



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN



Rheinland-Pfalz

STATISTISCHES LANDESAMT

2012



Vierter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Vierter Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Herausgeber:

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

Erschienen im Juli 2012

Eine kostenlose PDF-Version dieses Berichts finden Sie zum Download auf den Internetseiten des Ministeriums unter www.mifkjf.rlp.de.

Diese Druckschrift 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 Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



Am 26. Juli 1995 ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von Rheinland-Pfalz in Kraft getreten. Seit dieser Zeit überprüft die Landesregierung alle vier Jahre seine Anwendung und Wirksamkeit.

In dem vorliegenden Bericht werden Aussagen über die Beschäftigtenstruktur in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz für den Zeitraum von 2008-2010 vorgelegt.

Mit dem 4. Bericht wurden zwei Neuerungen eingeführt:

1. Die Grunddaten zur Beschäftigung in der Landes- und in den Kommunalverwaltungen stammen in allen Teilen des Berichts aus der Personalstandstatistik. Das ist ein Unterschied zu den früheren Berichten, deren Daten mit einer eigens hierfür entwickelten Software erfasst wurden.
2. Erstmals wurden für alle Dienststellen bei der Datenerhebung die Beschäftigungszahlen und das Beschäftigungsvolumen gegenübergestellt. Damit kann eine Aussage über das tatsächliche Beschäftigungsvolumen von Frauen getroffen werden.

In der Zeitspanne von 16 Jahren hat es insgesamt eine positive Entwicklung in der Frauenpolitik gegeben. Frauenförderung, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind keine Worthülsen mehr, sondern beeinflussen heute das Verwaltungshandeln in allen Ressorts.

Das LGG hat (mit) dafür gesorgt, dass die Verwaltung in Rheinland-Pfalz auf die Talente und Fähigkeiten von mehr Frauen als zuvor zurückgreifen kann.

Waren 1996 42,1 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung Frauen, weist der neueste Bericht einen Frauenanteil von 51 Prozent aus. Zwar beträgt der Anstieg von 2008 auf 2010 lediglich 1,7 Prozentpunkte, dennoch ist er seit 1996 kontinuierlich gestiegen. Allerdings wird deutlich, dass der Frauenanteil sinkt, wenn anstelle der Personenzahl das entsprechende Beschäftigungsvolumen ausgewiesen wird. Dann liegt der durchschnittliche Frauenanteil in der Landesverwaltung bei 47 Prozent, also knapp unter der Parität. Neueinstellungen lassen aber eine Wende erwarten: Denn bei den neu Eingestellten im Landesdienst sind die Frauen mit 64 Prozent gut vertreten. Sehr erfreulich ist zudem, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Landesdienst bei den Jüngeren unter 30 Jahren mit 64 Prozent am höchsten liegt.

Dies alles gilt für die Beschäftigten insgesamt, nicht jedoch für Frauen in Führungspositionen und Gremien. Hier sind sie nach wie vor unterrepräsentiert. Nur 30 Prozent der Leitungspositionen im Landesdienst sind mit Frauen besetzt. Verglichen mit den Zahlen von 1996 (15,3 Prozent) ist das eine Verdopplung. Jedoch werden neben dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ zusätzliche Personalmaßnahmen erforderlich sein, um weitere Erfolge zu erreichen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund strebt die Landesregierung eine Reform des LGG in dieser Legislaturperiode an. Wir brauchen ein LGG mit seinen vielfältigen frauenfördernden Instrumenten, müssen es aber noch wirksamer und effizienter machen, um noch mehr Fortschritte in der öffentlichen Verwaltung des Landes erzielen zu können.

Auch bei den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von nur 39 Prozent immer noch deutlich unterrepräsentiert. Teilzeitarbeit ist damit ebenso eine Domäne der Frauen wie die Wahrnehmung der Elternzeit (95 Prozent der Beschäftigten).

Auch deswegen setzt sich die Landesregierung für einen weiteren Ausbau der Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung ein. Dies ist einer der Schritte, um Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten. Denn diese Vereinbarkeit ist eine wichtige Voraussetzung für weitere Erfolge des LGG in der Zukunft.

Zum Schluss ein persönlicher Dank:

Eine besondere Rolle bei der Umsetzung des LGG kommt neben den Personalverantwortlichen den rheinland-pfälzischen Gleichstellungsbeauftragten zu, denen ich an dieser Stelle sehr herzlich für ihre gute Arbeit danke.

Dieser Bericht gibt uns Hinweise dazu, wo wir 2010 bei der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst standen. Ich wünsche mir, dass wir auch bei den künftigen Diskussionen eines nicht vergessen: Hinter allen Zahlen dieses umfangreichen Berichts stehen Menschen – Frauen und Männer des öffentlichen Dienstes – die für Staat und Gesellschaft eine wichtige Arbeit leisten. Wir arbeiten daran, dass beide Geschlechter im öffentlichen Dienst gleiche Chancen haben. Bei Gleichstellungspolitik geht es nicht um Zahlen. Um Gerechtigkeit und die Menschen – darum geht es!

Irene Alt

Ministerin

Kurzgliederung

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



Detailgliederung

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

Inhalt

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

Zeichenerklärung und sonstige Hinweise

Zeichenerklärung	x	Nachweis nicht sinnvoll
	-	nichts vorhanden
	()	Aussagewert beeinträchtigt

Sonstige Hinweise In den Tabellen und Grafiken beschränkt sich die Zeitangabe der Einfachheit halber auf die Jahreszahl ohne Angabe des Stichtages. Hinweise zu den Stichtagen können dem Abschnitt „Einzelheiten zur Datenbasis“ entnommen werden.

Grafiken und Tabellen

A Frauen im öffentlichen Dienst

I Landesdienst

1 Frauen im Landesdienst insgesamt

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

2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden

A 21 Beschäftigte im Landesdienst 2010 nach Geschäftsbereichen	51
A 22 Frauenanteil 2010 nach Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden	51
A 23 Beschäftigte der Stk 2010	61
A 24 Stk – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit	62
A 25 Beschäftigte der LV 2010	68

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

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

B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten**I Gleichstellungsbeauftragte**

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



Kernaussagen ...

... zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

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

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

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

... zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

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

Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Einleitung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A Frauen im öffentlichen Dienst



I Landesdienst

Durch die für diesen Bericht ausgewählten Geschäftsbereiche werden für den Auswertungszeitraum 2008 bis 2010 rund 97 Prozent der Landesbediensteten erfasst, die in der Personalstandstatistik nachgewiesen sind (ohne Beurlaubte und geringfügig Beschäftigte).

Das Kapitel über den Landesdienst umfasst eine Darstellung der Situation der Frauen im Landesdienst insgesamt sowie in sich geschlossene Darstellungen zur Situation der Frauen in den einzelnen Geschäftsbereichen des Landesdienstes. Den vorangestellten Daten zur Beschäftigtenstruktur und -entwicklung aus der Personalstandstatistik folgen die Ergebnisse der Online-Erhebung LGG über die Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen sowie Laufbahnwechseln, die Beteiligung von Frauen an Führungsfunktionen und ausgewählten Fortbildungen sowie die Inanspruchnahme von Telearbeitsplätzen.

Die Ergebnisse bezüglich der Ausbildung von Frauen und der Vertretung in ausgewählten Gremien werden nur für den Landesdienst insgesamt mit Blick auf ausgewählte Geschäftsbereiche beschrieben. Die anderen Aspekte sind neben den Daten der Personalstandstatistik auch Inhalt der Abschnitte über die einzelnen Geschäftsbereiche.

Neben den Kernhaushalten umfassen einige Geschäftsbereiche auch Verwaltungen, die als Sonderrechnungen im Haushalt geführt werden. Sonderrechnungen werden im Geschäftsbereich des ISM, des FM, des MWVLW, des MBWJK und des MUFV geführt.

Den statistischen Ergebnissen zu den Geschäftsbereichen folgen Berichte der Ressorts über frauenfördernde Maßnahmen.

1 Frauen im Landesdienst insgesamt

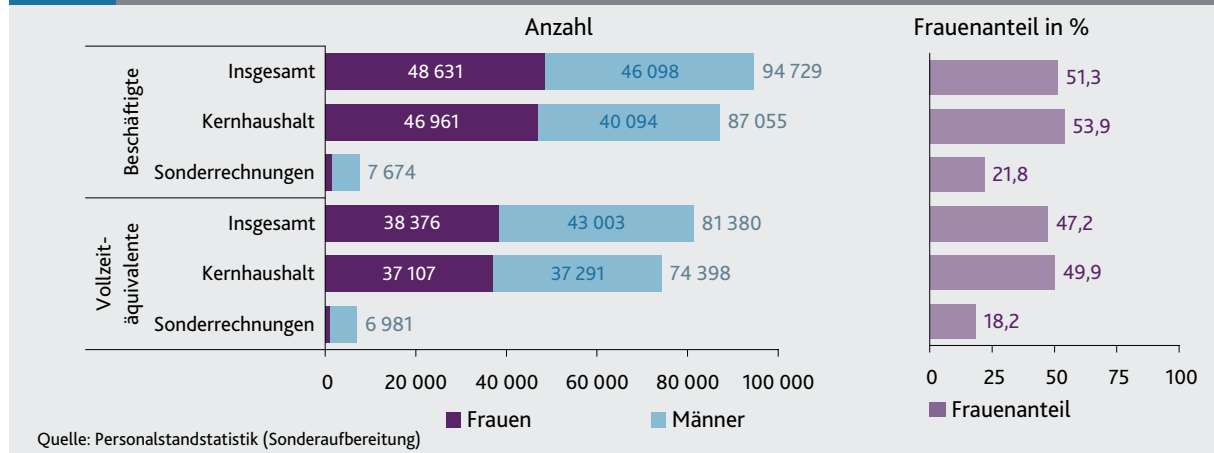
Mit einem Anteil von 51 Prozent an den Beschäftigten waren Frauen am 30. Juni 2010 im rheinland-pfälzischen Landesdienst gut vertreten. Auf der Basis der Beschäftigtenzahl berechnet, war also eine ausreichende Repräsentanz der Frauen gegeben. Da Frauen jedoch in höherem Maß als Männer eine Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen, sinkt ihre Beteiligung unter die 50-Prozent-Marke, wenn sie am tatsächlichen Beschäftigungsumfang gemessen wird. Auf der Basis von sogenannten Vollzeitäquivalenten berechnet ergibt sich für den rheinland-pfälzischen Landesdienst ein Frauenanteil von 47 Prozent.

Frauenanteil in den Beschäftigungsbereichen Kernhaushalt und Sonderrechnung

Zwischen den beiden Beschäftigungsbereichen „Kernhaushalt“ und „Sonderrechnungen“ gibt es hinsichtlich des Frauenanteils deutliche Unterschiede. Anders als im Kernhaushalt wird in den als Sonderrechnung geführten Institutionen der angestrebte Frauenanteil bei weitem nicht erreicht. Von den Beschäftigten in diesen Institutionen sind nur 22 Prozent Frauen. Allerdings entfallen auf den Beschäftigungsbereich „Sonderrechnungen“ nur gut acht Prozent des gesamten Personals im Landesdienst.

Als Sonderrechnung werden verschiedene landeseigene Betriebe geführt. Im Bereich des MWVLW ist es der Landesbetrieb Mobilität (LBM), der u. a. die Aufgaben der Straßen- und Verkehrsverwaltung des Landes Rheinland-Pfalz wahrnimmt. Neben den Landesstraßen baut, betreibt und verwaltet der Landesbetrieb auch die Bundesautobahnen und die Bundesstraßen und unterhält dazu Straßen- und Autobahnmeistereien. Hier sind 50 Prozent des Personals beschäftigt, das in den Sonderrechnungen des Landes geführt wird. Aufgrund der für Frauen

A 1 Beschäftigte im Landesdienst 2010 nach Beschäftigungsbereichen



untypischen beruflichen Tätigkeiten wird im LBM nur ein Frauenanteil von 17 Prozent erreicht.

Gut ein Viertel des Personals im Bereich Sonderrechnungen entfällt auf den Landesbetrieb Landesforsten, der unter anderem die Forstämter umfasst, die flächendeckend für den Wald in Rheinland-Pfalz Verwaltungs- und Bewirtschaftungsaufgaben erfüllen. Die Arbeit der Forstwirinnen und Forstwirte sowie der Waldarbeiterinnen und Waldarbeiter ist mit einem Frauenanteil von 21 Prozent der Beschäftigten ebenfalls kein von Frauen bevorzugter Tätigkeitsbereich.

Der Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB) im Geschäftsbereich des FM beschäftigt 15 Prozent des Personals im Bereich Sonderrechnungen; davon sind ein Drittel Frauen. Daneben zählt zu den Sonderrechnungen noch der Landesbetrieb Daten und Information (LDI) im Geschäftsbereich des ISM mit einem Frauenanteil von 25 Prozent.

Während für den technischen Dienst und im Bereich Informatik Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils auch auf einen Mangel an weiblichen Fachkräften stoßen können, ist davon für den Kulturbetrieb nicht auszugehen. In den rheinland-pfälzischen Orchestern hatten Musikerinnen am Stichtag nur einen Anteil von 40 Prozent. Wohingegen im Jahr 2010 zumindest an den staatlichen Hochschulen in Deutschland 59 Prozent Frauen unter den Absolventen eines uni-

versitären Abschlusses im Studienbereich Musik oder Musikwissenschaften waren.

In den landeseigenen Betrieben zusammengekommen zeigt sich gegenüber 2008 eine Zunahme des Anteils weiblicher Bediensteter um gut einen Prozentpunkt. In den Kernhaushalten hat es auf dem deutlich höheren Niveau des Frauenanteils eine Steigerung um 1,7 Prozentpunkte gegeben.

Für die differenzierteren Betrachtungen des Personalstandes nach Umfang und Art der Beschäftigungsverhältnisse, Entgelt- und Laufbahngruppen sowie Altersstruktur wird wegen des geringen Anteils des Personals in den Landesbetrieben an der Gesamtzahl der Landesbediensteten keine Unterscheidung zwischen Kernhaushalt und Sonderrechnungen vorgenommen.

Frauenanteil nach dem Merkmal Beschäftigungsumfang

Teilzeitarbeit wird von knapp einem Drittel der Beschäftigten im Landesdienst wahrgenommen. Sie ist eine Domäne der Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten war am 30. Juni 2010 mit 78 Prozent doppelt so hoch wie bei den Vollzeitbeschäftigten. Daraus ergibt sich, dass von den Frauen im Landesdienst 49 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen; Männer tun dies in einem weit geringeren Umfang (15 Prozent).

Bei den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen mit einem Anteil von nur 39 Prozent immer noch deutlich unterrepräsentiert. Die Unterschiede zwischen den Geschäftsbereichen sind hier mit einer Spanne der Frauenanteile von 13 bis 60 Prozent viel größer als bei der Teilzeitarbeit mit Anteilswerten zwischen 61 und 94 Prozent.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten umfasst auch die ehemaligen Voll- und Teilzeitbediensteten, die eine Altersteilzeitregelung in Anspruch genommen haben. Der Frauenanteil ist bei den Altersteilzeitbeschäftigten mit 57 Prozent erheblich niedriger als in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt (78 Prozent). Ohne diesen Personenkreis steigt deshalb der Frauenanteil für die „reguläre Teilzeitbeschäftigung“ auf 88 Prozent.

Je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses kommt Teilzeitarbeit mehr oder weniger häufig vor. In der Beamtenschaft ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt niedriger als in der Arbeitnehmerschaft (49 Prozent bzw. 59 Prozent). Verbeamtete Beschäftigte stehen wohl auch deshalb seltener in einem Teilzeitarbeitsverhältnis als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (28 bzw. 44 Prozent).

Die Häufigkeit der Teilzeitarbeit unterscheidet sich auch zwischen den Vergütungsgruppen. Mit der Höhe der Vergütungsgruppe sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. In der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf 50 Prozent. In der mittleren Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst liegt der Anteil bei 35 Prozent. In den beiden höheren Vergütungsgruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst und E13-E15Ü bzw. höherer Dienst sind die Anteile noch etwas geringer (31 und 30 Prozent).

Auch die Anteile der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten nehmen mit der Höhe der Vergütungsgruppe ab. In der unteren Eingruppierung haben Frauen einen Anteil von 89 Prozent und in

der obersten Vergütungsgruppe nur einen Anteil von 67 Prozent. Wenn die Altersteilzeitbeschäftigung herausgerechnet wird, dann verringert sich der Unterschied zwischen den Vergütungsgruppen allerdings. In der unteren Vergütungsgruppe beläuft sich der Frauenanteil dann auf 92 Prozent, in der höchsten Vergütungsgruppe erhöht er sich – wegen des geringeren Anteils altersteilzeitbeschäftigter Frauen – auf 82 Prozent.

Frauenanteil nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses

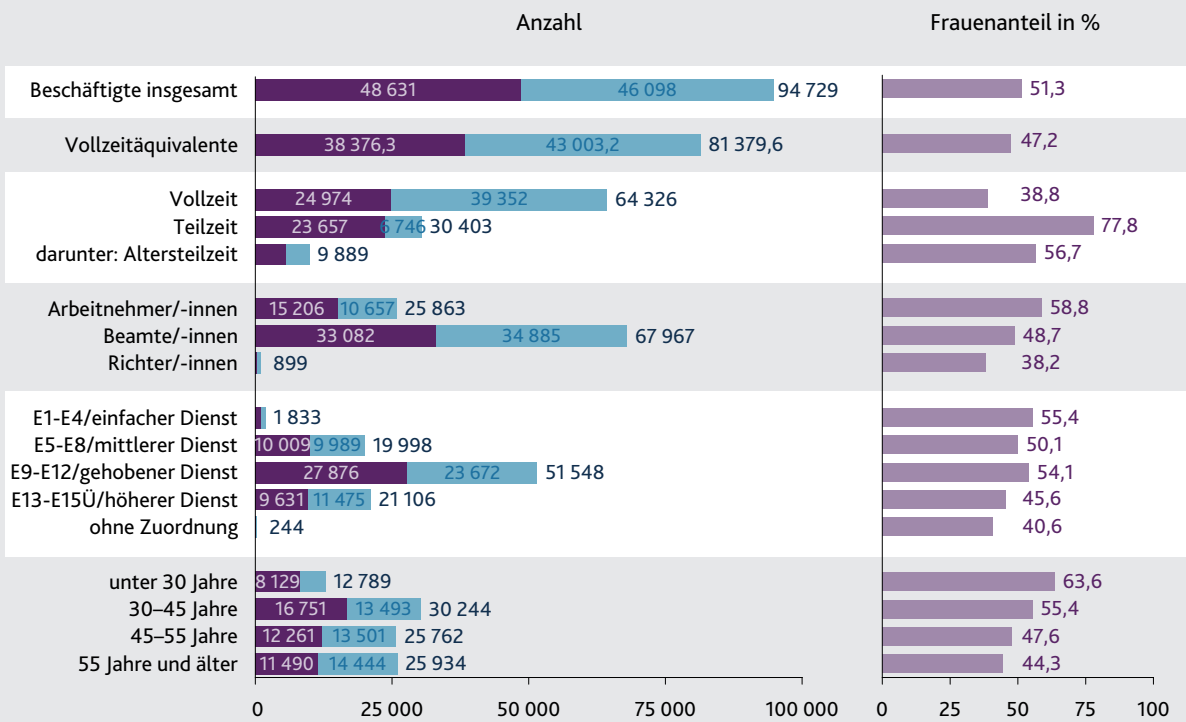
Die Mehrzahl der Bediensteten des Landes ist verbeamtet (72 Prozent; ohne Richterinnen und Richter). Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis verfehlt knapp die angestrebte 50-Prozent-Marke (49 Prozent). Ganz anders ist es bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von denen 59 Prozent Frauen sind. Daraus ergibt sich, dass es unter den Frauen im Landesdienst weniger Beamtinnen gibt (68 Prozent) als Beamte unter den Männern (76 Prozent).

In der Richterschaft ist der Frauenanteil mit lediglich 38 Prozent mit Abstand am niedrigsten. Er unterschreitet den durchschnittlichen Anteil, den Frauen an den Beschäftigten im Land insgesamt haben, um 13 Prozentpunkte. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass die jungen Assessorinnen und Assessoren (Richterinnen- und Richter auf Probe) als Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst nachgewiesen werden.

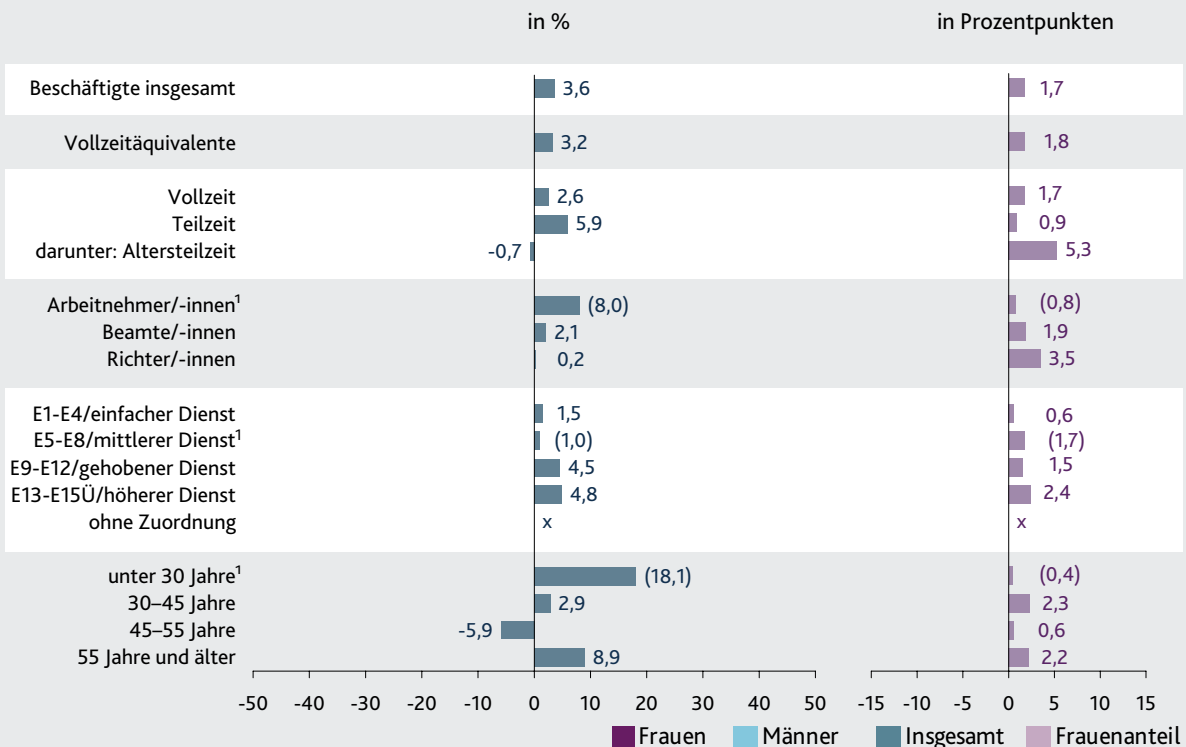
Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten ist unter den verbeamteten Beschäftigten ebenfalls niedriger als unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (38 bzw. 42 Prozent). Für den Unterschied im Frauenanteil, der sich zwischen der teilzeitbeschäftigten Beamtenschaft und der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerschaft zeigt (77 bzw. 80 Prozent) ist aber zu beachten, dass er sehr deutlich durch Unterschiede in der Altersteilzeitbeschäftigung beeinflusst ist.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 2 Beschäftigte im Landesdienst 2010



Veränderung gegenüber 2008



¹ Jahresvergleich aufgrund einer Untererfassung vermutlich von Auszubildenden im Geschäftsbereich des MUFV für das Jahr 2008 beeinträchtigt.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist unter den „regulären Teilzeitbeschäftigten“ der Frauenanteil in der Beamtenschaft sogar höher als in der Arbeitnehmerschaft (90 bzw. 85 Prozent).

Frauenanteil in den Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen

Im einfachen und im gehobenen Dienst bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen sind Frauen im Durchschnitt aller Landesbediensteten gut vertreten (55 bzw. 54 Prozent). In den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst entspricht der Frauenanteil dem Zielwert von 50 Prozent.

In der unteren und der mittleren Vergütungsgruppe geht die paritätische Beteiligung der Frauen auf einen vergleichsweise hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück. In der unteren Vergütungsgruppe sind 70 Prozent der nicht verbeamteten Beschäftigten weiblich. In der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst beläuft sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Arbeitnehmerschaft auf 59 Prozent. Von den Beamtinnen und Beamten sind in dieser Laufbahn dagegen nur 37 Prozent weiblich. In der Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst sind sowohl in der Arbeitnehmer- als auch in der Beamtenschaft mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich.

Unter den nach E13 und höher eingestuftten Beschäftigten bzw. im höheren Dienst ist die angestrebte Parität der Geschlechter mit 46 Prozent noch nicht erreicht. Auch hier zeigen sich je nach Dienstverhältnis Unterschiede wie im mittleren Dienst: Während unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind (54 Prozent), ist der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit Beamtenstatus deutlich niedriger (45 Prozent). Verbeamtete Bedienstete stellen aber in der höheren Vergütungsgruppe anders als im mittleren Dienst die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten. Die 899 im höheren Dienst Beschäftigten im Richteramt sind, wie bereits erwähnt, überwiegend männlich. Der Frauenanteil

liegt bei lediglich 38 Prozent ohne Assessorinnen und Assessoren, die als Beamtinnen und Beamte erfasst sind.

Entwicklung der Beschäftigung seit 2008

Im Zeitraum 30. Juni 2008 bis 30. Juni 2010 ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten im rheinland-pfälzischen Landesdienst gestiegen; er erhöhte sich um 1,7 Prozentpunkte auf 51 Prozent.

Der Personalstand insgesamt hat sich seit 2008 um mehr als drei Prozent erhöht. Die Zahl der Männer blieb fast unverändert, während die Zahl der weiblichen Beschäftigten um gut sieben Prozent zugenommen hat.

Die Personalveränderungen haben die Vollzeitbeschäftigung von Frauen gegenüber der Teilzeitbeschäftigung etwas gestärkt. Einerseits hat die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen etwas stärker zugenommen als die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, andererseits hat sich die Zahl der vollzeittätigen Männer verringert. Der Frauenanteil hat dadurch bei den Vollzeitbeschäftigten stärker zugenommen als bei den Teilzeitbeschäftigten (+1,7 bzw. +0,9 Prozentpunkte).

Die Entwicklung der Vollzeitäquivalente seit 2008 zeigt einen Zuwachs um rund drei Prozent. Die Veränderung des Frauenanteils auf der Basis der Vollzeitäquivalente ist mit plus 1,8 Prozent-

A 3 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2008-2010						
Jahr	Beschäftigte			Vollzeitäquivalente		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%
2008	91 417	45 339	49,6	78 839	35 825	45,4
2009	93 348	47 139	50,5	80 382	37 266	46,4
2010	94 729	48 631	51,3	81 380	38 376	47,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst

punkten ähnlich stark ausgefallen wie das Plus auf Basis der Beschäftigtenzahl.

Die Zunahme um mehr als 3 000 Landesbedienstete resultiert überwiegend aus einer Zunahme an verbeamteten, vornehmlich vollzeitbeschäftigten Frauen. Der Zuwachs an teilzeitbeschäftigten Frauen ist sowohl bei Arbeitnehmerinnen als auch bei Beamtinnen auf eine wachsende Inanspruchnahme von Altersteilzeitregelungen zurückzuführen. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der altersteilzeitbeschäftigten Männer zurückgegangen.

Eine Verbesserung gab es im Betrachtungszeitraum für die Beteiligung von Frauen an der Richterschaft (ohne Assessorinnen und Assessoren): Gegenüber 2008 gibt es per Saldo 30 Richter weniger und es sind 32 Richterinnen in Vollzeit hinzugekommen. Der zwar immer noch niedrige Frauenanteil hatte sich dadurch um 3,5 Prozentpunkte erhöht.

Wird die Entwicklung des Frauenanteils in den Verdienstgruppen nach Laufbahn oder tariflichen Entgelten mit der durchschnittlichen Veränderung im gesamten Landesdienst von +1,7 Prozentpunkten verglichen, so zeigt sich für die untere Vergütungsgruppe ein weniger ausgeprägter Anstieg (+0,6 Prozentpunkte) und für die höchste Vergütungsgruppe eine überdurchschnittliche Veränderung (+2,4 Prozentpunkte). Diese Tendenzen zeigen sich auch beim Vergleich der Vollzeitäquivalente.

Für die Entwicklung in den Entgeltgruppen E1-E4 bzw. einfacher Dienst sind insbesondere die Bewegungen bei den hohen Fallzahlen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgeblich. Hier hat sich der hohe Frauenanteil kaum verändert. Bei den verbeamteten Beschäftigten verbesserte sich der sehr geringe Frauenanteil um zwei Prozentpunkte auf fünf Prozent.

In der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst hat sich die Geschlechterrelation bei den verbeamteten Bediensteten und

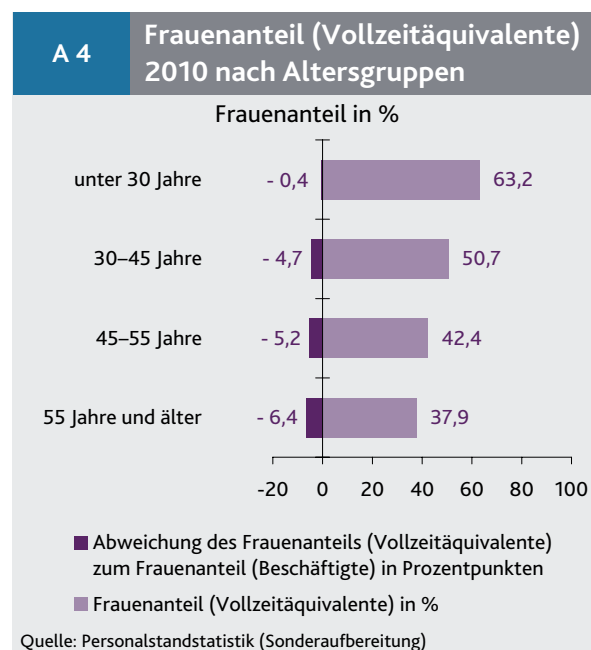
– wie bereits erwähnt – in der Richterschaft mehr als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der entsprechenden Entgeltgruppe zugunsten der Frauen verschoben.

Frauenanteil in Abhängigkeit von der Altersstruktur

Eine Analyse der Altersstruktur ist nach den Vorgaben des LGG und der Verwaltungsvorschrift zu dessen Durchführung nicht ausdrücklich gefordert, eröffnet aber im Zusammenhang mit der Entwicklung des Frauenanteils, der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeitmodellen interessante Aspekte.

Es ist nicht überraschend, dass der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit zunehmendem Alter sinkt: Bei den 45-Jährigen und Älteren wird die Grenze für eine paritätische Beteiligung der Frauen unterschritten. Dagegen ist der Frauenanteil bei den unter 30-Jährigen besonders hoch (64 Prozent) und liegt auch in der Gruppe der 30- bis 45-Jährigen noch über der Parität (55 Prozent).

Der Frauenanteil in den einzelnen Altersgruppen wird sowohl durch den Justizbereich als auch



durch den Schuldienst erheblich beeinflusst. Vor allem bei den unter 30-Jährigen macht sich die Zahl der in Ausbildung stehenden Rechtsreferendarinnen im Geschäftsbereich des JM und der Lehramtsanwärterinnen und -referendarinnen im Bereich des MBWJK bemerkbar.

Teilzeitbeschäftigung wird in den unterschiedlichen Altersstufen verschieden wahrgenommen, sie findet ihren Niederschlag in den Vollzeitäquivalenten und drückt sich dann in einem niedrigeren Anteilswert für die weiblichen Beschäftigten aus. Die Gründe hierfür können vielschichtig sein und von persönlichen oder familiären Beweggründen bis zu äußeren Zwängen durch fehlende Möglichkeiten für eine Aufstockung der Arbeitszeit reichen.

In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren sind unter den Teilzeitbeschäftigten auch diejenigen, die aus einem früheren Teilzeit- oder Vollzeit-arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitmodell gewechselt sind. Sie fließen in eine Berechnung der Vollzeitäquivalente als Teilzeitbeschäftigte ein. Der Anteil männlicher Beschäftigter ist unter den Altersteilzeitbeschäftigten höher als unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt. Dies ist ein Grund für die vergleichsweise hohe Abweichung zwischen den Frauenanteilen gemessen anhand der Vollzeitäquivalente bzw. der Kopffzahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe.

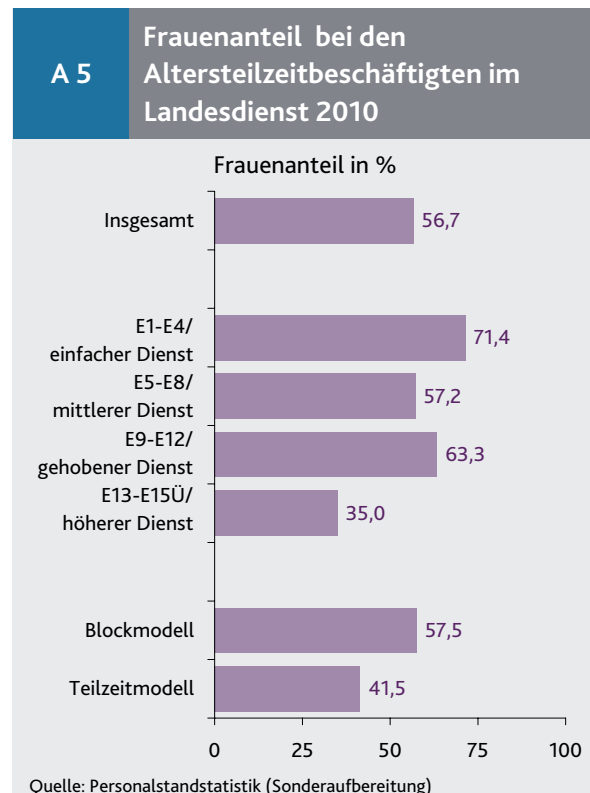
Inanspruchnahme von Altersteilzeitregelungen

Von den Landesbediensteten ab 55 Jahren, für die eine Altersteilzeitregelung beamten- und arbeitsrechtlich möglich ist, haben 38 Prozent davon Gebrauch gemacht. Grundsätzlich nehmen Frauen und Männer gemessen an den Beschäftigten in dieser Altersgruppe die Regelungen unterschiedlich in Anspruch. Bei den Frauen ist der Anteil Altersteilzeitbeschäftigter an den Beschäftigten in der relevanten Altersgruppe deutlich höher als bei den Männern (49 Prozent bzw. 30 Prozent). Obwohl sich der

Anteil der Frauen in der besagten Altersgruppe nur auf 44 Prozent beläuft, sind dadurch weibliche Beschäftigte unter den Altersteilzeitbeschäftigten stärker repräsentiert als Männer. Der Anteil der Frauen an der Altersteilzeit hat sich seit 2008 um 5,3 Prozentpunkte erhöht. Dieser Anteilszuwachs geht auf eine Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen (+9,3 Prozent) bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Männer (-11 Prozent) zurück.

Von den Landesbediensteten wurde das Blockmodell bevorzugt. Am Stichtag beanspruchten 9 356 Beschäftigte diese Variante (95 Prozent). Der Frauenanteil beim Blockmodell liegt mit 58 Prozent höher als beim Teilzeitmodell mit 42 Prozent. Am Stichtag befanden sich von den Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell 54 Prozent bereits in der Freistellungsphase, darunter 54 Prozent Frauen. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Arbeitsphase ist höher (62 Prozent).

Im Durchschnitt des Landesdienstes zeigt sich für die Altersgruppe der Beschäftigten ab 55 Jahre in allen vier Vergütungsgruppen bei den



Frauen im öffentlichen Dienst

Altersteilzeitbeschäftigten ein Frauenanteil, der über dem Anteil der Frauen am Personalstand in der jeweiligen Vergütungsgruppe liegt. In der höchsten Verdienstgruppe ist der Frauenanteil sowohl unter den Altersteilzeitbeschäftigten dieser Altersgruppe als auch beim gleichaltrigen Personal am niedrigsten (35 bzw. 29 Prozent).

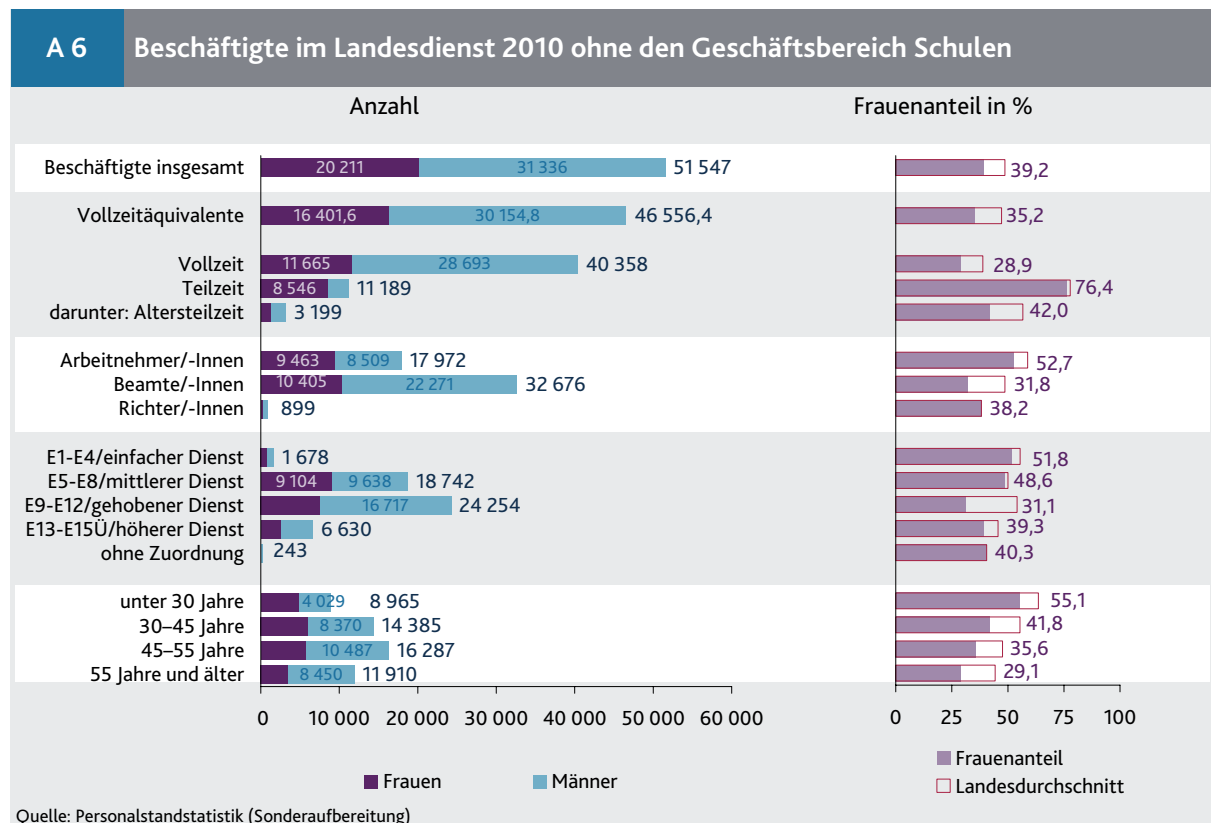
Beschäftigungssituation der Landesbediensteten außerhalb des Schuldienstes

Der Geschäftsbereich Schulen hat durch den hohen Anteil an den Landesbediensteten von 46 Prozent in Verbindung mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil von 66 Prozent einen maßgeblichen Einfluss auf die durchschnittliche Beteiligung von Frauen im Landesdienst insgesamt. Knapp ein Drittel der Männer und über die Hälfte der Frauen im Landesdienst sind im Schulbereich tätig. Für die Beschäftigungssituation außerhalb des Schuldienstes ergeben sich im Vergleich zum Landesdienst insgesamt (einschließlich des Schuldienstes) zum Teil erheblich abweichende Ergebnisse. Auf die wesentlichen Unterschiede in der Struktur des

Personalstands wird in diesem Abschnitt eingegangen.

Für den Landesdienst ohne den Schulbereich wird mit einem Frauenanteil von 39 Prozent keine ausreichende Repräsentanz mehr erreicht (Landesdienst insgesamt: 51 Prozent). Für die Vollzeitbeschäftigten ergibt sich ein deutlich niedrigerer Frauenanteil von nur noch 29 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten bleibt mit 76 Prozent dagegen ähnlich hoch wie im Landesdienst einschließlich Schuldienst (78 Prozent). Der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten sinkt bei den Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes auf nur noch 35 Prozent (Landesdienst insgesamt: 47 Prozent).

Je nach Dienstverhältnis übt der Geschäftsbereich Schulen mit seinem Personal einen unterschiedlichen Einfluss auf die Höhe des Frauenanteils aus. Der Frauenanteil bei den verbeamteten Beschäftigten sinkt ohne die im Schulbereich tätigen Personen stärker (32 Prozent; Landesdienst insgesamt: 49 Prozent) als der Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeit-



nehmern (53 Prozent; Landesdienst insgesamt: 58 Prozent).

Auch für die Auswertung nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen ist der Einfluss des Schulbereichs teilweise beachtlich. Wenn die Beschäftigten des Schuldienstes außen vor gelassen werden, dann reduziert sich vor allem die Zahl der Bediensteten im gehobenen und im höheren Dienst bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen und dies bei den weiblichen Beschäftigten stärker als bei ihren männlichen Kollegen. Die Beschäftigung von Frauen im mittleren und einfachen Dienst wird – erwartungsgemäß – weniger stark von den Beschäftigungsverhältnissen im Schuldienst berührt.

Im gehobenen Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen sinkt der Anteil der Frauen sehr deutlich von 54 Prozent im Landesdienst insgesamt auf nur noch 31 Prozent im Landesdienst ohne den Schulbereich und damit unter die angestrebte Parität. Im Vergleich aller Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen ist der Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe dann am niedrigsten. Ursache hierfür ist, dass weibliche Lehrkräfte

und in kleinerem Umfang auch pädagogische Fachkräfte eine große Gruppe im gehobenen Dienst und in den Entgeltgruppen E9-E12 bilden.

In der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst nimmt der Frauenanteil mit einem Rückgang von 46 auf 39 Prozent nicht so deutlich ab. Allerdings fällt auf, dass die Beamtenschaft des höheren Dienstes dann nur noch einen Frauenanteil von 36 Prozent erreicht, der sogar noch knapp unter dem niedrigen Frauenanteil in der Richterschaft liegt.

Bei den älteren Beschäftigten wirken sich die besonderen Verhältnisse im Schuldienst sehr deutlich auf den Frauenanteil aus. Der Frauenanteil bei den 55-Jährigen und Älteren nimmt um 15 Prozentpunkte und damit stärker als unter den Jüngeren ab. Die mit Höhe der Altersstufe einhergehende Verringerung des Frauenanteils bleibt bestehen; allerdings wird die Grenze für einen paritätischen Anteil dann schon ab der Altersgruppe 30 bis 45 Jahre unterschritten und nicht erst wie bei den Ergebnissen für den Landesdienst insgesamt in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre.

A 7

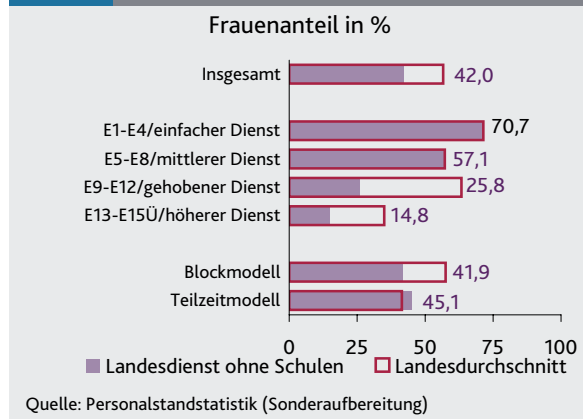
Beschäftigte im Landesdienst mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010

Laufbahn-/Entgeltgruppe	Landesdienst insgesamt			Darunter Beschäftigte außerhalb des Schuldienstes								
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	zusammen	Frauen	Frauenanteil	Abweichung zu insgesamt					
							zusammen		Frauen		Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer												
E1-E4	1 423	994	69,9	1 268	847	66,8	- 155	-10,9	- 147	-14,8	-3,1	
E5-E8	12 003	7 090	59,1	10 748	6 186	57,6	-1 255	-10,5	- 904	-12,8	-1,5	
E9-E12	9 143	5 380	58,8	4 309	1 646	38,2	-4 834	-52,9	-3 734	-69,4	-20,6	
E13-E15Ü	3 050	1 643	53,9	1 404	686	48,9	-1 646	-54,0	- 957	-58,2	-5,0	
ohne Zuordnung	244	99	40,6	243	98	40,3	- 1	-0,4	- 1	-1,0	-0,3	
Insgesamt	25 863	15 206	58,8	17 972	9 463	52,7	-7 891	-30,5	-5 743	-37,8	-6,1	
Beamtinnen und Beamte												
einfacher Dienst	410	22	5,4	410	22	5,4	-	-	-	-	-	
mittlerer Dienst	7 995	2 919	36,5	7 994	2 918	36,5	- 1	-	- 1	-	-	
gehobener Dienst	42 405	22 496	53,1	19 945	5 891	29,5	-22 460	-53,0	-16 605	-73,8	-23,6	
höherer Dienst	17 157	7 645	44,6	4 327	1 574	36,4	-12 830	-74,8	-6 071	-79,4	-8,2	
Insgesamt	67 967	33 082	48,7	32 676	10 405	31,8	-35 291	-51,9	-22 677	-68,5	-16,9	

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

A 8

Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten im Landesdienst 2010 ohne den Geschäftsbereich Schulen



Auch für die Auswertung der Altersteilzeitbeschäftigung ändern sich ohne den Schuldienst einige Eckwerte. Der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten ihrer Altersgruppe (55 Jahre und älter) sinkt auf 27 Prozent (Landesdienst insgesamt: 38 Prozent). Der Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten liegt nicht mehr über 56 Prozent, sondern mit 42 Prozent deutlich niedriger. Dies liegt auch daran, dass relativ wenig Beschäftigte in der relevanten Altersgruppe weiblich sind (29 Prozent; Landesdienst insgesamt: 44 Prozent).

Der Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten nimmt mit der Höhe der Verdienststufe ab: Dies zeigt sich eindeutig für die Beschäftigten außerhalb des Bereichs Schule und wird bei Einbeziehung des Geschäftsbereichs Schulen nur durch den hohen Frauenanteil und die Vielzahl der Beschäftigten im gehobenen Schuldienst durchbrochen.

Auch eine Aussage zu einem höheren Frauenanteil beim Blockmodell relativiert sich: Eine Bevorzugung des Blockmodell durch die weiblichen Beschäftigten zeigt sich für die außerhalb des Schuldienstes Beschäftigten nicht mehr.

Ausbildung

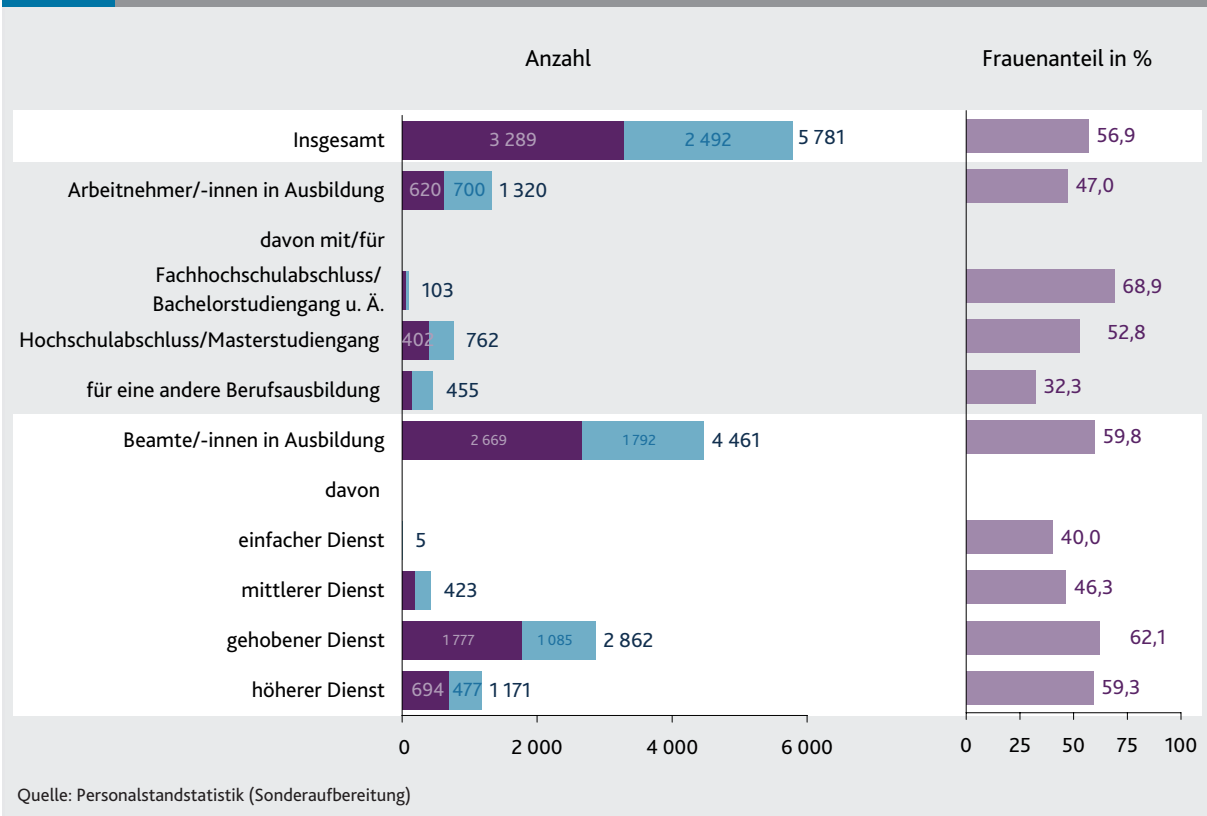
Wie für Einstellungen und Aufstiegsmöglichkeiten fordert das LGG auch für die Vergabe von

Ausbildungsplätzen, für die Beamtenlaufbahn und für Ausbildungsberufe, dass Frauen so lange bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, wie der Frauenanteil in einer Laufbahn- oder Entgeltgruppe weniger als die Hälfte beträgt und somit Frauen unterrepräsentiert sind (§ 8 Abs. 1 i. V. m. § 7 und § 4 Abs. 3 LGG).

Im Jahr 2010 gab es in der Landesverwaltung 5 781 Auszubildende, gut drei Viertel von ihnen waren Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst. Der sehr hohe Frauenanteil von fast 60 Prozent bei den verbeamteten Auszubildenden prägt den Frauenanteil unter den Auszubildenden insgesamt, der bei 57 Prozent liegt. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung sind Frauen mit einem Anteil von 47 Prozent leicht unterrepräsentiert. Dies trifft jedoch nicht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu, die ihre Ausbildung als Hochschulabsolventen oder im Zusammenhang mit ihrem Hochschulabschluss absolvieren (Frauenanteil: 53 Prozent). Vielmehr senkt der geringe Frauenanteil von 32 Prozent bei den sonstigen Auszubildenden den Durchschnittswert. Die sonstigen Auszubildenden, die 34 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung ausmachen, absolvieren in der Regel eine dreijährige duale Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder werden für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet (z. B. Verwaltungslehrlinge). Im Jahr 2008 zählten zu der beschriebenen Gruppe auch noch Arbeiterinnen und Arbeiter, die 2010 vollständig in den TVöD/TV-L überführt waren.

Bei Ausbildungen im Zusammenhang mit einem Hochschulabschluss sind Frauen auch bei den Beamtinnen und Beamten in Ausbildung gut repräsentiert. Unter den Auszubildenden für die Laufbahn des gehobenen Dienstes sind 62 Prozent Frauen; im höheren Dienst sind es mit 59 Prozent kaum weniger. Im mittleren Dienst sind junge Frauen mit 46 Prozent dagegen leicht unterrepräsentiert. Da jedoch nur 9,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst

A 9 Auszubildende im Landesdienst 2010



dienst in dieser Laufbahn ausgebildet werden, wird der Durchschnittswert für verbeamtete Auszubildende im Land dadurch nur wenig gedrückt. Im einfachen Dienst gab es 2010 nur fünf Auszubildende, darunter zwei Frauen.

Der hohe Frauenanteil unter den Auszubildenden, die eine Beamtenlaufbahn anstreben, steht in engem Zusammenhang mit der Art der Ausbildungsplätze, die der öffentliche Dienst in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen bietet. Sie konzentrieren sich auf bestimmte staatliche Aufgabenbereiche. So entfallen von den Auszubildenden 95 Prozent auf nur sieben der 17 Geschäftsbereiche. Die Mehrzahl der Ausbildungen im öffentlichen Dienst richtet sich an Hochschulabsolventen, die den Vorbereitungsdienst zur 2. Staatsprüfung für Rechts- und Lehrerreferendare bzw. als Lehramtsanwärterinnen und -anwärter ablegen. Darüber hinaus besteht noch ein umfassendes Ausbildungsangebot für die Laufbahn im gehobenen Polizeidienst und Finanzdienst.

Von allen Auszubildenden im Landesdienst entfallen allein 45 Prozent auf den Geschäftsbereich des MBWJK. Die 2 566 verbeamteten Auszubildenden in diesem Geschäftsbereich leisten überwiegend ihren Vorbereitungsdienst für das Lehramt im gehobenen und höheren Dienst ab; nur 38 Auszubildende machen im MBWJK eine Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Weit über die Hälfte der künftigen Lehrkräfte sind junge Frauen. Bei den Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern für den gehobenen Dienst sind es deutlich mehr als bei den Referendarinnen und Referendaren im höheren Dienst (79 bzw. 60 Prozent). Angesichts der Geschlechterverteilung bei den einschlägigen Studiengängen dürfte hier in absehbarer Zeit kaum eine Änderung zu erwarten sein. Nach wie vor legen an rheinland-pfälzischen Hochschulen deutlich mehr Frauen die Abschlussprüfung für das Lehramt an Grundschulen ab als für das Lehramt

A 10

Beschäftigte in Ausbildung im Landesdienst 2010 nach ausgewählten Geschäftsbereichen

Geschäftsbereich ¹ Ausbildungsverhältnis	Insgesamt		Frauen	Frauenanteil
	Anzahl	%	Anzahl	%
Insgesamt	5 781	100,0	3 289	56,9
darunter Beschäftigte in Ausbildung ...				
Polizei	884	15,3	281	31,8
... für den gehobenen Dienst	865	15,0	271	31,3
FM	579	10,0	340	58,7
... für den gehobenen Dienst	365	6,3	247	67,7
... für den mittleren Dienst	183	3,2	80	43,7
JM	928	16,1	546	58,8
... für den gehobenen Dienst	88	1,5	78	88,6
... für den mittleren Dienst	73	1,3	64	87,7
Ausbildung mit/für Hochschulabschluss/Masterstudiengang	762	13,2	402	52,8
Strafvollzug	128	2,2	30	23,4
... für den mittleren Dienst	122	2,1	26	21,3
MWVLW	191	3,3	51	26,7
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz	153	2,6	29	19,0
MBWJK	2 604	45,0	1 841	70,7
... für den höheren Dienst	1 125	19,5	679	60,4
... für den gehobenen Dienst	1 441	24,9	1 132	78,6
MUFV	191	3,3	37	19,4
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz	149	2,6	32	21,5

¹ Geschäftsbereiche mit mehr als 100 Auszubildenden.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

an Gymnasien (Frauenanteil bei bestandenen Prüfungen 2010: 88 Prozent bzw. 66 Prozent).

Vergleichbar dem Lehramtsreferendariat im höheren Dienst ist der Vorbereitungsdienst der Rechtsreferendare, der ebenfalls mit dem 2. Staatsexamen abschließt. Das Rechtsreferendariat in Rheinland-Pfalz kann im Geschäftsbereich des JM nur noch im Rahmen eines besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses abgeleistet werden. Mit rund 53 Prozent sind hier Frauen ebenfalls gut repräsentiert. Diese Quote entspricht auch dem Anteil, den Frauen im Jahr 2010 bundesweit unter den Absolventinnen und Absolventen eines universitären Prüfungsabschlusses der Rechtswissenschaften hatten.

Im gehobenen Dienst verteilen sich die Auszubildenden zu 50 Prozent auf Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, weitere 30 Prozent entfallen auf den Polizeidienst und 13 Prozent leisten eine Ausbildung zum Finanzwirt ab. Von den übrigen

sieben Prozent befanden sich 46 Prozent (88 Anwärtnerinnen und Anwärter) in einer Ausbildung zum Rechtspfleger bzw. zur Rechtspflegerin.

Im Polizeidienst sind Frauen als Anwärtnerinnen im gehobenen Dienst mit nur 31 Prozent noch deutlich unterrepräsentiert. Hierdurch wird der Durchschnittswert des gehobenen Dienstes der Landesverwaltung (62 Prozent) spürbar gesenkt. Die Finanzverwaltung hat mit 68 Prozent junger Frauen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil, wenngleich er gut zehn Prozentpunkte unter dem für Lehramtsanwärterinnen und -anwärter (gehobener Dienst) liegt. Der gehobene Justizdienst ist mit fast 89 Prozent sogar eine ausgesprochene Frauendomäne, beschränkt sich aber auf vergleichsweise wenige Auszubildende (88).

Im mittleren Dienst wird vor allem in den Geschäftsbereichen des FM, des JM und im Strafvollzug ausgebildet. Diese drei Geschäftsbereiche vereinigen in dieser Laufbahngruppe 89

Prozent der Anwärterinnen und -anwärter auf sich. Eingangsvoraussetzung ist hier in der Regel ein qualifizierter Sekundarabschluss I (Realschulabschluss) oder gleichwertiger Bildungsstand. Im Schnitt erreicht der mittlere Dienst einen Frauenanteil von 46 Prozent, der immerhin um 14 Prozentpunkte höher liegt als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen Ausbildungsberuf erlernen.

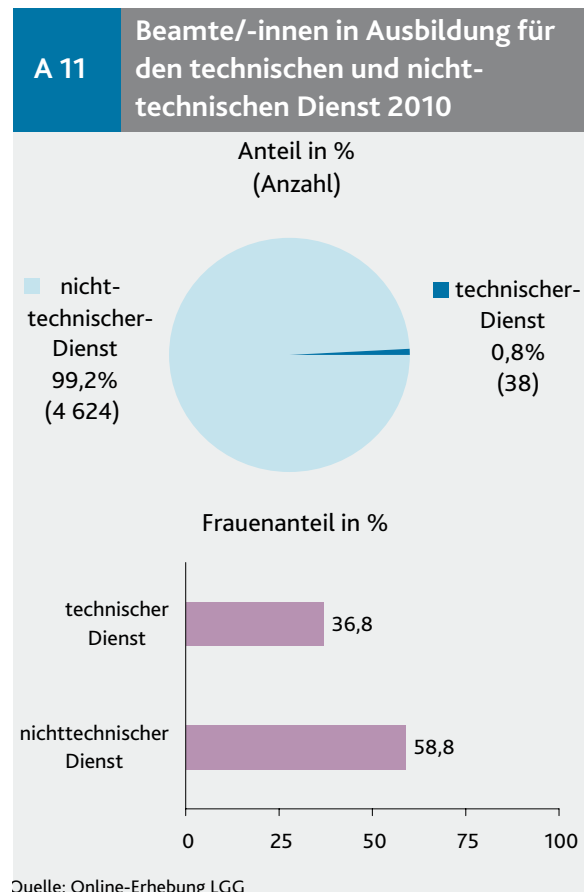
Allerdings spiegelt der Durchschnittswert der Landesverwaltung im mittleren Dienst nicht die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen wider. Er wird hauptsächlich von der Zahl der Auszubildenden im Justizdienst und im Strafvollzug sowie in der Finanzverwaltung beeinflusst. In der Ausbildung zum Beamten bzw. zur Beamtin im Strafvollzug liegt der Frauenanteil mit 21 Prozent ausgesprochen niedrig. Im mittleren Justizdienst dominieren Frauen mit einem ähnlichen Spitzenanteil (88 Prozent) wie im gehobenen Dienst. Unter den angehenden Finanzwirten waren Frauen dagegen im Jahr 2010 als Anwärterinnen im mittleren Dienst anders als in der nächst höheren Laufbahn leicht unterrepräsentiert (44 Prozent).

Im Vergleich zum Jahr 2008 haben sich die Zahl der Auszubildenden und der Frauenanteil im Landesdurchschnitt nur marginal verändert; Die vertiefte Betrachtung der Ausbildungsrichtungen zeigt den Einfluss sehr unterschiedlicher Entwicklungen.

Der schwache Rückgang des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten in Ausbildung (-0,2 Prozent) kann nicht grundsätzlich als richtungsweisende Entwicklung gewertet werden. Eine stärkere Veränderung gab es im MBWJK: Die zweistellige Zunahme im höheren Dienst (+27 Prozent) hat nochmals eine positive Veränderung des bereits hohen Frauenanteils mit sich gebracht (+2,4 Prozentpunkte). Während bei den Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst die Zahl der Referendare seit 2008 um 20 Prozent zugenommen hat, ergab sich bei den Referendarinnen ein Zuwachs um 32 Pro-

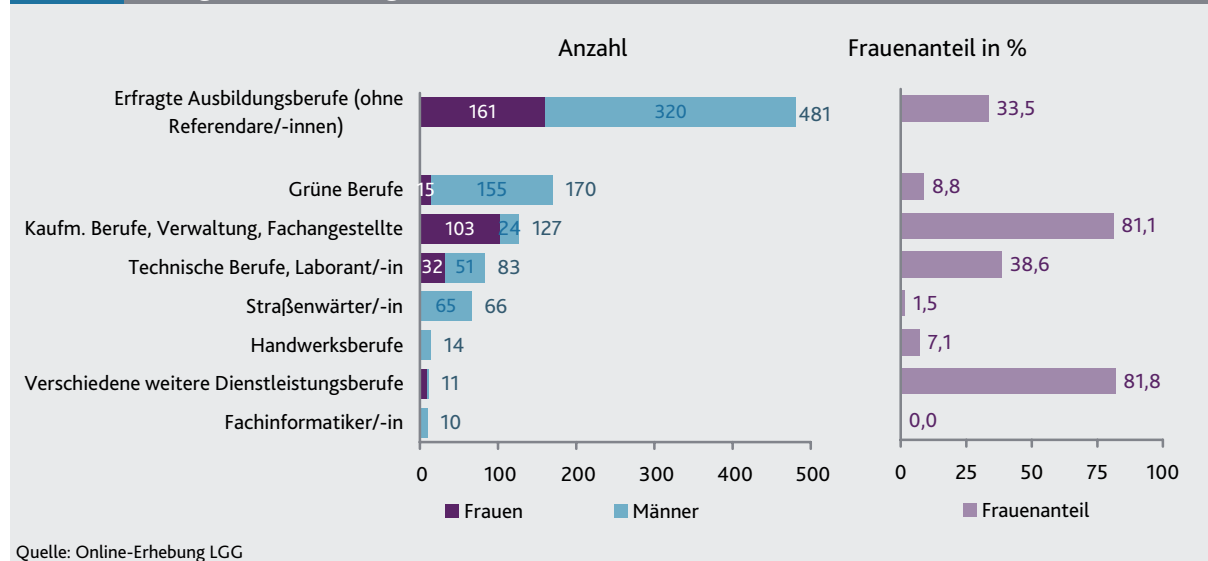
zent. Dies hat die Entwicklung auf Landesebene maßgeblich beeinflusst. Im gehobenen Polizeidienst war die Zahl der angehenden Polizeibeamten und -beamtinnen etwas niedriger als 2008. Der ohnehin geringe Frauenanteil hat um 3,8 Prozentpunkte abgenommen. Im mittleren Finanzdienst sind die Anwärterinnen leicht unterrepräsentiert. Im Jahr 2008 war dies nicht der Fall; damals lag der Frauenanteil um zwölf Prozent höher. Während die Zahl der Männer hier zwischen 2008 und 2010 von 75 auf 103 zugenommen hat, ist die Zahl der Anwärterinnen von 94 auf 80 zurückgegangen.

Das Berufsbild eines Ausbildungsgangs ist nicht Gegenstand der Personalstandstatistik, aber in der Regel ein bestimmender Faktor für den Frauenanteil. Nach wie vor haben junge Frauen und Männer unterschiedliche berufliche Präferenzen. Mit der Zusatzerhebung für den Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes wurde die Zahl Auszubildenden für eine Beam-



A 12

Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung im Landesdienst 2010 nach zusammengefassten erfragten Ausbildungsberufen



tenlaufbahn differenziert nach den Laufbahnen des technischen und nichttechnischen Dienstes erfragt. Die Zahl der Auszubildenden im technischen Dienst ist sehr klein (38). Überwiegend sind es angehende Beamtinnen und Beamte für den höheren Dienst. Frauen sind im höheren technischen Dienst mit einem Anteil von 41 Prozent noch unterrepräsentiert (technische Laufbahnen insgesamt: 37 Prozent).

Für Auszubildende, die im öffentlichen Dienst als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eine Berufsausbildung absolvieren möchten, werden neben Ausbildungsplätzen für Verwaltungsfachangestellte (80 Auszubildende) überwiegend von Männern bevorzugte Berufsbilder wie Forstwirt (116), Vermessungstechniker (47) oder Straßenwärter (66) angeboten. In allen kaufmännischen und Verwaltungsberufen mit ausgesprochenen Büro-tätigkeiten werden überwiegend Frauen ausgebildet. In den übrigen Ausbildungsbereichen tragen insbesondere die genannten Berufsbilder dazu bei, dass Frauen zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind.

Einstellungen von Frauen

Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten im Landesdienst kann vor allem

durch eine verstärkte Rekrutierung von Frauen erreicht werden. Nach § 7 Abs. 1 LGG sind Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiegen in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Familienarbeit ist nach den Regelungen der Absätze 2 und 3 bei der Personalentscheidung angemessen positiv zu bewerten. Durch § 10 LGG wird die Bewerbung von Frauen besonders unterstützt und auch die Stellenausschreibung in Teilzeitform vorgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Für den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden von den befragten Geschäftsbereichen im Landesdienst 8 761 Einstellungen gemeldet. Von den neu eingestellten Beschäftigten waren 64 Prozent Frauen. Der hohe Frauenanteil erklärt sich ein Stück weit dadurch, dass zwei Drittel aller Einstellungen auf den Schuldienst mit einem Frauenanteil von 71 Prozent entfallen. Eine differenzierte Darstellung der Ergebnisse bleibt daher den Beschreibungen zu den Geschäftsbereichen vorbehalten.

Von den Beschäftigten, die im betrachteten Zeitraum neu in den Landesdienst eingestellt wur-

den, nahmen 26 Prozent ihre neue Tätigkeit als Teilzeitbeschäftigung auf. Auch hier weicht der Schuldienst mit einem Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse von 34 Prozent stark nach oben ab.

Bei den Neueinstellungen für den Landesdienst insgesamt waren Frauen mit einem Anteil von 59 Prozent bei den Stellenbesetzungen in Vollzeit gut repräsentiert.

Insgesamt wurden 55 Prozent der neuen Beschäftigten in das Beamtenverhältnis und 44 Prozent mit einem privatrechtlichen Arbeitnehmervertrag eingestellt. Die Frauenanteile lagen in beiden Fällen über 60 Prozent. Bei der Einstellung von 150 Richterinnen und Richtern auf Probe wurde ein Frauenanteil von 52 Prozent gewahrt.

Die Mehrzahl der Einstellungen erfolgte – vor allem aufgrund der vielen Einstellungen im Geschäftsbereich Schulen – in den beiden höheren Verdienstgruppen (91 Prozent). Bei den Einstellungen in die höchste Vergütungsgruppe lag der Frauenanteil mit 57 Prozent zwar über der Parität, war aber unterdurchschnittlich im Vergleich zu dem Frauenanteil bei den Einstellungen insgesamt.

Die Durchschnittswerte für den Landesdienst verändern sich sehr deutlich, wenn der Bereich Schulen nicht einbezogen wird. Der Frauenanteil an den Einstellungen verringert sich dann um 13 Prozentpunkte, so dass gerade noch eine paritätische Besetzung neuer Stellen durch Frauen erreicht wird (51 Prozent anstatt 64 Prozent). Bei den Bediensteten außerhalb des Schuldienstes reduziert sich der Anteil der Stellenbesetzungen im Rahmen eines Beamtenverhältnisses auf 49 Prozent (Landesdienst insgesamt 55 Prozent). Der Frauenanteil bei den Einstellungen von Beamtinnen und Beamten sinkt ohne die Schulbediensteten auf 47 Prozent und damit unter die Parität. Der Anteil der Frauen an den Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verringert sich auf 56 Prozent. Durch eine Eingrenzung auf die Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes werden vor allem Eckwerte des

gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Entgeltgruppen E9-E12 berührt. Ohne die Schulbediensteten nimmt der Frauenanteil bei den Einstellungen in dieser Vergütungsgruppe von 69 auf 47 Prozent ab.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Für den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Rahmen der Online-Erhebung Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel erfragt. Nach § 7 Abs. 1 LGG sind Frauen wie bei Einstellungen, auch bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiegen in die nächsthöhere Laufbahngruppe unter den geforderten Voraussetzungen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden insgesamt 8 061 Personen befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil belief sich auf 39 Prozent. Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen einen Anteil von 17 Prozent. Von diesen Teilzeitbeschäftigten waren 86 Prozent Frauen. Dagegen waren vollzeitbeschäftigte Frauen bei den beförderten bzw. höhergruppierten Vollzeitbeschäftigten sehr deutlich in der Minderheit (Frauenanteil: 29 Prozent).

In etwa der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend, gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (83 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 68 Prozent den Frauen zugute; bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 33 Prozent erheblich unterrepräsentiert.

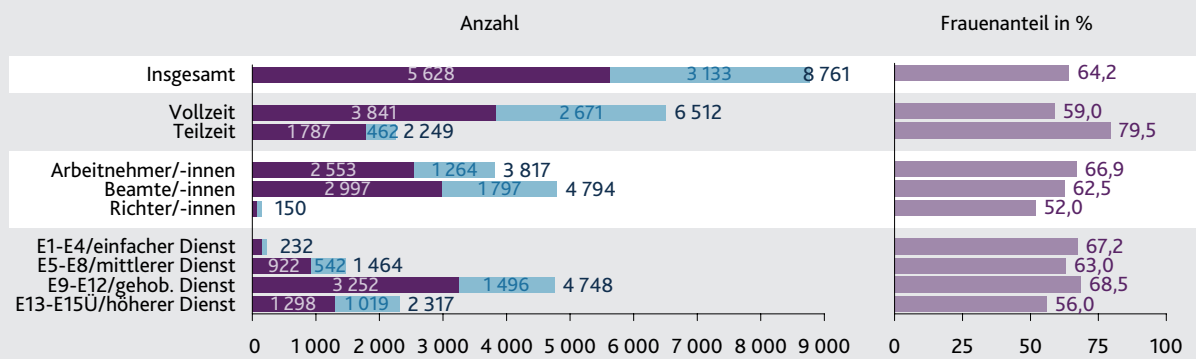
Die Beförderungen in der Beamtenschaft verteilen sich überwiegend auf die personalstarken Geschäftsbereiche Polizeidienst, Schulen und FM (72 Prozent). Auffälligkeiten im Zusammen-

Frauen im öffentlichen Dienst

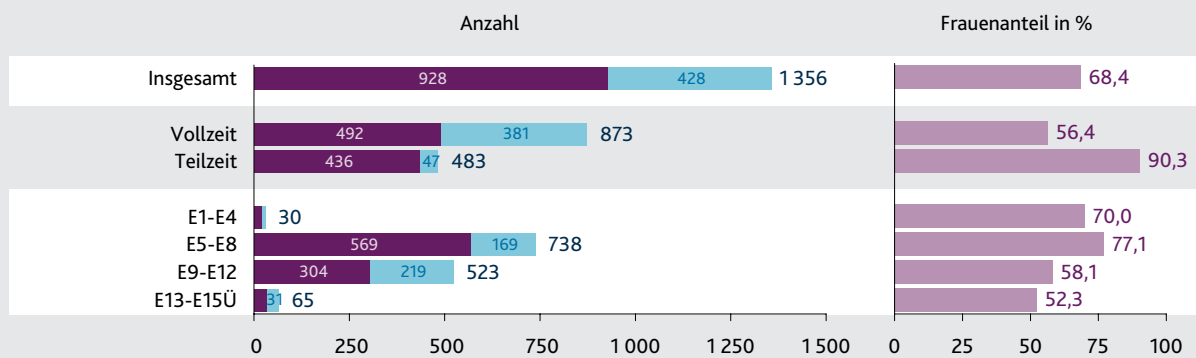
A 13

Landesdienst insgesamt – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

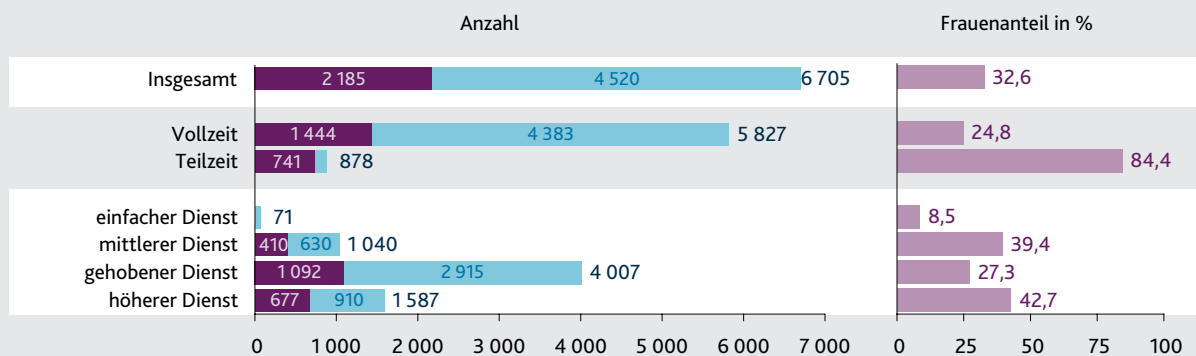
Einstellungen 2008–2010



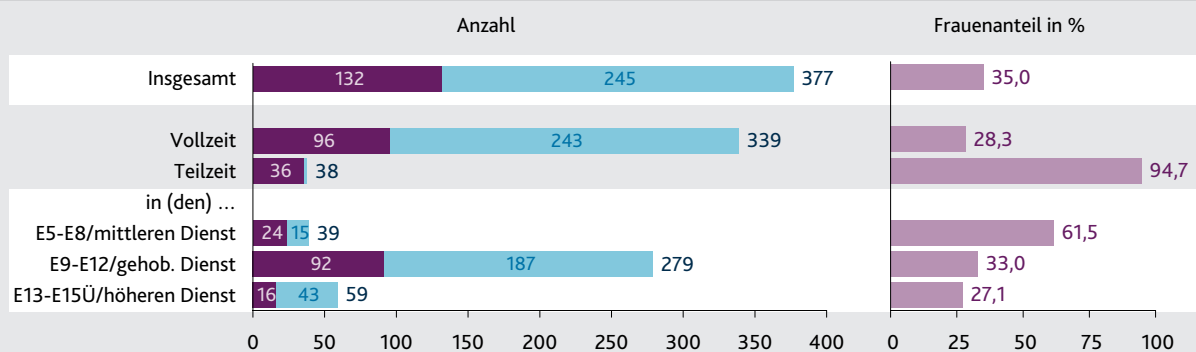
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



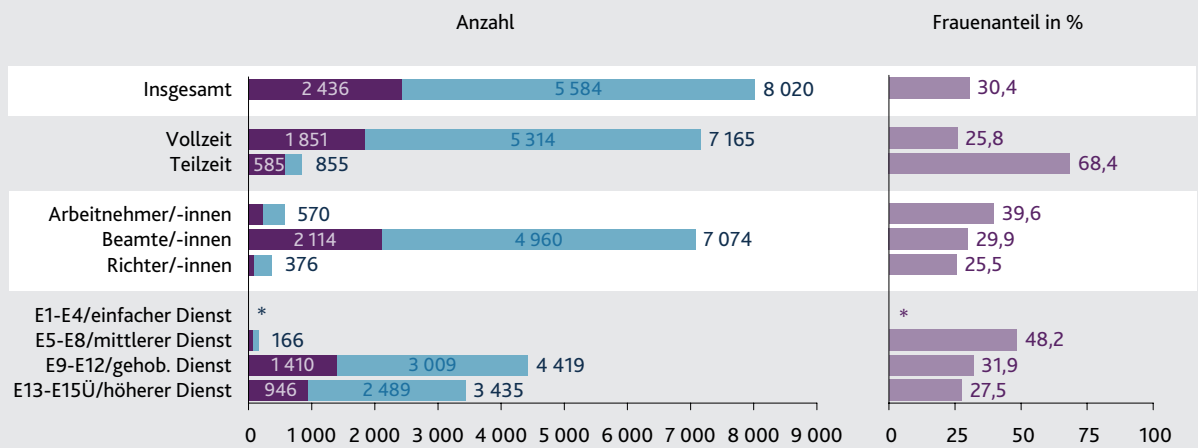
Laufbahnwechsel 2008–2010



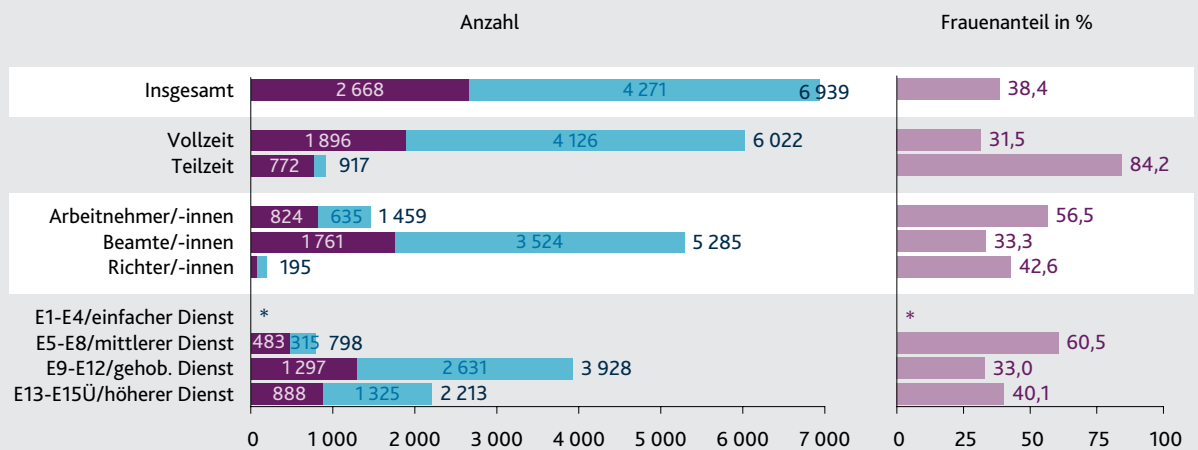
Frauen Männer Frauenanteil

noch: Landesdienst insgesamt – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit
A 13

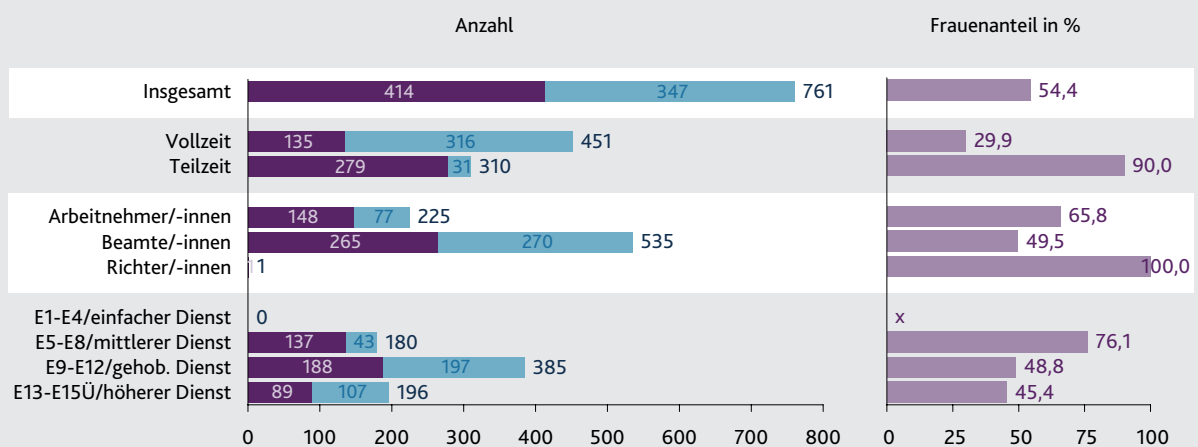
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen Männer Frauenanteil

Frauen im öffentlichen Dienst

hang mit der Repräsentanz von Frauen bei den Beförderungen innerhalb der Laufbahngruppen stehen auch im Zusammenhang mit den Beschäftigungsverhältnissen in diesen Bereichen. Die meisten Beförderungen gab es im gehobenen Dienst (60 Prozent). In allen Laufbahngruppen lagen die Frauenanteile bei den Beförderungen unter 50 Prozent. Im gehobenen Dienst war der Frauenanteil deutlich niedriger als im höheren Dienst (27 bzw. 43 Prozent).

Die Zahl der Höhergruppierungen in der Arbeitnehmerschaft belief sich auf 1 356, das waren 17 Prozent der Beförderungen und Höhergruppierungen im betrachteten Zeitraum. Höhergruppierungen verteilen sich zu 74 Prozent recht gleichmäßig auf die Geschäftsbereiche ISM, Polizeidienst, FM, MWVLW und Schulen. Die Frauenanteile unter den höhergruppierten Bediensteten in diesen Geschäftsbereichen lagen zwischen 58 und 73 Prozent. Die meisten Höhergruppierungen (54 Prozent) gab es in der Entgeltgruppe E5-E8. Weitere 39 Prozent wurden in der Entgeltgruppe E9-E12 vorgenommen. In allen Entgeltgruppen lagen die Frauenanteile – anders als bei den Laufbahngruppen der Beamten – über 50 Prozent. Dahinter steht jedoch auch der im Vergleich zu den verbeamteten Beschäftigten höhere Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft.

In 377 Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Die Erhebung unterscheidet bei diesem Merkmal nicht mehr nach dem Dienstverhältnis. Der Frauenanteil bei den Laufbahnwechseln belief sich auf 35 Prozent und ist damit ähnlich niedrig wie bei den Höhergruppierungen und Beförderungen (39 Prozent). Allein 59 Prozent der Laufbahnwechsel entfallen auf den Polizeidienst. In weiteren vier Geschäftsbereichen (ISM, FM, JM und MWVLW) vollzogen sich 30 Prozent der Laufbahnwechsel. Die Spanne der Frauenanteile in den genannten fünf Geschäftsbereichen reicht von 18 bis 58 Prozent.

Von den Aufsteigerinnen und Aufsteigern waren 90 Prozent Vollzeitbeschäftigte. Der Anteil der Frauen an den Laufbahnwechseln von Voll-

zeitkräften belief sich auf lediglich 28 Prozent. Von den zehn Prozent Teilzeitbeschäftigten mit Laufbahnwechsel war dagegen der überwiegende Teil weiblich (95 Prozent). Die Mehrzahl der Laufbahnwechsel (74 Prozent) waren Aufstiege vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst. Hieran hatten Frauen einen Anteil von 33 Prozent.

Frauen in Führungspositionen

Im gesamten Landesdienst bekleideten am Stichtag 30. Juni 2010 rund 8 000 Beschäftigte Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Frauen sind unter den Führungskräften schwach vertreten. Obwohl 51 Prozent der Landesbediensteten Frauen sind, haben nur 30 Prozent eine Führungsposition inne.

Grundsätzlich ist im Zusammenhang mit der Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben zum einen der Anteil der Frauen am Personalstand der für Führungsaufgaben relevanten Vergütungsgruppen und zum anderen der Anteil der Teilzeitkräfte am Personalstand in diesen Vergütungsgruppen von Bedeutung. Diese Anteilswerte fallen in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr unterschiedlich aus.

Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte ist verbeamtet (88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen in der Gesamtheit der Führungskräfte mit 89 Prozent. Daraus resultiert die Forderung, Führungspositionen so auszugestalten, dass sie auch in Teilzeit wahrgenommen werden können. Nach § 10 LGG sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszusprechen. Soweit Führungspositionen von Teilzeitkräften wahrgenommen werden, ist der Frauenanteil deutlich höher (68 Prozent) als der Frauenanteil an den Führungspositionen unter den Vollzeitbeschäftigten (26 Prozent). Dies hängt auch mit dem hohen Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten im Personalstand des Landesdienstes zusammen.

A 14

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen 2010

Laufbahn-/Entgeltgruppe	Landesdienst insgesamt			Darunter Beschäftigte in Führungspositionen außerhalb des Schuldienstes					
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	zusammen	Frauen	Frauenanteil	Abweichung zu insgesamt		
							zusammen	Frauen	Frauenanteil
Anzahl		%	Anzahl	%	%		Prozentpunkte		
Dienststellenleitung	1 803	786	43,6	372	51	13,7	-79,4	-93,5	-29,9
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	1 132	505	44,6	211	53	25,1	-81,4	-89,5	-19,5
Stabsstellenleitung	42	8	19,0	42	8	19,0	-	-	-
Büroleitung	62	9	14,5	62	9	14,5	-	-	-
Abteilungsleitung	277	44	15,9	246	37	15,0	-11,2	-15,9	-0,9
Referatsleitung	818	177	21,6	818	177	21,6	-	-	-
Referent/-in	1 268	363	28,6	1 268	363	28,6	-	-	-
Sachgebietsleitung	1 099	220	20,0	1 099	220	20,0	-	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktionen	1 519	324	21,3	1 519	324	21,3	-	-	-
Insgesamt	8 020	2 436	30,4	5 637	1 242	22,0	-29,7	-49,0	-8,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

Um ein differenzierteres Bild von der Beteiligung der Frauen an Führungspositionen zu erhalten, sollen Frauen als Führungskräfte in den landeseigenen Betrieben (Teil der Sonderrechnung des Landeshaushalts) gesondert betrachtet werden. Wie bereits eingangs anhand der Daten der Personalstandstatistik dargestellt, unterscheidet sich hier die Beschäftigungssituation von Frauen grundlegend von der Situation der meisten übrigen Beschäftigten in den Kernhaushalten. Es sei daran erinnert, dass die Aufgaben der landeseigenen Betriebe überwiegend im Zusammenhang mit Berufsbildern stehen, die für Frauen „untypisch“ sind. Aus der Online-Erhebung lassen sich nur die vier landeseigenen Betriebe (ohne die Orchester) gesondert darstellen. Von den insgesamt über 8 000 Führungskräften entfallen gut 500, also rund sieben Prozent, auf diese Betriebe. Auf das Landesergebnis haben sie deshalb keinen entscheidenden Einfluss, wenn gleich es unter den Vorgesetzten und Beschäftigten in den landeseigenen Betrieben in Funktionen mit Leitungsaufgaben nur zehn Prozent Frauen gibt. Absolut die meisten Beschäftigten mit Leitungsaufgaben finden sich in den Landesbetrieben Mobilität und Forsten, in denen

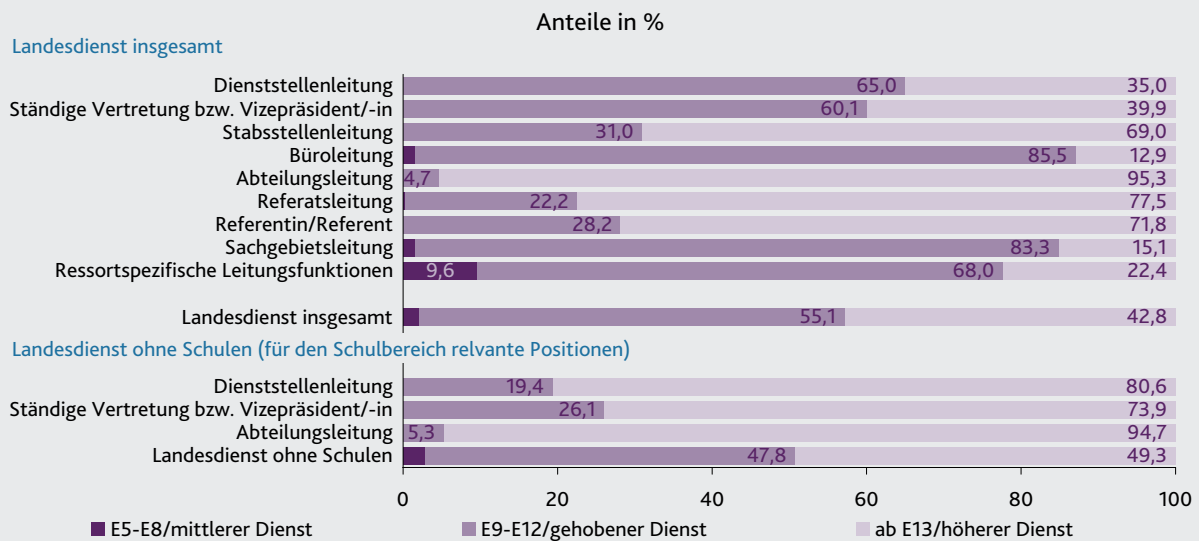
der Frauenanteil aber unter zehn Prozent liegt. Eine Sonderstellung nimmt der Landesbetrieb Daten und Information mit 37 Prozent Frauen in Führungspositionen ein – trotz eines geringeren Frauenanteils unter den Beschäftigten insgesamt.

Ein differenzierteres Bild von der Repräsentanz der Frauen als Führungskräfte ergibt sich auch, wenn nur die Gruppe der Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes betrachtet werden. Auf den Geschäftsbereich Schulen entfallen nämlich 30 Prozent der Führungskräfte. Der Einfluss der „Frauendomäne“ Schuldienst auf den Anteil der Frauen in Führungspositionen ist damit schwächer als der Einfluss, den der höhere Beschäftigtenanteil von 46 Prozent auf den landesdurchschnittlichen Frauenanteil hat. Die Verhältnisse im Schuldienst wirken sich aber durchaus sehr deutlich auf die Ergebnisse bezüglich der Führungspositionen aus, z. B. in Abhängigkeit von der Vergütungsgruppe oder auf die Frauenanteile in einzelnen Leitungsebenen.

Außerhalb des Schuldienstes sind nur 22 Prozent der Führungskräfte im Landesdienst weiblich (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent). Ohne die

A 15

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen



Schulleitungen, zu denen 39 Prozent der über 4 400 Funktionsträgerinnen und -träger in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst zählen, geht der Frauenanteil bei den Führungskräften in der gehobenen Vergütungsgruppe auf nur noch 15 Prozent zurück.

Mit der Online-Erhebung wurden neun Arten von 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 ein Referent oder eine Referentin, die einem Referat vorstehen, bei vergleichbaren Aufgaben auch als Referatsleitung bezeichnet werden. Hinzu kommt, dass solche Funktionsbezeichnungen nicht in allen Geschäftsbereichen einheitlich mit der gleichen Vergütungsgruppe verbunden sind.

Da den Führungsfunktionen in den verschiedenen Geschäftsbereichen mit ihren ebenso verschiedenen Frauenanteilen im Personalstand eine sehr unterschiedliche Bedeutung zukommt, sagen die Durchschnittswerte für die Beteiligung der Frauen in bestimmten Funktionen über die Verhältnisse in einzelnen Geschäftsbereichen

wenig aus. Dies gilt vor allem auch für Vergleiche der Beteiligungsquoten zwischen den Leitungsfunktionen und -ebenen. Eine differenzierte Darstellung bleibt daher den Abschnitten zu den einzelnen Geschäftsbereichen vorbehalten.

Im Durchschnitt der Geschäftsbereiche ist der Frauenanteil in der Leitungs- wie auch in der Vertretungsfunktion mit fast 45 Prozent sehr hoch. Vertreter bzw. Vertreterinnen wurden dabei nur in einer Funktion als Vertretung einer Dienststellenleitung erfasst. Der im Vergleich zur durchschnittlichen Beteiligungsquote an Führungsaufgaben weit überdurchschnittliche Frauenanteil ist aber wesentlich auf den hohen Anteil der Schulleitungen zurückzuführen. Außerhalb des Schuldienstes sind nur noch 14 Prozent der Dienststellenleitungen mit Frauen besetzt. Ursache hierfür ist, dass von den rund 1 800 Dienststellenleitungen noch 372 verbleiben und davon 29 Prozent auf Polizeidienststellen entfallen, die nahezu ausschließlich von Männern geführt werden. Mehr Chancen haben Frauen bei der Besetzung der Stelle des ständigen Vertreters. Auch außerhalb des Schulbereichs ist in diesen Positionen der Frauenanteil mit 25 Prozent vergleichsweise hoch.

Bei den Stabsstellen- und bei den Büroleitungen wird der Frauenanteil (19 bzw. 15 Prozent) durch männerdominierte Geschäftsbereiche, in denen diese Funktionsbezeichnungen eine besondere Rolle spielen, maßgeblich bestimmt. So entfallen 29 Prozent der Stabsstellenleitungen auf den Polizeidienst, und bei den Büroleitungen beeinflussen die geschäftsführenden Beamtinnen und Beamten der Forstämter mit 76 Prozent dieser Stellen den durchschnittlichen Frauenanteil.

Unter den Abteilungsleitungen ist allgemein eine schwache Repräsentanz der Frauen mit einem Frauenanteil von nur 16 Prozent zu verzeichnen, ohne dass die Verhältnisse in einzelnen Geschäftsbereichen hierauf einen besonderen Einfluss hätten.

Der Frauenanteil bei den Referatsleitungen liegt im Mittel bei 22 Prozent; die Spanne der Frauenanteile in den Geschäftsbereichen reicht jedoch von neun bis 50 Prozent. In der Referentinnen- und Referentenfunktion ist der durchschnittliche Frauenanteil im Landesdienst insgesamt mit 29 Prozent etwas höher als bei den Referatsleitungen. Die Frauenanteile in den Geschäftsbereichen liegen zwischen drei und 63 Prozent. Fast ein Viertel der Referentinnen- und Referentenfunktionen entfallen auf den Polizeidienst und sind dort fast ausschließlich mit Männern besetzt (Frauenanteil: knapp drei Prozent). Ohne den Polizeidienst steigt der Frauenanteil bei Referentinnen und Referenten auf 37 Prozent.

Für die drei Ebenen Referententätigkeit, Referatsleitung und Abteilungsleitung zeigt sich anhand der Durchschnittswerte für den Landesdienst insgesamt mit zunehmender Hierarchiestufe ein abnehmender Frauenanteil. Diese Führungsfunktionen sind in fast allen Geschäftsbereichen gegeben. Nur in der Staatskanzlei und im Schuldienst gibt es nicht alle drei Ebenen und im Strafvollzug nur Sachgebietsleitungen.

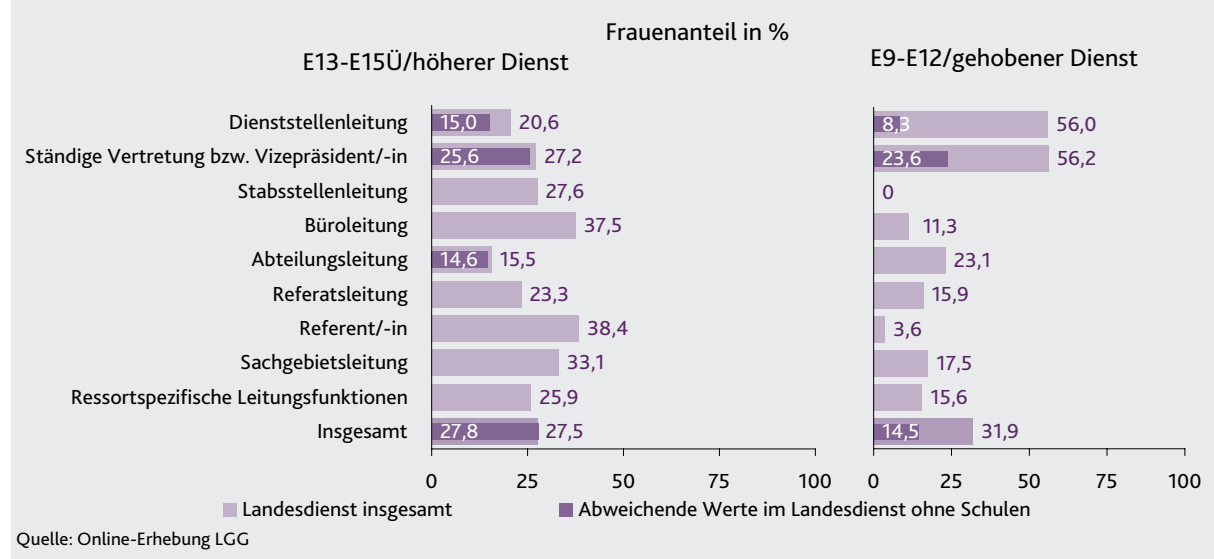
Der Frauenanteil in den Sachgebietsleitungen (20 Prozent) ist als Durchschnittswert wenig aussagekräftig. Dies gilt auch für die ressortspe-

zifischen Leitungsfunktionen (21 Prozent). Bei den Sachgebietsleitungen prägen die Verhältnisse in den Geschäftsbereichen des MWVLW, des FM sowie im Polizeidienst und im Strafvollzug mit einer ganz unterschiedlichen Beteiligung von Frauen den Durchschnitt. Diese vier Bereiche haben zusammen einen Anteil von 86 Prozent an allen Sachgebietsleitungen. Die Frauenanteile in diesen vier Geschäftsbereichen liegen zwischen sechs und 37 Prozent. Bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen haben der Polizeidienst mit 51 Prozent und der Geschäftsbereich des JM mit 42 Prozent der Stellen einen maßgeblichen Einfluss auf den durchschnittlichen Frauenanteil. Die Beteiligung der weiblichen Bediensteten an den ressortspezifischen Leitungsfunktionen ist in diesen Geschäftsbereichen mit sechs bzw. 40 Prozent sehr unterschiedlich.

Wird die Eingruppierung der Führungskräfte in den unterschiedlichen Funktionen betrachtet, so zeigt sich, dass die Führungspositionen – außer bei Büroleitungen, Sachgebietsleitungen und ressortspezifischen Leitungsfunktionen – durch Beschäftigte im gehobenen und höheren Dienst wahrgenommen werden. Der Schulbereich ist vor allem mit seinem hohen Frauenanteil bei den Führungskräften in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst, die mit Aufgaben der Dienststellenleitung befasst sind, für den landesdurchschnittlichen Anteilswert prägend. Außerhalb des Schuldienstes obliegen Dienststellenleitungen, deren Vertretungen und Abteilungsleitungen überwiegend Beschäftigten der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst.

Für die Beschäftigten außerhalb des Schuldienstes ändert sich das Bild zur Repräsentanz von Frauen als Führungskraft wie eingangs dargestellt vor allem in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst. Der Frauenanteil im Landesdienst geht ohne die Schulbediensteten in dieser Vergütungsgruppe von 32 auf 15 Prozent zurück. Der Frauenanteil bei den Dienststellenleitungen im gehobenen Dienst beläuft sich dann

A 16 Frauenanteil in Führungspositionen 2010 nach Entgelt- und Laufbahngruppen



nur noch auf acht Prozent, liegt also 48 Prozentpunkte niedriger. Auch in der höchsten Vergütungsgruppe sinkt die Beteiligungsquote bei den Dienststellenleitungen ohne den Schuldienst auf 15 Prozent (-5,6 Prozentpunkte).

Ein Spiegelbild der insgesamt geringen Beteiligung von Frauen an höher dotierten Führungspositionen sind die Frauenanteile in der Gruppe der nach einer A- oder B-Besoldung eingestuften Beamtinnen und Beamten ab A15. Von diesen rund 3 500 Bediensteten sind 25 Prozent weiblich. Bei den 55-Jährigen und Älteren sind es nur 17 Prozent. Im Eingangssamt des höheren Dienstes ist der Frauenanteil dagegen mit 54 Prozent unter den 30- bis 44-Jährigen (72 Prozent der rund 5 900 nach A13 besoldeten Beschäftigten) sehr hoch. Auch unter den rund 6 200 nach A14 besoldeten Beamtinnen und Beamten gibt es vergleichsweise viele Frauen (42 Prozent).

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Neben den Regelungen zur Ausgestaltung von Fortbildungsmaßnahmen zielt § 13 LGG in den Absätzen 1 und 2 darauf ab, insbesondere die Teilnahme von Frauen zu fördern. Danach sollen Fortbildungsmaßnahmen so gestaltet werden, dass Beschäftigten mit Familienarbeit und Teil-

zeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Zudem sollen die zur Verfügung stehenden Plätze gezielt weiblichen Beschäftigten angeboten werden. Mit einer Teilnahmenquote für Frauen von 38 Prozent an den erfragten Fortbildungsveranstaltungen sind weibliche Beschäftigte dennoch deutlich unterrepräsentiert.

Die Erklärung für den geringen Frauenanteil liegt teilweise in der Verteilung der Fortbildungen auf die Geschäftsbereiche. Knapp die Hälfte der Fortbildungsmaßnahmen (48 Prozent) entfallen auf Teilnahmen aus den Bereichen Polizeidienst und FM mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen. Weitere zwölf Prozent entfallen auf den Geschäftsbereich des MASGFF mit einem sehr hohen Frauenanteil. Aus dem Bereich Schulen sind keine Fortbildungen der genannten Art gemeldet worden.

Aufgrund der Beschäftigtenstrukturen in den Geschäftsbereichen, die einen hohen Anteil an den gemeldeten Fortbildungen haben, vereint sich die Mehrheit der Teilnahmen auf Beamtinnen und Beamte (76 Prozent).

Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen nur rund 13 Prozent aller Veranstaltungsteilnahmen. Da lediglich Fortbildungen zu melden waren, in

denen z. B. Fähigkeiten zur Personalführung oder Budgetverantwortung vermittelt wurden, kann der geringe Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Verbindung mit dem geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gesehen werden. Der Frauenanteil war unter den wenigen Fortbildungsteilnahmen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu dem von Vollzeitbeschäftigten erwartungsgemäß aber deutlich höher (84 Prozent bzw. 32 Prozent). Dies entspricht nämlich der allgemeinen Geschlechterverteilung aller Beschäftigten in Abhängigkeit vom Beschäftigungsumfang.

Über die Hälfte der Fortbildungsmaßnahmen entfiel auf Beschäftigte in den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst (57 Prozent). Weitere 32 Prozent wurden von Beschäftigten in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst wahrgenommen. Die restlichen erfassten Veranstaltungsteilnahmen entfielen auf Beschäftigte in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst. Aufgrund der Art der erfragten Fortbildungsmaßnahmen erfolgte keine Erhebung für die sonstigen Beschäftigten.

In der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst erklärt sich der hohe Frauenanteil von 61 Prozent zum Teil durch den sehr hohen Frauenanteil im Geschäftsbereich des MASGFF (86 Prozent), auf den 22 Prozent der Fortbildungen in dieser Entgelt- bzw. Laufbahngruppe entfallen. In den höheren Vergütungsgruppen war die Beteiligung von Frauen geringer. In den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst lag die Beteiligungsquote mit nur 33 Prozent an den Fortbildungsteilnahmen zudem niedriger als in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. höherer Dienst (40 Prozent). In diesem Zusammenhang kommt sicherlich auch zum Tragen, dass der Frauenanteil unter den Führungskräften in der Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst außerhalb des Schuldienstes sehr gering ist.

Die Teilnahmen von Teilzeitbeschäftigten hatten in den beiden höheren Vergütungsgruppen einen

geringeren Anteil (zwölf bzw. 13 Prozent) als in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst (20 Prozent). Der Frauenanteil lag bei den Teilzeitbeschäftigten in den beiden oberen Vergütungsgruppen mit etwas über 80 Prozent im Durchschnitt; in der mittleren Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst war er mit 96 Prozent überdurchschnittlich hoch. Bei den Vollzeitbeschäftigten war der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst mit 34 Prozent höher als in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst (26 Prozent). Eine paritätische Verteilung der Veranstaltungsteilnahmen auf männliche und weibliche Vollzeitbeschäftigte war mit einem Frauenanteil von 52 Prozent in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst gegeben.

Telearbeit

Telearbeit wird als Instrument zur Arbeitszeitgestaltung in unterschiedlichen Formen angeboten. Mit der Online-Erhebung wurden erstmals verschiedene Arten der Ausgestaltung von Telearbeitsplätzen für einen Bericht zur Umsetzung des LGG erhoben. Die Befragung erstreckte sich auf vier Modelle:

- Unter „mobiler Telearbeit“ wird die Arbeit an wechselnden Arbeitsorten verstanden.

Drei weitere Modelle ermöglichen die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz in unterschiedlichem Umfang und verschiedenen Rhythmen:

- Bei der alternierenden Telearbeit erfolgt die Arbeit abwechselnd zu Hause und in der Dienststelle.
- Teleheimarbeit wird ausschließlich zu Hause geleistet.
- Temporäre Telearbeit wird zur kurzfristigen Überbrückung von Betreuungsgapen in Anspruch genommen.

Im Berichtszeitraum wurde bis auf eine Ausnahme in allen Geschäftsbereichen, die grundsätzlich dafür in Frage kommen – d. h. alle Geschäftsbereiche außerhalb des Schuldienstes –

Frauen im öffentlichen Dienst

Telearbeit angeboten. Die Ausnahme bildete im Berichtszeitraum noch der Geschäftsbereich der Landesvertretung; hier wurde im Herbst 2010 jedoch ein Modellversuch durchgeführt.

Die erstmalige Erfassung der Telearbeit, die in der Regel als Arbeitsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gedacht ist, zeigt, dass sich nicht nur Frauen, sondern auch Männer für solche Angebote entscheiden. Die gemeldeten 761 Telearbeitsplätze verteilten sich fast gleichmäßig auf die Geschlechter. Mit einem Anteil von 54 Prozent war im Landesdienst insgesamt nur ein leichtes Übergewicht zugunsten der Frauen gegeben. Die Spanne zwischen den Geschäftsbereichen war allerdings sehr hoch; sie reichte von 26 bis 86 Prozent.

Das Angebot der alternierenden Telearbeit nutzten 85 Prozent aller Beschäftigten mit Telearbeitsplätzen. Bei dieser Form der Telearbeit war der Frauenanteil mit 57 Prozent höher als bei den 21 Teleheimarbeitsplätzen. Teleheimarbeitsplätze wurden überwiegend für Beschäftigte im Geschäftsbereich des MUFV zur Verfügung gestellt; 43 Prozent der Plätze entfielen auf Frauen. In 77 Fällen wurden mobile Telearbeitsplätze genutzt; der Frauenanteil belief sich in diesen Fällen auf 40 Prozent. Von weiteren 17 Beschäftigten wurde Telearbeit nur temporär genutzt. Der Frauenanteil war bei diesem Modell mit 29 Prozent am niedrigsten.

Verbeamtete Beschäftigte vereinigten 70 Prozent aller Telearbeitsplätze auf sich. Da der Frauenanteil bei den verbeamteten Beschäftigten vergleichsweise niedrig ist, liegt in der Beamtenschaft auch der Frauenanteil an der Telearbeit erwartungsgemäß niedriger als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (50 bzw. 66 Prozent).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Telearbeitsplätzen an allen Beschäftigten mit Telearbeitsplätzen beläuft sich auf 41 Prozent. Im Vergleich mit dem Anteil, den die Teilzeitbeschäftigten am Personalstand außerhalb des

Schuldienstes haben (22 Prozent) ist das ein sehr hoher Anteil. Auch der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten mit Telearbeitsplätzen ist mit 90 Prozent überdurchschnittlich.

Zusammengefasst betrachtet werden von den 414 mit Frauen besetzten Telearbeitsplätzen 44 Prozent von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und 23 Prozent von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen eingenommen. Auf vollzeittätige Beamtinnen entfallen 20 Prozent und auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen 13 Prozent der mit Frauen besetzten Plätze.

Nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen betrachtet, entfällt die Mehrzahl der Telearbeitsplätze auf die Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst; an ihnen hatten Frauen einen Anteil von 49 Prozent. Den höchsten Anteil hatten Frauen an den Telearbeitsplätzen, die mit Beschäftigten in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst (76 Prozent) besetzt waren.

Gremien

Mit einem Anteil von nur 27 Prozent sind Frauen bei den von der Landesverwaltung gemeldeten Gremienmitgliedern deutlich unterrepräsentiert. 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 müssen. Eine Festlegung auf die Art des Gremiums nimmt das Gesetz nicht ausdrücklich vor. Die statistische Erhebung für den Bericht zur Umsetzung dieser Regelung erstreckte sich auf ausgewählte Gremienarten und setzte für die Meldung von Mitgliederzahlen voraus, dass die Verwaltung auf die Zusammensetzung der Gremien Einfluss hat.

Den Hintergrund für die Festlegungen bildet unter anderem ein Ministerratsbeschluss zum Besetzungsverfahren für Gremien. Mit dem Ziel eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, hat der Ministerrat zur Unterstützung der

Umsetzung des LGG am 21. April 2009 beschlossen, ein festgelegtes Verfahren bei einem Mitgliedswechsel und bei Erst- und Neubesetzungen von Gremien einzuführen. Für den Fall, dass neue Rechtsvorschriften, die Regelungen zu Gremien enthalten, erstellt oder bestehende geändert werden, sollen diese Verfahrensvorschriften in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Mit der statistischen Erhebung für den 4. Bericht zur Umsetzung des LGG wurden nur Gremien im Bereich des Landes erfasst, bei denen Dienststellen des Landes eine berufende Funktion zufällt und die auf Dauer oder zumindest für länger als ein Jahr eingerichtet sind. In diesem Sinne sind Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien ausgenommen, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet wurden, sowie Gremien, die in Staatsverträgen festgelegt sind.

Entscheidend für den geringen durchschnittlichen Frauenanteil von 27 Prozent, der mit der Erhebung für den 4. Bericht ermittelt wurde, ist die Beschränkung auf Gremien mit einem festen, unveränderten Stamm an Mitgliedern. Damit ist im Wesentlichen die Mehrzahl der Prüfungsausschüsse des Landes unberücksichtigt geblieben. Im 3. Bericht entfielen am Stichtag 30. Juni 2007 von den erfassten 8 941 Gremienmitgliedern 84 Prozent auf Ausschüsse. Für diese Ausschüsse wurde seinerzeit ein hoher Frauenanteil von 45 Prozent ermittelt, der den hohen landesdurchschnittlichen Frauenanteil für alle erfassten Gremienarten (42 Prozent) erklärt. Zum Stichtag 30. Juni 2010 wurden insgesamt nur 910 Ausschussmitglieder gemeldet, von denen lediglich 25 Prozent Frauen waren.

Größere Mitgliederzahlen verteilen sich noch auf interministerielle und andere Arbeitsgruppen (892 Personen) sowie Beiräte (667 Personen). Erstmals wurden 2010 auch Aufsichts- und Verwaltungsräte erfasst.

Den statistischen Auswertungen zum 4. Bericht über die Umsetzung des LGG liegen die

Meldungen von 19 obersten und oberen Landesbehörden aus neun der 17 betrachteten Geschäftsbereiche zugrunde. Grundsätzlich waren die Zahl der Gremien und deren Mitglieder von der federführenden Behörde zu melden. Es muss prinzipiell davon ausgegangen werden, dass von den Verwaltungen in Einzelfällen nicht alle Gremien für eine Meldung in Betracht gezogen worden sind, auf die die Abgrenzungskriterien zutreffen. Die Aussagekraft der Ergebnisse ist zusätzlich durch uneinheitliche Angaben zu den berufenen Mitgliedern beeinträchtigt.

Einige für die Berufung der Gremienmitglieder federführende Verwaltungen haben offensichtlich nur die von ihnen entsendeten Mitglieder gemeldet und nicht die von anderen Stellen innerhalb oder außerhalb der Landesverwaltung entsendeten Personen.¹ Zusätzlich kann nicht in jedem Fall davon ausgegangen werden, dass die für die Fragestellung konkretisierte Beschränkung auf Gremien, die der eigenen Federführung unterliegen, zuverlässig beachtet wurde.

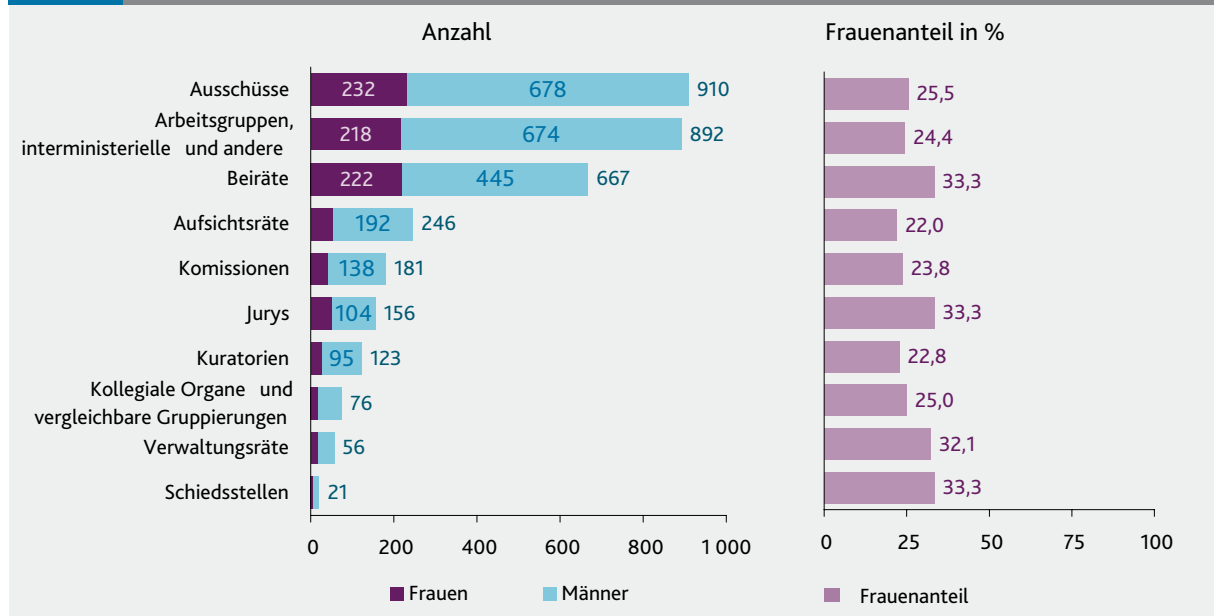
Auf eine Darstellung der Zahl der Gremien, auf die sich die Mitglieder verteilen, wird wegen Antwortausfällen bei der Zahl der Gremien verzichtet. Einerseits weisen die Ergebnisse der Mitgliederzahlen je Gremium offensichtlich dadurch eine auffällig hohe Varianz auf, andererseits lässt sich die Richtigkeit der Ergebnisse anhand dieses Kriteriums nur unzureichend bestimmen, da sich fehlerhafte Meldungen im Ergebnis sowohl addieren als auch aufheben können.

Unabhängig von diesen Faktoren variiert der Frauenanteil aber offensichtlich aufgrund der Gegebenheiten in den federführenden Behörden bzw. Geschäftsbereichen. Der niedrigste Frauenanteil war mit lediglich 14 Prozent Frauen unter rund 400 gemeldeten Gremienmitgliedern im Bereich der Polizei zu verzeichnen. Den höchsten

¹ Zu den zehn vorgegebenen Gremienarten meldeten die Verwaltungen als federführende Stelle in der Summe die Zahl der Mitglieder und die Zahl der Gremien die von ihrer Art her jeweils als zutreffend eingeschätzt wurden. Die Befragung konkretisierte nicht näher inwieweit sich die Angaben auf Mitglieder beschränken, die der Landesverwaltung angehören oder auch Gremienmitglieder anzugeben waren, die von Organisationen außerhalb der Landesverwaltung entsendet und von der federführenden Stelle in das Gremium berufen worden waren.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 17 Gemeldete Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes 2010



Insgesamt: 3 328 Personen Frauen: 893 Männer: 2 435

Insgesamt: 26,8 %

Quelle: Online-Erhebung LGG

Anteil wies mit 52 Prozent bei 23 Mitgliedern die Staatskanzlei auf, gefolgt von dem Bereich des MASGFF (43 Prozent) bei 772 Gremienmitgliedern. Einen erheblichen Einfluss auf den landesdurchschnittlichen Frauenanteil in Gremien haben auch das MBWJK und das MWVLW mit 563 bzw. 641 gemeldeten Gremienmitgliedern, gefolgt vom MUFV mit 435 Meldungen. Während das MBWJK unter den gemeldeten Mitgliedern einen Frauenanteil von 32 Prozent erreicht, bleiben die beiden anderen Geschäftsbereiche jeweils unter 20 Prozent.

Möglicherweise üben bei isolierter Betrachtung auch die Art des Gremiums bzw. die mit einer Mitgliedschaft verbundenen Aufgaben und unterschiedlichen Einwirkungsmöglichkeiten einen Einfluss auf den Frauenanteil aus:

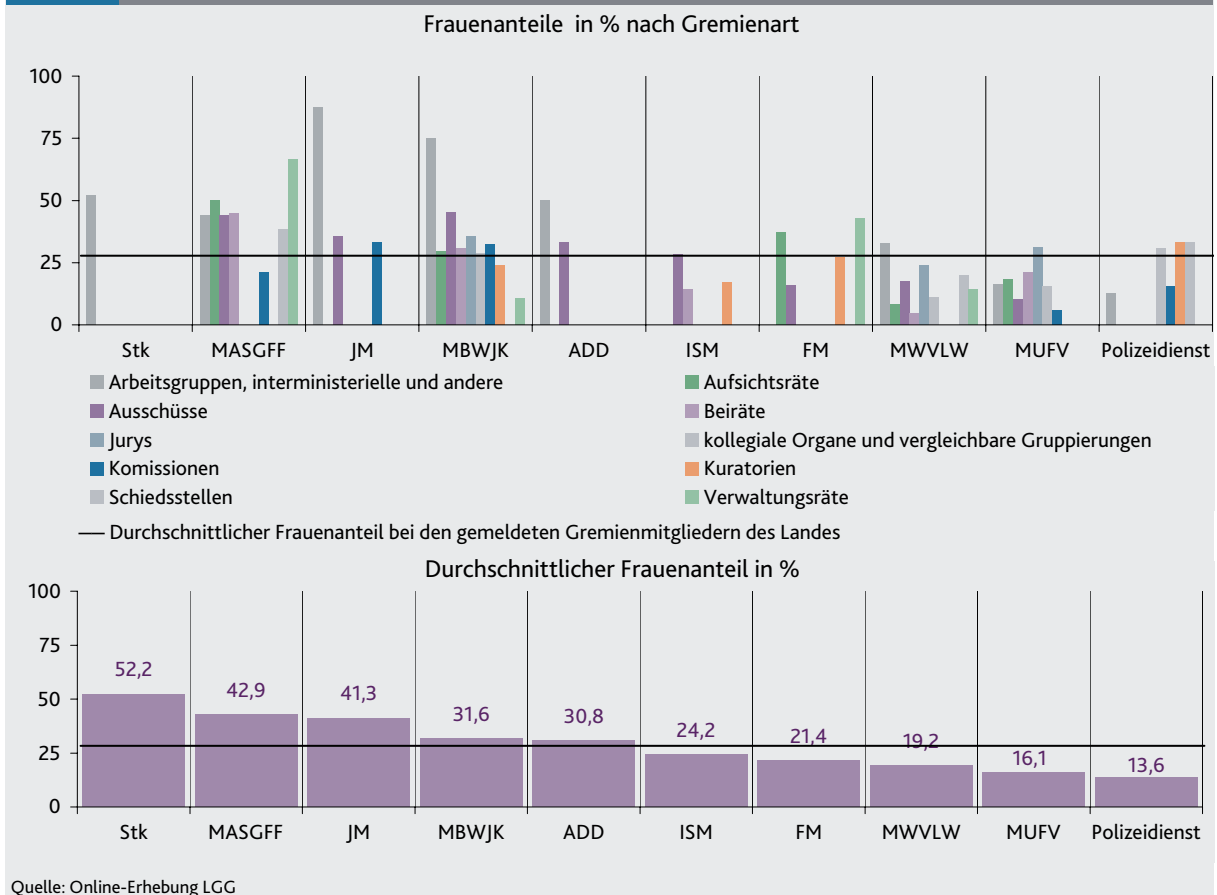
Auffällig ist, dass Ausschüsse, die in der Regel eine Beschlussfassung vorbereiten oder deren Aufgabe zumindest darin besteht, eine Empfehlung oder einen Abschlussbericht abzugeben, tendenziell einen geringeren Frauenanteil (25 Prozent) aufweisen als z. B. Beiräte (33 Prozent),

deren Einflussnahme als zumeist beratendes Gremium geringer einzuschätzen ist. Unter den angegebenen Mitgliedern in Kommissionen, die z. B. im Falle einer Expertenkommission durch fachliche Stellungnahmen einwirken können, lag der Frauenanteil ebenfalls unter 30 Prozent. Auch die Aufgaben von Kuratorien können beispielsweise in Verbindung mit Stiftungen, für die sie eingesetzt sind, über eine rein beratende Tätigkeit hinausgehen; hier beläuft sich der Frauenanteil nur auf 23 Prozent. Unter den über 200 Mitgliedern in Aufsichtsräten waren sogar nur 22 Prozent Frauen. Dagegen waren Frauen in Jurys und Schiedsstellen, aber auch in Verwaltungsräten häufiger vertreten.

Dieses Erscheinungsbild steht jedoch in Wechselwirkung mit dem zuständigen Geschäftsbereich und seinen Aufgaben. Das zeigt sich am Beispiel der Arbeitsgruppen.

Im Landesdurchschnitt sind von den 892 Mitgliedern in der Gremienart „Arbeitsgruppe“ 24 Prozent Frauen. Allein 38 Prozent der Mitglieder in Arbeitsgruppen wurden von Verwaltungen des

A 18

Frauenanteil unter den gemeldeten Gremienmitgliedern des Landes 2010
nach Geschäftsbereichen

Polizeidienstes gemeldet; der Frauenanteil unter den von ihnen gemeldeten Personen beläuft sich aber nur auf 13 Prozent. Dagegen sind bei dem klassischerweise mit Fragen der Geschlechtergleichstellung befassten MASGFF sowie dessen Geschäftsbereich unter den gemeldeten 138 Arbeitsgruppenmitgliedern 44 Prozent Frauen.

Der hohe Frauenanteil in Beiräten mag einerseits auf die Funktion dieser Gremien zurückzuführen sein. Andererseits fällt auf, dass 71 Prozent der gemeldeten Beiratsmitglieder auf die Geschäftsbereiche des MASGFF und des MBWJK entfallen. Diese beiden Ressorts kommen bei ihren Meldungen auf einen vergleichsweise hohen Frauenanteil von 45 bzw. 31 Prozent. Dagegen ist der Frauenanteil in den anderen beteiligten Ressorts teilweise sehr niedrig, wie z. B. unter den 67 Beiratsmitgliedern im Geschäftsbereich des MWVLW, von denen nur vier Prozent Frauen sind.

Exemplarisch sollen an dieser Stelle noch die Ergebnisse für Aufsichtsräte hervorgehoben werden. Aufsichtsräte sind Gremien mit grundsätzlich weitreichenden Möglichkeiten der Einflussnahme. Die Spanne der durchschnittlichen Frauenanteile, der an Berufungen von Mitgliedern in Aufsichtsräten beteiligten fünf Geschäftsbereiche, reicht von acht bis 50 Prozent. Hinter dem Maximalwert, der die gleichberechtigte Vertretung durch Frauen und Männer sicherstellt, stehen allerdings nur die Angaben zu einem Aufsichtsrat mit sechs Mitgliedern im Geschäftsbereich des MASGFF. Die Mehrzahl der 246 Aufsichtsratsmitglieder entfällt auf den Geschäftsbereich des MWVLW (99 Personen) und des MBWJK (95 Personen). Beim MBWJK bleibt der Frauenanteil unter den gemeldeten Aufsichtsratsmitgliedern mit 30 Prozent nur wenig unter dem vergleichsweise hohen Durchschnittswert, den der Geschäftsbereich über alle Gre-

Frauen im öffentlichen Dienst

mienarten erreicht (32 Prozent). Beim MWVLW dagegen wird der Durchschnittswert (nur 19 Prozent) bei Aufsichtsräten mit einem Frauenanteil von lediglich acht Prozent noch deutlich unterschritten.

