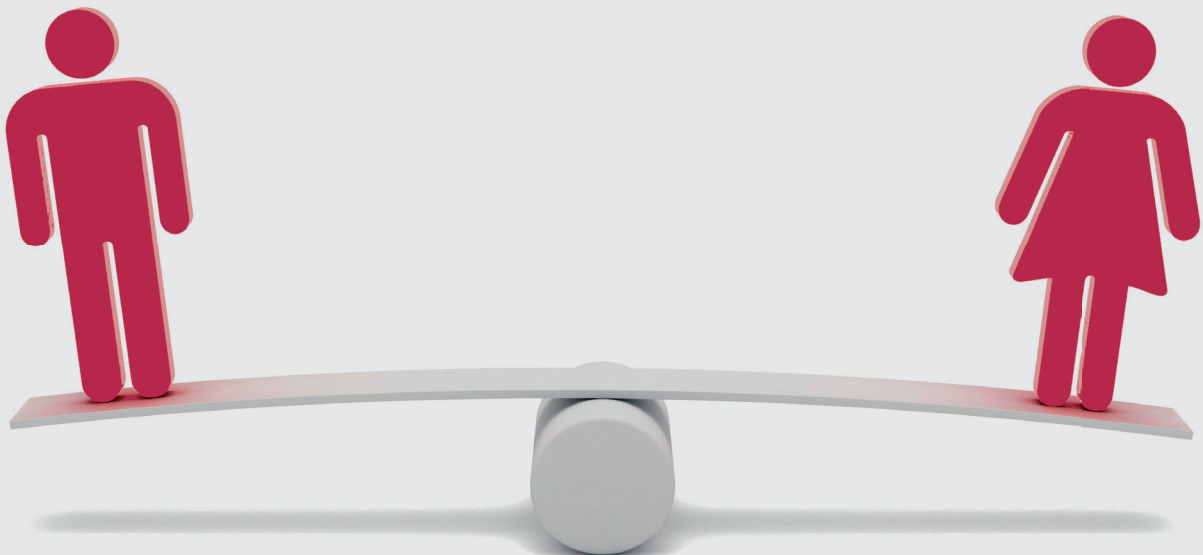




# UMSETZUNG DES LANDES- GLEICHSTELLUNGSGESETZES

---

5. Landesbericht – Zeitraum 2010 bis 2014



---

Herausgeber:

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz im Auftrag des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Erschienen im Januar 2017

Eine kostenlose PDF-Version dieses Berichts finden Sie zum Download auf den Internetseiten des Ministeriums unter [www.mffjiv.rlp.de](http://www.mffjiv.rlp.de)

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Veröffentlichung zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

---



Liebe Leserinnen und Leser,

wie hat sich die Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren verändert? Welche Fortschritte wurden erreicht? Wo gibt es weiter Handlungsbedarf? Wie sieht die Altersstruktur im Landesdienst aus? Wie ist die Situation der Gleichstellungsbeauftragten? Das sind nur einige von vielen Fragen, denen der fünfte Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nachgeht.

Der fünfte Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2014. Er knüpft, wie die bisherigen Berichte auch, an den Vorgängerbericht an und dokumentiert die weitere Entwicklung.

Die Themenfelder „Frauen in Führungspositionen“ und „Frauen in Gremien“ behandelt der Bericht als Schwerpunkte, da in diesen Bereichen im Vergleich zur allgemeinen Beschäftigungssituation von Frauen noch Defizite bestehen. So waren beispielsweise in Führungsfunktionen Frauen mit einem Anteil von 34 Prozent weiterhin nur schwach vertreten. Der vorliegende Bericht zeigt zwar, dass sich die in den vorherigen Berichten erkennbare positive Entwicklung beim Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen weiter fortgesetzt hat. Aber mit einem Frauenanteil von nur 34 Prozent will und kann ich nicht zufrieden sein. Daher bleibt es für mich nach wie vor ein wichtiges Ziel die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung in Rheinland Pfalz weiter abzubauen. Rheinland-Pfalz ist hierbei durch das 2015 in Kraft getreten Landesgleichstellungsgesetz und seinen verbesserten Fördermaßnahmen sowie dem sehr erfolgreichen Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ auf einem sehr guten Weg.

Der fünfte Bericht über die Umsetzung des LGG widmet sich erstmals dem Thema „Altersstruktur“. Der demografische Wandel stellt die öffentliche Verwaltung in Rheinland-Pfalz vor große Herausforderungen. In den kommenden Jahren werden sich grundlegende Änderungen vollziehen, die unter anderem auf eine älter werdende Belegschaft und sich wandelnde Arbeitsbedingungen zurückgehen. Aus diesem Grund beleuchtet der vorliegende Bericht die Altersstruktur der Beschäftigten, und dabei insbesondere in welcher Beziehung der Frauenanteil zum Alter der Beschäftigten steht.

Das Landesgleichstellungsgesetz ist eine notwendige Grundlage für eine erfolgreiche Frauen- und Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz. Ich bin davon überzeugt, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Beruf und Familie, die faire Verteilung der Funktionen und der Familienpflichten wichtig für die weitere Entwicklung des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz ist. Ich bin gespannt, wie sich das 2015 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz, mit seinem neuen Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der aus meiner Sicht verbesserten Regelungen, auf die Beschäftigten der Landes- und Kommunalverwaltung in Rheinland-Pfalz auswirken wird.

Abschließend danke ich all den Frauen und Männern, die an dem vorliegenden Bericht mitgewirkt haben.

Anne Spiegel

Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz  
des Landes Rheinland-Pfalz



# Inhalt

Vorwort .....	3
Hinweise .....	6
Grafikverzeichnis .....	8
Kernaussagen .....	13
Einleitung .....	17
<b>I Frauen im öffentlichen Dienst des Landes</b>	
1 Beschäftigte .....	21
2 Ausbildung .....	36
3 Einstellungen .....	41
4 Beförderungen und Höhergruppierungen .....	46
5 Führungsfunktionen .....	50
6 Fortbildungsqualifizierung .....	58
7 Elternzeit .....	59
8 Telearbeit .....	61
9 Gremien .....	64
<b>II Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen</b>	
1 Beschäftigte .....	71
2 Ausbildung .....	87
3 Führungsfunktionen .....	89
<b>III Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten</b>	
1 Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen des Landes und der Kommunen (ohne Schulen) .....	93
2 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen .....	100
Schlussbetrachtung .....	106
<b>Anhang</b>	
Datenbasis .....	111
Glossar .....	115
<b>Tabellenanhang</b>	
Verzeichnis der Anhangtabellen .....	123
Anhangtabellen .....	127

## Hinweise




### Zeichenerklärung

- x Nachweis nicht sinnvoll
- nichts vorhanden
- 0 Zahl ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 1 nach der letzten ausgewiesenen Stelle. (vgl. außerdem Abschnitt „Sonstige Hinweise“)

In einzelnen Tabellenspalten der Anhangtabellen werden die Werte der Frauenanteile durch Datenbalken und deren Veränderungsraten durch Pfeile visualisiert.

Für die Länge der Datenbalken bei den Anteilswerten wird die Achsenlänge durch den minimalen Achsenwert „0“ und den maximalen Achsenwert „100“ bestimmt.

Für die Symbole der Veränderungsraten sind drei Intervalle definiert:

-  Veränderung größer 0,5 Prozent
-  Veränderung –0,5 bis 0,5 Prozent
-  Veränderung größer –0,5 Prozent

Den Intervallen für die Symbole liegen die mit mehreren Nachkommastellen berechneten Veränderungsdaten zugrunde. Dies kann dazu führen, dass z. B. im Grenzbereich bei dem gerundeten Wert 0,5 sowohl der gelbe Pfeil als auch der grüne Pfeil erscheinen kann.

### Abkürzungen

- EA Einstiegsamt
- BBiG Berufsbildungsgesetz
- LGG Landesgleichstellungsgesetz
- TZ Teilzeit
- VZ Vollzeit

**noch: Abkürzungen**

Stk	Staatskanzlei
LV	Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union
ISIM	Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur (ohne Polizeidienst)
FM	Ministerium der Finanzen
MJV	Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (ohne Strafvollzug)
MSAGD	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
MIFKJF	Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
MWKEL	Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung
MBWWK	Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (ohne Schulen)
MULEWF	Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten
LUA	Landesuntersuchungsamt
ADD	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
SGD Süd	Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd
SGD Nord	Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord

**Sonstige Hinweise**

Die Daten der Personalstandstatistik unterliegen, anders als die Daten der Online-Erhebung LGG, einer bundeseinheitlichen statistischen Geheimhaltung. Hierbei werden die Rohdaten auf der untersten Aggregationsebene auf ein Vielfaches von Fünf auf- oder abgerundet (Werte unter Drei werden auf Null gerundet). Alle weiteren Aggregationen von Rohdaten werden mit ungerundeten Absolutwerten berechnet und erst dann gerundet. Dies hat zur Folge, dass es Rundungsdifferenzen zu ausgewiesenen Summen gibt. Veränderungsraten, Anteile und Durchschnittswerte werden aus ungerundeten Werten berechnet und ohne Rundung veröffentlicht. Anteile und Durchschnittswerte werden aus Geheimhaltungsgründen ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

In den Textgrafiken wird aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit auch bei den Ergebnissen der Online-Erhebung LGG auf die Nachkommastelle bei Frauenanteilen verzichtet.

Für die Abgrenzung von Größenklassen wird im Allgemeinen anstelle einer ausführlichen Beschreibung „50 bis unter 100“ die Darstellungsform „50 – 100“ verwendet. Für die Abgrenzung im Sinne „von ... bis einschließlich...“ wird die Darstellungsform ohne Leerzeichen verwendet (z. B. 2010–2014).

In den Tabellen und Grafiken beschränkt sich die Zeitangabe auch bei Stichtagsergebnissen der Einfachheit halber auf die Jahreszahl ohne Angabe des Stichtags. Hinweise zu den Stichtagen können dem Abschnitt „Datenbasis“ entnommen werden.

# Grafikverzeichnis

## I Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

### 1 Beschäftigte

G 1	Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	22
G 2	Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsumfang .....	23
G 3	Frauenanteile bei Beschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sowie Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis .....	24
G 4	Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang .....	25
G 5	Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	27
G 6	Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	29
G 7	Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Altersgruppen .....	31
G 8	Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Altersjahren .....	32
G 9	Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Landesdienst 2014 nach Altersjahren .....	32
G 10	Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Beförderungssämtern und höheren Entgeltgruppen sowie Altersgruppen .....	33
G 11	Beschäftigte und Frauenanteil im Landesdienst 2004–2014 nach Altersgruppen .....	34

### 2 Ausbildung

G 12	Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteil 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen.....	36
G 13	Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteil 2014 nach Art der Ausbildung und ausgewählten Fachrichtungen .....	37
G 14	Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Art der Ausbildung .....	39

### 3 Einstellungen

G 15	Einstellungen und Frauenanteil im Landesdienst 2010–2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	41
G 16	Einstellungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang .....	42
G 17	Einstellungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	44

### 4 Beförderungen und Höhergruppierungen

G 18	Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteil im Landesdienst 2010–2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	46
G 19	Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Beschäftigungsumfang .....	47



G 20	Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	49
G 21	Frauenanteil bei Beförderungen im Landesdienst 2010–2014 nach Besoldungsgruppen .....	50
<b>5 Führungsfunktionen</b>		
G 22	Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	51
G 23	Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang .....	52
G 24	Frauenanteil und Beschäftigte in Führungsfunktionen im Landesdienst 2014 nach Art der Funktion .....	54
G 25	Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	56
<b>6 Fortbildungsqualifizierung</b>		
G 26	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung im Landesdienst 2012–2014 nach Besoldungsgruppen und Beschäftigungsumfang .....	58
<b>7 Elternzeit</b>		
G 27	Beschäftigte in Elternzeit im Landesdienst 2014 nach Art der Elternzeit und Geschlecht .....	59
G 28	Beschäftigte in Elternzeit und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Art der Elternzeit .....	60
G 29	Beschäftigte in Elternzeit und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	61
<b>8 Telearbeit</b>		
G 30	Beschäftigte mit Telearbeit und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen .....	61
G 31	Beschäftigte mit Telearbeit und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang .....	62
G 32	Beschäftigte mit Telearbeit und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	63
<b>9 Gremien</b>		
G 33	Gremien im Landesdienst 2014 nach Größenklassen des Frauenanteils .....	64
G 34	Gremien im Landesdienst 2014 nach Gremienarten und Größenklassen des Frauenanteils .....	65
G 35	Gremien im Landesdienst 2014 nach Gremienarten und Geschäftsbereichen .....	66
G 36	Frauenanteil in den Gremien des Landesdienstes 2014 nach ausgewählten Gremienarten und Geschäftsbereichen .....	67
G 37	Mitglieder und Frauenanteile in Gremien des Landesdienstes 2014 nach ausgewählten Gremienarten .....	68

## II Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

### 1 Beschäftigte

G 38 Beschäftigte in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 .....	72
G 39 Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 .....	73
G 40 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Altersgruppen .....	74
G 41 Beschäftigte in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 nach Altersgruppen .....	75
G 42 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 nach Altersgruppen .....	76
G 43 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang .....	77
G 44 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	79
G 45 Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	80
G 46 Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften mit und ohne das Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Alter und Beschäftigungsumfang .....	82
G 47 Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen .....	84
G 48 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen .....	85

### 2 Ausbildung

G 49 Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Beschäftigungsverhältnis .....	87
G 50 Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen .....	88

### 3 Führungsfunktionen

G 51 Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach dem Beschäftigungsumfang .....	89
G 52 Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen .....	90

### III Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

1 Gleichstellungsbeauftragte an den Dienststellen des Landes und der Kommunen (ohne Schulen)	
G 53 Beschäftigungsverhältnis der Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen des Landes und der Kommunen .....	94
G 54 Gründe, Gleichstellungsbeauftragte an einer Dienststelle des Landes oder einer Kommune zu werden .....	95
G 55 Interesse der Dienststellen des Landes und der Kommunen an der Gleichstellungsarbeit .....	95
G 56 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen des Landes und der Kommunen von sonstigen Dienstpfllichten .....	96
G 57 Zahl der Dienststellen des Landes und der Kommunen mit Frauenförderplan 1996–2014 nach dem Jahr der Erstellung bzw. Fortschreibung .....	97
G 58 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen des Landes und der Kommunen im Falle eines jährlichen Budgets .....	97
G 59 Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen erfolgte bei ... ..	98
G 60 Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Dienststellen des Landes und der Kommunen .....	99
G 61 Fortbildungswünsche der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen .....	100
2 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen	
G 62 Beschäftigungsverhältnis der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen .....	100
G 63 Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Schulen .....	101
G 64 Interesse der Schule an der Gleichstellungsarbeit .....	102
G 65 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von sonstigen Dienstpfllichten an Schulen .....	102
G 66 Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen erfolgte bei ... ..	103
G 67 Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Schulen .....	104
G 68 Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in regionalen Arbeitskreisen .....	104
G 69 Fortbildungswünsche der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen .....	105



## Kernaussagen

### ... zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

- Im Jahr 2014 waren im Landesdienst 54 Prozent der Beschäftigten weiblich. Zwischen 2012 und 2014 ist der Frauenanteil um 1,7 Prozentpunkte gestiegen. Ein Teil dieser Zunahme ist auch auf den Rückgang der Zahl männlicher Beschäftigter zurückzuführen.
- Die Frauenanteile in den 18 erfassten Geschäftsbereichen des Landesdienstes reichen von 25 bis 74 Prozent.
- Der Bereich Schulen bestimmt mit seinen vielen Beschäftigten maßgeblich die Höhe des Frauenanteils. Von allen Geschäftsbereichen liefert er mit 33 Prozentpunkten den höchsten Beitrag zum Frauenanteil von 54 Prozent. Das heißt, dass ein Drittel von allen im Landesdienst Beschäftigten Frauen im Schuldienst sind.
- Von den Landesbediensteten sind 28 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen und nur 5,6 Prozent teilzeitbeschäftigte Männer. In Vollzeitäquivalenten sinkt daher der Frauenanteil von 54 Prozent auf 49 Prozent.
- Der Frauenanteil ist bei Teilzeitbeschäftigten mit 83 Prozent doppelt so hoch wie bei den Vollzeitbeschäftigten (39 Prozent).
- Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind 60 Prozent weiblich, von den Beamtinnen und Beamten 51 Prozent, bei Richterinnen und Richtern 43 Prozent. Zu den Unterschieden beim Frauenanteil tragen auch unterschiedlich hohe Anteile an Teilzeitbeschäftigten bei.
- In der Tendenz ist der Frauenanteil in höheren Beförderungssämtern außerhalb des Schuldienstes niedriger. Im Vergleich der Altersgruppen sind die Anteile bei den unter 55-Jährigen niedriger als bei den jüngeren Beschäftigten.
- Der Frauenanteil bei den Beschäftigten sinkt mit zunehmendem Alter. Von den unter 35-Jährigen sind 63 Prozent Frauen; von den 55-Jährigen und Älteren sind 48 Prozent weiblich.
- Zwischen 2004 und 2014 ist der Frauenanteil im Landesdienst von gut 46 auf knapp 54 Prozent gestiegen (+7,4 Prozentpunkte). Im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen war die Entwicklung mit einer Zunahme um sieben Prozent auf einen Frauenanteil von 40 Prozent ähnlich.
- Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in Ausbildung ist abhängig von der Art der Ausbildung. Die meisten Ausbildungen erfolgen für den Zugang zum 3. Einstiegsamt. Bei der Lehramtsausbildung ist der Frauenanteil doppelt so hoch wie im Durchschnitt der übrigen Ausbildungen für den Zugang zum 3. Einstiegsamt (81 bzw. 42 Prozent).
- Unter den Beschäftigten, die zwischen dem 1. Juli 2010 und dem 30. Juni 2014 eingestellt worden sind, waren 64 Prozent Frauen. Ohne die Einstellungen im Schuldienst waren nur 49 Prozent der Eingestellten weiblich.
- Von den im Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014 beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten waren im Durchschnitt 43 Prozent Frauen; ohne den Geschäftsbereich Schulen waren es 37 Prozent.

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

- In Führungsfunktionen sind Frauen mit einem Anteil von nur 34 Prozent schwach vertreten. Gegenüber 2012 ist der Frauenanteil leicht gestiegen (+1,8 Prozent). Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil auf 25 Prozent. Deutlich unter dem Durchschnitt liegen dann die Frauenanteile bei Führungskräften mit dem 3. Einstiegsamt in den Besoldungskategorien A9 bis A12 (17 Prozent) und A13 bis A16 (13 Prozent).
- Im Zeitraum 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 haben 39 Beschäftigte, davon 41 Prozent Frauen, an einer Fortbildungsqualifizierung teilgenommen.
- Elternzeit wird ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen; der durchschnittliche Frauenanteil bei den Beschäftigten in Elternzeit liegt bei 94 Prozent.
- An den Telearbeitsplätzen haben Frauen einen Anteil von 56 Prozent. Mehrheitlich handelt es sich um Beamtinnen in Teilzeit, die 26 Prozentpunkte zum Frauenanteil beitragen.

### ... zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

- Im Jahr 2014 waren 65 Prozent der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften Frauen, was gegenüber 2012 einem Anstieg um 1,7 Prozentpunkte entspricht. Die Spannweite der Frauenanteile in den einzelnen Gebietskörperschaftsgruppen reichte 2014 von 55 Prozent im Bezirksverband Pfalz bis 73 Prozent in den Ortsgemeinden.
- Der Frauenanteil auf der Basis von Vollzeitäquivalenten lag 2014 bei 58 Prozent. Er war um sieben Prozentpunkte geringer als der anhand der Beschäftigtenzahlen berechnete Frauenanteil. Grund hierfür ist, dass Frauen in größerem Maße als Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.
- Etwa neun von zehn Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (91 Prozent).
- Bei den unter 35-jährigen Beschäftigten ist der Frauenanteil am höchsten. Er nimmt in den höheren Altersgruppen ab, bleibt aber stets oberhalb der 50-Prozent-Marke.
- In der Beamtenschaft sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert (Anteil 2014: 36 Prozent).
- In höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind Frauen tendenziell schwächer vertreten als in niedrigeren Vergütungsgruppen.
- Im kommunalen Aufgabengebiet „Tageseinrichtungen für Kinder“ arbeiten überwiegend Frauen. Aber auch in den übrigen Aufgabenbereichen der Kommunalverwaltungen sind mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich (Frauenanteil ohne Tageseinrichtungen für Kinder 2014: 55 Prozent).
- Unter den Auszubildenden sind Frauen überrepräsentiert (Anteil 2014: 67 Prozent). Sowohl unter den Auszubildenden im Arbeitnehmerverhältnis als auch unter den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern lag ihr Anteil 2014 oberhalb der 50-Prozent-Marke.
- Im Jahr 2014 stellten Frauen in den Kommunalverwaltungen 41 Prozent der Führungskräfte (+2 Prozentpunkte gegenüber 2012). Am geringsten war der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den Verbandsgemeindeverwaltungen (28 Prozent) und am höchsten in den Ortsgemeinden (80 Prozent).

### ... zu den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen des Landes und der Kommunen

- An der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen im Land und in den Kommunen haben 189 Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Davon waren 41 Prozent verbeamtet; etwa drei Viertel hatten eine Stellvertreterin.
- Jede fünfte Teilnehmerin wurde für die Gleichstellungsarbeit von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben teilweise entlastet (zwölf Prozent) oder übte das Amt hauptberuflich aus (acht Prozent). Der Großteil (80 Prozent) erhielt keine Entlastung; zwei Drittel der nicht entlasteten Gleichstellungsbeauftragten konnten sich jedoch die Zeit für die Gleichstellungsarbeit frei einteilen.
- Etwas weniger als zwei Drittel der Dienststellen zeigten Interesse an der Gleichstellungsarbeit. Regelmäßige Treffen mit der Leitung zum Informationsaustausch fanden jedoch nur in 37 Prozent der Fälle statt. Kontakte zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen hatte hingegen die Mehrheit der Befragten (78 Prozent).
- Die grundsätzliche Beteiligung bei personellen Maßnahmen erfolgte bei 18 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat, also gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz. Bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen waren es nur jeweils zehn Prozent.
- In 56 Prozent der Dienststellen gab es zum Stichtag einen Frauenförderplan; gut drei Viertel der befragten Gleichstellungsbeauftragten waren an der Erstellung beteiligt.
- Fast jede zehnte Befragte führte Frauenversammlungen durch. Ein Drittel organisierte weitere frauenspezifische Veranstaltungen oder Maßnahmen. Die Mehrheit (71 Prozent) besuchte im Erhebungszeitraum Fortbildungsveranstaltungen zum Landesgleichstellungsgesetz.

### ... zu den Gleichstellungsbeauftragten der Schulen

- An der Befragung der schulischen Gleichstellungsbeauftragten haben 202 Personen teilgenommen. Davon waren 84 Prozent verbeamtet. Jede dritte Gleichstellungsbeauftragte hatte eine Stellvertreterin.
- Eine Entlastung für die Ausübung der Gleichstellungsarbeit erhielten 15 Prozent der teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten. Von den nicht entlasteten Teilnehmerinnen hielten 45 Prozent eine Entlastung für nicht erforderlich; 48 Prozent bezeichneten eine Entlastung von einer Wochenstunde als angemessen.
- Über die Hälfte der Schulen (58 Prozent) zeigte Interesse an der Gleichstellungsarbeit. Regelmäßigen Informationsaustausch mit der Schulleitung pflegten jedoch nur 39 Prozent der Befragten. Kontakte mit anderen Gleichstellungsbeauftragten an Schulen waren mit 29 Prozent vergleichsweise selten.
- Auch in den Schulen führte jede zehnte Befragte Frauenversammlungen durch. Ein Drittel der schulischen Gleichstellungsbeauftragten nahm im Erhebungszeitraum an Fortbildungen zum Landesgleichstellungsgesetz teil.
- Rund sieben Prozent der befragten schulischen Gleichstellungsbeauftragten waren Mitglied in einem regionalen Arbeitskreis für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen; 33 Prozent bekundeten Interesse an einer Mitgliedschaft.





## Einleitung

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

Die Landesregierung berichtet dem Landtag gemäß § 20 Abs. 1 LGG im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung des LGG.<sup>1</sup> Die ersten drei Berichte wurden im Januar der Jahre 2000, 2004 und 2008 vorgelegt; sie erstreckten sich auf die jeweils zurückliegenden Vierjahreszeiträume.<sup>2</sup>

Für den vierten Bericht wurde die Gewinnung der Daten methodisch umgestellt.<sup>3</sup> Damit sind Einschränkungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit früheren Veröffentlichungen verbunden. Der vierte Bericht lag dem Landtag im Juli 2012 vor. Die Darstellung der Beschäftigtenstruktur basierte in diesem Bericht erstmals auf den Ergebnissen der amtlichen Personalstandstatistik. Sie stützte sich auf die Stichtage 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010. Die nach dem LGG zusätzlich online erhobenen Informationen (u. a. zur Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen) beschränkten sich auf den Stichtag 30. Juni 2010.

Der fünfte Bericht beschreibt – wie seine Vorgänger – den öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen, soweit er in den Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 LGG fällt. Der Veröffentlichung liegen

beim Personalstand als auch bei den online erfragten Merkmalen Ergebnisse für die Stichtage 30. Juni 2012 und 30. Juni 2014 zugrunde. Anders als in den vorhergehenden Berichten werden die Beschäftigten ohne die Auszubildenden dargestellt. Dies erleichtert die Interpretation der meisten Ergebnisse, z. B. in der Untergliederung nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung oder in der Untergliederung nach dem Alter und der Eingruppierung bzw. Besoldung. Die Auszubildenden werden in einem gesonderten Abschnitt behandelt.

Die Online-Erhebung LGG, die vom Statistischen Landesamt durchgeführt wurde, richtete sich an die Landesdienststellen und die Kommunalverwaltungen. Die Angaben der Landesdienststellen wurden zu Ergebnissen für die Geschäftsbereiche der Ressorts zusammengefasst, die zu einem Gesamtergebnis für den Landesdienst aggregiert wurden. In der Gruppierung nach Geschäftsbereichen werden die Ergebnisse zur Analyse der Verhältnisse im Landesdienst herangezogen. Dabei bilden der Polizeidienst, der Strafvollzug und die Schulen gesonderte Geschäftsbereiche. Der Geschäftsbereich Schulen hat aufgrund seines hohen Anteils an den Landesbeschäftigten einen besonderen Stellenwert.

Der vierte Bericht enthielt ausführliche Beschreibungen für die einzelnen Geschäftsbereiche im Zusammenhang mit Berichten der Ressorts über frauenfördernde Maßnahmen. Um die Berichterstattung zu straffen, wird im fünften Bericht darauf verzichtet. Auch ein Abschnitt zur „Mittelinstanz“ (Zusammenfassung der Geschäftsbereiche ADD, SGD-Nord, SGD-Süd und Landesuntersuchungsamt) ist im fünften Bericht nicht mehr enthalten. Diese Geschäftsbereiche werden nur noch als Teil des Landesdienstes dargestellt.

Dem kommunalen Bereich sowie den Gleichstellungsbeauftragten wird weiterhin ein eigenes Kapitel gewidmet. Die Meldungen der Kommunalverwaltungen wurden als Landesergebnis und zusätzlich nach Gebietskörperschaftsgruppen auf-

<sup>1</sup> 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). Zwischenzeitlich wurde das LGG zwar novelliert, es ist jedoch nicht maßgeblich für diesen Bericht, da die Daten auf der Grundlage des alten LGG erhoben wurden. Das neue LGG vom 22. Dezember 2015 ist am 30. Dezember 2015 in Kraft getreten (GVBl. 2015, S. 505).

<sup>2</sup> Erster bis dritter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG erschienen als Landtagsdrucksache: Landtags-Drs. 13/5376 (1. Bericht), Landtags-Drs. 14/2862 (2. Bericht), Landtags-Drs. 15/1869 (3. Bericht).

<sup>3</sup> Vierter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, Juli 2012; Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz im Auftrag des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg.) unter: [http://mffjiv.rlp.de/fileadmin/mfkjff/Frauen/Frauen\\_in\\_der\\_Wirtschaft\\_und\\_dem\\_oeffentlichen\\_Dienst/oeffentlicher\\_Dienst/4\\_LGG\\_Gesamt.pdf](http://mffjiv.rlp.de/fileadmin/mfkjff/Frauen/Frauen_in_der_Wirtschaft_und_dem_oeffentlichen_Dienst/oeffentlicher_Dienst/4_LGG_Gesamt.pdf).

bereitet. Die Darstellung der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und Schulen erfolgt auf der Grundlage einer gesonderten Befragung. Die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten wurde vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz durchgeführt und bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2014 bzw. auf den Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014. Die Teilnahme war freiwillig.

Die Umsetzung des LGG bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts wurde im vierten Bericht für ausgewählte Sozialversicherungsträger (AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz) behandelt; sie ist ebenfalls nicht mehr Gegenstand des fünften Berichts.

Der Bericht bildet nicht die Gesamtheit des öffentlichen Dienstes ab. Nach dem Gliederungskonzept der amtlichen Statistik umfasst der öffentliche Dienst die Kernhaushalte, die Sonderrechnungen (rechtlich unselbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) und die rechtlich selbstständigen Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform. Sozialversicherungsträger zählen nicht zum öffentlichen Dienst.

Zu den Sonderrechnungen gehören Landesbetriebe, kommunale Eigenbetriebe sowie Sondervermögen der Länder und der Gemeinden und Gemeindeverbände.

Zu rechtlich selbstständigen Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform zählen Anstalten und Stiftungen unter der Aufsicht des Landes oder der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Zweckverbände.

Der Bericht umfasst für den Landesdienst die Kernhaushalte und Sonderrechnungen. Er beschränkt sich auf die vorgegebenen Geschäftsbereiche. Im Vergleich zum Gesamtnachweis der Personalstandstatistik werden 96 Prozent der beim Land in Kernhaushalten und Sonderrechnungen Beschäftigten erfasst (ohne Beschäftigte in Ausbildung). Von den Beschäftigten in Ausbildung werden gut 99 Prozent abgebildet.

Bei den Kommunen werden alle Beschäftigten der Kernhaushalte dargestellt. Das Personal der Sonderrechnungen wird nicht in die Betrachtung einbezogen.

Der Bildung der Geschäftsbereiche liegt die Organisation der Landesregierung nach der Landtagswahl 2011 mit der entsprechenden Bezeichnung der Ressorts zugrunde. Ein Vergleich mit der Organisationsgliederung des vierten Berichts ist in weiten Teilen aufgrund des geänderten Zuschnitts vieler Ressorts nicht möglich.

Die Grunddaten zur Beschäftigung beim Land und den Kommunen stammen wie schon im vierten Bericht aus der Personalstandstatistik. Im Rahmen der Online-Erhebung LGG meldeten die Verwaltungen ihre Daten zur Teilhabe von Frauen an Führungsfunktionen beim Land und den Kommunen. Für den Landesdienst wurden zusätzlich Daten zur Teilhabe an Einstellungen, Telearbeit, Beförderungen und Höhergruppierungen erhoben. Angaben zur Fortbildungsqualifizierung und Elternzeit im Landesdienst basieren auf Geschäftsstatistiken.

Soweit den Auswertungen Daten der Personalstandstatistik zugrunde liegen, müssen Geheimhaltungsvorschriften beachtet werden.<sup>4</sup> Für die Beschäftigtenzahlen und Frauenanteile werden diese durch Rundung der Originalwerte sichergestellt (vgl. Abschnitt Datenbasis).

Grundsätzlich sind langjährige Vergleiche nur für weitestgehend zusammengefasste Daten sinnvoll, wie z. B. für den Landesdienst insgesamt. Gründe hierfür sind die umfassende Neustrukturierung des Tarifrechts, strukturelle Veränderungen in den Verwaltungen wie Ausgliederungen und Änderung der Aufgabenverteilung und Umstrukturierungen in den Geschäftsbereichen der Landesregierung sowie ein Wechsel der Erhebungsmethodik nach dem dritten Bericht.

Neben der Datenerhebung und -aufbereitung hat das Statistische Landesamt die Auswertung und Analyse der Ergebnisse wie bereits für den vierten Bericht auch für den fünften Bericht übernommen.

<sup>4</sup> Nach § 16 Bundesstatistikgesetz (BStatG) sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten.

Als Indikator zur Evaluierung der gesetzlichen Vorgaben stehen die Anteile der weiblichen Beschäftigten im Fokus des Berichts. Diesbezüglich gibt es zwei Betrachtungsebenen:

Die eine Ebene ist der Frauenanteil in einer Beschäftigtengruppe, wie z. B. den Voll- und Teilzeitbeschäftigten oder auch den Beschäftigten im Landesdienst insgesamt.

Die andere Ebene ist der Anteil, den die Frauen einer Gruppe an den Beschäftigten im Landesdienst insgesamt haben, wie z. B. die voll- oder teilzeitbeschäftigten Frauen.

Ein Beispiel verdeutlicht den Informationsgewinn durch die beiden Betrachtungsebenen: Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Landesdienst ist mit 83 Prozent deutlich höher als unter den Vollzeitbeschäftigten (39 Prozent). Der Frauenanteil im Landesdienst insgesamt beträgt 54 Prozent. Er berechnet sich nicht als einfacher Durchschnitt aus den beiden Werten. Dann läge der Frauenanteil im Landesdienst nämlich bei 61 Prozent.

Entscheidend für den Durchschnittswert ist die Zahl der weiblichen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bzw. deren jeweiliger Anteil an den Beschäftigten im Landesdienst insgesamt. Diese Anteile sind ähnlich: 28 Prozent der Landesbediensteten sind teilzeitbeschäftigte Frauen und 26 Prozent vollzeitbeschäftigte Frauen. Diese beiden Prozentwerte addieren sich zum Frauenanteil im Landesdienst von

54 Prozent. Das zeigt: Frauen aus der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, haben für den Frauenanteil im Landesdienst ein ähnlich hohes Gewicht wie teilzeitbeschäftigte Frauen, obwohl der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten selbst mit 39 Prozent wesentlich geringer ist als bei den Teilzeitbeschäftigten mit 83 Prozent.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem sich in den letzten Jahrzehnten wandelnden Frauenbild erstreckt sich das Monitoring in diesem Bericht ausführlicher als in früheren Berichten auf die Altersstruktur der Beschäftigten. Unterschiedliche Interessen und familiäre Situationen, die sich auf die Beteiligung von Frauen und Männern an Erwerbsarbeit auswirken, sind stark altersabhängig.

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass verschiedene Inhalte der Online-Erhebung LGG „weiche“ Faktoren erfassen (wie z. B. die Führungsfunktionen). Angesichts unscharfer Definitionen für dieses Merkmal bleibt ein Spielraum für subjektive Einschätzungen. Dies muss bei der Bewertung und der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden.

Mit den Auswertungen aus der Personalstandstistik wird zunächst ein Überblick über die Beschäftigungssituation von Frauen gegeben. Vor dem Hintergrund dieser breiten Informationsgrundlage können die Ergebnisse der Online-Erhebung LGG zur Beteiligung von Frauen bei besonderen Auffälligkeiten bewertet werden. Angesichts der unterschiedlichen Erhebungswege für die beiden Datenquellen werden allerdings keine direkten Bezüge zwischen den Ergebnissen hergestellt.



## I Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes werden hinsichtlich Beschäftigungsumfang, Beschäftigungsverhältnis, Besoldung bzw. Eingruppierung und Alter der Landesbediensteten beschrieben. Beschäftigte in Ausbildung werden gesondert betrachtet. Den Abschnitten über Beschäftigung und Ausbildung liegen Daten der Personalstandstatistik zugrunde. Die Abgrenzung des Landesdienstes umfasst für diesen Bericht 18 Geschäftsbereiche. Die Abschnitte zu Einstellungen, Höherstufungen, Führungsfunktionen, Telearbeit und Gremien basieren auf Daten, die online von den Berichtsstellen der Geschäftsbereiche gemeldet wurden.

Die Verhältnisse in den einzelnen Geschäftsbereichen des Landesdienstes sind häufig von frauen- oder männerspezifischen Berufsbildern geprägt. Bei Geschäftsbereichen mit vielen Beschäftigten haben diese spezifischen Strukturen wesentlichen Einfluss auf das Landesergebnis. Dies gilt besonders für den Geschäftsbereich Schulen als Domäne der Frauen. Es wird daher auch regelmäßig gezeigt, wie sich die geschlechtsspezifischen Phänomene ohne den Geschäftsbereich Schulen im Landesdienst verändern.

Viele Unterschiede im Frauenanteil zwischen Merkmalen von Beschäftigtengruppen beruhen auf komplexen Zusammenhängen. Dabei lassen sich Ursache und Wirkung nicht allein aus den für diesen Bericht ausgewerteten Beschäftigtenzahlen herleiten. Erklärungsansätze sind darüber hinaus in Erwerbs- und Ausbildungsbiografien sowie Lebensrealitäten der Beschäftigten zu suchen.

### 1 Beschäftigte

Mit einem Anteil von 54 Prozent an den Beschäftigten waren Frauen am 30. Juni 2014 im rheinland-pfälzischen Landesdienst gut vertreten. Hinter diesem Durchschnitt verbirgt sich aber eine große Spannweite der Anteilswerte für die einzelnen Geschäftsbereiche. Nur in acht der 18 Bereiche

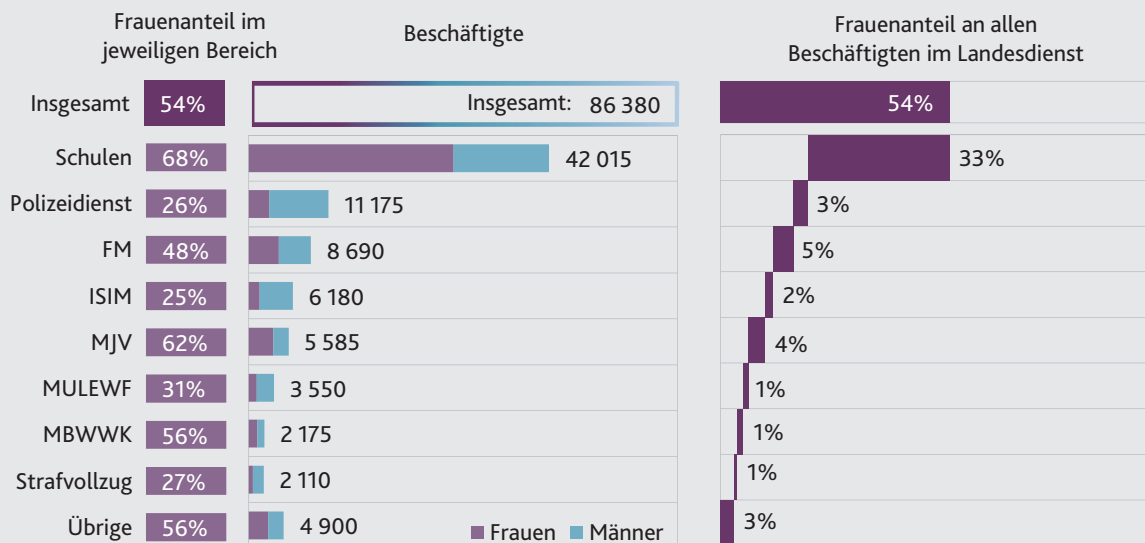
überschreitet der Frauenanteil die Paritätsgrenze von 50 Prozent. Der Frauenanteil variiert in dieser Gruppe der Geschäftsbereiche, die den Zielwert von 50 Prozent überschreiten, zwischen 56 Prozent (MBWWK, LV) und 74 Prozent (LUA). In den zehn anderen Bereichen mit einer Frauenquote von unter 50 Prozent gibt es Beschäftigungsfelder, die von Männern dominiert sind. Die niedrigsten Frauenanteile haben der Geschäftsbereich des ISIM und der Polizeidienst mit nur 25 bzw. 26 Prozent. Die Männerdominanz im Geschäftsbereich des ISIM beruht vor allem auf der Beschäftigtenstruktur im Landesbetrieb Mobilität, wo überwiegend technisch geprägte Tätigkeiten mit traditionell männerspezifischen Berufsbildern im Vordergrund stehen. Auch der Polizeidienst ist seit jeher eine männliche Domäne.

Prägend für den hohen landesdurchschnittlichen Frauenanteil ist der Bereich Schulen mit seinen vielen und vor allem weiblichen Beschäftigten. Im Schulbereich selbst ist der Frauenanteil mit 68 Prozent weit überdurchschnittlich. Hinzu kommt, dass fast die Hälfte aller Beschäftigten im Landesdienst an Schulen tätig ist (49 Prozent). Die weiblichen Beschäftigten an Schulen machen 33 Prozent der Landesbediensteten insgesamt aus. Von dem landesdurchschnittlichen Frauenanteil (54 Prozent) werden deshalb 33 Prozentpunkte, also deutlich mehr als die Hälfte, durch den Schuldienst erklärt. Der hohe Frauenanteil von 62 Prozent im Geschäftsbereich des MJV, der aber nur rund 5 600 Beschäftigte hat, trägt dagegen lediglich vier Prozentpunkte zum Frauenanteil im Landesdienst bei. Der Geschäftsbereich des ISIM und der Polizeidienst haben ebenfalls mehr als 5 000 Beschäftigte. Wegen der zugleich niedrigen Frauenanteile wirken sie noch schwächer als der Geschäftsbereich des MJV auf den Landesdurchschnitt.

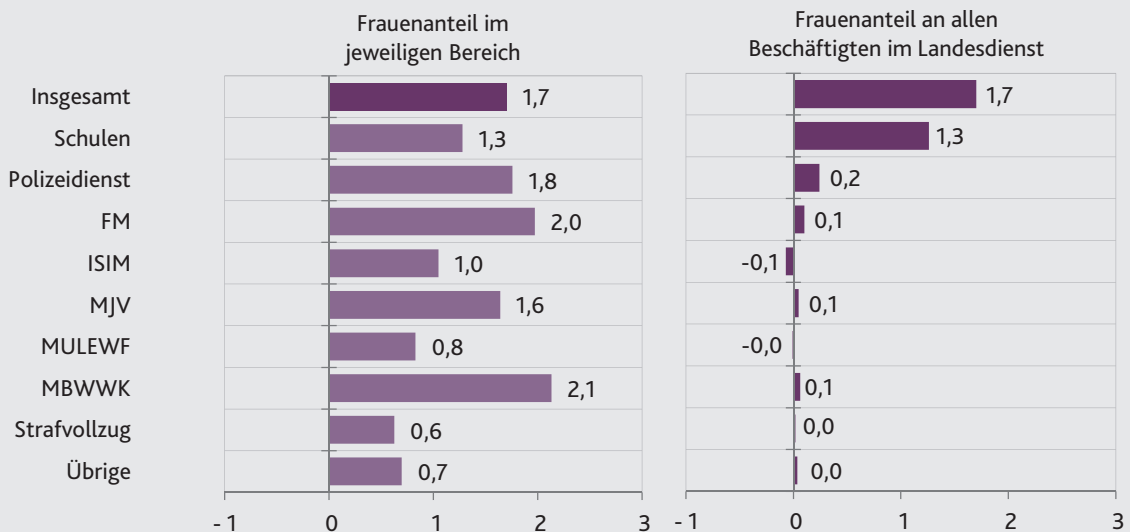
Im Zweijahreszeitraum 2012 bis 2014 ist der Frauenanteil in allen größeren Geschäftsbereichen und auch in der Summe der übrigen Geschäftsbereiche gestiegen. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

## G 1 Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen<sup>1</sup>



### Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung; Geschäftsbereiche mit mehr als 2 000 Beschäftigten namentlich benannt.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

#### Hinweis zur Interpretation der Grafik:

Der Frauenanteil ist unter den Schulbediensteten mit 68 Prozent besonders hoch. Mit seiner gleichzeitig hohen Zahl an Beschäftigten beeinflusst der Geschäftsbereich Schulen den Landesdurchschnitt (54 Prozent) sehr deutlich. 33 Prozent der im Landesdienst Beschäftigten sind Frauen im Schulbereich. Damit tragen die Frauen in Schulen 33 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 54 Prozent im Landesdienst bei. Der hohe Frauenanteil im Geschäftsbereich des MJV bestimmt dagegen wegen der wenigen Beschäftigten nur vier Prozentpunkte der 54 Prozent.

In allen größeren Geschäftsbereichen und auch in der Summe der übrigen Geschäftsbereiche ist der Frauenanteil im Zweijahreszeitraum 2012 bis 2014 gestiegen. Für die Beiträge der einzelnen Geschäftsbereiche zur Veränderung des Frauenanteils im Landesdienst ist aber auch entscheidend wie sich die Zahl der Beschäftigten verändert hat. Im Geschäftsbereich des Innenministeriums hat der Frauenanteil zugenommen, weil die Zahl der männlichen Beschäftigten stärker gesunken ist als die der weiblichen Beschäftigten. Da auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Geschäftsbereich des ISIM zurückgegangen ist, ist der Beitrag zur Veränderung des landesdurchschnittlichen Frauenanteils negativ (-0,1 Prozentpunkte).

einerseits durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei Einstellungen erreicht werden, andererseits aber auch auf ein verstärktes Ausscheiden männlicher Beschäftigter zurückgehen, z. B. durch Eintritt in den Ruhestand. Ein Teil der Zunahme des Frauenanteils im Landesdienst von +1,7 Prozentpunkten auf 54 Prozent ist auf eine Abnahme der Zahl männlicher Beschäftigter zurückzuführen. Von 2012 bis 2014 ist die Zahl der Männer im Landesdienst um 4,1 Prozent zurückgegangen, während die Zahl der Frauen um 2,7 Prozent zugenommen hat.

Die personelle Dominanz des Bereichs Schulen ist für die Bewertung des Frauenanteils von großer Bedeutung. Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil im Landesdienst von 54 Prozent auf nur noch 40 Prozent. Des Weiteren wird sich auch für Merkmale zu den Beschäftigten wie die Eingruppierung, Führungsfunktionen oder für Einstellungen zeigen, dass die Frauenanteile wesentlich durch Gegebenheiten in den Geschäftsbereichen und durch tradierte geschlechtsspezifische Unterschiede im Personalstand geprägt sind.

### Beschäftigungsumfang

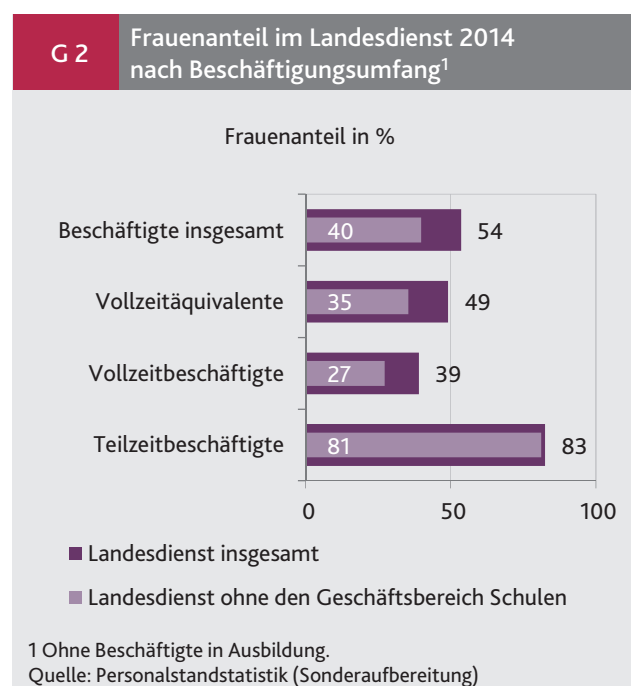
Der Frauenanteil sinkt von 54 Prozent auf 49 Prozent, wenn die Zahl der Beschäftigten in sogenannte Vollzeitäquivalente umgerechnet wird. Vollzeitäquivalente messen die Beschäftigung, indem der Beschäftigungsumfang von Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitbeschäftigte umgerechnet wird. Da Frauen in einem höheren Maß als Männer eine Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen, sinkt ihre Beteiligung an der Beschäftigung, wenn sie am tatsächlichen Beschäftigungsumfang gemessen wird.

Teilzeitbeschäftigung ist eine Domäne der Frauen. Von den Landesbediensteten sind 28 Prozent weibliche Teilzeitbeschäftigte und nur 5,9 Prozent männliche Teilzeitbeschäftigte. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten war im Landesdienst am 30. Juni 2014 mit 83 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei den Vollzeitbeschäftigten (39 Prozent).

Die frauentypische Präferenz der Teilzeitarbeit ist noch auffälliger, wenn die Bediensteten, die eine Altersteilzeitregelung in Anspruch genommen haben, unberücksichtigt bleiben. Teilzeitbeschäftigung in Form von Altersteilzeit wird nämlich stark von Männern genutzt. Der Frauenanteil ist unter den Altersteilzeitbeschäftigten deutlich niedriger als unter den übrigen Teilzeitbeschäftigten. Im Landesdienst insgesamt sind 63 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten Frauen (Landesdienst ohne Schulbedienstete: 45 Prozent). Der Frauenanteil würde bei den Teilzeitbeschäftigten ohne Berücksichtigung der Altersteilzeitbeschäftigten um fünf Prozentpunkte auf 88 Prozent steigen (Landesdienst ohne Schulbedienstete: Zunahme um acht Prozentpunkte auf 89 Prozent).

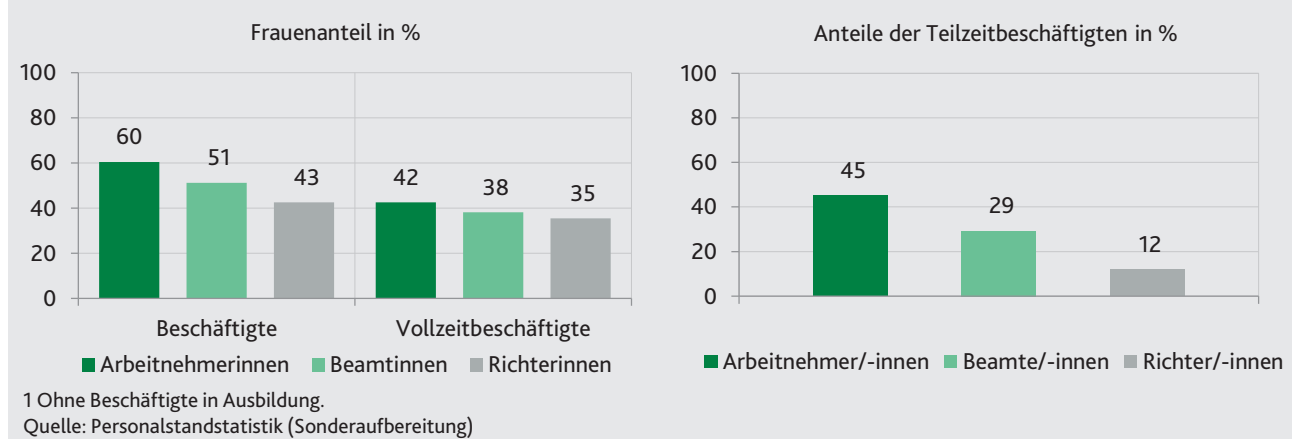
Es wurde bereits gezeigt, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Geschäftsbereiche sehr verschieden ist. Die Unterschiede werden überwiegend durch das Geschlechterverhältnis bei den Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Bei der Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich die Frauenanteile der Geschäftsbereiche wenig. Dies wird deutlich an der Spanne zwischen den Geschäftsbereichen mit dem höchsten und dem niedrigsten Frauenanteil: Bei Teilzeitbeschäftigten ist die



G 3

Frauenanteil bei Beschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sowie Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis<sup>1</sup>



Spanne wesentlich kleiner als bei Vollzeitbeschäftigten (26 Prozentpunkte bzw. 50 Prozentpunkte).

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten bleibt auch ohne den dominanten Geschäftsbereich Schulen mit vielen und vor allem weiblichen Beschäftigten hoch (81 Prozent; -1,3 Prozentpunkte), während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten auf 27 Prozent sinkt (-12 Prozentpunkte).

## Beschäftigungsverhältnis und -umfang

Je nach Beschäftigungsverhältnis sind die Frauenanteile sehr verschieden. Am höchsten sind sie unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (60 Prozent). Von den Beamtinnen und Beamten sind 51 Prozent weiblich, von den Richterinnen und Richtern nur 43 Prozent. Diese unterschiedlichen Frauenanteile hängen mit den je nach Beschäftigungsverhältnis verschiedenen Anteilen an Teilzeitbeschäftigten und dem generell hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten zusammen. Bei den Vollzeitbeschäftigten bleibt die Rangfolge für die Frauenanteile in der Beamten-, Richter- und Arbeitnehmerschaft zwar erhalten, die Unterschiede sind aber deutlich schwächer.

Erklärungen für die verschiedenen Anteile an Teilzeitbeschäftigten können im Beschäftigungsverhältnis selber liegen (wie z. B. in rechtlichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit), aber auch im Zusammenhang mit unterschiedlichen Erwerbs- und Ausbildungs-

biografien stehen, die für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst vorausgesetzt werden.

In der Arbeitnehmerschaft gibt es mit 45 Prozent deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte als bei Beamtinnen und Beamten mit nur 29 Prozent. Bei Richterinnen und Richtern sind es lediglich zwölf Prozent.

Der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten ist unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis hoch. In der Richterschaft ist er am höchsten (94 Prozent). Die Frauenanteile unter den Teilzeitbeschäftigten bei Beamtinnen und Beamten und in der Arbeitnehmerschaft sind ähnlich (83 bzw. 82 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten wäre jedoch der Frauenanteil bei verbeamteten Teilzeitbeschäftigten höher als in der Arbeitnehmerschaft (90 bzw. 85 Prozent).

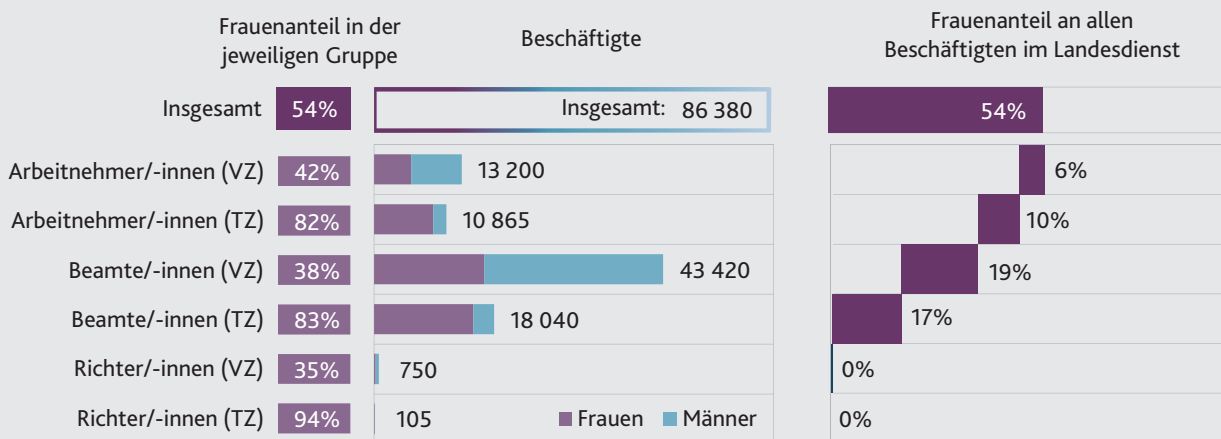
Den hohen Frauenanteil von 54 Prozent im Landesdienst prägen verbeamtete Beschäftigte. Von den Landesbediensteten sind 36 Prozent Beamtinnen, und zwar 17 Prozent Teilzeit- und 19 Prozent Vollzeitbeamtinnen. Das heißt, dass 36 Prozentpunkte des durchschnittlichen Frauenanteils im Landesdienst (54 Prozent) auf Beamtinnen entfallen. Demnach entfallen 17 Prozentpunkte auf Arbeitnehmerinnen oder Richterinnen.

Gegenüber dem Jahr 2012 ist der Frauenanteil bei den verbeamteten Teilzeitbeschäftigten am stärksten gestiegen (+3,6 Prozent). Ausschlaggebend hierfür ist die rückläufige Zahl altersteilzeitbeschäftig-

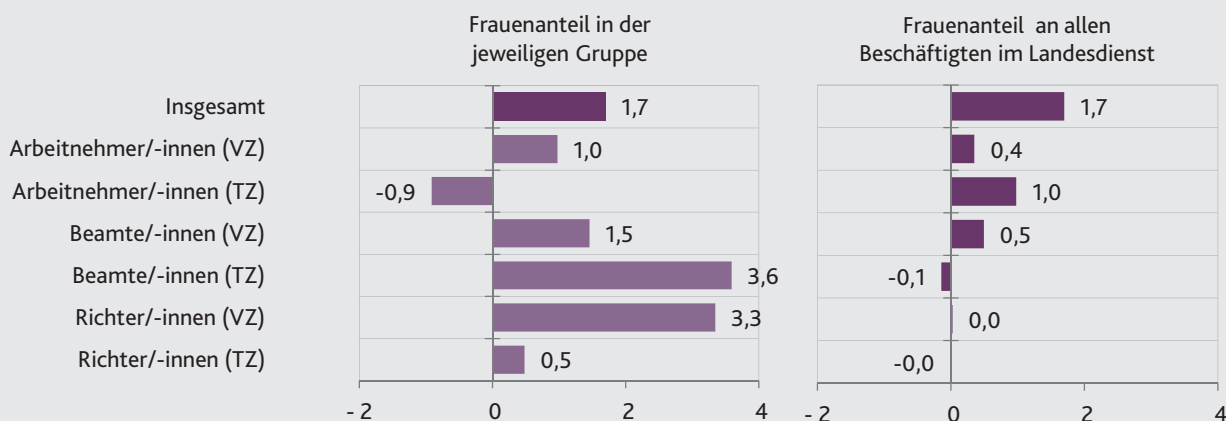


## G 4 Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang<sup>1</sup>

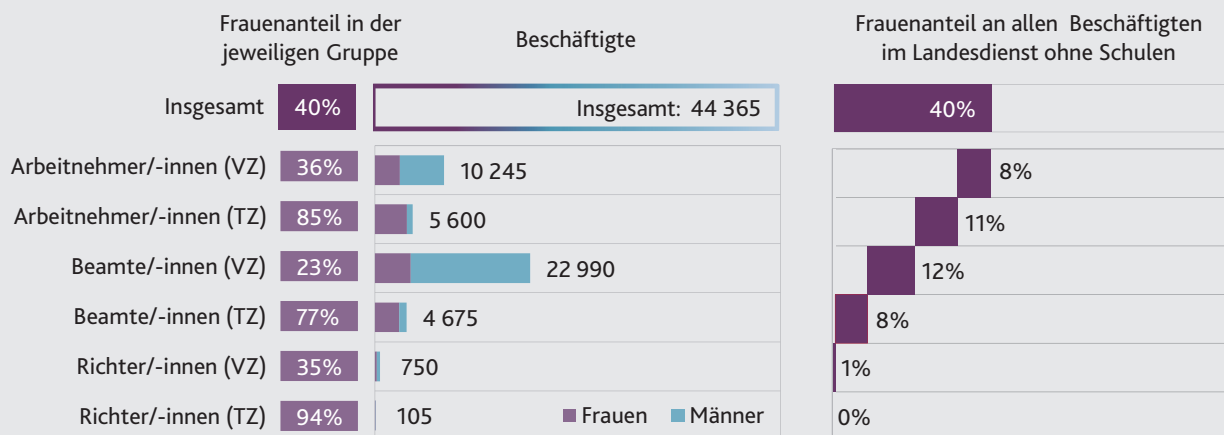
### Landesdienst



### Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



### Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

ter Männer und Frauen. Sie ist bei Männern relativ stärker gesunken als bei den Frauen. Der Frauenanteil bei den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat dagegen abgenommen (-0,9 Prozentpunkte). Hintergrund sind hier die Veränderungen bei den Teilzeitbeschäftigten, die nicht zu den Altersteilzeitbeschäftigten zählen. Die kleine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer hat im Vergleich zur großen Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen prozentual stärker zugenommen. Die Teilzeitbeschäftigung außerhalb von Altersteilzeitregelungen hat vor allem bei den unter 35-Jährigen sowie den 55-Jährigen und Älteren zugenommen, und zwar jeweils relativ stärker bei Männern als bei Frauen. Dies dürfte unter anderem im Zusammenhang mit Einstellungen von Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich Schulen zusammenhängen.

Trotz des etwas gesunkenen Frauenanteils in der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerschaft (-0,9 Prozentpunkte) ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen an allen Beschäftigten im Landesdienst gestiegen. Zur Zunahme des Frauenanteils im Landesdienst insgesamt um 1,7 Prozentpunkte haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen somit einen positiven Beitrag geliefert (+1 Prozentpunkt; vgl. G 4).

Die Frauenanteile bei den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen werden unterschiedlich stark durch den Geschäftsbereich Schulen beeinflusst. Ohne die Schulbediensteten nimmt der Frauenanteil bei Beamtinnen und Beamten auf 32 Prozent ab (-19 Prozentpunkte). In der Arbeitnehmerschaft bleibt er über 50 Prozent (53 Prozent; -7,2 Prozentpunkte). Die Erklärung hierfür liegt im hohen Anteil verbeamteter Lehrkräfte im Geschäftsbereich Schulen.

### Vergütung

Eine Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Vergütung kann nur im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen. Vergleichende Betrachtungen zwischen Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind grundsätzlich nicht sinnvoll, da das Verdienstniveau für verbeamtete Beschäftigte allgemein höher ist. Die meisten Aufgabenbereiche, in denen Beschäftigte verbeamtet werden, erfordern besondere Bildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen (z. B. für Lehrtätigkeit). Allein aus diesem Grund kann die Verteilung der Beschäftigten auf die Besoldungsgruppen in der Beamten- und Richterschaft nicht mit der Verteilung auf die Entgeltgruppen in der Arbeitnehmerschaft verglichen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zu einem größeren Teil als verbeamtete Beschäftigte in unteren Vergütungsgruppen. Ein Entgelt der Stufen E1 bis E8 erhalten 48 Prozent der Beschäftigten. In die Besoldungsgruppen A8 und niedriger sind aber weniger als acht Prozent der Beamtinnen und Beamten eingestuft.

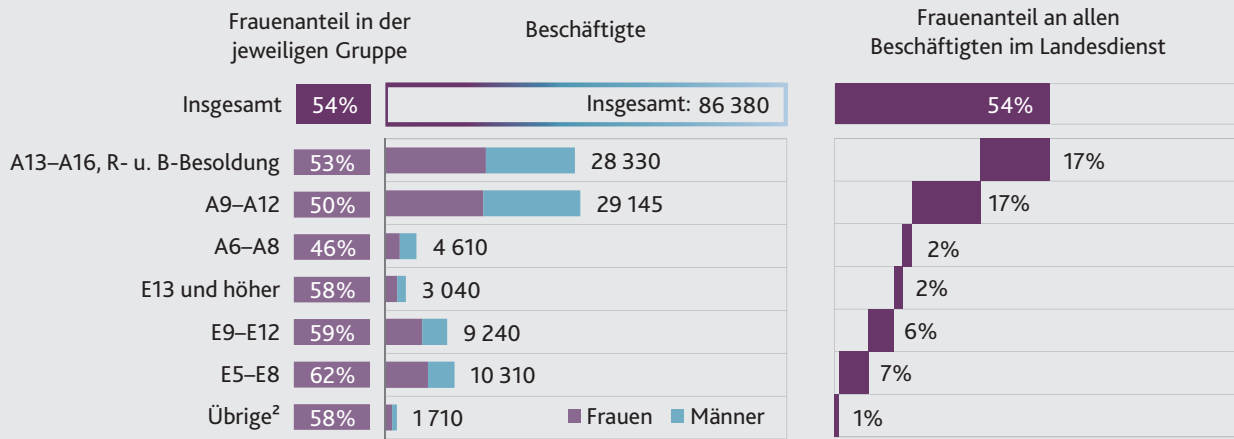
Für die Frauenanteile in den betrachteten Vergütungskategorien zeigt sich beim Landesdienst insgesamt folgendes Bild (vgl. G 5): Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen die Frauenanteile bei den zusammengefassten Entgeltgruppen in allen Kategorien über der Paritätsgrenze von 50 Prozent. Bei den verbeamteten Beschäftigten ist die Paritätsgrenze in der Kategorie A6 bis A8 nicht erreicht. In den Kategorien A9 bis A12 und den Eingruppierungen ab A13 (einschließlich R- und B-Besoldung) mit den meisten Beschäftigten wird die Paritätsgrenze erreicht bzw. überschritten. Die Frauen dieser beiden Kategorien tragen zusammen 34 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 54 Prozent unter den Landesbediensteten bei.

Ohne die Beschäftigten im Geschäftsbereich Schulen wandelt sich das Bild bei den Vergütungsgruppen auffällig. In den Kategorien mit vielen Lehrkräften sinken die Frauenanteile sehr deutlich unter die 50-Prozent-Marke. Das betrifft die Besoldungsgruppierungen A9 bis A12 sowie A13 bis A16 (einschließlich R- und B-Besoldung) und die Entgeltgruppierungen E9 bis E12 sowie etwas schwächer die Kategorie E13 und höher.

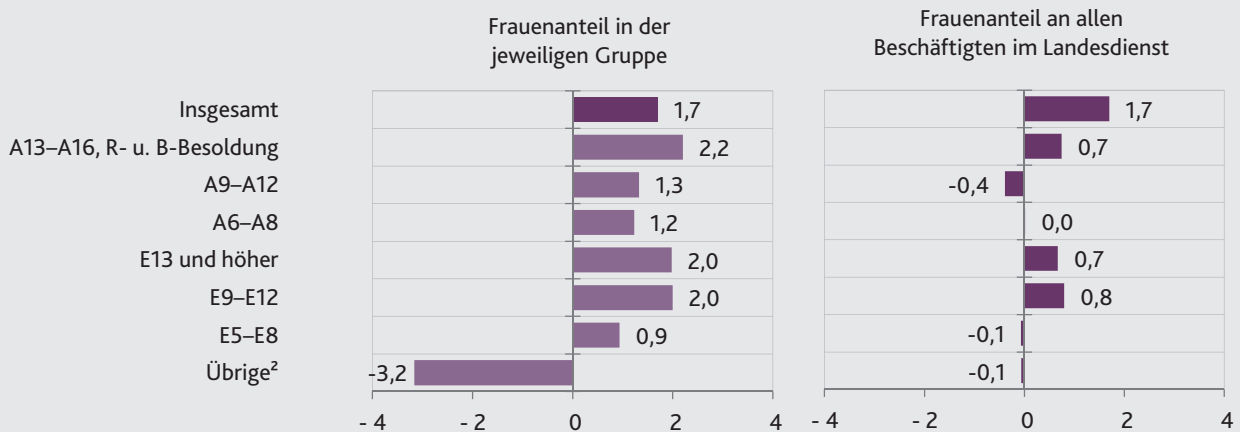
G 5

Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

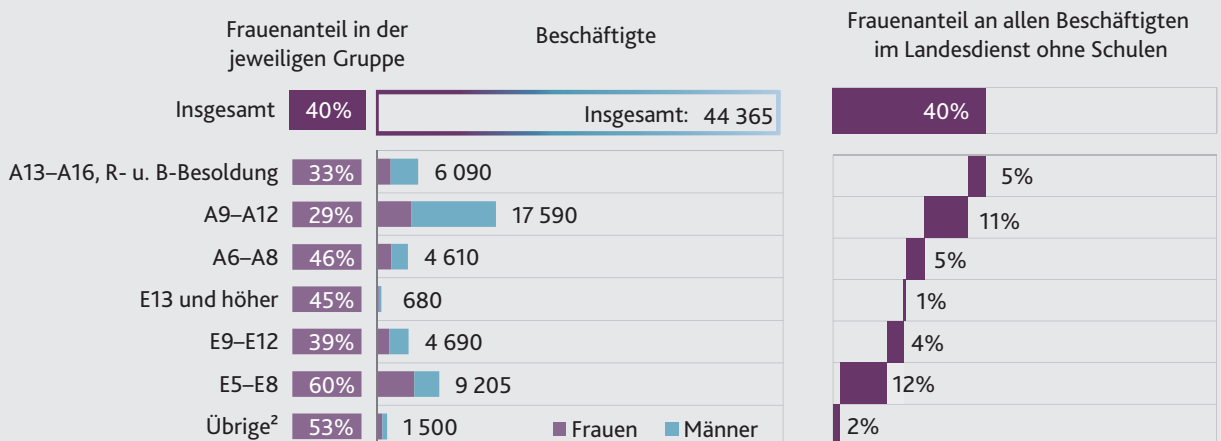
Landesdienst



Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Besoldungsgruppen A3–A5, Entgeltgruppen E1–E4, außertarifliche Vergütung, ohne Zordnung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Der Anteil der in A13 bis A16 einschließlich der in R oder B eingruppierten Frauen an den Beschäftigten nimmt besonders deutlich ab, und zwar von 17 Prozent auf nur noch fünf Prozent. Er verliert damit an Bedeutung für den Frauenanteil insgesamt.

Im Zweijahreszeitraum 2012 bis 2014 zeigen sich für den Landesdienst insgesamt bei den verschiedenen Vergütungskategorien sehr unterschiedliche Veränderungsraten der Anteile der weiblichen Beschäftigten. Die Veränderungen werden auch hier durch das Ausscheiden von Beschäftigten beeinflusst.

Bei den Besoldungskategorien mit den meisten Beschäftigten („A9 bis A12“ und „A13 bis A16, R- und B-Besoldung“) sind zwar jeweils die Frauenanteile gestiegen (+1,3 bzw. +2,2 Prozentpunkte), die Beiträge dieser Kategorien zur Gesamtveränderung des Frauenanteils im Landesdienst sind aber nicht oder kaum gewachsen (–0,4 bzw. +0,7 Prozentpunkte).

In der Gruppierung A9 bis A12 liegt die Ursache darin, dass die Zahl der Männer stärker gesunken ist als die Zahl der Frauen. In der Gruppierung A13 bis A16 (einschließlich R- und B-Besoldung) sind dagegen Männer ausgeschieden und Frauen hinzugekommen. Die Frauenanteile sind somit in beiden Fällen gestiegen. Da die Veränderung der geschlechtsspezifischen Relation innerhalb der Gruppe einmal mit einem Rückgang und einmal mit einem Anstieg weiblicher Beschäftigter einhergeht, sind aber die Beiträge zur Veränderung des Frauenanteils im Landesdienst einmal negativ und einmal positiv. Der Anstieg des Frauenanteils im Landesdienst um 1,7 Prozentpunkte beruht demzufolge nicht auf einer Zunahme der Zahl der Frauen mit einer Besoldung von A9 bis A12. Deren Anteil an allen Beschäftigten im Landesdienst geht um 0,4 Prozentpunkte zurück.

