

## Zusammenfassung der wesentlichen Berichtsergebnisse

### 1. Der Personalbestand des Landesdienstes

**Von 1998 nach 2003 ist der Frauenanteil - bezogen auf den gesamten Landesdienst - von 44% auf 49,2% gestiegen, bei gleichzeitigem Rückgang der Beschäftigtenzahlen von 82.693 Personen (davon 36.410 Frauen) auf 81.716 Personen (davon 40.235 Frauen).**

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

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

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

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

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

### 2. Bewerbungen und Einstellungen

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

### 3. Frauen in Führungspositionen

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

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

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

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

Bei den Laufbahnaufstiegen liegt der Frauenanteil unter 10%.

### 5. Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen

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

### 6. Frauen in Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

## **7. Frauen in Ausbildung**

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

## **8. Frauen in Fortbildung**

Mehr vollzeitbeschäftigte Männer (133%)<sup>1</sup> nahmen im Berichtszeitraum an Fortbildungsveranstaltungen teil als Frauen (67,5%). Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten dreht sich der Anteil um: Hier nahmen 64% Frauen, aber nur 24% der Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil.

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

## **9. Frauen in Gremien**

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

## **10. Die Gleichstellungsbeauftragten**

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

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

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

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

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

## **11. Juristische Personen des öffentlichen Rechts**

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

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

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

---

<sup>1</sup> Da Mehrfachnennungen auf Grund der Teilnahme an mehreren Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, steigt die Prozentzahl über 100.

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

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

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

## **12. Zusammenfassung**

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

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