



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN



Rheinland-Pfalz

STATISTISCHES LANDESAMT

2012



Vierter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Kurzgliederung

Vorwort	3
Hinweise	9
Verzeichnis	10
Kernaussagen	15
Einleitung	17
A Frauen im öffentlichen Dienst	
I Landesdienst	
1 Frauen im Landesdienst insgesamt	21
2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden	50
3 Mittelinstanz des Landes	187
II Kommunalen Bereich	
1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt	225
2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen	231
III Ausgewählte Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	
1 AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz	253
2 Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz	260
B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	
I Gleichstellungsbeauftragte	271
II Interministerieller Ausschuss für Frauenfragen	281
III Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG in Rheinland-Pfalz	283
C Konsequenzen aus dem 3. Bericht	
I Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“	289
II Die Gremienregelungen des Landes Rheinland-Pfalz	293
Schlussbetrachtung	297
Anhang	301

Detailgliederung

Vorwort	3
Hinweise	9
Verzeichnis	10
Kernaussagen	15
zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes	15
zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen	16
Einleitung	17
A Frauen im öffentlichen Dienst	
I Landesdienst	21
1 Frauen im Landesdienst insgesamt	21
2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden	50
Zusammenfassung	50
Staatskanzlei	60
Landesvertretung Rheinland-Pfalz	67
Ministerium des Inneren und für Sport	76
Polizeidienst	83
Ministerium der Finanzen	100
Ministerium der Justiz	111
Strafvollzug	118
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen	129
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau	141
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur	153
Schulen	160
Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz	169
Rechnungshof	179
3 Mittelinstanz des Landes	187
Zusammenfassung	187
Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord	191
Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd	199
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion	208
Landesuntersuchungsamt	216

Inhalt

II Kommunalen Bereich	225
1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt	225
2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen	231
Kreisfreie Städte	231
Landkreise	234
Verbandsfreie Gemeinden	237
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden	240
Verbandsgemeinden	243
Ortsgemeinden	246
Bezirksverband Pfalz	249
III Ausgewählte Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	253
1 AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz	253
2 Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz	260
B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	
I Gleichstellungsbeauftragte	271
II Interministerieller Ausschuss für Frauenfragen	281
III Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG in Rheinland-Pfalz	283
C Konsequenzen aus dem 3. Bericht	
I Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“	289
II Die Gremienregelungen des Landes Rheinland-Pfalz	293
Schlussbetrachtung	297
Anhang	301
Einzelheiten zur Datenbasis	313
Glossar	317
Tabellen	327

Grafiken und Tabellen

A Frauen im öffentlichen Dienst

I Landesdienst

1 Frauen im Landesdienst insgesamt

A 1 Beschäftigte im Landesdienst 2010 nach Beschäftigungsbereichen	22
A 2 Beschäftigte im Landesdienst 2010	24
A 3 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2008–2010	25
A 4 Frauenanteil (Vollzeitäquivalente) 2010 nach Altersgruppen	26
A 5 Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten im Landesdienst 2010	27
A 6 Beschäftigte im Landesdienst 2010 ohne den Geschäftsbereich Schulen	28
A 7 Beschäftigte im Landesdienst mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010	29
A 8 Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten im Landesdienst 2010 ohne den Geschäftsbereich Schulen	30
A 9 Auszubildende im Landesdienst 2010	31
A 10 Beschäftigte in Ausbildung im Landesdienst 2010 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	32
A 11 Beamte/-innen in Ausbildung für den technischen und nichttechnischen Dienst 2010	33
A 12 Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung im Landesdienst 2010 nach zusammengefassten erfragten Ausbildungsberufen	34
A 13 Landesdienst insgesamt – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	36
A 14 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010	39
A 15 Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010 nach Entgelt-bzw. Laufbahngruppen mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen	40
A 16 Frauenanteil in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010 nach Entgelt- und Laufbahngruppen	42
A 17 Gemeldete Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2010	46
A 18 Frauenanteil unter den gemeldeten Gremienmitgliedern des Landes 2010 nach Geschäftsbereichen	47
A 19 Beschäftigte in Elternzeit 2010 nach Ressorts	48
A 20 Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung 2010 nach Ressorts	49
2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden	
A 21 Beschäftigte im Landesdienst 2010 nach Geschäftsbereichen	51
A 22 Frauenanteil 2010 nach Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden	51
A 23 Beschäftigte der Stk 2010	61
A 24 Stk – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	62
A 25 Beschäftigte der LV 2010	68

A 26 LV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	70
A 27 Beschäftigte im ISM 2010	77
A 28 ISM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit.....	78
A 29 Beschäftigte im Polizeidienst 2010	84
A 30 Polizeidienst – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	86
A 31 Beschäftigte im FM 2010	101
A 32 FM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	102
A 33 Beschäftigte im JM 2010	112
A 34 JM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	114
A 35 Beschäftigte im Strafvollzug 2010	119
A 36 Strafvollzug – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	120
A 37 Beschäftigte im MASGFF 2010	130
A 38 MASGFF – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit .	132
A 39 Beschäftigte im MWVLW 2010	142
A 40 MWVLW – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	144
A 41 Beschäftigte im MBWJK 2010	154
A 42 MBWJK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit ...	156
A 43 Beschäftigte an Schulen 2010	161
A 44 Schulen – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit ..	162
A 45 Beschäftigte im MUFV 2010	170
A 46 MUFV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	172
A 47 Beschäftigte am Rechnungshof 2010	180
A 48 Rechnungshof – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	182
3 Mittelinstanz des Landes	
A 49 Frauenanteil 2010 nach Geschäftsbereichen der Mittelinstanz	187
A 50 Beschäftigte der SGD Nord 2010	192
A 51 SGD Nord – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	194
A 52 Beschäftigte der SGD Süd 2010	200
A 53 SGD Süd – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit .	203
A 54 Beschäftigte der ADD 2010	209
A 55 ADD – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	210
A 56 Beschäftigte im LUA 2010	217
A 57 LUA – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	218

II Kommunalbereich	
1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt	
A 58 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010	226
A 59 Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010	226
A 60 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2010	228
A 61 Beschäftigte in Ausbildung der kommunalen Gebietskörperschaften 2010	229
A 62 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der kommunalen Gebietskörperschaften 2010	230
2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen	
A 63 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2010	232
A 64 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der kreisfreien Städte 2010	233
A 65 Beschäftigte der Landkreise 2010	235
A 66 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Landkreise 2010	236
A 67 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2010	238
A 68 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der verbandsfreien Gemeinden 2010	239
A 69 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2010	241
A 70 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2010	242
A 71 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2010	244
A 72 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Verbandsgemeinden 2010	245
A 73 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2010	247
A 74 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Ortsgemeinden 2010	248
A 75 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2010	250
A 76 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben des Bezirksverbands Pfalz 2010	251
III Ausgewählte Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	
A 77 Beschäftigte der AOK 2010	254
A 78 AOK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	256
A 79 Beschäftigte der DRV 2010	261
A 80 DRV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	262

B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten**I Gleichstellungsbeauftragte**

B 1 Die Gleichstellungsbeauftragte nach	271
B 2 Die Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden	272
B 3 Das Interesse der Dienststelle an der Gleichstellungsarbeit	273
B 4 Die Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet	273
B 5 Die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellen, ...	274
B 6 Die Zahl der Dienststellen mit Frauenförderplan nach dem Jahr der Erstellung bzw. Fortschreibung	274
B 7 Die Maßnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte durchführen würde, wenn ihr ein jährliches Budget zur Verfügung stünde	275
B 8 Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei	276
B 9 Die Gleichstellungsbeauftragte hat von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht	277
B 10 Die Gleichstellungsbeauftragten haben Fortbildungswünsche zu	278

Kernaussagen ...

... zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

- Im Landesdienst beläuft sich der durchschnittliche Frauenanteil auf 51 Prozent.
- Zwischen 2008 und 2010 hat sich der Frauenanteil um 1,7 Prozentpunkte erhöht.
- Die Spanne der Frauenanteile der einzelnen Geschäftsbereiche reicht von 23 Prozent im Polizeidienst bis 73 Prozent im Landesuntersuchungsamt.
- In Vollzeitäquivalenten gemessen, die den Beschäftigungsumfang berücksichtigen, liegt der durchschnittliche Frauenanteil in der Landesverwaltung bei 47 Prozent, also unter der Parität.
- Teilzeitarbeit ist eine Domäne der Frauen: Von den Teilzeitbeschäftigten waren 78 Prozent weiblich. Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten, von denen 57 Prozent Frauen sind, entfallen von den „regulären Teilzeitarbeitsplätzen“ 88 Prozent auf weibliche Beschäftigte.
- Bei den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von nur 39 Prozent dagegen immer noch deutlich unterrepräsentiert.
- Seit 2008 wurde die Vollzeitbeschäftigung von Frauen leicht gestärkt. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Anteilswert bei den Teilzeitbeschäftigten etwas stärker gestiegen (+1,7 bzw. +0,9 Prozentpunkte).
- In den landeseigenen Betrieben sind gut acht Prozent des Personals beschäftigt. Der Frauenanteil ist hier mit nur 22 Prozent deutlich niedriger als in den Beschäftigungsbereichen des Kernhaushalts.
- Zwischen 2008 und 2010 hat der Frauenanteil in den landeseigenen Betrieben um 1,1 Prozentpunkte zugenommen.
- Der Frauenanteil im Landesdienst wird stark durch den Schuldienst geprägt. Unter den Landesbeschäftigten außerhalb des Schuldienstes sind nur 39 Prozent Frauen; der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten ohne den Schuldienst beläuft sich nur auf 35 Prozent.
- Die Mehrzahl der Bediensteten des Landes ist verbeamtet. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis liegt knapp unter der Parität (49 Prozent). Von den nicht verbeamteten Beschäftigten sind 59 Prozent weiblich.
- In der Richterschaft, die nicht die jungen Richterinnen und Richter auf Probe umfasst, ist der Frauenanteil mit 38 Prozent vergleichsweise niedrig; er hat aber seit 2008 um 3,5 Prozentpunkte zugenommen.
- In den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. höherer Dienst liegt der Frauenanteil bei 46 Prozent; in allen anderen Vergütungsgruppen liegen die Frauenanteile über der 50-Prozent-Marke.
- In den beiden unteren der vier Laufbahn- und Entgeltgruppen geht die paritätische Beteiligung der Frauen auf einen hohen Frauenanteil unter den nicht verbeamteten Beschäftigten zurück.
- Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Landesdienst ist bei den jüngeren unter 30 Jahren am höchsten (64 Prozent) und liegt bei den Älteren über 55 Jahren unter der Parität (44 Prozent).

noch: ... zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

- Bei den Neueinstellungen in den Landesdienst waren Frauen mit 64 Prozent gut vertreten. Von den Beschäftigten, die zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 eingestellt wurden, entfielen zwei Drittel auf den Schuldienst mit einem Frauenanteil von 71 Prozent. Der Frauenanteil bei den Einstellungen außerhalb des Schuldienstes belief sich im Durchschnitt auf 51 Prozent.
- Unter den im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 beförderten und höhergruppierten Beschäftigten waren im Durchschnitt 39 Prozent Frauen. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen mit 33 Prozent unterrepräsentiert, die Höhergruppierungen in der Arbeitnehmerschaft kamen zu 68 Prozent den Frauen zugute.
- In Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Nur 30 Prozent der Leitungspositionen im Landesdienst sind mit Frauen besetzt. Die Verhältnisse in den Geschäftsbereichen sind sehr heterogen. Bei den Schulleitungen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich.
- An den Telearbeitsplätzen haben Frauen einen Anteil von 54 Prozent. Die Anteilswerte in den einzelnen Geschäftsbereichen reichen allerdings von 26 Prozent im Rechnungshof bis 86 Prozent in der Staatskanzlei.
- Elternzeit wird ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen; der durchschnittliche Frauenanteil bei den Beschäftigten in Elternzeit liegt bei 95 Prozent. Bis auf einen Geschäftsbereich mit drei Fällen von Elternzeit liegt der Frauenanteil in allen Geschäftsbereichen über 80 Prozent.

... zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

- Im Durchschnitt aller kommunalen Gebietskörperschaften liegt der Frauenanteil bei 61 Prozent. Die Spannweite der Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaftsgruppen reicht von 55 Prozent im Bezirksverband Pfalz bis 69 Prozent in den Ortsgemeinden.
- Der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten ist im Schnitt 6,6 Prozentpunkte niedriger als bei der reinen Beschäftigtenzahl; die geringste Differenz ist für den Bezirksverband Pfalz (2,8 Prozentpunkte), die größte Differenz für die Verbandsgemeinden (8,3 Prozentpunkte) zu verzeichnen.
- In allen Gebietskörperschaftsgruppen sind Frauen in der Beamtenschaft unterrepräsentiert (Durchschnitt: 33 Prozent). Das Minimum liegt bei null Prozent in den Ortsgemeinden, das Maximum bei 42 Prozent im Bezirksverband Pfalz.
- In den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst ist keine Parität der Geschlechter gegeben – der Frauenanteil liegt im Durchschnitt bei 28 Prozent. Die Spannweite der Frauenanteile der höchsten Verdienstgruppe reicht von 5,6 Prozent in den Verbandsgemeinden bis 50 Prozent in den Ortsgemeinden.
- Nur 39 Prozent der Führungskräfte in den Verwaltungen der kommunalen Gebietskörperschaften sind weiblich. Am geringsten ist dieser Frauenanteil in den Landkreisen (24 Prozent) und am höchsten in den Ortsgemeinden (83 Prozent).

Einleitung

Zu den zentralen Aufgaben der Personalbewirtschaftung und -entwicklung im öffentlichen Dienst gehört die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Inwieweit dadurch Frauen unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst mittlerweile hinreichend repräsentiert sind, wird in diesem 4. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetz (LGG) für den Landesbereich und den Kommunalbereich untersucht.

Die Landesregierung berichtet gemäß § 20 Abs. 1 LGG¹ dem Landtag im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung des LGG. Die ersten drei Berichte wurden im Januar der Jahre 2000, 2004 und 2008 vorgelegt; sie erstreckten sich auf die jeweils zurückliegenden Vierjahreszeiträume.² Die Einzelheiten zur Erstellung des 4. Berichts zur Umsetzung des LGG sind Gegenstand der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des LGG vom 6. Juli 2010.³ Der Bericht erfasst – wie seine Vorgänger – den kommunalen Bereich und die Dienststellen der Landesverwaltung, die unter den Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 LGG fallen.

Die Angaben der Dienststellen werden in diesem Bericht in der Summe für die Landesverwaltung und gruppiert nach Geschäftsbereichen der Landesverwaltung dargestellt. Dabei werden der Polizeidienst, der Strafvollzug, die Schulen und die Mittelinstanz, das heißt die Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd, die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion sowie das Landesuntersuchungsamt, gesondert als eigene Geschäftsbereiche abgebildet. Die Umsetzung des LGG bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts wird exemplarisch nur

noch anhand der Daten ausgewählter Sozialversicherungsträger (AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz) behandelt. Dem kommunalen Bereich sowie den Gleichstellungsbeauftragten wird ein eigenes Kapitel gewidmet.

Damit wird nicht die Gesamtheit des öffentlichen Dienstes abgebildet. Der Landesbereich umfasst die Kernhaushalte und Sonderrechnungen der Landesverwaltung in der Abgrenzung der vorgegebenen Geschäftsbereiche. Die Darstellung des Kommunalbereichs beschränkt sich auf den Kernhaushalt.

Der öffentliche Dienst insgesamt umfasst den unmittelbaren und den mittelbaren öffentlichen Dienst. Zum unmittelbaren öffentlichen Dienst zählen die Kernhaushalte und Sonderrechnungen des Landes und des Kommunalbereichs sowie die Zweckverbände als Zusammenschluss von Gemeinden und Gemeindeverbänden zur gemeinsamen Erfüllung bestimmter kommunaler Aufgaben. In Abgrenzung dazu umfasst der mittelbare öffentliche Dienst Sozialversicherungsträger und andere Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, die unter der Rechtsaufsicht des Landes oder der Gemeinden und Gemeindeverbände stehen.

Der Bildung der Geschäftsbereiche liegt die seinerzeit gegebene Organisation der Landesregierung und des Rechnungshofs mit der seinerzeitigen Bezeichnung der Ressorts zugrunde. Ein Vergleich mit der heutigen Organisationsgliederung ist in weiten Teilen aufgrund des geänderten Zuschnitts vieler Ressorts nicht möglich.

Mit dem 4. Bericht wurde die Gewinnung der Daten auf ein rationelleres Verfahren umgestellt. Damit sind allerdings Nachteile für die Vergleichbarkeit zu früheren Berichten verbunden, denen Daten aus eigenen Erhebungswegen zugrunde lagen.

¹ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 11. Juli 1995, GVBl 1995, S. 209 zuletzt geändert durch § 142 Abs. 10 des Gesetzes vom 20. Oktober 2010 (GVBl. S. 319)

² „Berichte über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG“ – Landtags-Drs. 13/5376 (1. Bericht), Landtags-Drs. 14/2862 (2. Bericht), Landtags-Drs. 15/1869 (3. Bericht).

³ Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 (MASGFF 662-73216-2/10), Fundstelle: MinBl. 2010, S. 120.

Einleitung

Die Grunddaten zur Beschäftigung im Landesdienst und in den Kommunalverwaltungen stammen jetzt in allen Teilen des Berichts aus der Personalstandstatistik. Diese Statistik erlaubt einen Vergleich der Stichtage 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010.

Spezielle Merkmale zur Beteiligung von Frauen und zu den Gleichstellungsbeauftragten wurden nach den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift zum LGG mit Fragebogen über den Formularserver des Statistischen Landesamtes bei den Dienststellen und Kommunalverwaltungen bzw. den Gleichstellungsbeauftragten erhoben.

Für die Landesverwaltung wurde diese „Erhebung zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes“ mit einem umfangreicheren Merkmalskatalog auf den Stichtag 30. Juni 2010 bzw. eine Zeitraumangabe (1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010) begrenzt. Insoweit beschränkt sich die Analyse in diesem Bericht auf eine Status-quo-Betrachtung. Die Kommunalverwaltungen, die zu Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben befragt wurden, berichteten zu den beiden Stichtagen 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010. Der Fragebogen, den die nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten ausfüllen konnten, bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2010 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010.

Eine Gegenüberstellung der Informationen aus früheren Berichten zur Umsetzung des LGG ist für die meisten Datensätze nur eingeschränkt möglich. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass die Abgrenzung der Geschäftsbereiche in Abstimmung mit den Ressorts überarbeitet wurde.

Langjährige Vergleiche sind nicht nur wegen des Methodenwechsels, sondern auch aufgrund struktureller Veränderungen in den Verwaltungen, wie Ausgliederungen und Änderung der Aufgabenverteilung bzw. von Organisationsstrukturen oder Umstrukturierungen in den Ge-

schäftsbereichen der Landesregierung sowie der seinerzeitigen umfassenden Neustrukturierung des Tarifrechtes, nur sehr eingeschränkt sinnvoll.

Neben der Datenerhebung und -aufbereitung hat das Statistische Landesamt auch die Auswertung und Analyse der Ergebnisse für den 4. Bericht übernommen. Im Fokus des Berichts liegen die Frauenquoten als Indikator für die Repräsentanz der Frauen nach Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung struktureller Unterschiede bei den beschäftigten Frauen und Männern. Als Strukturindikator wird in diesem Zusammenhang neben den Merkmalen zum Beschäftigungsverhältnis nach Art und Umfang sowie den Entgelt- bzw. Laufbahngruppen das Beschäftigungsvolumen in Form der Kennzahl „Vollzeitäquivalente“ herangezogen, durch die der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung auf die Ergebnisse ausgeschaltet wird. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem über die Generationen hinweg sich allmählich wandelndem Frauenbild wird zudem die Altersstruktur der Beschäftigten in die Analyse einbezogen.

Es kann nicht unerwähnt bleiben, dass manche Fragestellung im Grunde „weiche“ Faktoren, wie z. B. die der Vorgesetzteigenschaft, zum Gegenstand hatten, die angesichts nicht scharf abgrenzbarer Definitionen einen Spielraum für subjektive Einschätzungen eröffneten. Dies muss bei der Bewertung und der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden.

Der 4. Bericht gibt mit Auswertungen aus der Personalstandstatistik zunächst einen Überblick über die Beschäftigungssituation von Frauen. Vor dem Hintergrund dieser breiten Informationsgrundlage sind die Ergebnisse der Online-Erhebung LGG zur Beteiligung von Frauen besser einzuordnen. Vergleiche werden angesichts der unterschiedlichen Erhebungswege für die beiden Datenquellen allerdings nur bei besonderen Auffälligkeiten vorgenommen.

II Kommunalbereich

In diesem Bericht umfasst der kommunale Bereich die Gebietskörperschaftsgruppen kreisfreie Städte, Landkreise, verbandsfreie Gemeinden, Verbandsgemeinden, verbandsangehörige Gemeinden und den Bezirksverband Pfalz. Die Zweckverbände werden nicht betrachtet.

Die Auswertung des kommunalen Bereichs beschränkt sich auf den Kernhaushalt, d. h. auf die Ämter, Behörden und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen der Gemeinden bzw. Gemeindeverbände die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt werden. Demnach werden die Sonderrechnungen, also die aus dem Kernhaushalt ausgegliederten rechtlich unselbstständigen Einrichtungen mit kaufmännischem Rechnungswesen, nicht betrachtet.

Für diesen Bericht wurden im Wesentlichen Daten zu den Stichtagen 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010 ausgewertet. Der Großteil der Daten stammt aus der Personalstandstatistik. Auf dieser Datenbasis kann die Beschäftigungssituation von Frauen im kommunalen öffentlichen Dienst dargestellt werden.

Da in der Personalstandstatistik keine Angaben zum Führungspersonal enthalten sind, wurde zusätzlich eine Online-Befragung bei den kommunalen Gebietskörperschaften durchgeführt. Obwohl die Teilnahme an dieser Umfrage freiwillig war, haben alle Kommunalverwaltungen daran teilgenommen, sodass eine Vollerhebung realisiert werden konnte. Bei der Interpretation der Zahlen zu den Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben muss beachtet werden, dass aufgrund unterschiedlicher Verwaltungsgliederungen die Zahl der Führungsebenen in den einzelnen Verwaltungen variieren kann. Dadurch können gewisse Unschärfen beim Vergleich der Gebietskörperschaften sowie im Zeitablauf auftreten.

1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt

Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Frauenanteils

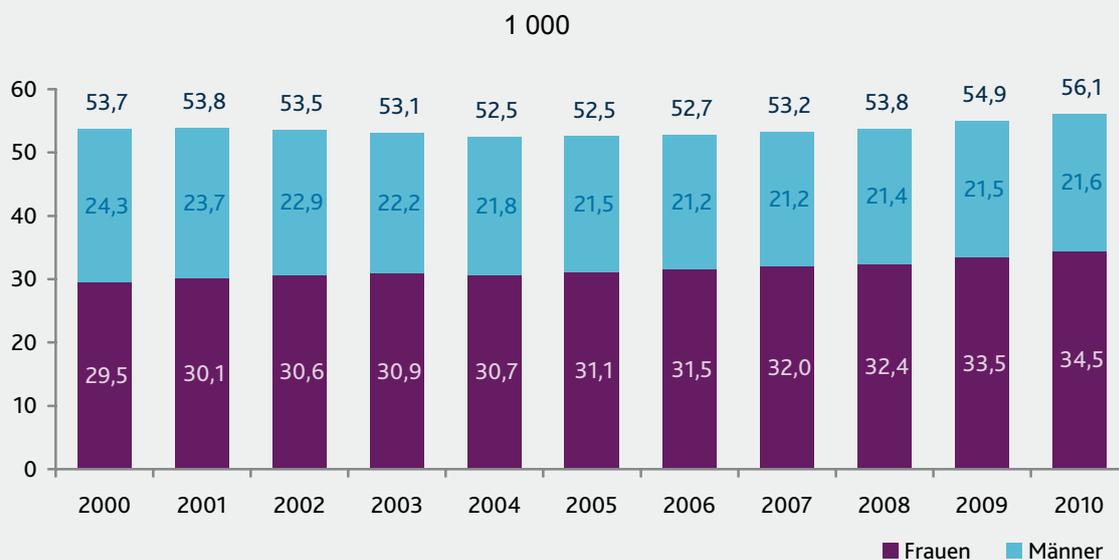
Bevor die Beschäftigungssituation der Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen für die Jahre 2008 und 2010 detailliert dargestellt wird, erfolgt zunächst ein Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenzahl sowie des Frauenanteils in den vergangenen zehn Jahren.