Dieser Rückgang wird durch den Geschäftsbereich Schulen mit seinen vielen Lehrkräften in dieser Vergütungsgruppe hervorgerufen. Ohne die Schulbediensteten ist in der Kategorie A9 bis A12 zwischen 2012 und 2014 nämlich nur die Zahl der männlichen Beschäftigten zurückgegangen. Beamtinnen in dieser Kategorie liefern dann den maßgeblichen Bei-

trag zur Veränderung des Frauenanteils in den übrigen Geschäftsbereichen im Landesdienst (+1,1 von +1,6 Prozentpunkten). Hierzu tragen u. a. Veränderungen im Polizeidienst und im Geschäftsbereich des Finanzministeriums bei. In beiden Geschäftsbereichen ist die Zahl der Frauen in der Kategorie A9 bis A12 gestiegen.

Aufgrund der Komplexität der Merkmalsveränderungen, erst recht unter Berücksichtigung des Einflusses der Schulbediensteten, würde es den Rahmen dieses Berichts sprengen, auf weitere Vergütungsgruppen einzugehen.

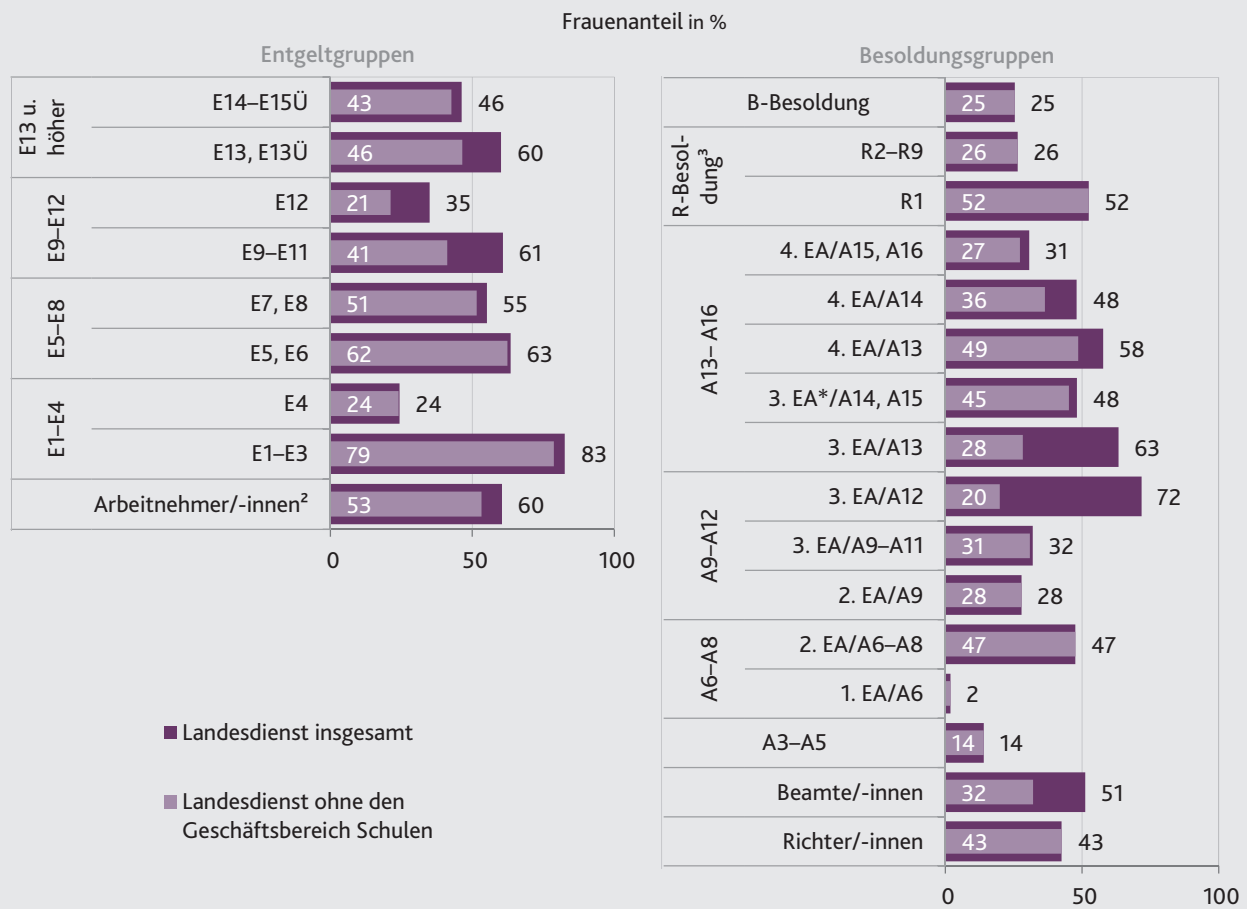
Eine Analyse enger zusammengefasster bzw. einzelner Vergütungsgruppen innerhalb der jeweils vier Vergütungskategorien der A-Besoldung bzw. der Entgeltgruppen lässt zumeist niedrigere Frauenanteile bei den Beschäftigten mit der höheren Vergütung in einer Kategorie erkennen (vgl. G 6).

Dies ist bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Landesdienst insgesamt z. B. in der Kategorie E9 bis E12 auffällig. In der Entgeltgruppe E12 unterschreitet der Frauenanteil den Durchschnitt der übrigen Entgeltgruppen E9 bis E11 sehr deutlich. Nur 35 Prozent der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E12 sind weiblich (Durchschnitt E9 bis E11: 61 Prozent); ohne den Geschäftsbereich Schulen sind es sogar nur 21 Prozent (Durchschnitt E9 bis E11: 41 Prozent). Auch bei der höchsten Entgeltkategorie ab E13 ist der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab E14 niedriger als in E13. Ohne den Bereich Schulen schrumpft dieser Unterschied – allerdings bei kleinen Fallzahlen.

Bei den verbeamteten Beschäftigten fällt auf, dass innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in der Eingangsbesoldung höher ist. In der Besoldungsgruppe A12 des dritten Einstiegsamtes wird der Frauenanteil nur durch die Schulbediensteten hoch gehalten. Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt er von 72 auf 20 Prozent.

In den Beförderungssämtern des nächsthöheren Einstiegsamtes, die den Beschäftigten mit Zugang zum dritten Einstiegsamt offen stehen, fällt der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Beförderungssamt

G 6 Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>



1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Einschließlich außertariflich entlohnte Beschäftigte und Beschäftigte ohne Zuordnung. – 3 Einschließlich Richterinnen und Richter. – \* Funktionsstellen Lehramt.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

A13 sehr deutlich, wenn die überwiegend weiblichen Lehrkräfte im Geschäftsbereich Schulen nicht einbezogen werden, und zwar von 63 auf 28 Prozent. Lässt man zudem die Beförderungsstellen im Lehramt außerhalb des Geschäftsbereichs Schulen außen vor – hierzu zählen Beschäftigte im MSAGD an Blinden- und Gehörlosenschulen oder im MBWWK an staatlichen Studienseminaren – sinkt der Frauenanteil noch stärker.

Der Frauenanteil in den Funktionsstellen des Lehramtsbereichs A14 und A15 auf Basis des dritten Einstiegsamtes ist gemessen an dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter im Schulbereich mit unter 50 Prozent niedrig. Auch bei den Beschäftigten mit Zugang zum ersten bzw. zweiten Eingangsamt sind

relativ weniger Frauen in die Beförderungsämter des nächsthöheren Einstiegsamtes eingestuft als im Durchschnitt der niedrigeren Statusämter.

In den Beförderungsämtern des 4. Einstiegsamtes (A14 bis A15, A16) nimmt der Frauenanteil mit der Höhe der Besoldungsgruppe deutlich ab. Er liegt ohne den Bereich Schulen in der Besoldungsgruppe A14 bei 36 Prozent und im Durchschnitt der Besoldungsgruppen A15 und A16 unter 30 Prozent. Ähnlich niedrig ist der Anteil der Beamtinnen bei den Beschäftigten mit B-Besoldung (25 Prozent). Im Rahmen der R-Besoldung ist der Frauenanteil im Durchschnitt der Besoldungsgruppen ab R2 um die Hälfte kleiner als in der Besoldungsgruppe R1 (26 bzw. 52 Prozent).

### Altersstruktur

Der Frauenanteil steht in einer engen Beziehung zum Alter der Beschäftigten. Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der weiblichen Beschäftigten. Bei den unter 35-jährigen Landesbediensteten ist er mit 63 Prozent am höchsten. Bei den 55-Jährigen und Älteren ist er mit 48 Prozent am niedrigsten. Ohne die Schulbediensteten erreicht der Frauenanteil bei den unter 35-Jährigen 49 Prozent und bei den 55-Jährigen und Älteren nur 34 Prozent.

Betrachtet man die Beschäftigten ab 45 Jahre, wird die gegenläufige Beziehung zwischen Alter und Frauenanteil ohne die Schulbediensteten deutlicher als im Landesdienst insgesamt: In der Gruppe der 45- bis 55-jährigen beträgt der Frauenanteil 39 Prozent und sinkt bei den 55-Jährigen und Älteren um fünf Prozentpunkte auf 34 Prozent. Im Landesdienst insgesamt beträgt der Unterschied im Frauenanteil zwischen diesen beiden Altersgruppen nur zwei Prozentpunkte (50 bzw. 48 Prozent).

Von den Landesbediensteten sind fast 26 Prozent weiblich und unter 45 Jahre alt. Das ist die Hälfte der Frauen im Landesdienst. Zum Vergleich: Von den männlichen Beschäftigten sind weniger als 40 Prozent unter 45 Jahre.

An der Zunahme des Frauenanteils im Landesdienst um 1,7 Prozentpunkte zwischen 2012 und 2014 hat die Gruppe der unter 35-jährigen Frauen den größten Anteil (ein Prozentpunkt von 1,7 Prozentpunkten). In dieser Gruppe hat die Zahl der weiblichen und der männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugenommen. Der Frauenanteil in der Altersgruppe selbst hat sich kaum verändert (63 Prozent; +0,2 Prozentpunkte). In der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren ist der Anstieg des Frauenanteils vor allem eine Folge des Ausscheidens männlicher Beschäftigter aus dem Landesdienst.

Durch eine Beobachtung der Frauenanteile in einzelnen Altersjahren wird ein fallender Trend der Reihe altersabhängiger Frauenanteile deutlich (vgl. G 8). Die Reihe offenbart aber auch eine Unterbrechung

des Trends ungefähr in den Altersjahren Anfang bis Ende 30 durch eine „Delle“ mit niedrigeren Frauenanteilen. Dies zeigt sich sowohl für den Landesdienst insgesamt als auch für den Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen. In diesem Altersabschnitt sinkt der Frauenanteil offensichtlich vorübergehend durch die „Babypause“ weiblicher Beschäftigter. Beschäftigte in Elternzeit werden nämlich nicht als „aktive“ Beschäftigte nachgewiesen, wenn sie Elternzeit ohne eine gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Sie gelten als beurlaubt und beurlaubte Beschäftigte sind definitionsgemäß in der Zahl der Beschäftigten nicht enthalten. Die Auswertungen zur Elternzeit und die Daten der Personalstandstatistik zeigen, dass Elternzeit ein häufiger Beurlaubungsgrund ist. Der Anteil der Beurlaubten an der Summe der aktiven und beurlaubten Beschäftigten in den einzelnen Altersjahren liegt sowohl bei Männern als auch bei Frauen in der Regel im einstelligen Bereich. Nur bei Frauen zwischen 30 und 40 Jahren sind in allen Altersjahren zweistellige Anteilswerte zu beobachten. Mögliche Auswirkungen unterschiedlicher Erhebungswege für Beschäftigte in Elternzeit und den Daten zum Personalstand dürften diese Aussage nicht beeinträchtigen.

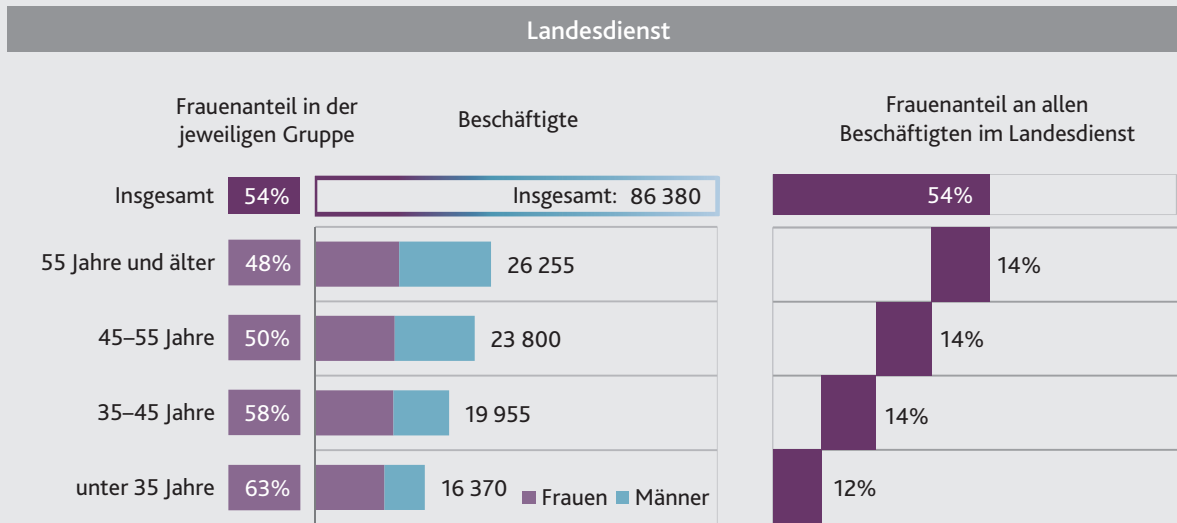
### Alter, Beschäftigungsumfang und Vergütung

Beschäftigungsumfang und Vergütung der Beschäftigten stehen im Zusammenhang mit Geschlecht und Alter.

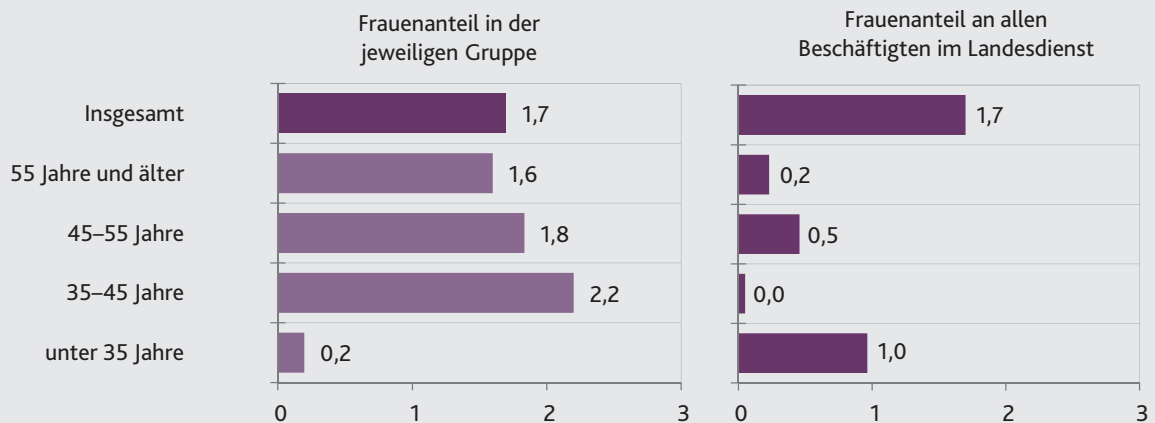
Teilzeitbeschäftigung ist eine weibliche Domäne: Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten im Landesdienst insgesamt 83 Prozent. Von allen Beschäftigten sind 28 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen und nur 5,9 Prozent teilzeitbeschäftigte Männer; zusammengenommen arbeiten also knapp 34 Prozent der Landesbediensteten in Teilzeit.

Bei den nach einzelnen Altersjahren aufgliederten Anteilswerten steigt der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer an den Landesbediensteten bei den

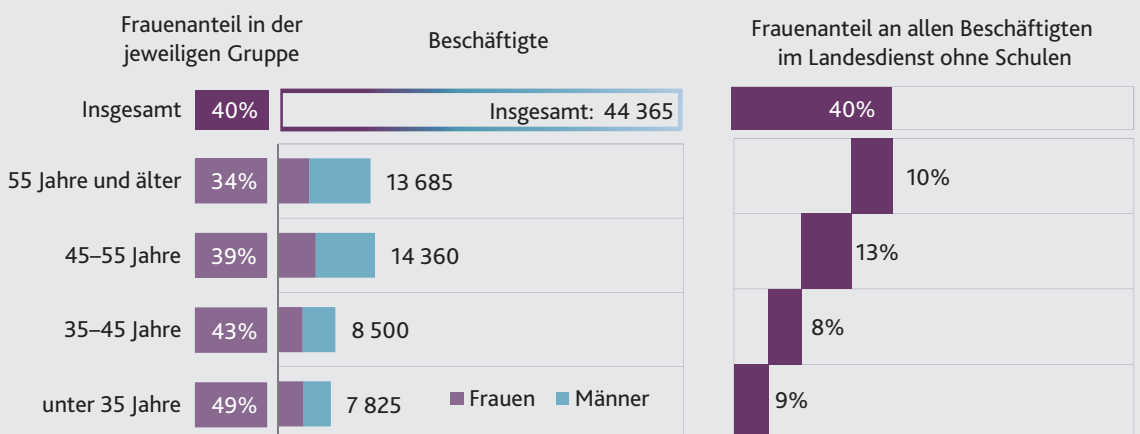
**G 7** Beschäftigte und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Altersgruppen<sup>1</sup>



Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



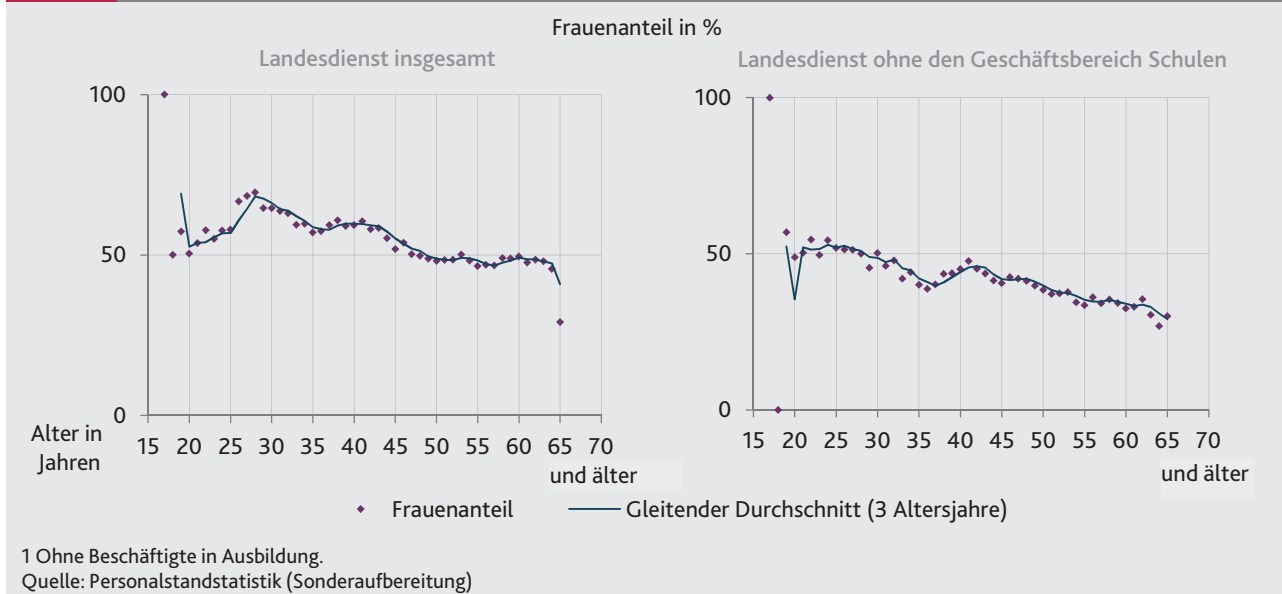
**Landesdienst ohne Schulen**



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

## G 8 Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Altersjahren<sup>1</sup>



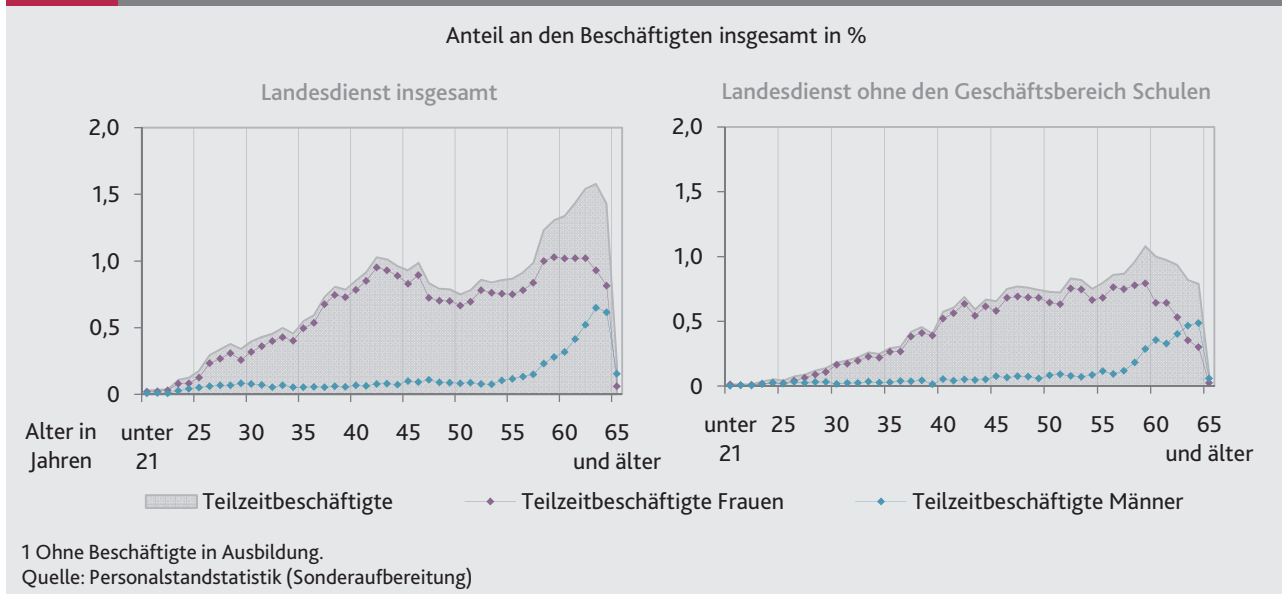
Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter. Bei den Beschäftigten ab 55 Jahre erhöht sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an den Beschäftigten eines Jahrgangs in einzelnen Altersjahren auf bis zu 0,6 Prozent. In der Regel bleibt der Anteil in einem Jahrgang aber unter 0,1 Prozent.

Eine gewisse Rolle spielt Teilzeit bei Männern noch in jungen Jahren. Aufgrund der geringen Fallzahlen in Relation zu den Beschäftigten insgesamt wird

dies nur anhand der Geschlechterrelation innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten deutlich. Der Männeranteil in der Gruppe der unter 30-jährigen Teilzeitbeschäftigten übersteigt dann einen Anteil von 20 Prozent, der im folgenden Altersabschnitt von 30 bis 55 Jahre nicht mehr erreicht wird.

An anderer Stelle wurde bereits im Zusammenhang mit der Entwicklung von Frauenanteilen bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

## G 9 Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Landesdienst 2014 nach Altersjahren<sup>1</sup>

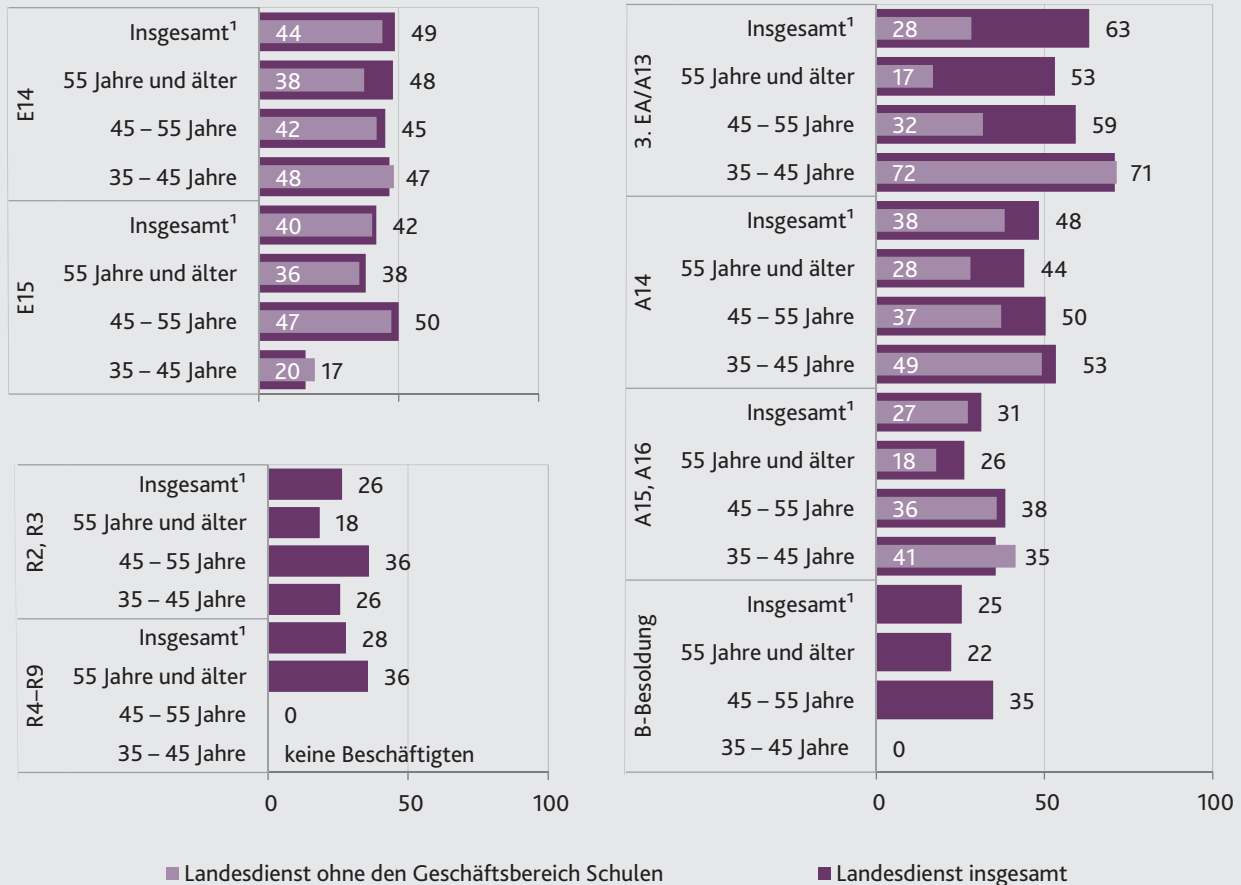




G 10

Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Beförderungsämtern und höheren Entgeltgruppen sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Frauenanteil in %



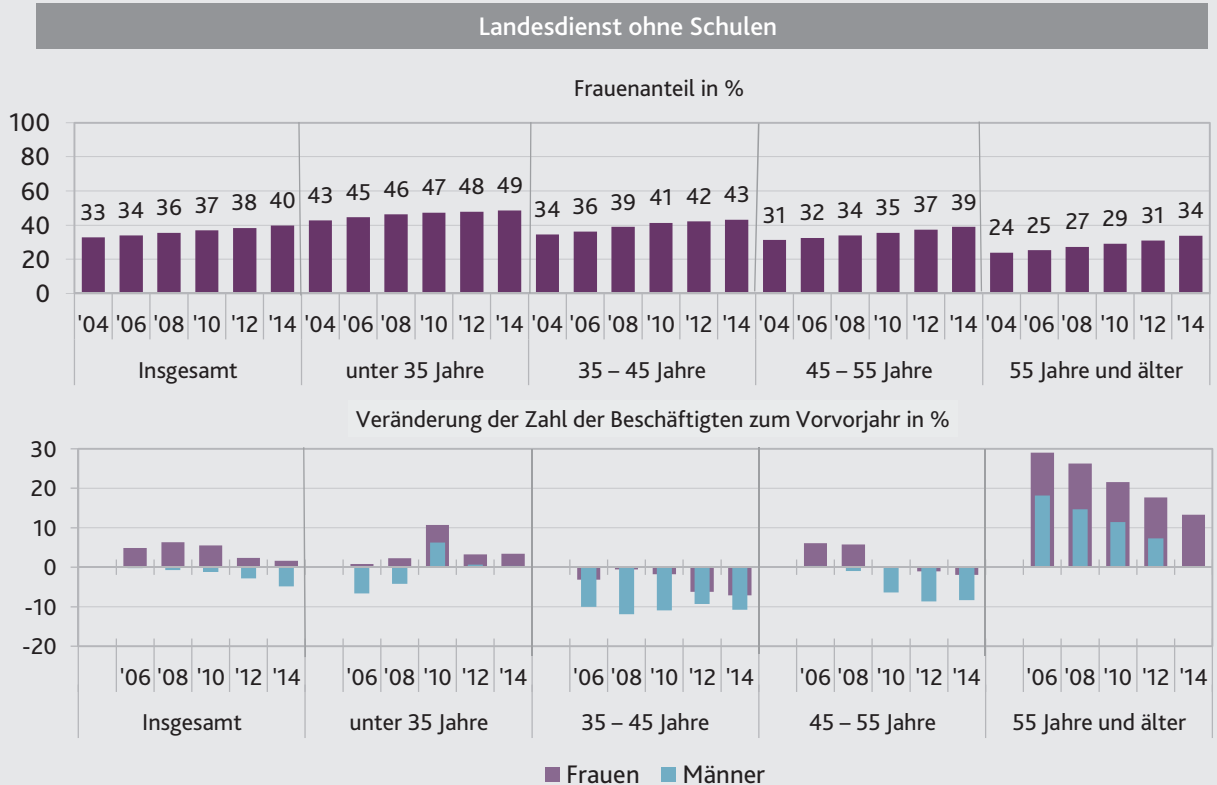
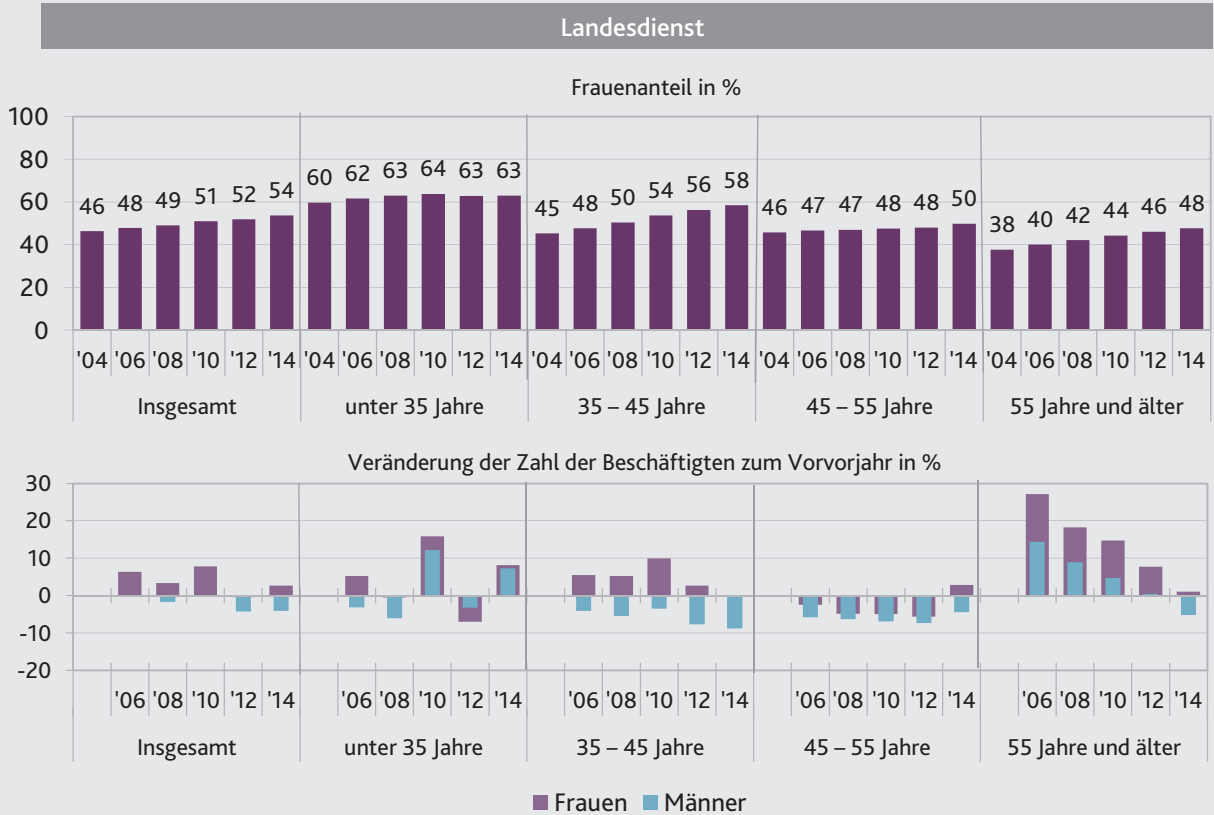
<sup>1</sup> Einschließlich der Altersgruppe der unter 35-jährigen.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

nehmern bzw. Beamtinnen und Beamten auf eine vermehrte Teilzeitarbeit durch Männer, insbesondere durch Arbeitnehmer eingegangen. In diesem Zusammenhang wurde schon auf Einstellungen im Bereich Schulen verwiesen.

Bei den Frauen nimmt anders als bei Männern die Bedeutung der Teilzeitarbeit in den Haupterwerbsjahren zu. Die Spitzen erkennt man bei den Altersjargängen der Beschäftigten zwischen 40 und 45 Jahren. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen eines Jahrgangs an den Beschäftigten insgesamt erreicht dann nahezu ein Prozent. Der ohnehin durchweg hohe Frauenanteil bezogen auf die Teilzeitbeschäftigten steigt in diesen Jahrgängen auf mehr als 90 Prozent.

Abhängig vom Alter unterscheiden sich auch die Frauenanteile in höheren Beförderungsämtern oder Entgeltgruppen. Wie bereits gezeigt sind sie insgesamt vergleichsweise niedriger (vgl. G 6). Sie unterscheiden sich darüber hinaus deutlich zwischen den Altersgruppen (vgl. G 10). Zum Beispiel werden die durchschnittlichen Frauenanteile bei Beschäftigten in den höheren Beförderungsämtern (3. EA/A13 sowie A14 bzw. A15 bis A16) sowie bei Beschäftigten mit B-Besoldung durchweg bei den 55-jährigen und Älteren unterschritten. In den beiden Altersgruppen mit jüngeren Jahrgängen (35 – 45 Jahre bzw. 45 – 55 Jahre) sind die Frauenanteile bereits deutlich höher. Ohne die Beschäftigten im Schuldienst sind die Unterschiede besonders deutlich.

## G 11 Beschäftigte und Frauenanteil im Landesdienst 2004–2014 nach Altersgruppen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

### Entwicklung der Frauenanteile seit 2004

Von 2004 bis 2014 ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten in den 18 Geschäftsbereichen des Landesdienstes von 46 auf 54 Prozent gestiegen (+7,4 Prozentpunkte). Im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen war die Entwicklung mit einer Zunahme um sieben Prozentpunkte auf einen Frauenanteil von 40 Prozent ähnlich.

In den dargestellten Zweijahreszeiträumen von 2004 bis 2010 (2004–2006–2008–2010) hat im Landesdienst insgesamt jeweils ein Zuwachs an weiblichen Beschäftigten durch Einstellungen oder Wiederbeschäftigung von Frauen zu einer Erhöhung des Frauenanteils geführt. Dagegen nahm der Frauenanteil in den beiden folgenden Zweijahreszeiträumen bis 2014 verstärkt durch das Ausscheiden von männlichen Beschäftigten zu. Die Zahl der Männer ist im Zeitraum 2010 bis 2014 um 8,2 Prozent zurückgegangen. Bei der Zahl der Frauen war zwischen 2012 und 2014 eine Zunahme um 2,2 Prozent zu verzeichnen. Insgesamt hat die Beschäftigtenzahl um 2,9 Prozent abgenommen.

Zunahmen des Frauenanteils sind in allen vier Altersgruppen von „unter 35“ bis „55 Jahren und älter“ sichtbar. In der Gruppe der unter 35-Jährigen dürfte dies überwiegend auf die Einstellungen von Frauen zurückzuführen sein. Ohne den Geschäftsbereich Schulen, der stärkere jährliche Schwankungen bei den unter 35-jährigen Beschäftigten aufweist als im Durchschnitt der übrigen Geschäftsbereiche, verläuft der Anstieg des Frauenanteils in der Gruppe der „jüngsten“ Beschäftigten stetiger und etwas deutlicher.

Die Veränderungen in den weiteren Altersgruppen ergeben sich einerseits aus der Alterung der durchgängig Beschäftigten, die jahrgangsabhängig in die höhere Altersgruppe „hineinaltern“, oder durch Einstellungen, Wiederbeschäftigung, Beurlaubungen oder Ausscheiden von Beschäftigten.

In der Gruppe ab 55 Jahre zeigt sich die Überalterung des Personalstandes in deutlichen Zunahmen der Beschäftigtenzahl bis zum Jahr 2012. Die Zahl der männlichen Beschäftigten ist dabei relativ

schwächer gestiegen als die Zahl der Frauen. Zwischen 2012 und 2014 hat ein Ausscheiden vor allem im Geschäftsbereich Schulen und im Geschäftsbereich des ISIM im Landesdienst insgesamt sogar zu einer Abnahme bei der Zahl der männlichen Beschäftigten geführt. Der Frauenanteil hat von 2004 bis 2014 um zehn Prozentpunkte zugenommen.

Am stärksten hat sich der Frauenanteil zwischen 2004 und 2014 in der Gruppe der 35- bis 45-Jährigen erhöht, und zwar von 45 auf 58 Prozent (+13 Prozentpunkte). Ohne den Geschäftsbereich Schulen ist der Frauenanteil bei den 35- bis 45-Jährigen schwächer gestiegen als im Landesdienst insgesamt (+10 Prozentpunkte).

Ohne Kenntnis des Alters von neu Eingestellten kann nur vermutet werden, dass diese Altersgruppe Einstellungen umfasst, die vor allem den Schulbereich betreffen. Auf der anderen Seite enthalten die für den Personalstand des Landes abgegrenzten Daten der Personalstandstatistik nicht die Gruppe der beurlaubten Beschäftigten, zu denen auch die Beschäftigten in Elternzeit zählen. Beurlaubungen betreffen vor allem unter 45-jährige Frauen, die damit (neben den altersbedingt in die nächsthöhere Gruppe wechselnden Personen) zu einem Rückgang der Zahl der Frauen in der Altersgruppe 35 bis 45 Jahre führen.

## 2 Ausbildung

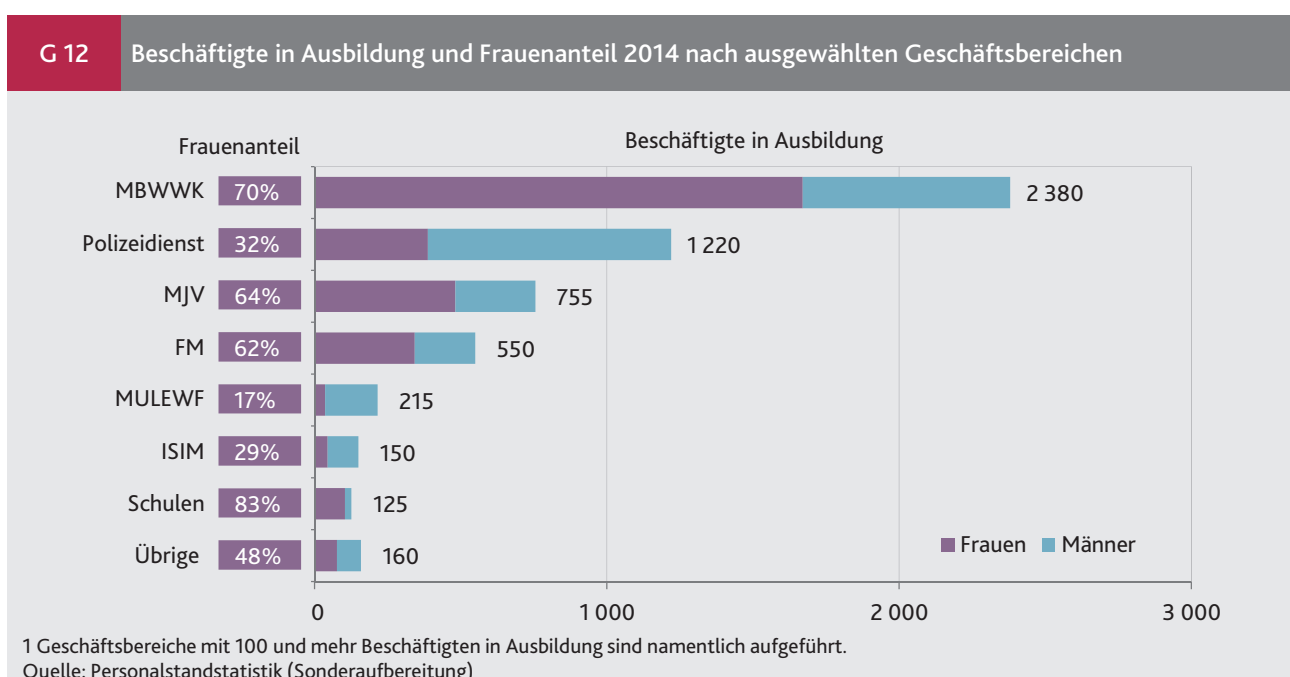
Nach den Vorschriften des LGG dürfen Frauen auch in der Ausbildung nicht unterrepräsentiert sein (§ 8 Abs. 1 i. v. m. § 4 Abs. 3 und § 7 LGG). Solange sie unterrepräsentiert sind, müssen nach Maßgabe des LGG bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

Im Jahr 2014 gab es in der Landesverwaltung 5 555 Beschäftigte in Ausbildung. Das Beschäftigungsverhältnis ist abhängig von der Art der Ausbildung. Zum Beispiel sind angehende Lehrerinnen und Lehrer, sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen anderer Fachrichtungen während der Ausbildungszeit verbeamtet, soweit für den Vorbereitungsdienst nicht ein besonderes öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vorgesehen ist. Auch Beschäftigte in einer Ausbildung für den Polizei-, den Justiz- oder den Finanzdienst stehen in der Regel in einem Beamtenverhältnis. Von allen Beschäftigten in Ausbildung waren 80 Prozent während ihrer Ausbildungszeit verbeamtet. Sie werden in der Personalstandstatistik entsprechend dem Einstiegsamt der angestrebten Laufbahn erfasst.

Zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zählen Rechtsreferendarinnen und -referendare, die ihren

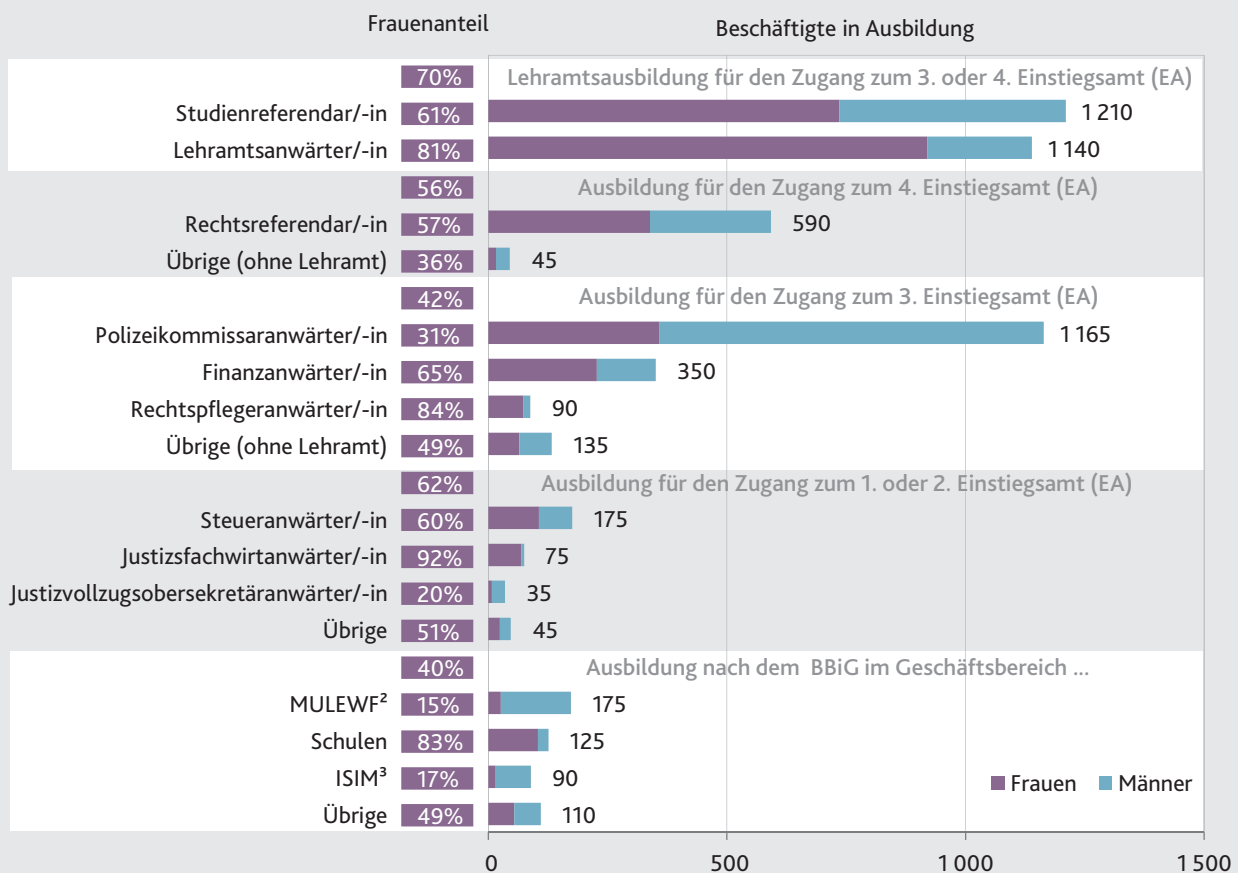
Vorbereitungsdienst in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis absolvieren und Studierende in Bachelorstudiengängen. Nach der Ausbildung steht den Hochschulabsolventen der Zugang zum 4. bzw. 3. Einstiegsamt in der Laufbahn ihrer Fachrichtung offen. Für die Auswertungen in diesem Bericht sind sie dem Einstiegsamt zugeordnet, das ihrer Ausbildung entspricht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine in der Regel dreijährige duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) durchlaufen, werden als eigene Gruppe dargestellt. Im Rahmen der Ausbildung ist der Unterschied hinsichtlich des Frauenanteils zwischen Beamtinnen und Beamten (58 Prozent) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (49 Prozent) als Indikator unter Genderaspekten nicht relevant. Er ergibt sich aus der Fachrichtung der Ausbildung.

Die Ausbildungsangebote konzentrieren sich auf wenige staatliche Aufgabenbereiche. In nur sieben von 18 Geschäftsbereichen werden jeweils mehr als 100 junge Menschen ausgebildet. Auf diese Schwerpunktbereiche entfallen 97 Prozent der Beschäftigten in Ausbildung. Der Geschäftsbereich des MBWWK hat aufgrund der Lehramtsausbildung mit 43 Prozent aller Beschäftigten in Ausbildung eine herausgehobene Bedeutung. Mit Abstand folgen der



G 13

Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteil 2014 nach Art der Ausbildung und ausgewählten Fachrichtungen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Einschließlich Praktikanten/-innen (siehe Glossar). – <sup>2</sup> U. a. im Landesbetrieb Forsten (Forstwirte). – <sup>3</sup> U. a. im Landesbetrieb Mobilität (Straßenwärter/-in, Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in), im Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation (Geomatiker/-in und Vermessungstechniker/-in).

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Polizeidienst (22 Prozent der Auszubildenden), der Geschäftsbereich des MJV (14 Prozent) und des FM (zehn Prozent).

Unterschiede im Frauenanteil ergeben sich im Zusammenhang mit der beruflichen Orientierung von Frauen und Männern. Im Bereich des MBWWK ist die Lehramtsausbildung traditionell ein Ausbildungsziel für Frauen. Deshalb ist der Frauenanteil in der Ausbildung im Bereich des MBWWK mit 70 Prozent sehr hoch (eingeschlossen sind einige wenige Auszubildende nach dem BBiG). Geschäftsbereiche mit mehrheitlich grünen (MULEWF) oder technischen (ISIM) Ausbildungsberufen haben ebenso wie der Polizeidienst deutlich weniger Frauen unter den Beschäftigten in Ausbildung.

Bei gut 40 Prozent der Beschäftigten in Ausbildung handelt es sich um angehende Lehrerinnen und Lehrer (2 350). Besonders hoch ist der Frauenanteil unter den Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern, die sich für den Zugang zum 3. Einstiegsamt qualifizieren (81 Prozent). Bei den Studienreferendarinnen und -referendaren, die sich für den Zugang zum 4. Einstiegsamt qualifizieren, ist der Frauenanteil mit 61 Prozent deutlich niedriger.

Von mehr als 600 Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Vorbereitungsdienst zur 2. Staatsprüfung anderer Fachrichtungen sind mehr als die Hälfte weiblich (56 Prozent). Mehrheitlich gehören zu dieser Gruppe Rechtsreferendarinnen und -referendare (93 Prozent) mit einem Frauenanteil von 57 Prozent. Diese Quote entspricht ungefähr dem

Anteil, den Frauen im Jahr 2013 bundesweit unter den Absolventinnen und Absolventen eines universitären Prüfungsabschlusses der Rechtswissenschaften hatten. Bei den übrigen 45 Referendarinnen und Referendaren mit einer mehrheitlich naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung ist der Frauenanteil deutlich niedriger (36 Prozent). Darunter waren gut ein Drittel Forstreferendarinnen und -referendare mit einem Frauenanteil von zwölf Prozent.

In einer Ausbildung bzw. im Vorbereitungsdienst für den Zugang zum dritten Einstiegsamt der Laufbahnen anderer Fachrichtungen (ohne Lehramt) befanden sich 31 Prozent der Beschäftigten in Ausbildung. Mehrheitlich durchlaufen diese Anwärterinnen und Anwärter eine Ausbildung bei der Polizei (68 Prozent); weitere 25 Prozent absolvieren eine Ausbildung im Finanz- oder Justizdienst. Der Frauenanteil ist in dieser Gruppe ohne die Lehramtsausbildung mit 42 Prozent deutlich niedriger als bei den Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern (81 Prozent).

In der Polizeiausbildung sind Kommissaranwärterinnen mit nur 31 Prozent noch deutlich unterrepräsentiert. Hierdurch wird der Durchschnittswert des Frauenanteils bei den Anwärterinnen und Anwärtern für den Zugang zum 3. Einstiegsamt (ohne Lehramt) spürbar gesenkt.

Die Finanzverwaltung hat mit 65 Prozent Finanzanwärterinnen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil, und die Ausbildung in der Rechtspflege ist mit einem Anteil von 84 Prozent Rechtspflegeranwärterinnen sogar eine ausgesprochene Frauendomäne. In diesem Bereich gibt es aber vergleichsweise wenige Auszubildende (90).

Die Zahl der Anwärterinnen und Anwärter für den Zugang zum 1. oder 2. Eingangsamt (335) ist niedriger als die Zahl der Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz (500). Der Frauenanteil unterscheidet sich in diesen beiden Gruppen deutlich (62 bzw. 40 Prozent).

Die Anwärterinnen und Anwärter werden in der Regel für den Zugang zum 2. Einstiegsamt ausge-

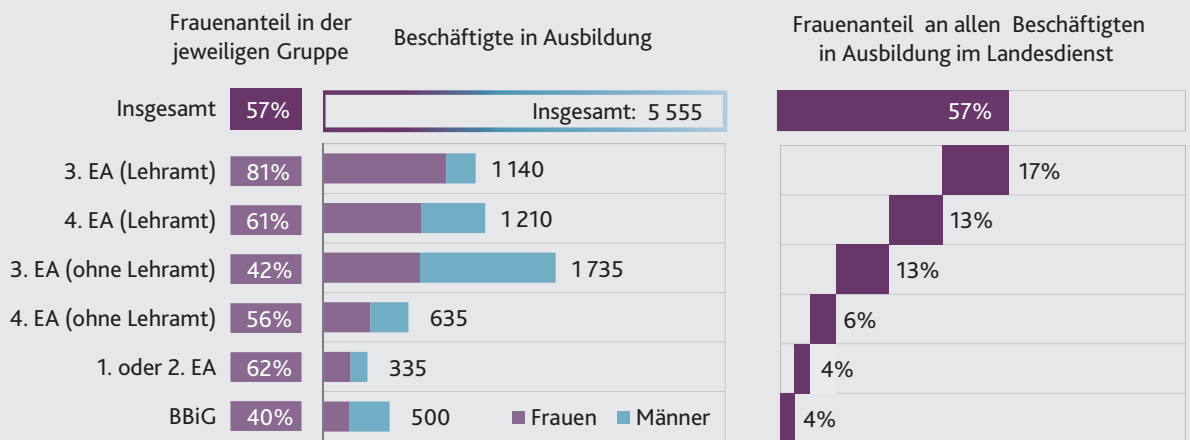
bildet. Überwiegend handelt es sich um Steueranwärterinnen und -anwärter mit einem Frauenanteil von 60 Prozent. Im Justizbereich ist der Frauenanteil je nach Aufgabenbereich sehr verschieden: In der Ausbildung für den Vollzugsdienst ist er deutlich geringer (20 Prozent) als in der Ausbildung zur Justizfachwirtin bzw. zum Justizfachwirt (92 Prozent). Im Gegensatz zu einem Einsatz im Vollzug handelt es sich hier um eine reine Bürotätigkeit, die traditionell Frauendomäne ist.

Auszubildende, die eine duale Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz durchlaufen, können unter etlichen anerkannten Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes wählen. Hierzu zählen Fachangestellte für Bäderbetriebe, für Medien und Informationsdienste, für Bürokommunikation oder für die Bereiche Sozialversicherung oder Verwaltung sowie Kaufleute für Büromanagement. Im überwiegend technischen Bereich werden Fachkräfte für Abwassertechnik, Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Straßen- und Verkehrstechnik, Wasserversorgungstechnik, Straßenwärterinnen und -wärter, Vermessungstechnikerinnen und -techniker oder Geomatikerinnen und Geomatiker ausgebildet. Auch im Bereich Forstwirtschaft, Landwirtschaft und Hauswirtschaft gibt es Ausbildungsangebote.

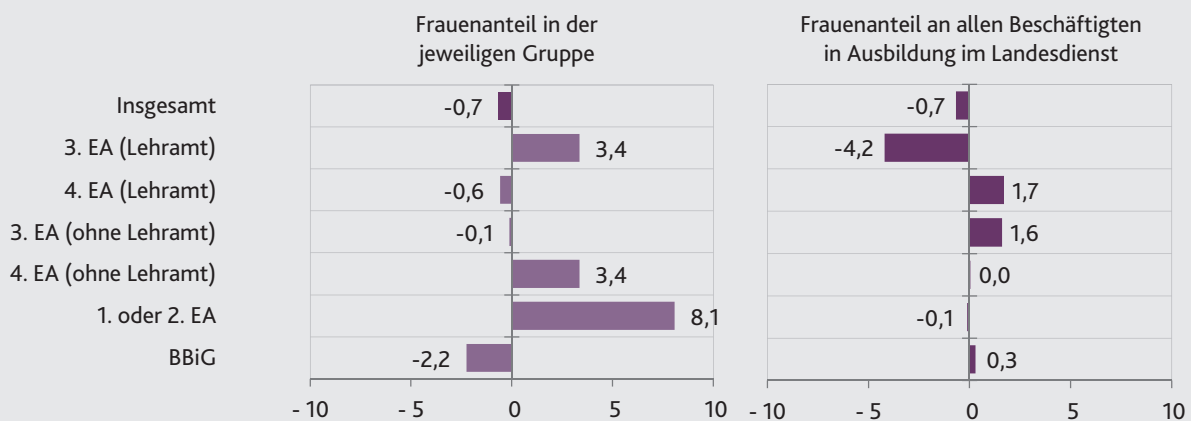
In der Personalstandstatistik werden nicht die Ausbildungsberufe als solche erfasst. Lediglich anhand der Zuordnung der Ausbildungsplätze zu Kapiteln des Landeshaushaltsplans und damit zu Funktionsbereichen innerhalb der Geschäftsbereiche sind Rückschlüsse auf die Art der Ausbildung möglich. Im Durchschnitt aller Berufe sind 40 Prozent der Auszubildenden weiblich. Gut drei Viertel der Auszubildenden werden in drei Geschäftsbereichen ausgebildet (MULEWF, Schulen, ISIM).

Im Geschäftsbereich des MULEWF durchlaufen 69 Prozent der 175 Auszubildenden eine Ausbildung im Landesbetrieb Forsten; die übrigen absolvieren eine Ausbildung im Funktionsbereich Ernährung/Landwirtschaft. Es handelt sich im Geschäftsbereich des MULEWF dabei überwiegend um grüne Berufe (z. B. Forstwirte, Gartenbau- und Winzergehilfen).

## G 14 Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Art der Ausbildung<sup>1</sup>



### Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Ausbildungen bzw. Vorbereitungsdienst für den Zugang zum jeweiligen Einstiegsamt (EA) einer Laufbahn (im Beamtenverhältnis oder einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis) sowie Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Im gesamten Geschäftsbereich sind nur 15 Prozent der Auszubildenden Frauen.

Ebenso niedrig ist der Frauenanteil unter den Auszubildenden im Geschäftsbereich des ISIM (17 Prozent). Dort werden überwiegend Berufe im technischen Dienst angeboten. Im Landesbetrieb Mobilität sind es Straßenwärterinnen und -wärter, aber auch Mechatronikerinnen und Mechatroniker und Elektronikerinnen und Elektroniker; im Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation sind es Vermessungstechnikerinnen und -techniker oder Geomatikerinnen und Geomatiker. Drei Viertel der insgesamt 90 Auszubildenden im Geschäftsbereich

erlernen ihren Beruf im Landesbetrieb Mobilität. Der Frauenanteil ist hier mit 14 Prozent sehr niedrig.

Zusammen mit den Auszubildenden werden auch Praktikantinnen und Praktikanten erfasst, die ein Praktikum als verpflichtenden Bestandteil ihrer Berufsausbildung oder -vorbereitung ableisten. Sie werden den Beschäftigten entsprechend der angestrebten Ausbildung zugeordnet. Im Bereich Schulen absolvieren über 100 angehende Sozialassistentinnen und -assistenten im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung ein berufsvorbereitendes Praktikum. Der Frauenanteil ist in diesem Sozialberuf, der auch eine Eingangsvoraussetzung für eine

## Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ist, besonders hoch (83 Prozent).

In der Wahrnehmung der Ausbildungsangebote des öffentlichen Dienstes zeigt sich deutlich eine geschlechtsspezifische Schere. Bei der Berufswahl gibt es typische Frauen- oder Männerdomänen, was sich im vergleichsweise hohen Frauenanteil bei den eher verwaltenden Berufen oder bei der Lehramtsausbildung für Grund- und Hauptschulen niederschlägt.

Der durchschnittliche Frauenanteil bei allen Beschäftigten, die sich 2014 in Ausbildung befanden, wird in seiner Höhe (57 Prozent) sehr deutlich von den angehenden Lehrerinnen und Lehrern beeinflusst. Lehramtsanwärterinnen und Studienreferendarinnen bilden die größte Gruppe unter den Auszubildenden. Hinzu kommt ein hoher Frauenanteil in dieser Berufsgruppe. Lehramtsanwärterinnen haben an den Beschäftigten in Ausbildung einen Anteil von 17 Prozent, zusammen mit den Studienreferendarinnen haben angehende Lehrerinnen einen Anteil von 30 Prozent. Dies bedeutet gleichzeitig, dass 30 Prozentpunkte des Frauenanteils aller Beschäftigten in Ausbildung (57 Prozent) durch diese beiden Gruppen bestimmt werden (vgl. G 14).

Im Vergleich der Jahre 2012 und 2014 veränderten sich die Zahl der Auszubildenden und der Frauenanteil im Landesdurchschnitt nur marginal (–0,7 Prozentpunkte).

Entscheidend für das im Durchschnitt leichte Minus beim Frauenanteil in der Ausbildung ist eine deutlich geringere Zahl von Lehramtsanwärterinnen im Jahr 2014 gegenüber 2012. Der hohe Frauenanteil in der Lehramtsausbildung für Grundschulen bzw. Grund- und Hauptschulen ist dabei noch weiter gestiegen (+3,4 Prozentpunkte).

Ein Zuwachs an Lehramtsreferendarinnen hatte dagegen einen positiven Effekt für den durchschnittlichen Frauenanteil unter den Beschäftigten in Ausbildung. Im Jahr 2014 befanden sich mehr Frauen und mehr Männer in einem Lehramtsreferendariat als 2012 bei weitestgehend unverändertem Frauenanteil. Gleiches gilt für Ausbildungen (ohne Lehramt) für den Zugang zum 3. Einstiegsamt. Auch hier

war der Frauenanteil nahezu unverändert (–0,1 Prozentpunkte), während der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Ausbildung um 1,6 Prozentpunkte zunahm. Innerhalb dieser Gruppe war die Entwicklung im Polizeidienst positiv. Bei leicht erhöhtem Frauenanteil (+1 Prozentpunkt) wurden sowohl mehr Polizeikommissarinnen als auch -kommissare ausgebildet.

Längerfristige Ergebnisse zur Entwicklung des Frauenanteils in einzelnen Berufsgruppen können aus erhebungstechnischen Gründen nur eingeschränkt bereitgestellt werden. Bei angehenden Polizeikommissaren und -kommissarinnen ist in der Entwicklung seit 2010 keine stetige Steigerung des Frauenanteils erkennbar. Auch eine Zeitreihe für Finanzanwärter/-innen, beginnend mit dem Jahr 2008, zeigt keine richtungsweisende Veränderung des Frauenanteils.



### 3 Einstellungen

Für Einstellungen schreibt das LGG vor, Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, soweit und solange sie unterrepräsentiert sind (§ 7 Abs. 1 LGG). Familienarbeit ist bei der Personalentscheidung zu berücksichtigen, sofern die hierdurch erworbenen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. In Stellenausschreibungen ist die Bewerbung von Frauen ausdrücklich anzusprechen. Auch die Stellenausschreibung in Teilzeitform ist vorgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen § 10 LGG.

Über die Einstellungen kann der Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöht werden, wenn der Frauenanteil bei den Einstellungen höher ist als unter den Beschäftigten. Auf der anderen Seite wirkt sich aber auch die Geschlechterrelation unter den ausscheidenden Beschäftigten auf den Frauenanteil im Personalstand aus.

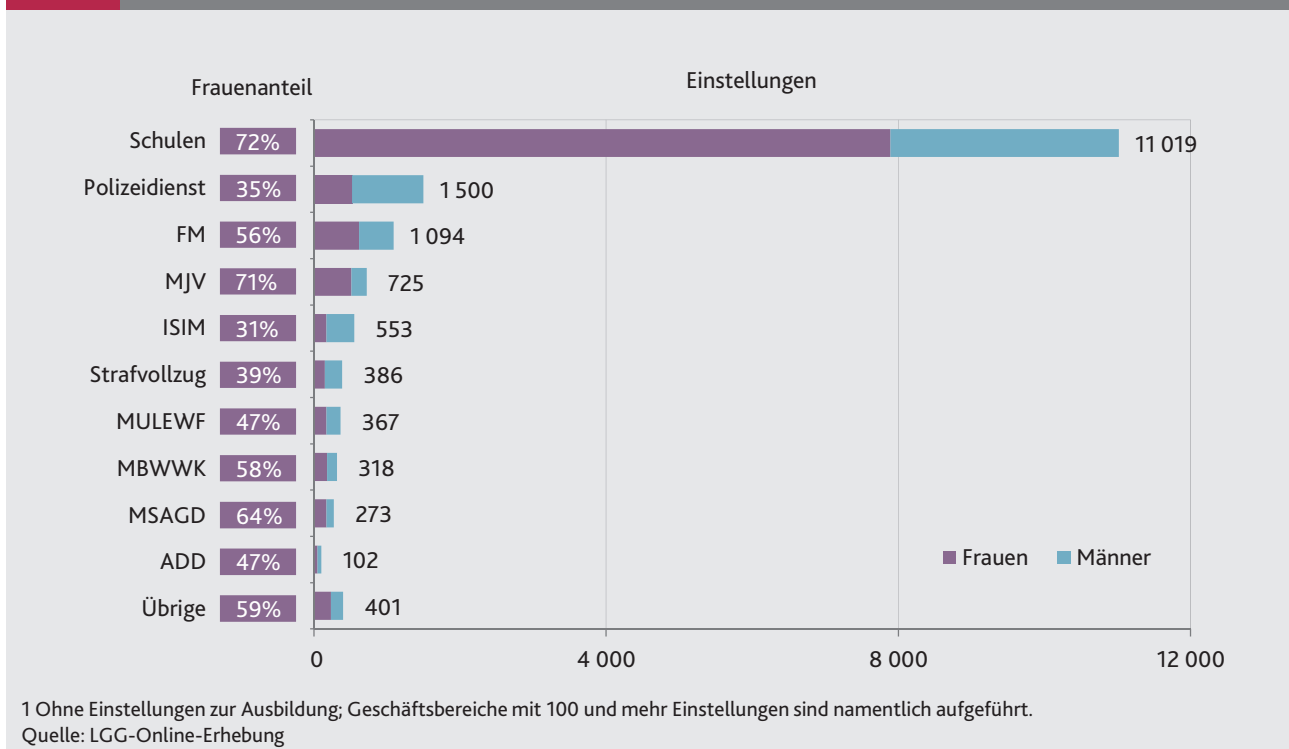
Im Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014 wurden insgesamt rund 16 700 Einstellungen vorgenom-

men. Von den Eingestellten waren 64 Prozent Frauen. Zwischen den Geschäftsbereichen variieren die Frauenanteile bei den Einstellungen zwischen 31 und 72 Prozent.

Die größte Zahl von den Einstellungen entfiel auf verbeamtete Vollzeitbeschäftigte (6 659) mit einem Frauenanteil von 58 Prozent, gefolgt von Einstellungen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (5 755) mit einem höheren Frauenanteil von 74 Prozent. Der vergleichsweise höhere Frauenanteil bei diesen Einstellungen hat jedoch dazu geführt, dass mehr teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen als vollzeitbeschäftigte Beamtinnen eingestellt worden sind (vgl. G 16). Die Einstellungen von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen hatten einen Anteil von 25 Prozent an allen Einstellungen. Ihr Beitrag zum Frauenanteil von 64 Prozent bei allen Einstellungen betrug demnach 25 Prozentpunkte. Er war höher als der Beitrag der in Vollzeit eingestellten Beamtinnen (23 Prozentpunkte).

Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil bei den Einstellungen im Zeitraum 2010 bis 2014 auf 49 Prozent. Vor allem die Zahl der Einstel-

G 15 Einstellungen und Frauenanteil im Landesdienst 2010–2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

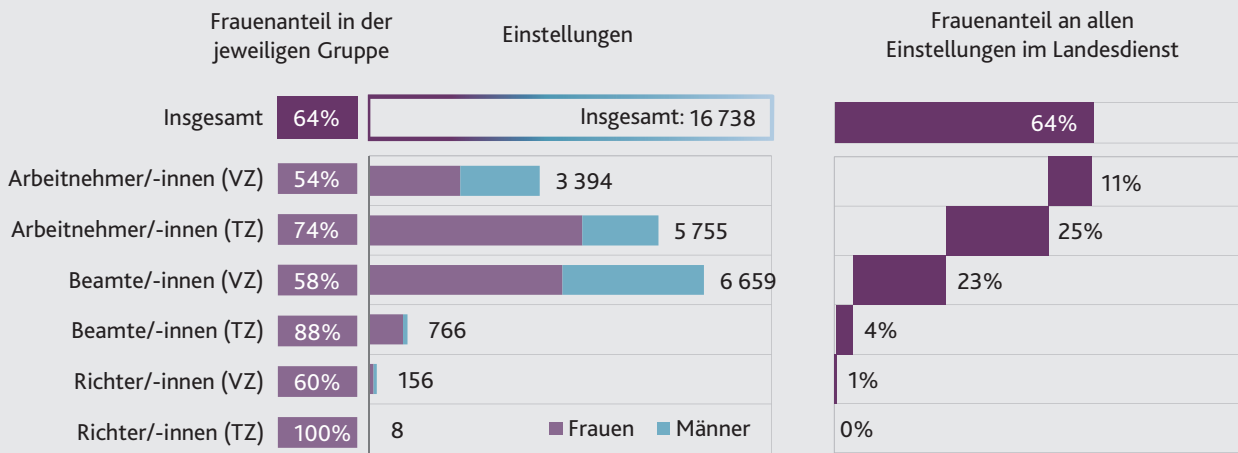


# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

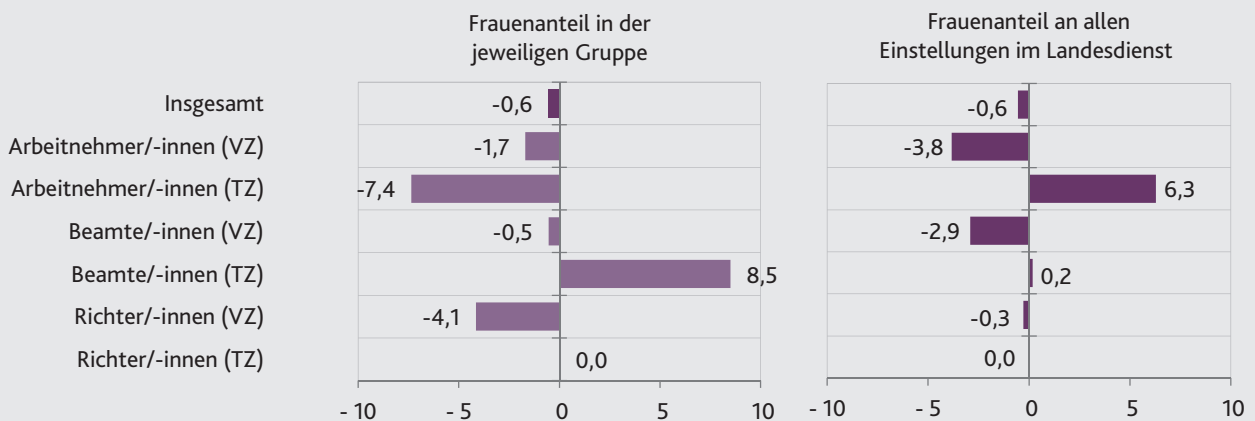
G 16

Einstellungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang<sup>1</sup>

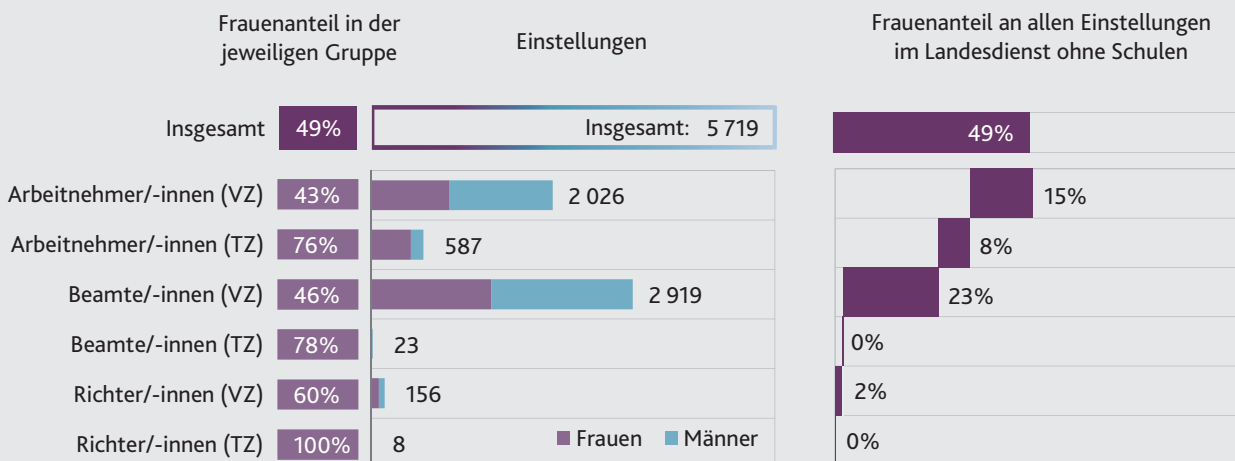
## Landesdienst



## Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012 in Prozentpunkten



## Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Ohne Einstellungen zur Ausbildung.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

lungen von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt dann deutlich niedriger und erklärt nur noch acht Prozentpunkte des Frauenanteils von 49 Prozent.

Die Einstellungen wurden getrennt erhoben für die Zweijahreszeiträume 2010 bis 2012 und 2012 bis 2014. Es wurden jeweils mehr als 8 000 Einstellungen gemeldet. Der Frauenanteil war in den beiden Zeiträumen ähnlich.

Die beiden Einstellungszeiträume unterscheiden sich aber hinsichtlich der Zahl der Einstellungen von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und dem Frauenanteil bei diesen Einstellungen. Im zweiten Zeitraum 2012 bis 2014 bildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit mit 40 Prozent der Eingestellten die größte Gruppe (2010 bis 2012: 28 Prozent). Im vorherigen Einstellungszeitraum 2010 bis 2012 waren dies verbeamtete Vollzeitbeschäftigte mit einem Anteil von 42 Prozent. Der Frauenanteil in der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrug im zweiten Einstellungszeitraum nur 71 Prozent (-7,4 Prozentpunkte gegenüber 2010 bis 2012). Der Frauenanteil bei den neu eingestellten vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten war in beiden Zeiträumen ähnlich.

Selbst wenn man über den gesamten Einstellungszeitraum 2010 bis 2014 den Frauenanteil bei den Einstellungen der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (74 Prozent) mit dem Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe im Personalstand 2012 und 2014 vergleicht (in beiden Jahren über 80 Prozent), ist er nicht hoch. Dies hängt vor allem mit Einstellungen im Geschäftsbereich Schulen im zweiten Einstellungszeitraum zusammen. Der Frauenanteil bei den im Schuldienst in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern war für Teilzeitbeschäftigte mit nur 73 Prozent niedrig.

Auslöser hierfür dürfte die Überführung des Projektes „Personalmanagement im Rahmen erweiterter Selbstständigkeit von Schulen“ (PES) in den

Regelbetrieb zum 1. August 2013 gewesen sein. Im Rahmen von PES sollen Schulen ihren Vertretungsbedarf eigenverantwortlich regulieren.

Als Vertretungskräfte kommen nach Angaben der Personalverwaltung unter anderem in Betracht: Personen mit Befähigung für ein Lehramt, z. B. pensionierte oder nicht berufstätige Lehrkräfte, Lehrkräfte in Elternzeit und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell, andere pädagogische Fachkräfte oder Anwärtinnen und Anwärter für das Lehramt an Schulen, Studierende (vorrangig für Lehrämter und pädagogische Studiengänge), aber auch andere Kräfte (z. B. aus der Seelsorge, aus anderen akademischen Berufen oder Fachkräfte aus Betrieben, aus künstlerischen und freien Berufen sowie Handwerksmeister und -meisterinnen).

Die grafische Darstellung der Einstellungen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Beschäftigten insgesamt und den entsprechenden Frauenanteilen zeigt eine relativ gleichmäßige Verteilung der Einstellungen auf zusammengefasste Entgelt- und Besoldungsgruppen. Die Frauenanteile überschreiten auch bei den in Vollzeit neu Eingestellten durchweg die Paritätsgrenze von 50 Prozent (vgl. G 17).

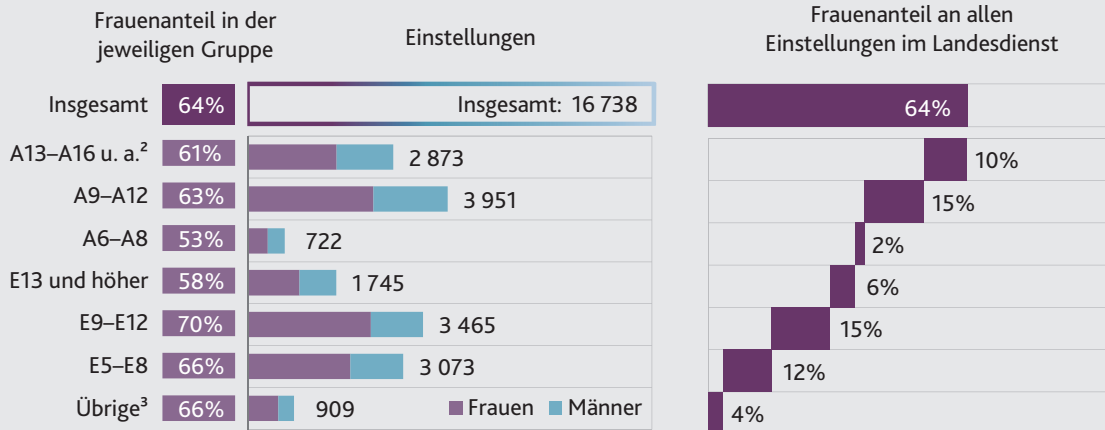
Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil besonders deutlich in der Vergütungskategorie E9 bis E12, und zwar von 70 Prozent auf nur noch 48 Prozent. Die Einstellungen konzentrieren sich dann auf den Geschäftsbereich des ISIM (126) und des FM (197) mit Frauenanteilen um 30 Prozent. Im Geschäftsbereich des ISIM liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen damit höher als der Frauenanteil bei den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe (2014: 18 Prozent); dies ist insbesondere auf Einstellungen im Landesbetrieb Mobilität zurückzuführen. Im Bereich des FM ist dies nicht der Fall; hier wurde überwiegend im Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung eingestellt. An dritter Stelle folgt die Zahl der Einstellungen im Polizeidienst mit einem im Vergleich zu den Beschäftigten im Polizeidienst hohen Frauenanteil von 48 Prozent.

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

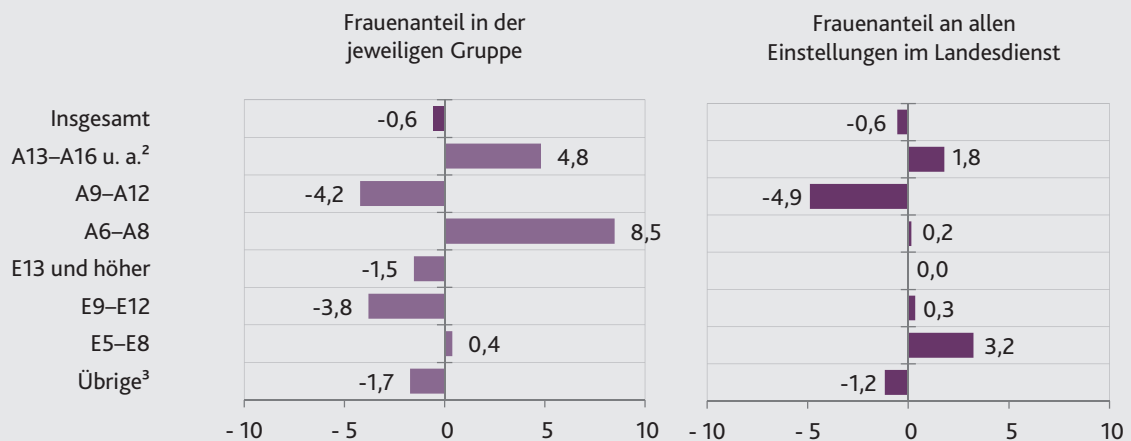
G 17

Einstellungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

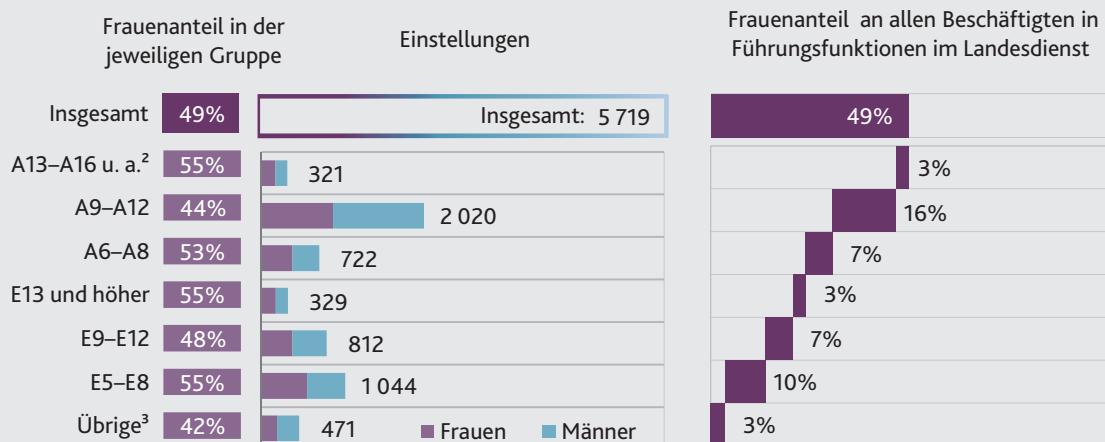
## Landesdienst



Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012 in Prozentpunkten



## Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Ohne Einstellungen zur Ausbildung. – <sup>2</sup> Und andere Besoldungsordnungen. – <sup>3</sup> Besoldungsgruppen A3–A5, Entgeltgruppen E1–E4.  
Quelle: LGG Online-Erhebung

Ähnlich wie in der Vergütungskategorie E9 bis E12 liegt der Frauenanteil ohne die Schulbediensteten in der Kategorie A9 bis A12 niedriger. Er nimmt von 63 Prozent auf 44 Prozent ab. Die Geschlechterrelation in dieser Besoldungskategorie wird dann durch die Einstellungen in den Polizeidienst geprägt. Der Frauenanteil bei den Einstellungen in den Polizeidienst mit Besoldungen von A9 bis A12 (31 Prozent im Einstellungszeitraum 2010 bis 2014) übertrifft allerdings deutlich den Anteil der weiblichen Beschäftigten im Personalstand von 18 Prozent im Jahr 2012 bzw. 20 Prozent im Jahr 2014.

In der Vergütungsgruppe E5 bis E8 sinkt der Frauenanteil bei den Einstellungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen von 66 Prozent auf 55 Prozent. Rund 60 Prozent der dann etwas mehr als 1 000 Einstellungen betreffen vier Geschäftsbereiche (ISIM, MULEWF, Polizeidienst, MJV). Nur im Geschäftsbereich des ISIM und des MULEWF liegt der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe unter 50 Prozent (2014: 25 Prozent bzw. 42 Prozent).

Die Veränderungen zwischen den beiden Einstellungszeiträumen 2010 bis 2012 und 2012 bis 2014 sind wiederum nur für den Landesdienst insgesamt dargestellt. Exemplarisch werden die Einzelheiten für die Veränderungen bei den Besoldungsgruppen A9 bis A12 und E5 bis E8 aufgezeigt.

In der Besoldungsgruppe A9 bis A12 sind im zweiten Einstellungszeitraum sowohl weniger Frauen als auch weniger Männer eingestellt worden. Der Anteil der mit A9 bis A12 eingestellten Frauen an den Einstellungen in den Landesdienst ging daher zurück (-4,9 Prozentpunkte). Da die Einstellungen von Frauen stärker sanken als die von Männern, hat der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe im zweiten Zeitraum abgenommen (-4,2 Prozentpunkte).

Bei den Einstellungen in der Kategorie E5 bis E8 sind die erklärenden Details komplexer. Hier blieb der Frauenanteil nahezu unverändert (+0,4 Prozentpunkte). Dahinter verbergen sich gegenläufige Veränderungen der Frauenanteile bei den Einstellungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Bei den mehrheitlich in dieser Kategorie eingestellten Teilzeit-

beschäftigten wurden im zweiten Einstellungszeitraum sowohl mehr Männer als auch mehr Frauen eingestellt. Da die Zunahme bei den Einstellungen der Männer relativ stärker war, lag der Frauenanteil niedriger. Hintergrund sind die bereits erwähnten Einstellungen von Vertretungskräften im Bereich Schulen. Vollzeitbeschäftigte wurden weniger eingestellt. Da dies Männer mehr als Frauen betraf, war der Frauenanteil unter den Eingestellten im zweiten Einstellungszeitraum höher. In der Summe änderte sich der Frauenanteil bei den mit E5 bis E8 eingestellten Beschäftigten nicht. Der Anteil der Frauen mit einer Entgeltgruppe zwischen E5 bis E8 an den Einstellungen im Landesdienst lag im Zeitraum 2012 bis 2014 durch die Einstellung von Teilzeitbeschäftigten um 3,2 Prozentpunkte höher.

## 4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Nach den gleichen Maßgaben, wie sie für Einstellungen gelten, schreibt das LGG auch bei Beförderungen und Höhergruppierungen vor, Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 LGG).

Vom 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014 wurden für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter 13 263 Beförderungen und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2 673 Höhergruppierungen ausgesprochen. Damit wurden im Landesdienst in diesem Zeitraum insgesamt rund 15 900 Beschäftigte höhergestuft. Der Frauenanteil unter den Höhergestuften war mit 43 Prozent niedriger als der Frauenanteil im Personalstand (2012: 52 Prozent).

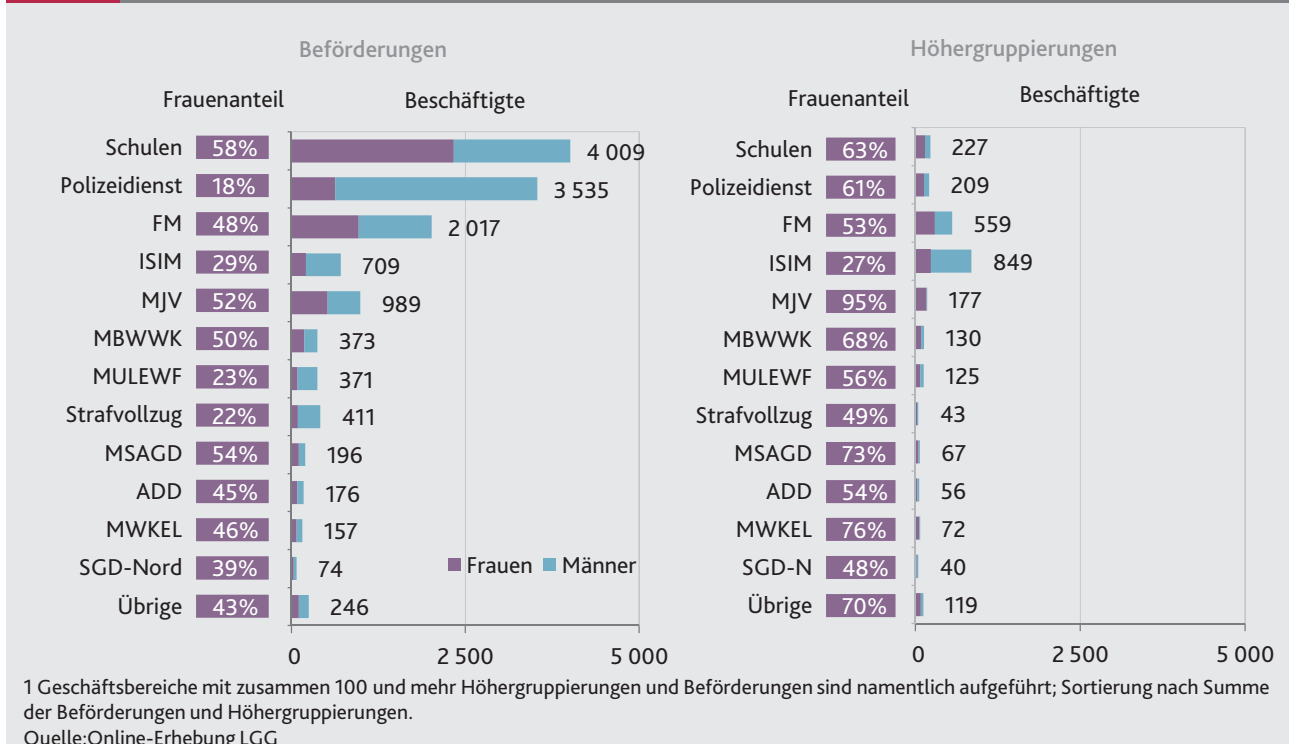
Bei den Beförderungen reichen die Frauenanteile in den 18 Geschäftsbereichen von 18 bis 67 Prozent. Nur in sechs der 18 Geschäftsbereiche wurde die Paritätsgrenze von 50 Prozent überschritten.

Im Durchschnitt der Landesbediensteten ist der Frauenanteil bei den Beförderungen mit 41 Prozent niedriger als bei den Höhergruppierungen (52 Prozent). Die Frauenanteile reichen bei den Höhergruppierungen in den 18 Geschäftsbereichen von 20 bis 95 Prozent. In 15 Geschäftsbereichen wurde die Paritätsgrenze von 50 Prozent für den Frauenanteil überschritten.

Betrachtet man Beförderungen und Höhergruppierungen jeweils in Abhängigkeit vom Beschäftigungsumfang, so war der Frauenanteil bei den Beförderungen von Vollzeitbeschäftigten deutlich niedriger als bei den Höhergruppierungen von Vollzeitbeschäftigten (33 bzw. 42 Prozent). Dies entspricht der Rangfolge der Frauenanteile von Vollzeitbeschäftigten in der Beamten- bzw. Arbeitnehmerschaft. Die Frauenanteile zwischen Beförderungen und Höhergruppierungen von Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich erwartungsgemäß weniger (88 bzw. 90 Prozent), wie es auch bei den Frauenanteilen der Teilzeitbeschäftigten in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen im Personalstand gegeben ist.

G 18

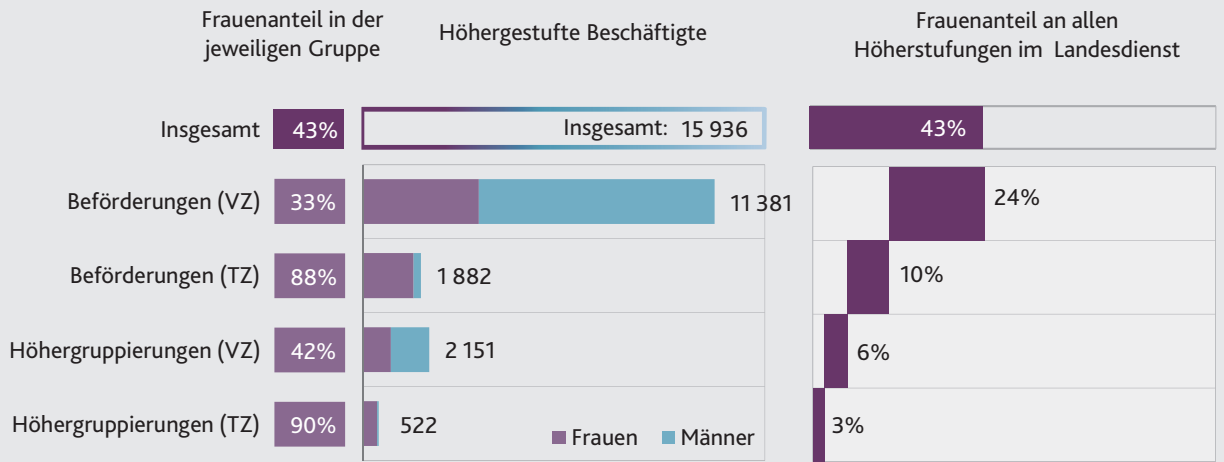
Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteil im Landesdienst 2010–2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen<sup>1</sup>



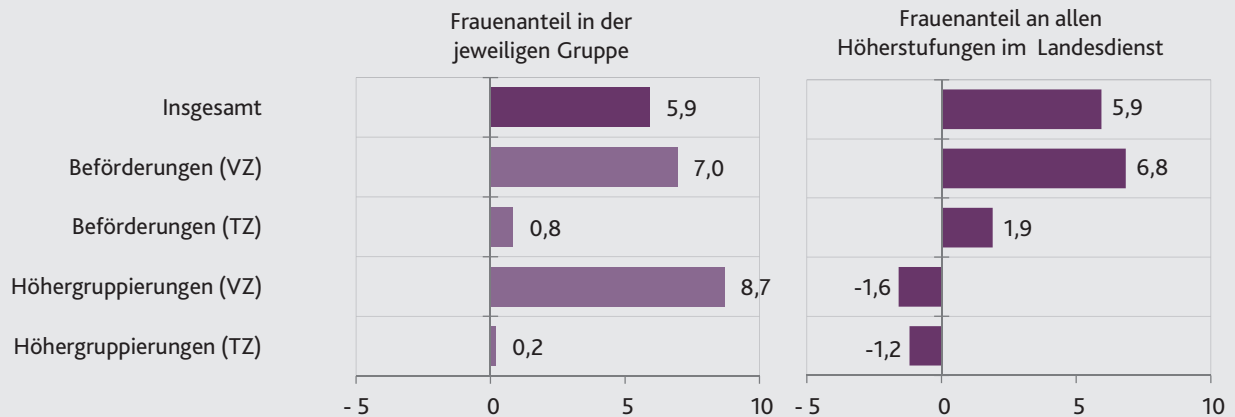
G 19

Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Beschäftigungsumfang

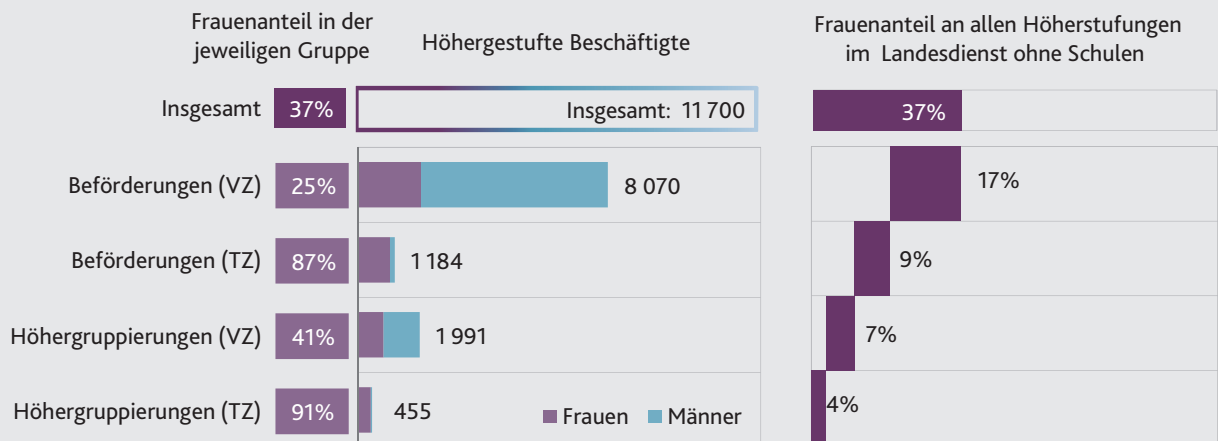
Landesdienst



Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012 in Prozentpunkten



Landesdienst ohne Schulen



Quelle: Online-Erhebung LGG

## Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Der Frauenanteil von 43 Prozent bei den 15 900 Höherstufungen beruht überwiegend auf Beförderungen. Von den insgesamt höhergestuften Männern und Frauen waren nur neun Prozent Arbeitnehmerinnen (vgl. G 19).

Ohne den Bereich Schulen sind nur noch 37 Prozent der dann 11 700 höhergestuften Beschäftigten weiblich. Die Zahl der Beförderungen geht sehr deutlich zurück (-30 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten Vollzeitbeschäftigten sinkt stärker als in den anderen Beschäftigtengruppen auf 25 Prozent. Auf die Frauenanteile bei den übrigen Beschäftigtengruppen wirkt sich die Ausgrenzung des Geschäftsbereichs Schulen kaum aus (vgl. G 19).

Die Höherstufungen wurden für zwei Berichtszeiträume 2010 bis 2012 und 2012 bis 2014 erhoben. Im Zeitraum 2012 bis 2014 lag der Frauenanteil bei den Höherstufungen 5,9 Prozentpunkte höher als im Zeitraum 2010 bis 2012 (vgl. G 19). Bei den Beförderungen von Vollzeitbeschäftigten war der Frauenanteil im zweiten Zweijahreszeitraum deutlich höher als im ersten (+7 Prozentpunkte). Der Beitrag, den diese Gruppe zum Anstieg des Frauenanteils leistet, war ebenfalls sehr hoch (+6,8 Prozentpunkte). Der Grund liegt darin, dass bei Frauen und bei Männern mehr Beförderungen in den zweiten Zweijahreszeitraum fielen; der Anteil dieser beförderten Frauen an den höhergestuften Landesbediensteten ist demzufolge gestiegen.

Der Frauenanteil bei den höhergruppierten Vollzeitbeschäftigten war ebenfalls deutlich höher. Die Zahl der Höhergruppierungen war jedoch im zweiten Zeitraum bei Frauen und Männern rückläufig, so dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen an den Höherstufungen gesunken ist.

Die Frauenanteile bei den erreichten Besoldungs- und Entgeltgruppen unterscheiden sich zwischen den Kategorien sehr deutlich (vgl. G 20). Die meisten Beförderungen erfolgten nach Besoldungsgruppen von A9 bis A12. Der Frauenanteil war mit nur 31 Prozent vergleichsweise niedrig. Ebenfalls hohe Fallzahlen gab es bei den Beförderungen in der Kategorie ab A13 einschließlich der Beförderungen

im Rahmen der Besoldungsordnungen R und B, aber auch einen deutlich höheren Frauenanteil (50 Prozent). Frauen mit Beförderungen in dieser Kategorie haben daher einen hohen Anteil an allen Höherstufungen (17 Prozent). Sie lieferten damit den größten Beitrag zum gesamten Frauenanteil von 43 Prozent, der sich für alle Höherstufungen im Zeitraum 2010 bis 2014 berechnet. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dominieren Höhergruppierungen von Frauen nach E5 bis E8.

Ohne den Geschäftsbereich Schulen nimmt der Frauenanteil bei Höherstufungen in den Kategorien der höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich ab: In der Kategorie ab A13 einschließlich der R- und B-Besoldung geht er um 17 Prozentpunkte auf nur noch 33 Prozent zurück; bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nimmt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen ab E13 um zehn Prozentpunkte auf nur noch 36 Prozent ab. In der Kategorie A9 bis A12, mit den meisten Beschäftigten im Landesdienst, ändert er sich kaum.

Da die Eingruppierungs- und Aufstiegsregelungen je nach Aufgabenbereich unterschiedlich sind, können die Frauenanteile in den für die Höherstufungen zusammengefassten Kategorien nicht grundsätzlich mit dem Frauenanteil unter den Beschäftigten in der jeweiligen Vergütungskategorie verglichen werden. Dies wird besonders deutlich am Beispiel der Besoldungsgruppen von A9 bis A12.

Die meisten der Landesbediensteten in diesen Besoldungsgruppen sind im Bereich Schulen und an zweiter Stelle im Polizeidienst tätig. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in dieser Besoldungskategorie ist durch die Schulbediensteten hoch.

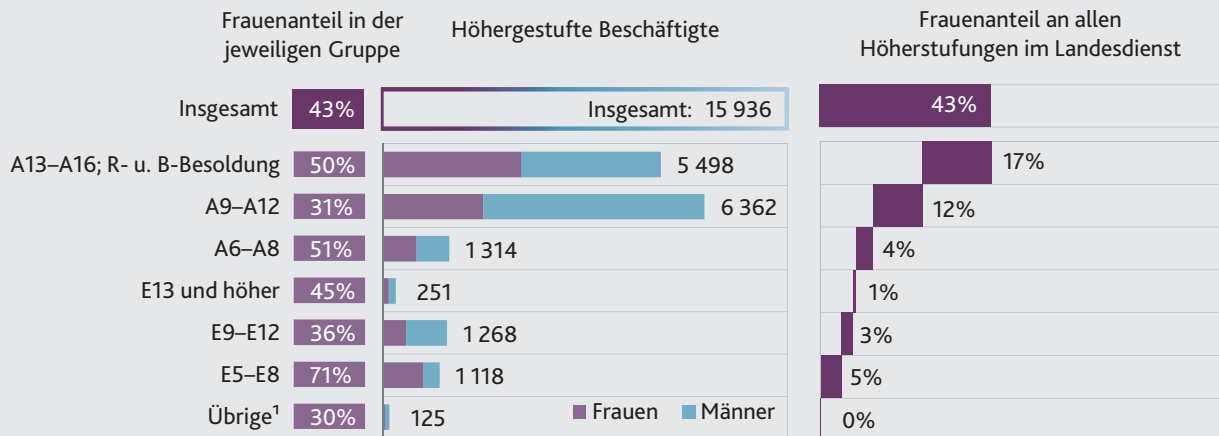
Die meisten Beförderungen nach A9 bis A12 werden allerdings im Polizeidienst ausgesprochen. Im Bereich Schulen stehen für die Lehrkräfte im 3. Einstiegsamt Beförderungen nach A13 offen. Dies bewirkt einen hohen Frauenanteil bei den Beförderungen nach A13. Beförderungen innerhalb der Kategorie A9 bis A12 konzentrieren sich dagegen auf den Polizeidienst, woraus sich der geringe Frauenanteil bei den Beförderungen in dieser Gruppe erklärt.



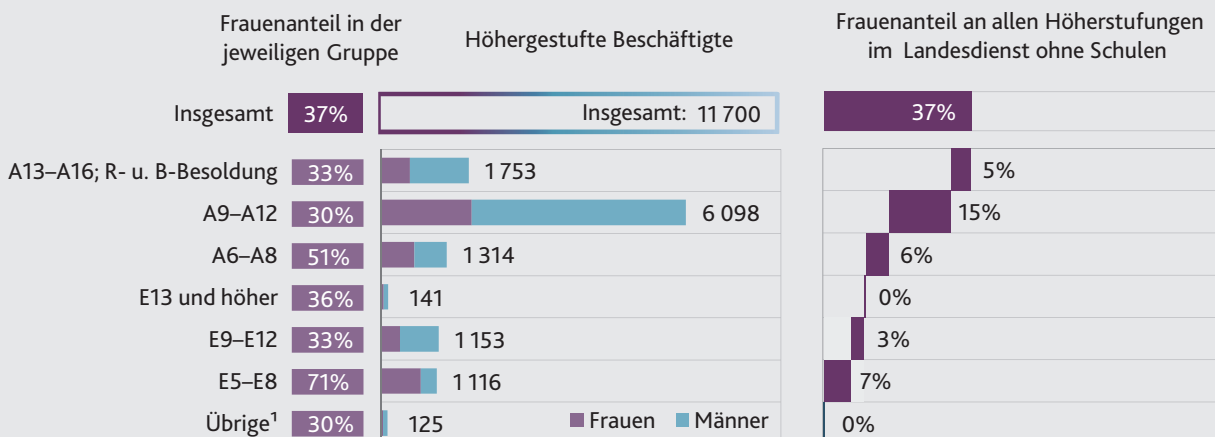
G 20

Beförderungen sowie Höhergruppierungen und Frauenanteile im Landesdienst 2010–2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen

## Landesdienst



## Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Besoldungsgruppen A4, A5 und Entgeltgruppen E2–E4.  
Quelle: LGG Online-Erhebung

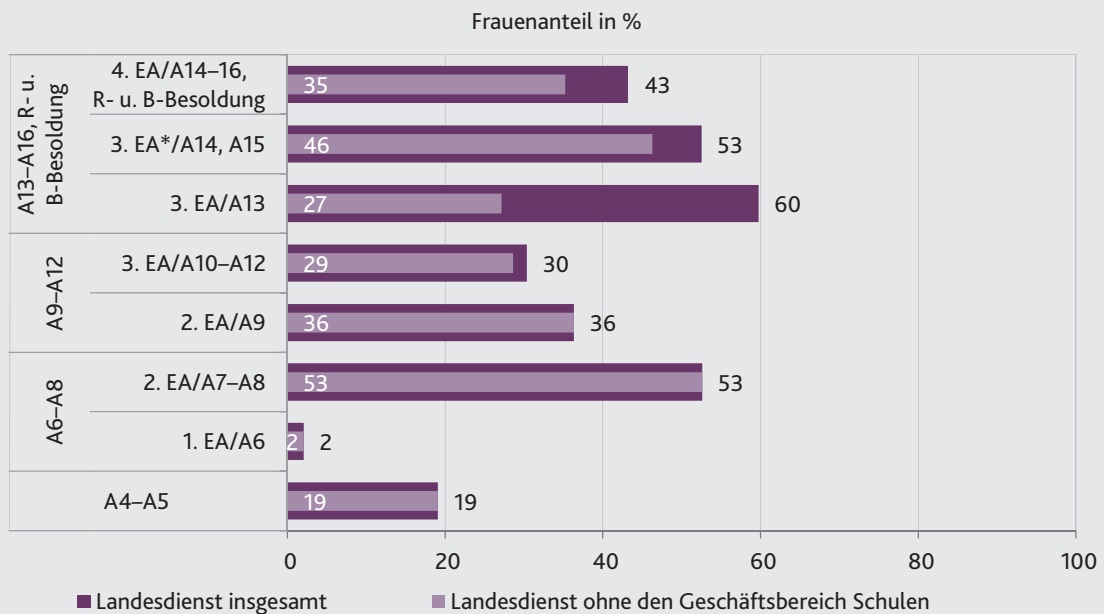
Für die Entgeltgruppen können ähnliche Strukturen beobachtet werden. Die meisten der in E9 bis E12 eingruppierten Beschäftigten sind im Schulbereich tätig. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten ist dadurch hoch. Die Höherstufungen nach Entgeltgruppen von E9 bis E12 konzentrieren sich auf den Geschäftsbereich des ISIM mit einem niedrigen Frauenanteil bei den Höherstufungen in dieser Entgeltkategorie. Der Frauenanteil im Landesdienst ist dadurch niedrig.

Für die Beförderungen wurden die Besoldungsgruppen weiter aufgegliedert erhoben, um der Frage

nachzugehen, inwieweit Frauen an Beförderungen in höhere Ämter, wie z. B. in Besoldungsgruppen des nächsthöheren Einstiegsamtes teilhaben. Dies betrifft die Beförderungsmöglichkeiten, z. B. für Beschäftigte des 3. Einstiegsamtes nach A13, Beschäftigte des 2. Einstiegsamtes nach A9 oder für Beschäftigte des 1. Einstiegsamtes nach A6.

Frauen sind an solchen Beförderungen außer im Bereich Schulen nicht paritätisch beteiligt. Der Frauenanteil bei Beförderungen nach A13 auf Basis des 3. Einstiegsamtes wird nur durch Beförderungen

## G 21 Frauenanteil bei Beförderungen im Landesdienst 2010–2014 nach Besoldungsgruppen



\* Funktionsstellen Lehramt.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

im Lehramtsbereich über die Paritätsgrenze von 50 Prozent gehoben. In den übrigen Geschäftsbereichen beläuft er sich auf nur 27 Prozent. Bei Beförderungen auf Funktionsstellen im Lehramt nach A14 bzw. A15 waren mehr als 50 Prozent weibliche Beschäftigte beteiligt. Dies war aber nur der Fall, soweit die Beförderungen im Geschäftsbereich Schulen und nicht im Geschäftsbereich des MBWWK erfolgt sind.

Das Potenzial für eine mögliche weibliche Beteiligung bei Beförderungen auf Funktionsstellen im Lehramtsbereich dürfte damit nicht ausgeschöpft sein. Darauf deuten die Frauenanteile unter den Schulbediensteten hin, die 2012 auf Basis des 3. Einstiegsamtes in A13 oder in A12 eingestuft waren (mehr als 70 bzw. 80 Prozent).

Ohne den Bereich Schulen ist bei Beförderungen nach A14 und höher (4. Einstiegsamt, einschließlich R- und B-Besoldung) der Frauenanteil mit 35 Prozent sehr niedrig.

## 5 Führungsfunktionen

Im gesamten Landesdienst bekleideten am Stichtag 30. Juni 2014 rund 7700 Beschäftigte Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Im Durchschnitt sind Frauen unter den Führungskräften im Landesdienst mit einem Anteil von 34 Prozent schwach vertreten.

In den Geschäftsbereichen reichen die Frauenanteile von sieben bis 73 Prozent. Nur in vier Geschäftsbereichen wird der Schwellenwert von 50 Prozent (MIFKJF, LV, LUA, Schulen) überschritten. Die Frauenanteile bei den Beschäftigten mit Führungsfunktionen sind in den meisten Geschäftsbereichen deutlich niedriger als unter den Beschäftigten. Ein Beispiel hierfür ist der Polizeidienst mit einem Frauenanteil von nur sieben Prozent unter den Führungskräften, aber mehr als 20 Prozent unter den Beschäftigten.

Für die Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben sind vielfältige Einflussfaktoren denkbar, die sich nur durch spezifische Analysen von Beschäftigten- und Organisationsstrukturen in einzelnen

Organisationseinheiten untersuchen lassen. Aufgrund der für diesen Bericht vorgegebenen Definition der Führungsfunktionen und unterschiedlichen Organisationsstrukturen zwischen und innerhalb der Geschäftsbereiche können die Frauenanteile nur bedingt interpretiert werden.

Wie bei den Beschäftigten insgesamt sind auch die Frauenanteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Beamten-, Arbeitnehmer- oder Richterschaft in der Regel niedriger als in der entsprechenden Beschäftigtengruppe im Personalstand. Von den Führungskräften sind 89 Prozent vollzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil ist bei den vollzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern am niedrigsten (26 Prozent) und bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am höchsten (33 Prozent; vgl. G 23).

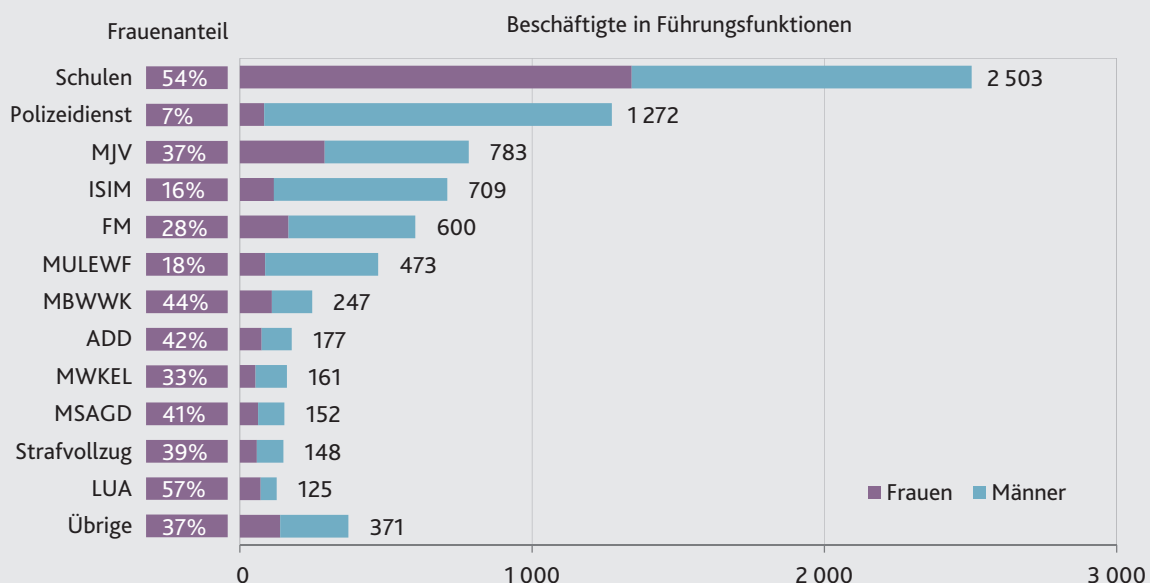
Nach § 10 LGG sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben. Wie bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist auch bei den Teilzeitführungskräften der Frauenanteil deutlich höher als bei den Vollzeitführungskräften. Dabei macht

das Beschäftigungsverhältnis keinen Unterschied. Bei den verbeamteten Führungskräften in Teilzeit ist der höhere Frauenanteil noch auffälliger ohne die Altersteilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil steigt dann für die teilzeitbeschäftigten verbeamteten Führungskräften sehr deutlich auf 87 Prozent (+14 Prozentpunkte).

Bei den Führungskräften insgesamt prägen den Frauenanteil vollzeitbeschäftigte Beamtinnen, die 23 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 34 Prozent beitragen. Das heißt, dass 23 Prozent der Führungskräfte im Landesdienst vollzeitbeschäftigte Beamtinnen sind. Teilzeitbeschäftigte weibliche Führungskräfte aus allen Beschäftigungsverhältnissen haben einen Anteil von 8,3 Prozent an den Beschäftigten mit Führungsfunktionen im Landesdienst. Auch bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich hauptsächlich um Beamtinnen. Mit einem Anteil von sieben Prozent an den Landesbediensteten haben sie ein höheres Gewicht für den Frauenanteil unter den Führungskräften als voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Richterinnen zusammen.

G 22

Beschäftigte in Führungsfunktionen und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach ausgewählten Geschäftsbereichen<sup>1</sup>



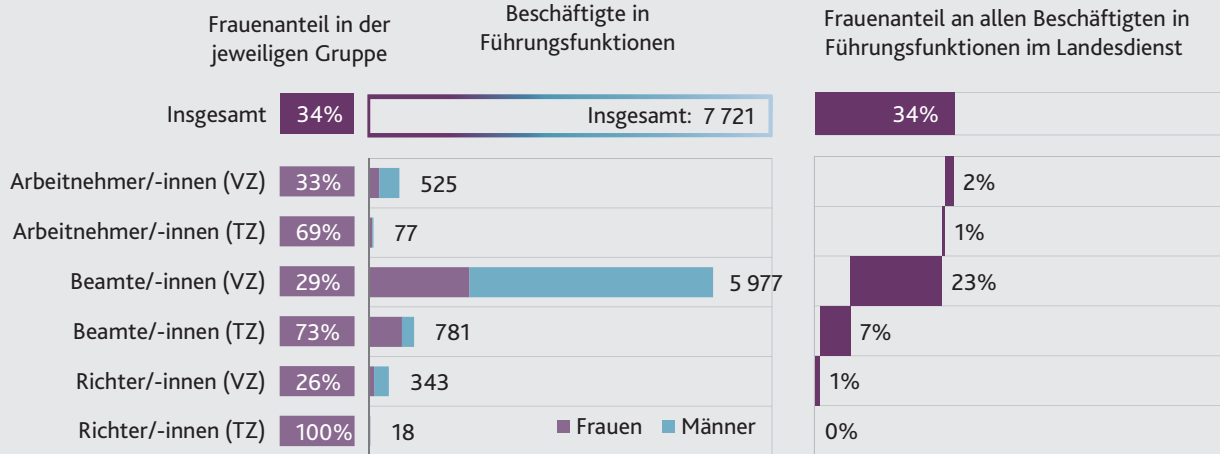
<sup>1</sup> Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben; Geschäftsbereiche mit 100 und mehr Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind namentlich aufgeführt.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

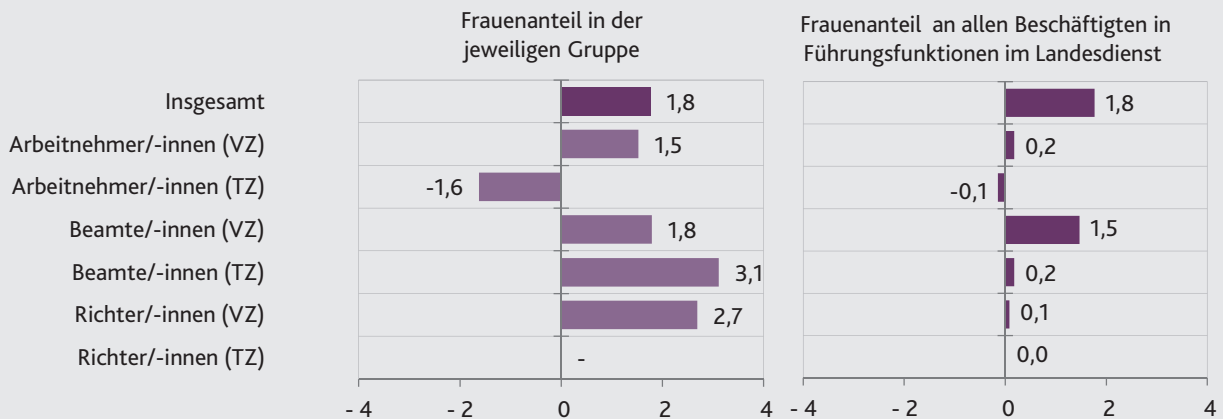
G 23

Beschäftigte in Führungsfunktionen<sup>1</sup> und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang

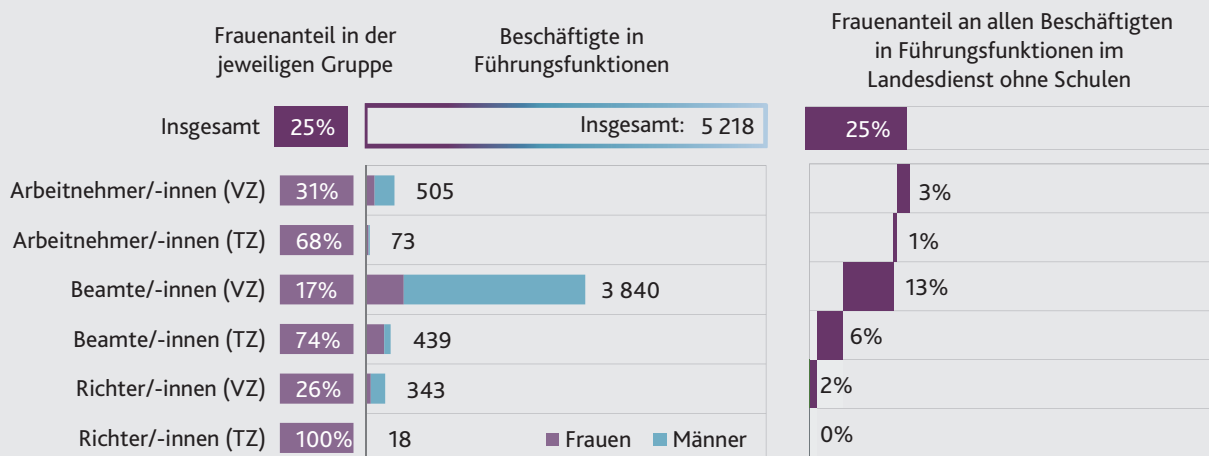
## Landesdienst



## Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



## Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

Ohne die Beschäftigten des Bereichs Schulen sinkt die Beteiligung der Frauen an Führungsfunktionen deutlich auf einen Anteil von nur noch 25 Prozent. Hauptsächlich verringert sich die Zahl der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten mit Führungsfunktionen. In dieser Beschäftigtengruppe geht gleichzeitig der Frauenanteil um zwölf Prozentpunkte auf 17 Prozent zurück.

Die Veränderungen der Anteile weiblicher Führungskräfte gegenüber 2012 werden für den Landesdienst insgesamt dargestellt. Außer bei der kleinen Zahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Führungsfunktionen haben die Frauenanteile in allen Beschäftigtengruppen zugenommen. Der Anteil der Frauen mit Führungsfunktionen an den Führungskräften im Landesdienst ist vor allem bei der maßgeblichen Gruppe der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen gewachsen (+1,5 Prozentpunkte). Auch ohne die Schulbediensteten hat sich die Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben tendenziell positiv entwickelt. Der Schuldienst berührt vor allem die Veränderungen bei den verbeamteten Vollzeitführungskräften, bei denen der Anstieg der Anteilswerte ohne die Schulbediensteten etwas schwächer ausfällt.

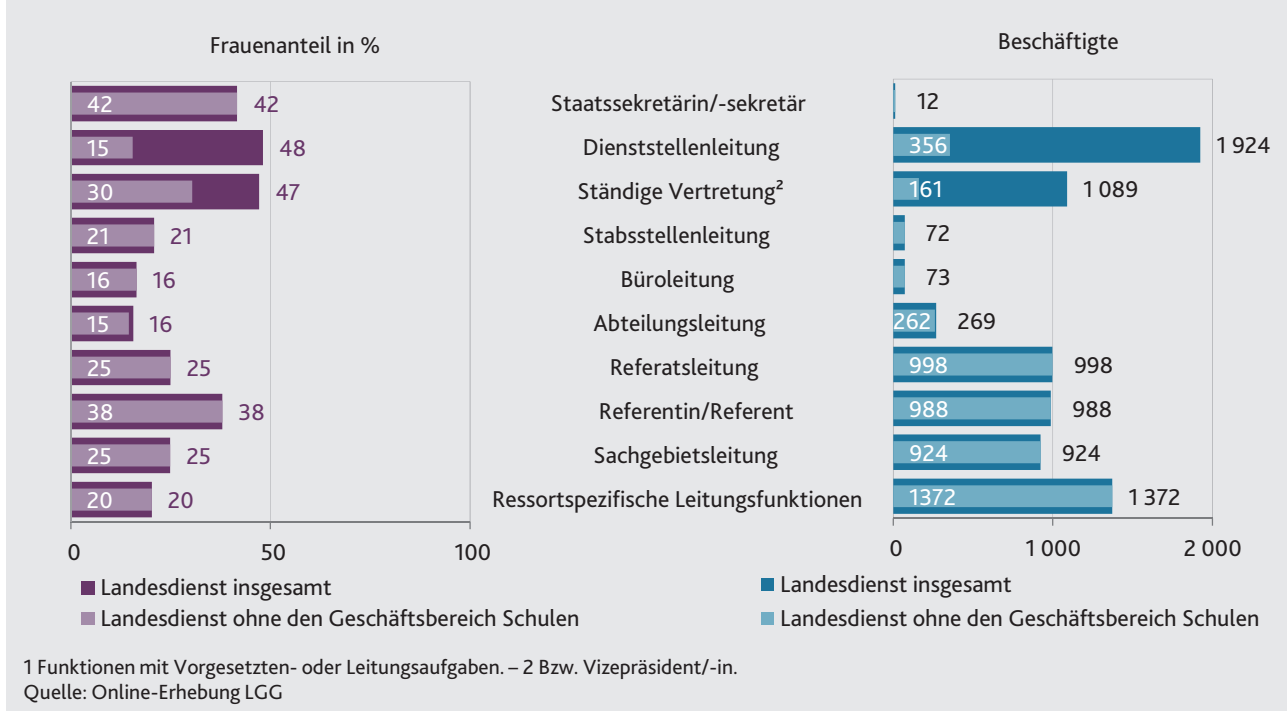
Im Rahmen der Online-Erhebung LGG wurden formal in der Organisation verankerte Positionen erhoben. Im Bereich der Landesverwaltung wurden neun Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterschieden. Daneben bilden die Staatssekretärinnen und -sekretäre eine Gruppe. Je nach Geschäftsbereich können die einer Funktion obliegenden Verantwortungsbereiche und Entscheidungsbefugnisse unterschiedlich sein. Manche Funktionsbezeichnungen gibt es in einzelnen Geschäftsbereichen nicht. Zum Beispiel stützt sich die Organisation im Geschäftsbereich LV und MBWWK sowie im Polizeidienst nur auf die Funktionsbezeichnung „Referatsleitung“. Dagegen gibt es im Geschäftsbereich Stk keine Referatsleitungen, sondern nur die Funktionsbezeichnung „Referentin bzw. Referent“. In anderen Bereichen wiederum fehlen beide Funktionen völlig, wie im Strafvollzug und im Bereich Schulen. Die Frauenanteile bei den

einzelnen Führungsfunktionen hängen daher maßgeblich von der Beteiligung einzelner Geschäftsbereiche bzw. deren verschiedenen Frauenanteilen im Personalstand ab. Zudem haben die Funktionen je nach Geschäftsbereich einen unterschiedlichen Aufgabenhintergrund, was bei der Interpretation durchschnittlicher Frauenanteile für den Landesdienst berücksichtigt werden muss.

Die Verhältnisse im Schuldienst wirken sich deutlich auf die Zahl der weiblichen Beschäftigten in bestimmten Führungspositionen aus. Für den Schuldienst sind die Funktionen als Dienststellenleitung, in diesem Fall Schulleitung, und deren Vertretung relevant. Nur wegen des hohen Frauenanteils im Geschäftsbereich Schulen belief sich im Jahr 2014 der Frauenanteil im Landesdienst insgesamt bei diesen Führungsfunktionen jeweils auf annähernd 50 Prozent (vgl. G 24). Auf Schulleitungen und -vertretungen entfielen jeweils mehr als 80 Prozent der Dienststellenleitungen bzw. Ständigen Vertretungen. Die Zahl der Positionen und die Beteiligung von Frauen gehen stark zurück, wenn nur die übrigen Geschäftsbereiche betrachtet werden. Von den verbleibenden 356 Dienststellenleitungen sind lediglich 15 Prozent von Dienststellenleiterinnen besetzt. Die meisten der Dienststellenleitungen betreffen Dienststellen im Polizeidienst (30 Prozent), im Geschäftsbereich des MJV (23 Prozent) und des MULEWF (15 Prozent).

Im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen wird ein Frauenanteil von 30 Prozent und mehr nur in wenigen Funktionen erreicht. Den höchsten Frauenanteil gibt es in der politisch herausgehobenen Funktion der Staatssekretärinnen und -sekretäre. Ansonsten wird ein höherer Frauenanteil in der Funktion als Ständige Vertretung (30 Prozent) und bei Referentinnen und Referenten (38 Prozent) erreicht. Als Ständige Vertretung sind 161 Beschäftigte überwiegend in nur vier Geschäftsbereichen tätig. Die meisten Ständigen Vertretungen sind im Geschäftsbereich des MJV eingerichtet (32 Prozent), gefolgt vom FM und MBWWK (jeweils 19 Prozent) und dem Geschäftsbereich des ISIM (16 Prozent). Die 988 Referentinnen und Referenten verteilen

**G 24** Frauenanteil und Beschäftigte in Führungsfunktionen<sup>1</sup> im Landesdienst 2014 nach Art der Funktion



sich zu 72 Prozent relativ gleichmäßig auf sechs Geschäftsbereiche (MULEWF, ADD, FM, MWKEL, ISIM, MSAGD). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil unter den Referentinnen und Referenten (38 Prozent) dürfte auch auf jüngere Beschäftigte mit Universitätsabschluss zurückzuführen sein, die aufgrund ihrer Eingangsvoraussetzungen und wissenschaftlichen Ausrichtung generell eine Funktion mit Leitungsaufgaben als Referentin oder Referent wahrnehmen.

Ein unmittelbarer Vergleich mit dem niedrigeren Frauenanteil bei den Referatsleitungen (25 Prozent) ist wegen der unterschiedlichen Bedeutung der Funktionen in den Geschäftsbereichen und deren Dienststellen nicht aussagekräftig. Referatsleitungen gibt es vor allem in den Organisationsstrukturen im Polizeidienst und im Geschäftsbereich des ISIM (25 bzw. 21 Prozent der Referatsleitungen). Durch diese Geschäftsbereiche erklärt sich auch hauptsächlich der niedrigere Frauenanteil bei den Referatsleitungen. Der männerdominierte Polizeidienst führt die Funktionsbezeichnung „Referentin bzw. Referent“ nicht mehr und im Geschäftsbereich des ISIM ist der Frauenanteil bei Referatsleitungen niedriger als bei Referentinnen und Referenten.

Abteilungsleitungen, die in der Organisationshierarchie weitreichende Befugnisse haben, bleiben überwiegend Männern vorbehalten. Der Frauenanteil beläuft sich auf 16 Prozent. Abteilungsleitungen sind in allen Geschäftsbereichen eingerichtet. Ohne die Abteilungsleitungen im Schuldienst gibt es 262 Stellen; davon entfallen 76 Prozent auf fünf Geschäftsbereiche (ISIM, Polizeidienst, MULEWF, FM, MBWWK).

Bei den Stabsstellenleitungen und den Büroleitungen wird der Frauenanteil (21 bzw. 16 Prozent) maßgeblich durch männerdominierte Geschäftsbereiche bestimmt, in denen diese Funktionsbezeichnungen eine besondere Rolle spielen. So entfallen 42 Prozent der Stabsstellenleitungen auf den Polizeidienst. Bei den Büroleitungen beeinflussen die geschäftsführenden Beamtinnen und Beamten der Forstämter, auf die 70 Prozent dieser Stellen entfallen, den durchschnittlichen Frauenanteil.

Der Frauenanteil bei Sachgebietsleitungen ist mit 25 Prozent als Durchschnittswert wenig aussagekräftig. Von Beschäftigten, die ein Sachgebiet leiten, entfallen 87 Prozent auf vier Geschäftsbereiche. Ungefähr die Hälfte ist in zwei männerdominierten

Bereichen mit einem Frauenanteil unter zehn Prozent tätig, und zwar im Geschäftsbereich des ISIM (hier überwiegend im Landesbetrieb Mobilität) und im Polizeidienst. Die andere Hälfte nimmt Sachgebietsleitungen im Geschäftsbereich des FM und im Strafvollzug mit einem Frauenanteil von über 30 Prozent wahr.

Auch die ressortspezifischen Leitungsfunktionen sind auf wenige Geschäftsbereiche mit unterschiedlichen Frauenanteilen verteilt. Die Hälfte der Beschäftigten in diesen Funktionen entfällt auf den Polizeidienst, weitere 41 Prozent auf den Geschäftsbereich des MJV. Die Beteiligung der weiblichen Bediensteten an den ressortspezifischen Leitungsfunktionen ist in diesen Geschäftsbereichen mit sechs bzw. 39 Prozent sehr verschieden.

Im Landesdienst insgesamt sind die meisten Beschäftigten mit Führungsfunktionen in A13 bis A16 eingestuft (vgl. G 25). Bei Führungskräften mit dem 3. Einstiegsamt ist der Frauenanteil deutlich höher als bei den Führungskräften mit Zugang zum 4. Einstiegsamt (48 bzw. 29 Prozent). In beiden Vergütungskategorien gibt es ähnlich viele Führungskräfte. Folglich haben Frauen mit Zugang zum 3. Einstiegsamt und einer Besoldungsgruppe ab A13 einen höheren Anteil an den Führungskräften im Landesdienst als weibliche Führungskräfte mit Zugang zum 4. Einstiegsamt (15 bzw. neun Prozent).

Die Zahl der Führungskräfte und die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen werden sehr deutlich durch den Geschäftsbereich Schulen beeinflusst. Führungsaufgaben im Schuldienst werden von Beschäftigten in fast allen Vergütungskategorien wahrgenommen, außer von Beschäftigten mit R- oder B-Besoldung und von Beschäftigten im Beförderungsamte A9. Ohne die Schulbediensteten sinken daher in fast allen Vergütungskategorien die Frauenanteile. Im Durchschnitt der übrigen Geschäftsbereiche sind nur noch 25 Prozent der Führungskräfte weiblich.

In den Beförderungsamtern A13 bis A16 für das 3. Einstiegsamt gibt es ohne die Funktionsstellen der Schulleitungen deutlich weniger Führungskräfte und der Frauenanteil geht sehr stark auf einen

unterdurchschnittlichen Wert von 13 Prozent zurück (-35 Prozentpunkte). In den übrigen Geschäftsbereichen handelt es sich bei den Führungskräften überwiegend um Beschäftigte mit einer A-Besoldung im 4. Einstiegsamt. Der Frauenanteil ist in dieser Gruppe überdurchschnittlich (31 Prozent). Ohne die Schulbediensteten ist er von 29 Prozent auf 31 Prozent gestiegen, weil der Frauenanteil unter den leitenden Schulbediensteten mit Zugang zum 4. Einstiegsamt auffällig niedrig ist (24 Prozent). Der überdurchschnittliche Frauenanteil von 31 Prozent dürfte zusätzlich damit zusammenhängen, dass diese Gruppe auch Referentinnen und Referenten im Einstiegsamt umfasst.

Es ist davon auszugehen, dass auch die Frauenanteile in der Vergütungskategorie E13 und höher (42 Prozent) sowie bei Führungskräften mit R- oder B-Besoldung (27 Prozent) durch einen höheren Frauenanteil unter jungen Referentinnen und Referenten positiv beeinflusst sind.

Den höchsten Anteil an den Führungskräften haben im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen Frauen mit Zugang zum 4. Einstiegsamt in der A-Besoldung (elf Prozent). Nur noch wenige Prozent entfallen wegen des niedrigen Frauenanteils auf Beamtinnen im 3. Einstiegsamt in der Besoldungskategorie A9 bis A12 (fünf Prozent).

Bei den Veränderungsdaten der Frauenanteile in den jeweiligen Vergütungsgruppen und den Frauenanteilen an allen Führungskräften im Landesdienst sind überwiegend positive Veränderungen zu beobachten. Die negativen Veränderungsdaten bei Führungskräften in der Besoldungskategorie „3. EA/ A9 bis A12“ hängen mit den Schulbediensteten zusammen.

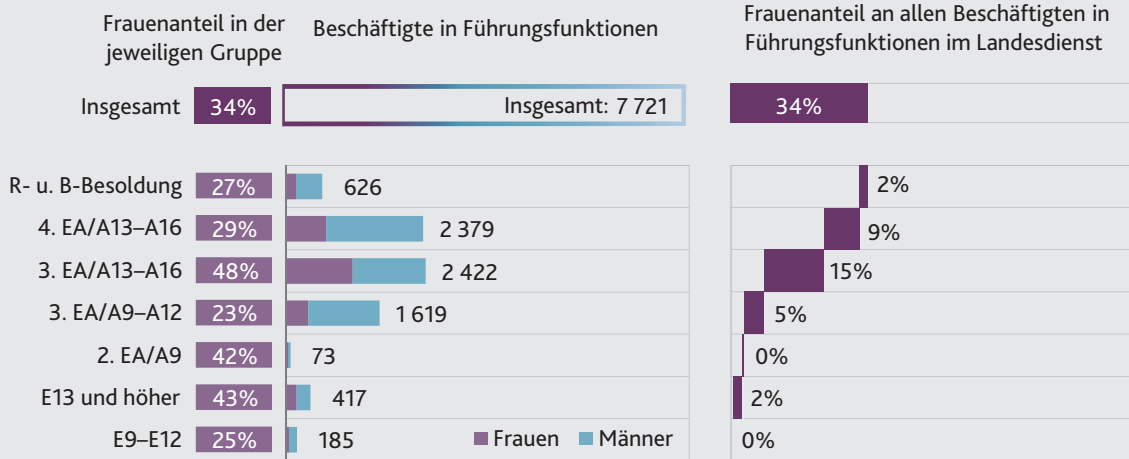
Mit der Online-Erhebung wurden Führungsfunktionen erhoben, die im Allgemeinen in Verwaltungen vorkommen können; in der Praxis können sie allerdings verwaltungsspezifisch verschieden definiert sein. So ist z. B. nicht davon auszugehen, dass in jeder Verwaltung die Aufgaben von Referentinnen und Referenten oder von Referatsleitungen oder Sachgebietsleitungen ähnlichen Anforderungen

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

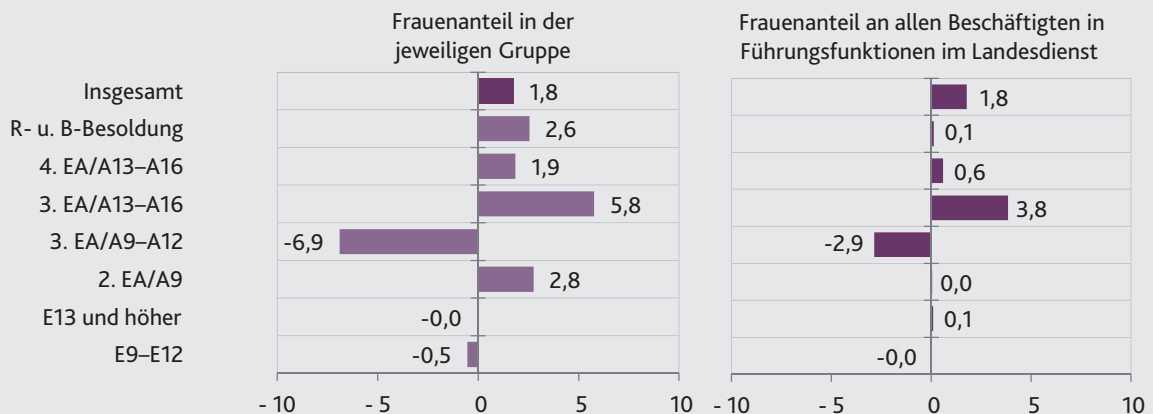
G 25

Beschäftigte in Führungsfunktionen<sup>1</sup> und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

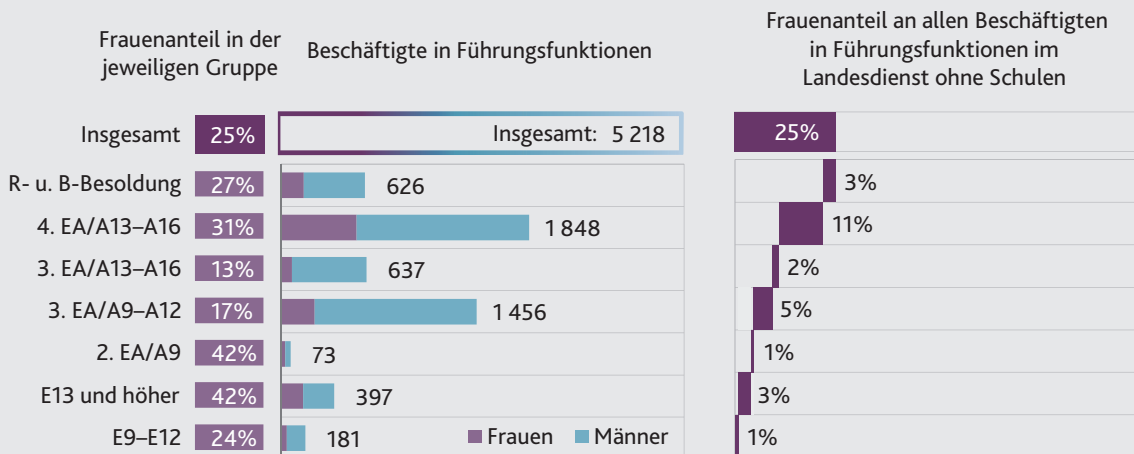
## Landesdienst



## Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



## Landesdienst ohne Schulen



<sup>1</sup> Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.  
Quelle: Online-Erhebung LGG



unterliegen. Dadurch dürfte sich auch erklären, dass solche Funktionsbezeichnungen nicht in allen Geschäftsbereichen einheitlich mit der gleichen Vergütungsgruppe verbunden sind. Der Frauenanteil bei den verschiedenen Führungsfunktionen hängt demzufolge auch vom Frauenanteil in den beteiligten Vergütungsgruppen ab.

Die Frauenanteile in einer Funktion können in Verbindung mit einer Eingruppierung deutlich variieren. Ausgewählte Kombinationen werden für den Landesdienst ohne den Schuldienst dargestellt. Hier gibt es in jeder Vergütungskategorie Führungskräfte in mindestens acht der erhobenen Funktionen gibt. Eine Ausnahme bilden nur die Führungskräfte im 3. Einstiegsamt (A9). Sie konzentrieren sich auf ressortspezifische Leitungsfunktionen.

Führungskräfte mit R- oder B-Besoldung gibt es in neun verschiedenen Funktionen. An erster Stelle stehen ressortspezifische Leitungsfunktionen (282). Der Frauenanteil erreicht bei dieser Besoldungs- und Funktionskombination 29 Prozent. Er liegt deutlich niedriger als bei den Führungskräften mit A9 in dieser Funktion (46 Prozent).

Der Frauenanteil bei den 111 Dienststellenleitungen mit einer R- oder B-Besoldung beläuft sich auf 23 Prozent. Das liegt über dem Gesamtdurchschnitt für Dienststellenleitungen von 15 Prozent.