Elternzeit

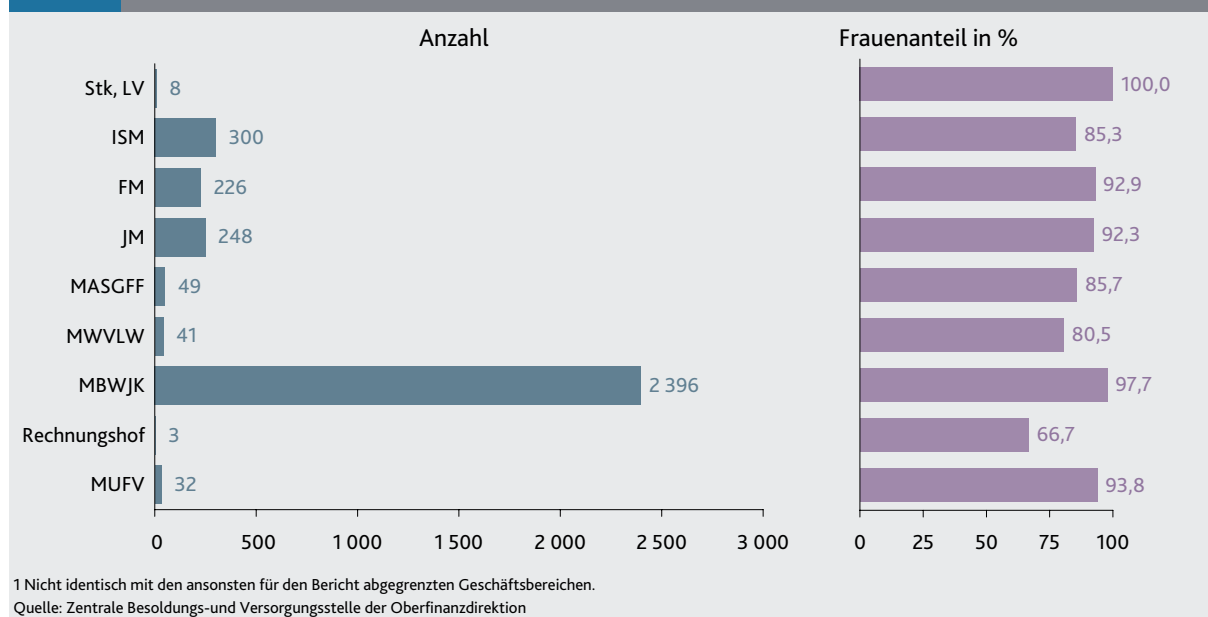
Für die Auswertung der Inanspruchnahme der Elternzeit wurden für diesen 4. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes von der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle der Oberfinanzdirektion Daten (Stand 22. Juni 2010) zur Verfügung gestellt. Die Daten liegen gegliedert nach Ressorts entsprechend der Einzelpläne vor. Damit unterscheidet sich die Darstellung auf der Ebene der Ministerien von den ansonsten für diesen Bericht gebildeten Geschäftsbereichen, für die teilweise gesonderte Kapitel zusammengefasst wurden (z. B. für den Geschäftsbereich Polizeidienst) oder die im Fall der Mittelinstanz auch einzelplanübergreifend gebildet wurden.

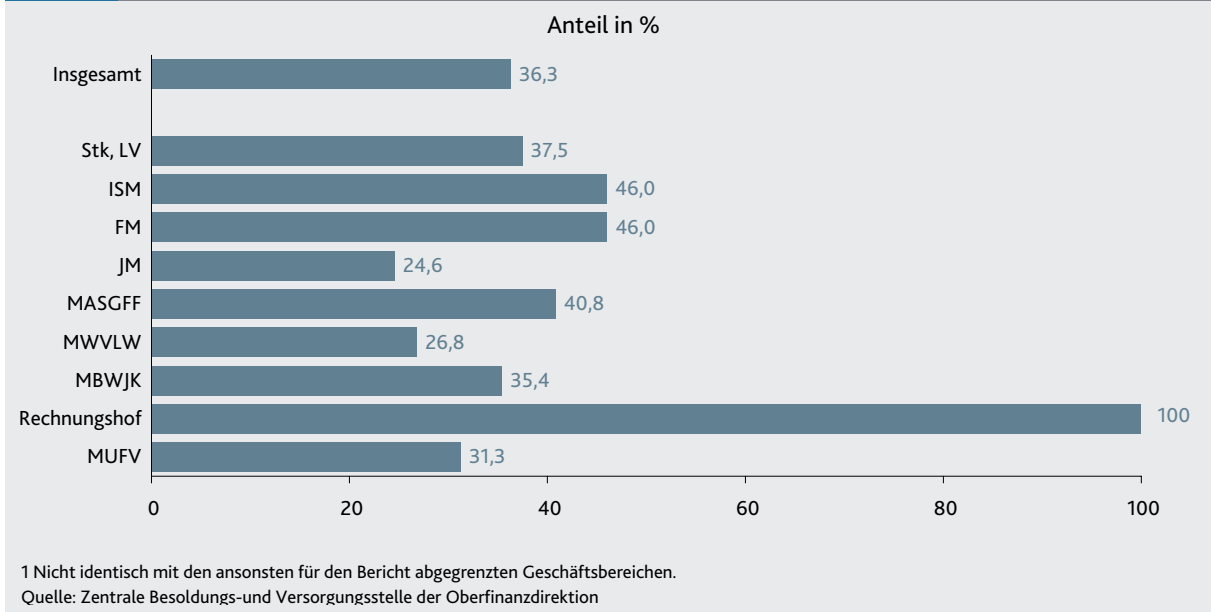
Bei der Elternzeit handelt es sich um eine bis zu dreijährige unbezahlte Freistellung von der Arbeit, die von Männern und Frauen für die

Erziehung von Kindern im selben Haushalt beansprucht werden kann. Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz kann Elternzeit in jedem Beschäftigungsverhältnis genommen werden. Auch Auszubildende können Elternzeit in Anspruch nehmen. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Beide Elternteile können die Elternzeit gleichzeitig nehmen oder auch untereinander aufteilen.

Am 22. Juni 2010 waren in den Ressorts des Landesdienstes (Einzelplan 02 bis 14) 3 303 Beschäftigte in Elternzeit. Davon zählten 73 Prozent zum Personal des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Jugend. Im Durchschnitt aller Ressorts ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Elternzeit mit 95 Prozent sehr hoch. Die Spanne der Frauenanteile in den einzelnen Ressorts liegt zwischen 67 Prozent im Rechnungshof und 100 Prozent in der Staatskanzlei. Im MBWJK, das mit seinem Personal den Gesamtdurchschnitt der Ressorts maßgeblich prägt, liegt der Frauenanteil bei 98 Prozent und damit 2,3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Alle anderen Ressorts liegen unter dem Durchschnittswert; in zwei Fällen (MWVLW, Rech-

A 19 Beschäftigte in Elternzeit 2010 nach Ressorts¹



A 20 Beschäftigte in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung 2010 nach Ressorts¹

nungshof) sind die Frauenanteile mit Quoten unter 85 Prozent vergleichsweise niedrig.

Allein aufgrund des insgesamt hohen Frauenanteils kann nicht geschlossen werden, dass tradierte Rollenbilder, Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern oder ein unterschiedliches Karrierestreben den Hintergrund für das Verhalten der Beschäftigten in der Landesverwaltung bilden, da keine weiteren Informationen über die Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, vorliegen.

Elternzeit kann auch 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.

Der Anteil der Beschäftigten in Elternzeit, die dabei noch in Teilzeit tätig sind, lag am 22. Juni 2010 im Durchschnitt der Ressorts bei 36 Prozent. Die Anteile von Beschäftigten in Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung variieren zwischen 25

Prozent im JM und 100 Prozent im Rechnungshof, wobei es im Rechnungshof aber nur drei Beschäftigte in Elternzeit gibt. Vergleichsweise hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die Elternzeit mit Teilzeitarbeit kombinieren, im ISM und im FM mit jeweils 46 Prozent.

Die durchschnittlichen Frauenanteile bei den beiden Arten der Elternzeit unterscheiden sich kaum. Bei reiner Elternzeit beläuft sich der Frauenanteil auf 96 Prozent, bei Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung auf 95 Prozent. Auffallend größere Abweichungen zwischen den beiden Frauenanteilen fallen in zwei Ressorts auf. Im MUFV war bei der Kombination von Elternzeit mit Teilzeitarbeit – bei allerdings nur zehn Fällen – der Frauenanteil deutlich niedriger (80 Prozent) als bei den 22 Fällen mit Inanspruchnahme der reinen Elternzeit (Frauenanteil: 100 Prozent). Auch im Geschäftsbereich des MASGFF war der Frauenanteil beim Modell der Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung deutlich niedriger als beim Modell der reinen Elternzeit (75 bzw. 93 Prozent). Die Fallzahl von 49 Beschäftigten verteilt sich ungefähr gleichmäßig auf beide Modelle.

2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden

In diesem Abschnitt werden die Verhältnisse in einzelnen Geschäftsbereichen dargestellt. Die Geschäftsbereiche setzen sich aus ausgewählten Kapiteln zusammen. Der Anhang enthält eine Übersicht mit der Zuordnung der Kapitel zu den Geschäftsbereichen.

Nach der Maßgabe der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes werden der Polizeidienst und der Strafvollzug neben den zuständigen Ressorts als eigene Geschäftsbereiche ausgewiesen. Das im Polizeidienst bzw. Strafvollzug beschäftigte Personal ist demzufolge im Geschäftsbereich des ISM bzw. des JM nicht enthalten. Aufgrund ihres Anteils an der Zahl der Landesbediensteten wird auch der Schuldienst als gesonderter Geschäftsbereich neben dem MBWJK dargestellt. Die Geschäftsbereiche der oberen Landesbehörden ADD, der beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen sowie des Landesuntersuchungsamtes sind nach den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift ebenfalls abzugrenzen; sie werden in eigenen Abschnitten im Kapitel 3 „Mittelinstanz des Landes“ beschrieben.

Je nach Umfang des Personalstandes nehmen die Besonderheiten der Aufgabenfelder und die daraus „traditionell“ herrührende Beteiligung von Frauen Einfluss auf die Ergebnisse für den Landesdienst insgesamt. Auffälligkeiten – vor allem im Zusammenhang mit dem Schuldienst – sind im Kapitel „Frauen im Landesdienst insgesamt“ thematisiert. Auf andere Geschäftsbereiche wurde hingewiesen, wenn sie einen nennenswerten Einfluss auf das Landesergebnis haben. Teilweise steht dies im Zusammenhang mit einem besonders hohen oder niedrigen Frauenanteil, der prägend auf einen bestimmten landesdurchschnittlichen Vergleichswert wirkt. Im Polizeidienst, im Strafvollzug, aber auch in den Geschäftsbereichen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten in einem landeseigenen Betrieb (wie z. B. dem LBM) ist der Frauenanteil besonders niedrig. Die be-

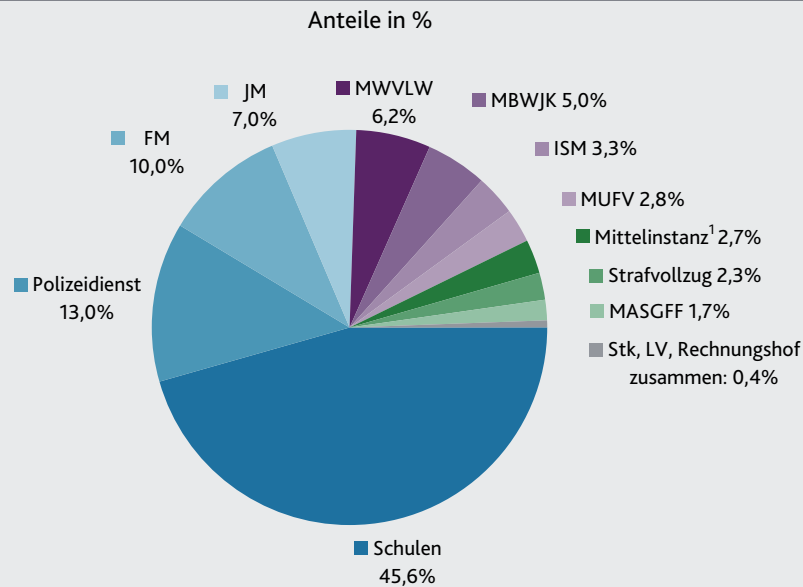
sonderen Beschäftigtenstrukturen im Bereich der Sonderrechnungen, in denen die landeseigenen Betriebe geführt werden, sind im Kapitel „Frauen im Landesdienst insgesamt“ beschrieben. Im Zusammenhang mit den Geschäftsbereichen werden sie erwähnt, soweit sie das Ergebnis des Geschäftsbereichs prägen.

In der Beschreibung der einzelnen Geschäftsbereiche werden Daten zur Beteiligung von Frauen für bestimmte Merkmale aufgeführt, aber auch die speziellen Strukturen der Beschäftigungsverhältnisse hervorgehoben, die einen Frauenanteil in einem Geschäftsbereich prägen. Bei der Beschreibung der Verhältnisse in den Geschäftsbereichen liegt das Augenmerk auf der Frage, ob Frauen paritätisch beteiligt sind. Zur Einordnung der Situation und der Entwicklung wird aber auch der durchschnittliche Anteilswert für den Landesdienst insgesamt als Vergleichswert herangezogen. In diesen Durchschnittswert ist auch die Mittelinstanz einbezogen, deren Geschäftsbereiche aber im Rahmen eines eigenen Gliederungspunktes behandelt werden. Obwohl die Beschäftigtenstrukturen im Schuldienst einen sehr gewichtigen Einfluss auf den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt haben, wird aus Gründen der Übersichtlichkeit auf einen Vergleich mit einem weiteren Durchschnittswert für die Landesbediensteten außerhalb des Schuldienstes verzichtet. Es wurde aber bereits bei der Darstellung für den Landesdienst insgesamt (Abschnitt A1) auf den besonderen Einfluss hingewiesen, den der hohe Anteil an Schulbediensteten auf den Frauenanteil in bestimmten Merkmalskombinationen haben kann.

Zusammenfassung

Von den 13 für die obersten Landesbehörden gebildeten Geschäftsbereichen hatten zum Stichtag 30. Juni 2010 sechs Geschäftsbereiche die 50-Prozent-Marke für eine paritätische Beteiligung von Frauen im Personalstand erreicht bzw. überschritten. In vier Geschäftsbereichen hatten Frauen sogar einen Anteil von über 60

A 21 Beschäftigte im Landesdienst 2010 nach Geschäftsbereichen



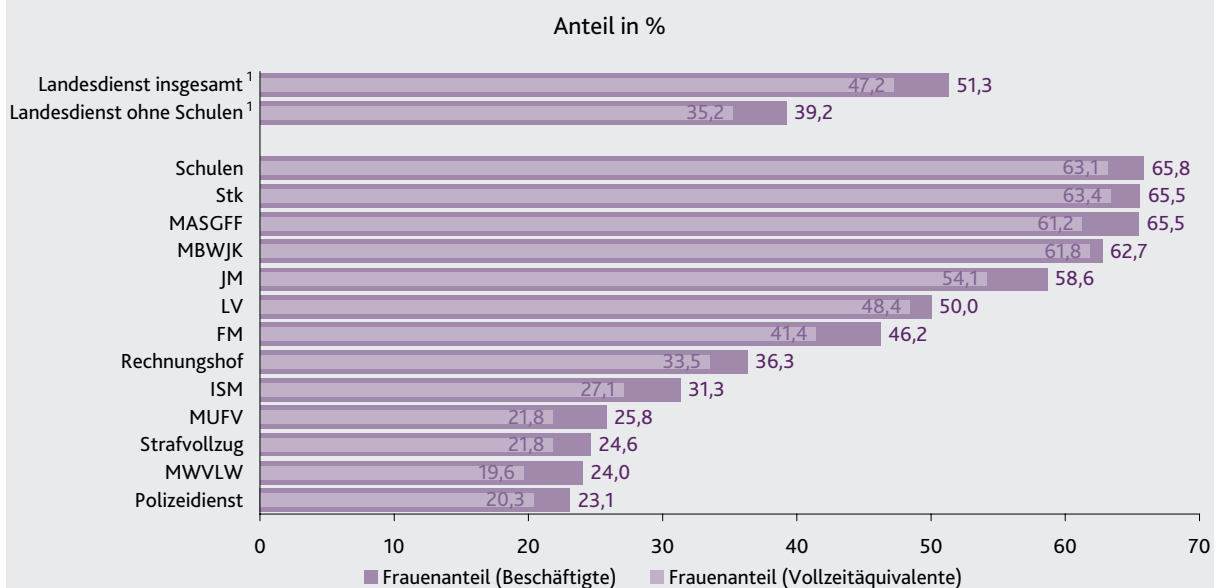
¹ ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA).
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Prozent an der Kopfzahl der Beschäftigten. Auf der anderen Seite gibt es aber auch männerdominierte Geschäftsbereiche mit Frauenanteilen von weniger als 30 Prozent.

In fast allen Bereichen der obersten Landesbehörden hat sich der Frauenanteil zwischen

den beiden Stichtagen 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010 im Personalstand erhöht. Von den Geschäftsbereichen mit einem Zuwachs des Frauenanteils zeigt sich in der Staatskanzlei und im Rechnungshof eine vergleichsweise hohe Zunahme um jeweils mehr als vier Prozentpunkte.

A 22 Frauenanteil 2010 nach Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden



¹ Einschließlich der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd und Landesuntersuchungsamt (LUA)).
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst

In der Mehrzahl der Geschäftsbereiche ergab sich die positive Veränderung des Frauenanteils durch eine Verringerung der Zahl der männlichen Beschäftigten und eine gleichzeitige Erhöhung der Zahl der weiblichen Beschäftigten. In den anderen Fällen hat die Zahl der weiblichen Beschäftigten relativ stärker zugenommen als die Zahl der männlichen Beschäftigten.

Nur in der Landesvertretung ist der Frauenanteil leicht gesunken. Dies ist jedoch im Zusammenhang mit der geringen Zahl an Beschäftigten zu werten. Die Landesvertretung bildet diesbezüglich den mit Abstand kleinsten Geschäftsbereich. Hinter dem prozentualen Rückgang des Frauenanteils verbirgt sich daher eine Veränderung des Personalstandes um nur drei Beschäftigte darunter war eine Frau.¹

Die Unterschiede zwischen den Frauenanteilen der verschiedenen Geschäftsbereiche haben sich im Vergleich zu 2008 nicht grundlegend verschoben. Nur zwischen den vier Geschäftsbereichen mit den höchsten Frauenanteilen gab es Rangverschiebungen.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Die Frauenanteile bei den Vollzeitbeschäftigten stehen in enger Beziehung zu den durchschnittlichen Frauenanteilen. In allen Geschäftsbereichen überwiegt nämlich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten – in den meisten sogar deutlich – und prägt dadurch die durchschnittlichen Beteiligungsquoten der Frauen stärker als die durchweg sehr hohen Anteile der Frauen an den vergleichsweise wenigen Teilzeitbeschäftigten. In den Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden liegt der Anteil, den die Vollzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung hat nur in drei

Fällen – im FM, im MASGFF und im Schuldienst – unter 70 Prozent. Die Frauenanteile unter den Vollzeitbeschäftigten variieren von 13 Prozent (im MWVLW) bis 60 Prozent (im MBWJK). Zum Vergleich: Bei den Beschäftigten insgesamt liegen die Beteiligungsquoten der Frauen zwischen 23 Prozent (im Polizeidienst) und 66 Prozent (im Schuldienst und in der Staatskanzlei). Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten liegt wegen der generell hohen Beteiligungsquote der Frauen an der Teilzeitarbeit stets unter dem Durchschnittswert für den Geschäftsbereich. Die Teilzeitbeschäftigung ist eine Domäne der Frauen; hier reichen die Frauenanteile von 61 Prozent (im MWVLW) bis 94 Prozent (im JM).

Der Unterschied zwischen den Frauenanteilen bei den Vollzeitbeschäftigten und den Anteilen bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt zwischen 16 Prozentpunkten (im MBWJK) und 68 Prozentpunkten (im Strafvollzug). Die größten Unterschiede gibt es in den Geschäftsbereichen mit einem niedrigen Frauenanteil insgesamt bzw. wenigen Frauen unter den Vollzeitbeschäftigten. Erwartungsgemäß sind das die „männlerdominierten“ Geschäftsbereiche.

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung spiegelt sich in den Vollzeitäquivalenten wider. Im Landesdienst insgesamt ist der Frauenanteil unter Berücksichtigung des Arbeitszeitvolumens rund vier Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Personenzahl. Die Differenz zwischen diesen beiden Frauenanteilen bewegt sich bei den Geschäftsbereichen (ohne Mittelinstanz) in einer Spanne von unter einem (im MBWJK) bis fast fünf Prozentpunkte (im FM).

In den meisten Fällen lässt sich der Grund für die Differenz an den Kopffahlen der Teilzeitbeschäftigten erkennen, ohne dass eine genaue Information über die geleisteten Stunden vorliegt. So variieren zwischen den Geschäftsbereichen der oberen Landesbehörden die Anteile der Teilzeitbeschäftigten und bei diesen wiederum der Frauenanteil. Der Durchschnittswert für den Anteil der Teilzeitarbeit im Landesdienst insgesamt

¹ Es bleibt anzumerken, dass der Personalstand der Landesvertretung einen vergleichsweise hohen Anteil abgeordneter Beschäftigter umfasst, auf deren Frauenanteil die Landesvertretung keinen Einfluss hat. Für die im Rahmen der Online-Erhebung LGG erfassten Merkmale zur Beteiligung von Frauen (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Laufbahnwechsel, Führungspositionen, Fortbildungen und Telearbeit) hat die Landesvertretung daher ihre Meldungen auf das Stammpersonal ohne Abgeordnete beschränkt.

beläuft sich auf 32 Prozent. In den Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden (ohne Mittelinstanz) reichen die Anteilswerte von zehn (im Polizeidienst) bis 44 Prozent (im Bereich der Schulen). Hinzukommt, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten in unterschiedlichem Umfang Altersteilzeitbeschäftigte umfasst (Spanne von 15 bis 47 Prozent an allen Beschäftigten) und bei den Altersteilzeitbeschäftigten der Frauenanteil niedriger ist als in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten. Letzteres trifft in allen 13 Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden zu. Im Einzelfall kann dies dazu führen, dass ohne die Altersteilzeitbeschäftigung der Frauenanteil bei der „regulären Teilzeitbeschäftigung“ wesentlich höher ist (z. B. auch im Verhältnis zum Vergleichswert „Landesdienst insgesamt“). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigung liegt der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in allen Geschäftsbereichen mindestens bei 80 Prozent. Einschließlich der Altersteilzeitbeschäftigten haben acht der 13 Geschäftsbereiche aufgrund der vergleichsweise hohen Quote altersteilzeitbeschäftigter Männer niedrigere Frauenanteile für Teilzeitbeschäftigung.

Wahrnehmung von Altersteilzeit

Die Frauenanteile bei den Altersteilzeitbeschäftigten bewegen sich in den Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden in einer Spanne von 25 Prozent (im MUFV) bis 75 Prozent (im JM).

In der Regel liegt der Frauenanteil bei den Altersteilzeitbeschäftigten unter dem Frauenanteil für die Beschäftigten im Geschäftsbereich insgesamt. In drei Geschäftsbereichen – der Polizei, dem JM und im Strafvollzug – weicht der Anteilswert vergleichsweise stark nach oben ab; im MWVLW liegt er leicht über dem Frauenanteil aller Beschäftigten.

Die Beteiligungsquoten von Frauen an der Altersteilzeitbeschäftigung stehen in einer relativ engen Beziehung zu den Frauenanteilen an den

Beschäftigtenzahlen in den Behörden. Dies zeigt sich in einem Vergleich der Rangskalen aller Geschäftsbereiche des Landesdienstes für die Frauenanteile der Beschäftigten insgesamt und die Altersteilzeitbeschäftigten. Eine hohe Rangkorrelation besagt hier, dass ein Geschäftsbereich mit einem hohen Rang bezüglich des Frauenanteils an den Beschäftigten auch im Allgemeinen einen hohen Rang beim Frauenanteil an den Altersteilzeitbeschäftigten aufweist. Größere Rangunterschiede gibt es nur bei der Polizei, beim Strafvollzug und beim JM. Diese Differenzen werden durch deutlich höhere Frauenanteile bei den Altersteilzeitbeschäftigten im Vergleich zu dem Anteil an Frauen unter den Beschäftigten des jeweiligen Geschäftsbereichs hervorgerufen.

Der Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten hat zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 in der Regel zugenommen – teilweise mit zweistelligen Raten. Ein marginaler Rückgang zeigt sich lediglich für den Geschäftsbereich des MUFV. In der Mehrzahl der Geschäftsbereiche ist diese positive Veränderung auf eine Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Abnahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Das Blockmodell wurde in allen Geschäftsbereichen mehr oder weniger dem Teilzeitmodell vorgezogen. Bis auf einen Geschäftsbereich – dem MASGFF mit rund einem Fünftel Altersteilzeitbeschäftigten im Teilzeitmodell – wählten jeweils mehr als 90 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten das Blockmodell. Größere Abweichungen zwischen Männern und Frauen gab es hierbei nicht.

In den Geschäftsbereichen, in denen von den Beschäftigten beide Arten von Altersteilzeitmodellen gewählt worden sind, ist der Frauenanteil beim Blockmodell mehrheitlich kleiner als beim Teilzeitmodell. Nur in vier der neun Geschäftsbereiche, in denen beide Modellvarianten vorkommen, war dies anders. Hierbei handelt es sich um die Staatskanzlei, die Geschäftsbereiche des ISM und des JM sowie den Schuldienst.

Beschäftigungsverhältnisse

In den Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden ist der Anteil an verbeamteten Beschäftigten mit Anteilswerten von 27 Prozent (im MWVLW) bis 89 Prozent (im Strafvollzug) sehr verschieden. Der durchschnittliche Anteil im Landesdienst insgesamt beläuft sich auf 72 Prozent. Verglichen damit sind im Strafvollzug, bei der Polizei, im Schuldienst, beim Rechnungshof und im Geschäftsbereich des MBWJK relativ viele Beschäftigte verbeamtet (mehr als 72 Prozent). Sehr niedrig sind die Anteile dagegen in der Landesvertretung, der Staatskanzlei und im Geschäftsbereich des MWVLW (weniger als ein Drittel).

Die Anteile weiblicher Bediensteter liegen bei den verbeamteten Beschäftigten durchweg niedriger als in der Arbeitnehmerschaft. Nur im Schuldienst unterscheiden sich die Frauenanteile zwischen den Dienstverhältnissen vergleichsweise wenig (neun Prozentpunkte) und in den Geschäftsbereichen MBWJK und MWVLW weichen sie gar nicht voneinander ab. Bei den anderen Geschäftsbereichen liegen die Unterschiede zwischen 17 Prozentpunkte (im FM) und 53 Prozentpunkte (im Strafvollzug).

Die jeweiligen Frauenanteile bei verbeamteten und nicht verbeamteten Beschäftigten sind in ihrer Höhe wie bei den Altersteilzeitbeschäftigten und den Beschäftigten insgesamt auch vom jeweiligen Geschäftsbereich abhängig. Belegt ein Geschäftsbereich einen hohen Rang bezüglich des Frauenanteils in der Beamtenschaft, so fällt ihm im Allgemeinen auch ein hoher Rang beim Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zu. Größere Rangunterschiede gibt es wiederum bei der Polizei und beim FM sowie im Strafvollzug und beim MBWJK.

Die großen Rangunterschiede gehen auf den sehr stark von den anderen Geschäftsbereichen abweichenden Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei der Polizei und dem Strafvollzug sind die Frauenanteile in der Beamtenschaft

sehr niedrig, beim MBWJK dagegen sehr hoch. Dadurch sind die Differenzen zu den Frauenanteilen in der Arbeitnehmerschaft bei der Polizei und im Strafvollzug sehr groß; im MBWJK dagegen kaum vorhanden.

Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Große Unterschiede gibt es auch in der Verteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Vergütungsgruppen in den Geschäftsbereichen. So gibt es Geschäftsbereiche mit sehr vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst oder in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst. Dies sind der Strafvollzug bzw. der Polizeidienst. Gleichzeitig ist in diesen Bereichen der Anteil verbeamteter Beschäftigter sehr hoch und der Frauenanteil sehr gering.

Auf der anderen Seite gibt es auch Geschäftsbereiche, wie den Schuldienst, mit überwiegend verbeamteten Beschäftigten, der kaum Bedienstete in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst hat, dafür aber viele Beschäftigte in den beiden höheren Vergütungsgruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst und E13-E15Ü bzw. höherer Dienst und sowohl in der Beamtenschaft wie auch der Arbeitnehmerschaft in der gehobenen Vergütungsgruppe ganz überwiegend Frauen beschäftigt.

Allein diese Beispiele zeigen schon, wie eng das Aufgabenfeld des Geschäftsbereichs, die Eingruppierung und das Beschäftigungsverhältnis miteinander verknüpft sind und sich in den Frauenanteilen niederschlagen.

Dies beeinflusst in vielfältigster Form den durchschnittlichen Frauenanteil für den Landesdienst insgesamt. Zum Teil stehen sehr große Unterschiede in den Gegebenheiten in den einzelnen Geschäftsbereichen dahinter. Speziell für die Frauenanteile in den einzelnen Eingruppierungen kann dies dem jeweiligen Abschnitt über den Geschäftsbereich entnommen werden.

Als generelle Aussage kann folgendes festgehalten werden: In vielen Geschäftsbereichen sind die Frauenanteile in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst höher als in der nächsthöheren Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst. Gleiches gilt für die Frauenanteile in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst im Verhältnis zum Frauenanteil in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst. Eine sehr auffällige Ausnahme mit einem sehr niedrigen Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe ist allerdings der Strafvollzug.

Als zusammenfassende Aussage für die Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden zur paritätischen Repräsentanz der Frauen in den einzelnen Vergütungsgruppen kann festgehalten werden, dass für die Beschäftigten mit der höchsten Eingruppierung E13-E15Ü bzw. höherer Dienst nur in zwei Geschäftsbereichen – im MASGFF und im MBWJK – mit Frauenanteilen von über 50 Prozent eine hinreichende Repräsentanz erreicht ist. Selbst im Schuldienst wird in dieser Vergütungsgruppe der Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt nur wenig überschritten und die Parität knapp verfehlt. In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst sind in sechs der 13 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden Frauen mit Anteilswerten von 56 bis 75 Prozent gut vertreten. In der Verdienstgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst liegt der Frauenanteil in neun Geschäftsbereichen über der Parität, in der untersten Gruppe ist dies in acht Geschäftsbereichen der Fall.

Diese Ergebnisse sind bei einer getrennten Betrachtung der Frauenanteile bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den verschiedenen Entgeltgruppen bzw. den Beamtinnen und Beamten in den verschiedenen Laufbahnen aber nicht uneingeschränkt gültig.

Einstellungen von Frauen

Die Einstellungen in den Landesdienst, die zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010

vorgenommen wurden, erfolgten zum größten Teil in den Schuldienst. Vor diesem Hintergrund sind auch die Vergleiche anderer Geschäftsbereiche mit dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt zu werten: Dieser Vergleichswert wird sehr stark durch die Verhältnisse im Schuldienst geprägt.

Der Anteil von Vollzeitstellen an den Stellenbesetzungen lag in den Geschäftsbereichen mehrheitlich über 80 Prozent und damit mindestens sechs Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt. Nur die Anteilswerte im MASGFF und vor allem im Schuldienst unterschritten diesen Vergleichswert.

In fünf Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden (Staatskanzlei, Landesvertretung, JM, MASGFF, Schulen) übertrafen die Frauenanteile bei den Einstellungen den durchschnittlichen Frauenanteil für den Landesdienst insgesamt; im MBWJK lag die Beteiligungsquote der Frauen nahe an diesem Vergleichswert. In diesen sechs Bereichen lag der Frauenanteil damit auch weit über 50 Prozent. Von den übrigen Geschäftsbereichen mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen entfielen nur im FM etwas mehr als die Hälfte der Einstellungen auf Frauen. In allen Geschäftsbereichen – außer im MBWJK – lagen die Frauenanteile an den Einstellungen über den Beteiligungsquoten der Frauen an den Personalständen der Geschäftsbereiche.

Der Anteil der neu Eingestellten mit Beamtenstatus war am 30. Juni 2010 in allen Geschäftsbereichen – zum Teil deutlich – niedriger als der Anteil der Beamten im Personalstand. Die Frauenanteile bei den Einstellungen mit Beamtenstatus lagen in allen Geschäftsbereichen – außer im FM und beim Rechnungshof – unter den entsprechenden Beteiligungsquoten bei den neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Einstellungen verteilen sich in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr unterschiedlich auf die Entgelt- und Laufbahngruppen. Deshalb gibt es

dazu eine entsprechende Beschreibung in den Abschnitten zu den einzelnen Geschäftsbereichen.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Für den Landesdienst insgesamt zeigt sich im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 für die Frauen ein relativ geringer Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen. Bei einem Teil der Geschäftsbereiche gab es von dem durchschnittlichen Frauenanteil für den Landesdienst insgesamt allerdings große Abweichungen nach oben. Von den 13 Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden überschreiten sieben den durchschnittlichen Frauenanteil im Landesdienst insgesamt. Davon liegen sechs Geschäftsbereiche mit ihren Frauenanteilen an den Beförderungen und Höhergruppierungen auch über der Parität (Staatskanzlei, JM, MASGFF, MWVLW, MBWJK, Schulen). Im Geschäftsbereich des FM liegt der Anteil der Frauen zwar über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt, die Parität wird aber um vier Prozentpunkte verfehlt. Den geringsten Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen hatten Frauen im Polizeidienst und im Strafvollzug.

In allen Geschäftsbereichen, außer in der Landesvertretung, entfielen mehr als die Hälfte der Beförderungen und Höhergruppierungen auf Beförderungen von Beamtinnen und Beamten. Die Anteile der verbeamteten Beschäftigten lagen durchweg über ihren Anteilen am Personalstand zum Stichtag 30. Juni 2010. In sieben Geschäftsbereichen erreichten die Abweichungen in Prozentpunkten eine zweistellige Größenordnung. Demnach ist anzunehmen, dass die Chancen für eine Beförderung höher sind als für eine Höhergruppierung.

Der Frauenanteil ist bei den Beförderungen durchweg niedriger als bei den Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen der Frauenanteil – mit einer Ausnahme (im FM) – über 60 Prozent liegt.

Laufbahnwechsel kamen in den meisten Geschäftsbereichen eher selten vor. Nur in vier Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden (Staatskanzlei, ISM, Polizeidienst, Rechnungshof) waren es von den Beschäftigten mit einer Beförderung, einer Höhergruppierung oder einem Laufbahnwechsel insgesamt acht bis zehn Prozent. In den meisten Geschäftsbereichen entfielen von den Laufbahnwechseln mehr als 80 Prozent auf Vollzeitbeschäftigte. Nur in wenigen Bereichen mit geringen Fallzahlen von Laufbahnwechseln waren es anteilmäßig weniger.

Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Laufbahnwechseln im Landesdienst war ebenso gering wie bei den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt. Von den zwölf Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden mit Laufbahnwechseln von Beschäftigten liegen sechs über dem niedrigen Durchschnittswert für den Landesdienst. Davon erreichten fünf Geschäftsbereiche mit der Beteiligungsquote der Frauen die Parität oder lagen sogar weit darüber (Staatskanzlei, JM, Strafvollzug, MBWJK, Schulen).

Wie bei den Einstellungen sind auch bei den Beförderungen, Höhergruppierungen und Laufbahnwechseln die Verteilung der Entgelt- und Laufbahngruppen einerseits und die jeweils erreichten Frauenanteile andererseits stark von den heterogenen Beschäftigungsstrukturen in den Geschäftsbereichen abhängig.

Frauen in Führungspositionen

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, kommt den Führungsfunktionen und -ebenen in den einzelnen Geschäftsbereichen eine sehr unterschiedliche Bedeutung zu. Zudem sind gleiche Funktionsbezeichnungen nicht in allen Geschäftsbereichen einheitlich mit der gleichen Vergütungsgruppe verbunden. Das spricht dafür, die detaillierte Beschreibung der Teilhabe von Frauen an den Führungsfunktionen auf die jeweiligen Abschnitte zu den einzelnen Geschäftsbereichen zu beschränken.

Trotz aller Unterschiede zeigt sich in nahezu allen Geschäftsbereichen, dass die Beteiligungsquote der weiblichen Beschäftigten an Führungsaufgaben niedriger ist als ihr Anteil am Personalstand eines Geschäftsbereichs. Diesbezügliche Ausnahmen bilden nur die Landesvertretung und der Strafvollzug.

Der Vergleich lässt aber außer Acht, dass Führungskräfte überwiegend höheren Vergütungsgruppen angehören. In sieben Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden (Staatskanzlei, Landesvertretung, ISM, MASGFF, MBWJK, Rechnungshof, MUFV) sind nämlich mehr als zwei Drittel der Führungskräfte Beschäftigte der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst. Bei diesem Personenkreis zeigt sich für die Geschäftsbereiche mehrheitlich kaum noch ein Unterschied zwischen der Beteiligungsquote der weiblichen Beschäftigten an Führungsaufgaben und ihrem Anteil am Personalstand in dieser Vergütungsgruppe. Dies gilt zumindest für die Bereiche, bei denen nicht wie im MBWJK ein hoher Anteil an Auszubildenden die Aussagekraft des Vergleichs beeinträchtigt.

In drei Geschäftsbereichen (im Polizeidienst, im Strafvollzug und im Schuldienst) werden die Führungsfunktionen zu jeweils mehr als 70 Prozent von Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst wahrgenommen. Im FM und im MWVLW sind Führungskräfte der beiden oberen Vergütungsgruppen in etwa gleich stark auf diese verteilt. Im JM sind neben Beschäftigten der beiden oberen Eingruppierungen auch Beschäftigte der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst mit Führungsaufgaben betraut.

Da sich die Führungspositionen in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr unterschiedlich auf die Vergütungsgruppen verteilen und zudem oftmals aufgabenspezifisch mit einer ausgeprägt hohen oder geringen Beteiligungsquote weiblicher Beschäftigter verbunden sind, sagen die durchschnittlichen Frauenanteile für die Füh-

rungskräfte einer Vergütungsgruppe im Landesdienst insgesamt wenig über die Verhältnisse in den einzelnen Geschäftsbereichen aus. Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden, die vor allen anderen Bereichen einen hohen Frauenanteil unter den Führungskräften in einer Vergütungsgruppe aufweisen, nehmen diese Stellung nicht unbedingt auch in der anderen Vergütungsgruppe ein (die Rangkorrelation nimmt dementsprechend einen negativen Wert an).

Als Überblick kann festgehalten werden, dass sich im Vergleich mit dem Landesdurchschnitt überdurchschnittlich hohe Frauenanteile für die Funktionsträgerinnen und -träger in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst in fünf Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden zeigen (JM, Strafvollzug, MBWJK, Schulen, Rechnungshof). Nur im JM sind Frauen in dieser Gruppe nahezu paritätisch vertreten; im Bereich Schulen und – bei geringer Kopfzahl – im Rechnungshof liegt ihre Beteiligungsquote sogar bei weit über 50 Prozent (59 bzw. 67 Prozent).

Von den ebenfalls fünf Geschäftsbereichen (Staatskanzlei, Landesvertretung, Strafvollzug, MASGFF, MBWJK), die in der höchsten Vergütungsgruppe im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen, wird nur in der Landesvertretung und im MASGFF die Parität überschritten; in der Staatskanzlei wird die 50-Prozent-Marke um drei Prozentpunkte verfehlt.

Abgesehen von der Landesvertretung sind in allen Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden mehr als die Hälfte der Führungskräfte verbeamtet; in neun der 13 Geschäftsbereiche sind es mindestens drei Viertel.

Außer im FM sind die Frauenanteile unter den verbeamteten Führungskräften in allen Geschäftsbereichen niedriger als bei den Funktionsträgerinnen und -trägern in einem Arbeitnehmerverhältnis. Die Frauenanteile der nicht verbeamteten Führungskräfte überschreiten in neun Geschäftsbereichen der obersten Landes-

Frauen im öffentlichen Dienst

behörden den Wert von 50 Prozent. Bei den verbeamteten Kräften wird nur im Schuldienst eine Beteiligungsquote von 50 Prozent erreicht.

Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte gibt es eher selten; dafür sind in der Regel Frauen unter ihnen gut repräsentiert. In allen Geschäftsbereichen liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte über 80 Prozent. Extrem niedrig ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Führungskräfte im Polizeidienst und im MUFV (weniger als zehn Prozent). Bei den Teilzeitbeschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind Frauen nur in zwei Fällen (im Rechnungshof und im MUFV) nicht hinreichend repräsentiert. In den anderen Geschäftsbereichen liegt ihre Beteiligung dagegen mehrheitlich über 60 Prozent.

Auch im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsumfang spielt es im Einzelfall eine Rolle, wie hoch die Anteile der Teilzeitbeschäftigten oder die Frauenanteile schon bei den für Führungspositionen in Frage kommenden Vergütungsgruppen sind. Dabei muss bei den Teilzeitbeschäftigten für einen Vergleich zwischen dem Personalstand und den Führungskräften zusätzlich die Altersteilzeit berücksichtigt werden.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Für den Vergleich der Frauenanteile an den Fortbildungen der gemeldeten Art in den einzelnen Geschäftsbereichen mit dem entsprechenden Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass der Landeswert nicht – wie bei den meisten anderen Nachweisungen – durch einen hohen Frauenanteil aus dem Bereich Schulen beeinflusst wird. Für Schulbedienstete liegen nämlich keine Meldungen zu Fortbildungen vor.

Wegen des hohen Anteils der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung überrascht es nicht, dass bei den Fortbildungsteilnahmen von Teilzeitbeschäftigten die Frauenanteile in allen Geschäftsbereichen, außer beim Polizeidienst, über 70 Prozent liegen.

Die Frauenanteile bei den Veranstaltungsteilnahmen von Vollzeitbeschäftigten überschritten dagegen nur in vier Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden (Staatskanzlei, Landesvertretung, MASGFF, MBWJK) den Wert von 50 Prozent. Auch insgesamt (unabhängig vom Beschäftigungsumfang der Teilnehmenden) erreichten nur diese vier Geschäftsbereiche eine paritätische Beteiligung von weiblichen Beschäftigten. Die Anteile lagen in diesen vier Fällen deutlich über 50 Prozent.

Die Erhebung beschränkte sich auf ausgewählte Fortbildungsmaßnahmen, die vor allem auch Fähigkeiten zur Wahrnehmung von Führungstätigkeiten vermitteln sollten. Die Beteiligung weiblicher Beschäftigter in Abhängigkeit von der Vergütungsgruppe ist daher in den einzelnen Geschäftsbereichen auch im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Strukturen in der Führungsebene der Geschäftsbereiche zu sehen.

In allen Geschäftsbereichen entfielen wenigstens zwei Drittel der Veranstaltungsteilnahmen auf Beschäftigte in den beiden höheren Vergütungsgruppen.

In mehreren Geschäftsbereichen entfiel mehr als ein Zehntel der gemeldeten Veranstaltungsteilnahmen auf Beschäftigte der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst; teilweise war es sogar ein Fünftel oder mehr der Veranstaltungsteilnahmen. Allerdings stand dies nicht im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Führungstätigkeiten durch Beschäftigte der Vergütungsgruppe.

Frauen in Telearbeit

Telearbeitsplätze gab es, außer in der Landesvertretung und im Schuldienst, in allen Geschäftsbereichen. Als Form der Telearbeit dominierte in allen Bereichen die alternierende Telearbeit. Nur in drei Bereichen der obersten Landesbehörden (MBWJK, JM, MUFV) lag der Anteil dieser Form an allen Telearbeitsplätzen unter 90 Prozent.

Im Geschäftsbereich des MBWJK hatte auch die mobile Telearbeit eine Bedeutung. In den beiden anderen Geschäftsbereichen hatten Teleheimarbeitsplätze nach der alternierenden Telearbeit den jeweils zweithöchsten Anteil.

Nur in drei der elf Geschäftsbereiche (MBWJK, Rechnungshof, MUFV) mit Telearbeitsplätzen wurden diese zu mehr als der Hälfte von Männern genutzt; ansonsten überwogen die Frauen. Die Höhe der Frauenanteile bei den einzelnen Geschäftsbereichen war sehr unterschiedlich. In vier Bereichen (Staatskanzlei, FM, JM, MASGFF) hatten weibliche Beschäftigte einen Anteil von zwei Drittel und mehr.

In acht Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden gab es relativ viele Teilzeitbeschäftigte unter den Telearbeiterinnen und -arbeitern. Teilzeitbeschäftigte hatten in diesen Bereichen einen Anteil von über 30 Prozent, und damit eine Beteiligung, die deutlich über dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Personalstand des Geschäftsbereichs lag.

Mit einer Ausnahme (FM) hatten Beschäftigte der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst in allen Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden mit Telearbeitsplätzen den höchsten Anteil an den eingerichteten Telearbeitsplätzen.

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz – Stk

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 hatte die Staatskanzlei von allen Geschäftsbereichen des Landesdienstes mit 66 Prozent den zweithöchsten Frauenanteil – leicht hinter dem Bereich Schulen und knapp vor dem MASGFF. Die Beteiligungsquote der Frauen in der Staatskanzlei lag damit um 15 Prozentpunkte über dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt.¹

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 ist der Frauenanteil in der Staatskanzlei um 4,7 Prozentpunkte und damit überdurchschnittlich gestiegen (Landesdurchschnitt: +1,7 Prozentpunkte). Dieser Anstieg war Folge einer Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+8,4 Prozent).

Wird der Anteilswert anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Frauenanteil in der Staatskanzlei auf 63 Prozent und liegt damit um 2,1 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfbzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich der Staatskanzlei sind ein Viertel der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt damit deutlich unter dem Vergleichswert im Landesdienst insgesamt (32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in der Staatskanzlei liegt mit 86 Prozent deutlich über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Auch unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 59 Prozent überdurchschnittlich (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Der Anstieg des Frauenanteils zwischen 2008 und 2010 ging auf eine kräftige Zunahme bei den vollzeitbeschäftigten Frauen zurück (+15 Prozent).

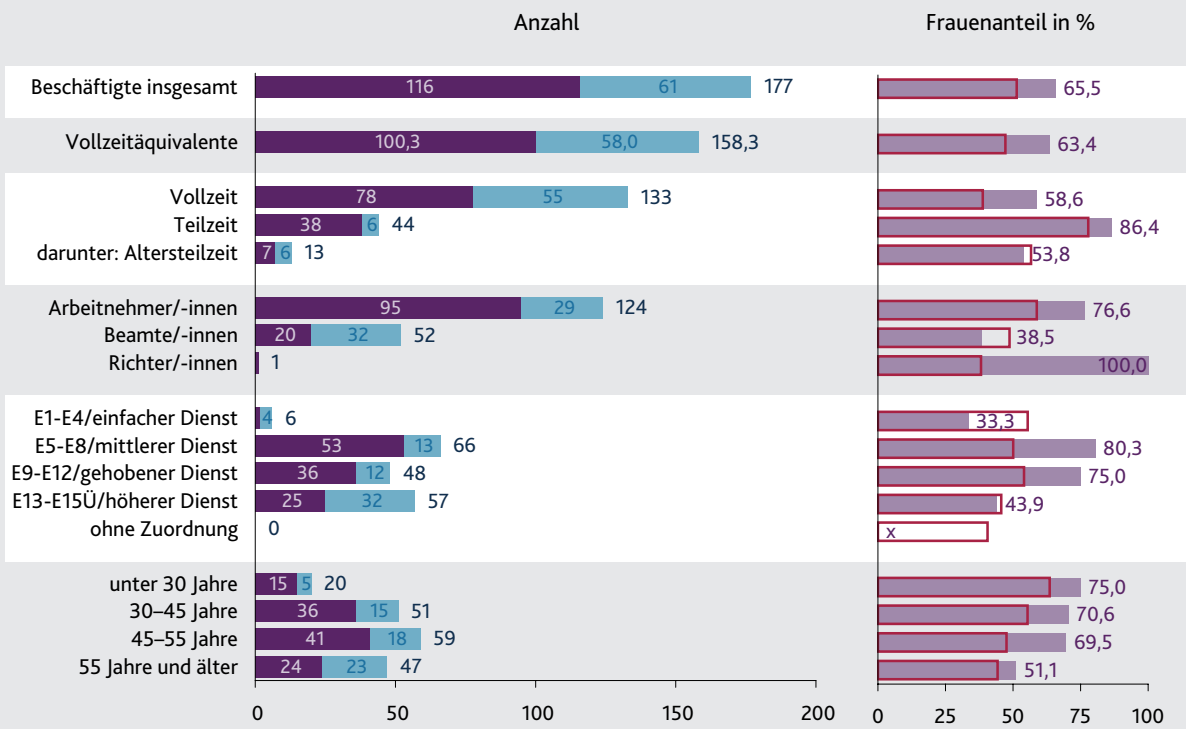
Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich der Staatskanzlei waren am Stichtag der Erhebung 30 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeit sind die „regulären“ Teilzeitstellen ausschließlich mit Frauen besetzt (Landesdienst insgesamt: 88 Prozent).

Von den 13 Altersteilzeitbeschäftigten in der Staatskanzlei waren 54 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zu 2008 hat sich der Frauenanteil um 7,6 Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine Zunahme um eine altersteilzeitbeschäftigte Frau bei einer gleichzeitigen Abnahme um einen männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

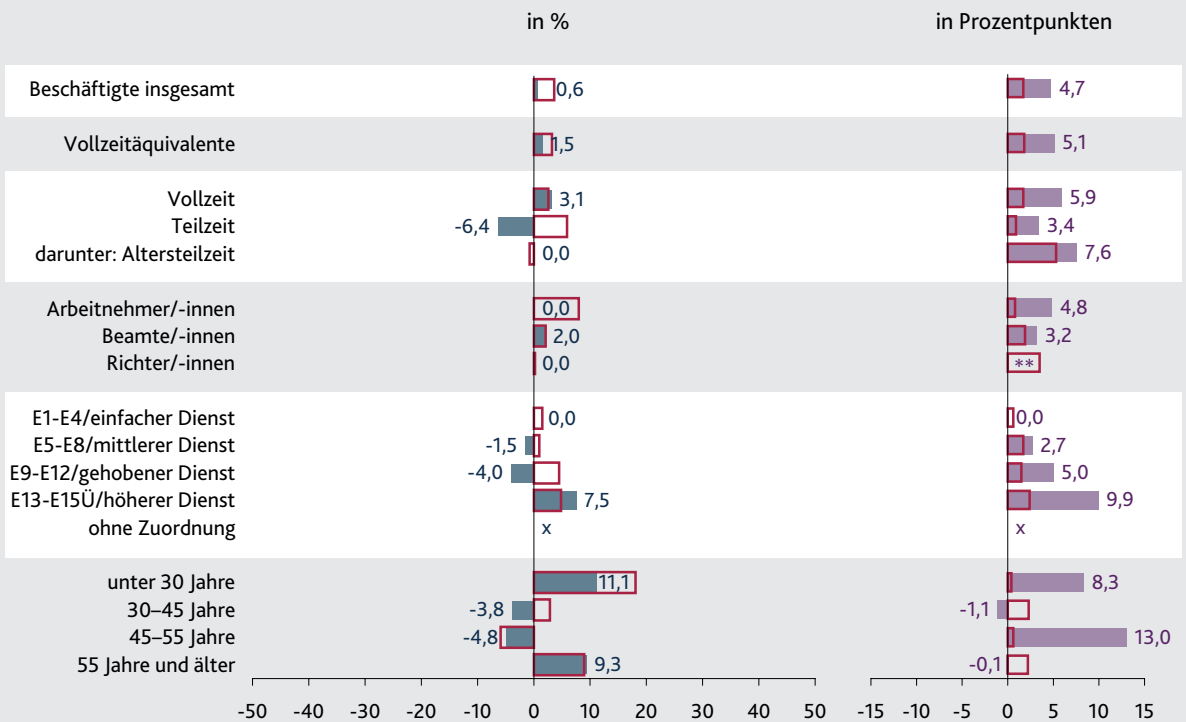
Anders als im Landesdienst insgesamt hat in der Staatskanzlei der weit überwiegende Teil der Beschäftigten einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem solchen Arbeitsvertrag an den Beschäftigten beläuft sich auf 70 Prozent (Landesdienst insgesamt: 27 Prozent) und der Anteil der Beamtinnen und Beamten nur auf knapp 29 Prozent (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent). Der im Vergleich zum Land überdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand der Staatskanzlei geht auf das hohe Gewicht der Arbeitnehmerschaft und den hohen Frauenanteil an der Arbeitnehmerschaft zurück. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Anteil der Frauen mit 77 Prozent weit über dem Landesdurchschnitt (59 Prozent). Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt er dagegen mit nur 39 Prozent sehr deutlich darunter (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent).

Die Bediensteten der Staatskanzlei verteilen sich auf alle Verdienstgruppen. In den Vergütungsgruppen E5-E8 bzw. mittlerer Dienst und E9-E12 bzw. gehobener Dienst ist der Frauenanteil sehr

A 23 Beschäftigte der Stk 2010



Veränderung gegenüber 2008



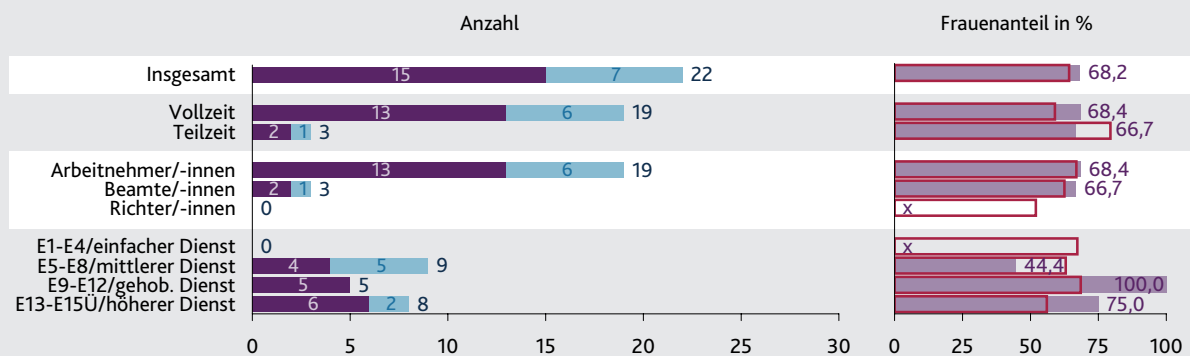
■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

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

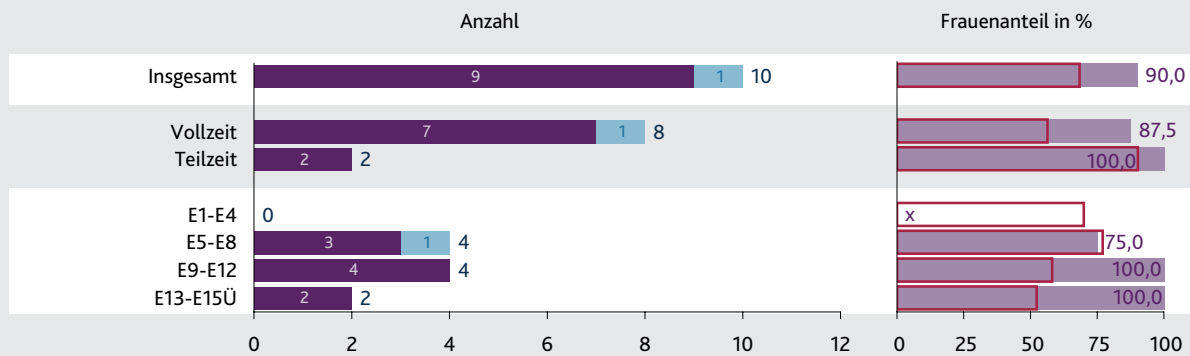
Frauen im öffentlichen Dienst

A 24 Stk – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

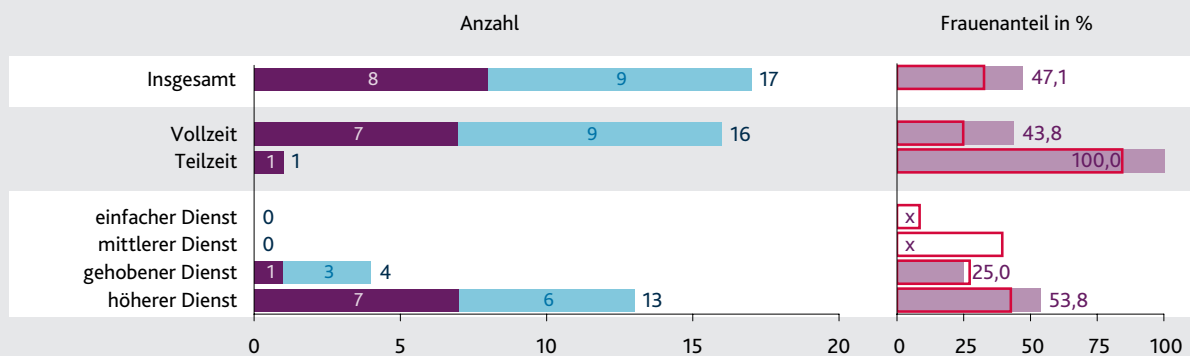
Einstellungen 2008–2010



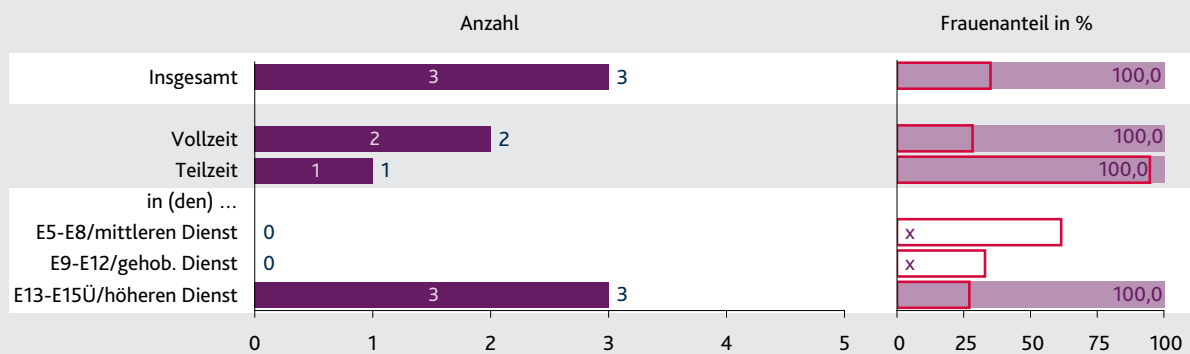
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

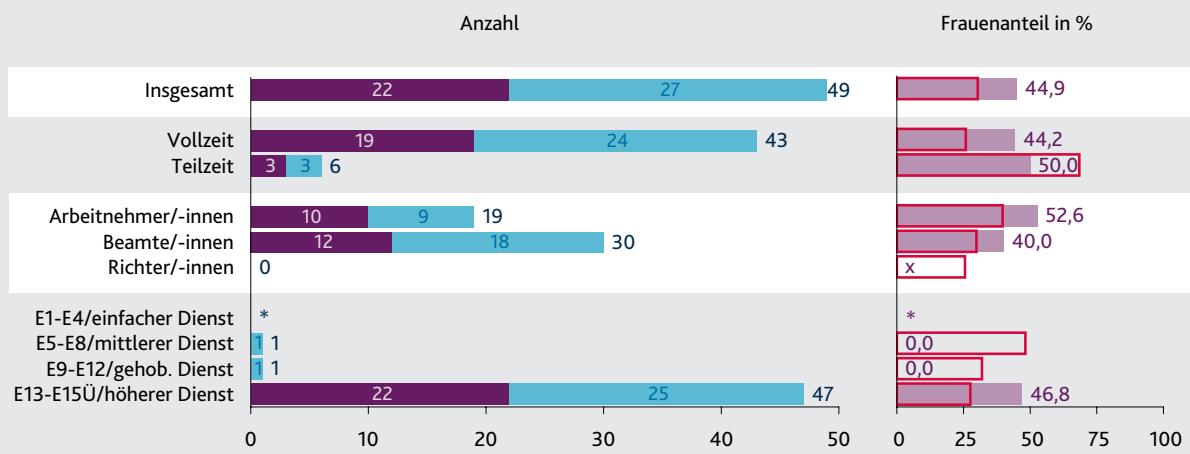


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

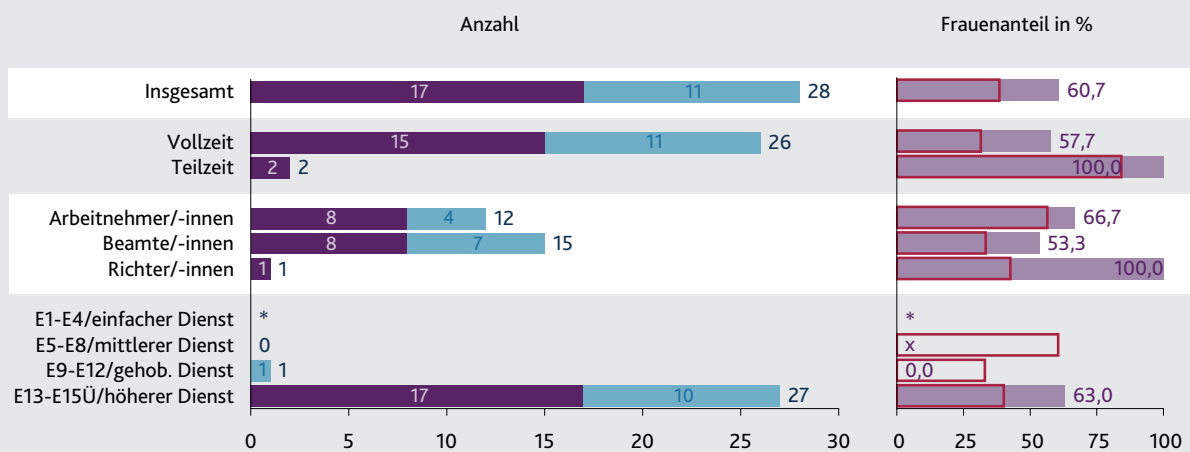
noch:
A 24

Stk – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

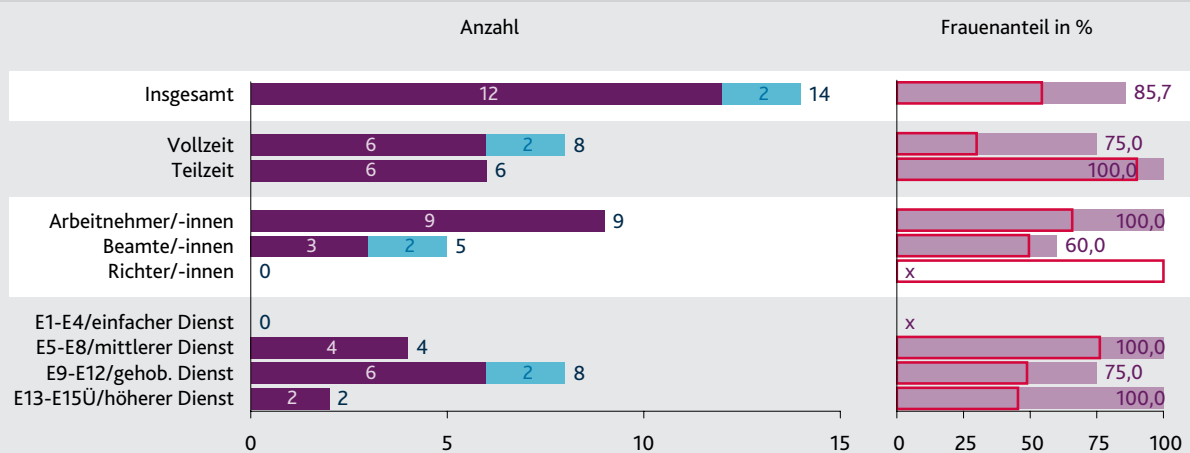
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

hoch. In der mittleren Vergütungsgruppe liegt die Beteiligungsquote der Frauen mit 80 Prozent weit über der angestrebten Parität und um 30 Prozentpunkte über dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt. Auch in der gehobenen Vergütungsgruppe weist die Staatskanzlei mit 75 Prozent einen deutlich über der Parität liegenden Frauenanteil aus (Landesdienst insgesamt: 54 Prozent). In der höchsten Vergütungsgruppe E13-15Ü bzw. höherer Dienst beläuft sich die Beteiligung der Frauen dagegen nur auf 44 Prozent und ist damit sogar etwas niedriger als im Durchschnitt des Landesdienstes (46 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der Staatskanzlei 22 Einstellungen vorgenommen, davon 19 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 68 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Die überwiegende Mehrzahl der Stellen wurde mit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag besetzt (86 Prozent). Lediglich bei drei Stellen erfolgten die Einstellungen in Form eines beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses. Bei beiden Einstellungsarten lagen die Frauenanteile mit 68 bzw. 67 Prozent deutlich über der Parität und nahe an den Vergleichswerten des Landesdienstes insgesamt.

In den Vergütungsgruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst und E13-E15Ü bzw. höherer Dienst ist der hohe Frauenanteil bei den Neueinstellungen auffällig. In der gehobenen Vergütungsgruppe wurden im Betrachtungszeitraum nur Frauen eingestellt und in der höheren Vergütungsgruppe gingen 75 Prozent der Stellen an Frauen.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 sind in der Staatskanzlei 27 Beschäftigte höher gruppiert bzw. befördert worden. Auch hier ist eine

gute Beteiligung der Frauen festzustellen. Die Beteiligungsquote der Frauen beläuft sich auf 63 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt in der Staatskanzlei einen geringeren Anteil (elf Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Bei den Teilzeitbeschäftigten sind nur Frauen befördert bzw. höhergruppiert worden.

Entgegen der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand (70 Prozent sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) gab es weniger Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (zehn Höhergruppierungen und 17 Beförderungen). Die Höhergruppierungen kamen zu 90 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 47 Prozent vertreten.

Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen jedoch anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Vergütungsgruppen bewertet, so fällt der hohe Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen in der höchsten Vergütungsgruppe auf. Er weicht nach oben vom Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe ab. Alle Höhergruppierungen in den höchsten Entgeltgruppen gingen an Frauen. An den Beförderungen im höheren Dienst hatten die Frauen einen Anteil von 54 Prozent.

In drei Fällen wurden Laufbahnwechsel durchgeführt. Die Laufbahnwechsel betrafen ausschließlich Frauen (Land insgesamt: 35 Prozent). Ein Laufbahnwechsel wurde von einer teilzeitbeschäftigten Frau erreicht.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich der Staatskanzlei gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 49 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungs-

aufgaben. In diesen Funktionen sind die Frauen in der Staatskanzlei im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt zwar gut, aber noch nicht paritätisch vertreten. Von den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 45 Prozent Frauen, im Landesdienst insgesamt sind es lediglich 30 Prozent.

Obwohl der geringere Teil der Beschäftigten in der Staatskanzlei verbeamtet ist (29 Prozent), sind Führungskräfte überwiegend verbeamtet. Von den Beschäftigten mit Führungsaufgaben stehen 61 Prozent in einem Beamtenverhältnis (Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 88 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt demzufolge ebenfalls in etwa im Landesdurchschnitt (zwölf bzw. elf Prozent).

Auch wenn mit einem Anteilswert von 44 Prozent die Parität noch nicht erreicht ist, sind Frauen in der Staatskanzlei überdurchschnittlich an den Führungspositionen beteiligt, die in Vollzeit wahrgenommen werden (Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist die Parität genau erreicht, der Anteilswert liegt aber unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören fast ausschließlich der Entgeltgruppe E13-E15Ü bzw. dem höheren Dienst an (96 Prozent). Unter den Führungskräften dieser Vergütungsgruppe haben die Frauen im Geschäftsbereich der Staatskanzlei einen Anteil von 47 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). Daneben gibt es in der mittleren und gehobenen Vergütungsgruppe zwei männliche Führungskräfte.

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich der Staatskanzlei in 80 Prozent der Fälle Leitungsaufgaben für Referentinnen oder Referenten. Frauen sind hier

nahezu paritätisch beteiligt (49 Prozent).

In den Abteilungsleitungen und den ressortspezifischen Leitungsfunktionen liegt der Frauenanteil in der Staatskanzlei dagegen noch unter der Parität und ist geringer als im Landesdienst insgesamt (25 Prozent bzw. 33 Prozent).

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden in der Staatskanzlei 28 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil liegt mit 61 Prozent deutlich über dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt (38 Prozent).

Die Fortbildungen kamen fast ausschließlich den Beschäftigten im höheren Dienst zugute (96 Prozent). Der Frauenanteil hebt sich positiv vom Frauenanteil des Personalstandes in dieser Vergütungsgruppe ab (63 bzw. 44 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Als Modell der Telearbeit bietet die Staatskanzlei die Form der alternierenden Telearbeit an. Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 14 Beschäftigten im Geschäftsbereich genutzt; davon nutzte eine weibliche Beschäftigte die Telearbeit temporär. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist in der Staatskanzlei mit 86 Prozent insgesamt deutlich höher als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen in der Staatskanzlei (Stk)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Bei der Besetzung vakanter Stellen wurden Frauen im Ausschreibungstext besonders angesprochen und aufgefordert, sich zu bewerben, sofern in dem jeweiligen Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorherrschte.

Die Staatskanzlei beteiligt sich zum Stichtag mit zwei Mentees und zwei Mentorinnen am Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“, das mit seiner Zielsetzung, den Frauenanteil in höheren Positionen und Führungspositionen zu steigern sowie die berufliche Karriere von Frauen in der Landesverwaltung zu stärken, einen weiteren Baustein im Bereich Frauenförderung darstellt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch in diesem Berichtszeitraum wurde den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung in allen Fällen entsprochen. Die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sind nach wie vor Frauen. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen wird die Arbeitszeitgestaltung auf der Grundlage einer Vielzahl verschiedener Arbeitszeitmodelle und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange auch weiterhin sehr flexibel gehandhabt. Die Möglichkeit eines Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt wird überwiegend von Frauen genutzt.

Neben den verschiedensten Teilzeitvarianten wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur Telearbeit aus dem Jahr 2005 die Möglichkeit geboten, bis zu zwei Fünftel ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in alternierender Telearbeit zu erbringen. Dieses

Angebot wird ebenfalls überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Insbesondere diese Maßnahmen tragen zu einer möglichst optimalen Koordinierung von Beruf und Familie bei.

Die Staatskanzlei ist seit nunmehr fünf Jahren (reauditert seit 2009) als familienfreundliche Dienststelle zertifiziert und beteiligt teilzeitbeschäftigte Frauen umfassend am Arbeitsablauf. Darüber hinaus wurden mit der Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers und dem Anbieten einer Ferienbetreuung im Sommer weitere Angebote geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu erleichtern.

Nach wie vor von besonderer Bedeutung sind Schulungen von Rückkehrerinnen aus Beurlaubungen im Rahmen der Wiedereingliederung. Insoweit hat die Staatskanzlei in ihrem Personalentwicklungskonzept unter anderem einen Baustein für diesen Personenkreis aufgenommen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und aktiv zu begleiten.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

In der Staatskanzlei werden Fortbildungen insgesamt großzügig gefördert und neben den dienstlichen Erfordernissen wird dabei auch den persönlichen Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen. Insbesondere hinsichtlich der gezielten Weiterqualifizierung von Frauen soll weiterhin kontinuierlich an einer Verbesserung gearbeitet werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Von den zuvor genannten Maßnahmen sind insbesondere die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, die individuell gestalteten Teilzeitmodelle und der stetige Ausbau der Telearbeit geeignet, die Arbeitsbedingungen von Frauen nachhaltig zu verbessern.

Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union – LV¹

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren Frauen im Geschäftsbereich der Landesvertretung mit einem Anteil von 50 Prozent paritätisch vertreten (Landesdienst insgesamt²: 51 Prozent). Mit diesem Anteilswert rangiert die Landesvertretung im Vergleich aller Geschäftsbereiche im oberen Mittelfeld.

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 ist der Frauenanteil in der Landesvertretung leicht um 0,7 Prozentpunkte gesunken (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Ursache hierfür war der Zuwachs um zwei männliche Beschäftigte, während gleichzeitig nur eine weibliche Beschäftigte hinzugekommen ist (+2,9 Prozent).

Wird der Frauenanteil in der Landesvertretung anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 48 Prozent und liegt damit nur 1,6 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopffzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt deutlich größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich der Landesvertretung beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 27 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in der Landesvertretung liegt mit 63 Prozent beträchtlich unter dem Vergleichswert

im Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten erreicht der Frauenanteil mit 45 Prozent zwar nicht die Parität, liegt aber über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich der Landesvertretung waren am Stichtag der Erhebung 47 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten steigt der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen sehr deutlich auf 80 Prozent und liegt dann nur noch um acht Prozentpunkte unter dem Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den neun Altersteilzeitbeschäftigten waren nur 44 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um elf Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine Zunahme von Frauen in Altersteilzeit von zwei auf vier Beschäftigte und eine relativ geringere Zunahme bei den männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen (von vier auf fünf Beschäftigte).

Anders als bei der Mehrzahl der Beschäftigten im Landesdienst und ähnlich wie in der Staatskanzlei, hat der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Landesvertretung einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Beschäftigten beläuft sich auf 67 Prozent (Landesdienst insgesamt: 27 Prozent). Die paritätische Beteiligung der Frauen im Personalstand der Landesvertretung ist auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurückzuführen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil bei 60 Prozent und hat damit eine ähnliche Größenordnung wie im Landesdienst insgesamt (59 Prozent). Bei den verbeamteten Beschäftigten ist die Beteiligungsquote der Frauen mit 32 Prozent dagegen wesentlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (49 Prozent).

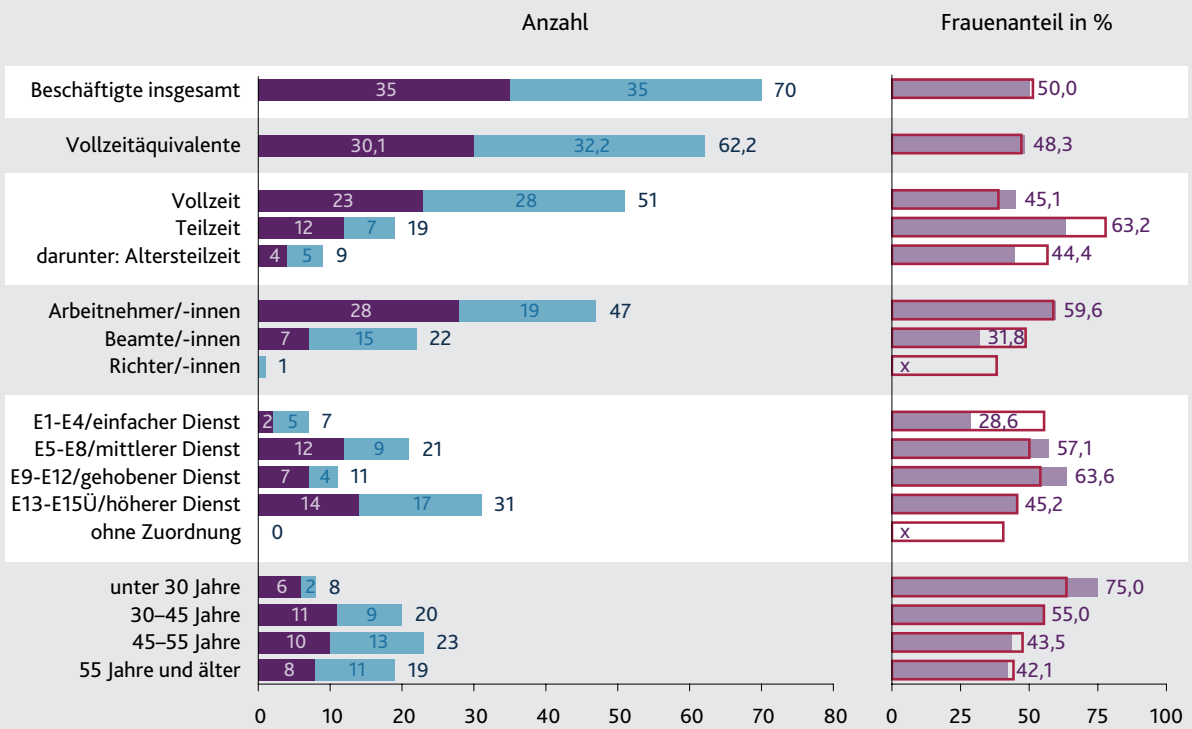
Die Landesvertretung beschäftigt Personal in allen Vergütungsgruppen. Von sieben Beschäftig-

¹ Es bleibt anzumerken, dass der Personalstand der Landesvertretung einen vergleichsweise hohen Anteil abgeordneter Beschäftigter umfasst, auf deren Frauenanteil die Landesvertretung keinen Einfluss hat. Für die im Rahmen der Online-Erhebung LGG erfassten Merkmale zur Beteiligung von Frauen (Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Laufbahnwechsel, Führungspositionen, Fortbildungen und Telearbeit) hat die Landesvertretung daher ihre Meldungen auf das Stammpersonal ohne Abgeordnete beschränkt.

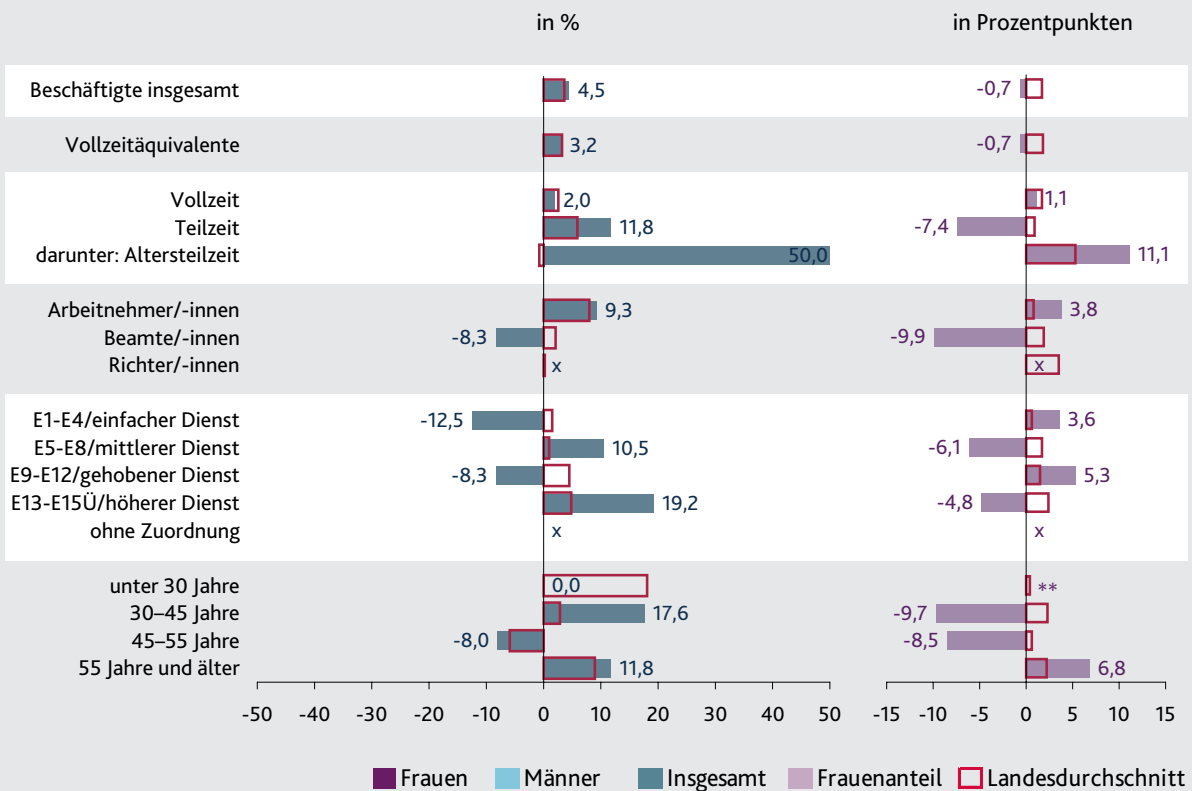
² Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 25 Beschäftigte der LV 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

ten im einfachen Dienst waren nur zwei weiblich (29 Prozent). Damit ist der Frauenanteil in dieser Verdienstgruppe gegenüber dem Landesdienst insgesamt sehr niedrig (55 Prozent). Gut repräsentiert sind Frauen verglichen mit dem Landesdienst insgesamt dagegen in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. dem mittleren Dienst (57 Prozent; Landesdienst insgesamt: 50 Prozent) sowie in den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. dem gehobenen Dienst (64 Prozent; Landesdienst insgesamt: 54 Prozent). Die Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. der höhere Dienst ist im Geschäftsbereich der Landesvertretung mit 31 Beschäftigten am stärksten besetzt. In dieser Vergütungsgruppe liegt der Frauenanteil mit 45 Prozent nahe am Anteilswert im Landesdienst insgesamt (46 Prozent). Im höheren Dienst sind relativ mehr Beschäftigte verbeamtet als in den anderen Verdienstgruppen.

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der Landesvertretung zehn Einstellungen vorgenommen, davon waren acht Vollzeitkräfte. Von den neu eingestellten Beschäftigten waren 70 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Die beiden Teilzeitstellen wurden paritätisch besetzt. Bei allen Stellen handelte es sich um privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind in der Landesvertretung neun Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt beläuft sich auf 33 Prozent, liegt also deutlich unter der Parität und auch unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent). Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der Landesvertretung weniger Anteil (elf Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Pro-

zent), da nur ein männlicher Teilzeitbeschäftigter befördert worden ist.

Es gab vier Beförderungen von Beamtinnen und Beamten. Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gab es demnach fünf (56 Prozent). Die Höhergruppierungen kamen zu 60 Prozent den Frauen zugute. An den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen nicht beteiligt.

Frauen in Führungspositionen

Die Landesvertretung hatte am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 16 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, davon waren die Hälfte Frauen. In diesen Funktionen sind Frauen also gut vertreten – auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt (30 Prozent).

Die Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich der Landesvertretung steht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (63 Prozent; Landesdienst insgesamt: 7,1 Prozent). Bei den Führungskräften überwiegen die Vollzeitbeschäftigten mit 81 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern ist in der Landesvertretung etwas höher als im Landesdienst insgesamt (19 bzw. elf Prozent).

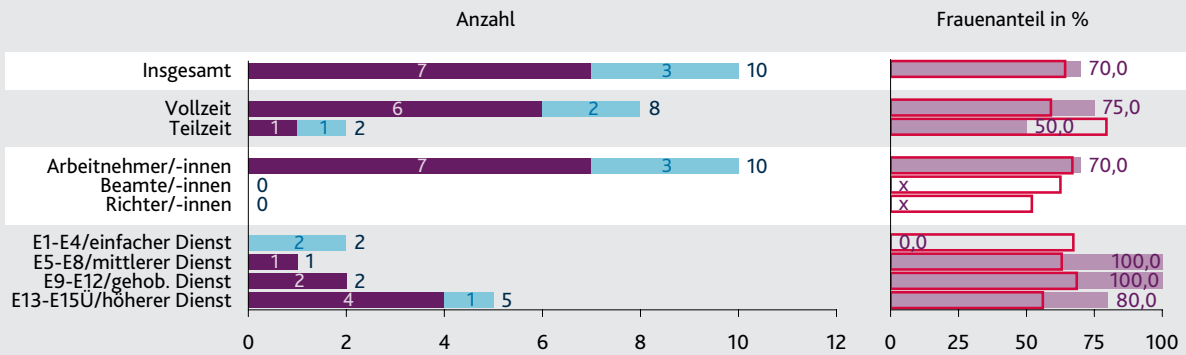
Frauen haben einen vergleichsweise hohen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (46 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil mit 67 Prozent nahe am Landesdienst insgesamt (68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören bis auf eine männlich besetzte Führungsposition in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. dem höheren Dienst an. Frauen im Geschäftsbereich der Landesvertretung haben hieran mit 53 Prozent einen

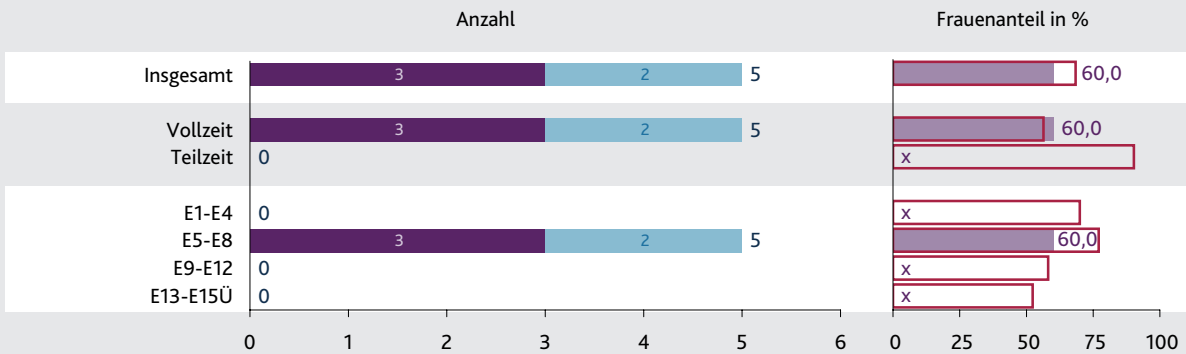
Frauen im öffentlichen Dienst

A 26 LV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

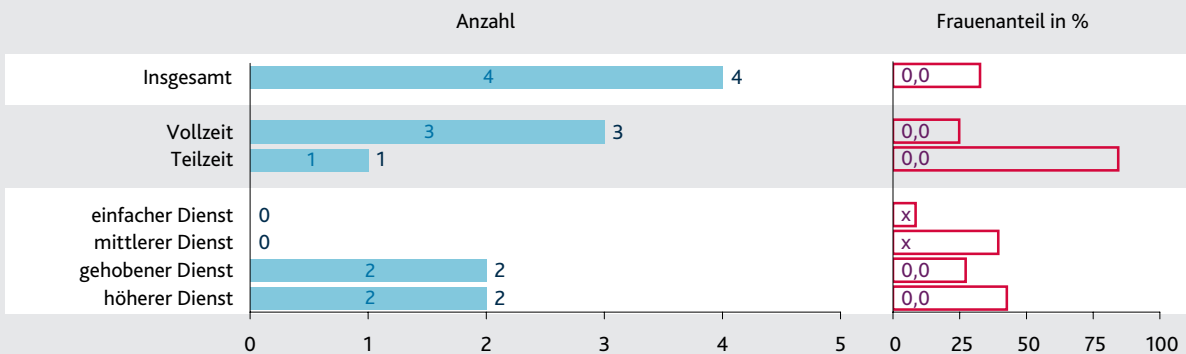
Einstellungen 2008–2010



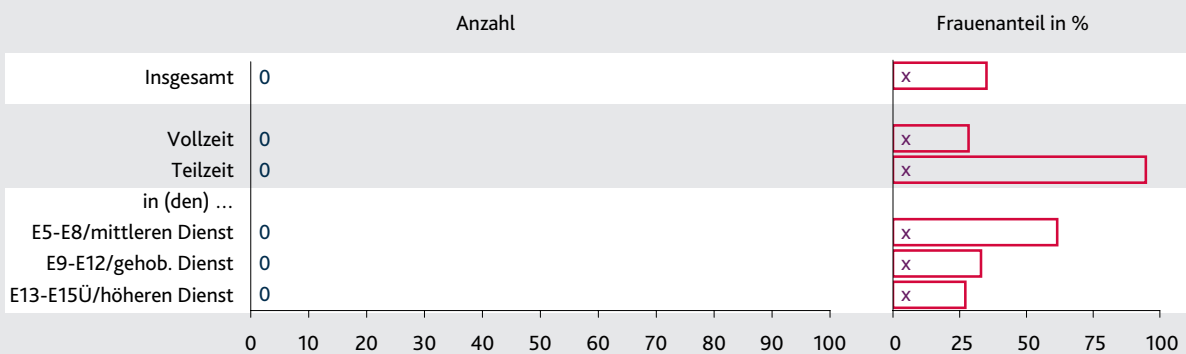
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

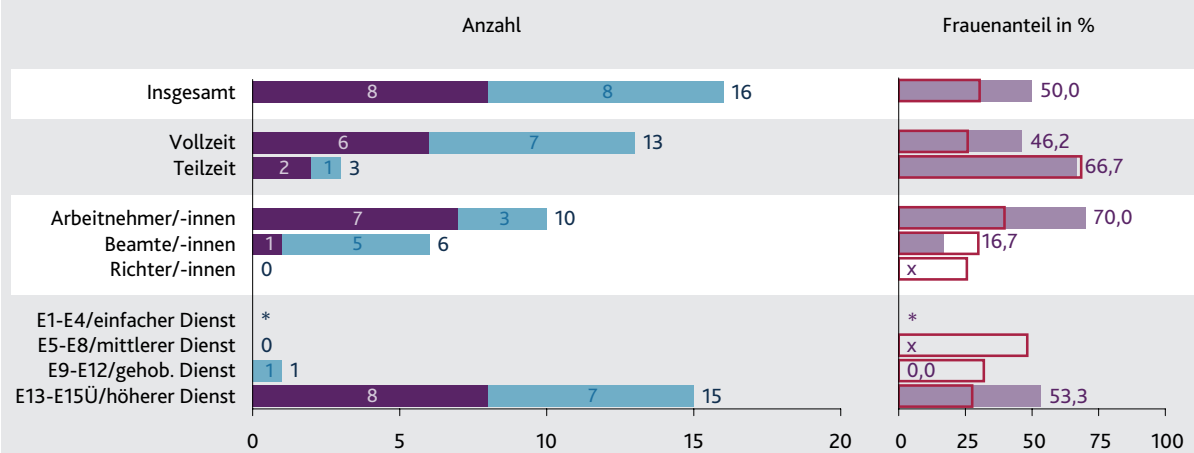


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

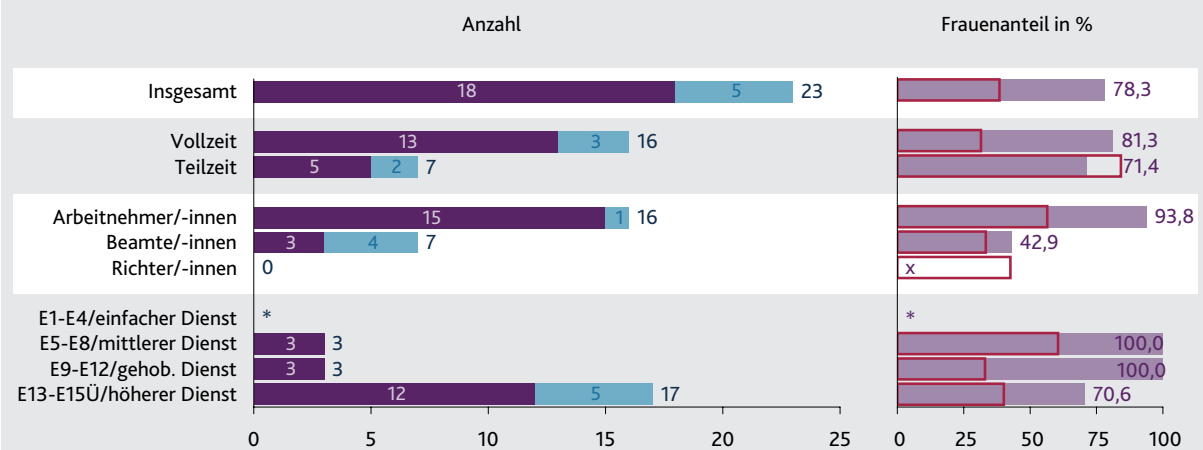
noch:
A 26

LV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

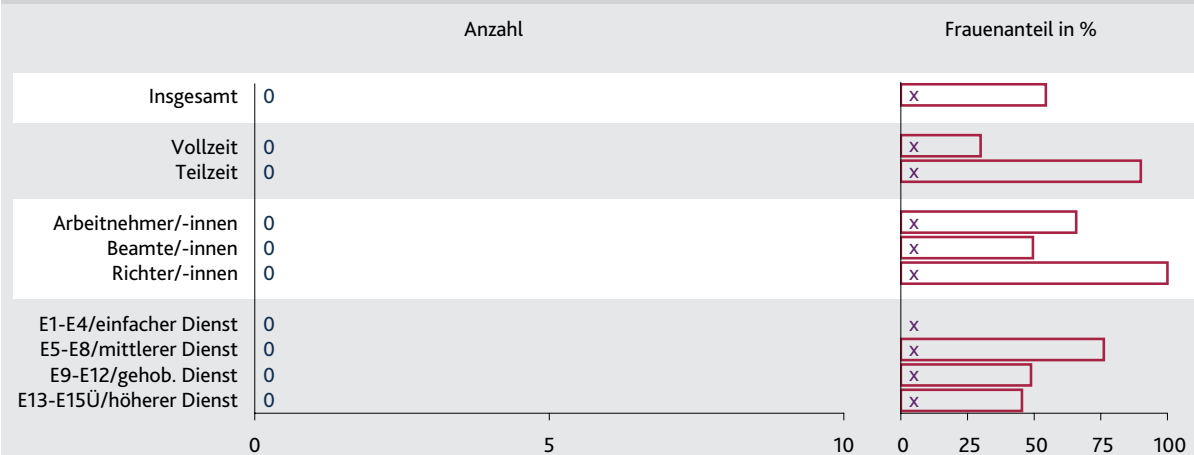
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

vergleichsweise hohen Anteil (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich der Landesvertretung in der Hälfte der Fälle Referententätigkeiten. In dieser Leitungsebene ist ein für den Geschäftsbereich großer Teil der Stellen mit Frauen besetzt (63 Prozent). In den übergeordneten Hierarchieebenen nimmt der Frauenanteil ab. In den Referatsleitungen ist noch die Parität gewahrt (Landesdienst insgesamt: 22 Prozent). In den Abteilungsleitungen in der Landesvertretung liegt die Beteiligungsquote der Frauen mit 33 Prozent unterhalb der Parität, bei allerdings nur drei Abteilungsleitungen (Frauenanteil im Landesdienst insgesamt: 16 Prozent).

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 23 Teilnahmen an Fortbildungen

der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil liegt mit 78 Prozent deutlich über dem Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 30 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent). Unter den Teilzeitbeschäftigten in Fortbildungen waren 71 Prozent Frauen.

Die Fortbildungen kamen mehrheitlich den Beschäftigten im höheren Dienst zugute (74 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Modelle der Telearbeit wurden im Berichtszeitraum in der Landesvertretung noch nicht praktiziert. Sie befanden sich im Herbst 2010 in einem Modellversuch.

Frauenfördernde Maßnahmen der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LV)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibungen:

Die Vorgaben in § 10 LGG wurden berücksichtigt. Vor jeder Ausschreibung wurden die Unterrepräsentanz (§ 4 LGG) von Frauen und die Teilzeiteignung der Stelle geprüft und entsprechend dem Ergebnis ausgeschrieben.

Alle Ausschreibungen enthielten den Hinweis: „Die Landesvertretung wurde im Rahmen des audit berufundfamilie® als familienfreundliche Dienststelle zertifiziert“.

Bei internen Ausschreibungen wurden Frauen, soweit sie für die Stelle geeignet erschienen und eine weibliche Unterrepräsentanz bestand, gezielt auf das Stellenangebot angesprochen und zur Teilnahme am Bewerbungsverfahren ange-regt.

Auswahl- und Einstellungsverfahren:

Die Vorgaben in § 7 LGG wurden berücksichtigt. Geeignete Frauen wurden in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Soweit Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, hat die Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Teilnahmerecht gemäß § 18 Abs. 3 Satz 3 LGG Gebrauch gemacht.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 18 Abs. 2 Satz 2 LGG frühzeitig und noch vor dem Personalrat an Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren beteiligt.

Die Aufstiegsmöglichkeiten in der Landesvertretung sind begrenzt, sie wurden in allen Aufgabenbereichen so gut wie möglich zu Gunsten von Frauen unter anderem durch die Übertragung von Vertretungsfunktionen bzw. kommissarische Wahrnehmung von Leitungsfunktionen genutzt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Landesvertretung wurde im Jahr 2005 auditiert und im November 2008 erstmals reauditiert, d. h. das Zertifikat zum audit berufundfamilie® wurde für weitere drei Jahre bestätigt.

In den Berichtszeitraum fallen somit vor allem Maßnahmen, die im Rahmen der zur Re-Auditierung abgeschlossenen Zielvereinbarung umgesetzt waren.

Flexibilisierung der Arbeitszeit/Teilzeit:

Nach der Erst-Auditierung wurde die „Dienstvereinbarung über „Arbeitszeit und Arbeitsort bei der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz“ geschlossen, die seit dem 1. Oktober 2006 in Kraft ist und eine Vielzahl von Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit enthält u. a. zum sog. „Arbeiten von zu Hause aus“ und zum Arbeiten am Wochenende. Diese Regelungen wurden im Berichtszeitraum weiter angewandt bzw. umgesetzt.

Nach der Re-Auditierung wurden mehrere Arbeitsgruppen eingesetzt, von denen sich zwei mit der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit/Teilzeit befassen.

Die Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung familienbewusster Arbeitszeiten“ hat im März 2010 Ergebnisse vorgelegt bzw. Vorschläge unterbreitet. Ein Ziel ist, die o. g. Dienstvereinbarung um zusätzliche Eingriffsmöglichkeiten in die Kernarbeitszeit zu erweitern. Auch werden u. a. Vorschläge zur Einführung von Langzeitarbeitskonten gemacht. Die Umsetzung der Vorschläge ist noch nicht erfolgt.

Weiter hat sich die Arbeitsgruppe „Telearbeit“ konstituiert und im Berichtszeitraum mehrmals getagt. Wesentlicher Vorschlag war ein dreimonatiger Modellversuch zur Telearbeit, der auf der Grundlage einer entsprechenden Dienstvereinbarung kurz nach Ablauf des Berichtszeitraums, im Herbst 2010, erfolgreich durchgeführt wurde.

Im Berichtszeitraum konnte allen Anträgen auf Teilzeit und Verteilung der Arbeitszeit entsprochen werden. In der Landesvertretung existieren eine Vielzahl unterschiedlicher Teilzeitmodelle.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen:

Über die gesetzlichen Regelungen hinaus gibt es in der Landesvertretung keine internen Beurlaubungsregelungen. Bisher – also auch im Berichtszeitraum – konnte allen Anträgen auf Beurlaubung voll entsprochen werden.

Gewisse „Wiedereinstiegsregelungen“ bestehen faktisch, z. B. werden Beurlaubte seit Jahren kontinuierlich über Fortbildungsangebote, relevante Stellenausschreibungen und Hausmitteilungen informiert sowie zu Personalversammlungen, Weihnachtsfeiern/Betriebsausflügen und gelegentlich auch zu Veranstaltungen in die Landesvertretung eingeladen. Ebenso wurden im Berichtszeitraum regelmäßig etwa sechs Monate vor Rückkehr aus der Beurlaubung Gespräche mit den Vorgesetzten angeboten bzw. durchgeführt, in denen über die Einsatz- und Teilzeitmöglichkeiten sowie die sonstigen Rahmenbedingungen bei Rückkehr informiert wurde.

Im Rahmen der Re-Auditierung hat die Dienststellenleitung die Optimierung des Rückkehrmanagements zugesagt und erfüllt damit auch die Verpflichtung aus dem Rahmenkonzept zur Personalentwicklung zur „Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, die ausdrücklich auch die Rückkehrer/innen aus längerer Beurlaubung umfasst. Die (dritte) nach der Re-Auditierung eingesetzte Arbeitsgruppe „Personalentwicklungskonzept“ hat im Berichtszeitraum mit der Optimierung der Wiedereingliederung,

insbesondere mit der weiteren Standardisierung und deren Fortschreibung begonnen.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Notfall-, Ferienbetreuung, etc.):

Im Rahmen der Re-Auditierung wurde festgelegt „Kinder sind in Notfällen in der Landesvertretung willkommen“. Von der zugesagten Definition des Begriffs „Notfall“ wurde im Laufe des Berichtszeitraums einvernehmlich abgesehen, um die Möglichkeit zu flexiblen und sachgerechten Einzelfallentscheidungen nicht einzuschränken. Kinder können also in einem „Notfall“ von einem Elternteil während der Arbeitszeit im Dienstgebäude betreut werden.

Die kinderfreundliche Ausstattung des Dienstgebäudes (Berlin) mit Wickelmöglichkeiten, Matratze, (altersgerechtem) Spielzeug und Hochsitz wurde weiter ausgebaut und steht auch Gästen zur Verfügung.

Die im Rahmen der Re-Auditierung zugesagte Einsetzung einer Unter-Arbeitsgruppe „Ferienbetreuung“ konnte im Berichtszeitraum wegen personeller Engpässe nicht realisiert werden. (Die Einsetzung ist jedoch inzwischen – im dritten Umsetzungsjahr – erfolgt). Frühere Versuche, gemeinsam mit anderen Landesvertretungen in Berlin Modelle zur Verbesserung der Ferienbetreuung zu entwickeln, waren an mangelndem Interesse gescheitert.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Berufsgruppen:

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben in der Landesvertretung einen sehr hohen Stellenwert und es wurden auch im Berichtszeitraum erhebliche Haushaltsmittel dafür zur Verfügung gestellt. Frauen nehmen an den „allgemeinen“ Fortbildungen regelmäßig mit überdurchschnittlicher Anzahl teil. Um Bediensteten in

Familienarbeit – das sind überwiegend Frauen – die Teilnahme an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung zu erleichtern, wurden im Berichtszeitraum mehrere Inhouse-Schulungen durchgeführt, bei denen auf die Belange der Teilzeitbeschäftigten besondere Rücksicht genommen werden konnte.

Die Anwendung der Regelung in § 10 Arbeitszeit-VO, die die verbesserte Anrechnung von Arbeitszeit bei Dienstreisen von Bediensteten in Familienarbeit erlaubt (und die auf eine Initiative der Landesvertretung zurückgeht), erleichtert gerade Frauen die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die nicht in Berlin stattfinden.

An dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ hat die Landesvertretung mit einer Mentorin und einer Mentee teilgenommen.

Auch wurde eine Mitarbeiterin in die vom ISM durchgeführte zentrale Qualifizierung für Nachwuchsführungskräfte entsandt.

Im Rahmen der Re-Auditierung hat sich die Landesvertretung verpflichtet, alle Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Familienbewusste Führung“ zu schulen. Die Veranstaltung wurde im Berichtszeitraum geplant und Anfang 2011 durchgeführt.

Auch die Projektleiterin für das audit berufundfamilie® hat im Berichtszeitraum mehrere Fortbildungen und Tagungen zum Thema besucht. Sie wurde dadurch gezielt für die weitere Umsetzung des audit berufundfamilie® weitergebildet.

Im Berichtszeitraum hat auch die Gleichstellungsbeauftragte der Landesvertretung an Schulungen teilgenommen. Die Dienststellenleitung unterstützte dies ausdrücklich.

Von Januar 2009 bis September 2009 hat eine Personalsachbearbeiterin die Qualifizierungsreihe der Verwaltungsakademie Berlin zur Personalentwicklungsberaterin erfolgreich absolviert. Im Rahmen dieser Qualifizierungsreihe wurden auch Aspekte der Gleichstellung und beruflichen Förderung von Frauen behandelt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Qualitative Aufwertung von Frauen in typischen Frauenberufen:

„Typische Frauenberufe“ finden sich in der Landesvertretung vor allem im Sekretariatsbereich, in der Registratur und im Bereich Hauswirtschaft (Gästehaus)/Reinigung.

Im Sekretariatsbereich und in der Registratur wurden durch die Schaffung von Mischarbeitsplätzen Höhergruppierungen von Frauen ermöglicht.

Im Bereich Hauswirtschaft/Reinigung waren keine Höhergruppierungen möglich. Die Arbeitsbedingungen der dort tätigen Frauen wurden u. a. durch eine Gefährdungsanalyse ihrer Arbeitsplätze sowie durch Schulungen im Umgang mit den verwendeten Gefahrstoffen, z. B. Reinigungsmitteln, verbessert.

Ministerium des Innern und für Sport – ISM

Beschäftigungssituation von Frauen

Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport (ISM) waren Frauen am 30. Juni 2010 nicht paritätisch vertreten; ihr Anteil am Personalstand belief sich auf lediglich 31 Prozent. Der Frauenanteil im ISM lag damit um 20 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert im Landesdienst insgesamt¹. Mit dieser Beteiligungsquote rangiert das ISM im Vergleich aller Geschäftsbereiche im unteren Mittelfeld.

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 hat sich der Frauenanteil im Geschäftsbereich des ISM um 1,1 Prozentpunkte erhöht (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ist Folge einer Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+1,1 Prozent) und einer gleichzeitigen Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten.

Eine Ursache für die relativ geringe Beteiligungsquote der Frauen im Geschäftsbereich des ISM ist das hinsichtlich der Mitarbeiterzahl hohe Gewicht der Kataster- und Vermessungsverwaltung mit ihren überwiegend technisch ausgelegten Aufgabenfeldern, die von Frauen bislang nicht bevorzugt wurden. Im Bereich der Kataster- und Vermessungsverwaltung selbst liegt der Frauenanteil bei lediglich 25 Prozent und damit weit unter dem Durchschnittswert des Landesdienstes insgesamt. Hinzukommt, dass auch weitere zum Geschäftsbereich des ISM zählende Aufgabenfelder im Brand- und Katastrophenschutz sowie im Landesbetrieb Daten und Information (LDI) bisher eher von Männern präferierte Berufsbilder umfassen. Allerdings waren Frauen zum Stichtag 2010 auch im engeren Aufgabenbereich des Ministeriums mit einem Anteil von 40 Prozent an den rund 500 Beschäftigten unterrepräsentiert.

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Wird der Frauenanteil im ISM anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 27 Prozent und liegt damit 4,2 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt fast ähnlich (4,1 Prozentpunkte). Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet.

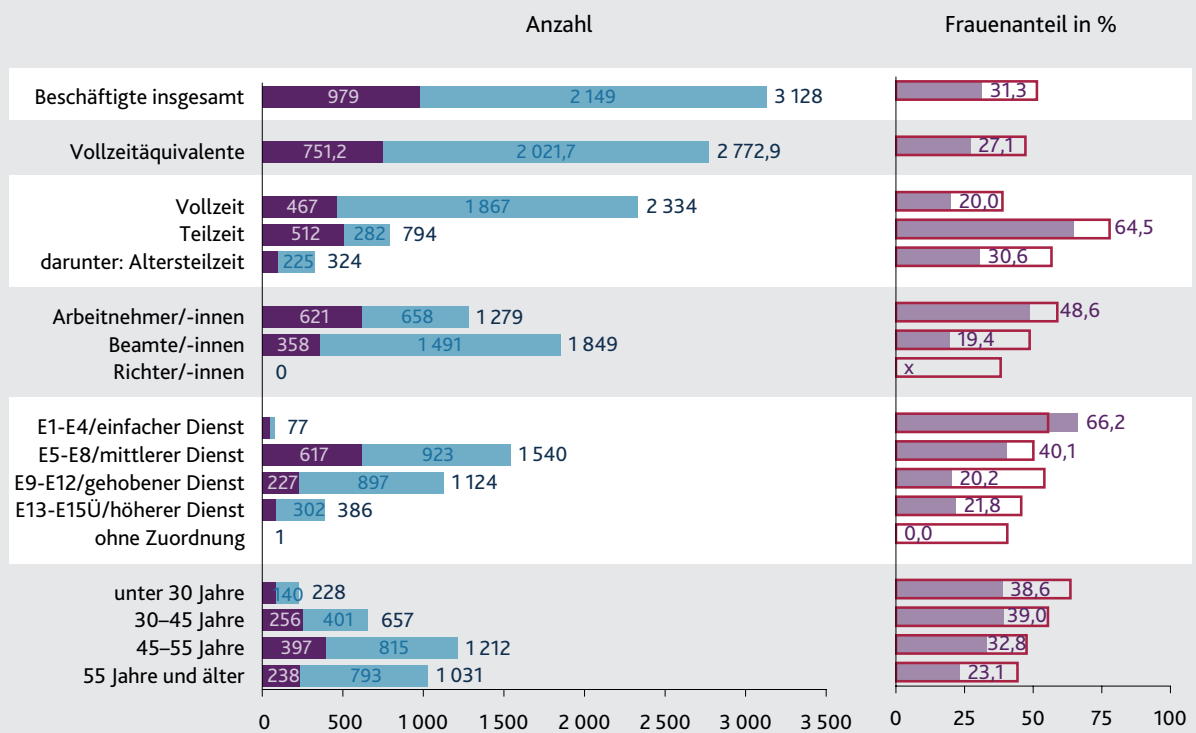
Im Geschäftsbereich des ISM beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 25 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im ISM liegt mit 65 Prozent deutlich unter dem Anteilswert im Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 20 Prozent ebenfalls beträchtlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten waren am Stichtag der Erhebung 41 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 88 Prozent genauso hoch wie im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

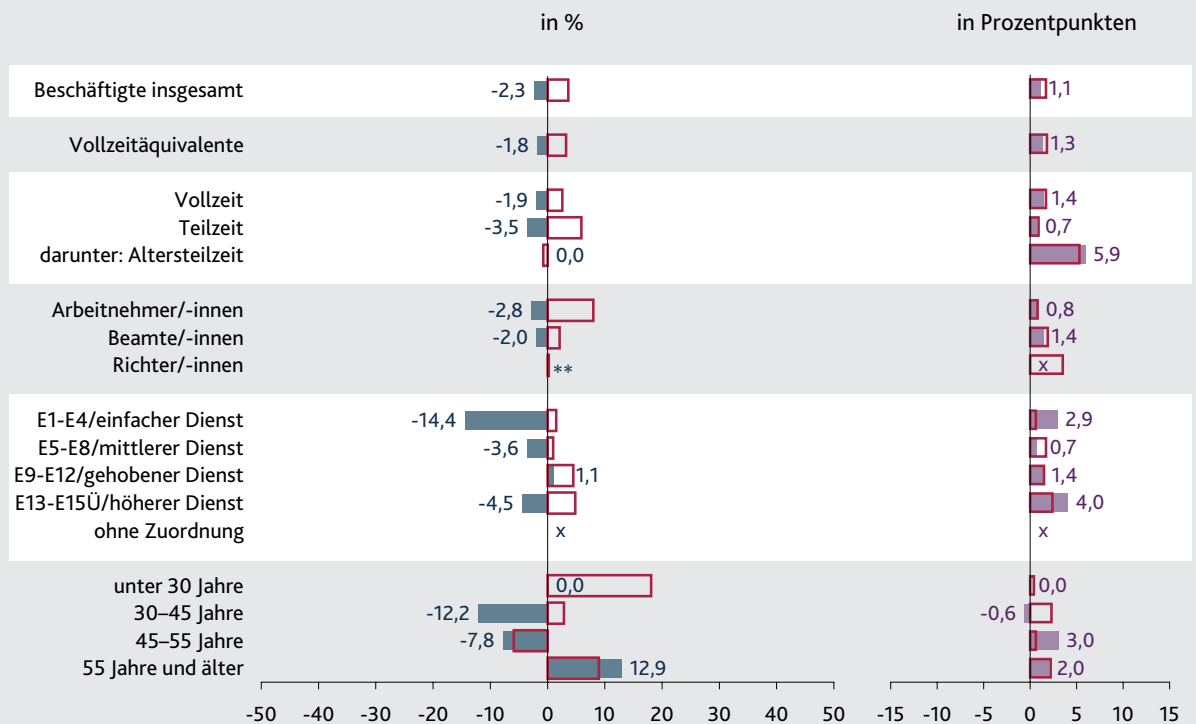
Von den 324 Altersteilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich des ISM waren nur 31 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 5,9 Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Abnahme an männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Der größte Teil des Personals im Geschäftsbereich des ISM ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 59 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des ISM geht auf den niedrigeren

A 27 Beschäftigte im ISM 2010



Veränderung gegenüber 2008



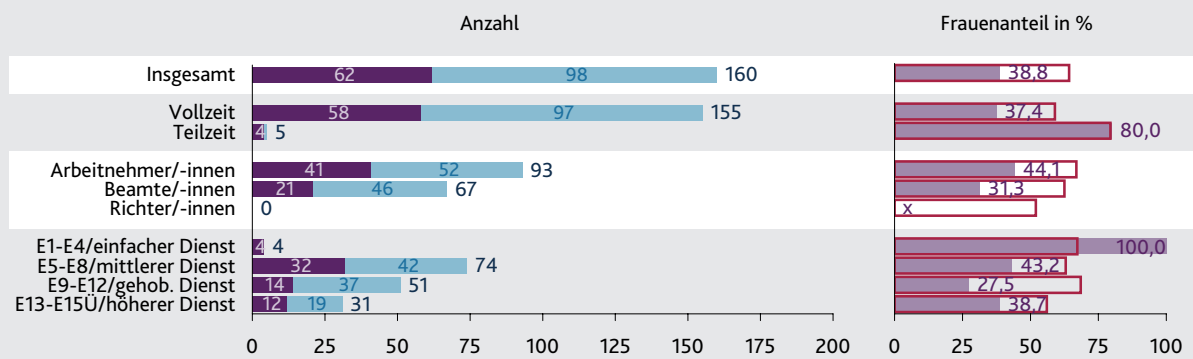
Frauen Männer Insgesamt Frauenanteil Landesdurchschnitt

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

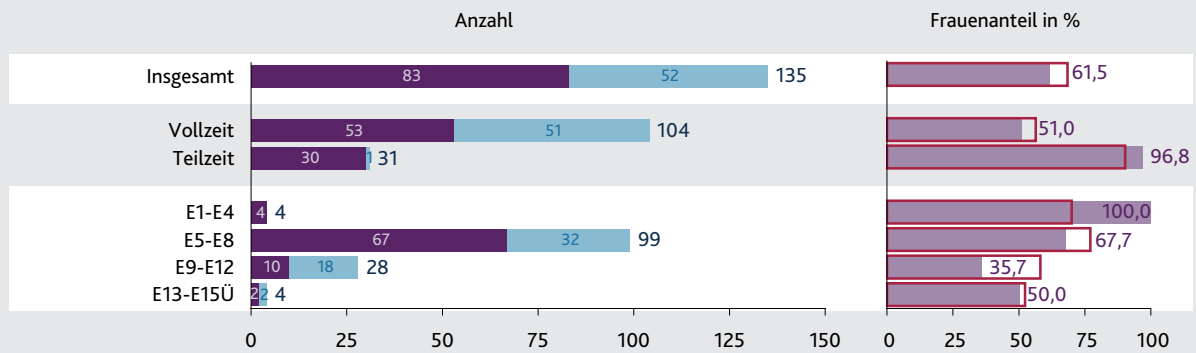
Frauen im öffentlichen Dienst

A 28 ISM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

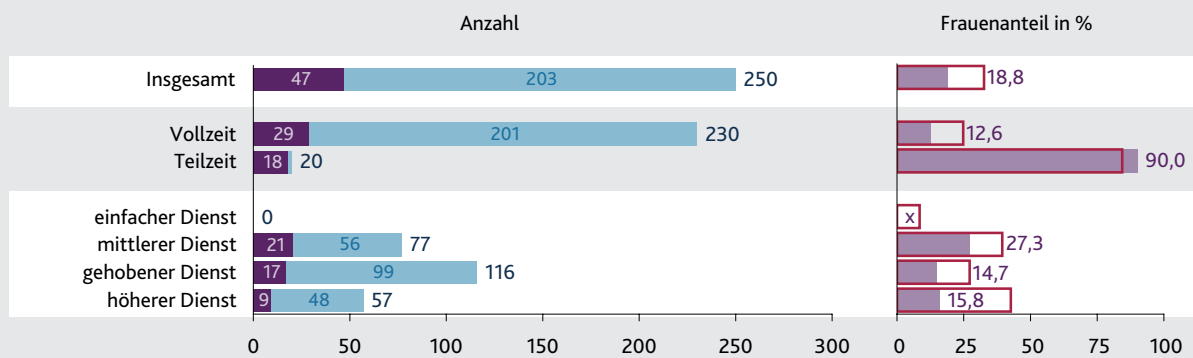
Einstellungen 2008–2010



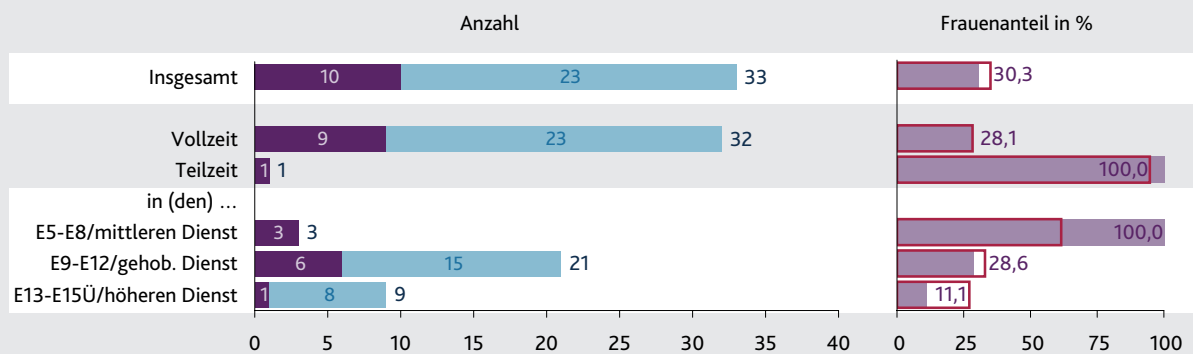
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

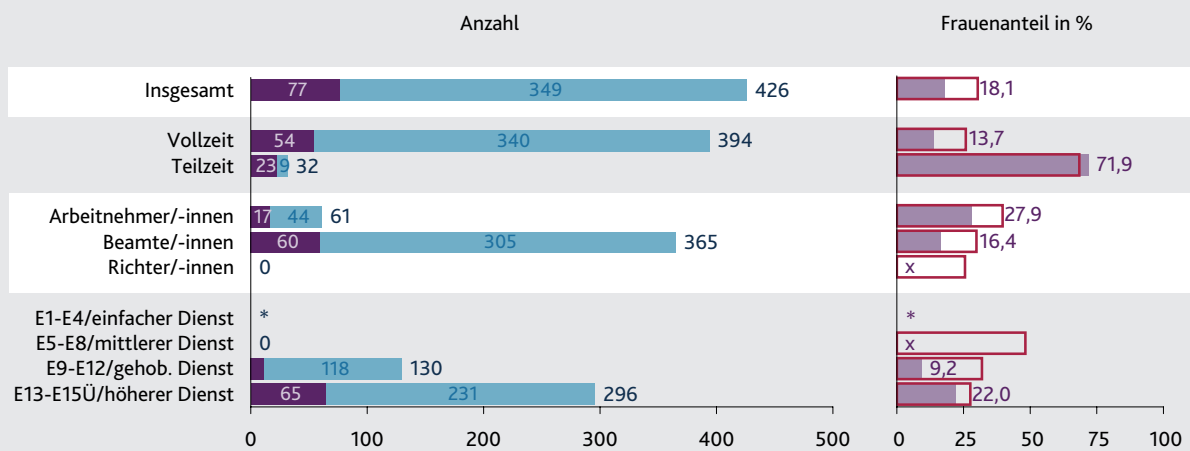


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

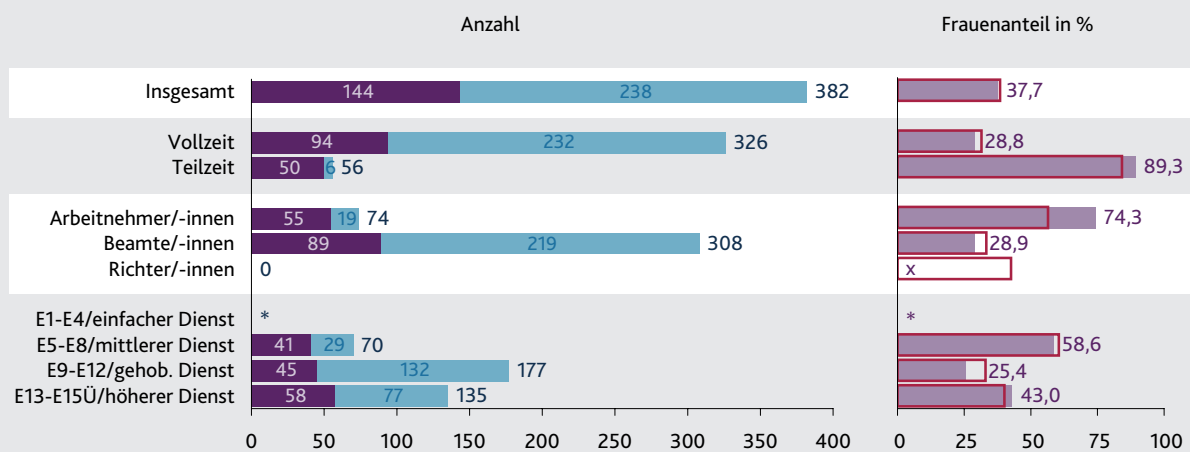
noch:
A 28

ISM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

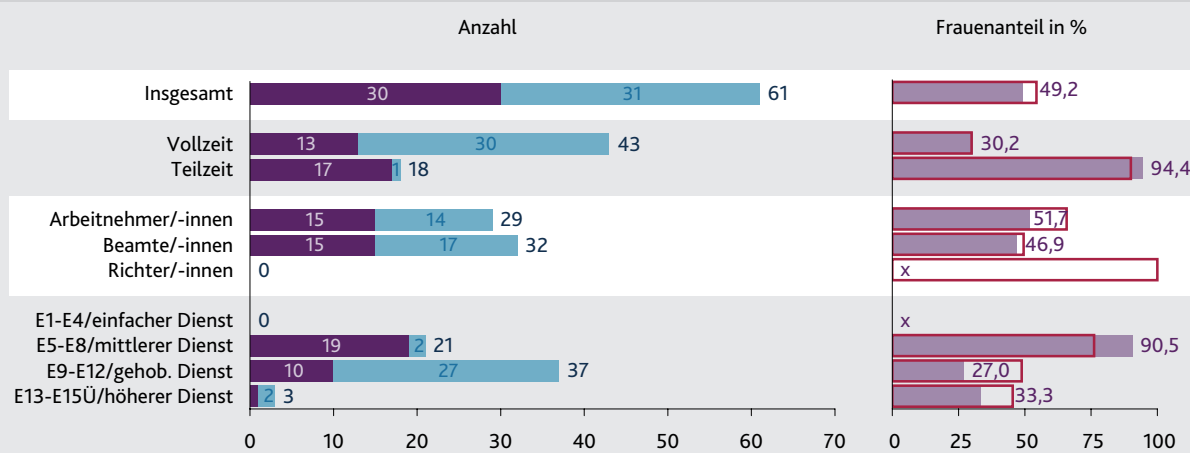
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

Anteil der Frauen in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit nur 19 Prozent sehr deutlich unter der Parität und unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist mit 49 Prozent im Vergleich zum Landesdienst insgesamt um zehn Prozentpunkte niedriger.

Im Geschäftsbereich des ISM ist ein hoher Anteil der Beschäftigten in die Entgeltgruppen E5-E8 bzw. in den mittleren Dienst eingruppiert (49 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe mit 40 Prozent unter dem Landesdienst insgesamt (50 Prozent). In den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst sind 36 Prozent der Beschäftigten eingestuft. Frauen sind hier mit einem Anteil von lediglich 20 Prozent nicht so gut vertreten. Der Landesdienst insgesamt liegt um 34 Prozentpunkte höher. Ähnlich schlecht sind Frauen unter den wenigen Beschäftigten der höheren Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst repräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich des ISM nur bei 22 Prozent (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent). In der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. im einfachen Dienst, in die allerdings nur 2,5 Prozent der Beschäftigten des ISM eingruppiert sind, ist der Frauenanteil mit Abstand der höchste im Geschäftsbereich und auch höher als im Landesdienst insgesamt (66 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des ISM 160 Einstellungen vorgenommen, davon waren 155 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 39 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Von den fünf Teilzeitstellen wurden vier mit Frauen besetzt. Knapp 42 Prozent der Stellen wurden mit Beamtinnen bzw. Beamten besetzt. Der Frauenanteil war unter den neu

Eingestellten mit Beamtenstatus wie im Landesdienst insgesamt niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (31 Prozent bzw. 44 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personals auf die Vergütungsgruppen bewertet, spiegeln sich die Unterschiede im Personalstand im Grundsatz in den Frauenanteilen bei den Einstellungen wider. Lediglich in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst fällt die stärkere Abweichung vom niedrigen Frauenanteil nach oben auf.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im ISM 385 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert worden. Der Frauenanteil unter diesen Beschäftigten beläuft sich auf 34 Prozent und liegt damit weit unter der Parität und auch unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im ISM einen etwas geringeren Anteil (13 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil war jedoch hoch (94 Prozent; Landesdienst insgesamt: 86 Prozent).

In etwa der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend, gab es mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (65 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (demzufolge 35 Prozent). Die Höhergruppierungen kamen zu 62 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 19 Prozent nicht gut vertreten. Dies dürfte sich zum Teil aus dem geringen Frauenanteil unter den verbeamteten Vollzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich des ISM (13 Prozent) erklären.

Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, gilt wie bei den Einstellungen, dass sich die Unterschiede im Grundsatz in den Frauenanteilen bei den Höhergruppierungen und Beförderungen widerspiegeln. Alle Höhergruppierungen in der unteren Entgeltgruppe gingen an Frauen. An den Höhergruppierungen in der mittleren Verdienstgruppe hatten die Frauen einen Anteil von 68 Prozent, in der gehobenen Vergütungsgruppe von 36 Prozent und in der höchsten Gruppe von 50 Prozent. Von den Beförderungen im mittleren Dienst gingen 27 Prozent an Frauen. Im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil bei 15 Prozent und im höheren Dienst bei 16 Prozent. Im einfachen Dienst fanden im Betrachtungszeitraum keine Beförderungen statt.

Im Geschäftsbereich des ISM stiegen von allen Beschäftigten mit einer Beförderung bzw. Höhergruppierung oder einem Laufbahnwechsel relativ viele in eine höhere Laufbahn auf. (8,6 Prozent der Fälle; Landesdienst insgesamt: 4,7 Prozent). Die Beteiligung von Frauen an den Aufstiegen mit Laufbahnwechsel lag im ISM mit 30 Prozent unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (35 Prozent).

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des ISM gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 426 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt nicht gut vertreten. Lediglich 18 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich des ISM ist verbeamtet (86 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 92 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil

der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im ISM etwas niedriger als im Landesdienst insgesamt (7,5 bzw. elf Prozent). Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (14 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil dagegen über dem Landesdienst insgesamt (72 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören im Geschäftsbereich des ISM ausschließlich den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. dem höheren Dienst (69 Prozent) und den Gruppen E9-E12 bzw. dem gehobenen Dienst an. Unter den Führungskräften der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst haben die Frauen im Geschäftsbereich des ISM einen Anteil von 22 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt der Frauenanteil mit nur neun Prozent noch niedriger (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des ISM in 39 Prozent der Fälle Referatsleitungen. In dieser Leitungsebene ist ein geringer Teil der Stellen mit Frauen besetzt (zwölf Prozent). Von Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst werden 31 Prozent der Referatsleitungen wahrgenommen. Sie finden sich mit dieser Eingruppierung überwiegend im Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung und sind dort ausschließlich männlich besetzt. Der Frauenanteil bei den Referatsleitungen in der höheren Vergütungsgruppe ist ebenfalls sehr niedrig (16 Prozent).