Am 30. Juni 2000 beschäftigten die Kommunalverwaltungen von Rheinland-Pfalz 53 717 Personen, 29 458 Frauen und 24 259 Männer. Der Frauenanteil lag somit bei 55 Prozent. Zehn Jahre später, am 30. Juni 2010, hatten die Kommunalverwaltungen 56 108 Beschäftigte; dies entspricht einem Anstieg um 4,5 Prozent. Während die Zahl der männlichen Beschäftigten in diesem Zeitraum um elf Prozent abnahm (auf 21 608), legte die Zahl der Frauen um 17 Prozent zu (auf 34 500). Infolgedessen erhöhte sich der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren um 6,7 Prozentpunkte auf 61 Prozent. Der Frauenanteil wuchs im betrachteten Zehn-Jahres-Zeitraum kontinuierlich. Die jährlichen Veränderungen des Anteilswertes lagen zwischen 0,2 und 1,2 Prozentpunkten.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist zwar ein wichtiger Indikator, alleine spiegelt er jedoch nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen an der Erwerbstätigkeit wider. Wird nicht nur die Kopfzahl betrachtet, sondern auch das Beschäftigungsvolumen der Einzelnen berücksichtigt, sinkt der Frauenanteil, da die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 58 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

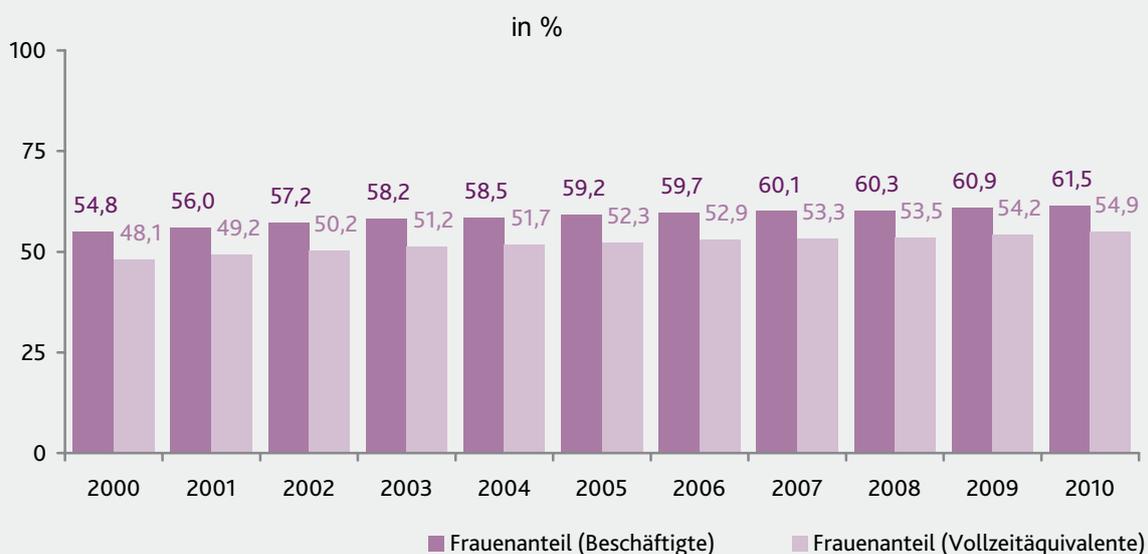
In den letzten zehn Jahren lag der Frauenanteil unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens, also bei den Vollzeitäquivalenten, durchschnittlich 6,8 Prozentpunkte unterhalb des Frauenanteils bezogen auf die reine Beschäftigtenzahl. Die zeitliche Entwicklung dieser beiden Quoten verlief jedoch sehr ähnlich. Seit dem Jahr

2002 liegt auch der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten über 50 Prozent.

Beschäftigungssituation von Frauen

Am Stichtag 30. Juni 2010 lag der Frauenanteil in den Verwaltungen der Kommunen bei 61 Pro-

A 59 Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

zent; ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten belief sich der Anteilswert auf 55 Prozent.

Der Unterschied erklärt sich dadurch, dass sich das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern beträchtlich unterscheidet. Bei den Vollzeitbeschäftigten waren die Frauen mit einem Anteil von 42 Prozent unterrepräsentiert. Demgegenüber waren 88 Prozent derjenigen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, weiblich. Dies lässt vermuten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch überwiegend eine Angelegenheit der Frauen ist.

Unter die Teilzeitbeschäftigten fallen auch die Beschäftigten in Altersteilzeit. Im Jahr 2010 befanden sich 2 669 Beschäftigte in Altersteilzeit; der Frauenanteil lag bei 56 Prozent. Die überwiegende Mehrheit, nämlich 98 Prozent, hat die Altersteilzeit im Blockmodell wahrgenommen. In der Arbeitsphase befanden sich 59 Prozent, in der Freistellungsphase dementsprechend 41 Prozent. Lediglich 45 Personen bzw. 1,7 Prozent nahmen die Altersteilzeit im Teilzeitmodell wahr. Die Frauenanteile betragen in beiden Modellen bzw. in beiden Phasen jeweils mehr als 50 Prozent.

Von der Gesamtzahl der Beschäftigten waren 47 051 bzw. 84 Prozent Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; nur 16 Prozent des Personals war folglich verbeamtet. Nach der Art des Dienstverhältnisses ist keine Parität der Geschlechter gegeben. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren zwei Drittel weiblich, von den Beamtinnen und Beamten dagegen nur ein Drittel.

Die deutlichsten Unterschiede des Frauenanteils gibt es jedoch bei der differenzierten Betrachtung nach Entgelt- und Laufbahngruppen. Je höher die Entgelt- bzw. Laufbahngruppe, desto niedriger der Frauenanteil. In den Entgeltgruppen E1-E4 bzw. im einfachen Dienst waren 75 Prozent der Beschäftigten weiblich, in der Gruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst 66 Prozent.

Im Bereich E9-E12 bzw. gehobener Dienst lag bereits eine Unterrepräsentanz der Frauen vor (46 Prozent). Und in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst waren gerade mal 28 Prozent weiblich.

In allen vier betrachteten Altersgruppen lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten über 50 Prozent. Allerdings zeigte sich, dass der Frauenanteil unter den jüngeren Beschäftigten tendenziell höher war als unter den Älteren. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass in den letzten Jahren junge Frauen bei Einstellungen besonders berücksichtigt wurden.

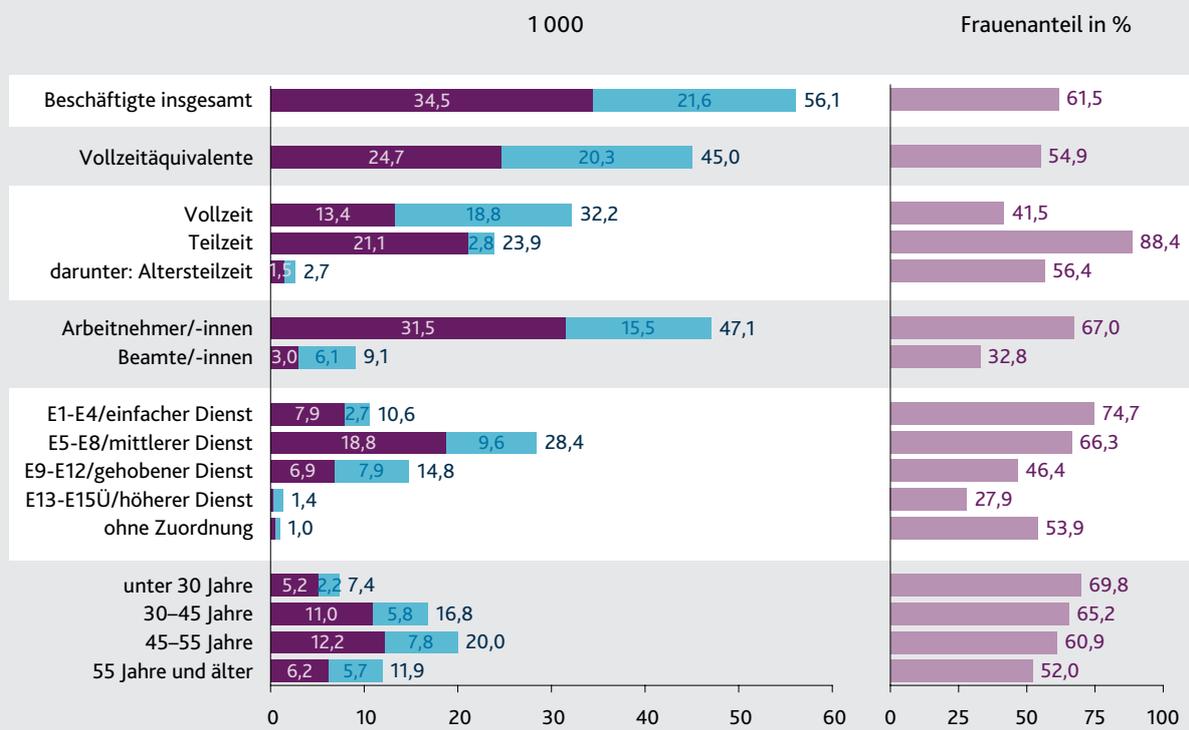
Verglichen mit 2008 ist die Beschäftigtenzahl im Kommunaldienst um 2 312 bzw. 4,3 Prozent gestiegen. Wobei sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten (+2 084 bzw. +6,4 Prozent) deutlich stärker erhöhte als die der männlichen (+228 bzw. +1,1 Prozent). Infolgedessen stieg der Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte.

Ein Zuwachs des Personals ist mit Ausnahme der Altersgruppe 30–45 Jahre für alle Merkmalsausprägungen zu verzeichnen. Nur in dieser Gruppe ist ein Rückgang der absoluten Zahl der Frauen zu beobachten.

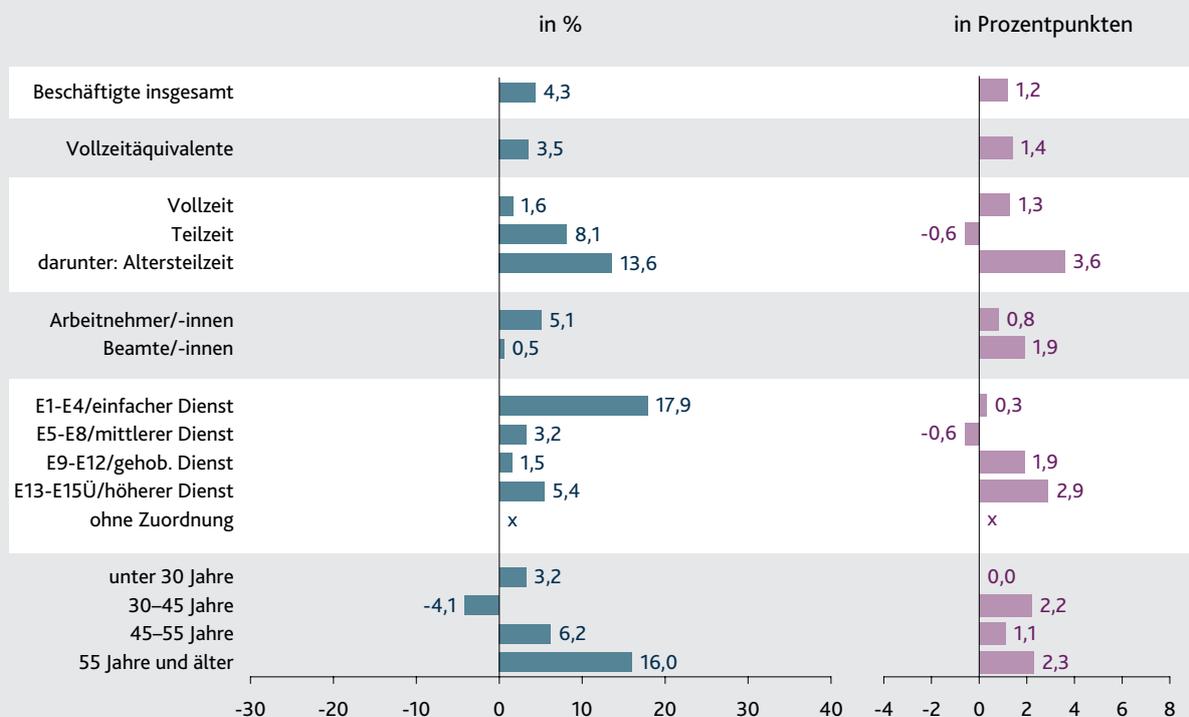
Der Frauenanteil in den Kommunalverwaltungen entwickelte sich im Zeitraum 2008 bis 2010 positiv. Eine Reduktion des Frauenanteils bei einzelnen, wenigen Merkmalsausprägungen ist darauf zurückzuführen, dass bei diesen Ausprägungen die Zunahme der männlichen Beschäftigung prozentual höher war als bei den Frauen. Dies war beispielsweise bei der Teilzeitbeschäftigung der Fall. Der Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer fiel mit 14 Prozent fast doppelt so hoch aus wie bei den Frauen in Teilzeit (+7,4 Prozent); der Frauenanteil sank dadurch um 0,6 Prozentpunkte. Weiterhin ist ein Rückgang des Frauenanteils in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst (–0,6 Prozentpunkte) festzuhalten.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 60 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen in Ausbildung

Am 30. Juni 2010 befanden sich in den kommunalen Verwaltungen von Rheinland-Pfalz 1 709 Frauen und Männer in einem Auszubildendenverhältnis. Die jungen Frauen waren mit einem Anteil von 64 Prozent gut vertreten.

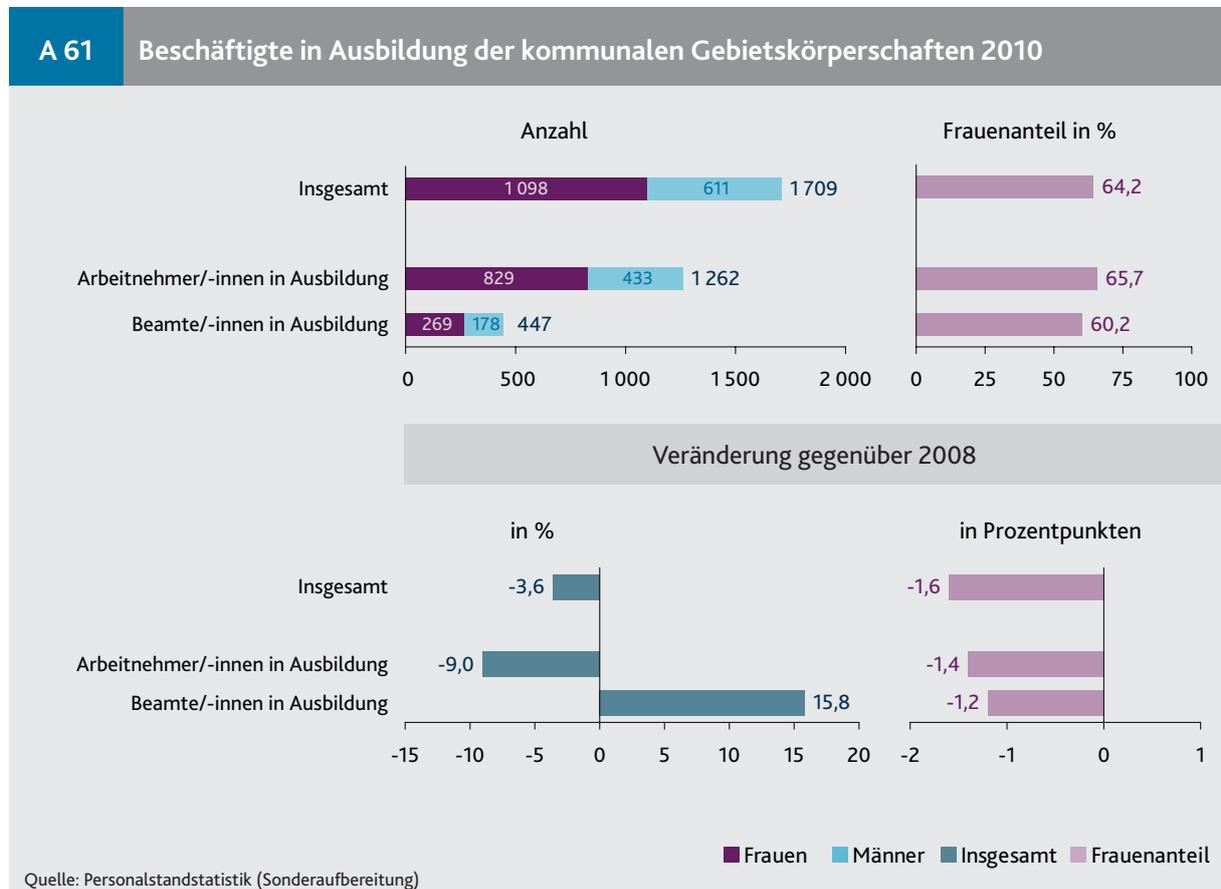
Ein gutes Viertel dieser jungen Menschen stand in einem Beamtenverhältnis, der Frauenanteil belief sich hier auf 60 Prozent. Drei Viertel dieser Beamtinnen und Beamten in Ausbildung waren Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes (Frauenanteil: 60 Prozent).

Mit einem Anteil von 74 Prozent zählte der Großteil der Personen in Ausbildung zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Frauenanteil: 66 Prozent). Fast alle dieser Auszubildenden (98 Prozent) befanden sich in einer dualen Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert.

Verglichen mit 2008 sank die Zahl der Beschäftigten in Ausbildung um 3,6 Prozent. Während die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung stieg (+16 Prozent), ging die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung zurück (-9 Prozent). Da die Männer einerseits vom Zuwachs der Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung prozentual stärker profitierten und andererseits vom Rückgang der Zahl der Auszubildenden weniger stark betroffen waren als die Frauen, sank jeweils der Frauenanteil. Insgesamt reduzierte sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Ausbildung gegenüber 2008 um 1,6 Prozentpunkte.

Frauen in Führungspositionen

Am 30. Juni 2010 gab es in den Kommunalverwaltungen 4 981 Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Hiervon waren lediglich 1 936 bzw. 39 Prozent weiblich. Die Frauen-



Frauen im öffentlichen Dienst

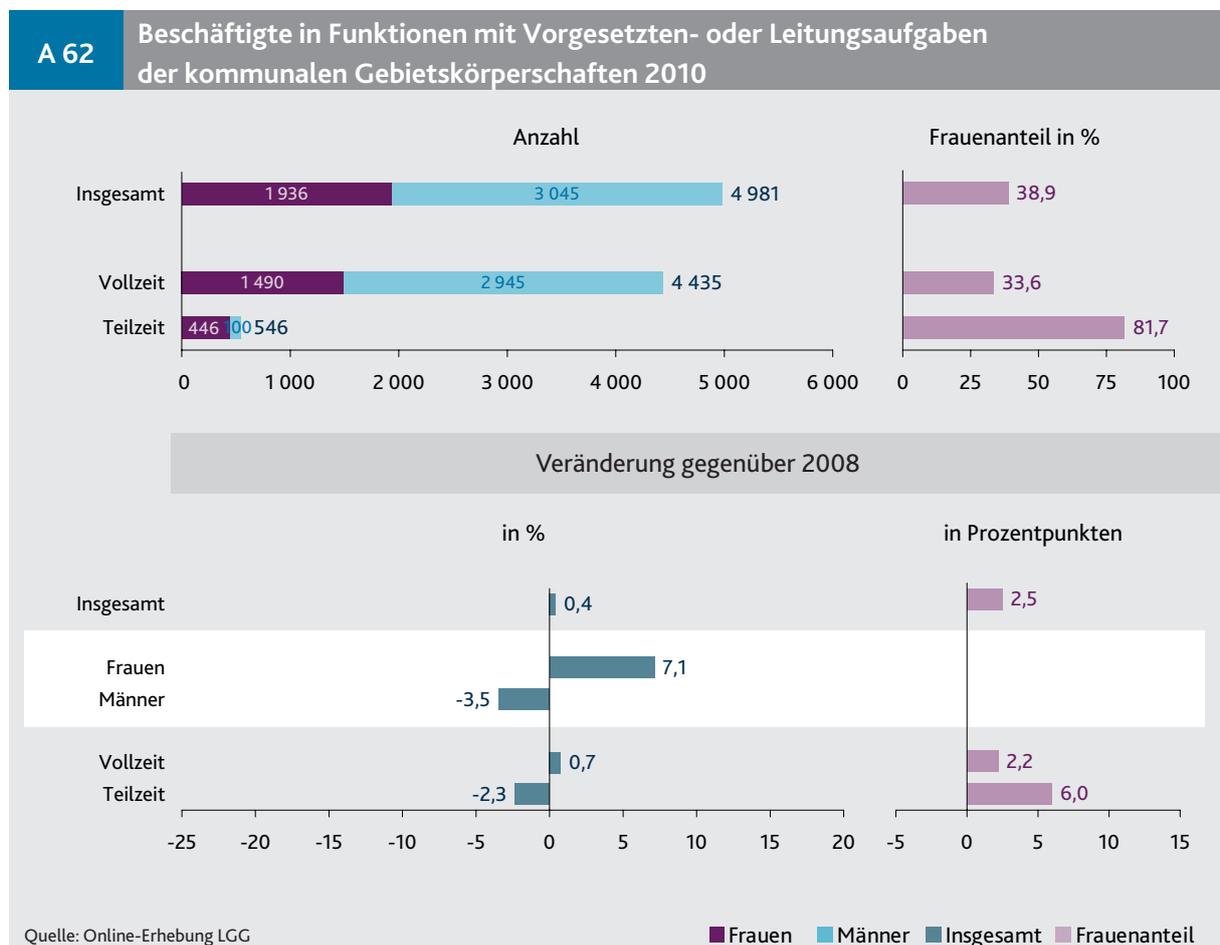
anteile reichten in den einzelnen kommunalen Gebietskörperschaften von null bis 100 Prozent.

Der Großteil der Führungskräfte war vollzeitbeschäftigt (89 Prozent), etwa ein Drittel dieser Personen waren Frauen. Unter den 546 teilzeitbeschäftigten Führungskräften lag der Frauenanteil bei 82 Prozent. Dieser hohe Anteil dürfte damit zusammenhängen, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten.

Gegenüber 2008 blieb die Gesamtzahl der Führungskräfte nahezu unverändert (+20 Personen bzw. +0,4 Prozent). Die Zahl der Männer in Führungspositionen ist im Zeitvergleich um

3,5 Prozent gesunken, die der Frauen dagegen um 7,1 Prozent gestiegen. Dadurch hat sich der Frauenanteil verglichen mit 2008 um 2,5 Prozentpunkte erhöht.

Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Personen in Führungspositionen hat sich um 0,7 Prozent erhöht. Von diesem Zuwachs haben ausschließlich Frauen profitiert, die Zahl der männlichen Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen hat sich sogar verringert. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist eine Abnahme um 2,3 Prozent zu konstatieren. Der Frauenanteil ist sowohl unter den Vollzeit- als auch unter den Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen gestiegen.



2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen

Kreisfreie Städte

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren in den Stadtverwaltungen der zwölf kreisfreien Städte 16 300 Personen beschäftigt (Frauen: 9 431, Männer: 6 869). Die Frauen waren mit einem Anteil von 58 Prozent insgesamt gut vertreten.

Auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens waren die weiblichen Beschäftigten nicht unterrepräsentiert; ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten erreichte der Frauenanteil 52 Prozent.

Dennoch besteht ein beträchtlicher Unterschied zwischen den Frauenanteilen bei den Vollzeit- und den Teilzeitbeschäftigten. Rund 63 Prozent des Personals ging einer Vollzeitbeschäftigung nach; knapp 42 Prozent der Vollzeitkräfte waren weiblich. Bei den Teilzeitkräften (37 Prozent der Beschäftigten) war ein Frauenanteil von 86 Prozent zu verzeichnen. Von den Teilzeitbeschäftigten befanden sich elf Prozent in Altersteilzeit, wobei sie fast ausschließlich im Blockmodell wahrgenommen wurde (98 Prozent). Der Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten lag bei 58 Prozent, also deutlich niedriger als in der gesamten Gruppe der Teilzeitbeschäftigten.

Fast 80 Prozent der Beschäftigten in den Verwaltungen der kreisfreien Städte standen in einem Arbeitnehmerverhältnis. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen belief sich auf 65 Prozent. Gut ein Fünftel des Personals war verbeamtet, die Quote der Frauen in der Beamtenschaft lag exakt im Durchschnitt der Gebietskörperschaften (33 Prozent).

Nach Entgelt- und Laufbahngruppen ergab sich für die kreisfreien Städte ein ähnliches Bild wie für die kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt: In den unteren Entgelt- und Laufbahngruppen waren die weiblichen Beschäftigten sehr gut vertreten. Mit steigender Vergütungsstufe

sinkt jedoch der Anteilswert. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert betrug 45 Prozentpunkte, d. h. in den Entgeltgruppen E1-E4 bzw. im einfachen Dienst lag die Quote bei 72 Prozent und in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst nur bei 27 Prozent.

Die Anteile der weiblichen Beschäftigten differenziert nach Altersgruppen reichten von 65 Prozent bei den unter 30-Jährigen bis 51 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren.

Im Vergleich zu 2008 stieg die Gesamtzahl der Beschäftigten um 2,3 Prozent. Rückgänge gab es nur bei den Beschäftigten in Altersteilzeit, in der gehobenen Verdienstgruppe sowie bei den 30- bis unter 45-Jährigen. Nennenswerte Abnahmen der Zahl der weiblichen Beschäftigten waren nur für den Bereich der Altersteilzeit (-6,9 Prozent) und für die 30- bis unter 45-Jährigen (-3,6 Prozent) zu verzeichnen. Die Frauenanteile erhöhten sich in diesen Bereichen dennoch, da dort der Beschäftigungsabbau bei den Männern prozentual stärker ausfiel als bei den Frauen. Niedrigere Frauenanteile waren für die Merkmalsausprägungen Teilzeit, E1-E4 bzw. einfacher Dienst, E5-E8 bzw. mittlerer Dienst sowie unter 30 Jahre zu beobachten.