Beschäftigte mit Zugang zum 4. Einstiegsamt mit Eingruppierungen von A13 bis A16 sind an erster Stelle Referentinnen und Referenten (695) oder nehmen eine Referatsleitung wahr (552). Mit Abstand folgen Dienststellenleitungen (159), Sachgebietsleitungen (155) und Abteilungsleitungen (140). Am niedrigsten sind die Frauenanteile bei Beschäftigten mit A-Besoldung und 4. Einstiegsamt in Dienststellenleitungen (15 Prozent) und Abteilungsleitungen (elf Prozent). Nehmen sie Sachgebietsleitungen wahr, dann ist der Frauenanteil mit 46 Prozent hoch, aber noch unter der Parität.

Beschäftigte im 3. Einstiegsamt mit Eingruppierungen von A13 bis A16 finden sich vorwiegend in der Funktion der Sachgebietsleitung (221) oder Refe-

ratsleitung (165). Die Frauenanteile sind in dieser Funktions- und Besoldungskombination mit 17 bzw. sieben Prozent niedrig. Bei den Führungskräften mit einer Eingruppierung nach A9 bis A12 überwiegen ressortspezifische Leitungsfunktionen (868) und Sachgebietsleitungen (390) mit Frauenanteilen von 16 und 21 Prozent.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Führungsfunktionen gibt es in der Vergütungskategorie E9 bis E12 überwiegend als Sachgebietsleiterinnen und -leiter (117) mit einem Frauenanteil von 25 Prozent. In den Entgeltgruppen ab E13 sind die meisten als Referentin oder Referent bzw. Referatsleiterin oder -leiter tätig (172 bzw. 122). Die Frauenanteile unterscheiden sich mit 50 bzw. 48 Prozent kaum.

## 6 Fortbildungsqualifizierung

Im Zuge der Dienstrechtsreform 2010 ist an die Stelle der bisherigen Aufstiegsverfahren mit Regel- und Verwendungsaufstieg eine Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung getreten.

Die im Landesbeamtengesetz und in der Laufbahnverordnung seit dem 1. Juli 2012 vorgesehene Fortbildungsqualifizierung innerhalb einer Fachrichtung hat eine weiterführende Ausrichtung.<sup>1</sup> Sie bietet Beamtinnen und Beamten, die nach ihrer Vor- und Ausbildung keinen Zugang zur nächsthöheren Qualifikationsebene ihrer Laufbahn haben, die Möglichkeit, sich schrittweise für Beförderungsmänter zu qualifizieren, die dem nächsthöheren Einstiegsamt folgen. Es wird grundsätzlich nur die Qualifizierung erlangt, die im nächsthöheren (Beförderungsmant-)Amt erforderlich ist. Gemäß der Laufbahnverordnung können Beamtinnen und Beamte zur Fortbildungsqualifizierung zugelassen werden, wenn sie sich in einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren bewährt haben oder ein Amt mindestens der Besol-

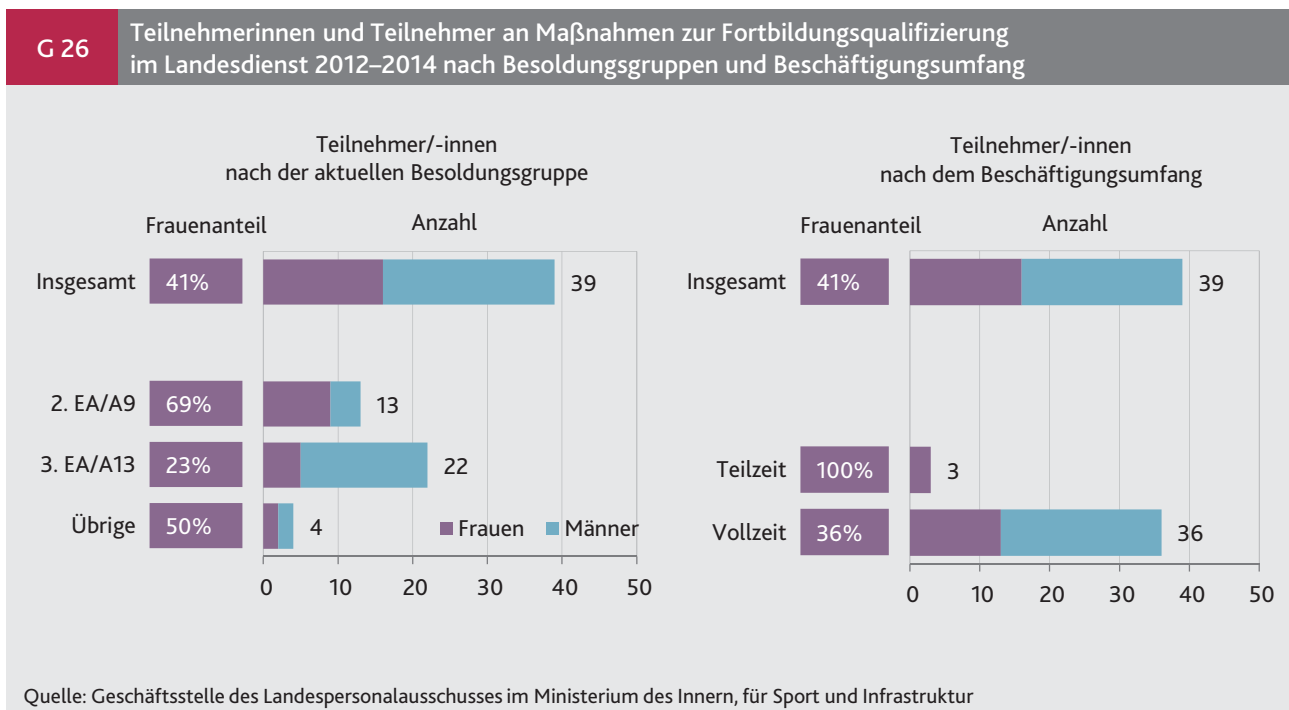
dungsgruppe 5, 8 oder 12 der Besoldungsordnung A innehaben.

Die Daten zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer Fortbildungsqualifizierung im Zeitraum 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014, die in diesem Bericht ausgewertet wurden, hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur für Beschäftigte, die in den Einzelplänen 02 bis 14 geführt werden, bereitgestellt. Die Einzelpläne müssen nicht exakt mit den ansonsten in diesem Bericht dargestellten Geschäftsbereichen übereinstimmen, die auf Basis der Kapitel gebildet wurden.

Im Zeitraum 2012 bis 2014 haben 39 Beamtinnen und Beamte im Landesdienst an Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung teilgenommen, davon waren 41 Prozent Frauen. Da es sich bei den drei Teilzeitbeschäftigten, die an der Qualifizierung teilgenommen haben, ausschließlich um Frauen handelte, war der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich (36 Prozent).

In den meisten Fällen wurde eine Qualifizierung für ein nächsthöheres Beförderungsmant von Beschäftigten im Beförderungsmant A13 angestrebt. Von den 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus die-

<sup>1</sup> Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur Mainz (Hrsg.): Fortbildung – Ihr gutes Recht. Unter: <http://isim.rlp.de/ministerium/innere-verwaltung/fortbildung/fortbildung-ihr-gutes-recht/> (abgerufen am 13.03.2015)  
 Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Broschüre Fortbildungsqualifizierung. Unter: <http://www.hoev-rlp.de/index.php?id=285> (abgerufen am 16.03.2015).



sem Beförderungsamts waren nur 23 Prozent Frauen. Allein zehn der 22 Teilnehmenden im Beförderungsamtsamt A13 wurden im Einzelplan 04 (Ministerium der Finanzen) geführt; sie waren alle männlich. Die übrigen zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer – mit einem Frauenanteil von 42 Prozent – verteilten sich auf sechs weitere Einzelpläne.

Mit einer Eingruppierung im Beförderungsamtsamt A9 waren 13 Beamtinnen und Beamte zur Qualifikation für das nächsthöhere Beförderungsamtsamt angetreten. Der Frauenanteil war in dieser Gruppe mit 69 Prozent sehr hoch. In die Bewertung des Frauenanteils muss einfließen, dass unter den Beamtinnen und Beamten, die im Landesdienst in A9 mit dem 2. Einstiegsamt eingruppiert sind, weniger als ein Drittel weiblich ist. Die Teilnehmenden verteilten sich auf sechs Einzelpläne.

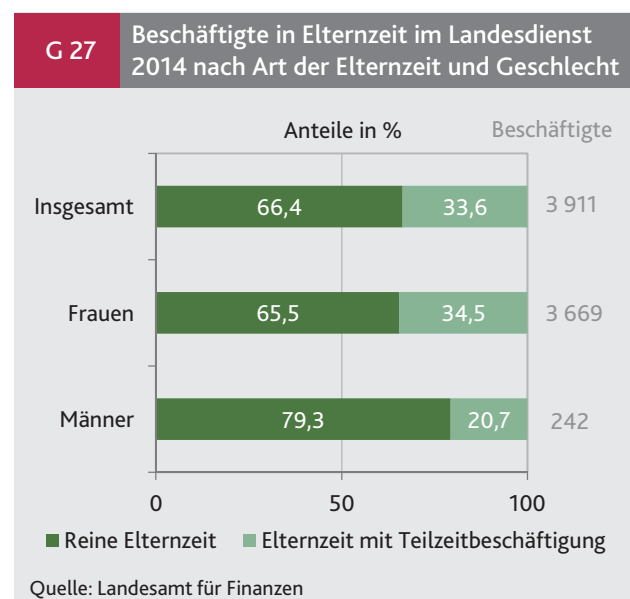
In der Gruppe der vier übrigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Beschäftigte zusammengefasst, die sich bereits in einem Beförderungsamtsamt der nächsthöheren Qualifikationsebene befinden und sich für ein folgendes Beförderungsamtsamt qualifizieren möchten. Hierzu gehören Beschäftigte, die auf der Basis des 2. Einstiegsamts bereits das Beförderungsamtsamt A11 bzw. auf der Basis des 3. Einstiegsamts das Beförderungsamtsamt A15 innehaben.

### 7 Elternzeit

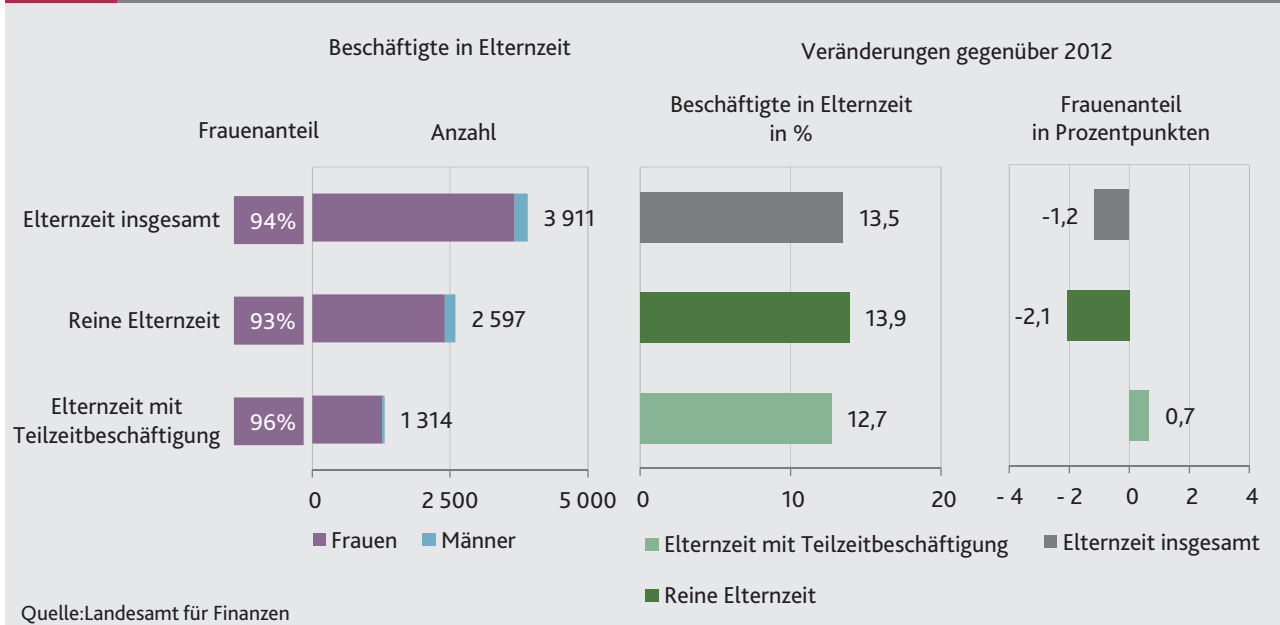
Betreuungspersonen können für die Erziehung von Kindern im selben Haushalt Elternzeit beanspruchen. Bei der Elternzeit handelt es sich um eine bis zu dreijährige unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kann Elternzeit in jedem Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen werden. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Beide Betreuungspersonen können die Elternzeit gleichzeitig nehmen oder auch untereinander aufteilen.

Elternzeit kann als reine Elternzeit beansprucht oder mit Teilzeitbeschäftigung kombiniert werden. Zudem können Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Elternzeit zunächst eine vollständige Freistellung in Anspruch genommen haben, auch noch im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Beschäftigte in Elternzeit dürfen nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein.

Am 30. Juni 2014 waren in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 3 911 Beschäftigte in Elternzeit. Die Aufbereitung der Daten basiert auf Summendatensätzen der Beschäftigten nach Kapiteln des Landeshaushaltsplans, die vom Landesamt für Finanzen bereitgestellt wurden. Die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit kann auch Auszubildende,



**G 28** Beschäftigte in Elternzeit und Frauenanteil im Landesdienst 2014 nach Art der Elternzeit



geringfügig Beschäftigte oder andere Arbeitsverhältnisse beinhalten. Im Jahr 2014 waren 49 Beschäftigte, die sich in einer Ausbildung befanden, in Elternzeit. Überwiegend handelte es sich um Beschäftigte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt.

Elternzeit wird überwiegend als reine Elternzeit wahrgenommen. Von den 3 911 Beschäftigten in Elternzeit waren nur 34 Prozent (1 314 Beschäftigte) im erlaubten Rahmen parallel teilzeitbeschäftigt.

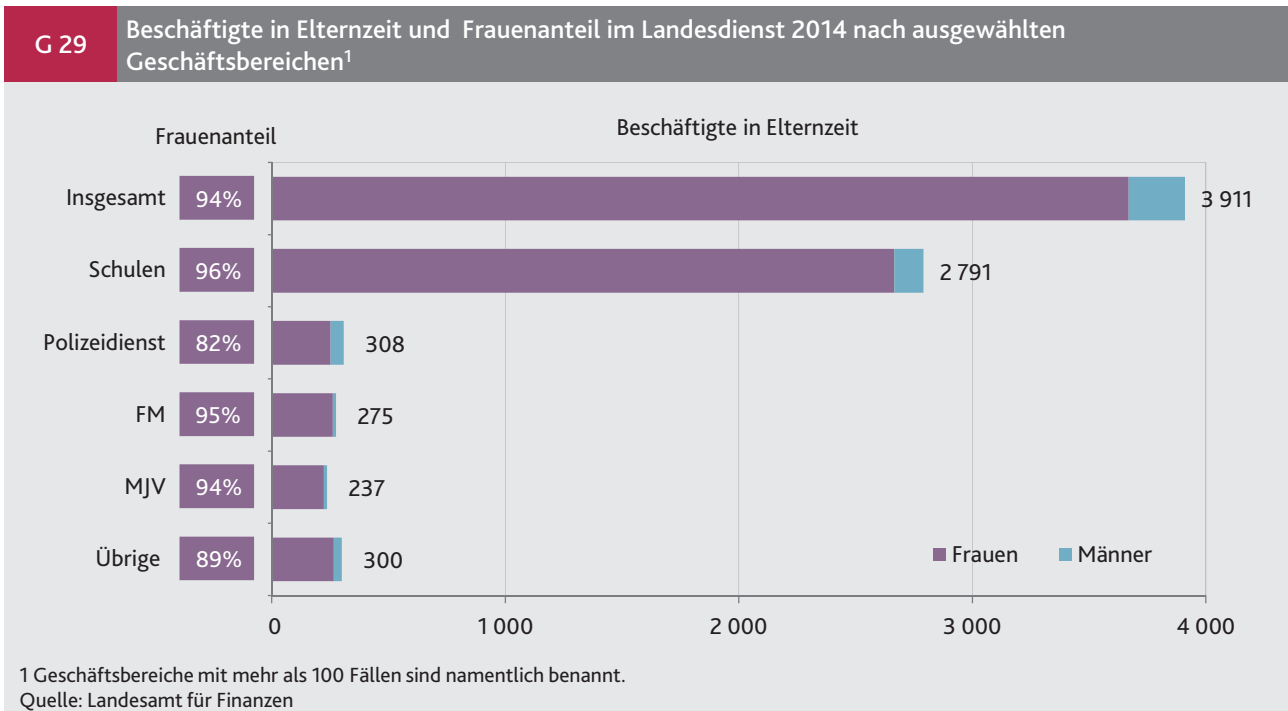
Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Elternzeit liegt nach wie vor über 90 Prozent. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird häufiger von Frauen genutzt als von Männern. Nur 21 Prozent der Männer in Elternzeit waren währenddessen in Teilzeit tätig. Bei den Frauen lag dieser Anteil mit 34 Prozent deutlich höher.

Diese verschiedene Art der Inanspruchnahme von Elternzeit bewirkt einen um 3,6 Prozentpunkte höheren Frauenanteil bei Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung belief sich 2014 auf 96 Prozent. Da überwiegend die reine Elternzeit genutzt wird, belief sich der Frauenanteil insgesamt auf 94 Prozent.

Im Vergleich zu 2012 ist die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit deutlich gestiegen (+13 Prozent). Die Zahl der Männer hat relativ stärker zugenommen als die Zahl der Frauen (+40 bzw. +12 Prozent); allerdings ausgehend von einer vergleichsweise geringen Fallzahl. Der Frauenanteil im Jahr 2014 war dadurch 1,2 Prozentpunkte niedriger als 2012.

In Abhängigkeit von der Art der Elternzeit war die Entwicklung zwischen 2012 und 2014 unterschiedlich. Die Zahl der Beschäftigten nahm bei der reinen Elternzeit etwas stärker zu als bei der Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung (+14 Prozent bzw. +13 Prozent). Da die vermehrte Inanspruchnahme von Elternzeit bei den Männern allein auf eine Zunahme bei der reinen Elternzeit zurückzuführen ist (+59 Prozent) und die Zahl der Frauen in reiner Elternzeit deutlich weniger zugenommen hat (+11 Prozent), nahm der Frauenanteil bei der reinen Elternzeit ab (-2,1 Prozentpunkte). Die Zunahme der Beschäftigten in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung ist allein auf einen Anstieg bei den Frauen um 14 Prozent zurückzuführen. Dies bewirkte einen Anstieg des Frauenanteils bei der Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung um 0,7 Prozentpunkte.

Die Frauenanteile in den Geschäftsbereichen bewegen sich in einer Spanne zwischen 67 und

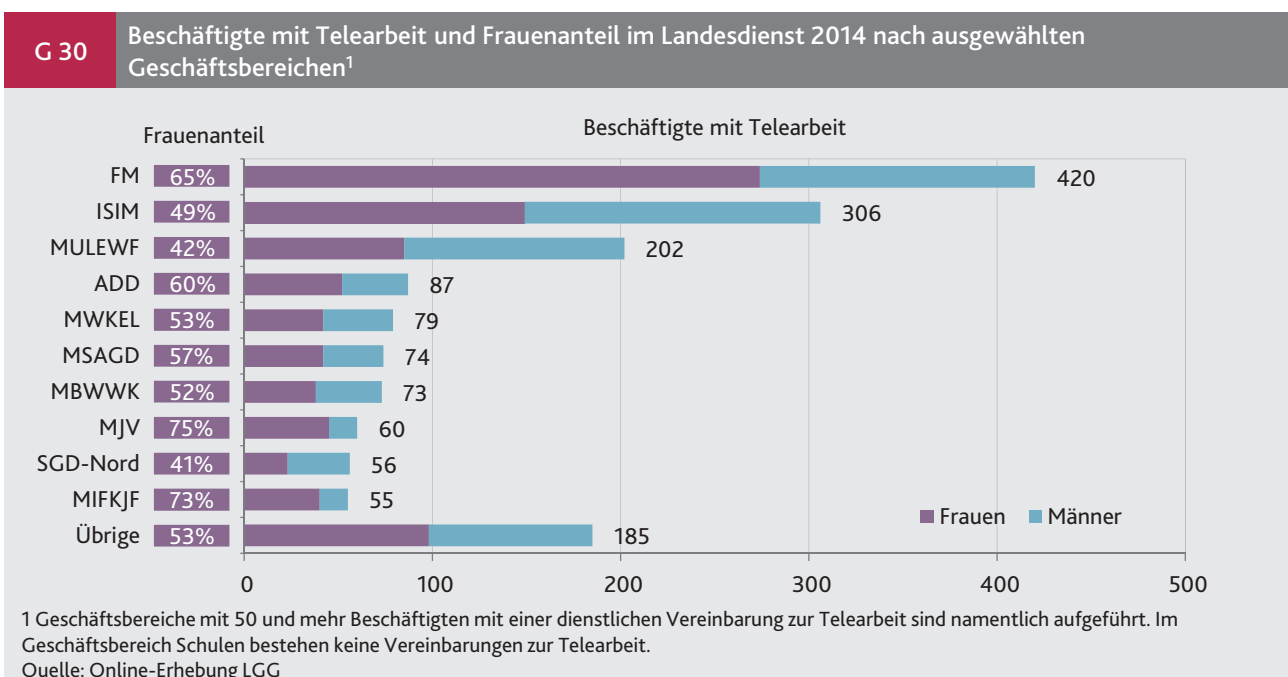


100 Prozent. Teilweise beziehen sich die Anteile auf einstellige Fallzahlen. Der Geschäftsbereich Schulen mit einem ohnehin hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten bestimmt im Wesentlichen das Geschlechterverhältnis bei der Elternzeit. Von den Beschäftigten in Elternzeit entfallen 71 Prozent auf den Bereich Schulen. In weiteren drei Geschäftsbereichen sind jeweils mehr als 100 Beschäftigte in Elternzeit.

### 8 Telearbeit

Telearbeit wird als Instrument zur Arbeitszeitgestaltung in unterschiedlichen Formen angeboten. Für die Online-Erhebung LGG waren zur Erfassung von Telearbeit die folgenden Kriterien vorgegeben:

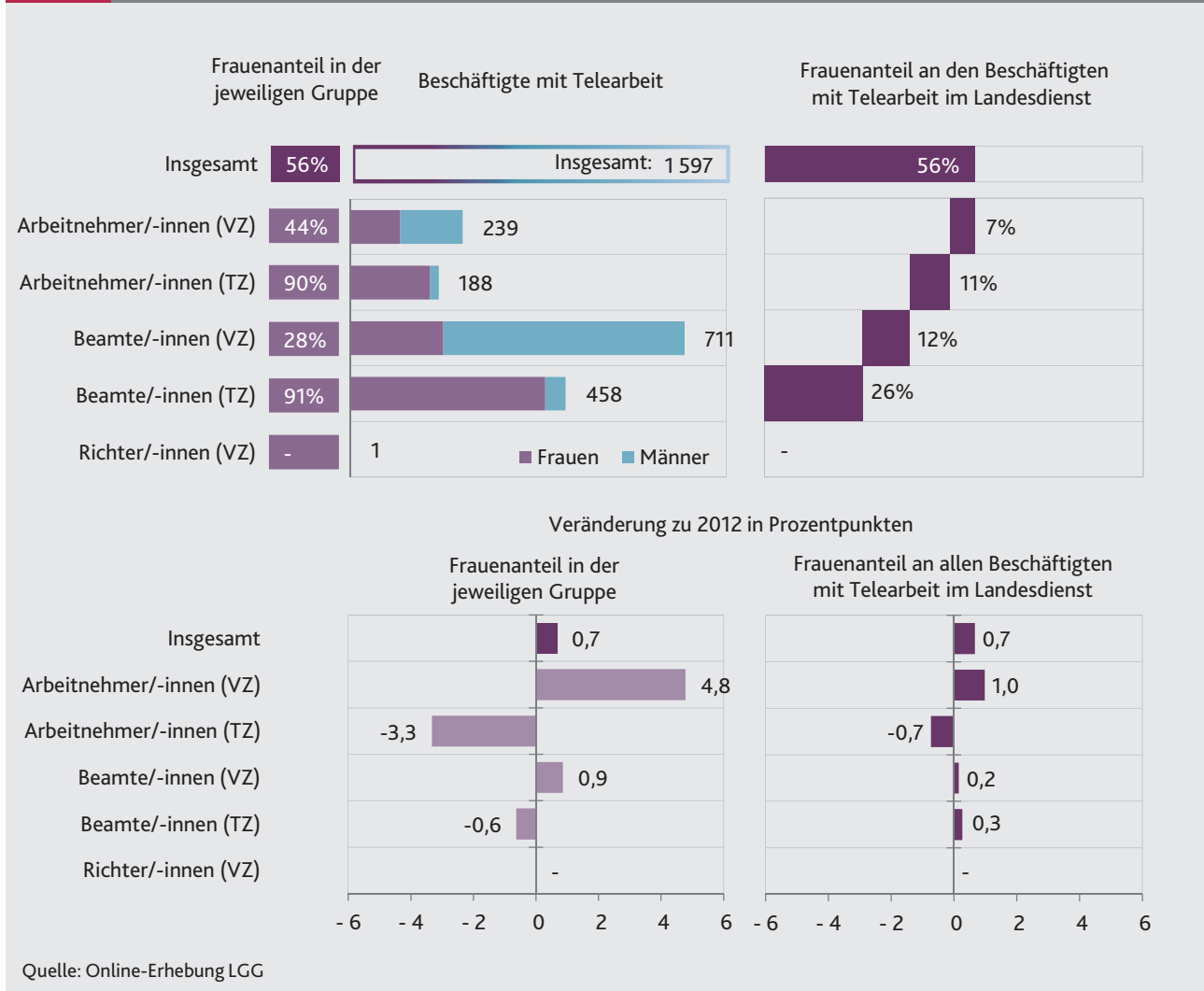
- Die Telearbeit erfolgt in räumlicher Trennung zum Standort der Dienststelle, und an mindestens einem Tag je Arbeitswoche wird die beruf-



## Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

G 31

Beschäftigte mit Telearbeit und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang



liche Tätigkeit in räumlicher Trennung von der Dienststelle ausgeübt.

- Der Telearbeitsplatz muss mit der Dienststelle unter Zuhilfenahme entsprechender Telekommunikationstechniken verbunden sein.

Inwieweit die Telearbeit aus beruflichen oder persönlichen Gründen ausgeübt wird, war nicht Gegenstand der Befragung. Grundsätzlich bietet Telearbeit Frauen unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

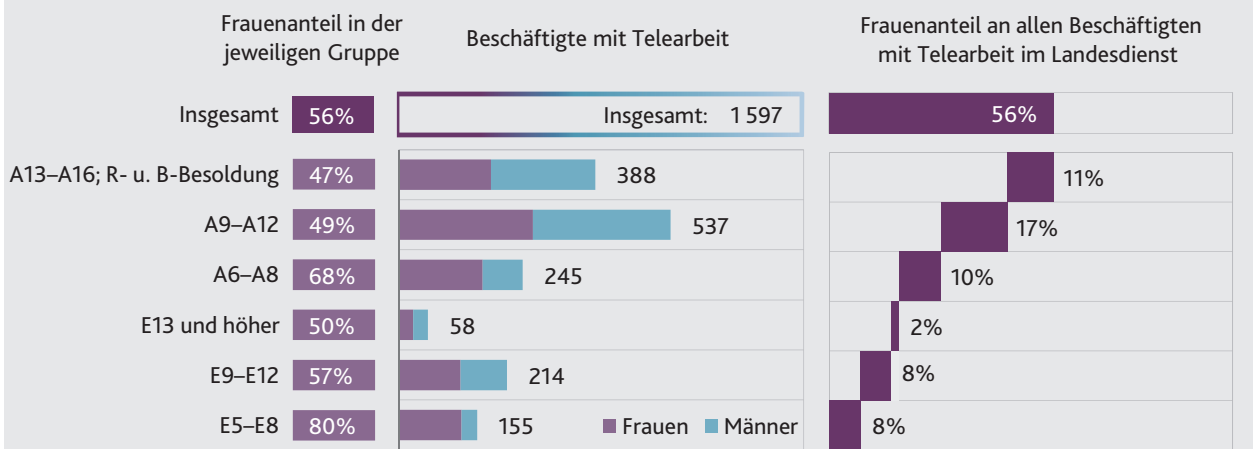
Zum Stichtag 30. Juni 2014 gab es in allen Geschäftsbereichen, außer im Bereich Schulen, Beschäftigte mit Vereinbarungen zur Telearbeit. In den insgesamt 17 Geschäftsbereichen mit Telearbeit erstrecken sich die Frauenanteile von 31 bis

100 Prozent. Im Durchschnitt sind Frauen mit einem Anteil von 56 Prozent vertreten. Mehr als die Hälfte der rund 1 600 Telearbeitsplätze entfiel auf drei Geschäftsbereiche (FM, ISIM, MULEWF). Im Geschäftsbereich des FM, auf den die meisten der Telearbeitsplätze (26 Prozent) entfallen, liegt der Frauenanteil mit 65 Prozent deutlich über dem Durchschnittswert. In den beiden anderen Geschäftsbereichen (ISIM, MULEWF) mit zusammen 32 Prozent der Telearbeitsplätze sind die Frauenanteile dagegen unterdurchschnittlich (49 bzw. 42 Prozent).

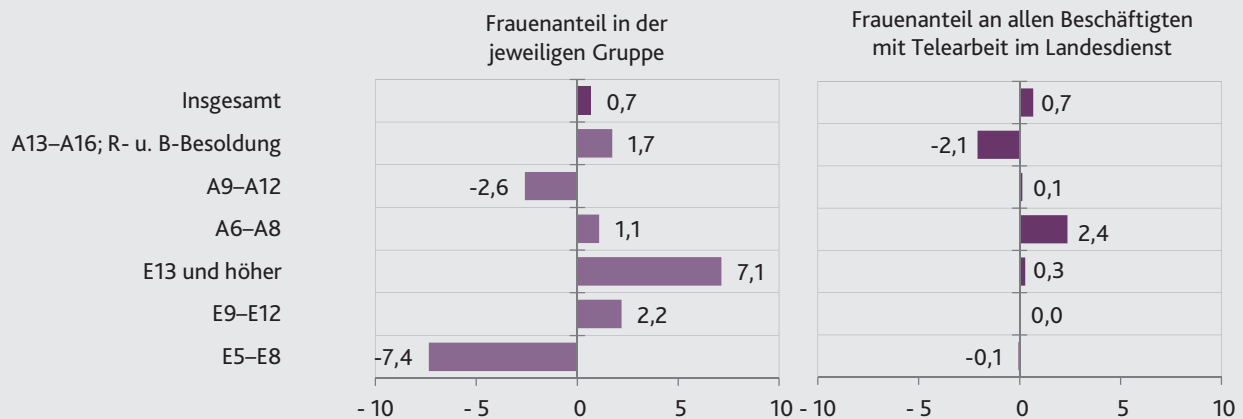
Die Frauenanteile bei den Beschäftigten mit Telearbeit sind in den einzelnen Geschäftsbereichen höher oder auch niedriger als die Frauenanteile bei den Beschäftigten insgesamt. In acht der 17 Ge-

G 32

Beschäftigte mit Telearbeit und Frauenanteile im Landesdienst 2014 nach Kategorien der Besoldungs- und Entgeltgruppen



Veränderung zu 2012 in Prozentpunkten



Quelle: Online-Erhebung LGG

schäftsbereiche sind sie mehr als zehn Prozentpunkte höher als die Frauenanteile im Personalstand.

Den Frauenanteil von 56 Prozent bei den Telearbeitskräften prägen teilzeitbeschäftigte Beamtinnen, auf die 26 Prozentpunkte des Frauenanteils entfallen. Obwohl es nur wenige teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Telearbeit gibt, liegt ihr Beitrag zum Anteil der Frauen an der Telearbeit bei elf Prozentpunkten. Somit sind 37 Prozent der Beschäftigten mit Telearbeit weibliche Teilzeitkräfte. Altersteilzeit spielt im Zusammenhang mit Telearbeit nur eine untergeordnete Rolle.

Die meisten der Telearbeitsplätze entfallen auf Vollzeitbeschäftigte. Während Telearbeit bei Frauen

eng mit Teilzeitarbeit verknüpft ist, nehmen Männer Telearbeit im Rahmen ihrer Vollzeitbeschäftigung wahr. Von den verbeamteten vollzeitbeschäftigten Telearbeitskräften sind nur 28 Prozent weiblich. Bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil höher (44 Prozent). Im Vergleich mit dem Frauenanteil im Personalstand des Landesdienstes ohne den Geschäftsbereich Schulen liegen beide Anteilswerte wenige Prozentpunkte über den Frauenanteilen in den jeweiligen Beschäftigtengruppen.

Zwischen den beiden Erhebungsstichtagen 2012 und 2014 hat sich die Zahl der Telearbeitsplätze um 64 Prozent erhöht. Die relativen Zuwächse waren bei allen Beschäftigtengruppen hoch. Unabhängig

## Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

vom Beschäftigungsverhältnis und -umfang ist sowohl die Zahl der Telearbeiterinnen als auch der Telearbeiter gestiegen. Der Frauenanteil hat geringfügig zugenommen (+0,7 Prozentpunkte). Die Frauenanteile sind bei Vollzeitbeschäftigten gestiegen und bei Teilzeitbeschäftigten gesunken.

Die leichte Veränderung des Frauenanteils von +0,7 Prozentpunkten resultiert aus höheren Anteilen von Beamtinnen und vor allem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit Telearbeit an allen Beschäftigten mit Telearbeit.

Die meisten verbeamteten Telearbeiterinnen und -arbeiter werden nach A9 bis A12 besoldet und auch in der Arbeitnehmerschaft entfallen die meisten Telearbeitsplätze auf Beschäftigte in den Entgeltgruppen E9 bis E12. In beiden Gruppen entfällt jeweils weniger als die Hälfte der Telearbeitsplätze auf Teilzeitbeschäftigte. Der Unterschied zwischen den Frauenanteilen von 49 Prozent bzw. 57 Prozent in diesen Vergütungsgruppen geht auf die Vollzeitbeschäftigten zurück.

Zum Anstieg des Frauenanteils bei der Telearbeit (+0,7 Prozentpunkte) haben vor allem die Zunahme an Telearbeiterinnen in der Besoldungskategorie A6 bis A8 beigetragen, die überwiegend im Geschäftsbereich des FM tätig sind.

## 9 Gremien

Die Gremien, zu denen im Rahmen der Online-Erhebung LGG für die Berichtsjahre 2012 und 2014 Angaben zu machen waren, wurden von den Ressorts vorgegeben. Hierzu wurde auf der Basis einer Vorbefragung der Ressorts durch das MIFKJF die Liste der Gremien für das Berichtsjahr 2012 festgelegt und für 2014 angepasst, indem Auflösungen und Neugründungen berücksichtigt wurden. Ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Berichte ist deshalb nicht möglich.

Voraussetzung für die Einbeziehung eines Gremiums war, dass das Gremium auf Dauer oder zumindest für länger als ein Jahr eingerichtet ist und einen festen Stamm an Mitgliedern hat. In diesem Sinn sind Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien ausgenommen, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet werden. Es sollten darüber hinaus nur Gremien benannt werden, bei denen die Berufung der Mitglieder dem Land obliegt und das federführende Ressort somit Einfluss auf deren Besetzung hat. Gremien, die in Staatsverträgen festgelegt sind, wurden nicht erfasst.

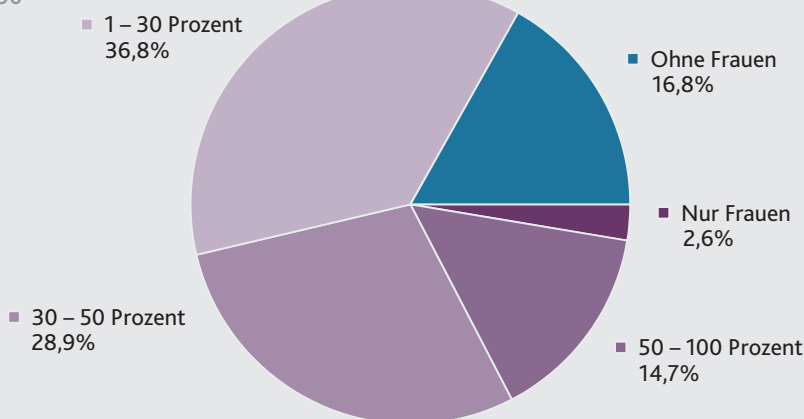
Für das Berichtsjahr 2014 wurden im Rahmen der Online-Erhebung LGG von den federführenden

### G 33 Gremien im Landesdienst 2014 nach Größenklassen des Frauenanteils

Anteile der Gremien mit einem Frauenanteil von ... bis unter ... Prozent in %

Gremien insgesamt: 190

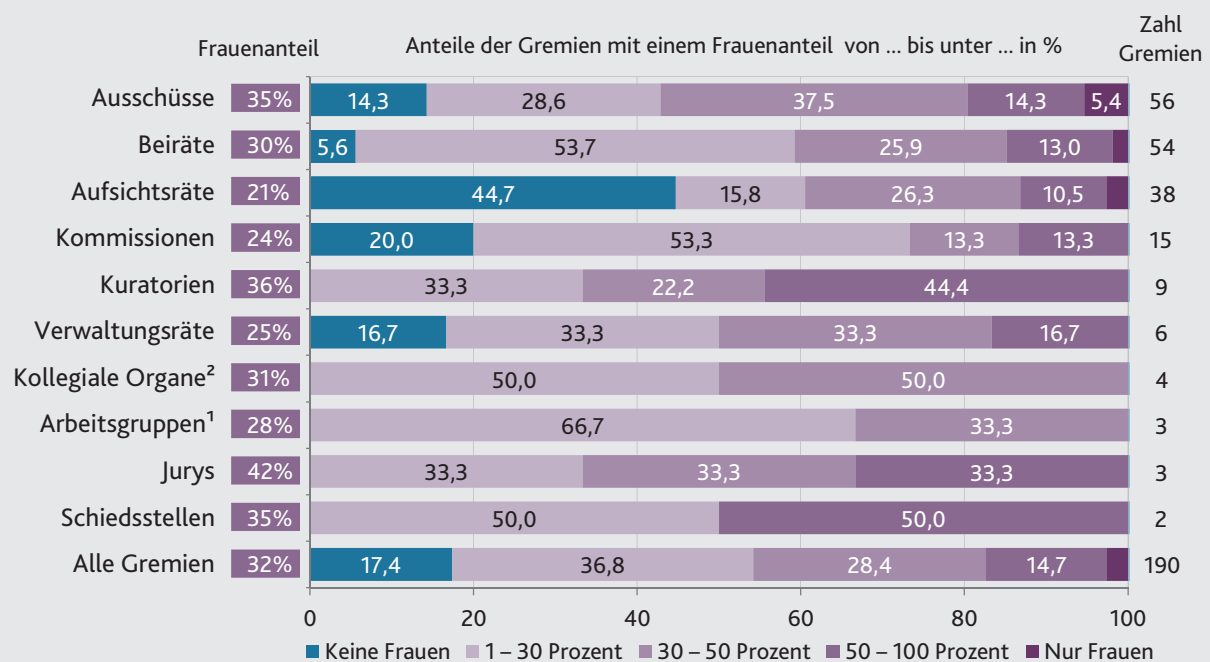
Frauenanteil: 31,5%



Quelle: Online-Erhebung LGG



G 34 Gremien im Landesdienst 2014 nach Gremienarten und Größenklassen des Frauenanteils



<sup>1</sup> Und vergleichbare Gruppierungen. – <sup>2</sup> Interministerielle und andere.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

Ressorts 190 namentlich vorgegebene Gremien einbezogen. Sie waren in zehn Gremienarten unterteilt.

In der Summe der zum Stichtag 30. Juni 2014 erfassten Gremien belief sich der Frauenanteil auf 32 Prozent. Das LGG schreibt in § 14 vor, dass Frauen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten und sonstigen Gremien des Landes zur Hälfte berücksichtigt werden sollen. Eine detailliertere Festlegung der Art des Gremiums nimmt das Gesetz nicht vor.

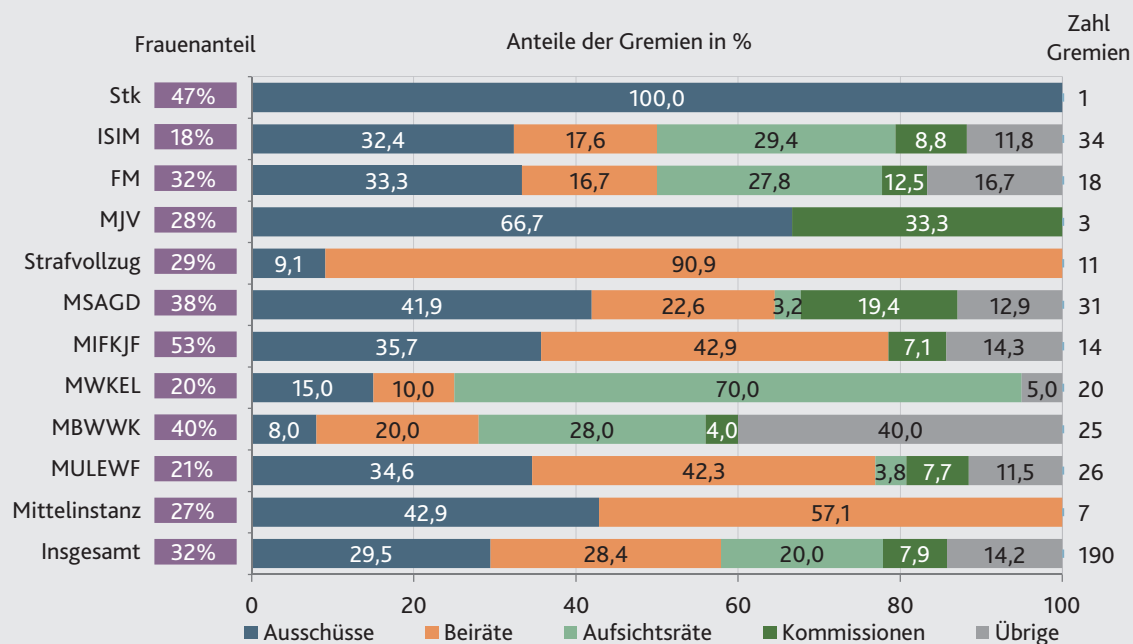
Den Hintergrund bildet unter anderem ein Ministerratsbeschluss zum Besetzungsverfahren für Gremien. Der Ministerrat hat mit dem Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, am 21. April 2009 zur Unterstützung der Umsetzung des LGG beschlossen, ein festgelegtes Verfahren bei einem Mitgliedswechsel und bei Erst- und Neubesetzungen von Gremien einzuführen. Sofern Rechtsvorschriften mit Regelungen zu Gremien erstellt oder geändert werden, sollen die Verfahrensvorschriften im Gesetzestext berücksichtigt werden.

Von den 190 Gremien unterschritten mehr als die Hälfte (57 Prozent) den durchschnittlichen Frauenanteil von 32 Prozent. In 17 Prozent der Gremien waren keine Frauen vertreten. Der Anteil dieser Gremien ohne Frauen ist ähnlich hoch wie der Anteil der Gremien, die mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sind (15 Prozent).

Für den Frauenanteil in Gremien werden verschiedene Einflussfaktoren kontrovers diskutiert. Sie reichen über gesellschaftliche Aspekte bis hin zu psychologischen Faktoren, die sich auf eine Gremienbesetzung mit Frauen auswirken. Je nach fachlichem Schwerpunkt eines Gremiums kann auch eine traditionell gegebene Geschlechterdominanz die Zusammensetzung beeinflussen.

Ein Zusammenhang zwischen der Art eines Gremiums und dem Frauenanteil wird ebenso diskutiert. Je nach Art eines Gremiums kommt diesem eine mehr beratende Funktion oder eine Aufsichtsfunktion mit Entscheidungskompetenz zu. Die Bedeutung des Gremiums dürfte darüber hinaus auch von der Tragweite der Beratungs- und Entschei-

## G 35 Gremien im Landesdienst 2014 nach Gremienarten und Geschäftsbereichen



1 1 LUA, ADD, SGD Nord, SGD Süd.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

dungskompetenz abhängen. Eine weitreichende Beratungskompetenz kann durchaus die Wichtigkeit eines Gremiums mehr unterstreichen als eine fachliche Entscheidungskompetenz in weniger prestigeträchtigen Arbeitsgebieten.<sup>1</sup> Grundsätzlich fällt Aufsichtsgremien jedoch eine größere Bedeutung zu. Aufsichtsräte haben neben ihrer Überwachungsfunktion auch Möglichkeiten zur Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen, und ihre Mitglieder haben in der Regel ein entsprechendes Ansehen. Ein Zusammenhang zwischen der Art des Gremiums und dem Frauenanteil kann zumindest tendenziell anhand der erhobenen Daten beobachtet werden.

Bei den 190 Gremien handelt es sich mehrheitlich um Ausschüsse, Beiräte, Aufsichtsräte und Kommissionen. Anhand der 38 einbezogenen Aufsichtsräte wird deutlich, dass Frauen in diesen Gremienarten

nur unterdurchschnittlich vertreten sind (Frauenanteil: 21 Prozent). Bei den Aufsichtsräten ist der Anteil der Gremien ohne Frauen am höchsten (45 Prozent).

Von den Aufsichtsräten fungieren 19 als Überwachungsgremium für unmittelbare Beteiligungen des Landes, die im Beteiligungsbericht 2013 als wirtschaftlich besonders bedeutend hervorgehoben wurden.<sup>2</sup> Ungefähr die Hälfte der insgesamt 239 Aufsichtsratsmitglieder ist in diesen Gremien tätig. Bemerkenswert erscheint der höhere Frauenanteil im Vergleich mit den übrigen Aufsichtsräten (23 bzw. 19 Prozent).

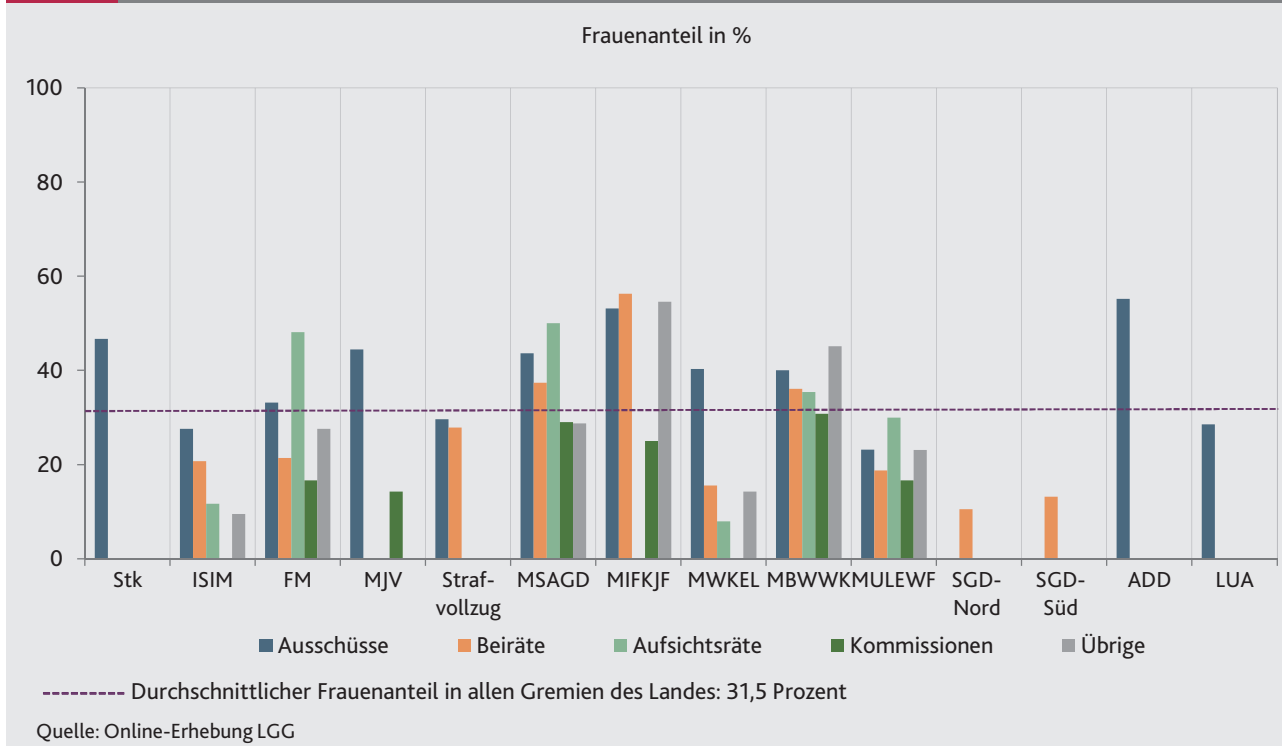
Erklärtes Ziel für die Besetzung von Aufsichtsräten sind mindestens 40 Prozent weibliche Mitglieder. Dies geht aus den Hinweisen für die Verwaltung von Beteiligungen des Landes hervor, die das Ministerium der Finanzen 2014 herausgegeben hat. Diese sogenannten Beteiligungshinweise nehmen Bezug

<sup>1</sup> Papefuß, U., et. al.: Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen – Eine Bestandsaufnahme. Studie im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Nordrhein-Westfalen. Unter: [http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/ministerium/service/geofoerderte\\_Publikationen/Frauen\\_Gremien\\_NRW.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/ministerium/service/geofoerderte_Publikationen/Frauen_Gremien_NRW.pdf) (abgerufen am 26.02.2015)

<sup>2</sup> Ministerium der Finanzen (Hrsg.): Beteiligungsbericht 2013. Unter: <http://fm.rlp.de/finanzen/beteiligungen-des-landes/>. (abgerufen am 02.03.2015)

G 36

Frauenanteil in den Gremien des Landesdienstes 2014 nach ausgewählten Gremienarten und Geschäftsbereichen



auf die eingangs bereits erwähnten Bestimmungen des LGG, den Ministerratsbeschluss über die Gremienbesetzung aus dem Jahr 2009 und dem Landtagsbeschluss vom 6. Juni 2013.<sup>3</sup> Sie enthalten Handlungsanleitungen, wonach auf eine geschlechterparitätische Auswahl geachtet werden soll, wenn der fachlich zuständigen Behörde mehrere Mandate zur Besetzung eines Aufsichtsgremiums zur Verfügung stehen.

Daneben richtet sich der „Public Corporate Governance Kodex (PCGK)“ an die Unternehmen. Er spricht ebenfalls den Frauenanteil in den Überwachungsorganen an. Der von der Landesregierung beschlossene Kodex soll im Regelwerk der Unternehmen verankert werden, indem die Geschäftsleitung und das Überwachungsgremium nach den Rechtsnormen des Unternehmens eine Erklärung zum Kodex abgeben müssen. Im jährlichen Corporate Governance Bericht des Unternehmens wird

<sup>3</sup> Landtag Rheinland-Pfalz – 16. Wahlperiode – 51. Sitzung, 6. Juni 2013, Punkt 20 der Tagesordnung: Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Aufsichtsorganen der Landesgesellschaften; Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 16/2385.

die Einhaltung des Kodex bestätigt oder ein abweichendes Vorgehen begründet.

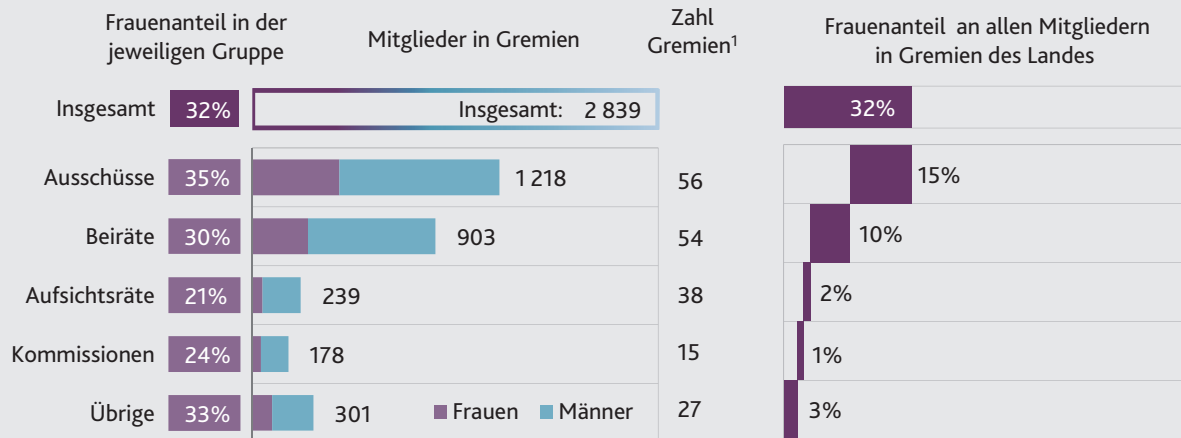
Nach den Ergebnissen der Online-Erhebung LGG ist in neun der 38 erfassten Aufsichtsräte das Quotenziel von mindestens 40 Prozent Frauen erreicht.

Die fachliche Zuständigkeit für die meisten der 38 Aufsichtsräte liegt im Geschäftsbereich des MWKEL (14) und des ISIM (zehn). Innerhalb des Geschäftsbereichs des MWKEL handelt es sich bei 70 Prozent der Gremien um Aufsichtsräte. Der Frauenanteil ist im Durchschnitt aller Gremien des Geschäftsbereichs mit 20 Prozent niedrig; von den Mitgliedern in den Aufsichtsräten sind sogar nur acht Prozent Frauen. Im Geschäftsbereich des ISIM zählen 29 Prozent der Gremien zu den Aufsichtsräten. Auch in den Gremien im Geschäftsbereich des ISIM ist der Frauenanteil niedrig (18 Prozent). In den Aufsichtsräten sind nur zwölf Prozent der Mitglieder weiblich.

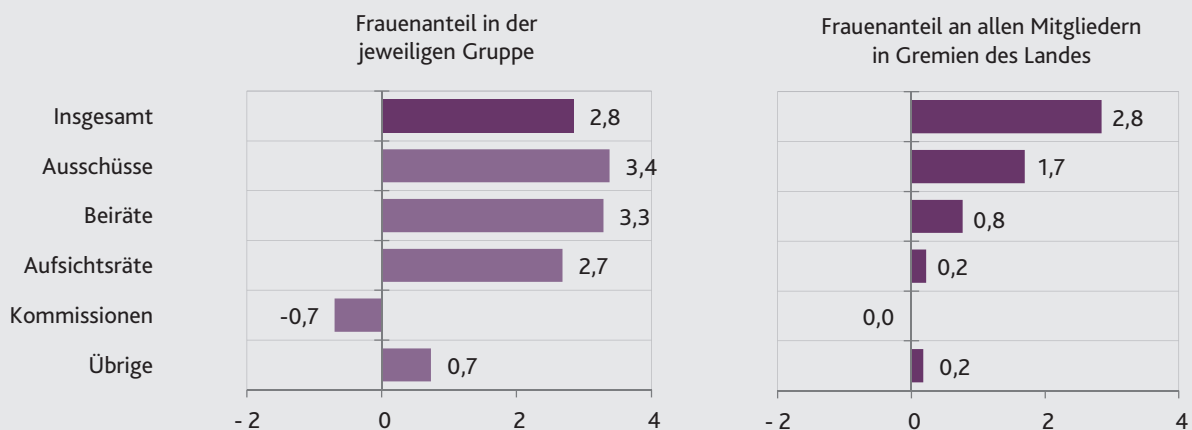
Die Mehrzahl der Gremien sind Ausschüsse (56) und Beiräte (54). In der Häufigkeit folgen nach den Auf-

# Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

## G 37 Mitglieder und Frauenanteile in Gremien des Landesdienstes 2014 nach ausgewählten Gremienarten<sup>1</sup>



Veränderung zu 2012<sup>2</sup> in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Einschließlich der nach 2012 neu gegründeten Gremien. – 2 In den Jahren 2012 und 2014 bestehende Gremien (ohne Gremien, die nach 2012 aufgelöst oder nicht besetzt waren und ohne Gremien, die nach 2012 neu gegründet wurden).

Quelle: Online-Ehebung LGG

sichtsräten Kommissionen (15). Die Unterschiede in der Funktion der Gremienarten sind nicht immer scharf ausgeprägt. Ausschüssen kann unter Umständen eher eine Einflussnahme auf Entscheidungen zugesprochen werden als Beiräten, bei denen man dazu tendiert, von einer reinen Beratungsfunktion auszugehen. Bei Kommissionen kann es sich auch um Sachverständigengremien handeln, deren Prüfungs- und Beratungsergebnisse Empfehlungscharakter haben. Vor diesem Hintergrund ist eine Begründung für unterschiedliche Frauenanteile durch die Gremienart in diesen Fällen zweifelhaft. Der Frauenanteil in den Beiräten könnte zudem

durch eine unvollständige Erfassung wegen nicht benannter Beiräte von Landesgesellschaften überschätzt sein.

In den 15 Kommissionen ist der Frauenanteil mit 24 Prozent niedrig. In den Ausschüssen liegt er mit 35 Prozent vergleichsweise hoch. Von den Beiratsmitgliedern sind 30 Prozent weiblich. Bei den Ausschüssen ist der Anteil der Gremien ohne Frauen (14 Prozent) höher als bei Beiräten (5,6 Prozent). Auf der anderen Seite sind 20 Prozent der Ausschüsse mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt, was nur bei 15 Prozent der Beiräte der Fall ist.

Drei Viertel der mehr als 2 800 Mitglieder in den Gremien des Landes sind in Ausschüssen und Beiräten tätig (1 218 bzw. 903 Personen). Bei den weiblichen Mitgliedern gehören 15 Prozent den Ausschüssen und 9,7 Prozent den Beiräten an. Damit prägen vor allem die Frauenquoten in den Ausschüssen das Durchschnittsergebnis für den Landesdienst. Von der durchschnittlichen Frauenquote in Gremien (32 Prozent) entfallen 15 Prozentpunkte auf Frauen in Ausschüssen.

Von den 190 Gremien waren 182 auch 2012 in der Onlineerhebung LGG erfasst worden. Für diese Gremien kann ermittelt werden, ob es Veränderungen in der Besetzung gegeben hat, die sich auf den

Frauenanteil ausgewirkt haben. Im Durchschnitt der 182 Gremien hat sich der Frauenanteil in den zwei Jahren bis 2014 ausgehend von einem Frauenanteil von 28 Prozent um 2,8 Prozentpunkte erhöht.

In den Ausschüssen und Beiräten selber ist der Frauenanteil mit mehr als drei Prozentpunkten gleich stark gestiegen; in den Aufsichtsräten hat der Anteil um 2,7 Prozentpunkte zugenommen. Die Veränderung des Frauenanteils in den Ausschüssen hat wegen ihrer deutlich höheren Mitgliederzahl mit +1,7 Prozentpunkten am stärksten zur Gesamtveränderung der Frauenquote um +2,8 Prozentpunkte beigetragen.



## II Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

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 2012 und 30. Juni 2014 ausgewertet. Der Großteil der Daten stammt aus der Personalstandstatistik. Auf dieser Grundlage kann die Beschäftigungssituation von Frauen im kommunalen öffentlichen Dienst dargestellt werden. Da in der Personalstandstatistik keine Angaben zu Führungsfunktionen enthalten sind, wurde zu diesem Thema eine Online-Befragung bei den kommunalen Gebietskörperschaften durchgeführt. Obwohl die Beteiligung freiwillig war, haben alle Kommunalverwaltungen an der Befragung teilgenommen, sodass faktisch eine Vollerhebung realisiert wurde.

Bei der Interpretation der Zahlen zu den Beschäftigten in Funktionen 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.

Außerdem sind die Gebietsstandsänderungen zu berücksichtigen, die in den vergangenen Jahren statt-

gefunden haben. Da nur die Gebietskörperschaftsgruppen und keine einzelnen Gebietskörperschaften betrachtet werden, haben Gebietsstandsänderungen innerhalb einer Körperschaftsgruppe – z. B. Zusammenschlüsse von Verbandsgemeinden – keine Auswirkungen auf die Darstellung der Ergebnisse.

Körperschaftsgruppen übergreifende Veränderungen könnten hingegen theoretisch die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf einschränken. Um dies zu verhindern, wurden die Ergebnisse der Personalstandstatistik rückwirkend auf den Gebietsstand vom 1. Juli 2014 umgerechnet. Insofern ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Personalstandstatistik der Berichtsjahre 2012 und 2014 gewährleistet. Bei der ergänzenden Online-Befragung zu Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen konnte keine rückwirkende Umrechnung vorgenommen werden. Daher beruhen die Daten zu Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in Kapitel II.3 auf den Gebietsständen vom 30. Juni 2012 bzw. 30. Juni 2014. Da in diesem Zeitraum keine Körperschaftsgruppen übergreifenden Änderungen stattgefunden haben, ist ein Vergleich der Ergebnisse der Online-Befragungen 2012 und 2014 uneingeschränkt möglich.

Die Ergebnisse von Personalstandstatistik und Online-Befragung sind aufgrund der unterschiedlichen Gebietsstände hingegen nur eingeschränkt miteinander vergleichbar. Dies betrifft die Körperschaftsgruppen der verbandsfreien Gemeinden, der Verbandsgemeinden und der Ortsgemeinden. Die Verwaltungen der Landkreise und kreisfreien Städte sowie der Bezirksverband Pfalz blieben unverändert.

### 1 Beschäftigte

Am 30. Juni 2014 waren bei den kommunalen Gebietskörperschaften in Rheinland-Pfalz 58 260 Personen beschäftigt. Bei 37 680 weiblichen und 20 580 männlichen Beschäftigten ergab sich ein Frauenanteil von 65 Prozent. Im Berichtszeitraum

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

G 38 Beschäftigte<sup>1</sup> in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014



ist die Frauenquote gestiegen. Sie lag 2014 um 1,7 Prozentpunkte über dem Niveau von 2012. Ursache hierfür ist eine Erhöhung der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+6 Prozent) bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl der männlichen Beschäftigten (-1 Prozent).

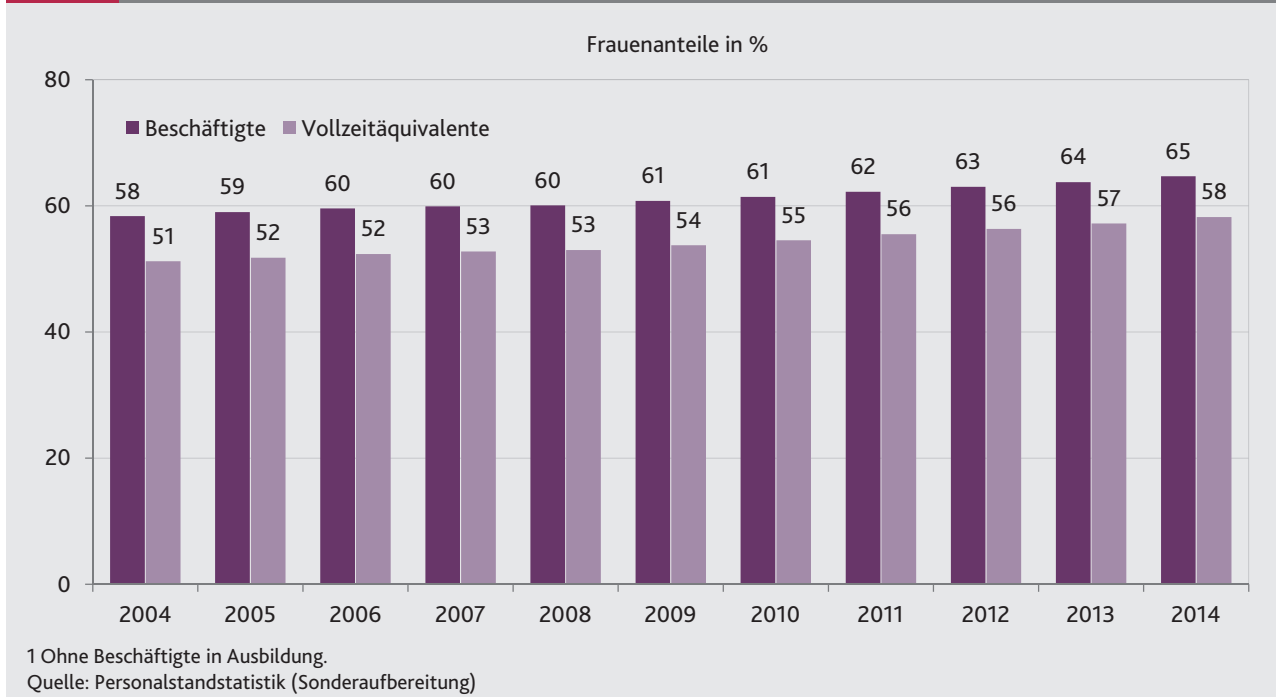
Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist zwar ein wichtiger Indikator, alleine spiegelt er jedoch nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen an der Erwerbstätigkeit wider. Wird nicht nur die Kopfzahl betrachtet, sondern auch das Beschäftigungsvolumen der Einzelnen berücksichtigt, fällt der Frauenanteil deutlich geringer aus, da die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist. Diesem Unterschied im Beschäftigungsvolumen wird bei der Berechnung des Frauenanteils auf der Basis sogenannter Vollzeitäquivalente Rechnung getragen. Vollzeitäquivalente zeigen die auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnete Beschäftigung an. Im Jahr 2014 belief sich das Beschäftigungsvolumen in den kommunalen Gebietskörperschaften auf 46 780 Vollzeitäquivalente. Der Frauenanteil lag bei 58 Prozent; er war also um sieben Prozentpunkte geringer als bei der Berechnung des Frauenanteils anhand der reinen Beschäftigtenzahl. Gegenüber

2012 ist die Frauenquote auf der Basis der Vollzeitäquivalente um 1,9 Prozentpunkte gestiegen.

Auch in einer längerfristigen Perspektive haben sich die Frauenanteile an den Beschäftigten und an den Vollzeitäquivalenten erhöht. Im Jahr 2004 arbeiteten in den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen 29 625 Frauen und 21 135 Männer. Die Frauenquote betrug 58 Prozent. Während die Zahl der weiblichen Beschäftigten bis 2014 um 27 Prozent zunahm, sank die Zahl der männlichen Beschäftigten um drei Prozent. Infolgedessen legte der Frauenanteil zwischen 2004 und 2014 um 6,3 Prozentpunkte zu. Der Anstieg der Frauenquote verlief kontinuierlich – die jährlichen Veränderungen des Anteilswertes lagen zwischen 0,2 und 0,9 Prozentpunkten.

Das Beschäftigungsvolumen belief sich 2004 auf rund 41 210 Vollzeitäquivalente; davon entfielen 21 095 auf weibliche Beschäftigte. Die auf dieser Grundlage berechnete Frauenquote lag bei 51 Prozent und war damit um 7,2 Prozentpunkte geringer als der anhand der reinen Beschäftigtenzahlen ermittelte Frauenanteil. Die zeitliche Entwicklung der beiden Quoten verlief ähnlich. Der Frauenanteil



G 39 Frauenanteil<sup>1</sup> in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014

auf der Basis der Vollzeitäquivalente erhöhte sich zwischen 2004 und 2014 um sieben Prozentpunkte und damit geringfügig stärker als die Frauenquote auf der Grundlage der Beschäftigtenzahlen.

### Altersgruppen

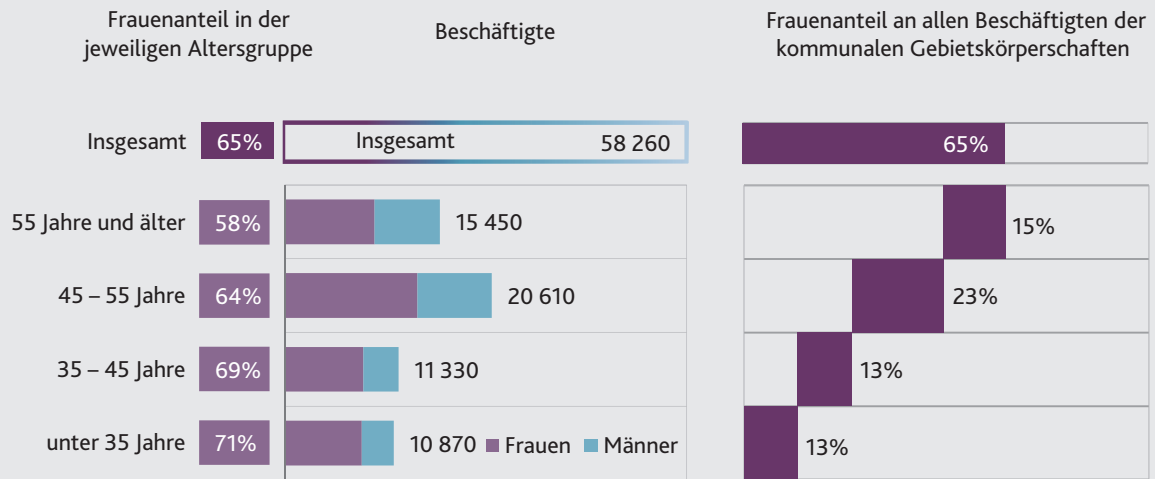
Frauen sind im öffentlichen Dienst der Kommunen in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark vertreten (vgl. G 40). Im Jahr 2014 arbeiteten in den Kommunalverwaltungen 10 870 Personen, die unter 35 Jahre alt waren. In dieser Altersgruppe war der Frauenanteil mit 71 Prozent besonders hoch. Bei den 11 330 Beschäftigten im Alter von 35 bis 45 Jahren war die Frauenquote mit 69 Prozent nur etwas niedriger. In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen, die mit 20 610 Beschäftigten mit Abstand am stärksten besetzt war, war der Frauenanteil mit 64 Prozent schon merklich geringer als bei den jüngeren Beschäftigten. In der Altersklasse der 55-Jährigen und Älteren, zu der 15 450 Personen zählten, war die Frauenquote am niedrigsten. Mit 58 Prozent lag sie dennoch oberhalb der Paritätsgrenze.

