

## Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse des Berichtes in der Struktur des Gesetzes zusammengefasst dargestellt:

### 1. Der Personalbestand des Landesdienstes

- Von 1996 nach 1998 ist der Frauenanteil bezogen auf die gesamten Landesbediensteten um ca. 2% auf 44% gestiegen.
- Während die Zahl der Gesamtbeschäftigten von 1996 nach 1998 um 1.808 zurückgegangen ist, hat es bei den Frauen einen Zuwachs von 825 Personen gegeben.
- In fünf von zwölf Geschäftsbereichen lag sowohl in 1996 als auch in 1998 keine Unterrepräsentanz von Frauen vor (MASG, MBWW, Staatskanzlei, JM ohne Strafvollzug, Vertretung des Landes beim Bund). In zwei weiteren Geschäftsbereichen lag der Frauenanteil bei über 40% (MKJFF, FM).
- Sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst war - bezogen auf den gesamten Landesdienst - in 1998 die Unterrepräsentanz von Frauen fast aufgehoben (gehobener Dienst: 49,5%; mittlerer Dienst: 47,2 %).
- Zwar herrscht im höheren Dienst (gesamter Landesdienst) nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, jedoch ist der Frauenanteil von 1996 nach 1998 um 2,5% auf 33% angestiegen.
- Für die Geschäftsbereiche lässt sich in Bezug auf die Laufbahnzugehörigkeit festhalten, dass es primär der mittlere Dienst ist, in dem die Frauen - z. T. sogar deutlich - mit über 50% vertreten sind.
- Hinsichtlich der Beschäftigungsbereiche (gesamter Landesdienst) zeigt sich, dass es der Angestelltenbereich ist, in dem sowohl 1996 als auch 1998 mit über 60% keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil von 1996 nach 1998 sogar um 10,7% auf 49,5% angestiegen, wobei dies maßgeblich auf die neu eingestellten weiblichen Lehrkräfte zurückzuführen ist.
- In elf der zwölf Geschäftsbereichen lag im Angestelltenbereich keine Unterrepräsentanz von Frauen vor, wobei sich dies wesentlich auf den mittleren Dienst konzentrierte.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich in der Beschäftigungspolitik des Landes Frauenförderung positiv niedergeschlagen hat.

### 2. Bewerbungen und Einstellungen

- Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Zeitraum 1. Juli 1996 bis 28. Februar 1999 (gesamter Landesdienst) lag bei 69%, wobei nicht nur bei den Teilzeit-, sondern auch bei den Vollzeiteinstellungen mehr Frauen als Männer eingestellt wurden: Vollzeiteinstellungen 64 %, Teilzeiteinstellungen 76,2 %. Bis auf den einfachen Dienst spiegelt sich dies auch in den einzelnen Beschäftigungsbereichen wider.
- Bezogen auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zeigt sich allerdings die Tendenz, dass vor allem dort Frauen neu eingestellt wurden, wo auch schon zum Stichtag 30. Juni 1996 die Frauenanteile relativ hoch waren (das zeigt sich entsprechend in den einzelnen Geschäftsbereichen).

Die überproportionalen Neueinstellungen von Frauen sind in der Einstellungspolitik des Landes als positiv festzuhalten; in der Tendenz zeigt sich aber auch, dass Frauen vor allem in den Bereichen neu eingestellt werden, in denen sie schon relativ stark repräsentiert sind.

### 3. Frauen in Führungspositionen

- Frauen in Führungspositionen sind noch immer stark unterrepräsentiert. In fast allen Positionen (gesamter Landesdienst) lag der Frauenanteil 1996 und 1998 unter 20%. Dies spiegelt sich, bis auf wenige Positionen (maßgeblich auf der Ebene Referats- und Sachgebietsleitung), auch in den Geschäftsbereichen wider.

Beim Thema "Frauen in Führungspositionen" gibt es weiterhin Nachholbedarf.

#### 4. Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Laufbahnaufstiegen

- Für alle Beschäftigungsverhältnisse ist festzustellen, dass sowohl bei den Vollzeitbeschäftigten als auch bei den Teilzeitbeschäftigten der Anteil der Männer an den Beförderungen und Höhergruppierungen/Höherreihungen höher lag als der der Frauen. Ferner zeigt sich, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung häufiger befördert bzw. höhergruppiert/höhergereiht wurden als die Kolleginnen mit Teilzeitbeschäftigung.
- Bei den Laufbahnaufstiegen war der Frauenanteil marginal, lediglich bei den Regelaufstiegen vom mittleren in den gehobenen Dienst lag der Frauenanteil bei 7,2%

Beim Thema "Beförderungen, Höhergruppierungen, Laufbahnaufstiege" ist noch keine Trendkorrektur zu verzeichnen.