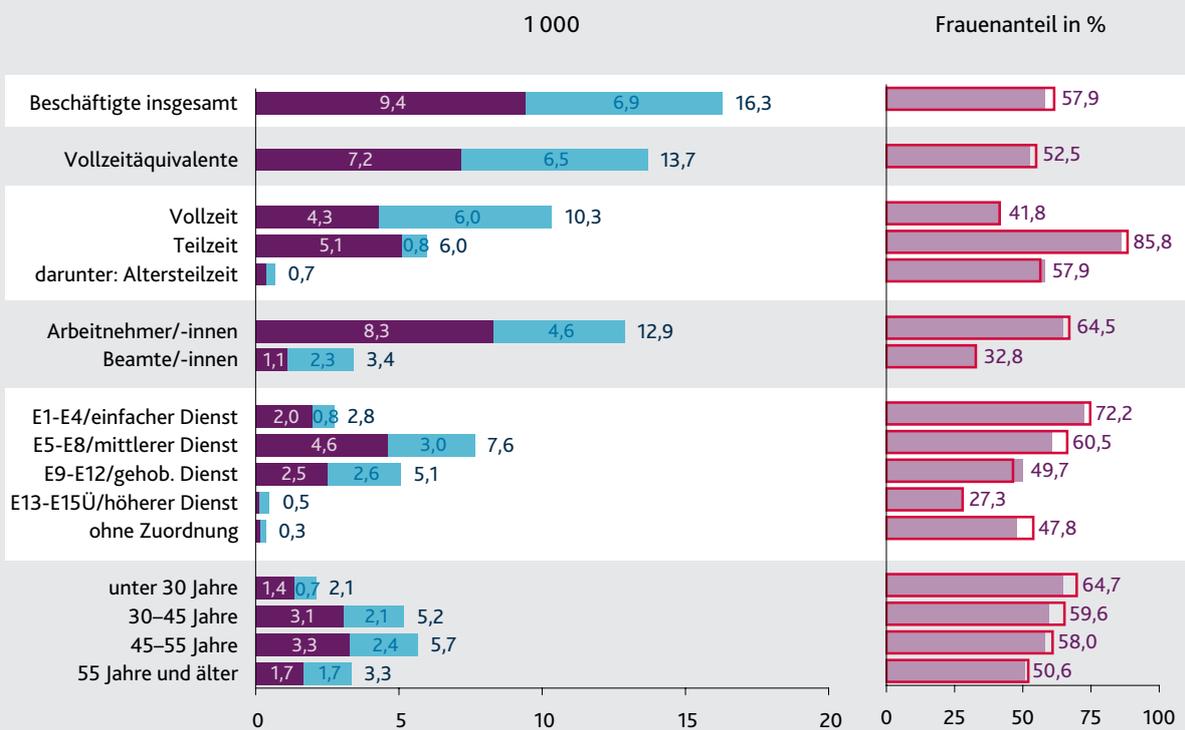
Frauen in Ausbildung

Zum Stichtag 30. Juni 2010 bildeten die kreisfreien Städte 525 Personen aus (Frauenanteil: 62 Prozent). Der Großteil der Beschäftigten in Ausbildung zählte zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (72 Prozent). Der Anteil der jungen Frauen war in dieser Personengruppe (63 Prozent) etwas höher als in der Gruppe der Anwärterinnen und Anwärter für die Beamtenlaufbahn (60 Prozent).

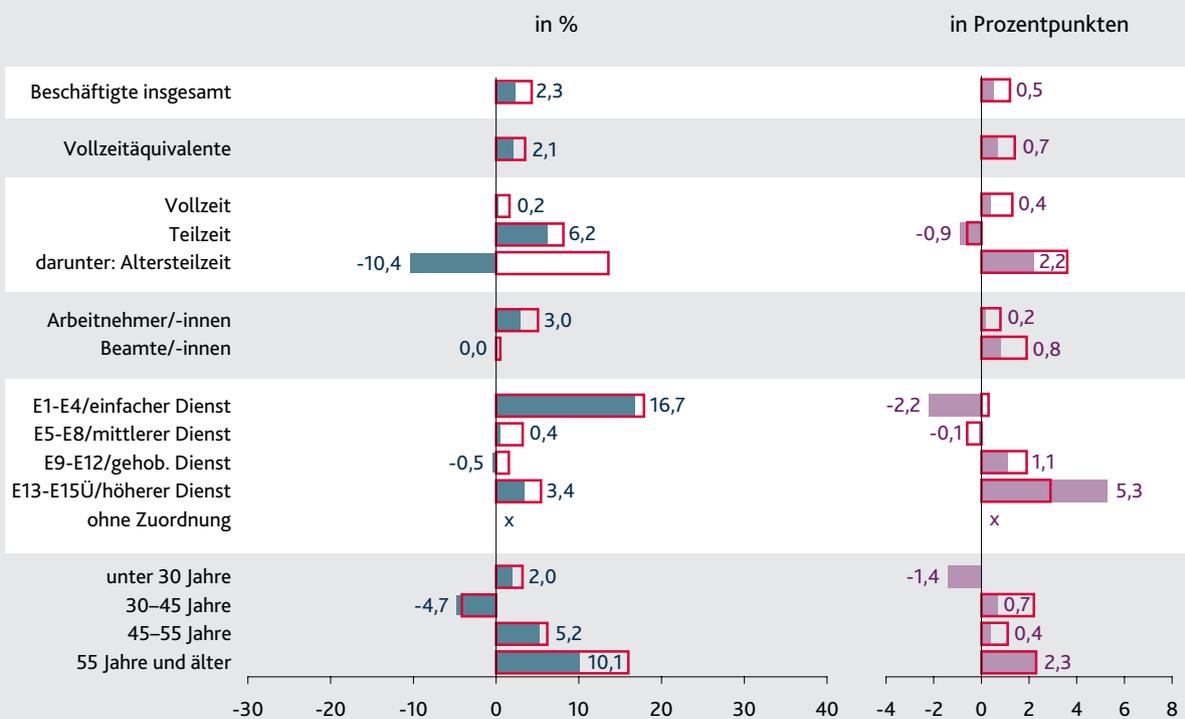
Verglichen mit 2008 ist die Zahl der Anwärterinnen gesunken und die Zahl der Anwärter gestiegen; der Anteil der Frauen verringerte sich dadurch um 7,4 Prozentpunkte. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung ist zwar der Anteil der Frauen gestiegen

Frauen im öffentlichen Dienst

A 63 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Durchschnitt der Gebietskörperschaften

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

(+2,9 Prozentpunkte), gleichwohl waren die absoluten Zahlen rückläufig (insgesamt: -20, Frauen: -1).

Frauen in Führungspositionen

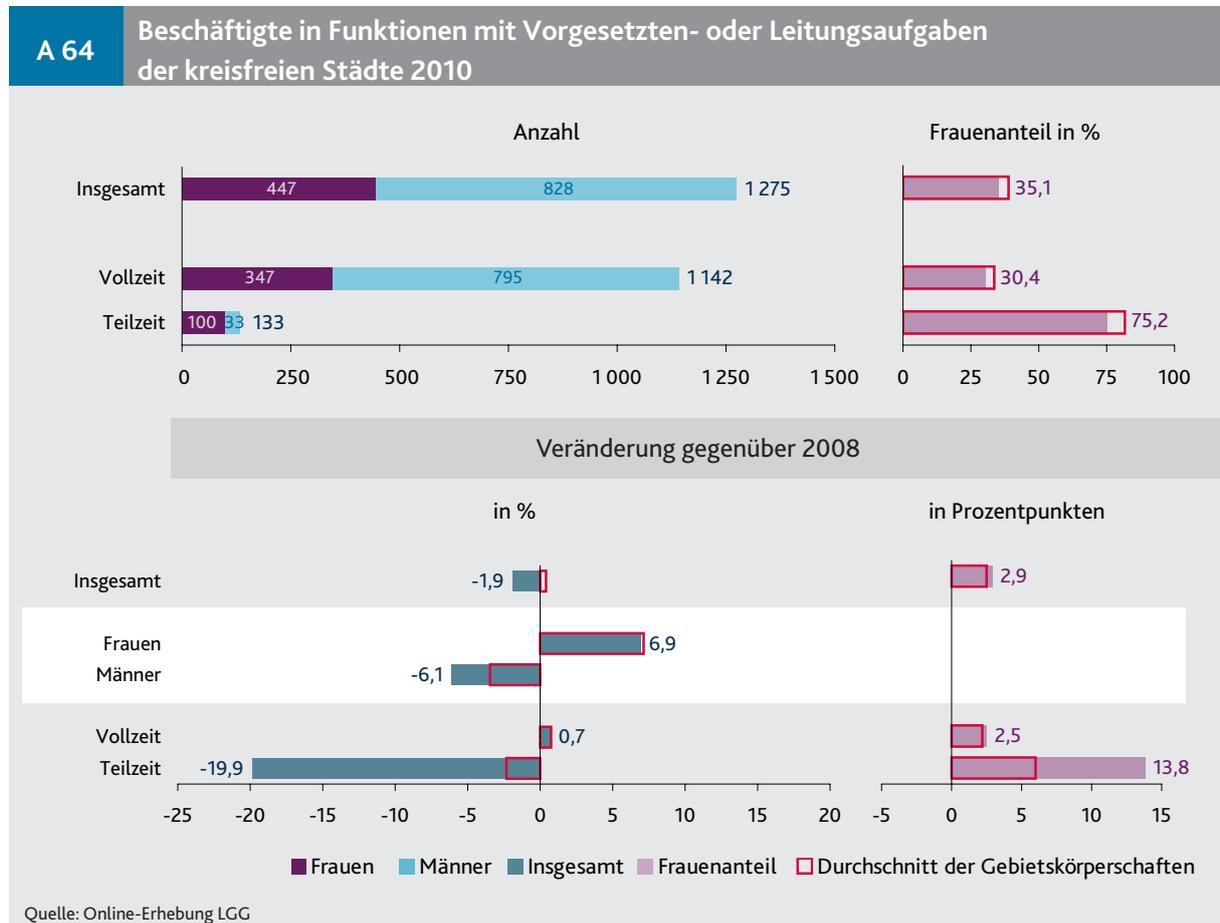
Am 30. Juni 2010 waren in den Verwaltungen der kreisfreien Städte 1 275 Personen in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben beschäftigt, davon 447 Frauen und 828 Männer. Demnach waren die Frauen bei den Vorgesetzten deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag mit 35 Prozent 3,8 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnitts der Gebietskörperschaften. In den zwölf kreisfreien Städten betrug der niedrigste Frauenanteil 24 und der höchste 48 Prozent. Demzufolge waren die Frauen in allen kreisfreien Städten auf der Ebene der Vorgesetzten unterrepräsentiert.

Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte ging einer Vollzeitbeschäftigung nach (90 Pro-

zent), lediglich zehn Prozent waren teilzeitbeschäftigt. Wie bei den kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt war der Anteil der Frauen unter den teilzeitbeschäftigten Vorgesetzten (75 Prozent) wesentlich höher als bei den Führungskräften in Vollzeit (30 Prozent).

Verglichen mit 2008 reduzierte sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen um 25 Personen bzw. 1,9 Prozent. Während die Zahl der männlichen Vorgesetzten um 6,1 Prozent sank, gab es bei den Frauen eine Zunahme um 6,9 Prozent. Dadurch erhöhte sich der Frauenanteil um 2,9 Prozentpunkte.

Eine besonders kräftige Abnahme ist für die Teilzeitbeschäftigten mit Vorgesetztenaufgaben zu verzeichnen (-20 Prozent). Da von diesem Rückgang fast ausschließlich Männer betroffen waren, legte der Frauenanteil in dieser Gruppe überdurchschnittlich um 14 Prozentpunkte zu.



Landkreise

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren in den rheinland-pfälzischen Kreisverwaltungen 9 316 Personen beschäftigt, davon waren 5 730 weiblich und 3 586 männlich. Der Frauenanteil lag mit 62 Prozent genau im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften.

Wird das Beschäftigungsvolumen des Personals berücksichtigt, also die Beschäftigten in Vollzeit-äquivalenten betrachtet, verringert sich auch in den Kreisverwaltungen der Frauenanteil. Dennoch sind auch bei dieser Darstellung die Frauen mit einem Anteilswert von 55 Prozent in den Kreisen nicht unterrepräsentiert.

Anders sieht es bei den Vollzeitbeschäftigten aus. Von den insgesamt 5 473 Vollzeitkräften waren 2 345 bzw. 43 Prozent weiblich. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten betrug dagegen 88 Prozent. Von den Teilzeitbeschäftigten befanden sich 452 Beschäftigte in Altersteilzeit. Der Großteil dieser Personen (96 Prozent) nahm die Altersteilzeit im Blockmodell wahr, nur 3,8 Prozent im Teilzeitmodell. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Altersteilzeit belief sich auf 61 Prozent.

Knapp drei Viertel des Personals waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten stand demnach in einem Beamtenverhältnis. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen lag mit 69 Prozent etwa im Durchschnitt der Gebietskörperschaften. Für die Beamtinnen war ein überdurchschnittlicher Frauenanteil von 41 Prozent zu verzeichnen, wenngleich noch keine Parität im Bereich der Beamtenverhältnisse gegeben war.

Differenziert nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen waren die beiden größten und fast gleich stark besetzten Gruppen die mittlere und die gehobene Verdienstgruppe. Die Frauenanteile waren zwar in allen Entgelt- bzw. Laufbahngrup-

pen höher als im Mittel aller Kommunalverwaltungen, gleichwohl war auch in den Kreisverwaltungen der Anteil der weiblichen Beschäftigten umso niedriger, je höher die Entgelt- bzw. Laufbahngruppe war. So reichten 2010 die Frauenanteile von 84 Prozent in der untersten bis 43 Prozent in der höchsten Verdienstgruppe.

In allen vier betrachteten Altersgruppen lag der jeweilige Frauenanteil über 50 Prozent. Er war am höchsten bei den unter 30-Jährigen (68 Prozent) und am niedrigsten bei den 55-Jährigen und Älteren (52 Prozent).

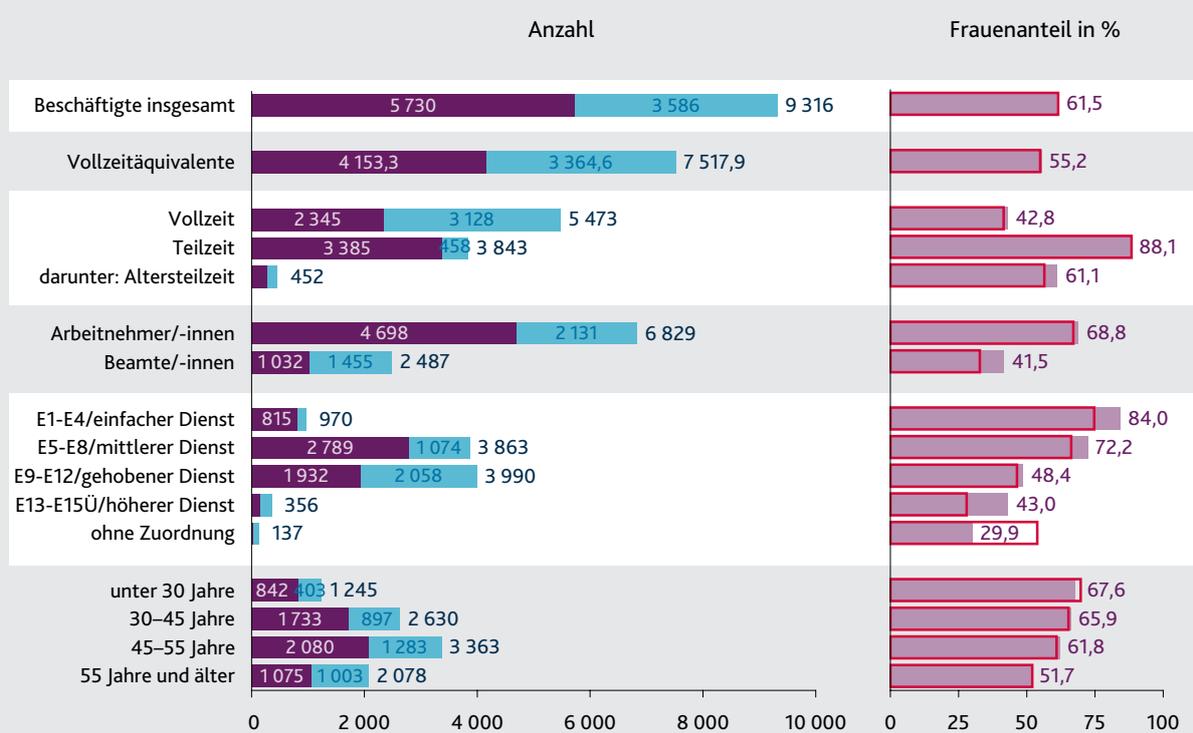
Gegenüber 2008 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in den Kreisverwaltungen um 471 bzw. 5,3 Prozent. Deutlich überdurchschnittliche Zuwachsraten gab es einerseits in der niedrigsten und gehobenen Verdienstgruppe, andererseits bei den unter 30-Jährigen sowie den 55-Jährigen und Älteren. Eine Abnahme der Beschäftigtenzahl ist lediglich – wie auch im Durchschnitt aller Kommunalverwaltungen – für die Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen festzustellen.

Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zu 2008 nur im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zurückgegangen. Dieser Rückgang liegt darin begründet, dass der prozentuale Zuwachs bei den männlichen Kollegen in Teilzeit stärker ausfiel als bei den Frauen. Unverändert blieben die Anteilswerte in den Entgeltgruppen E5-E8 und E13-E15Ü bzw. im mittleren und höheren Dienst. Für die übrigen Kategorien ist jeweils eine Zunahme des Frauenanteils zu konstatieren.

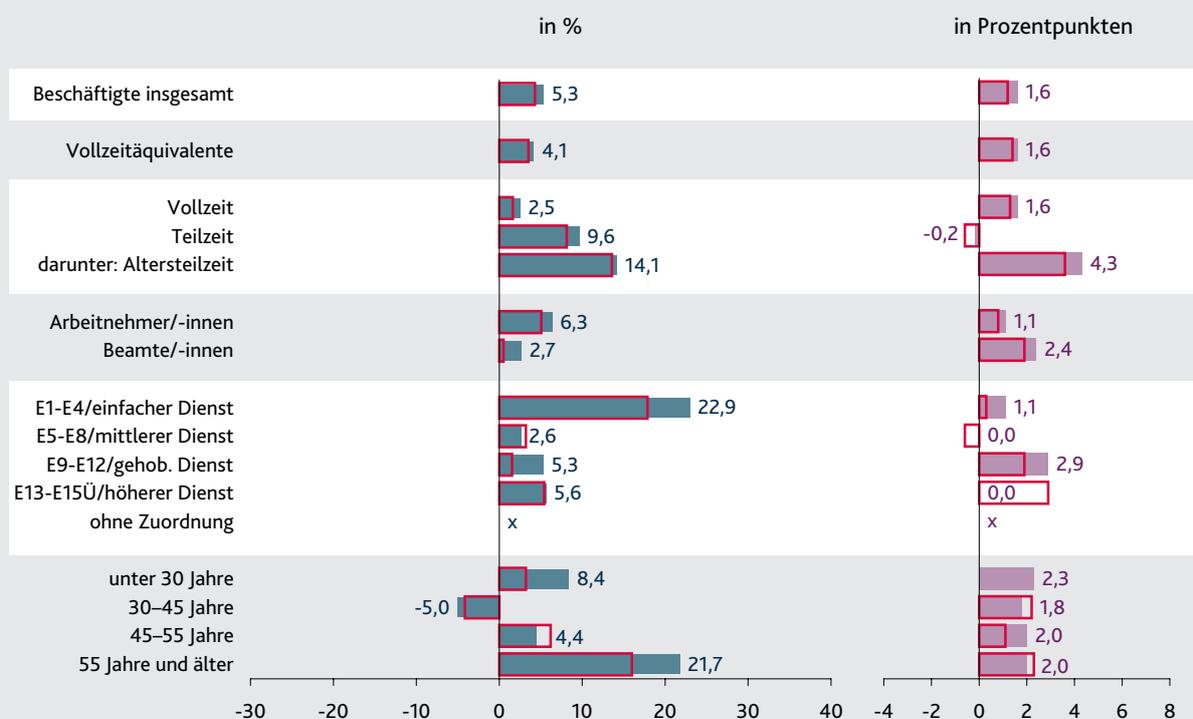
Frauen in Ausbildung

Am 30. Juni 2010 bildeten die Kreisverwaltungen 302 Personen aus. Von ihnen waren 182, also 60 Prozent, weiblich. Insgesamt waren 161 bzw. 53 Prozent Anwärterinnen und Anwärter (Frauenanteil: 57 Prozent). Der Anteil der Arbeitnehmerinnen in Ausbildung belief sich auf 64 Prozent. Der Frauenanteil entwickelte sich verglichen mit 2008 positiv (insgesamt:

A 65 Beschäftigte der Landkreise 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Durchschnitt der Gebietskörperschaften

Frauen im öffentlichen Dienst

+1,8 Prozentpunkte; Anwärter/-innen: +2,6 Prozentpunkte; Auszubildende: +1,5 Prozentpunkte).

Frauen in Führungspositionen

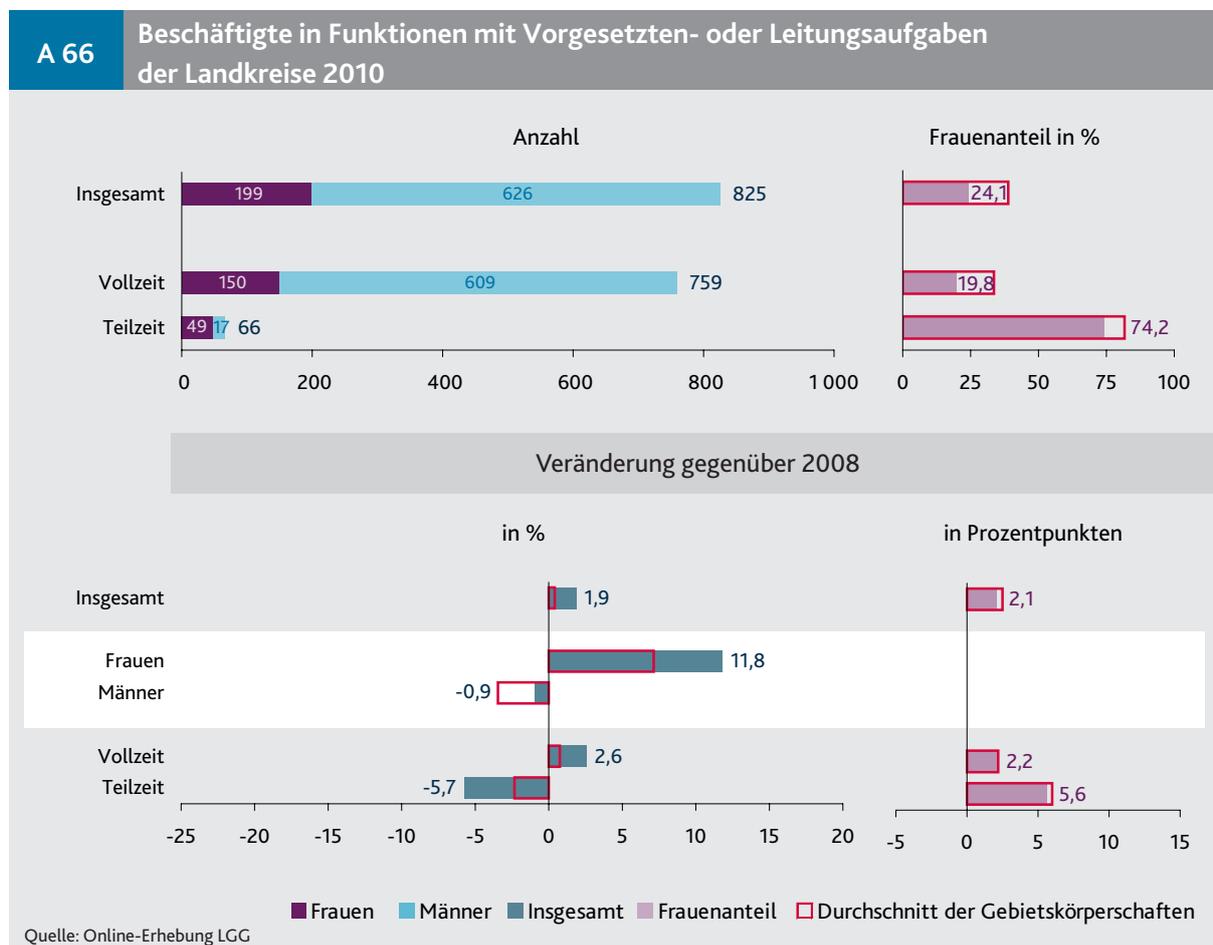
Am 30. Juni 2010 beschäftigten die Landkreise 825 Personen, die Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ausübten. Nur 199 dieser Führungspersonen, also weniger als ein Viertel, waren weiblich. Im Vergleich der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen haben die Landkreise im Durchschnitt den geringsten Frauenanteil unter den Führungskräften zu verzeichnen. Die Frauenanteile in den 24 Landkreisen lagen zwischen 13 und 33 Prozent; in keiner rheinland-pfälzischen Kreisverwaltung waren die Führungspositionen paritätisch besetzt.

Von den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben waren 92 Prozent vollzeit-

beschäftigt; der Frauenanteil betrug lediglich 20 Prozent. Von den acht Prozent Vorgesetzten in Teilzeitbeschäftigung waren 74 Prozent weiblich.

Verglichen mit dem Jahr 2008 erhöhte sich die Gesamtzahl der Führungskräfte um 15 Personen bzw. 1,9 Prozent. Innerhalb dieser zwei Jahre reduzierte sich die Zahl der männlichen Vorgesetzten leicht (-0,9 Prozent); die Frauen waren dagegen auf dem Vormarsch (+12 Prozent). Der Frauenanteil verbesserte sich dadurch um 2,1 Prozentpunkte.

Die Diskrepanz zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Führungskräften vergrößerte sich gegenüber 2008. Die Veränderungsraten fielen jeweils überdurchschnittlich aus. Die Frauenanteile legten um 2,2 Prozentpunkte bei den vollzeitbeschäftigten und um 5,6 Prozentpunkte bei den teilzeitbeschäftigten Vorgesetzten zu.



Verbandsfreie Gemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren in den 36 verbandsfreien Gemeinden von Rheinland-Pfalz 6 722 Personen beschäftigt, 4 043 Frauen und 2 679 Männer. Der Frauenanteil betrug demnach 60 Prozent.

Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens ist der Frauenanteil geringer (54 Prozent). In den verbandsfreien Gemeinden liegt der Frauenanteil 6,5 Prozentpunkte niedriger, wenn Vollzeitäquivalente betrachtet werden.