Von 2012 bis 2014 sind die Frauenanteile in allen Altersgruppen gestiegen. Dies kann verschiedene Ursachen haben. In den unteren und mittleren Altersgruppen dürften sich in erster Linie das Einstellungsverhalten der vergangenen Jahre sowie die Möglichkeiten, Kindererziehung und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren, auf den Frauenanteil an den Beschäftigten auswirken. In der höchsten Altersgruppe sind hingegen die Geschlechterproportionen der Altersjahrgänge von Bedeutung, die in den Ruhestand eintreten. Außerdem spielen rechtliche Rahmenbedingungen eine Rolle, wie z. B. Änderungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters oder Vorruhestandsregelungen.

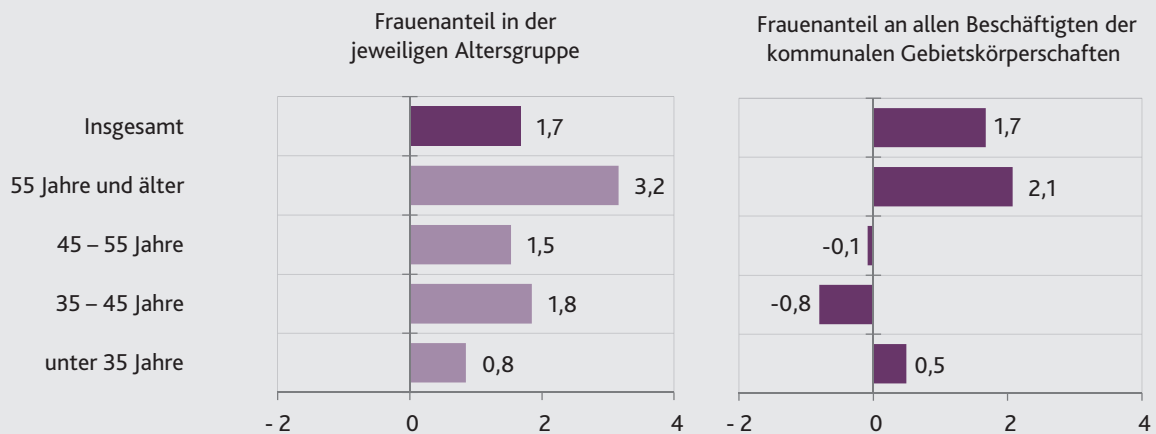
Zwischen 2012 und 2014 ist die Zahl der Beschäftigten unter 35 Jahren um sechs Prozent gewachsen. Da die Zahl der unter 35-jährigen Frauen stärker zunahm als die der Männer, erhöhte sich der Frauenanteil in dieser Altersgruppe um 0,8 Prozentpunkte. Demgegenüber war die Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen 2014 schwächer besetzt als zwei Jahre zuvor. Weil die Zahl der männlichen Beschäftigten dieses Alters stärker sank als die Zahl der weiblichen Beschäftigten, legte der Frauenanteil

# Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

## G 40 Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Altersgruppen<sup>1</sup>



### Veränderung gegenüber 2012 in Prozentpunkten



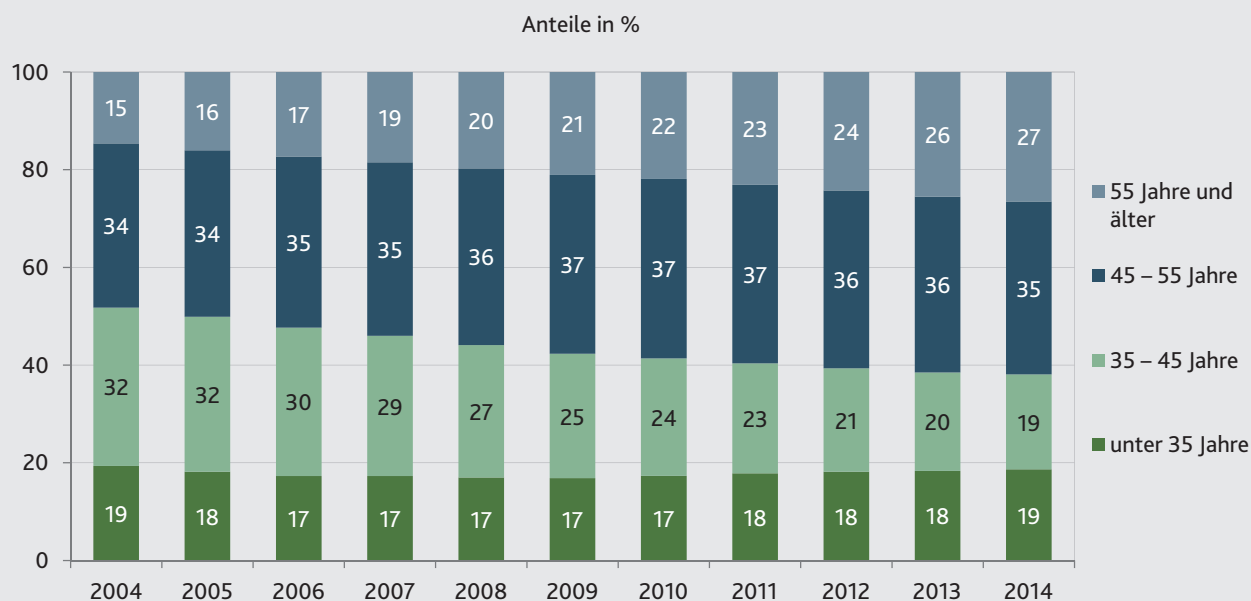
<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

um 1,8 Prozentpunkte zu. In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen stieg der Frauenanteil in einer ähnlichen Größenordnung (+1,5 Prozentpunkte). Hier stand einer geringeren Zahl von männlichen Beschäftigten eine wachsende Zahl von weiblichen Beschäftigten gegenüber. Am stärksten erhöhte sich der Frauenanteil in der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren (+3,2 Prozentpunkte). Dieser Anstieg des Frauenanteils ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten ab 55 mit

+19 Prozent wesentlich stärker zunahm als die Zahl der männlichen Beschäftigten dieser Altersgruppe (+5 Prozent).

Wird die Altersstruktur der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften über einen längeren Zeitraum betrachtet, so macht sich der Alterungsprozess der Belegschaften noch deutlicher bemerkbar, der die demografische Alterung der Gesellschaft widerspiegelt. So hat sich der Anteil

**G 41** Beschäftigte in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 nach Altersgruppen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

der 55-Jährigen und Älteren am gesamten Personal von 2004 bis 2014 von 15 auf 27 Prozent erhöht. Im Jahr 2014 war also gut jede bzw. jeder vierte Beschäftigte mindestens 55 Jahre alt. Relativ stabil blieb der Anteil der 45- bis 55-Jährigen. Er lag 2014 bei 35 Prozent und war damit um 1,8 Prozentpunkte höher als 2004. Stark geschrumpft ist hingegen der Anteil der 35- bis 45-Jährigen am Personal der kommunalen Gebietskörperschaften. Zählte 2004 noch fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte zu den 35- bis 45-Jährigen, war es zehn Jahre später noch nicht einmal jede bzw. jeder fünfte. Der Anteil der Altersgruppe der unter 35-Jährigen war 2014 mit 19 Prozent nur um 0,7 Prozentpunkte niedriger als 2004. Zwischenzeitlich war der Anteil jedoch bis auf 17 Prozent im Jahr 2009 zurückgegangen.

In allen Altersgruppen sind die Frauenanteile zwischen 2004 und 2014 gestiegen (vgl. G42). Am stärksten fiel die Erhöhung in der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren aus. Waren weibliche Beschäftigte in dieser Altersgruppe am Anfang des Betrachtungszeitraumes mit einem Anteil von 46 Prozent noch unterrepräsentiert, so waren 2014 bereits 58 Prozent der 55-jährigen und älteren Beschäftigten weiblich. Der Anstieg des Frauenanteils

ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten in dieser Altersgruppe stärker zunahm als die Zahl der männlichen Beschäftigten.

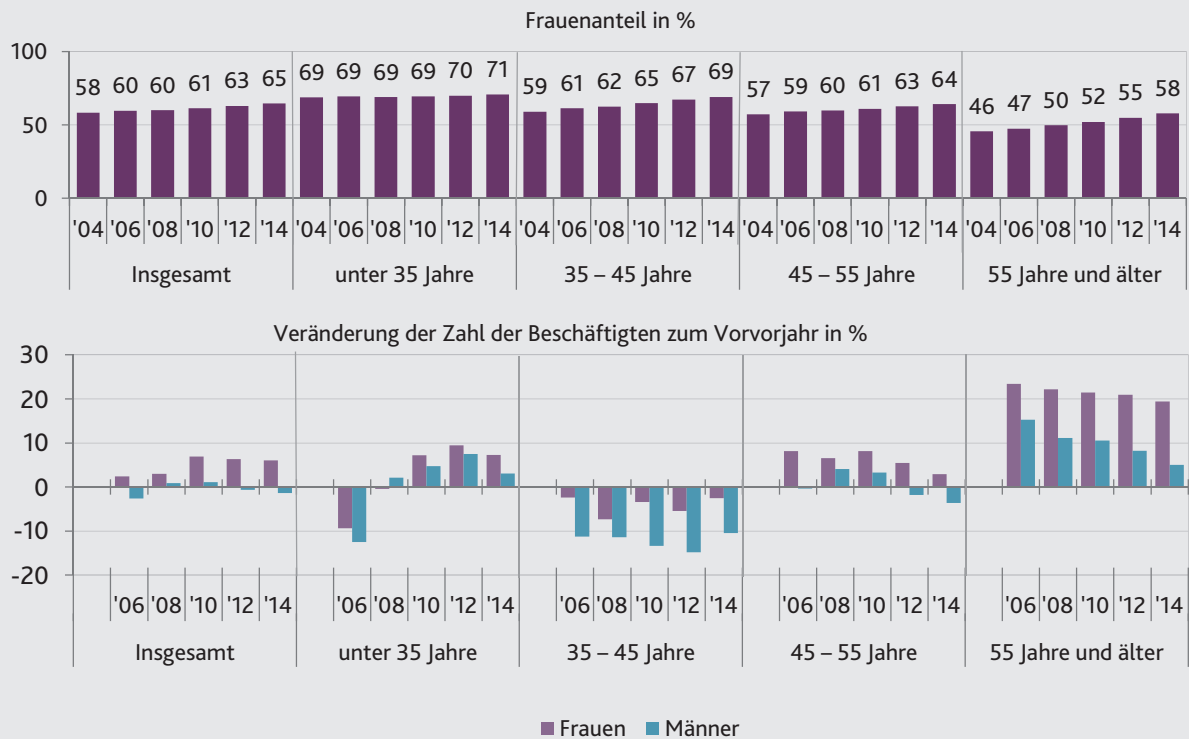
In den übrigen Altersgruppen lagen die Frauenanteile bereits 2004 oberhalb der Parität. Trotzdem haben sich die Anteile der Frauen unter den 35- bis 45-jährigen und den 45- bis 55-jährigen Beschäftigten zwischen 2004 und 2014 deutlich erhöht. In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen legte der Frauenanteil um 6,9 Prozentpunkte zu. Bei den 35- bis 45-Jährigen fiel der Zuwachs mit +10 Prozentpunkten noch höher aus. Die Ursachen für den steigenden Frauenanteil sind in diesen beiden Altersgruppen jedoch unterschiedlich: In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten zwischen 2004 und 2014 stärker gewachsen als die Zahl der männlichen Beschäftigten. Bei den 35- bis 45-Jährigen ist der Frauenanteil dadurch gestiegen, dass die Zahl der Männer stärker abnahm als die Zahl der Frauen dieser Altersgruppe.

Die geringste Veränderung wies der Frauenanteil in der Altersgruppe der unter 35-Jährigen auf. Allerdings lag er bereits 2004 bei 69 Prozent. Ausgehend

# Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

G 42

Beschäftigte und Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2004–2014 nach Altersgruppen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

von diesem sehr hohen Niveau legte er bis 2014 um weitere 1,9 Prozentpunkte zu. Die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe war 2014 höher als 2004. Da die Zahl der weiblichen Beschäftigten stärker stieg als die Zahl der männlichen Beschäftigten, erhöhte sich der Frauenanteil.

## Beschäftigungsumfang

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich Beschäftigungsumfang, Beschäftigungsverhältnis sowie Besoldung bzw. Eingruppierung werden nun für die Berichtsjahre 2012 und 2014 genauer betrachtet.

Teilzeitbeschäftigung ist in den rheinland-pfälzischen Kommunen weit verbreitet. Im Jahr 2014 arbeiteten 25 785 Personen bzw. 44 Prozent der Beschäftigten Teilzeit. Die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten belief sich auf 23 555, damit waren etwa neun von zehn Teilzeitbeschäftigten Frauen (Anteil: 91 Prozent).

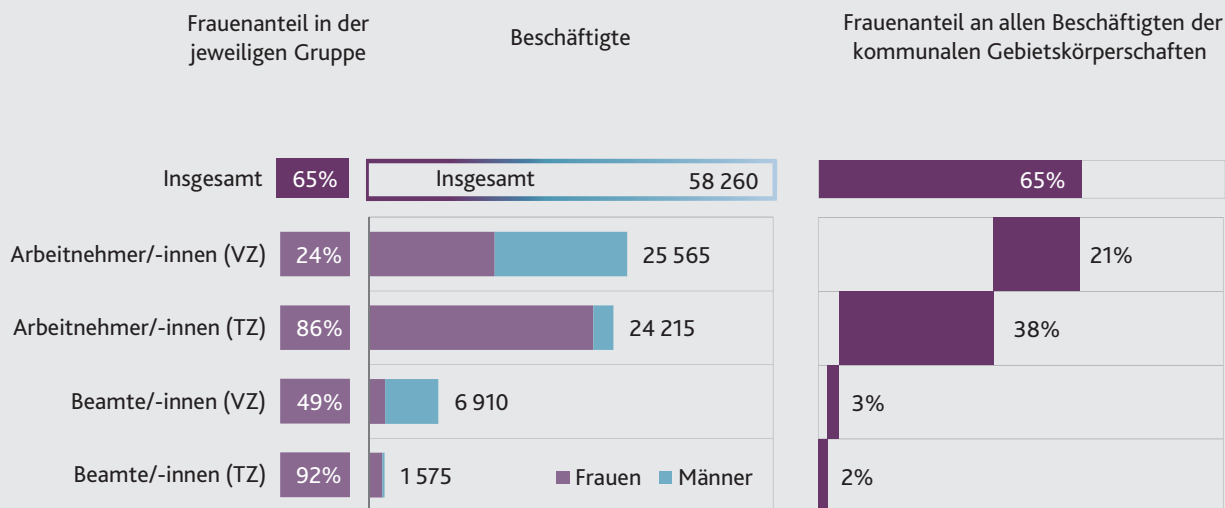
Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch Beschäftigte in Altersteilzeit. Aufgrund der Änderung der Altersteilzeitregelungen ist die Zahl der Personen in Altersteilzeit in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Befanden sich 2012 noch 1975 Personen in Altersteilzeit, waren es 2014 nur 1200 Beschäftigte. Unter den Personen in Altersteilzeit war der Frauenanteil mit 63 Prozent wesentlich geringer als unter den übrigen Teilzeitbeschäftigten.

Bleiben die Beschäftigten in Altersteilzeit unberücksichtigt, steigt die Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten auf 93 Prozent. Damit ist Teilzeitarbeit weiterhin in erster Linie ein weibliches Beschäftigungsmuster. Der Frauenanteil blieb zwischen 2012 und 2014 fast unverändert (+0,2 Prozentpunkte).

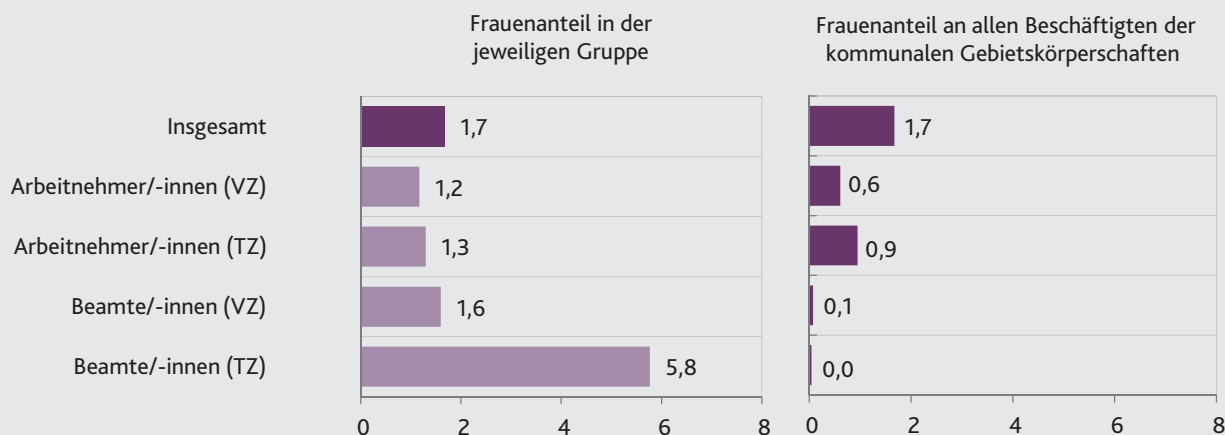
Bei den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen hingegen unterrepräsentiert. Im Jahr 2014 waren von den 32 470 Vollzeitbeschäftigten der Kommunen 14 125 weiblich, was einem Frauenanteil von 43 Prozent entspricht. Gegenüber 2012 war bei den Vollzeitbe-

G 43

Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang<sup>1</sup>



Veränderung gegenüber 2012 in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

schäftigten ein Anstieg der Frauenquote um 1,5 Prozentpunkte zu verzeichnen.

## Art des Beschäftigungsverhältnisses

Eine Differenzierung nach der Art des Dienstverhältnisses offenbart weitere Unterschiede in der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Die Mehrzahl der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Jahr 2014 zählten 49 775 Perso-

nen bzw. 85 Prozent der Beschäftigten zu dieser Gruppe. Darunter befanden sich 34 665 Frauen; die Quote belief sich auf 70 Prozent. Gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil um 1,3 Prozentpunkte erhöht. Dieser Zuwachs ist auf einen Anstieg der Zahl der Arbeitnehmerinnen (+6 Prozent) bei einer gleichzeitigen Stagnation der Zahl der Arbeitnehmer zurückzuführen.

Bei den Beamtinnen und Beamten erhöhte sich die Frauenquote ebenfalls, allerdings ausgehend

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

von einem weit niedrigeren Niveau. Im Jahr 2014 standen 8 480 Beamtinnen und Beamte im Dienst der kommunalen Gebietskörperschaften; das waren 15 Prozent der Beschäftigten. Mit 3 015 Beamtinnen bzw. einer Frauenquote von 36 Prozent wurde hier die Parität zwischen den Geschlechtern nicht erreicht. Allerdings ist der Frauenanteil in der Beamtenschaft seit 2012 mit +2,3 Prozentpunkten stärker gewachsen als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Einem Rückgang der Zahl der Beamten (-5 Prozent) stand eine Erhöhung der Zahl der Beamtinnen (+6 Prozent) gegenüber.

Durch eine kombinierte Auswertung nach den Merkmalen Beschäftigungsumfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses wird deutlich, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die größte Personengruppe innerhalb der kommunalen Beschäftigten bilden. Im Jahr 2014 waren bei den rheinland-pfälzischen Kommunen 25 565 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig; dies entsprach einem Anteil von 44 Prozent an allen Beschäftigten. In dieser Gruppe ist die Geschlechterparität annähernd erreicht (12 470 Frauen; Anteil 49 Prozent). Zwischen 2012 und 2014 hat sich der Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte erhöht.

In der Arbeitnehmerschaft ist Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet. Knapp 42 Prozent aller kommunalen Beschäftigten – 24 215 Personen – zählten 2014 zu den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In dieser Gruppe ist der Frauenanteil traditionell hoch, und er ist im Berichtszeitraum noch weiter gestiegen (2014: 92 Prozent; +1,3 Prozentpunkte gegenüber 2012).

Im Jahr 2014 arbeiteten in den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen 6 910 vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte; das waren zwölf Prozent aller Beschäftigten. Frauen sind in dieser Personengruppe mit einem Anteil von 24 Prozent stark unterrepräsentiert. Allerdings hat der Frauenanteil zwischen 2012 und 2014 um 1,6 Prozent zugelegt. Während sich die Zahl der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in diesem Zeit-

raum um sechs Prozent erhöhte, verringerte sich die Zahl der Beamten um drei Prozent.

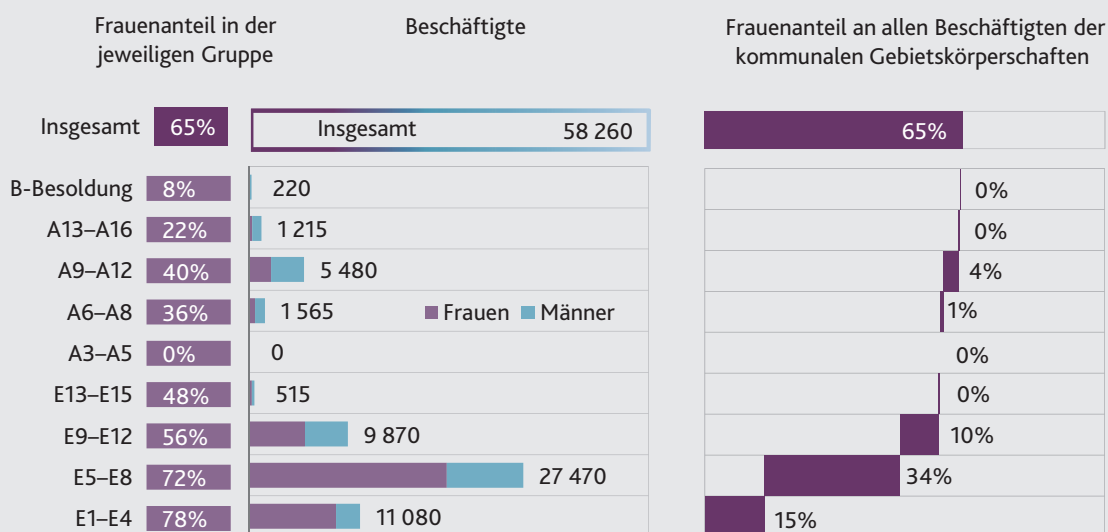
In der Beamtenschaft ist Teilzeitarbeit weniger verbreitet als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Jahr 2014 waren nur knapp drei Prozent aller kommunalen Beschäftigten Beamtinnen und Beamte in Teilzeit (1 575 Personen). Teilzeitarbeit ist auch innerhalb der Beamtenschaft in erster Linie ein weibliches Beschäftigungsmuster, allerdings war der Frauenanteil 2014 mit 86 Prozent um 5,5 Prozentpunkte geringer als bei den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für diese Differenz ist das Zusammenspiel folgender Faktoren verantwortlich: Altersteilzeit wird in höherem Maße als „reguläre“ Teilzeit von Männern genutzt. Zugleich ist der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten in der Beamtenschaft größer als in der Arbeitnehmerschaft.

Die Frauenquote in der teilzeitbeschäftigten Beamtenschaft ist zwischen 2012 und 2014 kräftig gestiegen (+5,8 Prozentpunkte). Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die Zahl der – überwiegend männlichen – Altersteilzeitfälle im Berichtszeitraum fast halbiert hat: Im Jahr 2012 nahmen 240 Beamtinnen und Beamte eine Altersteilzeitregelung in Anspruch, davon waren sieben Prozent weiblich. Zwei Jahre später befanden sich nur noch 125 Personen in Altersteilzeit (neun Prozent Frauen). Werden die Beschäftigten in Altersteilzeit nicht berücksichtigt, belief sich der Frauenanteil bei den Teilzeit arbeitenden Beamtinnen und Beamten 2014 auf 93 Prozent. Gegenüber 2012 ist der Anteil leicht gesunken (-0,6 Prozentpunkte).

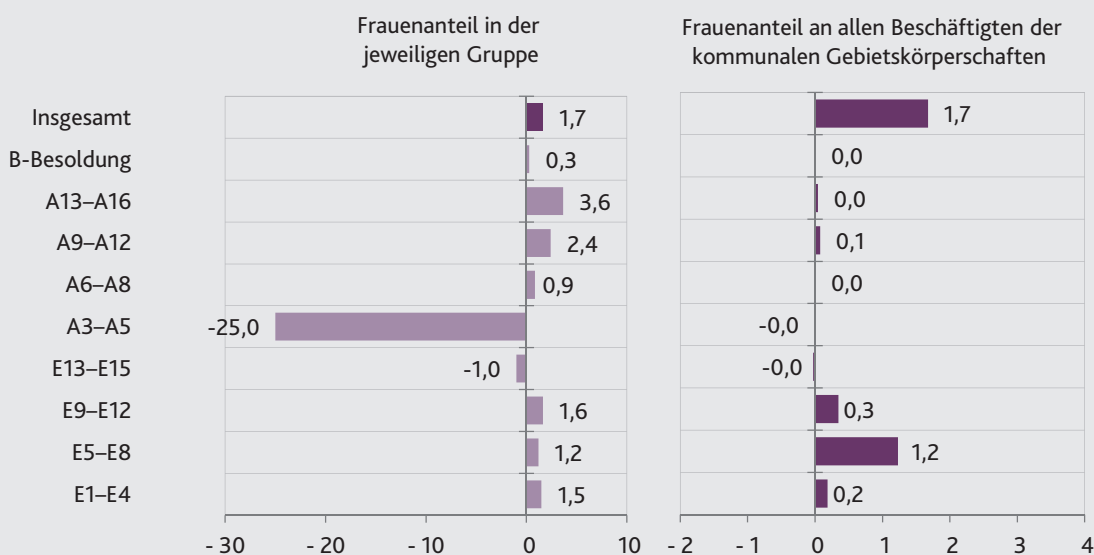
Eine Betrachtung der Verteilung der Frauen auf die vier genannten Beschäftigtengruppen zeigt, dass mehr als ein Drittel aller Beschäftigten der Kommunen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen sind (2014: 38 Prozent). Etwa ein Fünftel aller Beschäftigten sind vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen (21 Prozent). Mit Beschäftigtenanteilen von drei bzw. zwei Prozent stellten Beamtinnen in Vollzeit und Teilzeit im Jahr 2014 nur einen geringen Teil des Personals der Kommunalverwaltungen.

G 44

## Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>



### Veränderung gegenüber 2012 in Prozentpunkten



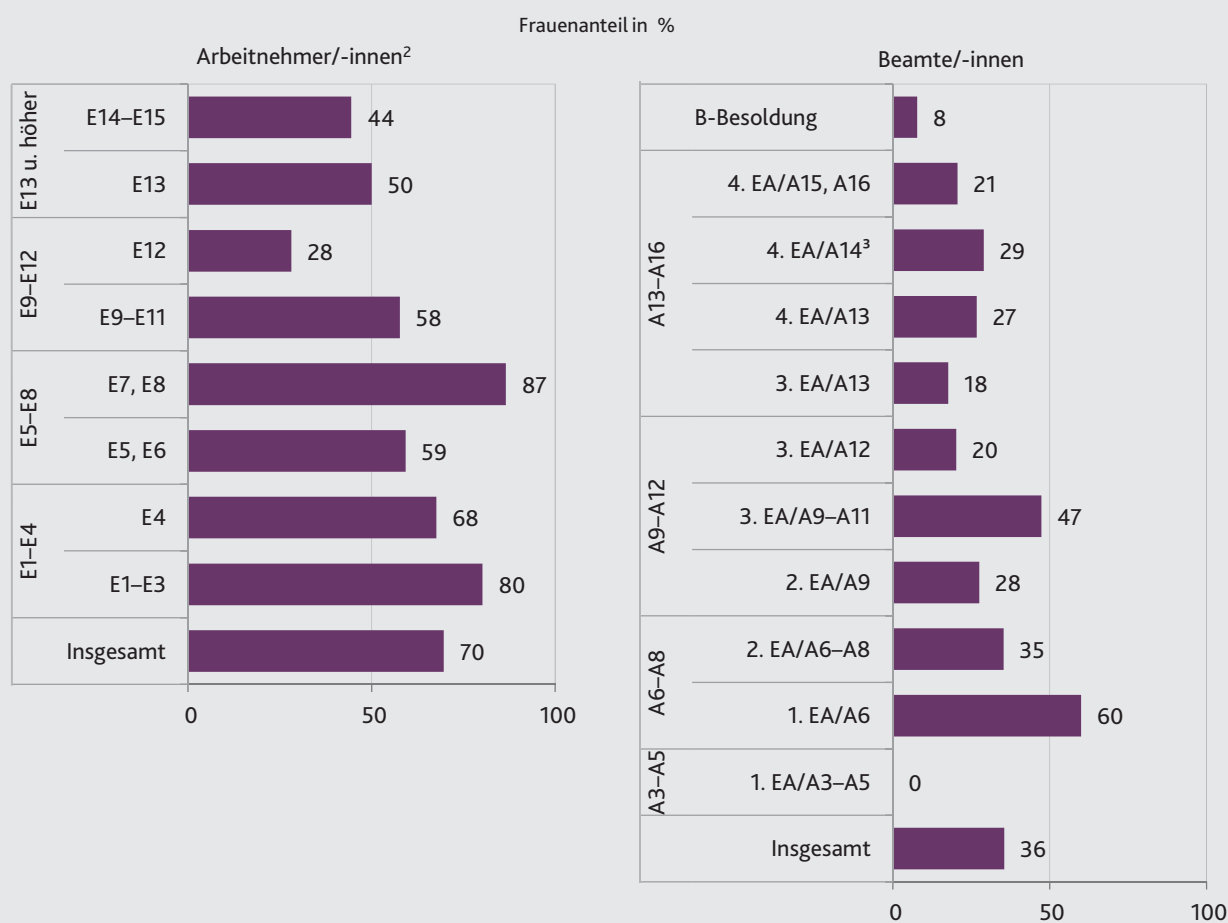
<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Auswertung nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses in Verbindung mit den Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. In den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen bilden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Vergütung nach E5 bis E8 die größte Personengruppe. Fast die Hälfte des Personals wird nach E5 bis E8 bezahlt (2014: 27 470 Beschäftigte;

47 Prozent). In diesen Entgeltgruppen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten. Im Jahr 2014 lag die Frauenquote bei 72 Prozent. Am unteren Ende der Vergütungsskala – in den Entgeltgruppen E1 bis E4 – war der Frauenanteil mit 78 Prozent noch höher. Den Entgeltgruppen E1 bis E4 ist etwa jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte der Kommunen zugeordnet (2014: 11 080 Beschäftigte; 19 Prozent). In die Entgeltgruppen E9 bis E12 waren 2014 knapp 17 Prozent aller Beschäftigten eingruppiert (9 870 Personen). Auch wenn der Frauenanteil in

## G 45 Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>



1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Einschließlich außertariflich entlohnter Beschäftigter und Beschäftigter ohne Zuordnung. –  
3 Einschließlich Beamtinnen und Beamte des dritten Einstiegsamtes, die nach A14 besoldet werden.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

den höheren Entgeltgruppen abnimmt, liegt er im Bereich E9 bis E12 noch immer über der Paritätsgrenze von 50 Prozent (2014: 56 Prozent). Allein in den höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15, denen nur 515 Personen bzw. knapp ein Prozent aller kommunalen Beschäftigten angehörten, wurde die Parität 2014 mit einem Frauenanteil von 48 Prozent nicht ganz erreicht.

Von 2012 bis 2014 sind die Frauenanteile bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den niedrigeren und mittleren Entgeltgruppen gestiegen. In den Entgeltgruppen E1 bis E4, E5 bis E8 und E9 bis E12 waren Zuwächse zwischen 1,2 und 1,6 Prozentpunkten zu verzeichnen. In den höchsten Entgeltgruppen E13 bis E15 war der Frauenanteil 2014 hingegen um einen Prozentpunkt niedriger als 2012.

Unter den Beamtinnen und Beamten bilden diejenigen mit einer Besoldung von A9 bis A12 die größte Gruppe. Etwa jede bzw. jeder zehnte Beschäftigte der Kommunalverwaltungen wird nach A9 bis A12 bezahlt (2014: 5 480 Personen; neun Prozent). Innerhalb der Beamtenschaft ist der Frauenanteil in diesen Besoldungsgruppen am höchsten. Trotzdem wurde 2014 mit einer Frauenquote von 40 Prozent die Parität deutlich verfehlt.

Die übrigen Besoldungsgruppen sind wesentlich schwächer besetzt. Im Jahr 2014 machten nach A6 bis A8 besoldete Beamtinnen und Beamte knapp drei Prozent der kommunalen Beschäftigten aus. Unter den 1 565 Personen dieser Besoldungsgruppen belief sich der Frauenanteil auf 36 Prozent und war damit niedriger als im Bereich A9 bis A12.



Anders als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nimmt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten also nicht generell von unten nach oben ab.

In den oberen Besoldungsgruppen geht der Frauenanteil jedoch stark zurück. Im Jahr 2014 wurden 1 215 Beamtinnen und Beamte nach A13 bis A15 besoldet, davon waren nur 22 Prozent Frauen. Unter den 220 Beamtinnen und Beamten mit einer B-Besoldung war die Frauenquote mit acht Prozent noch deutlich niedriger.

Von 2012 bis 2014 sind die Frauenanteile in der Beamenschaft tendenziell gestiegen. Eine Ausnahme bildeten die Besoldungsgruppen A3 bis A5 mit -25 Prozentpunkten, was allerdings mit der geringen Fallzahl zu erklären ist und daher vernachlässigt werden kann. Am stärksten erhöhte sich die Frauenquote in den Besoldungsgruppen A13 bis A16 mit +3,6 Prozentpunkten. Dahinter folgten die Besoldungsgruppen A9 bis A12 (+2,4 Prozentpunkte) und A6 bis A8 (+0,9 Prozentpunkte). Am schwächsten fiel der Zuwachs mit +0,3 Prozentpunkten bei den B-Besoldungen aus.

Eine Betrachtung der Verteilung der Frauen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass die Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen E5 bis E8 die mit Abstand größte Gruppe darstellen. Etwa ein Drittel aller Beschäftigten der Kommunalverwaltungen sind Arbeitnehmerinnen dieser Entgeltgruppen (2014: 34 Prozent). Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E1 bis E4 stellten 15 Prozent des Personals. Knapp ein Zehntel der Beschäftigten waren Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppen E9 bis E12. Frauen aus den übrigen Entgelt- und Besoldungsgruppen haben deutlich geringere Anteile am Personal der Kommunalverwaltungen. Im Jahr 2014 waren vier Prozent der Beschäftigten Beamtinnen der Besoldungsgruppen A9 bis A12. Frauen, die den Besoldungsgruppen A6 bis A8 angehören, hatten einen Anteil von ein Prozent am Personal der Kommunen. Weibliche Beschäftigte der höheren Vergütungsgruppen A13 bis A16, B sowie E13 bis E15 machten zusammen knapp ein Prozent des Personals aus.

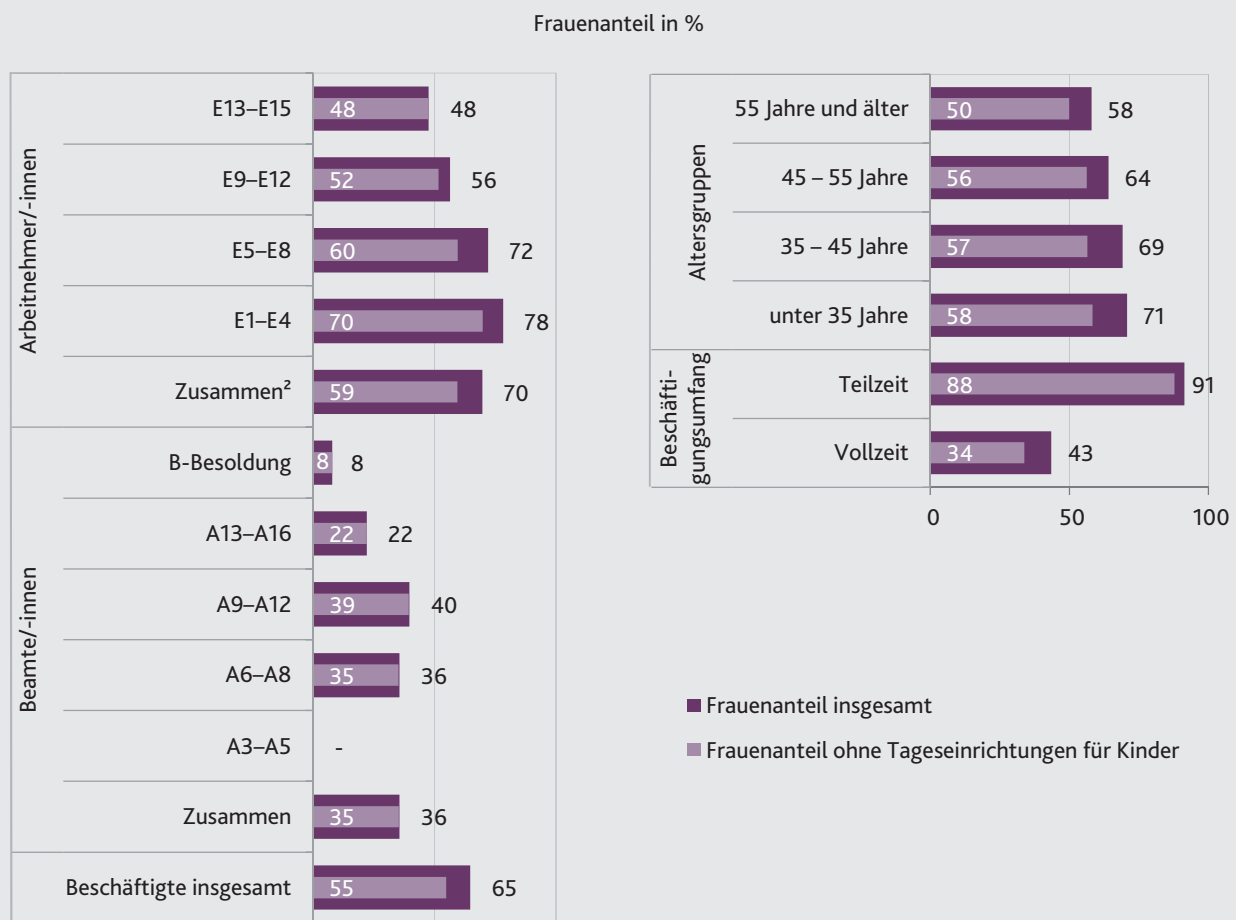
Eine differenziertere Betrachtung auf der Basis der einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zeigt weitere geschlechtsspezifische Beschäftigungsmuster auf. Innerhalb der bisher zu einer Kategorie zusammengefassten Vergütungsgruppen nehmen die Frauenanteile nach oben hin tendenziell ab: Belief sich im Jahr 2014 die Frauenquote in den Entgeltgruppen E1 bis E3 auf 80 Prozent, lag sie in der Entgeltgruppe E4 bei 68 Prozent. Einem Frauenanteil von 58 Prozent in den Entgeltgruppen E9 bis E11 stand ein Anteil von 28 Prozent im Bereich E12 gegenüber. Unter den Beschäftigten, die nach E13 bzw. E13Ü vergütet wurden, war die Hälfte weiblich, während der Frauenanteil im Bereich E14 und E15 nur 44 Prozent betrug. Eine Ausnahme bilden die Vergütungsgruppen E5 bis E8: Der Frauenanteil war 2014 im Bereich E7 und E8 mit 87 Prozent wesentlich höher als im Bereich E5 und E6 (59 Prozent). Hierbei ist jedoch die spezifische Vergütungsstruktur im Aufgabengebiet „Tageseinrichtungen für Kinder“ zu berücksichtigen, in dem der Frauenanteil unter den Beschäftigten besonders hoch ist. Bleiben die Kindertageseinrichtungen unberücksichtigt, verringert sich die Differenz zwischen den Frauenanteilen der Bereiche E5 und E6 sowie E7 und E8. In den übrigen Aufgabengebieten der Kommunalverwaltungen belief sich die Frauenquote in den Vergütungsgruppen E7 und E8 auf 66 Prozent und im Bereich E5 und E6 auf 58 Prozent.

Bei den Beamtinnen und Beamten ist tendenziell eine Abnahme des Frauenanteils in den Beförderungssämtern festzustellen. Im Jahr 2014 waren 35 Prozent der nach A6 bis A8 Besoldeten weiblich; im Spitzenamt A9 des zweiten Einstiegsamtes lag der Frauenanteil nur bei 28 Prozent. Im Bereich des dritten Einstiegsamtes verringerte sich die Frauenquote von 47 Prozent in den Besoldungsgruppen A9 bis A11 auf 20 Prozent in A12 und 18 Prozent in A13. Im vierten Einstiegsamt belief sich der Frauenanteil bei den nach A13 bezahlten Beamtinnen und Beamten auf 27 Prozent und bei den nach A14 Besoldeten auf 29 Prozent. Bei den Beförderungssämtern A15 und A16 schrumpfte der Frauenanteil auf 21 Prozent.

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

G 46

Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften mit und ohne das Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Alter und Beschäftigungsumfang<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – <sup>2</sup> Einschließlich außertariflich entlohnter Beschäftigter und Beschäftigter ohne Zuordnung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Geringere Frauenanteile in den Beförderungsräumen bzw. in den höheren Entgeltgruppen können viele Gründe haben. Eine mögliche Ursache sind Unterschiede in den Erwerbsbiografien, die u. a. dadurch zustande kommen, dass Frauen häufiger als Männer ihre Arbeitszeit reduzieren oder zeitweise aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Ein weiterer Faktor sind sicherlich Unterschiede in der Altersstruktur der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die wiederum teilweise auf die verschiedenen Erwerbsbiografien zurückzuführen sind.

### Aufgabengebiete

Frauen sind nicht in allen Bereichen der Kommunalverwaltungen gleich stark vertreten. So ist z. B. die

Kinderbetreuung fast vollständig in weiblicher Hand. Im Jahr 2014 arbeiteten im kommunalen Aufgabengebiet „Tageseinrichtungen für Kinder“ 13 755 Beschäftigte. Darunter befanden sich 13 285 Frauen, was einem Anteil von 97 Prozent entspricht.

Etwa jede bzw. jeder vierte Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften ist im Aufgabengebiet „Tageseinrichtungen für Kinder“ tätig (2014: 24 Prozent). Aufgrund der Größe des Bereichs wirken sich die Geschlechterproportionen beim Personal der Kindertageseinrichtungen deutlich auf den Frauenanteil bei allen kommunalen Beschäftigten aus. Zudem sind die Kindertageseinrichtungen in den vergangenen Jahren stark ausgebaut worden, sodass die Beschäftigtenzahl in diesem Bereich besonders kräftig gewachsen ist. Zwischen 2012 und

2014 erhöhte sie sich um 15 Prozent. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Beschäftigungssituation von Frauen in den übrigen Bereichen der Kommunalverwaltungen ohne den stark wachsenden, weiblich dominierten Bereich der Kindertageseinrichtungen entwickelt hat.

Im Jahr 2014 waren in den übrigen Aufgabengebieten der Kommunalverwaltungen 44 505 Personen tätig. Mit 24 395 weiblichen Beschäftigten belief sich der Frauenanteil auf 55 Prozent, er lag also auch ohne Kindertageseinrichtungen oberhalb der Paritätsgrenze. Von 2012 bis 2014 ist die Frauenquote um einen Prozentpunkt gestiegen.

Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist auch ohne Berücksichtigung der Kindertageseinrichtungen hoch (2014: 88 Prozent). Bleiben die Beschäftigten in Altersteilzeit unberücksichtigt, belief sich der Anteil weiblicher Beschäftigter 2014 auf 90 Prozent. Größer ist der Unterschied bei den Vollzeitbeschäftigten: Ohne Kindertageseinrichtungen lag der Frauenanteil nur bei 34 Prozent, das waren zehn Prozentpunkte weniger als unter der Einbeziehung dieses Aufgabengebiets. Zwischen 2012 und 2014 hat die Frauenquote bei den Vollzeitbeschäftigten außerhalb des Aufgabenbereichs Kindertageseinrichtungen um 0,7 Prozentpunkte und bei den Teilzeitbeschäftigten um 1,9 Prozentpunkte zugelegt. Der Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten ist fast vollständig auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Bei den Angestellten fällt der Frauenanteil deutlich niedriger aus, wenn die Kindertageseinrichtungen unberücksichtigt bleiben. Er belief sich 2014 auf 59 Prozent und war damit um elf Prozentpunkte geringer als unter Einbeziehung aller Aufgabengebiete. Innerhalb der Beamtenschaft ergeben sich hingegen kaum Unterschiede: Bleiben die Kindertageseinrichtungen außen vor, verringert sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 35 Prozent. Dies ist dadurch zu erklären, dass im Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder nur wenige Beamtinnen und Beamte beschäftigt sind. Von 2012 bis 2014 sind die Frauenanteile bei den Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern und bei den Beamtinnen und Beamten, die nicht im Bereich Kindertageseinrichtungen tätig sind, um 0,6 bzw. 2,3 Prozentpunkte gestiegen.

Ohne Berücksichtigung der Kindertageseinrichtungen verringern sich die Frauenanteile in allen Altersgruppen. Aber auch ohne diesen von Frauen dominierten Bereich wurde die Geschlechterparität in den Kommunalverwaltungen in allen Altersgruppen erreicht oder überschritten. Am höchsten war der Frauenanteil 2014 bei den unter 35-Jährigen mit 58 Prozent. Mit 57 bzw. 56 Prozent war er auch bei den 35- bis 45-Jährigen und bei den 45- bis 55-Jährigen nur wenig niedriger. Unter den 55-jährigen und älteren Beschäftigten wurde die Geschlechterparität mit 50 Prozent genau erreicht. Zwischen 2012 und 2014 sind die Frauenanteile nur in den Altersgruppen der 45- bis 55-Jährigen und der 55-Jährigen und Älteren deutlich gestiegen (+1,6 bzw. +2,2 Prozentpunkte), was in der Regel nicht auf Neueinstellungen, sondern auf die Geschlechterproportionen der in diese Altersgruppen aufrückenden Altersjahrgänge zurückzuführen sein dürfte. Bei den unter 35-Jährigen änderte sich der Frauenanteil mit +0,3 Prozentpunkten nur geringfügig, und bei den 35- bis 45-Jährigen war ein Rückgang um 0,6 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Ein Vergleich der Frauenanteile mit und ohne den Bereich Kindertageseinrichtungen in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass sich nur in einzelnen Entgeltgruppen markante Unterschiede ergeben. In den Entgeltgruppen E1 bis E4 verringert sich der Frauenanteil 2014 um 8,5 Prozentpunkte auf 70 Prozent, wenn die Beschäftigten der Kindertageseinrichtungen herausgerechnet werden. Die größte Differenz der Frauenanteile ergibt sich in den Entgeltgruppen E5 bis E8; ohne die Beschäftigten der Kindertageseinrichtungen schrumpfte der Anteil um zwölf Prozentpunkte auf 60 Prozent. In den Entgeltgruppen E9 bis E12 fiel die Differenz mit 4,7 Prozentpunkten geringer aus. Der Frauenanteil unter den nach E9 bis E12 bezahlten Beschäftigten außerhalb des Bereichs der Kindertageseinrichtungen belief sich auf 52 Pro-

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

zent. In den Entgeltgruppen E13 bis E15 und in der Beamtenschaft sind die Frauenquoten mit und ohne Kindertageseinrichtungen fast identisch, da in diesem Aufgabengebiet nur wenige nach E13 bis E15 bezahlte oder verbeamtete Beschäftigte arbeiten.

### Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen

Weibliche Beschäftigte sind in allen kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen gut vertreten. Überall lagen die Frauenanteile 2014 oberhalb der 50-Prozent-Marke. Niveauunterschiede zwischen den einzelnen Gebietskörperschaftsgruppen dürften unter anderem mit der Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Ebenen der Kommunalverwaltung zusammenhängen.

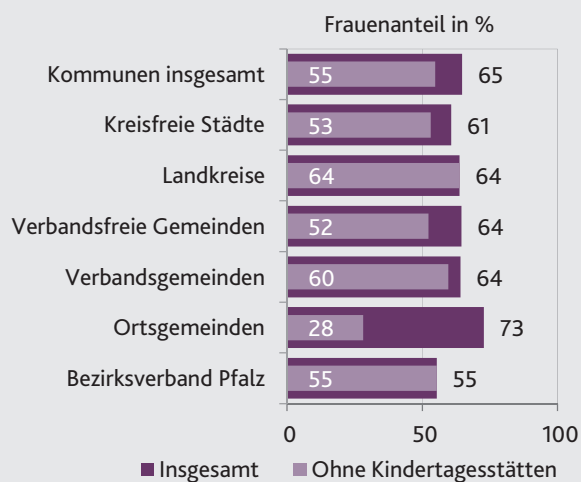
Am niedrigsten war die Frauenquote unter den Beschäftigten des Bezirksverbands Pfalz mit 55 Prozent. Der Bezirksverband Pfalz ist ein Kommunalverband höherer Ordnung, dessen Zuständigkeitsbereich sich auf das Gebiet des ehemaligen Regierungsbezirks Pfalz erstreckt. Er dient u. a. als Trägerorganisation verschiedener Einrichtungen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Gesundheitswesen. Der Bezirksverband Pfalz ist nicht zuständig für das Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder, das für die höheren Frauenanteile unter den Beschäftigten der anderen Gebietskörperschaftsgruppen mitverantwortlich ist.

In den Verwaltungen der Landkreise, der kreisfreien Städte, der verbandsfreien Gemeinden und der Verbandsgemeinden liegen die Frauenanteile dicht beieinander. Im Jahr 2014 waren 61 Prozent der Beschäftigten in den Verwaltungen der zwölf kreisfreien Städte Frauen. In den Landkreisverwaltungen, den Verbandsgemeindeverwaltungen und den Verwaltungen der verbandsfreien Gemeinden beliefen sich die Frauenanteile jeweils auf 64 Prozent.

Den mit Abstand höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter weisen die Ortsgemeinden auf (2014: 73 Prozent). Dies ist auf die spezifische Aufgabenstruktur dieser Gebietskörperschaftsgruppe zurückzuführen. Im Jahr 2014 arbeiteten 64 Prozent der bei den Ortsgemeinden Beschäftigten im Aufgabengebiet

G 47

Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

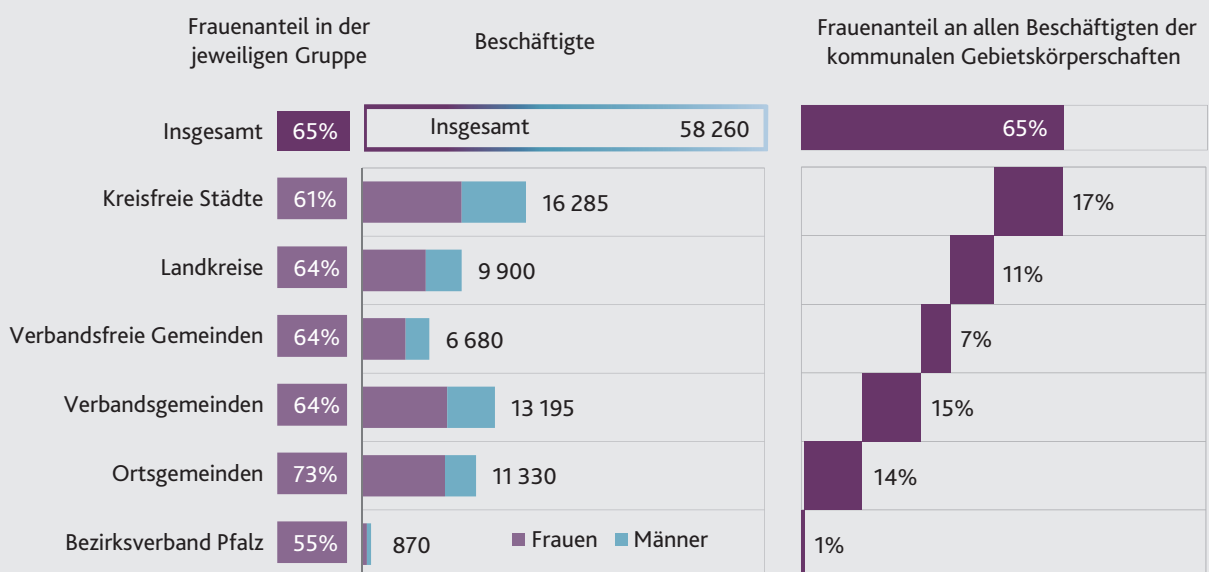
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

gebiet Tageseinrichtungen für Kinder. Von diesen 7 230 Personen waren 98 Prozent weiblich, was sich merklich auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten der Ortsgemeinden auswirkte.

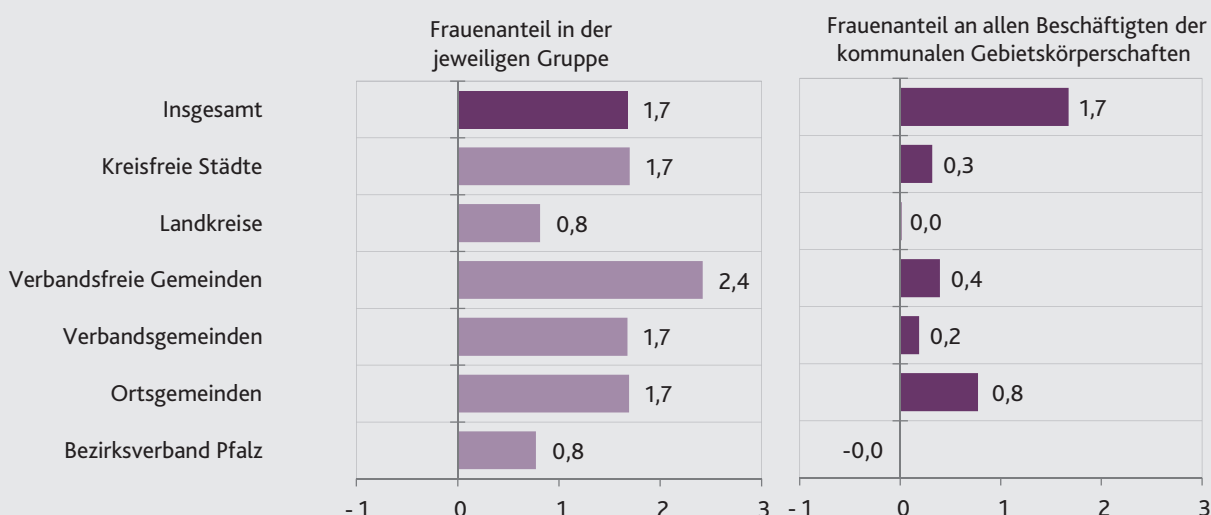
Bleiben die Beschäftigten im kommunalen Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder unberücksichtigt, ändert sich der Frauenanteil in einigen Gebietskörperschaftsgruppen deutlich. Unter den Beschäftigten der Ortsgemeinden verringert sich der Anteil besonders stark (2014: von 73 auf 28 Prozent). Da die Zuständigkeit für die Kindertageseinrichtungen teilweise von den Verbandsgemeindeverwaltungen wahrgenommen wird, ist auch dort ein leichter Rückgang der Frauenquote zu verzeichnen (2014: von 64 auf 60 Prozent). Bei den kreisfreien Städten und verbandsfreien Gemeinden fallen die Frauenanteile ohne Berücksichtigung der Beschäftigten der Kindertageseinrichtungen ebenfalls niedriger aus. Im Jahr 2014 schrumpfte der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den kreisfreien Städten ohne Kindertageseinrichtungen von 61 auf 53 Prozent; bei den verbandsfreien Gemeinden verringerte er sich von 64 auf 52 Prozent. Die Frauenanteile in den Landkreisverwaltungen und beim Bezirksverband Pfalz ändern sich nicht, da das Aufgabengebiet Tageseinrichtungen für Kinder nicht zu ihrem Zuständigkeitsbereich zählt.

G 48

Beschäftigte und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen<sup>1</sup>



Veränderung gegenüber 2012 in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Zwischen 2012 und 2014 sind die Frauenanteile in allen kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen gestiegen. Den stärksten Zuwachs verzeichneten die verbandsfreien Gemeinden (+2,4 Prozentpunkte). Bei den kreisfreien Städten, den Verbandsgemeinden und den Ortsgemeinden erhöhten sich die Frauenanteile jeweils um 1,7 Prozentpunkte. In den Verwaltungen der Landkreise und beim Bezirksverband Pfalz legten die Frauenanteile jeweils um 0,8 Prozentpunkte zu.

Auch dann, wenn die Frauenanteile am Beschäftigungsvolumen und nicht an der Personenzahl gemessen werden, liegen alle kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen oberhalb der Paritätsgrenze. Im Jahr 2014 variierte der Frauenanteil auf der Basis der Vollzeitäquivalente zwischen 51 Prozent beim Bezirksverband Pfalz und 67 Prozent bei den Ortsgemeinden. Da Teilzeitarbeit bei Frauen weiter verbreitet ist als bei Männern, ist der Frauenanteil auf der Grundlage der Vollzeitäquivalente in allen

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

Gebietskörperschaftsgruppen niedriger als der anhand der Kopffzahlen berechnete Anteil.

Im Regelfall nimmt die Frauenquote von den niedrigeren zu den höheren Altersgruppen kontinuierlich ab. Dies ist z. B. bei den Verwaltungen der kreisfreien Städte und Landkreise der Fall; dort sank der Frauenanteil 2014 von 66 bzw. 69 Prozent bei den unter 35-Jährigen auf jeweils 56 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren. Bei den verbandsfreien Gemeinden verringerte sich die Frauenquote von 74 auf 56 Prozent. Auf einem höheren Niveau ist bei den Ortsgemeinden das gleiche Phänomen zu beobachten: Hier nahmen die Frauenanteile von 83 Prozent bei den unter 35-Jährigen auf 64 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren ab. Ausnahmen von diesem Muster bildeten die Verbandsgemeindeverwaltungen und der Bezirksverband Pfalz: Bei den Verbandsgemeinden war der Frauenanteil in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen mit 68 Prozent etwas höher als bei den unter 35-Jährigen. Danach ging er bis auf 58 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren zurück. Beim Bezirksverband Pfalz verringerte sich der Frauenanteil zunächst von 65 Prozent bei den unter 35-Jährigen auf 48 Prozent bei den 45- bis 55-Jährigen. Bei den 55-Jährigen und Älteren lag er mit 53 Prozent wieder oberhalb der Paritätsgrenze.

Die Frauenanteile an den Teilzeitbeschäftigten sind in allen kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen hoch. Sie lagen 2014 zwischen 87 Prozent im Bezirksverband Pfalz und 93 Prozent in den Verbandsgemeindeverwaltungen. Die Anteile der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten waren in allen Gebietskörperschaftsgruppen wesentlich geringer als die jeweiligen Anteile an den Teilzeitbeschäftigten. Die Frauenanteile bei den Vollzeitbeschäftigten variierten zwischen 39 Prozent in den Verbandsgemeindeverwaltungen und 48 Prozent in den Ortsgemeinden.

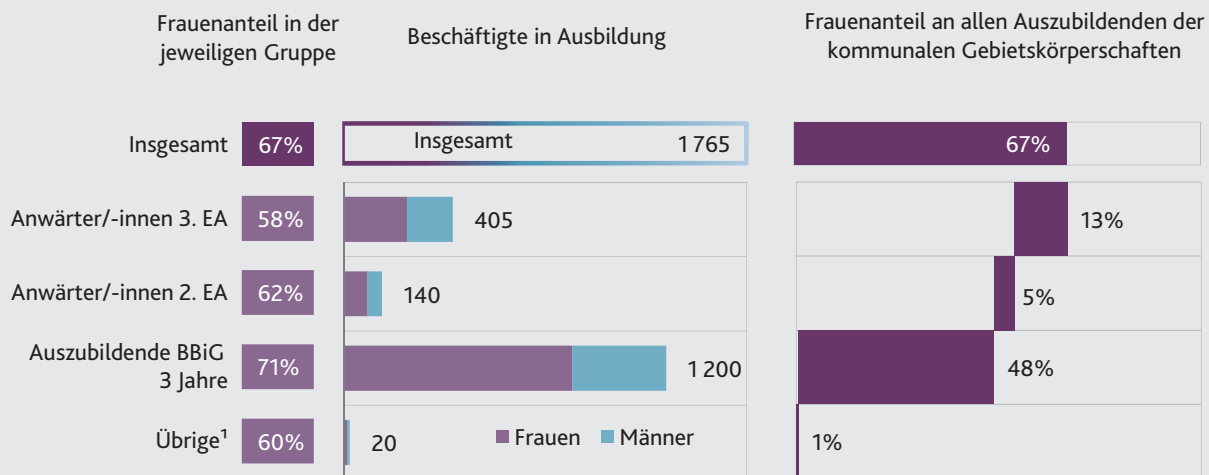
In allen kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen ist die Frauenquote unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höher als unter den Beamtinnen und Beamten. Die Frauenanteile innerhalb der Arbeitnehmerschaft rangierten zwischen 58 Prozent

im Bezirksverband Pfalz und 73 Prozent in den Ortsgemeinden. Innerhalb der Beamtenschaft war die Spannweite der Frauenanteile größer: Sie bewegten sich zwischen 15 Prozent in den Ortsgemeinden und 46 Prozent in den Landkreisverwaltungen. Allerdings ist der niedrige Anteil in den Ortsgemeinden im Zusammenhang mit der geringen Fallzahl zu sehen; die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten ist auf Ortsgemeindeebene ein Ausnahmefall.

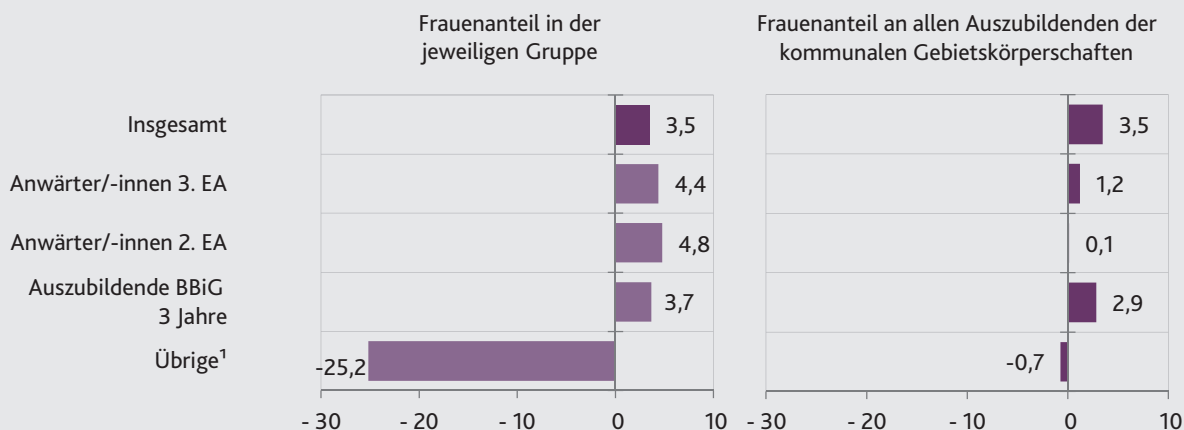
Auch auf der Ebene der einzelnen Gebietskörperschaftsgruppen lassen sich tendenziell geringere Frauenanteile in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen feststellen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergab sich lediglich in den Ortsgemeinden ein grundlegend anderes Muster: Hier erhöhte sich der Frauenanteil von 71 Prozent in den Entgeltgruppen E1 bis E4 über 73 Prozent im Bereich E5 bis E8 auf 84 Prozent bei den nach E9 bis E12 Vergüteten. Hierbei dürfte wiederum die spezifische Aufgabenstruktur der Ortsgemeinden eine Rolle spielen, die zu einem hohen Anteil von Beschäftigten im von Frauen dominierten Bereich der Kindertageseinrichtungen führt. Die Entgeltgruppen E13 bis E15 waren in den Ortsgemeinden unbesetzt. In der Beamtenschaft war bei den kreisfreien Städten eine Abweichung vom üblichen Muster zu verzeichnen. Hier lag der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A6 bis A8, A13 bis A16 und B jeweils bei etwa 20 Prozent. In den Besoldungsgruppen A9 bis A12 waren Frauen hingegen mit einem Anteil von 42 Prozent wesentlich stärker vertreten.

G 49

Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Beschäftigungsverhältnis



Veränderung gegenüber 2012 in Prozentpunkten



<sup>1</sup> Beschäftigte in Ausbildung im Angestelltenverhältnis nach BBiG mit einer zweijährigen Ausbildungsdauer sowie mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## 2 Ausbildung

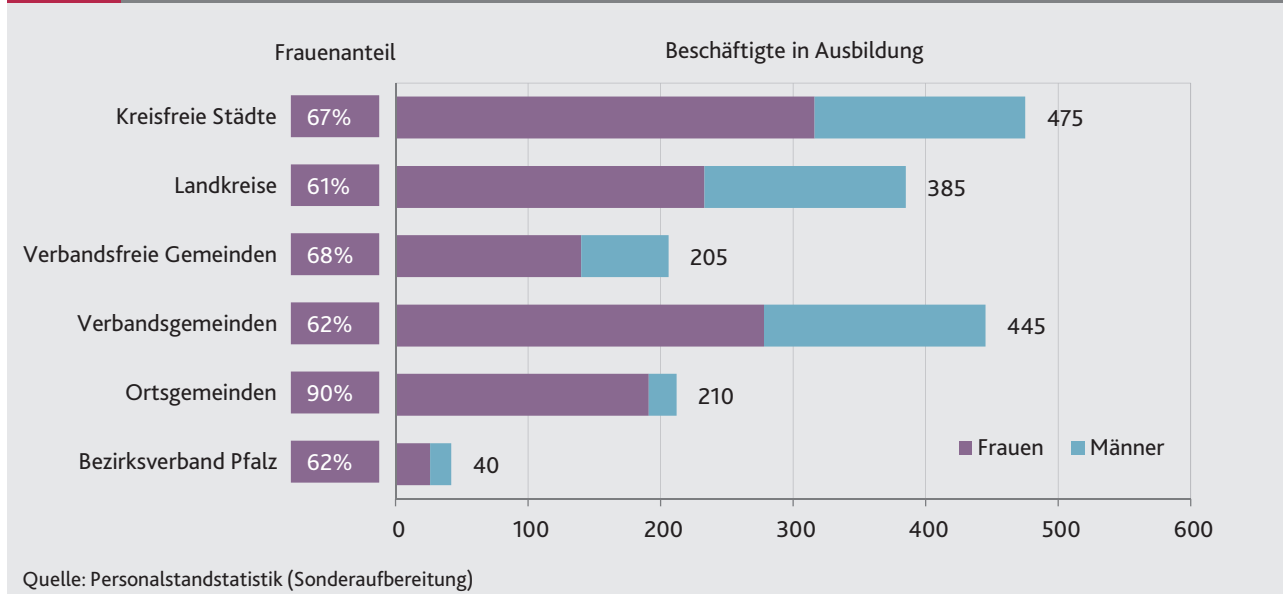
Am 30. Juni 2014 standen bei den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen 1765 Personen in einem Ausbildungsverhältnis. Damit ist die Zahl der Auszubildenden gegenüber 2012 um acht Prozent gestiegen. Frauen sind unter den Auszubildenden überproportional vertreten. Ihr Anteil belief sich 2014 auf 67 Prozent und war damit um 3,5 Prozentpunkte höher als zwei Jahre zuvor.

Die Mehrheit der Auszubildenden sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Jahr 2014 zählten 1220 Beschäftigte zu dieser Personengruppe; das waren acht Prozent mehr als 2012. Von diesen Auszubildenden machten fast alle (1200 Personen) eine duale Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert. Rund 71 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung waren Frauen; gegenüber 2012 ist der Frauenanteil in dieser Personengruppe um 3,1 Prozentpunkte gestiegen.

## Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

G 50

Beschäftigte in Ausbildung und Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen



Ein knappes Drittel der Beschäftigten, die ihre Ausbildung in einer Kommunalverwaltung absolvierten, stand in einem Beamtenverhältnis (2014: 31 Prozent). Zu dieser Gruppe zählten 545 Personen, was gegenüber 2012 eine Steigerung um acht Prozent bedeutet. Auch unter den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern waren Frauen stark vertreten – ihr Anteil lag 2014 bei 59 Prozent. Der Frauenanteil war um 4,4 Prozentpunkte höher als zwei Jahre zuvor. Knapp drei Viertel der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung waren Anwärterinnen und Anwärter für das dritte Einstiegsamt (2014: 405 Personen). In dieser Personengruppe war der Frauenanteil mit 58 Prozent etwas geringer als unter den 140 Anwärterinnen und Anwärtern für das zweite Einstiegsamt (Frauenanteil: 62 Prozent).

In allen kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen liegt der Frauenanteil unter den Auszubildenden deutlich oberhalb der Parität von 50 Prozent. Unter den 210 Auszubildenden der Ortsgemeinden war die Frauenquote 2014 mit 90 Prozent besonders hoch. Die Mehrzahl dieser Auszubildenden, die alle eine dreijährige duale Berufsausbildung absolvierten, war in den Kindertageseinrichtungen tätig.

Mit einer Frauenquote von 68 Prozent unter den Auszubildenden folgten die verbandsfreien Ge-

meinden mit Abstand an zweiter Stelle. Im Jahr 2014 standen dort 205 Personen in einem Auszubildendenverhältnis, davon etwa drei Viertel als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ein Viertel als Beamtenanwärterinnen und -anwärter. Der Frauenanteil war unter den Auszubildenden im Angestelltenverhältnis mit 72 Prozent wesentlich höher als unter den Anwärterinnen und Anwärtern mit 53 Prozent.