Weitere 23 Prozent der Funktionsstellen umfassen Referententätigkeiten. Sie werden ganz überwiegend von Beschäftigten der höheren Vergütungsgruppe wahrgenommen (92 Prozent). Hier ist der Frauenanteil mit 35 Prozent im Vergleich mit den übergeordneten Hierarchieebenen deutlich höher.

Sachgebietsleitungen sind als Führungsebene mit einem Anteil von zwölf Prozent an den Führungsfunktionen im Geschäftsbereich des ISM vor allem im statistischen Dienst (Frauenanteil: sieben Prozent) und im Landesbetrieb Daten und Information (Frauenanteil: 40 Prozent) zu finden. Im Durchschnitt beläuft sich der Frauenanteil auf der Ebene der Sachgebietsleitungen auf 20 Prozent. Sie sind ausschließlich mit Beschäftigten der Entgeltgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst besetzt.

In den oberen Hierarchieebenen wie der Dienststellenleitung und Abteilungsleitung sind die Frauenanteile im Vergleich zu anderen Funktionen im Geschäftsbereich sehr gering (acht bzw. sechs Prozent). Die Mehrzahl der Dienststellenleitungen einschließlich der beiden von Frauen besetzten Stellen entfällt auf die Kataster- und Vermessungsverwaltung (83 Prozent).

Deutlich höher ist der Frauenanteil bei den sogenannten ständigen Vertretungen. Hierbei handelt es sich mehrheitlich um die geschäftsführenden staatlichen Beamtinnen und Beamte in den Kreisverwaltungen, denen in dieser Funktion die Vertretung der Landrätin oder des Landrates obliegt. Häufig haben diese Beschäftigten im höheren Dienst ein Jurastudium absolviert, ein Grund, der für den im Geschäftsbereich überdurchschnittlichen Frauenanteil von 32 Prozent spricht.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 382 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil entspricht mit 38 Prozent dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 15 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Vergütungsgruppen bewertet, so fällt die besonders niedrige Beteiligungsquote in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst auf (25 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 61 Beschäftigten im Geschäftsbereich des ISM genutzt. Abgesehen von vier mobilen Telearbeitsplätzen, die alle auf Männer entfielen, nutzte die Mehrheit der Beschäftigten die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Dieses Angebot wurde von 57 Beschäftigten in Anspruch genommen. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im ISM mit 49 Prozent insgesamt niedriger als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Polizeidienst

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von nur 23 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Polizeidienst bei weitem nicht paritätisch vertreten (Landesdienst insgesamt: 51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert der Polizeidienst hinsichtlich des Frauenanteils an letzter Stelle.

Der Frauenanteil im Polizeidienst hat sich zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 0,8 Prozentpunkte erhöht (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte¹). Ursache des Anstiegs ist ein leichter Rückgang der Zahl der männlichen Beschäftigten und eine gleichzeitige Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+4,5 Prozent).

Die geringe Beteiligung der Frauen im Polizeidienst beruht im Wesentlichen auf der Beschäftigtenstruktur in den Polizeibehörden der fünf Polizeipräsidien, auf die sich knapp drei Viertel der Beschäftigten im Polizeidienst konzentrieren. Im Bereich der Polizeibehörden liegt der Frauenanteil bei lediglich 22 Prozent.

Wird der Frauenanteil im Geschäftsbereich der Polizei anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich die Beteiligungsquote auf 20 Prozent und liegt damit 2,8 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt deutlich größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Polizeidienst beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nur auf zehn Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Polizeidienst liegt mit 80 Prozent leicht über dem Landes-

dienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 17 Prozent deutlich unterdurchschnittlich (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich der Polizei waren am Stichtag der Erhebung aufgrund der besonderen Altersregelung im Polizeidienst nur 19 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 87 Prozent nicht mehr größer als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 244 Altersteilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich der Polizei waren entgegen dem allgemein geringen Frauenanteil im Geschäftsbereich die Hälfte weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um elf Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf einen deutlichen Anstieg der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Männer zurückzuführen.

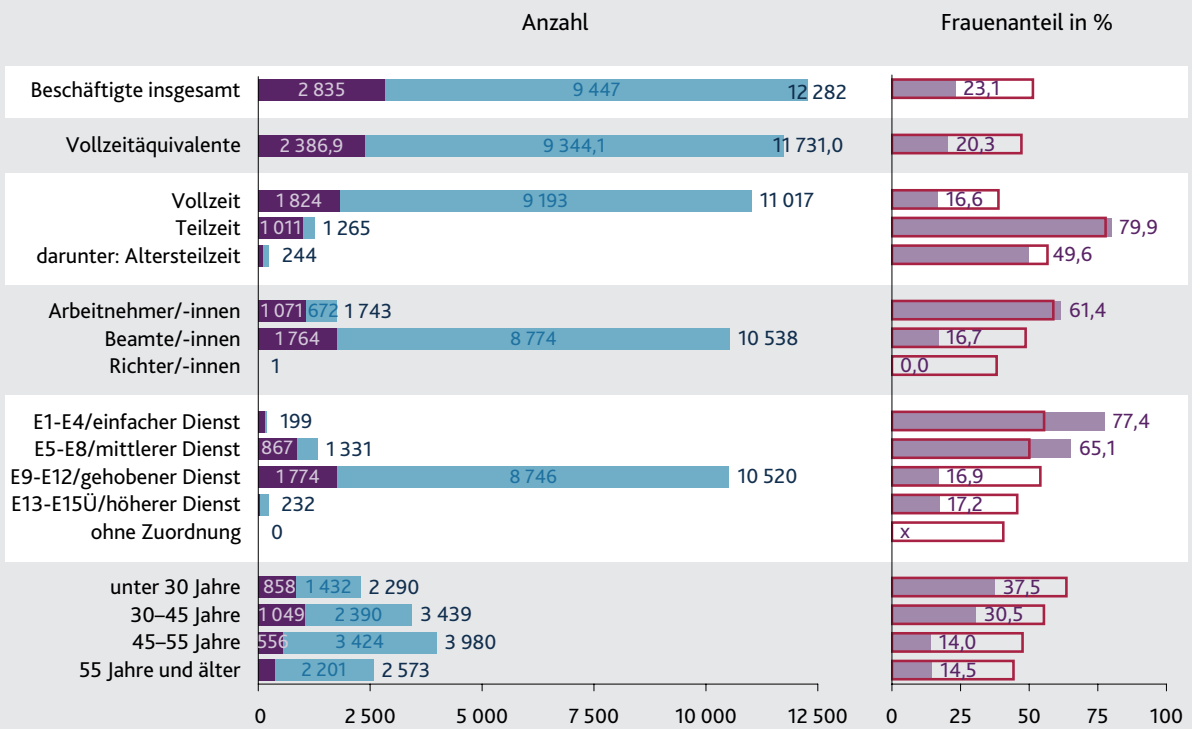
Aufgrund der überwiegend hoheitlichen Aufgaben, die von der Polizei wahrgenommen werden, ist der weit überwiegende Teil des Personals im Geschäftsbereich des Polizeidienstes verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 86 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des Polizeidienstes geht auf den niedrigeren Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 17 Prozent weit unter der Parität und unter dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt (49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist mit 61 Prozent dagegen sogar etwas höher als im Landesdienst insgesamt (59 Prozent).

Im Polizeidienst sind 86 Prozent der Beschäftigten im gehobenen Dienst bzw. in den vergleich-

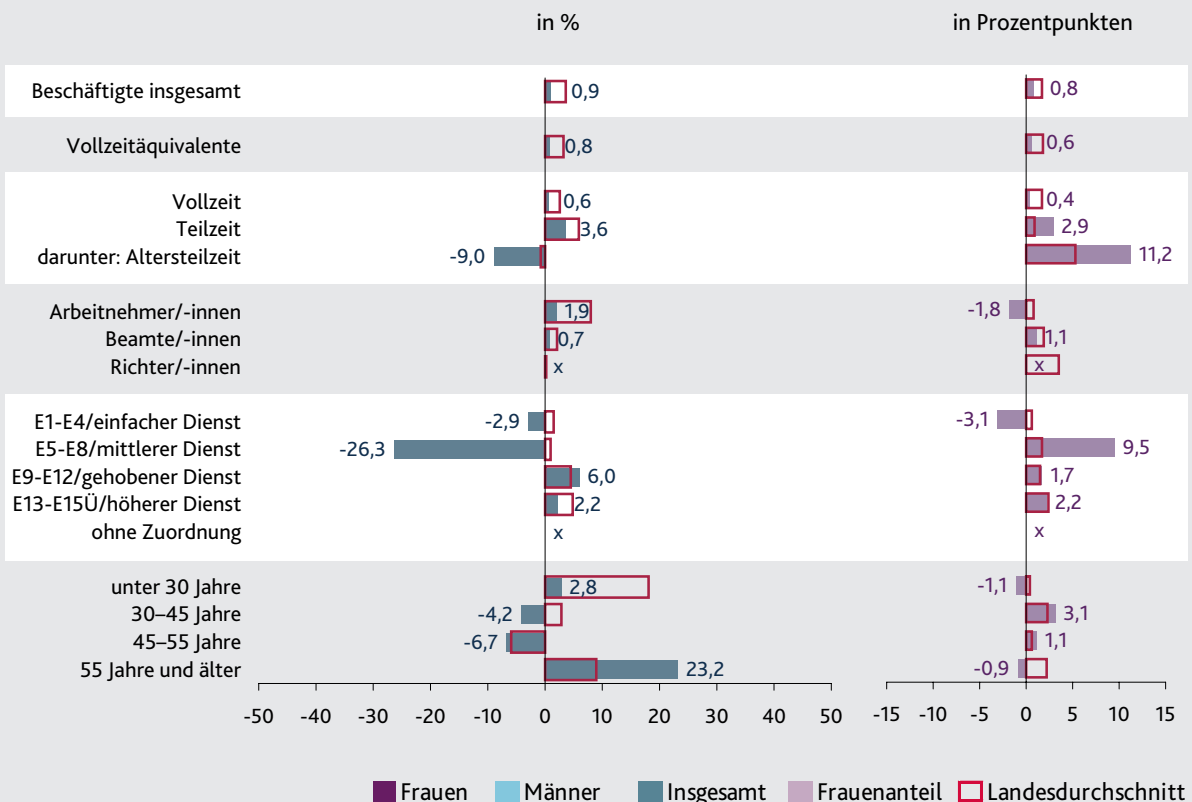
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 29 Beschäftigte im Polizeidienst 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

baren Entgeltgruppen. Das ist mit Abstand der höchste Anteil unter allen Geschäftsbereichen des Landesdienstes. Ursache dafür ist, dass es aufgrund der sogenannten zweigeteilten Laufbahn in Rheinland-Pfalz – anders als in einigen anderen Bundesländern – keine Einstellung mehr in den mittleren Polizeidienst gibt. Alle Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, die sich noch im mittleren Dienst befinden, werden durch qualifizierende Aufstiegsfortbildungen oder prüfungsfreie Bewährungsaufstiege sukzessive in den gehobenen Polizeidienst überführt. Frauen sind in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst mit einem Anteil von 17 Prozent nicht gut vertreten. Im Landesdienst insgesamt, der in dieser Gruppe allerdings stark durch den hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst wird, liegt die Beteiligungsquote um 37 Prozentpunkte höher.

Auf den mittleren Dienst bzw. die vergleichbaren Entgeltgruppen entfallen noch elf Prozent der Beschäftigten, wobei es sich überwiegend um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt. Der Frauenanteil ist in der mittleren Vergütungsgruppe mit 65 Prozent höher als im Landesdienst insgesamt (50 Prozent).

Nur knapp zwei Prozent der Beschäftigten sind in der Gruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst, und zwar mehrheitlich im Beamtenverhältnis, beschäftigt. Auch in dieser höchsten Vergütungsgruppe sind die Frauen mit nur 17 Prozent deutlich unterrepräsentiert (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

In der untersten Vergütungsgruppe (E1-E4 bzw. im einfachen Dienst), in die ebenfalls nur knapp zwei Prozent der Beschäftigten eingruppiert sind, ist der Frauenanteil mit 77 Prozent dagegen sehr hoch (Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des Polizeidienstes

721 Einstellungen vorgenommen, davon waren 681 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 39 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Die Einstellungen umfassen auch die Übernahme von über 500 Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärtern in den Kommissardienst. In Teilzeit (40 Stellen) wurden ganz überwiegend Frauen eingestellt (85 Prozent).

Die Mehrzahl der Stellen wurde mit Beamtinnen bzw. Beamten besetzt (76 Prozent). Der Frauenanteil war unter den neu Eingestellten mit Beamtenstatus wie im Landesdienst insgesamt niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (36 Prozent bzw. 47 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist der Anteil von Frauen an den Stellenbesetzungen in den beiden oberen Vergütungsgruppen auffällig. Er weicht in beiden Gruppen deutlich positiv vom niedrigen Frauenanteil in diesen Vergütungsgruppen ab.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 sind im Polizeidienst 2 408 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil an diesen Beschäftigten beläuft sich – nicht zuletzt wegen des geringen Frauenanteils im Polizeidienst – auf lediglich 17 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

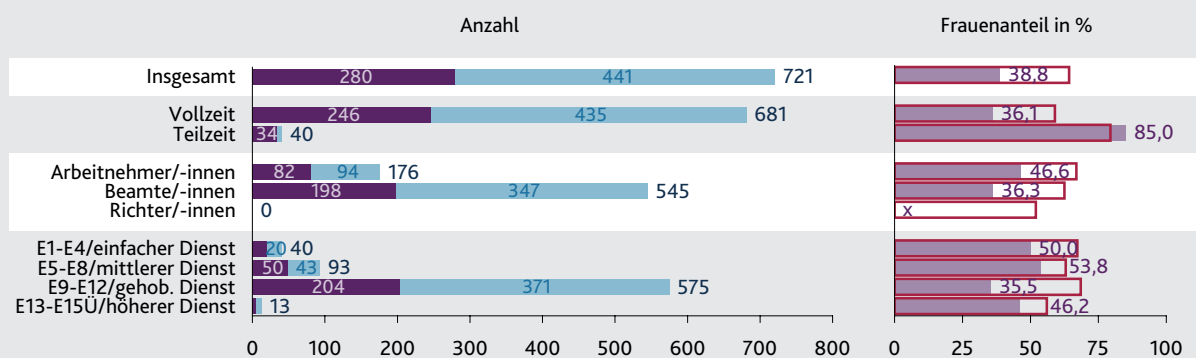
Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Polizeidienst einen deutlich kleineren Anteil (6,2 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war mit 86 Prozent genauso hoch wie im Landesdienst insgesamt.

Frauen im öffentlichen Dienst

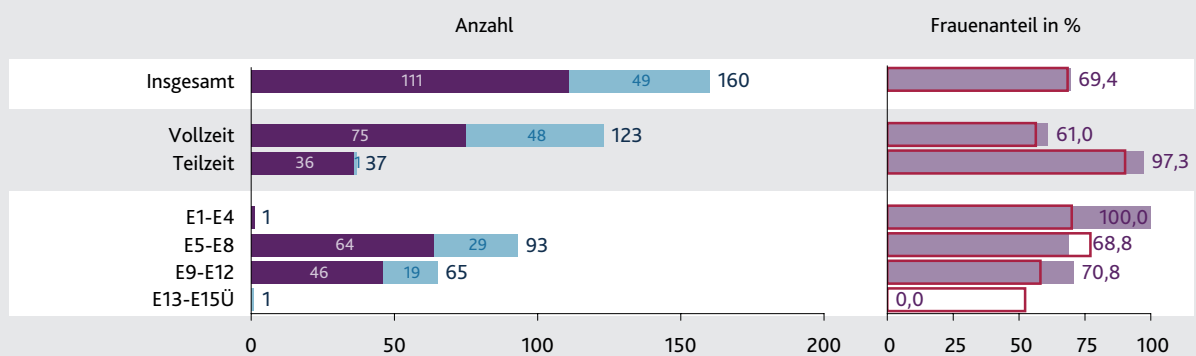
A 30

Polizeidienst – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

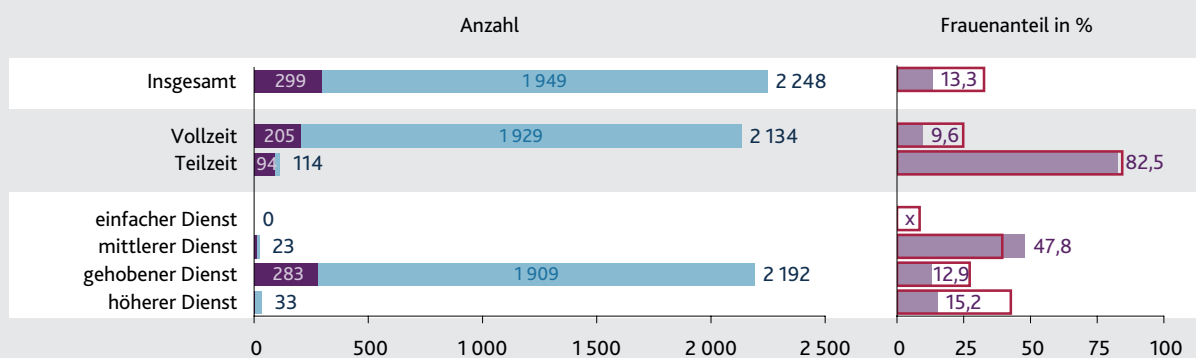
Einstellungen 2008–2010



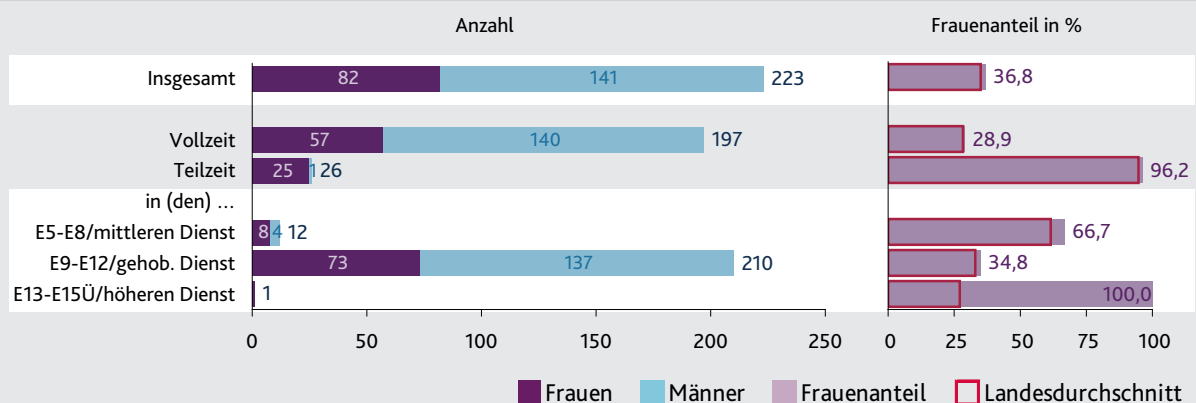
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



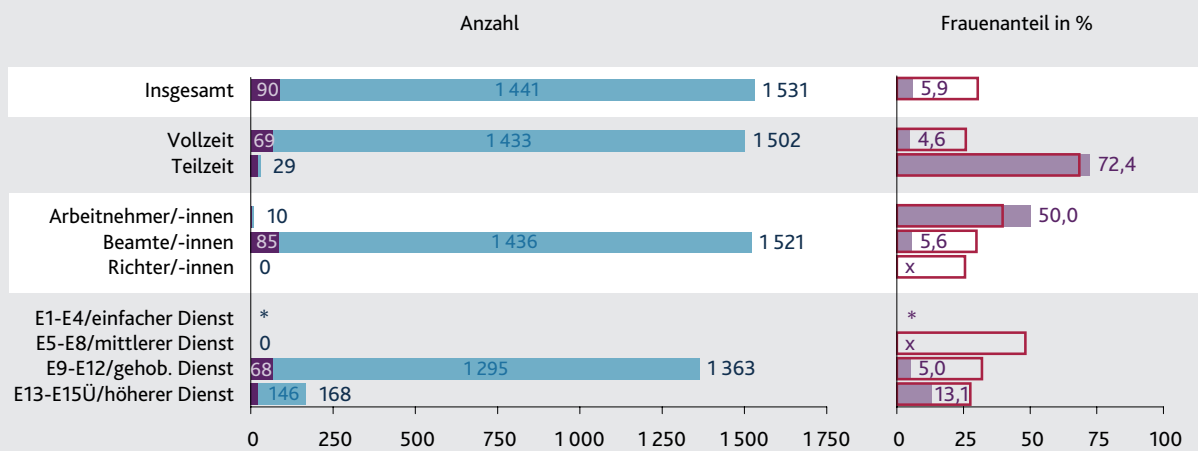
Laufbahnwechsel 2008–2010



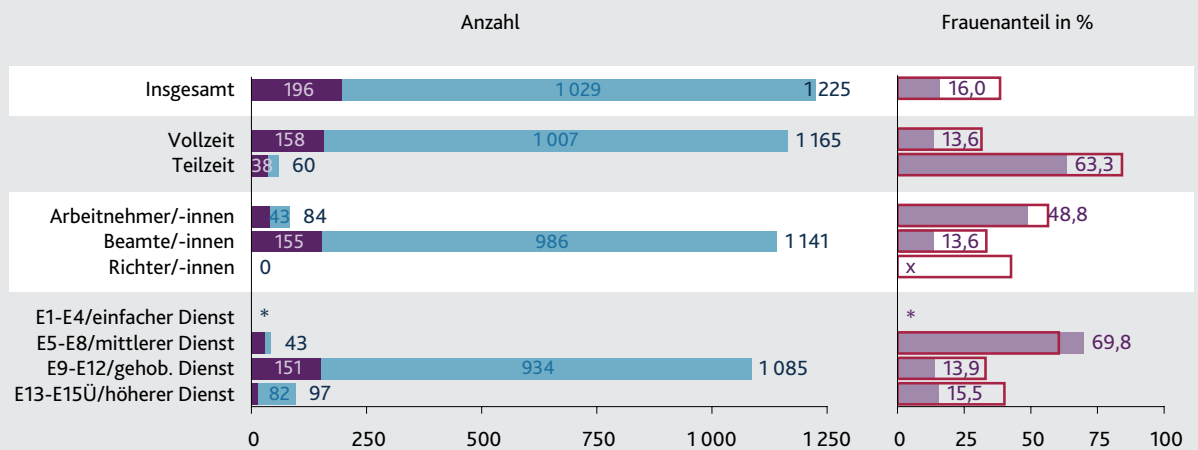
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: Polizeidienst – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit
A 30 Telearbeit

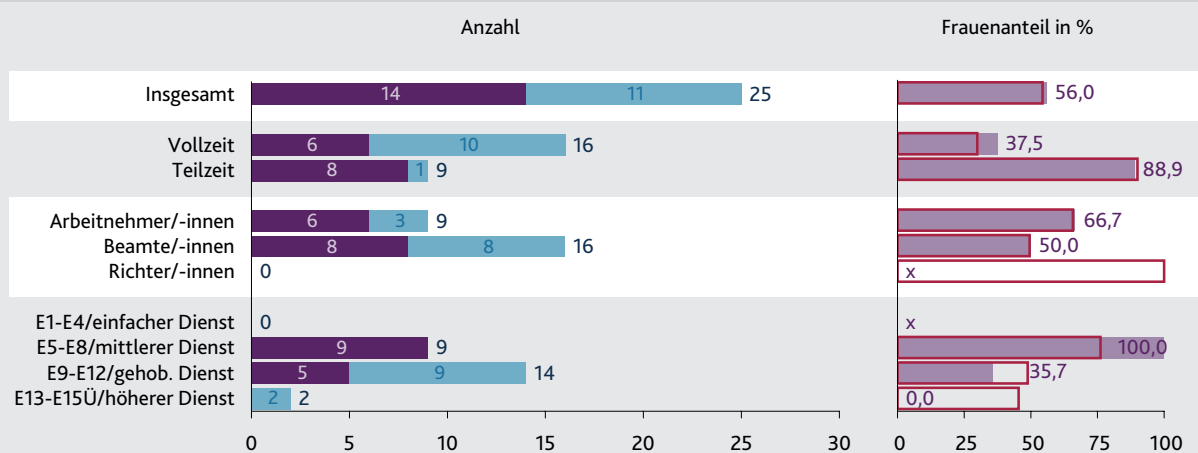
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

Der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend, gab es im Geschäftsbereich der Polizei wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (93 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 69 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von lediglich 13 Prozent nicht so gut vertreten.

Wird der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen vor dem Hintergrund der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen gesehen, so spiegeln sich darin im Grundsatz die unterschiedlichen Frauenanteile in den Vergütungsgruppen wider. Lediglich der Anteil an Höhergruppierungen von Frauen in der Entgeltgruppe E9-E12 weicht auffällig positiv vom geringen Frauenanteil in dieser Entgeltgruppe ab.

Von allen Beschäftigten mit einer Beförderung bzw. Höhergruppierung oder einem Laufbahnwechsel stiegen relativ viele in eine höhere Laufbahn auf (8,5 Prozent der Fälle; Landesdienst insgesamt: 4,5 Prozent). Die Beteiligung von Frauen an diesen Laufbahnwechseln lag im Polizeidienst mit 37 Prozent etwas über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (35 Prozent). Hierzu hat insbesondere eine hohe Beteiligung von Frauen an Wechseln von der mittleren in die gehobene Vergütungsgruppe beigetragen.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des Polizeidienstes gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 1 531 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen im Vergleich zum Landesdienst insgesamt ganz deutlich unterrepräsentiert. Lediglich sechs Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Polizeidienst sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich der Polizei ist verbeamtet (99 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 98 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt bei der Polizei deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (1,9 bzw. elf Prozent). Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (4,6 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil dagegen über dem Wert für den Landesdienst insgesamt (72 bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören im Geschäftsbereich der Polizei ganz überwiegend der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. dem gehobenen Dienst an (89 Prozent). Die Frauen haben an den Führungspositionen in dieser Gruppe nur einen Anteil von fünf Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Unter den übrigen Führungskräften, die ausschließlich in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert sind, ist der Frauenanteil mit 13 Prozent höher, aber dennoch weit von der Parität entfernt und auch deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (28 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des Polizeidienstes in der Hälfte der Fälle ressortspezifische Leitungsfunktionen, an denen Frauen einen Anteil von nur etwa sechs Prozent haben. Daneben finden sich Führungsaufgaben vor allem in Form von Sachgebietsleitungen und Referententätigkeiten, aber auch Dienststellenleitungen. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in diesen Funktionen liegt nahe an dem durchschnittlichen Frauenanteil in Führungspositionen des Geschäftsbereiches von sechs Prozent – mit Ausnahme des Anteils von Referentinnen, der nur bei knapp drei Prozent liegt. Referatsleitungen werden im Vergleich mit anderen Leitungsebe-

nen des Geschäftsbereichs überdurchschnittlich oft von Frauen wahrgenommen (Frauenanteil: 21 Prozent).

Auffällig ist der Unterschied im Frauenanteil zwischen den Führungskräften im gehobenen und höheren Dienst bzw. den vergleichbaren Entgeltgruppen (fünf bzw. 13 Prozent), der im Zusammenhang mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Referatsleitungen steht (21 Prozent). Aufgrund des hohen Anteils von Beschäftigten mit Führungsfunktionen in der Eingruppierung E9-E12 bzw. gehobener Dienst prägt jedoch der hier niedrige Frauenanteil (fünf Prozent) den Durchschnittswert für Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (sechs Prozent).

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der Polizei 1 225 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Damit hatte dieser Geschäftsbereich nach dem FM den zweithöchsten Anteil an den insgesamt gemeldeten Fortbildungen (18 Pro-

zent). Im Polizeidienst liegt der Frauenanteil mit 16 Prozent deutlich unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen nur knapp fünf Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, spiegeln sich darin die Unterschiede der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen wider.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 nur von 25 Beschäftigten im Geschäftsbereich des Polizeidienstes genutzt. Abgesehen von einem Beschäftigten, der die Möglichkeit der Teleheimarbeit vorzog, wurde von den übrigen 24 Beschäftigten das Angebot der alternierenden Telearbeit genutzt. Der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Telearbeit ist im Polizeidienst mit 56 Prozent etwas höher als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport (ISM) einschließlich Polizeidienst

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

In Stellenausschreibungen wird ausdrücklich auf die Bewerbung von Frauen Wert gelegt. Auf die Möglichkeit der Besetzung der Stellen in Teilzeit wird hingewiesen, soweit dieser dienstlich nichts entgegensteht.

Familienbedingte Freistellungsphasen (z. B. Elternzeit) werden als Stationen im Rahmen der Mobilität für die weitere Verwendung bzw. Beförderung anerkannt.

Bei der Aufgabenzuteilung wird die familiäre Lebenssituation berücksichtigt. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Auswahl des Arbeitsgebietes, z. B. nach Rückkehr aus der Freistellungsphase, als auch innerhalb des jeweiligen Aufgabenbereichs.

Das Familienbewusstsein als Kriterium der Bewerberbeurteilung wird bei der Einstellung von Führungskräften berücksichtigt.

Besonderheiten aus dem Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese gegenwärtig unterrepräsentiert sind, kommt der Ausschreibungs- und Besetzungspraxis eine Schlüsselfunktion zu. Dies gilt vorrangig für die Nachwuchsgewinnung im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes.

Insbesondere Stellenausschreibungen werden trotz des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) gemäß § 10 (1) Satz 1 LGG so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen wird hervorgehoben, dass Bewerbungen von

Frauen besonders begrüßt werden. Darüber hinaus wird bei der Stellenausschreibung von Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben auf die Möglichkeit hingewiesen, dass die Stelle ggf. auch in Teilzeit besetzt werden kann.

Das Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese. Dabei werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt auch für Aufstiegsmöglichkeiten wie z. B. der Verwendung in einem Amt der nächsthöheren Laufbahn. Auswahlgespräche finden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Ausbildung sowie generell auch bei Einstellungen benötigt als Basis eine entsprechende Bewerberlage. Die Ausbildungsberufe „Vermessungstechniker“ und „Geomatiker“ sowie früher noch der Beruf „Kartograph“ aber auch die Studiengänge im Bereich des Vermessungswesens werden nur zu einem geringen Prozentsatz von Frauen gewählt. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung hat in den vergangenen Jahren vielfache Bemühungen (z. B. eine Vielzahl von Praktika – insbesondere für Mädchen, die regelmäßige Beteiligung am GirlsDay, die Teilnahme des Landesamtes für Vermessung- und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz an der Netzwerkarbeit des MINT-Aktionstags wie auch die Beteiligung an demselben, Info-Veranstaltungen in Schulen, Kontakte zu Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten) unternommen, um Mädchen und junge Frauen für die Berufe im Vermessungswesen zu interessieren.

Besonderheiten aus dem Bereich der Polizeiverwaltung

Die Deutsche Hochschule der Polizei, die Technische Universität Dortmund sowie die Gaus GmbH führen als Verbundpartner im Rahmen des Forschungsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Frauen

an die Spitze“, das Forschungsprojekt „DHPol Karrierestudie“ durch.

Die Modellpartner des Forschungsprojektes sind der Bund sowie die Länder Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Als ein Ergebnis wird eine ausführliche Diagnose über organisationale und personale Ressourcen von Frauen im Polizeidienst und über mögliche Antriebe und Hemmnisse für die Übernahme von Führungsverantwortung durch Frauen (im gehobenen und im höheren Dienst) erwartet. Das Projekt soll letztlich konkrete Hinweise für die Organisations- und Personalentwicklung liefern. Das Forschungsprojekt steht im engen Zusammenhang mit Zielen der Handlungsfelder „Führungskompetenz“ und „Personalentwicklung“ in der aktuellen Zielvereinbarung zum audit der Polizei Rheinland-Pfalz und soll die Zielsetzung der Förderung von Frauen in Führungsfunktionen unterstützen.

Im Rahmen der Ausbildung wird seit 2009 die dem Masterstudium, das zum Aufstieg in den höheren Polizeidienst führt, vorgelagerte Praxisbewährung auch im Teilzeitmodell angeboten. Allerdings wurde davon bisher kein Gebrauch gemacht.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Fortentwicklung und Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das ISM 2006 am Auditierungsverfahren der berufundfamilie gGmbH teilgenommen und das Zertifikat als familienfreundliche Institution erhalten. Der Begriff der Familie geht im ISM über den Familienbegriff im klassischen Sinn hinaus und umfasst ein weiteres privates und familiäres Umfeld der Bediensteten, wenn und soweit soziale Verantwortung auf Grund besonderer Beziehung wahrgenommen wird (z. B. Betreuung, Pflege, Erziehung).

Die bis 2009 gesetzten Ziele und Maßnahmen wurden in einem Re-Auditierungsverfahren über-

prüft und die Zielerreichung bestätigt, wobei es sich hier um einen kontinuierlichen Prozess handelt, der regelmäßiger Überprüfung und ggf. Nachsteuerung bedarf.

In dem im Jahr 2010 erstellten Personalentwicklungskonzept wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eigenes Personalentwicklungsinstrument aufgenommen. Das Personalentwicklungskonzept unterstützt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bei allen Maßnahmen werden die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern analysiert und diese so gestaltet, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Maßnahmen im Einzelnen:

- Die Dienstvereinbarung wurde geändert und der Gleitzeitrahmen insbesondere für Teilzeitkräfte erweitert.
- Der Abrechnungszeitraum für das Arbeitszeitsaldo wurde auf zwei Jahre verlängert sowie das übertragbare Zeitguthaben erhöht.
- Das Arbeiten von zu Hause ist in dringenden familiär begründeten Fällen für einzelne Tage möglich.
- Die Abgeltungsmöglichkeit von Zeitguthaben im Jahr wurde erweitert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen können bis zu 24 Zeitausgleichstage zusammenhängend nehmen.
- Es bestehen vielfältige Modelle für Teilzeitbeschäftigungen, auch unterhalb einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 50 Prozent.
- Die alternierende Telearbeit ist eine etablierte Form der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung im ISM. Bei der Vergabe der Telearbeitsplätze werden familiäre Verpflichtungen als Vergabekriterium besonders berücksichtigt.
- Im Hausintranet werden Informationen zu familienbewussten Maßnahmen im ISM

Frauen im öffentlichen Dienst

kommuniziert und Informationsangebote z. B. zu Ferienbetreuungsangeboten und Beratungsangebote zu Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten eingestellt.

- Der Wiedereinstieg nach einer Freistellungsphase wird gefördert und Rückkehrgespräche geführt.
- Die freiwillige Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Freistellungsphase wird gefördert.
- Führungsstellen werden nach Möglichkeit so zugeschnitten, dass sie auch teilzeitgeeignet sind.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist u. a. Thema im Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch.
- Zum erleichterten Mitbringen von Kindern in familiären Ausnahmesituationen wurden zwei mobile Spielcontainer gekauft und mit Spielzeug und Büchern ausgestattet.
- Seit 2009 wird in Zusammenarbeit mit allen Ressorts eine einwöchige Ferienbetreuung für Kinder im Alter zwischen fünf und zwölf Jahren in den Sommerferien angeboten.

Besonderheiten aus dem Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Die Vermessungs- und Katasterverwaltung hat sich im Herbst 2006 im Rahmen des audit beruf-undfamilie® dem Auditierungsprozess gestellt und am 30. November 2006 das Grundzertifikat erhalten. Das Zertifikat der Vermessungs- und Katasterverwaltung wurde im Rahmen der Re-Auditierung im Jahr 2009 erneut bestätigt. In acht Handlungsfeldern wurden 69 Maßnahmen beschlossen, die kurz-, mittel- oder auch langfristig umgesetzt werden.

Teilzeitbeschäftigungen werden unter Beachtung der rechtlichen Bedingungen generell ermöglicht. Das gleiche gilt für Beurlaubungen aus familiären Gründen. Hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit kann Beschäftigten

(insbesondere Teilzeitbeschäftigten) durch die Einrichtung verschiedener Zeitmodelle ermöglicht werden, flexibler auf familiäre Situationen zu reagieren. Im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde außerdem die Kappung von Zeitguthaben von Ende September auf Ende Oktober verschoben um z. B. die Nutzung von Zeitguthaben bereits in den Herbstferien zu ermöglichen.

Eine weitere Maßnahme ist die Einrichtung von Telearbeit in telearbeitsfähigen Arbeitsbereichen. Da der überwiegende Teil der möglichen Telearbeit von Frauen wahrgenommen wird, zeigt sich, dass Frauen hierin eine Möglichkeit sehen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Im Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz wurde Bediensteten mit Kleinkindern mit dem Projekt „Mobile Spiele-Box“ die Möglichkeit eingeräumt, im Falle einer familiären Notsituation ihr Kind mit an den Arbeitsplatz zu bringen, damit die Betreuung und Aufsicht während der Arbeitszeit gewährleistet bleibt.

Für einen leichteren Wiedereinstieg in das Berufsleben z. B. nach einer Beurlaubung wurde durch die Gleichstellungsbeauftragten der Vermessungs- und Katasterverwaltung ein „Drei-Phasen-Konzept“ zur Förderung des Wiedereinstiegs während bzw. nach familiär bedingter Freistellung in einem Leitfaden erarbeitet. Diese drei Phasen umfassen:

- das Gespräch vor der Beurlaubung,
- die Haltung des Kontakts während der Beurlaubung sowie
- die Begleitung beim Wiedereinstieg (siehe Anlage).

Der Leitfaden wird derzeit um den Punkt „Beurlaubung wegen Pflege von Angehörigen“ ergänzt.

Das Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz arbeitet im „Kob-

lenzer Bündnis für Familien“ in der Arbeitsgemeinschaft für familienbewusste Personalpolitik mit.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt die Vermessungs- und Katasterverwaltung auch Ferienbetreuungsmaßnahmen. Für die Teilnahme als Betreuerinnen/Betreuer an Ferienfreizeiten wird den Bediensteten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sonderurlaub gewährt. Die Multiplikation von Ferienbetreuungsmaßnahmen erfolgt durch das Intranet der Verwaltung.

Die Bediensteten der Vermessungs- und Katasterverwaltung werden über verschiedene Informations- und Kommunikationskanäle wie E-Mail, Newsletter, Informationsveranstaltungen etc. zu aktuellen Themen des audit berufundfamilie® informiert.

Besonderheiten aus dem Bereich der Polizeiverwaltung

Re-Auditierung:

Die Polizei Rheinland-Pfalz wurde im Jahr 2009 erfolgreich reauditert und erhielt zum zweiten Mal das Zertifikat der berufundfamilie gGmbH. Die aktuelle Zielvereinbarung enthält eine Fülle von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Flexibilisierung der Arbeitszeit/ Teilzeit:

Bei der Zentralstelle für Polizeitechnik, der Landespolizeischule und der Kriminaldirektion Mainz des Polizeipräsidiums Mainz wurde von der Ermächtigung des § 14 Abs. 2 ArbZVO Gebrauch gemacht. Da § 14 Abs. 2 ArbZVO auf der Grundlage eines Ministerratsbeschlusses unbefristet fortgeführt werden soll, sind weitere Flexibilisierungen beabsichtigt.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen:

Gemäß der im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffenen Zielvereinbarung

ist die Einführung eines Patensystems (Benennung einer Kontaktperson für Freigestellte und Wiedereinsteiger) vorgesehen. In einigen Polizeibehörden und -einrichtungen wurde inzwischen ein Patensystem eingeführt. Dabei werden die Freigestellten durch die jeweiligen Dienststellen unterstützt (in der Regel durch die Dienststellenleiter und Dienstgruppenleiter) und erhalten aktuelle Informationen, wie z. B. die Hauszeitung, Einladungen zu Weihnachtsfeier und Betriebsausflug, Fortbildungsmaßnahmen usw., per Post oder E-Mail.

Gemäß der im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffenen Zielvereinbarung sind in den kommenden Jahren folgende weitere Maßnahmen zu prüfen:

Gespräch bzw. Abstimmung zwischen Antragstellern bzw. -stellerinnen, deren Vorgesetzten und der Personalverwaltung zur Gestaltung der Freistellungsphase (Angebot zum Kontakterhalt und zur Fortbildung auf freiwilliger Basis, ggf. mit Anreizsystem) und zum späteren Wiedereinstieg (Wünsche und Rahmenbedingungen) – mit Zielvereinbarungen, die zu bestimmten Zeitpunkten noch einmal überprüft und ggf. auch revidiert werden können

Fortbildungsangebot zum Wiedereinstieg nach einer längeren Freistellungsphase unter Berücksichtigung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen

Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Notfall-, Ferienbetreuung etc.):

Die Polizeibehörden und -einrichtungen am Standort Mainz haben bereits seit einigen Jahren die Möglichkeit in besonderen Fällen auf den Notfallservice eines externen Unterstützungsangebots zurückzugreifen. Inzwischen gibt es ein ähnliches Angebot in Trier und Bad Kreuznach.

Hinsichtlich der Ferienbetreuung werden an den Standorten der größeren Polizeipräsidien entsprechende Angebote erarbeitet, zum Teil in

Kooperation mit anderen Behörden und Unternehmen. Hierzu gehören auch so genannte Betreuungstage, an denen eine ausgewählte Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Betreuung der Kinder von Polizeibediensteten übernommen haben, damit z. B. an Brückentagen die Eltern ihren Dienst verrichten konnten. Zu den Betreuungsmaßnahmen gehörten insbesondere polizei-präventive Maßnahmen, wie sie oftmals auch am „Tag der offenen Tür“ angeboten werden.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

In das Programm „Fachübergreifende Fortbildung“ 2011 wurde als neues Angebot das zweitägige Seminar „Kommunikationsworkshop für Frauen – selbstbewusst auftreten, sicher kommunizieren“ aufgenommen. Das Seminar fand am 5. und 6. April statt und war ausgebucht (14 Teilnehmerinnen). Aufgrund der guten Nachfrage wird das Seminar voraussichtlich auch in den kommenden Jahren angeboten werden.

In der Führungskräftefortbildung wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Rolle und Verantwortlichkeit der Führungskraft“ behandelt (Modul B 2 des Basistrainings).

Das ISM bietet seit 2011 erstmals auch Tages- bzw. Halbtagesseminare (insgesamt derzeit zehn Seminare) an. Kürzere Seminare sind gerade auch vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sinnvoll, allerdings ist zu beachten, dass sich nicht jedes Seminarthema für ein Kurzseminar eignet.

Längerfristig beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in allen Ressorts (und nachgeordneten Dienststellen) über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen und über Fortbildungsinhalte ausführlich informiert (regelmäßige Zuleitung von Fortbildungsveranstaltungen und/oder Einzelangeboten per E-Mail, Brief, Telefax oder Internet, wenn das gewünscht wird). Das ISM hat den Ressorts hierzu

ein Musterschreiben zur Verfügung gestellt. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während des Urlaubs ist im Vergleich zur Fortbildung im aktiven Dienst allerdings eher zurückhaltend und fokussiert sich auf die Vorbereitung der Rückkehr in den Beruf. Hierzu gibt es eine Reihe unterstützender Fortbildungsangebote, die jedoch noch nicht umfassend wahrgenommen werden.

Besonderheiten aus dem Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Um eine Inanspruchnahme des Fortbildungsangebotes für weibliche Bedienstete noch attraktiver zu gestalten, wurden die Rahmenbedingungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte zur Teilnahme an ganztägigen bzw. mehrtägigen Fortbildungen durch entsprechende Arbeitszeitanrechnungen verbessert.

Für interne Qualifizierungs- sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und zu koordinieren, wurde im Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz ein besonderer Bereich eingerichtet und u. a. mit diesen Aufgaben betraut. Ein verwaltungsinternes Fortbildungsprogramm wird den Bediensteten über das Intranet angeboten.

Fortbildungsangebote bezüglich Gender Working werden in erster Linie von den Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterinnen wahrgenommen. Für diesen Kreis der Bediensteten wurde im Jahr 2010 eine gezielte Fortbildung zum Thema „Herausforderungen und Belastungen wirkungsvoll begegnen“ durchgeführt.

Besonderheiten aus dem Bereich Polizeiverwaltung

Beurteilungsverfahren:

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten des Polizeibereichs ist im Intranet der Polizei (Intrapol) für die Führungskräfte ein Lernprogramm zur Personal- und Mitarbeiter-/Mitarbei-

terinnenbeurteilung von Herrn Dr. Frank Dulisch eingestellt, das u. a. Gesichtspunkte zur Beurteilung unter Genderaspekten enthält. Damit soll zur Vermeidung mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung sowie zur Berücksichtigung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming im Beurteilungsverfahren beigetragen werden. Das Programm beinhaltet auch Aspekte zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten.

Zielvereinbarung:

Gemäß der im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffenen Zielvereinbarung sind in den kommenden Jahren folgende Maßnahmen zu prüfen:

- Familienbewusste Personalführung als regelmäßiger Bestandteil von Führungskräfte-Schulungen oder -Tagungen.
- Die Führungskräfte trainings beinhalten das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie".
- Fortsetzung der Studie zur Beurteilung von Teilzeitkräften.
- „Führen in Teilzeit“ fördern – Voraussetzungen und geeignete Rahmenbedingungen für das Führen in Teilzeit thematisieren.
- Berücksichtigung von Teilzeitkräften in der Förderverwendung.

Seminarangebote der Landespolizeischule:

Es werden spezielle Seminare für Frauen in der Polizei (Erwartungen und Befürchtungen) und für Gleichstellungsbeauftragte (Grundlagen und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit) angeboten.

Darüber hinaus wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den Seminaren für Führungskräfte behandelt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Das Ministerium des Innern und für Sport ist sich der großen Bedeutung der Beachtung des Gender-Mainstreaming-Gedankens für das Arbeitsklima bewusst. Denn nur in einer von einem guten Arbeitsklima geprägten Umgebung können alle Kolleginnen und Kollegen vertrauensvoll dauerhaft miteinander arbeiten. Aus diesem Grund wird bei sämtlichen Maßnahmen und Projekten streng auf die Einhaltung dieses Grundsatzes geachtet.

Besonderheiten aus dem Bereich Polizeiverwaltung

Jährlich findet ein Gespräch zwischen der Leitung der Polizeiabteilung mit allen Gleichstellungsbeauftragten des Polizeibereichs statt, bei dem gleichstellungsrelevante Themen erörtert und Verbesserungen soweit möglich umgesetzt werden.

Durch die Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bestehen für die teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen vielfältige Möglichkeiten, die Herausforderungen von Familie und Beruf zu vereinbaren.

Frauenfördernde Maßnahmen im Landesbetrieb Daten und Information (LDI)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Der LDI behält sein Image als attraktiver Arbeitgeber auch durch die Re-Auditierung im Rahmen des audit berufundfamilie®. Dies nach außen sichtbar zu potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern und nach innen zu den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bewerberinnen und Bewerber werden, ebenso wie die Beschäftigten, über die familienfreund-

lichen Rahmenbedingungen einer Beschäftigung im LDI informiert. Die Auswahl erfolgt unter Beachtung der entsprechenden Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Weibliche Beschäftigte partizipieren ebenso wie männliche Kollegen an den zur Verfügung stehenden Aufstiegsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang bleibt zu erwähnen, dass im LDI sechs weibliche Führungskräfte beschäftigt sind.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der LDI praktiziert erfolgreich eine flexible Arbeitszeitregelung. Individuelle Flexibilisierungs- und Teilzeitwünsche werden weitgehend berücksichtigt. Der LDI bietet die Möglichkeit der Telearbeit sowie eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in einem Notfallkindergarten.

Beurlaubte Beschäftigte werden regelmäßig informiert und – auch vor ihrem Wiedereinstieg – rechtzeitig in entsprechende Maßnahmen eingebunden.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Durch die technische Ausrichtung der Aufgabenstellung unseres Hauses sind die angesprochenen „typischen Frauenberufe“ im LDI so gut wie nicht vertreten.

Alle Beschäftigten haben den gleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen und sind über die Vorgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes informiert. Neue Beschäftigte werden ausdrücklich auf die bestehenden Vorgaben hingewiesen.

Frauenfördernde Maßnahmen im Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz (StLa)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibung:

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unaufgefordert die Stellen-/Funktionsausschreibungen, sofern die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllt werden und sie innerhalb der nächsten drei Monate nach der Aushangfrist planen, die Beschäftigung wieder aufzunehmen.

Stellen-/Funktionsausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert. Die Dienststelle gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Bewerberauswahl. Die ausgeschriebene Stelle kann bei Eingang entsprechender Bewerbungen auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen besetzt werden. Dies gilt auch für Führungspositionen.

Bei Unterrepräsentanz der Frauen innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe wird im Rahmen der Stellenanzeigen folgender Absatz eingefügt:

„Die Dienststelle hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt und ist deshalb in diesem Bereich, in dem der Anteil an weiblichen Beschäftigten bislang nur gering ist, besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert.“

Auswahl- und Einstellungsverfahren:

Zu Vorstellungsgesprächen sind generell ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen.

Dies gilt für alle Bereiche und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

tiert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Auswahl des einzuladenden Personenkreises mit.

Ausbildungsplätze:

Das Statistische Landesamt beteiligt sich regelmäßig am Girls' Day, um das Interesse junger Frauen an einer Ausbildung im Statistischen Landesamt zu wecken.

Stellenbesetzung:

Sowohl im Bereich des gehobenen, als auch im Bereich des höheren Dienstes konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen durch einen höheren Anteil an Einstellungen weiblicher Bewerberinnen deutlich reduziert werden.

Im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten ist das Statistische Landesamt bemüht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden, entsprechend zu ersetzen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexibilisierung der Arbeitszeit/Teilzeit:

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Dienststelle aufgrund einer Dienstvereinbarung für nahezu den gesamten Mitarbeiterkreis flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeiten eingeführt. Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte mit reduzierter Arbeitszeit haben ebenfalls die Möglichkeit, an den flexiblen Arbeitszeiten teilzunehmen.

Es besteht die Möglichkeit der befristeten und unbefristeten familienbedingten Teilzeitarbeit. Im Statistischen Landesamt werden über 50 verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle praktiziert. Sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden auch künftig befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigungen befürwortet.

Beurlaubungs- und Wiedereingliederungsregelungen:

Die Dienststelle ist an einer weiterführenden Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert. Es werden die Möglichkeiten zur Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen während der Familienphase geprüft.

Personen, die sich in der Familienphase befinden, sollen im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten im Bedarfsfalle Gelegenheit zu Aushilfstätigkeiten bzw. Urlaubsvertretungen während dieser Zeit erhalten.

Der Kontakt zur Dienststelle soll in der Familienphase möglichst aufrecht erhalten bleiben. Daher werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. zu Betriebsveranstaltungen eingeladen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer Familienphase ins Berufsleben zurückkehren, sollen rechtzeitig in das Arbeitsleben integriert werden. Hierzu findet frühzeitig vor der Rückkehr eine Kontaktaufnahme statt, insbesondere um Fortbildungsbedarfe zu klären. Im Übrigen gelten die besonderen Eingliederungsmodelle im Rahmen des „Personalentwicklungskonzeptes“.

Die Einarbeitung in den Arbeitsbereich wird durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen ergänzt. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern wird zeitnah die Möglichkeit gegeben, an Seminaren über neue Entwicklungen in ihren Arbeitsbereichen teilzunehmen, sofern ein aktuelles Angebot möglich ist.

Das Personalentwicklungskonzept des Statistischen Landesamtes beinhaltet darüber hinaus Integrationsprogramme sowohl für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer (nach Krankheit oder Elternzeit). Die Integrationsprogramme umfassen eine intensive fachliche Einarbeitung, Seminare und Fortbildungen zur Vorbereitung auf Fach- und Führungsaufgaben und den Einsatz in unterschiedlichen Abteilungen zum Erwerb fachübergreifender Kenntnisse.

Frauen im öffentlichen Dienst

Kinderbetreuungsmöglichkeiten:

Die Jahresprogramme für Kinderferienfreizeiten umliegender Jugendämter werden zur Unterstützung von Betreuungsgängern während der Ferien im Intranet veröffentlicht.

Die Dienststelle bietet die Herstellung und Vermittlung von Kontakten bei Betreuungsgängern an.

Im Intranet werden ferner umfangreiche Informationen zu Kindertagesstätten und sonstigen Betreuungsmöglichkeiten im Umkreis, zur Übernahme von Elternbeiträgen für den Besuch von Kindertagesstätten, zum Aufwendungsersatz bei Inanspruchnahme von Tagespflege und zu Kinderbetreuungszuschüssen bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes veröffentlicht.

Work-Life-Balance:

Im Statistischen Landesamt wird ein umfangreiches behördliches Gesundheitsmanagement durchgeführt. Die Maßnahmen des Work-Life-Balance werden durch Vorträge und Schulungen u. a. zu den Themen „Familienorientierung“ und „Gesundheitsförderung durch Stressmanagement“ unterstützt.

Alternierende Telearbeit:

Das Statistische Landesamt ermöglicht seinen Beschäftigten die Flexibilisierung des Arbeitsortes wegen der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, der Pflege von Angehörigen oder wegen gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Soziale Beratung:

Im Statistischen Landesamt wird die Möglichkeit der sozialen Beratung und Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine geschulte soziale Ansprechpartnerin angeboten. Die Beratung und Betreuung umfasst folgende Inhalte: Erschwernisse im beruflichen Umfeld,

Schwierigkeiten bei der Kommunikation zwischen Kolleginnen und Kollegen, persönliche Krisen, Ehe, Partnerschaft und Familie, wirtschaftliche Schwierigkeiten, körperliche und seelische Belastungen und Suchtverhalten.

Die Beratung und Betreuung bietet Einzelgespräche, Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen sowie Gruppengespräche, Vermittlung von Kontakten zu externen Fachdiensten und Informations- und Schulungsveranstaltungen an.

Ziel ist die Unterstützung bei der Bewältigung von Krankheit und Behinderung sowie dem Abbau körperlicher Gesundheitsrisiken, der Vermittlung von Kenntnissen zur Gewährleistung gesundheitsgerechten Verhaltens, der Förderung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, der Erhöhung der sozialen Handlungskompetenz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mitarbeitergespräch:

Im Leitfaden zur Durchführung des jährlichen Mitarbeitergesprächs ist festgelegt, dass das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Bedarfsfall ebenfalls Gegenstand des Feedbackgesprächs sein kann/soll.

Pflegebetreuungsmöglichkeiten:

Die Beschäftigten des Statistischen Landesamtes werden bei der Bildung eines Netzwerks pflegender Angehöriger unterstützt.

Im Intranet wird eine Adressdatenbank aller Altenpflege-, Kurzzeitpflege- und Tagespflegeeinrichtungen sowie Sozialstationen in Rheinland-Pfalz bereitgestellt, die eine funktionelle Namens-, Orts- und Umkreissuche ermöglicht.

Es finden regelmäßige und bedarfsorientierte Informations- und Vortragsveranstaltungen rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“ statt.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Berufsgruppen:

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unaufgefordert das Jahresfortbildungsprogramm zugesandt, wenn sie im Laufe des Jahres den Dienst wieder aufnehmen.

Hausinterne Lehrgänge werden nach Möglichkeit halbtags angeboten, um verstärkt Teilzeitkräften die Teilnahme zu ermöglichen.

Durch Einzel- und/oder Gruppengespräche mit Vorgesetzten sollen Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsseminaren motiviert werden. Die Teilnahme von Frauen an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen ist von den Vorgesetzten zu unterstützen.

Die Maßnahmen der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Work-Life-Balance“ sowie „Gender Mainstreaming“ werden in Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und für Beschäftigte thematisiert.

Für Frauen wird die Möglichkeit von Fortbildungsmöglichkeiten überprüft, die sich dem Thema der Rolle der Frau im Berufsleben widmen.

Frauenförderung als Thema von Fortbildungen im öffentlichen Dienst:

Zur Vermittlung einer familienbewussten Personalpolitik werden die Führungskräfte und Führungsverantwortlichen für das Thema „familienbewusste Personalpolitik“ sensibilisiert und bei der Umsetzung unterstützt.

Zur Stärkung der Führungskompetenz in diesem Bereich werden regelmäßig Führungskräfteveranstaltungen angeboten, die das Thema der familienbewussten Personalpolitik beinhalten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Zum Schutz von Frauen gegen sexuelle Belästigung stehen die soziale Beratung, die Gleichstellungsbeauftragte und die AGG-Beschwerdestelle im Statistischen Landesamt zur Verfügung.

Ministerium der Finanzen – FM

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 46 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des Finanzministeriums (FM) nicht paritätisch vertreten. Der Anteilswert lag um fünf Prozentpunkte unter dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt¹. Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das FM hinsichtlich des Frauenanteils im Mittelfeld.

Der Frauenanteil im FM hat sich zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 1,5 Prozentpunkte erhöht (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ist Folge einer Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+5,4 Prozent).

Im Wesentlichen beruht die Beteiligung der Frauen im FM auf der Beschäftigtenstruktur in der Steuerverwaltung, auf die 75 Prozent der Beschäftigten im Geschäftsbereich des FM entfallen. Im Bereich der Steuerverwaltung liegt der Frauenanteil bei 47 Prozent. Der niedrigere Anteilswert im Landesbetrieb Liegenschafts- und Bauverwaltung (LBB) von 33 Prozent fällt dagegen weniger ins Gewicht, da auf diese Sonderrechnung nur 15 Prozent vom Personalstand entfallen.

Wird der Frauenanteil im FM anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 41 Prozent und liegt damit 4,8 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Beteiligungsquoten ist im Landesdienst insgesamt etwas kleiner (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich des FM beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 33 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im FM liegt mit 74 Prozent leicht unter dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten sind die Frauen im FM mit einem Anteil von nur 33 Prozent bei weitem nicht paritätisch vertreten. Zudem ist der Anteilswert im Vergleich zum Landesdienst insgesamt (39 Prozent) unterdurchschnittlich.

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 34 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 92 Prozent höher als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

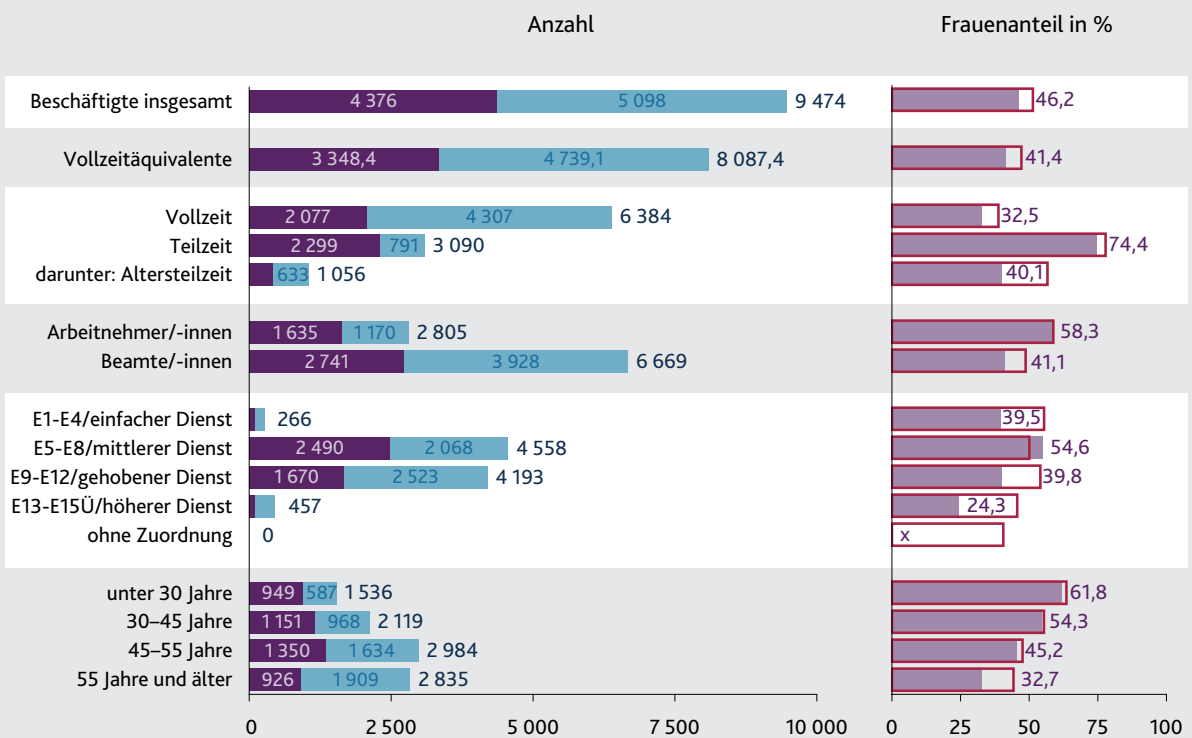
Von den 1 056 Altersteilzeitbeschäftigten waren nur 40 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um sechs Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Verringerung der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Der weit überwiegende Teil des Personals im Bereich des FM ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 70 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des FM geht auf den niedrigeren Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 41 Prozent deutlich unter der Parität und unter dem Anteilswert für den Landesdienst insgesamt (49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist mit 58 Prozent dagegen fast genauso hoch wie im Landesdienst insgesamt.

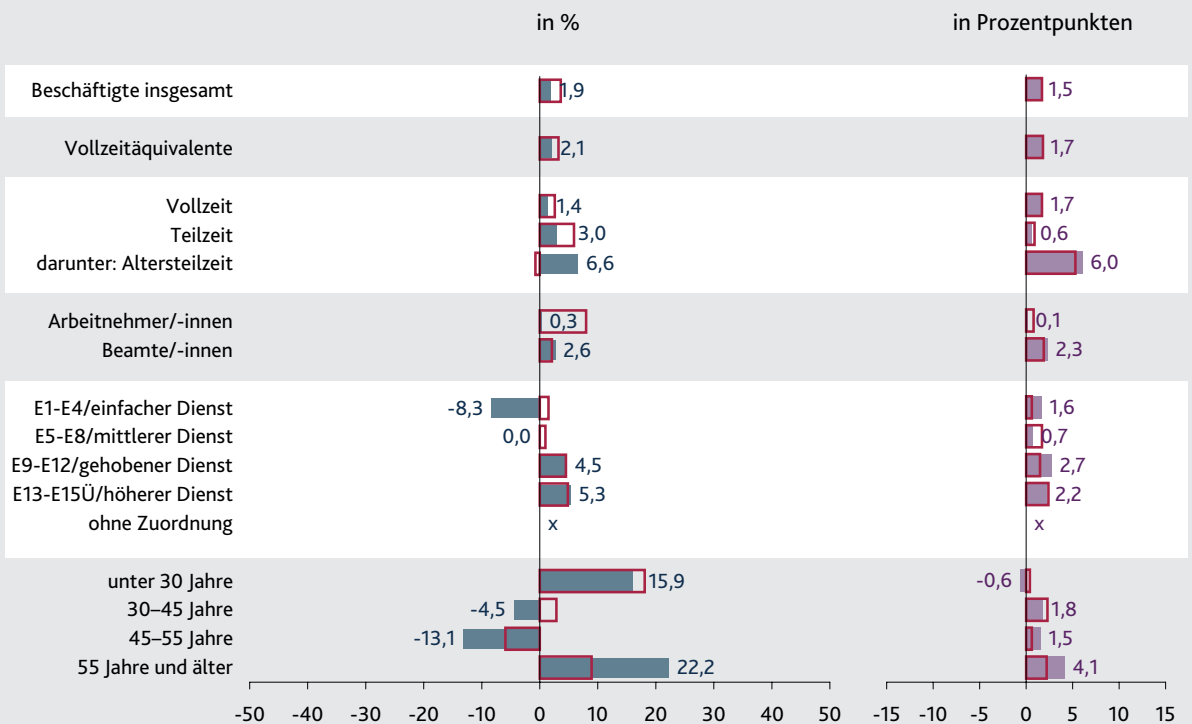
Auffällig ist, dass das FM im Vergleich zum Landesdienst insgesamt einen hohen Anteil an

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

A 31 Beschäftigte im FM 2010



Veränderung gegenüber 2008



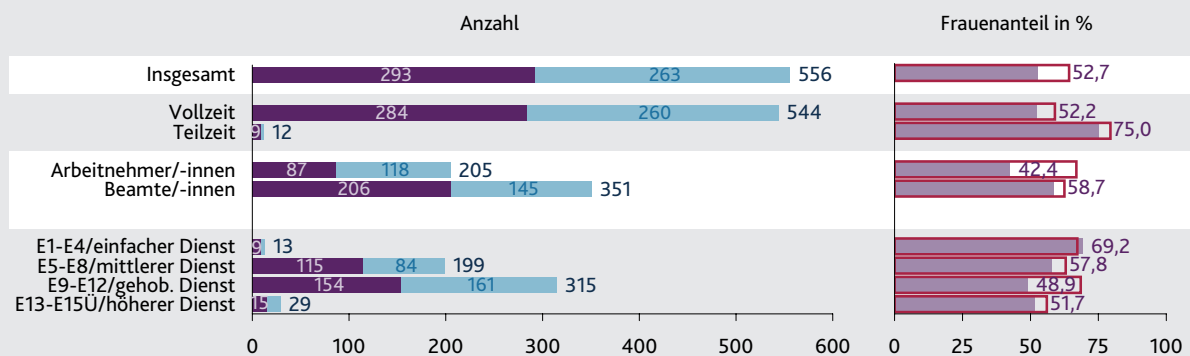
Frauen (dunkelviolett) Männer (hellblau) Insgesamt (dunkelblau) Frauenanteil (rosa) Landesdurchschnitt (rot umrandet)

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

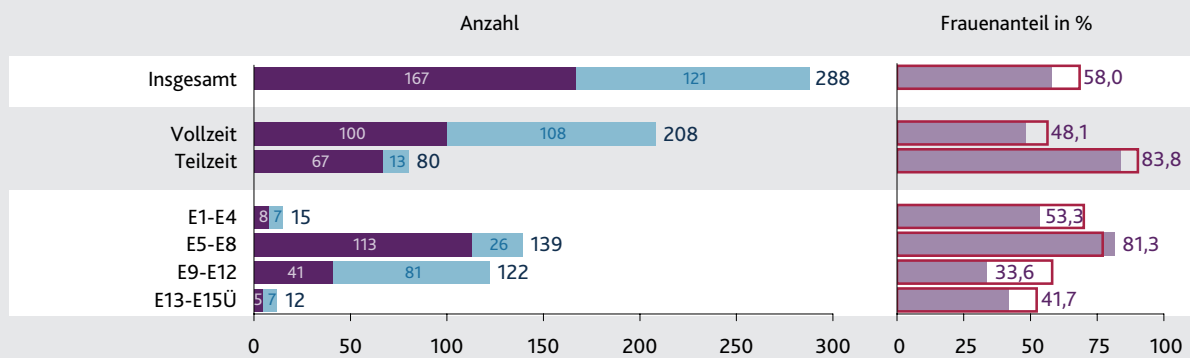
Frauen im öffentlichen Dienst

A 32 FM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

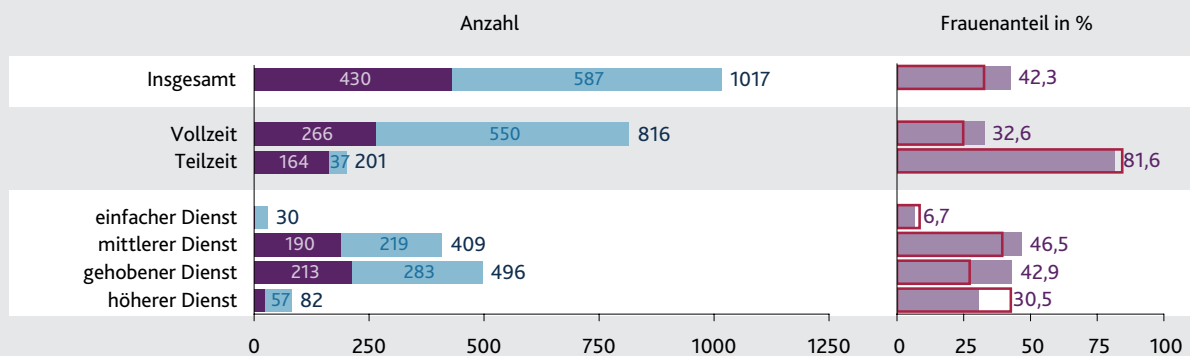
Einstellungen 2008–2010



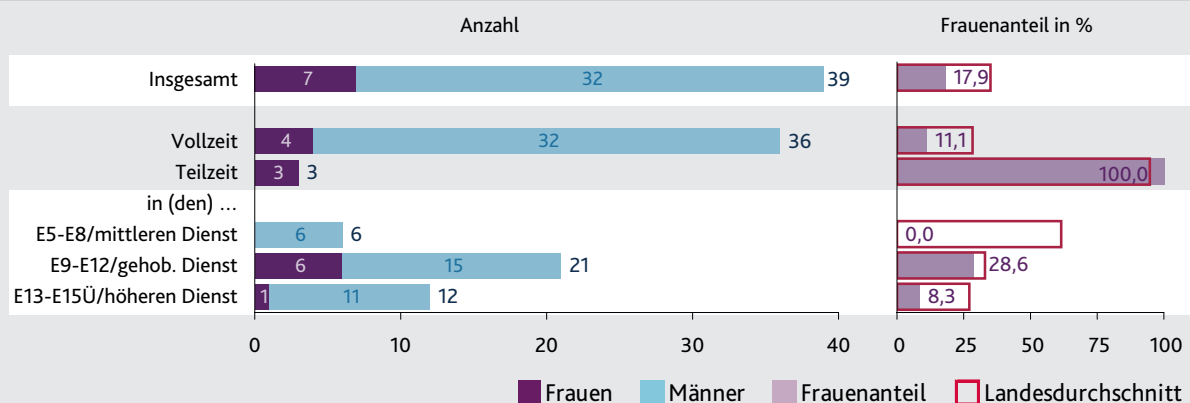
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

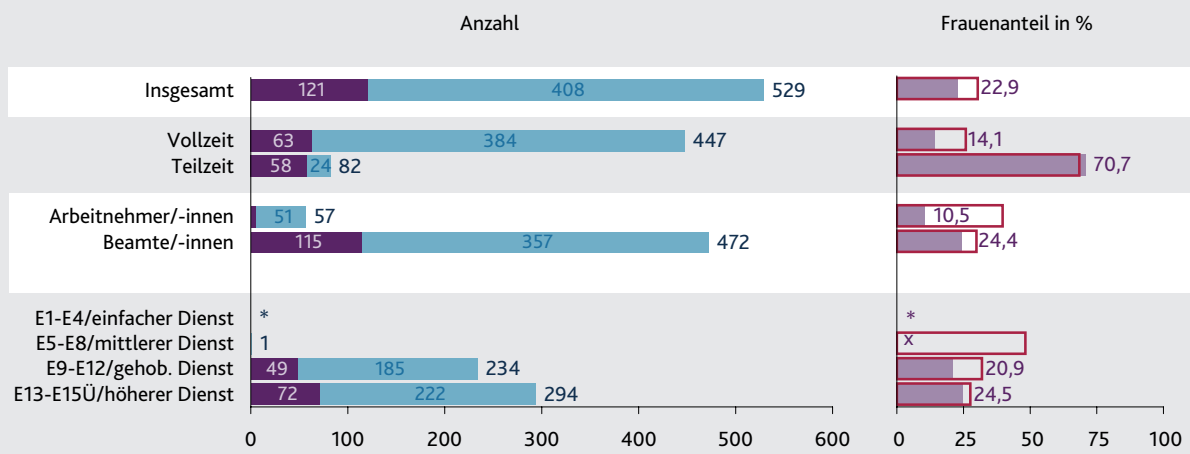


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

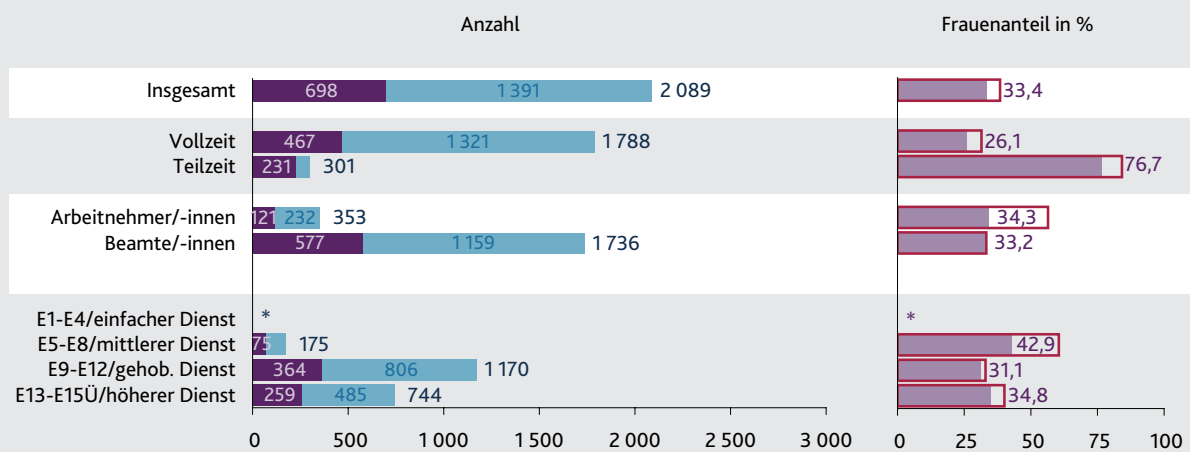
noch:
A 32

FM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

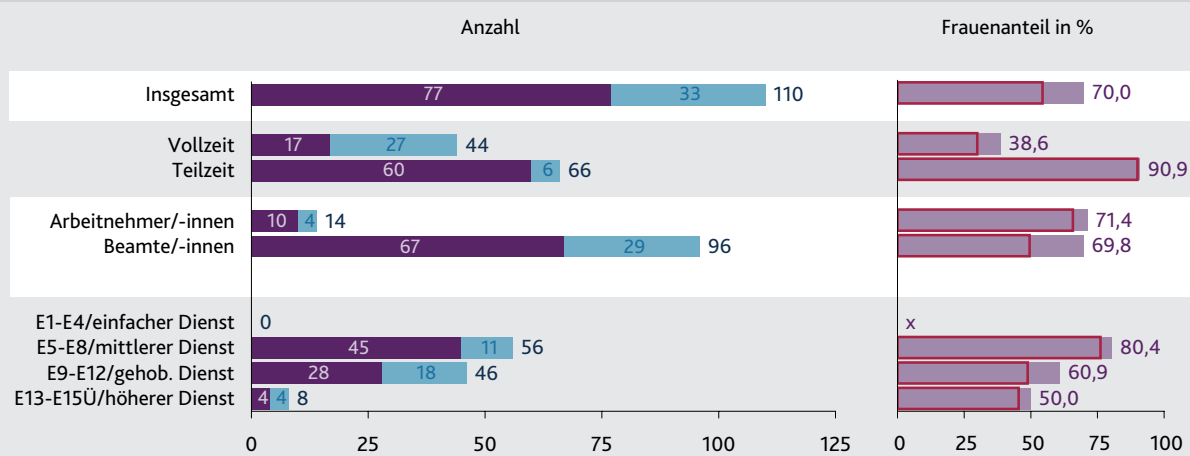
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

Beschäftigten im mittleren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen E5-E8 aufweist (48 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe mit 55 Prozent über der Parität und über dem Vergleichswert im Landesdienst insgesamt (50 Prozent).

In den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst sind 44 Prozent der Beschäftigten eingestuft. Frauen sind hier mit einem Anteil von 40 Prozent nicht so gut vertreten. Der Landesdienst insgesamt, der in dieser Gruppe allerdings sehr deutlich durch den hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst wird, liegt um 14 Prozentpunkte höher.

Mit Abstand am schlechtesten sind Frauen im Geschäftsbereich des FM unter den wenigen Beschäftigten der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst repräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil nur bei 24 Prozent (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

Auch in der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. im einfachen Dienst, in die allerdings nur knapp drei Prozent der Beschäftigten des FM eingruppiert sind, ist der Frauenanteil weit von der Parität entfernt und auch deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (39 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des FM 556 Einstellungen vorgenommen, davon waren 544 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren Frauen mit einem Anteil von 53 Prozent gut vertreten. Der Frauenanteil lag jedoch unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (64 Prozent). In Teilzeit (zwölf Stellen) wurden fast ausschließlich Frauen eingestellt. Die Mehrzahl der Stellen wurde mit Beamtinnen bzw. Beamten besetzt (63 Prozent). Der Frauenanteil war unter den neu Eingestellten mit Be-

amtenstatus – im Gegensatz zum Landesdienst insgesamt – deutlich höher als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (59 Prozent bzw. 42 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ragen die Einstellungen in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst heraus. In dieser Gruppe weicht die Beteiligungsquote der Frauen deutlich nach oben vom geringen Frauenanteil unter den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe ab.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 sind im FM 1 305 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen beläuft sich auf 46 Prozent. Er lag also etwas unter der angestrebten Parität, aber höher als im Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im FM einen höheren Anteil (22 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei diesen Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich (82 bzw. 86 Prozent).

In etwa der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend, gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (78 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 58 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 42 Prozent weniger gut vertreten.

Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen

Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, so ist die Beteiligungsquote der Frauen bei den Höhergruppierungen in der höchsten Vergütungsgruppe auffällig. Sie weicht deutlich nach oben vom sehr niedrigen Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Vergütungsgruppe ab.

In 39 Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Die Beteiligung von Frauen an diesen Laufbahnwechseln lag im FM mit 18 Prozent erheblich unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (35 Prozent). Hierzu hat insbesondere eine geringe Beteiligung von Frauen an Wechseln in die höchste Entgelt- bzw. Laufbahngruppe beigetragen

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des FM gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 529 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen im FM auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt nicht gut vertreten. Lediglich 23 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich des FM ist verbeamtet (89 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 84 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im FM etwas höher als im Landesdienst insgesamt (16 bzw. elf Prozent). Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (14 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich des FM dagegen über dem Landesdienst insgesamt (71 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören ganz überwiegend den Vergütungsgruppen E13-E15Ü bzw. dem höheren Dienst und der Gruppe E9-E12 bzw. dem gehobenen Dienst an. Unter den Führungskräften der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst haben die Frauen im Geschäftsbereich des FM einen Anteil von 25 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt die Beteiligungsquote der Frauen mit 21 Prozent noch niedriger (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des FM in der Hälfte der Fälle Sachgebietsleitungen. Diese finden sich überwiegend in der Steuerverwaltung (92 Prozent). Die Aufgabe der Sachgebietsleitung und auch der Referatsleitung wird jeweils überwiegend von Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst wahrgenommen (70 bzw. 82 Prozent). In der Sachgebietsleitungsebene sind 27 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. In Referatsleitungen sind die Frauen mit einem Anteil von 29 Prozent vertreten.

In den Abteilungsleitungen und den ressortspezifischen Leitungsfunktionen ist der Frauenanteil im FM sehr gering (13 Prozent bzw. 16 Prozent). Diese Funktionen fallen zu einem Drittel auf nicht verbeamtete Beschäftigte. Unter diesen Führungskräften sind weniger als zehn Prozent Frauen. Auffällig ist, dass sich Frauen im FM relativ häufiger in der Funktion der ständigen Vertretung finden (36 Prozent), als in der Funktion einer Dienststellen- oder Abteilungsleitung.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 2 089 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Damit hatte der Geschäftsbereich des FM einen hohen Anteil an den insgesamt von den Geschäftsbereichen in

Frauen im öffentlichen Dienst

der Online-Erhebung gemeldeten Fortbildungen (30 Prozent). Der Frauenanteil liegt mit 33 Prozent zwar deutlich unter der Parität, entspricht aber ungefähr dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 14 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist der Anteilswert in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst auffällig. Er weicht vom sehr niedrigen Frauenanteil der

Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe deutlich nach oben ab.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 110 Beschäftigten im Geschäftsbereich des FM genutzt. Abgesehen von drei Heimarbeitsplätzen, die alle auf Frauen entfielen, steht den Beschäftigten das Angebot der alternierenden Telearbeit zur Verfügung. Dieses Angebot wurde von 107 Beschäftigten genutzt. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im FM mit 70 Prozent insgesamt deutlich höher als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen (FM)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibung/Auswahl- und Einstellungsverfahren/Ausbildungsplätze/Stellenbesetzung/Aufstiegsmöglichkeiten:

In den Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind; dies gilt insbesondere auch für Führungs- und Leitungspositionen, die im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten grundsätzlich auch teilzeitfähig sind. Infolgedessen rücken zunehmend Frauen auch in herausgehobene Positionen.

Die Führungskräfte sind gehalten, qualifizierte Frauen auf Ausschreibungen hinzuweisen und zur Bewerbung zu motivieren. Auch auf die Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeber weisen das FM und die Steuerverwaltung bei Neueinstellungen und bei der Gewinnung von Nachwuchskräften gezielt hin.

Für den Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten sind die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend. Infolge des Nachwachsens qualifizierter Frauen erhöht sich auch ihr Anteil beim Aufstieg. Die im Rahmen des künftigen Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung geplanten Rahmenbedingungen des Qualifizierungsaufstiegs kommen Bediensteten mit Familienpflichten durch die modulartige Gestaltung entgegen; auch davon sollten verstärkt Frauen profitieren.

Durch eine Optimierung der Maßnahmen zur Unterstützung einer früheren und erfolgreichen Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Beurlaubung soll erreicht werden, dass Frauen nach

einer familienbedingten Unterbrechung ihrer Tätigkeit möglichst schnell wieder Anschluss an ihren bisherigen Werdegang finden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist fester Bestandteil der Personalpolitik im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen. Mit der Einrichtung einer Leitstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bei der Oberfinanzdirektion Koblenz dokumentiert die Steuerverwaltung, wie wichtig ihr eine familienbewusste Personalpolitik ist.

Das Ministerium der Finanzen hat nach Ablauf von drei Jahren seit der Grundzertifizierung im Jahr 2008 erfolgreich an einer Re-Auditierung teilgenommen und wurde von der berufundfamilie gGmbH erneut als familienfreundliche Institution zertifiziert.

Auch die Oberfinanzdirektion Koblenz und die Finanzämter befinden sich seit 2006 im Zertifizierungsverfahren audit berufundfamilie®. Im Jahr 2009 haben die letzten der 26 Finanzämter das Auditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen, die Oberfinanzdirektion Koblenz mit der Besitz- und Verkehrssteuerabteilung und der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle wurden inzwischen bereits reauditert. Darüber hinaus wurde die Oberfinanzdirektion Koblenz – Besitz- und Verkehrssteuerabteilung – im Dezember 2010 als „Familienbewusstes Unternehmen 2010“ durch das Koblenzer Bündnis für Familien ausgezeichnet.

In den jeweiligen Zielvereinbarungen wurden Ziele und Maßnahmen vereinbart, die dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten familienfreundlicher zu gestalten und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit weiter zu verbessern. Durch die Zielvereinbarungen insbesondere in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, -organisation und -ort, Personalent-

Frauen im öffentlichen Dienst

wicklung und Service für Familien werden die mit der Umsetzung der Frauenförderpläne begonnenen Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Realisierung der Chancengleichheit von Frau und Mann ergänzt und fortgeführt.

Flexibilisierung der Arbeitszeit:

Im Geschäftsbereich des FM wurde die Arbeitszeit inzwischen weitgehend flexibilisiert. Neben der Reduzierung der Kernarbeitszeiten und der Ausdehnung des Gleitzeitrahmens wurden in der Steuerverwaltung Arbeitszeitmodelle eingeführt, die als Kernelement den Verzicht auf individuelle Kernarbeitszeiten und die Einführung von gruppenbezogenen Funktionszeiten haben. Diese Regelungen erleichtern insbesondere Kolleginnen und Kollegen, die eine Doppelbelastung aus beruflichen und familiären Verpflichtungen (z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) bewältigen müssen, die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von der freieren Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit.

Teilzeit:

Im Geschäftsbereich des FM gibt es umfassende Möglichkeiten der Teilzeitarbeit. Die mögliche Beschäftigungsquote liegt zwischen 25 Prozent und 99 Prozent. Die Teilzeitbeschäftigung stellt einen bedeutenden Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar und mit der Gewährung von Arbeitszeitermäßigung trägt sie gerade den Bedürfnissen von Kolleginnen und Kollegen mit Familienpflichten Rechnung. Teilzeitbeschäftigung ist mittlerweile grundsätzlich in allen Bereichen, vor allem auch auf Funktionsdienstposten, in Leitungs- und Führungspositionen und im Außendienst möglich.

Teilzeitbeschäftigten stehen die gleichen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung offen wie vollzeitbeschäftigten Bediensteten. Bei Fortbildungsveranstaltungen von mindestens einwöchiger Dauer besteht die Möglichkeit, an-

stelle eines entsprechenden Freizeitausgleichs eine Vollzeitbeschäftigung zu beantragen. Ebenso können beurlaubte Bedienstete, die bereits kurz vor Ablauf der Beurlaubung an Seminaren teilnehmen wollen, eine Vollzeitbeschäftigung beantragen.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen:

Im Geschäftsbereich des FM finden die gesetzlichen Regelungen zu den Möglichkeiten von Beurlaubungen vollumfängliche Anwendung. Dennoch ist es zunehmend selbstverständlich, dass Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienaufgaben, wie die Betreuung und Erziehung von Kindern und/oder der Pflege von Angehörigen, unterbrochen haben, einen frühzeitigen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben anstreben. Dies liegt auch im Interesse des Arbeitgebers. Die Möglichkeit, zunächst nur mit 25 Prozent der vollen Wochenarbeitszeit einzusteigen kommt hier beiden Seiten entgegen und wird gerne in Anspruch genommen.

Durch geeignete Maßnahmen soll der berufliche Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen erleichtert und effizienter gestaltet werden. Die Finanzverwaltung hat hierzu ein Vier-Phasen-Konzept auf Grundlage der bereits bestehenden und bewährten Maßnahmen entwickelt, welches erfolgreich umgesetzt wird.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Notfall-, Ferienbetreuung etc.):

Zur Überbrückung vorübergehender Betreuungsgapen (z. B. bei einer plötzlichen Erkrankung der Tagesmutter, bei kurzfristig geschlossenen Kindergärten oder Unterrichtsausfall in der Schule) besteht die Möglichkeit, dass Bedienstete ihr Kind zur Betreuung mit ins Büro bringen und gleichzeitig ihren beruflichen Verpflichtungen nachkommen. Hierfür stehen entweder kindgerechte, mobile Spielboxen oder im Bereich der OFD entsprechend eingerichtete

Eltern-Kind-Zimmer bzw. Spiel- und Lernzimmer zur Verfügung.

Während der Dauer von Fortbildungsveranstaltungen an der Bildungseinrichtung in Edenkoben besteht die Möglichkeit der Kinderbetreuung in einer ortsansässigen Kindertagesstätte. Betreuungskosten, die wegen der Teilnahme an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen entstanden sind, werden dauerhaft bezuschusst.

Während der Schulferien, vor allem in den Sommerferien, werden in der Finanzverwaltung Programme zur Ferienbetreuung der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenkinder organisiert. Hierdurch ist es vielen Eltern möglich, auch während der Schulferien zu arbeiten. Teilzeitkräfte können sogar in dieser Zeit „Mehrarbeit“ aufbauen, in dem sie ganztags arbeiten, um bei Bedarf diese zum Beispiel in der restlichen Ferienzeit abzubauen.

Das FM bietet eine einwöchige Ferienbetreuung in den Sommerferien an, die vom Netzwerk Beruf und Familie der Landesregierung organisiert wird. Weitere Angebote in den Herbstferien sind in Planung.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Berufsgruppen:

Den Bediensteten im Geschäftsbereich des FM werden umfangreiche Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. So entwickelt die Oberfinanzdirektion Koblenz jährlich einen eigenen Fortbildungsplan und stellt diesen allen Bediensteten zur Verfügung. Neben steuerlichen Themen werden auch fachübergreifende Themen wie Arbeitstechniken, Ausbildung, EDV, Fremdsprachen, Führung, Gesundheit, Gleichstellung, Kommunikation, Organisation, Haushalt, Personalrecht, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vortragstätigkeit und Wiedereinstieg angeboten.

Auch der Landesbetrieb LBB legt jährlich ein umfangreiches Fortbildungsprogramm auf, in welchem neben beruflichen Seminaren aus den unterschiedlichsten Bereichen auch Einführungs-, DV- und fachübergreifende Schulungen sowie Fortbildungen für Führungskräfte angeboten werden.

„Frauenförderung“ als Thema von Fortbildungen im öffentlichen Dienst:

Das FM nimmt seit 2010 am Mentoring-Programm der Landesregierung für weibliche Führungsnachwuchskräfte teil. Darüber hinaus werden insbesondere Frauen motiviert, an (modularen) Führungskräfte Seminaren teilzunehmen.

Im Bereich der Steuerverwaltung wird im Rahmen der Qualifikation der dienstjungen Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter das Thema Gender Mainstreaming (E-Learning-Kurs) und Führung behandelt. Daneben enthält der Fortbildungsplan mehrere Seminarangebote zum Themenbereich Führung (z. B. Feedback-Workshop, Kollegiale Fallberatung, Moderation für Führungskräfte und Führungsverhalten). Interessierten Kolleginnen wird die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen speziell für Frauen (z. B. „Rhetorik für Frauen“ oder „Führen Frauen anders?“) ermöglicht.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Qualitative Aufwertung von Frauen in typischen Frauenberufen:

Bedienstete in den üblicherweise von Frauen besetzten Arbeitsbereichen wie z. B. Kanzlei oder Schreibpool erhalten im Einzelfall bei entsprechender Bewährung die Möglichkeit zum Wechsel in andere Arbeitsgebiete.

Frauen im öffentlichen Dienst

Schutz von Frauen z. B. gegen sexuelle Belästigung:

Die Personaldienststellen stehen als Ansprechpartner und Beschwerdestelle bei Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Für die Bediensteten der OFD Koblenz wurde in 2008 ein Vortrag zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz angeboten, der auch die sexuelle Belästigung beinhaltete.

Beim Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten wird über diese Themen und mögliche Lösungen gesprochen.

Ministerium der Justiz – JM

Beschäftigungssituation von Frauen

Im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz (JM) sind Frauen im Personalstand gut vertreten. Sie hatten am Stichtag 30. Juni 2010 einen Anteil von 59 Prozent (Landesdienst insgesamt¹: 51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das JM damit an fünfter Stelle.

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des JM ist zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Ursache für diesen Anstieg war die Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten und die gleichzeitige Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+2,2 Prozent).

Im Wesentlichen beruht die gute Beteiligung der Frauen im JM auf der Beschäftigtenstruktur im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaften auf die sich zusammengenommen 88 Prozent der Beschäftigten konzentrieren. In diesem Bereich liegt der Frauenanteil bei 58 Prozent.

Wird der Frauenanteil im JM anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 54 Prozent und liegt damit 4,5 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt etwas geringer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich des JM liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei 26 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im JM liegt mit 94 Prozent weit über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter

den Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil mit 47 Prozent zwar unter der Parität, ist aber im Vergleich zum Landesdienst insgesamt (39 Prozent) ebenfalls überdurchschnittlich.

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 15 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 97 Prozent höher als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 248 Altersteilzeitbeschäftigten waren 75 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 16 Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme alters- und teilzeitbeschäftigter Frauen bei gleichzeitiger Abnahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

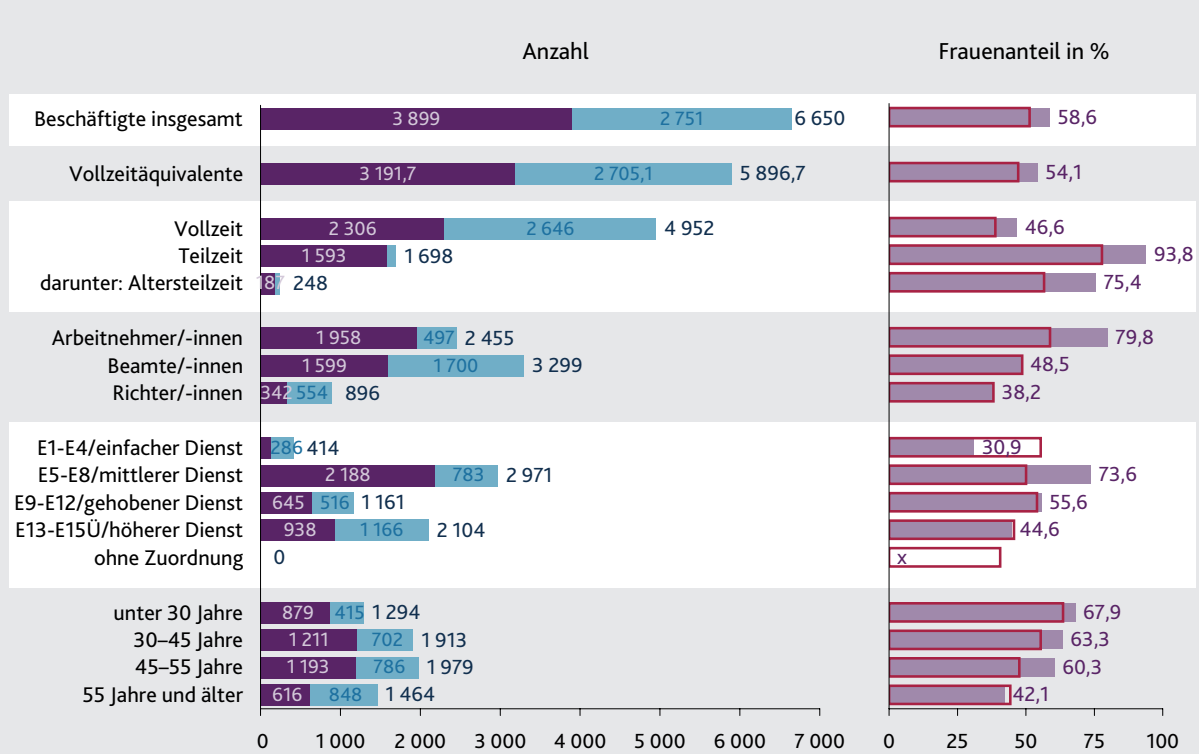
Die Hälfte des Personals im Geschäftsbereich des JM ist verbeamtet (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent), ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis haben 37 Prozent und 13 Prozent zählen zur Richterschaft. Die jungen Assessorinnen und Assessoren (Richterinnen und Richter auf Probe) werden in der Personalstandstatistik als Beamtinnen und Beamte erfasst.

Der im Vergleich zum Land überdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des JM geht auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil mit 80 Prozent weit über der Parität und über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (59 Prozent). Der Frauenanteil bei den verbeamteten Beschäftigten entspricht mit 49 Prozent dagegen genau dem Durchschnittswert des Landesdienstes. In der Richterschaft sind Frauen mit einem Anteil von 38 Prozent unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im höheren Dienst, welchem nach der Personalstandstatistik auch die Richterinnen und Richter auf Probe zugeordnet sind, liegt bei 44 Prozent.

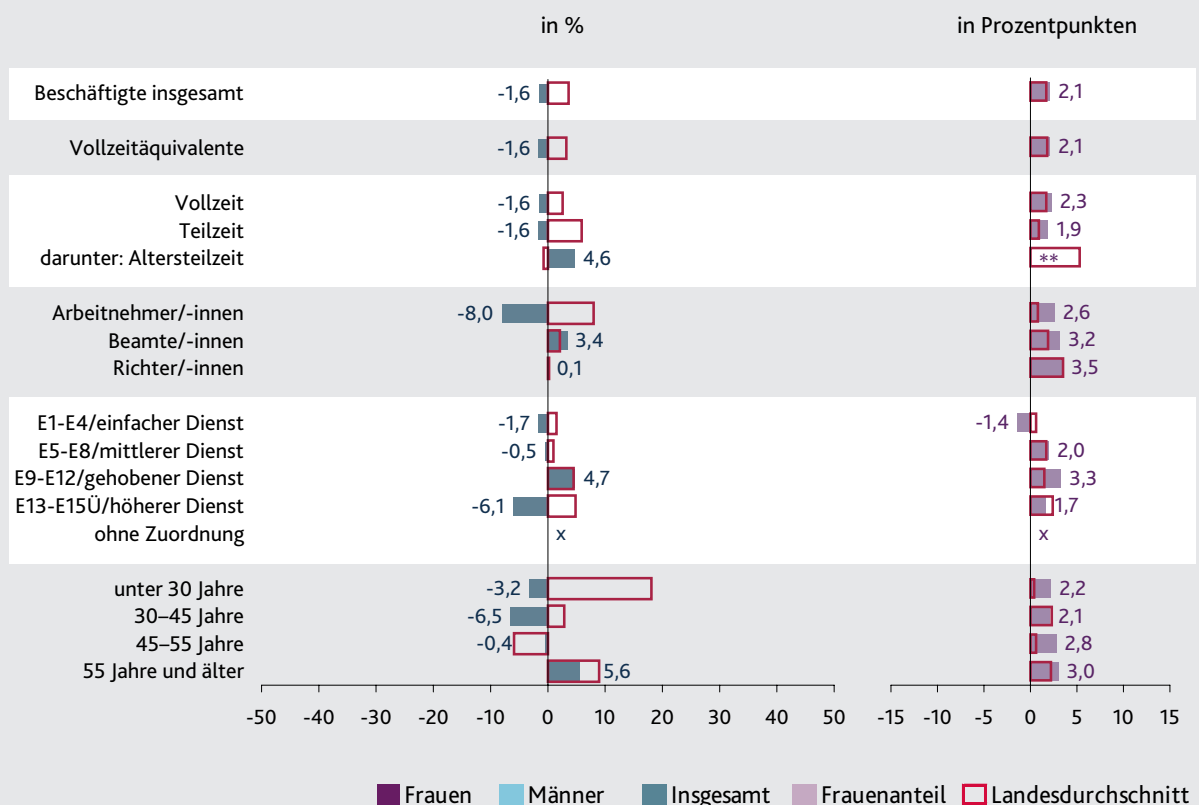
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 33 Beschäftigte im JM 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

** Veränderungen von mehr als 50 Prozent bzw. 15 Prozentpunkten werden nicht ausgewiesen.

Das JM weist im Vergleich zum gesamten Landesdienst einen hohen Anteil an Beschäftigten in den Entgeltgruppe E5-E8 bzw. im mittleren Dienst (45 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent) sowie in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst auf (32 Prozent; Landesdienst insgesamt: 22 Prozent). Weitere 17 Prozent der Beschäftigten entfallen auf den gehobenen Dienst bzw. die Entgeltgruppe E9-E12. Die Beteiligung von Frauen liegt in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst mit 74 Prozent deutlich über der Parität (Landesdienst insgesamt: 50 Prozent). Auch in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 56 Prozent gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 54 Prozent). In der höchsten Vergütungsgruppe hebt sich der Frauenanteil mit 45 Prozent allerdings nicht vom Landesdienst ab (46 Prozent). Mit Abstand am schlechtesten sind Frauen unter den Beschäftigten in der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst repräsentiert. In diese Gruppe sind allerdings nur rund sechs Prozent der Beschäftigten des JM eingruppiert. Hier ist der Frauenanteil mit nur 31 Prozent weit von der Parität entfernt und auch deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des JM 471 Einstellungen vorgenommen, davon waren 414 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten gab es 71 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Bei den Teilzeiteinstellungen – 57 Teilzeitstellen wurden besetzt – waren Frauen mit 93 Prozent vertreten (Landesdienst insgesamt: 80 Prozent). Von allen Neueinstellungen entfielen 37 Prozent auf Beamtinnen bzw. Beamte und weitere 31 Prozent auf Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Darüber hinaus wurden im Geschäftsbereich des JM 150 Richterinnen bzw. Richter auf Probe eingestellt (32 Prozent). Sie werden in der Online-Erhebung LGG, anders als in der Personalstandsstatistik,

als Richterinnen und Richter ausgewiesen. Der Frauenanteil war bei den Stellenbesetzungen mit Beamtenstatus (77 Prozent) niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (84 Prozent). Bei den neu eingestellten zukünftigen Richterinnen und Richtern belief sich der Frauenanteil auf 52 Prozent.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden im JM 550 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert. Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen beläuft sich auf 53 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent). Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im JM einen etwas höheren Anteil als im Landesdienst insgesamt (23 bzw. 17 Prozent). Der Frauenanteil war bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich (97 bzw. 86 Prozent).

Es gab wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (83 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft lag der Frauenanteil von 47 Prozent unter der Parität. Die Höhergruppierungen kamen dagegen zu 87 Prozent den Frauen zugute.

Eher selten gab es Laufbahnwechsel. Die Beteiligung von Frauen an den Laufbahnwechseln lag im JM mit 58 Prozent sehr deutlich über dem Landesdienst insgesamt von 35 Prozent. Hierzu hat insbesondere eine hohe Beteiligung von Frauen an Wechseln in die Vergütungsgruppe E5-E8/mittlerer Dienst beigetragen.

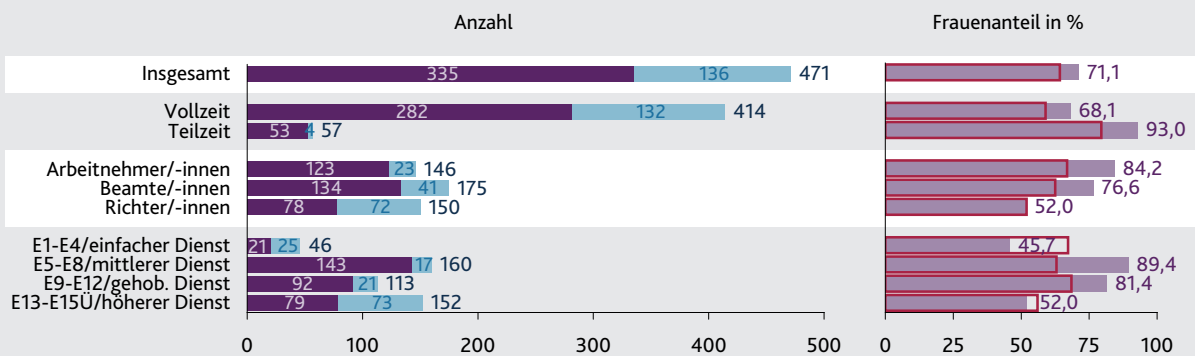
Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des JM gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 855 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

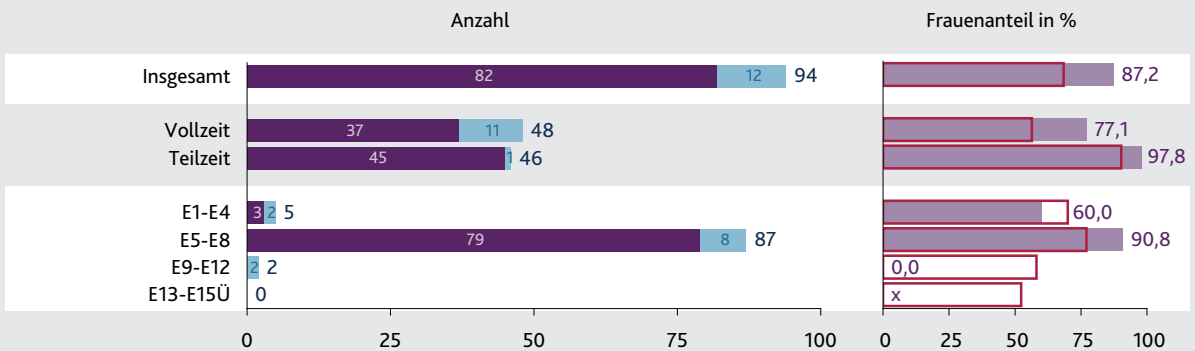
Frauen im öffentlichen Dienst

A 34 JM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

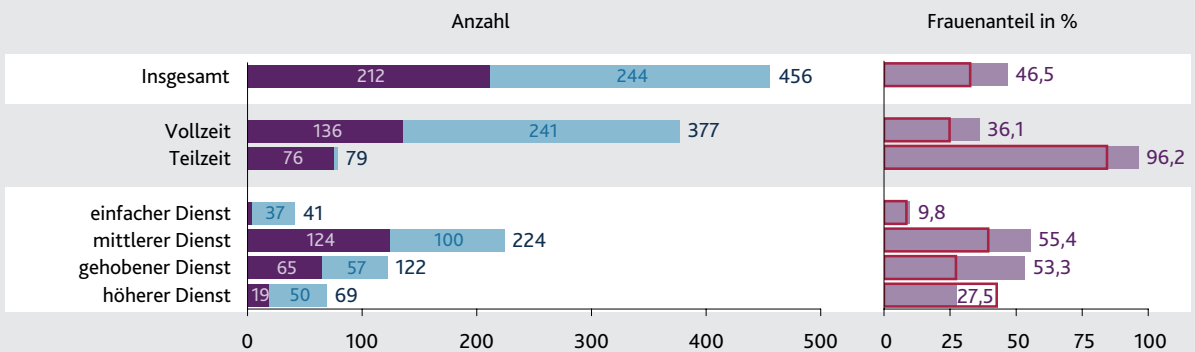
Einstellungen 2008–2010



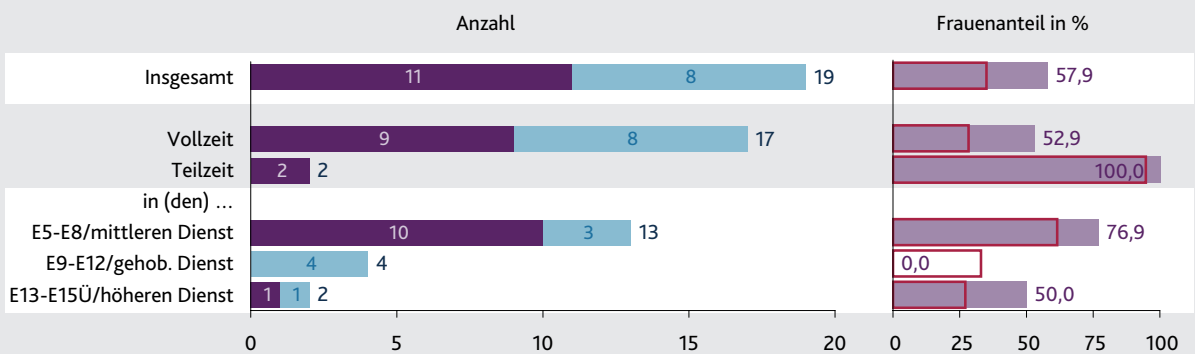
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

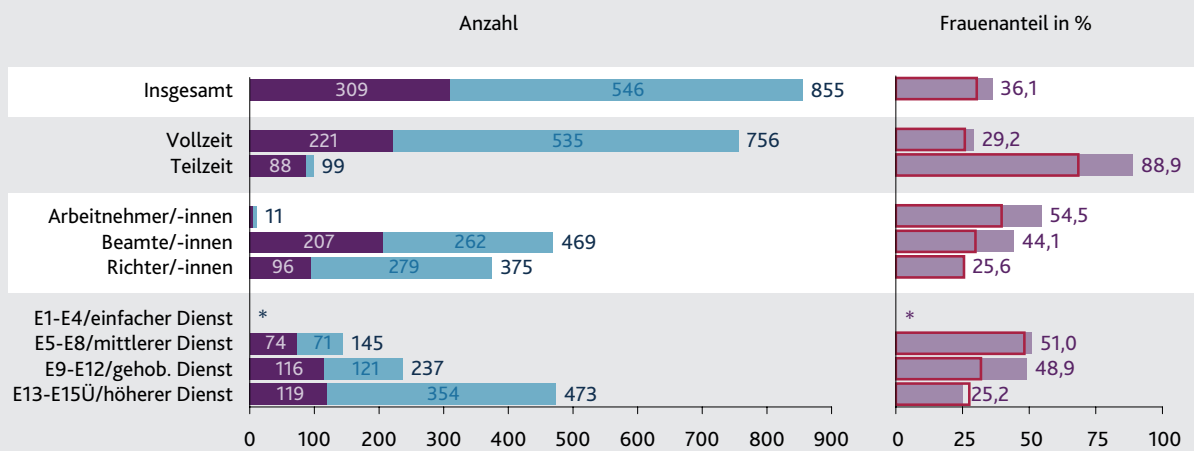


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

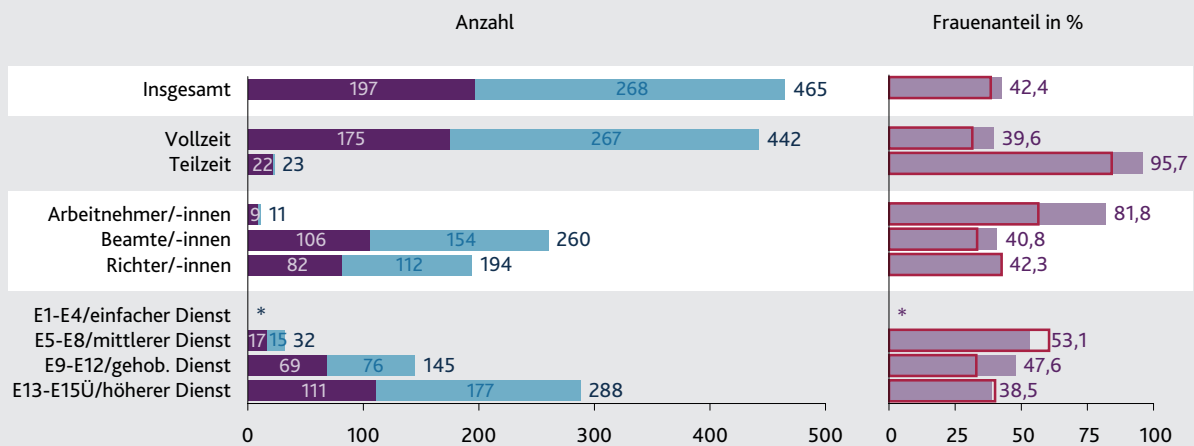
noch:
A 34

JM – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

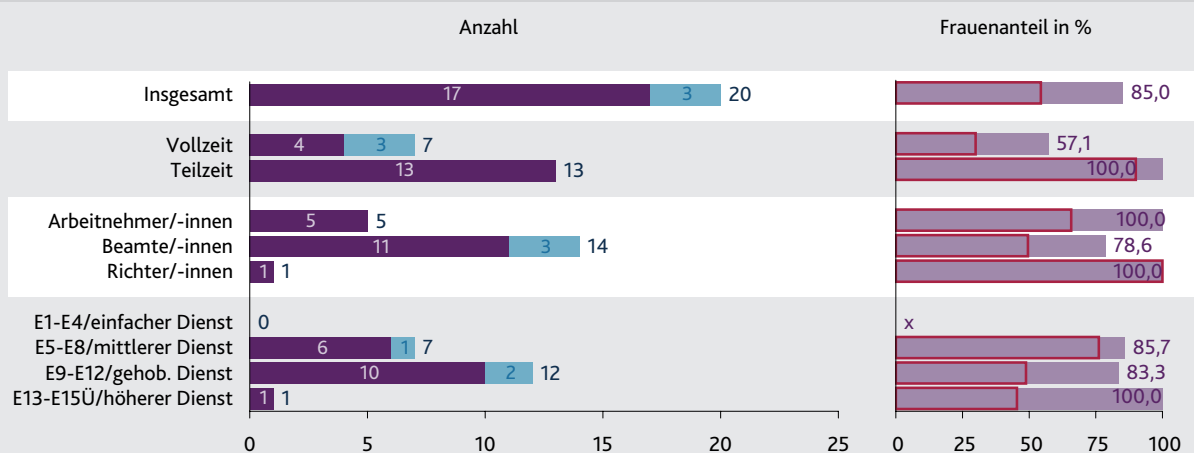
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

In diesen Funktionen ist die Parität im JM mit einem Frauenanteil von 36 bei weitem noch nicht erreicht. Zumindest im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt sind die Frauen aber gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Über die Hälfte der Führungskräfte im Geschäftsbereich des JM ist verbeamtet (55 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent); weitere 44 Prozent zählen zur Richterschaft. Richterinnen und Richter in der Freistellungsphase nach dem Blockmodell der Altersteilzeitregelung sind hierbei nicht berücksichtigt. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse bilden bei Führungskräften im Geschäftsbereich des JM die Ausnahme. Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 88 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern ist im JM ähnlich hoch wie im Landesdienst insgesamt (zwölf bzw. elf Prozent).

Frauen haben mit 29 Prozent einen im Vergleich zum Landesdienst (26 Prozent) leicht überdurchschnittlichen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil dagegen deutlich über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (89 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören vornehmlich der höchsten Vergütungsgruppe an (55 Prozent) gefolgt von den Vergütungsgruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst (28 Prozent) und E5-E8 bzw. mittlerer Dienst (17 Prozent). Mit der Höhe der Eingruppierungsstufe nimmt der Frauenanteil ab. Unter den Führungskräften der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst haben die Frauen im Geschäftsbereich des JM einen Anteil von 25 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent); in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt er mit 49 Prozent dagegen deutlich höher als im Landesdienst insgesamt (32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des JM in drei Viertel der Fälle ressortspezifische Leitungsfunktionen. In dieser Funktion ist ein für den Geschäftsbereich überdurchschnittlicher Teil der Stellen mit Frauen besetzt (40 Prozent). Dagegen liegen die Frauenanteile bei den Dienststellenleitungen (25 Prozent) und den ständigen Vertretungen (elf Prozent) deutlich unter dem Durchschnitt.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden 465 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil übertrifft mit 42 Prozent den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (38 Prozent).

Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen mit nur knapp fünf Prozent der Veranstaltungsteilnahmen ein für den Geschäftsbereich und im Landesvergleich (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent) auffällig geringer Anteil.

Wird der Frauenanteil anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Vergütungsgruppen bewertet, spiegelt die Rangfolge der Frauenanteile bei den Fortbildungen im Grundsatz die Verhältnisse im Personalstand wider. Es fällt jedoch auf, dass in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst der Frauenanteil an den Veranstaltungsteilnahmen deutlich niedriger ist als der Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des JM von nur 20 Beschäftigten genutzt. Abgesehen von drei Heimarbeitsplätzen, die alle auf Frauen entfielen, steht den Beschäftigten das Angebot der alternierenden Telearbeit zur Verfügung. Dieses Angebot wurde von 15 Beschäftigten genutzt. Daneben übte ein Beschäftigter seine Tätigkeit in Form eines mobi-

len Telearbeitsplatzes aus und eine Beschäftigte nahm temporär Telearbeit in Anspruch. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im JM mit 85 Prozent insgesamt wesentlich höher als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Strafvollzug

Beschäftigungssituation von Frauen

Im Geschäftsbereich des Strafvollzugs waren Frauen am 30. Juni 2010 mit einem Anteil von 25 Prozent bei weitem nicht paritätisch vertreten. Die Beteiligungsquote der Frauen ist im Bereich des Strafvollzugs weniger als halb so hoch wie im Landesdienst insgesamt (51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche des Landesdienstes rangiert der Strafvollzug hinsichtlich des Frauenanteils im unteren Drittel.

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 ist der Frauenanteil im Strafvollzug um 1,5 Prozentpunkte gestiegen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte¹). Dies ergibt sich aus einer kräftigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+9,9 Prozent) bei einer gleichzeitigen schwächeren Zunahme der Zahl der männlichen Beschäftigten.

Wird der Frauenanteil im Strafvollzug anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 22 Prozent und liegt damit 2,8 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Strafvollzug beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am Personalstand auf nur zehn Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Strafvollzug liegt mit 85 Prozent über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten bewegt sich der Frauenanteil mit 18 Prozent weit unterhalb der Parität und auch sehr deutlich unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich des Strafvollzugs waren am Stichtag nur 16 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten beläuft sich der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen auf 92 Prozent (Landesdienst insgesamt: 88 Prozent).

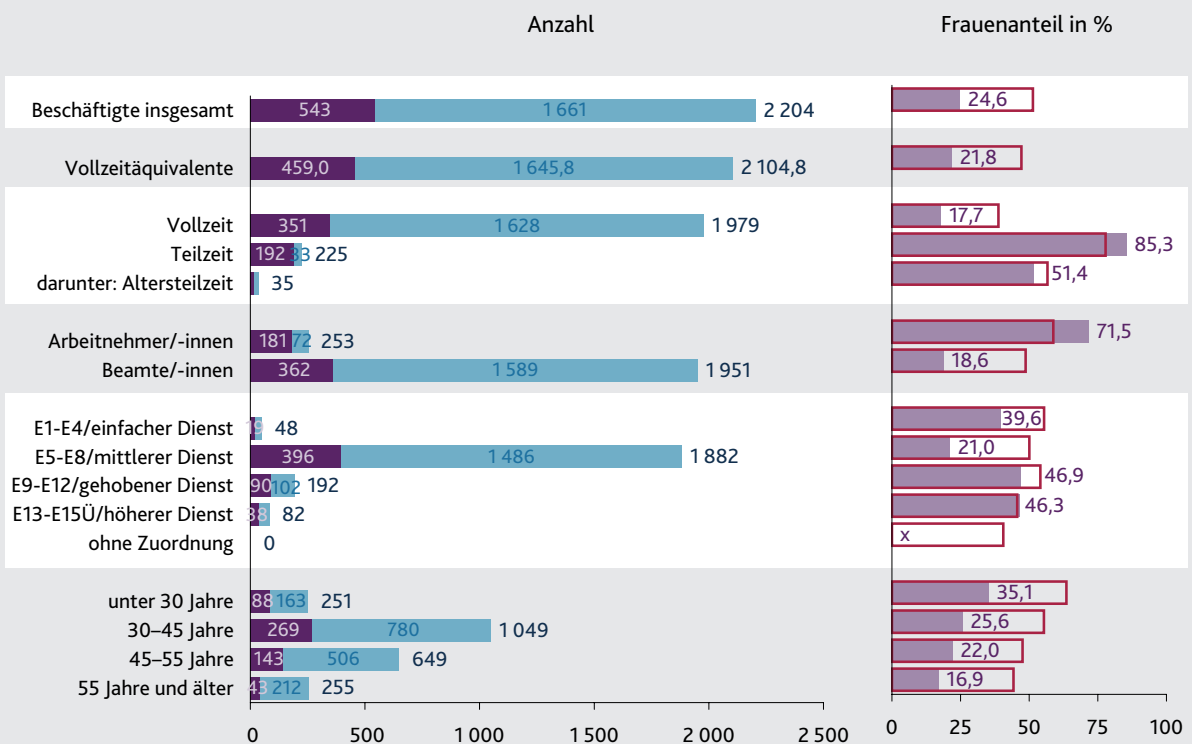
Von den 35 Altersteilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich des Strafvollzugs waren 51 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um zwölf Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Abnahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Der weit überwiegende Teil des Personals im Strafvollzug ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 89 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des Strafvollzugs geht auf den niedrigeren Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 19 Prozent deutlich unter der Parität und unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist mit 72 Prozent dagegen höher als im Landesdienst insgesamt (59 Prozent).