Diese Diskrepanz ist darauf zurückzuführen, dass Frauen bei den Vollzeitbeschäftigten unterrepräsentiert (41 Prozent) und bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich überrepräsentiert sind (87 Prozent). Von den Teilzeitbeschäftigten befanden sich 403 Beschäftigte in Altersteilzeit; von ihnen waren 49 Prozent weiblich. Die Altersteilzeit wurde fast ausschließlich im Blockmodell wahrgenommen.

Nur 13 Prozent des Personals der verbandsfreien Gemeinden standen in einem Beamtenverhältnis, davon waren 30 Prozent weiblich. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belief sich der Frauenanteil auf 65 Prozent. Die Frauenanteile lagen jeweils gut zwei Prozentpunkte unterhalb des Durchschnitts der kommunalen Gebietskörperschaften insgesamt.

Getrennt nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen waren die Unterschiede bei den Frauenanteilen in den verbandsfreien Gemeinden noch extremer als im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. In der niedrigsten Verdienstgruppe waren – wie im Mittel der Gebietskörperschaften – drei Viertel der Beschäftigten weiblich. In den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst lag der Frauenanteil bei 65 Prozent und in der gehobenen Verdienstgruppe bei 43 Prozent. Von den Beschäftigten der Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. des höheren Dienstes waren nur 17 Prozent weiblich, elf Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt.

Differenziert nach Altersgruppen lag der Frauenanteil nur bei den 55-Jährigen und Älteren (48 Prozent) unter 50 Prozent. Am höchsten war die Quote bei den unter 30-Jährigen (73 Prozent).

Der Vergleich zum Jahr 2008 ist insofern eingeschränkt, als die ehemals verbandsfreie Gemeinde Cochem mit Wirkung zum 7. Juni 2009 in die Verbandsgemeinde Cochem eingegliedert wurde. Dies bedeutet, dass sich die Zahl der verbandsfreien Gemeinden im betrachteten Zeitraum um eins reduziert hat. Das Personal der ehemaligen verbandsfreien Gemeinde Cochem hat sich auf die gleichnamige Verbands- und Ortsgemeinde verteilt.

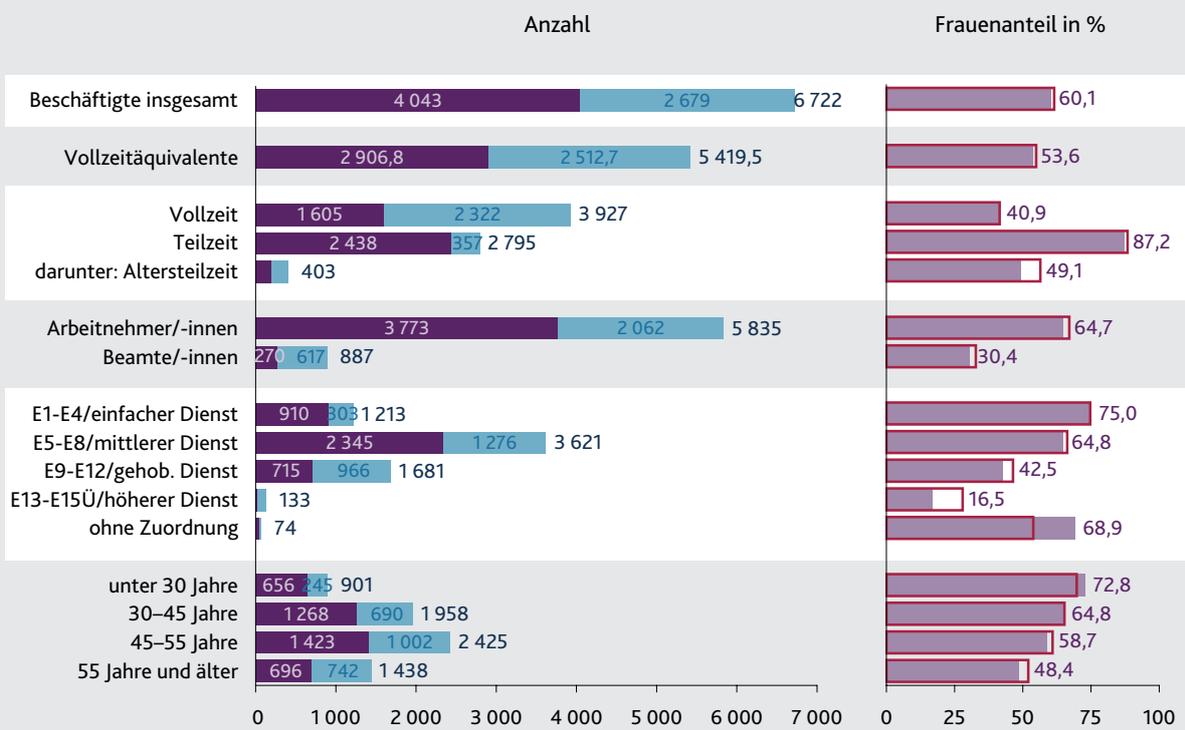
Dennoch stieg die Zahl der Beschäftigten in den verbandsfreien Gemeinden um zwei Prozent gegenüber 2008. Der Frauenanteil erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 0,9 Prozentpunkte. Beschäftigungsrückgänge gab es nur bei den 30- bis 45-Jährigen (–7,6 Prozent; Frauen: –3,2 Prozent). Auffällig waren die Entwicklungen bei den Vollzeitbeschäftigten sowie den Beamtinnen und Beamten. Während die Gesamtzahlen fast gleich blieben (Vollzeit: –0,1 Prozent; Beamtinnen/Beamte: –0,3 Prozent), stiegen die Frauenanteile um 1,3 bzw. 2,1 Prozentpunkte. Das ist darauf zurückzuführen, dass Zuwächse an weiblichen Beschäftigten in diesen Bereichen zulasten der Männer gingen.

Frauen in Ausbildung

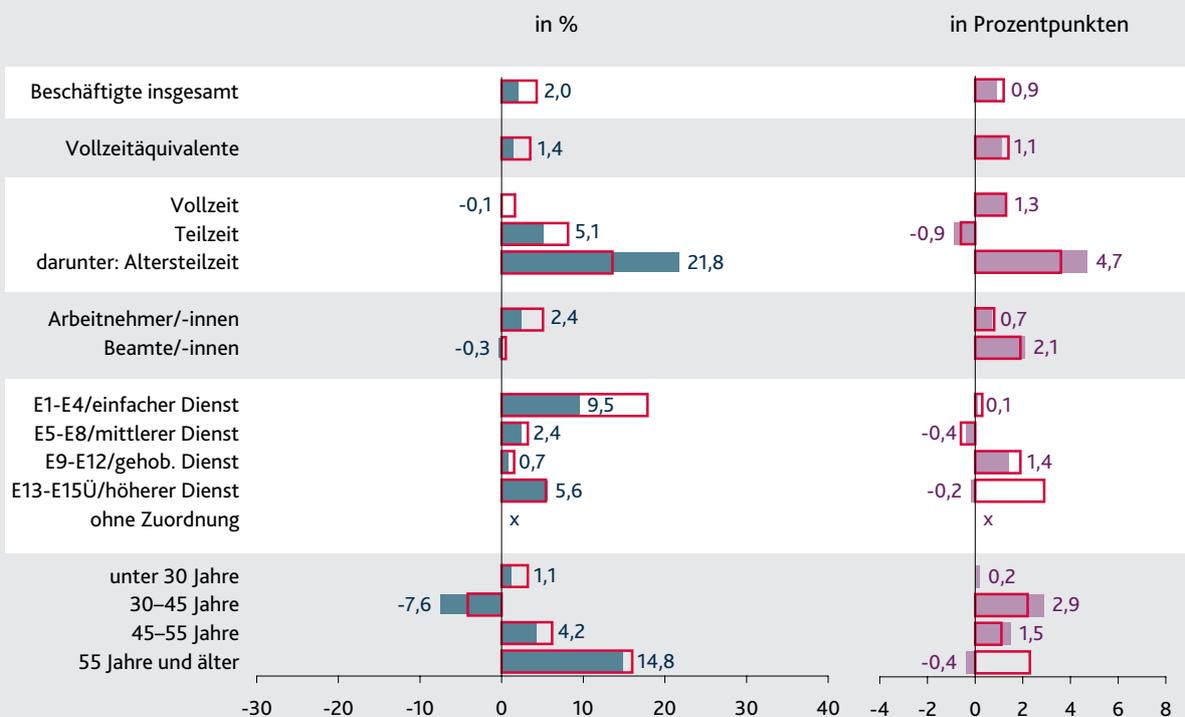
Am 30. Juni 2010 befanden sich 205 Beschäftigte in Ausbildung. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden belief sich auf 65 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Ausbildung (86 Prozent) stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (Frauenanteil: 66 Prozent). Von den Anwärterinnen und Anwärtern waren 55 Prozent weiblich. Verglichen mit 2008 entwickelte sich die Zahl der Beschäftigten in Ausbildung negativ (–15 Prozent); der Frauenanteil sank um drei Prozentpunkte.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 67 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Durchschnitt der Gebietskörperschaften

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen in Führungspositionen

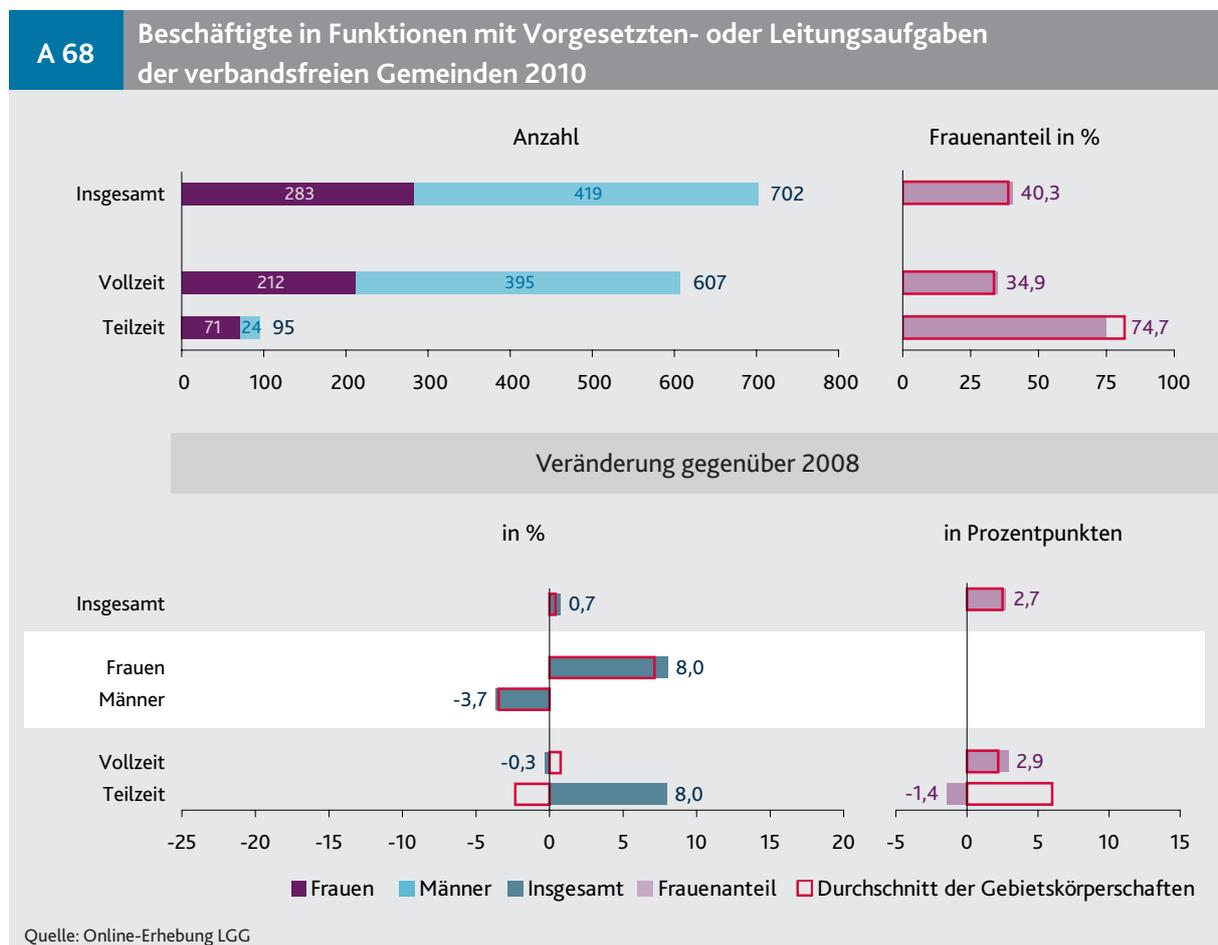
Am 30. Juni 2010 beschäftigten die verbandsfreien Gemeinden 702 Personen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag mit 40 Prozent etwa im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. Es waren große Unterschiede in den einzelnen verbandsfreien Gemeinden zu beobachten: Die Frauenanteile deckten den kompletten Wertebereich von null bis 100 Prozent ab. Über die Hälfte der verbandsfreien Gemeinden hatte einen Anteilswert zwischen 25 und 50 Prozent zu verzeichnen.

Auch in den Verwaltungen der verbandsfreien Gemeinden waren die meisten Vorgesetzten vollzeitbeschäftigt (86 Prozent). Hiervon waren am Stichtag 35 Prozent weiblich. Von den Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen war zwar auch in den verbandsfreien Gemeinden der

Großteil weiblich, der Frauenanteil unterschritt den Durchschnittswert aber um sieben Prozentpunkte.

Verglichen mit 2008 ist die Zahl der Führungskräfte geringfügig um fünf Personen bzw. 0,7 Prozent gestiegen, und das, obwohl eine verbandsfreie Gemeinde weggefallen ist. Während sich die Zahl der männlichen Beschäftigten in Führungspositionen reduzierte, stieg die Zahl der weiblichen Vorgesetzten. Folglich nahm der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum zu.

Das Verhältnis zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Führungskräften hat sich etwas verbessert. Vom Zuwachs der Vorgesetzten in Teilzeit haben beide Geschlechter profitiert. Da die Zahl der Männer prozentual stärker gestiegen ist (+14 Prozent) als die der Frauen (+6 Prozent), sank dort der Frauenanteil um 1,4 Prozentpunkte.



Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren in den rheinland-pfälzischen Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden zusammen 22 861 Personen beschäftigt. Die Quote der Frauen betrug 65 Prozent.

Werden anstatt der Beschäftigtenzahl die Vollzeitäquivalente herangezogen, geht der Frauenanteil um 7,6 Prozentpunkte auf 57 Prozent zurück.

Gut die Hälfte der Beschäftigten ging einer Vollzeitbeschäftigung nach. Der Anteil der Frauen unter den Vollzeitkräften belief sich auf 41 Prozent. Von den Beschäftigten, die Teilzeit arbeiteten, waren 90 Prozent weiblich. Unter den Teilzeitbeschäftigten befanden sich 1 119 Personen in Altersteilzeit. Von ihnen waren 56 Prozent weiblich. Der größte Teil der Beschäftigten in Altersteilzeit wählte das Blockmodell (99 Prozent); nur 14 Personen nutzten das Teilzeitmodell.

Die überwiegende Zahl der Beschäftigten der Verbandsgemeinden und verbandsangehörigen Gemeinden waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (91 Prozent). Dies liegt daran, dass die Ortsgemeinden so gut wie keine Beamtinnen und Beamten beschäftigen. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprach etwa dem Mittel der Gebietskörperschaften (69 bzw. 67 Prozent). Einen großen Unterschied gab es jedoch bei den Beamtenverhältnissen: Der Anteil der Beamtinnen betrug nur 23 Prozent, das waren etwa zehn Prozentpunkte weniger als im Schnitt der kommunalen Gebietskörperschaften.

Die Frauenanteile bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen E1-E4 und E5-E8 bzw. des einfachen und des mittleren Dienstes lagen etwa gleichauf mit den Durchschnittswerten. Mit 6,2 Prozent war der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der höchsten Verdienstgruppe besonders niedrig.

Für keine der vier Altersgruppen ist eine Unterrepräsentanz der Frauen zu konstatieren. Die Anteilswerte lagen jeweils über dem Mittel der Gebietskörperschaften.

Aufgrund der Zusammenlegung der einstmals verbandsfreien Gemeinde Cochem mit der Verbandsgemeinde Cochem ist Personal von der Gebietskörperschaftsgruppe verbandsfreie Gemeinden in die Gruppen Verbandsgemeinden und Ortsgemeinden gewechselt. Dies ist beim Zeitvergleich zu berücksichtigen.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten erhöhte sich gegenüber 2008 um 6,3 Prozent. Da die Zahl der weiblichen Beschäftigten stärker gestiegen ist als die Zahl der Männer, nahm der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum um 1,5 Prozentpunkte zu.

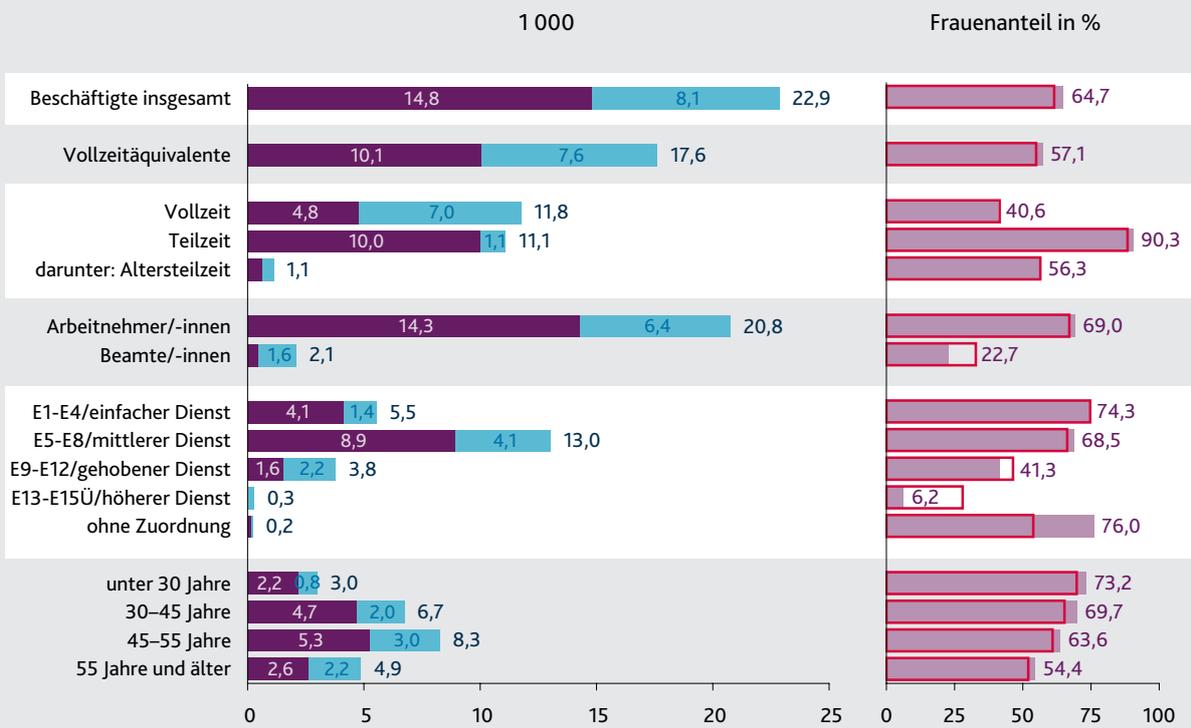
In sämtlichen Bereichen bzw. für alle Merkmalsausprägungen war ein Zuwachs bei der Zahl der Frauen zu verzeichnen. Die Beschäftigungsrückgänge bei den Beamtinnen und Beamten sowie den 30- bis unter 45-Jährigen gingen ausschließlich zu Lasten der Männer. Dennoch sanken die Frauenanteile bei den Beschäftigten in Teilzeit (-0,7 Prozentpunkte), in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst (-1,5 Prozentpunkte) sowie bei den unter 30-Jährigen (-0,5 Prozentpunkte).

Frauen in Ausbildung

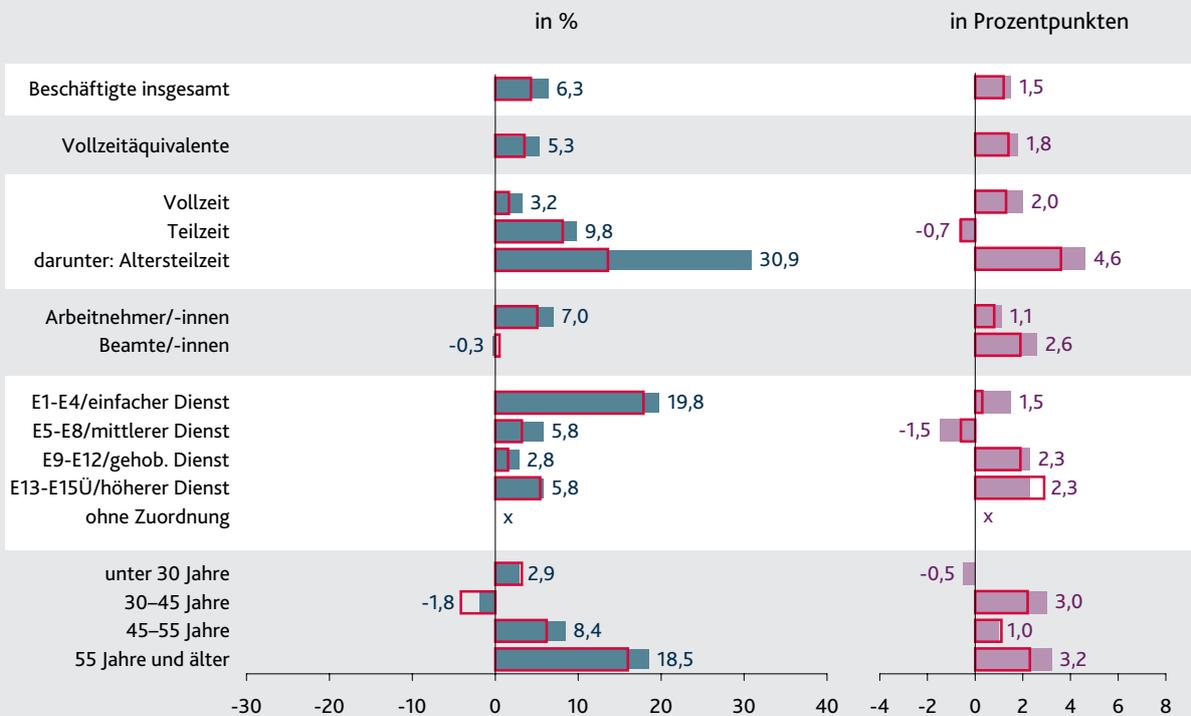
Am 30. Juni 2010 befanden sich in den Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 625 Personen in Ausbildung. Von ihnen waren 423 bzw. 68 Prozent weiblich. Der Großteil der Beschäftigten in Ausbildung stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (84 Prozent). Diese absolvieren fast alle eine duale Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert.

Für eine Beamtenlaufbahn wurden 98 Frauen und Männer ausgebildet; die meisten von ihnen für den gehobenen Dienst (62 Prozent). Der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten in Ausbildung lag bei 62 Prozent. Es ist zu berücksichtigen, dass die Beamtinnen und

A 69 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Durchschnitt der Gebietskörperschaften

Frauen im öffentlichen Dienst

Beamten ausschließlich in den Verbandsgemeinden – nicht in den Ortsgemeinden – ausgebildet werden.

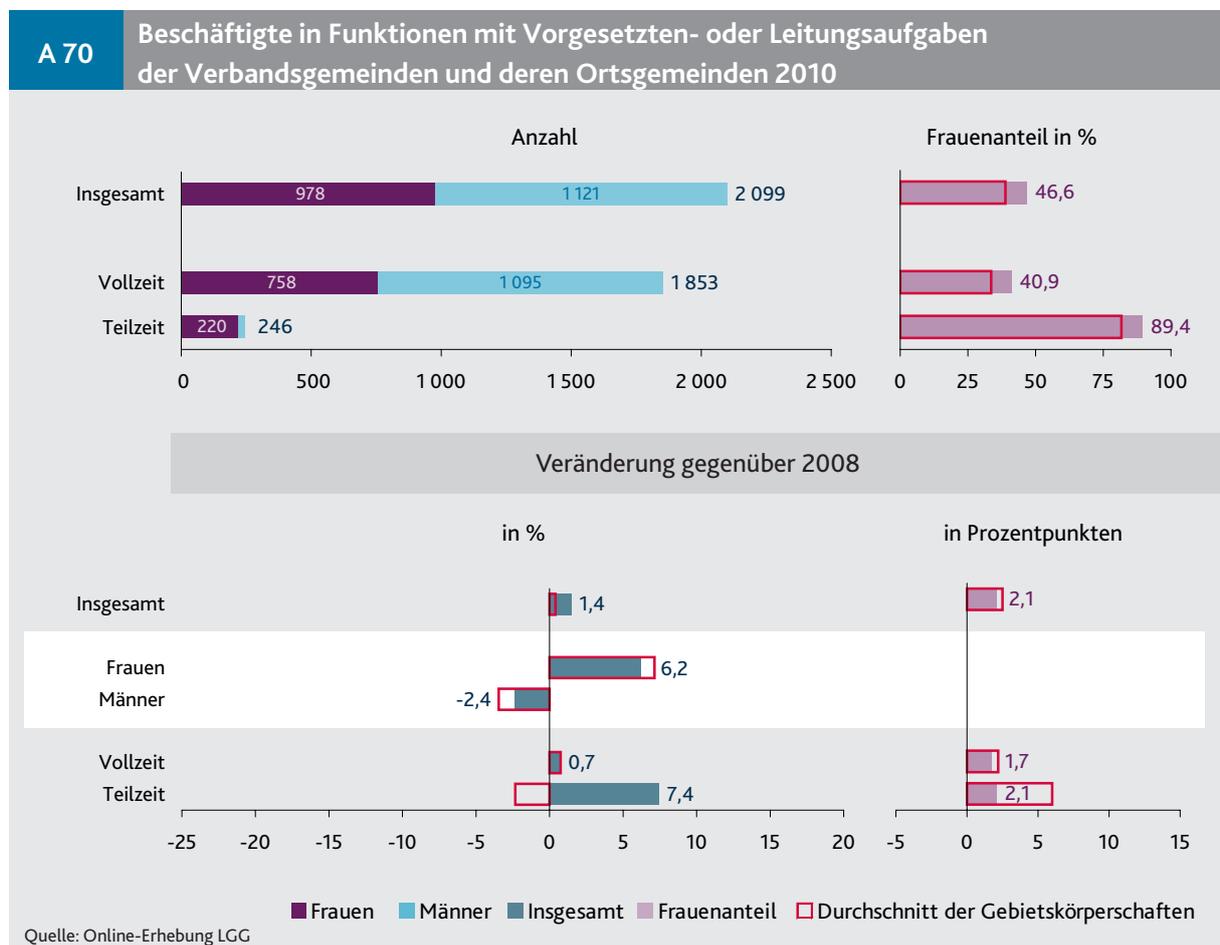
Frauen in Führungspositionen

Am 30. Juni 2010 zählten die Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2 099 Beschäftigte in Führungspositionen. Der Frauenanteil betrug im Mittel dieser Gebietskörperschaften 47 Prozent, wobei dieser Wert von den Verbandsgemeinden eher nach unten und von den Ortsgemeinden eher nach oben gedrückt wird.