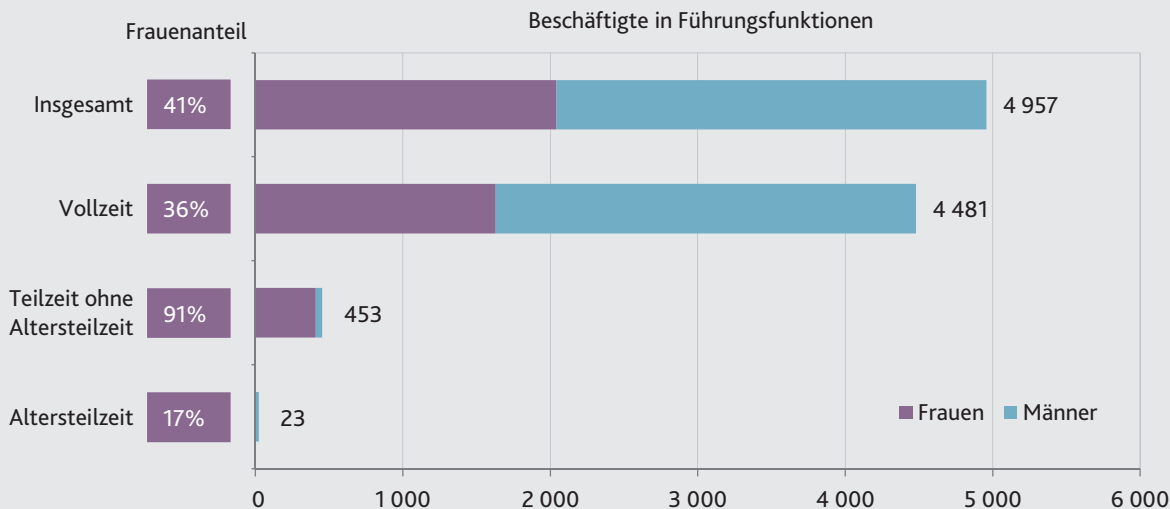
Unter den 475 Beschäftigten, die ihre Ausbildung in den kreisfreien Städten absolvierten, war der Frauenanteil mit 67 Prozent ähnlich hoch wie bei den verbandsfreien Gemeinden. Von den 140 Anwärterinnen und Anwärtern waren 64 Prozent Frauen; damit war die Quote nur etwas geringer als unter den 335 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung (68 Prozent).

Am 30. Juni 2014 waren 62 Prozent der 445 Auszubildenden der Verbandsgemeindeverwaltungen Frauen. Gut jede bzw. jeder Fünfte stand in einem Beamtenverhältnis (100 Personen). In dieser Personengruppe war der Frauenanteil mit 56 Prozent niedriger als unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (64 Prozent). Ähnlich waren die Geschlechterproportionen unter den 385 Auszubildenden der Landkreisverwaltungen. Hier belief



G 51

Beschäftigte in Führungsfunktionen<sup>1</sup> und Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Beschäftigungsumfang



<sup>1</sup> Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

sich der Frauenanteil 2014 auf 61 Prozent. Anders als bei den Verbandsgemeinden stand bei den Landkreisen die Mehrheit der Auszubildenden in einem Beamtenverhältnis (67 Prozent). Unter den 255 Anwärterinnen und Anwärtern lag der Frauenanteil bei 59 Prozent, bei den 130 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hingegen bei 64 Prozent. Unter den 40 Auszubildenden des Bezirksverbands Pfalz befanden sich 62 Prozent Frauen; eine weitere Differenzierung der Frauenanteile ist hier wegen der geringen Fallzahlen nicht sinnvoll.

### 3 Führungsfunktionen

Am 30. Juni 2014 gab es bei den Kommunalverwaltungen 4 957 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Der Frauenanteil unter den Führungskräften belief sich auf 41 Prozent; die Parität zwischen den Geschlechtern wurde also nicht erreicht.

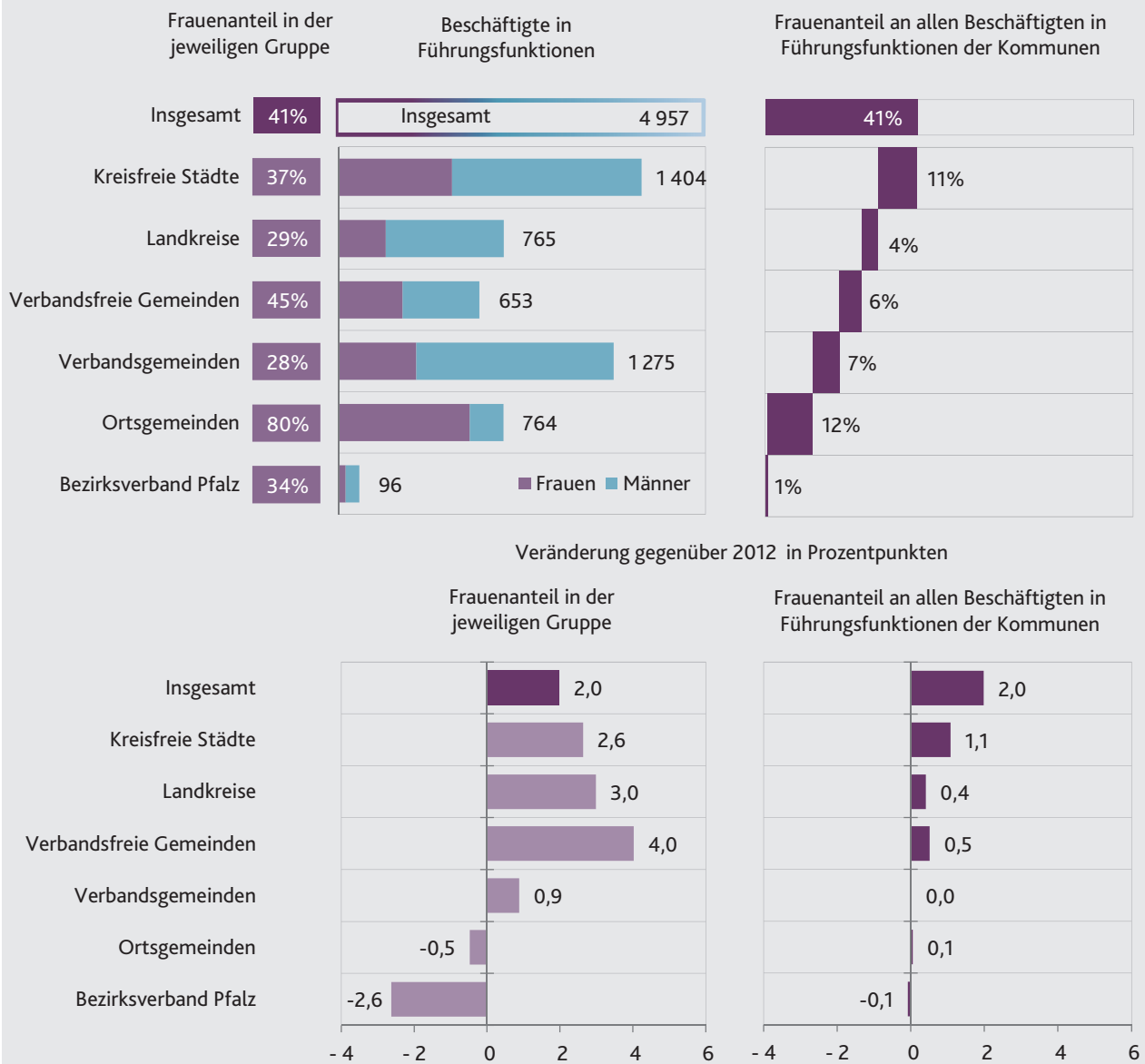
Gegenüber 2012 blieb die Zahl der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben fast unverändert (-0,1 Prozent). Während die Zahl der weiblichen Führungskräfte um 4,9 Prozent auf 2 043 stieg, nahm die Zahl der männlichen Führungskräfte um 3,4 Prozent auf 2 914 ab. Infolgedessen erhöhte sich der Frauenanteil um zwei Prozentpunkte.

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben werden überwiegend von Vollzeitbeschäftigten ausgeübt. Im Jahr 2014 arbeiteten neun von zehn Führungskräften Vollzeit. Der Frauenanteil unter den 4 481 Vollzeitbeschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben lag nur bei 36 Prozent. Von den 453 Führungskräften, die sich in einem „regulären“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (ohne Altersteilzeit) befanden, war hingegen die Mehrzahl weiblich. Der Frauenanteil belief sich auf 91 Prozent; 410 weiblichen Führungskräften in Teilzeit standen

# Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

G 52

Beschäftigte in Führungsfunktionen<sup>1</sup> und Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen



<sup>1</sup> Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

43 männliche Führungskräfte gegenüber, die mit reduzierter Stundenzahl arbeiteten. Außerdem befanden sich 23 Personen in Altersteilzeit; in dieser Personengruppe war der Frauenanteil nur gering.

Die Zahl der Führungskräfte in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis hat sich zwischen 2012 und 2014 kaum verändert (+0,2 Prozent). Da sich die Zahl der Frauen in dieser Personengruppe um 5,9 Prozent erhöhte und die Zahl der Männer um 2,8 Prozent abnahm, legte der Frauenanteil unter

den Führungskräften in Vollzeit um zwei Prozent zu. Unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die in einem „regulären“ Teilzeitbeschäftigungsverhältnis standen, blieb der Frauenanteil nahezu unverändert auf hohem Niveau (-0,2 Prozent).

In den kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen nehmen Frauen in unterschiedlichem Umfang Führungsfunktionen wahr. Am höchsten war der Frauenanteil 2014 unter den 764 Führungskräf-

ten der Ortsgemeinden (80 Prozent). Anhand der Online-Umfrage zu Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben lässt sich nicht ersehen, in welchen Aufgabenbereichen weibliche Führungskräfte hauptsächlich tätig sind. Es ist jedoch zu vermuten, dass es Zusammenhänge zwischen der spezifischen Aufgabenstruktur einer kommunalen Gebietskörperschaftsgruppe und dem Frauenanteil an den Führungskräften gibt. So dürfte die hohe Frauenquote in den Ortsgemeinden damit zusammenhängen, dass ein großer Teil des Personals in den Kindertageseinrichtungen tätig ist, deren Beschäftigte – und damit auch die Führungskräfte – überwiegend weiblich sind.

In den übrigen Gebietskörperschaftsgruppen waren Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unterrepräsentiert. Am niedrigsten waren die Frauenanteile unter den Führungskräften der Verbandsgemeinde- und Landkreisverwaltungen. Hier war noch nicht einmal jede dritte Führungskraft eine Frau (Verbandsgemeinden: 28 Prozent; Landkreise: 29 Prozent). Beim Bezirksverband Pfalz belief sich der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auf

34 Prozent und bei den verbandsfreien Gemeinden auf 45 Prozent.

In der Mehrheit der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen sind die Frauenanteile unter den Führungskräften zwischen 2012 und 2014 gestiegen. Am stärksten erhöhte sich die Frauenquote beim Führungspersonal der Verbandsgemeindeverwaltungen (+4 Prozentpunkte). In den Verwaltungen der Landkreise und der kreisfreien Städte nahm der Anteil weiblicher Beschäftigter mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ebenfalls deutlich zu (+3 bzw. +2,6 Prozentpunkte). In den Verbandsgemeindeverwaltungen erhöhte sich der Frauenanteil um 0,9 Prozentpunkte. Rückläufige Frauenanteile waren bei den Ortsgemeinden (–0,5 Prozentpunkte) und beim Bezirksverband Pfalz (–2,6 Prozentpunkte) zu verzeichnen. In den Ortsgemeinden ist die leichte Abnahme des Frauenanteils darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Führungskräfte schwächer zulegen als die Zahl der männlichen. Beim Bezirksverband Pfalz ging die Zahl der Frauen in Führungsfunktionen zurück, während die Zahl der Männer unverändert blieb. Allerdings sind bei der Interpretation die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.



### III Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz von 1995 bildet die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. 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 Rheinland-Pfalz im Auftrag des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten auf freiwilliger Basis durchgeführt. Die Erhebung bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2014 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014.

Die Befragung wurde via Internet durchgeführt. Die erforderlichen Zugangsdaten erhielten die Gleichstellungsbeauftragten per Post. Da es keine Übersicht über die Gleichstellungsbeauftragten im Land gibt, schrieb das Statistische Landesamt sämtliche Dienststellen und Schulen im Land an; es wurden mehr als 2 000 Kennungen verschickt. Darunter waren folglich auch Dienststellen bzw. Schulen, die keine Gleichstellungsbeauftragte ernannt haben. An der Befragung teilgenommen haben insgesamt 391 Personen. Um die Situation besser abbilden bzw. die unterschiedlichen Gegebenheiten besser berücksichtigen zu können, wurden diesmal zwei verschiedene Erhebungsbögen erstellt, einen für die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen im Land und in den Kommunen (189 Befragungsteilnehmerinnen) und einen für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen (202 Teilnehmerinnen). Daher werden auch die Ergebnisse der Befragung getrennt für die Dienststellen des Landes und der Kommunen (ohne Schulen) und die Schulen dargestellt. Es werden keine Ergebnisse für den Landesdienst insgesamt ausgewiesen.

Wie bei freiwilligen Befragungen üblich, gab es auch bei dieser Erhebung sogenannte Antwortausfälle, das heißt, einzelne Fragen wurden nicht von allen Teilnehmerinnen beantwortet. In den meisten Fällen liegt diese Nichtbeantwortungsquote unter zehn Prozent. Wenn vereinzelte Fragen mit höheren Antwortausfällen als zehn Prozent behaftet sind, wird bei der Interpretation der Ergebnisse auf den konkreten Antwortausfall bzw. die geringere Fallzahl hingewiesen.

Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Auch aus diesem Grund ist der Vergleich zu früheren Befragungen nicht sinnvoll. In diesem Kapitel werden daher die Ergebnisse der Erhebung für den fünften Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dargestellt – bewusst ohne Vergleiche zu vorherigen Berichten.

#### 1 Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen des Landes und der Kommunen (ohne Schulen)

##### Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30. Juni 2014 waren rund 41 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten verbeamtet und 59 Prozent Arbeitnehmerinnen. Die Teilnehmerinnen waren in etwa zu gleichen Anteilen vollzeit- bzw. teilzeitbeschäftigt (51 bzw. 49 Prozent); die teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten arbeiteten im Schnitt 25 Stunden pro Woche.

Mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (55 Prozent) waren im 3. Einstiegsamt bzw. in vergleichbaren Entgeltgruppen (E9 bis E12) beschäftigt. Weitere 38 Prozent waren Beschäftigte der Entgeltgruppen E5 bis E8 bzw. des 2. Einstiegsamtes. Der höchsten Verdienstgruppe (E13 bis E15Ü bzw.

## Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G 53

Beschäftigungsverhältnis der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1,2</sup>

### Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

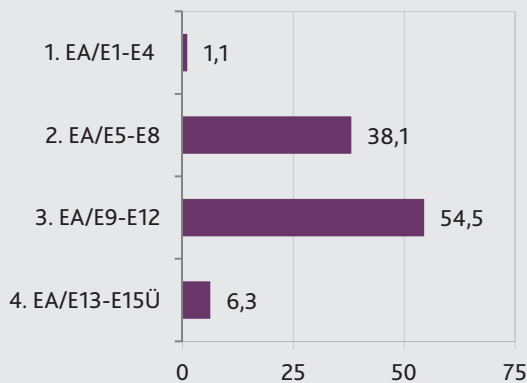
Anteile in %

Art	Umfang		
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Arbeitnehmerin	28,6	30,3	58,9
Beamtin	22,3	18,9	41,1
Insgesamt	50,9	49,1	100

Fallzahl: 175

### Entgeltgruppen bzw. Einstiegsämter

Anteile in %



Fallzahl: 176

1 Ohne Schulen. – 2 Stichtag: 30. Juni 2014.

4. Einstiegsamt) gehörten 6,3 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an.

Nach den Motiven für ihr Engagement befragt, gaben 69 Prozent der Befragten an, die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten übernommen zu haben, weil sie von der Dienststellenleitung darum gebeten wurden. Rund 40 Prozent der Befragungsteilnehmerinnen hat die Gleichstellungsarbeit aus frauenpolitischem Interesse übernommen. Von Kolleginnen wurden 16 Prozent gebeten, und zwölf Prozent übernahm die Aufgabe, weil keine andere Mitarbeiterin dazu bereit war. Bei elf 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. Fast drei Viertel der Teilnehmerinnen (73 Prozent) gaben an, eine Stellvertreterin zu haben. Demnach konnte in diesen Dienststellen auch bei Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungsarbeit fortgesetzt werden.

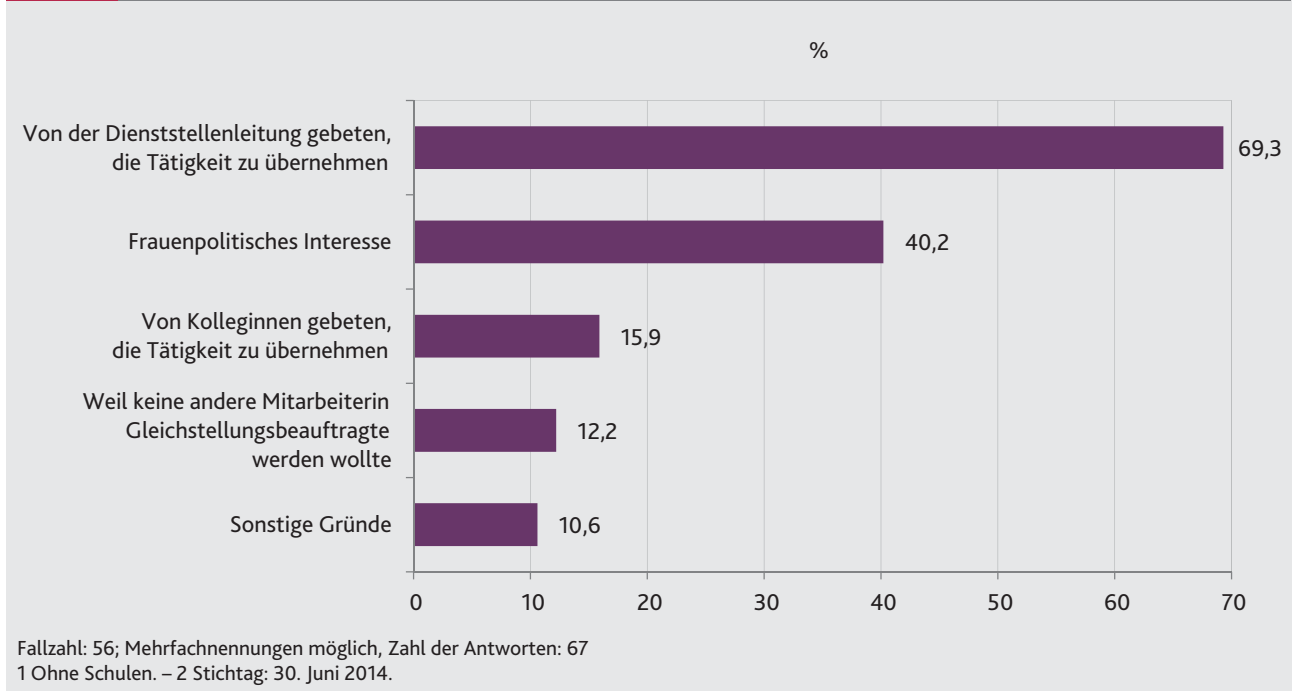
### Interesse und Unterstützung seitens der Dienststelle

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 (63 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 37 Prozent der Fälle statt. Auch mit der Personalstelle trafen sich zwecks Informationsaustausch nur 42 Prozent der Teilnehmerinnen regelmäßig.

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 Befragten nahmen 7,5 Prozent die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich wahr, im Schnitt mit einem Beschäftigungsumfang von 25 Wochenstunden. Zwölf Prozent der Teilnehmerinnen wurden teilweise entlastet. Der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten (54 Prozent) hatte zwar keine nach Wochenstunden festge-

## G 54 Gründe, Gleichstellungsbeauftragte an einer Dienststelle des Landes oder einer Kommune<sup>1</sup> zu werden<sup>2</sup>



legte Entlastung, konnte sich jedoch die Zeit für die Gleichstellungsarbeit (frei) einteilen. Gut ein Viertel der Teilnehmerinnen (26 Prozent) gab an, keine Entlastung zu erhalten.

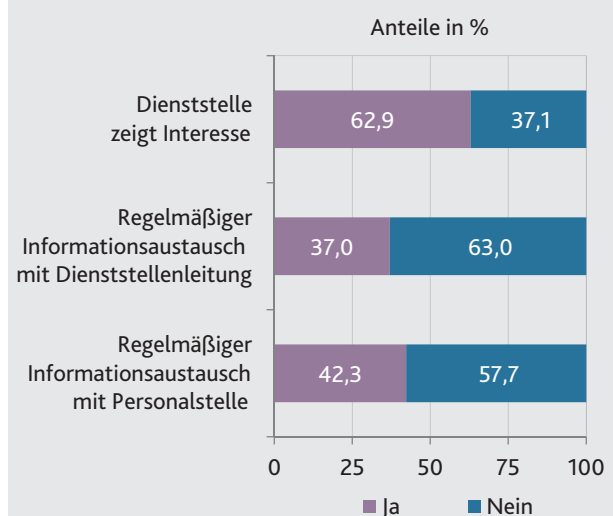
Der Umfang an Entlastung derer, die teilweise für die Gleichstellungsarbeit freigestellt wurden, reichte von einer Wochenstunde bis zu einem Maximum von 27 Wochenstunden. Im Mittel lag die Freistellung bei neun Stunden pro Woche. Zu der Frage, wie viele Stunden an Entlastung für eine effektive Wahrnehmung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte benötigten würden, machten knapp 29 Prozent dieser Personengruppe keine Angabe. Die übrigen 71 Prozent (entspricht 15 Personen) würden nach subjektiver Einschätzung für eine effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben durchschnittlich 15 Wochenstunden benötigen.

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 entlastet“. Während die erste Personengruppe 15 Wochenstunden als erforderlich ansah, gab die zweite Gruppe

im Durchschnitt gerade mal 1,6 Stunden an. Rund 27 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten, die nicht entlastet werden, machten jedoch keine Angabe zum erforderlichen Umfang an Entlastung.

Darüber hinaus zeigt sich ein positiver statistischer Zusammenhang zwischen dem benötigten Um-

## G 55 Interesse der Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1</sup> an der Gleichstellungsarbeit<sup>2</sup>

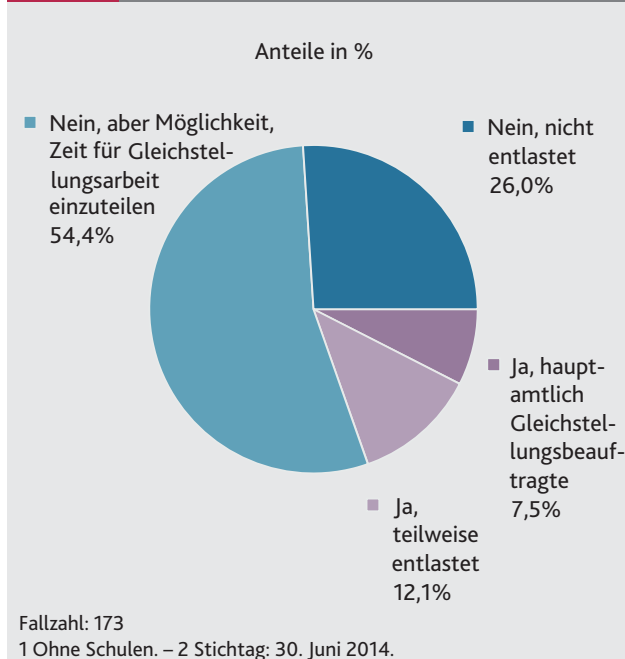


Fallzahl: 178, 181 bzw. 182  
1 Ohne Schulen. – 2 Zeitraum: 01. Juli 2010 bis 30. Juni 2014.

## Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G 56

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1</sup> von sonstigen Dienstpflichten<sup>2</sup>



fang an Entlastung und der Beschäftigtenzahl in der Dienststelle (Fallzahl: 41), d. h. je größer die Dienststelle (gemessen an der Beschäftigtenzahl), desto höher der benötigte Umfang an Entlastung für eine effektive Wahrnehmung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte (nach subjektiver Einschätzung).

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.

Der Frauenförderplan ist eine Maßnahme, um das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten gaben 56 Prozent an, dass in ihrer Dienststelle – zum Stichtag 30. Juni 2014 – ein Frauenförderplan vorhanden war. Gut drei Viertel der Gleichstellungsbeauftragten wurde bei der Erstellung des Frauenförderplans beteiligt (Antwortausfall: elf Prozent). In den beiden Jahren nach In-

krafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (1996 und 1997) sowie ab dem Jahr 2007 wurden die meisten Frauenförderpläne erstellt. Die Zunahme ab 2007 ist vermutlich auf externe Anstöße durch Fachtagungen und Broschüren, die Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen geben, zurückzuführen. Es ist zu beachten, dass bei den Angaben zum Zeitpunkt der Erstellung bzw. der Fortschreibung des Frauenförderplans waren größere Antwortausfälle zu beobachten (bis zu 43 Prozent). Gemäß Gesetz ist alle zwei Jahre zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans erreicht wurden, und gegebenenfalls sind Anpassungen vorzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellen, sollen laut Landesgleichstellungsgesetz im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. 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 diese Gleichstellungsbeauftragten – nach subjektiver Einschätzung – im Schnitt zwei Wochenstunden an Entlastung benötigen würden. Bei der Interpretation dieses Mittelwertes ist zu beachten, dass 23 Prozent der relevanten Personengruppe keine Angabe zum erforderlichen Umfang an Entlastung gemacht haben.

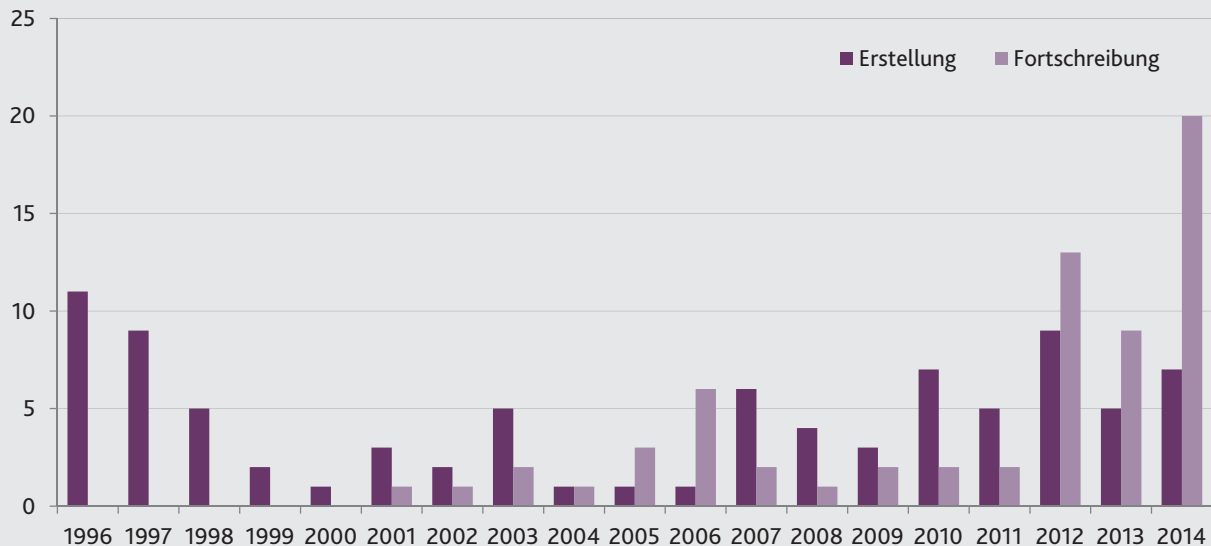
Laut Landesgleichstellungsgesetz ist die Gleichstellungsbeauftragte neben der Entlastung von sonstigen Dienstpflichten auch mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Über ein Büro, um vertrauliche Gespräche führen zu können, verfügten 81 Prozent der Befragten. Rund 94 Prozent konnten vertrauliche Unterlagen sicher vor dem Zugriff Dritter aufbewahren. Einen Internetzugang hatten 97 Prozent der Teilnehmerinnen und 89 Prozent erhielten Zugang zu Fachliteratur. Die Möglichkeit an fachlichen oder persönlichen Fortbildungen teilzunehmen, wurde 95 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten geboten.

Ein Viertel der Befragten gab an, dass ihnen ein finanzielles Budget zur Verfügung stand. Die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte gerne über ein



G 57

Zahl der Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1</sup> mit Frauenförderplan 1996–2014<sup>2</sup> nach dem Jahr der Erstellung bzw. Fortschreibung



Fallzahl: 87 (Erstellung) bzw. 65 (Fortschreibung)  
1 Ohne Schulen. – 2 Stichtag: 30. Juni.

(höheres) finanzielles Budget für ihre Gleichstellungsarbeit verfügen würde, bejahte jede Dritte.

Die Vorstellungen über die Höhe des jährlichen Budgets waren sehr unterschiedlich. Die Mehrzahl derjenigen, die gerne über ein (höheres) Budget verfügen würden (38 Prozent), waren der Meinung, dass das jährliche Budget 500 Euro und mehr betragen sollte, 36 Prozent gaben 200 bis 500 Euro an, 16 Prozent würden mit 100 bis 200 Euro auskommen. Für die übrigen elf Prozent wären nach eigenen Angaben weniger als 100 Euro ausreichend.

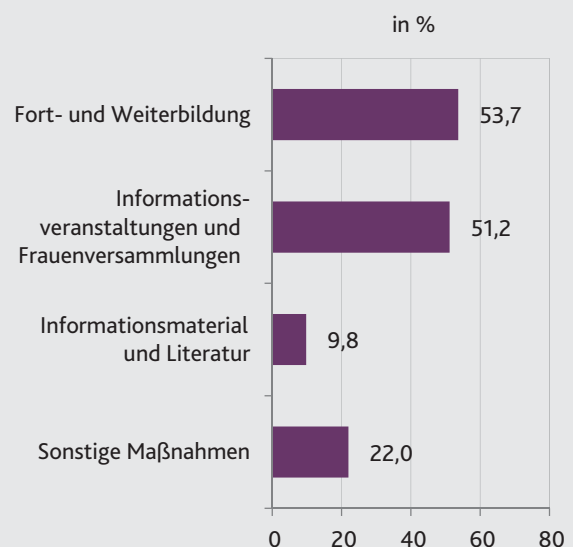
Nur drei Viertel der Gleichstellungsbeauftragten, die gerne über ein (höheres) finanzielles Budget verfügen würden, nannten Maßnahmen, die sie durchführen würden, wenn ihnen ein jährliches Budget zur Verfügung stünde. Mehr als die Hälfte der Befragten, die hierzu eine Angabe gemacht haben, würden das Budget für Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung einsetzen. Ebenfalls mehr als jede Zweite gab an, Informationsveranstaltungen und Frauenversammlungen durchzuführen. Informationsmaterial und Literatur würden 9,8 Prozent beschaffen. Darüber hinaus würden 22 Prozent der Personen das jährliche Budget für sonstige Maßnah-

men nutzen (z. B. gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Bewirtung bei Veranstaltungen).

Auch wenn kein finanzielles Budget für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stand, konnten Gleichstellungsbeauftragte frauenfördernde Maß-

G 58

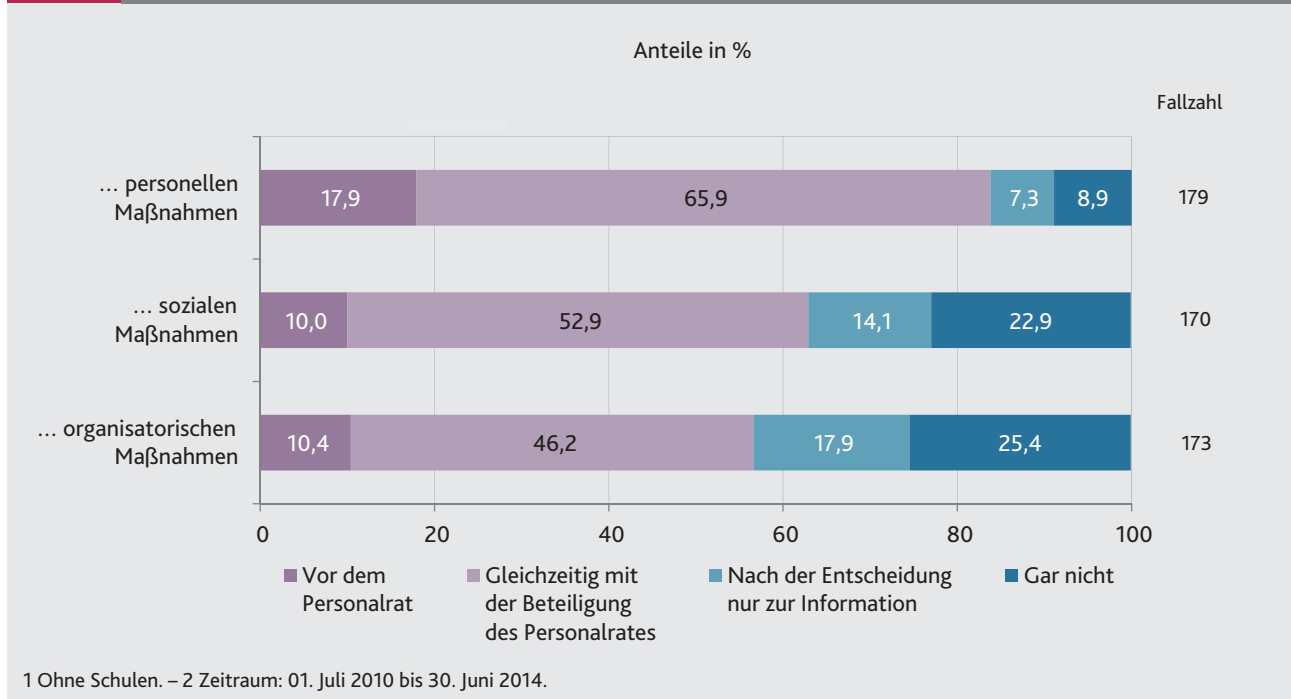
Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1</sup> im Falle eines jährlichen Budgets<sup>2</sup>



Fallzahl: 41; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 56  
1 Ohne Schulen. – 2 Stichtag: 30. Juni 2014.

G 59

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1</sup> erfolgte bei<sup>2</sup> ...



nahmen durchführen. Dies war bei 44 Prozent derjenigen möglich, die über kein Budget verfügen.

## 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 bisher wenig Beachtung findet.

Zu personellen Maßnahmen zählen beispielsweise Stellenausschreibungen, Einstellungen, Umsetzungen oder Beförderungen. Von den Befragten gaben

nur 18 Prozent an, vor dem Personalrat beteiligt worden zu sein. Zwei Drittel wurden zumindest gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Sieben bzw. neun Prozent erhielten lediglich die Information über die Entscheidung bzw. wurden gar nicht einbezogen.

Bei sozialen Maßnahmen – wie beispielsweise Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, Kinderbetreuungseinrichtungen und Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine) – wurden nur zehn Prozent der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig, also vor dem Personalrat, beteiligt. Eine gleichzeitige Beteiligung mit dem Personalrat wurde von 53 Prozent angegeben. Folglich wurden 37 Prozent der Befragten lediglich nach der Entscheidung informiert (14 Prozent) bzw. gar nicht involviert (23 Prozent). Es ist zu beachten, dass die Frage zur Beteiligung bei sozialen Maßnahmen von zehn Prozent der Gleichstellungsbeauftragten nicht beantwortet wurde.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei organisatorischen Maßnahmen. Diese Maßnahmen umfassen z. B. Umstrukturierungsmaßnahmen, Änderungen der Arbeitszeit und Gremienbesetzung. Auch hier wurden nur zehn Prozent der Befragten gemäß Landes-

gleichstellungsgesetz in den Prozess eingebunden. Rund 46 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten wurde gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Lediglich die Information bezüglich der entschiedenen Maßnahme erhielten knapp 18 Prozent, ein Viertel wurde gar nicht eingebunden.

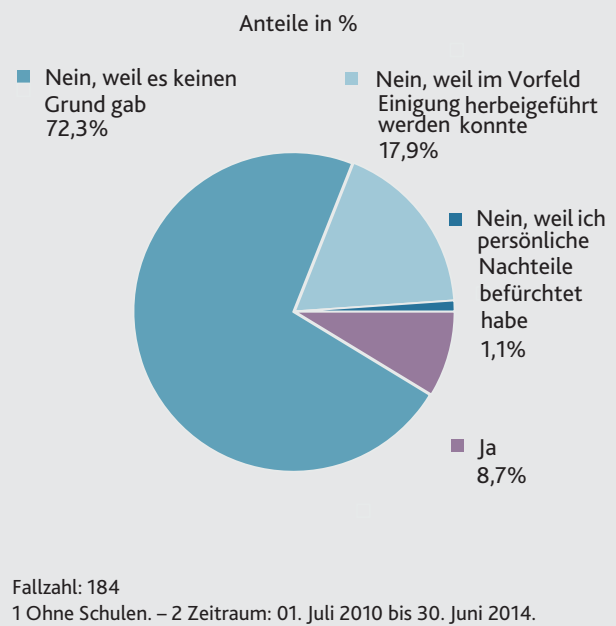
Der Vollzug einer Maßnahme nach dem Landesgleichstellungsgesetz, bei der die Gleichstellungsbeauftragte nicht (rechtzeitig) beteiligt wurde, ist auf ihr Verlangen auszusetzen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist in diesem Fall nachzuholen. Ebenso hat die Gleichstellungsbeauftragte das 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.

Im Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014 haben 8,7 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Die Angaben zur Anzahl der Beanstandungen reichten von einer Beanstandung bis zu einem Maximum von zehn Beanstandungen innerhalb von vier Jahren. Der Großteil der Befragten (72 Prozent) teilte mit, dass es keinen Grund zur Beanstandung gab. In 18 Prozent der Fälle gab es zwar Gründe zur Beanstandung, aber es konnte im Vorfeld einer tatsächlichen Beanstandung eine Einigung mit der Dienststelle herbeigeführt werden. Ein Prozent der Teilnehmerinnen sah von einer Beanstandung ab, obwohl es Beanstandungsgründe gab, weil sie persönliche Nachteile befürchteten.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz kann die Gleichstellungsbeauftragte im Benehmen mit der Dienststellenleitung einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchführen. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmerinnen (91 Prozent) führte keine Frauenversammlung durch. Die übrigen Gleichstellungsbeauftragten veranstalteten in der Regel einmal jährlich eine Frauenversammlung. Neben der „klassischen“ Frauenversammlung gab knapp ein Drittel der Teilnehmerinnen an,

G 60

Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1,2</sup>



andere frauenspezifische Veranstaltungen durchzuführen oder andere Maßnahmen für die weiblichen Beschäftigten zu initiieren.

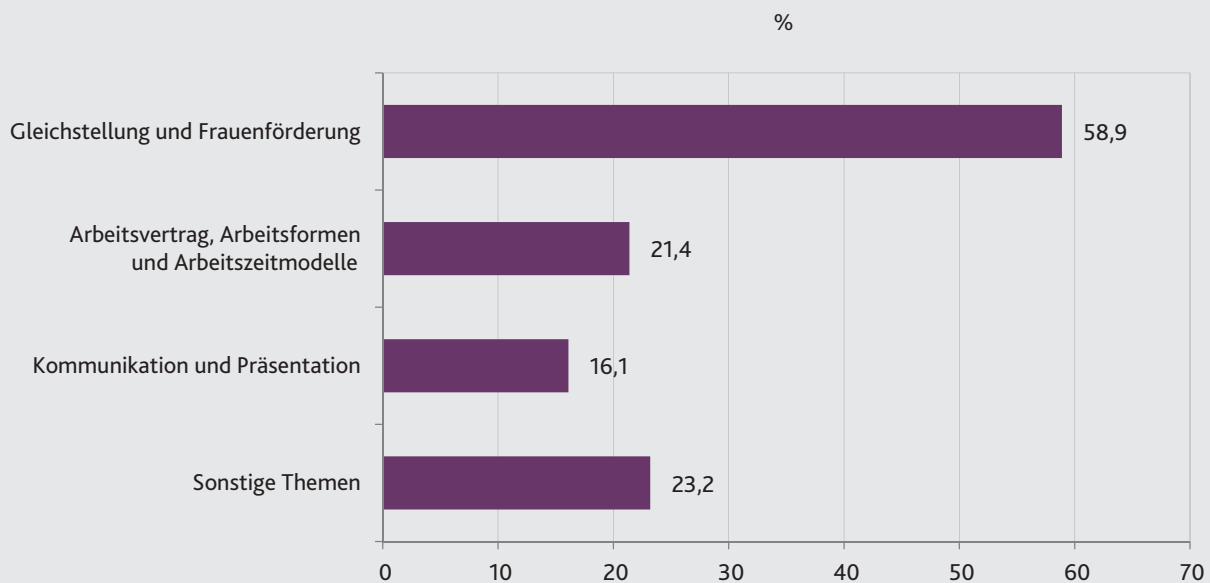
Die Gleichstellungsbeauftragte ist häufig eine Einzelkämpferin vor Ort. Der Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen ermöglicht einen Erfahrungsaustausch, Probleme zu beraten und aktuelle Themen zu besprechen. Etwa 22 Prozent der Befragten hatten keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. Ebenso viele nutzten sowohl persönliche Kontakte als auch Netzwerke und Arbeitsgemeinschaften. Ausschließlich persönliche Kontakte pflegten ebenfalls 22 Prozent, und ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten war ausschließlich über Netzwerke und Arbeitsgemeinschaften vernetzt.

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 2010 bis 30. Juni 2014 besuchten 71 Prozent der Befragten Fortbildungsveranstaltungen zum Landesgleichstellungsgesetz.

# Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G 61

Fortbildungswünsche der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen<sup>1,2</sup>



Fallzahl: 56; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 67  
1 Ohne Schulen. – 2 Stichtag: 30. Juni 2014.

Jede dritte Befragte hatte Fortbildungswünsche. Der Großteil von ihnen (59 Prozent) äußerte den Wunsch, Fortbildungen zum Thema „Gleichstellung und Frauenförderung“ zu besuchen. Rund 21 Prozent sahen Fortbildungsbedarf im Bereich „Arbeitsvertrag, Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle“. Auf dem Gebiet „Kommunikation und Präsentation“ möchten sich 16 Prozent weiterbilden. Darüber hinaus nannten 23 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten sonstige Fortbildungsthemen, darunter insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

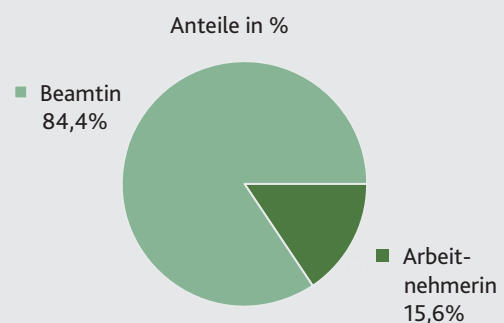
## 2 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Die Situation der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen unterscheidet sich in drei zentralen Punkten von der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes und der Kommunen: Zum einen wird der Frauenförderplan für Schulen zentral erstellt. Zum anderen unterliegt die Personalverwaltung der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, die somit auch für Einstellungen und Beförderungen der Lehrerinnen und Lehrer zuständig ist. Die Beteiligung der schulischen

Gleichstellungsbeauftragten im personellen Bereich beschränkt sich daher auf Maßnahmen, die auf der schulischen Ebene vor Ort angesiedelt sind, wie beispielsweise „schulscharfe Ausschreibungen“ oder die Anmeldung des Personalbedarfs. Schließlich ist das Thema „Gleichstellung“ an Schulen von einem

G 62

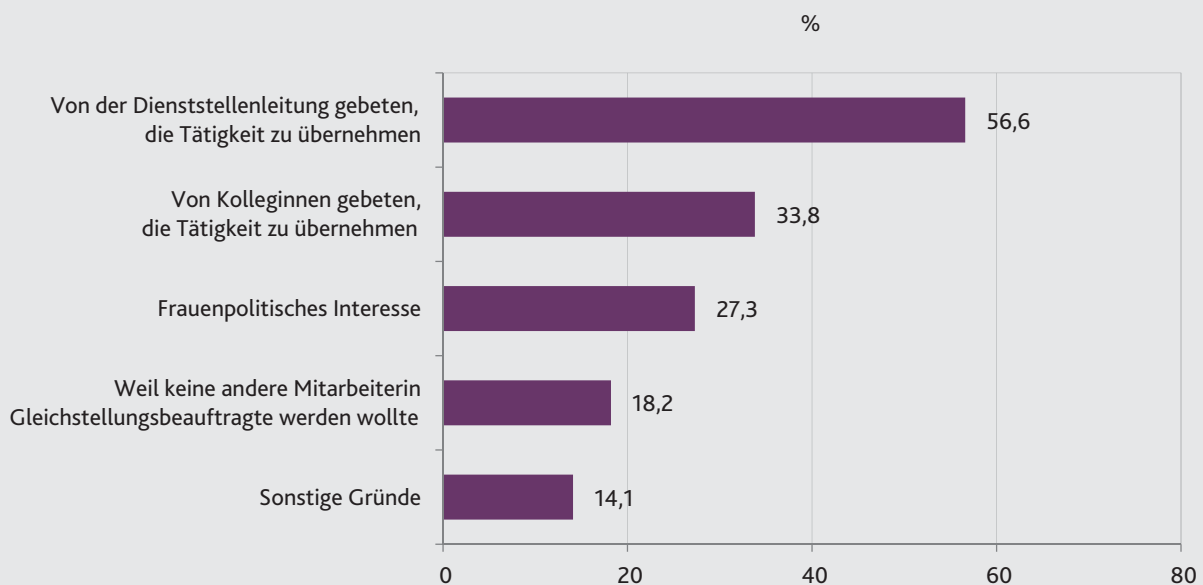
Beschäftigungsverhältnis der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen<sup>1</sup>



Art	Umfang		Insgesamt
	Vollzeit	Teilzeit	
Arbeitnehmerin	7,4	8,2	15,6
Beamtin	52,5	32,0	84,4
Insgesamt	59,8	40,2	100

Fallzahl: 122  
1 Stichtag: 30. Juni 2014.

## G 63 Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Schulen<sup>1</sup>



Fallzahl: 198; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 297  
1 Stichtag: 30. Juni 2014.

insgesamt hohen Frauenanteil geprägt. Im Geschäftsbereich Schulen sind insgesamt 68 Prozent der Beschäftigten weiblich. Zwar variieren die Frauenanteile bei einer differenzierten Betrachtung nach Besoldungsgruppen, Positionen und Schularten, insgesamt liegt der Frauenanteil jedoch über dem gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz angestrebten Anteil von 50 Prozent. Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten in Schulen unterscheidet sich also in zentralen Punkten von dem der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes und der Kommunen.

Zum Stichtag am 30. Juni 2014 waren 84 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen verbeamtet und 16 Prozent waren Arbeitnehmerinnen; 40 Prozent der Teilnehmerinnen haben keine Angabe zu ihrem Beschäftigungsverhältnis gemacht. Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse spiegelt den hohen Anteil der Beamtinnen im Schuldienst wider, der gemäß Personalstandsstatistik bei 78 Prozent liegt.

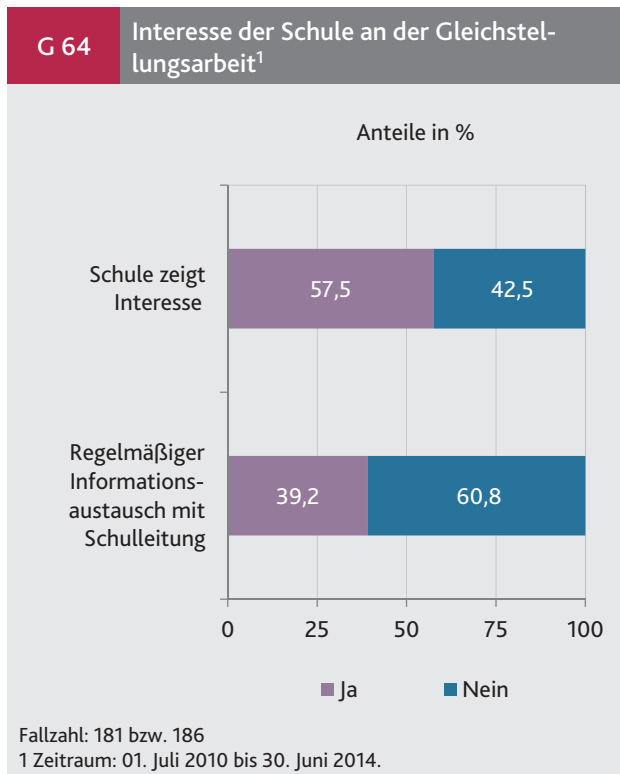
Über die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen ist vollzeitbeschäftigt (60 Prozent). Damit ist der Anteil der Vollzeitbe-

schäftigten unter den befragten Gleichstellungsbeauftragten höher als der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen in den Schulen insgesamt, der bei 46 Prozent liegt. Die teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen arbeiten im Schnitt 18 Stunden pro Woche.

Die Mehrheit der schulischen Gleichstellungsbeauftragten nannte als Grund für ihr Engagement, dass sie von der Schulleitung (57 Prozent) oder von Kolleginnen (34 Prozent) gebeten wurden, das Amt zu übernehmen. Gut ein Viertel (27 Prozent) gab an, aufgrund von frauenpolitischem Interesse Gleichstellungsbeauftragte geworden zu sein. Fast jede Fünfte (18 Prozent) übernahm die Aufgabe, weil keine andere Mitarbeiterin dazu bereit war. Bei weiteren 14 Prozent haben andere Gründe eine Rolle gespielt. Bei der Frage konnten mehrere Gründe angegeben werden.

An jeder dritten Schule (32 Prozent) kann die Gleichstellungsarbeit bei Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten von einer Stellvertreterin fortgesetzt werden. Bei den Dienststellen des Landes und der Kommunen liegt der Anteil mit 73 Prozent deutlich darüber. Das Landesgleichstellungsge-

## Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



setz sieht jedoch erst ab 30 Beschäftigten zwingend die Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin vor. Da keine Angaben über die Beschäftigtenzahlen der teilnehmenden Schulen vorliegen, kann an dieser Stelle keine Aussage über die Umsetzung der Gesetzesvorgabe gemacht werden.

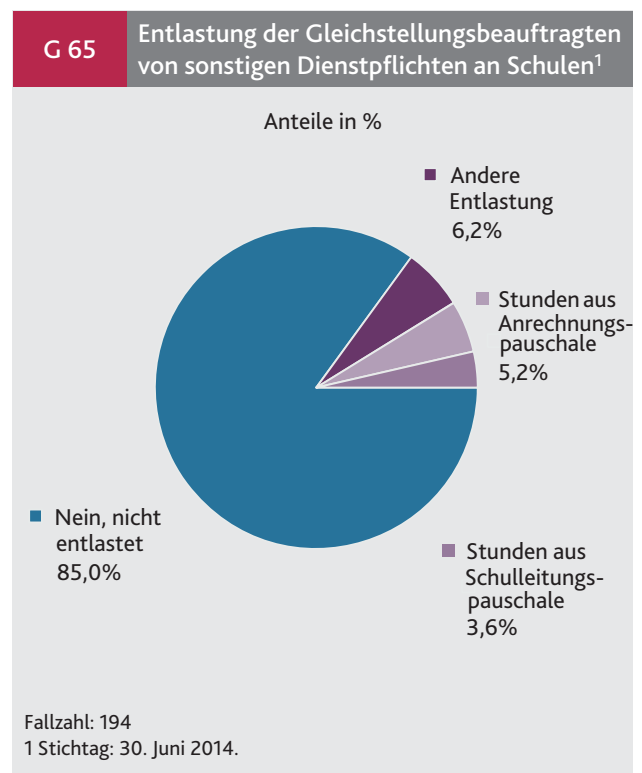
### Interesse und Unterstützung seitens der Schule

Etwas mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Gleichstellungsbeauftragten teilte mit, dass die Schule Interesse an ihrer Arbeit gezeigt hat. Damit war das Interesse ähnlich hoch wie bei den Dienststellen des Landes und der Kommunen (63 Prozent). Jedoch trafen sich nur 39 Prozent regelmäßig mit der Schulleitung zum Informationsaustausch; der Austausch erfolgte damit ähnlich selten wie bei den Dienststellen des Landes und der Kommunen (37 Prozent).

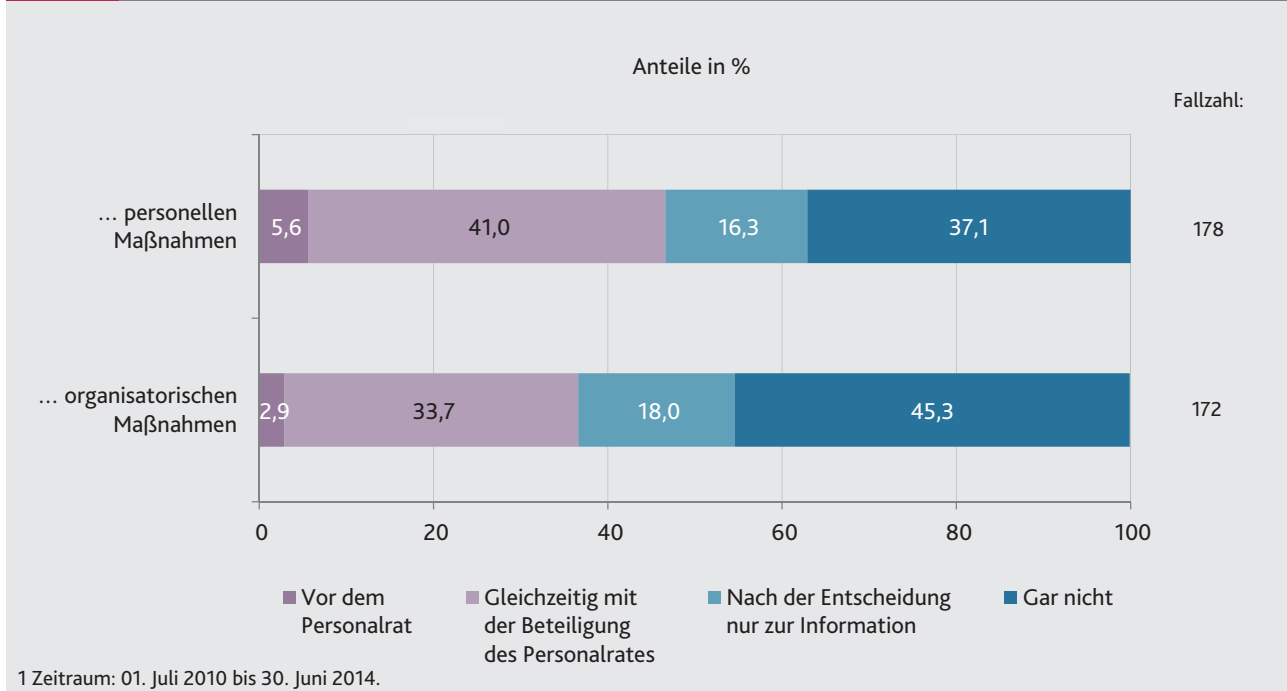
Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nur in Dienststellen vor, in denen ein Frauenförderplan erstellt

wird. Die zeitliche Mehrbelastung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen kann allenfalls durch Entlastungsstunden aus der Anrechnungs- bzw. der Schulleitungspauschale nach der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung oder durch die Entlastung von besonderen Aufgaben ausgeglichen werden. Nach Angaben der Befragten wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen mehrheitlich „on top“ zu den übrigen Aufgaben geleistet; 85 Prozent teilen mit, dass sie für die Gleichstellungsarbeit nicht entlastet werden. Weitere neun Prozent erhalten wöchentliche Entlastungsstunden aus der Anrechnungspauschale oder der Schulleitungspauschale. Sechs Prozent werden auf eine andere Art entlastet, beispielsweise durch Freistellung von Pausen- oder Busaufsicht, Verringerung der Vertretungstätigkeit oder Befreiung von der Klassenleitung.

Im Falle einer Entlastung durch Anrechnungsstunden wird den Gleichstellungsbeauftragten im Durchschnitt weniger als eine Stunde pro Woche gutgeschrieben. Die Frage, wie viele Wochenstunden Entlastung für eine effektive Wahrnehmung der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte benötigt werden, haben etwa zwei Drittel der Befragten be-



## G 66 Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen erfolgte bei<sup>1</sup> ...



antwortet. Von den Gleichstellungsbeauftragten, die eine Antwort gegeben haben, teilten 45 Prozent mit, dass sie keine wöchentlichen Entlastungsstunden benötigen. Für weitere 48 Prozent wäre eine Stunde pro Woche ausreichend. Nur sieben Prozent halten eine höhere Entlastung von zwei bis drei Wochenstunden für die effektive Wahrnehmung ihrer Aufgabe für erforderlich.

### Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Auch für die schulische Gleichstellungsbeauftragte gilt, dass die Beteiligung bei personellen und organisatorischen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, vor dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung erfolgen sollte. Die Frage nach dem Zeitpunkt der Beteiligung bei personellen Maßnahmen haben zwölf Prozent der Teilnehmerinnen nicht beantwortet. Bei der Frage nach der Beteiligung bei organisatorischen Maßnahmen lag der Antwortausfall bei 15 Prozent.

Bei personellen Maßnahmen wurden nur sechs Prozent der Teilnehmerinnen vor dem Personalrat beteiligt; bei 41 Prozent erfolgte die Beteiligung

zeitgleich mit dem Personalrat. Über die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten wurde gar nicht beteiligt (37 Prozent) bzw. lediglich über die getroffenen Entscheidungen informiert (16 Prozent). Bei der Beurteilung dieses Ergebnisses ist zu beachten, dass der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen nur personelle Maßnahmen auf der schulischen Ebene umfasst. Möglicherweise bildet das Ergebnis zum Teil auch diese per se eingeschränkte Beteiligungsmöglichkeit ab.

Aber auch bei den organisatorischen Maßnahmen, zu denen im schulischen Bereich beispielsweise Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Vertretungsstunden und Fragen der Teilzeitarbeit zählen, fällt die Beteiligung gering aus: Bei Maßnahmen in diesem Bereich wurden nur drei Prozent der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat einbezogen. Weitere 34 Prozent wurden gleichzeitig mit dem Personalrat ins Boot geholt. Bei 45 Prozent erfolgte gar keine Beteiligung und 18 Prozent wurden lediglich über die Entscheidungen informiert. Insgesamt wurden also 63 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten bei organisatorischen

## Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen gar nicht in die Entscheidung involviert. Bei den Dienststellen des Landes und der Kommunen lag der Anteil nur bei 43 Prozent.

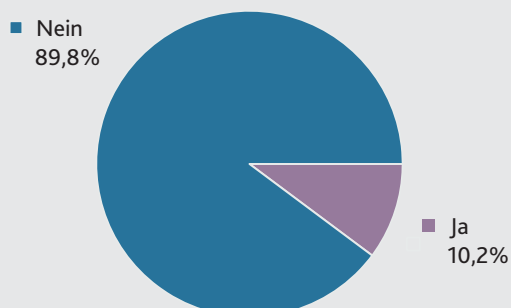
Neben der Beteiligung im Entscheidungsprozess kann auch die schulische Gleichstellungsbeauftragte die Aussetzung einer Maßnahme verlangen, bei der sie nicht (rechtzeitig) beteiligt wurde oder eine Maßnahme beanstanden, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Gleichstellungsvorschriften hält. Zwischen dem 1. Juli 2010 und dem 30. Juni 2014 hat jede zehnte befragte Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Die Anzahl der genannten Beanstandungen lag mehrheitlich bei ein bis zwei Fällen.

Darüber hinaus hat auch die Gleichstellungsbeauftragte in der Schule nach dem Landesgleichstellungsgesetz die Möglichkeit, im Benehmen mit der Schulleitung einmal pro Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchzuführen. Diese Frauenversammlungen sind jedoch auch in den Schulen nur wenig etabliert: Nur jede zehnte Teilnehmerin führte Frauenversammlungen durch. Diese fanden mehrheitlich jährlich statt.

G 67

Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Schulen<sup>1</sup>

Anteile in %

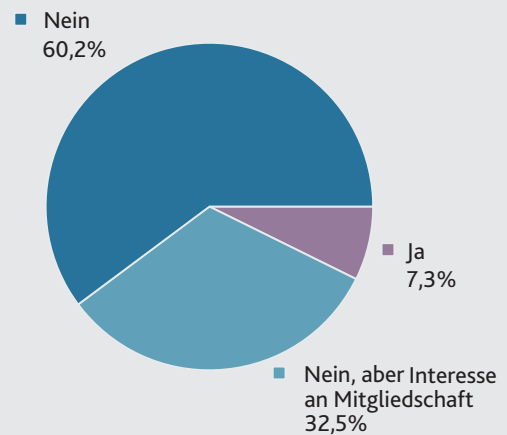


Fallzahl: 196  
1 Zeitraum: 01. Juli 2010 bis 30. Juni 2014.

G 68

Mitgliedschaft der Gleichstellungsbeauftragten in regionalen Arbeitskreisen<sup>1</sup>

Anteile in %

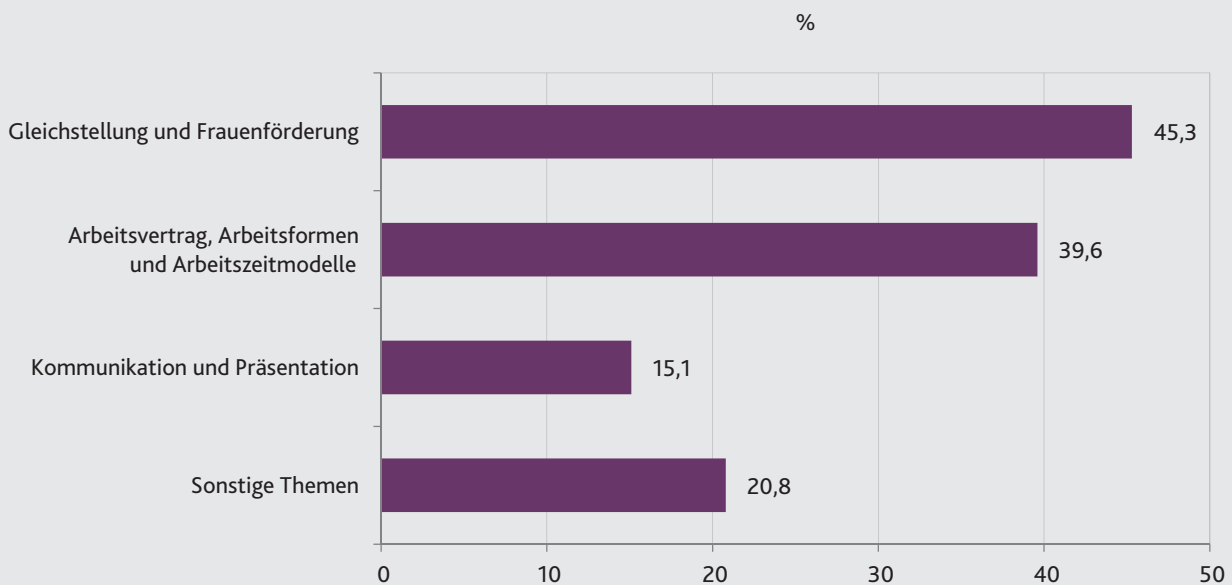


Fallzahl: 191  
1 Stichtag: 30. Juni 2014.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen sind weniger vernetzt als ihre Kolleginnen in den Dienststellen des Landes und der Kommunen: Während dort nur 22 Prozent der Teilnehmerinnen keine Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten hatten, waren es in den Schulen mit 71 Prozent deutlich mehr. Bei weiteren 18 Prozent der schulischen Gleichstellungsbeauftragten fand der kollegiale Austausch nur im Rahmen von persönlichen Kontakten statt; neun Prozent nutzten ausschließlich Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften. Nur zwei Prozent gaben an, sich mittels persönlichen Kontakten und Netzwerken bzw. Arbeitsgemeinschaften mit anderen Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen.

Gelegenheit zum Austausch bieten auch die regionalen Arbeitskreise, die die Gleichstellungsbeauftragten einer Schulart unter dem Dach des Pädagogischen Landesinstituts selbst organisieren können. Rund sieben Prozent der Befragten nehmen an einem solchen regionalen Arbeitskreis teil. Weitere 33 Prozent (62 befragte Personen) bekundeten Interesse an einer Mitgliedschaft. Davon sind fast die Hälfte (48 Prozent) an einer Mitgliedschaft in



G 69 Fortbildungswünsche der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen<sup>1</sup>

Fallzahl: 53; Mehrfachnennungen möglich, Zahl der Antworten: 64  
1 Stichtag: 30. Juni 2014.

einem regionalen Arbeitskreis im Schulaufsichtsbezirk Koblenz interessiert, weitere 34 Prozent interessieren sich für den Schulaufsichtsbezirk Neustadt und 19 Prozent für den Schulaufsichtsbezirk Trier. Bei der Bewertung dieses Ergebnisses ist neben der kleinen Fallzahl zu beachten, dass die Verteilung der Antworten auch von der Größe des Schulbezirks abhängt. Im Hinblick auf die Schulart des Arbeitskreises interessieren sich 30 Prozent für die Grundschule, 22 Prozent für das Gymnasium, 17 Prozent für berufsbildende Schulen, 15 Prozent für die Integrierte Gesamtschule und 13 Prozent für die Realschule Plus. Weitere vier Prozent sind an einem regionalen Arbeitskreis der Förderschulen interessiert; 13 Prozent haben keine präferierte Schulart angegeben.

Neben den Arbeitskreisen bieten auch Fortbildungen die Möglichkeit zum kollegialen Austausch. Zwischen dem 1. Juli 2010 und dem 30. Juni 2014 besuchte ein Drittel (33 Prozent) der befragten schulischen Gleichstellungsbeauftragten Fortbildungen zum Landesgleichstellungsgesetz. Bei den

Dienststellen des Landes und der Kommunen haben im gleichen Zeitraum deutlich mehr Befragte an einer Fortbildung teilgenommen (71 Prozent).

Fortbildungswünsche zu bestimmten Themen hatten 28 Prozent der schulischen Gleichstellungsbeauftragten (54 Personen). Am häufigsten werden Fortbildungen zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung gewünscht (45 Prozent). Dabei stehen Fragen nach dem konkreten Aufgabenrahmen und den Rechten und Pflichten der schulischen Gleichstellungsbeauftragten im Vordergrund. Ähnlich wichtig ist für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen das Thema „Arbeitsvertrag, Arbeitszeitformen und -modelle“ (40 Prozent). Wichtigstes Anliegen waren dabei rechtliche Fragen zum Thema Teilzeit, darunter insbesondere die Auswirkung auf die Altersversorgung. Auf dem Gebiet „Kommunikation und Präsentation“ würden sich 15 Prozent gerne weiterbilden, 21 Prozent nannten sonstige Themen, darunter unter anderem Gesundheit und Integration.

## Schlussbetrachtung des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

Die Berichte der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind ein wichtiger Indikator im Hinblick auf gerechte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Auch der vorliegende fünfte Bericht zeigt mit seinen Zahlen und Fakten wie es um die Gleichstellung der Geschlechter in Rheinland-Pfalz steht. Der Bericht gibt einen guten Überblick über die wichtigsten Fragestellungen in diesem Kontext, unterlegt diese mit neuen Zahlen, stellt explizit Vergleiche an und bewertet diese.

So wird deutlich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Landesverwaltung in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Waren 2004 noch 46 Prozent der Beschäftigten weiblich, so stieg der Frauenanteil bis 2014 auf 54 Prozent an. Genau gerechnet hat der Frauenanteil immerhin um 7,4 Prozentpunkte zugenommen. Rechnet man den Anteil auf Vollzeitäquivalente um, sinkt der Frauenanteil allerdings von 54 Prozent auf 49 Prozent. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften betrug der Frauenanteil unter den Beschäftigten 2004 rund 58 Prozent und stieg bis 2014 um 6,3 Prozentpunkte auf rund 65 Prozent. Rechnet man hier den Frauenanteil auf Vollzeitäquivalente um, sinkt der Anteil für das Jahr 2014 von 65 Prozent auf 58 Prozent. Der langfristige Anstieg der Frauenanteile in der Landesverwaltung und den kommunalen Gebietskörperschaften ist auf altersbedingte Abgänge von Männern und gleichzeitig eine vermehrte Einstellung von Frauen zurückzuführen. Gründe dafür können sein, dass Frauen, entsprechend der Zielsetzung den Frauenanteil zu erhöhen, bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden oder sich mehr Frauen als Männer bewerben, da der öffentliche Dienst durch seine Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders attraktiv ist.

Gleichwohl zeichnet sich in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen des Landesdienstes ein differenziertes Bild der jeweiligen Frauenanteile ab. So

sind beispielsweise von den 42 015 Beschäftigten in Schulen 68 Prozent Frauen. Dieser vergleichsweise hohe Frauenanteil beeinflusst aufgrund der vielen Beschäftigten an Schulen den durchschnittlichen Frauenanteil in der Landesverwaltung mehr als andere Geschäftsbereiche. Den niedrigsten Frauenanteil haben das Ministerium des Inneren, für Sport und Infrastruktur mit 25 Prozent, der Bereich Strafvollzug mit 27 Prozent sowie das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten mit 31 Prozent. Hierbei handelt es sich um Geschäftsbereiche mit einem konstant hohen Anteil von männlichen Beschäftigten. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass dort viele Tätigkeiten ausgeübt werden, die nach wie vor zu den Männerdomänen zählen. Beispielsweise im Landesbetrieb Mobilität, wo überwiegend technisch geprägte Tätigkeiten im Vordergrund stehen. Eine gezielte Unterstützung und Förderung von Frauen ist hier zwingend notwendig, um die Anteile der Frauen in diesen Geschäftsbereichen deutlich zu erhöhen.

Als ebenso problematisch sehen wir weiterhin den sehr hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten und einen zu geringen Frauenanteil in Gremien, in Führungsfunktionen und in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Im Jahr 2014 sind von den Landesbediensteten 28 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen und nur 5,6 Prozent teilzeitbeschäftigte Männer. In den rheinland-pfälzischen Kommunen waren von allen Beschäftigten rund 40 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen und knapp 4 Prozent teilzeitbeschäftigte Männer.

Es sind fast ausschließlich Frauen, die die Teilzeit gezielt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. Die großzügigen Teilzeitmöglichkeiten sind sicherlich zunächst ein Vorteil für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Es darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Konsequenzen für die

Frauen oft dauerhafte Nachteile haben. Beispielsweise bei Beförderungen, Aufstiegschancen und der schlechteren finanziellen Situation im Alter.

So werden Frauen in Teilzeit beispielsweise seltener höhergestuft als vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer. Gründe hierfür sind laut verschiedener Studien die durchweg schlechtere Beurteilung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten.<sup>1</sup>

Diese Problematik wurde in dem neuen Landesgleichstellungsgesetz, das am 30.12.2015 in Kraft trat, aufgegriffen. Dort wird nun geregelt, dass auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien darauf zu achten ist, Teilzeitbeschäftigte nicht zu benachteiligen (§ 6 Abs. 3 LGG). Weiterhin wurde festgeschrieben, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, schriftlich auf die dienst-, arbeits-, versorgungs- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen hingewiesen werden. Ebenso auf die Möglichkeit, die Arbeitszeitreduzierung zu befristen (§ 11 Abs. 1 LGG). Die Auswirkungen und Konsequenzen von Teilzeit werden so sichtbar gemacht.