#### 5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen

- Zu 90 % sind es Frauen, die von dem Recht auf "Erziehungsurlaub" oder auf "Urlaub aus familiären Gründen" Gebrauch machten (gesamter Landesdienst), dementsprechend waren es auch fast nur Frauen, die auf eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle zurückkehrten. Die Frauen, die in ihren Beruf zurückgingen, nahmen überwiegend eine Teilzeitstelle an, und zwar zu über 70%. Dies zeigt sich entsprechend in den Geschäftsbereichen.

Es sind nach wie vor fast ausschließlich Frauen, die vom Recht auf "Erziehungsurlaub" oder auf "Urlaub aus familiären Gründen" Gebrauch machen.

#### 6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung

- Die Teilzeitbeschäftigung ist - nach wie vor - eine klassische Frauendomäne. Ein Fünftel der Landesbediensteten war in 1996 und 1998 überhaupt nur teilzeitbeschäftigt, der Frauenanteil lag hier aber bei über 90 %. Der Blick auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse und Laufbahnen verändert dieses Gesamtbild nur unwesentlich. Nur bei den Angestellten, bei denen auch die Teilzeitbeschäftigung mit 30% höher lag, war in der Laufbahn des höheren Dienstes der Frauenanteil nicht ganz so hoch.
- Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen hatte nur eine geringe Bedeutung. Auf den wenigen Teilzeitstellen, die es hier gab, waren es jedoch überwiegend Frauen, die diese Positionen innehatten.

Nach wie vor ist Teilzeitbeschäftigung eine klassische Frauendomäne.

#### 7. Frauen in Ausbildung

- Sowohl 1996 als auch 1998 waren ca. 50% Frauen in der Ausbildung (gesamter Landesdienst). Differenziert nach Laufbahnen zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden in beiden Jahren im gehobenen Dienst am höchsten war: Er lag 1996 bei 70,7%, 1998 bei 65,8%. -

In den einzelnen Geschäftsbereichen waren es der mittlere und gehobene Dienst, in denen der Frauenanteil in der Ausbildung am höchsten lag.

Dass der Frauenanteil in der Ausbildung bei ca. 50 % liegt, ist positiv festzuhalten.

#### 8. Frauen in der Fortbildung

- Mehr vollzeitbeschäftigte Frauen als Männer nahmen pro Jahr im Durchschnitt an einer Fortbildung teil (Frauen: 47,7%, Männer: 38,2%). Insbesondere bei den Frauen im höheren Dienst lag die Fortbildungsteilnahme höher als bei den Männern.

- Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich allerdings ein geradezu diametrales Ergebnis. Während im Durchschnitt vier Fünftel der teilzeitbeschäftigten Männer im Jahr an einer Fortbildung teilnahmen, waren es bei den teilzeitbeschäftigten Frauen lediglich ein Fünftel (21,7 %).

Bei den Fortbildungen zeigt sich, dass mehr vollzeitbeschäftigte Frauen als vollzeitbeschäftigte Männer teilnehmen, bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Situation allerdings gegenläufig.

## 9. Frauen in Gremien

- In allen Gremien herrscht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Außer in den interministeriellen Ausschüssen, den Beiräten und Kommissionen sowie den "sonstigen Gremien" lag der Frauenanteil in den übrigen Gremien (Ausschüsse, Schiedsstellen, Kuratorien und kollegiale Organe) deutlich unter 20%

Auch beim Thema "Gremien" ist also weiterhin Handlungsbedarf zu erkennen.