Von den Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben arbeiteten 88 Prozent in Vollzeit und dementsprechend zwölf Prozent in Teilzeit. Der Anteil der weiblichen Vorgesetzten belief sich auf überdurchschnittliche 41 Prozent bei den Vollzeit- und 89 Prozent bei den Teilzeitkräften.

Im Vergleich zum Jahr 2008 erhöhte sich die Zahl der Vorgesetzten um 30 Personen bzw. 1,4 Prozent. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die ehemals – bis zum 6. Juni 2009 – verbandsfreie Stadt Cochem nun zur Verbandsgemeinde Cochem zählt und entsprechend Personal hinzugekommen ist. Wie im Durchschnitt der Gebietskörperschaften ist die Zahl der Frauen mit Führungsverantwortung gestiegen (+6,2 Prozent) und die Zahl der Männer in Vorgesetztenpositionen gesunken (-2,4 Prozent), folglich erhöhte sich der Frauenanteil (+2,1 Prozentpunkte).

Der Zuwachs der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte lag im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. Entgegen der durchschnittlichen Entwicklung erhöhte sich die Zahl der Vorgesetzten in Teilzeit (+7,4 Prozent). Der Anteil der Frauen legte sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu.



Verbandsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 zählten die 163 Verbandsgemeindeverwaltungen 13 246 Beschäftigte (Frauen: 8 129, Männer: 5 117). Der Frauenanteil entsprach mit 61 Prozent dem Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften.

Wird für die Berechnung des Frauenanteils auch das Beschäftigungsvolumen berücksichtigt, so sinkt der Anteilswert deutlich. Er liegt mit 53 Prozent zwar noch oberhalb der Grenze von 50 Prozent, aber niedriger als der Durchschnittswert für alle kommunalen Gebietskörperschaften (55 Prozent).

Dies liegt daran, dass die Differenz der Frauenanteile bei den Vollzeit- und Teilzeitkräften in den Verbandsgemeinden größer war als im Mittel der Gebietskörperschaften. Von den Vollzeitbeschäftigten der Verbandsgemeinden waren 38 Prozent weiblich (Durchschnitt: 42 Prozent), unter den Teilzeitkräften erreichte der Frauenanteil einen Wert von 90 Prozent (Durchschnitt: 88 Prozent). Von den 5 945 Teilzeitbeschäftigten der Verbandsgemeindeverwaltungen befanden sich 771 Personen bzw. 13 Prozent in Altersteilzeit (Frauenanteil: 57 Prozent). Von ihnen nahmen fast alle die Altersteilzeit im Blockmodell wahr (99 Prozent).

Wie im Mittel der Gebietskörperschaften zählte die überwiegende Mehrheit zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (84 Prozent); der Anteil der Arbeitnehmerinnen belief sich auf 69 Prozent. Bei den verbeamteten Beschäftigten betrug die Quote der Frauen nur 23 Prozent.

Analog zum Durchschnitt der Gebietskörperschaften war der Anteil der weiblichen Beschäftigten umso niedriger, je höher die Entgelt- bzw. Laufbahngruppe war. Allerdings lag der Frauenanteil in der untersten Verdienstgruppe über zehn Prozentpunkte höher als im Mittel. Demgegenüber unterschritt der Frauenanteil den Durchschnittswert deutlich in der gehobenen

und höchsten Verdienstgruppe; die Werte waren mehr als zwölf bzw. mehr als 20 Prozentpunkte niedriger.

In den betrachteten Altersgruppen erreichten die Frauenanteile Werte zwischen 55 Prozent (55 Jahre und älter) und 65 Prozent (unter 30-Jährige). Nur bei den unter 30-Jährigen unterschritt der Frauenanteil den Durchschnittswert.

Bei der Interpretation der Veränderungen gegenüber 2008 muss beachtet werden, dass ein Teil der Beschäftigten der früher verbandsfreien Gemeinde Cochem zwischenzeitlich der Verbandsgemeinde Cochem zugeordnet wurde.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat verglichen mit 2008 um 3,9 Prozent zugenommen. Der Frauenanteil erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 1,4 Prozentpunkte. Ein Beschäftigungsrückgang war für die Beamtinnen und Beamten (-0,3 Prozent) sowie die 30- bis 45-Jährigen (-6,7 Prozent) zu konstatieren. Die Zahl der Frauen reduzierte sich lediglich in der Altersgruppe 30–45 Jahre (-3,9 Prozent).

Nichtsdestotrotz gab es vereinzelt geringe Abnahmen des Frauenanteils, und zwar bei den Teilzeitbeschäftigten (-0,2 Prozentpunkte) sowie den Beschäftigten der Entgeltgruppen E5-E8 bzw. des mittleren Dienstes (-0,5 Prozentpunkte).

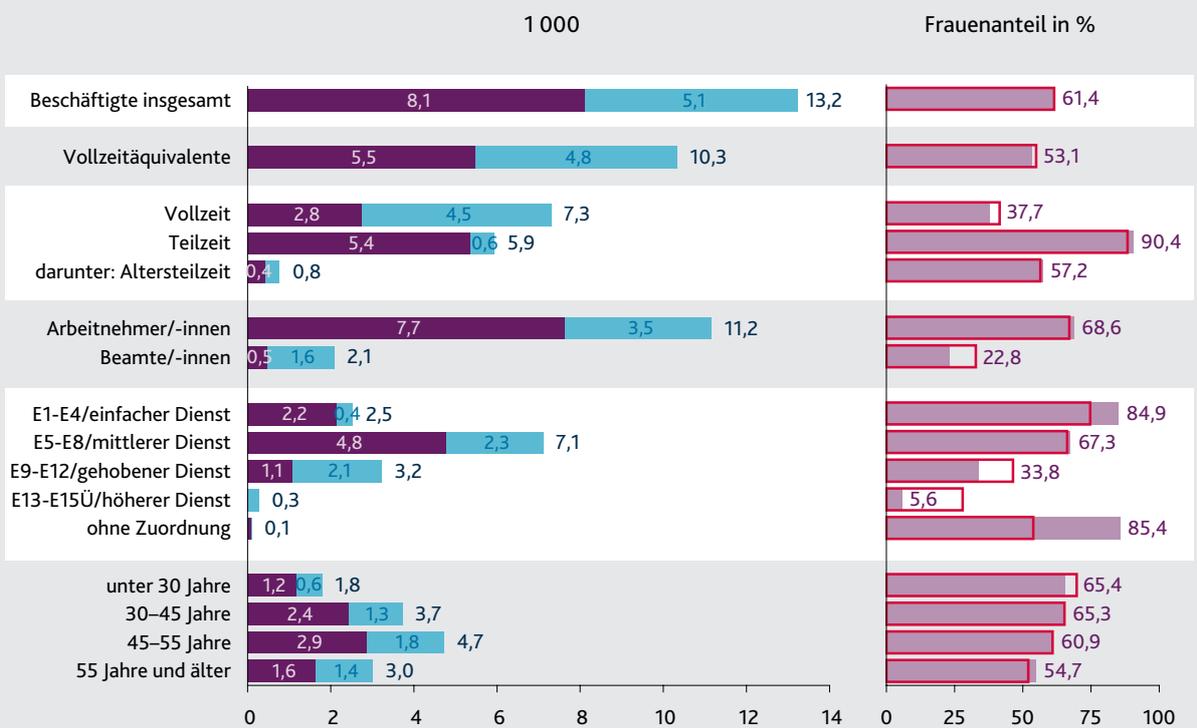
Frauen in Ausbildung

Am 30. Juni 2010 bildeten die Verwaltungen der Verbandsgemeinden 488 Frauen und Männer aus. Jede bzw. jeder Fünfte von ihnen zählte zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten, die anderen standen in einem Arbeitnehmerverhältnis. Der Frauenanteil belief sich in beiden Gruppen auf 62 Prozent.

Verglichen mit 2008 erhöhte sich die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung kräftig um 66 Prozent, die Zahl der Auszubildenden blieb fast unverändert (-0,3 Prozent). Der Frauenanteil unter allen Beschäftigten in Ausbildung sank um 1,5 Prozentpunkte.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 71 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

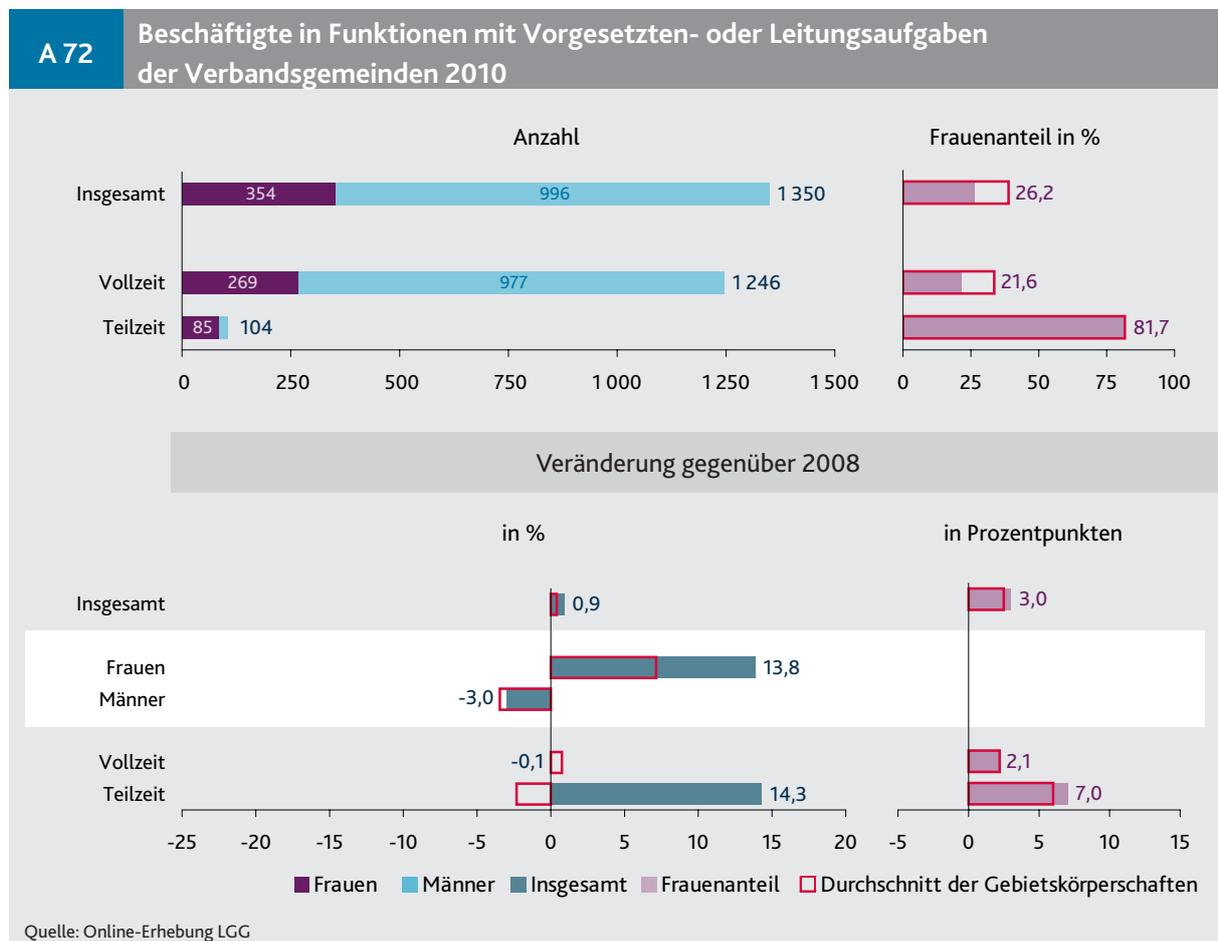
Frauen in Führungspositionen

Am 30. Juni 2010 gab es in den Verbandsgemeindeverwaltungen 1 350 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Nur gut ein Viertel dieser Personengruppe war weiblich; der Frauenanteil lag auch deutlich – um 13 Prozentpunkte – unter dem Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. Die Frauenanteile in den einzelnen Verbandsgemeindeverwaltungen erstreckten sich über den kompletten Wertebereich von null bis 100 Prozent.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Vorgesetzten war mit 7,7 Prozent sehr gering. Während der Frauenanteil bei den Führungskräften in Teilzeit dem Durchschnitt der Gebietskörperschaften entsprach (82 Prozent), lag er bei den vollzeitbeschäftigten Vorgesetzten deutlich darunter (22 Prozent; Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften: 34 Prozent).

Die Zahl der Beschäftigten in Führungspositionen ist gegenüber 2008 um zwölf Personen bzw. 0,9 Prozent gestiegen. In dieser Veränderung schlägt sich aber auch die Zusammenlegung der ehemals verbandsfreien Stadt Cochem mit der Verbandsgemeinde Cochem im Jahr 2009 nieder. Im Zeitvergleich nahm die Zahl der männlichen Führungskräfte ab (-3 Prozent), weibliche kamen dagegen hinzu (+14 Prozent). Der Frauenanteil erhöhte sich dadurch um drei Prozentpunkte.

Besonders auffällig ist die Veränderung der Vorgesetzten, die in Teilzeit arbeiteten. Für diesen Personenkreis ist ein Zuwachs um 14 Prozent zu verzeichnen; der Frauenanteil legte dort überdurchschnittlich um sieben Prozentpunkte zu. Aber auch bei den Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen verbesserte sich die Situation für die Frauen (Frauenanteil: +2,1 Prozentpunkte).



Ortsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

Ortsgemeinden sind Gemeinden, die einer Verbandsgemeinde angehören. Die Ortsgemeinden haben zwar keine eigene Verwaltung, dennoch können sie freiwillige Selbstverwaltungsaufgaben übernehmen. Zur Bewältigung solcher Aufgaben beschäftigen sie eigenes Personal. Dies bedeutet aber auch, dass nicht jede Ortsgemeinde Personal hat.

Am 30. Juni 2010 waren in den Ortsgemeinden 9 615 Personen beschäftigt, 6 670 Frauen und 2 945 Männer. Der Frauenanteil lag über dem Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften (69 Prozent).

Typischerweise ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten geringer, wenn das Beschäftigungsvolumen einbezogen wird. Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten betrug der Frauenanteil 63 Prozent.

Auffällig war die Struktur der Beschäftigten nach dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses. In allen anderen Gebietskörperschaftsgruppen übersteigt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten den Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Nur in den Ortsgemeinden ist es umgekehrt: 46 Prozent der Beschäftigten arbeiten Vollzeit und demnach über die Hälfte Teilzeit. Von den Teilzeitbeschäftigten waren 348 in Altersteilzeit (Frauenanteil: 54 Prozent). Das Teilzeitmodell wurde nur von vier Personen genutzt. Alle anderen nahmen die Altersteilzeit im Blockmodell war (99 Prozent).

Die Ortsgemeinden beschäftigten fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (99,9 Prozent), von ihnen waren 69 Prozent weiblich. Die elf Beschäftigten, die in einem Beamtenverhältnis standen, waren alle männlich.

Mit Ausnahme des Bezirksverbands Pfalz, waren die Ortsgemeinden die einzige Gebietskörperschaftsgruppe, bei der die Frauen auch in der gehobenen und höchsten Verdienstgruppe nicht unterrepräsentiert waren. Bei der Interpretation

dieser Zahlen sollte bedacht werden, dass die Anteile der Beschäftigten in diesen beiden Entgelt- bzw. Laufbahngruppen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sehr niedrig waren. Darüber hinaus war die absolute Zahl in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst mit vier Beschäftigten äußerst gering.

In keiner der vier betrachteten Altersgruppen war eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten zu beobachten.

Beim Vergleich des Jahres 2010 mit dem Jahr 2008 muss berücksichtigt werden, dass ein Teil des Personals, das 2008 noch zur früheren verbandsfreien Gemeinde Cochem zählte, nun zur gleichnamigen Ortsgemeinde gehört.

Insgesamt stieg die Zahl der Beschäftigten in den Ortsgemeinden überdurchschnittlich um 9,8 Prozent; der Frauenanteil legte um 1,5 Prozentpunkte zu.

Lediglich bei den unter 30-Jährigen war ein Rückgang der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen (-1,4 Prozent). Auch nur bei dieser Merkmalsausprägung ist die Zahl der Frauen zurückgegangen (-2,3 Prozent, Frauenanteil: -0,8 Prozentpunkte).

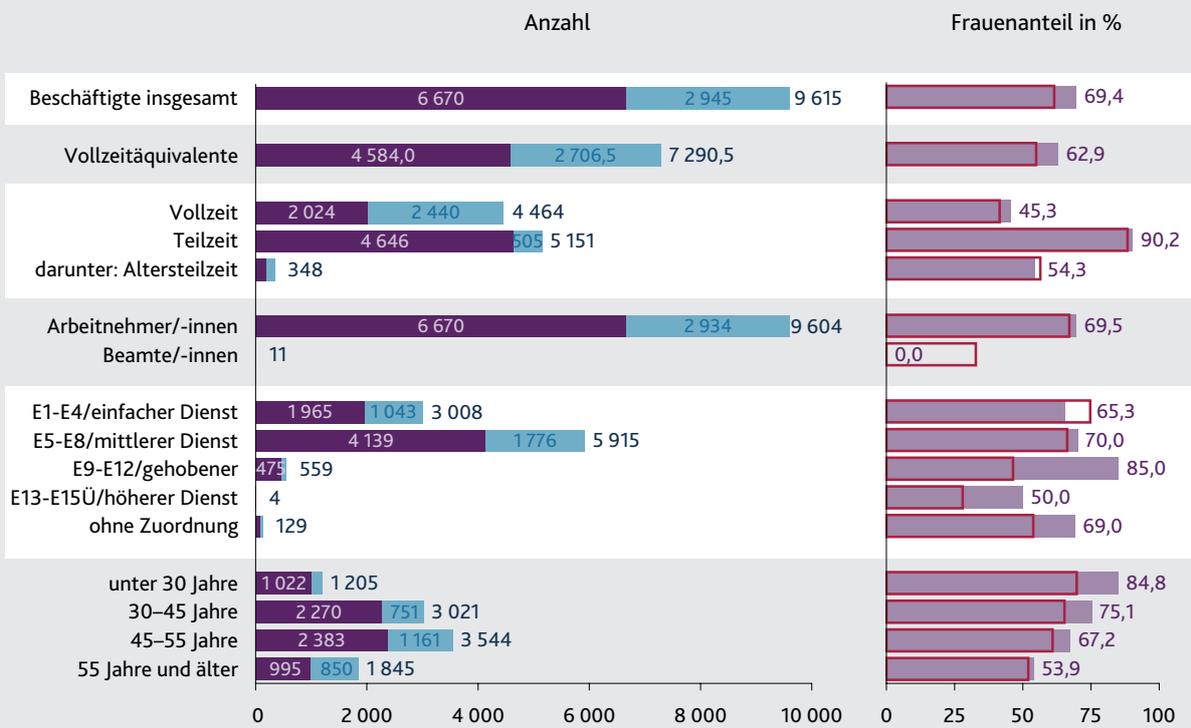
Bei den Merkmalsausprägungen Teilzeit, E5-E8 bzw. mittlerer Dienst und E9-E12 bzw. gehobener Dienst wuchs die Zahl der männlichen Beschäftigten prozentual stärker als die der weiblichen. Dadurch ist der Frauenanteil bei diesen Ausprägungen verglichen mit 2008 jeweils gesunken.

Frauen in Ausbildung

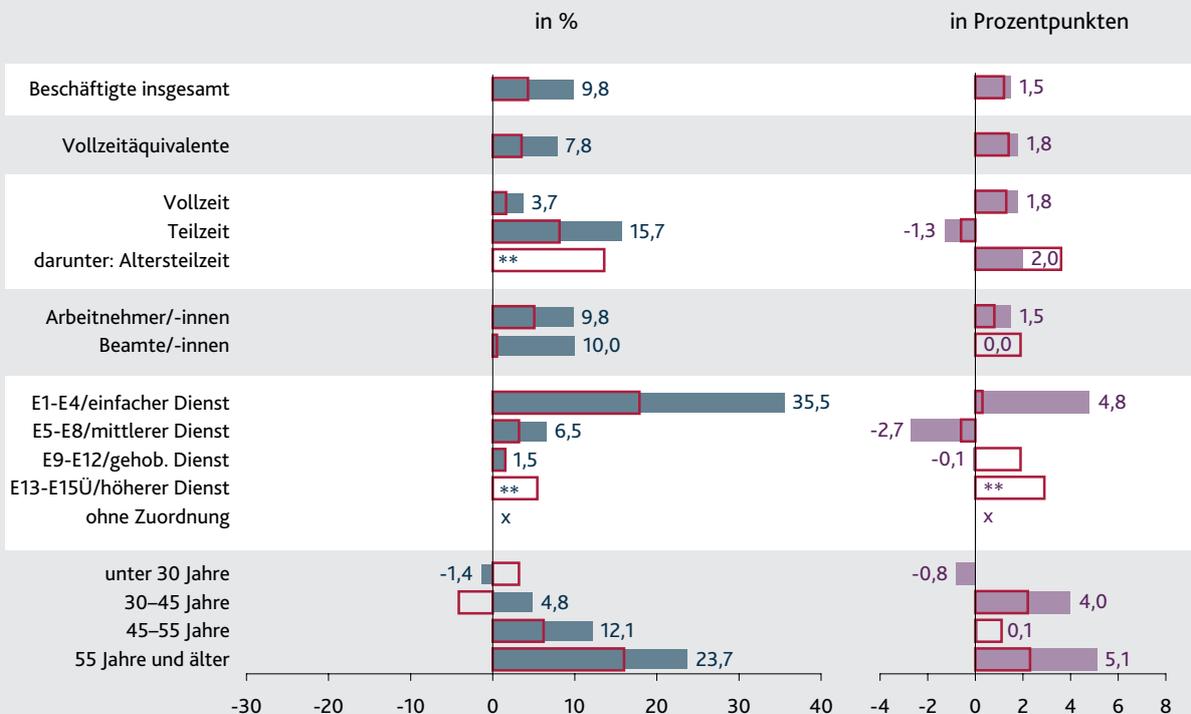
Am 30. Juni 2010 befanden sich in den Ortsgemeinden 137 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer dualen Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert; der Frauenanteil betrug 88 Prozent.

Gegenüber 2008 ist die Zahl der Auszubildenden kräftig gesunken (-59 Auszubildende bzw. -30 Prozent). Der Anteil der jungen Frauen reduzierte sich um 3,7 Prozentpunkte.

A 73 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Durchschnitt der Gebietskörperschaften

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung) ** Veränderungen von mehr als 50 Prozent bzw. mehr als 15 Prozentpunkten werden nicht ausgewiesen.