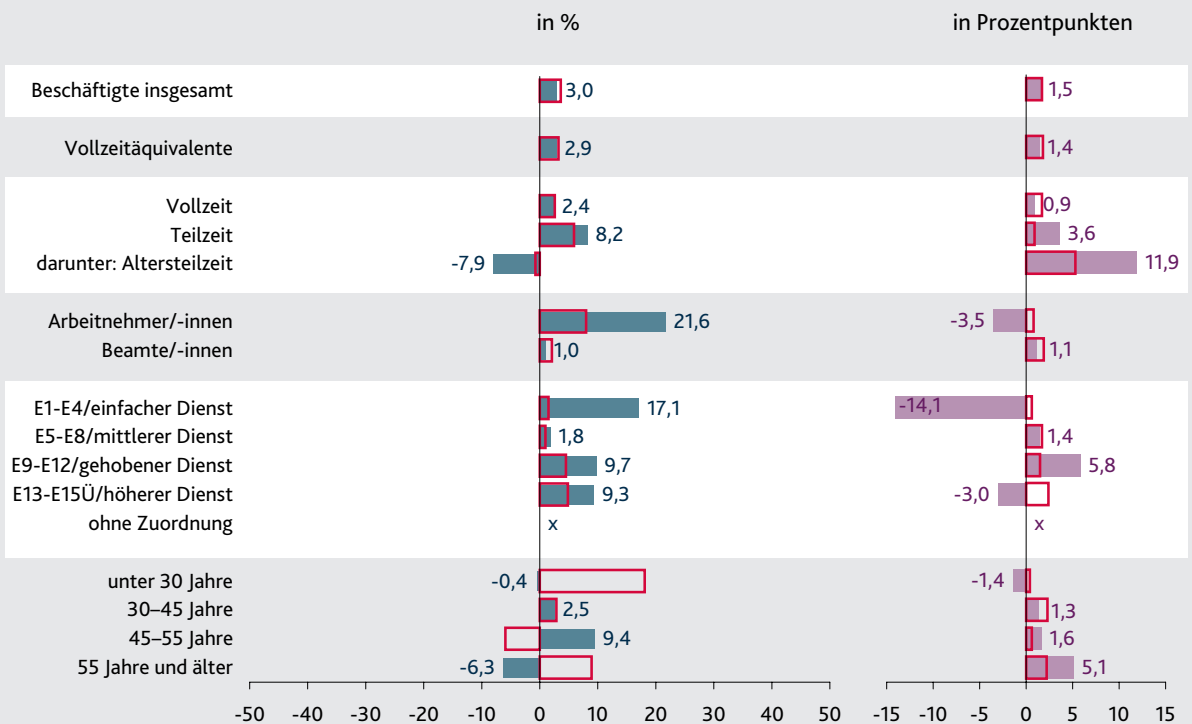
Im Strafvollzug ist der Anteil an Beschäftigten im mittleren Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen E5-E8 besonders hoch (85 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe mit 21 Prozent weit unter der Parität (Landesdienst insgesamt: 50 Prozent) und auch noch unter dem Durchschnittswert im Geschäftsbereich des Strafvollzugs selbst. Ganz überwiegend sind die Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe verbeamtet. Der niedrige Frauenanteil beruht auch auf gesetzlichen Vorgaben für den getrennten Strafvollzug von Frauen und Männer,

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

A 35 Beschäftigte im Strafvollzug 2010



Veränderung gegenüber 2008



Frauen Männer Insgesamt Frauenanteil Landesdurchschnitt

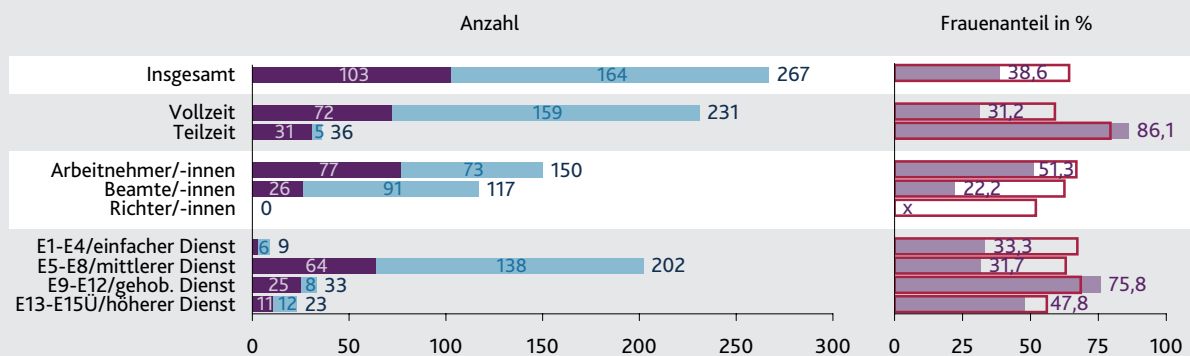
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst

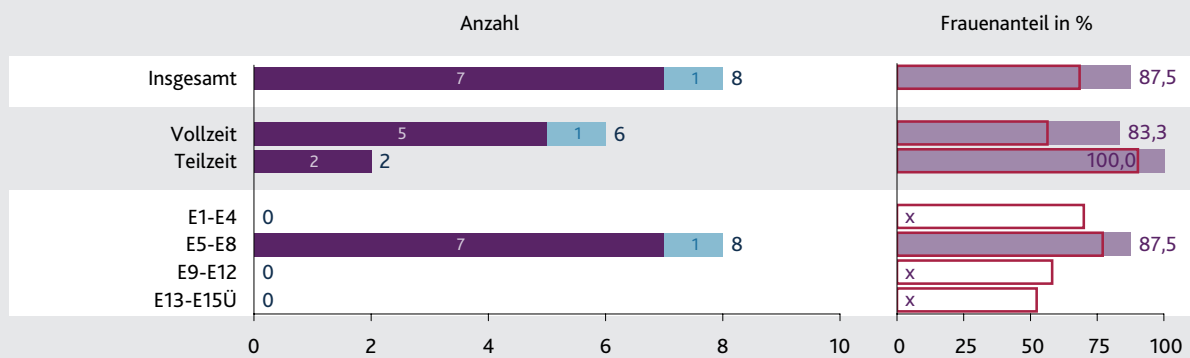
A 36

Strafvollzug – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

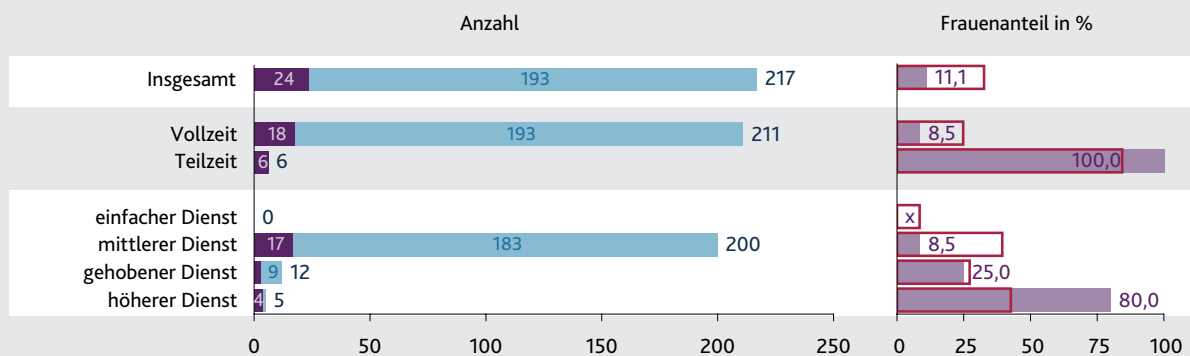
Einstellungen 2008–2010



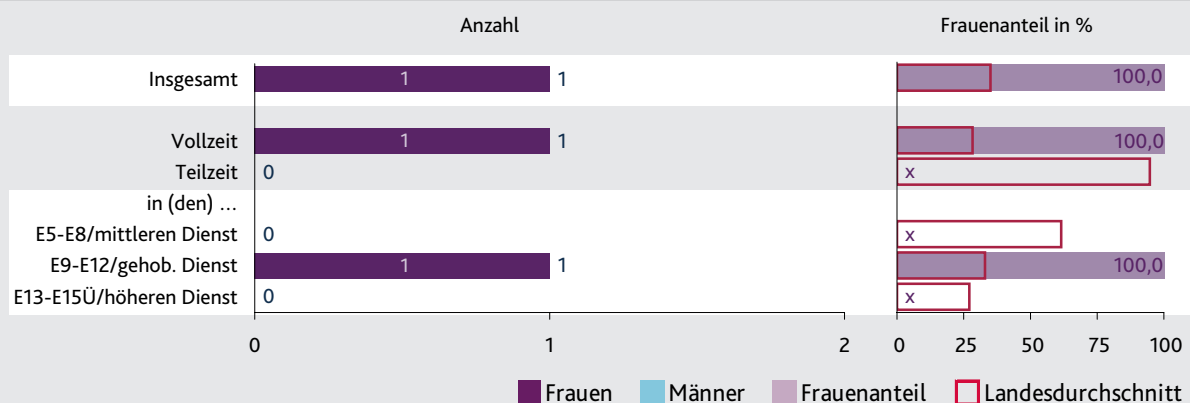
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



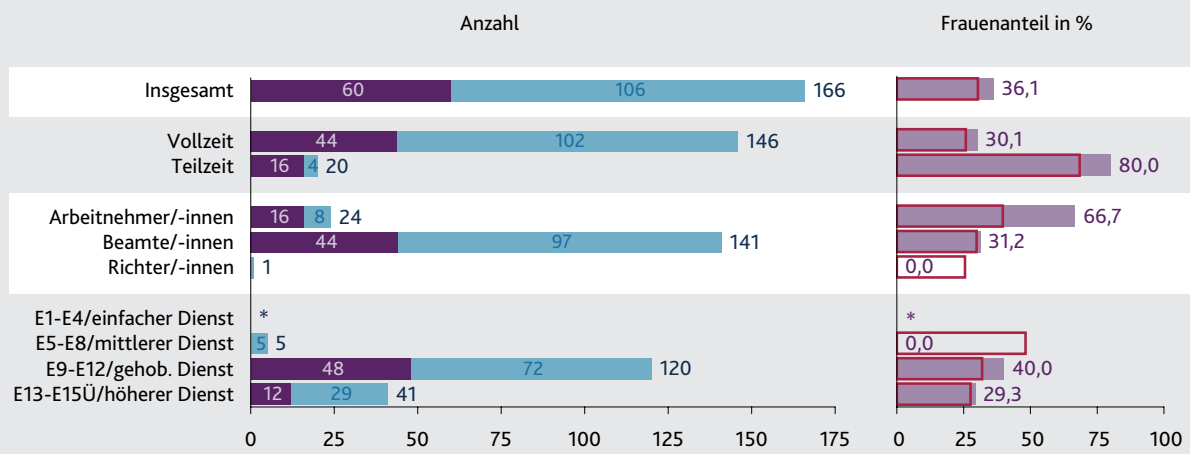
Laufbahnwechsel 2008–2010



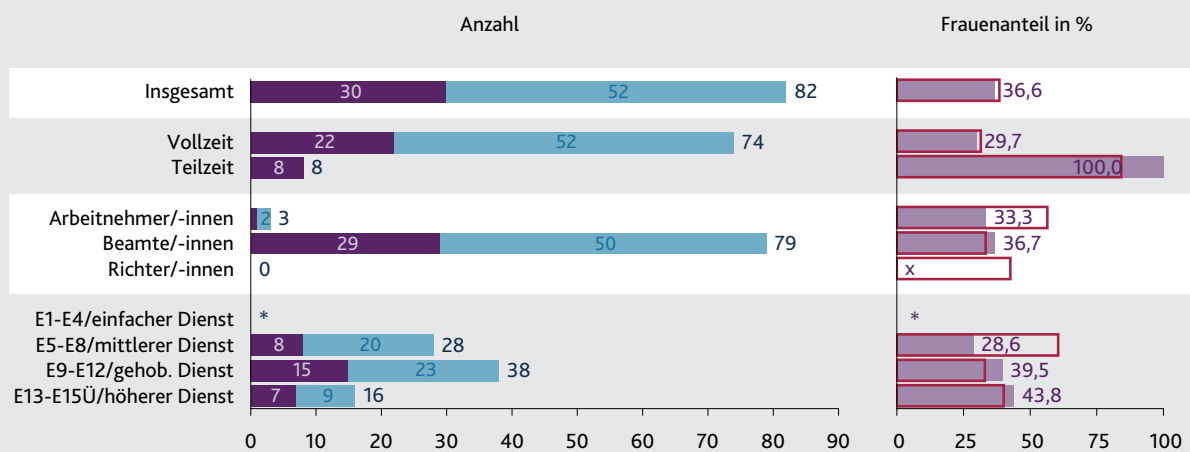
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: Strafvollzug – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte,
A 36 Fortbildungen und Telearbeit

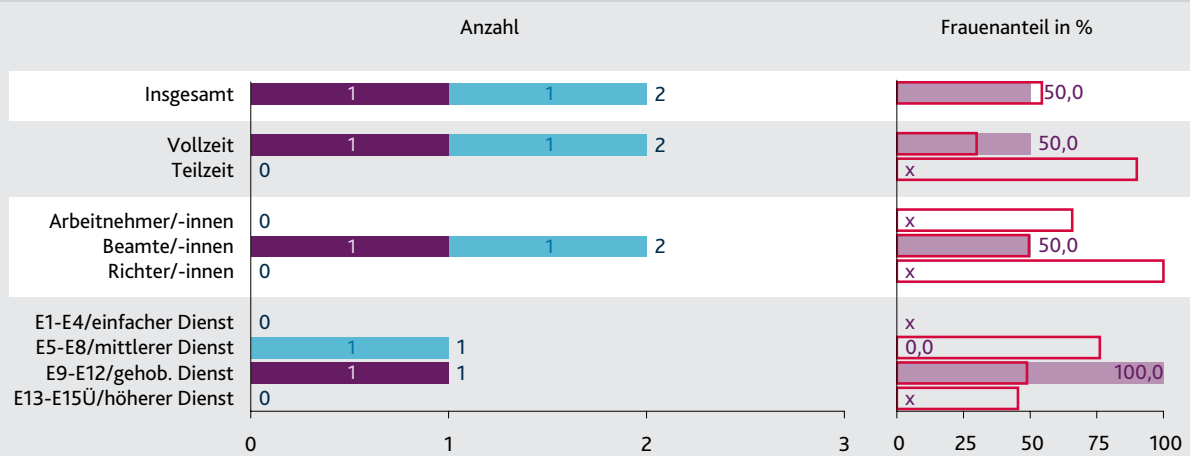
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

die für den Personaleinsatz von weiblichen und männlichen Vollzugsbeamten zu beachten sind.

Neben den überwiegend verbeamteten Bediensteten des mittleren Vollzugsdienstes sind im Justizvollzug noch ausschließlich Beamtinnen und Beamte im gehobenen Vollzugs- und Verwaltungsdienst und im höheren Verwaltungsdienst tätig. Im Übrigen werden im Geschäftsbereich Aufgaben im Sozialdienst, im Pädagogischen Dienst, im Psychologischen Dienst und Medizinischen Dienst sowohl von verbeamteten als auch von nicht verbeamteten Beschäftigten wahrgenommen; im seelsorgerischen Bereich sind ausschließlich Bedienstete aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig.

In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst sind nur neun Prozent der Beschäftigten eingestuft. Frauen sind hier mit einem Anteil von 47 Prozent deutlich besser vertreten als im mittleren Dienst. Der Frauenanteil im Landesdienst insgesamt, der in dieser Gruppe allerdings sehr stark durch den hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst wird, liegt um gut sieben Prozentpunkte höher.

In der höchsten Vergütungsgruppe mit einem Anteil von nur knapp vier Prozent an den Beschäftigten im Strafvollzug sind Frauen ähnlich gut repräsentiert. Hier beläuft sich der Frauenanteil auf 46 Prozent und ist damit genauso hoch wie im Landesdienst insgesamt.

In der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst, in die nur etwa zwei Prozent der Beschäftigten im Strafvollzug eingruppiert sind, liegt der Frauenanteil mit 40 Prozent unter der Parität und auch deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden im Strafvollzug 267 Einstellungen vorgenommen, davon waren 231 Vollzeitkräfte (die Angaben der Justizvollzugsanstalten enthalten zum Teil auch Einstellungen von Auszu-

bildenden). Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 39 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). In Teilzeit (36 Stellen) wurden fast ausschließlich Frauen eingestellt.

Von den Vollzeit- und Teilzeitstellen wurden 56 Prozent im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse besetzt. Der Frauenanteil war unter den neu eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie im Landesdienst insgesamt deutlich höher als bei den Einstellungen mit Beamtenstatus (51 Prozent bzw. 22 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so sind die Beteiligungsquoten der Frauen an Einstellungen in der mittleren Vergütungsgruppe und insbesondere in der gehobenen Vergütungsgruppe auffällig. In beiden Fällen weichen sie mehr oder weniger deutlich nach oben vom Frauenanteil unter den Beschäftigten in diesen Vergütungsgruppen ab.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im Strafvollzug 225 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf lediglich 14 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Strafvollzug einen wesentlich geringeren Anteil (3,6 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Bei den wenigen beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten handelte es sich ausschließlich um Frauen (Frauenanteil im Landesdienst insgesamt: 86 Prozent).

Entsprechend der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand, gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (96 Prozent) als

Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 88 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von lediglich elf Prozent nicht so gut vertreten.

Wird der Anteil der Frauen bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, so ist der Frauenanteil bei den Beförderungen in der höchsten Laufbahngruppe auffällig. Er weicht vom Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten in dieser Laufbahngruppe deutlich nach oben ab. Im mittleren Dienst – der Vergütungsgruppe mit den meisten Beförderungen – liegt der Frauenanteil jedoch niedriger als der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Personalstand in dieser Laufbahn.

Nur in einem Fall gab es einen Laufbahnwechsel von der mittleren in die gehobene Vergütungsgruppe. Hierbei handelte es sich um eine vollzeitbeschäftigte Frau.

Frauen in Führungspositionen

Im Strafvollzug gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 166 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen im Geschäftsbereich des Strafvollzugs noch nicht paritätisch, aber im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich gut vertreten. Von den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 36 Prozent Frauen; im Landesdienst insgesamt sind es nur 30 Prozent.

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Strafvollzug ist verbeamtet (85 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent); bei einem Beschäftigten mit Leitungsfunktion handelt es sich um einen Richter. Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 88 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im

Strafvollzug etwa so hoch wie im Landesdienst insgesamt (12 bzw. elf Prozent). Frauen haben an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden, mit 30 Prozent einen verglichen mit dem Landesdienst insgesamt einen überdurchschnittlichen Anteil (Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil noch deutlicher über dem Landesdienst insgesamt (80 bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören im Bereich des Strafvollzugs ganz überwiegend der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst an (72 Prozent). Unter den Führungskräften in dieser Gruppe ist der Anteil weiblicher Führungskräfte im Strafvollzug mit Abstand am höchsten (40 Prozent). In der höchsten Vergütungsgruppe ist die Beteiligung von Frauen an den Führungskräften mit 29 Prozent wesentlich geringer; sie liegt aber nahe am Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (28 Prozent). Nur in wenigen Fällen sind Beschäftigte im mittleren Dienst mit Führungsaufgaben betraut. Diese Leitungspositionen sind alle mit männlich Beschäftigten besetzt.

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des Strafvollzugs überwiegend Sachgebietsleitungen (84 Prozent). In dieser Leitungsebene sind 37 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt, was weitestgehend den durchschnittlichen Frauenanteil im Geschäftsbereich prägt. Die Aufgabe der Sachgebietsleitung wird überwiegend von Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst wahrgenommen (84 Prozent).

Neben den Sachgebietsleitungen gibt es im Strafvollzug als nächsthöhere Führungsebene nur noch die Dienststellenleitungen, die ausschließlich mit Beschäftigten im höheren Dienst besetzt sind, von denen lediglich 25 Prozent weiblich sind. Auffällig ist, dass sich Frauen häufiger in der Funktion der ständigen Vertretung finden (36 Prozent) als in der Funktion einer Dienststellenleitung.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 82 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil entspricht mit 37 Prozent ungefähr dem Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen knapp zehn Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Vergütungsgruppen bewertet, so spiegeln sich darin die Unterschiede, die der Personalstand hinsichtlich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen aufweist, im Grundsatz wider.

Frauen in Telearbeit

Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des Strafvollzugs von nur zwei Vollzeitbeschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes – einem Mann und einer Frau – in Form der alternierenden Telearbeit wahrgenommen.

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz (JM) einschließlich Strafvollzug

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Frauenförderung genießt in der Justiz einen hohen Stellenwert. Das Ministerium der Justiz sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als zentrale Aufgabe an. Dies umfasst sowohl Maßnahmen chancengleichheitsorientierter Personalpolitik im Rahmen der Personalgewinnung, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in Führungspositionen und in Gremien, Maßnahmen gleichstellungsfördernder Personalentwicklung, die Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstiege in die nächsthöhere Laufbahn folgen den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Danach sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 LGG) vorliegt. Dabei ist jeweils sichergestellt, dass vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 LGG).

Bei Stellenausschreibungen wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird und daher ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen besteht. Soweit im Einzelfall zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden freie oder frei werdende Stellen auch in Teilzeitform ausgeschrieben. Bei Einladungen zu Vorstel-

lungsgesprächen und bei Neueinstellungen wird unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes nach Art. 33 GG darauf geachtet, dass Frauen und Männer in gleichem Umfang berücksichtigt werden.

Um langfristig eine größere Anzahl weiblicher Führungskräfte zu gewinnen, werden qualifizierte Frauen gezielt und bereits frühzeitig auf ihre berufliche Entwicklung sowie auf Qualifizierungs- und Erprobungsmöglichkeiten angesprochen. Wie bereits in der Vergangenheit praktiziert, werden auch teilzeitbeschäftigten Frauen Qualifizierungs- und Erprobungsmöglichkeiten angeboten. Das Ministerium der Justiz beteiligt sich darüber hinaus an dem Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung „Mehr Frauen an die Spitze!“. Mit dem Programm sollen weibliche Nachwuchskräfte des Justizressorts auf die Übernahme von Führungsaufgaben gezielt vorbereitet und der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen begegnet werden.

Auf der Grundlage des Rahmenkonzepts zur Personalentwicklung in der Landesregierung hat die Arbeitsgruppe Personalentwicklung des Ministeriums der Justiz zwischenzeitlich Empfehlungen zur Personalentwicklung in der Justiz erarbeitet. Den Belangen der Frauenförderung wird hierbei Rechnung getragen.

In den nach § 6 LGG zu erstellenden Frauenförderplänen und den sich anschließenden Überprüfungen werden die Entwicklungen regelmäßig analysiert und Maßnahmen gegebenenfalls an neue Entwicklungen angepasst. Darüber hinaus hat das Ministerium der Justiz eine Selbstverpflichtung mit den Gleichstellungsbeauftragten vereinbart, in der insbesondere der Verbesserung des Anteils von Frauen in Führungspositionen eine herausgehobene Bedeutung beigemessen wird.

Der Bereich des Strafvollzugs gehört auch weiterhin zu den anerkannten „aufgabenspezifischen Abweichungen, wo ein bestimmtes Geschlecht

unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit bildet" (vgl. amtl. Begründung zu § LGG – Drs. 12/6084 S. 20). Die im Bereich des Strafvollzugs insbesondere im mittleren Vollzugsdienst festzustellende Unterrepräsentanz der Frauen ist zurückzuführen auf die gesetzlichen Vorgaben der strikten Trennung des Frauen- und Männervollzugs und der damit verbundenen Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen (z. B. §§ 84 Abs. 1 Satz 2, § 140 Abs. 2 Strafvollzugsgesetz – StVG). Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen wird eine wichtige Bedeutung beigemessen. Sie unterliegen aufgrund der vorhandenen Rahmenbedingungen jedoch erheblichen Einschränkungen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Ministerium der Justiz unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und setzt sich für familienorientierte Arbeitsbedingungen ein. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Justizbereich weiterhin insbesondere die gesetzlichen Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung dienstlicher Belange konsequent ausgeschöpft.

Bereits im Jahr 2006 wurde das Ministerium der Justiz mit dem Grundzertifikat des audit berufundfamilie® als familienfreundliche Behörde ausgezeichnet. Im Frühjahr 2007 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Auditierungsverfahrens zum Ziel gesetzt hatte. Im Rahmen der Re-Auditierung wurde am 1. April 2009 eine Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats verfasst. Hinsichtlich der im Rahmen des Audits durchgeführten Maßnahmen sind beispielhaft zu erwähnen

- Maßnahmen zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung,
- Erstellung einer Informationsschrift zur Praxis der Bewilligung alternierender Telearbeit,

- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit im Rahmen des Fortbildungsangebots,
- Verankerung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leitfaden für Mitarbeitergespräche,
- Teilnahme an der gemeinsamen Sommerferienbetreuung für Grundschulkindern der Landesregierung Rheinland-Pfalz.

Zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die Arbeitsgruppe des Ministeriums der Justiz audit berufundfamilie® eine Broschüre „Telearbeit und alternierenden Telearbeit“ erarbeitet. In einer weiteren Broschüre des Ministeriums der Justiz „Beruf und Familie“ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die seit dem Jahr 2006 im Rahmen von audit berufundfamilie® durchgeführten Maßnahmen unterrichtet.

Das Ministerium der Justiz ist der vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur angebotenen Notfallbetreuung für Kinder beigetreten. Auf dieses Angebot wird in regelmäßigen Abständen hingewiesen.

Auch im Bereich des Strafvollzugs werden den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des dienstlich Vertretbaren großzügig nachgekommen. Dabei werden auch die individuellen Wünsche zur Gestaltung der Wochenarbeitszeit weitestgehend berücksichtigt. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes haben grundsätzlich Dienst nach einem Schichtplan „rund um die Uhr“ zu leisten. Gleichwohl wird Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich derart gestaltet, dass sich Dienstwochen mit Wochen abwechseln, in denen Freizeitausgleich gewährt wird.

Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls durch familienorientierte Arbeitsbedingungen unterstützt, insbesondere durch flexible Arbeitszeitgestaltungen in Form von unterschiedlichen „Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen“, Maßnahmen zum Wiedereinstieg in den Beruf nach Beurlaubungen sowie der Teilnahme an Modellen zur Kinderbetreuung.

Das Oberlandesgericht Koblenz wurde am 18. Mai 2009 ebenfalls mit dem Grundzertifikat des audit berufundfamilie® als familienfreundliche Behörde ausgezeichnet. Es wurden im Rahmen des Audits insbesondere umfangreiche Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs umgesetzt. Zur Organisation der Kinderbetreuung während der Ferien beteiligt sich das Oberlandesgericht Koblenz neben dem Amts- und dem Landgericht Koblenz an der „Behördenorganisation bei der Ferienbetreuung“ sowie an dem „Koblenzer Bündnis für Familie“. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden regelmäßig Ferienbetreuungsprogramme für Kinder angeboten. Weitere Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit des Berufs mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, der Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie des Angebots von Telearbeit oder alternierender Telearbeit.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz wird durch geeignete Fortbildungsangebote, insbesondere an der Deutschen Richterakademie und im Rahmen des landeseigenen Programms der Ministerien der Justiz der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland Gelegenheit zur beruflichen Qualifikation und Weiterentwicklung gegeben. Neben fach- und verhaltensorientierten Tagungen wurden Veranstaltungen für Führungskräfte angeboten, die sich auch mit Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen. Bei

den Fortbildungsveranstaltungen werden Frauen nach Möglichkeit als Leiterinnen und Referentinnen eingesetzt.

Die bei den Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung stehenden Teilnehmerplätze werden Frauen und Männern durch die jährliche Zuleitung der Jahresprogramme der Deutschen Richterakademie und des Landeseigenen Jahresfortbildungsprogramms angeboten. Die Fortbildungsprogramme sind darüber hinaus im Internet über die Homepage des Ministeriums der Justiz Rheinland-Pfalz und die Homepage der Deutschen Richterakademie abrufbar. Bei der Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Fortbildungsangebot wird darauf geachtet, dass auch beurlaubte Kräfte unterrichtet werden.

Die Fortbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig in den jährlichen Mitarbeitergesprächen thematisiert, welche bereits seit dem Jahr 2001 im Justizressort eingeführt sind.

Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden organisatorisch so gestaltet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme möglich ist. In den Tagungsstätten der Deutschen Richterakademie in Trier und Wustrau bestehen Möglichkeiten einer Kinderbetreuung für noch nicht schulpflichtige Kinder in jeweils nahegelegenen Kindergärten.

Im Bereich des Strafvollzugs werden in den Fortbildungsprogrammen der einzelnen Justizvollzugseinrichtungen bei Bedarf Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Männervollzug angeboten. Darüber hinaus wird die Teilnahme von Frauen an weiteren vergleichbaren Seminaren bei Justizvollzugsschulen anderer Länder gefördert. Bei Aus- und Fortbildungsangeboten der Justizvollzugsschule Rheinland-Pfalz kann eine Betreuung von Kleinkindern in Anspruch genommen werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Die im Justizressort in der Vergangenheit weit verbreiteten „typischen“ Frauenarbeitsplätze der Schreibkräfte wurden im Zuge der Einrichtung von sogenannten „Serviceeinheiten“ und der daraus resultierenden Übernahme von Tätigkeiten des „Urkundsbeamten der Geschäftsstelle“ qualitativ aufgewertet.

Im Justizressort wurden die nach § 12 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorgegebenen Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Die nach § 13 AGG einzurichtenden Beschwerdestellen wurden gebildet.

Die Informations- und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden beachtet.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen – MASGFF

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 66 Prozent waren Frauen am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) stark vertreten. Der Frauenanteil im MASGFF liegt um 15 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt¹. Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das MASGFF hinsichtlich des Frauenanteils an dritter Stelle.

Der Frauenanteil im Bereich des MASGFF hat zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 1,9 Prozentpunkte zugenommen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ergibt sich aus einer Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten und der gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+2,5 Prozent).

Auf die Höhe des Frauenanteils im Geschäftsbereich des MASGFF hat die Beschäftigtenstruktur im Bereich des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) einschließlich seiner vier Ämter für soziale Angelegenheiten einen starken Einfluss, weil sich auf das LSJV mehr als die Hälfte des Personals im Geschäftsbereich des MASGFF konzentriert (54 Prozent). Im Bereich des LSJV selbst liegt der Frauenanteil mit 59 Prozent unter dem Durchschnitt des gesamten Geschäftsbereichs. Für die drei Landeschulen für Menschen mit verschiedenen Behinderungen und dem engeren sonstigen Aufgabenbereich des MASGFF (Kapitel 0601 und 0617) berechnet sich zusammengenommen ein Frauenanteil von 73 Prozent.

Wird der Frauenanteil im Geschäftsbereich des MASGFF anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 61 Pro-

zent und liegt damit 4,3 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfbzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst kaum niedriger (4,1 Prozentpunkte). Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet.

Im Geschäftsbereich des MASGFF hat die Teilzeitbeschäftigung einen Anteil von 39 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten liegt mit 87 Prozent deutlich über dem Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten von 52 Prozent übertrifft den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent) noch deutlicher.

Von den Teilzeitbeschäftigten im Bereich des MASGFF waren am Stichtag der Erhebung nur 17 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ergibt sich bei den „regulären“ Teilzeitstellen ein Frauenanteil von 92 Prozent (Landesdienst insgesamt: 88 Prozent).

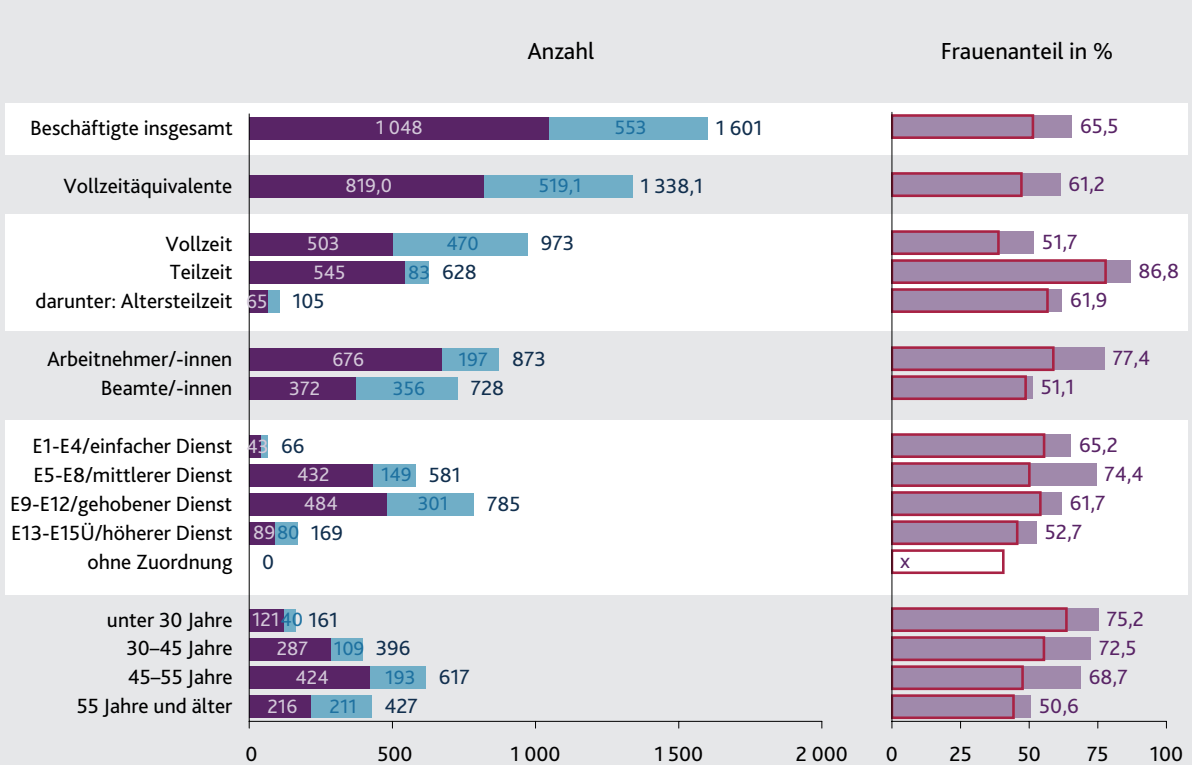
Von den 105 Altersteilzeitbeschäftigten waren 62 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 8,8 Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Abnahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Etwas mehr als die Hälfte des Personals ist in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt (55 Prozent). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten beläuft sich demnach auf 45 Prozent und ist damit erheblich niedriger als im Landesdienst insgesamt (72 Prozent). Dies resultiert aus dem Tätigkeitsschwerpunkt des MASGFF im sozialen Aufgabenkreis. Viele Bewerberinnen und Bewerber, die sich wiederum aus dem speziellen Berufsfeld des sozialen Bereiches rekrutieren, erfüllen die Voraussetzungen für die Verbeamtung nicht, sodass privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

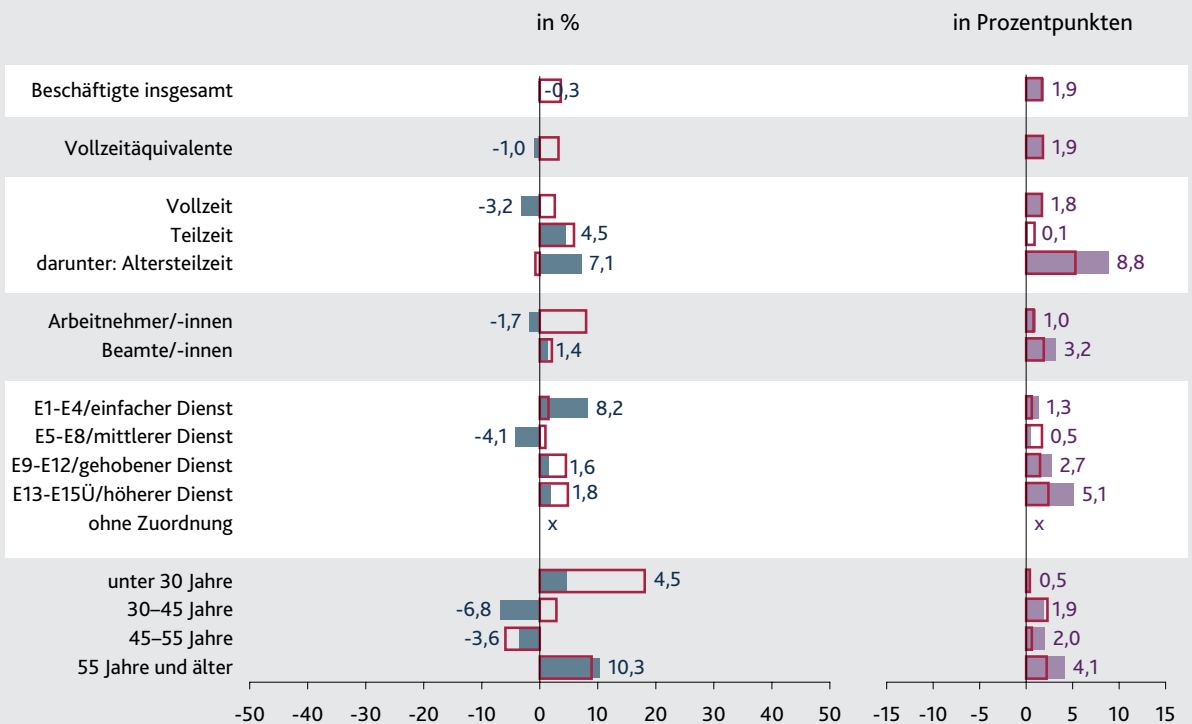
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 37 Beschäftigte im Geschäftsbereich des MASGFF 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

die Folge sind. Der im Vergleich zum Landesdurchschnitt weit überdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des Geschäftsbereichs des MASGFF geht auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück (77 Prozent; Landesdienst insgesamt: 59 Prozent). Aber auch bei den verbeamteten Beschäftigten sind Frauen mit 51 Prozent paritätisch vertreten (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent).

Frauen haben im Geschäftsbereich des MASGFF in allen Vergütungsgruppen einen höheren Anteil als im Landesdienst insgesamt. Ein hoher Anteil der Beschäftigten ist in die Entgeltgruppen E5-E8 bzw. in den mittleren Dienst eingruppiert (36 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe mit 74 Prozent weit über der Parität und auch über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (50 Prozent).

In den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst sind 49 Prozent der Beschäftigten eingestuft. Frauen sind hier mit einem Anteil von 62 Prozent auch sehr gut vertreten. Der Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt liegt um knapp acht Prozentpunkte niedriger. Unter den Beschäftigten der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst sind Frauen im Geschäftsbereich des MASGFF mit 53 Prozent ebenfalls gut vertreten. Der Frauenanteil liegt hier um sieben Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Anteilswert für den Landesdienst insgesamt (46 Prozent).

Auch in der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. im einfachen Dienst, in die allerdings nur gut vier Prozent der Beschäftigten des Geschäftsbereichs des MASGFF eingruppiert sind, ist der Frauenanteil deutlich höher als im Landesdienst insgesamt (65 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des MASGFF 125

Einstellungen vorgenommen, davon waren 90 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 73 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). In Teilzeit (35 Stellen) wurden zu 77 Prozent Frauen eingestellt. Die Mehrzahl der Voll- und Teilzeitstellen wurde mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt (66 Prozent). Der Frauenanteil war unter den neu Eingestellten ohne Beamtenstatus wie im Landesdienst insgesamt deutlich höher als bei den Stellenbesetzungen mit Beamtenstatus (77 Prozent bzw. 64 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist der Frauenanteil an Einstellungen in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst auffällig. Er weicht vom Frauenanteil unter den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe deutlich nach oben ab.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im Geschäftsbereich des MASGFF 174 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 70 Prozent und liegt damit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen einen wesentlich höheren Anteil (28 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war der Frauenanteil im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich (94 bzw. 86 Prozent).

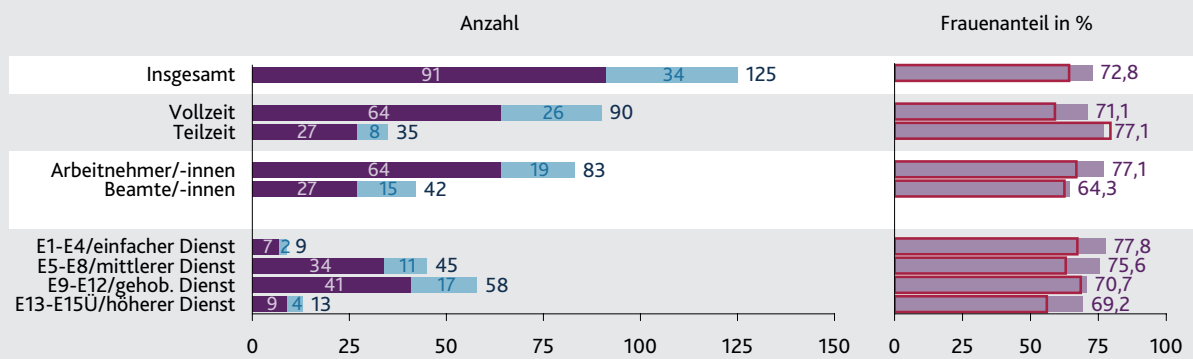
Im Gegensatz zur Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand, gab es mehr Beförderungen von

Frauen im öffentlichen Dienst

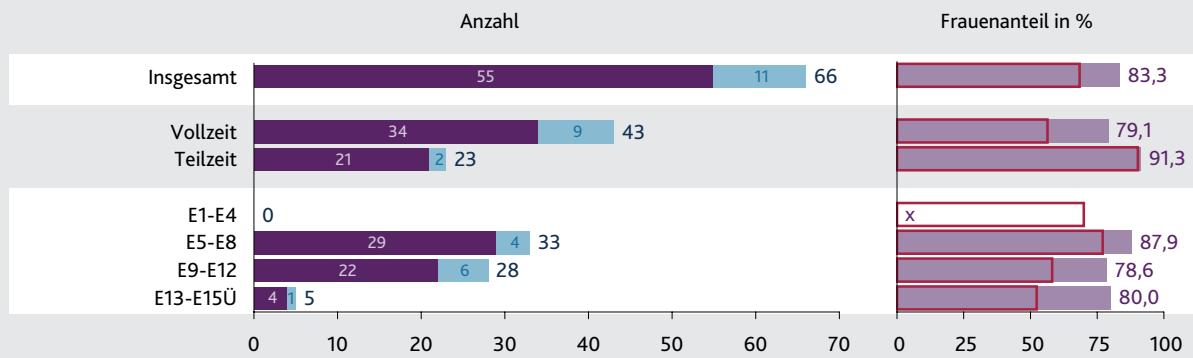
A 38

MASGFF – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

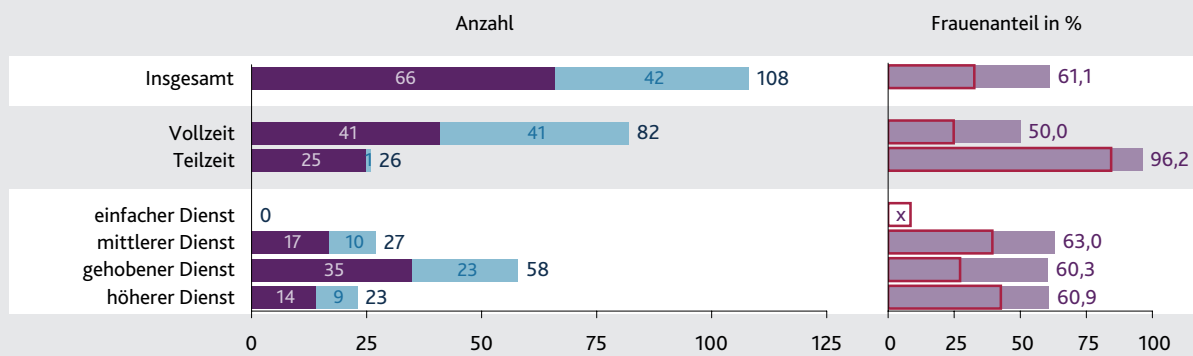
Einstellungen 2008–2010



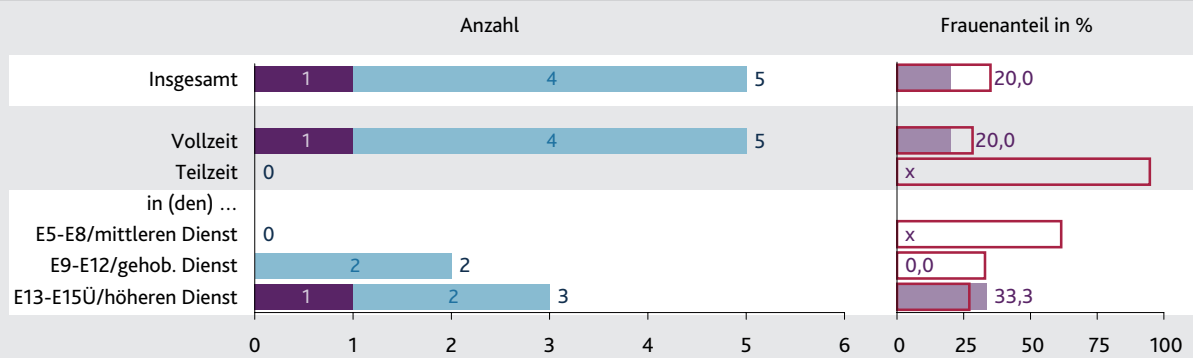
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



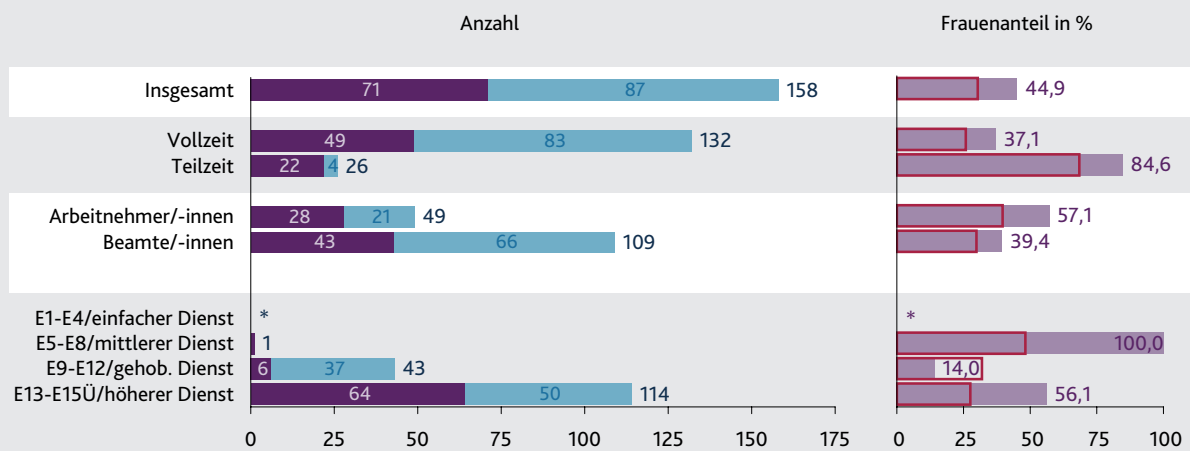
Laufbahnwechsel 2008–2010



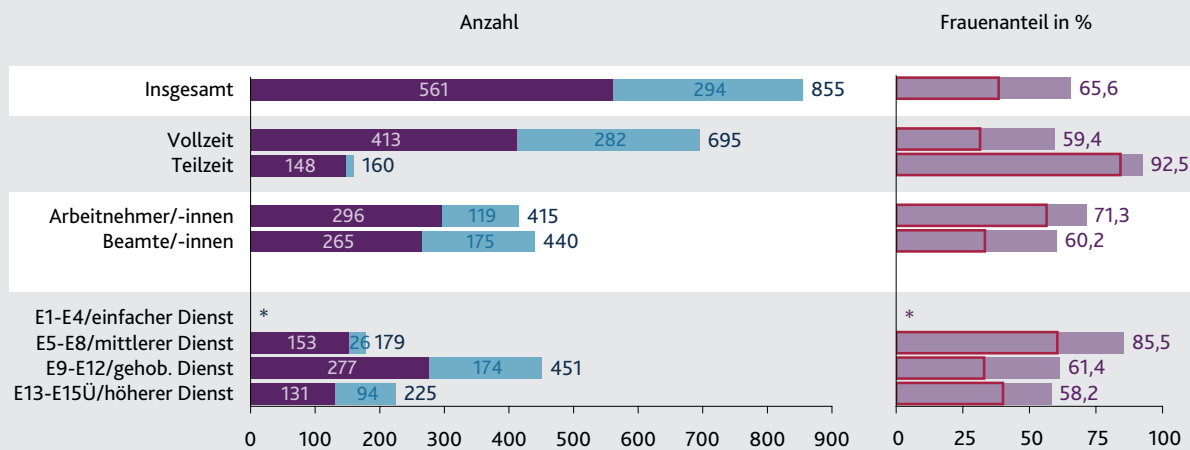
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: MASGFF – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte,
A 38 Fortbildungen und Telearbeit

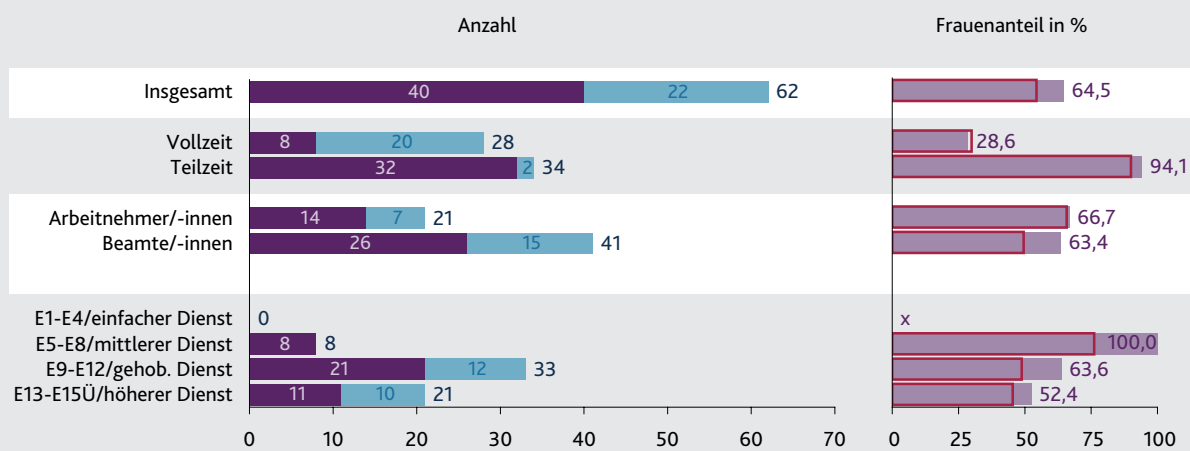
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

Beamtinnen und Beamten (62 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 83 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 61 Prozent weniger, aber dennoch gut vertreten.

Wird die Beteiligungsquote der Frauen bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, so ist der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen in der höchsten Vergütungsgruppe auffällig. Er weicht vom Frauenanteil sowohl unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der entsprechenden Entgeltgruppe als auch unter den Beamtinnen und Beamten in dieser Laufbahngruppe deutlich nach oben ab.

In fünf Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Die Beteiligung von Frauen an diesen Laufbahnwechseln lag mit 20 Prozent weit unter dem Anteilswert für den Landesdienst insgesamt (35 Prozent). Laufbahnwechsel in die beiden oberen Vergütungsgruppen wurden ausschließlich Vollzeitbeschäftigten eröffnet.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des MASGFF gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 158 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt gut vertreten. Mit einem Anteil von 45 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist eine paritätische Beteiligung zwar noch nicht erreicht, der Anteilswert liegt jedoch weit über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (30 Prozent).

Die Mehrzahl der Führungskräfte im Geschäftsbereich des MASGFF ist verbeamtet (69 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 84 Prozent

(Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt etwas höher als im Landesdienst insgesamt (16 bzw. elf Prozent).

Frauen haben im Geschäftsbereich des MASGFF einen geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (37 Prozent). Im Vergleich zum Landesdienst insgesamt (26 Prozent) ist ihre Beteiligung allerdings überdurchschnittlich. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil ebenfalls über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (85 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören überwiegend der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst an (72 Prozent). Bei den Führungskräften dieser Vergütungsgruppe haben die Frauen im Bereich des MASGFF einen sehr hohen Anteil von 56 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). Bei den Beschäftigten mit Führungsaufgaben in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst ist der Frauenanteil mit 14 Prozent ausgesprochen gering (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des MASGFF in fast drei Viertel der Fälle Referententätigkeit. In dieser Leitungsebene sind 47 Prozent Frauen. In den Referatsleitungen haben die Frauen ebenfalls einen für den Geschäftsbereich und im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlichen Anteil von 50 Prozent.

Die Hälfte der Referatsleitungen wird von Beschäftigten in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst wahrgenommen. Der Frauenanteil beträgt hier genau 50 Prozent. Auch bei den mit E13-E15Ü bzw. höherer Dienst höher eingestuften Referatsleitungen beläuft sich der Frauenanteil auf 50 Prozent. Von den Referentinnen und Referenten sind 30 Prozent in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst eingruppiert. Der Frauenanteil beläuft

sich in diesen Fällen nur auf knapp sechs Prozent, während unter den Referentinnen und Referenten mit der höheren Eingruppierung 64 Prozent weiblich sind.

In den höheren Leitungsebenen sind Frauen auch im Bereich des MASGFF noch nicht paritätisch vertreten. Die Beteiligung an den Abteilungsleitungen ist allerdings deutlich höher als bei den Dienststellenleitungen (39 Prozent bzw. 20 Prozent). Die Funktion der ständigen Vertretung ist zu einem Fünftel mit Frauen besetzt sind.

Teilnahme von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 855 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil übertrifft mit 66 Prozent den Vergleichswert im Landesdienst insgesamt bei weitem (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 19 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die einzelnen Vergütungsgruppen bewertet, so spiegeln sich darin im Grundsatz die Unterschiede wider, die der Personalstand hinsichtlich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen aufweist.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 62 Beschäftigten im Geschäftsbereich des MASGFF genutzt, und zwar ausschließlich in Form der alternierenden Telearbeit. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im Geschäftsbereich des MASGFF mit 65 Prozent höher als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent). Die Frauenanteile an der Telearbeit nehmen mit der Höhe der Vergütungsgruppe ab.

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Das MASGFF sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung als zentrale Aufgabe an. Hierzu gehören Maßnahmen chancengleichheit-orientierter Personalpolitik im Rahmen der Personalgewinnung, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen in höheren Hierarchieebenen und Führungspositionen und in Gremien, Maßnahmen gleichstellungsfördernder Personalentwicklung sowie Benachteiligungsverbote bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung.

Über die gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz hinaus hat das MASGFF im Rahmen des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ im Jahr 2007 die Initiative zur Selbstverpflichtung aller Ressorts der Landesregierung für die Umsetzung zentraler Elemente der Gleichstellungspolitik ergriffen und auch für den eigenen Bereich eine „Selbstverpflichtung Chancengleichheit von Frauen und Männern“ erarbeitet. Durch die darin festgelegten Schritte und Maßnahmen soll die Verwirklichung der Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten gefördert werden.

Die Selbstverpflichtung enthält unter anderem den Anspruch, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu verbessern. Das soll zum Beispiel dadurch geschehen, Stellen mit Leitungs- und Führungsfunktionen auch in Teilzeitform auszuschreiben, Frauen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen (Führungsqualifizierung) den Zugang zu Führungspositionen zu

erleichtern und bei Aufgaben, die für den Erwerb besonderer Qualifikationen geeignet sind (zum Beispiel Projektleitungen, Gremienvorsitz etc.) in besonderer Weise zu berücksichtigen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Selbstverpflichtung ist das Ziel, Frauen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes gleichermaßen zu berücksichtigen. Soweit nicht eine Mitgliedschaft kraft eines Amtes oder funktionsgebunden erfolgt, soll darauf hin gewirkt werden, dass alle Gremien im Zuständigkeitsbereich des MASGFF zur Hälfte mit Frauen besetzt sind.

Das Personalentwicklungskonzept „Mit PEP aktiv“ des MASGFF hat zum Ziel, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und die Chancengleichheit von Frauen und Männern unter Beachtung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei der Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen (zum Beispiel bei Aufstiegen) zu verbessern.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MASGFF hat eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu verbessern.

So wurde durch die kontinuierliche Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung mit dem Verzicht auf Kernzeiten (= feste Anwesenheitszeiten) während der Ferien, Erleichterungen beim Ausgleich bzw. bei der Übertragung von Zeitguthaben (Arbeitszeitkonten) und eine großzügige Handhabung bei der Vereinbarung einer Vielzahl von Arbeitszeit- bzw. Teilzeitmodellen die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt.

Über die Einrichtung und den weiteren Ausbau von Telearbeitsplätzen und die zusätzliche Möglichkeit, in familiären Ausnahmesituationen

dezentral – zu Hause – zu arbeiten, wurden weitere moderne Formen der Arbeitsorganisation eingeführt, die den Beschäftigten ein hohes Maß an flexibler Arbeits(zeit)gestaltung ermöglichen.

Im Rahmen des Auditierungsprozesses als familienfreundlicher Arbeitgeber hat das MASGFF im Jahr 2008 erstmals eine gemeinsame Ferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten von Landesregierung und Landtag initiiert, die in jedem Jahr während der Sommerferien angeboten wird. Ebenso wie das Angebot einer Notfallbetreuung (für familiäre Ausnahme-/Notsituationen) tragen die Maßnahmen dazu bei, das „Betreuungsmanagement“ für die Beschäftigten zu verbessern.

Nicht zuletzt erleichtert eine großzügige Handhabung der Freistellungs- bzw. Beurlaubungsregelungen, verbunden mit Kontakthaltemaßnahmen und Angeboten von Aushilfs- bzw. Teilzeiteinsätzen während der Beurlaubung sowie frühzeitiger Wiedereinstiegsplanung, den Bedürfnissen der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne von „Work-Life-Balance“ gerecht zu werden und eine Balance mit den dienstlichen Belangen zu verwirklichen.

Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden im MASGFF von Frauen überdurchschnittlich häufig in Anspruch genommen.

Auch bei den Maßnahmen der Führungskräftequalifizierung waren im genannten Zeitraum Frauen stärker vertreten.

Anmeldungen von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen wird in besonderem Maße Rechnung getragen. Beispielsweise stellt man in Fällen, in denen aufgrund großer Nachfrage nicht für alle Bediensteten ein Seminarplatz zur Verfügung steht, im Hinblick auf die Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Teilnahmeplätze vorrangig Frauen zur Verfügung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit oder in Beurlaubung aus familiären Gründen wird bei Interesse die Teilnahme an Fortbildungsangeboten ermöglicht, um die Nähe zum Beruf zu wahren. Sie werden dementsprechend durch Zusendung der Fortbildungsprogramme des Ministeriums des Innern und für Sport und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Kommunalakademie informiert.

Mit verstärkt durchgeführten hausinternen Seminaren erfolgte eine deutliche Ausweitung und Intensivierung der Weiterbildungsmöglichkeiten. Damit spricht man zielgerichtet vor allem auch Bedienstete an, die externe Fortbildungsmöglichkeiten zum Beispiel aus familiären Gründen oder infolge von Teilzeitbeschäftigung bislang eher in geringem Umfang in Anspruch genommen haben. Insofern werden die Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung – besonders von Frauen – nachhaltig gefördert. So finden bei der Terminierung von Fortbildungsveranstaltungen Zeiten der Kinderbetreuung Berücksichtigung. Soweit möglich stehen Angebote für eintägige Schulungen an zwei halben Tagen zur Verfügung. Im Rahmen von Seminaurausschreibungen besteht die Möglichkeit, dass bei Seminarteilnahme in Einzelfällen auch die Mitnahme und gegebenenfalls die Betreuung von Kindern organisiert werden kann.

Eine besondere Maßnahme der (Weiter-)Qualifizierung stellt das Konzept für die Zielgruppe der Referatsassistenzen dar, welches systematisch arbeitsplatzbezogene Entwicklungsmaßnahmen durch die Anreicherung mit höherwertigen Tätigkeiten ermöglicht und damit besonders Frauen, deren Anteil innerhalb des Personenkreises der Referatsassistenzen sehr hoch ist, Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung eröffnen soll.

Das MASGFF hat im Jahr 2010 das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ für angehende weibliche Führungskräfte in den Obersten Landesbehörden entwickelt und initiiert, um den Frauenanteil in Führungsfunktionen

Frauen im öffentlichen Dienst

in der Landesverwaltung langfristig zu erhöhen. Die Landesregierung will die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung auf allen Hierarchiestufen voranbringen und verfolgt mit der Implementierung des Mentoring-Programms auch eine Stärkung der gleichstellungspolitischen Kompetenzen aller Beteiligten und eine Sensibilisierung in Bezug auf Gleichstellungsfragen sowie der Situation von weiblichen Beschäftigten. Mentoring ist ein modernes Personalentwicklungsinstrument und auch im Personalentwicklungskonzept der rheinland-pfälzischen Landesregierung vorgesehen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Das oben genannte „Referatsassistenzenkonzept“ trägt auch zu einer qualitativen Aufwertung von Frauen in typischen Frauenberufen bei, da mit der Übertragung anspruchsvollerer Aufgaben in der Regel nicht nur finanzielle Verbesserungen (höheres Entgelt), sondern auch Stärkungen der Verantwortung und Autonomie verbunden sind, die wiederum persönliche Erfolgserlebnisse und eine erhöhte Leistungsbereitschaft ermöglichen.

Auf die Einstellung von Frauen in typischen Männerberufen legt das MASGFF im Rahmen der Gleichstellung besonderes Augenmerk: So wurde im Jahr 2008 die erste Cheffahrerposition innerhalb der Landesregierung mit einer Frau besetzt. Auch ist im technisch geprägten Referat „Neue Medien“ inzwischen eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern Realität.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Schutz der Beschäftigten, auch vor sexueller Belästigung, wurden im MASGFF durch die Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz festgeschrieben, die auch präventiv – zum Beispiel durch die Bestellung von Mobbingbeauftragten – Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsfriedens, die Förderung eines guten Arbeitsklimas und einer vertrauensvollen

Zusammenarbeit sowie die Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz vorsieht.

Darüber hinaus hat das MASGFF seine Schutzpflichten als Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfüllt und vorbeugende Maßnahmen, wie zum Beispiel eine besondere Schulung für Führungskräfte, die Online-Schulung aller Beschäftigten und die Einrichtung einer Beschwerdestelle zur Bekämpfung von Diskriminierung, durchgeführt.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist das MASGFF bestrebt, besondere Interessen von Frauen zu berücksichtigen und entsprechende Angebote zu unterbreiten. So stand der Gesundheitstag 2008 unter dem Motto „Mit Herz gesund im MASGFF“ und befasste sich als Schwerpunktthema mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen. Das „Herzstück“ des Gesundheitstages waren die beiden Medizinischen Vorträge „Herzinfarkt – auch eine Frauensache?“ und „Schlaganfall – es kann jede treffen!“. Der Arbeitskreis Gesundheit des MASGFF ist mit fünf Frauen und vier Männern besetzt, was das Interesse des MASGFF an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen ebenfalls dokumentiert.

Frauenfördernde Maßnahmen des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Das LSJV weist in jeder Stellenausschreibung darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils erwünscht ist und Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt werden. Sind die Voraussetzungen für Jobsharing bzw. die Besetzung mit Teilzeitkräften gegeben, wird unter Berücksichtigung der sonstigen qualitativen Voraussetzungen der Bewerberin und des Bewerbers besonderer Wert auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes gelegt.

Das LSJV bietet zur Wahrung einer benachteiligungsfreien Personalauswahl für Führungskräfte und Personalverantwortliche regelmäßig Seminare zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an. Die örtlich zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist in Auswahlverfahren eingebunden und wird zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Ausbildungsplätze werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Das LSJV weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird und daher an Bewerbungen von Frauen ein besonderes Interesse besteht. In den letzten Jahren wurden mehr weibliche als männliche Auszubildende eingestellt. Das ist bei Berücksichtigung der schulischen Leistungen im Wesentlichen auf die bessere Ausgangsposition für die Auswahlverfahren zurückzuführen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung bei Stellenbesetzungen gehören im Geschäftsbereich des LSJV zum Standard, bei Nachbesetzungen vakanter Stellen wird nach Möglichkeit der Förderung von Frauen Rechnung getragen.

Für den Geschäftsbereich bietet das LSJV in jedem Jahr eine Aufstiegsmöglichkeit in die Laufbahn des gehobenen Dienstes an. In der diesbezüglichen internen Ausschreibung wird ausgeführt, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Bezogen auf Höhergruppierungen lassen die Vorgaben des TV-L keinen Raum für eine besondere Frauenförderung. Sollten allerdings höherwertige Stellen für Beschäftigte ausgeschrieben werden, enthält diese Ausschreibung Hinweise bezüglich des besonderen Interesses an Bewerbungen von Frauen und im weiteren Verfahren gelten die vorstehenden Ausführungen.

Bei Beförderungen muss die Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung getroffen werden. Hierfür maßgebend sind daher auch weiterhin die letzte Beurteilung und das In-

nehaben eines Dienstpostens. Zu gegebenenfalls weiteren zu prüfenden Kriterien gehören unter anderem soziale Gesichtspunkte, wie beispielsweise die Frauenförderung.

Zur Verbesserung der Berufszugangsmöglichkeiten von Frauen beteiligt sich das LSJV regelmäßig am Girls'Day und versucht, Mädchen für IT-Berufe zu begeistern.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das LSJV ist seit 2006 im Rahmen des audit berufundfamilie® zertifiziert. 2009 erfolgte die Re-Auditierung. Im Rahmen dieser Zertifizierung wurde eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen.

Das LSJV erarbeitet entsprechend den Möglichkeiten mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein spezielles Teilzeit- und Arbeitszeitmodell, um so auf individuelle Wünsche besser eingehen zu können.

In Gesprächen wird ein Beurlaubungs- und Wiedereinstellungsplan erarbeitet, der auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter zugeschnitten ist.

Bei Erkrankung des Kindes oder von dessen Betreuungsperson ist es möglich, zu Hause zu arbeiten oder aber das Kind mit in die Dienststelle zu bringen. Dafür steht an den Standorten des Landesamtes in Mainz und Koblenz jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Das LSJV ist auch bei der Organisation einer kurzfristigen Kinderbetreuung behilflich. Das gilt ebenfalls für die Betreuung der Kinder in den Ferien. Das LSJV veröffentlicht in jedem Jahr, bezogen auf den Raum Mainz, die Ferienangebote der Kreisverwaltung Mainz-Bingen im „LSJV-Aktuell“ und stellt diese zusätzlich in das interne Informationssystem „Sharepoint“ unter der Seite audit berufundfamilie® ein.

Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Wie bei externen Fortbildungsangeboten stehen auch die im internen Fortbildungsprogramm des LSJV aufgeführten Veranstaltungen Frauen und Männern grundsätzlich gleichermaßen zur Verfügung. Beurlaubte erhalten ebenso entsprechende Informationen. Sofern in Seminarangeboten ausschließlich Frauen als Zielgruppe angesprochen sind, wird entsprechenden Fortbildungswünschen Rechnung getragen.

Intern bietet das LSJV unter anderem Seminare zu „Work-Life-Balance“ oder zum „Zeit- und Stressmanagement“ an, die sich auch mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie befassen.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten, gegebenenfalls bei zeitlichem Ausgleich entsprechend den arbeitszeitrechtlichen Regelungen. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten die Möglichkeit, sich zu relevanten Themen fortzubilden. Hierfür werden gesondert Mittel vorgehalten.

Aufgrund der Re-Auditierung des LSJV sind verschiedene Handlungsfelder abzuarbeiten, deren Ergebnisse im Wesentlichen den Mitarbeiterinnen zugute kommen. Beispielhaft wird auf die vorstehenden Ausführungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Weiterhin werden besonders Führungskräfte des höheren Dienstes von Seiten der Dienststelle je nach Wissensstand für die Teilnahme an den Kurzreihen oder den Basis- bzw. Vertiefungsmodulen des ISM vorgesehen, entsprechende Seminarplätze beantragt und erfreulicherweise in der Regel auch dem geltend gemachten Bedarf entsprechend zur Verfügung gestellt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

In der Abteilung für Zentrale Aufgaben des LSJV wirkt sich die Einrichtung eines Assistenzkräfte-

teams mit sieben Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter positiv aus. So sind nunmehr durch entsprechende Vertretungsregelungen übergreifend Aufgaben wahrzunehmen. Die Einsatzbereiche sind hierdurch vielfältiger geworden und die Arbeit ist abwechslungsreicher.

Im Rahmen der Personalentwicklung gibt es Überlegungen, in Zukunft reine Schreibtätigkeiten durch Mischarbeitsplätze zu ersetzen. Insoweit würden entsprechende Arbeitsplätze, die derzeit ausschließlich mit Frauen besetzt sind, durch vielseitigere Aufgabenstellungen aufgewertet.

Im Übrigen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs oder auch in den Beurteilungsgesprächen die Möglichkeit, auf die bestehenden Arbeitsbedingungen einzugehen und entsprechende Anliegen vorzutragen. Bezüglich der Arbeitsbedingungen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die für die jeweilige Dienststelle maßgebende Integrationsvereinbarung mit Hinweisen zur behindertengerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes einschließlich eventuell notwendig werdender Änderungen der Arbeitsabläufe beachtlich.

Im LSJV gibt es seit 2010 eine Sozialberatung, die durch eine Sozialpädagogin besetzt ist. Vertraulich und anonym können sich Frauen sowie Männer, zum Beispiel in Fällen sexueller Belästigung, an die Beratungsstelle wenden. Im vergangenen Jahr haben sich die Auszubildenden des Geschäftsbereichs im Rahmen eines World-Cafés mit dem Thema auseinandergesetzt.

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau – MWVLW

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 24 Prozent waren Frauen am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) bei weitem nicht paritätisch vertreten. Der Frauenanteil im Bereich des MWVLW war weniger als halb so hoch wie der durchschnittliche Anteilswert für den Landesdienst insgesamt (51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das MWVLW hinsichtlich des Frauenanteils am untersten Ende der Rangskala.

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des MWVLW hat zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 0,9 Prozentpunkte zugenommen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte¹). Dieser leichte Anstieg ergibt sich aus einer Verringerung der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+4,8 Prozent).

Im Wesentlichen beruht die Beteiligung der Frauen im MWVLW auf der Beschäftigtenstruktur im Landesbetrieb Mobilität (LBM), auf den sich 65 Prozent der Beschäftigten im Geschäftsbereich des MWVLW konzentrieren. Im LBM beläuft sich der Frauenanteil auf lediglich 17 Prozent und liegt damit weit unter der Parität und dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt. Weitere 24 Prozent der Beschäftigten im Bereich des MWVLW entfallen auf die fünf Dienstleistungszentren für den ländlichen Raum. Der Frauenanteil liegt hier mit 36 Prozent ebenfalls weit unter der Parität und dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt, aber über dem Durchschnitt des MWVLW. Im engeren Aufgabenbereich des Ministeriums (Kapitel 0801) sind Frauen paritätisch vertreten.

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Wird der Frauenanteil im MWVLW anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft er sich auf knapp 20 Prozent und liegt damit 4,4 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopffzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt etwas kleiner (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich des MWVLW beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 22 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Teilzeitarbeit ist in allen Geschäftsbereichen eine Domäne der Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten ist im Bereich des MWVLW mit 61 Prozent der niedrigste unter den Geschäftsbereichen und liegt damit auch deutlich unter dem Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 13 Prozent weit von der Parität entfernt und liegt auch deutlich unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

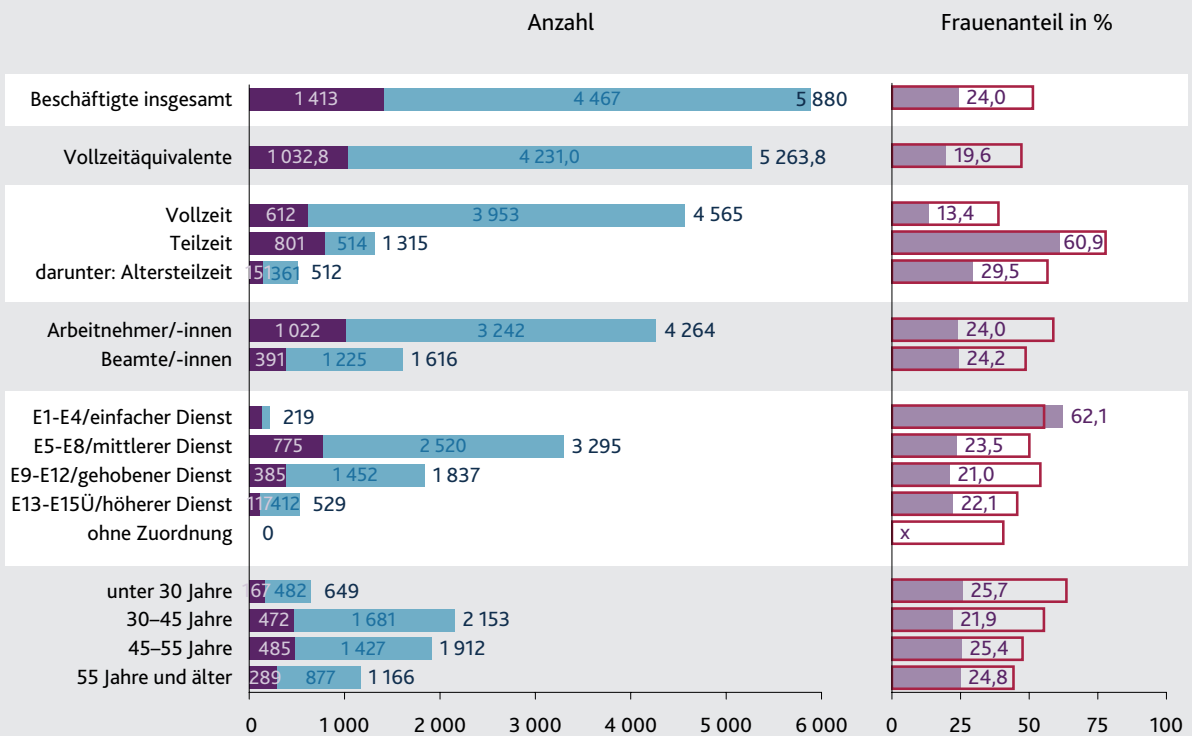
Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 39 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen im Bereich des MWVLW mit 81 Prozent nicht mehr wesentlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 512 Altersteilzeitbeschäftigten des Geschäftsbereichs des MWVLW waren nur 30 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um vier Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine relativ deutliche Zunahme altersteilzeitbeschäftigter Frauen im Vergleich zur Zunahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

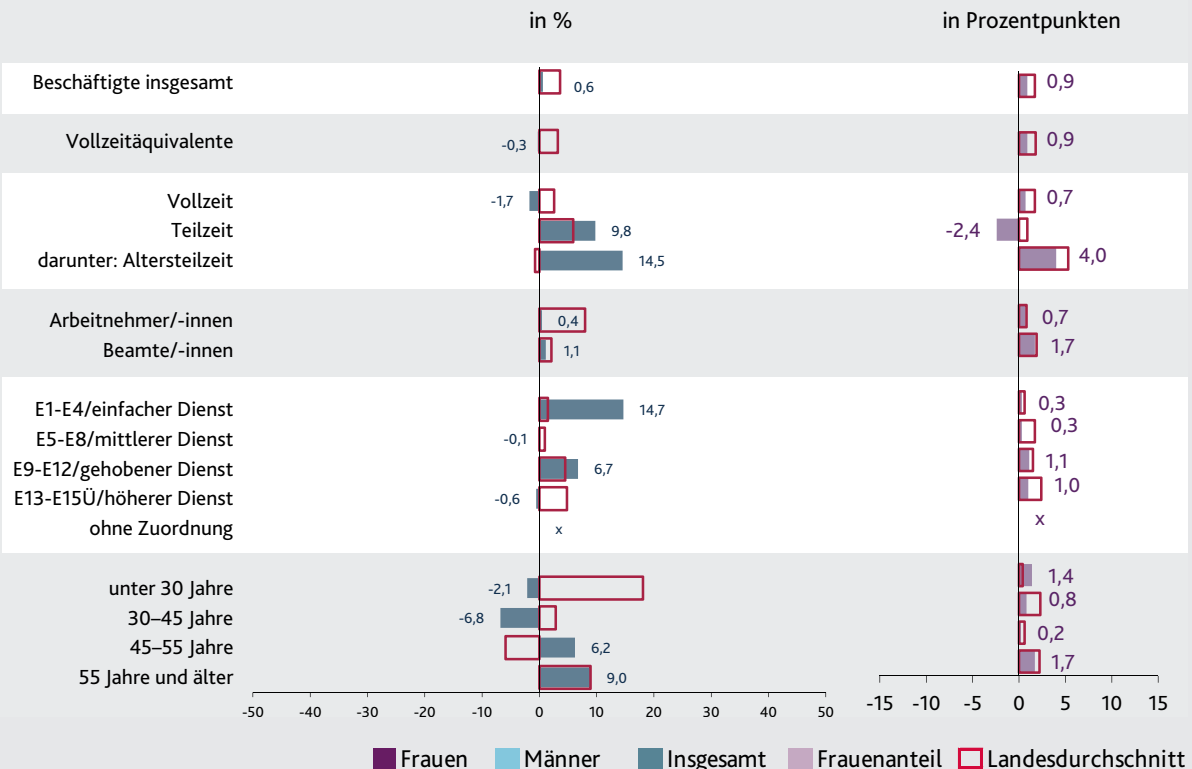
Der weit überwiegende Teil des Personals im Geschäftsbereich des MWVLW steht in einem

Frauen im öffentlichen Dienst

A 39 Beschäftigte im MWVLW 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (73 Prozent). Hierauf haben die Beschäftigungsverhältnisse im LBM mit einem hohen Anteil an nicht verbeamteten Beschäftigten einen maßgeblichen Einfluss. Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand des MWVLW geht sowohl auf den niedrigen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft wie auch in der Beamtenschaft zurück. In beiden Fällen liegt die Beteiligung der weiblichen Beschäftigten mit jeweils 24 Prozent deutlich unter der Parität und unter den jeweiligen Vergleichswerten für den Landesdienst insgesamt (Landesdienst insgesamt für Beamtinnen und Beamte: 49 Prozent; Landesdienst insgesamt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 59 Prozent).

Im Vergleich zum Landesdienst insgesamt hat das MWVLW einen auffällig hohen Anteil an Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst (56 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Dieser hohe Anteil ist auf die Beschäftigungsverhältnisse im LBM zurückzuführen. Dort fallen 66 Prozent der Bediensteten in die mittlere Vergütungsgruppe (das sind 77 Prozent der so eingruppierten Beschäftigten im Geschäftsbereich). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe im Geschäftsbereich des MWVLW bei 24 Prozent (Landesdienst insgesamt: 50 Prozent).

In den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst sind 31 Prozent des Personals eingestuft. Frauen sind hier mit einem Anteil von 21 Prozent noch schlechter vertreten. Der Landesdienst insgesamt, der in dieser Gruppe allerdings sehr deutlich durch den hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst wird, liegt um 33 Prozentpunkte höher. Auch hierfür findet sich die Ursache in den Beschäftigungsverhältnissen des LBM. Dort fallen 28 Prozent der Beschäftigten in die gehobene Vergütungsgruppe (das sind 59 Prozent der so eingruppierten Beschäftigten im Geschäftsbereich).

In der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst beläuft sich der Frauenanteil

im Geschäftsbereich des MWVLW lediglich auf 22 Prozent (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

Allein in der unteren Vergütungsgruppe (E1-E4 bzw. im einfachen Dienst), in die fast vier Prozent der Beschäftigten des MWVLW eingruppiert sind, ist der Frauenanteil vergleichsweise hoch (62 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des MWVLW 234 Einstellungen vorgenommen, davon waren 206 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten gab es 44 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). In Teilzeit (28 Stellen) wurden zu 79 Prozent Frauen eingestellt. Die Mehrzahl der Stellen wurde im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverträge besetzt (86 Prozent). Der Frauenanteil war unter den neu Eingestellten mit Beamtenstatus – wie im Landesdienst insgesamt – deutlich niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (36 Prozent bzw. 45 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist der Anteil an Einstellungen von Frauen in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst auffällig. Er weicht stärker vom niedrigen Frauenanteil in der Vergütungsgruppe nach oben ab als dies bei den anderen Vergütungsgruppen der Fall ist.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

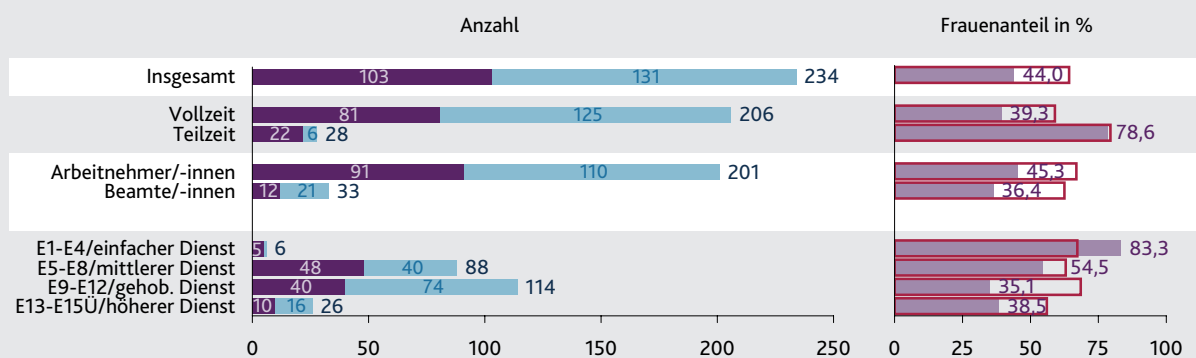
Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im MWVLW 481 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Dabei war der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten mit einer paritätischen Beteiligung

Frauen im öffentlichen Dienst

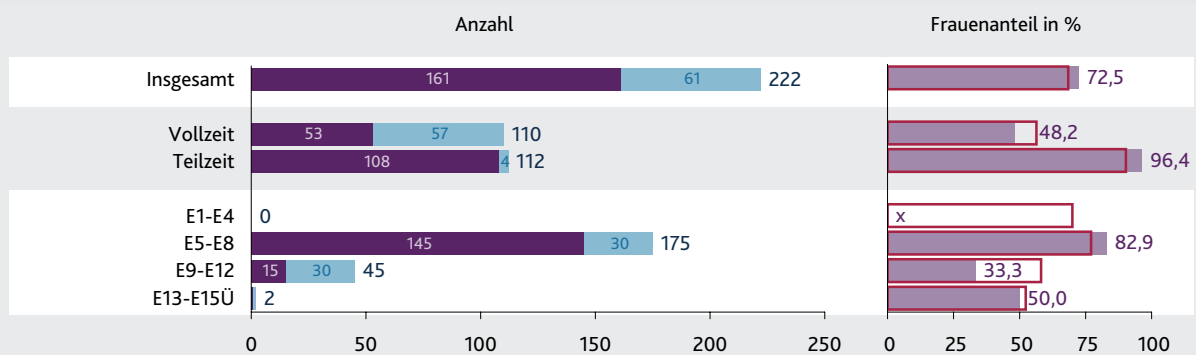
A 40

MWVLW – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

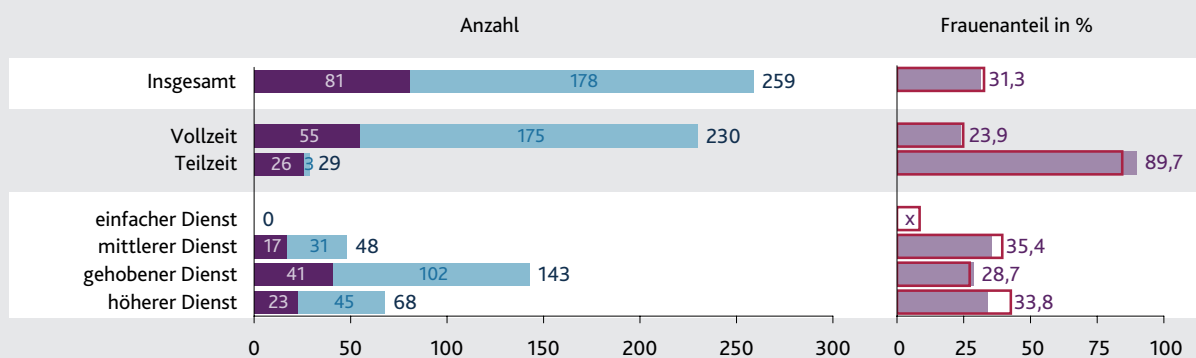
Einstellungen 2008–2010



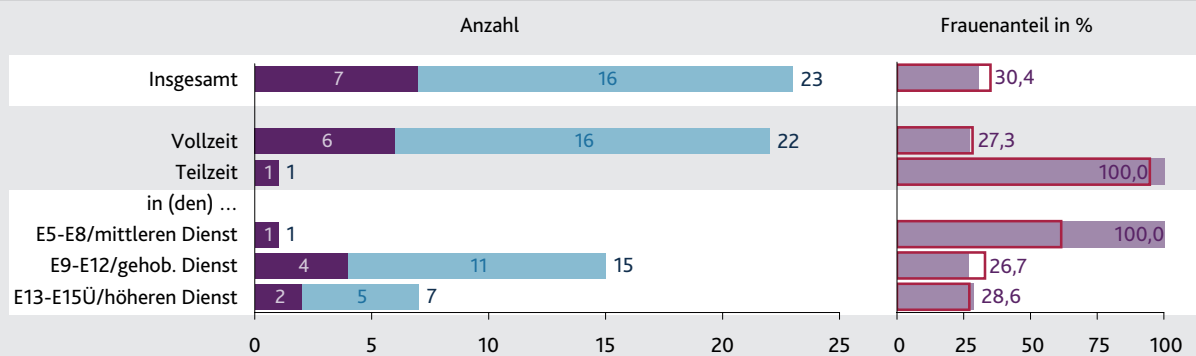
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



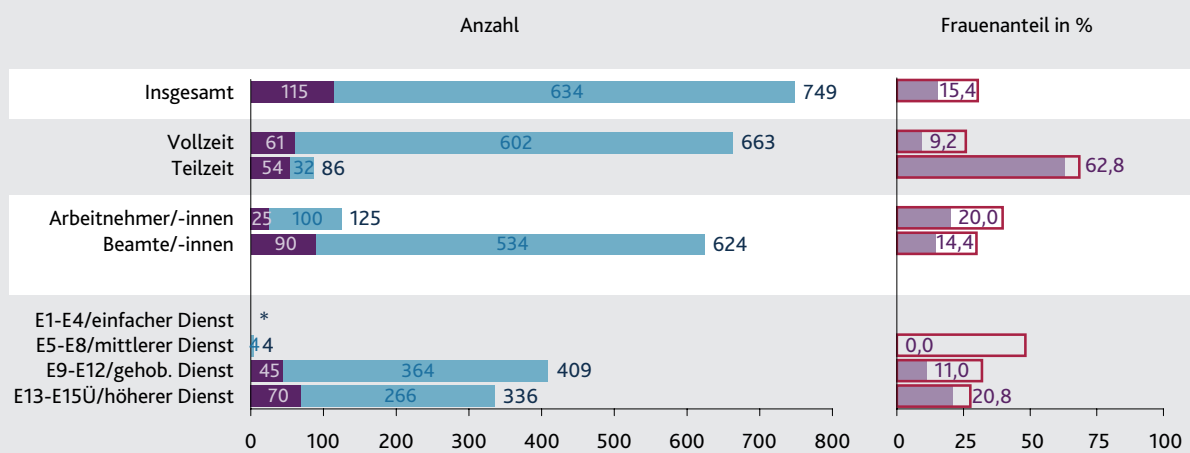
Laufbahnwechsel 2008–2010



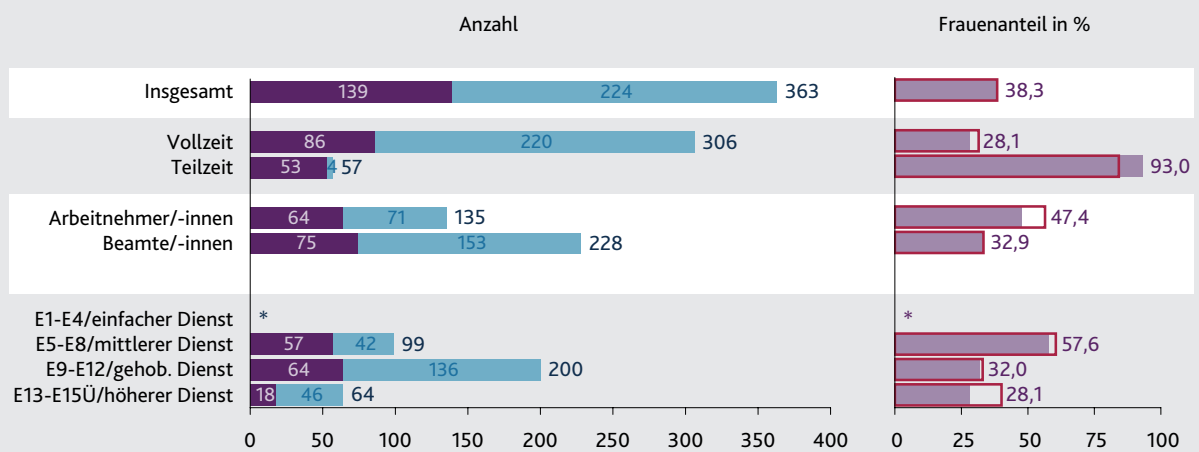
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: MWVLW – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte,
A 40 Fortbildungen und Telearbeit

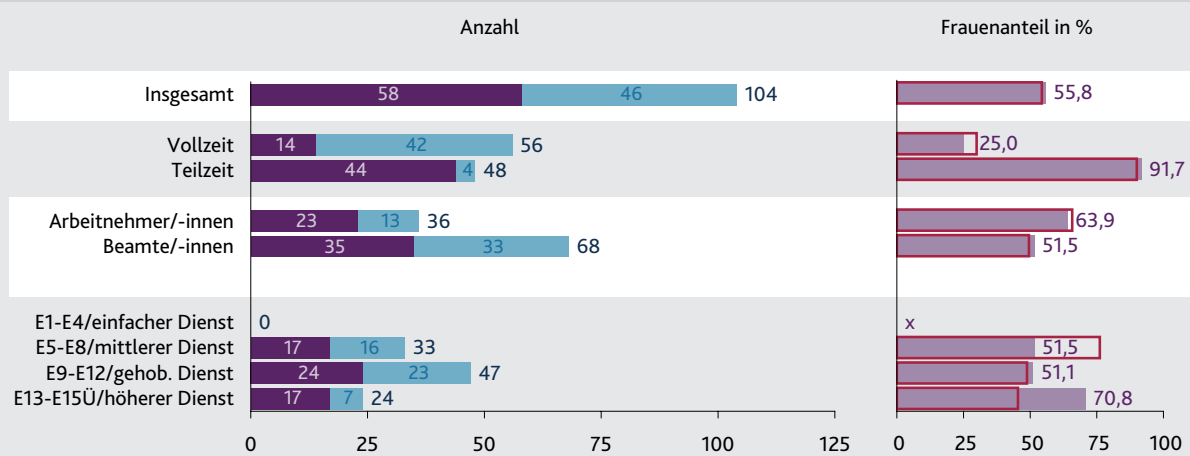
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

von 50 Prozent sehr hoch (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im MWVLW einen deutlich höheren Anteil (29 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Auch der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich (95 bzw. 86 Prozent).

Abweichend von der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand, gab es etwas mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (54 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 73 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 31 Prozent nicht so gut vertreten.

Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, so ist der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen in der Entgeltgruppe E5-E8 auffällig. Er weicht stark vom sehr niedrigen Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Entgeltgruppe nach oben ab.

In 23 Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Die Beteiligung von Frauen an diesen Laufbahnwechseln lag im MWVLW mit 30 Prozent nur wenig unter dem Landesdienst insgesamt von 35 Prozent.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des MWVLW gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 749 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt nicht gut vertreten. Lediglich 15 Prozent der Beschäf-

tigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich des MWVLW ist verbeamtet (83 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Verteilung der Beschäftigten nach dem Beschäftigungsumfang (89 Prozent Vollzeitbeschäftigte und elf Prozent Teilzeitbeschäftigte) entspricht genau den durchschnittlichen Anteilswerten für den Landesdienst insgesamt.

Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Leitungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (neun Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist der Frauenanteil ebenfalls niedriger als im Landesdienst insgesamt (63 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören ganz überwiegend der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst und der Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst an. Unter den Führungskräften der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst haben die Frauen im Geschäftsbereich des MWVLW einen Anteil von 21 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt er mit elf Prozent noch niedriger (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des MWVLW in knapp der Hälfte der Fälle Sachgebietsleitungen (48 Prozent). Diese Leitungsebene findet sich überwiegend in den Dienstleistungszentren für den ländlichen Raum und im LBM. In dieser Leitungsebene ist nur ein kleiner Teil der Stellen mit Frauen besetzt (elf Prozent). Referatsleitungen haben ebenfalls einen für den Geschäftsbereich unterdurchschnittlichen Frauenanteil (zwölf Prozent).

Noch deutlicher zeigt sich die mangelnde Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in der Wahr-

nehmung einer Abteilungsleitung, die nur in einem Fall durch eine Frau erfolgt. Auch bei den Dienststellenleitungen sind Frauen mit einem Anteil von elf Prozent deutlich unterrepräsentiert. Es gibt vier ständige Vertretungen, von denen keine durch eine Frau wahrgenommen wird.

Von den Beschäftigten in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst sind 85 Prozent als Sachgebietsleitung eingesetzt. In diesem Zusammenhang ist demzufolge der niedrige Frauenanteil bei den Führungskräften in dieser Entgelt- bzw. Laufbahngruppe zu sehen. Der höhere Frauenanteil in der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst erklärt sich aus der Beteiligung von Frauen an Referatsleitungen und ihrer Repräsentanz unter den Referentinnen und Referenten.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des MWVLW 363 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil an diesen Fortbildungen entspricht mit 38 Prozent genau dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt. Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 16 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungsmaßnahmen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Vergütungsgruppen bewertet, ist die Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. mittlerer Dienst auffällig. In dieser Gruppe weicht der Frauenanteil deutlich vom sehr niedrigen Frauenanteil der Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe nach oben ab.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des MWVLW von 104 Beschäftigten genutzt. Abgesehen von vier temporär genutzten Telearbeitsplätzen, von denen einer auf eine Frau entfiel, steht den Beschäftigten das Angebot der alternierenden Telearbeit zur Verfügung. Dieses Angebot wurde von 100 Beschäftigten genutzt. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im MWVLW mit 56 Prozent ähnlich hoch wie im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Bei Stellenausschreibungen wird im Ausschreibungstext darauf hingewiesen, dass das MWVLW die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert und besonders die Bewerbungen von Frauen begrüßt. Sobald das Auswahl- und Einstellungsverfahren beginnt, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an allen Vorstellungsgesprächen teil und wirkt intensiv an der Auswahlentscheidung mit.

Im Hinblick auf Ausbildungsplätze wird bei der Stellenausschreibung und dem Auswahlverfahren in der oben genannten Weise verfahren. Bei Bedarf kann die Ausbildung auch in Teilzeit durchgeführt werden.

Grundsätzlich erfolgt die Stellenbesetzung nach dem Grundsatz der Bestenauslese.

Zur Gewährleistung von Aufstiegsmöglichkeiten werden stets der Angestelltenlehrgang II sowie der Regel- und Verwendungsaufstieg hausintern ausgeschrieben.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MWVLW ist als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Das Zertifikat läuft im November 2011 aus. Gegenwärtig läuft die Abstimmung einer weiteren, gemeinsamen Re-Auditierung aller Ministerien.

Grundsätzlich richten sich alle Maßnahmen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an beide Geschlechter. Erfahrungsgemäß tragen indes Frauen den Großteil von Familienpflichten (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen), so dass die Bemühungen auf diesem Gebiet vor allem Frauen zugute kommen und ihnen ermöglichen, berufliche und familiäre Pflichten in Einklang zu bringen.

Nachfolgend einige Angebote und Maßnahmen im Einzelnen:

Mobile Spieleboxen

Im MWVLW werden an frei zugänglicher Stelle Bastel- und Spielmaterial sowie verschiedenen große Behältnisse vorgehalten. Kinder, die in Ausnahmefällen am Arbeitsplatz von ihren Eltern betreut werden, können sich dort gemäß ihrem Alter und ihren Neigungen Spiel- und Bastelmaterial zusammenstellen. Somit entfällt für Eltern die Notwendigkeit, dieses Material von zu Hause mitzubringen. Um die Büros „kindersicher“ einzurichten, können mit den Spieleboxen auch mobile Quetschschutzvorrichtungen für Türen und Kindersicherungen für Steckdosen entliehen werden.

Arbeitszeitmodelle/Telearbeit

Im MWVLW wird nach Möglichkeit bei der Arbeitszeitgestaltung den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten Rechnung getragen. Dies hat dazu geführt, dass es weniger verschiedene Arbeitszeitmodelle als vielmehr eine Vielzahl von Arbeitszeitgestaltungen nach individuellen Bedürfnissen gibt. Bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten bevorzugt berücksichtigt.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen

Im MWVLW existieren grundsätzlich keine festen Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen. Im Anschluss an die Elternzeit wird Sonderurlaub aus familiären Gründen nach großzügigem Ermessen gewährt. Der Wiedereinstieg wird zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten geplant

und mithilfe der oben genannten Instrumente den besonderen Bedürfnissen jedes Einzelfalls angepasst.

Personalentwicklungskonzept

2010 trat das Personalentwicklungskonzept des MWVLW in Kraft. In diesem wird an den geeigneten Stellen der Selbstverpflichtung des Hauses, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, Rechnung getragen, z. B. indem das Thema beim jährlichen Mitarbeitergespräch verbindlich anzusprechen ist.

Teilnahme am Modellprojekt „Strategie für die Zukunft - Lebensphasenorientierte Personalpolitik“

Das MWVLW nimmt als Modellverwaltung am Modellprojekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ teil. Ziel des Projektes ist es, konkrete Maßnahmen aufzuzeigen, mit denen Unternehmen (und Verwaltungen) den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen können. Hierbei ist insbesondere die Entwicklung „Der Arbeitsmarkt wird weiblicher und älter“ zu berücksichtigen.

Ferienbetreuung

Das Netzwerk Beruf und Familie der Landesregierung bietet seit einigen Jahren regelmäßig eine Kinderferienbetreuung in der ersten Woche der Sommerferien an. Dieses Angebot wird im MWVLW sehr gut angenommen und von den Eltern als sehr gut bewertet. Ferienbetreuungsangebote anderer nichtkommerzieller Anbieter werden im Intranet veröffentlicht (z.B. vom IBM Klub Mainz e.V.).

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen von hausinternen Fortbildungsveranstaltungen bietet das MWVLW Englisch-/ Französischkurse auch an Vormittagen an, um

insbesondere Teilzeitkräften die Teilnahme zu erleichtern.

Unter Federführung des MASGFF wurde im Jahr 2010 das Pilotprojekt „Mehr Frauen an die Spitze!“ ressortübergreifend eingeführt, an dem sich das MWVLW beteiligt hat. Als einziges Ressort hat das MWVLW für die zweite Programmrunde in diesem Jahr auch Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes zugelassen, um so die Möglichkeit der Führungskräftequalifizierung noch auszuweiten.

Im Übrigen haben alle Bediensteten die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets teilzunehmen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Zur qualitativen Aufwertung von typischen Frauenberufen wurde ein Großteil der Schreibarbeitsplätze im MWVLW in den vergangenen Jahren in Mischarbeitsplätze umgewandelt (50 Prozent Sachbearbeitung, 50 Prozent Schreibarbeit).

Frauenfördernde Maßnahmen im Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Alle internen Stellenausschreibungen des Landesbetriebs Mobilität Rheinland-Pfalz enthalten den Passus:

„Wir sind an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert. Auf Wunsch werden wir die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung prüfen.“

In allen externen Stellenausschreibungen lautet die Formulierung wie folgt:

Frauen im öffentlichen Dienst

„Im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes streben wir eine Erhöhung des Frauenanteils an. Wir sind daher an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Landesbetrieb Mobilität Rheinland-Pfalz ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Im November 2010 fand die Reauditierung im Rahmen des Audits berufundfamilie® statt. Die aktuelle Zielvereinbarung enthält zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Exemplarisch seien hier die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, eine familiengerechte Arbeitsorganisation, Stärkung der Telearbeit, eine familienbewusste Personalpolitik, die Erstellung eines Beurlaubtenkonzepts (Planung Ausstieg und Wiedereinstieg) und die Unterstützung bei der Betreuung von Kindern aber auch bei der Pflege von Angehörigen genannt.

Des Weiteren bietet der LBM in seinen Dienststellen ein Eltern-Kind-Zimmer bzw. eine Spielkiste für den Fall einer Notfallbetreuung an. Ferner ist der LBM Partner mehrerer regionaler Familienbündnisse. Hierüber kann Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u. a. die Teilnahme an Ferienfreizeiten angeboten werden.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen/ Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Qualifizierungsmaßnahmen stehen grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LBM offen. Bei Schulungsmaßnahmen sollen bei der Planung (Schulungsort, Anfahrt- und Wegezeiten) künftig familiäre Erfordernisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung und -fortbildung werden eine familienbewusste Per-

sonalpolitik und eine familienbewusste Führung verankert. Dabei sollen sowohl Führungskräfte bei der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch bei einer familienbewussten Führung unterstützt werden.

Frauenfördernde Maßnahmen im Landesamt für Geologie und Bergbau (LGB)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

In jeder Stellenausschreibung des LGB wird die Formulierung „Das Landesamt für Geologie und Bergbau strebt eine weitere Erhöhung des Frauenanteils in seinem Geschäftsbereich an und ist daher an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert“ verwandt.

In allen Auswahl- und Einstellungsverfahren mit männlichen Bewerbern und weiblichen Bewerberinnen wird die Gleichstellungsbeauftragte des LGB beteiligt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das LGB erprobt für die Dauer eines Jahres ab dem 1. März 2011 gemäß § 14 Abs. 2 ArbZVO ein neues flexibles Arbeitszeitmodell (ohne Kernzeiten).

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden darüber hinaus individuelle Arbeitszeitregelungen mit den Bediensteten auf Zeit vereinbart und auf ihre Praktikabilität überprüft.

Für Wiedereinsteigerinnen werden individuell abgestimmte (Fortbildungs-) Vorschläge angeboten.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Alle Beschäftigten erhalten im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets die Möglichkeit

allgemeine, berufsspezifische bzw. Führungs-Fortbildungsangebote wahrzunehmen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Bei der Gleichstellungsbeauftragten des LGB wurde am 11. April 2007 eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet.

Frauenfördernde Maßnahmen im Landesamt für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Sind nicht-fachliche Voraussetzungen in den Anforderungsprofilen für auszuschreibende Stellen enthalten, wie z. B. Organisationsfähigkeit, Teamarbeit oder Flexibilität, werden grundsätzlich entsprechende Erfahrungen aus der Familienarbeit als qualifikationsrelevant berücksichtigt.

In externen und internen Stellenausschreibungen wird regelmäßig folgender Hinweis angebracht: „Im Hinblick auf das Frauenförderprogramm des Landes sind wir an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert“ sowie „Die zu besetzende Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitarbeit geeignet.“

Zu Vorstellungsgesprächen sind generell ebenso viele Frauen wie Männer, mindestens jedoch entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen, einzuladen, wenn die Bewerberinnen die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Auswahl des einzuladenden Personenkreises mit.

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen,

soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Es ist eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

Um das Bewerberpotenzial optimal nutzen zu können, gilt jede Stelle als teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Frauen sind bei Beförderungen/Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt für alle Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familie und Beruf ist nicht nur Frauensache. Das Landesamt für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz begrüßt es, wenn Mütter und Väter von den Möglichkeiten Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit Gebrauch machen.

Das berufliche Fortkommen wird von einer Inanspruchnahme nicht beeinträchtigt. Spezifische in der Familienarbeit erworbene Fähigkeiten sollen bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn diese für zu übertragende Aufgaben relevant sind.

Alle Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit von drei Jahren. Das Landesamt für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz ermöglicht seinen Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten grundsätzlich das dritte Elternzeitjahr auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes zu übertragen.

Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden genehmigt, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Sind aufgrund von Krankheitsfällen oder besonderen Bedarfs vorübergehend Vertretungskräfte

einzusetzen, werden diese Tätigkeiten vorrangig Personen in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten, die gegenüber dem Personalreferat ihr Interesse an zeitweisen Einsätzen erklärt haben.

Rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung werden mit den Beschäftigten bzw. Beamtinnen/Beamten Gespräche über Möglichkeiten ihres künftigen Dienstesinsatzes und den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit nach dem Wiedereinstieg geführt. Ihren Bedürfnissen wird so weit wie möglich Rechnung getragen.

Wenn auf Grund einer Notlage die Elternzeit oder die Beurlaubung vorzeitig beendet werden soll, prüft das Personalreferat alle haushaltsrechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten um eine Rückkehr in den Dienst vorzeitig zu ermöglichen.

Dem Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, so weit nicht schwerwiegende dienstliche Gründe entgegenstehen. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Falle aus.

So weit eine familiengerechte Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeit nicht erreicht wird, sind Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu entwickeln, die auf Antrag eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

Weiblichen Bediensteten, die teilzeitbeschäftigt sind, wird beim Landesamt für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz durch folgende Maßnahmen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht:

- Interne Fortbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit räumlich und zeitlich so gelegt, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme ermöglicht wird.
- Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte werden in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte für Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt.
- Geht eine Fortbildungsmaßnahme über die reguläre Arbeitszeit einer Teilzeitkraft hinaus, kann die durch den Lehrgang anfallende Mehrarbeit durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird dadurch vermieden.

Bei internen Fortbildungsveranstaltungen des Landesamtes für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz sollen verstärkt Frauen als Referentinnen eingesetzt werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Typische Frauenarbeitsplätze werden mit dem Ziel untersucht, besondere psychische und physische Belastungen und Erschwernisse zu ermitteln. Analysen, Dokumentationen und Berichte werden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten dahingehend ausgewertet, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in die Wege geleitet werden sollen. Dazu gehören die Arbeitsplatzgestaltung, der Gesundheitsschutz und Arbeitszeitgestaltung.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur – MBWJK

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 63 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Personalstand des Geschäftsbereichs des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK) sehr gut vertreten. Der Frauenanteil im Bereich des MBWJK lag um zwölf Prozentpunkte über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt¹ (51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das MBWJK hinsichtlich des Frauenanteils mit an der Spitze.

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des MBWJK hat sich zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 kaum verändert (+0,1 Prozentpunkte; Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Ursache hierfür war eine fast gleich hohe Zunahme der Zahl der männlichen und der weiblichen Beschäftigten.

Bei der Mehrzahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des MBWJK handelt es sich jedoch um künftige Lehrerinnen und Lehrer, die an den staatlichen Studienseminaren auf ihren Beruf vorbereitet werden und den Vorbereitungsdienst mit der Zweiten Staatsprüfung für das Lehramt abschließen. Auf den Bereich der staatlichen Studienseminare entfallen 66 Prozent des Personalstands im Bereich des MBWJK. Von den Beschäftigten in den Studienseminaren absolvieren 81 Prozent den Vorbereitungsdienst für das Lehramt im gehobenen oder im höheren Dienst. An den staatlichen Studienseminaren liegt der Frauenanteil bei 67 Prozent.

Die übrigen 34 Prozent des Personalstands verteilen sich auf den engeren Aufgabenbereich des Ministeriums, andere pädagogische Einrichtungen sowie auf ganz unterschiedliche Institutionen wie die Generaldirektion Kulturelles

Erbe (GDKE), das Landesbibliothekszentrum, die Landesarchive und das Landesmedienzentrum. Als Landesbetriebe zählen zum Geschäftsbereich darüber hinaus noch die staatlichen Orchester. Die Frauenanteile in diesen „übrigen“ Aufgabebereichen liegen in einer Spanne von 40 bis 77 Prozent; im Durchschnitt berechnet sich der Anteil an weiblichen Beschäftigten in diesen Bereichen auf 57 Prozent.

Wird der Frauenanteil im MBWJK anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 62 Prozent und liegt damit nicht wesentlich niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt deutlich größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich des MBWJK beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung – wegen der hohen Zahl von Auszubildenden – nur auf 15 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Teilzeitarbeit ist in allen Geschäftsbereichen eine Domäne der Frauen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im MBWJK liegt mit 76 Prozent leicht unter dem des Landesdienstes insgesamt (78 Prozent).

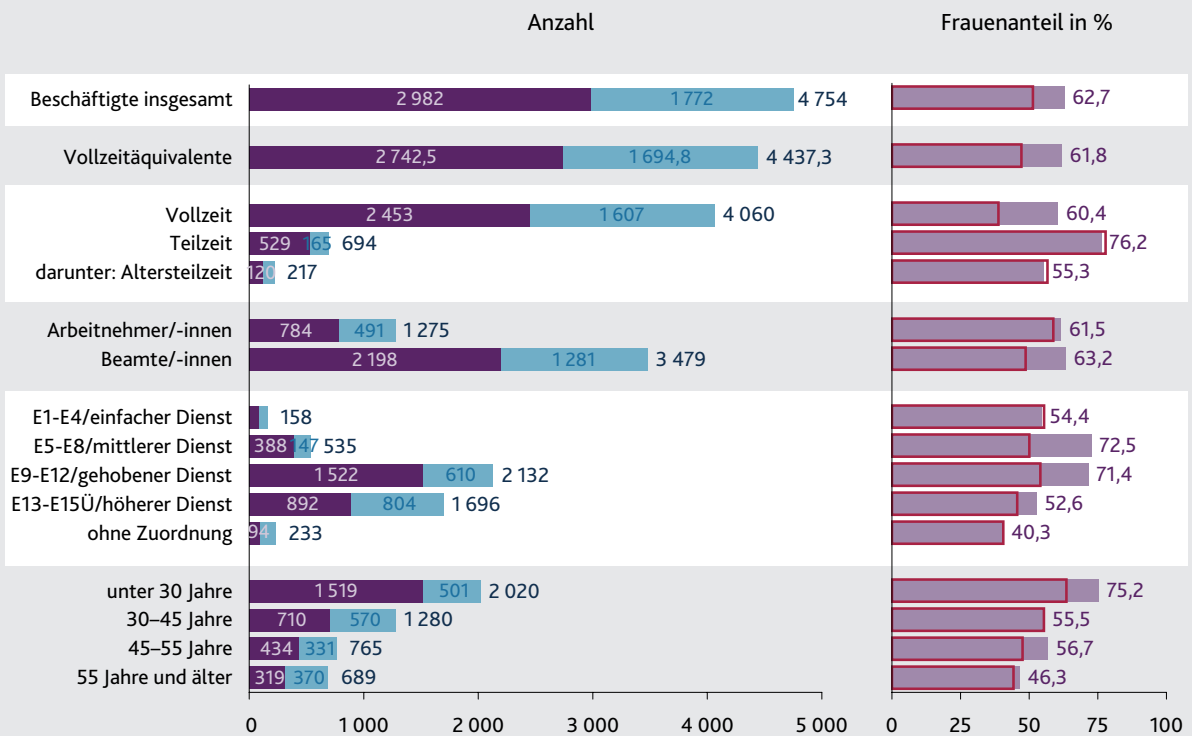
Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 31 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 86 Prozent ebenfalls nur wenig niedriger als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 217 Altersteilzeitbeschäftigten waren 55 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um sechs Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine leichte Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei gleichzeitig deutlichem Rückgang der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

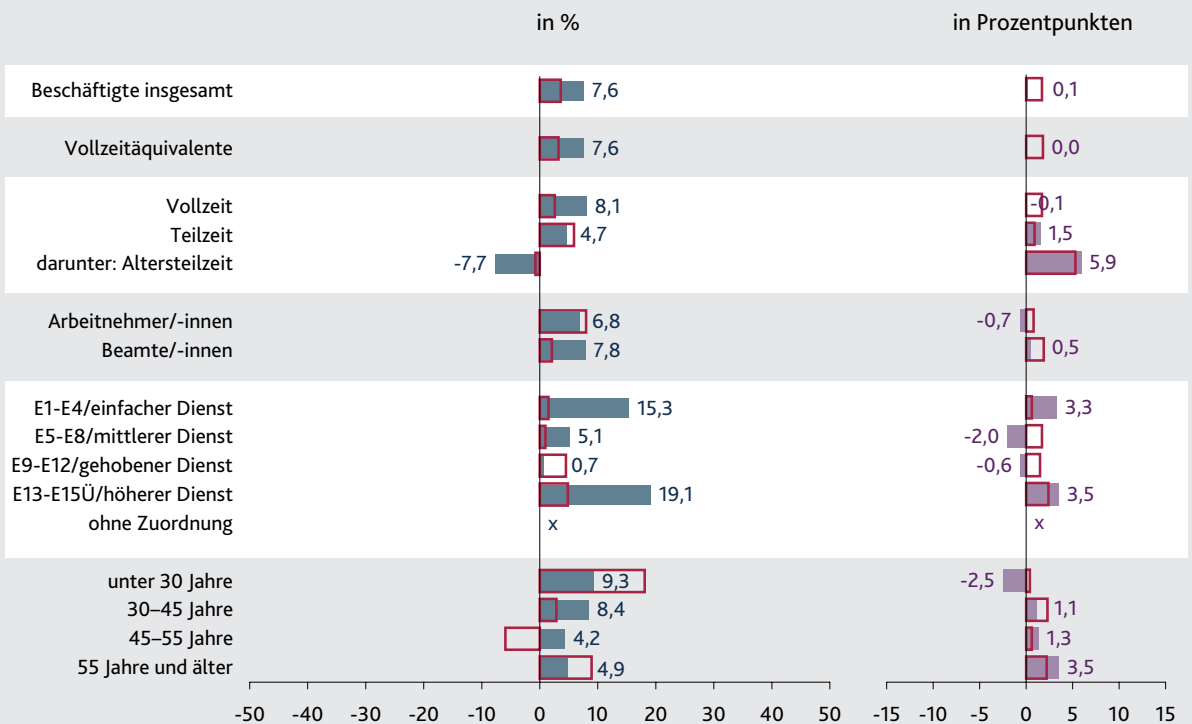
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 41 Beschäftigte im MBWJK 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen
 ■ Männer
 ■ Insgesamt
 ■ Frauenanteil
 Landesdurchschnitt

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Der weit überwiegende Teil des Personals im Geschäftsbereich des MBWJK ist verbeamtet (73 Prozent; Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Dazu trägt der hohe Anteil an Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern bzw. Referendarinnen und Referendaren bei. Der Anteil der Frauen in der gesamten Beamtenschaft im Bereich des MBWJK beläuft sich auf 63 Prozent. Ohne das Personal an den staatlichen Studienseminaren ist nur ein Viertel der Beschäftigten verbeamtet, und der hohe Frauenanteil sinkt auf 42 Prozent. Er liegt dann also unter der Parität und auch unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (49 Prozent).

Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird weniger von den Beschäftigungsverhältnissen an den staatlichen Studienseminaren berührt. Er beläuft sich im Geschäftsbereich des MBWJK auf 62 Prozent (Landesdienst insgesamt: 59 Prozent).

Die Mehrzahl der Bediensteten ist wegen des hohen Anteils der in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung befindlichen Beschäftigten den beiden höheren Vergütungsgruppen zugeordnet (81 Prozent). Die Vielzahl der Lehramtsanwärterinnen wirkt sich dort auch maßgeblich auf die Höhe des Frauenanteils aus. In der gehobenen Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt der Frauenanteil bei 71 Prozent und in der höheren Gruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst bei 53 Prozent.

Ohne die staatlichen Studienseminare entfallen nur 46 Prozent der Beschäftigten auf die gehobene und die höhere Vergütungsgruppe. In der Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst wird aber auch ohne die Beschäftigten in den staatlichen Studienseminaren noch eine deutlich über der Parität liegende Beteiligung der Frauen erreicht (Frauenanteil: 59 Prozent). Der hohe Vergleichswert im Landesdienst insgesamt (54 Prozent) wird noch um fünf Prozentpunkte übertroffen. In der höheren Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst verringert sich der Frauenanteil dagegen um zehn Prozentpunkte auf 43 Prozent; er fällt damit unter die Parität und unter den

Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (46 Prozent).

In der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst mit überwiegend nicht verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 73 Prozent sehr deutlich über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (50 Prozent).

In der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst, in die aber nur gut drei Prozent der Beschäftigten des MBWJK eingruppiert sind, ist der Frauenanteil mit 54 Prozent fast genauso hoch wie im Landesdienst insgesamt (55 Prozent).

Knapp fünf Prozent der Beschäftigten sind keiner Vergütungsgruppe zugeordnet. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Orchestermitglieder. Unter diesen Beschäftigten haben die Frauen einen Anteil von 36 Prozent.

Einstellungen von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des MBWJK 237 Einstellungen vorgenommen (die Meldungen enthalten jedoch teilweise auch Einstellungen in Ausbildungsverhältnisse), davon waren 182 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 62 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). In Teilzeit (55 Stellen) wurden ganz überwiegend Frauen (82 Prozent) eingestellt. Von den Vollzeit- und Teilzeitstellen wurden 44 Prozent mit Beamtinnen und Beamten besetzt. Wie im Landesdienst insgesamt, war der Frauenanteil unter den neu Eingestellten mit Beamtenstatus niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (59 Prozent bzw. 65 Prozent).

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

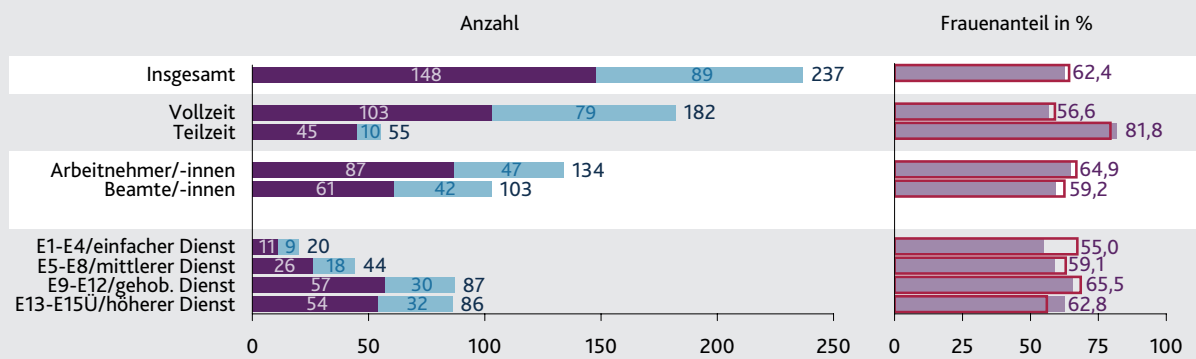
Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im MBWJK 180 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den

Frauen im öffentlichen Dienst

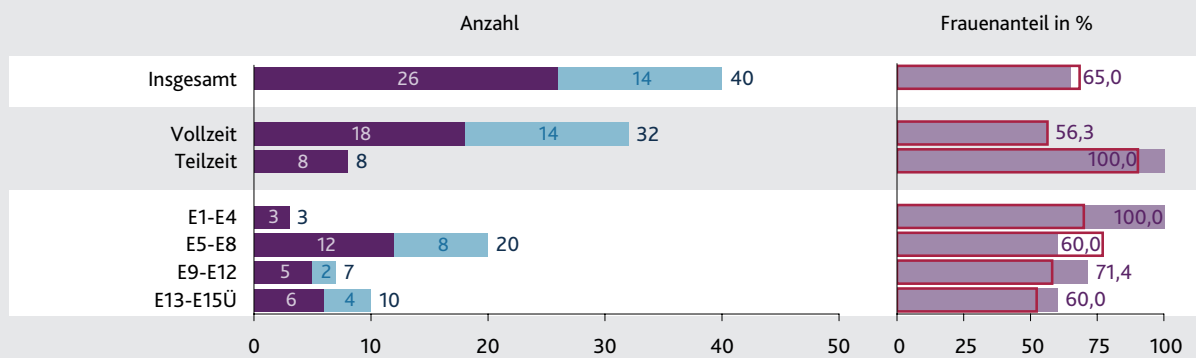
A 42

MBWJK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

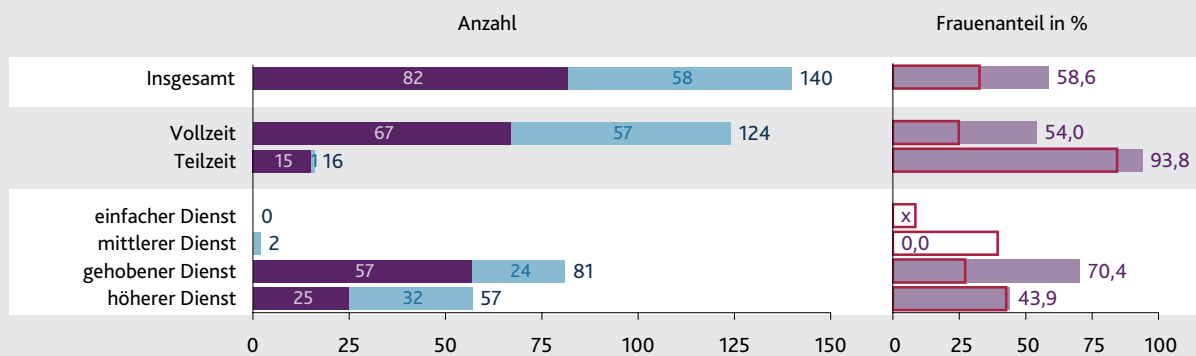
Einstellungen 2008–2010



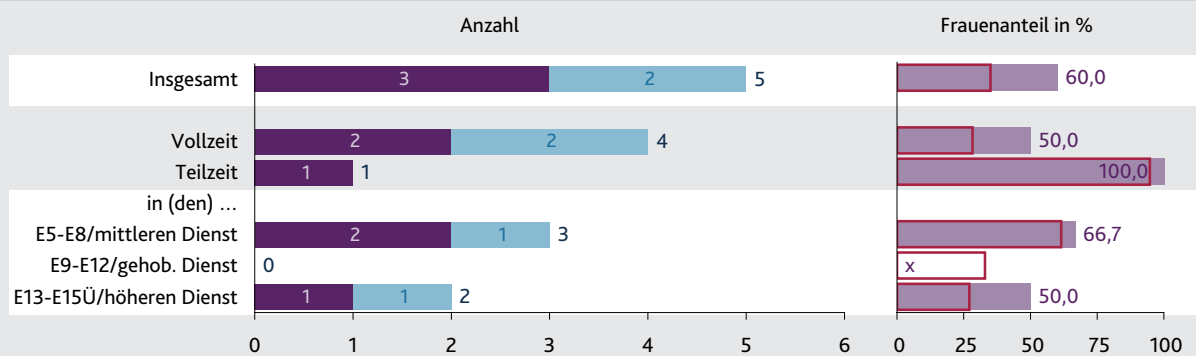
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



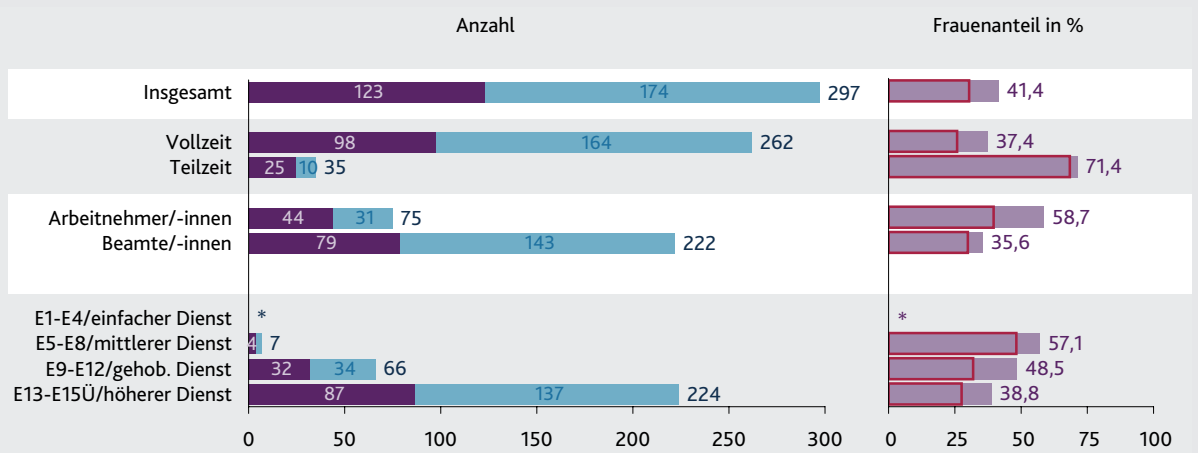
Laufbahnwechsel 2008–2010



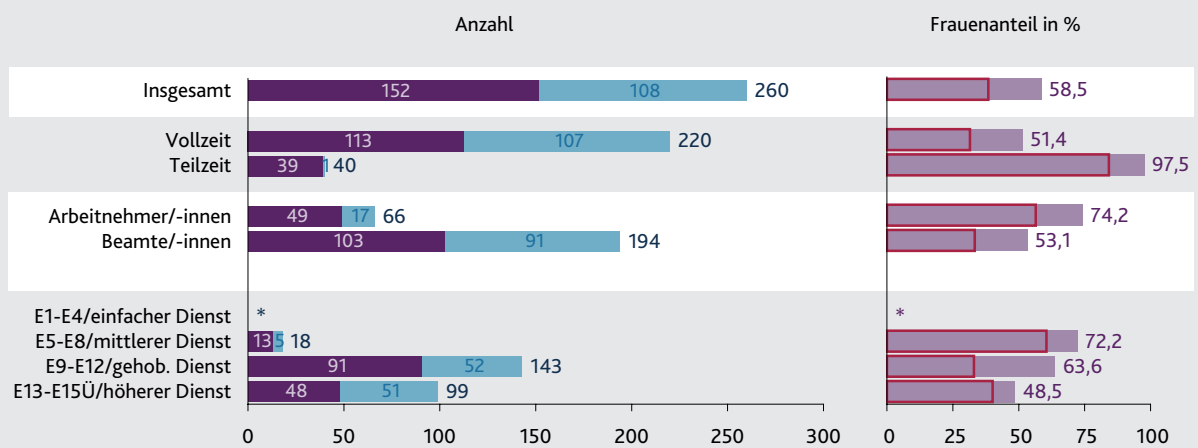
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: MBWJK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte,
A 42 Fortbildungen und Telearbeit

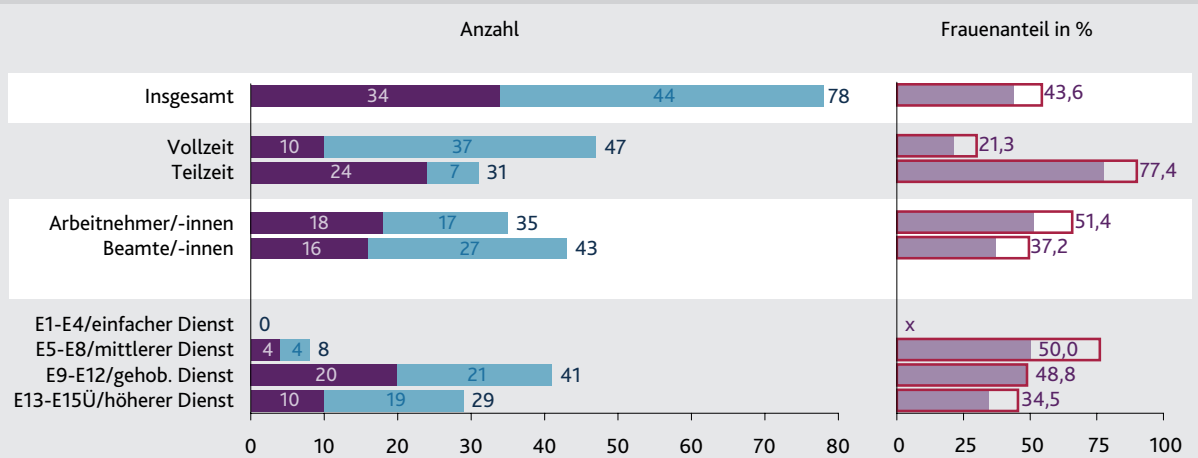
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 60 Prozent und liegt damit weit über der Parität und dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im MBWJK mit 13 Prozent einen geringeren Anteil als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich (96 bzw. 86 Prozent).

In fünf Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Die Beteiligung von Frauen an diesen Laufbahnwechseln lag im MBWJK mit 60 Prozent sehr deutlich über dem Landesdienst insgesamt von 35 Prozent. Hierzu hat insbesondere eine hohe Beteiligung von Frauen an Wechseln in die Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst beigetragen.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des MBWJK gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 297 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen mit einem Anteil von 41 Prozent zwar nicht paritätisch, im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt aber gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Drei Viertel der Führungskräfte im Geschäftsbereich des MBWJK sind verbeamtet (Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 88 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im MBWJK ebenso hoch wie im Landesdienst insgesamt (zwölf bzw. elf Prozent).

Frauen haben einen vergleichsweise hohen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (37 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbe-

schäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil nur leicht über dem Vergleichsdurchschnitt für den Landesdienst insgesamt (71 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören überwiegend der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst an (75 Prozent). Unter den Führungskräften dieser Vergütungsgruppe haben die Frauen im Geschäftsbereich des MBWJK einen Anteil von 39 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst übertrifft der Frauenanteil mit 49 Prozent die Vergleichswerte für den Landesdienst (32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des MBWJK in fast der Hälfte der Fälle Referatsleitungen. Der Frauenanteil ist in diesen Funktionen für den Geschäftsbereich unterdurchschnittlich (39 Prozent). Referatsleitungen sind überwiegend mit Beschäftigten der höchsten Vergütungsgruppe besetzt (92 Prozent).

In den Abteilungsleitungen ist der Frauenanteil im MBWJK mit 38 Prozent ähnlich hoch wie in den Referatsleitungen. Auffällig ist, dass sich Frauen im MBWJK relativ häufiger in der Funktion der ständigen Vertretung finden (52 Prozent) als in der Funktion einer Dienststellenleitung (Frauenanteil 29 Prozent). Überwiegend handelt es sich hier um die Dienststellen der staatlichen Studienseminare.

Die Ebene der Sachgebietsleitungen gibt es in der Landesarchivverwaltung, dem Landesbibliothekszentrum und dem Landesmedienzentrum. Der Frauenanteil liegt in dieser Funktion mit 54 Prozent deutlich über dem Durchschnitt des Geschäftsbereichs (+13 Prozentpunkte). Über die Hälfte der Stellen ist mit Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst besetzt.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 260 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil übertrifft mit 59 Prozent sehr deutlich den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 15 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 78 Beschäftigten im Geschäftsbereich des MBWJK genutzt. Neben dem Angebot der alternierenden Telearbeit, gab es einen hohen Anteil an mobilen Telearbeitsplätzen (23 Prozent), die im Bereich der Generaldirektion Kulturelles Erbe genutzt werden. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im MBWJK mit 44 Prozent insgesamt deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent). Dies ist vornehmlich auf den geringen Frauenanteil bei den mobilen Telearbeitsplätzen (17 Prozent) zurückzuführen, wenngleich auch der Frauenanteil bei der alternierenden Telearbeit nur durchschnittlich ist (53 Prozent; Landesdienst insgesamt: 57 Prozent).

Schulen

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 66 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Schuldienst sehr stark vertreten. Der Frauenanteil im Schuldienst lag um 15 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt¹: 51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert der Schulbereich hinsichtlich des Frauenanteils an der Spitze.

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 hat der Frauenanteil im Schuldienst – ausgehend von einem bereits hohen Niveau – um 1,5 Prozentpunkte zugenommen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ergibt sich aus einer relativ stärkeren Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+9,3 Prozent) gegenüber der Zahl der männlichen Beschäftigten.

Wird der Frauenanteil anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 63 Prozent und liegt damit um 2,7 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt größer (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

An den Schulen beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf deutlich überdurchschnittliche 44 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Schuldienst liegt mit 79 Prozent nahe am Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 56 Prozent erwartungsgemäß überdurchschnittlich (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 35 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 87 Prozent vergleichbar mit dem Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 6 690 Altersteilzeitbeschäftigten im Schuldienst waren 64 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um gut fünf Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Verringerung der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Der weit überwiegende Teil des Personals im Schuldienst ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 82 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 64 Prozent etwas niedriger als der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (73 Prozent).

