428	4 572	5 323
2 Schulen	1 318	72	57	72	144	1 419	1 519	536	1 861	1 809	213	2 074	2 343	4 419	1 854	1 933	1 866	285	2 218	3 762	5 938
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	903	172	173	35	207	1 080	1 283	719	626	358	69	695	1 229	1 772	1 622	798	531	104	902	2 309	3 055
4 Soziale Sicherheit	1 951	172	33	102	274	2 129	2 258	5 386	5 742	1 093	248	5 990	9 477	12 469	7 337	5 914	1 126	350	6 264	11 606	14 727
5 Gesundheit, Sport, Erholung	1 754	83	67	72	155	1 863	1 976	819	871	279	83	954	1 466	2 052	2 573	954	346	155	1 109	3 328	4 028
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	2 934	63	12	190	253	3 073	3 199	680	796	68	68	864	1 185	1 612	3 614	859	80	258	1 117	4 257	4 811
7 Öffentl. Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	6 076	114	29	291	405	6 303	6 510	708	720	217	76	796	1 229	1 721	6 784	834	246	367	1 201	7 532	8 231
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund-/Sondervermögen	1 558	28	6	90	118	1 625	1 682	173	200	58	19	219	325	450	1 731	228	64	109	337	1 950	2 132
Insgesamt	24 155	893	450	1 325	2 218	25 533	26 823	13 407	14 359	4 750	1 199	15 558	24 197	33 715	37 562	15 252	5 200	2 524	17 776	49 729	60 538

Tabelle 4c

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Aufgabengebieten und Beschäftigungsumfang

Aufgabengebiet	männlich							weiblich							insgesamt						
	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt
2004 - Prozentanteile																					
0 Allgemeine Verwaltung	62,86%	5,24%	7,56%	49,91%	12,79%	52,85%	46,70%	37,14%	94,76%	92,44%	50,09%	87,21%	47,15%	53,30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	68,92%	5,07%	14,69%	56,50%	12,83%	59,03%	53,05%	31,08%	94,93%	85,31%	43,50%	87,17%	40,97%	46,95%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2 Schulen	70,71%	3,49%	3,12%	28,23%	6,24%	37,66%	25,96%	29,29%	96,51%	96,88%	71,77%	93,76%	62,34%	74,04%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	56,68%	20,82%	31,83%	38,37%	22,60%	48,10%	43,04%	43,32%	79,18%	68,17%	61,63%	77,40%	51,90%	56,96%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4 Soziale Sicherheit	26,94%	2,92%	2,72%	30,86%	4,23%	19,22%	16,13%	73,06%	97,08%	97,28%	69,14%	95,77%	80,78%	83,87%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5 Gesundheit, Sport, Erholung	60,35%	7,08%	12,61%	39,10%	10,38%	48,79%	42,20%	39,65%	92,92%	87,39%	60,90%	89,62%	51,21%	57,80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	81,62%	8,75%	24,29%	78,64%	23,03%	72,90%	67,47%	18,38%	91,25%	75,71%	21,36%	76,97%	27,10%	32,53%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7 Öffentl. Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	89,45%	13,31%	14,57%	82,69%	31,62%	83,76%	79,35%	10,55%	86,69%	85,43%	17,31%	68,38%	16,24%	20,65%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund-/Sondervermögen	89,69%	9,50%	17,14%	81,25%	25,61%	83,49%	79,31%	10,31%	90,50%	82,86%	18,75%	74,39%	16,51%	20,69%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Insgesamt	63,83%	5,78%	8,81%	52,70%	11,37%	51,41%	44,50%	36,17%	94,22%	91,19%	47,30%	88,63%	48,59%	55,50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 4d

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Aufgabengebieten und Beschäftigungsumfang