Frauen im öffentlichen Dienst

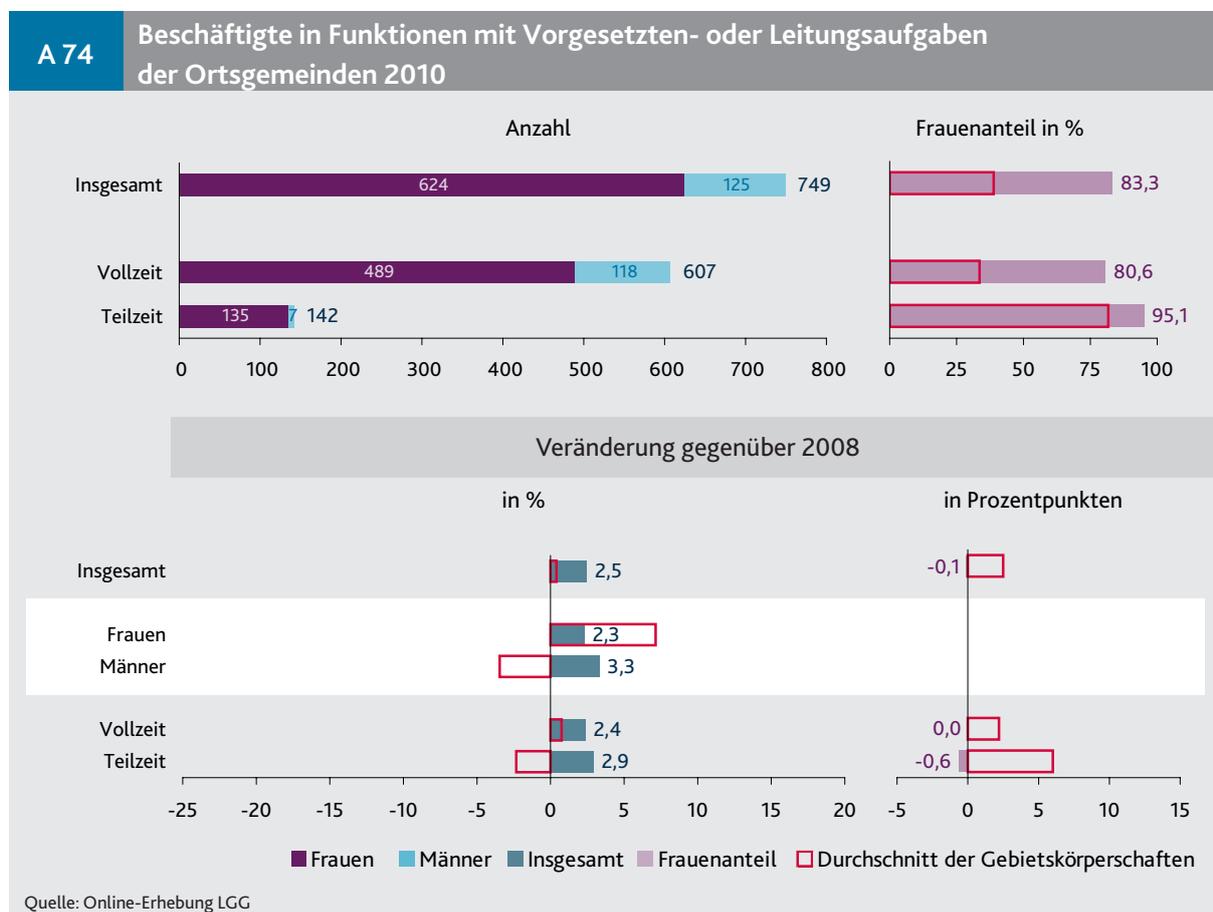
Frauen in Führungspositionen

Am 30. Juni 2010 waren in den verbandsangehörigen Gemeinden 749 Personen beschäftigt, die Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ausübten. Der Frauenanteil lag bei 83 Prozent. Zum Personal mit Leitungsaufgaben zählen in den Ortsgemeinden beispielsweise die Leiterinnen und Leiter von kommunalen Kindertagesstätten – obwohl die Verwaltung der kommunalen Kindertagesstätten der Verbandsgemeinde obliegt. Da diese Leitungsaufgabe vermutlich überwiegend an Frauen vergeben wird, erreichen die Ortsgemeinden einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Führungspositionen.

Auch in den Ortsgemeinden gab es deutlich mehr vollzeit- als teilzeitbeschäftigte Vorgesetzte. Gleichwohl arbeiteten immerhin 19 Prozent der Führungskräfte Teilzeit (Durchschnitt: elf Prozent); der Frauenanteil betrug hier sogar 95 Prozent.

Im Vergleich zum Jahr 2008 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben um 18 Personen bzw. 2,5 Prozent. Die neuen Führungspositionen verteilten sich auf Frauen und Männer gleichermaßen; der Frauenanteil blieb nahezu unverändert. Auch bei den Ortsgemeinden ist zu berücksichtigen, dass Personal – und damit auch Führungskräfte – von der ehemals verbandsfreien Gemeinde Cochem in die Gruppe der verbandsangehörigen Gemeinden hinzu gekommen ist.

Vom Anstieg der Zahl der Vorgesetzten profitierten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte. Der Frauenanteil stagnierte bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften und sank geringfügig bei den Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen. Bei der Interpretation der Entwicklungen muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Frauenanteile in den Ortsgemeinden auf sehr hohem Niveau lagen.



Bezirksverband Pfalz

Beschäftigungssituation von Frauen

Der Bezirksverband Pfalz, der eine Gebietskörperschaft ist, umfasst acht kreisfreie Städte und acht Landkreise. Am 30. Juni 2010 beschäftigte dieser Gemeindeverband 909 Personen. Davon waren 497 bzw. 55 Prozent weiblich.

Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens ist auch für den Bezirksverband Pfalz ein niedrigerer Frauenanteil zu verzeichnen (52 Prozent).

Dies liegt darin begründet, dass der Großteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich war (81 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten herrschte eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten; der Frauenanteil lag mit 46 Prozent aber oberhalb des Durchschnitts der kommunalen Gebietskörperschaften. Zum Stichtag befanden sich 14 Teilzeitbeschäftigte in Altersteilzeit (Frauenanteil: 57 Prozent). Von ihnen nahmen 93 Prozent die Altersteilzeit im Blockmodell wahr; nur eine einzige Person – eine Frau – nutzte das Teilzeitmodell.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten des Bezirksverbands stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (82 Prozent; Frauenanteil: 57 Prozent). Folglich waren nur 18 Prozent der Beschäftigten verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen (42 Prozent) lag zwar über dem Mittel der kommunalen Gebietskörperschaften, aber dennoch unterhalb der 50-Prozent-Marke.

Differenziert nach Entgelt- und Laufbahngruppen zeigte sich für den Bezirksverband Pfalz ein wesentlich ausgeglicheneres Verhältnis der Geschlechter als im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. Die Frauenanteile reichten in den vier Entgelt- bzw. Laufbahngruppen von 70 Prozent in der niedrigsten bis 49 Prozent in der höchsten Verdienstgruppe. Insbesondere in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst waren die Frauen überdurchschnittlich gut vertreten.

Getrennt nach Altersgruppen waren die weiblichen Beschäftigten bei den 45- bis 55-Jährigen sowie den 55-Jährigen und Älteren unterrepräsentiert. In der Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen und vor allem der unter 30-Jährigen gab es demgegenüber mehr weibliche als männliche Beschäftigte.

Verglichen mit 2008 nahm die Gesamtzahl der Beschäftigten des Bezirksverbands Pfalz um 21 Personen bzw. 2,3 Prozent ab. In der Summe waren nur Männer von diesem Beschäftigungsrückgang betroffen. Der Frauenanteil stieg dadurch um 2,1 Prozentpunkte.

Fast in allen Bereichen sank die Beschäftigtenzahl, häufig waren auch Frauen betroffen. Beschäftigungszuwächse gab es lediglich bei den Merkmalsausprägungen Altersteilzeit, E1-E4 bzw. einfacher Dienst, E13-E15Ü bzw. höherer Dienst sowie in den Altersgruppen 45–55 Jahre und 55 Jahre und älter.

Der Frauenanteil reduzierte sich bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen E1-E4 bzw. des einfachen Dienstes (–3,6 Prozentpunkte) sowie den 45- bis 55-Jährigen (–3,8 Prozentpunkte). Bei den übrigen Merkmalsausprägungen erhöhte sich die Quote der Frauen.

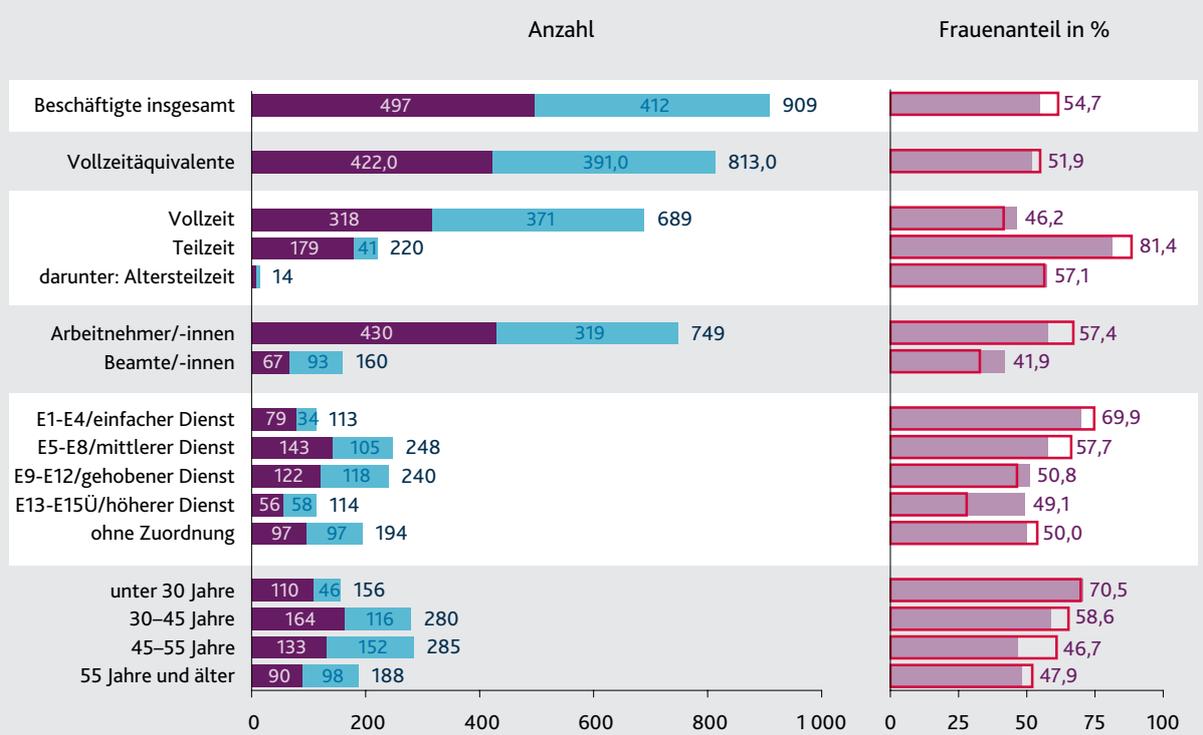
Frauen in Ausbildung

Am 30. Juni 2010 bildete der Bezirksverband Pfalz 52 junge Frauen und Männer aus. Mit einem Anteil von 62 Prozent waren die Frauen nicht unterrepräsentiert. Die Mehrzahl der Beschäftigten in Ausbildung stand in einem Arbeitnehmerverhältnis und machte eine duale Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert (81 Prozent).

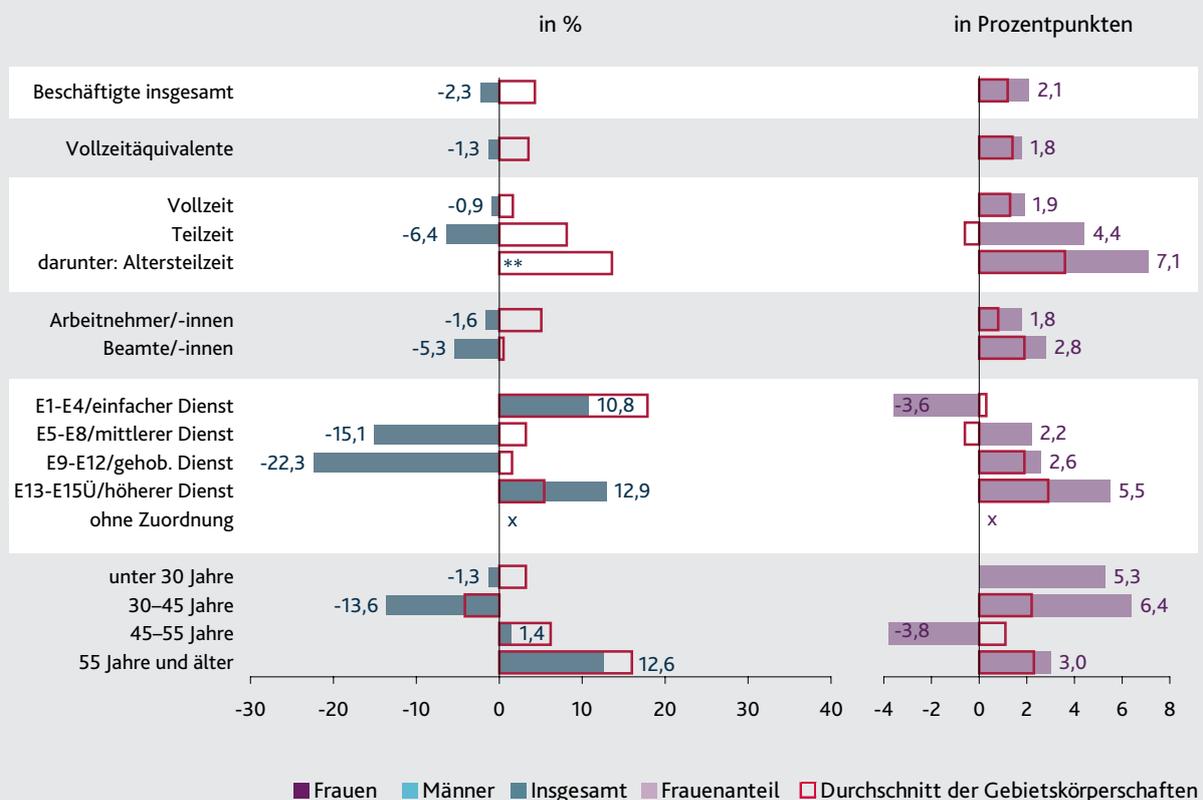
Gegenüber 2008 gab es beim Bezirksverband Pfalz vier Ausbildungsverhältnisse weniger, die alle zulasten der Männer gingen. Dies hatte zur Folge, dass der Anteil der Frauen um 4,4 Prozentpunkte zugelegt hat.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 75 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung) ** Veränderungen von mehr als 50 Prozent bzw. mehr als 15 Prozentpunkten werden nicht ausgewiesen.

Frauen in Führungspositionen

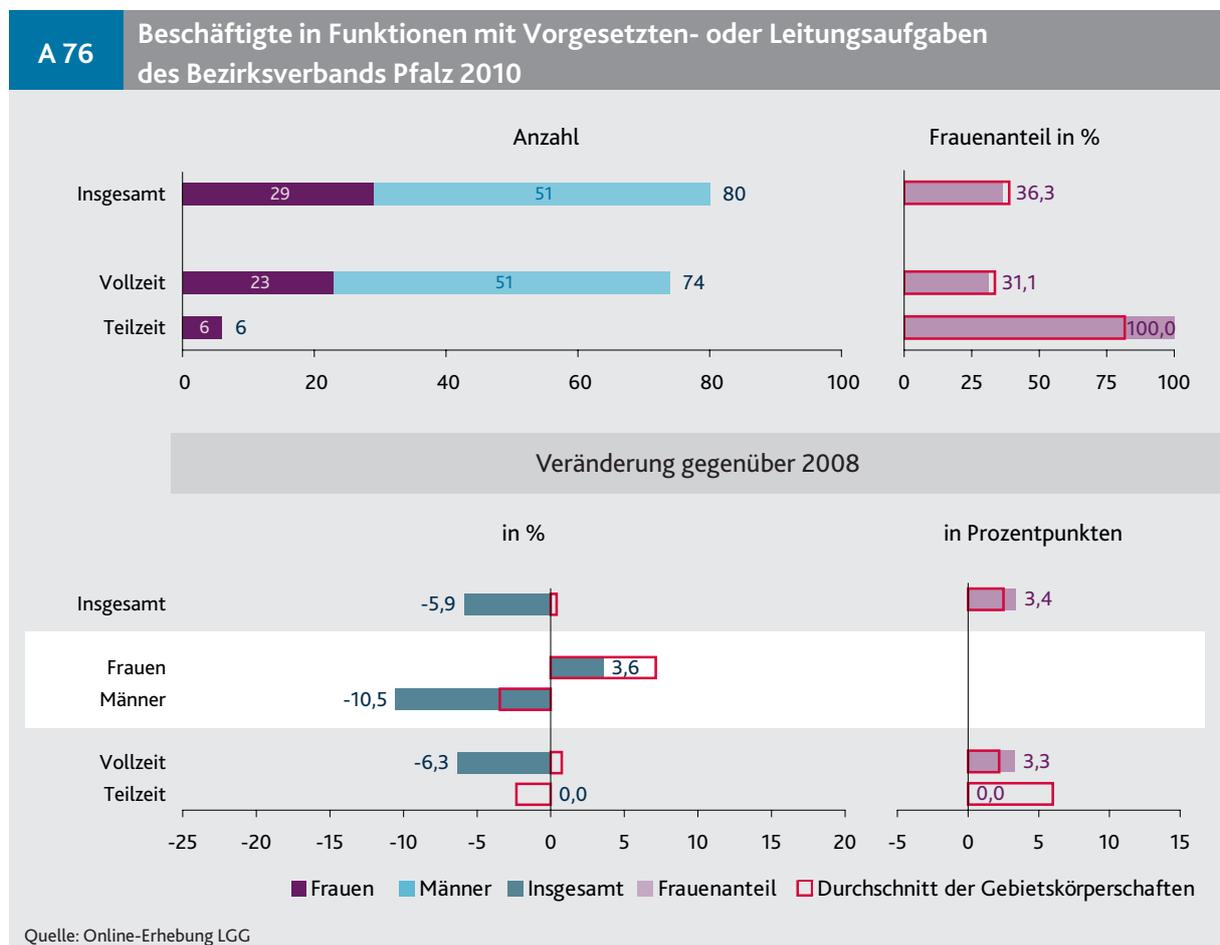
Am 30. Juni 2010 beschäftigte der Bezirksverband Pfalz 80 Personen, die eine Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben innehatten. Die Frauen waren mit einem Anteilswert von 36 Prozent deutlich unterrepräsentiert.

Die Führungspositionen waren ungleich auf die beiden Gruppen Vollzeit und Teilzeit verteilt. Lediglich 7,5 Prozent der Beschäftigten in Führungspositionen waren teilzeitbeschäftigt, diese waren alle weiblich. Von den Vorgesetzten, die Vollzeit arbeiteten, waren 31 Prozent Frauen.

Gegenüber 2008 reduzierte sich die Zahl der Führungskräfte im Bezirksverband Pfalz um fünf

Personen bzw. 5,9 Prozent. Dieser Rückgang ging ausschließlich zulasten der Männer; es ist sogar eine Frau mehr auf der Ebene der Führungskräfte zu verzeichnen. Infolgedessen stieg der Frauenanteil um 3,4 Prozentpunkte.

Bei den Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen hat sich im Zeitvergleich nichts geändert; der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich also nach wie vor 100 Prozent. Der Rückgang der Zahl der Führungspositionen fand ausschließlich bei den männlichen Vollzeitkräften statt. Dies hatte zur Folge, dass der Anteil der weiblichen Vorgesetzten in Vollzeit um 3,3 Prozentpunkte zulegen konnte.



B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

I Gleichstellungsbeauftragte

Das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz von 1995 bildet die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst – sowohl für den Landesdienst als auch für den kommunalen Bereich. Bei der Ausführung dieses Gesetzes wird die Dienststelle von der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Wie wird die Position der Gleichstellungsbeauftragten besetzt und wahrgenommen? Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bzw. anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung eingebunden? Um einen Eindruck von der Situation der Gleichstellungsbeauftragten zu bekommen, wurde vom Statistischen Landesamt im Auftrag des MASGFF eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten auf freiwilliger Basis durchgeführt. Die Erhebung bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2010 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010.

Die Befragung wurde via Internet durchgeführt. Um Zugang zum Online-Fragebogen zu erhalten, musste von den Gleichstellungsbeauftragten eine Kennung beantragt werden. Diese Kennung wurde von 768 Gleichstellungsbeauftragten angefordert. Hiervon haben schließlich 70 Prozent tatsächlich an der Umfrage teilgenommen. Von den 537 Teilnehmerinnen waren 357, also zwei Drittel, Gleichstellungsbeauftragte an Schulen. Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Land – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Daher ist auch der Vergleich zu früheren Befragungen nicht sinnvoll. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Erhebung für den vierten Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dargestellt – bewusst ohne Vergleiche zu vorherigen Berichten.

Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30. Juni 2010 waren drei Viertel der befragten Gleichstellungsbeauftragten verbeamtet und demnach nur ein Viertel Arbeitnehmerinnen. Etwa 56 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten waren vollzeit- und knapp 44 Prozent teilzeitbeschäftigt. Der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten (43 Prozent) waren am Stichtag vollzeitbeschäftigte Beamtinnen.

Die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten war im gehobenen Dienst bzw. in vergleichbaren Ent-

B 1 Die Gleichstellungsbeauftragte nach ...

... Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Anteile in %

Art \ Umfang	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Arbeitnehmerin	13,4	11,2	24,6
Beamtin	42,8	32,6	75,4
Insgesamt	56,2	43,8	100

... Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Anteile in %



Fallzahl: 537

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

geltgruppen (E9-E12) beschäftigt. Im Gegensatz hierzu waren lediglich zwei Prozent Beschäftigte der Entgeltgruppen E1-E4 bzw. des einfachen Dienstes. Der höchsten Verdienstgruppe (E13-E15Ü bzw. höherer Dienst) gehörten 27 Prozent und den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. dem mittleren Dienst knapp 20 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an.

Nach den Motiven für ihr Engagement befragt, gaben zwei Drittel der Befragten an, die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten übernommen zu haben, weil sie von der Dienststellenleitung darum gebeten wurden. Ein Drittel der Befragungsteilnehmerinnen hat die Gleichstellungsarbeit aus frauenpolitischem Interesse übernommen. Von Kolleginnen wurden 27 Prozent gebeten, und knapp 16 Prozent übernahm die Aufgabe, weil keine andere Mitarbeiterin dazu bereit war. Bei sieben Prozent der Befragten haben andere Gründe eine Rolle gespielt. Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass Dienststellen, die zur Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich verpflichtet

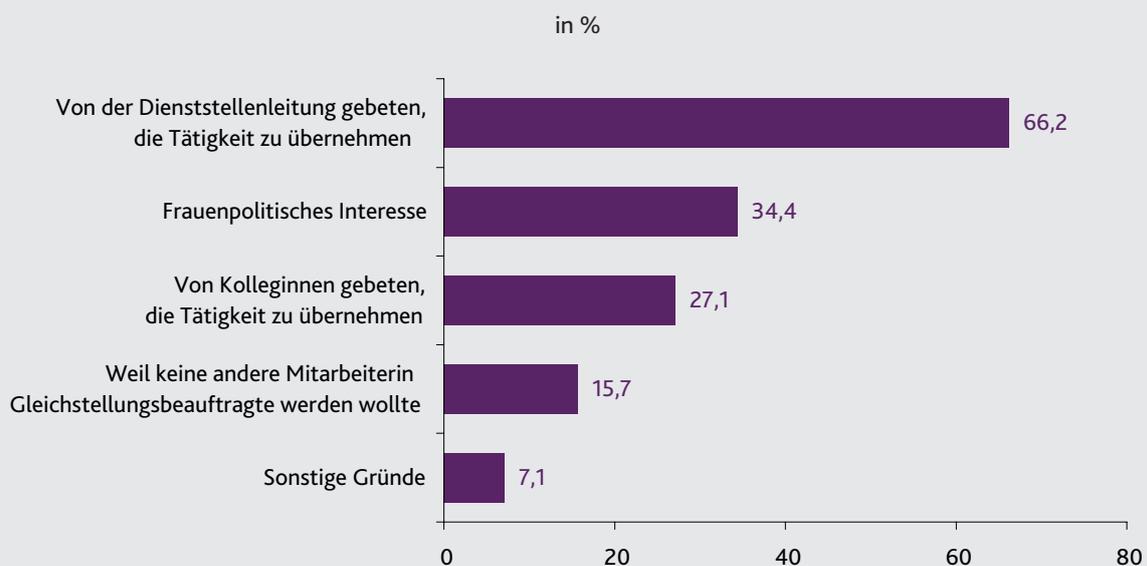
sind, auch eine Stellvertreterin bestellen müssen. Rund 53 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, eine Stellvertreterin zu haben. Demnach konnte in diesen Dienststellen auch bei Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungsarbeit fortgesetzt werden.

Interesse und Unterstützung seitens der Dienststelle

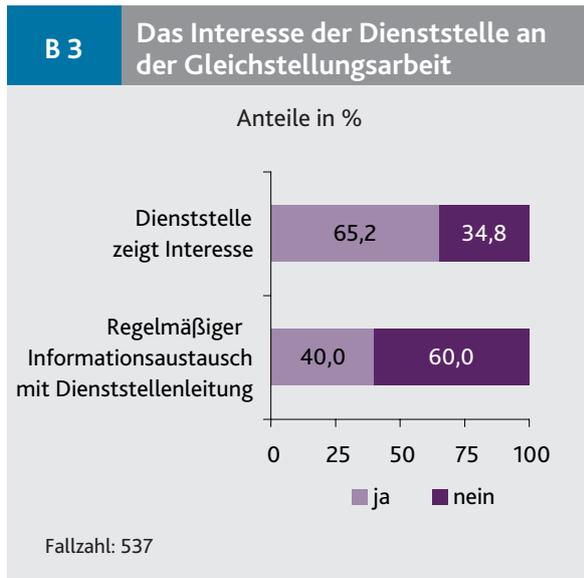
Die Tatsache, dass eine Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, sagt nicht zwingend etwas darüber aus, ob sie auch an der Gleichstellungsarbeit interessiert ist und die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit unterstützt.

Die Mehrheit der befragten Gleichstellungsbeauftragten (65 Prozent) teilte mit, dass die Dienststelle im Betrachtungszeitraum Interesse an der Gleichstellungsarbeit gezeigt hat. Ein regelmäßiger Informationsaustausch mit der Dienststellenleitung, der die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Normalfall unmittelbar unterstellt ist, fand aber nur in 40 Prozent der Fälle statt.