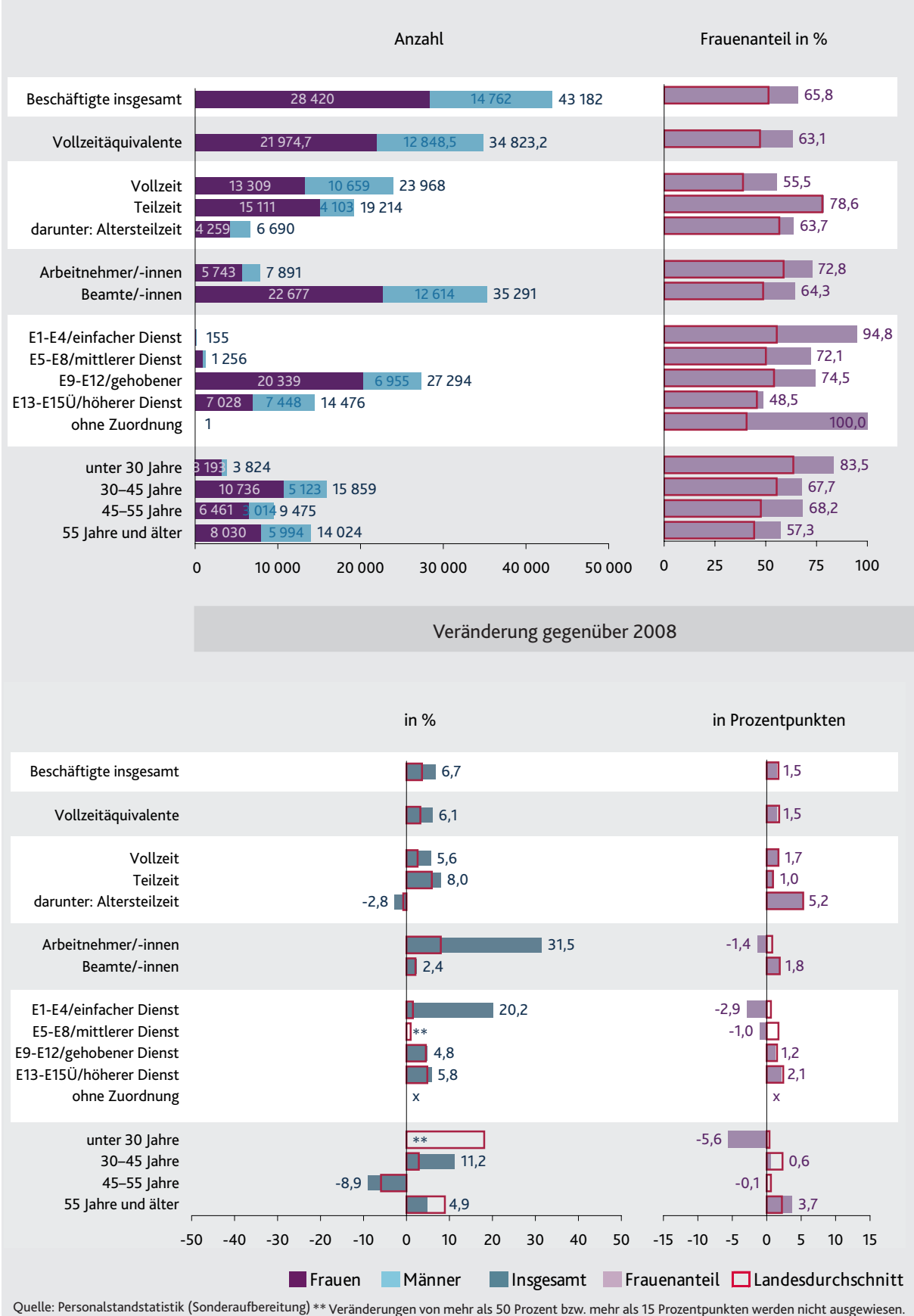
Im Schuldienst sind 63 Prozent der Beschäftigten in der Entgeltgruppe E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst (Landesdienst insgesamt: 54 Prozent). Die Beteiligung von Frauen liegt in dieser Vergütungsgruppe mit 75 Prozent deutlich höher als in der höheren Vergütungsgruppe. In der Vergütungsgruppe E13-E15Ü wird die paritätische Beteiligung der Frauen mit 49 Prozent nur knapp verfehlt.

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich Schulen mit Abstand die meisten Einstellungen vorgenommen. Von den 5 614 Einstellungen waren 66 Prozent Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 71 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent).

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

A 43 Beschäftigte an Schulen 2010

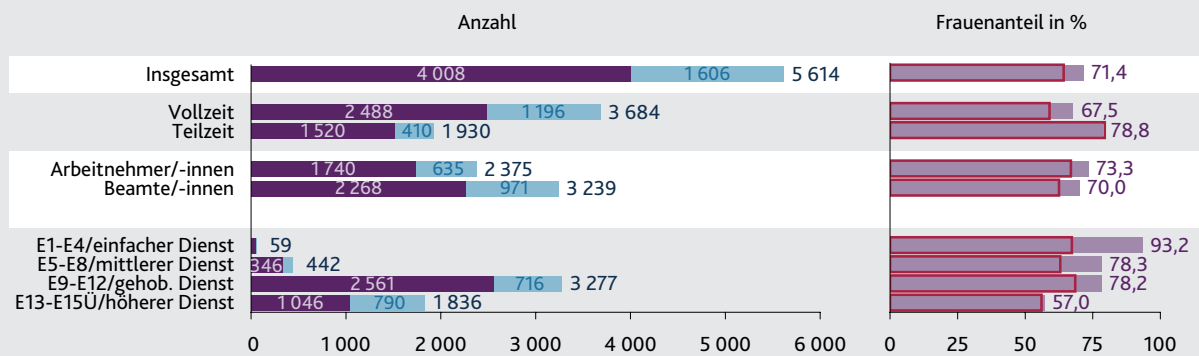


Frauen im öffentlichen Dienst

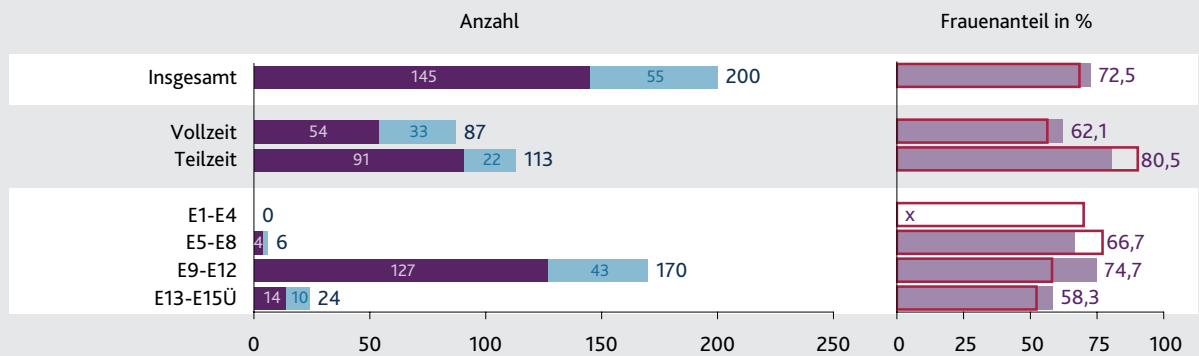
A 44

Schulen – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

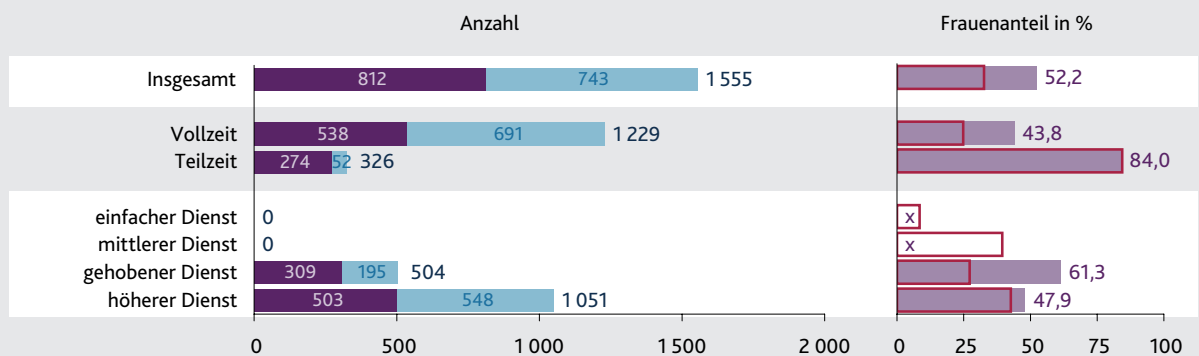
Einstellungen 2008–2010



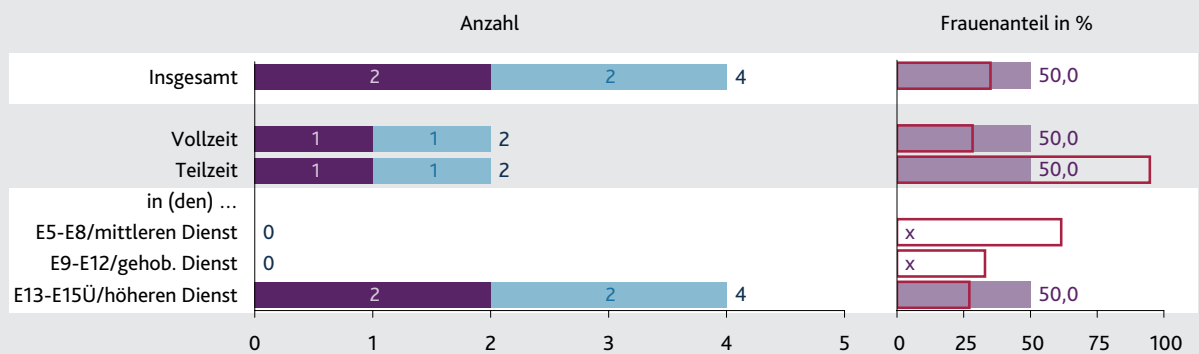
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



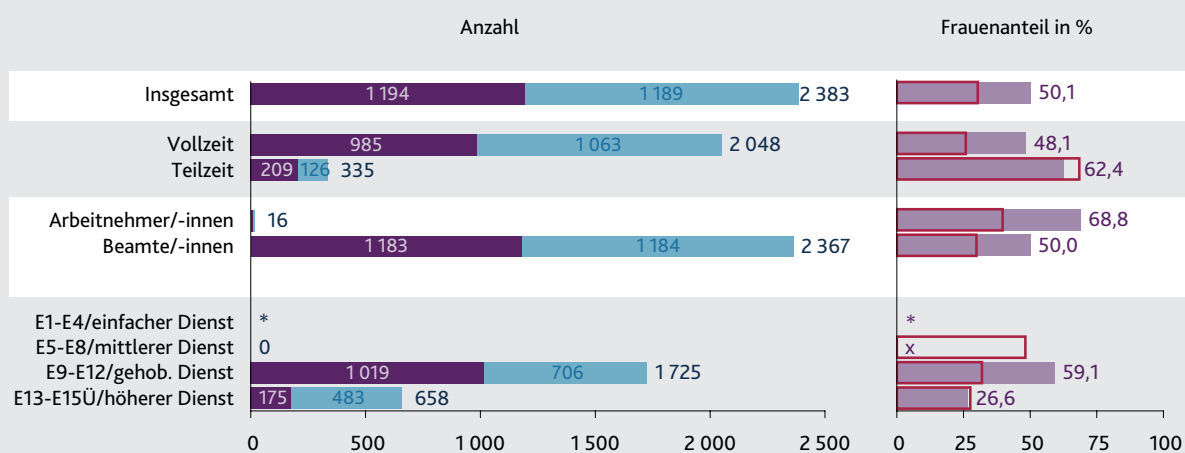
Laufbahnwechsel 2008–2010



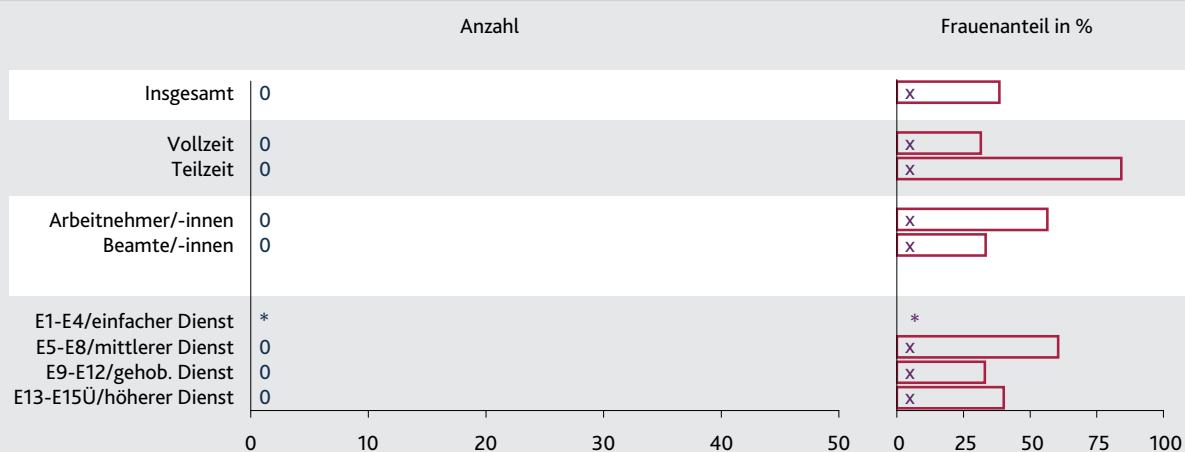
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: Schulen – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, A 44 Fortbildungen und Telearbeit

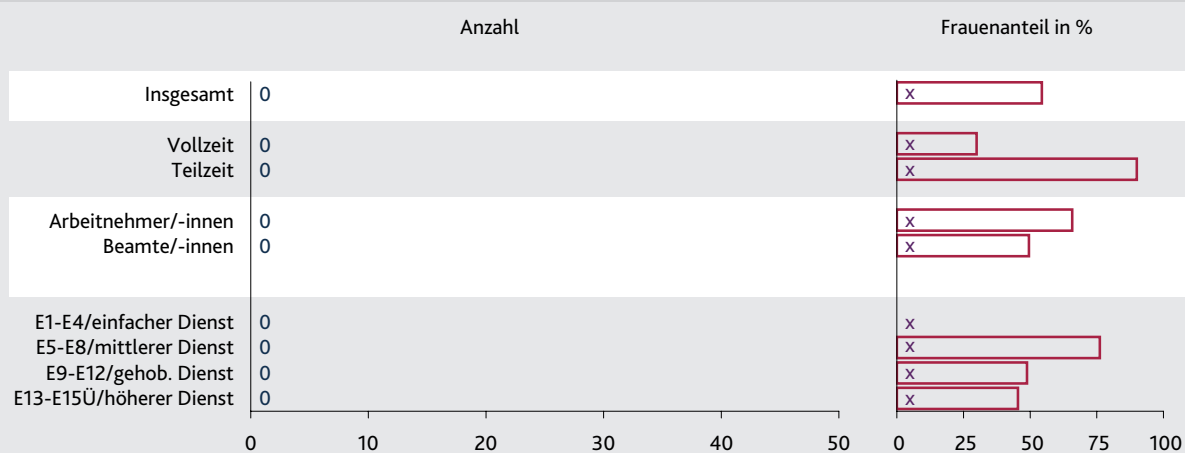
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

Etwas mehr als die Hälfte der Stellen wurde mit Beamtinnen bzw. Beamten neu besetzt (58 Prozent). Die Frauenanteile waren bei den Einstellungen von beamteten und nicht verbeamteten Beschäftigten ähnlich hoch (70 bzw. 73 Prozent)

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 sind im Schuldienst 1 755 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 55 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Schuldienst einen höheren Anteil (25 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt nicht höher (83 bzw. 86 Prozent).

Der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (89 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen kamen zu 73 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen mit einem Anteil von 52 Prozent vertreten. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Mehrzahl der Beförderungen im höheren Dienst erfolgte. Der Frauenanteil im Personalstand liegt hier aber deutlich niedriger als in den anderen Vergütungsgruppen.

Sehr selten sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen (nur vier Fälle). An diesen Laufbahnwechseln waren zwei Frauen beteiligt.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des Schuldienstes gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 2 383 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen hinreichend repräsentiert und im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt gut vertreten (50 Prozent; Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Führungskräfte im Schuldienst sind ganz überwiegend verbeamtet (99 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 86 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im Schuldienst etwas höher als im Landesdienst insgesamt (14 bzw. elf Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören überwiegend der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst an (72 Prozent). Der hohe Frauenanteil (59 Prozent) trägt maßgeblich dazu bei, dass die 50-Prozent-Marke für eine paritätische Beteiligung von Frauen an den Führungsfunktionen erreicht wird. Unter den Führungskräften der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst haben die Frauen auch im Schuldienst nur einen Anteil von 27 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben entfallen im Geschäftsbereich Schulen auf Dienststellenleitungen (60 Prozent), Vertretungen (39 Prozent) und in wenigen Fällen auf Abteilungsleitungen. Nur in der Funktion der Abteilungsleiterin sind Frauen im Schuldienst deutlich unterrepräsentiert. Im Gegensatz zu den Frauenanteilen bei den Schulleitungen liegt hier der Anteil an weiblichen Beschäftigten mit 23 Prozent deutlich unter dem Frauenanteil aller Führungskräfte im Geschäftsbereich.

Meldungen zur Teilnahme an Fortbildungen und Telearbeitsplätzen liegen aus dem Geschäftsbereich Schulen nicht vor.

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK) einschließlich Schulen

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibungen:

Bei Ausschreibungen des MBWJK in Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, wird folgender Passus aufgenommen: „Im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes streben wir eine Erhöhung des Frauenanteils an und sind an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“ Generell enthalten ist der Hinweis auf die Auditierung als familienfreundliche Dienststelle, um insbesondere Frauen mit familiären Verpflichtungen anzusprechen.

Schulen

Im Schulbereich werden schon seit Jahren frauenfördernde Maßnahmen angewandt, um die Anzahl von Frauen gerade in Führungspositionen zu erhöhen. Neben den rechtlichen Vorgaben, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen sind, wurde der Vorspanntext zu den Funktionsstellenausschreibungen im Amtsblatt des MBWJK deshalb jeweils um folgende Passage ergänzt: „Das Land Rheinland-Pfalz möchte der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nachhaltig entgegenwirken. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass sich Frauen auch im Schulbereich verstärkt um derartige Positionen bewerben. Aus diesem Grunde sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Funktionsstellen im Schulbereich werden grundsätzlich für eine Besetzung entweder in Vollzeit- oder in Teilzeitform ausgeschrieben.

Bei Bewerberinnen im Planstellenbewerberverfahren des Schulbereichs, die sich innerhalb von

24 Monaten nach der Geburt eines Kindes oder sechs Monate nach der Zweiten Staatsprüfung bewerben und deren Ausbildung sich durch die Geburt eines Kindes verzögert hat, wird bei einer zwischenzeitlich eingetretenen Änderung der Ausbildung in dieser Zeit die Auswahlnote entsprechend angeglichen bzw. angehoben.

Generaldirektion Kulturelles Erbe

Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren wird unter umfassender Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf eine hohe Einstellungszahl von Frauen, auch in Führungspositionen, hingewirkt.

Im Rahmen der weiteren Strukturüberlegungen und der Personalentwicklung wird geprüft, welche Aufstiegsmöglichkeiten insbesondere den Mitarbeiterinnen angeboten werden können.

Landesarchivverwaltung

Das Ziel der Landesregierung verstärkt Frauen einzustellen, findet bei sämtlichen Auswahl- und Einstellungsverfahren ihre entsprechende Berücksichtigung und wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten verfolgt.

Staatsorchester

Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben und die erste Runde des Auswahlverfahrens (Probespiel) findet hinter einer Sichtblende statt. Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Orchester können in aller Regel nur durch ein weiteres Probespiel wahrgenommen werden, bei dem ebenfalls die oben genannten Voraussetzungen gelten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

audit berufundfamilie®:

Das MBWJK wurde im November 2008 erfolgreich durch die audit berufundfamilie gGmbH reauditert und als familiengerechte Dienststelle erneut zertifiziert.

Im Rahmen der Re-Auditierung war es ein besonderes Anliegen des MBWJK, bereits eingeführte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, als feste Bestandteile zur Förderung von Frauen zu implementieren, im Einzelfall zu modifizieren, zu evaluieren und verstärkt zu kommunizieren. So werden beurlaubte Beschäftigte neben der Pflege der entsprechenden Seiten auf der hausinternen Informationsplattform „Intranet“ über einen Newsletter regelmäßig über aktuelle Entwicklungen per Mail informiert.

Das im Rahmen der erstmaligen Auditierung eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer wird regelmäßig und intensiv genutzt, sodass dieses Angebot zur Kinderbetreuung in der Dienststelle auch künftig in vollem Umfang beibehalten wird, ebenso wie das Angebot zur externen Betreuung in Notfällen oder bei sonstigen Betreuungslücken durch pme Familienservice für alle vertraglich beteiligten Ressorts der Landesregierung.

Besonders bewährt hat sich das 2007 gegründete Netzwerk der Ressorts und der Landtagsverwaltung, um gemeinsam Maßnahmen wie z. B. die Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten der Landesregierung durchzuführen (die jetzt bereits zum vierten Mal erfolgreich angeboten wird) und insgesamt das weitere Verfahren der Auditierung zu begleiten.

Flexibilisierung der Arbeitszeit, Telearbeit:

Die Arbeitszeitgestaltung wurde im Berichtszeitraum unter Beachtung der gesetzlichen Möglichkeiten und der geltenden Dienstvereinbarung

erweitert und modifiziert. So wird im MBWJK den Anträgen von Beschäftigten auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange großzügig entsprochen. Dies gilt sowohl für den Arbeitsumfang als auch die tatsächliche und individuelle Ausgestaltung hinsichtlich täglicher Anwesenheitszeiten (z. B. tageweise Verblockung von Arbeitszeiten, vor- bzw. nachmittags, ggf. im Wechsel und/oder Verbindung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle mit Telearbeit).

Die Zahl der Telearbeitsplätze wurde ausgeweitet. Außerdem wurde neben der Einführung neuer Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen eines Pilotprojektes (flexible Inanspruchnahme eines individuellen Kontingents an Telearbeitstagen nach Bedarf) und Ausweitung der Vergabekriterien (Einsatz im Rahmen alternsgerechten Arbeitens, Vermeidung vorzeitiger Dienstunfähigkeit und – verstärkt – zur Pflege von Angehörigen) durch die Vergabe von ROI-Light-Lizenzen eine Möglichkeit geschaffen, spontan und kurzfristig ohne „materiellen“ Aufwand in Notfällen von zu Hause oder jedem anderen Ort mit Internet-Zugang zu arbeiten.

Schulen

Die Möglichkeiten zur Gewährung von Teilzeitarbeit werden bei Lehrkräften sehr großzügig und flexibel gehandhabt.

Generaldirektion Kulturelles Erbe

Zur Verbesserung von Beruf und Familie entspricht die Dienststelle unter der Berücksichtigung der Organisationsstrukturen regelmäßig den Teilzeitwünschen von Müttern und Vätern, wobei der größte Teil dieses Personenkreises Frauen sind. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung von Eltern während der Elternzeit seitens der Dienststelle begrüßt und gefördert. Auf Wunsch der einzelnen Teilzeitbeschäftigten werden in Abstimmung mit der jeweiligen Direktionsleitung regelmäßig die

Arbeitsmodelle den wechselnden Betreuungsmöglichkeiten angepasst. Auch im Rahmen der Urlaubsplanung sind die Direktions- und Stabsstellenleitungen gehalten, die Betreuungssituation von Eltern mit schulpflichtigen Kindern besonders zu berücksichtigen. Die Möglichkeit der Heim- und Telearbeit wird einer Vielzahl von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen gegeben.

Als Kulturdienststelle bietet die GDKE Rheinland-Pfalz darüber hinaus eine Vielzahl von kultur- und museumspädagogischen Angeboten, die auch in den Ferien stattfinden.

Landesbibliothekszenrum

Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit sieht einen Gleitzeitrahmen von zwölf Stunden vor, die Kernzeiten betragen davon 4,5 Stunden für Vollzeit- und zwei Stunden für Teilzeitkräfte. Grundsätzlich ist im Landesbibliothekszenrum in fast allen Bereichen die Arbeit in Teilzeit möglich. Soweit die dienstlichen Belange es zulassen, werden Anträge auf Teilzeitarbeit positiv beschieden.

Landesarchivverwaltung

Den besonderen Wünschen nach Flexibilisierung der Arbeitszeit oder Teilzeit wird in der Landesarchivverwaltung Rheinland-Pfalz besonderes Gehör geschenkt und diesen auch im Rahmen der Möglichkeiten entsprochen. Dies zeigt sich z. B. in der recht großen Zahl an eingerichteten Telearbeitsplätzen. Besonders Kolleginnen in der Elternzeit wird auch mit einem Stundenkontingent unter 15 Wochenarbeitsstunden entgegengekommen, um während der Beurlaubungsphasen den Kontakt zur Dienststelle als auch zum Arbeitsgebiet halten zu können.

Auch die Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze mit einem sehr flexiblen Wochenarbeitszeitrahmen und die Vielzahl von Arbeitszeitmodellen zeigt die hohe Flexibilität der Dienststelle. Anträge auf Kernzeitbefreiung werden großzügig gewährt.

Staatsorchester

Die aus dem Haustarifvertrag der Staatsorchester resultierenden erweiterten Möglichkeiten der Teilzeit werden gerade von den Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen, so dass die Orchester einen hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen beschäftigen.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Das MBWJK beteiligt sich am Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung „Mehr Frauen an die Spitze!“. Für die bisher entsandten vier Mentees ist die Teilnahme am Mentoring-Programm Teil der Personalentwicklung. Sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen berichten aus dem ersten Jahr der Pilotphase überwiegend von sehr positiven Erfahrungen. Dies betrifft sowohl die Mentoring-Beziehung selbst als auch das Qualifizierungsprogramm und die Netzwerkveranstaltungen.

Beurlaubten Beschäftigten wird bei Interesse die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten angeboten. Darüber hinaus werden sie bei konkreten Veranstaltungsangeboten im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt angeschrieben und zu diesen Veranstaltungen eingeladen. Inhouse-Veranstaltungen werden vermehrt angeboten, um den Organisationsaufwand für Beschäftigte mit Kindern zu minimieren.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden gezielt und möglichst bedarfsorientiert im MBWJK durchgeführt. Ziel während des Berichtszeitraumes war es, zum einen besondere, für das Arbeitsumfeld relevante Gesundheitsthemen anzubieten (z. B. Gesundes Sehen am Bildschirmarbeitsplatz, psychische Belastungen am Arbeitsplatz), zum anderen aber nach Möglichkeit auch geschlechtsspezifischen Belangen Rechnung zu tragen (z. B. Veranstaltungen zur Brustkrebsvorsorge).

Frauen im öffentlichen Dienst

Pädagogisches Landesinstitut

(zuvor Pädagogisches Zentrum, Institut für schulische Fortbildung und schulpyschologische Beratung, Landesmedienzentrum)

In den drei nachgeordneten Dienststellen, die seit Mitte 2010 zum Pädagogischen Landesinstitut zusammengefasst wurden, sind im Berichtszeitraum verschiedene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Frauenförderung erfolgt, wie z. B. „Möglichkeiten und Grenzen genderbewusster Gestaltung der Berufs- und Lebenswegplanung von Mädchen und Jungen im Kontext von Qualitätsentwicklung und -management an Schulen“, „Optimale Zusammenarbeit im Team – männliche und weibliche Führungsstile“, „Arbeitsrecht: Eine Einführung mit gleichstellungsrelevanten Bezügen“.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen wurde in die Konzeption des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs das Ziel aufgenommen, die Lebenssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu thematisieren. Hierdurch wird insbesondere den überwiegend betroffenen weiblichen Beschäftigten des MBWJK Gelegenheit gegeben, sich in regelmäßigen Abständen mit Ihren Vorgesetzten über Probleme, Änderungswünsche z. B. hinsichtlich der Arbeitszeit oder -lage oder andere Themen im Zusammenhang mit ihrer familiären Verpflichtung auszutauschen. Der Leitfaden zur Vorbereitung und Durchführung der Gespräche sieht explizit eine Frage hierzu vor.

Schulen

Bei der Ausschreibung von Funktionsstellen im Schulbereich wird jeweils darauf aufmerksam gemacht, dass eine Querschnittsaufgabe für alle Funktionsstellen die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming in der Schule ist und dass für die sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgabe Genderkompetenz vorausgesetzt wird. Bewerberinnen und Bewerber müssen Geschlechterrollen und -stereotypen und ihre Wirkungen erkennen und in schulische Sachverhalte transferieren können.

In den Auswahlverfahren zur Besetzung von schulischen Funktionsstellen wird deshalb jeweils überprüft, ob Bewerberinnen und Bewerber in der Lage sind, im Führungshandeln die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frau und Mann zu berücksichtigen. Dazu gehört z. B., bei der Stundenplangestaltung auf die besonderen Belange der – überwiegend weiblichen – Teilzeitbeschäftigten möglichst Rücksicht zu nehmen.

Generaldirektion Kulturelles Erbe

Frauen sind in allen Berufsbildern der Dienststelle vertreten. Ihr Anteil überwiegt jedoch in der allgemeinen Verwaltung (Finanzen, Organisation und Personal) und in musealen Berufsbildern. In den archäologischen Berufsbildern, z. B. Grabungstechniker, gilt es im Rahmen der Personalentwicklung, den Anteil von Frauen zu erhöhen.

Staatsorchester

Im Rahmen der Diensteinteilung wird auf die spezifischen Erfordernisse beispielsweise junger Mütter Rücksicht genommen.

Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz – MUFV

Beschäftigungssituation von Frauen

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz (MUFV) waren Frauen am 30. Juni 2010 mit einem Anteil von 26 Prozent erheblich unterrepräsentiert (Landesdienst insgesamt¹: 51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert das MUFV hinsichtlich des Frauenanteils im unteren Drittel.

Im Geschäftsbereich des MUFV weist die Statistik im Berichtszeitraum steigende Beschäftigtenzahlen aus. Nach Mitteilung des MUFV ist jedoch davon auszugehen, dass die Beschäftigtenzahl zurückgegangen ist. Auf eine Darstellung der spitzen Werte zur Veränderung der Beschäftigtenzahlen und des Frauenanteils wird daher verzichtet. Trotz der Verringerung der Gesamtbeschäftigtenzahl kann davon ausgegangen werden, dass der Frauenanteil – ähnlich wie in anderen männerdominierten Geschäftsbereichen (z. B. im Geschäftsbereich des MWVLW) – seit 2008 leicht, im Vergleich zum Landesdienst insgesamt aber geringer zugenommen hat.

Auf die Beteiligung der Frauen im MUFV hat der Landesbetrieb Landesforsten, auf den sich 77 Prozent der Beschäftigten im Geschäftsbereich des MUFV konzentrieren einen wesentlichen Einfluss. Zur dreistufigen Organisation des Landesbetriebs gehören die Forstabteilung des Ministeriums, die Zentralstelle der Forstverwaltung und die Forstämter. Im Landesbetrieb selbst war der Frauenanteil im Jahr 2010, wie bereits an anderer Stelle im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Frauen in den landeseigenen Betrieben aufgeführt, mit 21 Prozent sehr niedrig.

In den anderen Bereichen des MUFV beläuft sich der Frauenanteil auf 41 Prozent. Wegen des ver-

gleichsweise geringen Anteils an Beschäftigten hat dies aber auf den Frauenanteil am Personalstand im gesamten Geschäftsbereich nur eine vergleichsweise geringe Auswirkung.

Wird der Frauenanteil im MUFV anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 22 Prozent und liegt damit vier Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst ähnlich (4,1 Prozentpunkte). Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet.

Im Geschäftsbereich des MUFV beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf nur 21 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im MUFV liegt mit 64 Prozent deutlich unter dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten unterschreitet der Frauenanteil mit 16 Prozent den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent) ebenfalls sehr deutlich.

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 35 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 85 Prozent nur noch leicht unter dem Anteilswert für den Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

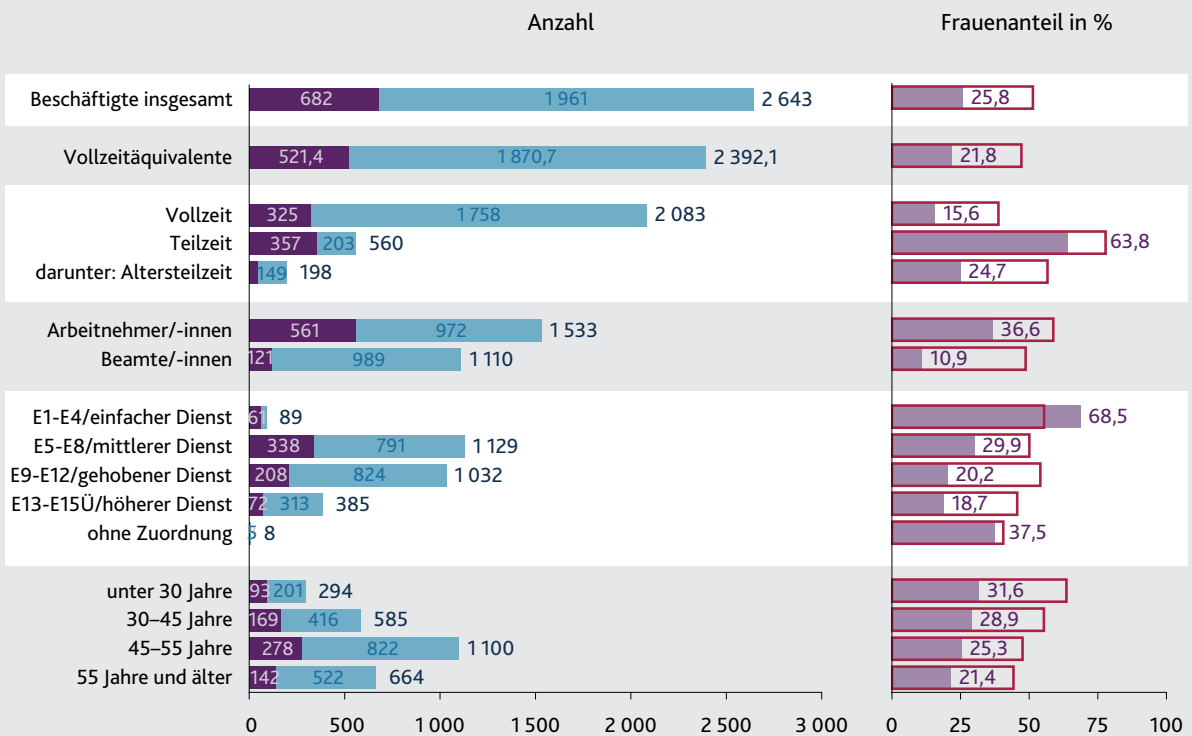
Von den 198 Altersteilzeitbeschäftigten waren 25 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil kaum verändert (–0,8 Prozentpunkte). Anders als bei der überwiegenden Zahl der Geschäftsbereiche ist dies auf einen Rückgang der Zahl der altersteilzeitbeschäftigten Frauen bei einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Mehr als die Hälfte des Personals im Geschäfts-

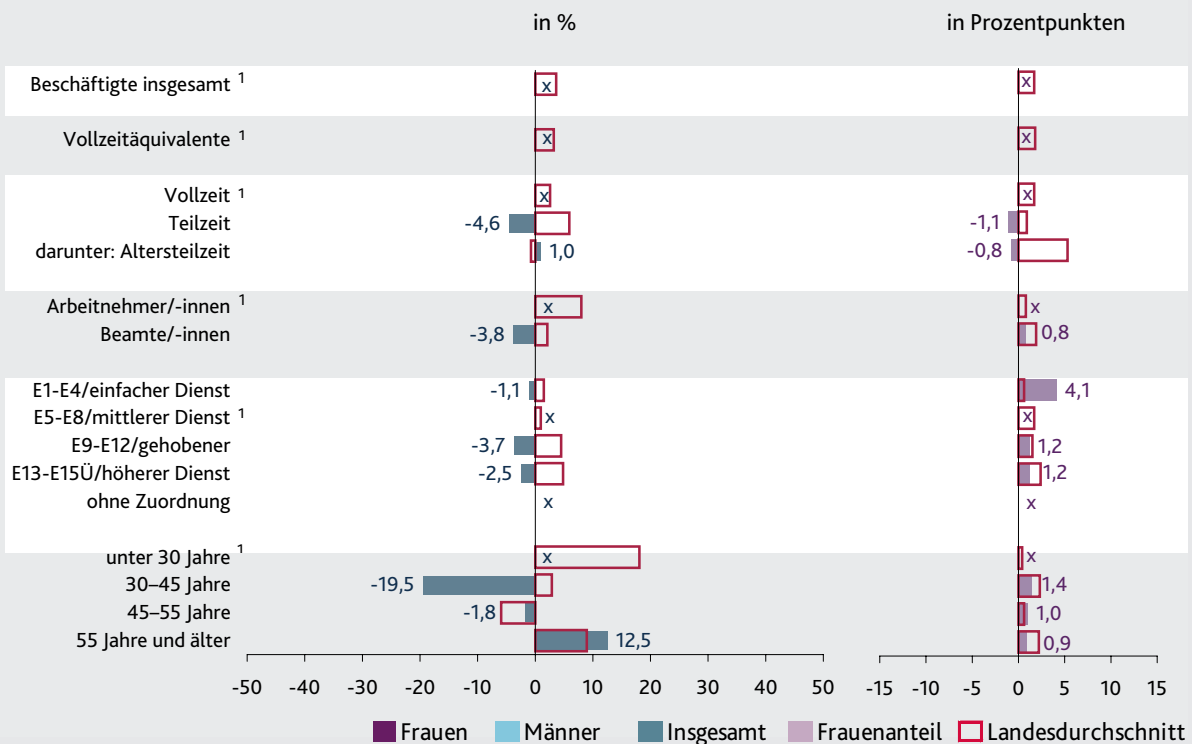
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 45 Beschäftigte im MUFV 2010



Veränderung gegenüber 2008



¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

bereich des MUFV steht in einem Arbeitnehmer-verhältnis (58 Prozent; Landesdienst insgesamt: 27 Prozent). Die Beteiligung von Frauen in der Beamtenschaft ist deutlich niedriger als die Beteiligung in der Arbeitnehmerschaft (elf bzw. 37 Prozent; Landesdienst insgesamt: 49 bzw. 59 Prozent).

Von den Beschäftigten im MUFV ist die Mehrzahl in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst und in die Gruppen E9-E12 bzw. gehobener Dienst eingestuft (43 bzw. 39 Prozent; Landesdienst insgesamt: 21 bzw. 54 Prozent).

Verbeamtete Bedienstete sind im MUFV fast ausschließlich in der Laufbahn des gehobenen Dienstes sowie im höheren Dienst tätig. In diesem Zusammenhang sind auch die unterschiedlich hohen Frauenanteile bei den Vergütungsgruppen zu sehen. Die Beteiligung von Frauen in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst liegt mit 30 Prozent deutlich über den Frauenanteilen in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst und in der Gruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst (20 und 19 Prozent). Die Vergleichswerte für den Landesdienst insgesamt werden in allen drei Vergütungsgruppen deutlich unterschritten.

Nur in der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst, in die allerdings nur gut drei Prozent der Beschäftigten des MUFV eingruppiert sind, ist der Frauenanteil im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich hoch (69 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des MUFV 97 Einstellungen vorgenommen, davon waren 88 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten befand sich ein für den Geschäftsbereich hoher Anteil an Frauen (40 Prozent), der allerdings weit unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt lag (64 Prozent).

In Teilzeit (neun Stellen) wurden, wie im Durchschnitt des Landesdienstes, überwiegend Frauen eingestellt (78 Prozent). Entsprechend der Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand erfolgten mehr Einstellungen in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (64 Prozent) als in beamtenrechtliche Dienstverhältnisse. Der Frauenanteil war unter den neu Eingestellten mit Beamtenstatus wie im Landesdienst insgesamt deutlich niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (20 Prozent bzw. 52 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist der Anteil an Einstellungen von Frauen in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst auffällig. Er liegt deutlich über dem niedrigen Frauenanteil unter den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 sind im MUFV 238 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 29 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im MUFV einen kleineren Anteil (elf Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich (67 bzw. 86 Prozent).

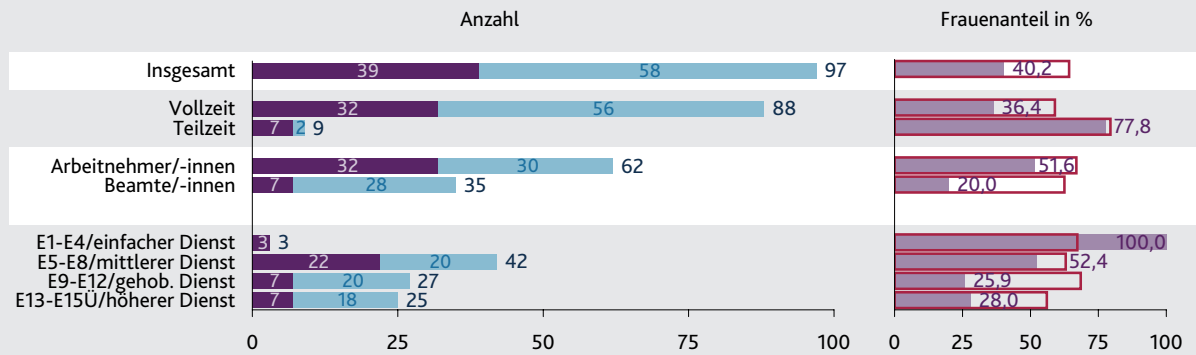
Abweichend von der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (79 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen

Frauen im öffentlichen Dienst

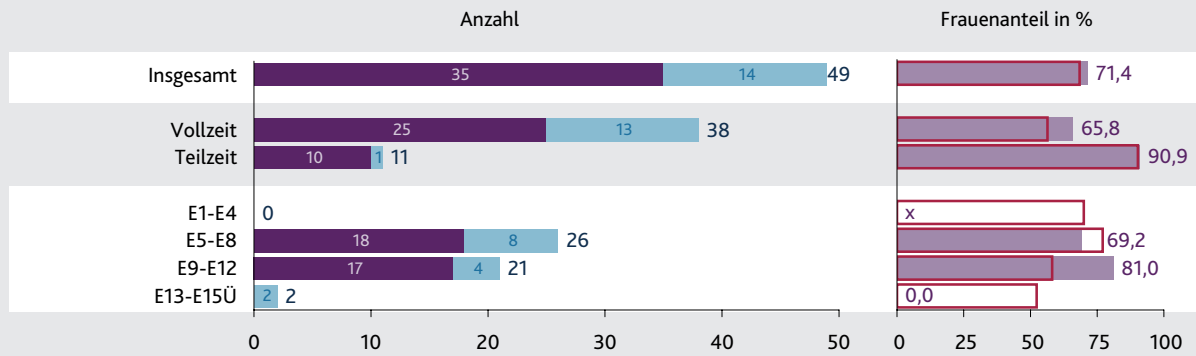
A 46

MUFV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

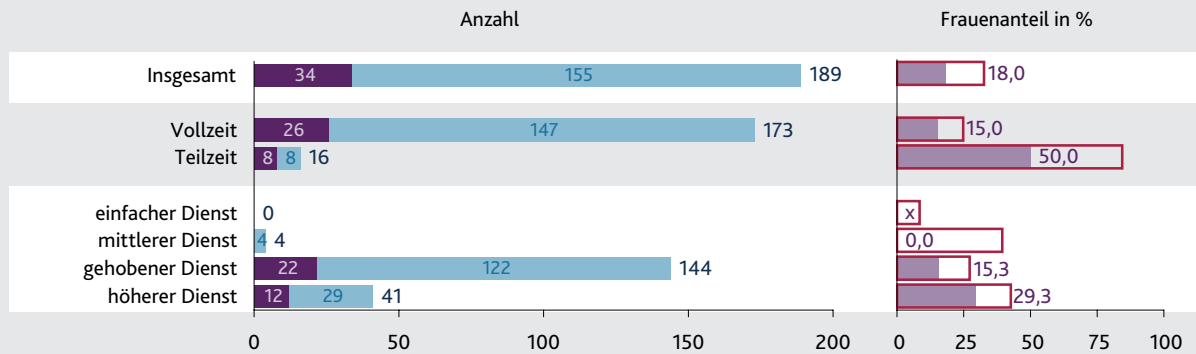
Einstellungen 2008–2010



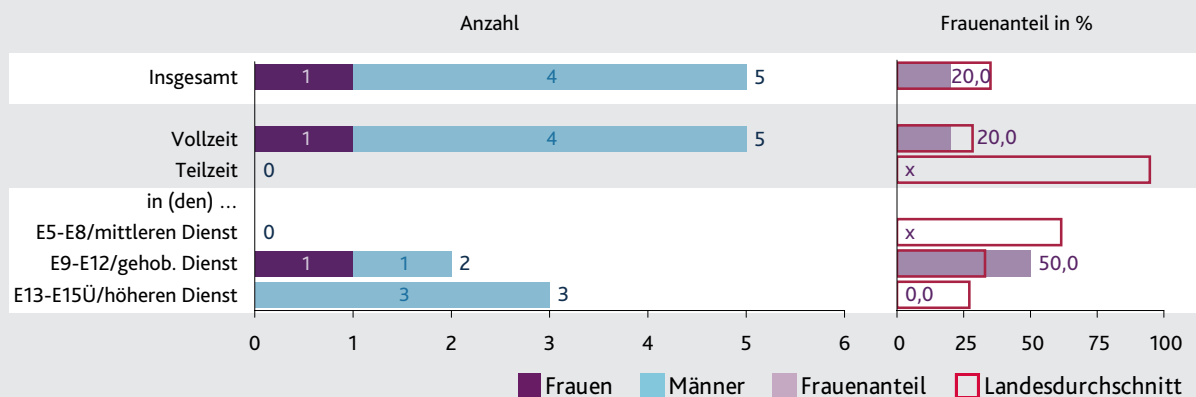
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

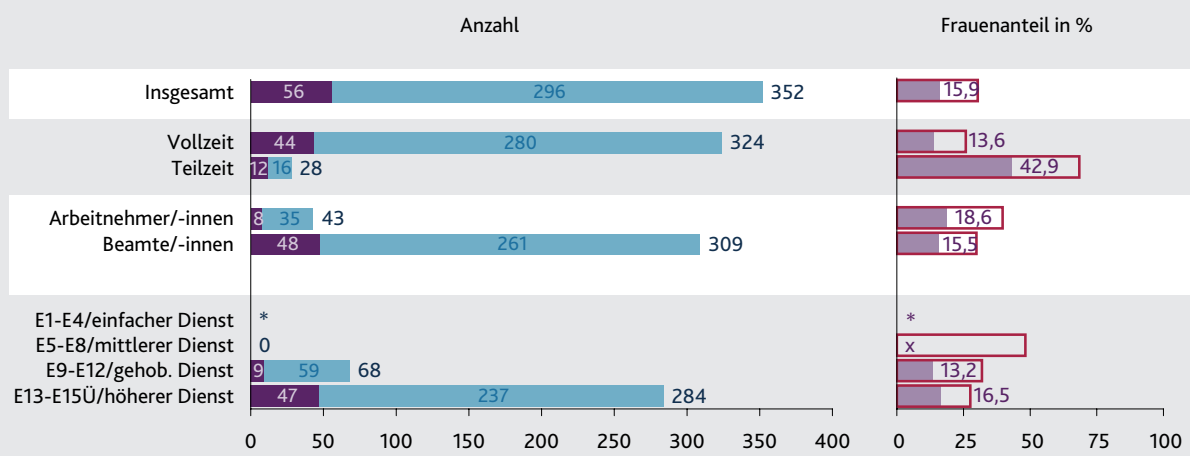


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

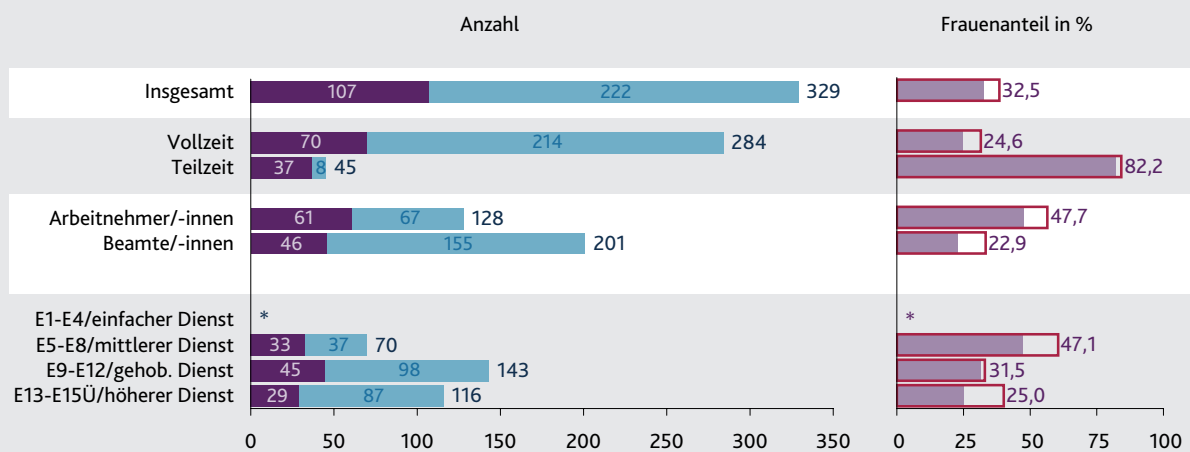
noch:
A 46

MUFV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

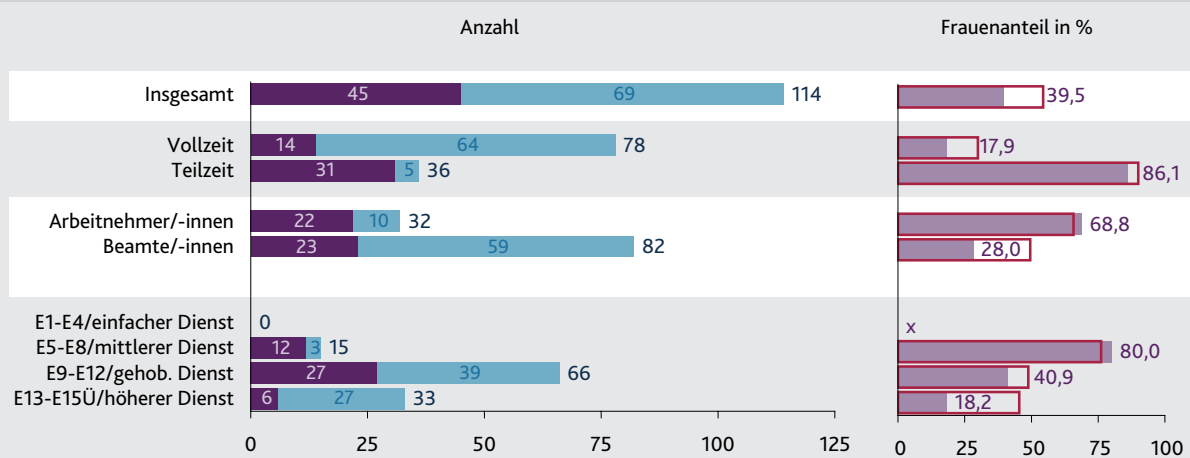
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

kamen zu 71 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in der Beamtenschaft waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 18 Prozent nur sehr wenig vertreten.

Sehr selten sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen (nur fünf Fälle). An diesen Laufbahnwechseln war nur eine Frau beteiligt.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des MUFV gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 352 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt nicht gut vertreten. Lediglich 16 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Geschäftsbereich des MUFV ist verbeamtet (88 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Der hohe Anteil der verbeamteten Führungskräfte steht im Zusammenhang mit dem hohen Anteil an verbeamteten Beschäftigten im Personalstand der beiden oberen Vergütungsgruppen. In den Führungspositionen überwiegen mit 92 Prozent die Vollzeitbeschäftigten (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt im MUFV etwas niedriger als im Landesdienst insgesamt (acht bzw. elf Prozent). Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (14 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil ebenfalls deutlich unter dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (43 Prozent bzw. 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören ganz überwiegend der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw.

höherer Dienst an (81 Prozent). Unter den Führungskräften in dieser Vergütungsgruppe haben die Frauen im Geschäftsbereich des MUFV einen Anteil von 17 Prozent (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent). In der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst liegt der Frauenanteil mit 13 Prozent noch niedriger (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des MUFV in 60 Prozent der Fälle Referatsleitungen und Referententätigkeiten, bei denen der Frauenanteil mit rund einem Fünftel für den Geschäftsbereich überdurchschnittlich hoch ist. Einige Funktionen, darunter auch 19 Abteilungsleitungen, die sich auf verschiedene Bereiche des MUFV verteilen, sind ausschließlich mit Männern besetzt.

Die Funktion der Dienststellen- und Büroleitungen sind fast ausschließlich der „männerrdominierten“ Forstverwaltung zuzuordnen und daher auch nur relativ selten mit Frauen besetzt.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 329 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil liegt angesichts der Beschäftigungsverhältnisse im Geschäftsbereich mit 33 Prozent vergleichsweise hoch (Landesdienst insgesamt: 38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen 14 Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent). Der Frauenanteil unter den teilzeitbeschäftigten Teilnehmern an Fortbildungen liegt bei 82 Prozent.

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, spiegeln sich die Unterschiede, die der Personalstand hinsichtlich der Frauenanteile in den Vergütungsgruppen aufweist, im Grundsatz auch in den Frauenanteilen bei den Fortbildungen wider.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde im Geschäftsbereich des MUFV am Stichtag 30. Juni 2010 von 114 Beschäftigten genutzt. Telearbeitsplätze gab es in allen vier Formen. Die Mehrzahl der Telearbeitsplätze entfiel auf das Angebot der alternierenden Telearbeit. Dieses Angebot wurde von 96 Beschäftigten genutzt. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist im MUFV angesichts der geringen Zahl an weiblichen Beschäftigten im Personalstand mit 40 Prozent deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz (MUFV)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Die Stellenausschreibungen im MUFV sowie im Geschäftsbereich werden so formuliert, dass Frauen sich ausdrücklich angesprochen fühlen, sich zu bewerben. Darüber hinaus wird in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass die Dienststellen für ihre Familienfreundlichkeit zertifiziert sind.

Stellen werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auch in Teilzeitform ausgeschrieben.

Die im MUFV und im Geschäftsbereich angebotenen Ausbildungsplätze eröffnen jungen Frauen die Möglichkeit, einen qualifizierten Beruf zu erlernen.

Bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (Angestelltenlehrgänge, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie u. Ä.) werden die Mitarbeiterinnen unterstützt.

Teilzeitkräfte erhalten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung wie Vollzeitkräfte und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen berücksichtigt.

Frauen, die in Tätigkeitsbereichen mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind, werden beruflich gefördert, z. B. durch die Schaffung von Mischarbeitsplätzen.

Durch Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Girls' Day) wird Schülerinnen ein Einblick in Berufsfelder geboten, die bei Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht gezogen werden.

Das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz bietet in verstärktem Umfang

Ausbildungsmöglichkeiten für Rechtsreferendarinnen und -referendare, Praktikantinnen und Praktikanten, in allen Bereichen des Ministeriums an.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MUFV und alle Dienststellen des Geschäftsbereichs sind nach dem audit berufundfamilie® zertifiziert.

In allen Dienststellen gibt es Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitregelungen. Beispielsweise gibt es allein im Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht 60 verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Mit Beginn des Jahres 2006 wurde im MUFV ein Jahresarbeitszeitkonto eingeführt, das im Hinblick auf das audit berufundfamilie® den Beschäftigten, die im privaten und familiären Umfeld Betreuungs- oder Pflegeleistungen erbringen, eine über die bisherigen Möglichkeiten hinausgehende Arbeitszeitgestaltung ermöglicht.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur alternierenden und im Bedarfsfall zur temporären Telearbeit. Das Angebot der Telearbeit wird von Beschäftigten sowohl zur Überbrückung von Engpässen bei der Kinderbetreuung als auch bei der Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen.

Im MUFV und im Geschäftsbereich wurden (mobile) Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet und Angebote von Ferienfreizeiten zur Kinderbetreuung gemacht.

Die SGD Süd hat mit den Städten Neustadt, Kaiserslautern und Mainz eine Vereinbarung geschlossen, wonach die an den genannten Standorten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Süd ihre Kinder in Notfällen, bei Ausfall der Primärbetreuung, in einer kommunalen Einrichtung unterbringen können.

Besonders hinweisen möchten wir auf das bei Landesforsten durchgeführte Projekt zum audit berufundfamilie® der Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten:

Im Intranet der Forstverwaltung (ForstNet) befand sich bereits u. a. eine Vielzahl von Informationen zu den Themen „Kinderbetreuung“, Ferienbetreuung“ und „Pflege“. Es fehlte jedoch die Darstellung der lokalen/regionalen Infrastruktur-Beratung und Information zu diesen Themen. Ziel des Ausbildungsprojekts war es daher u. a. die Darstellung der lokalen/regionalen Infrastruktur zu ergänzen.

Die Auszubildenden haben auf der Ebene der Stadt- und Landkreise die lokalen/regionalen Angebote recherchiert und mit diesen Informationen eine Beratungsplattform im ForstNet erstellt, die eine höchst mögliche Transparenz und Benutzerfreundlichkeit ermöglicht sowie eine Sammlung und Zusammenstellung der regionalen/lokalen Broschüren und Faltblätter bzw. Adressen zusammengeführt, die bei den Dienststellen hinterlegt und als „Familienkoffer“ bezeichnet wird. Darüber hinaus wurden die jeweiligen Dienststellen in die jeweiligen lokalen/regionalen Netzwerke zum Thema Pflege und Betreuung integriert, um zu gewährleisten, dass die Informationen zum Beratungsnetzwerk aktualisiert werden können und die Rubrik aktuell bleibt.

Die Azubis hatten Gelegenheit die Ergebnisse ihrer Projektarbeit in einer Veranstaltung im MUFV zu präsentieren.

In den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema.

Dienstbesprechungen werden grundsätzlich so terminiert, dass Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können.

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit im Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz enthält Regelungen, die die Verein-

barkeit von Beruf und Familie erleichtern (z. B.: flexiblere Kernarbeitszeiten, Jahresarbeitszeitkonto).

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im MUFV und im Geschäftsbereich werden verstärkt Frauen bei der Auswahl für Fortbildungs- und Führungsfortbildungsveranstaltungen berücksichtigt, um so deren Qualifikation zu erhöhen und auf längere Sicht die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen abzubauen.

Sowohl im MUFV als auch in den Dienststellen des Geschäftsbereichs werden immer mehr Fortbildungsveranstaltungen in Form von Inhouse-Veranstaltungen angeboten. Die Gestaltung von Fort und Weiterbildungsangeboten als Inhouse-Veranstaltung bzw. als halbtägiges Angebot erleichtert Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, die Teilnahme.

Zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit oder Beurlaubungen wird ein enger Kontakt gepflegt. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienpause wird unterstützt. Auf Wunsch können beurlaubte Beschäftigte Fortbildungsveranstaltungen, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben und die Qualifizierung erleichtern, besuchen. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit einer Hospitation im künftigen Aufgabengebiet vor der Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung.

Informations- und Fortbildungsangebote sowie behördeninterne Mitteilungen werden den Beurlaubten regelmäßig zugesandt.

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

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Im MUFV sind Frauen in Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die Anzahl der Frauen in Leitungsfunktionen wird sich mittelfristig erhöhen, da das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz in den letzten Jahren verstärkt Mitarbeiterinnen des höheren Dienstes eingestellt hat. Diese Mitarbeiterinnen sind zurzeit als Referentinnen in fast allen Fachbereichen des Ministeriums tätig.

In der Sitzung der Zentralabteilungsleitungen der Ressorts am 28. August 2009 wurde beschlossen ein Mentoring-Programm für angehende weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz zu entwickeln. Die Landesverwaltung in Rheinland-Pfalz verfolgt mit dem Aufbau des Mentoring-Programms vorrangig drei Zielsetzungen:

Den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig zu erhöhen sowie die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und dadurch auch

1. den Anteil von Frauen in Gremien, Beiräten und Ausschüssen nachhaltig zu steigern.
2. Eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen.
3. Das MUFV beteiligt sich auch an der 2. Runde des Mentoring-Programms mit insgesamt vier Mentees und vier Mentorinnen/Mentoren.

Das MUFV fördert im Rahmen der jährlichen Wettbewerbe „Frauenförderung und Budgetierung“ Maßnahmen im Geschäftsbereich. Höchste Priorität bei der Prämierung genießen Maßnahmen, die sowohl der Gleichstellung als auch den Grundsätzen des Gender Mainstreaming gerecht werden. Hierzu gehören insbesondere auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die im Rahmen des audit berufundfamilie® vereinbarten Maßnahmen:

- Etablierung und Weiterentwicklung des Jahres-Arbeitszeitkontos,
- Weiterführung und bedarfsgerechte Anpassung der alternierenden Telearbeit,
- Weiterführung und ggf. Weiterentwicklung der temporären Telearbeit,
- Kommunizieren des (weit gefassten) Familienbegriffs im Ministerium und behördenweit,
- Umfassendes und bedarfsgerechtes Informationsangebot „Vereinbarkeit“ im Intranet,
- Sichtbarmachen der Familie im MUFV, um die Akzeptanz für die Balance von Familie und Arbeitswelt zu erhöhen,
- Weitere intensive Begleitung und Unterstützung der Dienststellen des nachgeordneten Bereichs bei der Etablierung von Angeboten zur Vereinbarkeit im Rahmen der Vorbildfunktion des MUFV,
- Teilnahme des MUFV (in beratender Funktion) an der ‚AG Information‘ der Landesforsten, um ein umfassendes und flächendeckendes Informations- und Beratungsangebot im Kontext Vereinbarkeit bei Landesforsten zu erreichen,
- Leben von Führungsleitlinien u. a. durch entsprechende Schulungsangebote für Führungskräfte,
- Anbieten von attraktiven Inhouse-Veranstaltungen auf der Grundlage der Ergebnisse der Belegschaftsumfrage zum Fort- und Weiterbildungsbedarf
- Verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema „Pflege“,
- Anbieten von Ferienbetreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten,

tragen insbesondere dazu bei, dass sich die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessern.

Rechnungshof

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 36 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des Rechnungshofes deutlich unterrepräsentiert (Landesdienst insgesamt¹: 51 Prozent). Im Vergleich aller Geschäftsbereiche rangiert der Rechnungshof hinsichtlich des Frauenanteils im unteren Mittelfeld.

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des Rechnungshofes hat zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 4,4 Prozentpunkte (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte) zugenommen. Dies ergibt sich aus einer relativ starken Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+17 Prozent) und einer gleichzeitigen Verringerung der Zahl der männlichen Beschäftigten.

Wird der Frauenanteil im Rechnungshof anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 34 Prozent und liegt damit 2,8 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst höher (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Rechnungshof beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 21 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Rechnungshof liegt mit 66 Prozent weit unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten weicht der Frauenanteil mit 29 Prozent ähnlich stark vom Landesdienst insgesamt ab (39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 37 Pro-

zent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 86 Prozent allerdings kaum mehr unter dem Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 13 Altersteilzeitbeschäftigten waren 31 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Die geringe Zahl der Frauen in Altersteilzeit hat sich seit dem Jahr 2008 von drei auf vier erhöht, dies schlägt sich als ein Plus beim Frauenanteil mit 9,4 Prozentpunkten nieder.

Gut drei Viertel des Personals des Rechnungshofes ist verbeamtet (77 Prozent; Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der sehr niedrige Frauenanteil im Geschäftsbereich geht auf die geringe Zahl verbeamteter Frauen zurück. Je nach Art des Dienstverhältnisses zeigt sich für den Rechnungshof wie auch im Landesdienst insgesamt ein Unterschied in der Höhe des Frauenanteils. Er ist in der Beamtenschaft deutlich niedriger als in der Arbeitnehmerschaft (29 bzw. 62 Prozent; Landesdienst insgesamt: 49 bzw. 59 Prozent).

Verbeamtete Bedienstete sind im Rechnungshof bis auf eine Beamtin ausschließlich in der Laufbahn des gehobenen Dienstes oder im höheren Dienst tätig. In diesem Zusammenhang sind auch die unterschiedlich hohen Frauenanteile bei den Vergütungsgruppen zu sehen.

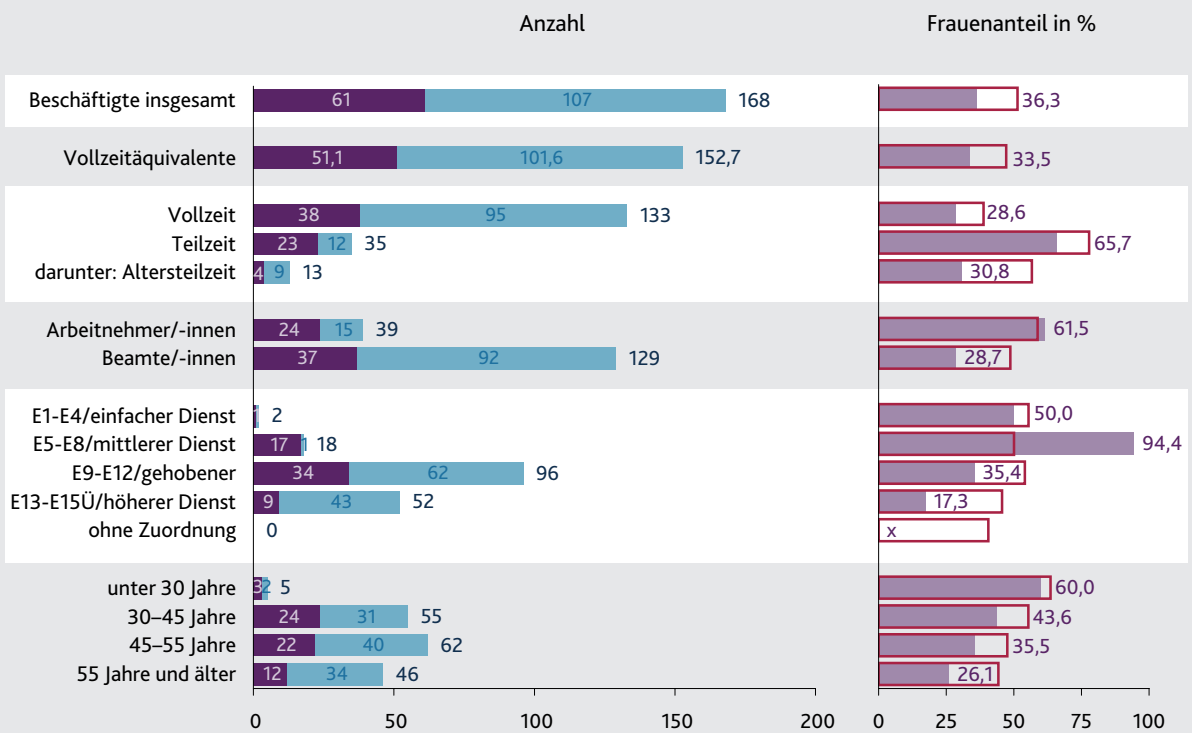
Die Beteiligung von Frauen liegt in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst mit 94 Prozent sehr deutlich über dem Landesdienst insgesamt von 50 Prozent. In der nächsthöheren Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst ist die Beteiligungsquote der Frauen weit von der Parität entfernt (35 Prozent; Landesdienst insgesamt: 54 Prozent); ebenso in der Gruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst (17 Prozent; Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

Da die Mehrzahl der Beschäftigten im Rechnungshof in die beiden oberen Vergütungsgruppen eingestuft ist, schlägt sich der hohe Frauenanteil der unteren Eingruppierung wenig im

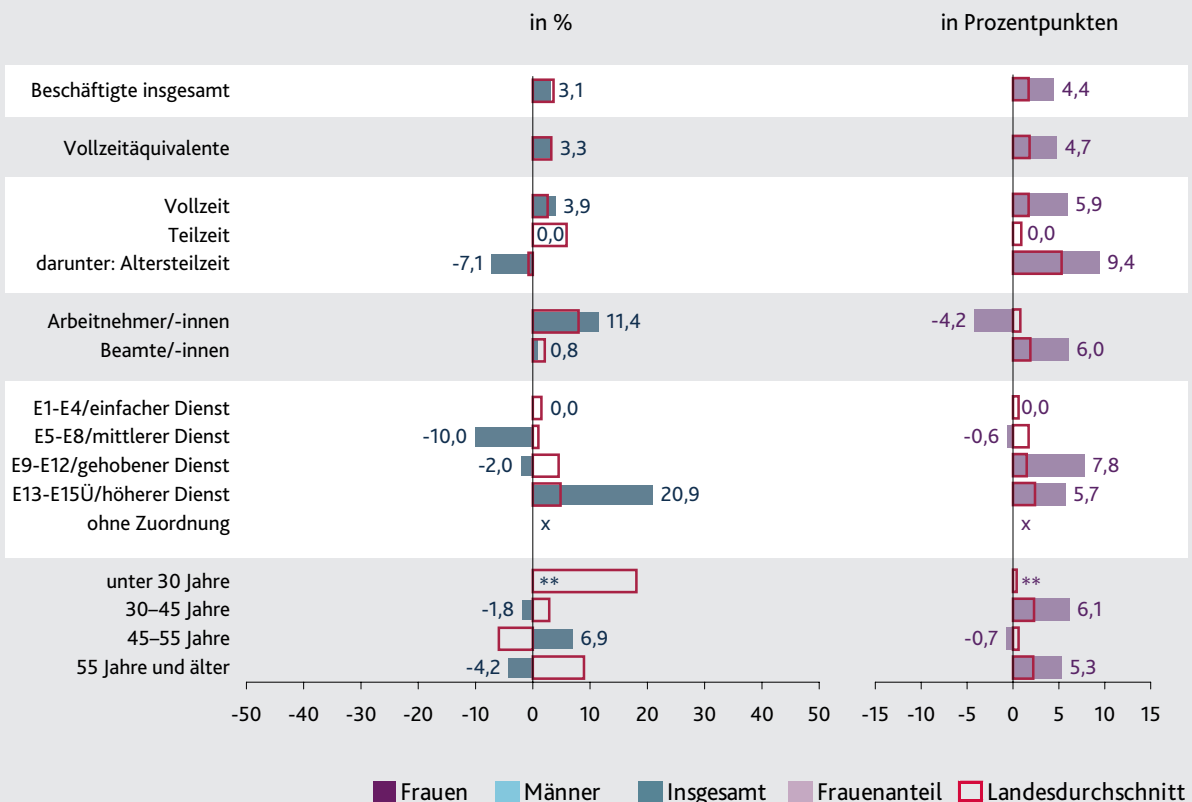
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 47 Beschäftigte am Rechnungshof 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

Durchschnittswert des Geschäftsbereichs nieder. Auf die Entgeltgruppen E9-E12 bzw. gehobenen Dienst entfallen 57 Prozent der Beschäftigten und auf die Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst 31 Prozent (Landesdienst insgesamt: 54 bzw. 22 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des Rechnungshofes 20 Einstellungen vorgenommen. Es handelte sich ausschließlich um Vollzeitkräfte, die in die beiden höheren Vergütungsgruppen eingestellt wurden. Mit 45 Prozent war der Anteil an Frauen unter den neu eingestellten Beschäftigten für den Geschäftsbereich hoch (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Abweichend von den Beschäftigungsverhältnissen im Personalstand (mehrheitlich verbeamtete Beschäftigte) verteilten sich die Einstellungen je zur Hälfte auf beamtenrechtliche und privatrechtliche Beschäftigungsverhältnisse.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 sind im Rechnungshof 35 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 23 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Rechnungshof nur einen geringen Anteil (8,6 Prozent; Landesdienst insgesamt 17 Prozent). Der Frauenanteil bei den nur drei beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich (67 bzw. 86 Prozent).

Entsprechend der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand gab es wesentlich mehr Beförderungen

von Beamtinnen und Beamten (89 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die nur vier Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen E9-E12 kamen zu 75 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen in den beiden oberen Laufbahnen waren Frauen dagegen mit einem Anteil von 16 Prozent wenig vertreten.

Sehr selten sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen (nur vier Fälle). An diesen Laufbahnwechseln war nur eine Frau beteiligt, die als Teilzeitbeschäftigte in die Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst aufsteigen konnte.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des Rechnungshofes gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 49 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen erwartungsgemäß auch im Vergleich mit dem Landesdienst insgesamt nicht gut vertreten. Lediglich 22 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind Frauen (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte im Rechnungshof ist verbeamtet (88 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 88 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt demzufolge nur bei zwölf Prozent (Landesdienst insgesamt: elf Prozent). Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören ganz überwiegend der Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst an (94 Prozent).

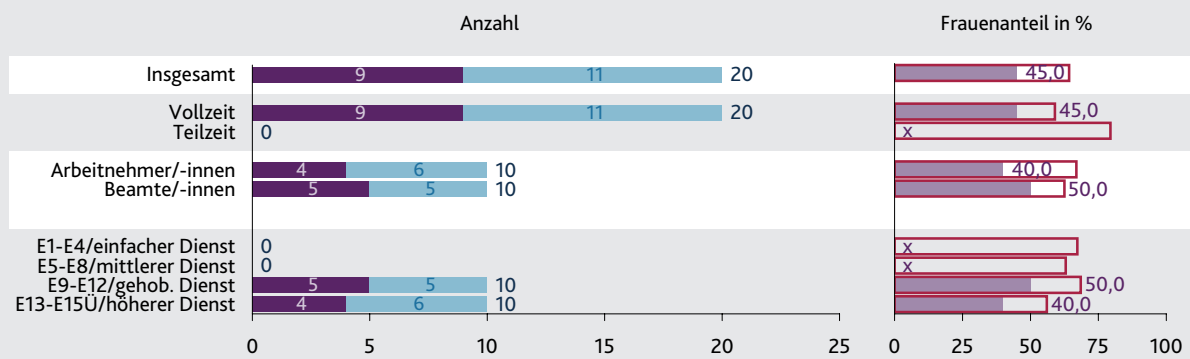
Frauen haben wie im Landesdienst insgesamt einen ähnlich geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (23 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Auffällig ist, dass Frauen bei den

Frauen im öffentlichen Dienst

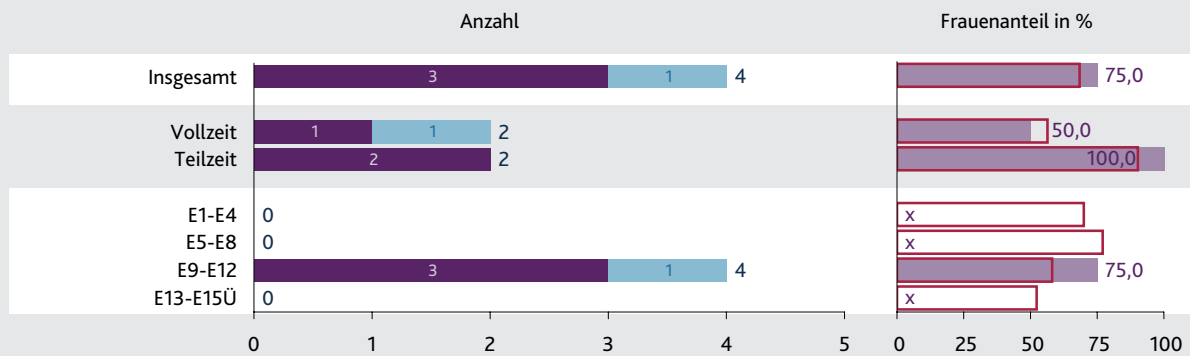
A 48

Rechnungshof – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

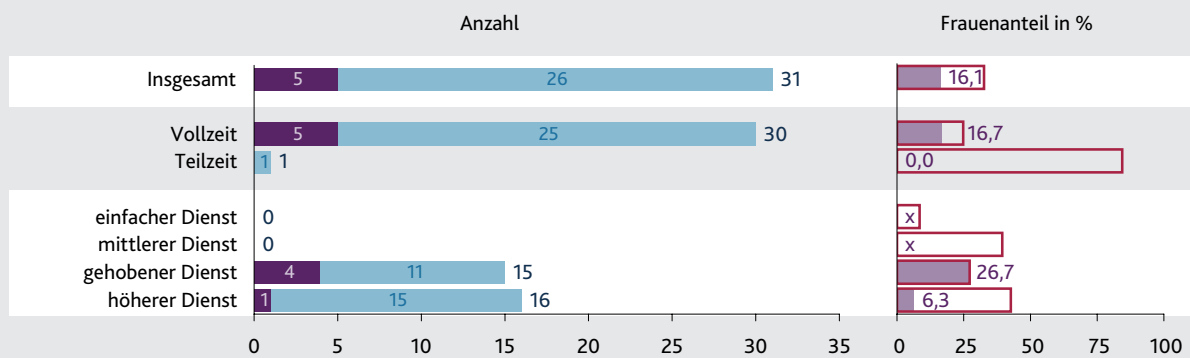
Einstellungen 2008–2010



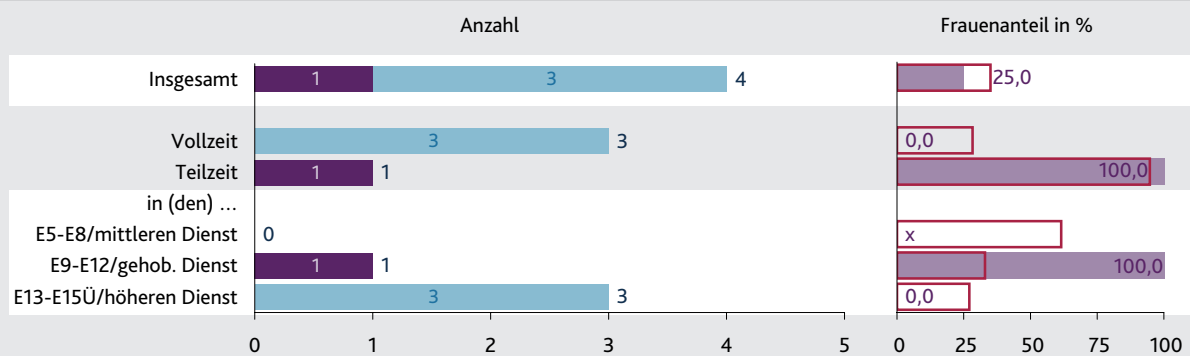
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



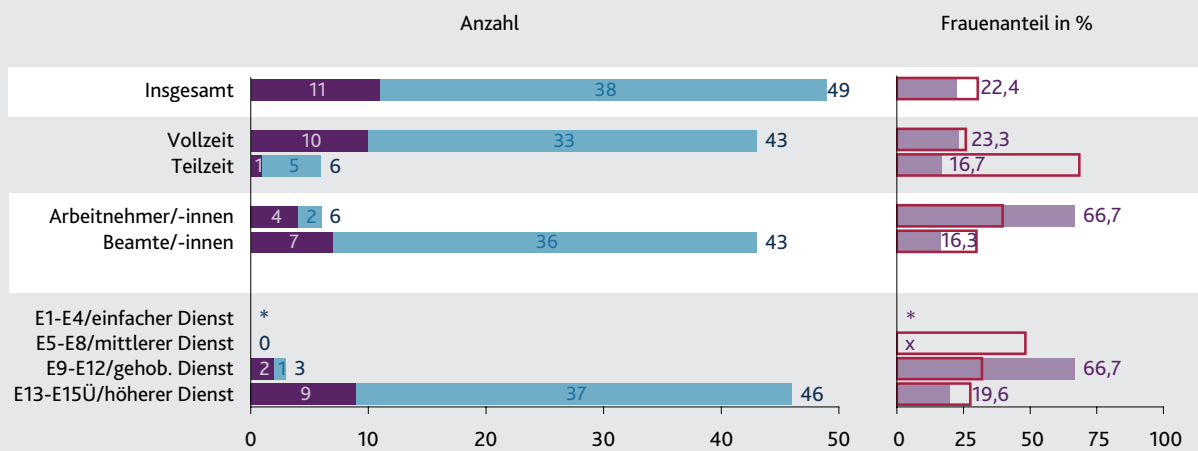
Laufbahnwechsel 2008–2010



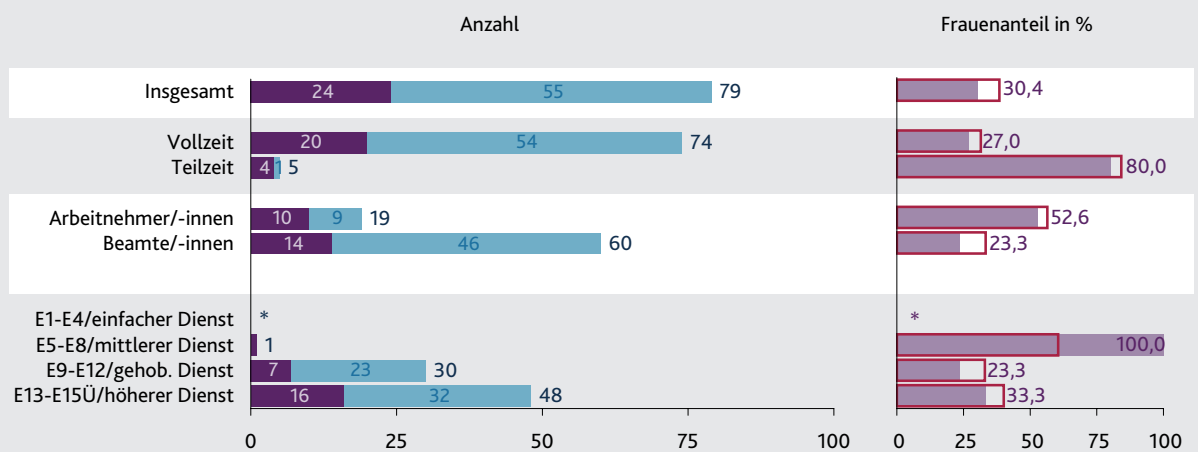
Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

noch: Rechnungshof – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit
A 48

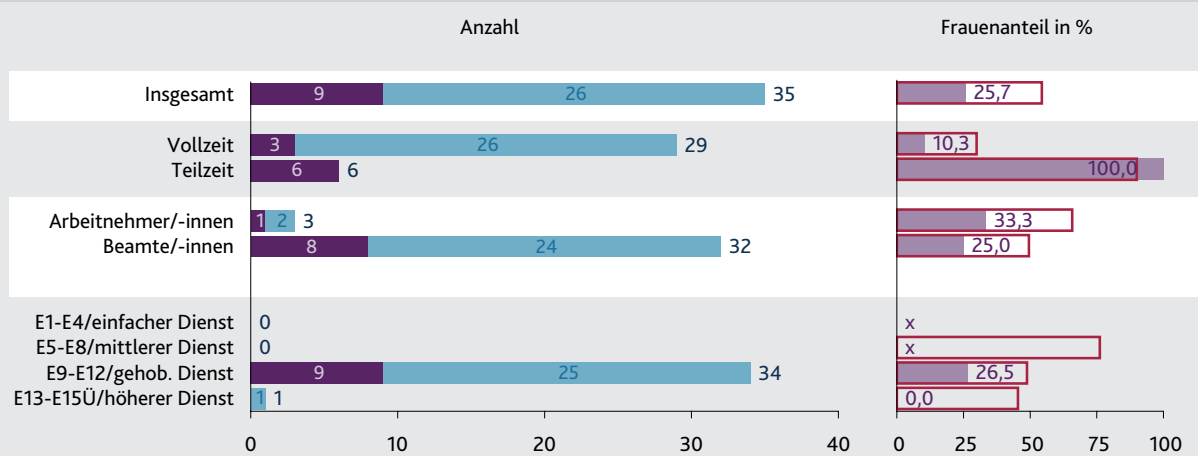
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

sechs teilzeitbeschäftigten Führungskräften noch schlechter vertreten sind und der Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt besonders stark unterschritten wird (17 Prozent; Landesdienst insgesamt: 68 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Rechnungshof in 47 Prozent der Fälle Referatsleitungen und in weiteren 31 Prozent Referententätigkeiten. In den Referatsleitungen sind die Frauen mit einem für den Geschäftsbereich weit unterdurchschnittlichem Frauenanteil von nur neun Prozent auffällig wenig vertreten. Von fünf Abteilungsleitungen waren jedoch zwei weiblich besetzt, und neben dem Dienststellenleiter gibt es eine Vizepräsidentin.

gesamt deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

Teilnahme von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 79 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Der Frauenanteil liegt mit 30 Prozent unter dem Landesdienst insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfielen nur gut sechs Prozent der Veranstaltungsteilnahmen (Landesdienst insgesamt: 13 Prozent). An den Fortbildungsteilnahmen von Teilzeitbeschäftigten hatten Frauen einen Anteil von 80 Prozent.

Wird die Beteiligung der Frauen bei den Fortbildungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so fällt auf, dass sich der Frauenanteil bei den Fortbildungsteilnahmen in der höchsten Vergütungsgruppe über dem entsprechenden Frauenanteil im Personalstand liegt.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 35 Beschäftigten des Rechnungshofes ausschließlich in Form der alternierenden Telearbeit genutzt. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit war im Rechnungshof angesichts der geringen Zahl an weiblichen Beschäftigten im Personalstand überhaupt mit 26 Prozent ins-

Frauenfördernde Maßnahmen im Rechnungshof Rheinland-Pfalz (RH)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

In den Stellenausschreibungen des Rechnungshofs Rheinland-Pfalz wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils im Rechnungshof besonders erwünscht sind.

Bei Einstellung, Beförderung/Höhergruppierung und beim Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn versucht die Dienststellenleitung, Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, um die vorhandene Unterrepräsentanz abzubauen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexibilisierung der Arbeitszeit/Teilzeit:

In den Stellenausschreibungen des Rechnungshofs wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass ggf. auch Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Im Rahmen der Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung werden unter Beachtung dienstlicher Belange die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle bewilligt. Von Seiten der Dienststelle wird versucht, möglichst auf den individuellen Bedarf der Antragstellenden einzugehen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden mit der am 15. November 2010 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit beim Rechnungshof Rheinland-Pfalz und seinen Außenstellen besondere Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder unter 14 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, getroffen. So wurde für diesen Mitarbeiterkreis

der späteste Dienstbeginn auf 9:30 Uhr festgelegt. Darüber hinaus bestehen erweiterte Möglichkeiten, Zeitausgleich in Anspruch zu nehmen.

Mit der Ausweitung des Gleitzeitrahmens und einer Vorverlegung des Kernzeiten des wurden weitere Regelungen zur flexibleren Arbeitszeitverteilung getroffen.

Wohnortnaher Einsatz:

Im Rahmen des Arbeitsplans wird versucht, die mit örtlichen Erhebungen verbundene Tätigkeit wohnortnah zu planen. Der wohnortnahe Einsatz reduziert die Zeiten auswärtiger Übernachtungen und verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Kontakt zu Beurlaubten:

Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die länger Erkrankten werden über wichtige Änderungen und Neuerungen im Rechnungshof informiert.

Dazu gehört z. B. die Übersendung des internen Fortbildungsprogramms des Rechnungshofs sowie von Informationen über neue/veränderte Rahmenbedingungen (wie z. B. der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung) oder auch Einladungen zu internen Veranstaltungen des Rechnungshofs.

Damit wird versucht, von Seiten des Personal- und Fortbildungsreferats Kontakt zu den Beurlaubten zu halten und damit auch einen leichteren Wiedereinstieg in ihre Tätigkeit nach Beendigung der Beurlaubung zu ermöglichen.

Soweit es möglich ist, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit zeitlich befristete, projektbezogene Tätigkeiten angeboten, die ihnen die spätere Wiedereingliederung in ihren Beruf erleichtern. Sofern dies gewünscht wird, wird die Ausführung der Tätigkeit in Heimarbeit von Seiten der Dienststelle ermöglicht.

Frauen im öffentlichen Dienst

Heim- und Telearbeit im Rechnungshof Rheinland-Pfalz:

Der Rechnungshof Rheinland-Pfalz bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Prüfbereich die Möglichkeit der Heim- und Telearbeit.

Im Rahmen von Heimarbeit können im Einzelfall durch Zielvereinbarungen festgelegte Aufgaben nicht nur in der Dienststelle oder bei den zu prüfenden Stellen, sondern auch zuhause erbracht werden.

Durch Telearbeit sollen Bedienstete in schwierigen persönlichen Situationen und Lebensabschnitten unterstützt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. So kommt Telearbeit z. B. insbesondere zur Erleichterung der Betreuung von Kindern unter 16 Jahren, bei Bediensteten mit Pflegeaufgaben sowie zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in die berufliche Tätigkeit nach der Elternzeit, Beurlaubung oder längerer Krankheit in Betracht.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofs können an den angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Auch die länger Beurlaubten (z. B. aufgrund von Elternzeit) werden regelmäßig über das interne Fortbildungsangebot des Rechnungshofs sowie das Angebot externer Anbieter informiert. Auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die gleichen Möglichkeiten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen wie die aktiven Bediensteten.

Die Kosten für die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen werden auch während einer Beurlaubung vom Rechnungshof getragen.

Nehmen Beurlaubte an Fortbildungen teil, wird ihnen die Dauer der Fortbildungsmaßnahme als

Arbeitszeit angerechnet, die bei Dienstaufnahme als Pluszeit zur Verfügung steht.

Fortbildung nur für Mitarbeiterinnen:

Erstmals wird im Jahr 2011 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Fortbildung nur für Mitarbeiterinnen des Rechnungshofs zum Thema „In schwierigen Situationen richtig reagieren“ angeboten. Gerade weibliche Prüfungskräfte treffen in den zu prüfenden Stellen immer wieder auf Situationen, in denen es wichtig ist, souverän auf unsachliche Kritik und diskriminierende Bemerkungen zu reagieren, ohne die Kommunikation zu behindern.

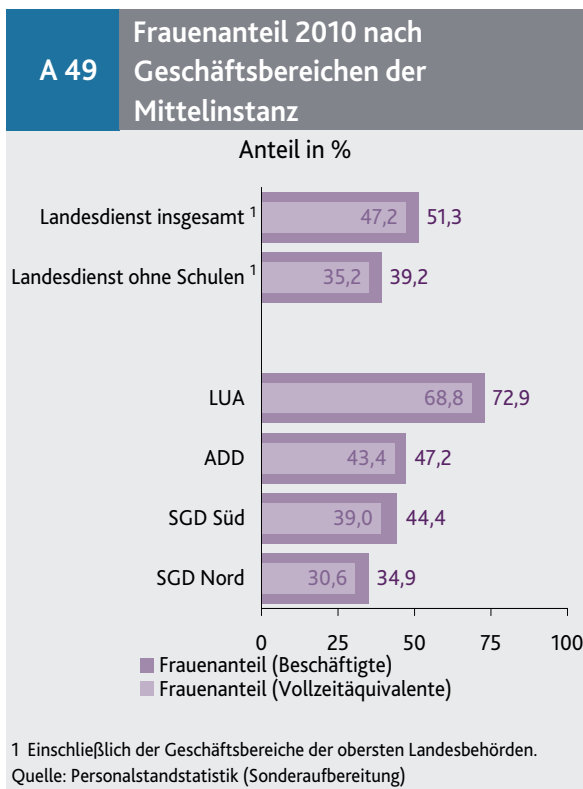
2012 soll dieses spezielle Fortbildungsangebot nur für Mitarbeiterinnen zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten weitergeführt und gegebenenfalls ausgebaut werden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Unter Beachtung der tarifrechtlichen Bestimmungen wurde in den vergangenen Jahren versucht, Kanzleitätigkeiten (reine Schreibtätigkeiten) mit anderen Tätigkeiten zu ergänzen und damit den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, qualifikationserhöhende Aufgaben zu übernehmen. Diese Schaffung von Mischarbeitsplätzen war bislang sehr erfolgreich und soll nach Möglichkeit auch künftig im Einzelfall geprüft und umgesetzt werden.

3 Mittelinstanz des Landes

Die Mittelinstanz des Landes bilden vornehmlich die beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen (SGD) Nord und Süd und die landesweit zuständige Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) sowie das Landesuntersuchungsamt (LUA). Die Geschäftsbereiche dieser oberen Landesbehörden sind nach den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) mit ihren Aufgaben gesondert darzustellen.



Mit der Neuorganisation der Landesverwaltung, die mit Wirkung vom 1. Januar 2000 zur Bildung der Mittelinstanz in ihrer jetzigen Form führte, sind die Aufgaben primär von funktionalen Zuständigkeiten geprägt. Die Beschäftigtenstruktur der beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen steht im Zusammenhang mit den Aufgabengebieten der regionalen Gewerbeaufsicht, der Wasser- und Abfallwirtschaft sowie Aufgaben im Zusammenhang mit Bodenschutz, Raumordnung, Naturschutz und Bauwesen. Die ADD

hat als zentrale obere Verwaltungsbehörde des Landes Rheinland-Pfalz vielfältige fachliche Zuständigkeiten im kommunalen und hoheitlichen Bereich sowie zentrale Aufgaben im Bereich Soziales, Schulen, Landwirtschaft, Weinbau und Wirtschaftsrecht. Das Landesuntersuchungsamt (LUA) wurde im Zuge der Neuorganisation zentrale staatliche Dienststelle für den Verbraucher- und Gesundheitsschutz u. a. mit Aufgaben im Bereich der Lebensmittelüberwachung und des Veterinärwesens.

Zusammenfassung

Von den vier oberen Landesbehörden der Mittelinstanz wies am Stichtag 30. Juni 2010 nur das LUA einen weit über dem Durchschnittswert des Landesdienstes insgesamt liegenden Frauenanteil aus. Dagegen wurde die paritätische Beteiligung von Frauen an der Beschäftigung in den beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen und in der ADD nicht erreicht.

Das Aufgabengebiet des LUA ist mit vielen frauentypischen Berufsbildern im pharmazeutisch-medizinischen Bereich, in der Lebensmittelchemie und im Rahmen von Labortätigkeiten verbunden, die mehr als in allen anderen Geschäftsbereichen des Landesdienstes von Beschäftigten im Arbeitnehmerverhältnis wahrgenommen werden. Als „frauendominierter“ Geschäftsbereich mit einem hohen Frauenanteil in allen Vergütungsgruppen unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse im LUA damit sehr deutlich von den Strukturen in den drei anderen Landesmittelbehörden.

Die zusammenfassende Betrachtung beschränkt sich daher auf die Struktur- und Genehmigungsdirektionen und die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, die im Folgenden als Mittelbehörden bezeichnet werden. Im Durchschnitt der Beschäftigten ist der Frauenanteil in der SGD Süd mit 35 Prozent am niedrigsten und in der ADD mit 47 Prozent am höchsten. Während der Frauenanteil in der SGD Süd seit 2008 unver-

ändert geblieben ist, hat er in der SGD Nord und der ADD merklich zugenommen. In beiden Fällen ergab sich die positive Veränderung aus einer Verringerung der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten.

Viele Zusammenhänge zwischen den Merkmalen sowie Strukturen und Entwicklungen, die den Frauenanteil bestimmen, sind in den drei Mittelbehörden nicht anders als in den meisten Geschäftsbereichen der oberen Landesbehörden.

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

In den drei Mittelbehörden überwiegt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten deutlich. Nur in der SGD Süd liegt ihr Anteil unter 70 Prozent. Bei den obersten Landesbehörden war dies nur im FM, im MASGFF und im Schuldienst der Fall.

Der Durchschnittswert für den Anteil der Teilzeitarbeit im Landesdienst insgesamt beläuft sich auf 32 Prozent; alle drei Mittelbehörden liegen relativ nah an diesem Durchschnittswert.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auch in den Mittelbehörden eine Domäne der Frauen; deshalb ist der Unterschied zwischen den Frauenanteilen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in den Mittelbehörden ähnlich hoch wie in vielen anderen Geschäftsbereichen.

Der Anteil der Frauen an den Vollzeitäquivalenten ist im Landesdienst insgesamt gut vier Prozentpunkte niedriger als ihr Anteil an der Personenzahl. Bei den Mittelbehörden liegt die Abweichung bei der SGD Süd deutlich unter dem Durchschnitt für den Landesdienst insgesamt, in den anderen beiden Behörden dagegen nahe am Vergleichswert.

In allen drei Mittelbehörden ist der Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten niedriger als unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt. Der Frauenanteil ist deshalb im Rahmen der „regulären“ Teilzeitbeschäftigung (ohne die

Altersteilzeitbeschäftigten) höher als unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt.

Wahrnehmung von Altersteilzeit

Die Frauenanteile für die Altersteilzeitbeschäftigten sind in der SGD Süd und in der ADD deutlich höher als in der SGD Nord. In allen drei Mittelbehörden hat der Frauenanteil unter den Altersteilzeitbeschäftigten seit 2008 leicht zugenommen. Er liegt bislang aber noch unter dem Frauenanteil für die Beschäftigten insgesamt in den jeweiligen Geschäftsbereichen. Außer bei der SGD Süd ist diese positive Veränderung auf eine Zunahme der Zahl der altersteilzeitbeschäftigten Frauen bei einer gleichzeitigen Verringerung der Zahl der altersteilzeitbeschäftigten Männer zurückzuführen.

Auch in den Mittelbehörden wurde das Blockmodell dem Teilzeitmodell vorgezogen. Wie in fast allen Geschäftsbereichen des Landesdienstes wählten jeweils mehr als 90 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten das Blockmodell. Größere Abweichungen zwischen Männern und Frauen gab es hierbei auch in den Mittelbehörden nicht.

Beschäftigungsverhältnisse, Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

In den Geschäftsbereichen der Mittelbehörden bewegt sich der Anteil der verbeamteten Beschäftigten am Personalstand zwischen 47 und 61 Prozent. Der Anteil im Landesdienst insgesamt beläuft sich auf 72 Prozent. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Vergütungsgruppen ist in den drei Mittelbehörden ähnlich. Im Durchschnitt sind 30 Prozent der Beschäftigten in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst und 48 Prozent in der nächsthöheren Gruppe (Landesdienst insgesamt: 21 bzw. 54 Prozent).

Die Anteile weiblicher Bediensteter liegen bei den verbeamteten Beschäftigten durchweg niedriger als in der Arbeitnehmerschaft. Der Unter-

schied zum Frauenanteil in der Arbeitnehmer-schaft ist in der ADD etwas geringer als in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen.

Hinsichtlich der Eingruppierung ist festzustellen, dass in den Mittelbehörden SGD Nord und Süd sowie der ADD eine paritätische Repräsentanz der Frauen in den beiden oberen Vergütungsgruppen bei weitem nicht gegeben. Der Parität am nächsten kommt hier noch die ADD. In der Verdienstgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst dagegen wird in allen drei Mittelbehörden eine paritätische Beteiligung weiblicher Beschäftigter erreicht oder sogar deutlich überschritten. Allerdings gehören nur maximal ein Drittel der Beschäftigten in der jeweiligen Behörde zu dieser Gruppe. In der unteren Vergütungsgruppe übersteigen die Beteiligungsquoten der Frauen in der SGD Süd und der ADD deutlich die 50-Prozent-Marke, während sie in der SGD Nord deutlich darunter liegt.

Einstellungen von Frauen

Die meisten Einstellungen, die zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich der drei Mittelbehörden vorgenommen wurden, fanden in der ADD statt. Wie bereits im Zusammenhang mit den Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden erwähnt, gilt es bei Vergleichen mit dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt zu beachten, dass dieser Vergleichswert stark durch den hohen Anteil der Einstellungen im Schuldienst beeinflusst wird.

Der Anteil von Vollzeitstellen an den Stellenbesetzungen lag bei den Einstellungen der SGD Süd und der ADD über 80 Prozent und damit über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt. In der SGD Nord wurden keine neuen Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit begründet.

Der Frauenanteil bei den Einstellungen erreichte nur in der SGD Nord den Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt. Damit hat er auch die Beteiligungsquote der weiblichen Beschäftigten am Personalstand im Geschäftsbereich deutlich

übertrafen. Im Gegensatz zu den Einstellungen bei der SGD Süd, wo die Parität nicht erreicht wurde, waren Frauen auch in der ADD gut an den Stellenbesetzungen beteiligt.

Der Anteil der neu Eingestellten mit Beamtenstatus liegt in allen drei Mittelbehörden unter dem Anteil der Beamten im Personalstand am 30. Juni 2010. In der SGD Süd und in der ADD ist der Frauenanteil an den Einstellungen in den Beamtenstatus deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt. In der SGD Nord wird der Vergleichswert dagegen deutlich überschritten.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Die Mehrzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 in den Mittelbehörden entfiel – entsprechend der Personalstärke – auf die ADD. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten in der ADD lag nur knapp unter der Parität, in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen lagen die Frauenanteile dagegen deutlich darunter.

Außer in der SGD Süd, die im Vergleich mit den beiden anderen Mittelbehörden einen niedrigeren Anteil verbeamteter Beschäftigter im Personalstand aufweist, entfielen in der SGD Nord und der ADD etwa drei Viertel der Beförderungen und Höhergruppierungen auf Beförderungen. Auch für die Mittelbehörden gilt, dass die Anteile der verbeamteten Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen durchweg über dem Anteil verbeamteter Beschäftigter am Personalstand zum Stichtag 30. Juni 2010 lagen.

Auffällig ist bei der SGD Nord, dass der Frauenanteil bei den Beförderungen ebenso hoch ist wie bei den Höhergruppierungen. Dies ist bei anderen Geschäftsbereichen im Landesdienst nicht der Fall. In 13 Fällen sind in der ADD und in den beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen Beschäftigte in eine höhere Laufbahn

Frauen im öffentlichen Dienst

aufgestiegen. Die Frauenanteile waren dabei in allen drei Mittelbehörden im Vergleich zum Landesdienst unterdurchschnittlich.

Frauen in Führungspositionen

Auch in den Mittelbehörden sind die Führungsstrukturen aufgabenbedingt nicht ganz vergleichbar. Allerdings sind in allen drei Mittelbehörden über 90 Prozent der Führungskräfte in der höchsten Vergütungsgruppe und ganz überwiegend verbeamtet.

Der Frauenanteil an den Führungspositionen liegt in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen leicht unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt, in der ADD dagegen deutlich darüber. Eine paritätische Beteiligungsquote wird aber auch in der ADD nicht erreicht. Die Beteiligungsquoten der weiblichen Beschäftigten an Führungsaufgaben sind in allen drei Mittelbehörden vergleichbar mit dem Anteilswert, den weibliche Beschäftigte am Personalstand der höchsten Vergütungsgruppe haben.

Bei einem Vergleich der Führungsfunktionen Referententätigkeit, Referats- und Abteilungsleitung waren in der ADD zum Stichtag der Erhebung in allen Funktionen mehr Frauen beteiligt als in den beiden Struktur- und Genehmigungsdirektionen. In allen drei Behörden ist der Frauenanteil in den Referatsleitungen niedriger als unter den Referentinnen und Referenten. In der nächst höheren Ebene der Abteilungsleitung gibt es in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen überhaupt keine Frauen. In der ADD ist diese Leitungsebene dagegen paritätisch besetzt.

Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte haben nur in der SGD Nord verglichen mit dem Anteilswert im Landesdienst insgesamt überdurchschnittliche Bedeutung. In der ADD liegt der Frauenanteil an den teilzeitbeschäftigten Führungskräften vergleichsweise niedrig. In den Struktur- und Genehmigungsdirektionen sind gut drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben weiblich.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Bei einem Vergleich der einzelnen Frauenanteile in den Geschäftsbereichen mit dem entsprechenden Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt ist grundsätzlich zu beachten, dass dieser Wert nicht wie bei den meisten anderen Nachweisungen durch einen hohen Frauenanteil aus dem Bereich Schulen beeinflusst wird, da für Schulbedienstete keine Meldungen zu Fortbildungen vorliegen.

Insgesamt (also unabhängig vom Beschäftigungsumfang der Teilnehmenden) entfielen in der SGD Nord und in der ADD mehr als die Hälfte der Veranstaltungsteilnahmen auf Frauen. Wie in den meisten Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden handelt es sich bei den teilzeitbeschäftigten Fortbildungsteilnehmern ganz überwiegend um Frauen. Die Frauenanteile bei den Veranstaltungsteilnahmen von Vollzeitbeschäftigten lagen dagegen in allen drei Mittelbehörden unter der Parität.

Frauen in Telearbeit

In der ADD spielte anders als in den Struktur- und Genehmigungsdirektionen als Form der Telearbeit auch die mobile Telearbeit eine Rolle. Ansonsten überwog in den Mittelbehörden wie in allen anderen Geschäftsbereichen des Landesdienstes die Form der alternierenden Telearbeit. Außer in der ADD mit einem deutlich über der Parität liegenden Frauenanteil lag die Beteiligung weiblicher Beschäftigter unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt; in der SGD Nord wurde dabei eine paritätische Beteiligung der Frauen nicht ganz erreicht.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord – SGD Nord

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 35 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich der Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord) bei weitem nicht paritätisch vertreten (Landesdienst insgesamt¹: 51 Prozent).

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich der SGD Nord ist zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 1,8 Prozentpunkte gestiegen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ergibt sich aus einer Abnahme der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+6,1 Prozent).

Wird der Frauenanteil in der SGD Nord anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 31 Prozent und liegt damit 4,3 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt ähnlich (4,1 Prozentpunkte). Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitstellen auf Vollzeitstellen umgerechnet.

Im Geschäftsbereich der SGD Nord beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 28 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in der SGD Nord liegt mit 66 Prozent deutlich unter dem Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Unter den Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 23 Prozent ebenfalls deutlich unterdurchschnittlich (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 39 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt:

33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 91 Prozent höher als im Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 54 Altersteilzeitbeschäftigten waren nur 28 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 3,7 Prozentpunkte erhöht. Dies ist auf eine deutliche Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Abnahme der Zahl an männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

Mehr als die Hälfte des Personals im Geschäftsbereich der SGD Nord ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 61 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand der SGD Nord geht auf den niedrigeren Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit nur 26 Prozent deutlich unter der Parität und unter dem Landeswert (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschreitet den Landesdienst insgesamt weniger stark (49 Prozent; Landesdienst insgesamt: 59 Prozent).

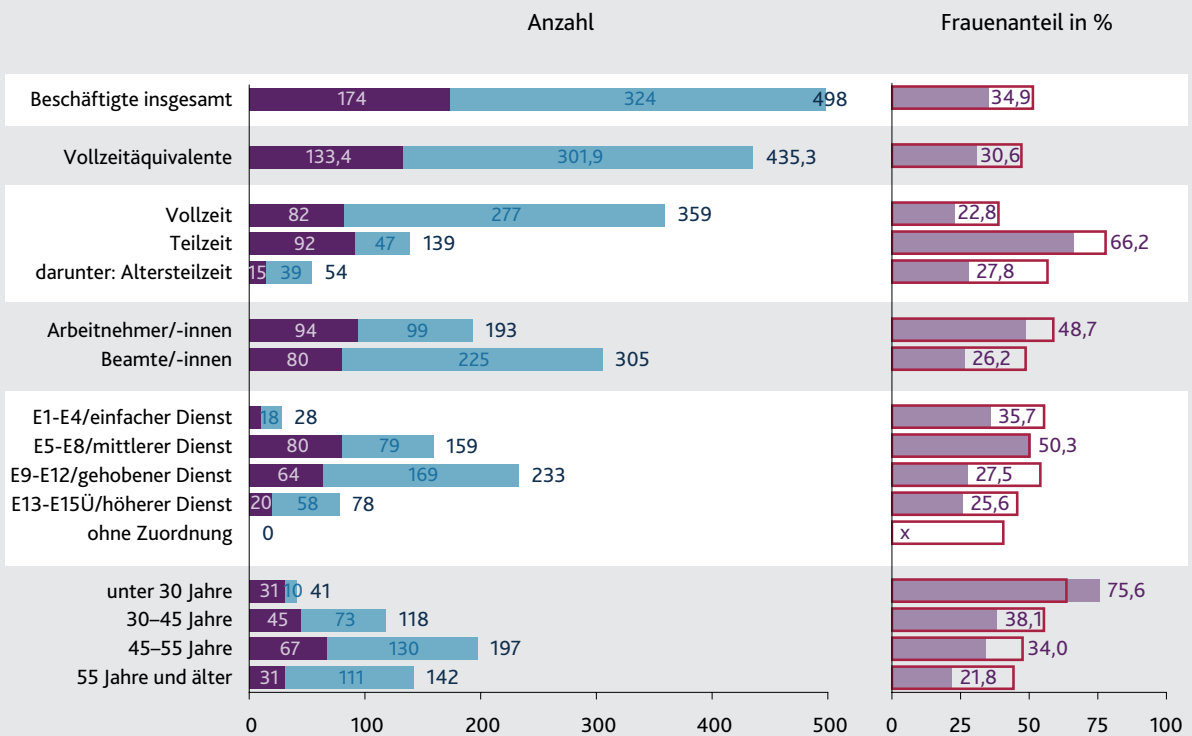
Fast die Hälfte der Beschäftigten ist in der SGD Nord in den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst tätig (47 Prozent). Frauen sind hier mit einem Anteil von 28 Prozent nicht so gut vertreten. Der Landesdienst insgesamt liegt um 27 Prozentpunkte höher; wird aber in dieser Hinsicht stark durch einen hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst.

In der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst, zu der allerdings nur 16 Prozent der Beschäftigten zählen, sind Frauen ähnlich schwach repräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich der SGD Nord nur bei 26 Prozent (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

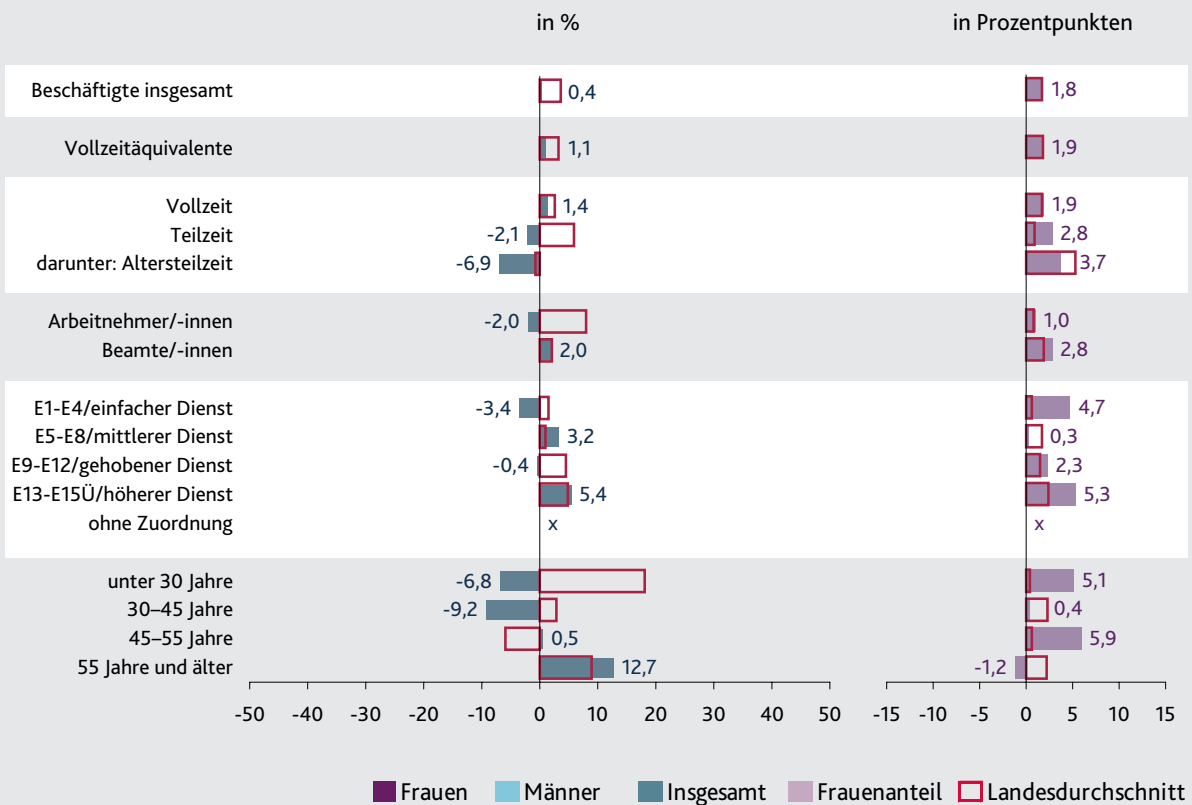
¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 50 Beschäftigte der SGD Nord 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

In den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. mittlerer Dienst sind 32 Prozent der Beschäftigten eingestuft (Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Frauen sind in dieser Vergütungsgruppe genau wie im Landesdienst insgesamt mit 50 Prozent paritätisch vertreten und heben damit den durchschnittlichen Frauenanteil im Geschäftsbereich insgesamt an. Die hohe Beteiligungsquote der Frauen in dieser Vergütungsgruppe geht auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück, der deutlich höher ist als in der Beamtenschaft (61 bzw. 32 Prozent). Hinzu kommt, dass im Gegensatz zu den beiden höheren Vergütungsgruppen der Anteil nicht verbeamteter Beschäftigter mit 64 Prozent überwiegt.

In der untersten Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. im einfachen Dienst, in die allerdings nur knapp sechs Prozent der Beschäftigten der SGD Nord eingruppiert sind, ist der Frauenanteil weit von der Parität entfernt und auch deutlich niedriger als im Landesdienst insgesamt (36 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der SGD Nord 25 Einstellungen, ausschließlich in Vollzeit, vorgenommen. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 64 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Die Mehrzahl der Stellenbesetzungen erfolgte im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse (80 Prozent). Anders als im Landesdienst insgesamt war der Frauenanteil unter den wenigen neu Eingestellten mit Beamtenstatus höher als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (80 Prozent bzw. 60 Prozent).

Die Einstellungen verteilten sich relativ gleichmäßig auf alle Vergütungsgruppen. Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist auffällig, dass in den Vergütungsgruppen mit einem nied-

rigen Frauenanteil im Personalstand, der Anteil von Frauen bei den Stellenbesetzungen deutlich positiv nach oben abweicht. Außer in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst war dies bei allen Eingruppierungen der Fall.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 sind in der SGD Nord 65 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 42 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der SGD Nord einen etwas höheren Anteil (20 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten und höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt überdurchschnittlich (100 bzw. 86 Prozent).

In etwa der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand entsprechend, gab es mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (74 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Anders als im Landesdienst insgesamt zeigt sich für die Beteiligung von Frauen mit 41 und 42 Prozent kein Unterschied zwischen Höhergruppierungen und Beförderungen.

Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, fällt auf, dass in den einzelnen Laufbahnen die Anteile der Frauen an den Beförderungen – anders als bei den Höhergruppierungen – höher sind als die niedrigen Frauenanteile unter den verbeamteten Beschäftigten.

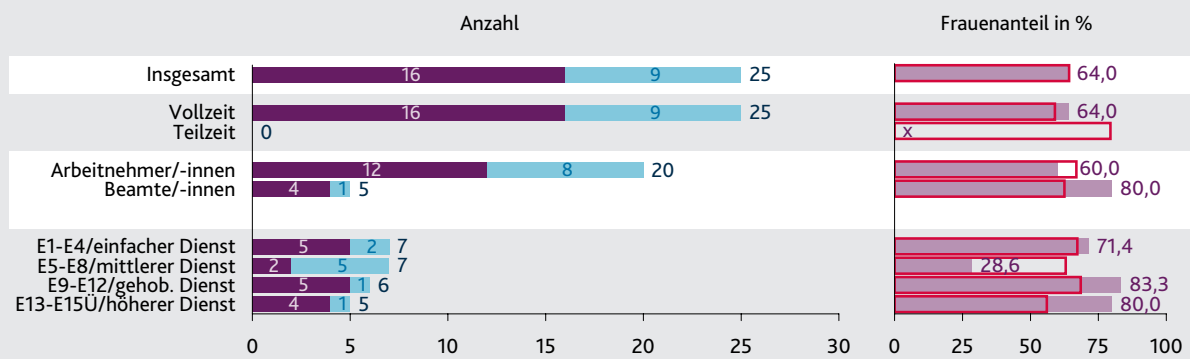
In nur drei Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. An diesen Lauf-

Frauen im öffentlichen Dienst

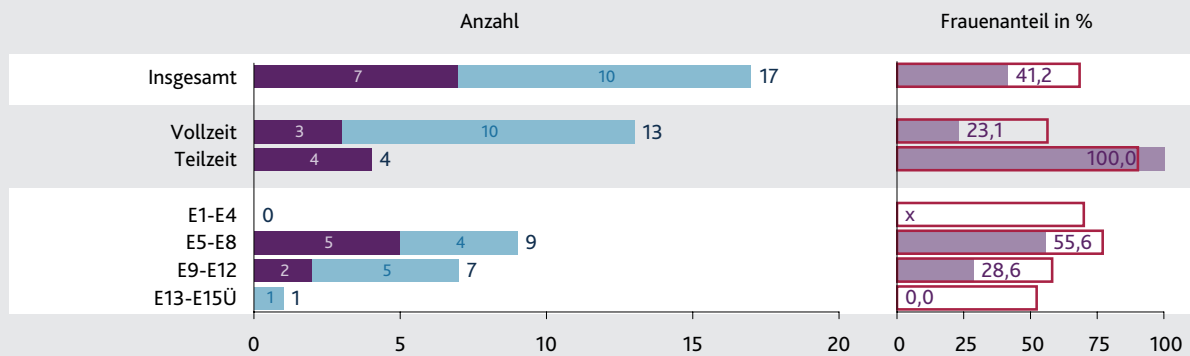
A 51

SGD Nord – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

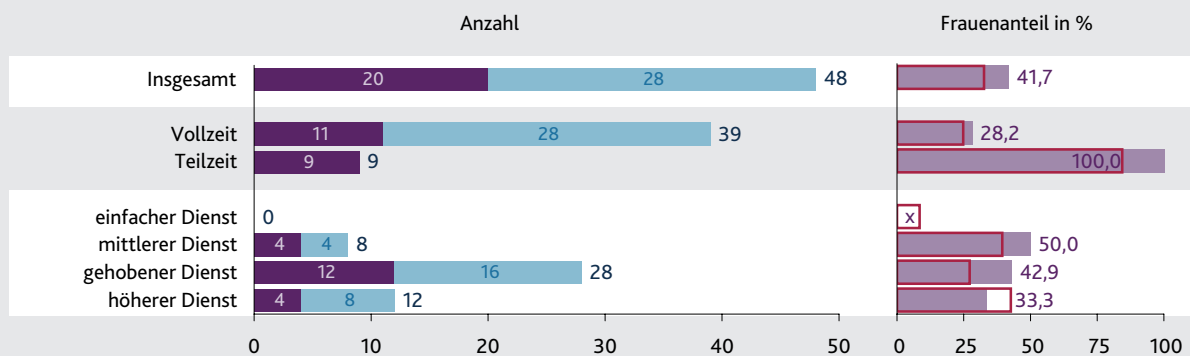
Einstellungen 2008–2010



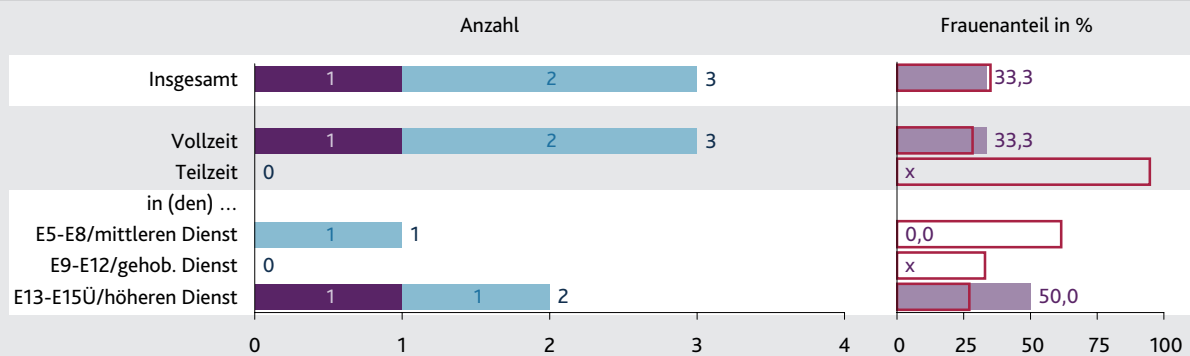
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



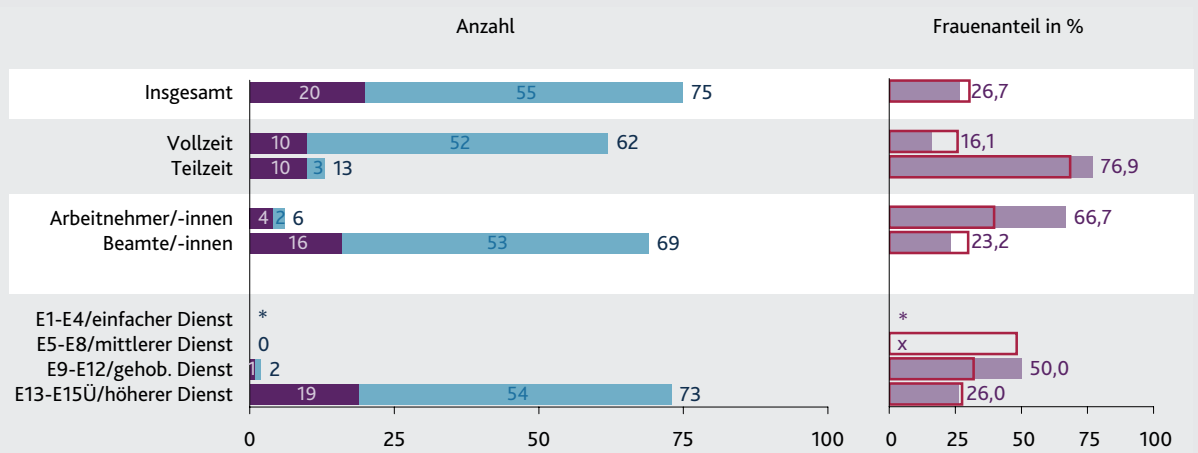
Laufbahnwechsel 2008–2010



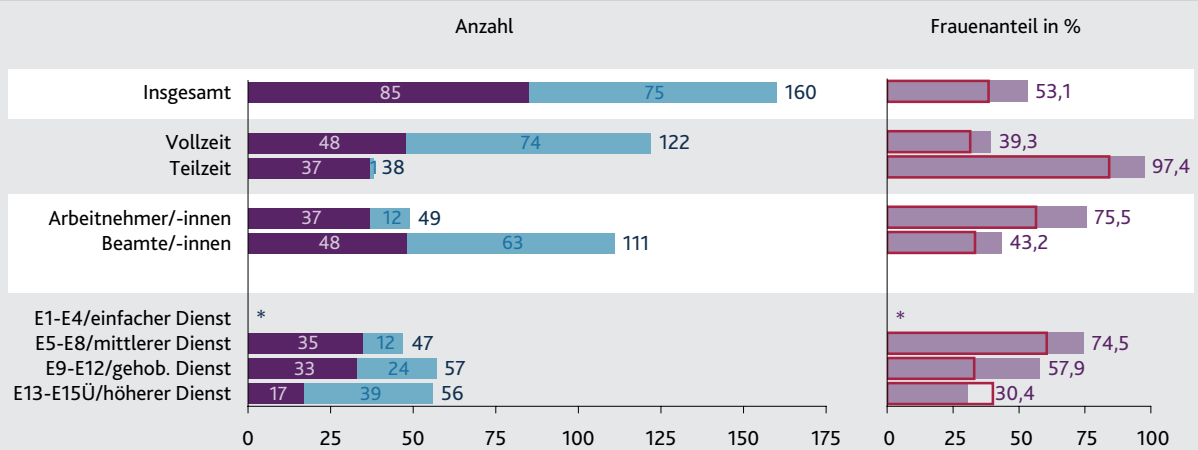
■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

noch: SGD Nord – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte,
A 51 Fortbildungen und Telearbeit

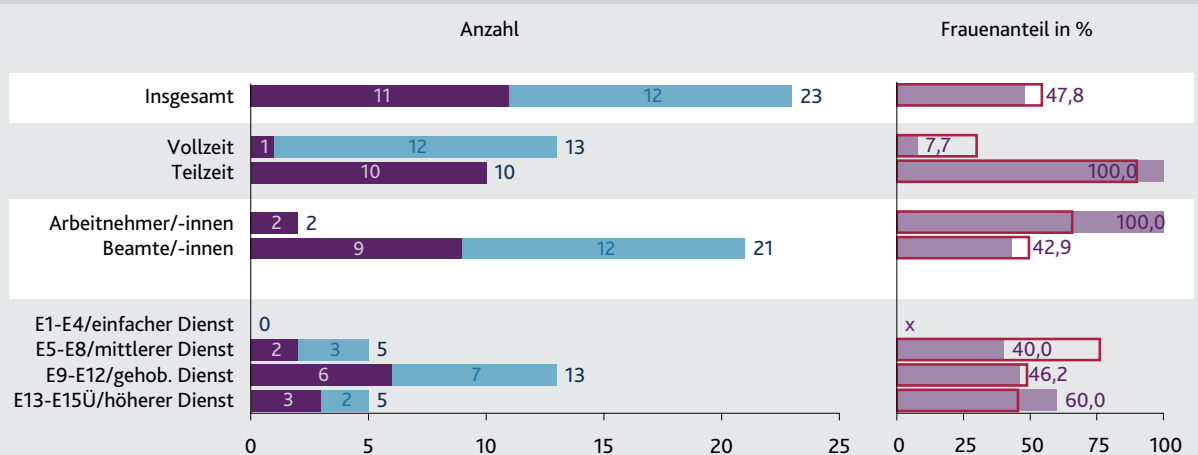
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

bahnwechseln war nur eine Frau beteiligt, die als Vollzeitbeschäftigte in die Vergütungsgruppe E13-E15Ü/höherer Dienst aufsteigen konnte.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich der SGD Nord gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 75 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen lediglich mit einem Anteil von 27 Prozent vertreten (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte der SGD Nord ist verbeamtet (92 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 83 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt in der SGD Nord mit 17 Prozent etwas höher als im Landesdienst insgesamt (elf Prozent). Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören fast ausschließlich dem höheren Dienst bzw. der Vergütungsgruppe E13-E15Ü an (97 Prozent).

Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (16 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil mit 77 Prozent dagegen deutlich über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (68 Prozent).

Während es sich bei den beiden Führungskräften in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst um eine Frau und einen Mann handelt, ist der Frauenanteil unter den Führungskräften der höheren Vergütungsgruppe auch gegenüber dem Vergleichswert der entsprechenden Vergütungsgruppe für den Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich (26 Prozent; Landesdienst insgesamt: 28 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich der SGD Nord

neben Referatsleitungen (19 Prozent) überwiegend Referententätigkeiten (71 Prozent). Unter den Referentinnen und Referenten hatten die Frauen einen für den Geschäftsbereich leicht überdurchschnittlichen Anteil von 28 Prozent. In den hierarchisch höheren Leitungsebenen waren sie zum Stichtag weitaus weniger präsent. Von den Abteilungsleitungen war keine weiblich besetzt. Allerdings wurde die SGD Nord zum Stichtag der Erhebung in der Führungsspitze durch zwei Frauen vertreten.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 160 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Frauen sind mit über der Hälfte der Teilnahmen (53 Prozent) gut vertreten. Der Landesdienst insgesamt (38 Prozent) wird deutlich übertroffen. Auf Teilzeitbeschäftigte entfiel ein vergleichsweise großer Teil der Veranstaltungsteilnahmen (24 Prozent; Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, fällt auf, dass in der unteren und der mittleren Vergütungsgruppen die Frauenanteile an den Fortbildungsteilnahmen höher sind als die entsprechenden Frauenanteile im Personalstand.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich der SGD Nord von 23 Beschäftigten ausschließlich in Form der alternierenden Telearbeit genutzt. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist in der SGD Nord mit 48 Prozent für den Geschäftsbereich hoch, aber geringer als im Landesdienst insgesamt (54 Prozent). Es fällt auf, dass Telearbeit vor allem von Frauen in den beiden höheren Vergütungsgruppen in Anspruch genommen wird, obwohl es in der SGD Nord relativ viele, auch weibliche Beschäftigte im mittleren Dienst gibt.

Frauenfördernde Maßnahmen in der Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord – SGD Nord

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord achtet darauf, dass bei Stellenausschreibungen die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden. So werden Frauen ausdrücklich aufgefordert ihre Bewerbung einzureichen. Auch wird grundsätzlich das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung unterbreitet, soweit keine zwingenden dienstlichen Hinderungsgründe entgegen stehen. Weiterhin wird das Engagement der Behörde zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Verleihung des Zertifikats audit berufundfamilie® im Jahre 2007 und die erfolgreiche Re-Auditierung im Jahre 2010 beworben.

Sowohl bei Einstellungen als auch bei Aufstiegsmöglichkeiten (Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn) werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern eine Unterrepräsentanz vorliegt und in der Person eines Mitbewerbers kein „Härtefall“ gegeben ist.

Weiterhin legt die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord gegenüber den Teilzeitkräften besonderen Wert darauf, dass diesen bei Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen die gleichen Chancen angeboten werden wie den männlichen und weiblichen Beschäftigten in Vollzeit.

Hierbei wird gewährleistet, dass die im Rahmen der geringeren Anwesenheitszeiten erbrachte Leistung entsprechend gewürdigt wird.

Sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang eines jeden Beförderungsgeschehens wird eine geschlechtsspezifische und nach Vollzeit und

Teilzeit unterscheidende Beurteilungsstatistik, bzw. Beförderungsstatistik (getrennt nach Besoldungsgruppen) erstellt.

Bei organisatorischer Notwendigkeit werden, soweit möglich, Mischarbeitsplätze geschaffen. Hiervon profitieren insbesondere Frauen mit geringerer Qualifikation, für die sich auf diesem Weg Möglichkeiten zu einem beruflichen Fortkommen eröffnen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord ermöglicht grundsätzlich in jedweder Funktion eine Teilzeitbeschäftigung, dies gilt auch im Rahmen der Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

Die gewünschten Formen der Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitgestaltung werden flexibel gehandhabt, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In der behördlichen Praxis wird eine Vielzahl von unterschiedlichen, auf die jeweils familiäre Situation der Mitarbeiter/innen abgestimmten Arbeitszeitmodellen praktiziert. Die hierbei angewandte großzügige Genehmigungspraxis hat sich im Behördenalltag bewährt.

Besprechungen, behördeninterne Fortbildungen und Veranstaltungen werden möglichst dergestalt terminiert, dass Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit möglich ist. Das behördeninterne Informationsangebot zu familienorientierten Angeboten wird stets weiterentwickelt.

Das Angebot der verschiedenen Arbeitszeitmodelle wurde durch die weitere Flexibilisierung der Arbeitsplatzgestaltung durch Zulassung von Elementen der alternierenden Telearbeit erweitert. Die Entscheidung über die Gewährung von alternierender Telearbeit wird nach sorgfältiger Prüfung im Einzelfall in Abwägung der persönlichen und dienstlichen Interessenlage erteilt, sofern keine nachteiligen Auswirkungen für den Dienstbetrieb bestehen.

Frauen im öffentlichen Dienst

Bei kurzfristig auftretenden familiären Ausnahmesituationen wird den Beschäftigten in Absprache mit dem Vorgesetzten die Möglichkeit angeboten, ohne Bewilligung von Telearbeit, vorübergehend von zu Hause aus zu arbeiten.

Ebenfalls für Notsituationen wurde das sogenannte Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Es handelt sich hierbei um ein Büro, in dem neben dem Computerarbeitsplatz auch ein Aufenthaltsbereich und eine Spielecke für Kinder eingerichtet sind, so dass Beschäftigte im Ausnahmefall ihr Kind während der Arbeitszeit betreuen können.

Weiterhin organisiert die Struktur- und Genehmigungsdirektion jedes Jahr Angebote von Ferienfreizeiten zur Kinderbetreuung und bietet bei Nachfrage Unterstützung an bei der Vermittlung von einer behördennahen Kinderbetreuung.

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, auf familiäre Verpflichtungen und Probleme hinzuweisen und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

In diesem Zusammenhang findet auch eine kontinuierliche Sensibilisierung der Führungskräfte in Bezug auf die Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik und der besonderen Führungsverantwortung statt.

Die Wichtigkeit des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird insbesondere durch die Verankerung im Personalentwicklungskonzept der Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord zum Ausdruck gebracht.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Auf Wunsch werden Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienpause unterstützt. Hierbei können die von der Gleichstellungsbeauftragten angebotenen Mitarbeiterinnen-Gespräche geführt werden und/ oder vor Dienstantritt eine Hospitation im künftigen Auf-

gabengebiet wahrgenommen werden. Weiterhin werden Inhouse-Schulungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ angeboten.

Bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen (auch Führungsfortbildungen) werden unter Berücksichtigung der geltenden Auslesegrundsätze verstärkt Frauen berücksichtigt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich noch in der Beurlaubung befinden, werden regelmäßig durch Zusendung der behördeninternen Mitteilungen über das Fortbildungsangebot informiert.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord praktiziert Gender-Mainstreaming, also die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit in alle Aktionsfelder der Verwaltung, als durchgängiges Leitprinzip.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd – SGD Süd

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit einem Anteil von 44 Prozent waren Frauen am 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich der Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd) noch nicht paritätisch vertreten. Der Frauenanteil in der SGD Süd lag um sieben Prozentpunkte unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt¹ (51 Prozent).

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich der SGD Süd ist zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 nahezu unverändert geblieben (+0,2 Prozentpunkte; Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). In diesem Zeitraum blieb die Zahl der weiblichen Beschäftigten unverändert, während die Zahl der männlichen Beschäftigten leicht abnahm.

Wird der Frauenanteil in der SGD Süd anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich der Anteilswert auf 39 Prozent und liegt damit 5,4 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist im Landesdienst insgesamt deutlich kleiner (4,1 Prozentpunkte), was auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

Im Geschäftsbereich der SGD Süd beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 33 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in der SGD Süd liegt mit 73 Prozent unter dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Bei den Vollzeitbeschäftigten unterschreitet der Frauenanteil den Landesdienst insgesamt etwas deutlicher (30 Prozent; Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung 27 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 86 Prozent nur wenig unter dem Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 47 Altersteilzeitbeschäftigten waren 40 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 3,8 Prozentpunkte erhöht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der weiblichen Altersteilzeitbeschäftigten etwas stärker zugenommen hat als die der männlichen.

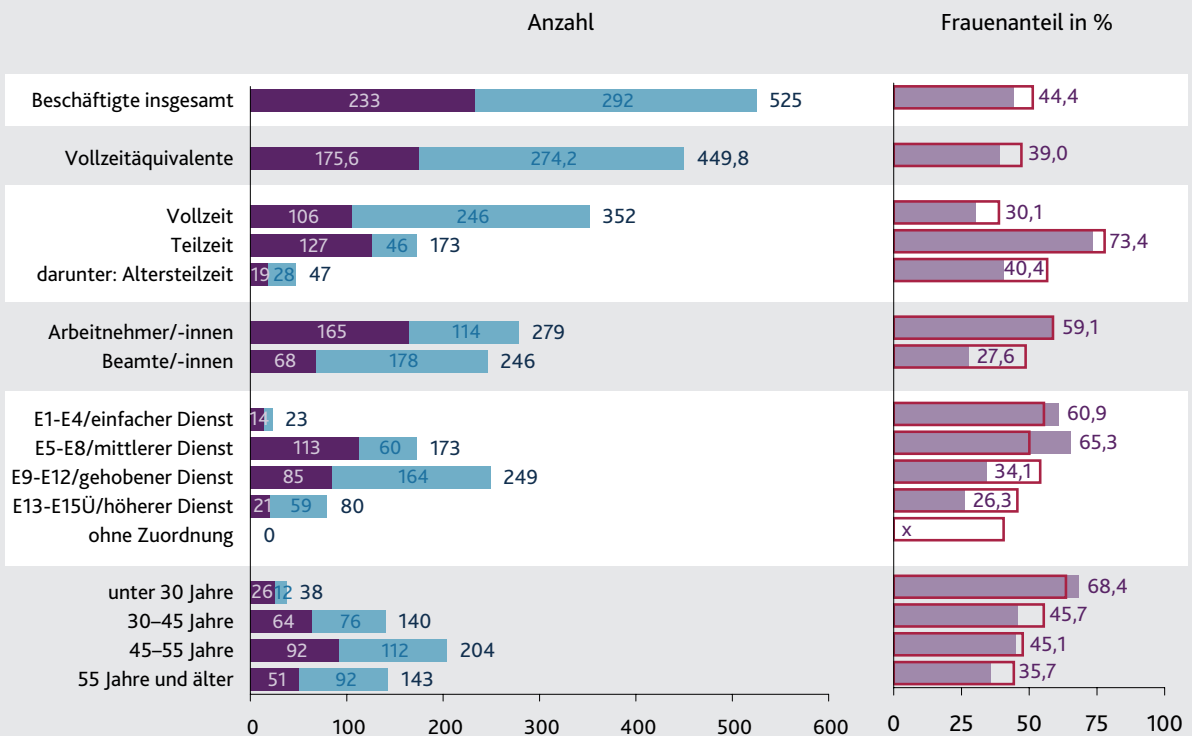
Nicht ganz die Hälfte des Personals im Geschäftsbereich der SGD Süd ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf nur 47 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Der im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Frauenanteil im Personalstand der SGD Süd geht auf den niedrigen Frauenanteil in der Beamtenschaft zurück. Bei den verbeamteten Beschäftigten liegt der Frauenanteil deutlich unter der Parität und unter dem Landeswert (28 Prozent; Landesdienst insgesamt: 49 Prozent). Der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist dagegen mit 59 Prozent genau so hoch wie im Landesdienst insgesamt.

Fast die Hälfte der Beschäftigten in der SGD Süd ist in den Entgeltgruppen E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst tätig (47 Prozent). Frauen sind hier mit einem Anteil von 34 Prozent nicht so gut vertreten. Der Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt liegt um 20 Prozentpunkte höher; wird aber in dieser Hinsicht stark durch einen hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst.

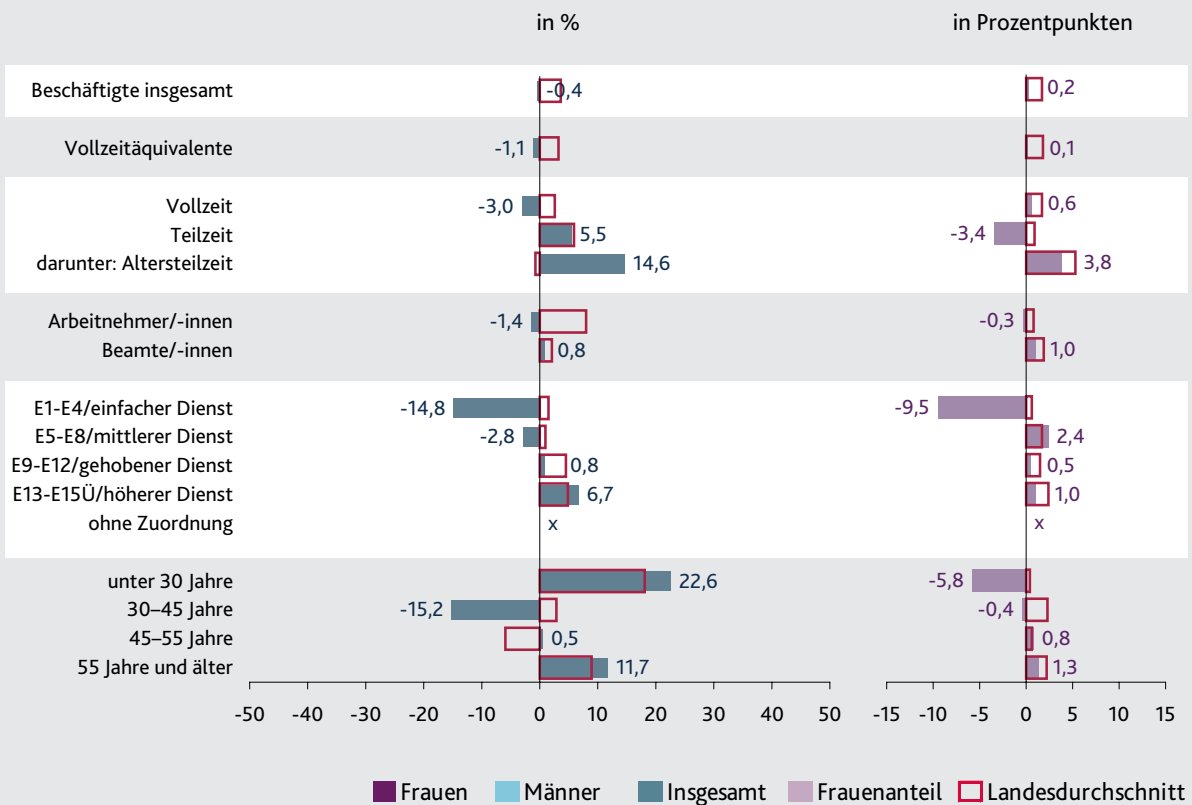
In der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst, zu der allerdings nur 15 Prozent der Beschäftigten der SGD Süd zählen, sind Frauen noch schwächer repräsentiert. Hier liegt der Frauenanteil im Geschäftsbereich der SGD

Frauen im öffentlichen Dienst

A 52 Beschäftigte der SGD Süd 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Süd nur bei 26 Prozent (Landesdienst insgesamt: 46 Prozent).

In den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst sind 33 Prozent der Beschäftigten eingestuft (Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Frauen sind in dieser Vergütungsgruppe mit 65 Prozent sehr gut vertreten und heben damit den durchschnittlichen Frauenanteil des Geschäftsbereichs an. Der Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt wird deutlich übertroffen (Landesdienst insgesamt: 50 Prozent). Der hohe Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe geht auf den Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück, der wesentlich höher ist als die Beteiligungsquote in der Beamtenschaft (74 bzw. 21 Prozent). Hinzu kommt, dass im Gegensatz zu den beiden höheren Vergütungsgruppen der Anteil nicht verbeamteter Beschäftigter mit 84 Prozent deutlich überwiegt.

Auch in der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. im einfachen Dienst, in die allerdings nur gut vier Prozent der Beschäftigten der SGD Süd (ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) eingruppiert sind, ist der Frauenanteil hoch und übertrifft den Vergleichswert für den Landesdienst (61 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent).

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der SGD Süd 38 Einstellungen vorgenommen, davon 32 in Vollzeit. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 45 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Die Mehrzahl der Stellenbesetzungen erfolgte im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse (76 Prozent). Wie im Landesdienst insgesamt war der Frauenanteil unter den wenigen neu Eingestellten mit Beamtenstatus niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (22 Prozent bzw. 52 Prozent).

Die Einstellungen verteilten sich vorrangig auf die Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer

Dienst und die Gruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst. Wird der Frauenanteil bei den Einstellungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands auf die Vergütungsgruppen bewertet, so ist auffällig, dass der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst deutlich höher ist als der niedrige Frauenanteil im Personalstand dieser Gruppe.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 sind in der SGD Süd 52 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich auf 31 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der SGD Süd einen geringeren Anteil (zwölf Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Auch der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich (67 bzw. 86 Prozent).

Leicht abweichend von der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand, gab es etwas mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (56 Prozent) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Höhergruppierungen, überwiegend in den Entgeltgruppen E5-E8 und E9-E12, kamen zu 44 Prozent den Frauen zugute. Bei den Beförderungen lag der Frauenanteil im Durchschnitt nur bei 21 Prozent. Die Mehrzahl der Beförderungen gab es im gehobenen Dienst; daran waren 26 Prozent Frauen beteiligt.

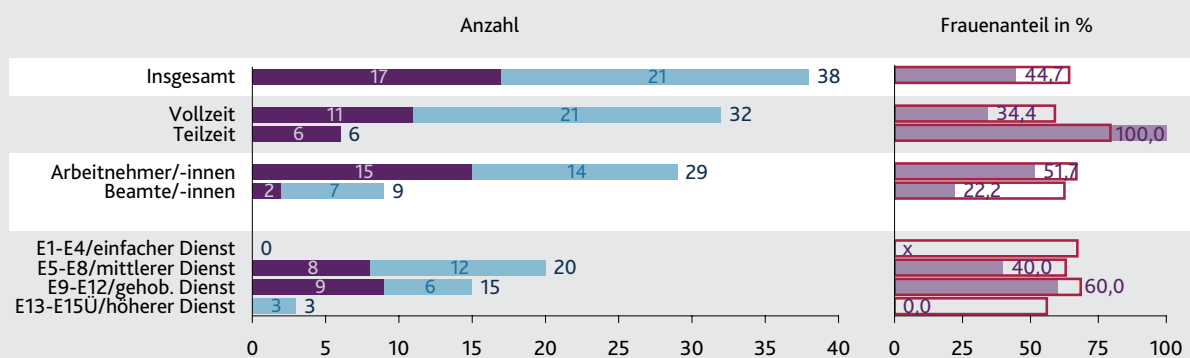
Wird der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen und Beförderungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstandes auf die Entgelt- bzw. Laufbahngruppen bewertet, fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen

Frauen im öffentlichen Dienst

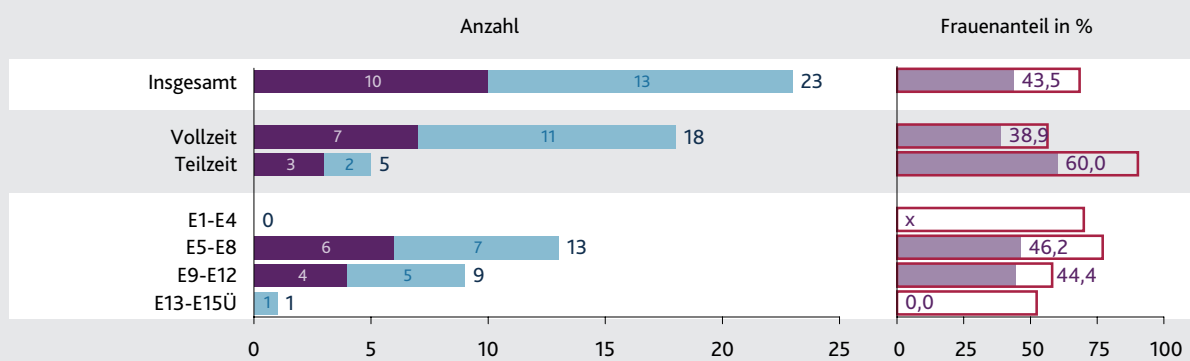
A 53

SGD Süd – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

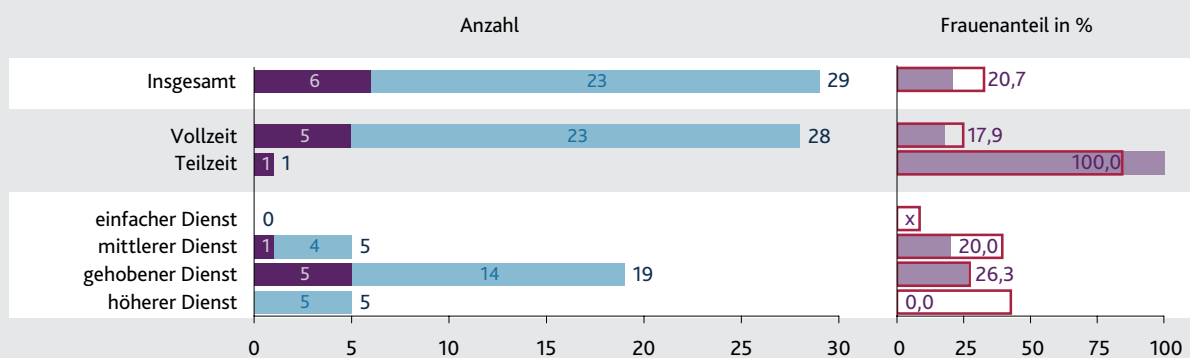
Einstellungen 2008–2010



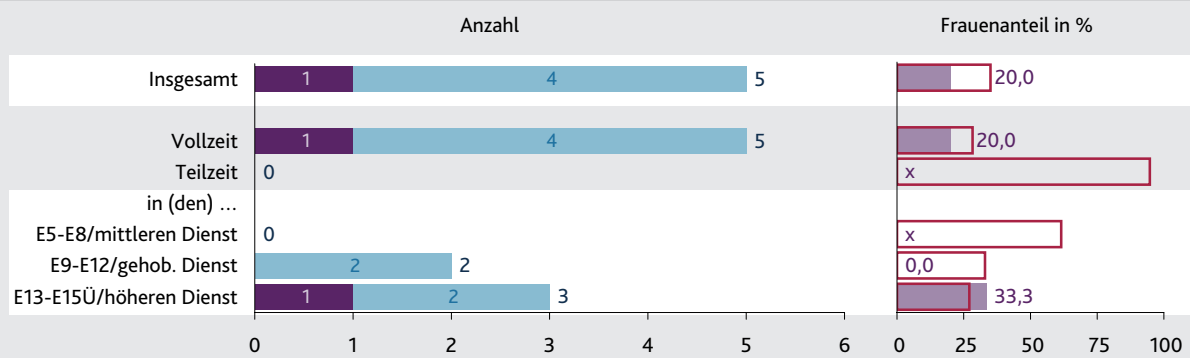
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



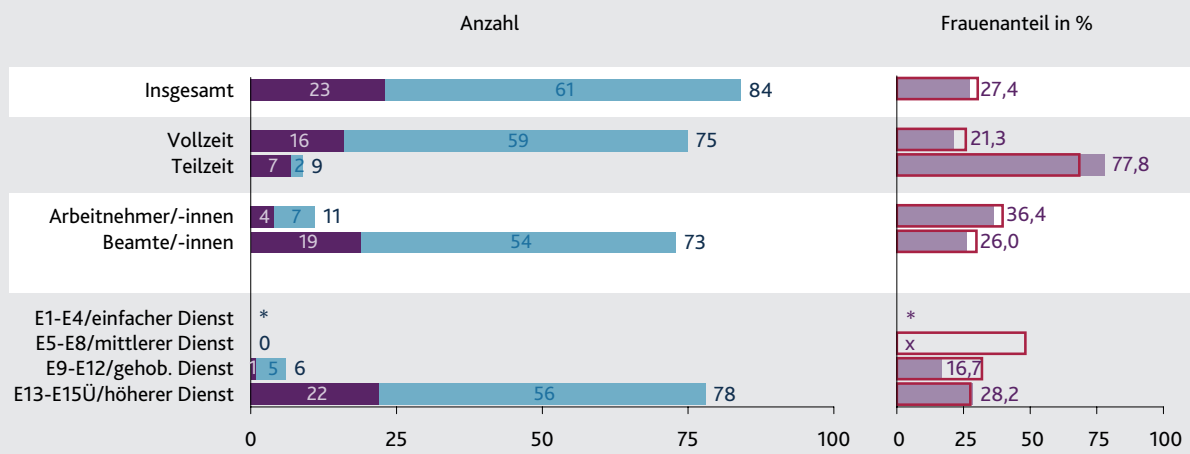
Laufbahnwechsel 2008–2010



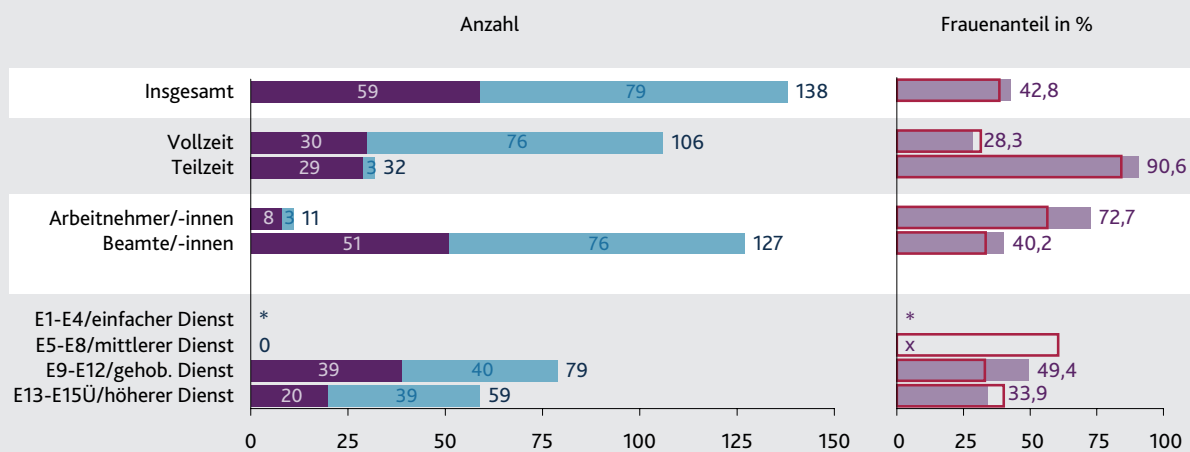
Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

noch: SGD Süd – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit
A 53

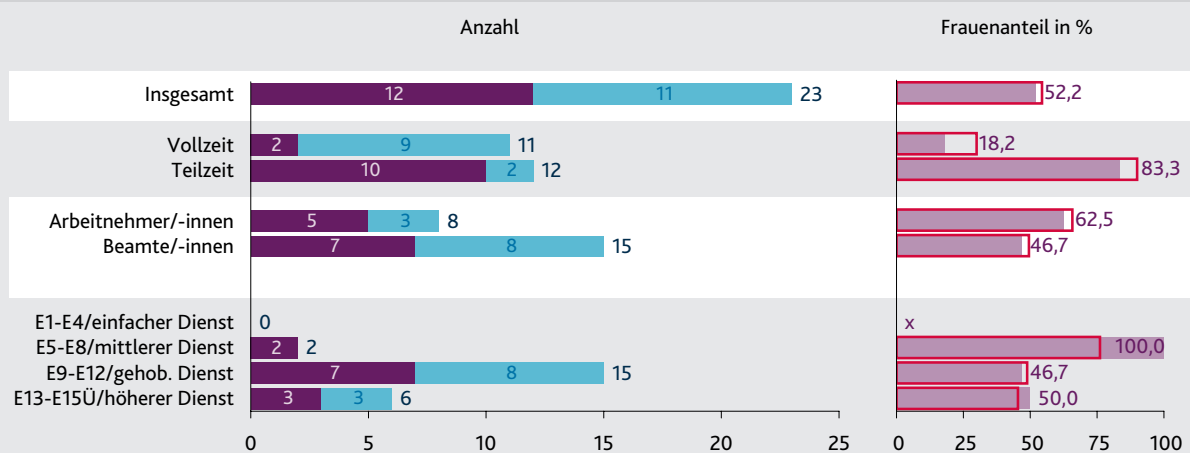
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Frauen im öffentlichen Dienst

in der Entgeltgruppe E5-E8 deutlich geringer ist als der hohe Frauenanteil unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dieser Entgeltgruppe.

In fünf Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. An diesen Laufbahnwechseln war nur eine Frau beteiligt, die als Vollzeitbeschäftigte in die Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst aufsteigen konnte.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich der SGD Süd gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 84 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen lediglich mit einem Anteil von 27 Prozent vertreten (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Die große Mehrheit der Führungskräfte der SGD Süd ist verbeamtet (87 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen genau wie im Landesdienst insgesamt mit 89 Prozent. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt demzufolge bei elf Prozent.

Frauen haben nur einen sehr geringen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (21 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil mit 78 Prozent dagegen über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören ganz überwiegend dem höheren Dienst bzw. der Vergütungsgruppe E13-E15Ü an (93 Prozent). Die weibliche Repräsentanz bei den Führungskräften der höheren Vergütungsgruppe ist mit einem Anteil von 28 Prozent ebenso hoch wie im Landesdienst insgesamt (Landesdienst insgesamt: 28 Prozent).

Unter den wenigen Führungskräften in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst

war zum Stichtag eine Frau (Frauenanteil: 17 Prozent; Landesdienst insgesamt: 32 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich der SGD Süd neben Sachgebiets-, Referats- und Abteilungsleitungen überwiegend Referententätigkeiten (64 Prozent). Unter den Referentinnen und Referenten hatten die Frauen einen für den Geschäftsbereich hohen Anteil von 35 Prozent, obwohl hierzu auch die Führungskräfte der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst mit einem sehr niedrigen Frauenanteil zählen. In den höheren Leitungsebenen waren Frauen zum Stichtag weitaus weniger präsent. Von den Abteilungsleitungen war, wie auch die Dienststellenleitung, keine weiblich besetzt. Bei den Sachgebietsleitungen, die durchweg in den Händen verbeamteter Beschäftigter des höheren Dienstes lagen, waren Frauen mit einem Anteil von 20 Prozent ebenfalls deutlich unterrepräsentiert.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 138 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Frauen sind mit 43 Prozent der Teilnahmen zwar nicht paritätisch, aber im Vergleich zum Landesdienst insgesamt gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfiel ein vergleichsweise großer Teil der Veranstaltungsteilnahmen (23 Prozent; Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

Wird der Frauenanteil bei den Fortbildungen anhand der strukturellen Verteilung des Personalstands bewertet, spiegeln sich die Unterschiede, die der Personalstand bei den Frauenanteilen in den beiden höheren Vergütungsgruppen aufweist, im Grundsatz auch in den leicht höheren Frauenanteilen bei den Fortbildungen wider.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 von 23 Beschäftigten überwiegend in Form der

alternierenden Telearbeit im Geschäftsbereich der SGD Süd genutzt. In drei Fällen nutzten ausschließlich männliche Beschäftigte temporär Telearbeit. Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist in der SGD Süd mit 52 Prozent nahe am Landesdienst insgesamt (54 Prozent). Es fällt auf, dass Telearbeit vor allem von Beschäftigten in den beiden höheren Vergütungsgruppen in Anspruch genommen wird, obwohl es in der SGD Süd relativ viele Beschäftigte im mittleren Dienst gibt.

Frauenfördernde Maßnahmen in der Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Sowohl bei der Ausschreibung von (Ausbildungs-) Stellen als auch von Aufstiegsmöglichkeiten werden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet; das heißt, dass Frauen in Ausschreibungen ganz besonders angesprochen und dazu motiviert werden sich zu bewerben. Darüber hinaus wird in Stellenausschreibungen die Familienfreundlichkeit der Behörde und die Zertifizierung durch die audit berufundfamilie gGmbH beworben. Erfahrungsgemäß stellt dies insbesondere bei Frauen einen durchaus wichtigen Aspekt bei der Arbeitsplatzsuche dar. Die sich an eine Ausschreibung anschließende Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung aber gleichfalls unter Berücksichtigung der Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexibilisierung der Arbeitszeit:

In der SGD Süd werden die bestehenden Möglichkeiten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit - insbesondere im Falle von Familienarbeit - gelebt und kontinuierlich kommuniziert. Als Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind die in der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit bei der SGD Süd getroffenen Regelungen und die Bewilligung von Teilzeitarbeit in den verschiedensten Modellen (sowohl hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs als auch der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochenarbeitstage) zu nennen.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsregelungen:

Die SGD Süd hat im Jahr 2009 ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegskonzept für den Personenkreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet, die aus familiären Gründen beurlaubt sind. Dieses Programm hat zum Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der familienbedingten Auszeit den Kontakt zur Behörde und zur fachlichen Arbeit zu ermöglichen und den Wiedereinstieg vorzubereiten und zu unterstützen.

Das Programm ist in drei Phasen gegliedert, die Phase I vor, die Phase II während und die Phase III nach der familienbedingten Auszeit. Für jede Phase sind Ziele und Maßnahmen formuliert, die sowohl bei der Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes als auch bei der Beurlaubung zur Pflege eines Angehörigen gelten. Generell gilt, dass dieses Programm einen Rahmen vorgibt, die individuelle Ausgestaltung aber abhängig von dem jeweiligen Einzelfall erfolgt.

Die Umsetzung des Programms erfolgt durch das Referat 11 – Personalmanagement, Aus- und Fortbildung, Allgemeine Rechtsangelegenheiten – in Abstimmung mit den jeweils betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Referaten.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Süd können ihre Kinder in Notsituationen, wenn aus einem wichtigen Grund die Betreuung der Kinder nicht organisiert werden kann, mit in die Behörde bringen. So kann die fehlende Betreuungsmöglichkeit durch die Mutter oder den Vater selbst aufgefangen werden.

Damit in solchen Notfällen Arbeit und Betreuung unter einen Hut gebracht werden können, bietet die SGD Süd ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer mit dem Kurznamen MoKi an. MoKi – das mobile Eltern-Kind-Zimmer – wird in das

Arbeitszimmer gerollt und macht das Büro der Mutter oder des Vaters zum Eltern-Kind-Zimmer. Während die Mutter oder der Vater arbeitet, kann das Kind im Büro spielen. Ausgestattet mit einer Duplo-Box, einer Bücher- und Malkiste sowie einem Lerncomputer bietet MoKi kurzweilige Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder bis zum Alter von zehn Jahren.

Daneben hat die SGD Süd mit den Städten Neustadt, Kaiserslautern und Mainz eine Vereinbarung geschlossen, wonach die an den genannten Standorten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Süd ihre Kinder in Notfällen – bei Ausfall der Primärbetreuung – in einer kommunalen Einrichtung betriebsnah unterbringen können.

Als weitere Maßnahme ist die Einführung von Telearbeit zu nennen. Die Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd hat bereits Anfang des Jahres 2002 Telearbeit eingeführt, und zwar in Form von alternierender Telearbeit. Neben diesen regulären Telearbeitsplätzen werden seit dem Jahr 2009 temporäre Telearbeitsplätze vergeben. Dank der eingerichteten temporären Telearbeitsplätze können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst in familiären Ausnahmesituationen (z. B. schwere Erkrankung eines Kindes) Beruf und Familie unter Berücksichtigung der gegebenen Situation vereinbaren. Eine Beschränkung der Anzahl der temporären Telearbeitsplätze besteht nicht. Seit dem Jahr 2010 besteht auch die Möglichkeit der Ferientelearbeit.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen von Fortbildungsangeboten wird immer stärker darauf abgestellt Fortbildungsveranstaltungen in Form von Vor-Ort-Seminaren anzubieten. Damit kann insbesondere auf die besonderen Bedürfnisse von Teilzeitkräften und sonstigen zeitlich eingeschränkten Mitarbeiterinnen eingegangen werden. Durch den Wegfall von An- und Abreisezeiten, sowie nicht erforderlicher

Übernachtungen können insbesondere Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Eine qualitative Aufwertung von typischen Frauenberufen erfolgte mittels der, in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführten Qualifizierungslehrgängen für die ehemaligen Mitarbeiterinnen des Zentralen Schreibdienstes. Viele der damaligen Teilnehmerinnen konnten sich zwischenzeitlich sowohl qualitativ als finanziell weiterentwickeln. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen konnte durch die Lehrgänge aus einem typischen Frauenberuf (Schreibkraft) einen Einstieg in Sachbearbeitungstätigkeiten erreichen.

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion – ADD

Beschäftigungssituation von Frauen

Am 30. Juni 2010 waren im Personalstand des Geschäftsbereichs der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) Frauen mit einem Anteil von 47 Prozent nahezu paritätisch vertreten. Der Frauenanteil in der ADD lag allerdings um vier Prozentpunkte unter dem Vergleichswert im Landesdienst insgesamt¹ (51 Prozent).

Zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 hat sich der Anteil der Frauen in der ADD um 1,8 Prozentpunkte erhöht (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Ursache für diesen Anstieg war eine rückläufige Zahl der männlichen Beschäftigten und die gleichzeitige Zunahme der weiblichen Beschäftigten (+3,6 Prozent).

Wird der Frauenanteil im Geschäftsbereich der ADD anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft sich dieser Anteilswert auf 43 Prozent (Landesdienst insgesamt: 47 Prozent). Er liegt um 3,8 Prozentpunkte niedriger als der Frauenanteil an der Kopfzahl der Beschäftigten. Die Differenz zwischen den beiden Frauenanteilen ist in der ADD insgesamt etwas kleiner als im Landesdienst insgesamt (4,1 Prozentpunkte). Dies ist auf Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen.

In der ADD beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf 29 Prozent; im Landesdienst insgesamt sind es 32 Prozent. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich der ADD liegt mit 74 Prozent unter dem durchschnittlichen Anteilswert des Landesdienstes (78 Prozent). Auch bei den Vollzeitbeschäftigten unterschreitet der Frauenanteil mit einem Wert von 36 Prozent den Vergleichswert im Landesdienst (39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten in der ADD waren am Stichtag der Erhebung 32 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei der „regulären“ Teilzeitbeschäftigung mit 89 Prozent ebenfalls sehr nahe am Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 92 Altersteilzeitbeschäftigten waren nur 42 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um fünf Prozentpunkte erhöht. Wie bei der überwiegenden Zahl der Geschäftsbereiche ist dies auf eine Zunahme altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen Verringerung der Zahl der männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

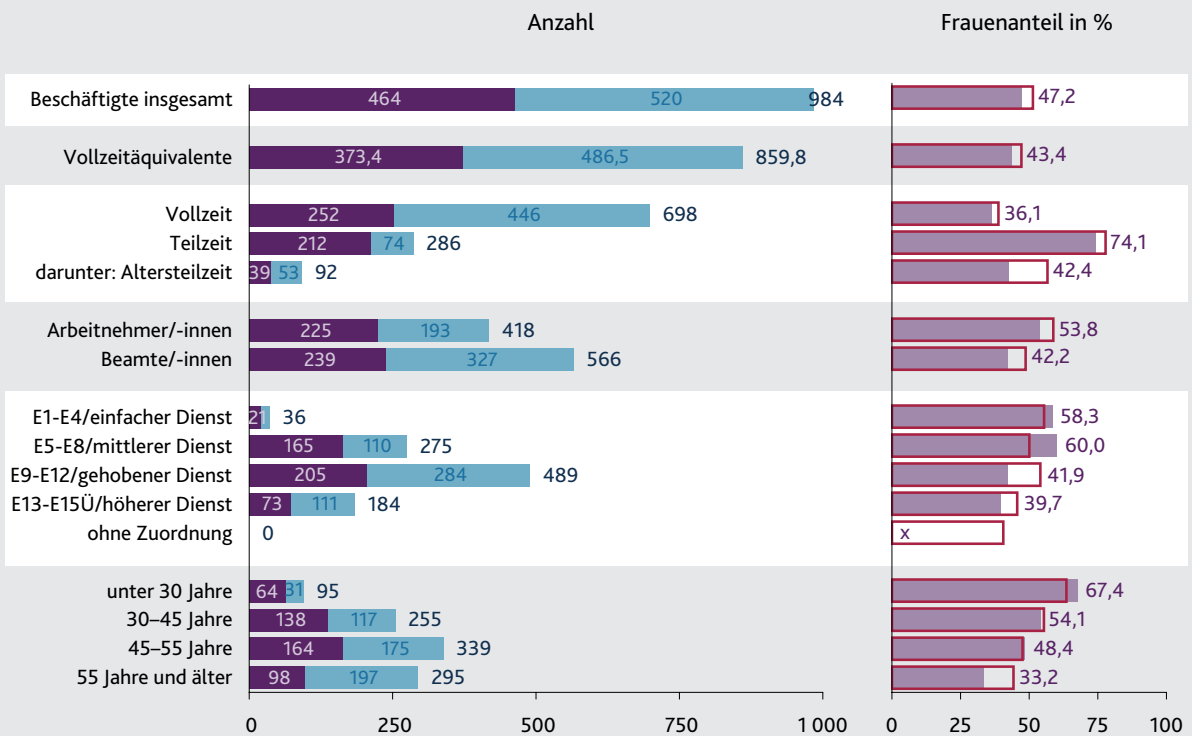
Das von den Landesbediensteten allgemein bevorzugte Blockmodell beanspruchten am Stichtag 86 Beschäftigte, das waren 93 Prozent (Landesdienst insgesamt: 95 Prozent).

Über die Hälfte des Personals im Geschäftsbereich der ADD ist verbeamtet. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Beschäftigten beläuft sich auf 58 Prozent (Landesdienst insgesamt: 72 Prozent). Die mit 47 Prozent nicht paritätische und im Vergleich zum Land unterdurchschnittliche Beteiligung der Frauen am Personalstand der ADD geht auf den vergleichsweise geringen Anteil der Frauen in der Beamtenschaft des Geschäftsbereichs zurück. Von den verbeamteten Beschäftigten sind nämlich nur 42 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent). Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Parität mit einem Anteilswert von 54 Prozent dagegen überschritten (Landesdienst insgesamt: 59 Prozent). In beiden Fällen liegt die Quote jedoch unter dem jeweiligen Landesdurchschnitt.

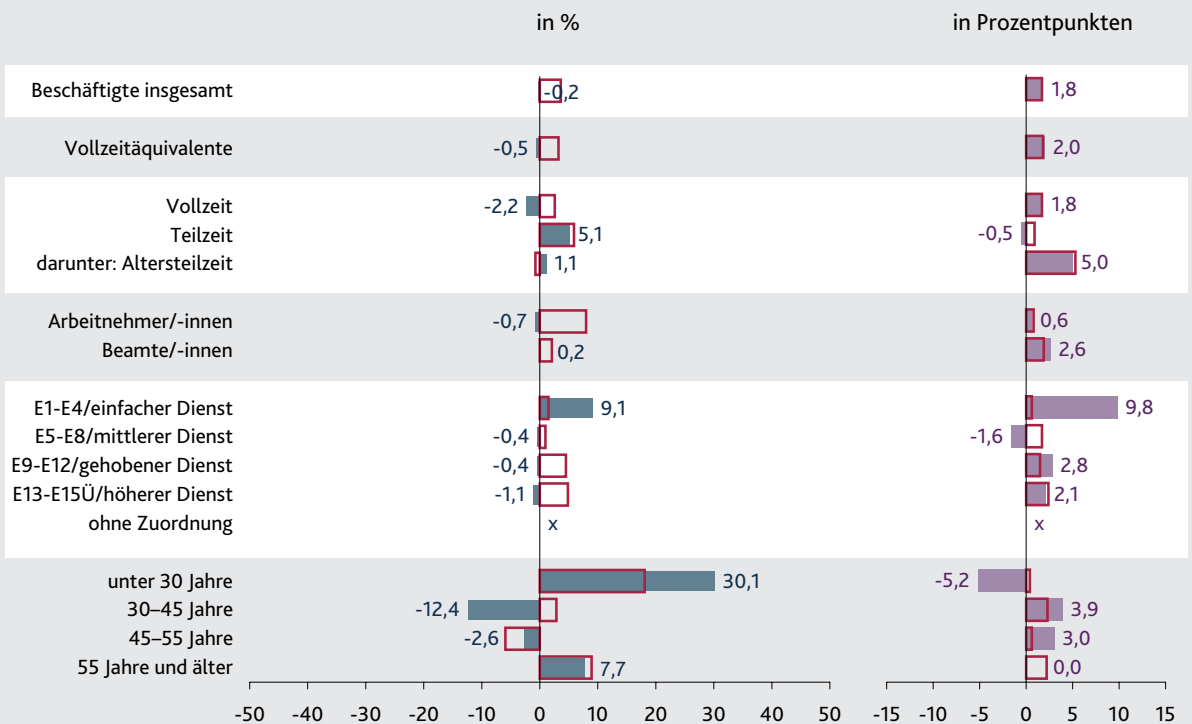
Etwa die Hälfte der Beschäftigten in der ADD ist in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. im gehobenen Dienst tätig. Frauen sind hier mit einer Beteiligungsquote von 42 Prozent zwar gut, aber immer noch nicht ausreichend vertreten. Der durchschnittliche Frauenanteil im Landes-

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

A 54 Beschäftigte der ADD 2010



Veränderung gegenüber 2008



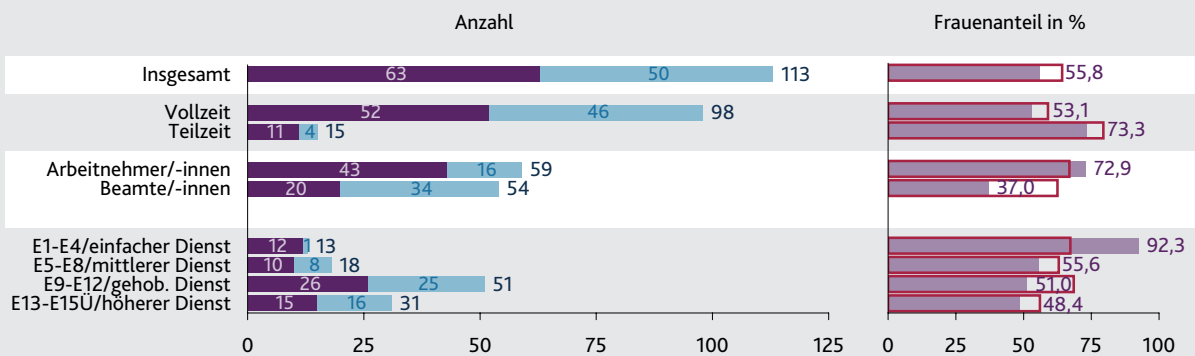
■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

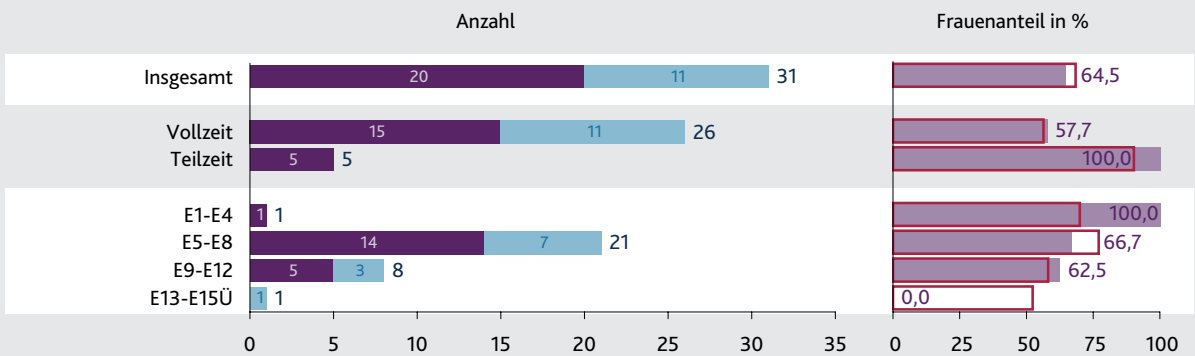
Frauen im öffentlichen Dienst

A 55 ADD – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

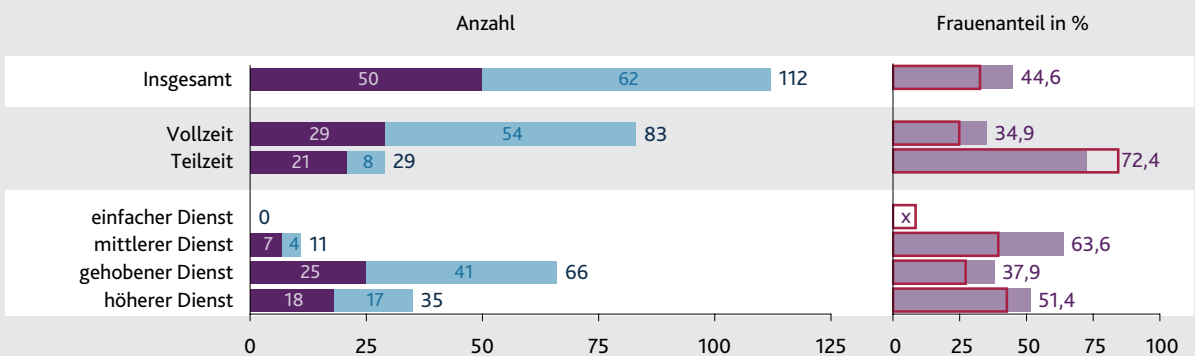
Einstellungen 2008–2010



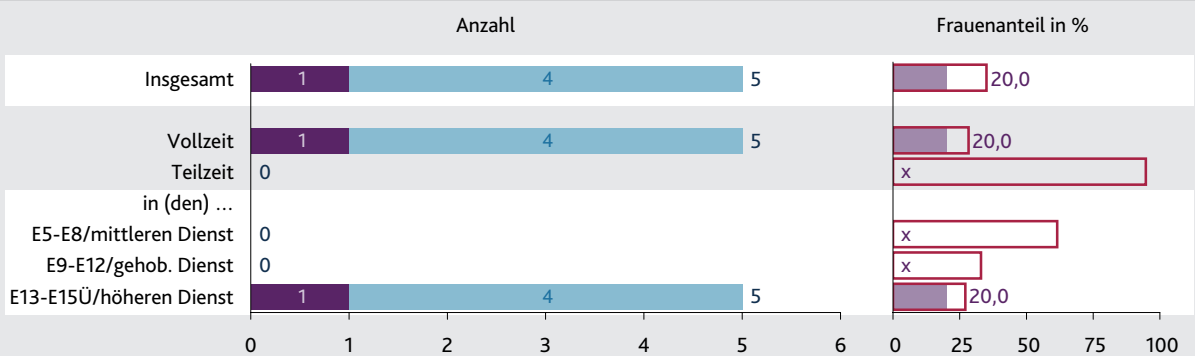
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

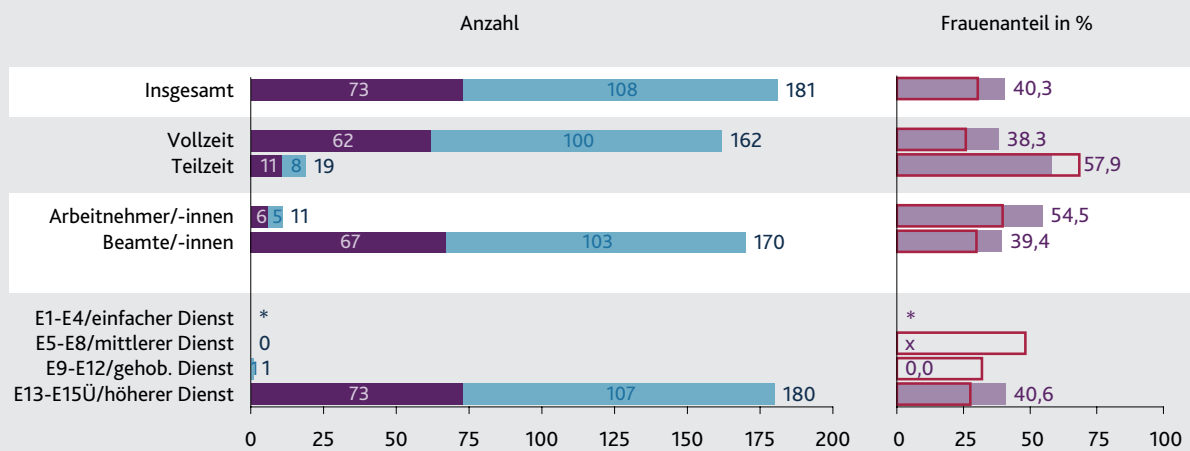


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

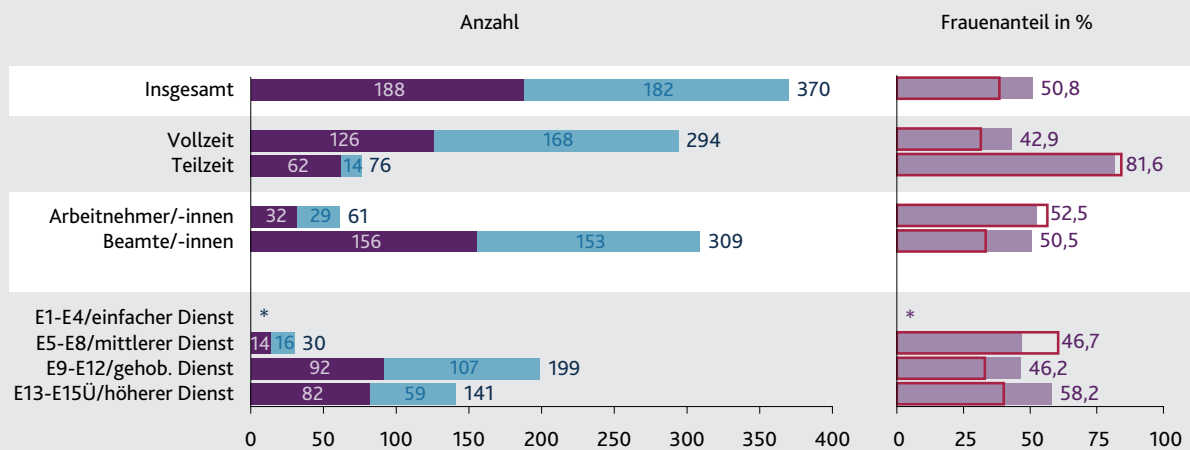
noch:
A 55

ADD – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

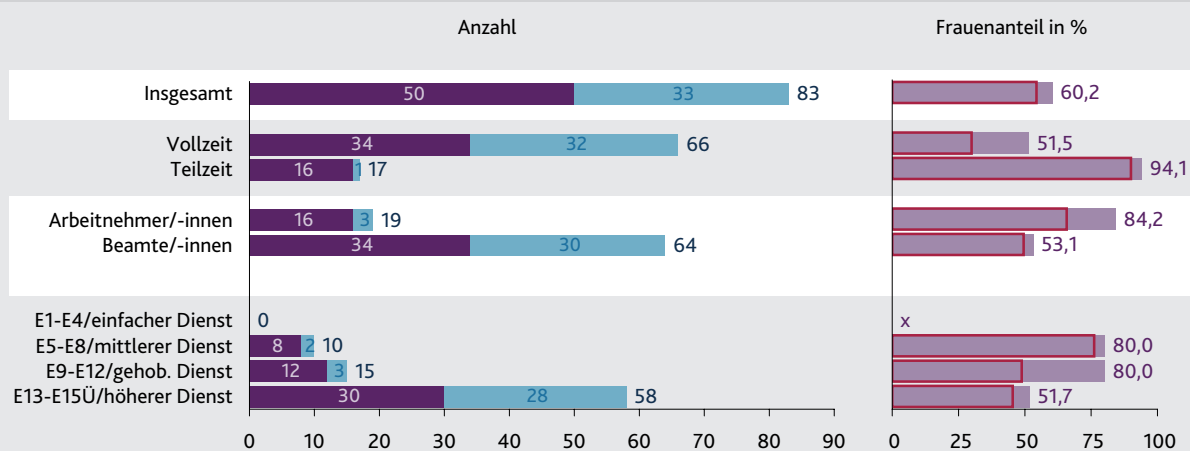
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



Frauen Männer Frauenanteil Landesdurchschnitt

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst

dienst insgesamt, der in dieser Gruppe allerdings sehr stark durch den hohen Frauenanteil bei den Schulbediensteten beeinflusst wird, liegt um zwölf Prozentpunkte höher.

Bezogen auf die Personalstärke steht im Geschäftsbereich der ADD die Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst mit 28 Prozent der Beschäftigten an zweiter Stelle (Landesdienst insgesamt: 21 Prozent). Frauen sind in dieser Vergütungsgruppe mit 60 Prozent sehr gut vertreten. Der Vergleichswert für die Beschäftigten dieser Vergütungsgruppe im gesamten Landesdienst liegt wesentlich niedriger (50 Prozent). Diese hohe Beteiligungsquote der Frauen in der ADD geht wesentlich auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück (64 Prozent), die in der Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst 68 Prozent der Beschäftigten ausmacht.

In der höchsten Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst, zu der 19 Prozent der Beschäftigten der ADD zählen, sind Frauen mit 40 Prozent nur wenig schwächer vertreten als in der gehobenen Gruppe. Auch in der höchsten Stufe liegt der Frauenanteil noch deutlich unter dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt (46 Prozent).

In der untersten Vergütungsgruppe (E1-E4 bzw. einfacher Dienst), in die nur etwa vier Prozent der Beschäftigten der ADD eingruppiert sind, liegt der Frauenanteil mit 58 Prozent dagegen über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (55 Prozent). Unter den fünf verbeamteten Beschäftigten im einfachen Dienst ist keine Frau. Der Frauenanteil bei den nicht verbeamteten Beschäftigten ist dagegen mit 68 Prozent sehr hoch.

Im Wesentlichen bleibt für die Gesamtheit der Beschäftigten der ADD festzuhalten, dass die Frauenanteile in den beiden unteren Vergütungsgruppen den jeweiligen Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt erreichen und deutlich über der Parität liegen. In den beiden oberen

Vergütungsgruppen bleiben die Beteiligungsquoten der Frauen dagegen unter 50 Prozent. Bei einer getrennten Betrachtung für verbeamtete und nicht verbeamtete Beschäftigte gelten diese Aussagen jedoch nicht mehr uneingeschränkt.

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich der ADD 113 Einstellungen vorgenommen, davon 98 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren Frauen zwar gut vertreten, ihre Beteiligungsquote lag mit 56 Prozent jedoch unter dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (64 Prozent). Gut die Hälfte der Stellenbesetzungen erfolgte im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (52 Prozent); fast drei Viertel dieser Stellen wurden mit Frauen besetzt (73 Prozent). Bei den neu Eingestellten mit Beamtenstatus war der Frauenanteil mit 37 Prozent deutlich niedriger.

Einstellungen gab es im Betrachtungszeitraum in allen Vergütungsgruppen. Schwerpunktmäßig wurde jedoch in die Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst (45 Prozent der Neueinstellungen) und in die Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst eingestellt (27 Prozent). Der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen war umso niedriger, je höher die Vergütungsgruppe, in die eingestellt wurde. In der höchsten Vergütungsgruppe lag er bei 48 Prozent, in der gehobenen Gruppe bei 51 Prozent und in der mittleren Gruppe bei 56 Prozent. Auffällig ist der sehr hohe Frauenanteil von über 90 Prozent bei den 13 Stellenbesetzungen in der untersten Vergütungsgruppe.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 sind in der ADD 143 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Be-

schäftigten beläuft sich auf 49 Prozent und liegt damit zwar unter der Parität, aber deutlich über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (39 Prozent). Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Geschäftsbereich der ADD einen wesentlich höheren Anteil (24 Prozent) als im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war mit 76 Prozent im Vergleich zum Landesdienst insgesamt allerdings deutlich unterdurchschnittlich (86 Prozent).

Abweichend von der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand gab es wesentlich mehr Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (112 Beförderungen; 78 Prozent der Aufstiege) als Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen (31 Höhergruppierungen). Die Höhergruppierungen kamen zu 65 Prozent den Frauen zugute. Sie fanden überwiegend in den Entgeltgruppen E5-E8 statt (68 Prozent) und gingen dort zu zwei Dritteln an Frauen. Von den acht Höhergruppierten in den Entgeltgruppen E9-E12 waren fünf Frauen (Anteil: 63 Prozent). In den höchsten Entgeltgruppen E12-E15Ü fand nur eine Höhergruppierung statt, die an einen Mann ging.

Bei den Beförderungen von Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich der ADD blieb der Frauenanteil mit 45 Prozent zwar unter der Parität. Er lag aber beträchtlich über dem Vergleichswert im Landesdienst insgesamt (33 Prozent). Im mittleren Dienst wurde dieser landesdurchschnittliche Anteilswert mit 64 Prozent weit übertroffen. Die Beförderungen fanden jedoch überwiegend im gehobenen und im höheren Dienst statt (90 Prozent), in denen Frauen im Personalstand deutlich schwächer vertreten sind als im mittleren Dienst. Im gehobenen Dienst waren die Frauen nur mit 38 Prozent an den Beförderungen beteiligt; im höheren Dienst hatten sie einen paritätischen Anteil von 51 Prozent.

In fünf Fällen sind Beschäftigte in eine höhere Laufbahn aufgestiegen. Laufbahnwechsel gab es nur für Vollzeitbeschäftigte, die dadurch in die höchste Vergütungsgruppe aufstiegen. Darunter war nur eine Frau.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich der ADD gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 181 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen sind Frauen lediglich mit einem Anteil von 40 Prozent, also bei weitem nicht paritätisch, vertreten. Allerdings liegt die Beteiligungsquote der Frauen in Vorgesetzten- und Leitungspositionen im Geschäftsbereich der ADD deutlich über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (30 Prozent).

Führungskräfte der ADD sind ganz überwiegend verbeamtet (94 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 90 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt demnach nur bei zehn Prozent (Landesdienst insgesamt: elf Prozent).

Im Geschäftsbereich der ADD haben Frauen einen im Vergleich zum Landesdienst insgesamt hohen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (38 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Allerdings liegt diese Beteiligungsquote weit unter der angestrebten Parität. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist der Frauenanteil mit 58 Prozent deutlich höher als die Parität (Landesdienst insgesamt: 68 Prozent).

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören bis auf eine Ausnahme den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. dem höheren Dienst an.

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich der ADD neben Referats- und Abteilungsleitungen überwiegend

Frauen im öffentlichen Dienst

Referententätigkeiten (78 Prozent). Unter den Referentinnen und Referenten hatten die Frauen einen wesentlich höheren Anteil als in der Funktion einer Referatsleitung (44 bzw. 22 Prozent). Dagegen waren sie als Abteilungsleiterinnen zum Stichtag paritätisch beteiligt. Auch die Vertretung der männlichen Dienststellenleitung lag in den Händen einer Frau.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Vom 1. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 wurden 370 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. An den gemeldeten Fortbildungsmaßnahmen waren Beschäftigte aller in Frage kommenden Vergütungsgruppen beteiligt. In der ADD sind Frauen mit 51 Prozent der Teilnahmen paritätisch und im Vergleich zum Landesdienst insgesamt (38 Prozent) sogar sehr gut vertreten. Auf Teilzeitbeschäftigte entfiel ein vergleichsweise großer Teil der Veranstaltungsteilnahmen (21 Prozent; Landesdienst insgesamt: 13 Prozent). Wegen des hohen Anteils der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung ist auch in der ADD die Beteiligungsquote von teilzeitbeschäftigten Frauen höher als bei den Vollzeitkräften.

Fauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich der ADD von 83 Beschäftigten in vielfältiger Form genutzt. Der Frauenanteil von 60 Prozent übertrifft den durchschnittlichen

Vergleichswert im Landesdienst insgesamt (54 Prozent). Zwei Drittel der Telearbeitsplätze sind als mobile Telearbeitsplätze eingerichtet. Von diesen Arbeitsplätzen sind 53 Prozent mit Frauen besetzt.

Die übrigen Beschäftigten in Telearbeit nutzen, abgesehen von Einzelfällen mit temporärer Telearbeit und Teleheimarbeit, das Angebot der alternierenden Telearbeit. Der Frauenanteil ist hier mit 77 Prozent sehr hoch.

Telearbeit wird in der ADD mehrheitlich von verbeamteten Beschäftigten in der höchsten Vergütungsgruppe wahrgenommen, die überwiegend an wechselnden Arbeitsorten tätig sind, das heißt mobile Telearbeit ausüben. Von den Telearbeitsplätzen im Geschäftsbereich der ADD sind 77 Prozent mit Beamtinnen und Beamten besetzt. In dieser Gruppe sind Frauen mit einem Anteil von 53 Prozent in der Mehrheit. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Telearbeitsplätzen (23 Prozent) sind 84 Prozent Frauen. Der Anteil der höchsten Vergütungsgruppe E12-E15Ü bzw. höherer Dienst an den Telearbeitsplätzen beläuft sich auf 70 Prozent. Von den Beschäftigten in der höchsten Vergütungsgruppe, die Telearbeit wahrnehmen, sind 52 Prozent Frauen. In der gehobenen und der mittleren Vergütungsgruppe, die einen Anteil von 18 bzw. zwölf Prozent an den Telearbeitsplätzen in der ADD haben, liegt der Frauenanteil bei jeweils 80 Prozent.

Frauenfördernde Maßnahmen in der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

In der Ausschreibungs- und Einstellungspraxis werden nach wie vor unter Berücksichtigung des § 10 Abs. 1 Satz 1 LGG Stellenausschreibungen so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen im Rahmen des rheinland-pfälzischen Frauenförderprogramms besonders erwünscht sind.

Auch unter Geltung des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden diese Passagen weiterhin aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung des LGG aufgeführt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die ADD wurde im Jahr 2007 im Bereich des audit berufundfamilie® zertifiziert und im Jahr 2010 reauditert. Es ist somit künftig weiterhin möglich, Beruf und Familie in der ADD in Einklang zu bringen. Dies ermöglicht in erster Linie Frauen besser am Berufsleben teilzunehmen, kommt aber auch Männern zu Gute, die Familienpflichten wahrnehmen.

In die vereinbarten Ziele wurde insbesondere die Flexibilität aufgrund der Möglichkeit des kurzzeitigen und kurzfristigen Arbeitens von zu Hause

(z. B. bei Krankheit eines Kindes oder der Pflege eines Angehörigen) oder auch die Möglichkeit der Mitnahme eines Kindes in das Büro durch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers aufgenommen.

Hervorzuheben ist auch die schon seit längerem bestehende Möglichkeit der alternierenden Telearbeit.

Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Instrument sind sowohl auf Seiten der Beschäftigten wie auch auf Seiten des Arbeitgebers gut.

Um den Wiedereinstieg von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern, wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der verpflichtende Gespräche vor dem Einstieg in die Beurlaubung wie auch verpflichtende Zwischen- und Rückkehrgespräche vorsieht. In diesen zu dokumentierenden Gesprächen werden auch Angebote der Fortbildung unterbreitet und weiteren Kontaktmöglichkeiten zum Arbeitgeber aufgezeigt. Dadurch ist es möglich noch besser auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen und der des Arbeitgebers einzugehen. Dieses Instrument wird gut angenommen.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Im Bereich der Fort- und Weiterbildung wird durch eine verstärkte Durchführung von In-house-Seminaren auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Teilnahme ermöglicht.

Landesuntersuchungsamt – LUA

Beschäftigungssituation von Frauen

Mit 73 Prozent war der Frauenanteil im Geschäftsbereich des Landesuntersuchungsamtes (LUA) am 30. Juni 2010 sehr hoch. Er lag um 22 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt¹ (51 Prozent).

Der Frauenanteil im Geschäftsbereich des LUA hat zwischen dem 30. Juni 2008 und dem 30. Juni 2010 um 3,2 Prozentpunkte zugenommen (Landesdienst insgesamt: +1,7 Prozentpunkte). Dies ergibt sich aus einer Verringerung der Zahl der männlichen Beschäftigten und einer gleichzeitigen Zunahme der Zahl der weiblichen Beschäftigten (+6,3 Prozent).

Wird der Frauenanteil im LUA anhand der Vollzeitäquivalente berechnet, so beläuft er sich auf 69 Prozent und liegt damit wie im Landesdienst insgesamt 4,1 Prozentpunkte niedriger als der Anteil an der Kopfzahl der Beschäftigten.

Im Geschäftsbereich des LUA beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf überdurchschnittliche 44 Prozent (Landesdienst insgesamt: 32 Prozent). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im LUA liegt aber mit 91 Prozent sehr deutlich über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (78 Prozent). Auch bei den Vollzeitbeschäftigten übertrifft der Frauenanteil den Vergleichswert sehr deutlich (59 Prozent; Landesdienst insgesamt: 39 Prozent).

Von den Teilzeitbeschäftigten im Geschäftsbereich waren am Stichtag der Erhebung nur 14 Prozent in Altersteilzeit (Landesdienst insgesamt: 33 Prozent). Ohne die Altersteilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei den „regulären“ Teilzeitstellen mit 94 Prozent ebenfalls über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (88 Prozent).

Von den 32 Altersteilzeitbeschäftigten waren 72 Prozent weiblich (Landesdienst insgesamt: 57 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2008 hat sich der Frauenanteil um 14 Prozentpunkte erhöht. Wie bei der überwiegenden Zahl der Geschäftsbereiche ist dies auf eine Zunahme der Zahl altersteilzeitbeschäftigter Frauen bei einer gleichzeitigen geringeren Zunahme der Zahl an männlichen Altersteilzeitbeschäftigten zurückzuführen.

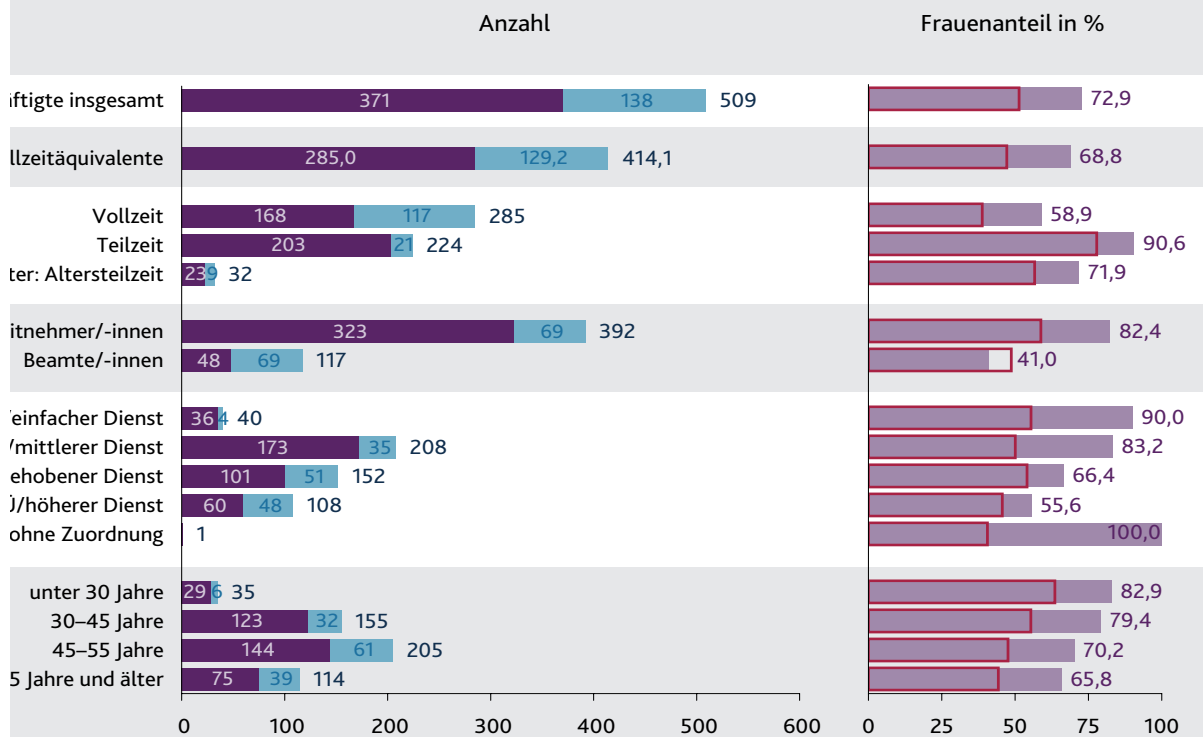
Gut drei Viertel des Personals im Geschäftsbereich des LUA steht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Beschäftigten beläuft sich auf 77 Prozent (Landesdienst insgesamt: 27 Prozent). Der im Vergleich zum Land sehr hohe Frauenanteil im Personalstand des LUA geht auf den hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft zurück. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt er mit 82 Prozent weit über dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (59 Prozent). Dies liegt auch daran, dass mit dem Aufgabenfeld des LUA viele frauentypische Berufsbilder im pharmazeutisch-medizinischen Bereich, in der Lebensmittelchemie und im Rahmen von Labor-tätigkeiten verbunden sind. Bei den verbeamteten Beschäftigten wird dagegen die paritätische Beteiligung der Frauen mit einem Anteilswert von 41 Prozent nicht gewahrt (Landesdienst insgesamt: 49 Prozent).

Ein größerer Teil der Beschäftigten, die ganz überwiegend in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, ist im LUA in den Entgeltgruppen E5-E8 bzw. im mittleren Dienst tätig (41 Prozent). Frauen sind hier mit einem Anteil von 83 Prozent stark vertreten (Landesdienst insgesamt: 50 Prozent).

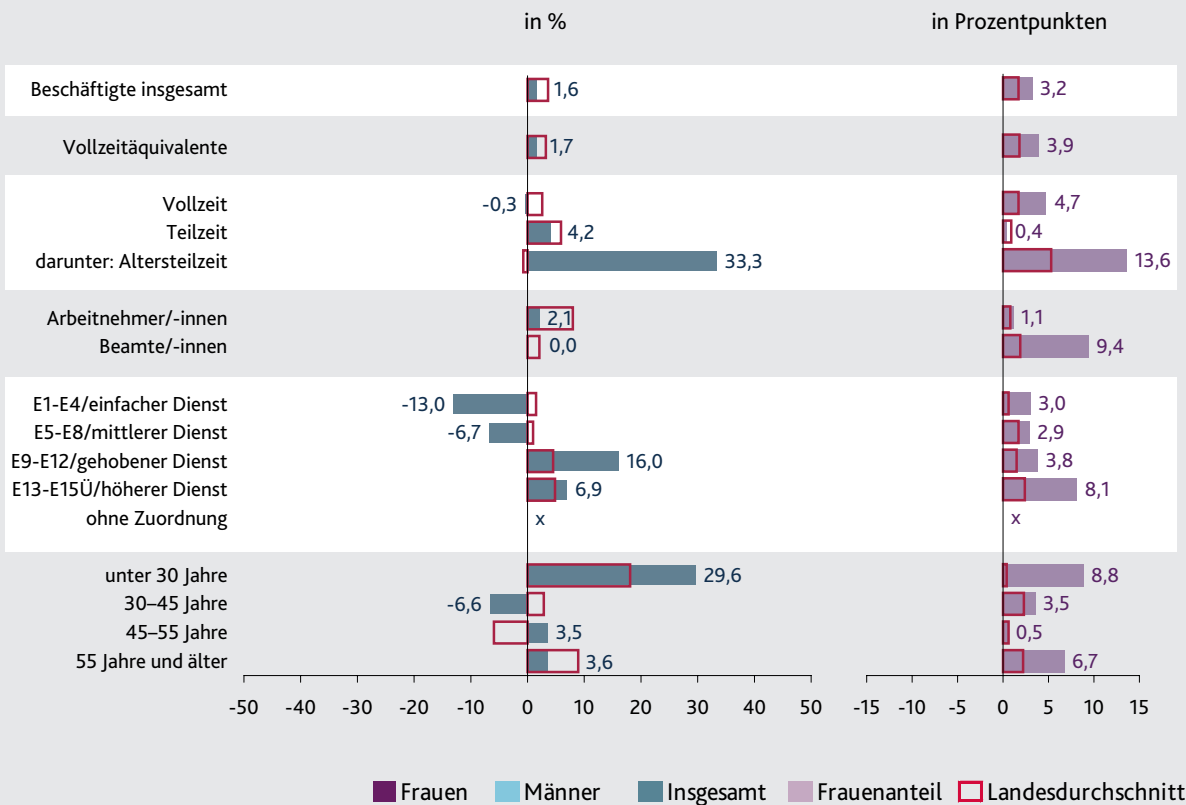
Gut die Hälfte der Beschäftigten des LUA verteilt sich auf die beiden oberen Vergütungsgruppen. Der Arbeitnehmeranteil ist dabei in der Eingruppierung E9-E12 bzw. gehobener Dienst mit 76 Prozent deutlich größer als in der höchsten Vergütungsstufe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst (31

¹ Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden einschließlich der Geschäftsbereiche der Mittelinstanz (ADD, SGD-Nord, SGD-Süd, Landesuntersuchungsamt (LUA)).

A 56 Beschäftigte im LUA 2010



Veränderung gegenüber 2008



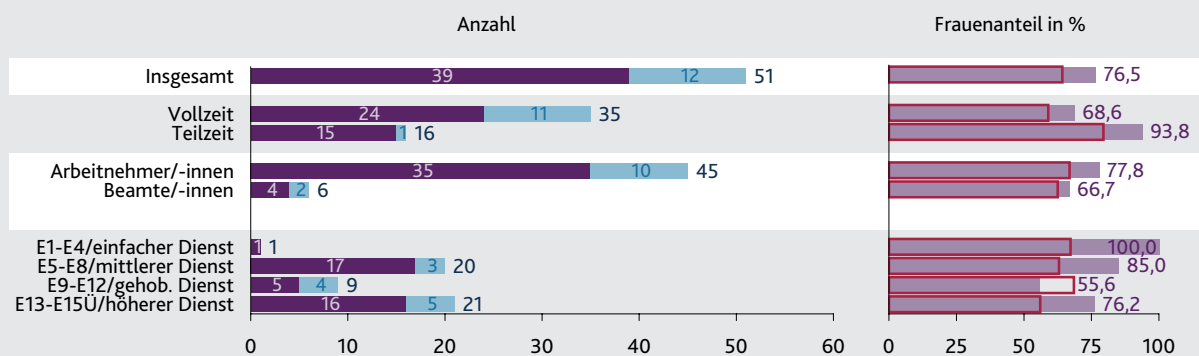
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst

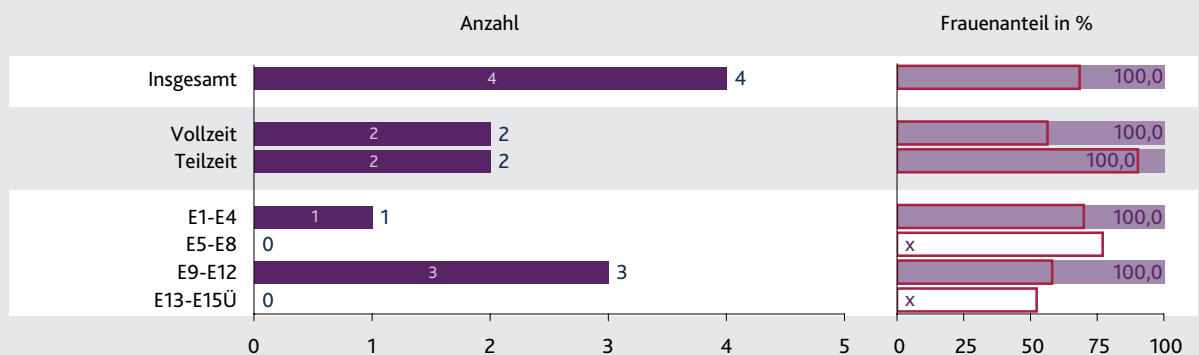
A 57

LUA – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

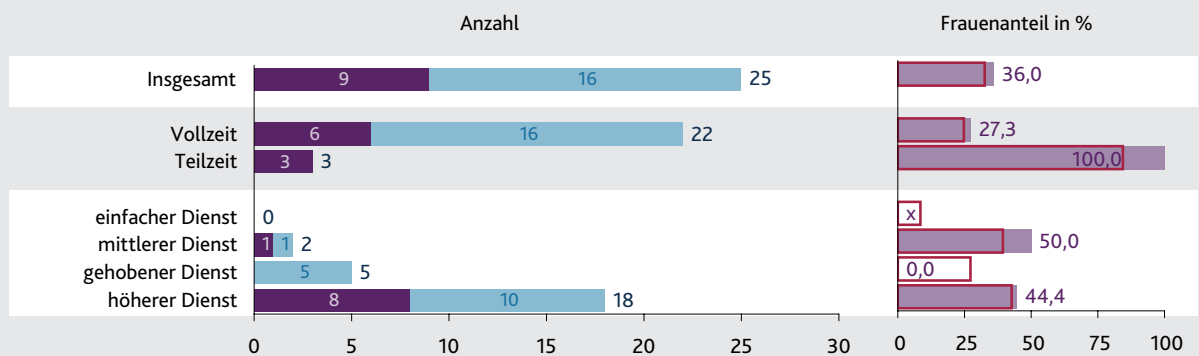
Einstellungen 2008–2010



Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

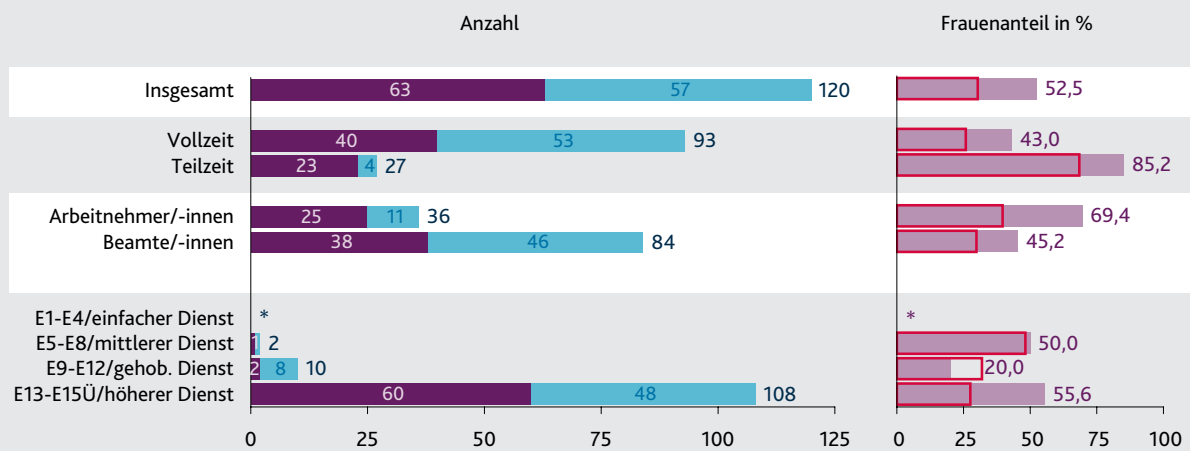


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

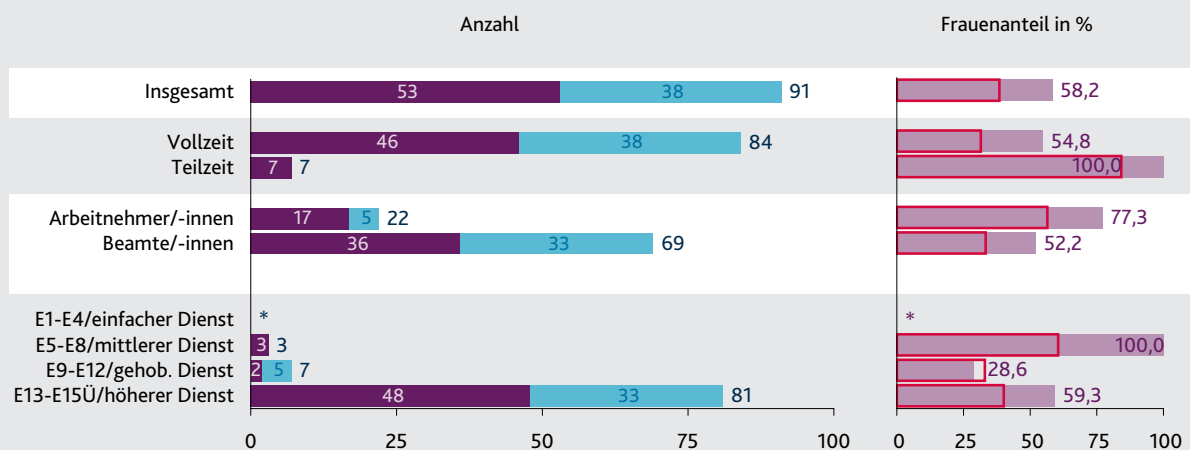
noch:
A 57

LUA – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

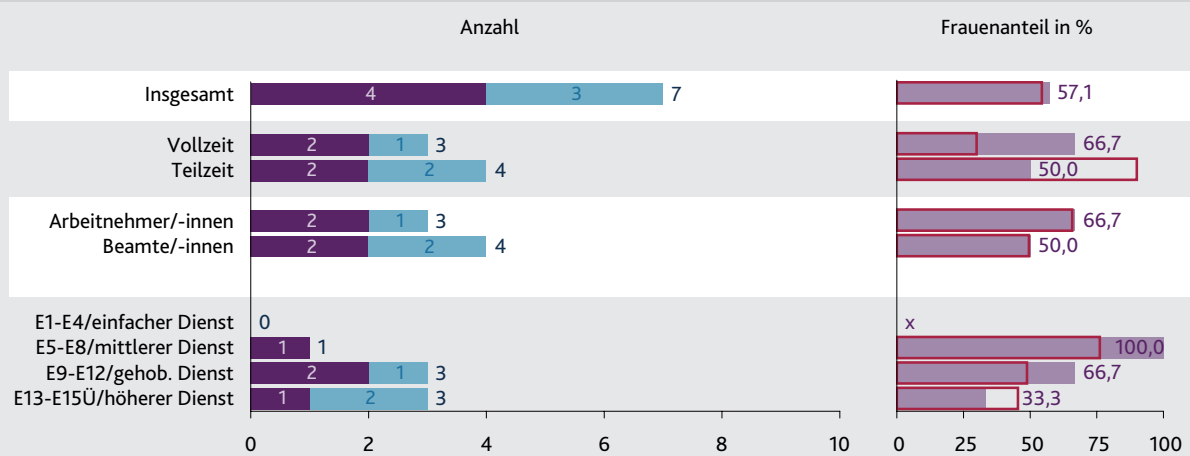
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil □ Landesdurchschnitt

Quelle: Online-Erhebung LGG

Prozent). Dies schlägt sich auch in den Frauenanteilen nieder, die mit der Höhe der Eingruppierungsstufe abnehmen (66 bzw. 56 Prozent). Die Vergleichswerte für den Landesdienst insgesamt (54 bzw. 46 Prozent) werden in beiden Gruppen deutlich überschritten.

In der unteren Vergütungsgruppe E1-E4 bzw. einfacher Dienst, in die knapp acht Prozent der Beschäftigten des LUA eingruppiert sind, übertrifft der Frauenanteil den Vergleichswert für den Landesdienst besonders deutlich (90 Prozent; Landesdienst insgesamt: 55 Prozent). Im LUA sind in dieser Vergütungsgruppe ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Einstellungen von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 wurden im Geschäftsbereich des LUA 51 Einstellungen vorgenommen, davon waren nur 35 Vollzeitkräfte. Unter den neu eingestellten Beschäftigten waren 77 Prozent Frauen (Landesdienst insgesamt: 64 Prozent). Der überwiegende Teil der Stellenbesetzungen erfolgte im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse (88 Prozent). Wie im Landesdienst insgesamt war der Frauenanteil bei den neu Eingestellten mit Beamtenstatus niedriger als bei den Einstellungen in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (67 bzw. 78 Prozent).

Die Einstellungen verteilten sich auf alle Vergütungsgruppen, schwerpunktmäßig aber zu ungefähr gleichen Teilen auf die Vergütungsgruppe E5-E8 bzw. mittlerer Dienst und die Vergütungsgruppe E13-E15Ü bzw. höherer Dienst (zusammen 80 Prozent). Wird bei den Einstellungen der Frauenanteil in den Vergütungsgruppen anhand der Personalstandsstrukturen bewertet, so ist auffällig, dass der Anteil der Frauen an den Einstellungen in der höchsten Vergütungsgruppe deutlich höher ist als der Frauenanteil im Personalstand.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 sind im LUA 29 Beschäftigte befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Beschäftigten beläuft sich trotz des hohen Frauenanteils im Personalstand des Geschäftsbereichs insgesamt auf nur 45 Prozent (Landesdienst insgesamt: 39 Prozent). Dies steht größtenteils damit im Zusammenhang, dass überwiegend verbeamtete Beschäftigte des gehobenen und höheren Dienstes befördert worden sind. Bei diesem Personenkreis ist der Frauenanteil im Personalstand deutlich geringer als dies bei der Gesamtheit der Beschäftigten der Fall ist.

Teilzeitbeschäftigte hatten an den Beförderungen und Höhergruppierungen im LUA den gleichen Anteil wie im Landesdienst insgesamt (17 Prozent). Der Frauenanteil bei den beförderten bzw. höhergruppierten Teilzeitbeschäftigten war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt jedoch deutlich höher (100 bzw. 86 Prozent).

Stark abweichend von der Verteilung der dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im Personalstand überwogen wie bereits erwähnt Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (86 Prozent). Aus diesem Umstand ergibt sich auch der gegenüber dem hohen Beschäftigungsanteil von Frauen im Personalstand des LUA niedrige Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt. Bei den Beförderungen war der Frauenanteil deutlich niedriger als bei den Höhergruppierungen (36 bzw. 100 Prozent).

Von den vier Höhergruppierungen entfielen drei auf Frauen in der Entgeltgruppe E9-E12. Für Beschäftigte mit einer Eingruppierung in die Stufen E5-E8 gab es trotz des hohen Anteils am Personalstand keine Höhergruppierungen.

Wird bei den Höhergruppierungen und Beförderungen der Frauenanteil in den Vergütungsgruppen anhand der Personalstandsstrukturen

bewertet, fällt auf, dass in der Entgeltgruppe E9-E12 der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen höher ist als der Frauenanteil am Personalstand in dieser Entgeltgruppe. Bei den Beförderungen der vergleichbaren Laufbahn verhält es sich genau umgekehrt.

Laufbahnwechsel hat es im betrachteten Zeitraum im LUA nicht gegeben.

Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsbereich des LUA gab es am Stichtag der Online-Erhebung insgesamt 120 Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Funktionen waren Frauen mit einem hohen Anteil von 53 Prozent gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 30 Prozent).

Führungskräfte des LUA sind mehrheitlich verbeamtet (70 Prozent; Landesdienst insgesamt: 88 Prozent). Die Vollzeitbeschäftigten überwiegen mit 78 Prozent (Landesdienst insgesamt: 89 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Funktionsträgerinnen und -trägern liegt demzufolge höher als im Landesdienst insgesamt (22 bzw. elf Prozent). Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören im LUA ganz überwiegend der höchsten Vergütungsgruppe an (90 Prozent).

Frauen haben einen überdurchschnittlich hohen Anteil an den Führungspositionen, die in Vollzeit wahrgenommen werden (43 Prozent; Landesdienst insgesamt: 26 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil ebenso deutlich über dem Landesdienst insgesamt (85 Prozent bzw. 68 Prozent).

Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind im Geschäftsbereich des LUA neben Referats- und Abteilungsleitungen überwiegend Referententätigkeiten (58 Prozent) und Sachgebietsleitungen (23 Prozent). Unter den Referentinnen und Referenten hatten die Frauen einen deutlich höheren Anteil als in der Funktion einer Referatsleitung (65 bzw. 27 Prozent).

Der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen liegt mit 39 Prozent unter der für den Geschäftsbereich insgesamt paritätischen Beteiligung der Frauen an Führungsaufgaben. Hier macht sich bemerkbar, dass unter den zehn Beschäftigten der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst, die in dieser Leitungsebene vertreten sind, der Frauenanteil nur 20 Prozent beträgt. Da anzunehmen ist, dass es sich überwiegend um verbeamtete Beschäftigte handelt, ist dies letztlich vor dem Hintergrund des geringen Frauenanteils unter den verbeamteten Beschäftigten in dieser Laufbahn zu werten.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 30. Juni 2010 wurden 91 Teilnahmen an Fortbildungen der erfragten Art gewährt. Frauen sind mit 58 Prozent der Teilnahmen gut und im Vergleich zum Landesdienst sehr gut vertreten (Landesdienst insgesamt: 38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfiel ein vergleichsweise kleiner Teil der Veranstaltungsteilnahmen (7,7 Prozent; Landesdienst insgesamt: 13 Prozent).

An den gemeldeten Fortbildungsmaßnahmen waren vor allem Beschäftigte in der höchsten Vergütungsgruppe beteiligt. Der auf Frauen entfallende Teil an Veranstaltungsmaßnahmen wird maßgeblich durch den Frauenanteil in dieser Vergütungsgruppe geprägt.

Frauen in Telearbeit

Die Telearbeit wurde am Stichtag 30. Juni 2010 im Geschäftsbereich des LUA von nur sieben Beschäftigten ausschließlich in Form der alternierenden Telearbeit genutzt. Der Frauenanteil von 57 Prozent übertrifft im LUA den Landesdienst insgesamt kaum (54 Prozent). Telearbeit wird im LUA überwiegend von Beschäftigten in den beiden oberen Vergütungsgruppen wahrgenommen (jeweils drei Beschäftigte). Von den vier beteiligten Frauen waren zwei in der Vergütungsgruppe E9-E12 bzw. gehobener Dienst teilzeitbeschäftigt.

Frauenfördernde Maßnahmen im Landesuntersuchungsamt Rheinland-Pfalz (LUA)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Stellenausschreibungen:

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Stellenausschreibungen werden deshalb so abgefasst, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Stellen (auch Stellen mit Leitungsfunktion) werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auch in Teilzeitform ausgeschrieben. Dabei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Landesuntersuchungsamt als familienfreundliche Dienststelle im Rahmen des audits berufundfamilie® zertifiziert wurde.

Stellenbesetzungen:

Bei Stellenbesetzungen gelten neben dem oben ausgeführten folgende Grundsätze: Stellen (auch Stellen mit Leitungsfunktion) werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, auch in Teilzeitform ausgeschrieben. Anträgen auf Teilzeitarbeit wird, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, entsprochen. Den Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung eingeräumt wie Vollzeitkräften. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei gleichwertiger Qualifikation – ihr Einverständnis vorausgesetzt – vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen berücksichtigt. Dies gilt auch dann, wenn sie nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitermäßigung keine arbeitsvertraglichen Ansprüche auf eine Vollzeitbeschäftigung geltend machen können. Die Umsetzung der gesetzlichen Möglichkeit,

während der Elternzeit eine Beschäftigung bis zu 30 Wochenstunden auszuüben, wird vom LUA gefördert. Auf Wunsch werden den Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten geboten.

Aufstiegsmöglichkeiten:

Frauen werden bei vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten angesprochen und ausdrücklich dazu ermutigt, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das LUA erhielt erstmals im Jahre 2007 das Grundzertifikat im Rahmen des audit berufundfamilie®. Im Jahre 2009 erfolgten die Re-Auditionierung und die Bestätigung des Zertifikats.

Flexibilisierung der Arbeitszeit/ Teilzeit

Im LUA sind nahezu alle Teilzeitmodelle möglich und werden auch praktiziert. Wie bereits oben ausgeführt wird Anträgen auf Teilzeitarbeit in der Regel entsprochen. Den Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung eingeräumt wie Vollzeitkräften.

Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten

In der Vergangenheit wurde auch hier von allen rechtlichen Möglichkeiten Gebrauch gemacht. Eine Beschäftigung bis zu 30 Wochenstunden während der Elternzeit war möglich. Zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten wurden geboten. Beurlaubte Beschäftigte erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Notfall-, Ferienbetreuung usw.)

Im Rahmen des audit berufundfamilie® wird damit begonnen, ein Netzwerk mit weiteren

Koblenzer Behörden aufzubauen, so dass die Beschäftigten darauf zurückgreifen können. Zudem steht die Sozialberatung hier beratend zur Seite und kann bei der Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten unterstützen.

beauftragten in 2009 das Thema „Nein sagen“ und in 2010 an verschiedenen Standorten das Seminar „Mit Stimme, Sprache und Körpersprache überzeugen“ durchgeführt.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Berufsgruppen

Im LUA wird die gemeinsame Zielvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung seit vielen Jahren umgesetzt. Bis auf wenige Ausnahmen sind alle Themen dieser Zielvereinbarung in den letzten Jahren abgedeckt worden.

Die Themen der Inhouse-Seminare werden unter Berücksichtigung der Zielvereinbarung in der Abteilungsleitungskonferenz zu Beginn eines jeden Jahres festgelegt. Dabei werden die Rückmeldungen der Teilnehmenden (Feedbackbögen) und die vorab eingeholten Vorschläge aller Referatsleitungen berücksichtigt. Dementsprechend erfolgt eine Priorisierung der Themen. Es wird darauf geachtet, sowohl Seminare ausschließlich für Führungskräfte, als auch für alle Beschäftigte anzubieten. Die Inhouse-Seminare werden – soweit möglich – auch an den dezentralen Standorten des LUA angeboten, um auch Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.

Frauenförderung als Thema von Fortbildung im öffentlichen Dienst

Die Modulreihe zur fachübergreifenden Fortbildung für Führungskräfte des ISM sollen langfristig alle Führungskräfte des LUA durchlaufen, somit werden auch alle Frauen in Führungspositionen innerhalb des LUA die Möglichkeit zur Teilnahme haben.

In den letzten Jahren wurden viele Fortbildungsveranstaltungen mit Themen speziell für Frauen angeboten. So wurde von den Gleichstellungs-



II Kommunalbereich

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

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

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

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

1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt

Entwicklung der Beschäftigtenzahl und des Frauenanteils

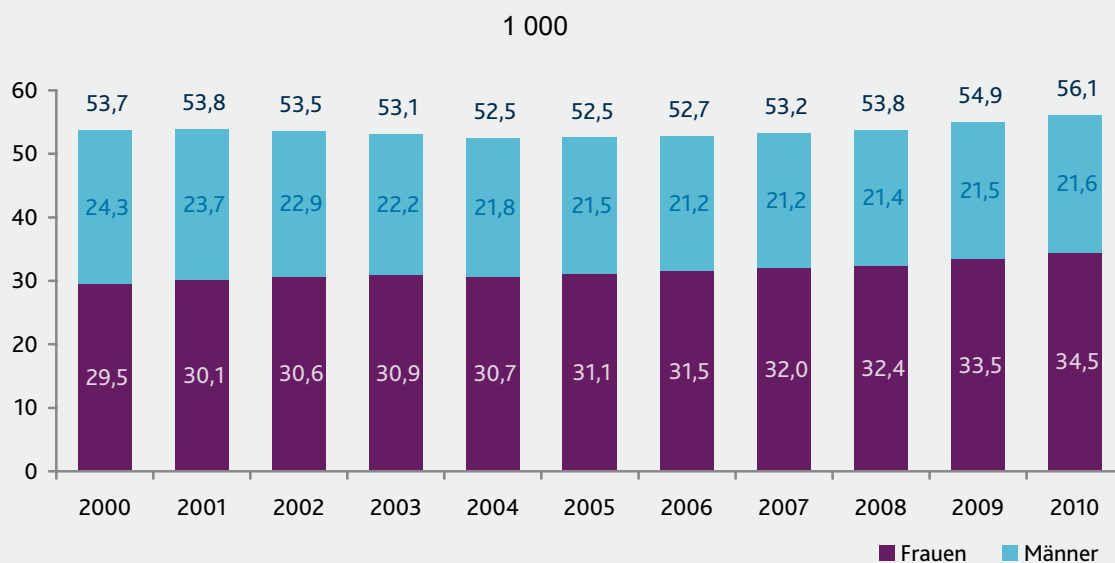
Bevor die Beschäftigungssituation der Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen für die Jahre 2008 und 2010 detailliert dargestellt wird, erfolgt zunächst ein Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenzahl sowie des Frauenanteils in den vergangenen zehn Jahren.

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

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

Frauen im öffentlichen Dienst

A 58 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

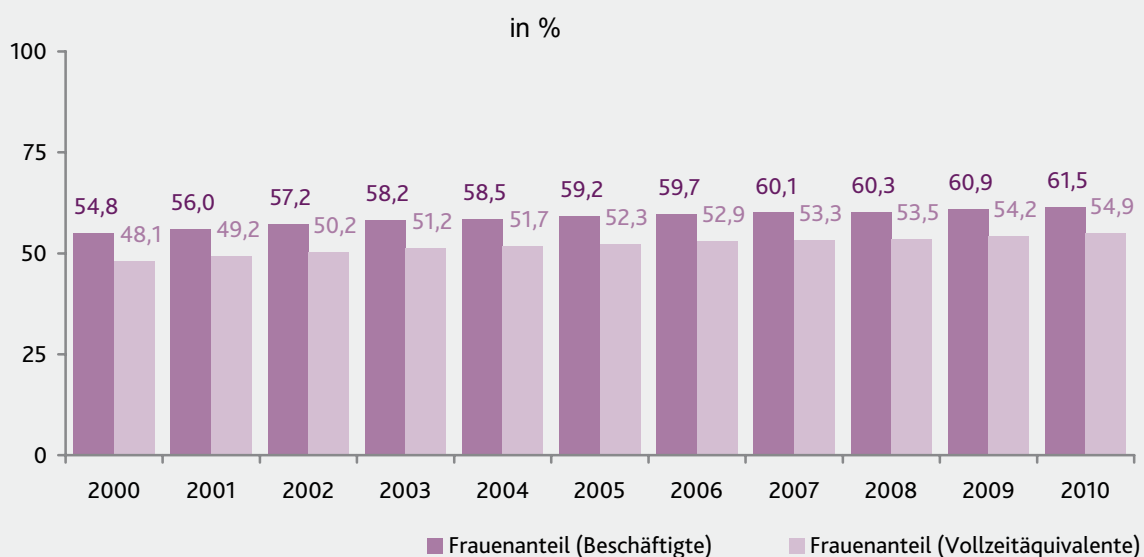
In den letzten zehn Jahren lag der Frauenanteil unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens, also bei den Vollzeitäquivalenten, durchschnittlich 6,8 Prozentpunkte unterhalb des Frauenanteils bezogen auf die reine Beschäftigtenzahl. Die zeitliche Entwicklung dieser beiden Quoten verlief jedoch sehr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

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

Beschäftigungssituation von Frauen

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

A 59 Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2000–2010



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

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

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

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

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

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

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

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

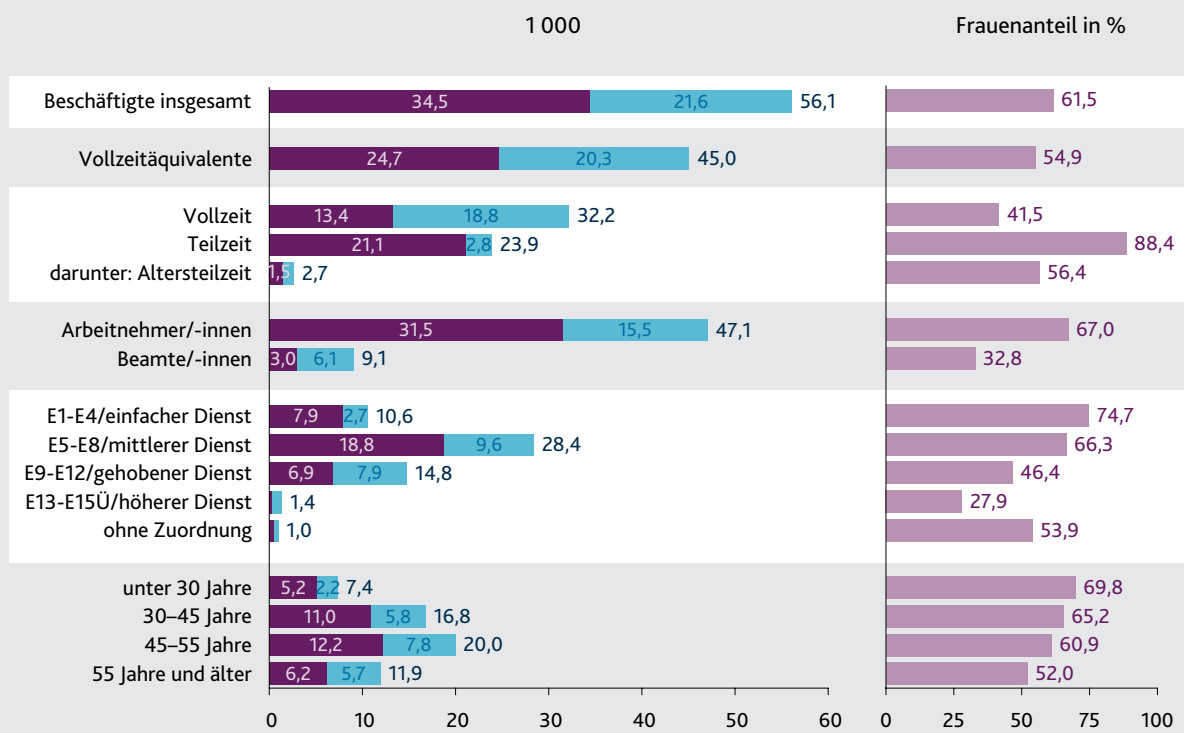
Verglichen mit 2008 ist die Beschäftigtenzahl im Kommunaldienst um 2 312 bzw. 4,3 Prozent gestiegen. Wobei sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten (+2 084 bzw. +6,4 Prozent) deutlich stärker erhöhte als die der männlichen (+228 bzw. +1,1 Prozent). Infolgedessen stieg der Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte.

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

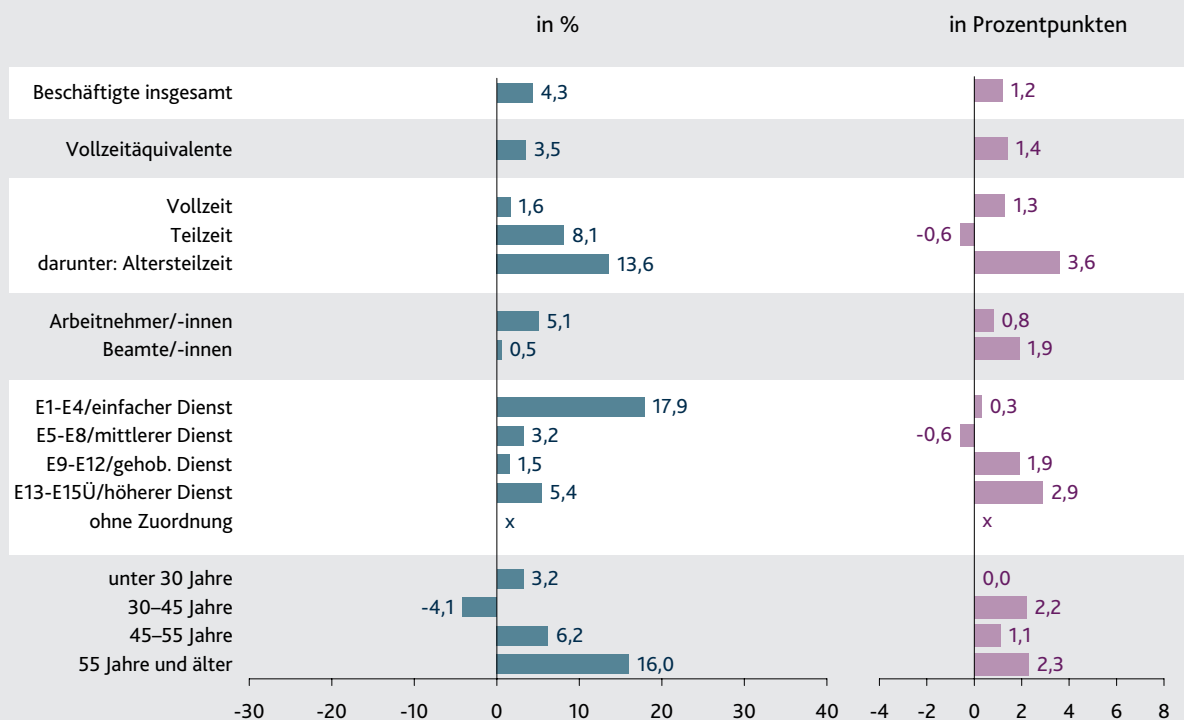
Der Frauenanteil in den Kommunalverwaltungen entwickelte sich im Zeitraum 2008 bis 2010 positiv. Eine Reduktion des Frauenanteils bei einzelnen, wenigen Merkmalsausprägungen ist darauf zurückzuführen, dass bei diesen Ausprägungen die Zunahme der männlichen Beschäftigung prozentual höher war als bei den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

Frauen im öffentlichen Dienst

A 60 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2010



Veränderung gegenüber 2008



■ Frauen ■ Männer ■ Insgesamt ■ Frauenanteil

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen in Ausbildung

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

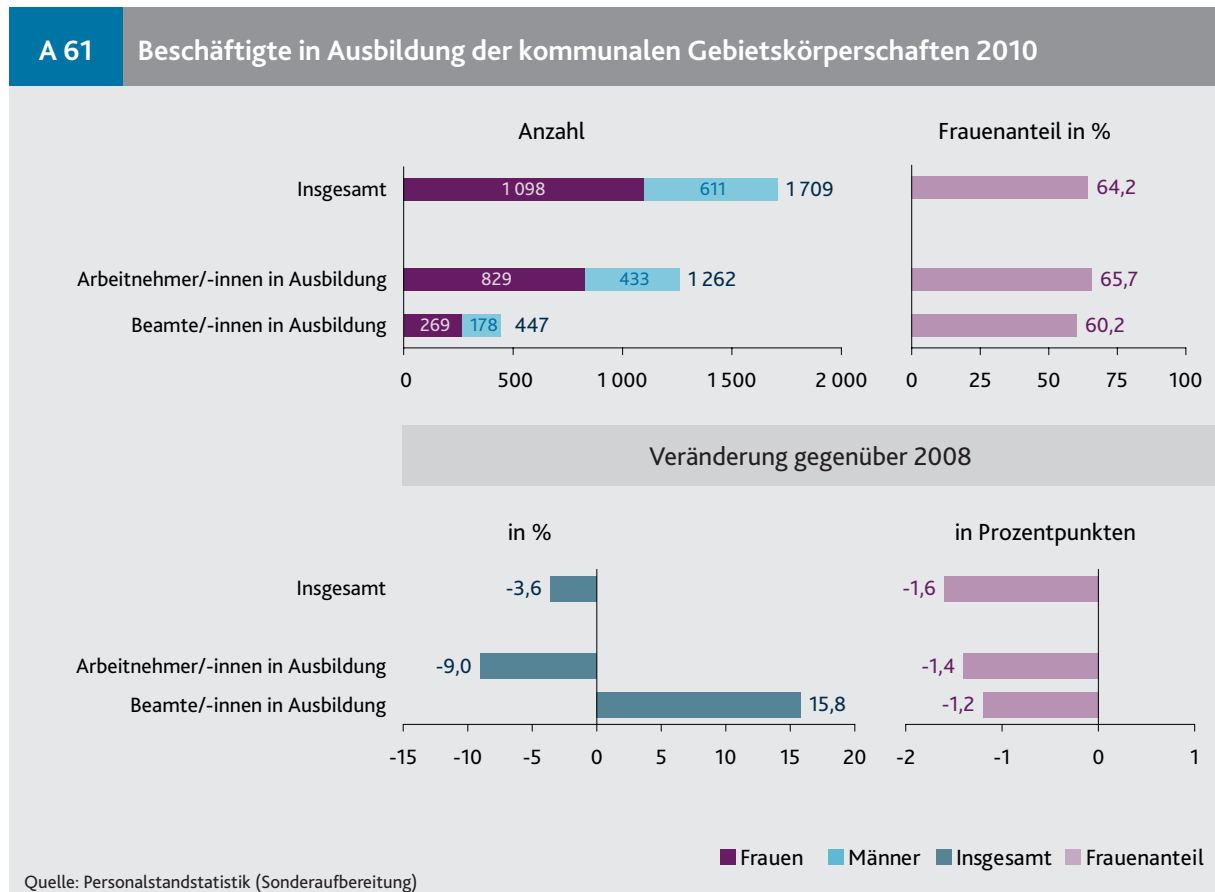
Ein gutes Viertel dieser jungen Menschen stand in einem Beamtenverhältnis, der Frauenanteil belief sich hier auf 60 Prozent. Drei Viertel dieser Beamtinnen und Beamten in Ausbildung waren Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes (Frauenanteil: 60 Prozent).

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

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

Frauen in Führungspositionen

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



Frauen im öffentlichen Dienst

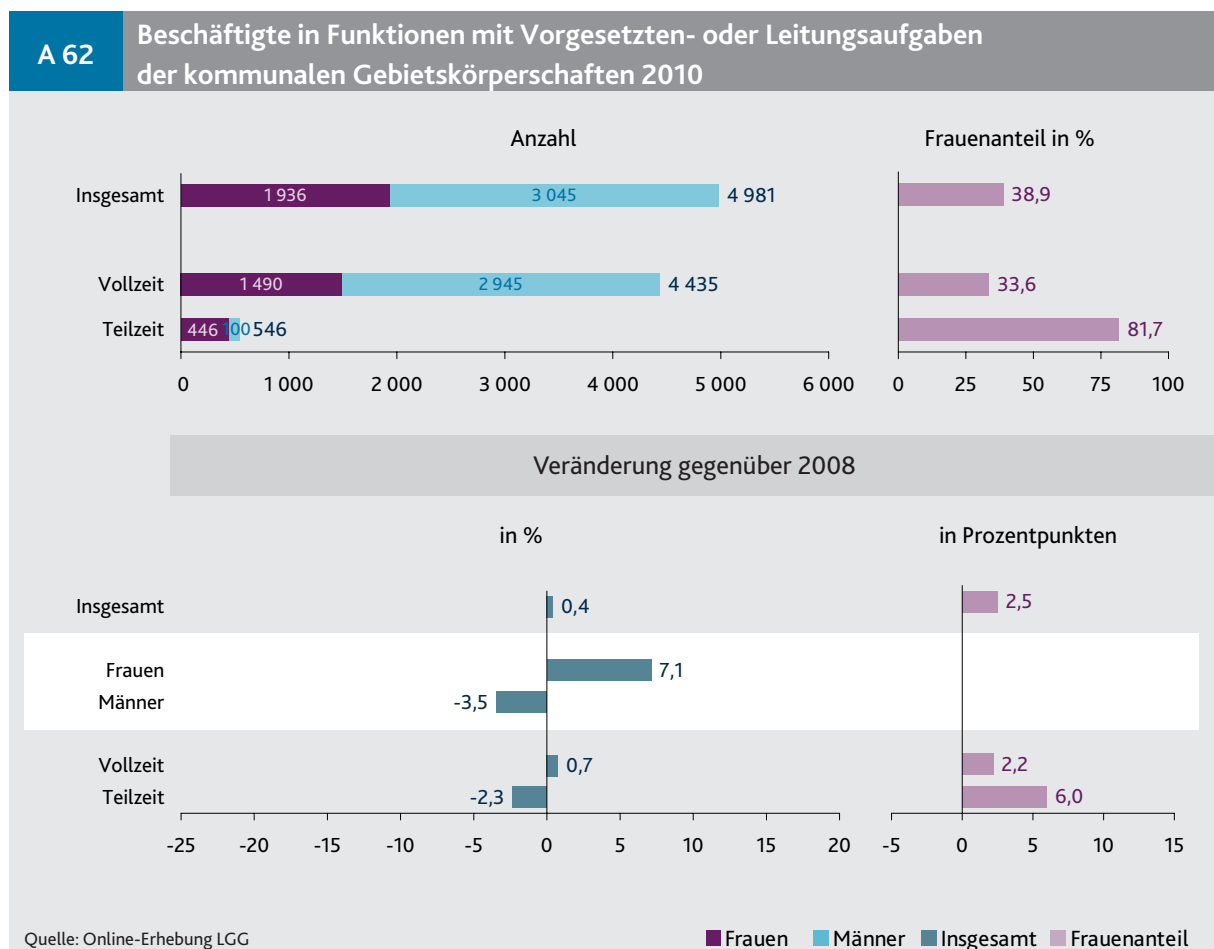
anteile reichten in den einzelnen kommunalen Gebietskörperschaften von null bis 100 Prozent.