Aufgabengebiet	männlich							weiblich							insgesamt						
	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt	Voll-zeit	T1	T2	ATZ	T1 + ATZ	VZÄ	ins-gesamt
2006 - Prozentanteile																					
0 Allgemeine Verwaltung	61,63%	4,91%	6,35%	50,71%	13,97%	51,73%	45,75%	38,37%	95,09%	93,65%	49,29%	86,03%	48,27%	54,25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 Öffentliche Sicherheit und Ordnung	67,98%	5,41%	14,20%	57,79%	15,06%	58,08%	52,08%	32,02%	94,59%	85,80%	42,21%	84,94%	41,92%	47,92%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2 Schulen	71,09%	3,72%	3,05%	25,26%	6,49%	37,72%	25,58%	28,91%	96,28%	96,95%	74,74%	93,51%	62,28%	74,42%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3 Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	55,67%	21,55%	32,58%	33,65%	22,95%	46,77%	42,00%	44,33%	78,45%	67,42%	66,35%	77,05%	53,23%	58,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4 Soziale Sicherheit	26,59%	2,91%	2,93%	29,14%	4,37%	18,34%	15,33%	73,41%	97,09%	97,07%	70,86%	95,63%	81,66%	84,67%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5 Gesundheit, Sport, Erholung	68,17%	8,70%	19,36%	46,45%	13,98%	55,97%	49,06%	31,83%	91,30%	80,64%	53,55%	86,02%	44,03%	50,94%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6 Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	81,18%	7,33%	15,00%	73,64%	22,65%	72,17%	66,49%	18,82%	92,67%	85,00%	26,36%	77,35%	27,83%	33,51%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7 Öffentl. Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	89,56%	13,67%	11,79%	79,29%	33,72%	83,69%	79,09%	10,44%	86,33%	88,21%	20,71%	66,28%	16,31%	20,91%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8 Wirtsch. Unternehmen, Grund-/Sondervermögen	90,01%	12,28%	9,38%	82,57%	35,01%	83,31%	78,89%	9,99%	87,72%	90,63%	17,43%	64,99%	16,69%	21,11%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Insgesamt	64,31%	5,85%	8,65%	52,50%	12,48%	51,34%	44,31%	35,69%	94,15%	91,35%	47,50%	87,52%	48,66%	55,69%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 5

Frauenanteile ¹⁾ in Führungspositionen 2004 und 2006

Gebietskörperschaftsgruppe Gemeindegrößenklasse/ Verbandsgemeindegrößenklasse nach der Zahl der Einwohner am 30.06.2006	insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
	Frauenanteil in %			Frauenanteil in %		
	2004			2006		
Kreisfreie Städte	38,56	35,82	62,50	41,94	38,53	60,32
100 000 - 200 000	37,64	36,29	50,00	41,58	39,74	51,11
50 000 - 100 000	37,50	31,37	100,00	37,93	31,25	70,00
20 000 - 50 000	42,86	37,70	77,78	46,97	39,66	100,00
Verbandsfreie Gemeinden	34,17	30,10	58,82	36,48	29,85	78,13
50 000 - 100 000	31,91	30,23	50,00	38,64	32,50	100,00
20 000 - 50 000	37,50	36,49	50,00	37,18	34,25	80,00
10 000 - 20 000	33,03	24,71	62,50	36,11	25,88	73,91
5 000 - 10 000	25,00	25,00	-	-	-	-
Verbandsgemeinden einschließlich Ortsgemeinden ²⁾	42,69	37,34	82,93	43,79	37,54	81,82
20 000 - 50 000	47,46	41,51	100,00	48,36	41,35	88,89
10 000 - 20 000	43,79	38,26	87,50	44,16	37,74	85,96
5 000 - 10 000	35,95	31,30	63,64	39,07	33,86	66,67
Verbandsgemeinden ohne Ortsgemeinden	23,26	17,63	73,91	24,73	18,11	70,69
20 000 - 50 000	20,00	16,42	100,00	21,92	14,06	77,78
10 000 - 20 000	27,40	19,35	87,88	27,76	19,67	81,08
5 000 - 10 000	14,68	14,14	20,00	18,69	16,84	33,33
Verbandsgemeindeangehörige Ortsgemeinden ²⁾	80,25	77,72	94,44	80,42	76,88	97,56
20 000 - 50 000	87,50	84,62	100,00	87,76	85,00	100,00
10 000 - 20 000	75,34	74,05	86,67	75,51	72,44	95,00
5 000 - 10 000	88,64	84,38	100,00	88,64	84,38	100,00
Landkreise	17,34	14,66	50,00	17,84	15,63	41,94
Bezirksverband Pfalz	32,63	31,82	42,86	31,52	29,89	60,00
I n s g e s a m t	34,90	30,94	68,06	36,46	31,61	69,57