B 2 Die Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden



Fallzahl: 535; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 805

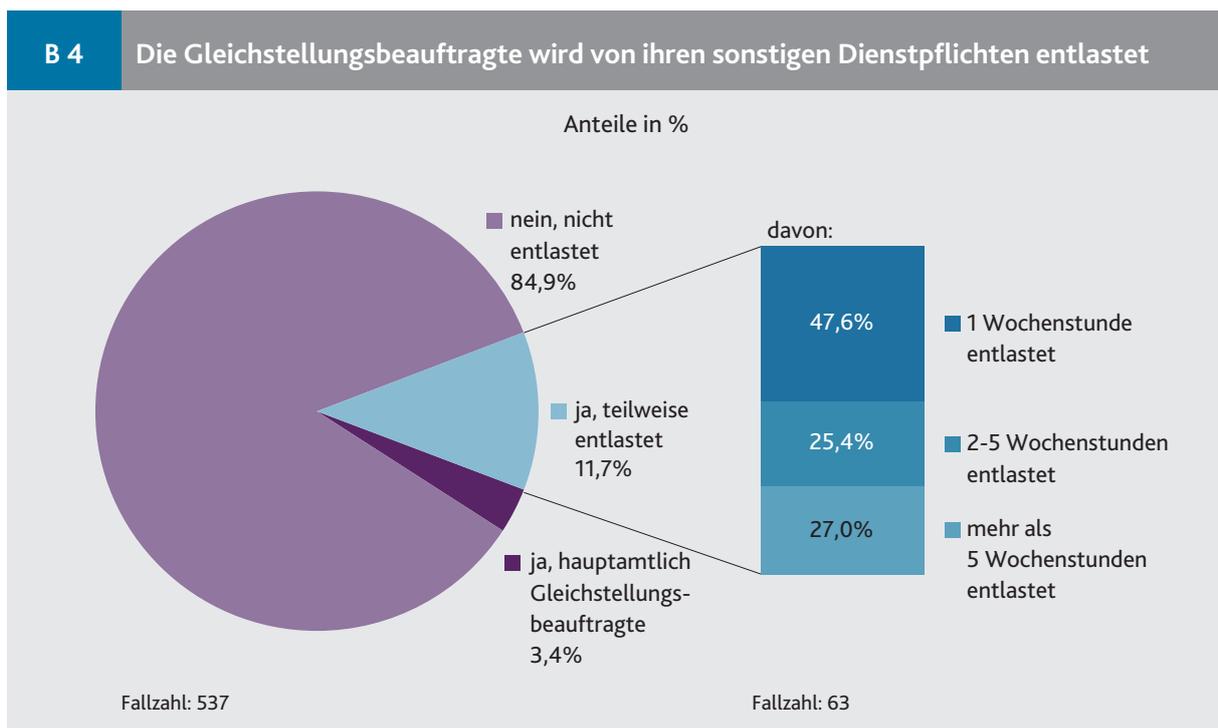


Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben tatsächlich und effektiv wahrnehmen kann, ist es unter Umständen erforderlich, dass sie von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet bzw. freigestellt wird. Von den 537 Befragten nahmen 3,4 Prozent die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich wahr, knapp zwölf Prozent wurden teilweise entlastet. Der Großteil der Teilnehmerinnen (85 Prozent) gab an, keine Entlastung zu erhalten.

Es fällt auf, dass diejenigen Befragten, die hauptamtlich die Gleichstellungsarbeit leisteten, ausschließlich Beschäftigte der Entgeltgruppen E9-E12 bzw. des gehobenen Dienstes oder der Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. des höheren Dienstes waren. Die Teilnehmerinnen, die der niedrigsten Verdienstgruppe (E1-E4 bzw. einfacher Dienst) angehörten, gaben allesamt an, nicht entlastet worden zu sein.

Der Umfang an Entlastung derer, die teilweise für die Gleichstellungsarbeit freigestellt wurden, reichte von einer Wochenstunde (48 Prozent) bis zu einem Maximum von 25 Wochenstunden. Im Schnitt lag die Freistellung bei fünf Wochenstunden. Nach subjektiver Einschätzung würde diese Personengruppe jedoch für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Mittel acht Wochenstunden benötigen, also durchschnittlich drei Stunden mehr als sie tatsächlich entlastet wurde.

Bei der subjektiven Einschätzung hinsichtlich des benötigten Umfangs an wöchentlicher Entlastung für eine effektive Aufgabenwahrnehmung gibt es signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen „teilweise entlastet“ und „nicht



B 5

Die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen¹, die einen Frauenförderplan erstellen, ...

... sollen laut Landesgleichstellungsgesetz im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden.

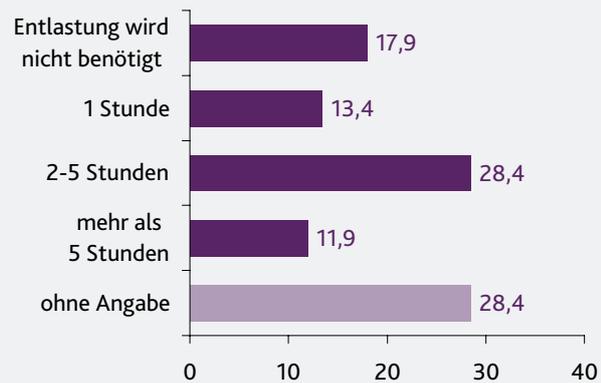
Rund 54 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten, die nicht entlastet werden, sind in Dienststellen mit Frauenförderplan.

Dieser Personenkreis würde – nach subjektiver Einschätzung – folgenden Umfang an Entlastung pro Woche benötigen:

Entlastung von sonstigen Dienstpflichten	Frauenförderplan	
	nein	ja
	in %	
ja, hauptamtlich Gleichstellungsbeauftragte	0,0	100,0
ja, teilweise entlastet	15,4	84,6
nein, nicht entlastet	45,5	54,5
Insgesamt	34,4	65,6

Fallzahl: 180

Anteile in %

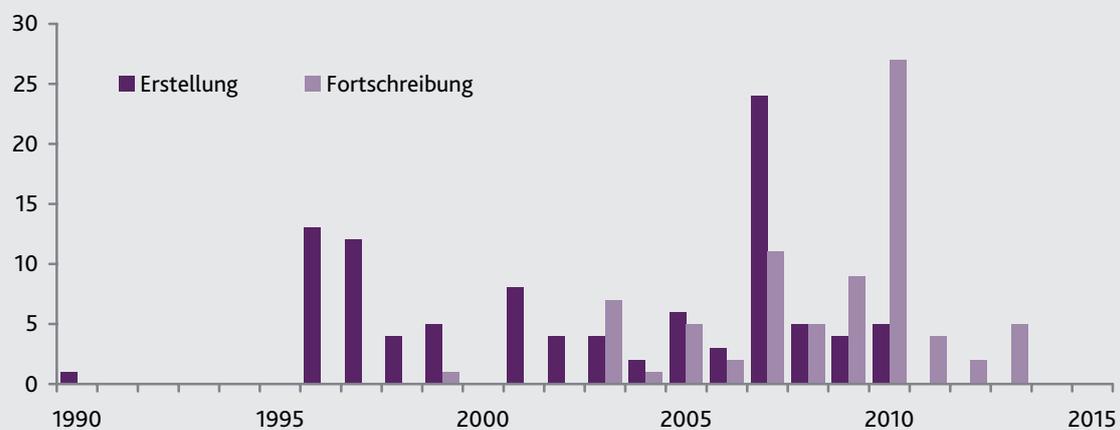


Fallzahl: 67

¹ Ohne Schulen.

B 6

Die Zahl der Dienststellen mit Frauenförderplan nach dem Jahr der Erstellung bzw. Fortschreibung



Fallzahl: 100 (Erstellung) bzw. 79 (Fortschreibung)

entlastet“. Während die erste Personengruppe acht Wochenstunden als erforderlich ansah, gab die zweite Gruppe im Schnitt gerade mal eine Stunde an (Maximum: zehn Stunden). Über alle Gleichstellungsbeauftragten betrachtet (ohne die hauptamtlich tätigen) wären durchschnittlich zwei Wochenstunden an Entlastung notwendig, um die Aufgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellungsarbeit tatsächlich und effektiv wahrnehmen zu können.

Zur generellen Freistellung, geschweige denn zum Umfang an Entlastung, gibt es im Landesgleichstellungsgesetz keine Regelung. Dort heißt es lediglich, dass in Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellen, die Gleichstellungsbeauftragte im „erforderlichen Umfang“ von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden soll. Es ist zu beachten, dass nicht jede Dienststelle einen Frauenförderplan erstellen muss. Insbesondere gibt es an Schulen grundsätzlich keine Frauenförderpläne, da diese nicht für die Personalverwaltung zuständig sind.

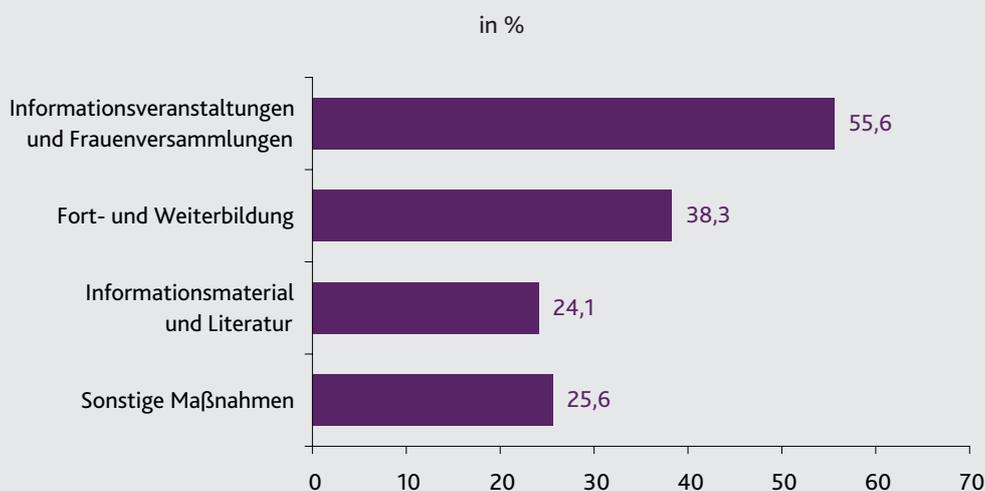
Der Frauenförderplan ist eine Maßnahme, um das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten, die nicht an einer Schule beschäftigt waren (180 Befragte), gaben

rund 66 Prozent an, dass in ihrer Dienststelle – zum Stichtag 30. Juni 2010 – ein Frauenförderplan vorhanden war. In den beiden Jahren nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (1996 und 1997) sowie im Jahr 2007 wurden die meisten Frauenförderpläne erstellt. Die starke Zunahme im Jahr 2007 ist vermutlich auf externe Anstöße durch Fachtagungen und neue Broschüren, die Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen geben, zurückzuführen. Gemäß Gesetz ist alle zwei Jahre zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans erreicht wurden, und gegebenenfalls sind Anpassungen vorzunehmen.

Werden nur diejenigen Gleichstellungsbeauftragten betrachtet, die nicht an einer Schule berufstätig sind, ergibt sich folgendes Bild: Über die Hälfte derer, die nicht entlastet wurden, waren in einer Dienststelle mit Frauenförderplan beschäftigt und hätten somit im erforderlichen Umfang freigestellt werden sollen. Es zeigt sich weiterhin, dass 18 Prozent dieser Gleichstellungsbeauftragten – nach subjektiver Einschätzung – keine Entlastung benötigte, die relative Mehrheit (28 Prozent) gab an, zwei bis fünf Wochenstunden an Entlastung zu benötigen. Die individuellen Angaben zur benötigten Entlastung

B 7

Die Maßnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte durchführen würde, wenn ihr ein jährliches Budget zur Verfügung stünde



Fallzahl: 133; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 191

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

reichten bis zu einem Maximum von zehn Wochenstunden; 28 Prozent machten keine Angabe zum erforderlichen Umfang der Entlastung.

Laut Landesgleichstellungsgesetz ist die Gleichstellungsbeauftragte neben der Entlastung von sonstigen Dienstpflichten auch mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten, wie beispielsweise Fachliteratur oder Fortbildungen.

Lediglich sieben Prozent aller Befragten gaben an, dass ihnen ein finanzielles Budget zur Verfügung stand. Die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte gerne über ein finanzielles Budget für ihre Gleichstellungsarbeit verfügen würde, beantworteten nur 458 Teilnehmerinnen; 27 Prozent von ihnen bejahten die Frage.

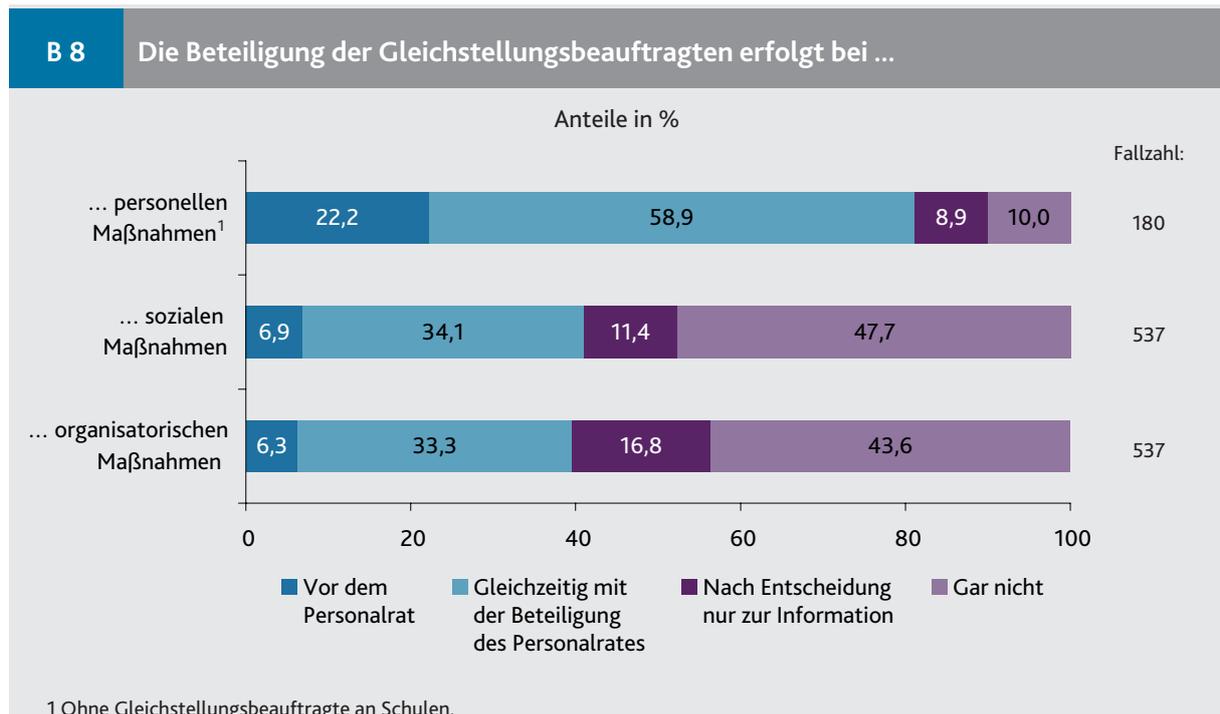
Die Vorstellungen über die Höhe des jährlichen Budgets waren sehr unterschiedlich; wobei nur etwa jede Vierte hierzu eine Angabe gemacht hat (Fallzahl: 138). Knapp 27 Prozent derjenigen, die sich zur Höhe des Budgets geäußert haben, waren der Meinung, dass das jährliche Budget 100 bis unter 200 Euro betragen sollte, 30 Prozent gaben 200 bis unter 500 Euro an, 21 Pro-

zent sogar 500 Euro und mehr. Für die übrigen 22 Prozent wären nach eigenen Angaben weniger als 100 Euro ausreichend.

Nur knapp ein Viertel der befragten Gleichstellungsbeauftragten nannte Maßnahmen, die sie durchführen würden, wenn ihnen ein jährliches Budget zur Verfügung stünde. Mehr als jede Zweite, die hierzu eine Angabe gemacht hat, würde Informationsveranstaltungen und Frauenversammlungen durchführen. Gut 38 Prozent gaben an, das Budget für Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung einzusetzen. Informationsmaterial und Literatur würden 24 Prozent beschaffen. Darüber hinaus würde gut ein Viertel der Personen das jährliche Budget für sonstige Maßnahmen nutzen. Zu diesen Maßnahmen zählen beispielsweise die Organisation einer Kinderbetreuung (insbesondere in den Ferien und im Notfall), die Durchführung eines Girl's Day, das Besorgen von Geschenken zu bestimmten Anlässen oder auch Krankenbesuche.

Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung der Dienststelle



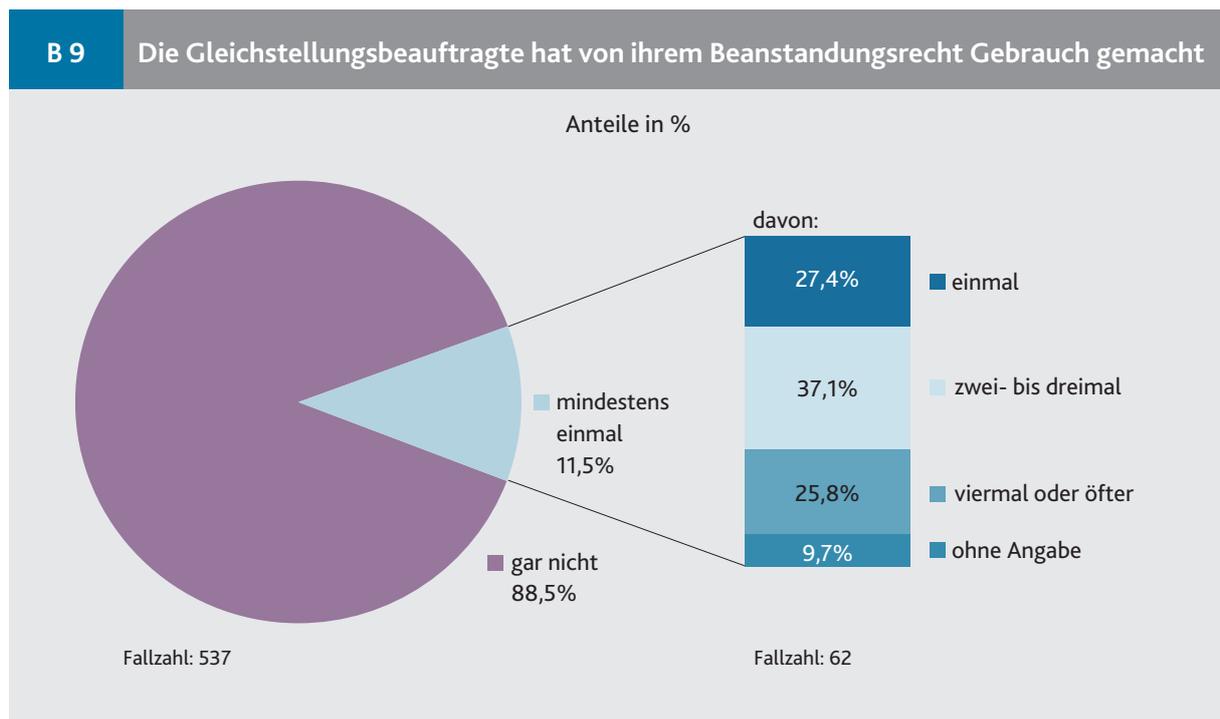
bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und anderer Vorschriften und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen mit, die die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle betreffen. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist sie – als Teil der Verwaltung – vor dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung am Entscheidungsprozess zu beteiligen. Die Umfrage zeigt, dass die gesetzliche Regelung der frühzeitigen Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in der Realität wenig Beachtung fand.

Zu personellen Maßnahmen zählen beispielsweise Stellenausschreibungen, Einstellungen, Umsetzungen oder Beförderungen. Die Frage nach dem Stadium der Beteiligung bei personellen Maßnahmen wurde nur für die Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet, die nicht an einer Schule waren. Der Grund hierfür ist, dass die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion für die Einstellung und Beförderung von Lehrern zuständig ist; die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen werden somit grundsätzlich nicht bei personellen Maßnahmen eingebunden. Von den

übrigen 180 Befragten gaben nur 22 Prozent an, vor dem Personalrat beteiligt worden zu sein. Weitere 59 Prozent wurden zumindest gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Neun bzw. zehn Prozent erhielten lediglich die Information über die Entscheidung bzw. wurden gar nicht integriert.

Bei sozialen Maßnahmen – wie beispielsweise Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, Kinderbetreuungseinrichtungen und Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine) – wurden nur sieben Prozent der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig, also vor dem Personalrat, beteiligt. Eine gleichzeitige Beteiligung mit dem Personalrat wurde von 34 Prozent angegeben. Folglich wurden knapp 60 Prozent der Befragten lediglich nach der Entscheidung informiert (elf Prozent) bzw. gar nicht involviert (48 Prozent).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei organisatorischen Maßnahmen. Diese Maßnahmen umfassen z. B. Organisationspläne, Umstrukturierungsmaßnahmen, Änderungen der Arbeitszeit und Gremienbesetzung. Nur sechs Prozent wurden gemäß Landesgleichstellungsgesetz in den Prozess eingebunden. Ein Drittel der befragten Gleich-



Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

stellungsbeauftragten wurde gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Lediglich die Information bezüglich der entschiedenen Maßnahme erhielten knapp 17 Prozent, 44 Prozent wurden gar nicht eingebunden.

Der Vollzug einer Maßnahme nach dem Landesgleichstellungsgesetz, bei der die Gleichstellungsbeauftragte nicht (rechtzeitig) beteiligt wurde, ist auf ihr Verlangen auszusetzen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist in diesem Fall nachzuholen. Ebenso hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, eine Maßnahme zu beanstanden, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält. Die Entscheidung über die Maßnahme muss dann von der Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu getroffen werden.

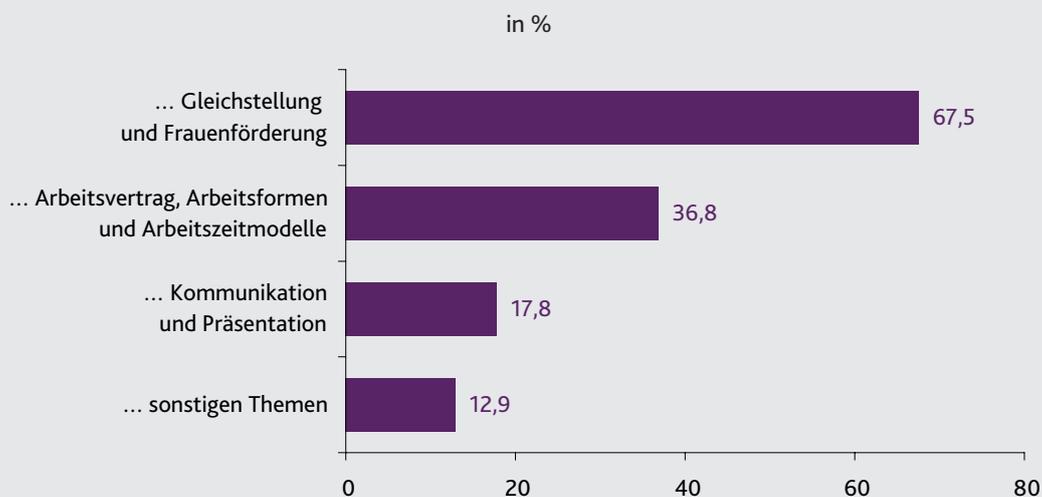
Zwölf Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten haben im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Von diesem Personenkreis (Fallzahl: 62) haben 27 Prozent einmal und 63 Prozent mindestens zweimal Beanstandungen ausgesprochen. Das Maximum lag bei zehn

Beanstandungen innerhalb von zwei Jahren. Zehn Prozent der Gleichstellungsbeauftragten, die zwar Maßnahmen beanstandet haben, machten keine Angabe zur Häufigkeit.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz kann die Gleichstellungsbeauftragte im Benehmen mit der Dienststellenleitung einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchführen. Die Mehrheit der Befragten teilnehmerinnen (88 Prozent) führte keine Frauenversammlungen durch. Von den übrigen Gleichstellungsbeauftragten (zwölf Prozent) veranstalteten 76 Prozent einmal jährlich eine Frauenversammlung, 19 Prozent sogar mehrmals im Jahr. Vier Prozent machten keine Angabe zur Anzahl der Versammlungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist häufig eine Einzelkämpferin vor Ort. Der Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen ermöglicht einen Erfahrungsaustausch, Probleme zu beraten und aktuelle Themen zu besprechen. Über die Hälfte der Befragten hatte keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. Dagegen wurden sowohl persönliche Kontakte als auch Netzwerke und Arbeitsgemeinschaften von 14 Prozent der Teilnehmerinnen genutzt.

B 10 Die Gleichstellungsbeauftragten haben Fortbildungswünsche zu ...



Fallzahl: 163; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 220

Ausschließlich persönliche Kontakte pflegten 17 Prozent, und 15 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten waren ausschließlich über Netzwerke und Arbeitsgemeinschaften vernetzt. Drei Personen haben die Frage zur Vernetzung nicht beantwortet.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist sehr vielseitig und verlangt daher vielfältiges Wissen. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, an Fortbildungen teilzunehmen. Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 besuchten 47 Prozent der Befragten Fortbildungsveranstaltungen zum Landesgleichstellungsgesetz. Über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten hat demnach – zumindest im Berichtszeitraum – nicht an einer entsprechenden Fortbildung teilgenommen.

Fast jede dritte Befragte hatte Fortbildungswünsche; sieben Personen dieser Gruppe nannten jedoch keine konkreten Themen. Von den Übrigen (Fallzahl: 163) äußerten mehr als zwei Drittel den Wunsch, Fortbildungen zum Thema „Gleichstellung und Frauenförderung“ zu besuchen. Knapp 37 Prozent sahen Fortbildungsbedarf im Bereich „Arbeitsvertrag, Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle“. Auf dem Gebiet „Kommunikation und Präsentation“ mochten sich 18 Prozent weiterbilden. Darüber hinaus nannten 13 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten sonstige Fortbildungsthemen, wie Burn-out, Zeitmanagement, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

II Interministerieller Ausschuss für Frauenfragen

Mitglieder

Nach § 6 (4) der gemeinsamen Geschäftsordnung für die Landesregierung GGO bilden die in den Ministerien, der Staatskanzlei und der Landesvertretung für die Koordinierung der grundsätzlichen Fragen der Frauenpolitik bestellten Vertreterinnen den interministeriellen Ausschuss für Frauenfragen, kurz IMA. Den Vorsitz in diesem Ausschuss führt die oder der für Frauenförderung und frauenrelevante Angelegenheiten zuständige Ministerin oder Minister.