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

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

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

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



2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen

Kreisfreie Städte

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

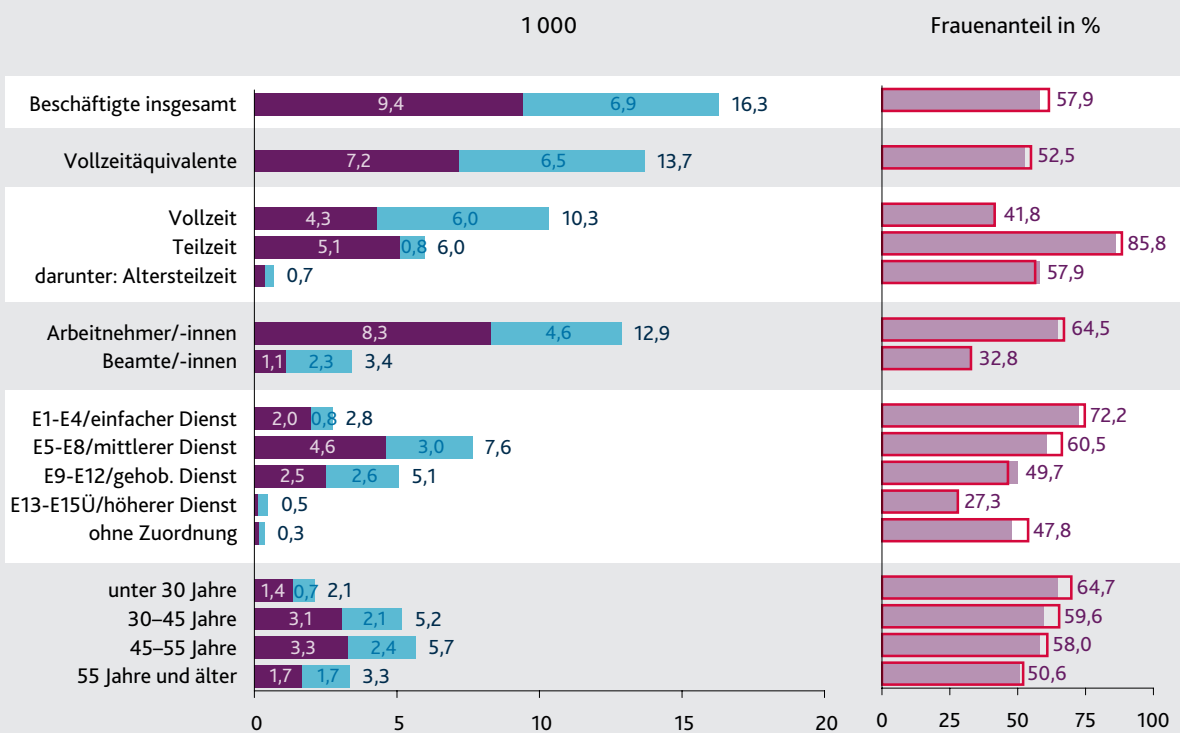
Frauen in Ausbildung

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

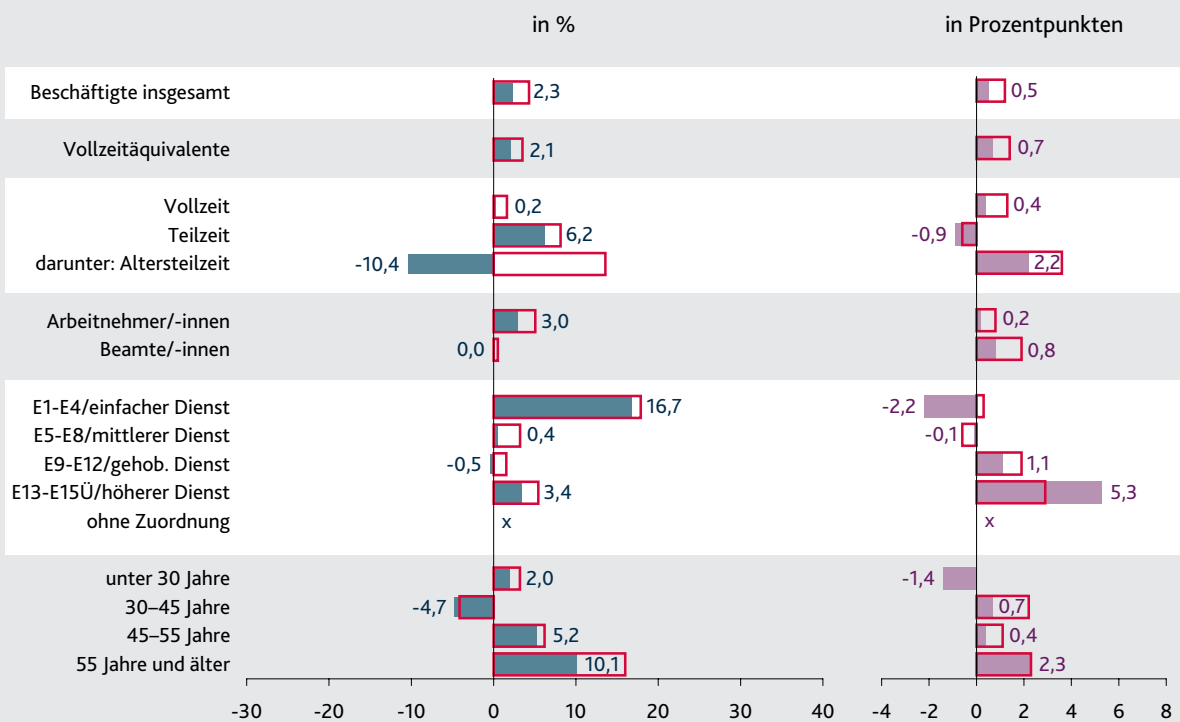
Verglichen mit 2008 ist die Zahl der Anwärterinnen gesunken und die Zahl der Anwärter gestiegen; der Anteil der Frauen verringerte sich dadurch um 7,4 Prozentpunkte. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung ist zwar der Anteil der Frauen gestiegen

Frauen im öffentlichen Dienst

A 63 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

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

Frauen in Führungspositionen

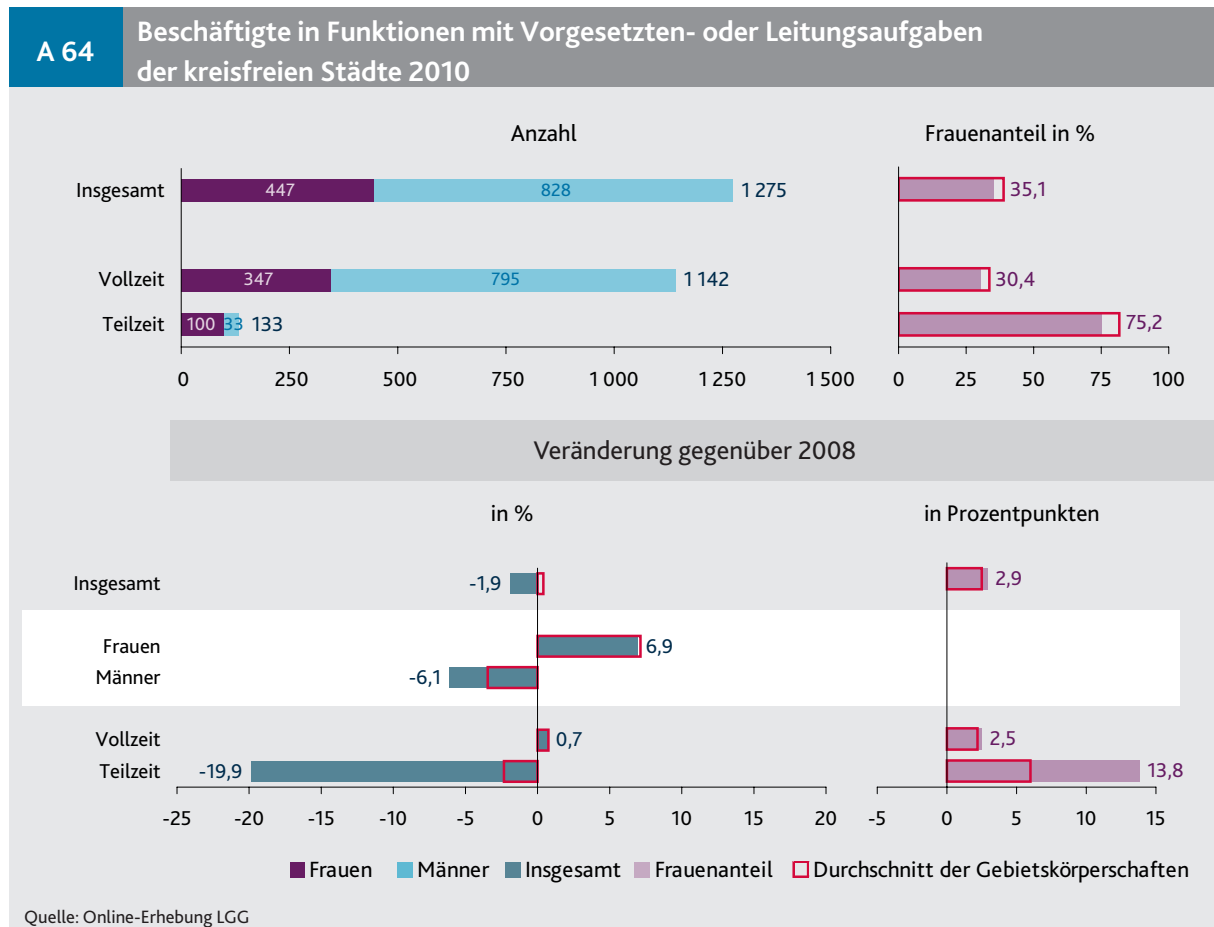
Am 30. Juni 2010 waren in den Verwaltungen der kreisfreien Städte 1 275 Personen in Positionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben beschäftigt, davon 447 Frauen und 828 Männer. Demnach waren die Frauen bei den Vorgesetzten deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag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

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

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

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

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



Landkreise

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

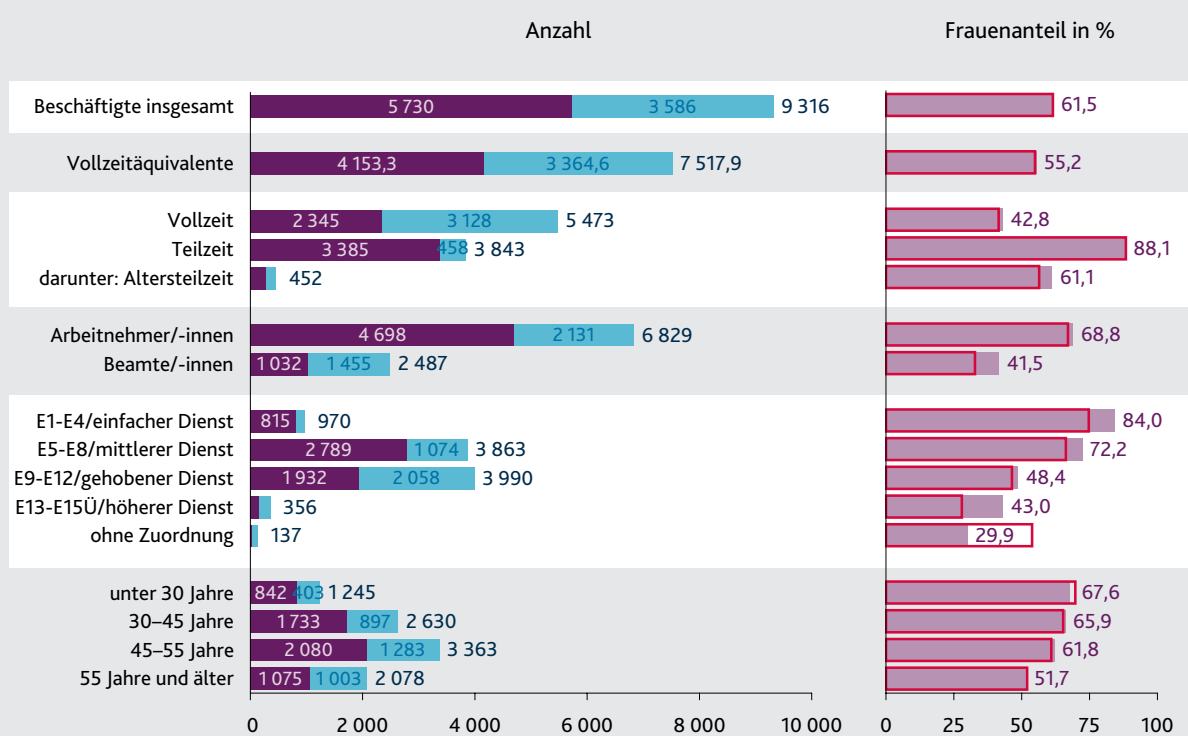
Gegenüber 2008 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in den Kreisverwaltungen um 471 bzw. 5,3 Prozent. Deutlich überdurchschnittliche Zuwachsraten gab es einerseits in der niedrigsten und gehobenen Verdienstgruppe, andererseits bei den unter 30-Jährigen sowie den 55-Jährigen und Älteren. Eine Abnahme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

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

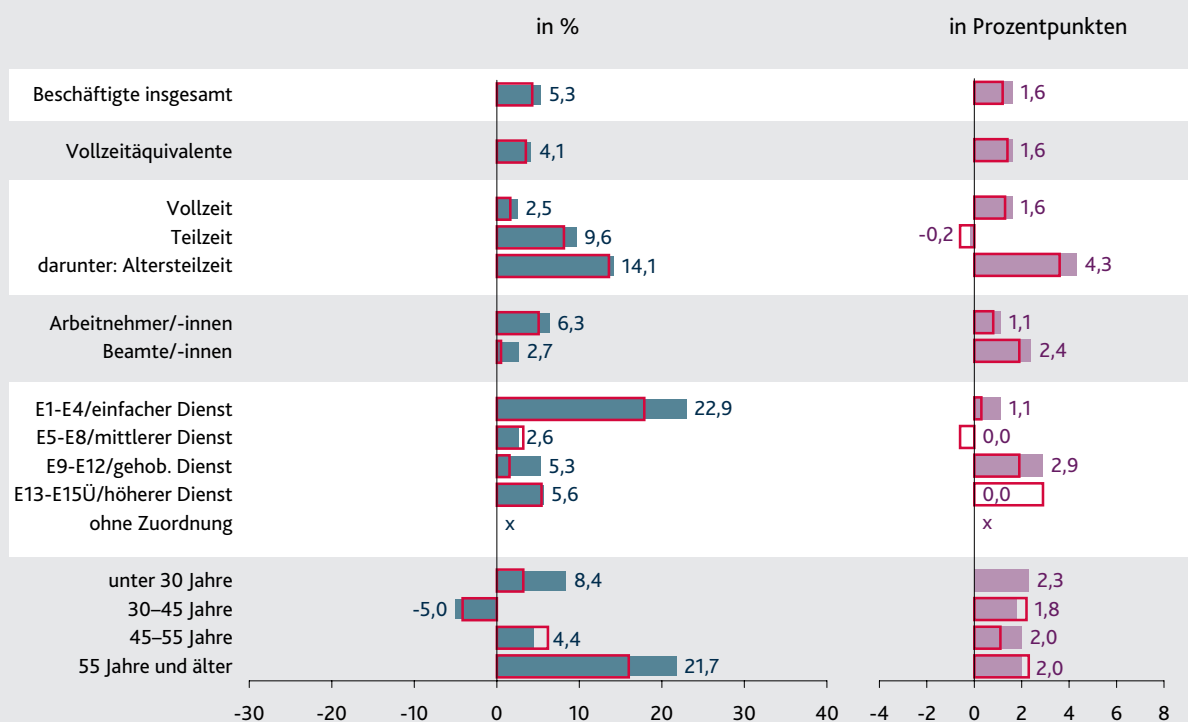
Frauen in Ausbildung

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

A 65 Beschäftigte der Landkreise 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

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

Frauen im öffentlichen Dienst

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

Frauen in Führungspositionen

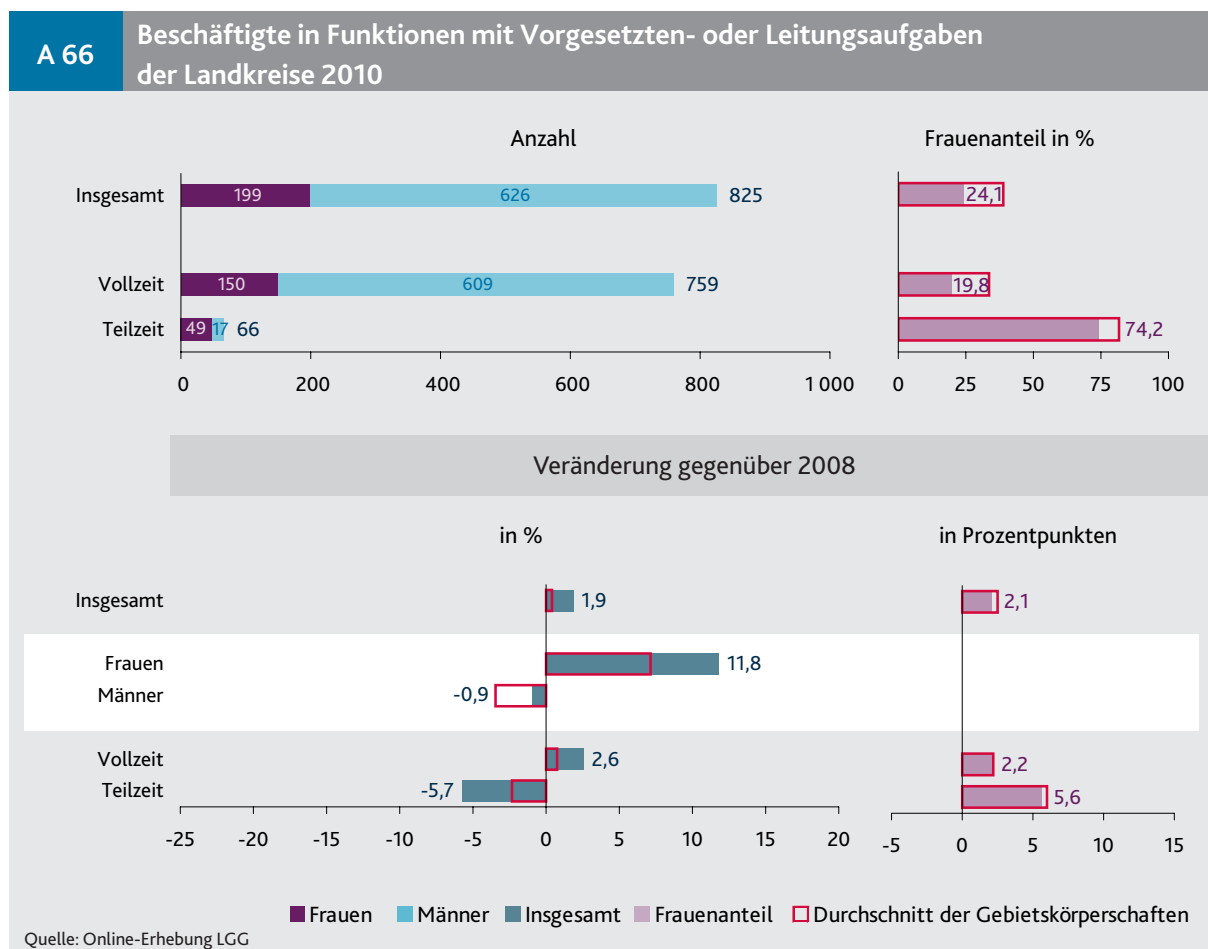
Am 30. Juni 2010 beschäftigten die Landkreise 825 Personen, die Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ausübten. Nur 199 dieser Führungspersonen, also weniger als ein Viertel, waren weiblich. Im Vergleich der kommunalen Gebietskörperschaftsgruppen haben die Landkreise im Durchschnitt den geringsten Frauenanteil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

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

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

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

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



Verbandsfreie Gemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

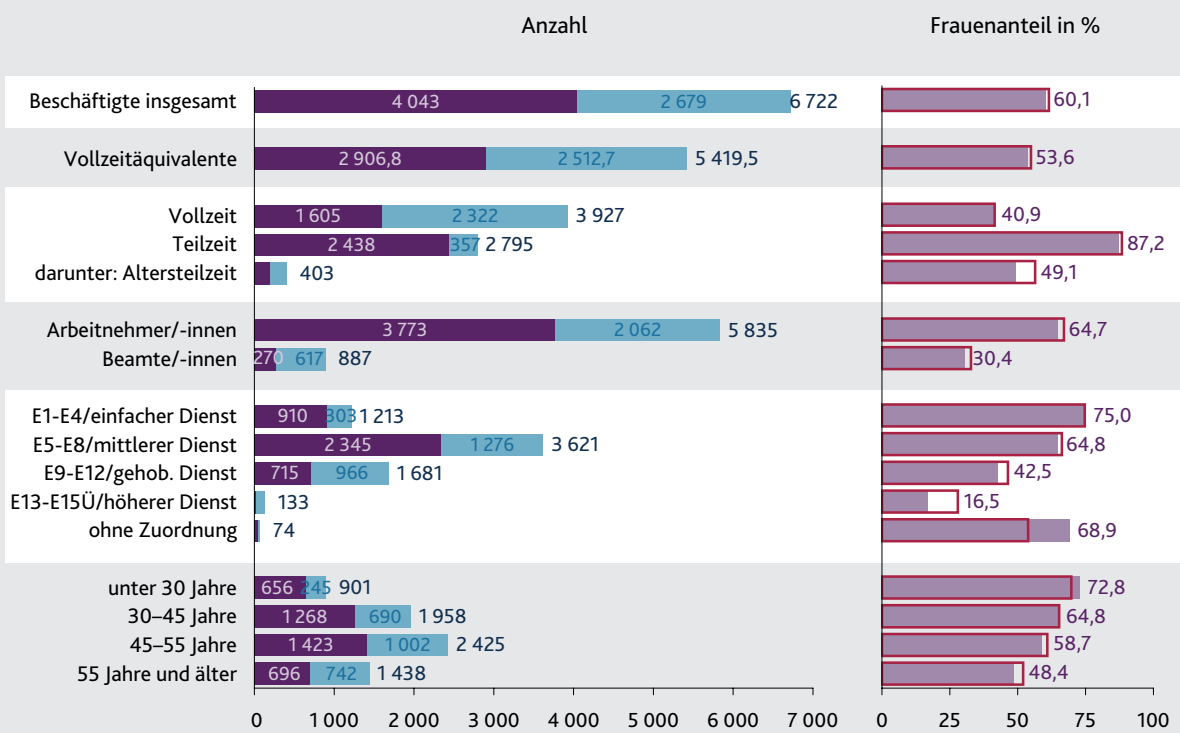
Dennoch stieg die Zahl der Beschäftigten in den verbandsfreien Gemeinden um zwei Prozent gegenüber 2008. Der Frauenanteil erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 0,9 Prozentpunkte. Beschäftigungsrückgänge gab es nur bei den 30- bis 45-Jährigen (–7,6 Prozent; Frauen: –3,2 Prozent). Auffällig waren die Entwicklungen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

Frauen in Ausbildung

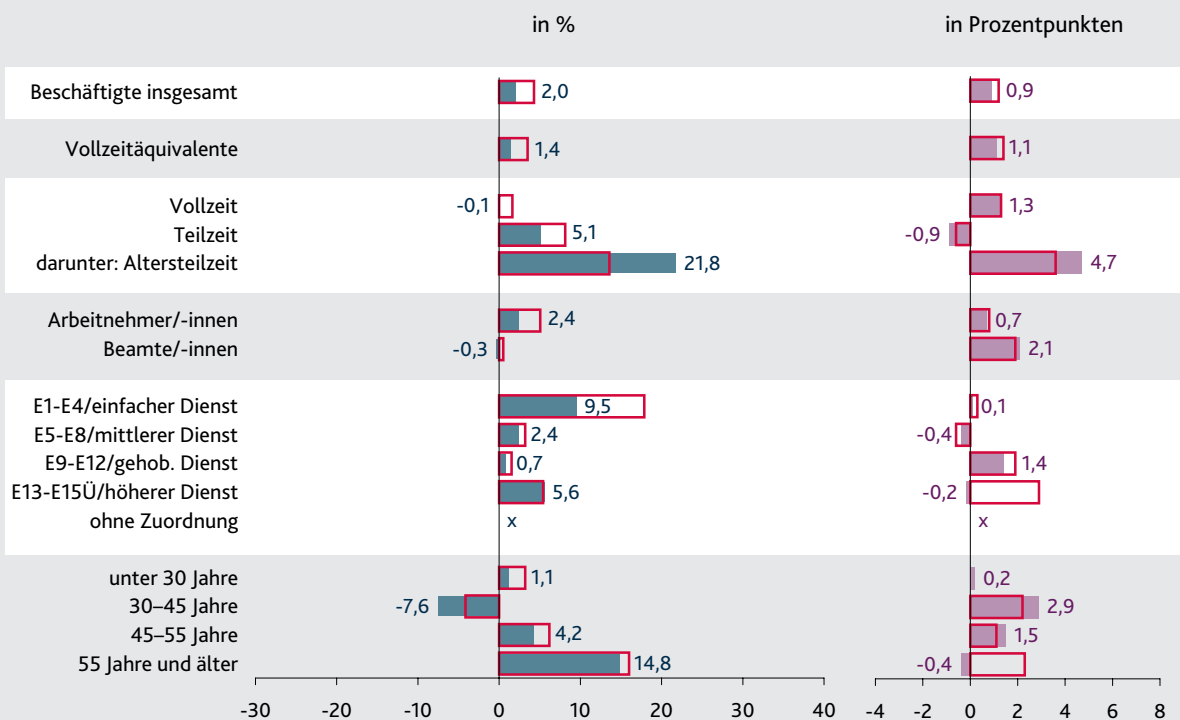
Am 30. Juni 2010 befanden sich 205 Beschäftigte in Ausbildung. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden belief sich auf 65 Prozent. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Ausbildung (86 Prozent) stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (Frauenanteil: 66 Prozent). Von den Anwärterinnen und Anwärtern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

Frauen im öffentlichen Dienst

A 67 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen in Führungspositionen

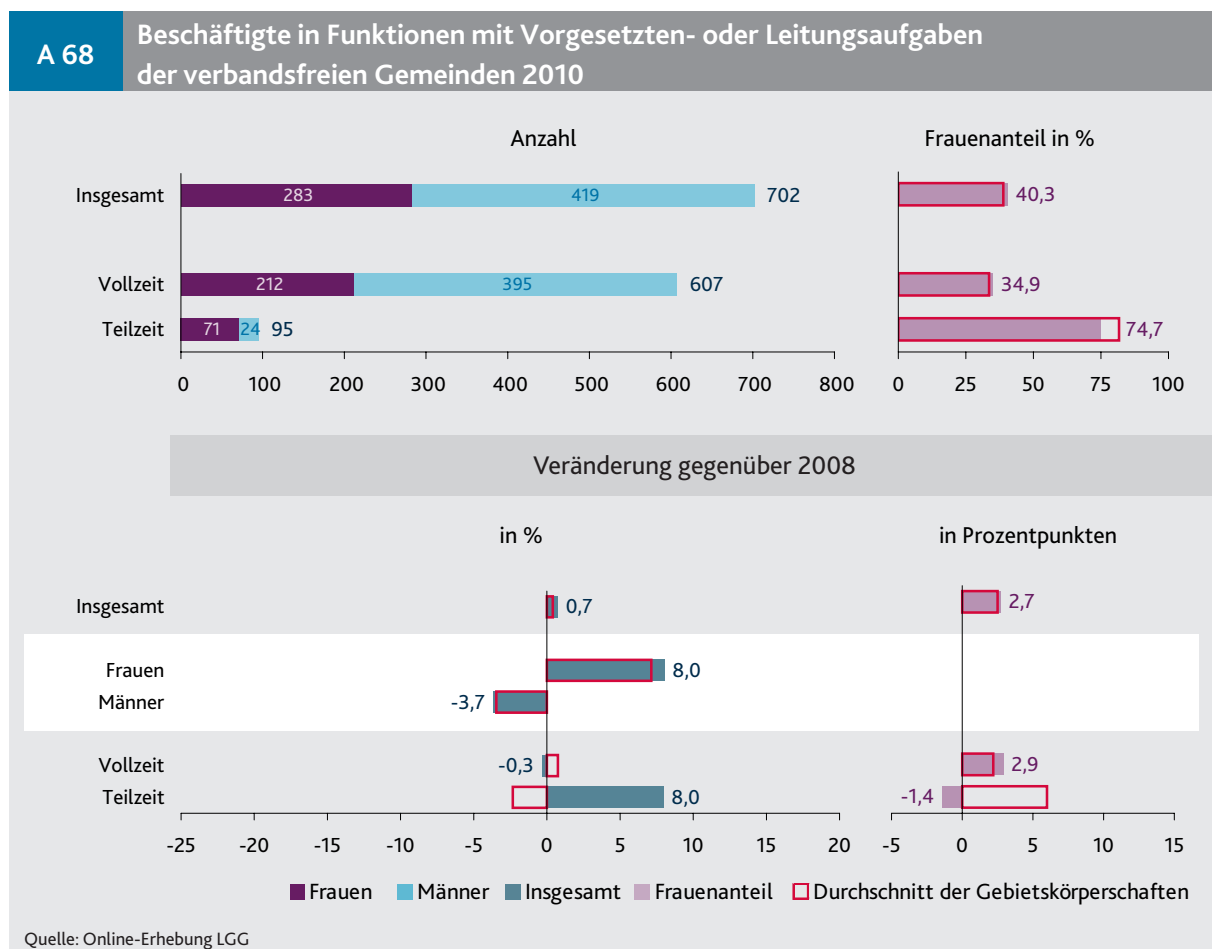
Am 30. Juni 2010 beschäftigten die verbandsfreien Gemeinden 702 Personen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte lag mit 40 Prozent etwa im Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften. Es waren große Unterschiede in den einzelnen verbandsfreien Gemeinden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

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

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

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

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



Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

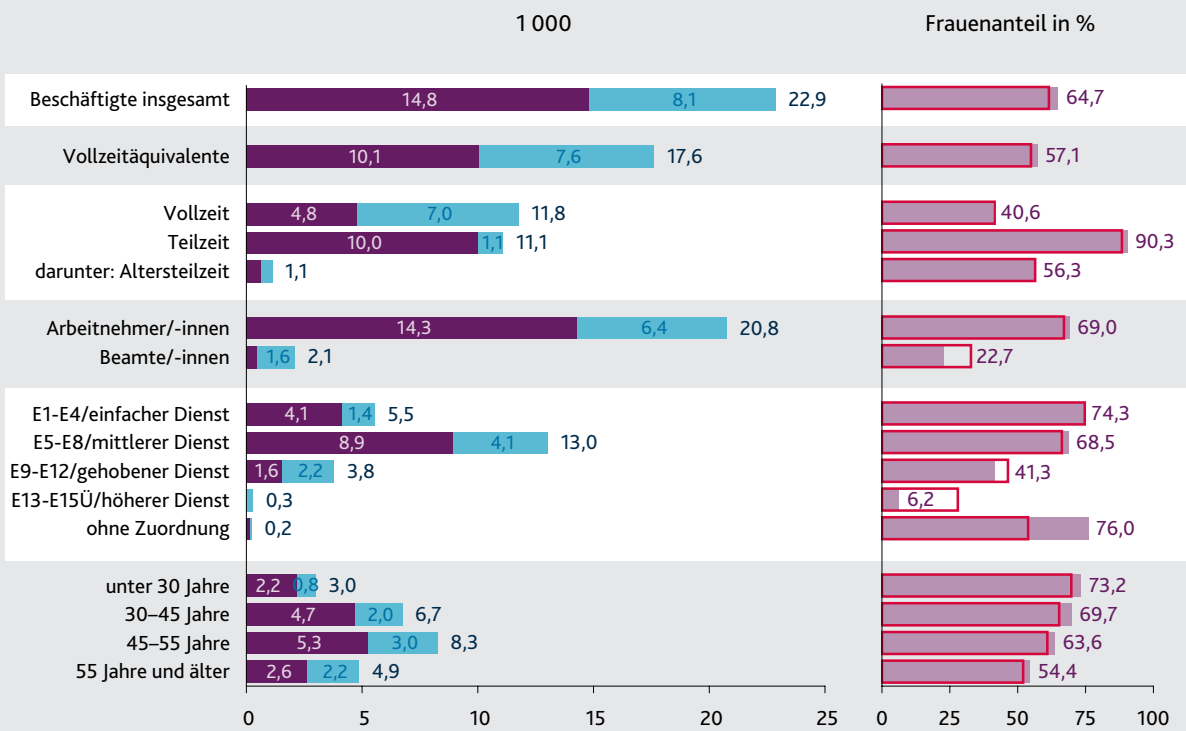
In sämtlichen Bereichen bzw. für alle Merkmalsausprägungen war ein Zuwachs bei der Zahl der Frauen zu verzeichnen. Die Beschäftigungsrückgänge bei den Beamtinnen und Beamten sowie den 30- bis unter 45-Jährigen gingen ausschließlich zu Lasten der Männer. Dennoch sanken die Frauenanteile bei den Beschäftigten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

Frauen in Ausbildung

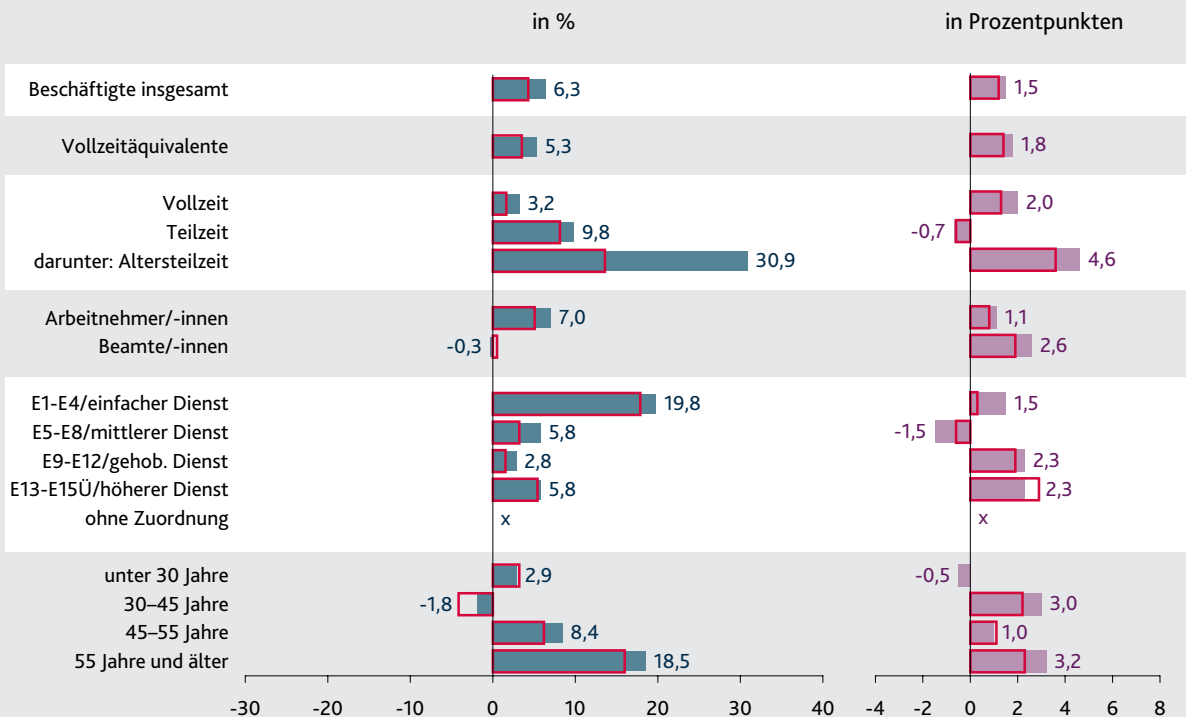
Am 30. Juni 2010 befanden sich in den Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 625 Personen in Ausbildung. Von ihnen waren 423 bzw. 68 Prozent weiblich. Der Großteil der Beschäftigten in Ausbildung stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (84 Prozent). Diese absolvieren fast alle eine duale Berufsausbildung,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

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

A 69 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

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

Frauen im öffentlichen Dienst

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

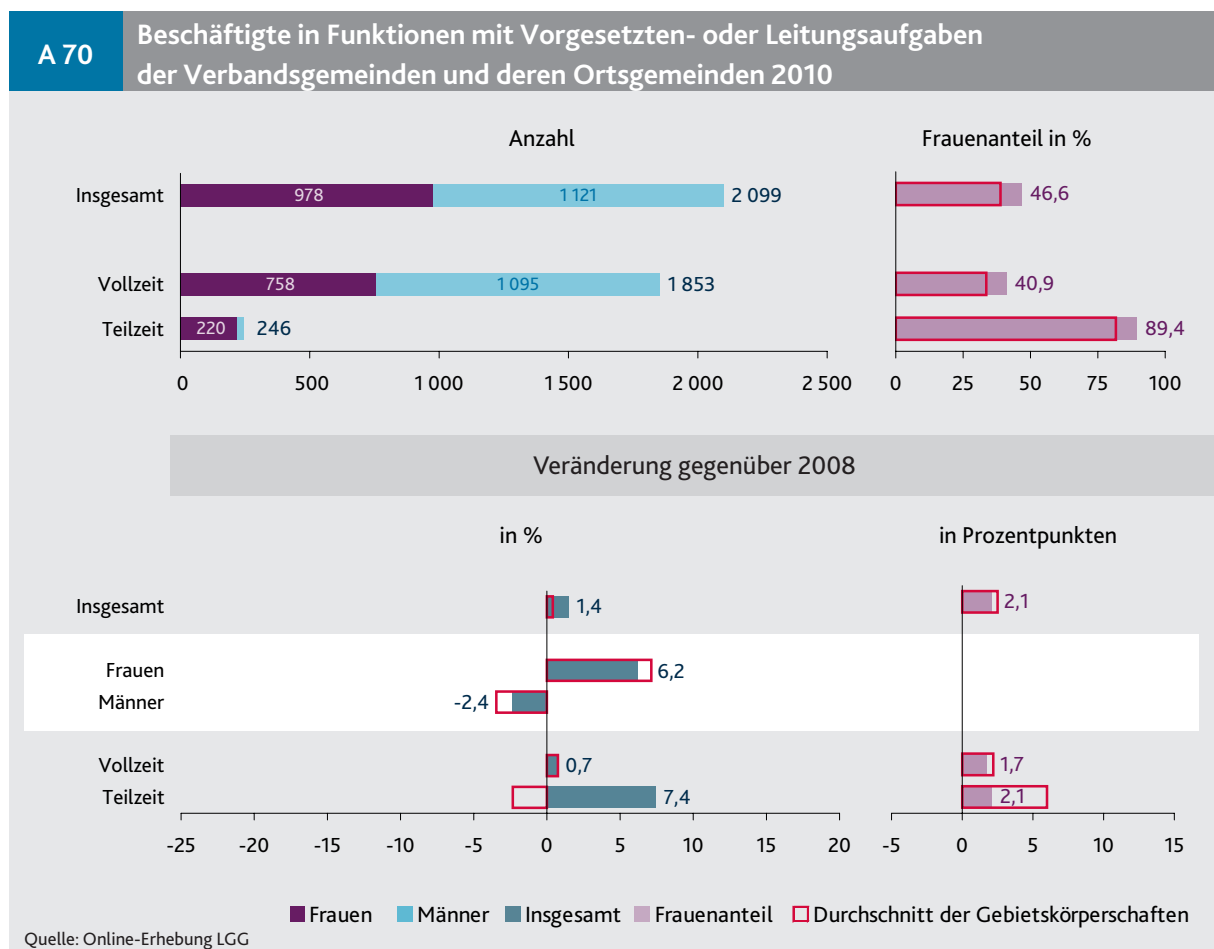
Frauen in Führungspositionen

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

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

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

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



Verbandsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

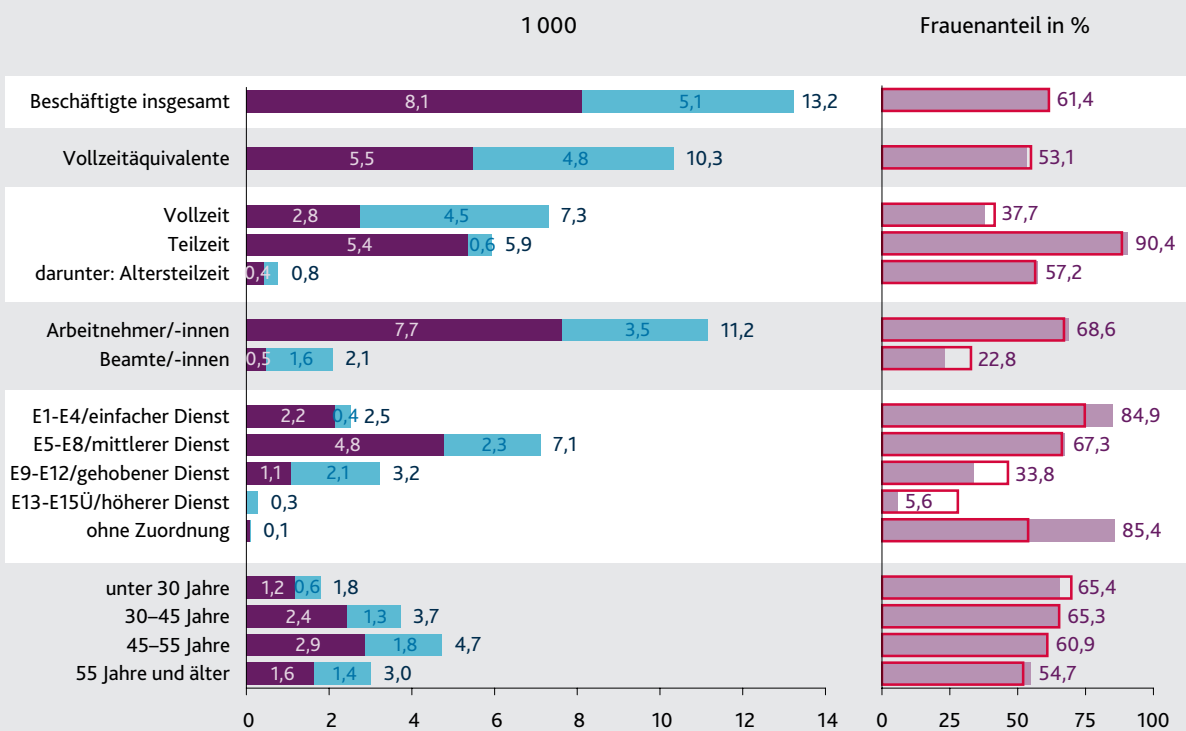
Frauen in Ausbildung

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

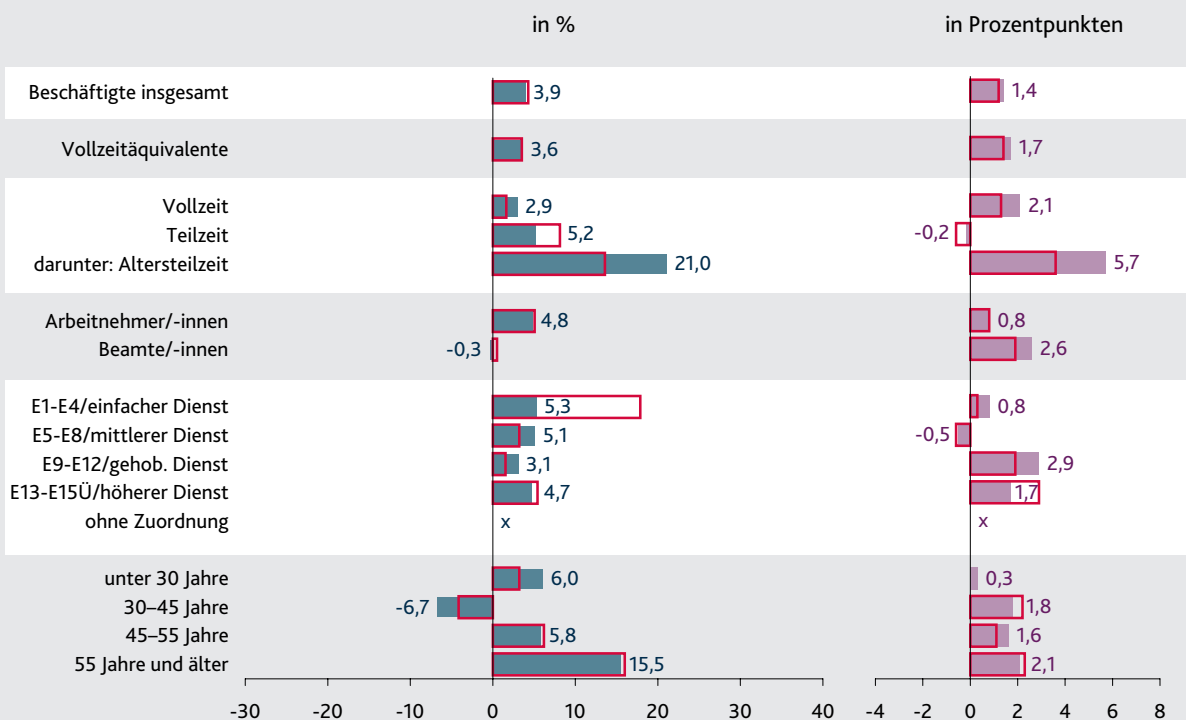
Verglichen mit 2008 erhöhte sich die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung kräftig um 66 Prozent, die Zahl der Auszubildenden blieb fast unverändert (-0,3 Prozent). Der Frauenanteil unter allen Beschäftigten in Ausbildung sank um 1,5 Prozentpunkte.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 71 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

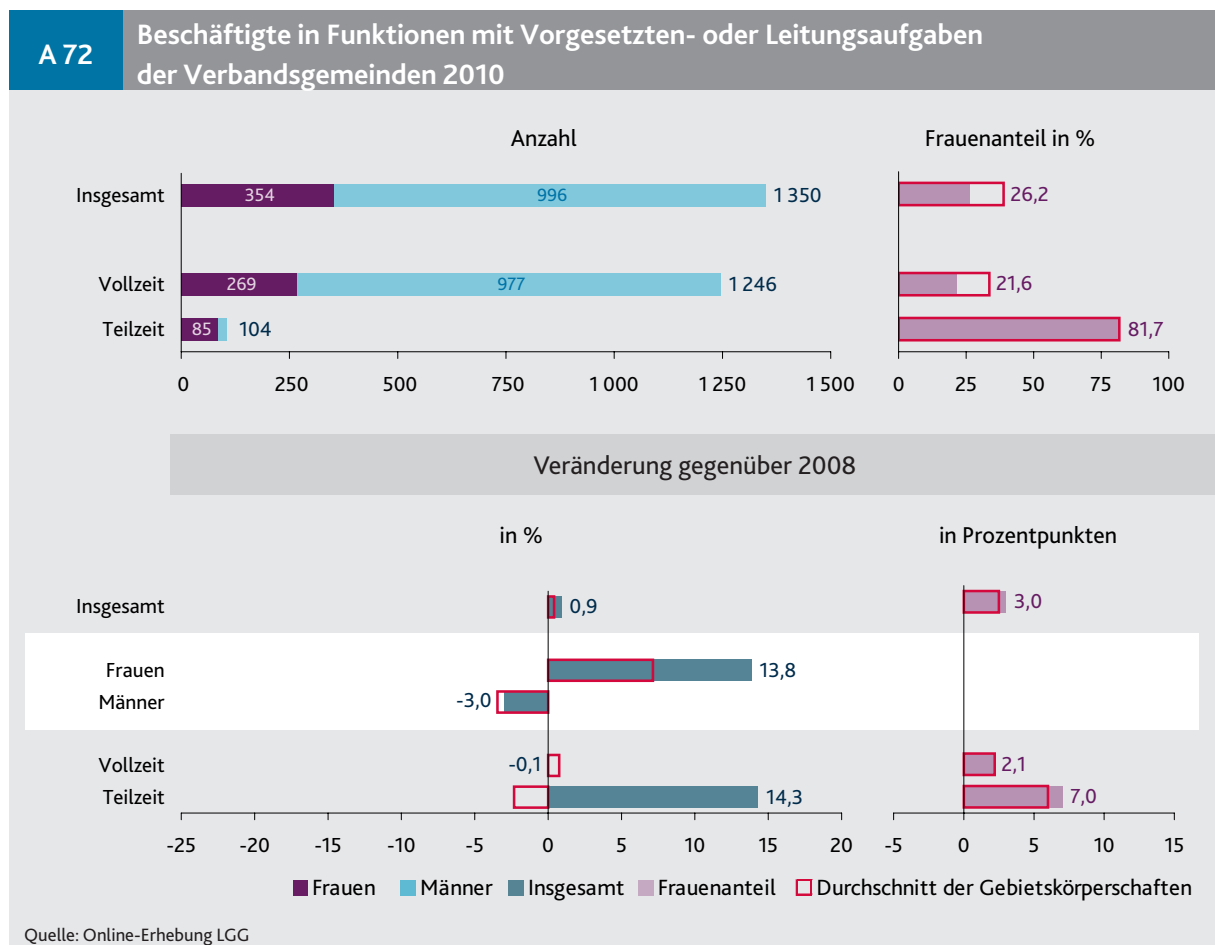
Frauen in Führungspositionen

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

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

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

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



Ortsgemeinden

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

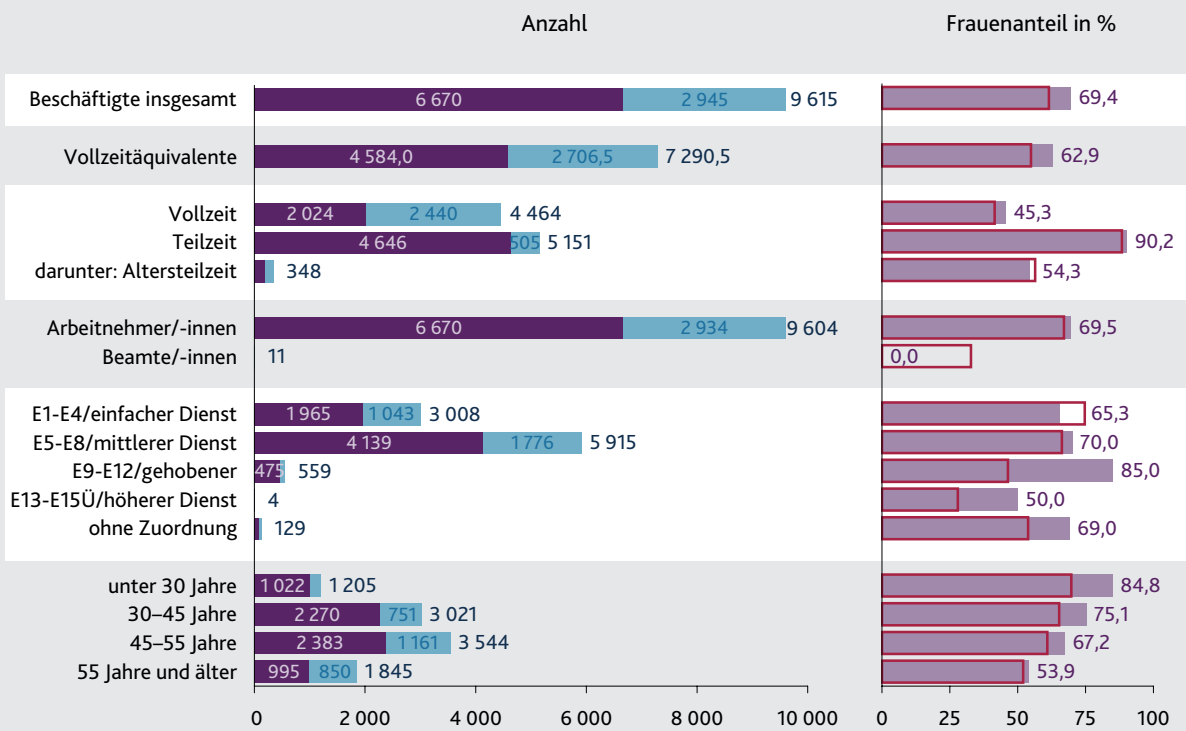
Bei den Merkmalsausprägungen Teilzeit, E5-E8 bzw. mittlerer Dienst und E9-E12 bzw. gehobener Dienst wuchs die Zahl der männlichen Beschäftigten prozentual stärker als die der weiblichen. Dadurch ist der Frauenanteil bei diesen Ausprägungen verglichen mit 2008 jeweils gesunken.

Frauen in Ausbildung

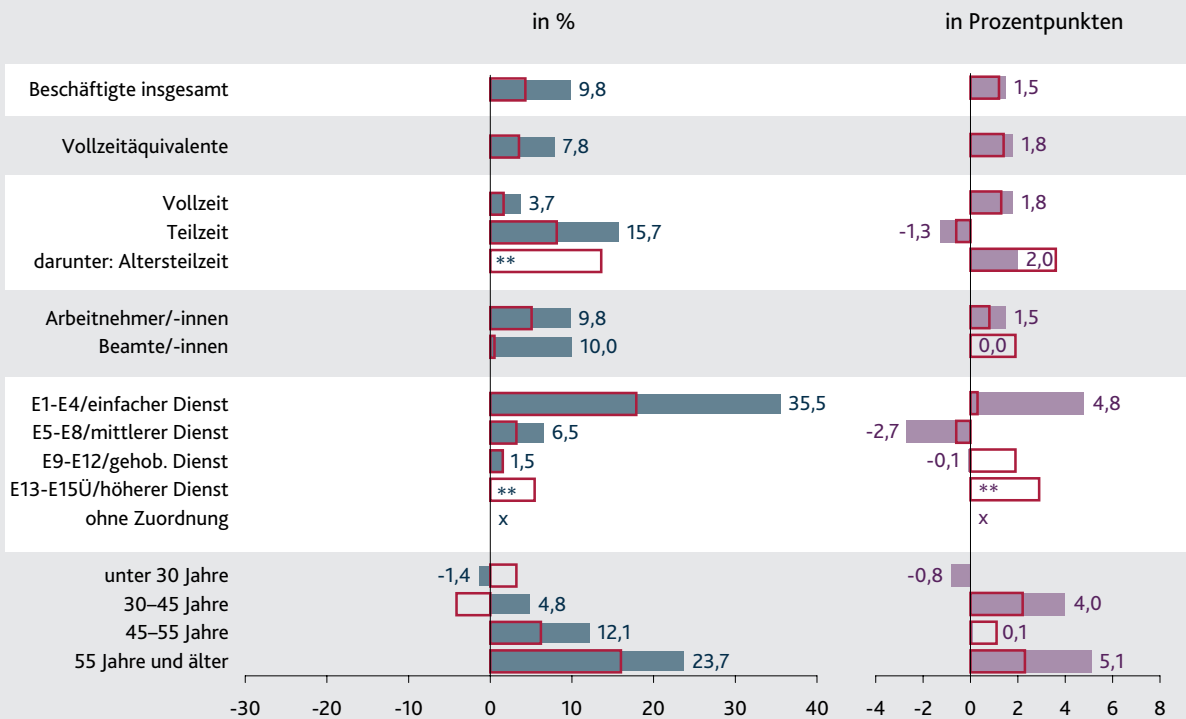
Am 30. Juni 2010 befanden sich in den Ortsgemeinden 137 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer dualen Berufsausbildung, die in der Regel drei Jahre dauert; der Frauenanteil betrug 88 Prozent.

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

A 73 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

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

Frauen im öffentlichen Dienst

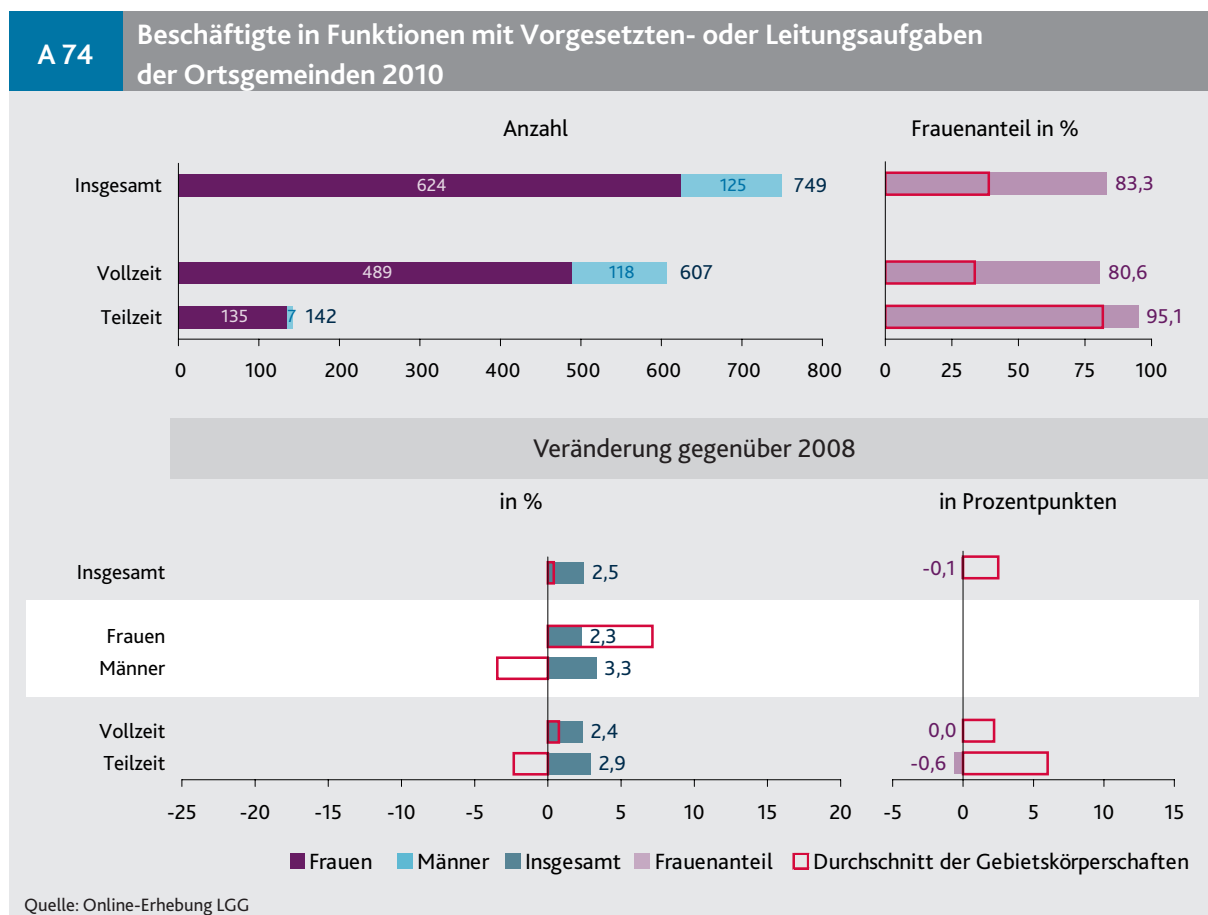
Frauen in Führungspositionen

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

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

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

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



Bezirksverband Pfalz

Beschäftigungssituation von Frauen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

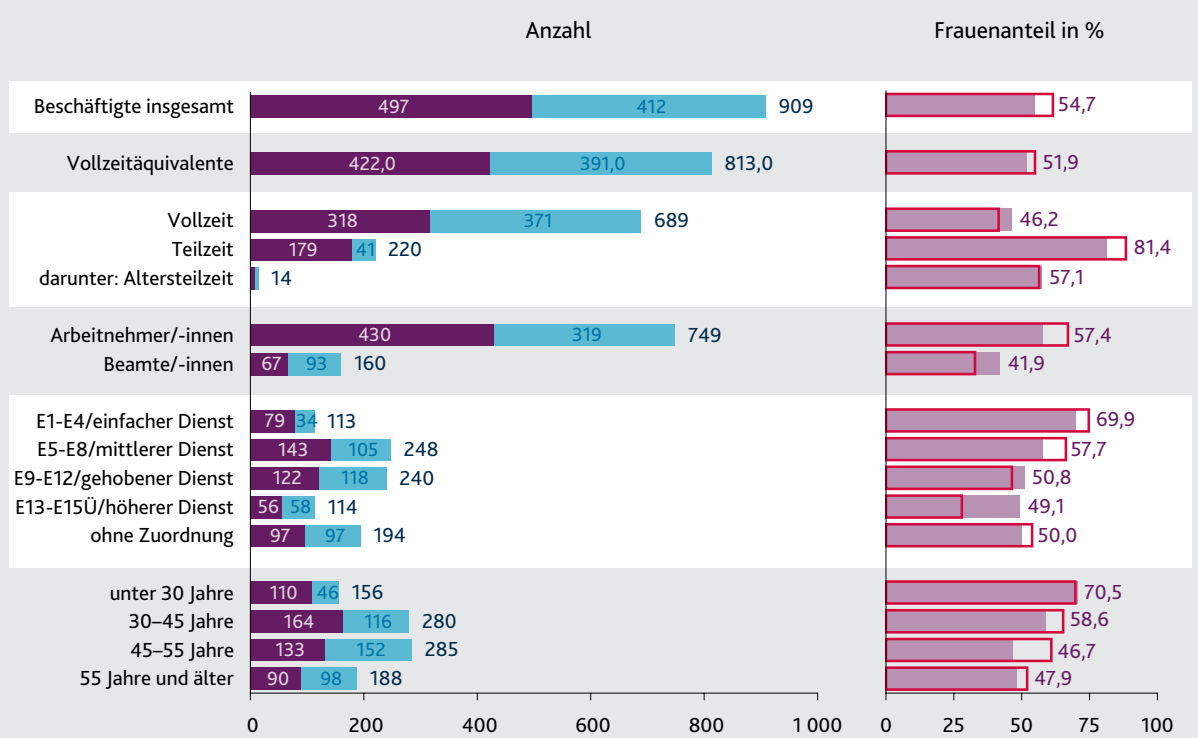
Frauen in Ausbildung

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

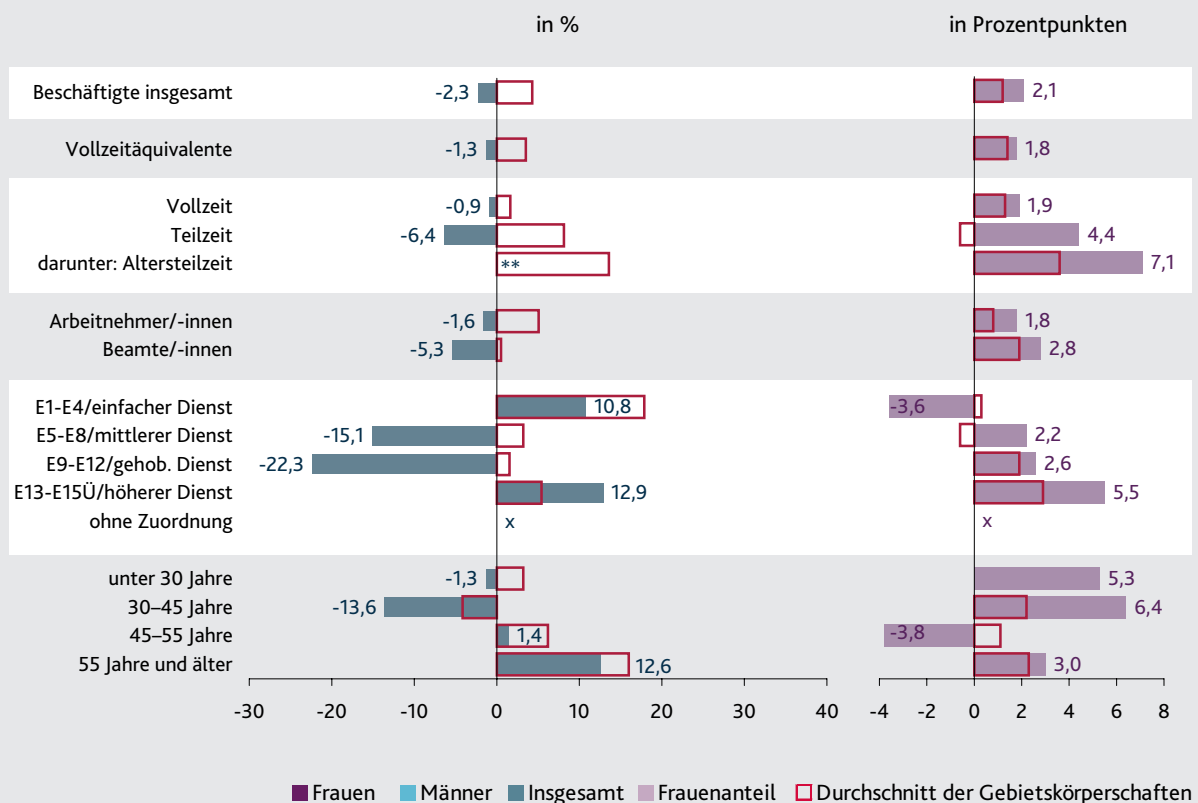
Gegenüber 2008 gab es beim Bezirksverband Pfalz vier Ausbildungsverhältnisse weniger, die alle zulasten der Männer gingen. Dies hatte zur Folge, dass der Anteil der Frauen um 4,4 Prozentpunkte zugelegt hat.

Frauen im öffentlichen Dienst

A 75 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2010



Veränderung gegenüber 2008



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

Frauen in Führungspositionen

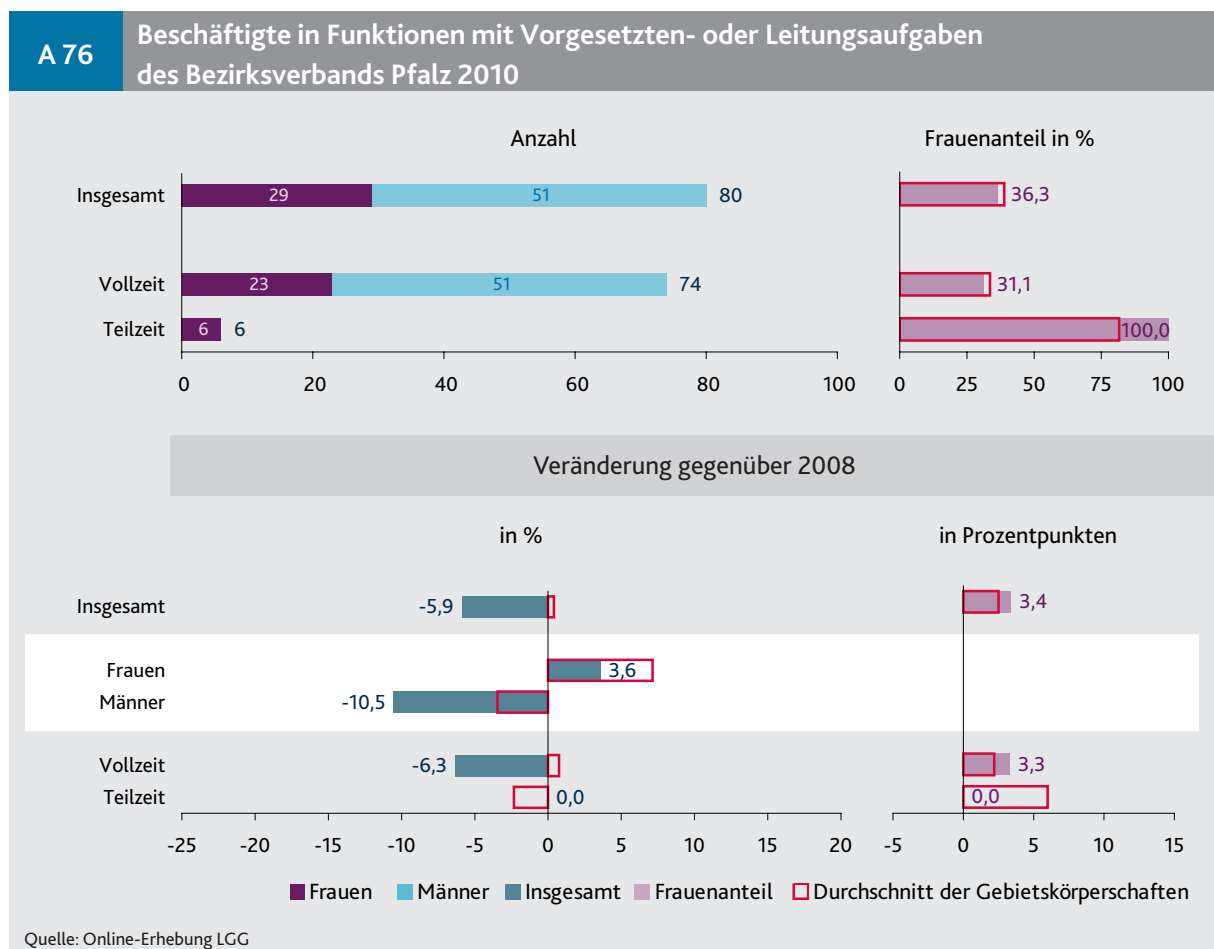
Am 30. Juni 2010 beschäftigte der Bezirksverband Pfalz 80 Personen, die eine Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben innehatten. Die Frauen waren mit einem Anteilswert von 36 Prozent deutlich unterrepräsentiert.

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

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

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

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





III Ausgewählte Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes

Um einen Eindruck von der Situation der Frauen bzw. der Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes im mittelbaren öffentlichen Dienst zu bekommen, werden in diesem Kapitel exemplarisch zwei Sozialversicherungsträger betrachtet, die unter der alleinigen Aufsicht des Landes stehen und somit dem Anwendungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes unterliegen: die AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz (kurz: AOK) sowie die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz (kurz: DRV).

Für diesen Bericht wurden Daten dieser beiden Sozialversicherungsträger zu den Stichtagen 30. Juni 2008 und 30. Juni 2010 bzw. für den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 ausgewertet.

Auf der Basis der Personalstandstatistik kann die Beschäftigungssituation der Frauen bei der AOK bzw. der DRV dargestellt werden. Im Rahmen der Online-Erhebung wurden darüber hinaus Daten zu den Merkmalen Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Laufbahnwechsel, Führungskräfte, Fortbildungen und Telearbeit gewonnen.

Da sich die Datenquellen in diesem Bericht von denen in vorherigen Berichten unterscheiden, kann es zu Abweichungen zwischen den Zahlen in den einzelnen Berichten kommen. Deshalb ist ein Vergleich der Berichte nur eingeschränkt empfehlenswert.

1 AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Beschäftigungssituation von Frauen

Am Stichtag 30. Juni 2010 beschäftigte die AOK 2 850 Frauen und Männer; der Anteil der weiblichen Beschäftigten belief sich auf 68 Prozent.

Wird der Anteil der Frauen nicht auf Basis der Gesamtzahl der Beschäftigten berechnet, sondern auch das Beschäftigungsvolumen einbezogen, so ist der Frauenanteil niedriger. Mit einem Anteilswert von 61 Prozent waren die Frauen aber auch bei der Betrachtung von Vollzeitäquivalenten nicht unterrepräsentiert.

Untergliedert in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte variieren die Frauenanteile deutlich. Diejenigen, die Vollzeit arbeiteten, waren zu 48 Prozent weiblich; bei den Teilzeitbeschäftigten entfielen 95 Prozent auf Frauen. Zu den Teilzeitkräften zählen auch die Beschäftigten in Altersteilzeit. Zum Stichtag befanden sich 231 Beschäftigte der AOK in Altersteilzeit (Frauenanteil: 82 Prozent).

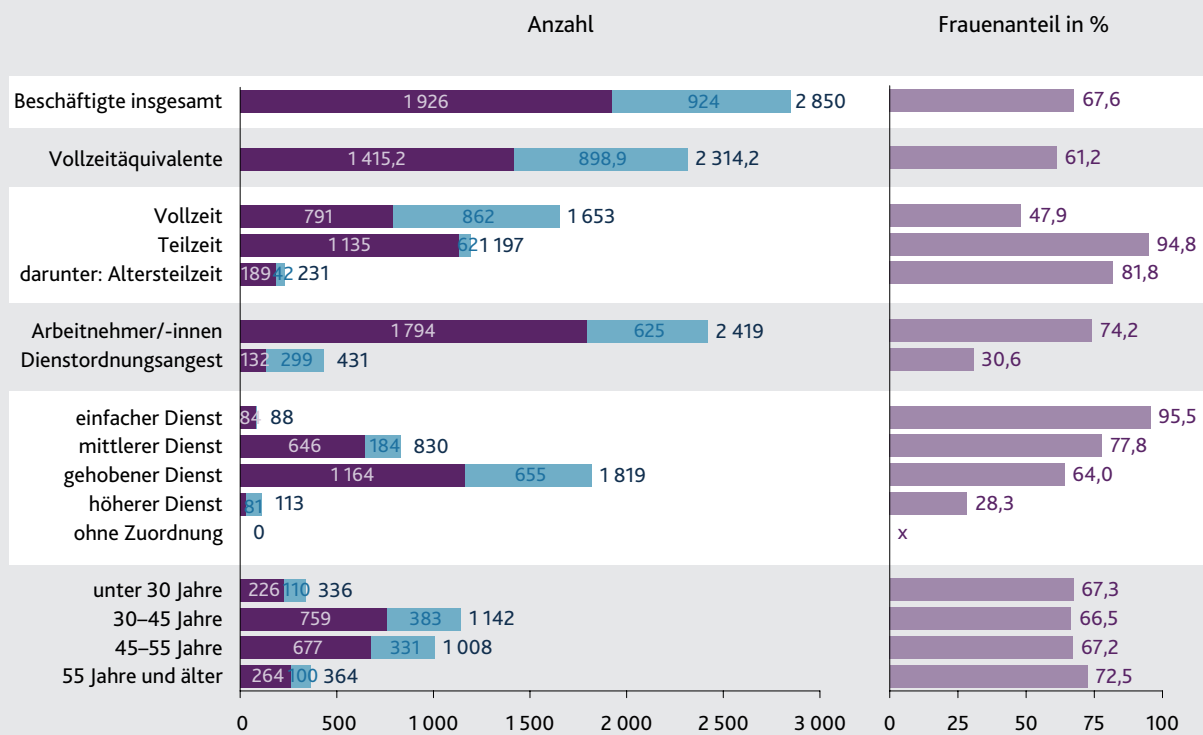
Die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (85 Prozent); von ihnen waren 74 Prozent weiblich. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt die AOK auch Dienstordnungsangestellte, also Angestellte mit Beamtenbesoldung, die aufgrund einer Dienstordnung bei der AOK beschäftigt sind. Bei den Dienstordnungsangestellten war – im Gegensatz zu der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen (Frauenanteil: 31 Prozent).

Differenziert nach Laufbahngruppen gab es beachtliche Unterschiede bei den Frauenanteilen. Je höher die Laufbahngruppe, desto niedriger der Frauenanteil. Die Anteilswerte reichten von 95 Prozent im einfachen Dienst bis 28 Prozent im höheren Dienst.

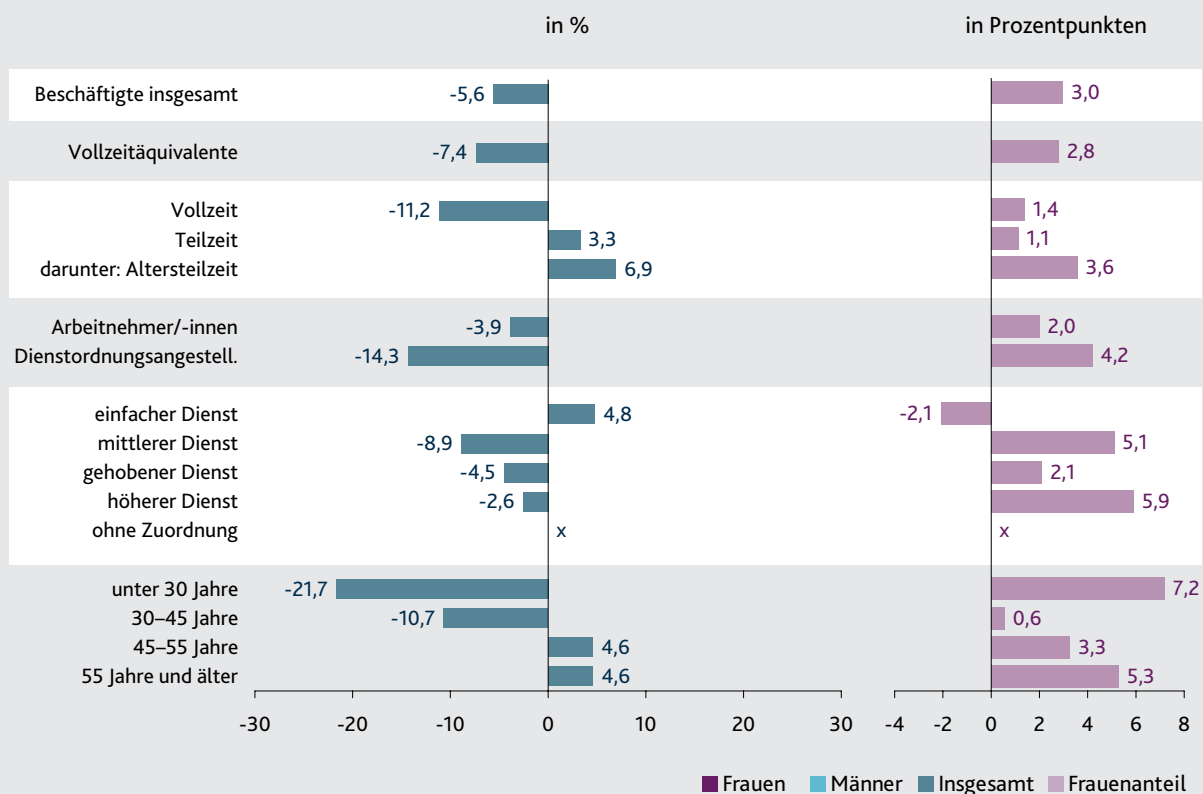
Die Auswertung nach dem Alter zeigte, dass es in allen vier betrachteten Altersgruppen mehr Frauen als Männer gab. Insbesondere bei den 55-Jährigen und Älteren ist der Frauenanteil sehr hoch (73 Prozent).

Frauen im öffentlichen Dienst

A 77 Beschäftigte der AOK 2010



Veränderung gegenüber 2008



Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Verglichen mit 2008 wurden bei der AOK Stellen abgebaut (-5,6 Prozent). Auch die Zahl der weiblichen Beschäftigten ging zurück (-1,3 Prozent), gleichwohl erhöhte sich der Frauenanteil um drei Prozentpunkte.

Trotz gesunkener Beschäftigtenzahl gab es Zuwächse in den Bereichen Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit), einfacher Dienst und in den Altersgruppen 45–55 Jahre bzw. 55 Jahre und älter. Die Zahl der Frauen ist zudem im höheren Dienst gestiegen.

Der Frauenanteil ist einzig im einfachen Dienst gesunken (-2,1 Prozentpunkte). Das hängt damit zusammen, dass dort die Zahl der Männer prozentual stärker gewachsen ist als die Zahl der Frauen.

Frauen in Ausbildung

Zum Stichtag 30. Juni 2010 bildete die AOK mehr als 100 junge Frauen und Männer aus. Drei Viertel der Auszubildenden waren weiblich. Gegenüber 2008 erhöhte sich der Frauenanteil kräftig um 20 Prozentpunkte.

Untergliedert nach Ausbildungsberufen, die im Rahmen der Online-Erhebung erfragt wurden (Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokommunikation, Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing, Sozialversicherungsfachangestellte/Sozialversicherungsfachangestellter), belief sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden jeweils auf mindestens 50 Prozent.

Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind Frauen gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei Einstellung, Höhergruppierung, Beförderung und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bevorzugt zu berücksichtigen, solange sie unterrepräsentiert sind.

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 stellte die Krankenkasse 63 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) ein, von ihnen waren 73 Prozent weiblich. Es fällt auf, dass sämtliche Einstellungen in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis Frauen waren. Dies könnte auch mit der Vermutung zusammenhängen, dass sich auf Teilzeitstellen wesentlich mehr Frauen als Männer bewerben. Seit 1993 werden bei der AOK keine neuen Dienstordnungsangestellten mehr eingestellt.

Im Betrachtungszeitraum wurden 424 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höhergruppiert; der Anteil der Frauen belief sich auf 60 Prozent. Von den 28 Dienstordnungsangestellten, die befördert wurden, waren nur 21 Prozent weiblich. In 142 Fällen wurden Laufbahnwechsel durchgeführt; der Frauenanteil betrug 64 Prozent.

Frauen in Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2010 beschäftigte die AOK 332 Personen, die Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ausübten. Von ihnen waren 141 bzw. 42 Prozent weiblich.

Der Großteil der Führungskräfte (72 Prozent) war vollzeitbeschäftigt. Nur etwa jede fünfte Person von ihnen war eine Frau (21 Prozent). Dagegen waren die Vorgesetzten, die Teilzeit arbeiteten, fast ausschließlich weiblich. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren.

In der Gruppe der Sachgebietsleitung (56 Prozent) sowie der Referentinnen und Referenten (61 Prozent) lag der Frauenanteil oberhalb der Grenze von 50 Prozent. In allen höheren Positionen war keine Parität der Geschlechter gegeben bzw. fehlten Frauen gänzlich.

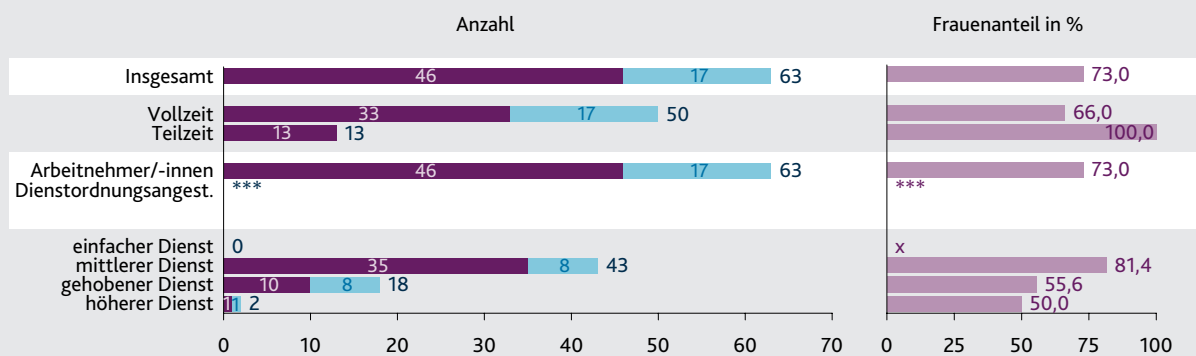
Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 zählte die AOK 869 Teilnahmen an Fortbildungen zur

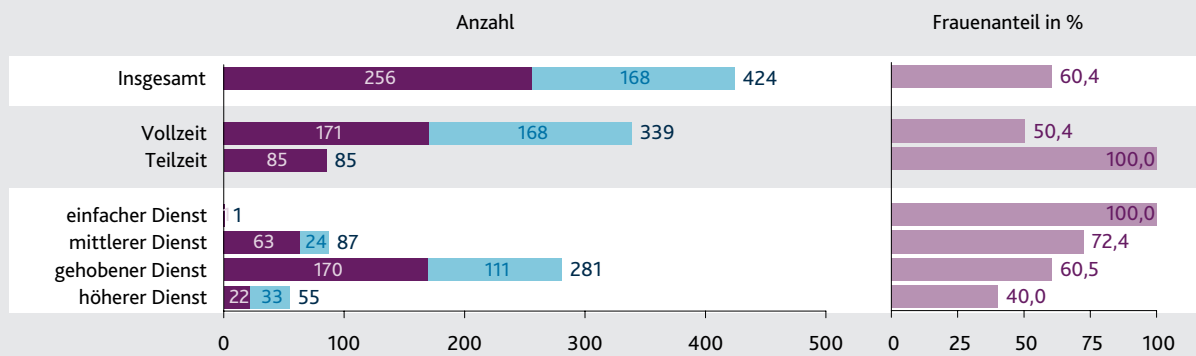
Frauen im öffentlichen Dienst

A 78 AOK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

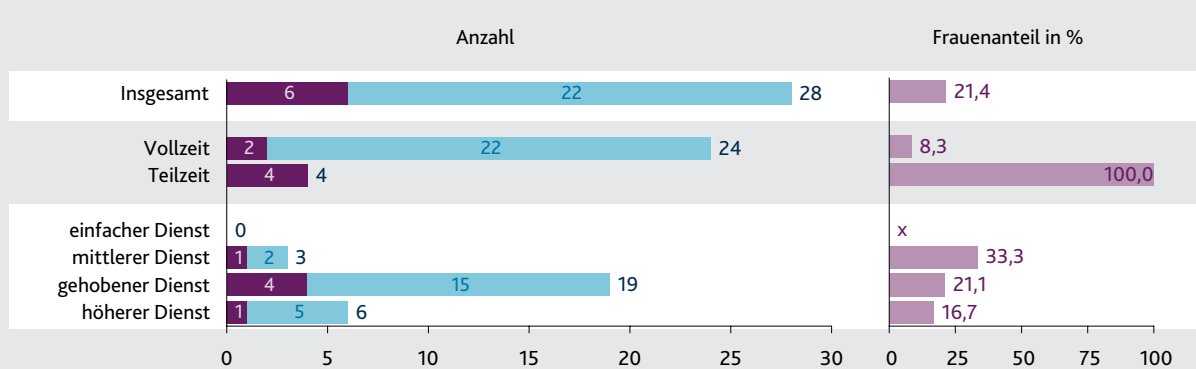
Einstellungen 2008–2010



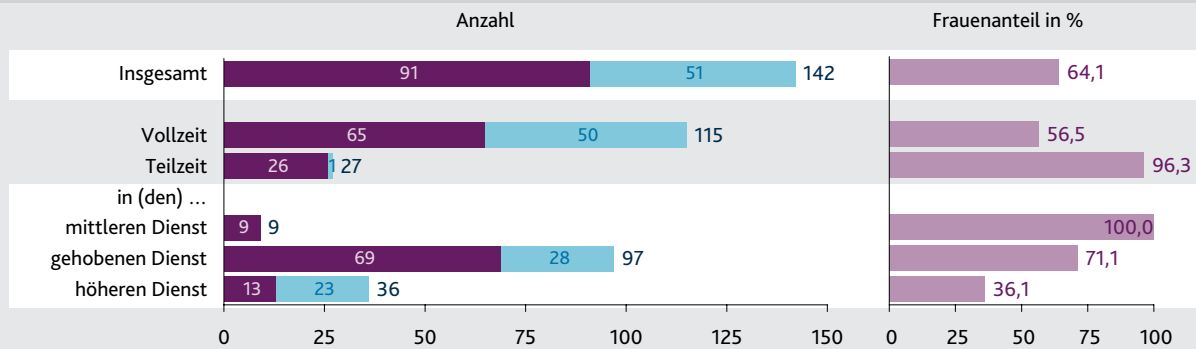
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010



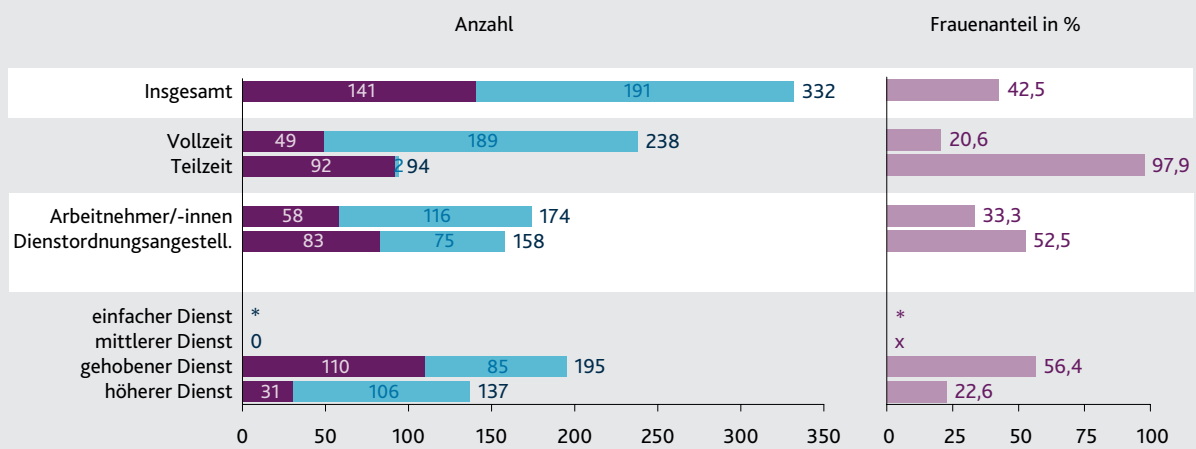
*** Seit 1993 werden bei der AOK keine neuen Dienstordnungsangestellten mehr eingestellt.

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

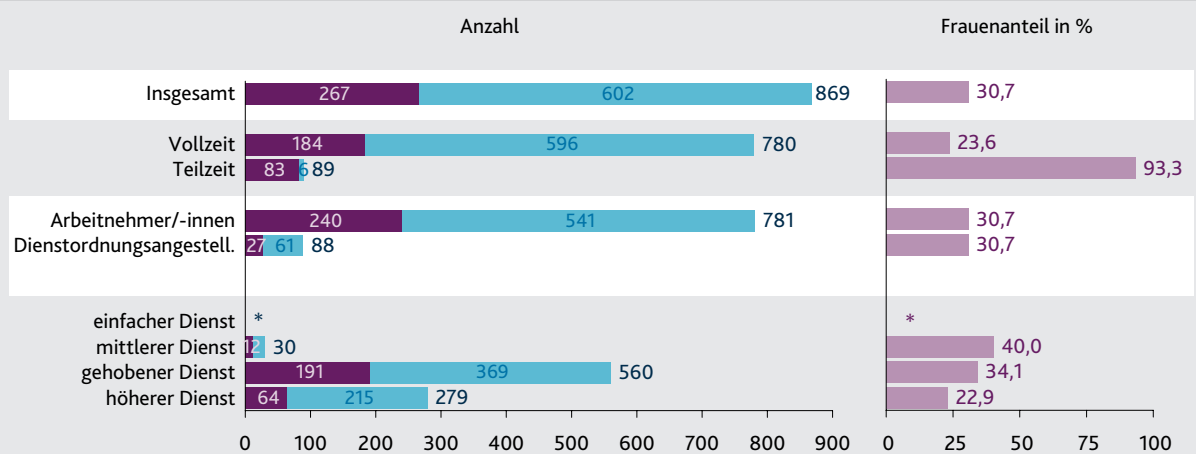
noch:
A 78

AOK – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

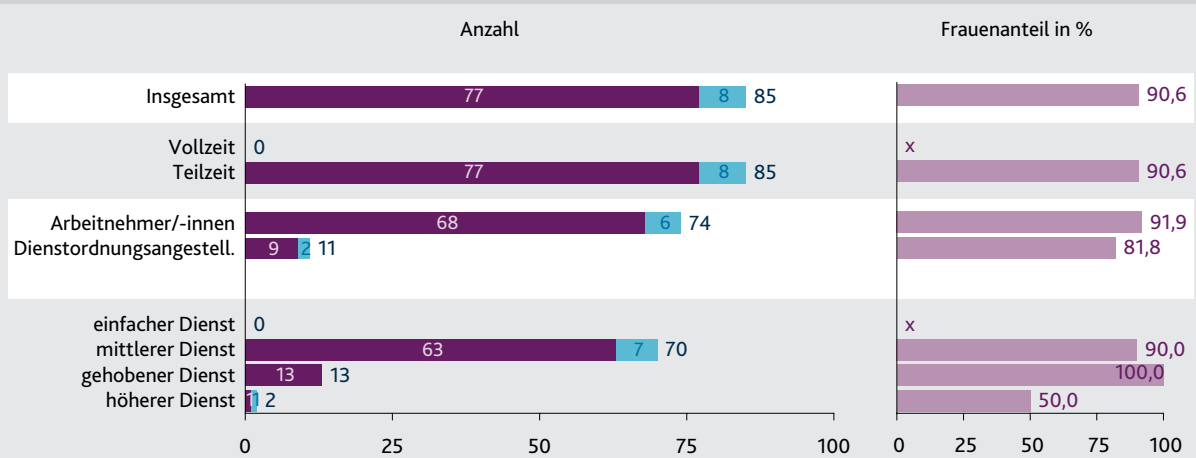
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

Frauen im öffentlichen Dienst

Personalführung und/oder Budgetverantwortung. Der Frauenanteil betrug 31 Prozent. Bei der Interpretation dieser Zahlen muss beachtet werden, dass Mehrfachzählungen von Personen, die an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, vorkommen können. Lediglich zehn Prozent der Teilnahmen entfielen auf Teilzeitbeschäftigte. Nur bei den Teilzeitkräften, die Fortbildungen besuchten, lag die Quote der Frauen über 50 Prozent. Es fällt auf, dass es differenziert nach der Art des Dienstverhältnisses keinen Unterschied im Frauenanteil gab (jeweils 31 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Bei der AOK wurde die Telearbeit ausschließlich in der Form der Teleheimarbeit genutzt, d. h. arbeiten ausschließlich zu Hause. Alle 85 Personen, die zum Stichtag einen Telearbeitsplatz in Anspruch nahmen, waren teilzeitbeschäftigt. Zudem war die Telearbeit eine Frauendomäne (Frauenanteil: 91 Prozent).

Frauenfördernde Maßnahmen der AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Sowohl bei internen als auch bei externen Stellenausschreibungen weist die AOK ausdrücklich darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind und die Stellen auch in Teilzeit bzw. Jobsharing besetzt werden können.

Am Auswahl- und Einstellungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte stets beteiligt.

Die AOK fördert die Beschäftigung von Teilzeitkräften in Führungspositionen. Dadurch wird Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit das Anstreben einer höheren Position erleichtert. Dazu trägt auch das Mentoring-Programm bei.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die AOK bietet sehr flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Telearbeit. Durch das 2005 eingeführte audit berufundfamilie® hat sich die AOK dazu verpflichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten wie Mentoring (spezielle Vorbereitungskonzeption zur Förderung der Bereitschaft, Führungsaufgaben zu übernehmen), Rückkehrprogramme aus der Elternzeit, Kinderbetreuung in Notfällen oder Ferien konzentriert sich die AOK nun auf das Thema Beruf und Pflege. Nach wie vor bietet sie in den größeren Regionaldirektionen Eltern-Kind-Zimmer und Kinderbetreuung in Notfällen an.

Zum Thema Pflege wurde ein „10-Wege-Plan“ entworfen, der von Familienpflege betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der AOK

Anregungen geben soll, welche Unterstützung von Seiten des Unternehmens, der Pflegeversicherung oder Dritten möglich ist. Der Begriff „Familie“ wurde im Rahmen der Auditierung sehr weit definiert: Familie ist für uns da, wo unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soziale Verantwortung tragen oder tragen wollen, unabhängig von verwandtschaftlichen Beziehungen. In der Praxis wird dieses Angebot überwiegend von Frauen und selten von Männern wahrgenommen.

Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fortbildungsmaßnahmen werden allen Beschäftigten der AOK angeboten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich zu Qualifizierungsmaßnahmen anmelden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bei der AOK unterscheiden sich nicht. Die AOK bemüht sich ständig, die ohnehin schon guten Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Maßnahmen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung (auch vorübergehend) sind dabei zentrale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein Mobbing-Beauftragter fungiert als Ansprechpartner bei sexueller Belästigung, Ausgrenzung und anderen zwischenmenschlichen Problemen, leistet Beistand und sorgt für konkrete Hilfe. Fälle von sexueller Belästigung wurden bisher nicht angezeigt. Neben dem Mobbing-Beauftragten stehen sowohl bei der Direktion als auch in den Bezirken Gleichstellungsbeauftragte (und Vertreterinnen) zur Verfügung, an die sich die Kolleginnen und Kollegen ebenfalls wenden können.

2 Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

Beschäftigungssituation von Frauen

Am Stichtag 30. Juni 2010 zählte die DRV insgesamt 2 236 Beschäftigte, 1 481 Frauen und 755 Männer. Demnach betrug der Frauenanteil 66 Prozent.¹

Werden die Vollzeitäquivalente herangezogen, so ist der Frauenanteil üblicherweise deutlich niedriger. Dennoch waren die Frauen auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens, also bei den Vollzeitäquivalenten, mit einer Quote von 61 Prozent nicht unterrepräsentiert.

Die Vollzeitstellen waren mit einem Frauenanteil von 49 Prozent annähernd paritätisch besetzt. Ein großes Übergewicht der Frauen gab es bei den Teilzeitkräften (87 Prozent). Von den 268 Beschäftigten in Altersteilzeit, die zu den Teilzeitbeschäftigten gehören, waren 62 Prozent weiblich.

In einem Arbeitnehmerverhältnis standen 72 Prozent der Beschäftigten der DRV; der Frauenanteil belief sich auf 75 Prozent. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten waren die Frauen dagegen in der Minderheit (Frauenanteil: 43 Prozent).

Differenziert nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen waren die Frauen einzig in den Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. im höheren Dienst unterrepräsentiert (Frauenanteil: 47 Prozent). Demgegenüber waren in der niedrigsten Verdienstgruppe hauptsächlich Frauen beschäftigt (92 Prozent).

In allen vier betrachteten Altersgruppen waren die Frauen in der Überzahl. Die Anteilswerte lagen zwischen 58 Prozent (55 Jahre und älter) und 69 Prozent (45–55 Jahre).

Verglichen mit dem Jahr 2008 war ein Beschäftigungszuwachs um ein Prozent zu verzeichnen. Während sich in diesem Zeitraum die Zahl der Männer reduzierte, erhöhte sich die Zahl der Frauen. Infolgedessen legte der Frauenanteil um 0,8 Prozentpunkte zu.

Auffällig ist, dass die Vollzeitäquivalente verglichen mit 2008 gesunken sind (–1,1 Prozent). Das liegt darin begründet, dass Vollzeitstellen abgebaut (–65 Beschäftigte) und mehr Teilzeitstellen geschaffen wurden (+87 Beschäftigte). Der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten erhöhte sich dennoch um 0,6 Prozentpunkte auf 61 Prozent.

Die Entwicklungen in den einzelnen Merkmalen und deren Ausprägungen sind sehr unterschiedlich; es sind sowohl Zunahmen als auch Rückgänge zu konstatieren.

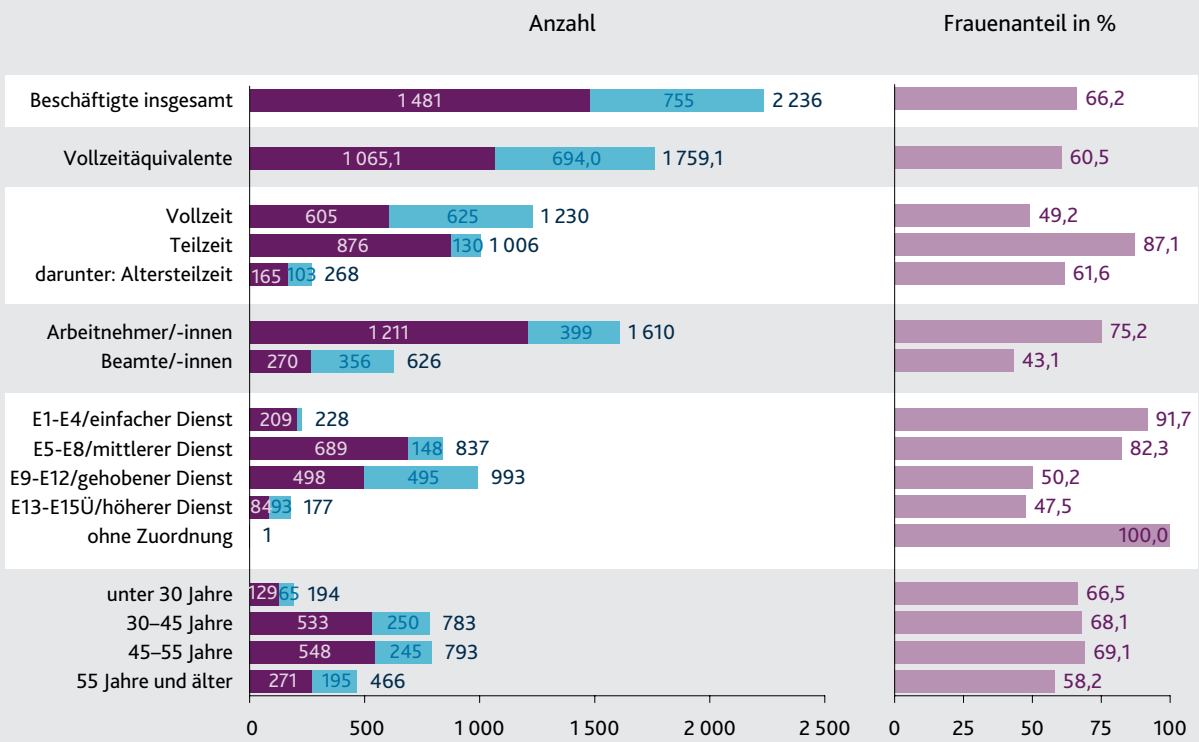
Frauen in Ausbildung

Zum Stichtag 30. Juni 2010 bildete die DRV insgesamt 56 junge Menschen aus. Die Ausbildungsplätze wurden paritätisch an Frauen und Männer vergeben. Im Vergleich zum Jahr 2008 ist einerseits die Zahl der Beschäftigten in Ausbildung (–9,7 Prozent) und andererseits der Frauenanteil gesunken (–13 Prozentpunkte).

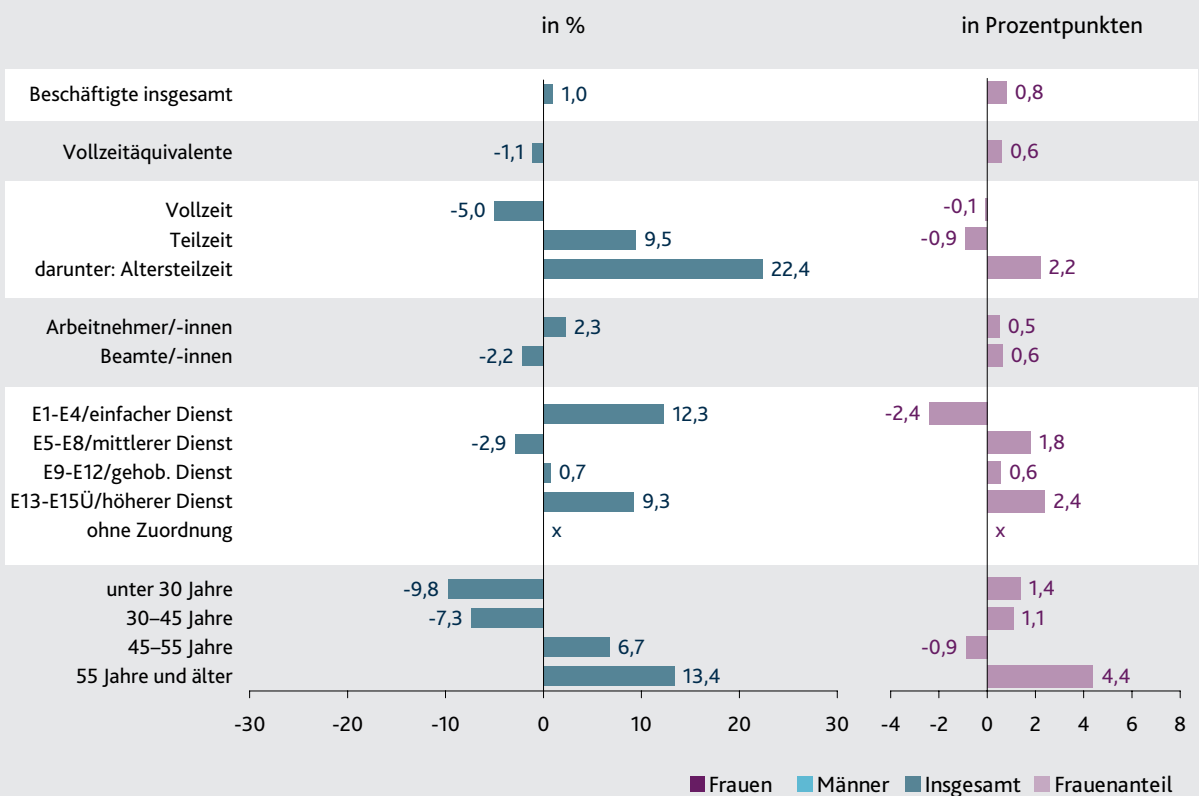
Untergliedert nach Ausbildungsberufen, die im Rahmen der Online-Erhebung erfragt wurden, zeigte sich ein sehr differenziertes Bild: Zur Fachinformatikerin bzw. zum Fachinformatiker wurden ausschließlich Männer ausgebildet, im Ausbildungsberuf „Sozialversicherungsfachangestellte/Sozialversicherungsfachangestellter“ belief sich der Frauenanteil auf zwei Drittel. Darüber hinaus wurden ebenso viele Anwärtinnen wie Anwärter gezählt.

¹ Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 LGG fallen die Eigenbetriebe der DRV nicht in den Geltungsbereich des LGG. Bei den Eigenbetrieben der DRV handelt es sich ausschließlich um Rehabilitationseinrichtungen. Die Personalstandstatistik, die als Datenbasis für die Darstellung der Beschäftigungssituation von Frauen dient, ermöglicht keine isolierte Betrachtung der DRV ohne Eigenbetriebe. Somit beziehen sich die Daten der Personalstandstatistik auf die DRV insgesamt, also einschließlich Eigenbetriebe, und die Daten der Online-Erhebung auf die DRV ohne Eigenbetriebe. Diese unterschiedliche Abgrenzung muss bei der Interpretation der Zahlen berücksichtigt werden.

A 79 Beschäftigte der DRV 2010



Veränderung gegenüber 2008



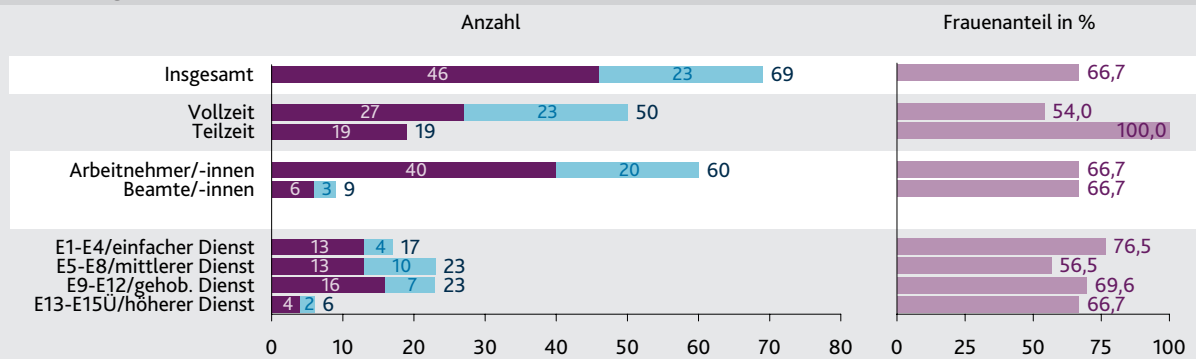
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst

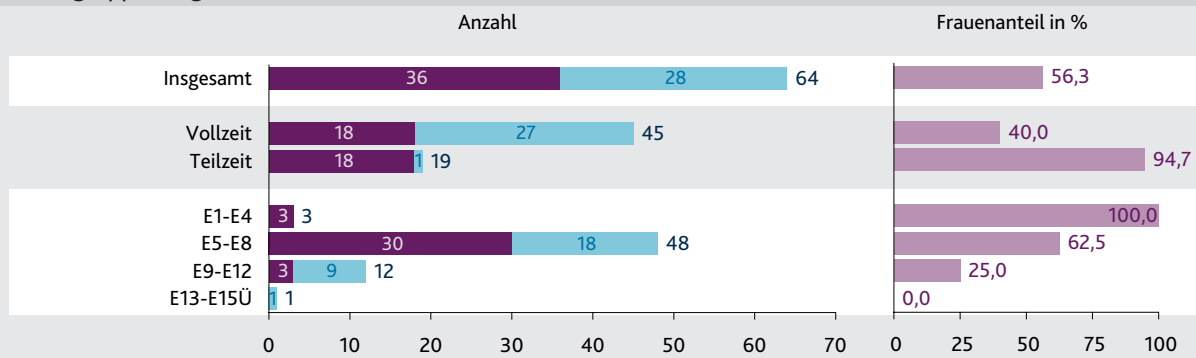
A 80

DRV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

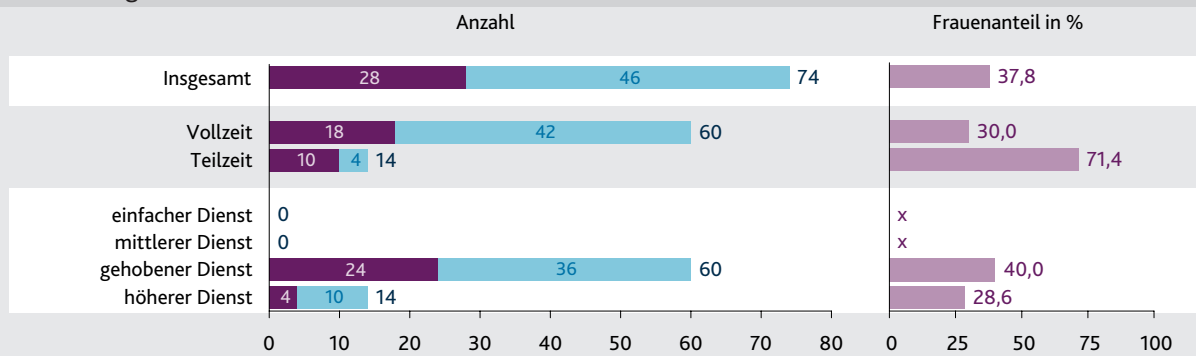
Einstellungen 2008–2010



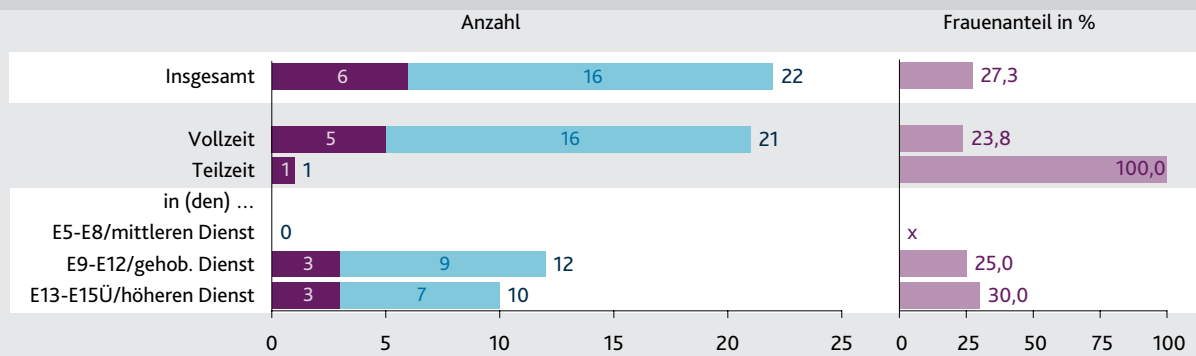
Höhergruppierungen 2008–2010



Beförderungen 2008–2010



Laufbahnwechsel 2008–2010

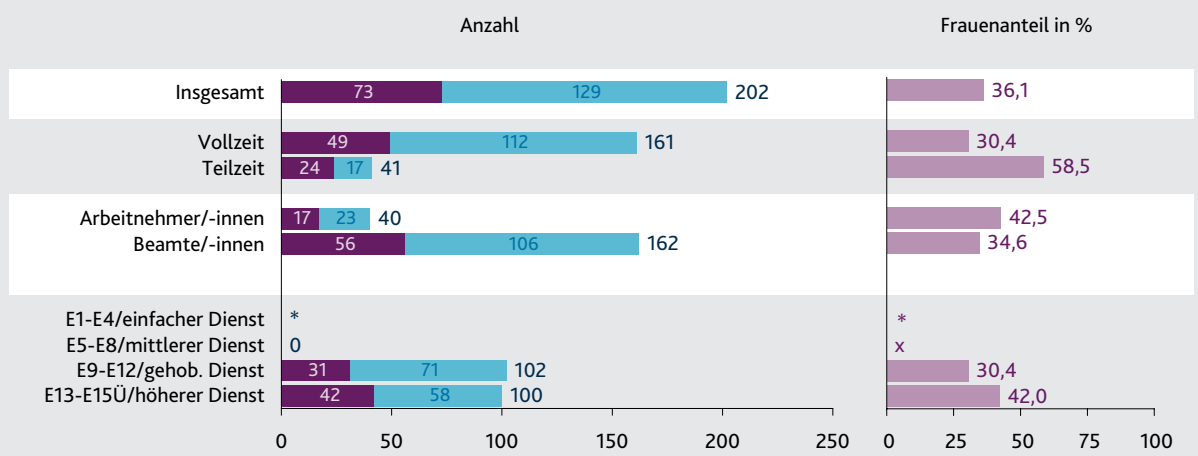


■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

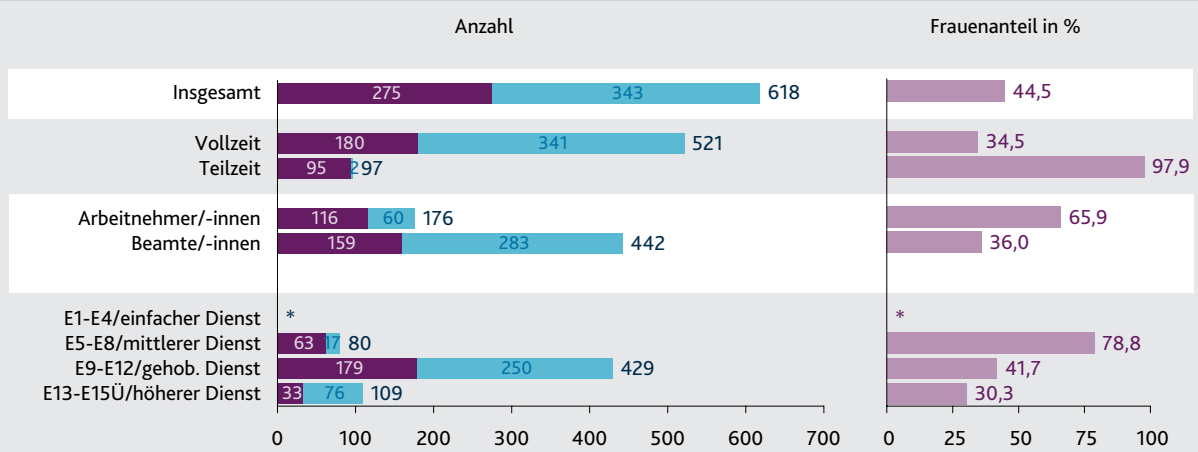
noch:
A 80

DRV – Einstellungen, berufliche Aufstiege, Vorgesetzte, Fortbildungen und Telearbeit

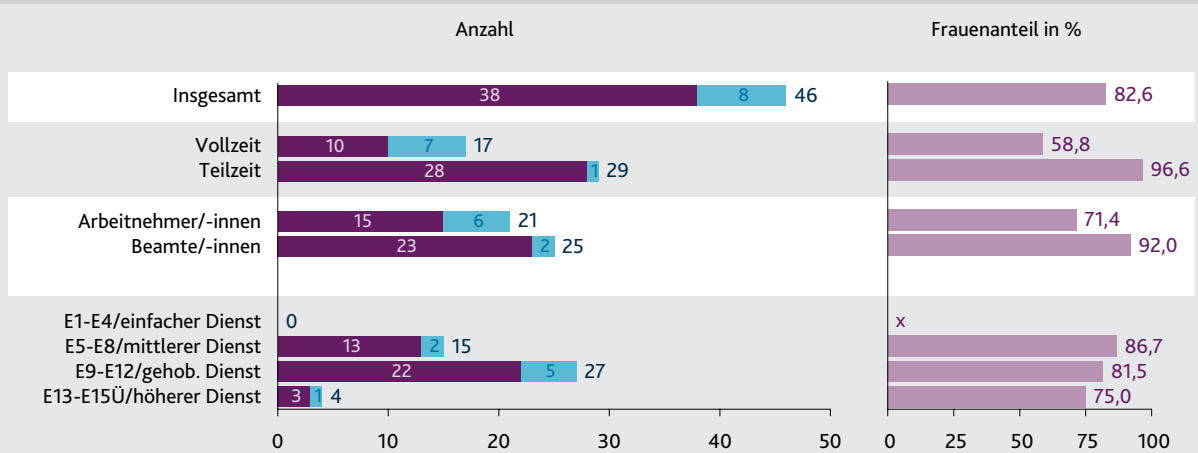
Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben 2010



Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen 2008–2010



Beschäftigte in Telearbeit 2010



* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 stellte die Rentenversicherung 69 Personen (einschließlich Auszubildende) ein; zwei Drittel von ihnen waren weiblich. Die Einstellungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung waren ausnahmslos Frauen. Dies könnte auch ein Hinweis darauf sein, dass sich überwiegend Frauen auf Teilzeitstellen bewerben.

Im Betrachtungszeitraum wurden 64 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höhergruppiert und 74 Beamtinnen und Beamte befördert. Der Frauenanteil betrug bei den Höhergruppierungen 56 Prozent und bei den Beförderungen 38 Prozent. Die Beförderungen fanden ausschließlich im gehobenen und höheren Dienst statt. Für 22 Beschäftigte ist ein Wechsel in die nächsthöhere Laufbahn zu konstatieren; der Frauenanteil belief sich auf 27 Prozent.

Frauen in Führungspositionen

Zum Stichtag 30. Juni 2010 gab es bei der DRV 202 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Diese Führungspositionen waren nicht paritätisch besetzt (Frauenanteil: 36 Prozent).

Fast 80 Prozent der Vorgesetzten waren vollzeitbeschäftigt, nur 30 Prozent von ihnen waren weiblich. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften erreichten die Frauen einen Anteilswert von 59 Prozent.

Jede bzw. jeder fünfte Vorgesetzte stand in einem Arbeitnehmerverhältnis (Frauenanteil: 43 Prozent), demnach war der Großteil des Führungspersonals verbeamtet (Frauenanteil: 35 Prozent).

Die Dienststellenleitung und deren ständige Vertretung sowie die Stabsstellen- und Abteilungsleitungen waren bei der DRV reine Männer-

domänen. In der Gruppe der Referentinnen und Referenten wurde mit 48 Prozent der höchste Frauenanteil und fast die Parität der Geschlechter erreicht.

Teilnahmen von Frauen an Fortbildungen

Im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 zählte die Rentenversicherung 618 Teilnahmen an Fortbildungen zur Personalführung und/oder Budgetverantwortung, wobei diese Zahl Mehrfachzählungen von Personen enthalten kann. Der Anteil der Frauen lag bei 44 Prozent. Nur 16 Prozent der Fortbildungsteilnahmen entfielen auf Teilzeitkräfte, die zudem fast alle weiblich waren (Frauenanteil: 98 Prozent).

Frauen in Telearbeit

Bei der DRV gab es am Stichtag 46 Beschäftigte in Telearbeit; wobei deutlich mehr Frauen als Männer diese Arbeitsform wählten (Frauenanteil: 83 Prozent).

Die Beschäftigten, die einen Telearbeitsplatz in Anspruch nahmen, gehörten im Wesentlichen den Entgeltgruppen E5-E8 und E9-E12 bzw. dem mittleren und gehobenen Dienst an.

Die Telearbeit wurde bei der Rentenversicherung in den beiden Formen alternierende Telearbeit (70 Prozent) und Teleheimarbeit (30 Prozent) genutzt. Der Anteil der Frauen war bei der alternierenden Telearbeit (84 Prozent), d. h. arbeiten abwechselnd zu Hause und in der Dienststelle, fast sechs Prozentpunkte höher als bei der Teleheimarbeit (arbeiten ausschließlich zu Hause).

Frauenfördernde Maßnahmen der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz (DRV)

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Freie oder frei gewordene Dienstposten, die nur durch eine externe Einstellung besetzt werden können, werden in der Regel in der Tages- oder Fachpresse, im Rahmen des Internet-Angebotes der DRV, durch Bekanntgabe an die Agentur für Arbeit und im Intranet ausgeschrieben. In Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, wird in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist. Prinzipiell erfolgt die Ausschreibung zu besetzender Dienstposten sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitform. Die gleichen Grundsätze gelten auch für die interne Besetzung freier oder frei gewordener Stellen.

In allen Auswahlverfahren ist gewährleistet, dass die Belange der Gleichstellung von Frauen und Männern gewahrt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Anfang an in das Verfahren eingebunden; sie wirkt bereits an der bei größeren Bewerberkreisen notwendigen Vorauswahl mit und ist an allen Vorstellungsgesprächen beteiligt.

Die DRV hat sich Richtlinien zur Besetzung von Dienstposten gegeben, die den berechtigten Belangen der Frauenförderung in vielfältiger Weise Rechnung tragen. Bei Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungs- und Funktionsebenen sehen die Richtlinien im Einklang mit dem Landesgleichstellungsgesetz eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen vor. Auch die im Landesgleichstellungsgesetz enthaltene Härtefallregelung zugunsten von Männern ist in den Richtlinien konkretisiert.

Bei der Besetzung herausgehobener Dienstposten, die in besonders hohem Maße Sozial- und Methodenkompetenz erfordern, kommt als

weiteres Auswahlkriterium ein strukturiertes Interview nach dem System OPUS[®] des Unternehmens O & P Consult, Heidelberg, zum Einsatz. Auch dieses Auswahlinstrument dient der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch Familienarbeit erworben wurden, können bei der Feststellung der Sozial- und Methodenkompetenz deutlicher als früher erkannt werden und Berücksichtigung finden.

Die DRV achtet darauf, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männern eingeräumt werden. Beurlaubungen – besonders dann, wenn sie über längere Zeit bestehen – bergen allerdings die Gefahr, in der beruflichen Karriere behindert oder zurückgeworfen zu werden. Dem Umstand wird Rechnung getragen, unter anderem durch Bemühungen, den Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht abreißen zu lassen. Die Betroffenen erhalten alle für sie maßgebenden internen Stellenausschreibungen und werden zu jährlich stattfindenden Informationsveranstaltungen eingeladen, bei denen in unterschiedlichen Vorträgen von Referentinnen und Referenten aus den einzelnen Abteilungen fachrechtliche, organisatorische und hausinterne Änderungen vorgestellt werden. Zusätzlich besteht in Zusammenarbeit mit dem Referat Berufliche Bildung jährlich Gelegenheit, an „Computer-Schnupperkursen“ teilzunehmen.

Die DRV hat ein Konzept erarbeitet, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Rückkehr aus der Beurlaubung möglichst schnell mit Kenntnissen und Fertigkeiten für den endgültigen Einsatz fit gemacht werden. Entsprechend der Dauer der Unterbrechungszeit ist die Einarbeitungszeit auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt. In der Regel werden die Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Hauptstelle Speyer zuerst im Referat Berufliche Bildung eingearbeitet. Im Übrigen erfolgt die Einarbeitung vor Ort. Vor einem endgültigen Einsatz wird auch auf die Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Wiedereingliederungsmaßnahme Wert

gelegt, ob sie sich selbst schon in der Lage sehen, den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Im Interesse aller Beteiligten wird bereits im Vorfeld mit allen Rückkehrerinnen und Rückkehrern ein Abstimmungsgespräch geführt, in dem die Koordinierung des Wiedereinstiegs und der Wiedereinarbeitung besprochen wird. Das erleichtert es allen Betroffenen, schneller wieder den Anschluss zu finden und den beruflichen Werdegang erfolgreich fortsetzen zu können.

Die Angebote zur Berufsausbildung richten sich gleichermaßen an weibliche wie männliche Bewerber. Die Auswahl der einzustellenden Nachwuchskräfte erfolgt streng nach den Grundsätzen von Eignung und Befähigung. Insoweit folgt die DRV den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Eine Unterrepräsentanz junger Frauen besteht in den derzeit angebotenen Ausbildungsgängen der Verwaltungsberufe nicht und ist auch für die Zukunft nicht zu erwarten. Für die Berufe der Datenverarbeitung wären mehr Bewerberinnen wünschenswert. Durch Praktika und durch die Beteiligung am jährlich stattfindenden Girls' Day sieht die DRV Chancen, gezielt junge Frauen und Mädchen auch für eine technische Ausbildung zu interessieren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die DRV ist im Rahmen des audit berufundfamilie® bereits zum zweiten Mal als besonders familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden.

Im Organisationsentwicklungs-Prozess der DRV stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Handlungsfeld dar. Hierzu gehört auch ein Arbeitszeitangebot, das den Interessen aller Beschäftigten gerecht wird.

Das Gleitzeitsystem der DRV ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre individu-

elle Arbeitszeit mit familiären Verpflichtungen weitgehend in Einklang zu bringen. Die Rahmenarbeitszeit beginnt um 6:30 Uhr und endet um 18:00 Uhr unter Beachtung der Servicebereitschaft von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr. Innerhalb des täglichen Gleitzeitrahmens von 6:30 Uhr bis 18:00 Uhr können die Beschäftigten in Übereinstimmung mit ihrem Team ihre Arbeitszeit selbst bestimmen.

Bei Teilzeitbeschäftigten gibt es nur noch die Festlegung auf vormittags bzw. nachmittags. Innerhalb dieses Rahmens kann die Arbeitszeit grundsätzlich selbst bestimmt werden. Zur Flexibilität trägt wesentlich bei, dass die tägliche Mindestarbeitszeit die Hälfte der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit betragen muss. Darüber hinaus ist ein ganztägiger Zeitausgleich möglich. Die großzügigen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in vielen Fällen überhaupt erst, Berufstätigkeit und Familienarbeit in Einklang zu bringen.

Bei der Bewilligung und Vereinbarung von Teilzeitarbeit werden folgende vereinbarten Eckpunkte zur Koordinierung von Teilzeitmodellen zugrunde gelegt:

- Der Zeitrahmen für Teilzeitarbeit sollte grundsätzlich nicht unter zwölf Stunden liegen.
- Vorrangigen Anspruch auf eine Vormittagsbeschäftigung haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind unter 15 Jahren erziehen.
- Eine gute Kundenbetreuung erfordert eine ganztägige Besetzung der Arbeitsplätze.
- Büroräume dürfen zeitgleich nur von zwei Personen besetzt sein.
- Eine Mehrfachausstattung von Arbeitsplätzen muss vermieden werden.

Es wird angestrebt, die Akzeptanz von Teilzeit auch für Führungsfunktionen weiter zu verbessern und den Anteil von Teilzeitbeschäft-

tigten in Führungspositionen zu erhöhen. Die Führungskräfte haben darauf zu achten, dass durch Teilzeittätigkeit keine Benachteiligung bei Beförderungen, auch bei Übernahme von Führungsverantwortung, entsteht.

Durch die großzügige Anwendung der gesetzlich und tariflich gegebenen Möglichkeiten zur Beurlaubung wird es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, dann eine kürzere oder längere berufliche Auszeit zu nehmen, wenn sie durch die Familienarbeit in besonderem Maße gefordert sind. Auf die Maßnahmen, den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, wurde bereits im vorangegangenen Kapitel „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen“ hingewiesen.

In der DRV wurde bereits vor zehn Jahren ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Berufstätige Mütter und Väter haben so die Möglichkeit, bei akuten Betreuungsproblemen ihr Kind an den Arbeitsplatz mitzubringen. Das Zimmer verfügt über einen komplett eingerichteten Büroarbeitsplatz und ist kindgerecht ausgestattet mit Kindertisch, Stuhl und Wickelaufgabe.

Seit 2003 gibt es die Kinderferienfreizeit „Wilde 13“ für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Speyerer Behörden. Es ist eine Gemeinschaftsaktion des „Runden Tisches der Speyerer Behörden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter Federführung der DRV. Die Ferienfreizeit findet jeweils in den ersten zwei Wochen der Sommerferien und eine Woche in den Herbstferien statt und wird hervorragend angenommen.

Die Vorteile für die Beschäftigten sind:

- Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Planungssicherheit, d. h. frühes Angebot
- Auch für Beschäftigte von außerhalb – wohnortungebunden

- Konkrete Hilfen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – orientiert sich an den Bedürfnissen der Berufstätigen
- Einfacher Zugang, da Anmeldung am Arbeitsplatz
- Verbesserte Arbeitsqualität durch Mitarbeiterzufriedenheit
- Mitarbeiterorientierung und Wertschätzung

Weiterhin haben die Speyerer Behörden gemeinsam die zusätzliche Betreuungseinrichtung „Tafelsbrunnen“ gegründet. Hier stehen Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung. Hervorzuheben ist eine individuelle Betreuung, abgestimmt auf die Arbeitszeiten der Bediensteten. Außerdem trägt das Projekt zu einer früheren Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz bei. Solche Einrichtungen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung sind nur gemeinsam und mit engagierter Begleitung realisierbar. Dafür gibt es in Speyer einen Förderverein „Beruf und Familie“ unter Vorsitz des Geschäftsführers der DRV.

Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Fortbildung ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung. Sie dient dem Erhalt und der Förderung des Leistungspotenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Frauen und Männer nutzen in der DRV die zahlreichen internen und externen Fortbildungsangebote gleichermaßen; das gilt auch für Teilzeitkräfte.

Ein familienbewusstes Arbeitsfeld hängt entscheidend von dem Verhalten der Führungskraft ab. Weil bei der DRV bislang nur wenige Führungskräfte eigene persönliche Erfahrungen in den Bereichen Teilzeit oder Telearbeit machen konnten, ist es umso wichtiger, dass sie für die Thematik sensibilisiert werden. Bei der Führung der Mitarbeiterjahresgespräche wird das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verbindlich einbezogen. Führungskräfte werden gezielt

auf Fortbildungen angesprochen, die sie für die Themen Familienfreundlichkeit und Gender-Kompetenz sensibilisieren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Viele der in den vorangegangenen Kapiteln angesprochenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen natürlich auch gleichzeitig eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen dar. Oft ist es für Frauen – besonders für Alleinerziehende – eine existenzielle Frage, ob sie Arbeitsstellen und Arbeitsbedingungen vorfinden, die es ihnen ermöglichen, Berufstätigkeit und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Dazu leistet die DRV mit den vielfältigen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag.

In den Verwaltungsbereichen gab es bis in das letzte Jahrzehnt hinein noch in größerem Umfang Schreibdienste, die stets eine Domäne der Beschäftigung von Frauen waren. Infolge der

technischen Entwicklung und organisatorischer Veränderungen konnte zunehmend auf diese Dienste verzichtet werden. Es ist gelungen, diese Veränderungen sozialverträglich zu gestalten. Beispielsweise wurden den ehemaligen Schreibkräften – teils nach Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – andere, höherwertige Aufgaben in der Sachbearbeitung übertragen.

Die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die die Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes abgelöst haben, werden natürlich strikt beachtet. Die Belegschaft ist über die Vorschriften informiert. Eine eingehendere Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist geplant. Dabei wird auf die Schulung der Führungskräfte besonderer Wert gelegt, da ihnen eine wichtige Rolle bei der Beachtung und Umsetzung der Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung zukommt.

B Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



I Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten

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

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

B 1

Die Gleichstellungsbeauftragte nach ...

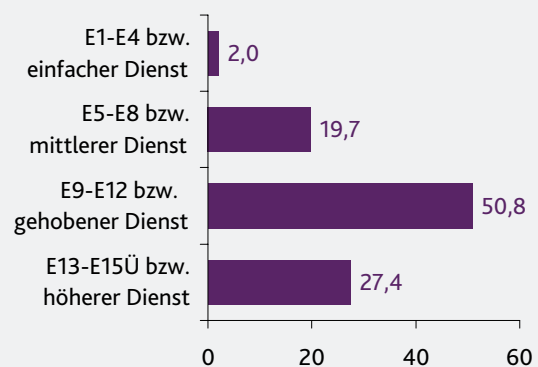
... Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Anteile in %

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

... Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Anteile in %



Fallzahl: 537

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

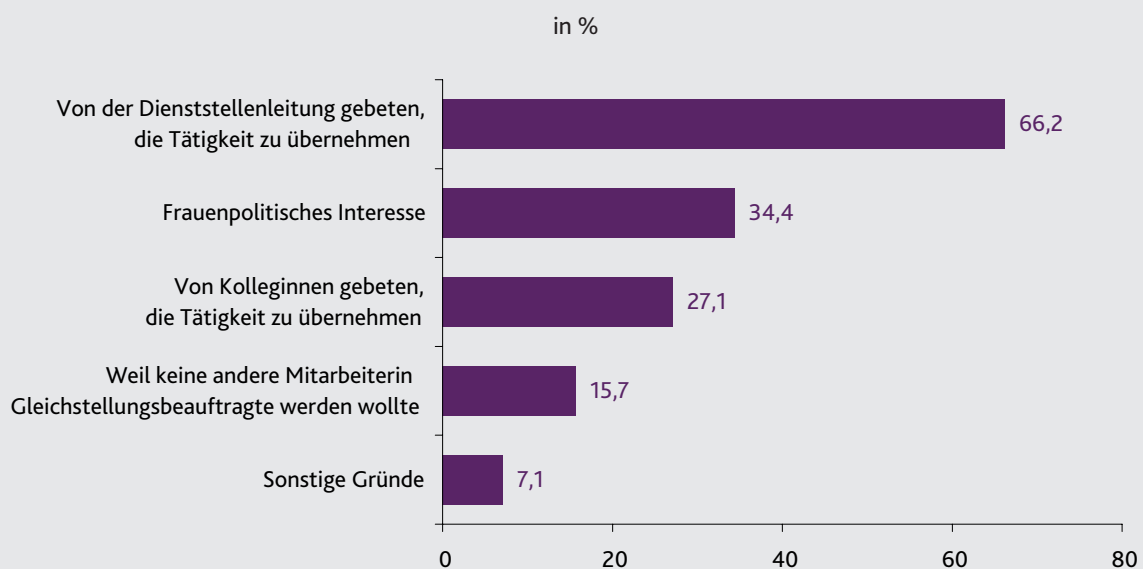
sind, auch eine Stellvertreterin bestellen müssen. Rund 53 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, eine Stellvertreterin zu haben. Demnach konnte in diesen Dienststellen auch bei Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungsarbeit fortgesetzt werden.