## 10. Die Gleichstellungsbeauftragten

- Die meisten Gleichstellungsbeauftragten kommen aus dem gehobenen und mittleren Dienst. In der Mehrzahl sind sie seit 1996 bestellt.
- Die Untersuchung zeigt, dass insbesondere hinsichtlich des *Zeitpunkts der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Verbesserungen erforderlich sind*. Nur wenn die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig über anstehende Maßnahmen informiert und beteiligt werden, können sie ihre Mitwirkungsmöglichkeiten ausschöpfen und die Entscheidungsfindung der Dienststelle durch ihre Überlegungen und Vorschläge unterstützen. Gleichwohl ist aus Gesprächen mit Gleichstellungsbeauftragten die Tendenz zu erkennen, dass sich ihre Beteiligung in den letzten Jahren verbessert hat, ihre Einbindung selbstverständlicher geworden ist.
- Von ihrem Beanstandungsrecht hat im Berichtszeitraum nur ca. ein Fünftel der Gleichstellungsbeauftragten Gebrauch gemacht, was sich u.a. daraus erklärt, dass sie versuchten, in Gesprächen mit der Dienststellenleitung oder Personalleitung anstehende Probleme zu klären. Insofern die Gleichstellungsbeauftragten von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch machten, haben sie im Wesentlichen Maßnahmen bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen beanstandet.
- Dass sie weniger als 10% ihrer Arbeitszeit für ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte aufwenden bzw. aufwenden können, zeigt sich bei der Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten. Der tatsächliche zeitliche Bedarf liegt aber bei mindestens einem Drittel dieser Gruppe zwischen 10% und 25% zum Teil sogar noch darüber.
- Die am häufigsten genannten Verbesserungsvorschläge zur Umsetzung des LGG sind "Verbesserungen bzw. Konkretisierungen der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie konkretere Regelungen zur Umsetzung des LGG". Hiermit sind vor allem "klarere Vorgaben für die zeitliche Entlastung bzw. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten" sowie "Sanktionsmöglichkeiten, gerade im Zusammenhang mit dem Beanstandungsrecht" gemeint.

Gleichstellungsbeauftragte sind zu selbstverständlichen Institutionen geworden, Gleichwohl zeigt sich, dass hinsichtlich des Zeitpunkts der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Verbesserungen erforderlich sind.

## 11. Juristische Personen des öffentlichen Rechts

- In den kommunalen Bereichen zeigt sich, dass im Angestelltenbereich mit ca. 60% sowohl 1996 als auch 1998 keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag, wobei es hier bezogen auf die Laufbahnen in beiden Jahren der mittlere und einfache Dienst war, in dem die Frauen mit ca. 70% am stärksten vertreten waren. Bezüglich der Führungspositionen zeigt sich auch in den kommunalen Bereichen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. Lediglich im Bereich "sonstige Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen" lag der Frauenanteil bei ca. 50%, ansonsten aber deutlich unter 20%.
- Beim Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz sowie seiner Mitgliedssparkassen kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Angestelltenbereich. Hier lag der höchste Frauenanteil im mittleren Dienst (ca. 76 % in 1996 und 1998). 1996 und 1998 gab es bei den Sparkassen drei Frauen in Führungspositionen (von insgesamt 35), zwei im Bereich Abteilungsleitung und eine leitende Prüferin.
- Bei den Sozialversicherungsträgern lag der Frauenanteil im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowohl 1996 als auch 1998 extrem hoch (1996: 90 %, 1998: 95%).  
Auch im Angestelltenbereich lag sowohl 1996 als auch 1998 mit ca. 75% keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Betrachtet man die Laufbahnen dieses Bereichs, so zeigt sich, dass es der mittlere Dienst mit ca. 82% und der gehobene Dienst mit ca. 60 % war, in dem die Frauen in beiden Jahren am stärksten vertreten waren.  
Bei den Führungspositionen der Sozialversicherungsträger lag in 1996 und 1998 eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Keine der 25 Dienststellen wurde von einer Frau geleitet. Ebenso war keine Frau als stellvertretende Dienststellenleiterin tätig. Lediglich acht Frauen (4,23%) leiteten eine der 189 Abteilungen, nur sieben Frauen (14,58 %) waren als Referatsleiterinnen eingesetzt und 79 Frauen (17,83%) arbeiteten als Sachgebietsleiterinnen.

Auch bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts besteht weiterhin Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Insgesamt ist festzuhalten:

Im Berichtszeitraum (30. Juni 1996 bis 28. Februar 1999) sind positive Entwicklungen seit In-Kraft-treten des LGG insbesondere im Bereich der Frauenbeteiligung im Erwerbsleben im Landesdienst zu verzeichnen. Bei anderen Themen zeigen die Daten fortwährenden Handlungsbedarf. Das gilt vor allem für die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen, bei Beförderungsentscheidungen und in Gremien.