Entstehung

Am 30. April 1979 wurde durch den Ministerrat, unter Leitung von Ministerpräsident Dr. Bernhard Vogel, die Gründung eines Frauenreferates im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt beschlossen. Die Zuständigkeiten für Frauenfragen sollten organisatorisch ausgebaut und stärker koordiniert werden. Im darauffolgenden Jahr nahm das Frauenreferat seine Arbeit auf. Zu den Aufgaben zählten:

- die Zuständigkeit für Grundsatzfragen der Frauenpolitik,
- die Koordinierung für Frauenfragen innerhalb der Landesregierung, besonders für die Bereiche:
 - Familie und Kindererziehung
 - Aus- und Weiterbildung
 - Berufs- und Arbeitswelt
 - Rechtsstellung und soziale Sicherung
- die Mitwirkung bei Gesetz- und Verordnungsentwürfen von frauenpolitischer Bedeutung und
- die Geschäftsführung des Landesfrauenbeirates.

Am 15. Februar 1982 wurde Frau Dr. Maria Böhrmer¹ zur Frauenreferentin ernannt.

¹ Seit 2005 Staatsministerin der Bundeskanzlerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

Frau Dr. Trumbägel, Abteilungsleiterin im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt, und Frau Dr. Böhmer luden am 5. März 1982 die Koordinierungsreferentinnen und -referenten für Frauenfragen aller Ministerien zu einem gemeinsamen Gespräch ein. Ziel war zunächst ein gegenseitiges Kennenlernen und die Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit, aber auch das Erörtern von frauenspezifischen Fragen.

Aufgrund der Fülle von Koordinierungsaufgaben und einer effektiveren Zusammenarbeit, schlug Frau Dr. Trumbägel im Verlauf des Gesprächs die Bildung des IMA vor. Der Ausschuss sollte regelmäßig, mindestens zweimal im Jahr, zur Besprechung relevanter frauenpolitischer Fragen und Maßnahmen zusammenkommen.

Am **14. April 1982** fand die **1. Sitzung des IMA** statt. Damit begann offiziell die Arbeit.

In der Folgezeit wurde von Seiten des Frauenreferates immer wieder beanstandet, dass die Unterrichtung über Gesetzesvorhaben mit erheblichen Auswirkungen für Frauen durch die Fachministerien häufig erst auf Nachfrage erfolge. Eine bessere Unterrichtung des Frauenreferates blieb Dauerthema.

Um schließlich die Koordinierung von Frauenfragen im Bereich der Landesregierung zu verstärken und die Wirkungsmöglichkeiten des Frauenreferates auszubauen, wurde vom Ministerrat am 24. Januar 1984 folgende Ergänzung der GGO beschlossen:

1. Bei allen grundsätzlichen Fragen, die Frauen in besonderem Maße betreffen, ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt zu beteiligen.
2. Die Aufgaben der von allen Ministerien und der Staatskanzlei benannten Ansprechpartner für Frauenfragen sollen in den Geschäftsverteilungsplänen ausgewiesen werden.

3. Die Ansprechpartner in den Ministerien und der Staatskanzlei sind Mitglieder des IMA, der unter Federführung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Umwelt Grundsatzzfragen der Frauenpolitik koordiniert.

Der IMA ist bis heute der einzige Ausschuss der namentlich in der GGO benannt wurde und dessen Zusammensetzung dort geregelt ist.

Aufgaben

In den Sitzungen des IMA, die alle zwei Monate stattfinden, werden wichtige frauenpolitische Themen und aktuelle Fragen zur Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes besprochen.

Der IMA bearbeitet auch immer wieder aktuelle Themen oder Projekte in internen Arbeitsgruppen. So wurden z. B. die beiden Bundestreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Länder und des Bundes, die in den Jahren 2005 und 2009 in Rheinland-Pfalz stattgefunden haben, sowie der Festakt 10 Jahre Landesgleichstellungsgesetz vorbereitet. In einer Arbeitsgruppe in den Jahren 2004 und 2005 entstand unter anderem ein Handbuch, das eine gute Arbeitshilfe gerade für neu bestellte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen darstellt.

Der IMA wird regelmäßig als Expertinnengruppe angehört und bei ressortübergreifenden Themen beteiligt. Beispielsweise bei der Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zur Personalentwicklung der Landesregierung oder aktuell bei der Entwicklung der Systeme der Fortbildungsqualifizierung nach dem neuen Landesbeamtengesetz. Durch diese Beteiligungen können frauenfördernde Aspekte frühzeitig aufgezeigt und die Interessen der weiblichen Beschäftigten der Landesbehörden vertreten werden.

Ein weiterer Themenschwerpunkt des IMA ist die Mitwirkung in zahlreichen Arbeitsgruppen und Beiräten.

Der IMA ist z. B. in der **Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG)** vertreten. Die Geschäftsstelle sowie Mitglieder des IMA nehmen an den halbjährlichen Plenumsitzungen der Landesarbeitsgemeinschaft teil; darüber hinaus finden regelmäßige Treffen und ein Austausch zu frauenrelevanten Themen mit den Sprecherinnen der LAG-LGG sowie der LAG-LGG-Geschäftsstelle statt.

Außerdem arbeitet der IMA in der **Arbeitsgruppe „Jugend und Gewalt“** des Landespräventionsrates Rheinland-Pfalz mit. Ein Ergebnis dieser Arbeitsgruppe, die aus den im Jahre 2001 zunächst unabhängig voneinander tagenden Arbeitsgruppen „Jugend“ und „Gewalt“ entstanden ist, ist der Aufbau einer Internet-Plattform <http://gewalt-tut-weh.de>, in der besonders Lehrkräften ein breites Hilfs- und Beratungsangebot zur Verfügung gestellt wird.

Daneben ist der IMA im **Lenkungsbeirat des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“** Mitglied. Die Entwicklung des Mentoring-Programms der Landesregierung wurde im Jahr 2008 durch den IMA angestoßen; auch hierbei hat der IMA in einer Arbeitsgruppe bei der Konzeption mitgewirkt.

Als letztes Beispiel ist die Einbindung des IMA in das **Netzwerk Beruf und Familie** der Landesregierung zu nennen. Dort werden ressortübergreifende Themen zum Audit Beruf und Familie behandelt und die jährlich stattfindende Ferienbetreuung der Landesregierung für Schulkinder in den Sommerferien organisiert.

III Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG in Rheinland-Pfalz

Entwicklung

Über 1 000 Gleichstellungsbeauftragte arbeiten seit 1996 auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes in den Behörden und Verwaltungen des Landes Rheinland-Pfalz als Beraterinnen der Dienststellenleitungen maßgeblich daran mit, die Gleichstellung in den öffentlichen Verwaltungen voranzutreiben.

Mit ihrer Bestellung übernehmen sie eine sehr vielfältige, dienstliche Aufgabe: Sie wirken an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, sie sind Beraterinnen für ihre Kolleginnen, sie geben Impulse in der Dienststelle, um dort mehr Chancengleichheit zu schaffen, wo Frauen noch Hindernisse in den Weg gelegt werden.

Für diese Aufgaben haben sie kaum zeitliche oder finanzielle Ressourcen. Anders als die Personalvertretung einer Behörde, die aus mehreren Personen besteht, arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel allein; sie werden nur von ihren jeweiligen Vertreterinnen unterstützt. Das betrifft vor allem 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.

Um bessere Kommunikationsstrukturen untereinander zu schaffen und einen dienststellenübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, haben sich die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen 1997 zu einer landesweiten Arbeitsge-

meinschaft (LAG-LGG) zusammengeschlossen. Eine der Forderungen war die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten.

Diesen Gedanken hat das damalige Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend zusammen mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Johannes Gutenberg-Universität aufgegriffen, nachdem auch der erste Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 22 LGG vom 31. Januar 2000 sehr deutlich den hohen Vernetzungsbedarf der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben hatte: Eine im Rahmen des Berichts durchgeführte Umfrage unter den Gleichstellungsbeauftragten ergab, dass sich 67% einen besseren Kontakt untereinander wünschen.

Zusammen mit der LAG-LGG wurde eine Service- und Vernetzungsstelle konzipiert und finanziert, die 2001 ihre Arbeit aufgenommen hat und vom ZWW der Johannes Gutenberg-Universität betrieben wird.

Ziele, Aufgaben, Struktur

Die LAG-LGG mit ihren Arbeitskreisen steht allen interessierten Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen offen. Alle nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten sollen im Interesse einer effektiven Gleichstellungsarbeit an den Sitzungen der LAG-LGG teilnehmen und sich in ihren Arbeitskreisen engagieren.

In ihrer Geschäftsordnung beschreibt die landesweite Arbeitsgemeinschaft ihre Ziele und Aufgaben:

- Die LAG-LGG trägt dazu bei, ein landesweites Netzwerk der behördeninternen Gleichstellungsbeauftragten aufzubauen, das

ihnen ermöglichen soll, durch einen regelmäßigen Informationsaustausch Anregungen und Ideen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu gewinnen. Dies soll dazu beitragen, die jeweilige Dienststellenleitung bei ihren Bemühungen um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern wirkungsvoll zu unterstützen. Im Interesse eines vielfältigen Informations- und Meinungsaustausches wird angestrebt, Gleichstellungsbeauftragte aus den unterschiedlichsten Verwaltungen für eine Mitarbeit in der LAG-LGG zu gewinnen.

- Die LAG-LGG sucht den Kontakt und den Austausch mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz und mit anderen Netzwerken und Zusammenschlüssen, deren Ziel die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist.
- Innerhalb der LAG-LGG sollen Maßnahmen und Projekte erarbeitet werden, die die Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Arbeit unterstützen.
- Die LAG-LGG erarbeitet Stellungnahmen und Anregungen zum Landesgleichstellungsgesetz, sowie zu anderen Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann.
- Sie betreibt Öffentlichkeitsarbeit.
- Die LAG-LGG pflegt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem für Frauenfragen zuständigen Ministerium des Landes und strebt eine Zusammenarbeit mit den übrigen Landesministerien sowie mit den kommunalen Spitzenverbänden an.

Beschlussfassendes Organ ist das Plenum der Landesarbeitsgemeinschaft, das zweimal jährlich tagt. Dieses Plenum wählt auch das Gremium von sechs Sprecherinnen, das zwischen den Plenumsitzungen die Arbeit vorantreibt und die Arbeitsgemeinschaft nach außen vertritt. Organisatorische und inhaltliche Unterstützung

erhält die LAG-LGG von der am ZWW angesiedelten Vernetzungsstelle.

Die Arbeit der LAG-LGG ist überaus erfolgreich. Zu den halbjährlichen Plenumsitzungen versammeln sich in der Regel 80 Gleichstellungsbeauftragte. Erarbeitet werden regelmäßig Stellungnahmen, z. B. zu den LGG-Umsetzungsberichten der Landesregierung, aber auch zu bundesweiten Gesetzesvorhaben wie dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Neben landesweiten Tagungen zusammen mit anderen Frauenzusammenschlüssen (wie z. B. 2008 die Veranstaltung „Die Schnecke marschiert. 50 Jahre Gleichberechtigung. Anspruch – Wirklichkeit – Perspektiven“) bietet die LAG-LGG auch ein Forum zu aktuellen gleichstellungspolitischen Fragestellungen mit anerkannten Expertinnen und Experten. Zur Frage der Frauenquote diskutierte das Plenum im November 2010 mit Ramona Pisal, Vizepräsidentin des Deutschen Juristinnenbundes, zur Frage von männlichen Gleichstellungsbeauftragten war Prof. Dr. Ramona Rump (FH Ludwigshafen) geladen.

Die Vernetzungsstelle

Organisatorisch und inhaltlich unterstützt wird die Arbeit der LAG-LGG durch die vom zuständigen Ministerium finanziell geförderte Vernetzungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte in Rheinland-Pfalz, die beim ZWW angesiedelt ist.

Aufgabe der Vernetzungsstelle ist es

- die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch effektive Kommunikationsstrukturen zu unterstützen und das Netzwerk zu pflegen,
- Gleichstellungsbeauftragte vor allem in den Bereichen Recht, Personal- und Organisationsentwicklung zu beraten und dadurch professionelles Arbeiten innerhalb der Dienststellen zu ermöglichen,
- Gleichstellungsbeauftragte durch Service-Angebote bei ihrer Arbeit zu unterstützen und dadurch zeitlich zu entlasten,

- 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.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, hat die Vernetzungsstelle verschiedene Instrumente entwickelt und umgesetzt:

Datenbank

Grundlage jedes Netzwerkes ist eine nach Zielgruppen strukturierte Adressdatei. Eine Access-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) also auch nach Verwaltungsarten (Landesverwaltungen, Kommunalverwaltungen, Schulen).

Internet-Auftritt

Seit März 2003 ist der Web-Auftritt www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de online. Mit durchschnittlich 6 600 reellen Zugriffen pro Woche (Spitzen: 9 800) wird die Seite von der Zielgruppe der Gleichstellungsbeauftragten sehr gut genutzt.

Die Web-Seiten werden kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt. Auf den Seiten finden Gleichstellungsbeauftragte neben aktuellen Informationen zur Landesarbeitsgemeinschaft und dem rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetz das gesamte Themenspektrum gleichstellungspolitischer Inhalte, aufbereitet in einer Wissensdatenbank.

Newsletter

Die Gleichstellungsbeauftragten werden sechsmal jährlich über einen Newsletter zu Terminen, Veranstaltungen, Protokollen und Aktivitäten der LAG-LGG informiert. Inzwischen wird der elektronische Brief an fast 800 Adressen verschickt.

Koordination

Die Vernetzungsstelle übernimmt die organisatorische und inhaltliche Betreuung der Landesarbeitsgemeinschaft. Sie bereitet – zusammen mit den Sprecherinnen – die Plenumsitzungen vor, führt sie durch, organisiert die Sprecherinnensitzungen und pflegt den Austausch mit dem Ministerium. Außerdem unterhält sie ein festes Beratungsangebot für alle rheinland-pfälzischen Gleichstellungsbeauftragten nach LGG.

Weiterbildung

Eng verknüpft mit der Arbeit der Vernetzungsstelle ist ein festes strukturiertes Weiterbildungsangebot für Gleichstellungsbeauftragte, das das ZWW seit 1997 an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz durchführt und das ebenfalls vom zuständigen Landesministerium finanziell unterstützt wird.

Mit dem Kontaktstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ bietet das ZWW ein Weiterbildungsprogramm zu Fragen der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern an.

Dabei sollen die Teilnehmenden durch die Erweiterung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen zu Expertinnen und Experten im Gleichstellungsprozess qualifiziert werden. Innerhalb der Weiterbildung wird eine Brücke geschlagen zwischen Wissensvermittlung, persönlicher Weiterentwicklung und Umsetzung in die Praxis. Die enge Verzahnung von Vernetzungsstelle und Weiterbildung ermöglicht es, aktuelle Bedarfe und neue Entwicklungen zeitnah in die Qualifizierung zu integrieren.

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Jährlich im Programm sind acht ein- und zweitägige Seminare zu den Themenstellungen:

- Rechtliche und theoretische Grundlagen der Gleichstellung
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Kommunikation/Persönlichkeitsentwicklung.

Gleichstellungsbeauftragte können dabei auch einen zertifizierten Abschluss mit 9 ECTS¹-Punkten erwerben.

Sowohl die Vernetzung der rheinland-pfälzischen behördenintern wirkenden Gleichstellungsbeauftragten als auch das strukturierte Weiterbildungsangebot sind bundesweit einmalig. Kein anderes Bundesland verfügt über derartige Strukturen und Instrumente, um einen professionellen Informations- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und Weiterbildung nachhaltig anzubieten.

¹ European Credit Transfer and Accumulation System.

Schlussbetrachtung

Die regelmäßigen Berichte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) liefern Zahlen und Fakten für die Diskussion um gerechte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz. Die Berichte sind daher ein wichtiger Maßstab für den Stand der gerechten Teilhabe.

Der vorliegende Bericht stellt zwar in erster Linie die Situation der weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz dar, er zeigt aber auch zum ersten Mal deutlich, wie sich die Altersstruktur in den nächsten Jahren verändern wird.

Status Quo:

Wird der Blick von der Gesamtheit der Beschäftigten auf die Erwerbssituation der Frauen in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz gelenkt, so hat vordergründig das Landesgleichstellungsgesetz sein Ziel erreicht: Im Landesdienst beläuft sich der durchschnittliche Frauenanteil auf 51 Prozent. Das ist gut, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass dies nur ein Durchschnittswert ist. Schaut man auf die einzelnen Geschäftsbereiche und das Beschäftigungsvolumen, so zeichnet sich ein deutlich heterogenes Bild des Frauenanteils an den Beschäftigten ab.

Die Spanne der Frauenanteile der einzelnen Geschäftsbereiche reicht von 23 Prozent im Polizeidienst bis 73 Prozent im Landesuntersuchungsamt. Diese zwei Beispielbereiche deuten darauf hin, dass Frauen und Männer häufig immer noch in Berufen arbeiten, die tradierten Rollenmustern entsprechen. Der Frauenanteil bei den Einstellungen im Polizeidienst im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010, in Höhe von 39 Prozent, lässt allerdings hoffen, dass sich die Anstrengungen der letzten Jahre, Jugendliche dazu zu motivieren auch rollenuntypische Berufe zu ergreifen, auszahlen.

Die Analyse des **Beschäftigungsvolumen** zeigt, welcher Teil des bezahlten Arbeitsvolumens den Frauen zufließt und welcher den Männern. Hier sinkt der Frauenanteil gegenüber der Pro-Kopf-Zählweise auf 47 Prozent.

Die Ursache für die Differenz zwischen dem Beschäftigungsvolumen und der Personenzählweise liegt in der hohen Teilzeitquote von Frauen. 88 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit) in der Verwaltung sind Frauen.

Die Zahl der **Teilzeitbeschäftigten** in der Landesverwaltung steigt seit Jahren kontinuierlich an. Teilzeitarbeit zu ermöglichen bedeutet zwar eine Vereinfachung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese auf den ersten Blick positive Wirkung der Teilzeitarbeit darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Konsequenzen der Teilzeitarbeit oft dauerhafte Nachteile bei den Aufstiegschancen der Frauen und deren finanzieller Situation im Alter sind. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die Teilzeittätigkeit nicht nur vorübergehend wahrgenommen wird. Letztlich zeigt die hohe Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen, dass die Familien- und Erziehungsarbeit nach wie vor als primäre Aufgabe der Frauen gesehen wird.

Die ungleiche Arbeitsteilung der Geschlechter kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass der durchschnittliche Frauenanteil bei den Beschäftigten in **Elternzeit** bei 95 Prozent liegt. Hier ist der Gesetzgeber aufgefordert die notwendigen Rahmenbedingungen so zu schaffen, dass Familienarbeit von Männern und Frauen gleichermaßen übernommen werden kann. Hierzu gehört auch, dass eine ausreichende Anzahl an Krippen-, Kita- und Hortplätzen zur Verfügung gestellt wird. Rheinland-Pfalz befindet sich auf einem guten Weg. Im Februar 2012 lag die Betreuungsquote in Rheinland-Pfalz der unter Dreijährigen in Kindertagesstätten bei 31,6 Prozent.

Einige Bereiche stellen für die Gleichstellungsarbeit nach wie vor eine besondere Herausforderung dar. Hier sind zum einen die Führungspositionen zu nennen. Der Frauenanteil in **Führungsfunktionen** hat sich seit dem ersten LGG-Bericht stark erhöht: 1996 und 1998 lag der Frauenanteil bei unter 20 Prozent. 2010 waren 30 Prozent der Leitungspositionen im Landesdienst mit Frauen besetzt. Das ist gut und zeigt den Einfluss und die Notwendigkeit der in § 7 Abs.1 LGG in Verbindung mit § 4 Abs. 3 LGG festgelegten Quote auf dem Weg zur Parität. Daneben sind weiterhin Maßnahmen, wie das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“, „Führen in Teilzeit“ und eine gezielte, frauenfördernde Personalpolitik notwendige Bausteine, um mehr qualifizierte Frauen an die Spitze zu bringen.

Auch bei der paritätischen Besetzung von **Gremien** ist das Ziel noch nicht erreicht. Auf den ersten Blick überraschend ist, dass zwischen dem letzten und dem jetzigen Bericht der Frauenanteil von 42 Prozent auf 27 Prozent gefallen ist. Dies lässt sich allerdings dadurch erklären, dass die Prüfungsausschüsse größtenteils nicht mehr berücksichtigt werden. Hier fand eine Anpassung an den Gremienbeschluss des Ministerrates aus dem Jahre 2009 statt. Prüfungsausschüsse, die nicht auf Dauer angelegt sind und/oder keinen festen Mitgliederstamm haben, werden nicht mehr erfasst. Es muss analysiert werden, wie sich der Gremienbeschluss der Landesregierung in den nächsten Jahren auswirkt und ob er sein Ziel erreicht, den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen.

Einen **Laufbahngruppenwechsel** haben 377 der Beschäftigten des Landes vollzogen, darunter waren 132 Frauen (35 Prozent). Der Regel- und Verwendungsaufstieg ist somit weiterhin eine Männerdomäne. Nach den Bestimmungen des neuen Landesbeamtengesetzes von Rheinland-Pfalz, das am 1. Juli 2012 in Kraft tritt, wird es künftig nur noch eine einheitliche Laufbahn geben, sodass der klassische Laufbahngruppen-

wechsel wegfällt. An die Stelle des bisherigen Aufstiegsverfahrens treten eine Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung. Die dadurch eingeführte schrittweise Qualifizierung kommt insbesondere Frauen, die immer noch einen Großteil der Familienarbeit leisten, entgegen. Die Dauer der einzelnen Fortbildungsveranstaltungen und Hospitationen, ist so angelegt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. Inwieweit die Fortbildungsqualifizierung tatsächlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils beim beruflichen Fortkommen führt, wird im nächsten LGG-Bericht zu bewerten sein.

Weiterer Entwicklungsbedarf ergibt sich bei dem Anteil von Frauen an **Beförderungen und Höhergruppierungen**: Unter den im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 beförderten und höhergruppierten Beschäftigten waren im Durchschnitt lediglich 39 Prozent Frauen. Bei den Beförderungen in der Beamtenenschaft waren Frauen mit 33 Prozent deutlich unterrepräsentiert, die Höhergruppierungen in der Arbeitnehmerschaft kamen zu 68 Prozent den Frauen zugute. Es darf nicht sein, dass Beförderungsgewinner männliche, vollzeitbeschäftigte Beamte sind und Verlierer weibliche Teilzeitbeschäftigte. Trotz des § 7 Abs.1 LGG, der bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen, solange Unterrepräsentanz vorliegt, vorsieht, ist es in den letzten Jahren nicht gelungen diese Ungleichbehandlung zu beseitigen. Daher muss hier genau analysiert werden, wie die Arbeitsleistungen von Frauen und Männern im Einzelnen bewertet werden.

Gerade den **Beurteilungsrichtlinien bzw. Beurteilungskriterien** kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Notwendig ist, dass Beurteilungskriterien so formuliert sind, dass sie keinen Spielraum für geschlechtsbezogene Diskriminierungen zulassen.

Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten wurde in dem vorliegenden Bericht erstmals die **Telearbeit** betrachtet. Telearbeit ist ein Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erfreulicherweise ist Telearbeit ein Instrument, das sowohl Frauen als auch Männer anspricht. Die Möglichkeit der Telearbeit wurde im Landesdienst fast gleichermaßen von Frauen (54 Prozent) und Männern (46 Prozent) genutzt. Zum Stichtag 30.6.2010 wurden von den Dienststellen 761 Telearbeitsplätze gemeldet. In Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl von 39 265 (ohne die Beschäftigten in Schulen und im Polizeidienst) entspricht dies jedoch lediglich einem Anteil von 1,9 Prozent. Diese geringe Anzahl von Telearbeitsplätzen hat sehr überrascht. Es wird zu prüfen sein, wie sich die Bereitschaft der Dienststellen zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen erhöhen lässt.

Handlungsfelder:

Der **demografische Wandel** geht auch am öffentlichen Dienst nicht spurlos vorbei. In den nächsten zwei Jahrzehnten scheidet die Hälfte der dort Beschäftigten aus. Das Land steht hier im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern um die besten Fachkräfte. Frauen werden unter diesen gefragten Fachkräften angesichts ihrer Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse an der Spitze stehen. Die Arbeitsplatzsicherheit, die den öffentlichen Dienst in der Vergangen-

heit ausgezeichnet hat, wird – in Zeiten des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels – dem öffentlichen Dienst einen vergleichsweise geringen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Eine Strategie, um in Wettbewerb mit anderen privaten Arbeitgebern als Gewinner hervorzugehen, dürfte die Steigerung der Attraktivität durch optimale Arbeitsbedingungen sein, die zu den Lebensphasen und Lebensherausforderungen der Beschäftigten passt.

Ein Baustein hierbei wird die geplante Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes sein.

Fazit:

Abschließend bleibt festzustellen: Wir haben vieles erreicht in Sachen gleichberechtigter Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz, doch wie dieser Bericht gezeigt hat, bleibt noch Handlungsbedarf. Wir brauchen eine zukunftsweisende Geschlechterpolitik, die von Frauen und von Männern getragen wird. Die Aufgabe, die bestehende Gerechtigkeitslücke zu schließen, muss als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Und erst wenn die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen und allen Gehaltsgruppen abgebaut ist können wir sagen, dass das LGG sein Ziel erreicht hat.