Eine weitere Möglichkeit für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist – neben der Teilzeit – die Telearbeit. 2014 waren im Landesdienst 1 600 Telearbeitsplätze besetzt. Mehr als die Hälfte der Plätze (56 Prozent) nehmen Frauen in Anspruch. Telearbeit ist im Landesdienst noch ausbaufähig und sollte stärker als Instrument der Vereinbarkeit genutzt werden.

Ein weiterer Bereich, der schon seit Jahren kritisiert wird, ist die Besetzung von Führungs- und Leitungsfunktionen. Trotz der Bemühungen der Landesregierung in den vergangenen Jahren, den Anteil von Frauen in diesen Funktionen gezielt zu fördern, sind diese in der Landesverwaltung mit rund 34 Prozent in diesen Funktionen nicht zufriedenstellend vertreten. Im Jahr 2000 lag der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen noch unter 20 Prozent. Insofern hat sich in den vergangenen Jahren zwar eine Verbesserung ergeben, dennoch

ist die Gesamtbilanz nicht positiv. Der Anstieg von Frauen in diesen Funktionen ist u. a. auf die Fördermaßnahmen des Landesgleichstellungsgesetzes zurückzuführen. Zum Beispiel die einzelfallbezogene Quote bei Unterrepräsentanz für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen oder die kontinuierliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Bewerbungs- und Beförderungsverfahren.

Auch das 2010 eingeführte Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ zeigt positive Ergebnisse. Das hat die Verlaufsanalyse für den Zeitraum 2011 bis 2014 festgestellt. Bei über der Hälfte der Befragten (60 Prozent) hatte seit der Teilnahme bereits ein beruflicher Wechsel stattgefunden, der teilweise mit der Übernahme von Führungsaufgaben einherging. 24 Prozent aus dieser Gruppe gaben an, dass sie erstmalig eine Führungsposition übernommen hätten, 14 Prozent gaben an, in eine höhere Führungsposition als zuvor aufgestiegen zu sein. Das zeigt eindeutig den Erfolg dieses Projekts. Aus diesem Grund werden die Maßnahmen auch weiter gefördert.

Nicht nur bei Frauen in Führungspositionen gibt es noch Nachholbedarf, sondern auch bei der paritätischen Besetzung von Gremien. Hier lag der Frauenanteil 2014 lediglich bei 32 Prozent. Der Gremienbeschluss des Ministerrats von 2009 hat durch die Einführung des „Doppelbenennungsverfahrens“ und des „Reißverschlussverfahrens“ die Grundlage für eine paritätische Besetzung geschaffen. Leider nicht mit dem erwünschten Erfolg. Aus diesem Grund wurde die bisherige Gremienregelung im neuen Landesgleichstellungsgesetz verschärft und mit der Sanktion „des leeren Sitzes“ versehen. Ob es dadurch gelingt, den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen, wird die Auswertung des nächsten LGG-Berichtes zeigen.

Neu in dem vorliegenden Bericht ist der Blick auf die demographische Entwicklung. Das war ein besonderes Anliegen, da mit der demographischen Entwicklung auch eine veränderte Beschäftigungsstruktur im öffentlichen Dienst erkennbar ist. Rund 30 Prozent der Gesamtbeschäftigten in der Landes-

<sup>1</sup> Vgl. beispielsweise: Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf „Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst“, Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, 2013.

## Schlussbetrachtung

verwaltung sind 55 Jahre und älter. Im Hinblick auf die nächsten zehn Jahre bedeutet dies, dass gut ein Drittel dieser Beschäftigten dem öffentlichen Dienst durch den Eintritt in den Ruhestand als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verloren geht. Wichtig ist daher, für vorhandenes qualifiziertes Personal gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst weiterhin attraktiv sind. Das heißt, Arbeitsbedingungen so optimal zu gestalten, dass sie zu den differenzierten Lebensplänen und Lebensphasen der Beschäftigten passen. Ein Schritt dazu sind Neuerungen im Landesgleichstellungsgesetz. Es sieht durch unterschiedliche Regelungen die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst vor und schafft damit gerade auch für Nachwuchskräfte eine attraktive Perspektive.

Eine besondere Bedeutung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Dienststellen kommt den Gleichstellungsbeauftragten zu. Ihre Aufgabe ist es u. a. die Dienststellenleitung bei der Ausführung des Gesetzes zu unterstützen und zu beraten. In der Auswertung des Berichts wird allerdings deutlich, dass eine ordnungsgemäße Beteiligung bei den beteiligungspflichtigen Maßnahmen sehr defizitär ist. So gaben lediglich 18 Prozent an, vor dem Personalrat beteiligt worden zu sein. Zwei Drittel wurden zumindest gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt, sieben Prozent erhielten lediglich die Information über die Entscheidung und

neun Prozent wurden gar nicht einbezogen. Das ist eine klare Missachtung der gesetzlichen Vorgaben, nach denen eine Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung stets vor dem Personalrat zu beteiligen ist. Um diesem Missstand entgegenzuwirken wurden im neuen Landesgleichstellungsgesetz ein erweitertes Beanstandungsrecht (§ 29 LGG) und ein Klagerecht (§ 30 LGG) für die Gleichstellungsbeauftragte verankert. Damit wird der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit eingeräumt, effektiv gegen Gesetzesverstöße, die ihre Aufgaben betreffen, vorzugehen.

### Fazit

Wie bereits in den vergangenen Jahren erkennbar, so zeigt auch der fünfte Bericht der Landesregierung, dass sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz verbessert hat. Es sind keine großen Veränderungen, aber sie sind kontinuierlich und machen Mut, weiter an diesem Thema – noch nachhaltiger – zu arbeiten.

Die aktive Frauenförderung ist auch weiterhin eine Aufgabe, der die Landesregierung eine große Bedeutung zuschreibt. Die Verabschiedung des novellierten Landesgleichstellungsgesetzes macht dies deutlich. Wir verbinden damit die Hoffnung, dass die Umsetzung des Gesetzes einen großen Beitrag leistet, die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst weiterhin zu verbessern. Daher dürfen wir gespannt sein auf die Ergebnisse im nächsten Bericht.

---

# Anhang

---



## Datenbasis

### Personalstandstatistik

Mit der Personalstandstatistik werden nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) jährlich zum Stichtag 30. Juni Daten über die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgewertet. Sie stammen für den Landesdienst im Wesentlichen aus elektronisch übermittelten Einzeldatensätzen des Landesamtes für Finanzen. Für die im Kommunalbereich Beschäftigten werden die Daten von der Pfälzischen Pensionsanstalt oder den Kommunen selbst übermittelt. Bei der Personalstandstatistik handelt es sich um eine Vollerhebung von Sekundärdaten.

In diesem Bericht beschränkt sich die Darstellung bei der Landesverwaltung auf den Kernhaushalt und die Sonderrechnungen ausgewählter Geschäftsbereiche. Bei den Kommunalverwaltungen wird nur das in den Kernhaushalten geführte Personal dargestellt. Die Beschäftigten werden ohne die Gruppe der Auszubildenden betrachtet.

Nach der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe werden die Beschäftigten in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis im Wesentlichen in vier Gruppen zusammengefasst. Für das Ziel des Berichts, die Repräsentanz von Frauen unabhängig vom Beschäftigtenverhältnis nach der Eingruppierung zu dokumentieren, wird auf der Aggregationsebene der vier Gruppen die Unschärfe für die Vergleichbarkeit der Entgelt- und Besoldungsgruppen als hinnehmbar angesehen.

Bei den Beamtinnen und Beamten werden die vier Gruppen im Rahmen der A-Besoldung unabhängig vom Einstiegsamt gebildet. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bilden Beschäftigte mit besonderen tariflichen Vereinbarungen eine gesonderte Gruppe (u. a. das Personal der staatlichen Orchester, studentische Hilfskräfte). Bei Beamtinnen und Beamten wird innerhalb der aggregierten A-Besoldungsgruppen noch eine Unterscheidung einzelner Besoldungsgruppen nach dem Einstiegsamt aufgenommen. Daneben werden Beamtinnen und

Beamte mit R- und B-Besoldung in einer Gruppe dargestellt.

Die zeitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse wird bei längeren Zeitreihen hinsichtlich des Personalstands durch Ausgliederungen aus den öffentlichen Haushalten und hinsichtlich der Auswertungen zur Eingruppierung und Besoldung der Beschäftigten durch die Umstellung auf den TVÖD/TV-L beeinträchtigt.

Bei Vergleichen zwischen den kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen sind die spezifischen Verwaltungsstrukturen zu berücksichtigen. Darüber hinaus fanden in den vergangenen Jahren Gebietsstandsänderungen statt, die die Vergleichbarkeit der Ergebnisse einschränken. In diesem Bericht werden jedoch nur Gebietskörperschaftsgruppen und keine einzelnen Gebietskörperschaften betrachtet. Deshalb haben Gebietsstandsänderungen innerhalb einer Körperschaftsgruppe – z. B. Zusammenschlüsse von Verbandsgemeinden – keine Auswirkungen auf die Darstellung. Körperschaftsgruppen übergreifende Veränderungen wurden durch die rückwirkende Umrechnung der Ergebnisse der Personalstandstatistik auf den Gebietsstand vom 1. Juli 2014 berücksichtigt. Insofern ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Personalstandstatistik der Berichtsjahre 2012 und 2014 gewährleistet.

Die Daten der Personalstandstatistik unterliegen einer bundeseinheitlichen statistischen Geheimhaltung. Hierbei werden die Rohdaten auf der untersten Aggregationsebene auf ein Vielfaches von Fünf auf- oder abgerundet. Alle weiteren Aggregationen von Rohdaten werden mit ungerundeten Absolutwerten berechnet und erst dann gerundet. Dies hat zur Folge, dass es Rundungsdifferenzen zu ausgewiesenen Summen geben kann. Veränderungsraten, Anteile und Durchschnittswerte werden aus ungerundeten Werten berechnet und ohne Rundung veröffentlicht. Anteile und Durchschnittswerte werden aus Geheimhaltungsgründen ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

### Erhebung zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Online-Erhebung LGG)

Die Erhebung erfolgte auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 11. Juli 1995 zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Oktober 2010 und der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Sie richtete sich 2012 und 2014 auf elektronischem Weg an

- 76 Dienststellen der Landesverwaltung, die zu vorgegebenen Kapiteln des Haushaltsplans meldeten,
- die Verwaltungen der kreisfreien Städte, Landkreise, verbandsfreien Gemeinden, Verbandsgemeinden sowie den Bezirksverband Pfalz,
- die Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetzes.

Die Dienststellen der Landesverwaltung berichteten zu den Stichtagen 30. Juni 2012 und 30. Juni 2014 in zeitlich getrennten Befragungen über

- Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes,
- Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen.

Für die vorhergehenden Zweijahreszeiträume (1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 bzw. 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014) berichteten die Dienststellen über

- Einstellungen,
- Höhergruppierungen und Beförderungen.

Neben der Unterscheidung nach dem Geschlecht wurde die Mehrzahl der Merkmale auch getrennt nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erhoben.

Im Vergleich zum vierten Bericht hat es verschiedene Änderungen bei der Erhebung gegeben: Die Fortbildungsmaßnahmen und die Art der Laufbahn bei Anwärtnerinnen und Anwärtern (technischer bzw. nichttechnischer Dienst) wurden nicht mehr erhoben. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden wird im fünften Bericht nur noch anhand der Daten

der Personalstandstatistik ermittelt. Bei der Telearbeit wird nicht mehr nach verschiedenen Arten der Telearbeit unterschieden. Bei der Erhebung der Einstellungen wurden keine Einstellungen von Auszubildenden erfasst.

Die Befragung zur Mitgliedschaft in Gremien wurde erweitert. Für den vierten Bericht wurden die Mitglieder in Gremien des Landesdienstes lediglich zusammengefasst nach Gremienarten erhoben. Für zehn verschiedene Gremienarten war jeweils in der Summe die Zahl der Mitglieder und die Zahl der Gremien anzugeben. Die damit verbundenen Mängel (keine Information über Gremien ohne eine Beteiligung von Frauen, wechselnde Gremien) wurden für den fünften Bericht durch eine namentlich vorgegebenen Gremienliste und einer daran gebundenen Erhebung der weiblichen und männlichen Mitglieder jedes einzelnen Gremiums behoben. Die Gremienliste wurde für das Berichtsjahr 2012 durch eine Vorbefragung der Ressorts durch den Auftraggeber aufgestellt und für 2014 verifiziert, indem Veränderungen – Auflösungen und Neugründungen von Gremien oder qualitative Veränderungen der 2012 und 2014 bestehenden Gremien – erfragt wurden, die für die Interpretation der Ergebnisse relevant sein könnten.

Vergleiche mit den Ergebnissen des vierten Berichts sind aufgrund der inhaltlichen Änderungen der Befragung und durch die Änderungen im Laufbahnrecht und der angepassten Erhebung und Auswertung der Besoldungsgruppen nur bedingt möglich.<sup>1</sup> Im fünften Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes findet daher ein Vergleich zu den Dokumentationen des vierten Berichts nur in geeignetem Zusammenhang statt.

Grundsätzlich kann die Aussagekraft der Erhebungsergebnisse durch Abgrenzungs- und Auslegungsspielräume der vorgegebenen Definitionen beeinträchtigt sein. Einige Erhebungsmerkmale sind unter diesem Aspekt als „weiche Daten“ einzustufen. Es ist anzunehmen, dass z. B. die Vorgesetzteneigenschaft im Rahmen der unterschiedlichen Organisationsstrukturen verschieden bewertet werden kann und Raum für subjektive Einschätzungen durch die Auskunftspflichtigen lässt.

<sup>1</sup> Landesbeamtengesetz vom 20.10.2010. Die Regelungen zur Änderung des Laufbahnrechts sind am 1.7.2012 in Kraft getreten.



Die Teilnahme der kommunalen Gebietskörperschaften an der Online-Erhebung war freiwillig. Da sich alle kommunalen Verwaltungen an der Befragung beteiligten, wurde eine Vollerhebung realisiert. Die kommunalen Gebietskörperschaften berichteten über die Zahl der Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Unterscheidung nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang jeweils zum Stichtag 30. Juni für die Jahre 2012 und 2014. Die Verbandsgemeinden machten zudem Angaben zu den Beschäftigten in Führungsfunktionen in der Summe für die angehörigen Ortsgemeinden. Einstellungen, Beförderungen bzw. Höhergruppierungen und Telearbeit waren nicht Gegenstand der Befragung der kommunalen Gebietskörperschaften.

Die Befragung der nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten erfolgte ebenfalls auf freiwilliger Basis. In der Befragung wurden die Bestellung und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Interesse und die Unterstützung seitens der Dienststelle thematisiert. Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Land – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Aus diesem Grund ist der Vergleich zu früheren Befragungen auch bei unveränderten Fragestellungen methodisch nicht sinnvoll. Die Umfrage bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2014 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2014.

Anders als für den vierten LGG-Bericht wurde für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen ein eigener Fragebogen erstellt, da ihre Arbeit in den Schulen anderen Gegebenheiten unterliegt als in den ansonsten erfassten Dienststellen im Land und den Kommunen. Der Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen enthält keine Fragen zum Frauenförderplan und zur Beteiligung bei sozialen Maßnahmen. Dafür wurden Fragen zur Mitgliedschaft in regionalen Arbeitskreisen für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen ergänzt. Aufgrund von

unplausiblen Antworten konnte die Frage nach dem Einstiegsamt bzw. der Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten für die Schulen nicht ausgewertet werden.

### Geschäftsstatistik zur Elternzeit

Die Auswertungen zur Inanspruchnahme der Elternzeit basiert auf Summendatensätzen für die Kapitel des Landeshaushaltsplans. Die Beschäftigten in Elternzeit wurden im Auftrag des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) vom Landesamt für Finanzen bereitgestellt und im Rahmen der Aufbereitung zu Summensätzen für Geschäftsbereiche aggregiert. Die Daten der Jahre 2012 und 2014 liegen zum Stand 30. Juni vor. Sie umfassen Beschäftigte einschließlich der Auszubildenden, die in den Jahren 2012 und 2014 zum Stichtag 30. Juni in Elternzeit waren.

Die Unterschiede im Beschäftigtenbegriff für die Beschäftigten in Elternzeit und die Beschäftigten der Personalstandstatistik sind im Glossar erläutert.

### Geschäftsstatistik zur Fortbildungsqualifizierung

Den Ergebnissen zur Inanspruchnahme einer Fortbildungsqualifizierung durch Bedienstete im Zeitraum 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 liegt eine Auswertung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur (ISIM) zugrunde.

Fortbildungsqualifizierungen können seit Inkrafttreten des neuen Landesbeamtengesetzes in Anspruch genommen. Liegen die Einstiegsvoraussetzungen für ein Beförderungssamt nicht vor, kann eine Qualifikation für die dem nächsthöheren Einstiegsamt folgenden Beförderungssämter konsekutiv durch Fortbildungsqualifizierungen erworben werden. Hintergrund ist die Änderung des Laufbahnrechts durch das neue Landesbeamtengesetz vom 20. Oktober 2010. Die neuen Regelungen sind zum 1. Juli 2012 in Kraft getreten.



## Glossar

### Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Beschäftigte mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag in einem unmittelbaren unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Beschäftigte). Zu diesem Personenkreis zählen auch studentische Hilfskräfte oder wiederbeschäftigte Ruhestandsbeamtinnen und -beamte.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden für diesen Bericht ohne die Beschäftigten in Ausbildung dargestellt (vgl. Beschäftigte in Ausbildung).

Nicht zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zählen z. B. Beschäftigte mit Werkvertrag, nebenberuflich tätige Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte sowie Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt (z. B. Ministerinnen und Minister). Praktikantinnen und Praktikanten werden als Beschäftigte in Ausbildung erfasst.

### Beamtinnen und Beamte

Bedienstete, die durch Ernennungsurkunde in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, Zeit oder Probe berufen wurden.

Hierzu zählen planmäßige Beamtinnen und Beamte, und zwar einschließlich Staatsanwältinnen und -anwälte, Assessorinnen und Assessoren bei Staatsanwaltschaften sowie Richterinnen und Richter kraft Auftrag (vgl. Richterinnen und Richter) und politische Beamtinnen und Beamte.

Neben den planmäßigen Beamtinnen und Beamten erfasst die Personalstandstatistik auch hauptamtliche Wahlbeamtinnen und -beamte und Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt. Den Begriffsbestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) folgend wurden Wahlbeamtinnen und -beamte sowie Bezieher von Amtsgehalt nicht in die Online-Erhebung LGG einbezogen.

Beamtinnen und Beamte werden für diesen Bericht ohne Beschäftigte in Ausbildung dargestellt (vgl. Beschäftigte in Ausbildung).

### Beförderungen

Beförderte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter werden entsprechend der erreichten höheren Besoldungsgruppe nachgewiesen. Die Höhergruppierungen wurden für die Zeiträume 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 bzw. 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 erfasst

### Beschäftigte

Der Berichtskreis umfasst die Beschäftigten ausgewählter öffentlicher Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz zum Stichtag 30. Juni. Zu den Beschäftigten gehört auch außerhalb des Landes eingesetztes Personal. Beschäftigte in Ausbildung werden in diesem Bericht gesondert dargestellt (vgl. Beschäftigte in Ausbildung).

Bei dem Beschäftigungsverhältnis kann es sich um ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis oder ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handeln. Beschäftigte auf Zeit bzw. mit befristetem Arbeitsvertrag werden gleichermaßen erfasst. Der Bericht unterscheidet zwischen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Beschäftigte, die ihre Tätigkeit vorübergehend nicht aktiv ausüben, werden erfasst, wenn sie z. B. Mutterschaftsgeld oder Krankengeld erhalten oder bei vollen Bezügen von der Arbeit befreit sind oder im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260ff. SGB III) beschäftigt sind.

Nicht zu den Beschäftigten zählen Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte mit ruhen dem Arbeitsverhältnis wegen Erwerbsminderungsrente sowie Beschäftigte mit Werkverträgen oder Personen, die Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II („Ein-Euro-Jobs“) wahrnehmen. Beschäftigte in Elternzeit gehören zu den Beurlaubten, sofern sie nicht gleichzeitig eine erlaubte Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Bei Vollzeitbeschäftigten umfasst die regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften die entsprechende Anzahl von Wochenarbeitsstunden).

Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt die regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Altersteilzeitbeschäftigte werden als Teilzeitbeschäftigte erfasst (vgl. Beschäftigte in Altersteilzeit).

Erfassungsunterschiede zwischen den beiden Datenquellen „Personalstandstatistik“ und „Erhebung zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Online-Erhebung LGG)“ gibt es bei den Wahlbeamtinnen und -beamten und den Richterinnen und Richtern.

Bei der Personalstandstatistik sind bei den kommunalen Beschäftigten die hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und -beamte enthalten. Als Führungskräfte werden sie in der Online-Erhebung LGG nicht erfasst (vgl. Beamtinnen und Beamte).

Unterschiede bestehen im Landesdienst in der Zuordnung der Richterinnen und Richter auf Probe zur Beamten- bzw. Richterschaft (vgl. Richterinnen und Richter).

Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt (z. B. Ministerpräsidentin oder Ministerpräsident, Ministerinnen und Minister) sind nur in der Personalstandstatistik erfasst (vgl. Beamtinnen und Beamte).

### Beschäftigte in Altersteilzeit

Altersteilzeit kann ab Vollendung des 55. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Seit der Neufassung des Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 war dies für Beamtinnen und Beamte im Wesentlichen nur noch nach den Übergangsregelungen für die Altersteilzeitbestimmungen bis zum 30. Juni 2012 möglich. Seither kann die Altersteilzeitregelung in Form des Blockmodells oder des Teilzeitmodells von verbeamteten Beschäftigten nur noch im Schulbereich (Lehrkräfte) und in sogenannten Stellenabbaubereichen wahrgenommen werden. Stellenabbaubereiche werden im Landesdienst durch Rechtsverordnung von den für das Dienstrecht zuständigen Ministerien und bei den kommunalen Gebietskörperschaften durch die Vertretungskörperschaft festgelegt. Im Landesdienst wurde der Landesbetrieb Mobilität auf dem Verordnungsweg als Stellenabbaubereich erklärt.

Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

besteht aufgrund der gesetzlichen Regelung weiter. Allerdings haben sich die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen verschlechtert.

Unabhängig von der gewählten Form (Blockmodell oder Teilzeitmodell) und dem ursprünglichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses werden Beschäftigte in Altersteilzeit in der Personalstandstatistik als Teilzeitbeschäftigte erfasst.

Bei der Online-Erhebung LGG waren Beschäftigte in Altersteilzeit nur dann anzugeben, wenn sie ihre Tätigkeit im Rahmen des Teilzeitmodells oder der Arbeitsphase des Blockmodells am 30. Juni des Berichtsjahres noch aktiv wahrgenommen haben. Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase des Blockmodells werden nicht aufgrund ihrer früheren Funktion erfasst.

### Beschäftigte in Ausbildung

Zum Personal in Ausbildung zählen Beamtinnen und Beamte, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten (Referendarinnen und Referendare oder Anwärtinnen und Anwärter für eine Beamtenlaufbahn in den jeweiligen Einstiegsämtern) sowie Auszubildende mit einem privatrechtlichen Ausbildungsvertrag und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (z. B. Referendarinnen und Referendare, soweit sie nicht als Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst beschäftigt sind).

Zum Personal in Ausbildung zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvertrag oder solche ohne Ausbildungsvertrag, wenn das Praktikum verpflichtender Bestandteil der Berufsausbildung oder -vorbereitung ist oder der Vorbereitung des 2. Staatsexamens dient.

Zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung mit bzw. für einen Hochschulabschluss/Masterstudiengang gehören z. B. Rechts- und Lehrerreferendarinnen und -referendare im Vorbereitungsdienst zur 2. Staatsprüfung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, aber auch wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung mit bzw. für einen Fachhochschul-

abschluss/Bachelorstudiengang u. Ä. kann es sich neben Auszubildenden in einem kaufmännischen, technischen oder gewerblichen Ausbildungsgang auch um Lehramtsanwärterinnen und -anwärter in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis handeln oder um Berufspraktikantinnen und -praktikanten im Anerkennungsjahr (z. B. Sozialpädagoginnen und -pädagogen).

Die Beschäftigten in Ausbildung werden in der Personalstandstatistik zum Stichtag 30. Juni erhoben. Ausbildungsjahrgänge, die ihre Ausbildung zu diesem Stichtag bereits beendet haben oder noch nicht begonnen haben, werden damit nicht erfasst. Stichtagsbedingte Verzerrungen der Ergebnisse sind dadurch nicht auszuschließen.

### Beschäftigte in Elternzeit

Elternzeit kann unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen werden. Die Zahl der Personen in Elternzeit kann auch geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Ausbildung enthalten. Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung üben – im Gegensatz zu den Beschäftigten in reiner Elternzeit – parallel zur Elternzeit eine erlaubte Teilzeitbeschäftigung von weniger als 30 Stunden in der Woche aus. Beschäftigte in reiner Elternzeit zählen in der Personalstandstatistik zu den Beurlaubten und werden demnach dort nicht nachgewiesen. Beschäftigte in Elternzeit mit einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung sind in der Personalstandstatistik in der Zahl der Teilzeitbeschäftigten enthalten.

### Beschäftigte in Führungsfunktionen

Ziel der Befragung im Rahmen der Online-Erhebung LGG war die geschlechtsspezifische Besetzung der formal in der Organisation verankerten Positionen für Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Je nach Tiefe der Organisationshierarchie erstreckt sich die Erfassung auch auf Führungskräfte mit eingeschränkter Entscheidungsbefugnis.

Im Bereich der Landesverwaltung werden neun Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unterschieden. Daneben bilden die Staatssekretärinnen und -sekretäre eine Gruppe. Ansonsten sind politische Beamtinnen und Beamte der ausgeübten

Funktion zugeordnet. Die für die Befragung der Landesverwaltungen vorgegebenen Funktionen gehen aus der entsprechenden Tabelle im Anhang hervor.

Die Führungsfunktionen auf kommunaler Ebene wurden nicht differenziert erfragt. Zu Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zählen je nach Organisationsstruktur der Kommune z. B. Funktionen wie Amtsleitung, Sachgebietsleitung, Referatsleitung, Dezernatsleitung, Teamleitung, Leitung von Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen soweit sie im Kernhaushalt der Kommune geführt werden.

Soweit Beschäftigte Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in mehreren Funktionen wahrnehmen (z. B. Abteilungsleitung und Referatsleitung in Personalunion), sind sie nur mit ihrer Hauptfunktion erfasst. Als Hauptfunktion gilt die hierarchisch höhere Funktion, auch wenn sie zum Erhebungsstichtag nicht die in zeitlicher Hinsicht am stärksten ausgeübte Funktion darstellte.

Beschäftigte, die vorübergehend nicht aktiv tätig waren, wurden in ihrer Funktion erfasst. Vertreterinnen und Vertreter werden nur erfasst, wenn sie ihre Funktion im Sinne einer Ständigen Vertretung ausüben. Abwesenheitsvertretungen oder kommissarisch eingesetzte Vertretungen zählen nicht dazu. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie deren Vertreterinnen und Vertreter und Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt sind nicht berücksichtigt.

### Besoldungsgruppen

Bei den Beamtinnen und Beamten werden vier Gruppen im Rahmen der A-Besoldung unabhängig vom Einstiegsamt gebildet:

- A3 bis A4
- A5 bis A8
- A9 bis A12
- A13 bis A16

Innerhalb der aggregierten A-Besoldungsgruppen erfolgt eine Unterscheidung einzelner Besoldungsgruppen nach dem Einstiegsamt. Daneben werden Beamtinnen und Beamte mit R- und B-Besoldung in einer Gruppe dargestellt.

### Einstellungen

Einstellungen wurden für die Zeiträume 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 bzw. 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 erhoben. Sie umfassen die Neueinstellungen in den Landesdienst auf der Basis befristeter bzw. unbefristeter Dienst- oder Arbeitsverhältnisse ohne die Einstellungen zur Ausbildung von Beschäftigten.

Als Einstellung gilt auch die Übernahme von Beschäftigten nach dem Abschluss der Ausbildung (z. B. auch die Übernahme von Beamtinnen und Beamten nach dem Vorbereitungsdienst).

Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Landesdienstes oder der Wechsel des Dienstverhältnisses gelten nicht als Einstellungen.

### Entgeltgruppen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden für den Bericht in vier Entgeltgruppen nach dem TVöD/TV-L zusammengefasst:

- E1 bis E4
- E5 bis E8
- E9 bis E12
- E13 bis E15Ü (einschließlich der außertariflich Beschäftigten)

In der Personalstandstatistik werden auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, die keiner Tarifgruppe zugeordnet werden können. Sie werden in einer Restgruppe „Ohne Zuordnung“ zusammengefasst (Beschäftigte mit einzelvertraglich besonderen Vereinbarungen, z. B. Orchesterpersonal, oder studentische Hilfskräfte).

### Gremien

Gremien des Landes zum Stichtag 30. Juni 2012 und 30. Juni 2014, bei denen die Berufung der Mitglieder dem Land obliegt und die auf Dauer oder zumindest für länger als ein Jahr eingerichtet sind und einen festen Stamm an Mitgliedern haben.

In diesem Sinn sind Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet wurden, ausgenommen. Gremien, die in Staatsverträgen festgelegt sind, wurden nicht er-

fasst. In der Gliederung nach Geschäftsbereichen erfolgt der Nachweis bei dem Geschäftsbereich, der für die Gremien federführend ist. Die einzelnen Gremien werden nach Art des Gremiums zusammengefasst. Es werden zehn Arten unterschieden.

### Geschäftsbereiche

Vgl. Öffentlicher Dienst des Landes

### Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des LGG sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie wird durch die Dienststellenleitung bestellt und ist Teil der Verwaltung. Dienststellen mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten müssen laut LGG eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Vertreterin bestellen. Ist in einer Dienststelle mit weniger als 30 regelmäßigen Beschäftigten keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, so ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, zuständig.

Nach dem LGG können die Gemeinden und Gemeindeverbände die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 Abs. 6 Gemeindeordnung oder § 2 Abs. 9 Landkreisordnung übertragen, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt. Wenn Frauen in einzelnen Gemeinden und Gemeindeverbänden ausreichend repräsentiert sind, kann dort nicht nur auf die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verzichtet, sondern sogar von einer Aufgabenübertragung abgesehen werden.

Der Gültigkeitsbereich des LGG erstreckt sich auch auf die Schulen. Die Situation der schulischen Gleichstellungsbeauftragten unterscheidet sich jedoch von der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen. In den Schulen werden beispielsweise keine Frauenförderpläne erstellt und die Personalverwaltung unterliegt der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), die auch für Einstellungen und Beförderungen der Lehrerinnen und Lehrer zuständig ist.

### Höhergruppierungen

Die Beschäftigten werden entsprechend der nach einer Höhergruppierung erreichten Entgeltgruppe nachgewiesen. Die Höhergruppierungen wurden für die Zeiträume 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 bzw. 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 erfasst.

### Höherstufungen

Höherstufungen im Sinne des Berichts sind alle Beförderungen und Höhergruppierungen.

### Kernhaushalte

Alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt wurden.

### Öffentlicher Dienst der Kommunen

Die kommunale Ebene umfasst im Rahmen dieses Berichts die Gebietskörperschaftsgruppen kreisfreie Städte, Landkreise, verbandsfreie Gemeinden, Verbandsgemeinden, verbandsangehörige Gemeinden (Ortsgemeinden) und den Bezirksverband Pfalz.

Die Auswertung des öffentlichen Dienstes der Kommunen beschränkt sich auf die Kernhaushalte. Das Personal von kommunalen Eigenbetrieben, das zu den Sonderrechnungen zählt, und das Personal rechtlich selbstständiger Einheiten, wie Zweckverbände, wird nicht berücksichtigt.

### Öffentlicher Dienst des Landes

Die Landesverwaltung wird im Rahmen dieses Berichts in Anlehnung an den Geltungsbereich des LGG (§ 2 Abs. 1) abgegrenzt. Da die Hochschulen gesonderten Bestimmungen der Hochschulgesetze unterliegen, bleiben sie einschließlich der weitestgehend den Aufgabenbereichen Wissenschaft und Forschung zuzuordnenden Kapitel des Landeshaushaltsplans unberücksichtigt.

Die Landtagsverwaltung zählt nach der Abgrenzung für diesen Bericht nicht zum öffentlichen Dienst des Landes.

Die Auswertung des öffentlichen Dienstes des Landes beschränkt sich auf den Kernhaushalt und die Sonderrechnungen, zu denen die landeseigenen Betriebe zählen. Das Personal rechtlich selbstständiger Einheiten, wie Anstalten und Stiftungen, wird nicht berücksichtigt.

Die Landesverwaltung wird in diesem Bericht nach Geschäftsbereichen untergliedert, die durch die Zuordnung von Einzelplänen bzw. Kapiteln definiert sind. Entsprechend den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des LGG werden Teile der Landesverwaltung unabhängig von dem zuständigen Ressort als eigener Geschäftsbereich dargestellt (z. B. Polizeidienst neben dem ISIM). Eine detaillierte Übersicht zur Abgrenzung der Geschäftsbereiche enthält der Anhang.

### Richterinnen und Richter

Richterinnen und Richter sind nur Berufsrichterinnen und -richter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes. Sie werden auch dann als Richterinnen und Richter erfasst, wenn sie nicht bei Gerichten, sondern z. B. in Ministerien tätig sind.

Die Staatsanwältinnen und -anwälte werden als Beamtinnen und Beamte erfasst. Im Unterschied zur Online-Erhebung LGG, bei der die Assessorinnen und Assessoren (Richterinnen und Richter auf Probe) als Richterinnen und Richter gemeldet wurden, sind sie in der Personalstandstatistik den Beamtinnen und Beamten zugeordnet.

### Sonderrechnungen

Alle aus den Kernhaushalten ausgegliederten rechtlich unselbstständigen Einrichtungen mit kaufmännischem Rechnungswesen (in der Regel Eigenbetriebe und Landesbetriebe).

### Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch alle Altersteilzeitbeschäftigten unabhängig vom gewählten Modell und der Modellphase, in der sie sich befinden. Beschäftigte in der Freistellungsphase nach dem Blockmodell wurden

in der Online-Erhebung LGG, z. B. im Rahmen einer noch formal bestehenden Vorgesetztenfunktion, nicht mehr angegeben.

### Telearbeit

Es werden die Beschäftigten nachgewiesen, die zu den Stichtagen 30. Juni 2012 bzw. 30. Juni 2014 mit ihrer Dienststelle eine Form der Telearbeit vereinbart haben. Voraussetzung ist, dass die Telearbeit in räumlicher Trennung zum Standort der Dienststelle erfolgt und an mindestens einem Tag je Arbeitswoche die berufliche Tätigkeit in räumlicher Trennung von der Dienststelle ausgeübt wird. Der Telearbeitsplatz muss mit der Dienststelle unter Zuhilfenahme entsprechender Telekommunikationstechniken verbunden sein.

### Vollzeitäquivalente

Bei der Ermittlung von Vollzeitäquivalenten werden Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrem Anteil an der

Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Die Berechnung erfolgt anhand der tatsächlich erfassten Arbeitszeit. Beschäftigte in Altersteilzeit fließen jeweils mit der Hälfte ihrer regulären Arbeitszeit ein, unabhängig davon, ob sie sich in der Arbeits- oder Freistellungsphase befinden. Vollzeitäquivalente dienen als Indikator der tatsächlichen Beteiligung einer Beschäftigtengruppe, die damit anhand des Umfangs ihrer Arbeitszeit bewertet werden kann. Sie bilden einen spezifischeren Maßstab als die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten. Eine Berechnung der Vollzeitäquivalente ist nur im Rahmen der Personalstandstatistik möglich.

### Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl beträgt. (bei Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden)



---

# Tabellenanhang

---



# Verzeichnis der Anhangtabellen

**Übersicht: Abgrenzung der dargestellten Geschäftsbereiche nach den Haushaltsplänen** ..... 127

## I Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

### 1 Beschäftigte

AT 1	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen .....	128
AT 2	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen .....	129
AT 3	Arbeitnehmer/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen .....	130
AT 4	Beamte/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Besoldungsgruppen .....	131
AT 5	Richter/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Besoldungsgruppen .....	132
AT 6	Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	133
AT 7	Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen ..	134
AT 8	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen .....	135
AT 9	Umfang der Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen	136
AT 10	Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen .....	137
AT 11	Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen .....	138

### 2 Ausbildung

AT 12	Beschäftigte in Ausbildung im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art der Ausbildung und ausgewählten Geschäftsbereichen .....	140
-------	--	-----

### 3 Einstellungen

AT 13	Einstellungen im Landesdienst 2010–2014 .....	141
AT 14	Einstellungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010–2014 .....	141
AT 15	Einstellungen im Landesdienst 2010–2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	142
AT 16	Einstellungen von Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2010–2014 .....	143

### 4 Beförderungen und Höhergruppierungen

AT 17	Höhergruppierungen und Beförderungen im Landesdienst 2010–2014 .....	144
AT 18	Höhergruppierungen und Beförderungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010–2014 .....	145

## Verzeichnis der Anhangtabellen

AT 19 Höhergruppierungen im Landesdienst 2010–2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses .....	146
AT 20 Beförderungen im Landesdienst 2010–2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses .....	147
AT 21 Beförderungen und Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2010–2014 .....	148
<b>5 Führungsfunktionen</b>	
AT 22 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2012 und 2014 .....	149
AT 23 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2012 und 2014 .....	150
AT 24 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	151
AT 25 Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2012 und 2014 .....	152
<b>6 Fortbildungsqualifizierung</b>	
– Keine Anhangtabelle–	
<b>7 Elternzeit</b>	
AT 26 Beschäftigte in Elternzeit 2012 und 2014 nach Art der Elternzeit und ausgewählten Geschäftsbereichen .....	153
<b>8 Telearbeit</b>	
AT 27 Telearbeit im Landesdienst 2012 und 2014 .....	154
AT 28 Telearbeit im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	155
AT 29 Telearbeit der Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2012 und 2014 .....	156
<b>9 Gremien</b>	
AT 30 Mitglieder in Gremien des Landes 2014 .....	157
AT 31 Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2012 und 2014 .....	157
AT 32 Mitglieder in Gremien des Landes 2014 nach Geschäftsbereichen und Gremienarten .....	158
AT 33 Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2014 nach Gremienarten und Geschäftsbereichen .....	160
<b>II Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen</b>	
<b>1 Beschäftigte</b>	
AT 34 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen .....	162
AT 35 Arbeitnehmer/-innen der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen .....	163

AT 36 Beamte/-innen der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen .....	164
AT 37 Altersstruktur der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses .....	165
AT 38 Altersstruktur der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	166
AT 39 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen .....	167

### 2 Ausbildung

AT 40 Beschäftigte in Ausbildung der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Art des Ausbildungsverhältnisses .....	171
---	-----

### 3 Führungsfunktionen

AT 41 Vorgesetzte in den kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Beschäftigungsumfang .....	171
---	-----

## III Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

– Keine Anhangtabellen –



## Übersicht Abgrenzung der dargestellten Geschäftsbereiche nach den Haushaltsplänen

Geschäftsbereich <sup>1</sup>	Einzelplan/Kapitel <sup>2</sup>
Staatskanzlei (Stk)	02 01
Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LV)	02 21   02 23   02 24   02 25
Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur (ISIM) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Polizeidienst)	03 01   03 05   03 06   03 08   03 09   03 16   03 17   03 19   03 22
Polizeidienst	03 10   03 11   03 12   03 13   03 14
Ministerium der Finanzen (FM) einschließlich nachgeordneter Bereich	04 01   04 04   04 05   04 07   04 10   04 15   04 23
Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (MJV) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Strafvollzug)	05 01   05 03   05 05   05 06   05 07   05 08   05 09
Strafvollzug	05 04
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) einschließlich nachgeordneter Bereich	06 01   06 04   06 13   06 14   06 15   06 17
Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF)	07 01
Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung (MWKEL) einschließlich nachgeordneter Bereich	08 01   08 03   08 05   08 17 <sup>3</sup>   08 16 <sup>3</sup>
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Schulen)	09 01   09 25   09 35   09 41   09 50   09 51   09 55   09 56   09 57   09 58
Schulen	09 17   09 18   09 19   09 20   09 21   09 22   09 23   09 24   09 26   09 27   09 28
Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten (MULEWF) einschließlich nachgeordneter Bereich	08 20   14 01   14 10   14 20   14 51   14 52   14 53   14 54   14 55   14 56
Rechnungshof	10 01
Landesuntersuchungsamt (LUA)	05 85   06 85   14 85
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)	03 15   03 18   03 82   04 82 <sup>4</sup>   07 82   08 82   09 82   14 82
Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)	03 81   04 81   08 81   14 81
Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)	03 80   04 80   08 80   14 80

1 Ohne Kapitel, die dem Einzelplan "Landtag" und weitestgehend den Aufgabenbereichen Wissenschaft und Forschung sowie Hochschulen zugeordnet werden können; soweit einzelne Kapitel im Rahmen der Mittelinstanzen (ADD, SGD Süd, SGD Nord) oder des Landesuntersuchungsamtes dargestellt werden, sind sie nicht zusätzlich in anderen Geschäftsbereichen berücksichtigt. – 2 Die ersten beiden Ziffern der Kapitelnummer bezeichnen den Einzelplan. – 3 Ab 2014 Aufteilung des Kapitels 08 17 in Kapitel 08 17 und 08 16. – 4 Ab 2014 Umsetzung nach 03 82 wegen Entfrachtung der Einzelpläne und Einkürzungen im Sinne des Landtages zur Reduzierung der Kapitel.

## Anhangtabellen

AT 1

Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Beschäftigte</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	57 850	38	57 370	39	1,4 ↑
Teilzeit	29 020	80	29 010	83	2,0 ↑
ohne Altersteilzeit	20 175	90	22 550	88	-1,5 ↓
Altersteilzeit	8 845	60	6 460	63	3,4 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	22 635	59	24 065	60	0,9 ↑
Beamte/-innen	63 355	49	61 465	51	1,7 ↑
Richter/-innen	880	40	855	43	2,7 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	15 180	63	16 370	63	0,2 →
35 – 45 Jahre	20 775	56	19 955	58	2,2 ↑
45 – 55 Jahre	24 025	48	23 800	50	1,8 ↑
55 Jahre und älter	26 890	46	26 255	48	1,6 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>86 870</b>	<b>52</b>	<b>86 380</b>	<b>54</b>	<b>1,7 ↑</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>					
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	18 330	54	19 355	55	1,3 ↑
Beamte/-innen	55 300	45	54 170	47	1,7 ↑
Richter/-innen	830	37	805	40	3,0 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	14 250	61	15 025	62	0,1 →
35 – 45 Jahre	17 940	50	17 155	53	2,4 ↑
45 – 55 Jahre	21 500	43	21 155	45	1,8 ↑
55 Jahre und älter	20 770	40	21 000	42	2,0 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>74 455</b>	<b>47</b>	<b>74 335</b>	<b>49</b>	<b>1,8 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)



## AT 2

Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Beschäftigte</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	34 450	26	33 985	27	1,6 ↑
Teilzeit	10 995	78	10 380	81	3,2 ↑
ohne Altersteilzeit	8 275	90	8 515	89	-0,5 ↓
Altersteilzeit	2 720	42	1 865	45	2,6 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	16 350	53	15 845	53	0,0 →
Beamte/-innen	28 215	30	27 665	32	2,5 ↑
Richter/-innen	880	40	855	43	2,7 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	7 685	48	7 825	49	0,8 ↑
35 – 45 Jahre	9 360	42	8 500	43	1,0 ↑
45 – 55 Jahre	15 265	37	14 360	39	1,6 ↑
55 Jahre und älter	13 135	31	13 685	34	2,7 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>45 445</b>	<b>38</b>	<b>44 365</b>	<b>40</b>	<b>1,6 ↑</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>					
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	13 650	47	13 450	48	0,3 →
Beamte/-innen	26 205	26	25 810	29	2,4 ↑
Richter/-innen	830	37	805	40	3,0 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	7 360	46	7 500	47	0,9 ↑
35 – 45 Jahre	8 330	36	7 580	37	1,2 ↑
45 – 55 Jahre	13 965	32	13 145	34	1,8 ↑
55 Jahre und älter	11 030	25	11 840	28	2,9 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>40 680</b>	<b>34</b>	<b>40 065</b>	<b>35</b>	<b>1,7 ↑</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Anhangtabellen

AT 3

Arbeitnehmer/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	12 850	42	13 200	42	1,0
Teilzeit	9 780	83	10 865	82	-0,9
ohne Altersteilzeit	7 895	88	9 570	85	-3,5
Altersteilzeit	1 885	61	1 295	62	1,2
<b>Altersgruppen</b>					
35 – 45 Jahre	4 025	51	3 615	52	0,8
45 – 55 Jahre	7 895	62	7 770	61	-1,1
<b>Entgeltgruppen</b>					
E5–E8	10 625	61	10 310	62	0,9
E9–E12	8 405	57	9 240	59	2,0
E13 und höher	2 130	56	3 040	58	2,0
ohne Zuordnung/außertariflich	250	41	255	42	0,7
<b>Insgesamt</b>	<b>22 635</b>	<b>59</b>	<b>24 065</b>	<b>60</b>	<b>0,9 </b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## AT 4

Beamte/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Besoldungsgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	44 230	37	43 420	38	1,5 ↑
Teilzeit	19 125	79	18 040	83	3,6 ↑
ohne Altersteilzeit	12 175	90	12 880	90	0,1 →
Altersteilzeit	6 950	59	5 160	63	4,0 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	11 195	64	11 215	63	-0,9 ↓
35 – 45 Jahre	16 585	58	16 170	60	2,5 ↑
45 – 55 Jahre	15 800	41	15 715	44	3,4 ↑
55 Jahre und älter	19 775	41	18 360	42	0,8 ↑
<b>Besoldungsgruppen<sup>2</sup></b>					
A3–A5	250	13	235	14	1,5 ↑
A6–A8	4 740	45	4 610	46	1,2 ↑
1. EA/A6	160	2	155	2	0,1 →
2. EA/A6–A8	4 575	46	4 450	47	1,3 ↑
A9–A12	30 795	49	29 145	50	1,3 ↑
2. EA/A9	2 900	23	2 720	28	4,9 ↑
3. EA/A9–A12	27 895	52	26 420	53	0,9 ↑
A13–A16	26 940	51	26 850	54	2,2 ↑
3. EA/A13	9 975	61	9 745	63	2,2 ↑
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	1 120	42	1 355	48	5,7 ↑
4. EA/A13–A16	15 845	46	15 745	48	2,2 ↑
R- u. B-Besoldung	635	38	630	40	1,5 ↑
darunter: R1	340	52	340	52	-0,3 →
<b>Insgesamt</b>	<b>63 355</b>	<b>49</b>	<b>61 465</b>	<b>51</b>	<b>1,7 ↑</b>

1 Ohne Auszubildende - 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Anhangtabellen

AT 5

Richter/-innen im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Besoldungsgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	770	32	750	35	3,3 ↑
Teilzeit	110	94	105	94	0,5 →
ohne Altersteilzeit	105	99	95	99	-0,1 →
Altersteilzeit	10	25	5	17	-8,3 ↓
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	105	55	95	63	7,8 ↑
35 – 45 Jahre	160	51	165	49	-1,8 ↓
45 – 55 Jahre	330	46	315	49	2,4 ↑
55 Jahre und älter	285	21	280	25	4,1 ↑
<b>Besoldungsgruppen</b>					
R1	540	49	515	53	3,5 ↑
R2–R9	340	25	340	27	2,3 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>880</b>	<b>40</b>	<b>855</b>	<b>43</b>	<b>2,7 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## AT 6

Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>unter 35 Jahre</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	12 675	58	12 840	58	-0,3 →
Teilzeit	2 505	86	3 530	82	-4,5 ↓
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	3 880	61	5 055	64	2,9 ↑
Beamte/-innen	11 195	64	11 215	63	-0,9 ↓
Richter/-innen	105	55	95	63	7,8 ↑
<b>Zusammen</b>	<b>15 180</b>	<b>63</b>	<b>16 370</b>	<b>63</b>	<b>0,2 →</b>
<b>35 – 45 Jahre</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	13 685	38	12 840	40	2,2 ↑
Teilzeit	7 085	92	7 115	92	-0,2 →
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	4 025	51	3 615	52	0,8 ↑
Beamte/-innen	16 585	58	16 170	60	2,5 ↑
Richter/-innen	160	51	165	49	-1,8 ↓
<b>Zusammen</b>	<b>20 775</b>	<b>56</b>	<b>19 955</b>	<b>58</b>	<b>2,2 ↑</b>
<b>45 – 55 Jahre</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	17 010	31	16 530	32	1,6 ↑
Teilzeit	7 010	89	7 270	89	-0,1 →
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	7 895	62	7 770	61	-1,1 ↓
Beamte/-innen	15 800	41	15 715	44	3,4 ↑
Richter/-innen	330	46	315	49	2,4 ↑
<b>Zusammen</b>	<b>24 025</b>	<b>48</b>	<b>23 800</b>	<b>50</b>	<b>1,8 ↑</b>
<b>55 Jahre und älter</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	14 475	28	15 160	30	2,0 ↑
Teilzeit	12 415	67	11 095	72	4,7 ↑
ohne Altersteilzeit	3 570	87	4 635	85	-2,0 ↓
Altersteilzeit	8 845	60	6 460	63	3,4 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	6 830	60	7 620	61	1,1 ↑
Beamte/-innen	19 775	41	18 360	42	0,8 ↑
Richter/-innen	285	21	280	25	4,1 ↑
<b>Zusammen</b>	<b>26 890</b>	<b>46</b>	<b>26 255</b>	<b>48</b>	<b>1,6 ↑</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>86 870</b>	<b>52</b>	<b>86 380</b>	<b>54</b>	<b>1,7 ↑</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

**AT 7** Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt		Unter 35 Jahre		35 – 45 Jahre		45 – 55 Jahre		55 Jahre und älter	
	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Arbeitnehmer/-innen nach Entgeltgruppen</b>										
E1–E4	1 220	70	140	49	110	70	475	72	500	73
E1–E3	955	83	100	52	80	84	365	86	405	87
E4	265	24	40	40	30	31	105	25	90	14
E5–E8	10 310	62	1 500	50	1 605	50	3 825	63	3 380	71
E5, E6	7 960	63	1 255	51	1 270	48	2 900	65	2 535	75
E7, E8	2 350	55	245	44	335	56	925	55	845	58
E9–E12	9 240	59	2 165	72	1 535	52	2 810	58	2 725	54
E9–E11	8 650	61	2 065	73	1 465	52	2 640	60	2 480	57
E12	590	35	105	60	70	50	170	33	245	21
E13 und höher	3 040	58	1 205	67	315	53	575	60	945	47
E13, E13Ü	2 600	60	1 185	67	280	55	430	64	710	48
E14, E15Ü	440	46	20	72	35	42	145	47	240	44
ohne Zuordnung/außertariflich	255	42	50	47	45	53	90	41	70	32
<b>Zusammen</b>	<b>24 065</b>	<b>60</b>	<b>5 055</b>	<b>64</b>	<b>3 615</b>	<b>52</b>	<b>7 770</b>	<b>61</b>	<b>7 620</b>	<b>61</b>
<b>Beamte/-innen und Richter/-innen nach Besoldungsgruppen<sup>2</sup></b>										
A3–A5	235	14	65	19	75	21	80	6	15	-
A6–A8	4 610	46	1 520	57	1 335	46	1 165	40	585	29
1. EA/A6	155	2	-	-	5	20	65	2	85	1
2. EA/A6–A8	4 450	47	1 520	57	1 330	46	1 100	42	500	34
A9–A12	29 145	50	5 840	61	7 110	64	7 495	38	8 700	42
2. EA/A9	2 720	28	25	48	275	49	980	31	1 440	21
3. EA/A9–A12	26 420	53	5 815	61	6 830	65	6 515	39	7 260	46
A9–A11	12 765	32	3 830	46	3 000	40	3 385	22	2 555	16
A12	13 655	72	1 985	91	3 835	84	3 130	58	4 705	63
A13–A16	26 850	54	3 670	69	7 490	60	6 825	52	8 865	44
3. EA/A13	9 745	63	1 490	77	2 870	71	2 145	59	3 240	53
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	1 355	48	15	54	315	48	350	50	680	47
4. EA/A13–A16	15 745	48	2 170	63	4 305	53	4 325	49	4 940	37
A13	6 240	58	2 090	63	2 535	55	1 280	55	335	55
A14	6 145	48	75	67	1 340	54	1 945	50	2 785	43
A15, A16	3 360	31	5	-	430	36	1 105	38	1 820	25
R-, B-Besoldung	1 480	41	215	61	325	47	470	47	470	23
R-Besoldung	1 260	44	215	61	320	48	400	49	320	23
R1	855	52	215	61	285	51	235	59	120	28
R2–R9	405	26	-	-	35	26	165	35	205	20
B-Besoldung	225	25	-	-	5	-	70	35	150	22
<b>Zusammen</b>	<b>62 315</b>	<b>51</b>	<b>11 310</b>	<b>63</b>	<b>16 335</b>	<b>60</b>	<b>16 030</b>	<b>44</b>	<b>18 635</b>	<b>42</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>86 380</b>	<b>54</b>	<b>16 370</b>	<b>63</b>	<b>19 955</b>	<b>58</b>	<b>23 800</b>	<b>50</b>	<b>26 255</b>	<b>48</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende - 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 8 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012	
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte	
<b>Beschäftigte</b>						
Stk	170	64	170	65	0,0	→
LV	60	60	65	56	-3,8	↓
ISIM	6 750	24	6 180	25	1,0	↑
Polizeidienst	11 180	24	11 175	26	1,8	↑
FM	8 925	47	8 690	48	2,0	↑
MJV	5 695	60	5 585	62	1,6	↑
Strafvollzug	2 110	26	2 110	27	0,6	↑
MSAGD	1 500	66	1 490	67	0,9	↑
MIFKJF	135	73	145	72	-0,7	↓
MWKEL	500	45	530	46	1,4	↑
MBWWK	2 170	54	2 175	56	2,1	↑
Schulen	41 425	67	42 015	68	1,3	↑
MULEWF	3 690	31	3 550	31	0,8	↑
Rechnungshof	175	36	170	37	0,5	→
SGD Nord	465	34	455	36	1,8	↑
SGD Süd	485	46	490	45	-0,9	↓
ADD	945	48	900	48	0,5	↑
LUA	500	72	485	74	1,2	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>86 870</b>	<b>52</b>	<b>86 380</b>	<b>54</b>	<b>1,7</b>	<b>↑</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>						
Stk	150	62	155	62	0,1	→
LV	55	57	60	55	-2,7	↓
ISIM	6 135	20	5 660	21	1,0	↑
Polizeidienst	10 635	21	10 650	23	1,8	↑
FM	7 595	41	7 525	44	2,2	↑
MJV	4 980	55	4 900	57	1,9	↑
Strafvollzug	2 005	23	2 010	24	0,7	↑
MSAGD	1 250	62	1 250	63	0,7	↑
MIFKJF	115	70	125	70	0,0	→
MWKEL	450	41	475	43	2,0	↑
MBWWK	1 870	50	1 900	53	2,7	↑
Schulen	33 775	64	34 270	65	1,3	↑
MULEWF	3 220	26	3 135	26	0,9	↑
Rechnungshof	165	34	160	35	0,7	↑
SGD Nord	415	30	410	32	1,9	↑
SGD Süd	415	39	425	39	-0,7	↓
ADD	825	44	810	45	0,9	↑
LUA	400	68	400	69	1,0	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>74 455</b>	<b>47</b>	<b>74 335</b>	<b>49</b>	<b>1,8</b>	<b>↑</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

AT 9

Umfang der Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Vollzeit</b>					
Stk	120	56	130	56	0,4 →
LV	45	51	50	49	-2,2 ↓
ISIM	5 385	13	4 960	14	0,4 →
Polizeidienst	9 870	16	9 870	18	1,6 ↑
FM	5 910	32	5 895	34	2,1 ↑
MJV	4 035	46	3 945	48	2,1 ↑
Strafvollzug	1 870	19	1 865	19	0,5 →
MSAGD	895	52	900	52	0,4 →
MIFKJF	90	63	95	64	1,0 ↑
MWKEL	380	33	405	36	2,7 ↑
MBWWK	1 480	43	1 520	46	3,2 ↑
Schulen	23 400	55	23 385	56	0,9 ↑
MULEWF	2 640	17	2 595	18	0,6 ↑
Rechnungshof	150	30	145	31	1,0 ↑
SGD Nord	340	20	345	22	2,1 ↑
SGD Süd	325	30	340	28	-1,5 ↓
ADD	655	36	665	37	0,9 ↑
LUA	265	57	260	58	0,8 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>57 850</b>	<b>38</b>	<b>57 370</b>	<b>39</b>	<b>1,4 ↑</b>
<b>Teilzeit</b>					
Stk	45	87	40	90	3,2 ↑
LV	15	82	15	80	-2,4 ↓
ISIM	1 365	63	1 220	68	4,7 ↑
Polizeidienst	1 310	80	1 305	83	2,9 ↑
FM	3 015	76	2 800	80	3,9 ↑
MJV	1 660	95	1 640	95	0,1 →
Strafvollzug	240	86	245	87	0,3 →
MSAGD	605	88	585	90	2,4 ↑
MIFKJF	45	93	50	90	-3,7 ↓
MWKEL	125	81	125	81	-0,7 ↓
MBWWK	695	77	655	79	1,8 ↑
Schulen	18 025	82	18 630	83	1,2 ↑
MULEWF	1 045	65	955	69	4,1 ↑
Rechnungshof	25	74	25	70	-3,7 ↓
SGD Nord	125	73	110	79	5,8 ↑
SGD Süd	160	78	145	84	5,1 ↑
ADD	290	75	240	80	5,3 ↑
LUA	235	89	225	91	2,2 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>29 020</b>	<b>80</b>	<b>29 010</b>	<b>83</b>	<b>2,0 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)



AT 10 Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Arbeitnehmer/-innen</b>					
Stk	115	77	115	73	-4,5 ↓
LV	40	63	45	56	-7,6 ↓
ISIM	4 280	24	4 050	24	-0,4 →
Polizeidienst	1 690	61	1 680	62	0,8 ↑
FM	2 730	58	2 635	58	0,0 →
MJV	1 630	92	1 580	92	-0,6 ↓
Strafvollzug	245	77	245	76	-1,3 ↓
MSAGD	810	78	815	76	-1,3 ↓
MIFKJF	75	78	75	78	-
MWKEL	225	62	230	61	-0,6 ↓
MBWWK	1 235	60	1 230	59	-0,7 ↓
Schulen	6 280	76	8 220	74	-1,7 ↓
MULEWF	2 025	44	1 945	44	0,1 →
Rechnungshof	35	59	30	58	-0,8 ↓
SGD Nord	180	49	175	49	-0,3 →
SGD Süd	250	62	250	59	-2,6 ↓
ADD	415	53	360	55	1,7 ↑
LUA	375	82	375	82	0,4 →
<b>Insgesamt</b>	<b>22 635</b>	<b>59</b>	<b>24 065</b>	<b>60</b>	<b>0,9 ↑</b>
<b>Beamte/-innen und Richter/-innen</b>					
Stk	55	38	55	47	9,1 ↑
LV	20	53	20	57	4,5 ↑
ISIM	2 470	23	2 130	26	3,8 ↑
Polizeidienst	9 490	17	9 490	19	1,9 ↑
FM	6 195	42	6 060	44	2,9 ↑
MJV	4 065	47	4 005	50	2,8 ↑
Strafvollzug	1 865	20	1 865	20	0,8 ↑
MSAGD	685	53	670	56	3,2 ↑
MIFKJF	60	67	70	66	-0,5 →
MWKEL	280	31	295	35	3,4 ↑
MBWWK	935	45	945	51	6,0 ↑
Schulen	35 140	65	33 795	67	1,4 ↑
MULEWF	1 665	15	1 600	16	1,7 ↑
Rechnungshof	140	31	140	32	1,2 ↑
SGD Nord	285	25	280	28	3,0 ↑
SGD Süd	235	29	235	29	0,7 ↑
ADD	530	43	540	44	0,3 →
LUA	125	43	115	44	1,2 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>64 235</b>	<b>49</b>	<b>62 315</b>	<b>51</b>	<b>1,7 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

**AT 11** Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>unter 35 Jahre</b>					
Stk	20	71	25	60	-11,4 ↓
LV	10	73	10	60	-12,7 ↓
ISIM	1 020	23	860	24	1,4 ↑
Polizeidienst	2 505	37	2 765	37	-0,3 →
FM	1 620	60	1 680	61	1,3 ↑
MJV	955	74	940	75	0,7 ↑
Strafvollzug	415	34	365	35	0,7 ↑
MSAGD	210	71	215	69	-2,4 ↓
MIFKJF	25	81	25	71	-9,9 ↓
MWKEL	65	63	75	62	-0,9 ↓
MBWWK	240	61	255	63	1,7 ↑
Schulen	7 495	78	8 545	76	-1,9 ↓
MULEWF	315	43	315	44	1,2 ↑
Rechnungshof	20	48	15	29	-18,2 ↓
SGD Nord	55	59	50	69	10,5 ↑
SGD Süd	35	64	40	64	0,4 →
ADD	115	62	120	61	-1,6 ↓
LUA	55	79	60	77	-2,6 ↓
<b>Insgesamt</b>	<b>15 180</b>	<b>63</b>	<b>16 370</b>	<b>63</b>	<b>0,2 →</b>
<b>35 – 45 Jahre</b>					
Stk	35	62	35	64	1,9 ↑
LV	10	67	10	70	3,3 ↑
ISIM	1 570	22	1 360	22	-0,1 →
Polizeidienst	2 355	32	2 315	33	1,3 ↑
FM	1 520	56	1 375	58	1,8 ↑
MJV	1 250	65	1 145	66	0,2 →
Strafvollzug	695	25	650	25	-0,3 →
MSAGD	270	74	245	72	-1,8 ↓
MIFKJF	30	61	30	73	12,0 ↑
MWKEL	120	48	100	52	3,7 ↑
MBWWK	460	52	445	59	6,2 ↑
Schulen	11 415	68	11 455	70	2,0 ↑
MULEWF	554	35	375	38	2,6 ↑
Rechnungshof	40	39	35	41	1,5 ↑
SGD Nord	65	38	70	41	2,1 ↑
SGD Süd	100	51	65	41	-9,6 ↓
ADD	180	56	150	54	-1,9 ↓
LUA	105	80	90	79	-1,5 ↓
<b>Insgesamt</b>	<b>20 775</b>	<b>56</b>	<b>19 955</b>	<b>58</b>	<b>2,2 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch  
AT 11Altersstruktur der Beschäftigten im Landesdienst 2012 und 2014 nach Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>45 – 55 Jahre</b>					
Stk	65	70	60	74	3,9 ↑
LV	20	44	20	55	10,6 ↑
ISIM	2 350	25	2 235	25	-0,1 →
Polizeidienst	3 550	16	3 205	19	2,5 ↑
FM	2 550	47	2 275	50	2,3 ↑
MJV	1 910	62	1 810	63	1,3 ↑
Strafvollzug	720	24	790	26	2,1 ↑
MSAGD	530	70	495	71	1,3 ↑
MIFKJF	55	73	50	69	-3,3 ↓
MWKEL	190	45	210	44	-1,1 ↓
MBWWK	765	58	780	58	-0,1 →
Schulen	8 760	67	9 440	66	-0,2 →
MULEWF	1 560	31	1 455	32	0,8 ↑
Rechnungshof	60	35	65	35	0,4 →
SGD Nord	190	34	170	34	0,8 ↑
SGD Süd	195	45	215	51	5,3 ↑
ADD	345	50	320	51	1,3 ↑
LUA	215	71	200	74	3,1 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>24 025</b>	<b>48</b>	<b>23 800</b>	<b>50</b>	<b>1,8 ↑</b>
<b>55 Jahre und älter</b>					
Stk	50	56	50	56	-0,2 →
LV	20	63	25	50	-13,2 ↓
ISIM	1 805	23	1 725	27	3,1 ↑
Polizeidienst	2 765	15	2 880	16	1,6 ↑
FM	3 235	35	3 360	38	2,8 ↑
MJV	1 580	46	1 690	51	5,0 ↑
Strafvollzug	280	21	305	22	0,6 ↑
MSAGD	485	56	535	60	4,7 ↑
MIFKJF	20	82	40	76	-5,6 ↓
MWKEL	130	32	140	37	4,8 ↑
MBWWK	710	48	690	49	1,7 ↑
Schulen	13 755	60	12 575	63	2,4 ↑
MULEWF	1 260	25	1 400	26	1,5 ↑
Rechnungshof	55	31	50	38	7,0 ↑
SGD Nord	155	24	170	26	1,9 ↑
SGD Süd	150	38	165	34	-4,6 ↓
ADD	305	35	310	38	2,5 ↑
LUA	125	65	135	68	2,8 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>26 890</b>	<b>46</b>	<b>26 255</b>	<b>48</b>	<b>1,6 ↑</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

AT 12

Beschäftigte in Ausbildung<sup>1</sup> im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art der Ausbildung und ausgewählten Geschäftsbereichen

Art der Ausbildung Geschäftsbereich <sup>2</sup>	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012	Prozentpunkte
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil		
	Anzahl	%	Anzahl	%		
<b>Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)</b>						
MULEWF	140	20	175	15	-5,4	↓
Schulen	105	77	125	83	5,4	↑
ISIM	100	15	90	17	2,0	↑
Polizeidienst	25	38	40	52	13,9	↑
MBWWK	25	74	25	44	-29,9	↓
MSAGD	20	72	10	58	-13,9	↓
FM	20	63	10	36	-26,8	↓
Übrige	30	64	20	50	-14,3	↓
<b>Zusammen</b>	<b>460</b>	<b>42</b>	<b>500</b>	<b>40</b>	<b>-2,2</b>	<b>↓</b>
<b>Ausbildung für den Zugang zum 1. oder 2. Einstiegsamt</b>						
FM	195	59	175	60	0,9	↑
MJV	80	85	75	92	7,2	↑
Strafvollzug	110	23	35	20	-3,1	↓
ISIM	15	38	20	42	4,6	↑
MSAGD	5	50	15	59	8,8	↑
Übrige	20	58	10	55	-3,3	↓
<b>Zusammen</b>	<b>420</b>	<b>54</b>	<b>335</b>	<b>62</b>	<b>8,1</b>	<b>↑</b>
<b>Ausbildung für den Zugang zum 3. Einstiegsamt (ohne Lehramt)</b>						
Polizeidienst <sup>3</sup>	1 055	30	1 180	31	0,9	↑
FM	360	65	350	64	-0,2	→
MJV	100	74	90	84	9,6	↑
ISIM	25	37	35	53	15,9	↑
MSAGD	20	74	20	81	7,3	↑
MULEWF	20	25	20	25	-	→
ADD	20	63	20	50	-13,2	↓
Übrige	20	64	25	39	-24,5	↓
<b>Zusammen</b>	<b>1 620</b>	<b>42</b>	<b>1 735</b>	<b>42</b>	<b>-0,1</b>	<b>→</b>
<b>Ausbildung für den Zugang zum 3. Einstiegsamt (Lehramt)</b>						
MBWWK	1 590	77	1 140	81	3,4	↑
<b>Ausbildung für den Zugang zum 4. Einstiegsamt (Lehramt)</b>						
MBWWK	1 115	61	1 210	61	-0,6	↓
<b>Ausbildung für den Zugang zum 4. Einstiegsamt (ohne Lehramt)</b>						
MJV	665	53	590	57	4,3	↑
MULEWF	25	25	20	23	-2,3	↓
FM	10	67	10	50	-16,7	↓
Übrige	20	56	15	46	-9,4	↓
<b>Zusammen</b>	<b>720</b>	<b>52</b>	<b>635</b>	<b>56</b>	<b>3,4</b>	<b>↑</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>5 925</b>	<b>57</b>	<b>5 555</b>	<b>57</b>	<b>-0,7</b>	<b>↓</b>

<sup>1</sup> Einschließlich Praktikanten in den entsprechenden Ausbildungen. – <sup>2</sup> Geschäftsbereiche mit 10 und mehr Beschäftigten in Ausbildung sind namentlich aufgeführt.  
– <sup>3</sup> Polizeikommissaranwärter/-innen und andere Anwärter/-innen.  
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 13 Einstellungen im Landesdienst 2010–2014<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Vollzeit	5 486	3 113	56,7	4 723	2 643	56,0	-13,9	-15,1	-0,8	↓
Teilzeit	2 712	2 141	78,9	3 817	2 783	72,9	40,7	30,0	-6,1	↓
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Arbeitnehmer/-innen	4 259	2 863	67,2	4 890	3 192	65,3	14,8	11,5	-2,0	↓
Beamte/-innen	3 842	2 330	60,6	3 583	2 194	61,2	-6,7	-5,8	0,6	↑
Richter/-innen	97	61	62,9	67	40	59,7	-30,9	-34,4	-3,2	↓
<b>Insgesamt</b>	<b>8 198</b>	<b>5 254</b>	<b>64,1</b>	<b>8 540</b>	<b>5 426</b>	<b>63,5</b>	<b>4,2</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,6</b>	<b>↓</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 14 Einstellungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010–2014<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Vollzeit	2 607	1 170	44,9	2 494	1 144	45,9	-4,3	-2,2	1,0	↑
Teilzeit	355	264	74,4	263	211	80,2	-25,9	-20,1	5,8	↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Arbeitnehmer/-innen	1 414	693	49,0	1 199	634	52,9	-15,2	-8,5	3,9	↑
Beamte/-innen	1 451	680	46,9	1 491	681	45,7	2,8	0,1	-1,2	↓
Richter/-innen	97	61	62,9	67	40	59,7	-30,9	-34,4	-3,2	↓
<b>Insgesamt</b>	<b>2 962</b>	<b>1 434</b>	<b>48,4</b>	<b>2 757</b>	<b>1 355</b>	<b>49,1</b>	<b>-6,9</b>	<b>-5,5</b>	<b>0,7</b>	<b>↑</b>