1) In die Auswertung einbezogen ist eine Auswahl kommunaler Gebietskörperschaften

2) Nach Verbandsgemeindegrößenklassen

Tabelle 6a

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Umfang der Beschäftigung

Beschäftigungs- umfang	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer
2004									
Vollzeit	24 860	6 255	18 605	14 090	1 597	12 493	38 950	7 852	31 098
T1	879	86	793	14 330	858	13 472	15 209	944	14 265
T2	446	2	444	4 619	105	4 514	5 065	107	4 958
ATZ	1 085	353	732	974	24	950	2 059	377	1 682
T1 + T2 + ATZ	2 410	441	1 969	19 923	987	18 936	22 333	1 428	20 905
Vollzeitäquivalent	26 111	6 491	19 620	24 677	2 148	22 529	50 788	8 639	42 149
I n s g e s a m t	27 270	6 696	20 574	34 013	2 584	31 429	61 283	9 280	52 003
2006									
Vollzeit	24 155	6 062	18 093	13 407	1 607	11 800	37 562	7 669	29 893
T1	893	82	811	14 359	950	13 409	15 252	1 032	14 220
T2	450	1	449	4 750	122	4 628	5 200	123	5 077
ATZ	1 325	428	897	1 199	24	1 175	2 524	452	2 072
T1 + T2 + ATZ	2 668	511	2 157	20 308	1 096	19 212	22 976	1 607	21 369
Vollzeitäquivalent	25 533	6 332	19 200	24 197	2 228	21 969	49 729	8 560	41 169
I n s g e s a m t	26 823	6 573	20 250	33 715	2 703	31 012	60 538	9 276	51 262

Tabelle 6b

Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz

Personalstandstatistik 2004 und 2006 nach Dienstverhältnissen und Umfang der Beschäftigung

Beschäftigungs- umfang	männlich			weiblich			insgesamt		
	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer	insgesamt	Beamte	Arbeitnehmer

2004 - Prozentanteile

Vollzeit	63,83%	79,66%	59,83%	36,17%	20,34%	40,17%	100%	100%	100%
T1	5,78%	9,11%	5,56%	94,22%	90,89%	94,44%	100%	100%	100%
T2	8,81%	1,87%	8,96%	91,19%	98,13%	91,04%	100%	100%	100%
ATZ	52,70%	93,63%	43,52%	47,30%	6,37%	56,48%	100%	100%	100%
T1 + T2 + ATZ	10,79%	30,88%	9,42%	89,21%	69,12%	90,58%	100%	100%	100%
Vollzeitäquivalent	51,41%	75,14%	46,55%	48,59%	24,86%	53,45%	100%	100%	100%
I n s g e s a m t	44,50%	72,16%	39,56%	55,50%	27,84%	60,44%	100%	100%	100%

2006 - Prozentanteile

Vollzeit	64,31%	79,05%	60,53%	35,69%	20,95%	39,47%	100%	100%	100%
T1	5,85%	7,95%	5,70%	94,15%	92,05%	94,30%	100%	100%	100%
T2	8,65%	0,81%	8,84%	91,35%	99,19%	91,16%	100%	100%	100%
ATZ	52,50%	94,69%	43,29%	47,50%	5,31%	56,71%	100%	100%	100%
T1 + T2 + ATZ	11,61%	31,80%	10,09%	88,39%	68,20%	89,91%	100%	100%	100%
Vollzeitäquivalent	51,34%	73,97%	46,64%	48,66%	26,03%	53,36%	100%	100%	100%
I n s g e s a m t	44,31%	70,86%	39,50%	55,69%	29,14%	60,50%	100%	100%	100%

4. Tabellen Land (A 1 bis A 28 a/b)