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Online-Erhebung LGG

## AT 15 Einstellungen im Landesdienst 2010–2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauenanteil	Prozentpunkte
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Arbeitnehmer/-innen</b>											
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>											
Vollzeit	1 936	1 050	54,2	1 458	766	52,5	-24,7	-27,0	-1,7	↓	
Teilzeit	2 323	1 813	78,0	3 432	2 426	70,7	47,7	33,8	-7,4	↓	
<b>Entgeltgruppen</b>											
E1–E4	482	335	69,5	384	253	65,9	-20,3	-24,5	-3,6	↓	
E5–E8	1 304	856	65,6	1 769	1 168	66,0	35,7	36,4	0,4	→	
E9–E12	1 630	1 175	72,1	1 835	1 253	68,3	12,6	6,6	-3,8	↓	
E13 und höher	843	497	59,0	902	518	57,4	7,0	4,2	-1,5	↓	
<b>Insgesamt</b>	<b>4 259</b>	<b>2 863</b>	<b>67,2</b>	<b>4 890</b>	<b>3 192</b>	<b>65,3</b>	<b>14,8</b>	<b>11,5</b>	<b>-2,0</b>	<b>↓</b>	
<b>Beamte/-innen</b>											
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>											
Vollzeit	3 457	2 006	58,0	3 202	1 841	57,5	-7,4	-8,2	-0,5	↓	
Teilzeit	385	324	84,2	381	353	92,7	-1,0	9,0	8,5	↑	
<b>Besoldung<sup>2</sup></b>											
A3–A5	32	7	21,9	11	3	27,3	-65,6	-57,1	5,4	↑	
A6–A8	370	182	49,2	352	203	57,7	-4,9	11,5	8,5	↑	
A9–A12	2 196	1 420	64,7	1 755	1 061	60,5	-20,1	-25,3	-4,2	↓	
A13–A16, R- u. B-Besoldung	1 244	721	58,0	1 465	927	63,3	17,8	28,6	5,3	↑	
<b>Insgesamt</b>	<b>3 842</b>	<b>2 330</b>	<b>60,6</b>	<b>3 583</b>	<b>2 194</b>	<b>61,2</b>	<b>-6,7</b>	<b>-5,8</b>	<b>0,6</b>	<b>↑</b>	

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende. – 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungssamt sind dem jeweils erreichten Beförderungssamt des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Online-Erhebung LGG

## AT 16

Einstellungen von Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2010–2014<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil	
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte		
<b>Beschäftigte</b>											
Stk	24	14	58,3	43	29	67,4	79,2	107,1	9,1	↑	
LV	5	4	80,0	6	2	33,3	20,0	-50,0	-46,7	↓	
ISIM	331	110	33,2	222	64	28,8	-32,9	-41,8	-4,4	↓	
Polizeidienst	661	222	33,6	839	300	35,8	26,9	35,1	2,2	↑	
FM	605	341	56,4	489	276	56,4	-19,2	-19,1	0,1	→	
MJV	399	277	69,4	326	235	71,8	-18,3	-15,2	2,4	↑	
Strafvollzug	222	88	39,6	164	64	39,0	-26,1	-27,3	-0,6	↓	
MSAGD	140	87	62,1	133	87	65,4	-5,0	-	3,3	↑	
MIFKJF	23	14	60,9	16	14	87,5	-30,4	-	26,6	↑	
MWKEL	35	22	62,9	52	30	57,7	48,6	36,4	-5,2	↓	
MBWWK	152	85	55,9	166	98	59,0	9,2	15,3	3,1	↑	
Schulen	5 236	3 820	73,0	5 783	4 071	70,4	10,4	6,6	-2,6	↓	
MULEWF	211	93	44,1	156	79	50,6	-26,1	-15,1	6,6	↑	
Rechnungshof	19	9	47,4	9	3	33,3	-52,6	-66,7	-14,0	↓	
SGD Nord	22	8	36,4	30	18	60,0	36,4	125,0	23,6	↑	
SGD Süd	19	7	36,8	27	10	37,0	42,1	42,9	0,2	→	
ADD	53	23	43,4	49	25	51,0	-7,5	8,7	7,6	↑	
LUA	41	30	73,2	30	21	70,0	-26,8	-30,0	-3,2	↓	
<b>Insgesamt</b>	<b>8 198</b>	<b>5 254</b>	<b>64,1</b>	<b>8 540</b>	<b>5 426</b>	<b>63,5</b>	<b>4,2</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,6</b>	<b>↓</b>	
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>											
Stk	2	2	100,0	5	3	60,0	150,0	50,0	-40,0	↓	
LV	2	2	100,0	2	1	50,0	-	-50,0	-50,0	↓	
ISIM	24	17	70,8	18	10	55,6	-25,0	-41,2	-15,3	↓	
Polizeidienst	32	22	68,8	31	26	83,9	-3,1	18,2	15,1	↑	
FM	30	22	73,3	6	5	83,3	-80,0	-77,3	10,0	↑	
MJV	35	34	97,1	27	25	88,9	-22,9	-26,5	-8,3	↓	
Strafvollzug	31	24	77,4	25	20	80,0	-19,4	-16,7	2,6	↑	
MSAGD	46	35	76,1	28	26	92,9	-39,1	-25,7	16,8	↑	
MIFKJF	5	4	80,0	8	7	87,5	60,0	75,0	7,5	↑	
MWKEL	1	1	100,0	3	3	100,0	200,0	200,0	-	→	
MBWWK	42	30	71,4	55	43	78,2	31,0	43,3	6,8	↑	
Schulen	2 357	1 877	79,6	3 554	2 572	72,4	50,8	37,0	-7,3	↓	
MULEWF	69	41	59,4	28	19	67,9	-59,4	-53,7	8,4	↑	
Rechnungshof	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
SGD Nord	2	2	100,0	4	3	75,0	100,0	50,0	-25,0	↓	
SGD Süd	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-	→	
ADD	8	5	62,5	4	4	100,0	-50,0	-20,0	37,5	↑	
LUA	24	21	87,5	17	14	82,4	-29,2	-33,3	-5,1	↓	
<b>Zusammen</b>	<b>2 712</b>	<b>2 141</b>	<b>78,9</b>	<b>3 817</b>	<b>2 783</b>	<b>72,9</b>	<b>40,7</b>	<b>30,0</b>	<b>-6,1</b>	<b>↓</b>	

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Online-Erhebung LGG

# Anhangtabellen

## AT 17 Höhergruppierungen und Beförderungen im Landesdienst 2010–2014

Höhergruppierung bzw. Beförderung nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil	Prozentpunkte
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Höhergruppierungen</b>											
E2–E4	23	15	65,2	13	6	46,2	-43,5	-60,0	-19,1	↓	
E5–E8	605	431	71,2	513	362	70,6	-15,2	-16,0	-0,7	↓	
E9–E12	807	259	32,1	461	199	43,2	-42,9	-23,2	11,1	↑	
E13 und höher	109	45	41,3	142	67	47,2	30,3	48,9	5,9	↑	
<b>Insgesamt</b>	<b>1 544</b>	<b>750</b>	<b>48,6</b>	<b>1 129</b>	<b>634</b>	<b>56,2</b>	<b>-26,9</b>	<b>-15,5</b>	<b>7,6</b>	<b>↑</b>	
<b>Beförderungen<sup>1</sup></b>											
A4–A5	53	12	22,6	36	5	13,9	-32,1	-58,3	-8,8	↓	
A6–A8	663	328	49,5	651	339	52,1	-1,8	3,4	2,6	↑	
1. EA/A6	33	1	3,0	15	-	-	-54,5	-100,0	-3,0	↓	
2. EA/A7–A8	630	327	51,9	636	339	53,3	1,0	3,7	1,4	↑	
A9–A12	3 009	925	30,7	3 353	1 056	31,5	11,4	14,2	0,8	↑	
2. EA/A9	392	128	32,7	436	173	39,7	11,2	35,2	7,0	↑	
3. EA/A10–A12	2 617	797	30,5	2 917	883	30,3	11,5	10,8	-0,2	→	
A13–A16, R- u. B-Besoldung	2 092	886	42,4	3 406	1 855	54,5	62,8	109,4	12,1	↑	
3. EA/A13	548	252	46,0	1 214	801	66,0	121,5	217,9	20,0	↑	
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	284	138	48,6	506	277	54,7	78,2	100,7	6,2	↑	
4. EA/A14–A16; R- u. B-Besoldung	1 260	496	39,4	1 686	777	46,1	33,8	56,7	6,7	↑	
<b>Insgesamt</b>	<b>5 817</b>	<b>2 151</b>	<b>37,0</b>	<b>7 446</b>	<b>3 255</b>	<b>43,7</b>	<b>28,0</b>	<b>51,3</b>	<b>6,7</b>	<b>↑</b>	

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte mit einer Höhergruppierung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Online-Erhebung LGG



## AT 18

Höhergruppierungen und Beförderungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich  
Schulen 2010–2014

Höhergruppierung bzw. Beförderung nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Höhergruppierungen</b>										
E2–E4	23	15	65,2	13	6	46,2	-43,5	-60,0	-19,1	↓
E5–E8	603	430	71,3	513	362	70,6	-14,9	-15,8	-0,7	↓
E9–E12	715	192	26,9	438	184	42,0	-38,7	-4,2	15,2	↑
E13 und höher	61	22	36,1	80	29	36,3	31,1	31,8	0,2	→
<b>Insgesamt</b>	<b>1 402</b>	<b>659</b>	<b>47,0</b>	<b>1 044</b>	<b>581</b>	<b>55,7</b>	<b>-25,5</b>	<b>-11,8</b>	<b>8,6</b>	<b>↑</b>
<b>Beförderungen<sup>1</sup></b>										
A4–A5	53	12	22,6	36	5	13,9	-32,1	-58,3	-8,8	↓
A6–A8	663	328	49,5	651	339	52,1	-1,8	3,4	2,6	↑
1. EA/A6	33	1	3,0	15	-	-	-54,5	-100,0	-3,0	↓
2. EA/A7–A8	630	327	51,9	636	339	53,3	1,0	3,7	1,4	↑
A9–A12	2 812	783	27,8	3 286	1 026	31,2	16,9	31,0	3,4	↑
2. EA/A9	392	128	32,7	436	173	39,7	11,2	35,2	7,0	↑
3. EA/A10–A12	2 420	655	27,1	2 850	853	29,9	17,8	30,2	2,9	↑
A13–A16, R- u. B-Besoldung	834	257	30,8	919	322	35,0	10,2	25,3	4,2	↑
3. EA/A13	286	69	24,1	285	86	30,2	-0,3	24,6	6,0	↑
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	14	7	50,0	53	24	45,3	278,6	242,9	-4,7	↓
4. EA/A14–A16, R- u. B-Besoldung	534	181	33,9	581	212	36,5	8,8	17,1	2,6	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>4 362</b>	<b>1 380</b>	<b>31,6</b>	<b>4 892</b>	<b>1 692</b>	<b>34,6</b>	<b>12,2</b>	<b>22,6</b>	<b>3,0</b>	<b>↑</b>

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte mit einer Höhergruppierung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Online-Erhebung LGG

## AT 19 Höhergruppierungen im Landesdienst 2010–2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Höhergruppierung nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauenanteil	Prozentpunkte
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Vollzeit</b>											
E2–E4	11	3	27,3	7	2	28,6	-36,4	-33,3	1,3	↑	
E5–E8	448	278	62,1	376	230	61,2	-16,1	-17,3	-0,9	↓	
E9–E12	697	171	24,5	392	140	35,7	-43,8	-18,1	11,2	↑	
E13 und höher	94	33	35,1	126	56	44,4	34,0	69,7	9,3	↑	
<b>Zusammen</b>	<b>1 250</b>	<b>485</b>	<b>38,8</b>	<b>901</b>	<b>428</b>	<b>47,5</b>	<b>-27,9</b>	<b>-11,8</b>	<b>8,7</b>	<b>↑</b>	
<b>Teilzeit<sup>1</sup></b>											
E2–E4	12	12	100	6	4	66,7	-50,0	-66,7	-33,3	↓	
E5–E8	157	153	97,5	137	132	96,4	-12,7	-13,7	-1,1	↓	
E9–E12	110	88	80,0	69	59	85,5	-37,3	-33,0	5,5	↑	
E13 und höher	15	12	80,0	16	11	68,8	6,7	-8,3	-11,3	↓	
<b>Zusammen</b>	<b>294</b>	<b>265</b>	<b>90,1</b>	<b>228</b>	<b>206</b>	<b>90,4</b>	<b>-22,4</b>	<b>-22,3</b>	<b>0,2</b>	<b>→</b>	
<b>Insgesamt</b>	<b>1 544</b>	<b>750</b>	<b>48,6</b>	<b>1 129</b>	<b>634</b>	<b>56,2</b>	<b>-26,9</b>	<b>-15,5</b>	<b>7,6</b>	<b>↑</b>	

<sup>1</sup> Teilzeitbeschäftigte einschließlich Altersteilzeitbeschäftigte (nur Teilzeitmodell und Arbeitsphase des Blockmodells).  
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 20 Beförderungen im Landesdienst 2010–2014 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses<sup>1</sup>

Beförderung nach ...	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil	Prozentpunkte
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Vollzeit</b>											
A4–A5	52	11	21,2	36	5	13,9	-30,8	-54,5	-7,3	↓	
A6–A8	523	191	36,5	537	239	44,5	2,7	25,1	8,0	↑	
1. EA/A6	32	1	3,1	15	-	-	-53,1	-100,0	-3,1	↓	
2. EA/A7–A8	491	190	38,7	522	239	45,8	6,3	25,8	7,1	↑	
A9–A12	2 640	603	22,8	2 940	695	23,6	11,4	15,3	0,8	↑	
2. EA/A9	307	49	16,0	335	78	23,3	9,1	59,2	7,3	↑	
3. EA/A10–A12	2 333	554	23,7	2 605	617	23,7	11,7	11,4	-0,1	→	
A13–A16, R- u. B-Besoldung	1 814	659	36,3	2 839	1 353	47,7	56,5	105,3	11,3	↑	
3. EA/A13	485	205	42,3	1 036	644	62,2	113,6	214,1	19,9	↑	
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	260	119	45,8	455	235	51,6	75,0	97,5	5,9	↑	
4. EA/A14–A16, R- u. B-Besoldung	1 069	335	31,3	1 348	474	35,2	26,1	41,5	3,8	↑	
Zusammen	5 029	1 464	29,1	6 352	2 292	36,1	26,3	56,6	7,0	↑	
<b>Teilzeit<sup>2</sup></b>											
A4–A5	1	1	100	-	-	-	-100,0	-100,0	-100,0	↓	
A6–A8	140	137	97,9	114	100	87,7	-18,6	-27,0	-10,1	↓	
1. EA/A6	1	-	-	-	-	-	-100,0	-	-	→	
2. EA/A7–A8	139	137	98,6	114	100	87,7	-18,0	-27,0	-10,8	↓	
A9–A12	369	322	87,3	413	361	87,4	11,9	12,1	0,1	→	
2. EA/A9	85	79	92,9	101	95	94,1	18,8	20,3	1,1	↑	
3. EA/A10–A12	284	243	85,6	312	266	85,3	9,9	9,5	-0,3	→	
A13–A16, R- u. B-Besoldung	278	227	81,7	567	502	88,5	104,0	121,1	6,9	↑	
3. EA/A13	63	47	74,6	178	157	88,2	182,5	234,0	13,6	↑	
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	24	19	79,2	51	42	82,4	112,5	121,1	3,2	↑	
4. EA/A14–A16, R- u. B-Besoldung	191	161	84,3	338	303	89,6	77,0	88,2	5,4	↑	
Zusammen	788	687	87,2	1 094	963	88,0	38,8	40,2	0,8	↑	
Insgesamt	5 817	2 151	37,0	7 446	3 255	43,7	28,0	51,3	6,7	↑	

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte mit einer Höhergruppierung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet. – <sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte einschließlich Altersteilzeitbeschäftigte (nur Teilzeitmodell und Arbeitsphase des Blockmodells).

Quelle: Online-Erhebung LGG

# Anhangtabellen

## AT 21 Beförderungen und Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2010–2014

Geschäftsbereich Land	2010–2012			2012–2014			Veränderung 2012–2014 zu 2010–2012			Frauen- anteil
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Beförderungen</b>										
Stk	18	8	44,4	14	9	64,3	-22,2	12,5	19,8	↑
LV	3	1	33,3	4	3	75,0	33,3	200,0	41,7	↑
ISIM	308	88	28,6	401	119	29,7	30,2	35,2	1,1	↑
Polizeidienst	1 564	238	15,2	1 971	393	19,9	26,0	65,1	4,7	↑
FM	974	452	46,4	1 043	512	49,1	7,1	13,3	2,7	↑
MJV	496	242	48,8	493	275	55,8	-0,6	13,6	7,0	↑
Strafvollzug	250	57	22,8	161	32	19,9	-35,6	-43,9	-2,9	↓
MSAGD	89	49	55,1	107	57	53,3	20,2	16,3	-1,8	↓
MIFKJF	18	13	72,2	31	20	64,5	72,2	53,8	-7,7	↓
MWKEL	96	40	41,7	61	32	52,5	-36,5	-20,0	10,8	↑
MBWWK	160	86	53,8	213	99	46,5	33,1	15,1	-7,3	↓
Schulen	1 455	771	53,0	2 554	1 563	61,2	75,5	102,7	8,2	↑
MULEWF	189	39	20,6	182	47	25,8	-3,7	20,5	5,2	↑
Rechnungshof	40	13	32,5	29	11	37,9	-27,5	-15,4	5,4	↑
SGD Nord	29	8	27,6	45	21	46,7	55,2	162,5	19,1	↑
SGD Süd	35	5	14,3	23	9	39,1	-34,3	80,0	24,8	↑
ADD	76	33	43,4	100	47	47,0	31,6	42,4	3,6	↑
LUA	17	8	47,1	14	6	42,9	-17,6	-25,0	-4,2	↓
<b>Insgesamt</b>	<b>5 817</b>	<b>2 151</b>	<b>37,0</b>	<b>7 446</b>	<b>3 255</b>	<b>43,7</b>	<b>28,0</b>	<b>51,3</b>	<b>6,7</b>	<b>↑</b>
<b>Höhergruppierungen</b>										
Stk	14	10	71,4	21	19	90,5	50,0	90,0	19,0	↑
LV	6	4	66,7	3	1	33,3	-50,0	-75,0	-33,3	↓
ISIM	630	156	24,8	219	76	34,7	-65,2	-51,3	9,9	↑
Polizeidienst	118	67	56,8	91	61	67,0	-22,9	-9,0	10,3	↑
FM	246	135	54,9	313	161	51,4	27,2	19,3	-3,4	↓
MJV	71	69	97,2	106	100	94,3	49,3	44,9	-2,8	↓
Strafvollzug	18	9	50,0	25	12	48,0	38,9	33,3	-2,0	↓
MSAGD	35	26	74,3	32	23	71,9	-8,6	-11,5	-2,4	↓
MIFKJF	10	8	80,0	11	8	72,7	10,0	-	-7,3	↓
MWKEL	39	32	82,1	33	23	69,7	-15,4	-28,1	-12,4	↓
MBWWK	75	53	70,7	55	35	63,6	-26,7	-34,0	-7,0	↓
Schulen	142	91	64,1	85	53	62,4	-40,1	-41,8	-1,7	↓
MULEWF	46	32	69,6	79	38	48,1	71,7	18,8	-21,5	↓
Rechnungshof	2	1	50,0	3	-	-	50,0	-100,0	-50,0	↓
SGD Nord	16	8	50,0	24	11	45,8	50,0	37,5	-4,2	↓
SGD Süd	11	5	45,5	9	5	55,6	-18,2	-	10,1	↑
ADD	40	23	57,5	16	7	43,8	-60,0	-69,6	-13,8	↓
LUA	25	21	84,0	4	1	25,0	-84,0	-95,2	-59,0	↓
<b>Insgesamt</b>	<b>1 544</b>	<b>750</b>	<b>48,6</b>	<b>1 129</b>	<b>634</b>	<b>56,2</b>	<b>-26,9</b>	<b>-15,5</b>	<b>7,6</b>	<b>↑</b>

Quelle: Online-Erhebung LGG

## AT 22 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2012 und 2014

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauen-anteil	Prozentpunkte
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>											
Vollzeit	6 592	1 811	27,5	6 845	2 006	29,3	3,8	10,8	1,8	↑	
Teilzeit	875	616	70,4	876	640	73,1	0,1	3,9	2,7	↑	
ohne Altersteilzeit	535	443	82,8	582	498	85,6	8,8	12,4	2,8	↑	
Altersteilzeit	340	173	50,9	294	142	48,3	-13,5	-17,9	-2,6	↓	
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>											
Arbeitnehmer/-innen	578	216	37,4	602	226	37,5	4,2	4,6	0,2	→	
Beamte/-innen	6 528	2 115	32,4	6 758	2 314	34,2	3,5	9,4	1,8	↑	
Richter/-innen	361	96	26,6	361	106	29,4	-	10,4	2,8	↑	
<b>Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe</b>											
Staatssekretär/-in	12	5	41,7	12	5	41,7	-	-	-	→	
Dienststellenleitung	1 773	821	46,3	1 924	926	48,1	8,5	12,8	1,8	↑	
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	1 043	500	47,9	1 089	514	47,2	4,4	2,8	-0,7	↓	
Stabsstellenleitung	54	6	11,1	72	15	20,8	33,3	150,0	9,7	↑	
Büroleitung	70	11	15,7	73	12	16,4	4,3	9,1	0,7	↑	
Abteilungsleitung	271	44	16,2	269	42	15,6	-0,7	-4,5	-0,6	↓	
Referatsleitung	1 044	223	21,4	998	249	24,9	-4,4	11,7	3,6	↑	
Referent/-in	966	362	37,5	988	375	38,0	2,3	3,6	0,5	→	
Sachgebietsleitung	840	201	23,9	924	230	24,9	10,0	14,4	1,0	↑	
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1 394	254	18,2	1 372	278	20,3	-1,6	9,4	2,0	↑	
<b>Insgesamt</b>	<b>7 467</b>	<b>2 427</b>	<b>32,5</b>	<b>7 721</b>	<b>2 646</b>	<b>34,3</b>	<b>3,4</b>	<b>9,0</b>	<b>1,8</b>	<b>↑</b>	

Quelle: Online-Erhebung LGG

## Anhangtabellen

AT 23

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen 2012 und 2014

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauen-anteil
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte	
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Vollzeit	4 636	829	17,9	4 688	912	19,5	1,1	10,0	1,6	↑
Teilzeit	525	376	71,6	530	394	74,3	1,0	4,8	2,7	↑
ohne Altersteilzeit	434	347	80,0	443	365	82,4	2,1	5,2	2,4	↑
Altersteilzeit	91	29	31,9	87	29	33,3	-4,4	-	1,5	↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Arbeitnehmer/-innen	558	201	36,0	578	209	36,2	3,6	4,0	0,1	→
Beamte/-innen	4 242	921	21,7	4 279	991	23,2	0,9	7,6	1,4	↑
Richter/-innen	361	96	26,6	361	106	29,4	-	10,4	2,8	↑
<b>Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe</b>										
Staatssekretär/-in	12	5	41,7	12	5	41,7	-	-	-	→
Dienststellenleitung	377	53	14,1	356	55	15,4	-5,6	3,8	1,4	↑
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	158	51	32,3	161	49	30,4	1,9	-3,9	-1,8	↓
Stabsstellenleitung	54	6	11,1	72	15	20,8	33,3	150,0	9,7	↑
Büroleitung	70	11	15,7	73	12	16,4	4,3	9,1	0,7	↑
Abteilungsleitung	246	39	15,9	262	38	14,5	6,5	-2,6	-1,3	↓
Referatsleitung	1 044	223	21,4	998	249	24,9	-4,4	11,7	3,6	↑
Referent/-in	966	362	37,5	988	375	38,0	2,3	3,6	0,5	→
Sachgebietsleitung	840	201	23,9	924	230	24,9	10,0	14,4	1,0	↑
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1 394	254	18,2	1 372	278	20,3	-1,6	9,4	2,0	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>5 161</b>	<b>1 205</b>	<b>23,3</b>	<b>5 218</b>	<b>1 306</b>	<b>25,0</b>	<b>1,1</b>	<b>8,4</b>	<b>1,7</b>	<b>↑</b>

Quelle: Online-Erhebung LGG

## AT 24

## Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauenanteil	Prozentpunkte
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Arbeitnehmer/-innen</b>											
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses											
Vollzeit	490	154	31,4	525	173	33,0	7,1	12,3	1,5	↑	
Teilzeit	88	62	70,5	77	53	68,8	-12,5	-14,5	-1,6	↓	
ohne Altersteilzeit	71	57	80,3	70	52	74,3	-1,4	-8,8	-6,0	↓	
Altersteilzeit	17	5	29,4	7	1	14,3	-58,8	-80,0	-15,1	↓	
Entgeltgruppen											
E9-E12	189	48	25,4	185	46	24,9	-2,1	-4,2	-0,5	↓	
E13 und höher	389	168	43,2	417	180	43,2	7,2	7,1	-0,0	→	
Zusammen	578	216	37,4	602	226	37,5	4,2	4,6	0,2	→	
<b>Beamte/-innen</b>											
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses											
Vollzeit	5 758	1 578	27,4	5 977	1 745	29,2	3,8	10,6	1,8	↑	
Teilzeit	770	537	69,7	781	569	72,9	1,4	6,0	3,1	↑	
ohne Altersteilzeit	447	369	82,6	494	428	86,6	10,5	16,0	4,1	↑	
Altersteilzeit	323	168	52,0	287	141	49,1	-11,1	-16,1	-2,9	↓	
Besoldungsgruppen <sup>1</sup>											
A9-A12	1 983	605	30,5	1 692	408	24,1	-14,7	-32,6	-6,4	↓	
2. EA/A9	68	27	39,7	73	31	42,5	7,4	14,8	2,8	↑	
3. EA/A9-A12	1 915	578	30,2	1 619	377	23,3	-15,5	-34,8	-6,9	↓	
A13-A16	4 276	1 452	34,0	4 801	1 843	38,4	12,3	26,9	4,4	↑	
3. EA/A13	1 259	529	42,0	1 517	731	48,2	20,5	38,2	6,2	↑	
3. EA/A14, A15 (Lehramt)	722	298	41,3	905	420	46,4	25,3	40,9	5,1	↑	
4. EA/A13-A16	2 295	625	27,2	2 379	692	29,1	3,7	10,7	1,9	↑	
Andere Besoldungsordnungen	269	58	21,6	265	63	23,8	-1,5	8,6	2,2	↑	
Zusammen	6 528	2 115	32,4	6 758	2 314	34,2	3,5	9,4	1,8	↑	
<b>Richter/-innen</b>											
Vollzeit	344	79	23,0	343	88	25,7	-0,3	11,4	2,7	↑	
Teilzeit	17	17	100,0	18	18	100,0	5,9	5,9	-	→	
ohne Altersteilzeit	17	17	100,0	18	18	100,0	5,9	5,9	-	→	
Altersteilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	→	
Zusammen	361	96	26,6	361	106	29,4	0,0	10,4	2,8	↑	
Insgesamt	7 467	2 427	32,5	7 721	2 646	34,3	3,4	9,0	1,8	↑	

<sup>1</sup> Beamtinnen und Beamte mit einer Höhergruppierung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamts zugeordnet.

Quelle: Online-Erhebung LGG

## Anhangtabellen

AT 25

Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2012 und 2014

Geschäftsbereich Land	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauen- anteil
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Beschäftigte insgesamt</b>										
Stk	58	26	44,8	59	25	42,4	1,7	-3,8	-2,5	↓
LV	28	15	53,6	29	17	58,6	3,6	13,3	5,0	↑
ISIM	691	103	14,9	709	116	16,4	2,6	12,6	1,5	↑
Polizeidienst	1 283	76	5,9	1 272	83	6,5	-0,9	9,2	0,6	↑
FM	575	140	24,3	600	166	27,7	4,3	18,6	3,3	↑
MJV	796	267	33,5	783	290	37,0	-1,6	8,6	3,5	↑
Strafvollzug	149	54	36,2	148	58	39,2	-0,7	7,4	2,9	↑
MSAGD	143	63	44,1	152	62	40,8	6,3	-1,6	-3,3	↓
MIFKJF	46	31	67,4	51	37	72,5	10,9	19,4	5,2	↑
MWKEL	146	43	29,5	161	53	32,9	10,3	23,3	3,5	↑
MBWWK	246	105	42,7	247	109	44,1	0,4	3,8	1,4	↑
Schulen	2 306	1 222	53,0	2 503	1 340	53,5	8,5	9,7	0,5	↑
MULEWF	474	78	16,5	473	86	18,2	-0,2	10,3	1,7	↑
Rechnungshof	58	16	27,6	58	16	27,6	-	-	-	→
SGD Nord	78	15	19,2	90	18	20,0	15,4	20,0	0,8	↑
SGD Süd	83	24	28,9	84	25	29,8	1,2	4,2	0,8	↑
ADD	184	80	43,5	177	74	41,8	-3,8	-7,5	-1,7	↓
LUA	123	69	56,1	125	71	56,8	1,6	2,9	0,7	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>7 467</b>	<b>2 427</b>	<b>32,5</b>	<b>7 721</b>	<b>2 646</b>	<b>34,3</b>	<b>3,4</b>	<b>9,0</b>	<b>1,8</b>	<b>↑</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>										
Stk	6	4	66,7	6	4	66,7	-	-	-	→
LV	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-	→
ISIM	60	36	60,0	64	41	64,1	6,7	13,9	4,1	↑
Polizeidienst	39	22	56,4	26	16	61,5	-33,3	-27,3	5,1	↑
FM	99	71	71,7	120	85	70,8	21,2	19,7	-0,9	↓
MJV	72	67	93,1	81	76	93,8	12,5	13,4	0,8	↑
Strafvollzug	19	14	73,7	20	15	75,0	5,3	7,1	1,3	↑
MSAGD	31	26	83,9	19	16	84,2	-38,7	-38,5	0,3	→
MIFKJF	9	8	88,9	11	11	100,0	22,2	37,5	11,1	↑
MWKEL	18	15	83,3	16	14	87,5	-11,1	-6,7	4,2	↑
MBWWK	38	23	60,5	39	26	66,7	2,6	13,0	6,1	↑
Schulen	350	240	68,6	346	246	71,1	-1,1	2,5	2,5	↑
MULEWF	52	28	53,8	53	32	60,4	1,9	14,3	6,5	↑
Rechnungshof	6	2	33,3	6	2	33,3	-	-	-	→
SGD Nord	10	9	90,0	7	6	85,7	-30,0	-33,3	-4,3	↓
SGD Süd	9	7	77,8	11	8	72,7	22,2	14,3	-5,1	↓
ADD	24	16	66,7	19	14	73,7	-20,8	-12,5	7,0	↑
LUA	30	27	90,0	29	27	93,1	-3,3	-	3,1	↑
<b>Zusammen</b>	<b>875</b>	<b>616</b>	<b>70,4</b>	<b>876</b>	<b>640</b>	<b>73,1</b>	<b>0,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,7</b>	<b>↑</b>

Quelle: Online-Erhebung LGG



AT 26 Beschäftigte in Elternzeit 2012 und 2014 nach Art der Elternzeit und ausgewählten Geschäftsbereichen<sup>1</sup>

Geschäftsbereich	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Insgesamt</b>										
Schulen	2 445	2 374	97,1	2 791	2 666	95,5	14,2	12,3	-1,6	↓
Polizeidienst	285	235	82,5	308	252	81,8	8,1	7,2	-0,6	↓
FM	225	215	95,6	275	262	95,3	22,2	21,9	-0,3	→
MJV	209	200	95,7	237	223	94,1	13,4	11,5	-1,6	↓
Übrige Geschäftsbereiche	282	249	88,3	300	266	88,7	6,4	6,8	0,4	→
<b>Reine Elternzeit</b>										
Schulen	1 651	1 597	96,7	1 872	1 766	94,3	13,4	10,6	-2,4	↓
Polizeidienst	161	130	80,7	174	132	75,9	8,1	1,5	-4,9	↓
FM	126	119	94,4	169	160	94,7	34,1	34,5	0,2	→
MJV	150	142	94,7	160	151	94,4	6,7	6,3	-0,3	→
Übrige Geschäftsbereiche	192	171	89,1	222	196	88,3	15,6	14,6	-0,8	↓
Zusammen	2 280	2 159	94,7	2 597	2 405	92,6	13,9	11,4	-2,1	↓
<b>Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung</b>										
Schulen	794	777	97,9	919	900	97,9	15,7	15,8	0,1	→
Polizeidienst	124	105	84,7	134	120	89,6	8,1	14,3	4,9	↑
FM	99	96	97,0	106	102	96,2	7,1	6,3	-0,7	↓
MJV	59	58	98,3	77	72	93,5	30,5	24,1	-4,8	↓
Übrige Geschäftsbereiche	90	78	86,7	78	70	89,7	-13,3	-10,3	3,1	↑
Zusammen	1 166	1 114	95,5	1 314	1 264	96,2	12,7	13,5	0,7	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>3 446</b>	<b>3 273</b>	<b>95,0</b>	<b>3 911</b>	<b>3 669</b>	<b>93,8</b>	<b>13,5</b>	<b>12,1</b>	<b>-1,2</b>	<b>↓</b>

<sup>1</sup> Beschäftigte einschließlich Auszubildende u. a. (siehe Glossar).

Quelle: Landesamt für Finanzen

# Anhangtabellen

## AT 27 Telearbeit im Landesdienst 2012 und 2014<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte			
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Vollzeit	580	174	30,0	951	304	32,0	64,0	74,7	2,0	↑
Teilzeit	392	360	91,8	646	584	90,4	64,8	62,2	-1,4	↓
ohne Altersteilzeit	378	352	93,1	635	576	90,7	68,0	63,6	-2,4	↓
Altersteilzeit	14	8	57,1	11	8	72,7	-21,4	-	15,6	↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Arbeitnehmer/-innen	257	165	64,2	427	275	64,4	66,1	66,7	0,2	→
Beamte/-innen	715	369	51,6	1 169	613	52,4	63,5	66,1	0,8	↑
Richter/-innen	-	-	-	1	-	-	x	-	-	→
<b>Insgesamt</b>	<b>972</b>	<b>534</b>	<b>54,9</b>	<b>1 597</b>	<b>888</b>	<b>55,6</b>	<b>64,3</b>	<b>66,3</b>	<b>0,7</b>	<b>↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 28 Telearbeit im Landesdienst 2012 und 2014 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauen-anteil	Prozentpunkte
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Arbeitnehmer/-innen</b>											
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses											
Vollzeit	139	55	39,6	239	106	44,4	71,9	92,7	4,8	↑	
Teilzeit	118	110	93,2	188	169	89,9	59,3	53,6	-3,3	↓	
ohne Altersteilzeit	113	106	93,8	186	167	89,8	64,6	57,5	-4,0	↓	
Altersteilzeit	5	4	80,0	2	2	100,0	-60,0	-50,0	20,0	↑	
Entgeltgruppen											
E1-E4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
E5-E8	87	76	87,4	155	124	80,0	78,2	63,2	-7,4	↓	
E9-E12	135	74	54,8	214	122	57,0	58,5	64,9	2,2	↑	
E13 und höher	35	15	42,9	58	29	50,0	65,7	93,3	7,1	↑	
Zusammen	257	165	64,2	427	275	64,4	66,1	66,7	0,2	→	
<b>Beamte/-innen</b>											
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses											
Vollzeit	441	119	27,0	711	198	27,8	61,2	66,4	0,9	↑	
Teilzeit	274	250	91,2	458	415	90,6	67,2	66,0	-0,6	↓	
ohne Altersteilzeit	265	246	92,8	449	409	91,1	69,4	66,3	-1,7	↓	
Altersteilzeit	9	4	44,4	9	6	66,7	-	50,0	22,2	↑	
Besoldung <sup>2</sup>											
A3-A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	→	
A6-A8	117	78	66,7	245	166	67,8	109,4	112,8	1,1	↑	
A9-A12	308	160	51,9	537	265	49,3	74,4	65,6	-2,6	↓	
A13-A16, R- u. B-Besoldung	290	131	45,2	387	182	47,0	33,4	38,9	1,9	↑	
Zusammen	715	369	51,6	1 169	613	52,4	63,5	66,1	0,8	↑	
<b>Richter/-innen</b>											
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses											
Vollzeit	-	-	-	1	-	-	x	-	-	→	
Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ohne Altersteilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Altersteilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zusammen	-	-	-	1	-	-	x	-	-	→	
Insgesamt	972	534	54,9	1 597	888	55,6	64,3	66,3	0,7	↑	

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende. – <sup>2</sup> 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechenden Beförderungssamt sind dem jeweils erreichten Beförderungssamt des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Online-Erhebung LGG

# Anhangtabellen

AT 29

Telearbeit der Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2012 und 2014<sup>1</sup>

Geschäftsbereich Land	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			Frauen- anteil	Prozentpunkte
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil		
	Anzahl		%	Anzahl		%					
<b>Beschäftigte</b>											
Stk	15	14	93,3	42	25	59,5	180,0	78,6	-33,8	↓	
LV	3	3	100,0	5	5	100,0	66,7	66,7	-	→	
ISIM	146	70	47,9	306	149	48,7	109,6	112,9	0,7	↑	
Polizeidienst	31	21	67,7	37	23	62,2	19,4	9,5	-5,6	↓	
FM	225	151	67,1	420	274	65,2	86,7	81,5	-1,9	↓	
MJV	29	25	86,2	60	45	75,0	106,9	80,0	-11,2	↓	
Strafvollzug	4	4	100,0	10	7	70,0	150,0	75,0	-30,0	↓	
MSAGD	59	32	54,2	74	42	56,8	25,4	31,3	2,5	↑	
MIFKJF	27	22	81,5	55	40	72,7	103,7	81,8	-8,8	↓	
MWKEL	36	25	69,4	79	42	53,2	119,4	68,0	-16,3	↓	
MBWWK	56	26	46,4	73	38	52,1	30,4	46,2	5,6	↑	
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MULEWF	163	59	36,2	202	85	42,1	23,9	44,1	5,9	↑	
Rechnungshof	32	9	28,1	39	12	30,8	21,9	33,3	2,6	↑	
SGD Nord	27	8	29,6	56	23	41,1	107,4	187,5	11,4	↑	
SGD Süd	22	9	40,9	35	16	45,7	59,1	77,8	4,8	↑	
ADD	84	49	58,3	87	52	59,8	3,6	6,1	1,4	↑	
LUA	13	7	53,8	17	10	58,8	30,8	42,9	5,0	↑	
<b>Insgesamt</b>	<b>972</b>	<b>534</b>	<b>54,9</b>	<b>1 597</b>	<b>888</b>	<b>55,6</b>	<b>64,3</b>	<b>66,3</b>	<b>0,7</b>	<b>↑</b>	
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>											
Stk	9	9	100,0	12	12	100,0	33,3	33,3	-	→	
LV	1	1	100,0	2	2	100,0	100,0	100,0	-	→	
ISIM	54	49	90,7	119	105	88,2	120,4	114,3	-2,5	↓	
Polizeidienst	15	13	86,7	17	16	94,1	13,3	23,1	7,5	↑	
FM	120	117	97,5	201	190	94,5	67,5	62,4	-3,0	↓	
MJV	17	17	100,0	37	34	91,9	117,6	100,0	-8,1	↓	
Strafvollzug	2	2	100,0	3	3	100,0	50,0	50,0	-	→	
MSAGD	27	24	88,9	34	30	88,2	25,9	25,0	-0,7	↓	
MIFKJF	12	11	91,7	24	22	91,7	100,0	100,0	-	→	
MWKEL	19	19	100,0	30	26	86,7	57,9	36,8	-13,3	↓	
MBWWK	25	20	80,0	33	27	81,8	32,0	35,0	1,8	↑	
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MULEWF	51	38	74,5	66	53	80,3	29,4	39,5	5,8	↑	
Rechnungshof	4	4	100,0	8	7	87,5	100,0	75,0	-12,5	↓	
SGD Nord	8	8	100,0	18	16	88,9	125,0	100,0	-11,1	↓	
SGD Süd	7	7	100,0	11	11	100,0	57,1	57,1	-	→	
ADD	18	18	100,0	25	24	96,0	38,9	33,3	-4,0	↓	
LUA	3	3	100,0	6	6	100,0	100,0	100,0	-	→	
<b>Zusammen</b>	<b>392</b>	<b>360</b>	<b>91,8</b>	<b>646</b>	<b>584</b>	<b>90,4</b>	<b>64,8</b>	<b>62,2</b>	<b>-1,4</b>	<b>↓</b>	

<sup>1</sup> Ohne Auszubildende.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 30 Mitglieder in Gremien des Landes 2014<sup>1</sup>

Art des Gremiums	Insgesamt <sup>1</sup>				Darunter Gremien, die 2012 nicht erfasst wurden			
	Gremien	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	Gremien	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl			%	Anzahl			%
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	3	60	17	28,3	-	-	-	-
Aufsichtsräte	38	239	50	20,9	1	4	-	-
Ausschüsse	56	1 218	430	35,3	-	-	-	-
Beiräte	54	903	275	30,5	4	69	26	37,7
Jurys	3	19	8	42,1	-	-	-	-
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen	4	26	8	30,8	-	-	-	-
Kommissionen	15	178	42	23,6	2	35	11	31,4
Kuratorien	9	118	43	36,4	1	16	9	56,3
Schiedsstellen	2	26	9	34,6	-	-	-	-
Verwaltungsräte	6	52	13	25,0	-	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>190</b>	<b>2 839</b>	<b>895</b>	<b>31,5</b>	<b>8</b>	<b>124</b>	<b>46</b>	<b>37,1</b>

<sup>1</sup> Einschließlich nach 2012 neu gegründete Gremien.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 31 Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2012 und 2014<sup>1</sup>

Art des Gremiums	Gremien	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			
		insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	
	Anzahl			%	Anzahl			%			Prozentpunkte
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	3	55	16	29,1	60	17	28,3	9,1	6,3	-0,8	↓
Aufsichtsräte	37	242	45	18,6	235	50	21,3	-2,9	11,1	2,7	↑
Ausschüsse	56	1 228	392	31,9	1 218	430	35,3	-0,8	9,7	3,4	↑
Beiräte	50	877	233	26,6	834	249	29,9	-4,9	6,9	3,3	↑
Jurys	3	18	6	33,3	19	8	42,1	5,6	33,3	8,8	↑
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen	4	26	9	34,6	26	8	30,8	-	-11,1	-3,8	↓
Kommissionen	13	143	32	22,4	143	31	21,7	-	-3,1	-0,7	↓
Kuratorien	8	102	34	33,3	102	34	33,3	-	-	-	→
Schiedsstellen	2	25	8	32,0	26	9	34,6	4,0	12,5	2,6	↑
Verwaltungsräte	6	56	13	23,2	52	13	25,0	-7,1	-	1,8	↑
<b>Insgesamt</b>	<b>182</b>	<b>2 772</b>	<b>788</b>	<b>28,4</b>	<b>2 715</b>	<b>849</b>	<b>31,3</b>	<b>-2,1</b>	<b>7,7</b>	<b>2,8</b>	<b>↑</b>

<sup>1</sup> In den Jahren 2012 und 2014 bestehende Gremien (ohne Gremien, die nach 2012 aufgelöst oder nicht besetzt waren und ohne Gremien, die nach 2012 neu gegründet wurden).

Quelle: Online-Erhebung LGG




































## Anhangtabellen

**AT 32** Mitglieder in Gremien des Landes 2014<sup>1</sup> nach Geschäftsbereichen und Gremienarten

Geschäftsbereich Art des Gremiums	Gremien	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl			%
Stk				
Zusammen	1	15	7	46,7
Ausschüsse	1	15	7	46,7
ISIM				
Zusammen	34	282	52	18,4
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	1	10	2	20,0
Aufsichtsräte	10	60	7	11,7
Ausschüsse	11	87	24	27,6
Beiräte	6	82	17	20,7
Kommissionen	3	11	-	-
Kuratorien	2	29	2	6,9
Verwaltungsräte	1	3	-	-
FM				
Zusammen	18	271	88	32,5
Aufsichtsräte	5	27	13	48,1
Ausschüsse	6	181	60	33,1
Beiräte	3	28	6	21,4
Kommissionen	1	6	1	16,7
Kuratorien	1	11	2	18,2
Verwaltungsräte	2	18	6	33,3
MJV				
Zusammen	3	39	11	28,2
Ausschüsse	2	18	8	44,4
Kommissionen	1	21	3	14,3
Strafvollzug				
Zusammen	11	115	33	28,7
Ausschüsse	1	54	16	29,6
Beiräte	10	61	17	27,9
MSAGD				
Zusammen	31	573	215	37,5
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	2	50	15	30,0
Aufsichtsräte	1	6	3	50,0
Ausschüsse	13	227	99	43,6
Beiräte	7	174	65	37,4
Kommissionen	6	93	27	29,0
Kuratorien	1	10	4	40,0
Schiedsstellen	1	13	2	15,4

<sup>1</sup> Einschließlich nach 2012 neu gegründete Gremien.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

noch:  
AT 32Mitglieder in Gremien des Landes 2014<sup>1</sup> nach Geschäftsbereichen und Gremienarten

Geschäftsbereich Art des Gremiums	Gremien	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil	
	Anzahl			%	
<b>MIFKJF</b>					
Zusammen	14	341	182	53,4	
Ausschüsse	5	143	76	53,1	
Beiräte	6	160	90	56,3	
Kommissionen	1	16	4	25,0	
Schiedsstellen	1	13	7	53,8	
Verwaltungsräte	1	9	5	55,6	
<b>MWKEL</b>					
Zusammen	20	202	40	19,8	
Aufsichtsräte	14	88	7	8,0	
Ausschüsse	3	62	25	40,3	
Beiräte	2	45	7	15,6	
Verwaltungsräte	1	7	1	14,3	
<b>MBWVK</b>					
Zusammen	25	254	101	39,8	
Aufsichtsräte	7	48	17	35,4	
Ausschüsse	2	30	12	40,0	
Beiräte	5	61	22	36,1	
Jurys	1	8	3	37,5	
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen	4	26	8	30,8	
Kommissionen	1	13	4	30,8	
Kuratorien	5	68	35	51,5	
<b>MULEWF</b>					
Zusammen	26	647	139	21,5	
Aufsichtsräte	1	10	3	30,0	
Ausschüsse	9	358	83	23,2	
Beiräte	11	235	44	18,7	
Jurys	2	11	5	45,5	
Kommissionen	2	18	3	16,7	
Verwaltungsräte	1	15	1	6,7	
<b>SGD-Nord</b>					
Zusammen	2	19	2	10,5	
Beiräte	2	19	2	10,5	
<b>SGD-Süd</b>					
Zusammen	2	38	5	13,2	
Beiräte	2	38	5	13,2	
<b>ADD</b>					
Zusammen	2	29	16	55,2	
Ausschüsse	2	29	16	55,2	
<b>LUA</b>					
Zusammen	1	14	4	28,6	
Ausschüsse	1	14	4	28,6	
Insgesamt	190	2 839	895	31,5	

<sup>1</sup> Einschließlich nach 2012 neu gegründete Gremien.  
Quelle: Online-Erhebung LGG

## Anhangtabellen

### AT 33 Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2014<sup>1</sup> nach Gremienarten und Geschäftsbereichen



























Art des Gremiums Geschäftsbereich	Gremien	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl			%
<b>Arbeitsgruppen, interministerielle und andere</b>				
Zusammen	3	60	17	28,3
ISIM	1	10	2	20,0
MSAGD	2	50	15	30,0
<b>Aufsichtsräte</b>				
Zusammen	38	239	50	20,9
ISIM	10	60	7	11,7
FM	5	27	13	48,1
MSAGD	1	6	3	50,0
MWKEL	14	88	7	8,0
MBWWK	7	48	17	35,4
MULEWF	1	10	3	30,0
<b>Ausschüsse</b>				
Zusammen	56	1 218	430	35,3
Stk	1	15	7	46,7
ISIM	11	87	24	27,6
FM	6	181	60	33,1
MJV	2	18	8	44,4
Strafvollzug	1	54	16	29,6
MSAGD	13	227	99	43,6
MIFKJF	5	143	76	53,1
MWKEL	3	62	25	40,3
MBWWK	2	30	12	40,0
MULEWF	9	358	83	23,2
ADD	2	29	16	55,2
LUA	1	14	4	28,6
<b>Beiräte</b>				
Zusammen	54	903	275	30,5
ISIM	6	82	17	20,7
FM	3	28	6	21,4
Strafvollzug	10	61	17	27,9
MSAGD	7	174	65	37,4
MIFKJF	6	160	90	56,3
MWKEL	2	45	7	15,6
MBWWK	5	61	22	36,1
MULEWF	11	235	44	18,7
SGD-Nord	2	19	2	10,5
SGD-Süd	2	38	5	13,2

<sup>1</sup> Einschließlich nach 2012 neu gegründete Gremien.

Quelle: Online-Erhebung LGG



noch:  
AT 33Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2014<sup>1</sup> nach Gremienarten und Geschäftsbereichen

Art des Gremiums Geschäftsbereich	Gremien	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil	
	Anzahl			%	
Jurys					
Zusammen	3	19	8	42,1	
MBWWK	1	8	3	37,5	
MULEWF	2	11	5	45,5	
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen					
Zusammen	4	26	8	30,8	
MBWWK	4	26	8	30,8	
Kommissionen					
Zusammen	15	178	42	23,6	
ISIM	3	11	-	-	
FM	1	6	1	16,7	
MJV	1	21	3	14,3	
MSAGD	6	93	27	29,0	
MIFKJF	1	16	4	25,0	
MBWWK	1	13	4	30,8	
MULEWF	2	18	3	16,7	
Kuratorien					
Zusammen	9	118	43	36,4	
ISIM	2	29	2	6,9	
FM	1	11	2	18,2	
MSAGD	1	10	4	40,0	
MBWWK	5	68	35	51,5	
Schiedsstellen					
Zusammen	2	26	9	34,6	
MSAGD	1	13	2	15,4	
MIFKJF	1	13	7	53,8	
Verwaltungsräte					
Zusammen	6	52	13	25,0	
ISIM	1	3	-	-	
FM	2	18	6	33,3	
MIFKJF	1	9	5	55,6	
MWKEL	1	7	1	14,3	
MULEWF	1	15	1	6,7	
Insgesamt	190	2 839	895	31,5	

1 Einschließlich nach 2012 neu gegründete Gremien.

Quelle: Online-Erhebung LGG

## Anhangtabellen

AT 34

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Beschäftigte</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	31 605	42	32 470	43	1,5 ↑
Teilzeit	24 780	90	25 785	91	1,6 ↑
ohne Altersteilzeit	22 805	93	24 590	93	0,2 →
Altersteilzeit	1 975	57	1 200	63	6,0 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	47 810	68	49 775	70	1,3 ↑
Beamte/-innen	8 580	33	8 480	36	2,3 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	10 250	70	10 870	71	0,8 ↑
35 – 45 Jahre	11 940	67	11 330	69	1,8 ↑
45 – 55 Jahre	20 515	63	20 610	64	1,5 ↑
55 Jahre und älter	13 680	55	15 450	58	3,2 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>56 385</b>	<b>63</b>	<b>58 260</b>	<b>65</b>	<b>1,7 ↑</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>					
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	37 240	62	38 915	64	1,5 ↑
Beamte/-innen	7 915	29	7 860	32	2,2 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	9 285	68	9 815	69	0,8 ↑
35 – 45 Jahre	9 305	59	8 820	62	2,4 ↑
45 – 55 Jahre	16 300	55	16 310	56	1,8 ↑
55 Jahre und älter	10 265	46	11 835	50	3,4 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>45 155</b>	<b>56</b>	<b>46 780</b>	<b>58</b>	<b>1,9 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 35

Arbeitnehmer/-innen der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014  
nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	24 630	48	25 565	49	1,2 ↑
Teilzeit	23 180	90	24 215	92	1,3 ↑
ohne Altersteilzeit	21 445	93	23 140	93	0,2 →
Altersteilzeit	1 735	64	1 075	69	5,3 ↑
Vollzeitäquivalente	37 240	62	38 915	64	1,5 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	8 780	74	9 305	74	0,8 ↑
35 – 45 Jahre	10 085	72	9 690	73	1,8 ↑
45 – 55 Jahre	17 430	68	17 670	69	0,9 ↑
55 Jahre und älter	11 510	62	13 115	65	2,4 ↑
<b>Entgeltgruppen</b>					
E1–E4	10 800	77	11 080	78	1,5 ↑
E5–E8	26 055	71	27 470	72	1,2 ↑
E9–E12	9 485	55	9 870	56	1,6 ↑
E13 und höher	515	49	515	48	-1,0 ↓
ohne Zuordnung/außertariflich	955	52	845	49	-3,4 ↓
<b>Insgesamt</b>	<b>47 810</b>	<b>68</b>	<b>49 775</b>	<b>70</b>	<b>1,3 ↑</b>

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

AT 36

Beamte/-innen der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014  
nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Alters- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012	
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte	
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>						
Vollzeit	6 980	22	6 910	24	1,6	↑
Teilzeit	1 600	80	1 575	86	5,8	↑
ohne Altersteilzeit	1 360	93	1 450	93	-0,6	↓
Altersteilzeit	240	7	125	9	2,2	↑
Vollzeitäquivalente	7 915	29	7 860	32	2,2	↑
<b>Altersgruppen</b>						
unter 35 Jahre	1 470	47	1 565	48	1,2	↑
35 – 45 Jahre	1 855	44	1 645	44	-0,1	→
45 – 55 Jahre	3 080	33	2 945	36	3,4	↑
55 Jahre und älter	2 170	15	2 335	20	5,0	↑
<b>Besoldungsgruppen<sup>2</sup></b>						
A3–A5	5	25	-	-	-25,0	↓
A6–A8	1 555	35	1 565	36	0,9	↑
1. EA/A6	10	44	15	60	15,6	↑
2. EA/A6–A8	1 545	35	1 550	35	0,7	↑
A9–A12	5 535	37	5 480	40	2,4	↑
2. EA/A9	865	26	860	28	1,2	↑
3. EA/A9–A12	4 670	39	4 615	42	2,7	↑
A13–A16	1 270	18	1 215	22	3,6	↑
3. EA/A13	575	14	515	18	3,3	↑
4. EA/A13–A16	695	22	700	25	3,5	↑
B-Besoldung	215	8	220	8	0,3	→
<b>Insgesamt</b>	<b>8 580</b>	<b>33</b>	<b>8 480</b>	<b>36</b>	<b>2,3</b>	<b>↑</b>

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechendes Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 37

Altersstruktur der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012	
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte	
unter 35 Jahre						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	7 840	63	8 245	64	0,7	↑
Teilzeit	2 415	91	2 625	92	0,7	↑
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	8 780	74	9 305	74	0,8	↑
Beamte/-innen	1 470	47	1 565	48	1,2	↑
Zusammen	10 250	70	10 870	71	0,8	↑
35 – 45 Jahre						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	6 015	40	5 580	43	2,4	↑
Teilzeit	5 925	95	5 750	95	0,1	→
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	10 085	72	9 690	73	1,8	↑
Beamte/-innen	1 855	44	1 645	44	-0,1	→
Zusammen	11 940	67	11 330	69	1,8	↑
45 – 55 Jahre						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	11 000	36	10 845	37	1,3	↑
Teilzeit	9 515	93	9 765	94	0,5	↑
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	17 430	68	17 670	69	0,9	↑
Beamte/-innen	3 080	33	2 945	36	3,4	↑
Zusammen	20 515	63	20 610	64	1,5	↑
55 Jahre und älter						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	6 755	29	7 805	31	2,3	↑
Teilzeit	6 925	80	7 645	85	5,3	↑
ohne Altersteilzeit	4 955	90	6 445	90	0,2	→
Altersteilzeit	1 975	57	1 200	63	6,0	↑
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	11 510	62	13 115	65	2,4	↑
Beamte/-innen	2 170	15	2 335	20	5,0	↑
Zusammen	13 680	55	15 450	58	3,2	↑
Insgesamt	56 385	63	58 260	65	1,7	↑

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

# Anhangtabellen

AT 38

## Altersstruktur der Beschäftigten der kommunalen Gebietskörperschaften 2014 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen<sup>1</sup>

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt		Unter 35 Jahre		35 – 45 Jahre		45 – 55 Jahre		55 Jahre und älter	
	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil	Beschäftigte	Frauenanteil
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<b>Arbeitnehmer/-innen nach Entgeltgruppen</b>										
E1–E4	11 080	78	1 150	67	1 810	78	4 375	80	3 750	79
E1–E3	9 370	80	800	64	1 435	80	3 830	83	3 305	81
E4	1 710	68	350	76	375	71	545	64	445	62
E5–E8	27 470	72	6 640	77	5 590	77	9 025	70	6 215	65
E5, E6	14 640	59	2 635	63	2 365	61	5 480	59	4 160	56
E7, E8	12 830	87	4 005	87	3 225	89	3 550	86	2 055	83
E9–E12	9 870	56	1 265	68	2 020	60	3 825	56	2 760	49
E9–E11	9 420	58	1 240	69	1 950	61	3 640	57	2 590	51
E12	450	28	25	54	75	33	185	31	170	19
E13 und höher	515	48	35	69	95	60	190	52	190	33
E13, E13Ü	285	50	35	69	65	58	100	58	85	26
E14, E15Ü	225	44	0	100	30	65	90	44	105	39
ohne Zuordnung/außertariflich	845	49	215	57	170	58	255	48	200	33
Zusammen	49 775	70	9 305	74	9 690	73	17 670	69	13 115	65
<b>Beamte/-innen nach Besoldungsgruppen<sup>2</sup></b>										
A3–A5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A6–A8	1 565	36	635	33	425	37	375	41	130	25
1. EA/A6	15	60	10	67	-	-	0	100	-	-
2. EA/A6–A8	1 550	35	625	33	425	37	375	40	130	25
A9–A12	5 480	40	895	58	1 080	48	2 030	39	1 475	24
2. EA/A9	860	28	30	59	150	42	395	29	280	14
3. EA/A9–A12	4 615	42	865	58	930	48	1 630	41	1 190	26
A9–A11	3 680	47	855	58	820	51	1 235	47	775	32
A12	940	20	10	44	110	30	400	22	420	15
A13–A16	1 215	22	30	68	120	37	465	29	600	12
3. EA/A13	515	18	5	50	35	48	190	24	285	9
4. EA/A13–A16	700	25	25	70	85	33	275	32	315	14
A13	225	27	25	75	40	45	100	22	60	5
A14	230	29	0	100	25	33	90	42	115	18
A15, A16	245	21	-	-	20	10	85	34	140	15
B-Besoldung	220	8	0	100	15	6	75	7	125	8
Zusammen	8 480	36	1 565	48	1 645	44	2 945	36	2 335	20
Insgesamt	58 260	65	10 870	71	11 330	69	20 610	64	15 450	58

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Beamtinnen und Beamte mit Beförderung nach einer Fortbildungsqualifizierung in ein ihrem Einstiegsamt nicht entsprechendes Beförderungsamts sind dem jeweils erreichten Beförderungsamts des nächsthöheren Einstiegsamtes zugeordnet.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## AT 39

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen 2012 und 2014 nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Kreisfreie Städte</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	10 000	42	10 300	44	1,7
Teilzeit	5 910	88	5 985	90	2,3
ohne Altersteilzeit	5 475	90	5 750	91	1,2
Altersteilzeit	435	58	235	60	1,6
Vollzeitäquivalente	13 370	54	13 785	55	1,9
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	12 660	66	13 050	67	1,7
Beamte/-innen	3 255	33	3 240	34	0,9
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	2 925	63	3 160	66	2,4
35 – 45 Jahre	3 555	61	3 235	62	1,3
45 – 55 Jahre	5 750	59	5 790	61	1,4
55 Jahre und älter	3 685	54	4 105	56	2,3
<b>Insgesamt</b>	<b>15 915</b>	<b>59</b>	<b>16 285</b>	<b>61 </b>	<b>1,7 </b>
<b>Landkreise</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	5 610	43	5 665	44	0,8
Teilzeit	4 085	90	4 235	90	0,2
ohne Altersteilzeit	3 750	92	4 035	91	-1,1
Altersteilzeit	335	61	200	64	3,0
Vollzeitäquivalente	7 840	57	8 010	58	1,2
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	7 295	69	7 465	70	0,1
Beamte/-innen	2 400	43	2 435	46	2,7
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	1 735	68	1 790	69	0,4
35 – 45 Jahre	1 945	68	1 765	67	-0,7
45 – 55 Jahre	3 535	64	3 540	66	2,0
55 Jahre und älter	2 480	54	2 805	56	1,8
<b>Insgesamt</b>	<b>9 695</b>	<b>63</b>	<b>9 900</b>	<b>64 </b>	<b>0,8 </b>

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Anhangtabellen

**noch:** Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen 2012 und 2014  
**AT 39** nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

















































Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Verbandsgemeindeebene<sup>2</sup></b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	15 375	42	15 905	43	1,7 ↑
Teilzeit	14 540	91	15 300	92	1,7 ↑
ohne Altersteilzeit	13 345	94	14 540	94	0,0 →
Altersteilzeit	1 195	55	760	64	8,2 ↑
Vollzeitäquivalente	23 190	58	24 230	60	2,1 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	27 150	70	28 560	71	1,4 ↑
Beamte/-innen	2 765	25	2 645	28	2,9 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	5 420	74	5 750	74	0,4 →
35 – 45 Jahre	6 260	71	6 165	74	2,5 ↑
45 – 55 Jahre	10 940	64	10 985	66	1,4 ↑
55 Jahre und älter	7 295	56	8 300	60	4,1 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>29 915</b>	<b>65</b>	<b>31 205</b>	<b>67</b>	<b>1,9 ↑</b>
<b>Verbandsfreie Gemeinden</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	3 635	42	3 850	45	2,8 ↑
Teilzeit	2 720	89	2 830	91	2,3 ↑
ohne Altersteilzeit	2 410	94	2 635	94	-0,2 →
Altersteilzeit	310	50	195	58	7,8 ↑
Vollzeitäquivalente	5 145	56	5 445	58	2,6 ↑
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	5 570	66	5 935	68	1,8 ↑
Beamte/-innen	790	31	745	35	3,7 ↑
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	1 140	73	1 290	74	1,1 ↑
35 – 45 Jahre	1 355	68	1 315	71	3,2 ↑
45 – 55 Jahre	2 340	60	2 385	62	1,5 ↑
55 Jahre und älter	1 525	52	1 695	56	4,3 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>6 360</b>	<b>62</b>	<b>6 680</b>	<b>64</b>	<b>2,4 ↑</b>

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – <sup>2</sup> Verbandsfreie Gemeinden sowie Verbandsgemeinden und ihre Ortsgemeinden.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)



noch:  
AT 39Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen 2012 und 2014  
nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>

Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Verbandsgemeinden und ihre Ortsgemeinden</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	11 740	41	12 055	43 	1,3 
Teilzeit	11 820	91	12 470	93 	1,6 
ohne Altersteilzeit	10 935	94	11 905	94 	0,1 
Altersteilzeit	885	57	565	66 	8,3 
Vollzeitäquivalente	18 045	59	18 785	61 	1,9 
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	21 580	70	22 625	72 	1,4 
Beamte/-innen	1 975	22	1 900	25 	2,7 
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	4 280	74	4 465	74 	0,2 
35 – 45 Jahre	4 905	72	4 855	74 	2,2 
45 – 55 Jahre	8 600	66	8 600	67 	1,4 
55 Jahre und älter	5 770	57	6 610	61 	4,0 
<b>Insgesamt</b>	<b>23 560</b>	<b>66</b>	<b>24 525</b>	<b>68 </b>	<b>1,8 </b>
<b>Verbandsgemeinden</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	6 905	37	7 035	39 	1,3 
Teilzeit	6 040	91	6 160	93 	2,0 
ohne Altersteilzeit	5 435	95	5 795	95 	0,1 
Altersteilzeit	605	57	365	63 	6,3 
Vollzeitäquivalente	10 015	54	10 255	56 	1,8 
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	11 010	69	11 335	70 	1,1 
Beamte/-innen	1 935	23	1 860	25 	2,6 
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	2 160	65	2 260	66 	0,5 
35 – 45 Jahre	2 595	68	2 370	68 	0,3 
45 – 55 Jahre	4 810	63	4 815	66 	2,5 
55 Jahre und älter	3 380	55	3 750	58 	3,2 
<b>Insgesamt</b>	<b>12 945</b>	<b>62</b>	<b>13 195</b>	<b>64 </b>	<b>1,7 </b>

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## Anhangtabellen

noch:  
AT 39

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen 2012 und 2014  
nach Umfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen<sup>1</sup>












Beschäftigte nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
<b>Ortsgemeinden</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	4 835	47	5 020	48	1,2
Teilzeit	5 780	91	6 310	92	1,1
ohne Altersteilzeit	5 500	93	6 110	93	0,1
Altersteilzeit	280	58	200	70	11,8
Vollzeitäquivalente	8 030	65	8 530	67	1,9
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	10 570	71	11 290	73	1,6
Beamte/-innen	45	9	40	15	5,9
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	2 120	83	2 205	83	0,0
35 – 45 Jahre	2 310	77	2 485	80	3,4
45 – 55 Jahre	3 790	68	3 785	68	0,1
55 Jahre und älter	2 390	59	2 855	64	4,9
<b>Insgesamt</b>	<b>10 615</b>	<b>71</b>	<b>11 330</b>	<b>73 </b>	<b>1,7 </b>
<b>Bezirksverband Pfalz</b>					
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Vollzeit	620	42	600	41	-1,3
Teilzeit	245	86	270	87	1,4
ohne Altersteilzeit	235	86	265	87	0,9
Altersteilzeit	10	70	5	80	10,0
Vollzeitäquivalente	755	51	755	51	0,2
<b>Art des Beschäftigungsverhältnisses</b>					
Arbeitnehmer/-innen	705	58	705	58	-0,4
Beamte/-innen	160	38	165	44	6,2
<b>Altersgruppen</b>					
unter 35 Jahre	170	72	170	65	-7,3
35 – 45 Jahre	180	56	165	63	6,5
45 – 55 Jahre	290	45	295	48	3,1
55 Jahre und älter	220	52	240	53	0,2
<b>Insgesamt</b>	<b>865</b>	<b>55</b>	<b>870</b>	<b>55 </b>	<b>0,8 </b>

<sup>1</sup> Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## AT 40

Beschäftigte in Ausbildung der kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014  
nach Gebietskörperschaftsgruppen und Art des Ausbildungsverhältnisses

Auszubildende nach ...	2012		2014		Veränderung des Frauenanteils 2014 zu 2012	
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte	
<b>Gebietskörperschaftsgruppen</b>						
Kreisfreie Städte	445	64	475	67		3,0 ↑
Landkreise	320	58	385	61		2,1 ↑
Verbandsgemeindeebene	815	66	865	71		4,7 ↑
Verbandsfreie Gemeinden	215	66	205	68		2,2 ↑
Verbands-/Ortsgemeinden	600	66	655	71		5,4 ↑
Verbandsgemeinden	445	58	445	62		4,5 ↑
Ortsgemeinden	155	89	210	90		1,6 ↑
Bezirksverband Pfalz	45	60	40	62		1,9 ↑
<b>Art des Ausbildungsverhältnisses</b>						
Arbeitnehmer/-innen	1 125	68	1 220	71		3,1 ↑
Beamte/-innen	505	54	545	59		4,4 ↑
<b>Insgesamt</b>	<b>1 630</b>	<b>64</b>	<b>1 765</b>	<b>67</b>		<b>3,5 ↑</b>

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

## AT 41

Vorgesetzte in den kommunalen Gebietskörperschaften 2012 und 2014  
nach Gebietskörperschaftsgruppen und Beschäftigungsumfang

Beschäftigte nach ...	2012			2014			Veränderung 2014 zu 2012			
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	Prozentpunkte
	Anzahl		%	Anzahl		%				
<b>Gebietskörperschaftsgruppen</b>										
Kreisfreie Städte	1 358	473	34,8	1 404	526	37,5	3,4	11,2	2,6	↑
Landkreise	776	199	25,6	765	219	28,6	-1,4	10,1	3,0	↑
Verbandsgemeindeebene	2 729	1 238	45,4	2 692	1 265	47,0	-1,4	2,2	1,6	↑
Verbandsfreie Gemeinden	656	272	41,5	653	297	45,5	-0,5	9,2	4,0	↑
Verbandsgemeinden und ihre Ortsgemeinden	2 073	966	46,6	2 039	968	47,5	-1,6	0,2	0,9	↑
Verbandsgemeinden	1 316	360	27,4	1 275	360	28,2	-3,1	-	0,9	↑
Ortsgemeinden	757	606	80,1	764	608	79,6	0,9	0,3	-0,5	→
Bezirksverband Pfalz	100	37	37,0	96	33	34,4	-4,0	-10,8	-2,6	↓
<b>Umfang des Beschäftigungsverhältnisses</b>										
Vollzeit	4 472	1 538	34,4	4 481	1 629	36,4	0,2	5,9	2,0	↑
Teilzeit	491	409	83,3	476	414	87,0	-3,1	1,2	3,7	↑
ohne Altersteilzeit	432	392	90,7	453	410	90,5	4,9	4,6	-0,2	→
Altersteilzeit	59	17	28,8	23	4	17,4	-61,0	-76,5	-11,4	↓
<b>Insgesamt</b>	<b>4 963</b>	<b>1 947</b>	<b>39,2</b>	<b>4 957</b>	<b>2 043</b>	<b>41,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>4,9</b>	<b>2,0</b>	<b>↑</b>

Quelle: Online-Erhebung LGG



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,  
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION  
UND VERBRAUCHERSCHUTZ



Rheinland-Pfalz

STATISTISCHES LANDESAMT

## Impressum

Herausgeber:

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz im Auftrag des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

Redaktion:

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Referatsgruppe „Analysen, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Veröffentlichungen, Forschungsdatenzentrum“

Mainzer Straße 14-16

56130 Bad Ems

Birgit Groh-Peter, Ulrike Fluhr-Beck und Liane Schubert

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

des Landes Rheinland-Pfalz

Kaiser-Friedrich-Straße 5a

55116 Mainz

Titelfoto: © Tim - Fotolia.com

Erschienen im Januar 2017

Kostenfreier Download im Internet: <http://www.mffjiv.rlp.de>

---

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Veröffentlichung zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.