Interesse und Unterstützung seitens der Dienststelle

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

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

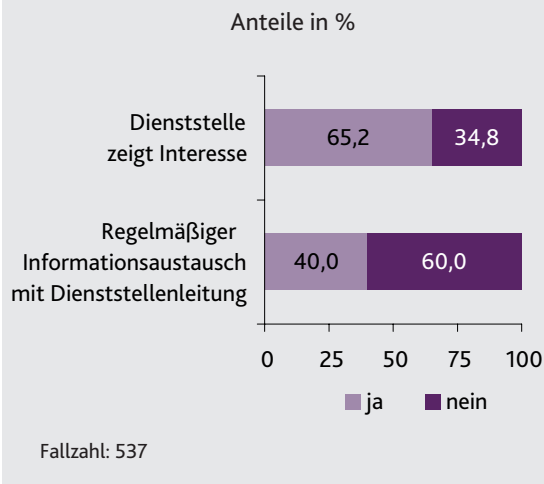
B 2 Die Gründe, Gleichstellungsbeauftragte zu werden



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

B 3

Das Interesse der Dienststelle an der Gleichstellungsarbeit



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

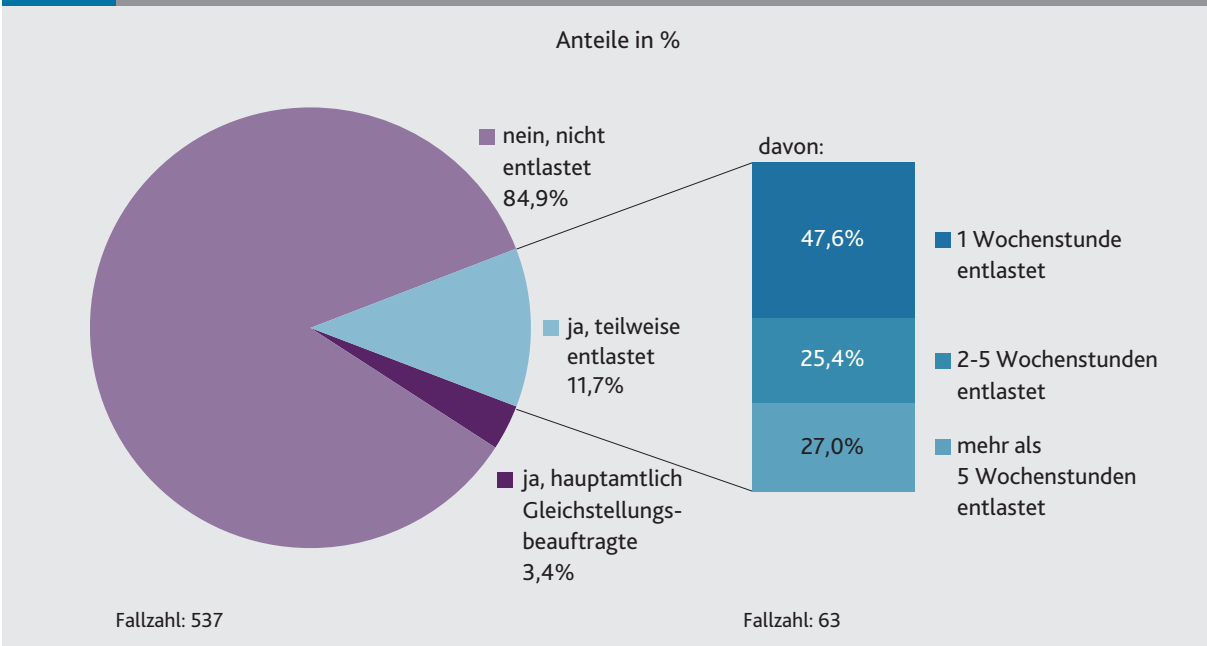
Es fällt auf, dass diejenigen Befragten, die hauptamtlich die Gleichstellungsarbeit leisteten, ausschließlich Beschäftigte der Entgeltgruppen E9-E12 bzw. des gehobenen Dienstes oder der Entgeltgruppen E13-E15Ü bzw. des höheren Dienstes waren. Die Teilnehmerinnen, die der niedrigsten Verdienstgruppe (E1-E4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

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

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

B 4

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet



B 5

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

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

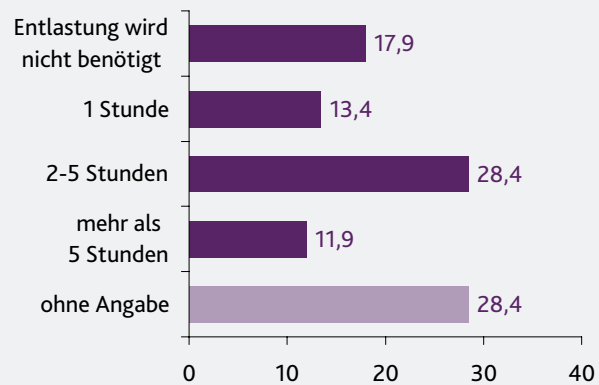
Rund 54 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten, die nicht entlastet werden, sind in Dienststellen mit Frauenförderplan.

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

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

Fallzahl: 180

Anteile in %

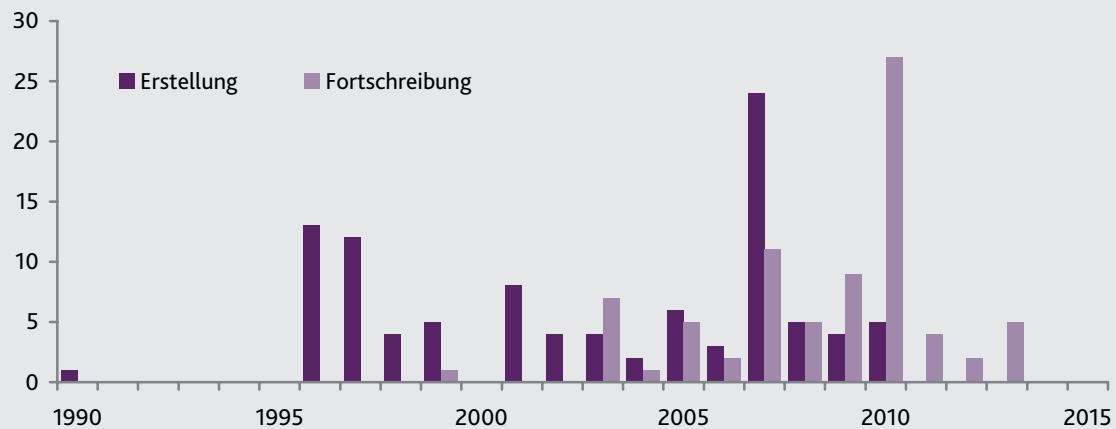


Fallzahl: 67

¹ Ohne Schulen.

B 6

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



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

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

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

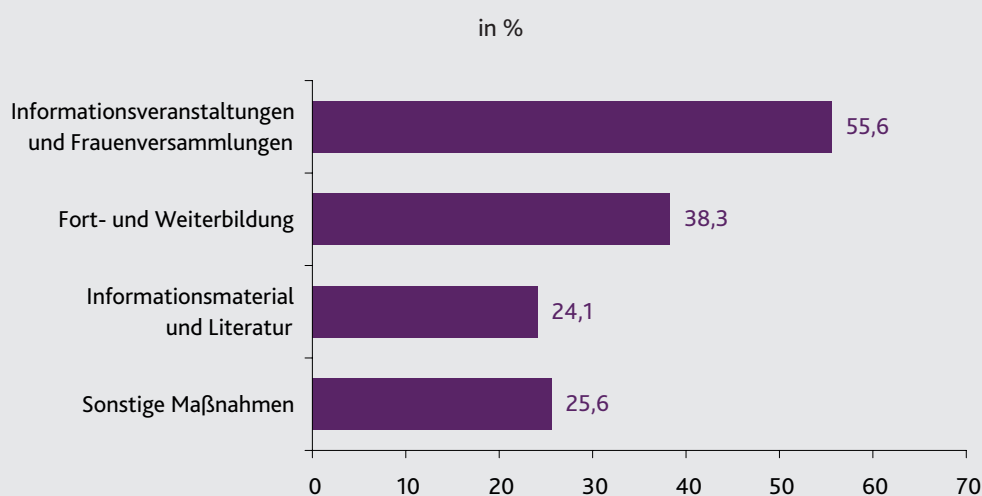
Der Frauenförderplan ist eine Maßnahme, um das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten, die nicht an einer Schule beschäftigt waren (180 Befragte), gaben

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

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

B 7

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



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

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

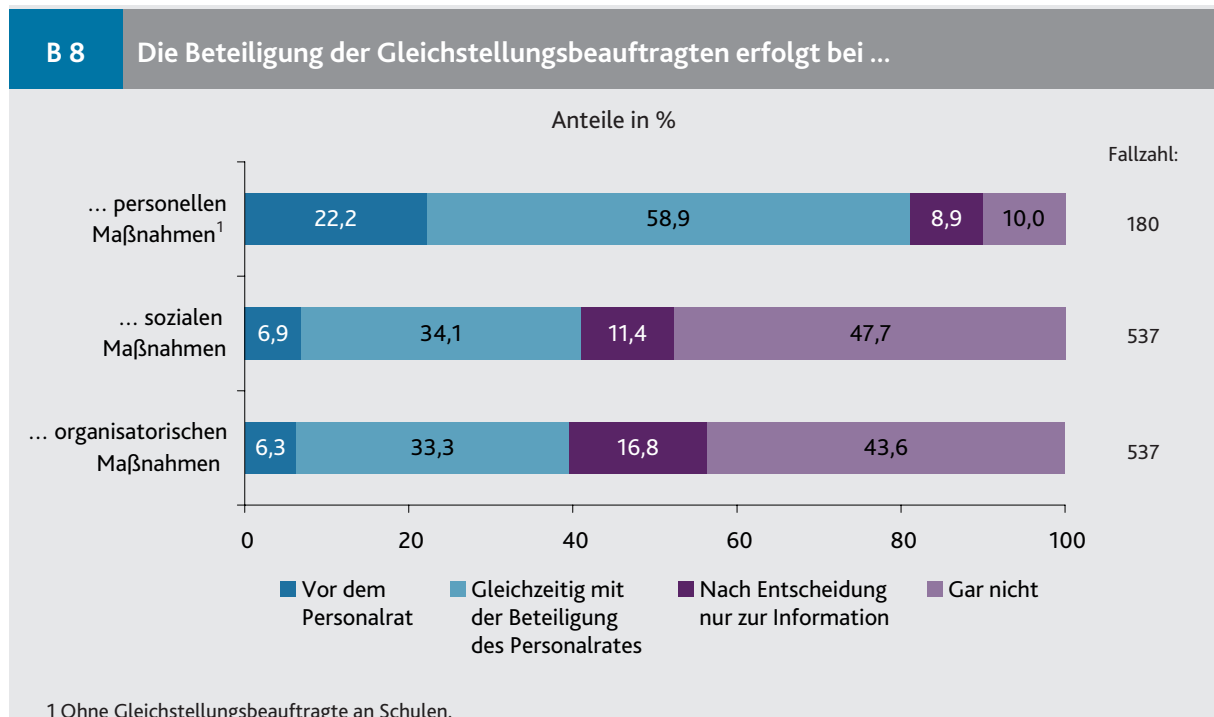
Die Vorstellungen über die Höhe des jährlichen Budgets waren sehr unterschiedlich; wobei nur etwa jede Vierte hierzu eine Angabe gemacht hat (Fallzahl: 138). Knapp 27 Prozent derjenigen, die sich zur Höhe des Budgets geäußert haben, waren der Meinung, dass das jährliche Budget 100 bis unter 200 Euro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

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

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

Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die wesentliche Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Unterstützung der Dienststelle



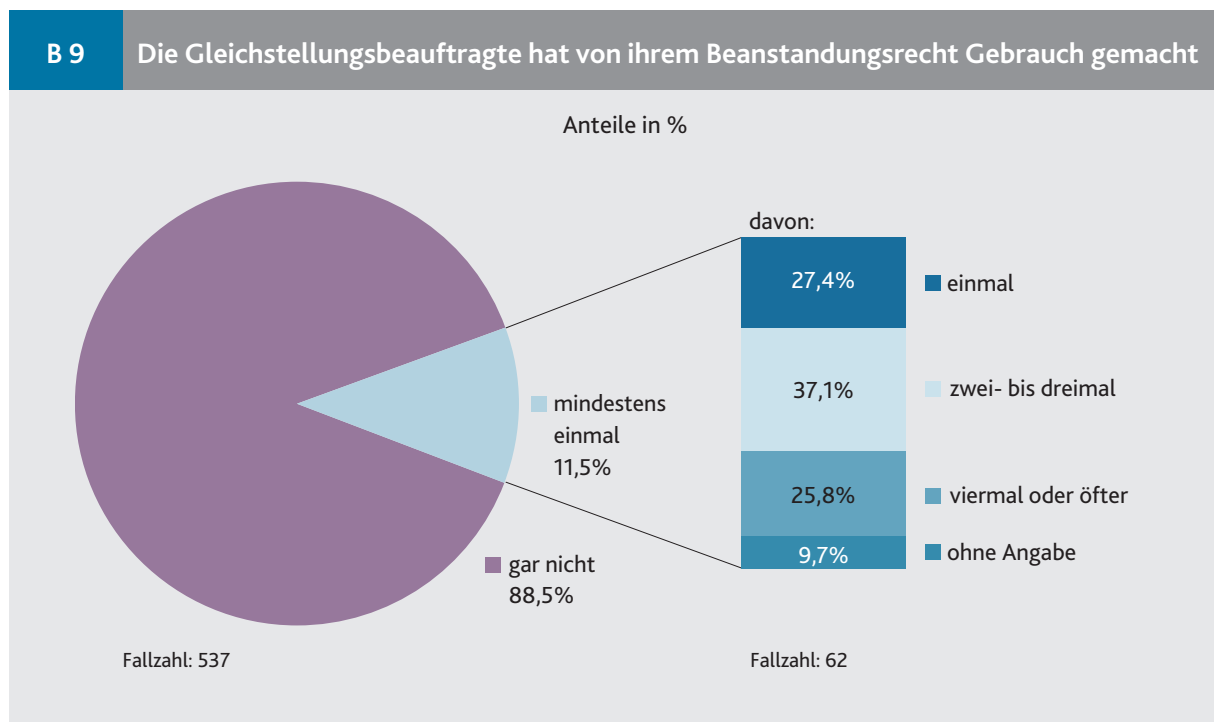
bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und anderer Vorschriften und Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen mit, die die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle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

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

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

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

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



Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

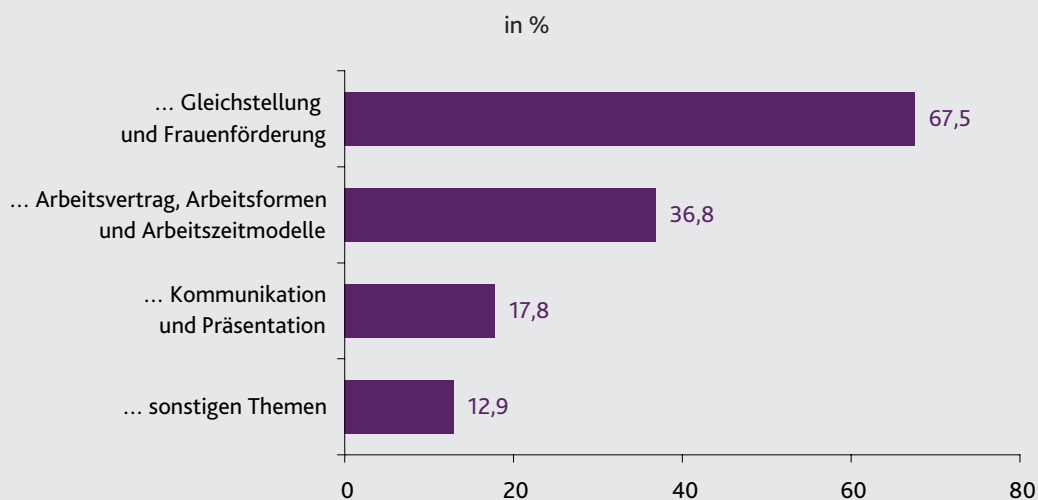
Zwölf Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten haben im Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Von diesem Personenkreis (Fallzahl: 62) haben 27 Prozent einmal und 63 Prozent mindestens zweimal Beanstandungen ausgesprochen. Das Maximum lag bei zehn

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

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

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

B 10 Die Gleichstellungsbeauftragten haben Fortbildungswünsche zu ...



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

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

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

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



II Interministerieller Ausschuss für Frauenfragen

Mitglieder

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

Entstehung

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

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

Am 15. Februar 1982 wurde Frau Dr. Maria Böhrner¹ zur Frauenreferentin ernannt.

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

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

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

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

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

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

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

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

Aufgaben

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entwicklung

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

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

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

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

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

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

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

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

Ziele, Aufgaben, Struktur

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Vernetzungsstelle

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

Aufgabe der Vernetzungsstelle ist es

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

- aktuelle Informationen zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen bereitzustellen,
- die Plattform für einen regelmäßigen persönlichen Erfahrungsaustausch zu liefern,
- die Kommunikation mit dem zuständigen Ministerium zu koordinieren,
- Kontakte zu Frauenverbänden, Gewerkschaften und anderen gleichstellungspolitisch relevanten Institutionen, Gremien und Vernetzungsstellen zu pflegen.

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

Datenbank

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

Internet-Auftritt

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

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

Newsletter

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

Koordination

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

Weiterbildung

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

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

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

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

¹ European Credit Transfer and Accumulation System.

C Konsequenzen aus dem 3. Bericht



I Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“

Die Einführung des Mentoring-Programms für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz

Der 3. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat gezeigt, dass mit einem Frauenanteil von unter 25 Prozent im Jahr 2007 in den Führungspositionen der Landesverwaltung Handlungsbedarf besteht.

Zwar steigt nach dem 3. LGG-Bericht beispielsweise bei den Dienststellenleitungen der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich an und in den Einstiegsämtern des höheren Dienstes liegt der Frauenanteil zum Stichtag 30. Juni 2007 mittlerweile bei über 50 Prozent; dieser positiven Entwicklung in den Eingangsämtern des höheren Dienstes steht jedoch ein Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 16 von ca. 15,9 Prozent und in B 6 von nur noch 12,8 Prozent gegenüber.

Mit Unterstützung des Interministeriellen Ausschusses für Frauenfragen (IMA) wurde daher im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen ein Mentoring-Programm für angehende weibliche Führungskräfte entwickelt, um den Frauenanteil in Führungsfunktionen in der Landesverwaltung langfristig zu erhöhen.

Die Pilotphase begann 2010 mit der Auftaktveranstaltung am 25. Februar und endete offiziell mit der Abschlussveranstaltung am 17. Februar 2011. Zeitgleich wurde der Auftakt für die zweite Programmrunde gegeben.

Zielgruppe des Programms waren in der Pilotphase zunächst überwiegend weibliche Beschäftigte des höheren Dienstes in den obersten Landesbehörden. Als **Mentee** bewerben konnten sich damit weibliche Beschäftigte in den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15, R1 sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte, die für eine Führungsposition geeignet sind und diese anstreben. Vorausgesetzt wurde darüber hinaus,

eine mindestens zweijährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst.

Als **Mentorinnen** und **Mentoren** wurden Führungspersönlichkeiten ab der Besoldungsgruppe A 15/Entgeltgruppe E 15 innerhalb des öffentlichen Dienstes bzw. in einer gleichwertigen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgewählt bzw. angesprochen, die über eine mehrjährige Erfahrung in einer Führungs- oder Leitungsposition innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes mit Personalverantwortung verfügen. Ein grundsätzliches Interesse an Frauenförderung und Chancengleichheit sollte ebenfalls vorhanden sein.

Zielsetzung des Programms

Die Landesregierung will die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung auf allen Hierarchiestufen voranbringen und verfolgt mit der Implementierung des Mentoring-Programms folgende Zielsetzungen:

- Den Anteil von Frauen in Führungspositionen langfristig zu erhöhen sowie die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern.
- Den Anteil von Frauen in Gremien, Beiräten und Ausschüssen nachhaltig zu steigern¹.
- Eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen.

Mentoring ist ein modernes Personalentwicklungsinstrument. Mentoring-Programme für Frauen tragen dazu bei, den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig zu erhöhen. Nebenbei bewirken sie aber auch eine Stärkung der

¹ Da die Nominierung für einen Ausschuss, einen Beirat oder für ein Aufsichtsratsmandat oft an eine bestimmte Position (häufig Führungsposition) in einer Organisation gebunden ist, ist die Annahme dass sich ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen auch auf die Besetzung von Gremien auswirkt.

Aktivitäten der Landesregierung

gleichstellungspolitischen Kompetenzen aller Beteiligten und eine Sensibilisierung in Bezug auf Gleichstellungsfragen sowie die Situation von Frauen.

Seit den 90er Jahren findet das Konzept verstärkt Eingang in die Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, schwerpunktmäßig in Wirtschaftsunternehmen sowie im Hochschul- und Wissenschaftsbereich.

Programmsteuerung

Die Projektleitung und -koordination liegt im Fachreferat der Frauenabteilung des MASGFF, das auch für die interministerielle Koordination des Programms verantwortlich ist.

Unterstützt wird das Projekt durch einen Lenkungsbeirat, der in den Ressorts für das Programm wirbt und die Umsetzung begleitet.

Im Lenkungsbeirat sind alle teilnehmenden Ressorts – einschließlich der Landtagsverwaltung, der Staatskanzlei sowie der Landesvertretungen in Berlin und Brüssel – die Projektleiterin sowie eine Vertreterin des IMA und der Landesarbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte vertreten. Den Vorsitz hat die Leiterin der Frauenabteilung des MASGFF. Die Mitarbeiterin des externen Projektbüros am Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität, nimmt beratend an den Sitzungen teil.

Aufgabe des Lenkungsbeirates ist auch die Unterstützung der Projektleitung bei der Suche nach geeigneten Mentorinnen bzw. Mentoren, Gewinnung der Mentees sowie die Mithilfe bei der Zusammenstellung der Tandems und der Themen für das Qualifizierungsprogramm.

Programmdurchführung

Während des einjährigen Mentoring-Programms sollen sich die Teilnehmerinnen konzentriert mit ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung als angehende Führungskraft auseinandersetzen.

Neben den regelmäßigen persönlichen Gesprächen und der Begleitung durch die Mentorin bzw. den Mentor finden auch ein Austausch und eine Vernetzung der Mentees untereinander sowie eine Vielzahl von Qualifizierungsangeboten statt.

Tandembeziehung

Mentoring basiert im Wesentlichen auf der Tandembeziehung zwischen der erfahrenen Führungskraft (Mentorin bzw. Mentor) und einer Nachwuchsführungskraft (Mentee), die sich in regelmäßigen persönlichen Gesprächen in einem vorab festgelegten Zeitrahmen den Anliegen der Mentee widmen. Das Grundprinzip des Mentoring beruht dabei auf einer vertrauensvollen, offenen sowie hierarchiefreien Beziehung. Die Mentorin bzw. der Mentor dient als Vorbild und Gesprächspartnerin/-partner für die Mentee, um bewährte mit ihr/ihm Strategien, Chancen und Schwierigkeiten auf dem Karriereweg zu reflektieren.

Insgesamt wurden in diesem ersten Durchgang im Jahr 2010, 17 Tandems zusammengestellt. Die Auswahl der Mentees und der Mentorinnen und Mentoren lag in der Eigenverantwortung der Ressorts, die jeweils bis zu zwei Mentees pro Ressort benennen konnten. Die Zusammenstellung der Tandems wurde, abhängig von der Zielsetzung und den Wünschen der sich bewerbenden Mentee/Mentorin/Mentor, teilweise innerhalb der Ressorts, teilweise durch den Lenkungsbeirat vorgenommen. Ein Tandem konnte innerhalb des eigenen Ressorts, in zwei verschiedenen Ressorts sowie in Kooperation mit Organisationen außerhalb der Landesverwaltung gebildet werden. Das Verfahren aus der Pilotprogrammphase hat sich insgesamt bewährt und wurde auch für die Zusammenstellung der neuen Tandems (2011/2012) beibehalten.

Rahmen- und Qualifizierungsprogramm

Das Mentoring-Programm ist eingebettet in ein Rahmen- und Qualifizierungsprogramm. Den Rahmen bildet die Auftakt- und Abschlussveranstaltung.

Das begleitende Qualifizierungsprogramm (i. d. R. zweitägige Veranstaltungen) richtet sich in erster Linie an die Mentees. Diese erhalten Fortbildungen, wie beispielsweise Workshops in Kommunikations- und Konfliktmanagement, Projektführung, Führungstraining, Rhetorik und Präsentationstechniken, die auf die Übernahme einer Führungstätigkeit vorbereiten. Anspruch des Programms ist es, die Situation angehender weiblicher Führungskräfte in besonderem Maße zu berücksichtigen.

Darüber hinaus erhalten sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen und Mentoren in einer dreiteiligen Prozessbegleitung die Möglichkeit, die Entwicklung der Mentoring-Beziehung zu reflektieren und in ihren Gruppen Erfahrungen auszutauschen.

Netzwerkveranstaltungen

Das Mentoring-Programm will die Netzwerkbildung von Führungskräften innerhalb der Landesverwaltung fördern. Die Netzwerkbildung ist ein zentrales Anliegen, auch nach Abschluss des Mentoring-Programms.

In der Pilotphase fanden daher drei Netzwerktreffen statt, die für Mentees, Mentorinnen, Mentoren sowie die Mitglieder des Lenkungsbeirats geöffnet sind. Dazu werden Frauen aus unterschiedlichen Führungspositionen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft zu Gesprächsrunden eingeladen, die ihre Erfahrungen und Strategien auf dem Weg in eine Führungsposition vorstellen und mit den Teilnehmenden diskutieren. Die inhaltlichen Schwerpunkte griffen dabei relevante Themen für Frauen im Berufsaufstieg auf, wie z. B. „Netzwerken“ und „Führen in Teilzeit“.

Wissenschaftliche Begleitung

Aufgabe des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) war es, innerhalb der Pilotphase in Absprache mit dem MASGFF die Umsetzung des Qualifizierungs- und Begleitprogramms für die Mentees, die Mentorinnen und Mentoren zu übernehmen sowie das Projekt wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren. Das ZQ übernimmt gegenüber der Projektleitung und dem Lenkungsbeirat auch weiterhin eine beratende Funktion und Programmbegleitung.

Zu drei Erhebungszeitpunkten fanden in der Pilotphase standardisierte Befragungen statt. Deren Ergebnisse wurden zeitnah bei der weiteren Umsetzung des Programms berücksichtigt. Schwerpunkte des Auswertungsverfahrens waren insbesondere folgende Fragestellungen:

- Inwiefern leistet Mentoring einen Beitrag zur beruflichen Entwicklung der angehenden weiblichen Führungskräfte in der Landesverwaltung?
- Ist Mentoring ein geeignetes Personalentwicklungsinstrument in der Landesverwaltung, um mehr Frauen in Führung und in Gremien zu bekommen?
- Tragen Mentoring-Programme für Frauen auch dazu bei, eine Kompetenzerhöhung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Landesverwaltung in Bezug auf Gleichstellungsfragen zu bewirken und für die Situation weiblicher Beschäftigter zu sensibilisieren?

Vorläufige Einschätzungen nach Ende der Pilotprogrammphase 2010/2011

Die Beziehung zwischen Mentorin/Mentor und Mentee sind – wie auch vorangegangene Untersuchungen zu anderen Mentoring-Programmen zeigen – zentral für das Gelingen des Gesamtprozesses, was sich auch in der Evaluierung des Programms weitgehend bestätigt hat. Im Einzelnen sind folgende erste Ergebnisse festzuhalten:

- Dem Matching-Prozess und der Vorbereitung der Tandems auf die Mentoring-Beziehung kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Dies gilt auch für die Begleitung der Tandems während der gesamten Programmlaufzeit.
- Die Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung schlägt sich auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Mentoring-Programm nieder.
- Bei Beziehungen mit gesteigerter Zufriedenheit im Tandem hat sich i.d.R. auch ein intensiver Austausch etabliert.
- Die Persönlichkeitsentwicklung der beteiligten Frauen steht im Fokus der Gesamtkonzeption. Ihnen ging es vorrangig um die Reflexion des eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz sowie die Beratung und Unterstützung bei individuellen Fragestellungen zur Karriereplanung.
- Durch ihre Teilnahme am Programm sahen sie in erster Linie einen Gewinn darin, ihre Fähigkeit zur Selbsteinschätzung zu stärken sowie Kompetenzen zur Selbstpräsentation / zum Selbstmarketing aufzubauen. So werden beispielsweise eher Schritte in Richtung beruflicher Aufstieg aktiv gestaltet, die nach subjektiver Einschätzung in dieser Form vor Aufnahme des Mentoring nicht gegangen worden wären².
- Direkte Auswirkungen auf den Beförderungsprozess der Mentees sind während der einjährigen Programmlaufzeit des Mentoring nicht angenommen worden, auch wenn sich für Einzelne im Durchführungsjahr bereits eine Beförderung ergeben hat.
- Das Programm bereitet Frauen mit Führungsambitionen frühzeitiger auf die neue Rolle und einen (möglichen) beruflichen Aufstieg vor bzw. stärkt Frauen in ihrer Rolle, die bereits erste Führungsaufgaben übernommen haben. Diese Entwicklung zeigt sich auch bei anderen Mentoring-Programmen.

Die Stärkung von Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein gelten als Voraussetzung, um Führungspositionen auch gezielt anzustreben und übernehmen zu wollen.

- Gelungen ist der Aufbau eines ersten interministeriellen Netzwerkes der angehenden Führungskräfte. Im Vordergrund stehen dabei die soziale und berufliche Unterstützung und der Austausch der Mentees untereinander.
- Mit dem Aufbau eines eigenen Beziehungsnetzwerkes zu Personen in Führungsfunktionen wird die Entstehung von zentralen Kontaktnetzen innerhalb der Landesverwaltung gefördert, was gerade von Mentees mit beruflichen Aufstiegsambitionen als sinnvoll eingestuft wird. Von Seiten der Mentees wird der Aufbau dieser Kontaktnetze auch im Vergleich zu den verschiedenen Bestandteilen des Mentoring-Programms am wertvollsten empfunden.

Erstes Fazit und Ausblick

Inwiefern sich durch das Mentoring-Programm langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Landesverwaltung erreichen lässt, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Es wird mit davon abhängen, ob die Teilnahme an dem Programm von den weiblichen Nachwuchsführungskräften als Motor für die eigene berufliche Entwicklung gesehen und umgesetzt wird.

Aufgrund der sehr positiven ersten Ergebnisse der Evaluation sollte das Mentoring-Programm künftig als ein Baustein in die Personalentwicklungsmaßnahmen der Landesverwaltung zur gezielten Frauenförderung eingegliedert und kontinuierlich fortgeführt werden. Dann wird sich auch zeigen, ob langfristig eine Sensibilisierung der Entscheidungsträgerinnen und -träger gegenüber der Förderung von weiblichen Nachwuchskräften stattfindet.

² Vgl. Henn (2008): Die Kunst des Aufstiegs: Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet.

II Die Gremienregelungen des Landes Rheinland-Pfalz

Rechtliche Grundlage:

In Rheinland-Pfalz ist die paritätische Besetzung von Gremien in § 14 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geregelt. § 14 schreibt vor, dass bei der Besetzung von Gremien Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden sollen:

„Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Satz 1 gilt nicht für Mitglieder kraft Amtes sowie Mitglieder eines Gremiums, die auf Grund einer besonderen Funktion benannt werden oder deren Mitgliedschaft durch ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.“

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes in Verbindung mit dem Demokratieprinzip und dem Gleichheitsgrundsatz haben beide Geschlechter das Recht an allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilzunehmen. Diesem Verfassungsauftrag trägt die Regelung des § 14 LGG Rechnung. Ziel der Norm ist die Schaffung und Erhaltung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den öffentlichen Gremien des Landes Rheinland-Pfalz.

Berichte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und ihre Auswirkungen auf das Gremienbesetzungsverfahren

Die Landesregierung ist nach § 20 Abs. 1 LGG verpflichtet, dem Landtag über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes in regelmäßigen Abständen zu berichten. Mit dem gegenwärtigen Bericht wurden bislang vier Berichte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vorgelegt. Der Thematik „Frauen in Gremien“ wurde hierbei stets ein eigenes Kapitel gewidmet.

Wie sahen die bisherigen Ergebnisse aus?

Der 1. LGG-Bericht, der den Zeitraum 1996 bis 1999 umfasste, kam zu dem Ergebnis, dass Frauen in Gremien unterrepräsentiert sind. In der Mehrheit der Gremien lag der Anteil der dort vertretenen Frauen deutlich unter 20 Prozent. Aufgrund dieser Unterrepräsentanz wurde in der Staatssekretärskonferenz im November 1996 beschlossen, dass das Benennungsverfahren für die Besetzung von Gremien transparenter werden sollte. Den Ressorts wurde auferlegt, künftig bei Ministerratsvorlagen, die die Besetzung von Gremien zum Gegenstand haben:

- die gegenwärtige Besetzung des Gremiums darzulegen,
- das Benennungsverfahren darzustellen und
- eine Begründung abzugeben, wenn trotz Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Gremium keine Frau vorgeschlagen wurde.

Damit wurde zwar größere Transparenz hergestellt, es wurde ein Bewusstsein für die Thematik geweckt, auf die Anzahl der Frauen in Gremien hatte der Beschluss aber leider keine Auswirkung.

Im November 1999 wurde der Beschluss der Staatssekretärskonferenz durch einen Ministerratsbeschluss ergänzt in dem empfohlen wurde, die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Gremienbesetzungsverfahren zu beteiligen. Soweit den Obersten Landesbehörden ein Benennungsrecht zustand, wurden Frauen nunmehr verstärkt bestellt. An der Vorschlagspraxis der entsendenden Stellen außerhalb der Landesregierung änderte sich jedoch nichts.

Der 2. LGG-Bericht ließ zwar Fortschritte erkennen, gravierende Veränderungen gab es jedoch nicht. Der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 stieg von knapp unter 20 Prozent auf knapp über 20 Prozent.

Da sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene kaum Frauen in Gremien vertreten waren, befassten sich die Gleichstellungsministerinnen und -minister mit dieser Problematik. Sie empfahlen eine breite Diskussion unter Einbeziehung der Privatwirtschaft und der Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes unter berücksichtigen von Gender Mainstreaming.

Vor diesem Hintergrund beschloss der rheinland-pfälzische Ministerrat im Juni 2002, dass Gender Mainstreaming verstärkt in die Gremienbesetzung und die Gremienarbeit einfließen sollte.

Der 3. LGG-Bericht (Zeitraum 2003 bis 2007) kam auf den ersten Blick zu einem sehr erfreulichen Ergebnis. Der Frauenanteil in rheinland-pfälzischen Gremien lag bei 42 Prozent. Damit erfüllte Rheinland-Pfalz die von der EU geforderte Quote von 40 Prozent. Die Verteilung war dabei jedoch sehr unterschiedlich. In 15 Prozent der Fälle waren die Gremien paritätisch besetzt. In 58 Prozent der Fälle waren Männer in der Mehrzahl und in 18,7 Prozent der Gremien war gar keine Frau vertreten. In der Zeit zwischen dem 1. und dem 3. LGG-Bericht hatte sich somit nicht wirklich etwas verbessert.

Neue Gremienregelung in Rheinland-Pfalz

Unter der Frauenministerin Malu Dreyer bekam das Thema „Frauen in Gremien“ einen neuen Impuls. Norwegen hatte 2007 eine Quote für Frauen in Aufsichtsräten eingeführt, quasi über Nacht und auf europäischer Ebene einmalig.

Rheinland-Pfalz führte im Oktober 2008 eine internationale Tagung zum Thema „Mehr Frauen in Gremien!“ durch. Der anwesende Vertreter Norwegens berichtete über die Quote in Norwegen, wie sie implementiert wurde und was sie bewirkt hat. Ein wichtiger Satz von ihm war: „In einer Demokratie müssen alle Talente einer Gesellschaft ausgenutzt werden!“

An diesem Tag und in dem anschließenden Workshop im Februar 2009 wurde viel disku-

tiert und Forderungen aufgestellt. Es wurde deutlich gemacht, dass es ein wichtiges Ziel der rheinland-pfälzischen Gleichstellungspolitik ist, dass Frauen in allen Gremien zur Hälfte vertreten sind, um dort ihren Blickwinkel und ihre Interessen angemessen vertreten zu können. Es wurde deutlich, dass eine paritätische Besetzung von Gremien nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern ein Gebot der ökonomischen Vernunft ist.

Im Ministerrat wurde im April 2009 ein wegweisender Beschluss gefasst. Künftig wird bei der Besetzung von Gremien, auf die das Land Rheinland-Pfalz Einfluss nehmen kann, das „Doppelbenennungs- und das Reißverschlussverfahren“ angewandt.

Werden neue Gremien gebildet oder bestehende Gremien komplett neu besetzt, muss künftig immer ein Mann und eine Frau benannt werden. Das sogenannte Doppelbenennungsverfahren wird langfristig zu einer paritätischen Besetzung der Gremien führen.

Daneben kommt das Reißverschlussverfahren zur Anwendung, wenn während der Amtsperiode eines Gremiums eine Person ausscheidet. Scheidet ein Mann aus einem Gremium aus, in dem Männer in der Mehrheit sind, muss so lange eine Frau nachfolgen, bis Parität erreicht ist.

Es kann natürlich Gründe geben, die dazu führen, dass die festgelegten Verfahren nicht eingehalten werden können (der Gremiensitz ist an die Funktion oder das Amt gebunden, die Person wurde durch Wahl bestimmt oder eine Person mit entsprechender Qualifikation steht der entsendenden Stelle nicht zur Verfügung). In diesen Fällen ist eine Abweichung möglich, diese muss aber dann nachvollziehbar begründet werden und die Gleichstellungsbeauftragte der berufenden Stelle ist zwingend in das Verfahren einzubinden.

Fazit

Bei der Erstellung neuer und bei der Änderung bestehender Rechtsvorschriften, die Regelungen zu Gremien enthielten, wurden die neuen Vorgaben des Ministerrats zur paritätischen Gremienbesetzung durchweg beachtet. Sowohl die Regelungen zum Doppelbenennungsverfahren als auch die Regelungen zum Reißverschlussverfahren wurden in den Text der Vorschrift aufgenommen.

Werden Personen in Gremien entsandt, so entsenden die Landesbehörden verstärkt Frauen. Den entsendenden Stellen außerhalb der Landesregierung fällt es jedoch noch schwer, sich an die Maßgabe der Landesregierung zu halten. Schnell beruft man sich hier auf die Ausnahmeregelungen. In einigen Fällen konnten jedoch auch hier Frauen entsandt werden, nachdem nochmals auf die Gremienregelung hingewiesen wurde.

Mit der Koppelung von Reißverschlussverfahren und Doppelbenennungsverfahren geht Rheinland-Pfalz bundesweit einen neuen Weg. Die Zukunft wird zeigen, ob sich das neue Verfahren zur paritätischen Gremienbesetzung bewährt und zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen führt.



Schlussbetrachtung

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

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

Status Quo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Handlungsfelder:

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

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

Ein Baustein hierbei wird die geplante Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes sein.

Fazit:

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



Anhang



Einzelheiten zur Datenbasis.....	313
Glossar	317
Tabellen	327
AT 1 Abgrenzung der dargestellten Geschäftsbereiche nach den Haushaltsplänen	327
I Landesdienst	
1 Frauen im Landesdienst insgesamt	
AT 2 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Beschäftigungsbereichen	328
AT 3 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2008 und 2010	329
AT 4 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	330
AT 5 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	331
AT 6 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	332
AT 7 Beschäftigte in Altersteilzeit im Landesdienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen ...	334
AT 8 Auszubildende im Landesdienst 2008 und 2010	336
AT 9 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2008 und 2010	337
AT 10 Beschäftigte in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	338
AT 11 Einstellungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010	339
AT 12 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010	339
AT 13 Beförderungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010	340
AT 14 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010	340
AT 15 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2010	341
AT 16 Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010	342
AT 17 Beschäftigte in Telearbeit im Landesdienst 2010	342
AT 18 Auszubildende im Landesdienst 2010 nach Art des Vorbereitungsdienstes bzw. ausgewählten Ausbildungsberufen	343
AT 19 Gemeldete Gremienmitglieder 2010 nach Art des Gremiums und Geschäftsbereichen im Landesdienst.....	344
AT 20 Gemeldete Gremienmitglieder sowie Zahl der Gremien 2010 nach Art des Gremiums und Geschäftsbereichen im Landesdienst	345
2 Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden	
AT 21 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Stk 2008 und 2010	347
AT 22 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	348
AT 23 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	349
AT 24 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	350

AT 25	Beschäftigte in Altersteilzeit der Stk 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	352
AT 26	Einstellungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010	354
AT 27	Höhergruppierungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010	354
AT 28	Beförderungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010	355
AT 29	Laufbahnwechsel von Beschäftigten der Stk 2008–2010	355
AT 30	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Stk 2010	356
AT 31	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010	357
AT 32	Beschäftigte in Telearbeit der Stk 2010	357
AT 33	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der LV 2008 und 2010	358
AT 34	Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	359
AT 35	Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	360
AT 36	Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	361
AT 37	Beschäftigte in Altersteilzeit der LV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	363
AT 38	Einstellungen von Beschäftigten der LV 2008–2010	365
AT 39	Höhergruppierungen von Beschäftigten der LV 2008–2010	365
AT 40	Beförderungen von Beschäftigten der LV 2008–2010	366
AT 41	Laufbahnwechsel von Beschäftigten der LV 2008–2010	366
AT 42	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der LV 2010	367
AT 43	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der LV 2008–2010	368
AT 44	Beschäftigte in Telearbeit der LV 2010	368
AT 45	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im ISM 2008 und 2010	369
AT 46	Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	370
AT 47	Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	371
AT 48	Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	372
AT 49	Beschäftigte in Altersteilzeit im ISM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	374
AT 50	Einstellungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010	376
AT 51	Höhergruppierungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010	376
AT 52	Beförderungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010	377
AT 53	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im ISM 2008–2010	377
AT 54	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im ISM 2010	378
AT 55	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010	379
AT 56	Beschäftigte in Telearbeit im ISM 2010	379
AT 57	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Polizeidienst 2008 und 2010	380
AT 58	Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	381
AT 59	Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	382

AT 60	Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	383
AT 61	Beschäftigte in Altersteilzeit im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	385
AT 62	Einstellungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010	387
AT 63	Höhergruppierungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010	387
AT 64	Beförderungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010	388
AT 65	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010	388
AT 66	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Polizeidienst 2010	389
AT 67	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010	390
AT 68	Beschäftigte in Telearbeit im Polizeidienst 2010	390
AT 69	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im FM 2008 und 2010	391
AT 70	Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	392
AT 71	Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	393
AT 72	Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	394
AT 73	Beschäftigte in Altersteilzeit im FM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	396
AT 74	Einstellungen von Beschäftigten im FM 2008–2010	398
AT 75	Höhergruppierungen von Beschäftigten im FM 2008–2010	398
AT 76	Beförderungen von Beschäftigten im FM 2008–2010	399
AT 77	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im FM 2008–2010	399
AT 78	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im FM 2010	400
AT 79	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im FM 2008–2010	401
AT 80	Beschäftigte in Telearbeit im FM 2010	401
AT 81	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im JM 2008 und 2010	402
AT 82	Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	403
AT 83	Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	404
AT 84	Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	405
AT 85	Beschäftigte in Altersteilzeit im JM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	407
AT 86	Einstellungen von Beschäftigten im JM 2008–2010	409
AT 87	Höhergruppierungen von Beschäftigten im JM 2008–2010	409
AT 88	Beförderungen von Beschäftigten im JM 2008–2010	410
AT 89	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im JM 2008–2010	410
AT 90	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im JM 2010	411
AT 91	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im JM 2008–2010	412
AT 92	Beschäftigte in Telearbeit im JM 2010	412

AT 93	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Strafvollzug 2008 und 2010	413
AT 94	Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	414
AT 95	Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	415
AT 96	Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	416
AT 97	Beschäftigte in Altersteilzeit im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	418
AT 98	Einstellungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010	420
AT 99	Höhergruppierungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010	420
AT 100	Beförderungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010	421
AT 101	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010	421
AT 102	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Strafvollzug 2010	422
AT 103	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010	423
AT 104	Beschäftigte in Telearbeit im Strafvollzug 2010	423
AT 105	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MASGFF 2008 und 2010	424
AT 106	Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	425
AT 107	Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	426
AT 108	Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	427
AT 109	Beschäftigte in Altersteilzeit im MASGFF 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	429
AT 110	Einstellungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010	431
AT 111	Höhergruppierungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010	431
AT 112	Beförderungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010	432
AT 113	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010	432
AT 114	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MASGFF 2010	433
AT 115	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010	434
AT 116	Beschäftigte in Telearbeit im MASGFF 2010	434
AT 117	Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MWVLW 2008 und 2010	435
AT 118	Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	436
AT 119	Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	437
AT 120	Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	438
AT 121	Beschäftigte in Altersteilzeit im MWVLW 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	440
AT 122	Einstellungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010	442
AT 123	Höhergruppierungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010	442
AT 124	Beförderungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010	443
AT 125	Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010	443
AT 126	Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MWVLW 2010	444
AT 127	Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010	445

AT 128 Beschäftigte in Telearbeit im MWVLW 2010	445
AT 129 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MBWJK 2008 und 2010	446
AT 130 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	447
AT 131 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	448
AT 132 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	449
AT 133 Beschäftigte in Altersteilzeit im MBWJK 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	451
AT 134 Einstellungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010	453
AT 135 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010	453
AT 136 Beförderungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010	454
AT 137 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010	454
AT 138 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MBWJK 2010	455
AT 139 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010	456
AT 140 Beschäftigte in Telearbeit im MBWJK 2010	456
AT 141 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente an Schulen 2008 und 2010	457
AT 142 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	458
AT 143 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	459
AT 144 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	460
AT 145 Beschäftigte in Altersteilzeit an Schulen 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	462
AT 146 Einstellungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010	464
AT 147 Höhergruppierungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010	464
AT 148 Beförderungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010	465
AT 149 Laufbahnwechsel von Beschäftigten an Schulen 2008–2010	465
AT 150 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben an Schulen 2010	466
AT 151 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010	467
AT 152 Beschäftigte in Telearbeit an Schulen 2010	467
AT 153 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MUFV 2008 und 2010	468
AT 154 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	469
AT 155 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	470
AT 156 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	471
AT 157 Beschäftigte in Altersteilzeit im MUFV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	473
AT 158 Einstellungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010	475
AT 159 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010	475
AT 160 Beförderungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010	476
AT 161 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MUFV 2008–2010	476
AT 162 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MUFV 2010	477
AT 163 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010	478

AT 164 Beschäftigte in Telearbeit im MUFV 2010	478
AT 165 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente am Rechnungshof 2008 und 2010	479
AT 166 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	480
AT 167 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses ...	481
AT 168 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	482
AT 169 Beschäftigte in Altersteilzeit am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	484
AT 170 Einstellungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010	486
AT 171 Höhergruppierungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010	486
AT 172 Beförderungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010	487
AT 173 Laufbahnwechsel von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010	487
AT 174 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben am Rechnungshof 2010	488
AT 175 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010	489
AT 176 Beschäftigte in Telearbeit am Rechnungshof 2010	489
3 Mittelinstanz des Landes	
AT 177 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der SGD Nord 2008 und 2010	490
AT 178 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses ..	491
AT 179 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	492
AT 180 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	493
AT 181 Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Nord 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	495
AT 182 Einstellungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010	497
AT 183 Höhergruppierungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010	497
AT 184 Beförderungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010	498
AT 185 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010	498
AT 186 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der SGD Nord 2010....	499
AT 187 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen der SGD Nord 2008–2010	500
AT 188 Beschäftigte in Telearbeit der SGD Nord 2010	500
AT 189 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der SGD Süd 2008 und 2010	501
AT 190 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	502
AT 191 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	503
AT 192 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	504
AT 193 Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Süd 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	506
AT 194 Einstellungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010	508
AT 195 Höhergruppierungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010	508

AT 196 Beförderungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010	509
AT 197 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010	509
AT 198 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der SGD Süd 2010	510
AT 199 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen der SGD Süd 2008–2010	511
AT 200 Beschäftigte in Telearbeit der SGD Süd 2010	511
AT 201 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der ADD 2008 und 2010	512
AT 202 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	513
AT 203 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	514
AT 204 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	515
AT 205 Beschäftigte in Altersteilzeit der ADD 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	517
AT 206 Einstellungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010	519
AT 207 Höhergruppierungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010	519
AT 208 Beförderungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010	520
AT 209 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der ADD 2008–2010	520
AT 210 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der ADD 2010	521
AT 211 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010	522
AT 212 Beschäftigte in Telearbeit der ADD 2010	522
AT 213 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im LUA 2008 und 2010	523
AT 214 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	524
AT 215 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	525
AT 216 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	526
AT 217 Beschäftigte in Altersteilzeit im LUA 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	528
AT 218 Einstellungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010	530
AT 219 Höhergruppierungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010	530
AT 220 Beförderungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010	531
AT 221 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im LUA 2008–2010	531
AT 222 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im LUA 2010	532
AT 223 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010	533
AT 224 Beschäftigte in Telearbeit im LUA 2010	533
II Kommunalbereich	
1 Kommunale Gebietskörperschaften insgesamt	
AT 225 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010	534
AT 226 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	535

AT 227 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	536
AT 228 Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	537
AT 229 Beschäftigte in Altersteilzeit der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	539
2 Kommunale Gebietskörperschaftsgruppen	
AT 230 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der kreisfreien Städte 2008 und 2010	541
AT 231 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	542
AT 232 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	543
AT 233 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	544
AT 234 Beschäftigte in Altersteilzeit der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	546
AT 235 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Landkreise 2008 und 2010	548
AT 236 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses ..	549
AT 237 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	550
AT 238 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	551
AT 239 Beschäftigte in Altersteilzeit der Landkreise 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	553
AT 240 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010	555
AT 241 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	556
AT 242 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	557
AT 243 Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	558
AT 244 Beschäftigte in Altersteilzeit der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	560
AT 245 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010	562
AT 246 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	563
AT 247 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	564
AT 248 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	565
AT 249 Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	567

AT 250 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Verbandsgemeinden 2008 und 2010	569
AT 251 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	570
AT 252 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	571
AT 253 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	572
AT 254 Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	574
AT 255 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Ortsgemeinden 2008 und 2010	576
AT 256 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	577
AT 257 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	578
AT 258 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	579
AT 259 Beschäftigte in Altersteilzeit der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	581
AT 260 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010	583
AT 261 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	584
AT 262 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	585
AT 263 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	586
AT 264 Beschäftigte in Altersteilzeit des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen	588
AT 265 Beschäftigte in Ausbildung der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	590
AT 266 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigtenverhältnisses	591
III Ausgewählte Sozialversicherungsträger unter Aufsicht des Landes	
AT 267 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der AOK 2008 und 2010	592
AT 268 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	593
AT 269 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	594
AT 270 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	595
AT 271 Beschäftigte in Ausbildung der AOK 2008 und 2010	597
AT 272 Beschäftigte in Ausbildung der AOK 2010 nach ausgewählten Ausbildungsberufen	597
AT 273 Einstellungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010	598
AT 274 Höhergruppierungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010	598
AT 275 Beförderungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010	599
AT 276 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der AOK 2008–2010	599
AT 277 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der AOK 2010	600

Anhang

AT 278 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010	601
AT 279 Beschäftigte in Telearbeit der AOK 2010	601
AT 280 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der DRV 2008 und 2010	602
AT 281 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	603
AT 282 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	604
AT 283 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen	605
AT 284 Beschäftigte in Ausbildung der DRV 2008 und 2010	607
AT 285 Beschäftigte in Ausbildung der DRV 2010 nach ausgewählten Ausbildungsberufen	607
AT 286 Einstellungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010	608
AT 287 Höhergruppierungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010	608
AT 288 Beförderungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010	609
AT 289 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der DRV 2008–2010	609
AT 290 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der DRV 2010	610
AT 291 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010	611
AT 292 Beschäftigte in Telearbeit der DRV 2010	611

Einzelheiten zur Datenbasis

Personalstandstatistik

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

Die zeitliche Vergleichbarkeit der Daten wird bei längeren Zeitreihen vor allem durch Personalverschiebungen aufgrund von Ausgliederungsprozessen aus den öffentlichen Haushalten und durch die Umstellung auf den TVöD/TV-L beeinträchtigt.

Auf räumlicher Ebene treten Probleme bei der Vergleichbarkeit der Gebietskörperschaften untereinander auf. Vergleiche werden durch die spezifischen Verwaltungsstrukturen eingeschränkt.

Die Ergebnisse in diesem Bericht werden für die Jahre 2008 und 2010 gegenübergestellt. Bei der Landesverwaltung beschränkt sich die Darstellung auf den Kernhaushalt und die Sonderrechnungen ausgewählter Geschäftsbereiche der Landesverwaltung. Bei den Kommunalverwaltungen wird dagegen nur das in den Kernhaushalten geführte Personal dargestellt. Weiterhin wird das Personal der AOK und der DRV betrachtet.

Die für den Bericht gewählte Aufbereitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Entgeltgruppen und die zusammengefasste Darstellung mit den Laufbahngruppen der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Beschäftigten ist nicht Gegenstand der Standardveröffentlichungen der Personalstandstatistik, da eine Zuordnung zu Laufbahngruppen mit der Einführung des TVöD/TV-L – anders als nach dem alten Tarifrecht – nur noch ein-

geschränkt möglich ist. Für das Ziel des Berichts, die Repräsentanz von Frauen und die personellen Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Beschäftigtenverhältnis zu dokumentieren und zu analysieren, wird diese Ungenauigkeit als hinnehmbar angesehen.

Die in den Ergebnissen für das Jahr 2008 noch teilweise nicht in den TVöD/TV-L übergeleiteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (außer Arbeiterinnen und Arbeiter) wurden den analogen Eingruppierungen soweit möglich zugeordnet. Darüber hinaus gibt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Zuordnung zu den Entgeltgruppen des TVöD/TV-L bzw. zu den Einstufungen des BAT. Sie sind zusammen mit den im Jahr 2008 noch nicht übergeleiteten Arbeiterinnen und Arbeiter in einer Gruppe „Ohne Zuordnung“ zusammengefasst.

Mit dem Merkmal „Auszubildende“ in der Erhebung zum Bericht über die Umsetzung des LGG sind die Daten zu den Auszubildenden aus der Personalstandstatistik nur eingeschränkt vergleichbar. Zum Beispiel wurden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur ausgewählte Ausbildungsberufe erfragt.

Die Personalstandstatistik schließt alle bei den Personalabrechnungsstellen zum Stichtag als solche gekennzeichneten Auszubildenden ein. Für die Auswertung der Ergebnisse des Jahres 2008 im Vergleich mit den Stichtagsergebnissen 2010 war in der Personalstandstatistik eine Untererfassung – vermutlich von Auszubildenden im Geschäftsbereich des MUFV – zu berücksichtigen. Bei einigen Merkmalen ist hierdurch die Aussagekraft der Veränderungsraten eingeschränkt. Je nach Ausmaß der Beeinträchtigung sind die Werte in den Tabellen und Grafiken gekennzeichnet. Soweit sich die Untererfassung für das Jahr 2008 ansonsten auf die Darstellungen im Bericht maßgeblich auswirkt, wird darauf hingewiesen. Mehrheitlich werden jedoch Ergebnisse für das Jahr 2010 mit einer vollständigen Erfassung der Auszubildenden beschrieben.

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

Die Erhebung erfolgte auf der Grundlage des LGG vom 11. Juli 1995 und entsprechend der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 6. Juli 2010 zur Durchführung des LGG.

Sie richtete sich auf elektronischem Weg mit jeweils getrennten Erhebungsbogen über den Formularserver des statistischen Landesamtes an

- 73 Dienststellen der Landesverwaltung, die für Berichtseinheiten entsprechend der vorgegebenen Kapitel des Haushaltsplans meldeten, sowie an die AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,
- die Verwaltungen der kreisfreien Städte, Landkreise, verbandsfreien Gemeinden, Verbandsgemeinden sowie den Bezirksverband Pfalz,
- die Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG.

Die Dienststellen der Landesverwaltung und die Sozialversicherungsträger berichteten

- zum Stichtag 30. Juni 2010 über
 - Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
 - Auszubildende nach Art der Ausbildung bzw. ausgewähltem Ausbildungsberuf,
 - Mitglieder in ausgewählten Gremien des Landes ,
 - Beschäftigte mit Telearbeitsplätzen.

für den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 über

- die Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen,
- Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel.

Neben der Differenzierung nach dem Geschlecht wurde die Mehrzahl der Merkmale auch differenziert nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie Entgelt- bzw. Laufbahngruppen erhoben.

Die für den 3. Bericht zur Umsetzung des LGG vorgenommene Erhebung und Analyse der Bewerbungen und Beurlaubungen wurde nicht mehr wiederholt. Bei den Fortbildungsmaßnahmen wurde nur noch die Teilnahme an ausgewählten Arten von Fortbildungsveranstaltungen erhoben. Hinzugekommen ist die Differenzierung der Anwärterinnen und Anwärter nach der Art der Laufbahn (technischer bzw. nichttechnischer Dienst) und die Frage nach Telearbeitsplätzen.

Vergleiche mit der Befragung für den 3. Bericht sind grundsätzlich aufgrund von Änderungen der Erhebungswege und der Datenaufbereitung nicht angezeigt. Darüber hinaus wurde für die Erhebung zum 4. Bericht der zu erfassende Teil der Landesverwaltung deutlicher abgegrenzt. Hinzu kommt, dass verschiedene Änderungen des Erhebungskatalogs und Einflüsse auf die Erhebungsmerkmale aussagekräftige Gegenüberstellungen nicht ermöglichen. Die Vergleiche bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen sind wie bei den Auszubildenden durch die Art der Fragestellung primär aber auch durch die Umstellung auf den TVöD/TV-L stark beeinträchtigt.

Bei einigen Fragen wurde der Erfassungsbereich reduziert.

Die Leitungs- und Führungsfunktionen wurden im 4. Bericht um die Funktion der Ständigen Vertretung bzw. der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten, der Büroleitung und der Stabsstellenleitung erweitert. Auf die Erhebung der stellvertretenden Leitungs- und Führungsfunktionen wurde verzichtet, da die Hauptfunktion des Personals erfasst werden sollte.

Ebenfalls eingeschränkt wurde die Erfassung der Gremien. Für zehn verschiedene Gremienbegriffe war jeweils in der Summe die Zahl der Mitglieder und die Zahl der Gremien anzugeben. Die frühere Erhebung der Mitgliederzahl je namentlich aufgeführtem Gremium einer vorgegebenen Gremienliste war aus erhebungstechnischen Gründen nicht möglich. Damit ist auch die Möglichkeit entfallen, Aussagen über Gremien ohne eine Beteiligung von Frauen zu machen. Insbesondere die Beschränkung auf Gremien mit einem festen, unveränderten Mitgliederstamm und einer Dauer von zumindest mehr als einem

Jahr, nach der z. B. die Mehrzahl der Prüfungsausschüsse nicht mehr erfasst wurde, hat zu einer deutlich geringeren Zahl geführt.

In der Auswertung zum 4. Bericht wird daher auf einen unmittelbaren Vergleich mit den Ergebnissen zu vorhergehenden Berichten verzichtet.

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 Vorgesetzteigenschaft im Rahmen der unterschiedlichen Organisationsstrukturen verschieden bewertet werden kann und Raum für subjektive Einschätzungen durch die Auskunftspflichtigen lässt. Ebenso dürften die Angaben zu den Fortbildungen verschiedenen Interpretationen der Vorgaben unterliegen.

Die Qualität der Daten kann in Einzelfällen auch durch Antwortausfälle zu einzelnen Fragestellungen beeinträchtigt sein oder Unwägbarkeiten aufgrund einer fehlenden Konkretisierung der Erhebungsmerkmale unterliegen. So wurde die Zahl der Gremien zum Teil nicht angegeben, ein Bezug der Mitgliederzahl auf die Zahl der Gremien ist daher ohne Aussagekraft. Hinzu kommt, dass dieser Umstand auch nicht erkennen lässt, inwieweit nur Beschäftigte des Landes als Gremienmitglieder gemeldet wurden oder auch Gremienmitglieder anderer Organisationen und damit die insgesamt von der jeweiligen Landesverwaltung in das Gremium berufenen Mitglieder. Bei den Einstellungen ist in Einzelfällen eine unterschiedliche Berücksichtigung der Auszubildenden gegeben.

Die Teilnahme der kommunalen Gebietskörperschaften an der Online-Befragung war freiwillig. Da alle kommunalen Verwaltungen an der Umfrage teilnahmen, konnte eine Vollerhebung realisiert werden. 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 2008 und 2010. Die Verbandsgemeinden machten zu-

dem Angaben zu den Beschäftigten in Führungspositionen in deren Ortsgemeinden (jeweils als Summe).

Die Befragung der nach dem LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten erfolgte ebenfalls auf freiwilliger Basis. Insgesamt füllten 537 Gleichstellungsbeauftragte den Fragebogen aus. Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Land – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Die Umfrage bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2010 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010. In der Befragung wurden die Bestellung und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Interesse und die Unterstützung seitens der Dienststelle thematisiert.

Geschäftsstatistiken

Den Ergebnissen zur Inanspruchnahme der Elternzeit durch Bedienstete der Landesverwaltung liegt eine Auswertung der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle der Oberfinanzdirektion Koblenz – Landesfamilienkasse zugrunde.



Glossar



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis stehende Beschäftigte sowie Auszubildende und Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (z. B. Referendarinnen und Referendare, soweit sie nicht als Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst angestellt werden).

Beamtinnen und Beamte

Hauptamtlich Bedienstete, die durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis auf Widerruf, Probe, Lebenszeit oder Zeit berufen worden sind. Dazu zählen auch Beamtinnen und Beamte in Ausbildung, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten.

Nicht zu den Beamtinnen und Beamten zählen Beschäftigte in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. Sie werden in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachgewiesen.

Neben den planmäßigen Beamtinnen und Beamten sowie Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst umfassen die Ergebnisse der Personalstandstatistik auch hauptamtliche Wahlbeamtinnen und -beamte.

Nach den Begriffsbestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) fallen Wahlbeamtinnen und -beamte nicht in den Geltungsbereich des LGG. Für den Kommunalbereich wird diese Personengruppe einschließlich ihrer Vertreterinnen und Vertreter daher nicht nachgewiesen. In den Ergebnissen für den Landesdienst sind von den politischen Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Online-Erhebung LGG die Staatssekretärinnen und -sekretäre nicht erfasst.

Beförderungen

Die Erfassung der Beförderungen bezieht sich auf den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010. Als Beförderte sind Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter entsprechend der erreichten höheren Besoldungsgruppe in der betreffenden Laufbahngruppe nachgewiesen.

Beschäftigte in Altersteilzeit

Altersteilzeit kann ab Vollendung des 55. Lebensjahres in Form des Blockmodells oder des Teilzeitmodells wahrgenommen werden.

Beim Blockmodell wird in der ersten Hälfte der gesamten Altersteilzeit die vorherige Arbeitszeit bei gekürzten Bezügen beibehalten (Arbeitsphase). In der zweiten Hälfte der Altersteilzeit ist der Beschäftigte vom Dienst freigestellt (Freistellungsphase). Die gekürzten Bezüge werden dabei weiter gezahlt.

Beim Teilzeitmodell der Altersteilzeit beträgt die Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit die Hälfte der vorherigen Arbeitszeit.

Unabhängig von der gewählten Form und dem ursprünglichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses werden Beschäftigte in Altersteilzeit als Teilzeitbeschäftigte erfasst.

Beschäftigte in Ausbildung

Zum Personal in Ausbildung zählen Beamtinnen und Beamte in Ausbildung, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten (Referendarinnen und Referendare, Inspektor- bzw. Assistentanwärterinnen und -anwärter sowie Anwärterinnen und Anwärter für den einfachen Dienst) sowie Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und Auszubildende mit einem privatrechtlichen Ausbildungsvertrag.

Zum Personal in Ausbildung zählen auch wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvertrag während einer Schul- oder Hochschulausbildung.

Sowohl im Rahmen der Personalstandstatistik als auch der Online-Erhebung wurden die Auszubildenden zum Stichtag 30. Juni 2010 erhoben. Ausbildungsjahrgänge, die ihre Ausbildung zu diesem Stichtag bereits beendet haben oder noch nicht begonnen haben, wurden damit nicht erfasst. Stichtagsbedingte Verzerrungen der Ergebnisse sind dadurch nicht auszuschließen.

Mit der Personalstandstatistik werden alle bei den Personalabrechnungsstellen als solche ge-

kennzeichneten Ausbildungsverhältnisse erfasst. Diese Ergebnisse liegen jährlich vor.

Zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung mit bzw. für einen Hochschulabschluss/Masterstudiengang zählen 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 Auszubildenden mit bzw. für einen Fachhochschulabschluss/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 Berufspraktikantinnen und -praktikanten im Anerkennungsjahr (z. B. Sozialpädagoginnen und Pädagogen).

Bei der Online-Erhebung LGG war es das Ziel, die Beteiligung von Frauen an ausgewählten Ausbildungslaufbahnen und -berufen zu ermitteln. Die Erfassung der am 30. Juni 2010 bestehenden Ausbildungsverhältnisse erstreckte sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf 30 Ausbildungsberufe und die Referendarinnen und Referendare, die den Vorbereitungsdienst in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ableisten sowie auf Beamtinnen und Beamte in Ausbildung für den technischen bzw. den nichttechnischen Dienst nach Laufbahngruppen. Die für die Befragung vorgegebenen Ausbildungsberufe gehen aus der entsprechenden Tabelle im Anhang hervor.

Beschäftigte der Landesverwaltung und kommunalen Gebietskörperschaften

Nach den Vorgaben für den vorliegenden Bericht umfasst der Berichtskreis Beschäftigte ausgewählter öffentlicher Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz am Stichtag 30. Juni, die in einem Dienst- und Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung stehen (einschließlich des außerhalb des Landes eingesetzten Personals). Dabei kann es sich um ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Ausbildungsverhältnis oder ein privatrechtliches Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis handeln.

Der Bericht unterscheidet zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern. Referendarinnen und Referendare, Anwärterinnen und Anwärter sowie übrige Auszubildende sind der Beamtenschaft oder Arbeitnehmerschaft je nach Art des Ausbildungsverhältnisses zugeordnet. Parallel dazu werden sie zusammengefasst als gesonderte Beschäftigtengruppe dargestellt.

Bezüglich der Definitionen zu den genannten Gruppen (siehe hierzu gesonderte Begriffserläuterungen) bestehen vereinzelt Unterschiede zwischen den beiden Datenquellen „Personalstandstatistik“ und „Erhebung zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (Online-Erhebung LGG)“. Dies betrifft im Wesentlichen die Einbeziehung der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und -beamte, Unterschiede im Nachweis der Auszubildenden und in der Zuordnung der Richterinnen und Richter auf Probe zur Beamten- bzw. Richterschaft. Unabhängig davon sind verschiedene Beschäftigtengruppen mit der Online-Erhebung LGG nicht abgebildet, da für sie die erfragten Merkmale nicht zutreffen (z. B. Altersteilzeitbeschäftigte in der Freistellungsphase).

Im Wesentlichen zählen zum Personal alle Beschäftigten, d.h. Vollzeitbeschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften die entsprechende Anzahl von Wochenarbeitsstunden) beträgt, sowie Teilzeitbeschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Einbezogen sind dabei die Altersteilzeitbeschäftigten einschließlich derjenigen in der Freistellungsphase nach dem Blockmodell, die Beschäftigten auf Zeit bzw. mit befristetem Arbeitsvertrag sowie Beschäftigte, die Mutterschaftsgeld oder Krankengeld erhalten oder bei vollen Bezügen von der Arbeit befreit sind oder im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§260ff. SGB III Beschäftigte).

Nicht zu den Beschäftigten zählen Beurlaubte, geringfügig Beschäftigte (Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat nicht höher als 400 Euro), Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis wegen Erwerbsminderungs-

rente sowie Beschäftigte mit Werkverträgen, Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvertrag während einer Schul- oder Hochschulausbildung oder Personen die Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II („Ein- Euro-Jobs“) wahrnehmen. Beschäftigte in Elternzeit zählen abgesehen von Personen in Elternzeit, die gleichzeitig eine unschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, zu den Beurlaubten.

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben

Ziel der Befragung im Rahmen der Online-Erhebung war im Wesentlichen die geschlechtsspezifische Besetzung der formal in der Organisation verankerten Positionen. Je nach Tiefe der Organisationshierarchie erstreckt sich die Erfassung ebenso auf untergeordnete Führungskräfte mit eingeschränkter Entscheidungsbefugnis.

Im Bereich der Landesverwaltung werden entsprechend der üblicherweise in den Verwaltungen vorkommenden Organisationsstrukturen neun Funktionen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterschieden. Die für die Befragung der Landesverwaltungen vorgegebenen Funktionen gehen aus der entsprechenden Tabelle im Anhang hervor.

Da der Musterverwaltungsgliederungsplan (alter Art bzw. nach dem Leitbild der „Kommune 21“) in den Kommunen nicht durchgehend Anwendung findet, sind die Funktionsbezeichnungen sehr unterschiedlich. Aus diesem Grund werden die Führungsfunktionen nur in der Summe und nicht differenziert dargestellt. Zu Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zählen hier 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. Vertreterinnen und Vertreter wurden im Allgemeinen nicht erfasst.

Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind nicht berücksichtigt. Bei den kommunalen Gebietskörperschaften schließt dies deren Vertreterinnen und Vertreter ein.

Dienstordnungsangestellte

Dienstordnungsangestellte haben aufgrund einer Dienstordnung mit einem Sozialversicherungsträger als Arbeitgeber einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Sie erhalten entsprechend den Besoldungsordnungen A und B ein Gehalt.

Entgeltgruppen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden für den Bericht in vier Entgeltgruppen zusammengefasst, denen die Entgeltgruppen E1 bis E15 nach dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden. Neben den Gruppen

- E 1 bis E 4,
- E 5 bis E 8,
- E 9 bis E 12,
- E 13 bis E 15Ü (einschließlich der außertariflich Beschäftigten)

verbleibt im Rahmen der Aufbereitungen der Personalstandstatistik eine Restgruppe „Ohne Zuordnung“.

Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keiner Tarifgruppe zugeordnet werden können oder als Arbeiterinnen und Arbeiter in den Ergebnissen des Jahres 2008 noch nicht in den TVöD/TV-L übergeleitet waren.

In der Online-Erhebung wurden die Angaben nur in der Gliederung der vorgegebenen vier Gruppen erfragt, wobei die „höchste“ Entgeltgruppe nach oben offen war (ab E13). Angaben zu außertariflich Beschäftigten wurden nicht ausdrücklich gefordert.

Bei der Darstellung der Beschäftigtengruppen nach dem Beschäftigungsverhältnis und -umfang aus der Personalstandstatistik werden die Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis bzw. mit einem privat

rechtlichen Ausbildungsvertrag der Entgeltgruppen zugeordnet, für die sie ausgebildet werden.

Die in vier Gruppen auf der Basis des neuen Tarifrechts zusammengefassten Entgeltgruppe lassen sich im Gegensatz zu den früher geltenden Vergütungsgruppen des BAT nur eingeschränkt mit den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten vergleichen. So wurden nach dem neuen Tarif Beschäftigte verschiedener Vergütungs- und Lohngruppen, die verschiedenen Laufbahngruppen zugeordnet werden konnten und weitestgehend den jeweiligen Besoldungsgruppen entsprachen, in nur eine Entgeltgruppe übergeleitet. Um die Auswertung überschaubar zu halten, werden Entgelt- und Laufbahngruppen trotz der teilweise mit Ungenauigkeit behafteten Gegenüberstellung zusammengefasst.

Gremien

Hierzu zählen Gremien des Landes zum Stichtag 30. Juni 2010, 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, unveränderten Stamm an Mitgliedern haben. In diesem Sinn sind Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet wurden, sowie Gremien, die in Staatsverträgen festgelegt sind, ausgenommen. In der Gliederung nach Geschäftsbereichen erfolgt der Nachweis des jeweiligen Gremiums bei dem Geschäftsbereich, der für das Gremium federführend ist. Die für die Befragung vorgegebenen Gremienbezeichnungen gehen aus der entsprechenden Tabelle im Anhang hervor.

Einstellungen

Die Zahl der Einstellungen bezieht sich auf den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010. Im Regelfall wurde bei den Einstellungen nur die Besetzung von befristeten oder unbefristeten regulären Stellen angegeben. Die Besetzung von Ausbildungsstellen wurde daher nicht als Einstellung durch die Auskunft gebenden Dienststellen gewertet, sondern erst die Übernahme ehemaliger Auszubildender. Im Einzelfall wurde davon abweichend vorgegangen.

Fortbildungen

Die Teilnahmen von Beschäftigten an Fortbildungen wurden für den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 erfasst. Es waren nur solche Fortbildungen anzugeben, in denen Fähigkeiten zur Personalführung oder Budgetverantwortung vermittelt werden. Hierzu gehören z. B. Seminare mit folgenden Themen: Besprechungen zielorientiert leiten, Erfolgreich verhandeln, Führungskräftequalifizierung, Geschäftsprozessoptimierung, Gesprächsführung, Jahresabschluss, Kosten- und Leistungsrechnung/Controlling, Personalentwicklung, Projektmanagement, Rhetorik und Präsentation, Souveränes Auftreten im Beruf und in der Öffentlichkeit, Team-Coaching, Umgang mit Konflikten.

Frauenförderplan

Der Frauenförderplan ist ein Instrument zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst, das die Erwerbsbeteiligung von Frauen transparent macht, Prognosen zur Personalentwicklung fordert und Maßnahmen zur Frauenförderung in einem Berichtszeitraum festlegt.

Geschäftsbereiche

siehe Landesverwaltung

Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 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 Landesgleichstellungsgesetz 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 Landesgleichstellungsgesetz 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.

Höhergruppierung

Die Erfassung der Höhergruppierungen bezieht sich auf den Zeitraum 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2010. Als Höhergruppierte werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend der erreichten höheren Entgeltgruppe vergleichbar den Laufbahngruppen bei Beamtinnen und Beamten in vier Gruppen zusammengefasst.

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.

Kommunaler Bereich

Der kommunale Bereich umfasst in diesem Bericht die Gebietskörperschaftsgruppen kreisfreie Städte, Landkreise, verbandsfreie Gemeinden, Verbandsgemeinden, verbandsangehörige Gemeinden (Ortsgemeinden) und den Bezirksverband Pfalz. Die Zweckverbände werden nicht betrachtet.

Die Auswertung des kommunalen Bereichs beschränkt sich auf den Kernhaushalt; folglich werden Sonderrechnungen nicht betrachtet.

Landesverwaltung (Landesdienst)

Die Landesverwaltung wird im Rahmen dieses Berichtes entsprechend dem Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 2 Abs. 1) abgegrenzt. Er erstreckt sich auf die Verwaltun-

gen des Landes (einschließlich der Schulen) und die sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlich-rechtlichen Betriebe des Landes und die Gerichte.

Da die Hochschulen gesonderten Bestimmungen 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.

Der Darstellungsbereich der Landesverwaltung umfasst den unmittelbaren öffentlichen Dienst, d. h. die Kernhaushalte und Sonderrechnungen.

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

Laufbahnwechsel

Unter Laufbahnwechsel ist der Laufbahngruppenwechsel (Regel- und Verwendungsaufstieg) zu verstehen.

Richterinnen und Richter

Richterinnen und Richter sind nur Berufsrichterinnen und -richter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes, auch 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, wo die Assessorinnen und Assessoren (Richter und Richterinnen auf Probe) als Richterinnen und Richter gemeldet

wurden, sind sie in der Personalstandstatistik den Beamtinnen und Beamten zugeordnet.

Laufbahngruppen

Zu den jeweiligen Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zählen die folgenden Besoldungsgruppen:

- Einfacher Dienst: A 2 bis A 6 „S“
- Mittlerer Dienst: A 5 bis A 10 „S“
- Gehobener Dienst: A 9 bis A 14 „S“, zuzüglich der dem gehobenen Dienst zuzurechnenden, nach A13 bis A16 besoldeten Lehrerinnen und Lehrer.
- Höherer Dienst: A13 bis A 16 + Zulage und Besoldungsordnungen B und R.

Bei der Darstellung der Beschäftigtengruppen nach dem Beschäftigungsverhältnis und -umfang aus der Personalstandstatistik sind Auszubildende der Laufbahngruppe zugeordnet, für die sie ausgebildet werden.

Mittelbarer öffentlicher Dienst

Sozialversicherungsträger und andere Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, die unter der Rechtsaufsicht des Landes oder der Gemeinden und Gemeindeverbände stehen. In diesem Bericht wird der mittelbare öffentliche Dienst exemplarisch anhand der Sozialversicherungsträger AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz und Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz dargestellt.

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 Phase, in der sie sich befinden. Beschäftigte in der Freistellungsphase nach dem Blockmodell wurden aber im Rahmen der Online-Erhebung LGG, z. B. im Rahmen einer Vorgesetztenfunktion als RichterIn oder Richter, nicht erfasst.

Telearbeit

Die Telearbeit ist eine Arbeitsform, bei der die Beschäftigten zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers verrichten. Es wird zwischen vier Formen der Telearbeit unterschieden: alternierende Telearbeit (Arbeit abwechselnd zu Hause und in der Dienststelle), mobile Telearbeit (Arbeit an wechselnden Arbeitsorten), Teleheimarbeit (Arbeit ausschließlich zu Hause) und temporäre Telearbeit (Telearbeit zur kurzfristigen Überbrückung von Betreuungsgapen).

Unmittelbarer öffentlicher Dienst

Zum unmittelbaren öffentlichen Dienst zählen Kernhaushalte und Sonderrechnungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Zweckverbände.

In diesem Bericht wird der unmittelbare öffentliche Dienst des Landes in der Abgrenzung der als Landesverwaltung definierten Geschäftsbereiche dargestellt. Die Darstellung bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden beschränkt sich auf die Kernhaushalte. Die Zweckverbände werden nicht betrachtet.

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. Auszubildende gehen in die Berechnung überwiegend als Vollzeitbeschäftigte ein. Vollzeitäquivalente dienen als Indikator der tatsächlichen Beteiligung einer Beschäftigten-

gruppe (in diesem Bericht der Frauen), die damit anhand des Umfangs ihrer Arbeitszeit bewertet werden kann. Sie bilden in diesem Zusammenhang 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 (bei

Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen, deren Arbeitszeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Grundlage eines Anwendungstarifvertrags verkürzt wurde, die ansonsten aber die für sie tarifvertraglich höchstmögliche Arbeitszeit vereinbart haben. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.



AT 1 Abgrenzung der dargestellten Geschäftsbereiche nach den Haushaltsplänen

Geschäftsbereich ¹	Einzelplan/Kapitel ²
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 und für Sport (ISM) einschl. nachgeordneter Bereich (ohne Polizeidienst)	03 01 03 05 03 06 03 08 03 09 ³ 03 16 03 17 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 (JM) einschl. nachgeordneter Bereich (ohne Strafvollzug)	05 01 05 03 05 05 05 06 05 07 05 08 05 09
Strafvollzug	05 04
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) einschließlich nachgeordneter Bereich	06 01 06 04 06 13 06 14 06 15 06 17
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) einschließlich nachgeordneter Bereich	08 01 08 03 08 05 08 06 08 51 08 52 08 53 08 54 08 55 08 56
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Schulen)	09 01 09 25 09 31 09 32 09 33 09 41 ⁴ 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 09 30
Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz (MUFV) einschließlich nachgeordneter Bereich	14 01 14 10 14 20
Rechnungshof	10 01
Landesuntersuchungsamt (LUA)	06 85 08 85 14 85
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)	03 09 ³ 03 15 03 18 03 82 04 82 08 82 09 82 14 82
Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)	03 81 04 81 14 81
Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)	03 80 04 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 Mittelanstalten (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 Das in der Erhebung für den Bericht zum LGG für das Kapitel 03 09 erfasste Personal wird je nach Zuständigkeit auch bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion nachgewiesen. In den Ergebnissen der Personalstandstatistik ist diese Trennung nicht möglich. – 4 Bis 2008 Kapitel 09 53 und 09 54, ab 2009 umstrukturiert und zusammengefasst unter 09 41.

AT 2 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Beschäftigungsbereichen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Vollzeit	62 710	23 258	37,1	64 326	24 974	38,8	2,6	7,4	1,7
Teilzeit	28 707	22 081	76,9	30 403	23 657	77,8	5,9	7,1	0,9
darunter: Altersteilzeit	9 963	5 125	51,4	9 889	5 603	56,7	-0,7	9,3	5,3
Vollzeitäquivalente	78 839	35 825	45,4	81 380	38 376	47,2	3,2	7,1	1,8
Insgesamt	91 417	45 339	49,6	94 729	48 631	51,3	3,6	7,3	1,7
Kernhaushalt									
Vollzeit	56 644	22 560	39,8	58 143	24 160	41,6	2,6	7,1	1,8
Teilzeit	27 264	21 224	77,8	28 912	22 801	78,9	6,0	7,4	1,1
darunter: Altersteilzeit	9 362	5 002	53,4	9 265	5 470	59,0	-1,0	9,4	5,6
Vollzeitäquivalente	72 013	34 677	48,2	74 398	37 107	49,9	3,3	7,0	1,7
Zusammen	83 908	43 784	52,2	87 055	46 961	53,9	3,8	7,3	1,7
Sonderrechnungen									
Vollzeit ¹	6 066	698	11,5	6 183	814	13,2	(1,9)	(16,6)	(1,7)
Teilzeit	1 443	857	59,4	1 491	856	57,4	3,3	-0,1	-2,0
darunter: Altersteilzeit	601	123	20,5	624	133	21,3	3,8	8,1	0,8
Vollzeitäquivalente ¹	6 826	1 147	16,8	6 981	1 270	18,2	(2,3)	(10,7)	(1,4)
Zusammen¹	7 509	1 555	20,7	7 674	1 670	21,8	(2,2)	(7,4)	(1,1)

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 3 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	62 710	23 258	37,1	64 326	24 974	38,8	2,6	7,4	1,7
Teilzeit	28 707	22 081	76,9	30 403	23 657	77,8	5,9	7,1	0,9
darunter: Altersteilzeit	9 963	5 125	51,4	9 889	5 603	56,7	-0,7	9,3	5,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	23 949	13 893	58,0	25 863	15 206	58,8	(8,0)	(-9,5)	(0,8)
Beamte/-innen	66 571	31 135	46,8	67 967	33 082	48,7	2,1	6,3	1,9
Richter/-innen	897	311	34,7	899	343	38,2	0,2	10,3	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 806	990	54,8	1 833	1 016	55,4	1,5	2,6	0,6
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	19 806	9 592	48,4	19 998	10 009	50,1	(1,0)	(4,3)	(1,7)
E9-E12/gehobener Dienst	49 325	25 949	52,6	51 548	27 876	54,1	4,5	7,4	1,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	20 134	8 696	43,2	21 106	9 631	45,6	4,8	10,8	2,4
ohne Zuordnung	346	112	32,4	244	99	40,6	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	10 831	6 846	63,2	12 789	8 129	63,6	(18,1)	(18,7)	(0,4)
30-45 Jahre	29 400	15 602	53,1	30 244	16 751	55,4	2,9	7,4	2,3
45-55 Jahre	27 381	12 875	47,0	25 762	12 261	47,6	-5,9	-4,8	0,6
55 Jahre und älter	23 805	10 016	42,1	25 934	11 490	44,3	8,9	14,7	2,2
Insgesamt	91 417	45 339	49,6	94 729	48 631	51,3	3,6	7,3	1,7
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	19 552,7	10 261,8	52,5	20 664,3	11 113,3	53,8	(5,7)	(8,3)	(1,3)
Beamte/-innen	58 455,2	25 302,0	43,3	59 873,4	26 968,9	45,0	2,4	6,6	1,7
Richter/-innen	831,2	260,9	31,4	841,9	294,2	34,9	1,3	12,8	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 376,3	606,5	44,1	1 376,9	611,5	44,4	0,0	0,8	0,3
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	16 876,2	7 090,5	42,0	16 771,0	7 336,5	43,7	(-0,6)	(3,5)	(1,7)
E9-E12/gehobener Dienst	42 715,0	20 919,7	49,0	44 583,1	22 441,8	50,3	4,4	7,3	1,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	17 541,4	7 106,1	40,5	18 421,0	7 898,2	42,9	5,0	11,1	2,4
ohne Zuordnung	330,1	101,9	30,9	227,5	88,4	38,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	10 532,8	6 599,8	62,7	12 218,1	7 716,1	63,2	(16,0)	(16,9)	(0,5)
30-45 Jahre	26 209,6	12 646,4	48,3	26 757,8	13 568,7	50,7	2,1	7,3	2,4
45-55 Jahre	24 550,0	10 253,0	41,8	23 003,2	9 743,0	42,4	-6,3	-5,0	0,6
55 Jahre und älter	17 546,7	6 325,6	36,1	19 400,6	7 348,5	37,9	10,6	16,2	1,8
Insgesamt	78 839,1	35 824,7	45,4	81 379,6	38 376,3	47,2	3,2	7,1	1,8

¹ Jahresvergleich aufgrund einer Untererfassung von Auszubildenden im Geschäftsbereich des MUFV (Landesbetrieb Landesforsten) für das Jahr 2008 beeinträchtigt.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 4 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	14 190	5 729	40,4	14 556	6 164	42,3	(2,6)	(7,6)	(1,9)
Beamte/-innen	47 761	17 324	36,3	48 994	18 573	37,9	2,6	7,2	1,6
Richter/-innen	759	205	27,0	776	237	30,5	2,2	15,6	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	898	180	20,0	915	199	21,7	1,9	10,6	1,7
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	13 494	4 198	31,1	13 061	4 241	32,5	(-3,2)	(1,0)	(1,4)
E9-E12/gehobener Dienst	33 960	13 978	41,2	35 408	15 098	42,6	4,3	8,0	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	14 046	4 812	34,3	14 734	5 360	36,4	4,9	11,4	2,1
ohne Zuordnung	312	90	28,8	208	76	36,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	9 990	6 119	61,3	11 418	7 092	62,1	(14,3)	(15,9)	(0,8)
30–45 Jahre	21 570	8 486	39,3	21 593	8 979	41,6	0,1	5,8	2,3
45–55 Jahre	19 606	5 770	29,4	18 237	5 475	30,0	-7,0	-5,1	0,6
55 Jahre und älter	11 544	2 883	25,0	13 078	3 428	26,2	13,3	18,9	1,2
Insgesamt	62 710	23 258	37,1	64 326	24 974	38,8	2,6	7,4	1,7
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9 759	8 164	83,7	11 307	9 042	80,0	15,9	10,8	-3,7
Beamte/-innen	18 810	13 811	73,4	18 973	14 509	76,5	0,9	5,1	3,1
Richter/-innen	138	106	76,8	123	106	86,2	-10,9	-	9,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	908	810	89,2	918	817	89,0	1,1	0,9	-0,2
E5-E8/mittlerer Dienst	6 312	5 394	85,5	6 937	5 768	83,1	9,9	6,9	-2,4
E9-E12/gehobener Dienst	15 365	11 971	77,9	16 140	12 778	79,2	5,0	6,7	1,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	6 088	3 884	63,8	6 372	4 271	67,0	4,7	10,0	3,2
ohne Zuordnung	34	22	64,7	36	23	63,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	841	727	86,4	1 371	1 037	75,6	63,0	42,6	-10,8
30–45 Jahre	7 830	7 116	90,9	8 651	7 772	89,8	10,5	9,2	-1,1
45–55 Jahre	7 775	7 105	91,4	7 525	6 786	90,2	-3,2	-4,5	-1,2
55 Jahre und älter	12 261	7 133	58,2	12 856	8 062	62,7	4,9	13,0	4,5
Insgesamt	28 707	22 081	76,9	30 403	23 657	77,8	5,9	7,1	0,9

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 5 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit ¹	14 190	5 729	40,4	14 556	6 164	42,3	(2,6)	(7,6)	(1,9)
Teilzeit	9 759	8 164	83,7	11 307	9 042	80,0	15,9	10,8	-3,7
darunter: Altersteilzeit	1 956	1 147	58,6	2 402	1 471	61,2	22,8	28,2	2,6
Entgeltgruppen									
E1-E4	1 398	976	69,8	1 423	994	69,9	1,8	1,8	0,1
E5-E8 ¹	11 408	6 703	58,8	12 003	7 090	59,1	(5,2)	(5,8)	(0,3)
E9-E12	7 949	4 589	57,7	9 143	5 380	58,8	15,0	17,2	1,1
E13-E15Ü	2 848	1 513	53,1	3 050	1 643	53,9	7,1	8,6	0,8
ohne Zuordnung	346	112	32,4	244	99	40,6	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	3 376	2 072	61,4	4 197	2 587	61,6	(24,3)	(24,9)	(0,2)
30-45 Jahre	6 912	3 592	52,0	6 819	3 575	52,4	-1,3	-0,5	0,4
45-55 Jahre	8 293	5 209	62,8	8 524	5 371	63,0	2,8	3,1	0,2
55 Jahre und älter	5 368	3 020	56,3	6 323	3 673	58,1	17,8	21,6	1,8
Insgesamt ¹	23 949	13 893	58,0	25 863	15 206	58,8	(8,0)	(9,5)	(0,8)
Beamteninnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	47 761	17 324	36,3	48 994	18 573	37,9	2,6	7,2	1,6
Teilzeit	18 810	13 811	73,4	18 973	14 509	76,5	0,9	5,1	3,1
darunter: Altersteilzeit	7 973	3 972	49,8	7 469	4 127	55,3	-6,3	3,9	5,5
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	408	14	3,4	410	22	5,4	0,5	57,1	2,0
mittlerer Dienst	8 398	2 889	34,4	7 995	2 919	36,5	-4,8	1,0	2,1
gehobener Dienst	41 376	21 360	51,6	42 405	22 496	53,1	2,5	5,3	1,5
höherer Dienst	16 389	6 872	41,9	17 157	7 645	44,6	4,7	11,2	2,7
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7 440	4 762	64,0	8 566	5 525	64,5	15,1	16,0	0,5
30-45 Jahre	22 230	11 877	53,4	23 185	13 048	56,3	4,3	9,9	2,9
45-55 Jahre	18 758	7 552	40,3	16 900	6 752	40,0	-9,9	-10,6	-0,3
55 Jahre und älter	18 143	6 944	38,3	19 316	7 757	40,2	6,5	11,7	1,9
Insgesamt	66 571	31 135	46,8	67 967	33 082	48,7	2,1	6,3	1,9
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	759	205	27,0	776	237	30,5	2,2	15,6	3,5
Teilzeit	138	106	76,8	123	106	86,2	-10,9	-	9,4
darunter: Altersteilzeit	34	6	17,6	18	5	27,8	-47,1	-16,7	10,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	15	12	80,0	26	17	65,4	73,3	41,7	-14,6
30-45 Jahre	258	133	51,6	240	128	53,3	-7,0	-3,8	1,7
45-55 Jahre	330	114	34,5	338	138	40,8	2,4	21,1	6,3
55 Jahre und älter	294	52	17,7	295	60	20,3	0,3	15,4	2,6
Insgesamt	897	311	34,7	899	343	38,2	0,2	10,3	3,5

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 6 Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	898	180	20,0	915	199	21,7	1,9	10,6	1,7
Teilzeit	908	810	89,2	918	817	89,0	1,1	0,9	-0,2
darunter: Altersteilzeit	138	82	59,4	147	105	71,4	6,5	28,0	12,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 398	976	69,8	1 423	994	69,9	1,8	1,8	0,1
Beamte/-innen	408	14	3,4	410	22	5,4	0,5	57,1	2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	108	51	47,2	165	85	51,5	52,8	66,7	4,3
30–45 Jahre	458	202	44,1	416	179	43,0	-9,2	-11,4	-1,1
45–55 Jahre	681	402	59,0	657	392	59,7	-3,5	-2,5	0,7
55 Jahre und älter	559	335	59,9	595	360	60,5	6,4	7,5	0,6
Insgesamt	1 806	990	54,8	1 833	1 016	55,4	1,5	2,6	0,6
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit ¹	13 494	4 198	31,1	13 061	4 241	32,5	(-3,2)	(1,0)	(1,4)
Teilzeit	6 312	5 394	85,5	6 937	5 768	83,1	9,9	6,9	-2,4
darunter: Altersteilzeit	1 358	720	53,0	1 566	896	57,2	15,3	24,4	4,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	11 408	6 703	58,8	12 003	7 090	59,1	(5,2)	(5,8)	(0,3)
Beamte/-innen	8 398	2 889	34,4	7 995	2 919	36,5	-4,8	1,0	2,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	2 493	1 326	53,2	3 005	1 550	51,6	(20,5)	(16,9)	(-1,6)
30–45 Jahre	6 715	3 022	45,0	5 907	2 789	47,2	-12,0	-7,7	2,2
45–55 Jahre	6 698	3 477	51,9	6 606	3 520	53,3	-1,4	1,2	1,4
55 Jahre und älter	3 900	1 767	45,3	4 480	2 150	48,0	14,9	21,7	2,7
Insgesamt¹	19 806	9 592	48,4	19 998	10 009	50,1	(1,0)	(4,3)	(1,7)

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 6

Beschäftigte im Landesdienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	33 960	13 978	41,2	35 408	15 098	42,6	4,3	8,0	1,4
Teilzeit	15 365	11 971	77,9	16 140	12 778	79,2	5,0	6,7	1,3
darunter: Altersteilzeit	6 242	3 699	59,3	6 145	3 892	63,3	-1,6	5,2	4,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	7 949	4 589	57,7	9 143	5 380	58,8	15,0	17,2	1,1
Beamte/-innen	41 376	21 360	51,6	42 405	22 496	53,1	2,5	5,3	1,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6 258	4 262	68,1	7 362	5 047	68,6	17,6	18,4	0,5
30–45 Jahre	15 319	8 920	58,2	16 513	9 985	60,5	7,8	11,9	2,3
45–55 Jahre	14 106	6 274	44,5	12 976	5 695	43,9	-8,0	-9,2	-0,6
55 Jahre und älter	13 642	6 493	47,6	14 697	7 149	48,6	7,7	10,1	1,0
Insgesamt	49 325	25 949	52,6	51 548	27 876	54,1	4,5	7,4	1,5
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	14 046	4 812	34,3	14 734	5 360	36,4	4,9	11,4	2,1
Teilzeit	6 088	3 884	63,8	6 372	4 271	67,0	4,7	10,0	3,2
darunter: Altersteilzeit	2 222	624	28,1	2 030	710	35,0	-8,6	13,8	6,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 848	1 513	53,1	3 050	1 643	53,9	7,1	8,6	0,8
Beamte/-innen	16 389	6 872	41,9	17 157	7 645	44,6	4,7	11,2	2,7
Richter/-innen	897	311	34,7	899	343	38,2	0,2	10,3	3,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 843	1 178	63,9	2 225	1 431	64,3	20,7	21,5	0,4
30–45 Jahre	6 814	3 414	50,1	7 330	3 759	51,3	7,6	10,1	1,2
45–55 Jahre	5 810	2 695	46,4	5 437	2 626	48,3	-6,4	-2,6	1,9
55 Jahre und älter	5 667	1 409	24,9	6 114	1 815	29,7	7,9	28,8	4,8
Insgesamt	20 134	8 696	43,2	21 106	9 631	45,6	4,8	10,8	2,4
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)									

AT 7 Beschäftigte in Altersteilzeit im Landesdienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 956	1 147	58,6	2 402	1 471	61,2	22,8	28,2	2,6
Beamte/-innen	7 973	3 972	49,8	7 469	4 127	55,3	-6,3	3,9	5,5
Richter/-innen	34	6	17,6	18	5	27,8	-47,1	-16,7	10,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	138	82	59,4	147	105	71,4	6,5	28,0	12,0
E5-E8/mittlerer Dienst	1 358	720	53,0	1 566	896	57,2	15,3	24,4	4,2
E9-E12/gehobener Dienst	6 242	3 699	59,3	6 145	3 892	63,3	-1,6	5,2	4,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 222	624	28,1	2 030	710	35,0	-8,6	13,8	6,9
ohne Zuordnung	3	-	-	1	-	-	x	x	x
Insgesamt	9 963	5 125	51,4	9 889	5 603	56,7	-0,7	9,3	5,3
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	88	53	60,2	97	57	58,8	10,2	7,5	-1,4
Beamte/-innen	536	178	33,2	436	164	37,6	-18,7	-7,9	4,4
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	-	-	4	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	59	31	52,5	65	35	53,8	10,2	12,9	1,3
E9-E12/gehobener Dienst	286	140	49,0	237	129	54,4	-17,1	-7,9	5,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	275	60	21,8	227	57	25,1	-17,5	-5,0	3,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	624	231	37,0	533	221	41,5	-14,6	-4,3	4,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 7

Beschäftigte in Altersteilzeit im Landesdienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 113	655	58,8	1 360	845	62,1	22,2	29,0	3,3
Beamte/-innen	4 126	2 279	55,2	2 935	1 804	61,5	-28,9	-20,8	6,3
Richter/-innen	13	3	23,1	4	2	50,0	-69,2	-33,3	26,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	73	51	69,9	72	54	75,0	-1,4	5,9	5,1
E5-E8/mittlerer Dienst	768	403	52,5	832	501	60,2	8,3	24,3	7,7
E9-E12/gehobener Dienst	3 382	2 125	62,8	2 611	1 746	66,9	-22,8	-17,8	4,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 028	358	34,8	784	350	44,6	-23,7	-2,2	9,8
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	5 252	2 937	55,9	4 299	2 651	61,7	-18,1	-9,7	5,8
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	755	439	58,1	945	569	60,2	25,2	29,6	2,1
Beamte/-innen	3 311	1 515	45,8	4 098	2 159	52,7	23,8	42,5	6,9
Richter/-innen	21	3	14,3	14	3	21,4	-33,3	-	7,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	61	31	50,8	71	51	71,8	16,4	64,5	21,0
E5-E8/mittlerer Dienst	531	286	53,9	669	360	53,8	26,0	25,9	-0,1
E9-E12/gehobener Dienst	2 574	1 434	55,7	3 297	2 017	61,2	28,1	40,7	5,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	919	206	22,4	1 019	303	29,7	10,9	47,1	7,3
ohne Zuordnung	2	-	-	1	-	-	x	x	x
Zusammen	4 087	1 957	47,9	5 057	2 731	54,0	23,7	39,6	6,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 8 Auszubildende im Landesdienst 2008 und 2010

Art des Ausbildungsverhältnisses	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Beamte/-innen in Ausbildung	4 250	2 552	60,0	4 461	2 669	59,8	5,0	4,6	-0,2
einfacher Dienst	1	-	-	5	2	40,0	400,0	x	x
mittlerer Dienst	454	215	47,4	423	196	46,3	-6,8	-8,8	-1,0
gehobener Dienst	2 882	1 814	62,9	2 862	1 777	62,1	-0,7	-2,0	-0,9
höherer Dienst	913	523	57,3	1 171	694	59,3	28,3	32,7	2,0
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung ¹	1 420	717	50,5	1 320	620	47,0	x	(-13,5)	x
mit/für Hochschulabschluss	955	488	51,1	865	473	54,7	-9,4	-3,1	3,6
Hochschulabschluss/ Masterstudiengang	942	482	51,2	762	402	52,8	-19,1	-16,6	1,6
Fachhochschulabschluss/ Bachelorstudiengang u. Ä.	13	6	46,2	103	71	68,9	692,3	1 083,3	22,8
für eine andere Berufsausbildung ^{1,2}	465	229	49,2	455	147	32,3	x	(-35,8)	x
Insgesamt ¹	5 670	3 269	57,7	5 781	3 289	56,9	x	(0,6)	x

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

² Ausbildung für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz und in Vorbereitung für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis (z. B. Verwaltungslehrlinge, Erzieherinnen); in 2008 einschließlich Arbeiterinnen und Arbeiter, die im Jahr 2010 vollständig in den TVöD/TV-L überführt sind.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 9

Beschäftigte und Vollzeitäquivalente in den Geschäftsbereichen
des Landesdienstes 2008 und 2010

Geschäftsbereich Land	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozent- punkte	
Beschäftigte									
STK	176	107	60,8	177	116	65,5	0,6	8,4	4,7
LV	67	34	50,7	70	35	50,0	4,5	2,9	-0,7
ISM	3 203	968	30,2	3 128	979	31,3	-2,3	1,1	1,1
Polizeidienst	12 172	2 713	22,3	12 282	2 835	23,1	0,9	4,5	0,8
FM	9 296	4 153	44,7	9 474	4 376	46,2	1,9	5,4	1,5
JM	6 756	3 816	56,5	6 650	3 899	58,6	-1,6	2,2	2,1
Strafvollzug	2 140	494	23,1	2 204	543	24,6	3,0	9,9	1,5
MASGFF	1 606	1 022	63,6	1 601	1 048	65,5	-0,3	2,5	1,9
MWVLW	5 843	1 348	23,1	5 880	1 413	24,0	0,6	4,8	0,9
MBWJK	4 420	2 767	62,6	4 754	2 982	62,7	7,6	7,8	0,1
Schulen	40 479	26 012	64,3	43 182	28 420	65,8	6,7	9,3	1,5
MUFV ¹	2 586	659	25,5	2 643	682	25,8	x	x	x
Rechnungshof	163	52	31,9	168	61	36,3	3,1	17,3	4,4
SGD Nord	496	164	33,1	498	174	34,9	0,4	6,1	1,8
SGD Süd	527	233	44,2	525	233	44,4	-0,4	-	0,2
ADD	986	448	45,4	984	464	47,2	-0,2	3,6	1,8
LUA	501	349	69,7	509	371	72,9	1,6	6,3	3,2
Insgesamt	91 417	45 339	49,6	94 729	48 631	51,3	3,6	7,3	1,7
Vollzeitäquivalente									
STK	156,0	91,0	58,3	158,3	100,3	63,4	1,5	10,2	5,1
LV	60,3	29,6	49,1	62,2	30,1	48,4	3,2	1,7	-0,7
ISM	2 823,8	727,4	25,8	2 772,9	751,2	27,1	-1,8	3,3	1,3
Polizeidienst	11 633,8	2 293,1	19,7	11 731,0	2 386,9	20,3	0,8	4,1	0,6
FM	7 919,3	3 141,8	39,7	8 087,4	3 348,4	41,4	2,1	6,6	1,7
JM	5 991,8	3 114,3	52,0	5 896,7	3 191,7	54,1	-1,6	2,5	2,1
Strafvollzug	2 046,3	417,5	20,4	2 104,8	459,0	21,8	2,9	9,9	1,4
MASGFF	1 351,3	801,2	59,3	1 338,1	819,0	61,2	-1,0	2,2	1,9
MWVLW	5 278,2	986,5	18,7	5 263,8	1 032,8	19,6	-0,3	4,7	0,9
MBWJK	4 122,5	2 547,9	61,8	4 437,3	2 742,5	61,8	7,6	7,6	-
Schulen	32 829,7	20 225,0	61,6	34 823,2	21 974,7	63,1	6,1	8,7	1,5
MUFV ¹	2 321,7	484,4	20,9	2 392,1	521,4	21,8	x	x	x
Rechnungshof	147,8	42,6	28,8	152,7	51,1	33,5	3,3	20,0	4,7
SGD Nord	430,7	123,5	28,7	435,3	133,4	30,6	1,1	8,0	1,9
SGD Süd	454,7	176,7	38,9	449,8	175,6	39,0	-1,1	-0,6	0,1
ADD	864,1	358,0	41,4	859,8	373,4	43,4	-0,5	4,3	2,0
LUA	407,2	264,3	64,9	414,1	285,0	68,8	1,7	7,8	3,9
Insgesamt	78 839,1	35 824,7	45,4	81 379,6	38 376,3	47,2	3,2	7,1	1,8

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 10

Beschäftigte in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Geschäftsbereich Land	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil	ins- gesamt	Frauen	Frauen- anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozent- punkte	
Vollzeit									
STK	129	68	52,7	133	78	58,6	3,1	14,7	5,9
LV	50	22	44,0	51	23	45,1	2,0	4,5	1,1
ISM	2 380	443	18,6	2 334	467	20,0	-1,9	5,4	1,4
Polizeidienst	10 951	1 773	16,2	11 017	1 824	16,6	0,6	2,9	0,4
FM	6 295	1 937	30,8	6 384	2 077	32,5	1,4	7,2	1,7
JM	5 030	2 229	44,3	4 952	2 306	46,6	-1,6	3,5	2,3
Strafvollzug	1 932	324	16,8	1 979	351	17,7	2,4	8,3	0,9
MASGFF	1 005	501	49,9	973	503	51,7	-3,2	0,4	1,8
MWVLW	4 645	590	12,7	4 565	612	13,4	-1,7	3,7	0,7
MBWJK	3 757	2 272	60,5	4 060	2 453	60,4	8,1	8,0	-0,1
Schulen	22 692	12 211	53,8	23 968	13 309	55,5	5,6	9,0	1,7
MUFV ¹	1 999	278	13,9	2 083	325	15,6	x	x	x
Rechnungshof	128	29	22,7	133	38	28,6	3,9	31,0	5,9
SGD Nord	354	74	20,9	359	82	22,8	1,4	10,8	1,9
SGD Süd	363	107	29,5	352	106	30,1	-3,0	-0,9	0,6
ADD	714	245	34,3	698	252	36,1	-2,2	2,9	1,8
LUA	286	155	54,2	285	168	58,9	-0,3	8,4	4,7
Insgesamt	62 710	23 258	37,1	64 326	24 974	38,8	2,6	7,4	1,7
Teilzeit									
STK	47	39	83,0	44	38	86,4	-6,4	-2,6	3,4
LV	17	12	70,6	19	12	63,2	11,8	-	-7,4
ISM	823	525	63,8	794	512	64,5	-3,5	-2,5	0,7
Polizeidienst	1 221	940	77,0	1 265	1 011	79,9	3,6	7,6	2,9
FM	3 001	2 216	73,8	3 090	2 299	74,4	3,0	3,7	0,6
JM	1 726	1 587	91,9	1 698	1 593	93,8	-1,6	0,4	1,9
Strafvollzug	208	170	81,7	225	192	85,3	8,2	12,9	3,6
MASGFF	601	521	86,7	628	545	86,8	4,5	4,6	0,1
MWVLW	1 198	758	63,3	1 315	801	60,9	9,8	5,7	-2,4
MBWJK	663	495	74,7	694	529	76,2	4,7	6,9	1,5
Schulen	17 787	13 801	77,6	19 214	15 111	78,6	8,0	9,5	1,0
MUFV	587	381	64,9	560	357	63,8	-4,6	-6,3	-1,1
Rechnungshof	35	23	65,7	35	23	65,7	-	-	-
SGD Nord	142	90	63,4	139	92	66,2	-2,1	2,2	2,8
SGD Süd	164	126	76,8	173	127	73,4	5,5	0,8	-3,4
ADD	272	203	74,6	286	212	74,1	5,1	4,4	-0,5
LUA	215	194	90,2	224	203	90,6	4,2	4,6	0,4
Insgesamt	28 707	22 081	76,9	30 403	23 657	77,8	5,9	7,1	0,9

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 11 Einstellungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	6 512	3 841	59,0
Teilzeit	2 249	1 787	79,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	3 817	2 553	66,9
Beamte/-innen	4 794	2 997	62,5
Richter/-innen	150	78	52,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	232	156	67,2
E5-E8/mittlerer Dienst	1 464	922	63,0
E9-E12/gehobener Dienst	4 748	3 252	68,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 317	1 298	56,0
Insgesamt	8 761	5 628	64,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 12 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	873	492	56,4
Teilzeit	483	436	90,3
Entgeltgruppen			
E1-E4	30	21	70,0
E5-E8	738	569	77,1
E9-E12	523	304	58,1
E13-E15Ü	65	34	52,3
Insgesamt	1 356	928	68,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 13 Beförderungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5 827	1 444	24,8
Teilzeit	878	741	84,4
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	71	6	8,5
mittlerer Dienst	1 040	410	39,4
gehobener Dienst	4 007	1 092	27,3
höherer Dienst	1 587	677	42,7
Insgesamt	6 705	2 185	32,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 14 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	339	96	28,3
Teilzeit	38	36	94,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	39	24	61,5
E9-E12/gehobenen Dienst	279	92	33,0
E13-E15Ü/höheren Dienst	59	16	27,1
Insgesamt	377	132	35,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 15 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Landesdienst 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	7 165	1 851	25,8
Teilzeit	855	585	68,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	570	226	39,6
Beamte/-innen	7 074	2 114	29,9
Richter/-innen	376	96	25,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	166	80	48,2
E9-E12/gehobener Dienst	4 419	1 410	31,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	3 435	946	27,5
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1 803	786	43,6
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1 132	505	44,6
Stabsstellenleitung	42	8	19,0
Büroleitung	62	9	14,5
Abteilungsleitung	277	44	15,9
Referatsleitung	818	177	21,6
Referent/-in	1 268	363	28,6
Sachgebietsleitung	1 099	220	20,0
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1 519	324	21,3
Insgesamt	8 020	2 436	30,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 16 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Landesdienst 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	6 022	1 896	31,5
Teilzeit	917	772	84,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	1 459	824	56,5
Beamte/-innen	5 285	1 761	33,3
Richter/-innen	195	83	42,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	798	483	60,5
E9-E12/gehobener Dienst	3 928	1 297	33,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 213	888	40,1
Insgesamt	6 939	2 668	38,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 17 Beschäftigte in Telearbeit im Landesdienst 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	451	135	29,9
Teilzeit	310	279	90,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	225	148	65,8
Beamte/-innen	535	265	49,5
Richter/-innen	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	180	137	76,1
E9-E12/gehobener Dienst	385	188	48,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	196	89	45,4
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	646	369	57,1
mobile Telearbeit	77	31	40,3
Teleheimarbeit	21	9	42,9
temporäre Telearbeit	17	5	29,4
Insgesamt	761	414	54,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 18 Auszubildende im Landesdienst 2010 nach Art des Vorbereitungsdienstes bzw. ausgewählten Ausbildungsberufen

Laufbahngruppe Ausbildungsberufe	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Beamtinnen und Beamte			
Nichttechnischer Dienst	4 624	2 718	58,8
einfacher Dienst	5	5	100,0
mittlerer Dienst	459	209	45,5
gehobener Dienst	3 015	1 821	60,4
höherer Dienst	1 145	683	59,7
Technischer Dienst	38	14	36,8
einfacher Dienst	-	-	-
mittlerer Dienst	10	1	10,0
gehobener Dienst	6	4	66,7
höherer Dienst	22	9	40,9
Insgesamt	4 662	2 732	58,6
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Referendarin/Referendar	795	423	53,2
Grüne Berufe	170	15	8,8
Forstwirtin/Forstwirt	116	7	6,0
Gärtnerin/Gärtner	16	2	12,5
Tierwirtin/Tierwirt	3	-	0,0
Winzerin/Winzer	35	6	17,1
Kaufm. Berufe, Verwaltung, Fachangestellte	127	103	81,1
Bürokauffrau/Bürokaufmann	11	9	81,8
Fachangestellte/-angestellter für Bürokommunikation	17	13	76,5
Medien- und Informationsdienst	8	8	100,0
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	10	8	80,0
Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing	-	-	-
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	-	-	-
Sozialversicherungsfachangestellte/-fachangestellter	-	-	-
Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann	1	1	100,0
Verwaltungsfachangestellte/-angestellter	80	64	80,0
Medizinische(r) Fachangestellte/-angestellter	-	-	-
Technische Berufe/Laborant/-in	83	32	38,6
Bauzeichnerin/Bauzeichner	30	13	43,3
Chemielaborantin/Chemielaborant	5	4	80,0
Fotografin/Fotograf	1	1	100,0
IT-Systemelektronikerin/IT-Systemelektroniker	-	-	-
Kartografin/Kartograf	-	-	-
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	47	14	29,8
Straßenwärterin/Straßenwärter	66	1	1,5
Handwerksberufe	14	1	7,1
Elektrotechnikerin/Elektrotechniker	3	-	0,0
Kfz-Mechatronikerin/Kfz-Mechatroniker	10	1	10,0
Schreinerin/Schreiner	1	-	0,0
Weinküferin/Weinküfer	-	-	-
Verschiedene weitere Dienstleistungsberufe	11	9	81,8
Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter	6	6	100,0
Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspflegerin	1	1	100,0
Köchin/Koch	3	1	33,3
Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann	1	1	100,0
Fachinformatikerin/Fachinformatiker	10	0	0,0
Insgesamt	1 276	584	45,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 19

Gemeldete Gremienmitglieder 2010 nach Art des Gremiums und Geschäftsbereichen im Landesdienst

Gremienart Geschäftsbereich der Landesverwaltung	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
nach der Gremienart			
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere	892	218	24,4
Aufsichtsräte	246	54	22,0
Ausschüsse	910	232	25,5
Beiräte	667	222	33,3
Jurys	156	52	33,3
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen	76	19	25,0
Kommissionen	181	43	23,8
Kuratorien	123	28	22,8
Schiedsstellen	21	7	33,3
Verwaltungsräte	56	18	32,1
Insgesamt	3 328	893	26,8
nach Geschäftsbereichen der Landesverwaltung ¹			
Stk	23	12	52,2
ISM	186	45	24,2
Polizei	403	55	13,6
FM	229	49	21,4
JM	63	26	41,3
MASGFF	772	331	42,9
MWVLW	641	123	19,2
MBWJK	563	178	31,6
MUFV	435	70	16,1
ADD	13	4	30,8
Insgesamt	3 328	893	26,8

1 Der jeweils meldenden Verwaltung obliegt die Berufung der Mitglieder.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 20 Gemeldete Gremienmitglieder sowie Zahl der Gremien 2010 nach Art des Gremiums und Geschäftsbereichen im Landesdienst¹

Geschäftsbereich	Mitglieder in Gremien		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
			%
Arbeitsgruppen, interministerielle und andere			
Stk	23	12	52,2
ISM	2	-	-
Polizeidienst	343	43	12,5
JM	8	7	87,5
MASGFF	138	61	44,2
MWVLW	180	59	32,8
MBWJK	4	3	75,0
MUFV	190	31	16,3
ADD	4	2	50,0
zusammen	892	218	24,4
Aufsichtsräte			
FM	35	13	37,1
MASGFF	6	3	50,0
MWVLW	99	8	8,1
MBWJK	95	28	29,5
MUFV	11	2	18,2
zusammen	246	54	22,0
Ausschüsse			
ISM	127	36	28,3
Polizeidienst	12	-	-
FM	151	24	15,9
JM	28	10	35,7
MASGFF	186	82	44,1
MWVLW	249	44	17,7
MBWJK	53	24	45,3
MUFV	98	10	10,2
ADD	6	2	33,3
zusammen	910	232	25,5
Beiräte			
ISM	28	4	14,3
Polizeidienst	3	-	-
FM	5	-	-
MASGFF	363	162	44,6
MWVLW	67	3	4,5
MBWJK	110	34	30,9
MUFV	90	19	21,1
ADD	1	-	-
zusammen	667	222	33,3
Jurys			
MWVLW	25	6	24,0
MBWJK	115	41	35,7
MUFV	16	5	31,3
zusammen	156	52	33,3
Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen			
Polizeidienst	26	8	30,8
MWVLW	9	1	11,1
MBWJK	28	8	28,6
MUFV	13	2	15,4
zusammen	76	19	25,0

¹ Der jeweils meldenden Verwaltung obliegt die Berufung der Mitglieder.

Quelle: Online-Erhebung LGG

noch: Gemeldete Gremienmitglieder sowie Zahl der Gremien 2010 nach Art des Gremiums und
AT 20 Geschäftsbereichen im Landesdienst¹

Geschäftsbereich	Mitglieder in Gremien		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
			%
Kommissionen			
Polizeidienst	13	2	15,4
FM	6	-	-
JM	27	9	33,3
MASGFF	57	12	21,1
MBWJK	59	19	32,2
MUFV	17	1	5,9
ADD	2	-	-
zusammen	181	43	23,8
Kuratorien			
ISM	29	5	17,2
Polizeidienst	3	1	33,3
FM	11	3	27,3
MBWJK	80	19	23,8
zusammen	123	28	22,8
Schiedsstellen			
Polizeidienst	3	1	33,3
MASGFF	13	5	38,5
MWVLW	5	1	20,0
zusammen	21	7	33,3
Verwaltungsräte			
FM	21	9	42,9
MASGFF	9	6	66,7
MWVLW	7	1	14,3
MBWJK	19	2	10,5
zusammen	56	18	32,1

¹ Der jeweils meldenden Verwaltung obliegt die Berufung der Mitglieder.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 21 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Stk 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	129	68	52,7	133	78	58,6	3,1	14,7	5,9
Teilzeit	47	39	83,0	44	38	86,4	-6,4	-2,6	3,4
darunter: Altersteilzeit	13	6	46,2	13	7	53,8	-	16,7	7,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	124	89	71,8	124	95	76,6	-	6,7	4,8
Beamte/-innen	51	18	35,3	52	20	38,5	2,0	11,1	3,2
Richter/-innen	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	2	33,3	6	2	33,3	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	67	52	77,6	66	53	80,3	-1,5	1,9	2,7
E9-E12/gehobener Dienst	50	35	70,0	48	36	75,0	-4,0	2,9	5,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	53	18	34,0	57	25	43,9	7,5	38,9	9,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	18	12	66,7	20	15	75,0	11,1	25,0	8,3
30-45 Jahre	53	38	71,7	51	36	70,6	-3,8	-5,3	-1,1
45-55 Jahre	62	35	56,5	59	41	69,5	-4,8	17,1	13,0
55 Jahre und älter	43	22	51,2	47	24	51,1	9,3	9,1	-0,1
Insgesamt	176	107	60,8	177	116	65,5	0,6	8,4	4,7
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	107,7	75,7	70,3	108,9	81,4	74,7	1,1	7,5	4,4
Beamte/-innen	47,3	15,3	32,3	48,4	17,9	37,0	2,3	17,0	4,7
Richter/-innen	1,0	-	-	1,0	1,0	100,0	-	x	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	5,3	1,3	24,5	5,3	1,3	24,5	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	57,3	43,3	75,6	57,2	44,7	78,1	-0,2	3,2	2,5
E9-E12/gehobener Dienst	44,1	29,6	67,1	42,4	30,4	71,7	-3,9	2,7	4,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	49,4	16,9	34,2	53,4	23,9	44,8	8,1	41,4	10,6
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	17,3	11,3	65,3	20,0	15,0	75,0	15,6	32,7	9,7
30-45 Jahre	46,9	31,9	68,0	46,4	31,4	67,7	-1,1	-1,6	-0,3
45-55 Jahre	58,2	31,2	53,6	53,6	35,6	66,4	-7,9	14,1	12,8
55 Jahre und älter	33,6	16,6	49,4	38,4	18,4	47,9	14,3	10,8	-1,5
Insgesamt	156,0	91,0	58,3	158,3	100,3	63,4	1,5	10,2	5,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 22 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	86	57	66,3	88	62	70,5	2,3	8,8	4,2
Beamte/-innen	42	11	26,2	44	15	34,1	4,8	36,4	7,9
Richter/-innen	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	-	-	4	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	44	31	70,5	44	32	72,7	-	3,2	2,2
E9-E12/gehobener Dienst	36	22	61,1	36	24	66,7	-	9,1	5,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	45	15	33,3	49	22	44,9	8,9	46,7	11,6
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	17	11	64,7	20	15	75,0	17,6	36,4	10,3
30-45 Jahre	37	22	59,5	37	22	59,5	-	-	-
45-55 Jahre	50	23	46,0	45	27	60,0	-10,0	17,4	14,0
55 Jahre und älter	25	12	48,0	31	14	45,2	24,0	16,7	-2,8
Insgesamt	129	68	52,7	133	78	58,6	3,1	14,7	5,9
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	38	32	84,2	36	33	91,7	-5,3	3,1	7,5
Beamte/-innen	9	7	77,8	8	5	62,5	-11,1	-28,6	-15,3
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	23	21	91,3	22	21	95,5	-4,3	-	4,2
E9-E12/gehobener Dienst	14	13	92,9	12	12	100,0	-14,3	-7,7	7,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	8	3	37,5	8	3	37,5	-	-	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
30-45 Jahre	16	16	100,0	14	14	100,0	-12,5	-12,5	-
45-55 Jahre	12	12	100,0	14	14	100,0	16,7	16,7	-
55 Jahre und älter	18	10	55,6	16	10	62,5	-11,1	-	6,9
Insgesamt	47	39	83,0	44	38	86,4	-6,4	-2,6	3,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 23 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	86	57	66,3	88	62	70,5	2,3	8,8	4,2
Teilzeit	38	32	84,2	36	33	91,7	-5,3	3,1	7,5
darunter: Altersteilzeit	10	5	50,0	9	6	66,7	-10,0	20,0	16,7
Entgeltgruppen									
E1-E4	6	2	33,3	6	2	33,3	-	-	-
E5-E8	66	51	77,3	65	52	80,0	-1,5	2,0	2,7
E9-E12	33	27	81,8	34	30	88,2	3,0	11,1	6,4
E13-E15Ü	19	9	47,4	19	11	57,9	-	22,2	10,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	18	12	66,7	19	14	73,7	5,6	16,7	7,0
30-45 Jahre	35	27	77,1	32	26	81,3	-8,6	-3,7	4,2
45-55 Jahre	37	29	78,4	37	32	86,5	-	10,3	8,1
55 Jahre und älter	34	21	61,8	36	23	63,9	5,9	9,5	2,1
Insgesamt	124	89	71,8	124	95	76,6	-	6,7	4,8
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	42	11	26,2	44	15	34,1	4,8	36,4	7,9
Teilzeit	9	7	77,8	8	5	62,5	-11,1	-28,6	-15,3
darunter: Altersteilzeit	3	1	33,3	4	1	25,0	33,3	-	-8,3
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
gehobener Dienst	17	8	47,1	14	6	42,9	-17,6	-25,0	-4,2
höherer Dienst	33	9	27,3	37	13	35,1	12,1	44,4	7,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
30-45 Jahre	18	11	61,1	18	9	50,0	-	-18,2	-11,1
45-55 Jahre	24	6	25,0	22	9	40,9	-8,3	50,0	15,9
55 Jahre und älter	9	1	11,1	11	1	9,1	22,2	-	-2,0
Insgesamt	51	18	35,3	52	20	38,5	2,0	11,1	3,2
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
45-55 Jahre	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 24 Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	4	-	-	4	-	-	-	x	-
Teilzeit	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	2	33,3	6	2	33,3	-	-	-
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
45-55 Jahre	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
55 Jahre und älter	2	1	50,0	3	1	33,3	50,0	-	-16,7
Insgesamt	6	2	33,3	6	2	33,3	-	-	-
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	44	31	70,5	44	32	72,7	-	3,2	2,2
Teilzeit	23	21	91,3	22	21	95,5	-4,3	-	4,2
darunter: Altersteilzeit	5	4	80,0	5	4	80,0	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	66	51	77,3	65	52	80,0	-1,5	2,0	2,7
Beamte/-innen	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	17	11	64,7	16	11	68,8	-5,9	-	4,1
30-45 Jahre	18	16	88,9	18	16	88,9	-	-	-
45-55 Jahre	18	14	77,8	15	13	86,7	-16,7	-7,1	8,9
55 Jahre und älter	14	11	78,6	17	13	76,5	21,4	18,2	-2,1
Insgesamt	67	52	77,6	66	53	80,3	-1,5	1,9	2,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 24

Beschäftigte der Stk 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	36	22	61,1	36	24	66,7	-	9,1	5,6
Teilzeit	14	13	92,9	12	12	100,0	-14,3	-7,7	7,1
darunter: Altersteilzeit	3	2	66,7	3	3	100,0	-	50,0	33,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	33	27	81,8	34	30	88,2	3,0	11,1	6,4
Beamte/-innen	17	8	47,1	14	6	42,9	-17,6	-25,0	-4,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	4	4	100,0	300,0	300,0	-
30-45 Jahre	17	12	70,6	9	6	66,7	-47,1	-50,0	-3,9
45-55 Jahre	20	12	60,0	21	16	76,2	5,0	33,3	16,2
55 Jahre und älter	12	10	83,3	14	10	71,4	16,7	-	-11,9
Insgesamt	50	35	70,0	48	36	75,0	-4,0	2,9	5,0
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	45	15	33,3	49	22	44,9	8,9	46,7	11,6
Teilzeit	8	3	37,5	8	3	37,5	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	5	-	-	5	-	-	-	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	19	9	47,4	19	11	57,9	-	22,2	10,5
Beamte/-innen	33	9	27,3	37	13	35,1	12,1	44,4	7,8
Richter/-innen	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	16	9	56,3	22	13	59,1	37,5	44,4	2,8
45-55 Jahre	22	9	40,9	22	12	54,5	-	33,3	13,6
55 Jahre und älter	15	-	-	13	-	-	-13,3	x	-
Insgesamt	53	18	34,0	57	25	43,9	7,5	38,9	9,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 25 Beschäftigte in Altersteilzeit der Stk 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10	5	50,0	9	6	66,7	-10,0	20,0	16,7
Beamte/-innen	3	1	33,3	4	1	25,0	33,3	-	-8,3
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	5	4	80,0	5	4	80,0	-	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	3	2	66,7	3	3	100,0	-	50,0	33,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	-	-	5	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	13	6	46,2	13	7	53,8	-	16,7	7,6
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1	-	-	1	-	-	-	x	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 25

Beschäftigte in Altersteilzeit der Stk 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	4	66,7	4	3	75,0	-33,3	-25,0	8,3
Beamte/-innen	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	4	3	75,0	1	1	100,0	-75,0	-66,7	25,0
E9-E12/gehobener Dienst	2	2	100,0	3	3	100,0	50,0	50,0	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	8	5	62,5	6	4	66,7	-25,0	-20,0	4,2
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3	1	33,3	4	3	75,0	33,3	200,0	41,7
Beamte/-innen	1	-	-	2	-	-	100,0	x	-
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0	4	3	75,0	300,0	200,0	-25,0
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	4	1	25,0	6	3	50,0	50,0	200,0	25,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 26 Einstellungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	19	13	68,4
Teilzeit	3	2	66,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	19	13	68,4
Beamte/-innen	3	2	66,7
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	9	4	44,4
E9-E12/gehobener Dienst	5	5	100,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	8	6	75,0
Insgesamt	22	15	68,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 27 Höhergruppierungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	8	7	87,5
Teilzeit	2	2	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	4	3	75,0
E9-E12	4	4	100,0
E13-E15Ü	2	2	100,0
Insgesamt	10	9	90,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 28 Beförderungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	16	7	43,8
Teilzeit	1	1	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	4	1	25,0
höherer Dienst	13	7	53,8
Insgesamt	17	8	47,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 29 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der Stk 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2	2	100,0
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	3	3	100,0
Insgesamt	3	3	100,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 30 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der Stk 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	43	19	44,2
Teilzeit	6	3	50,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	19	10	52,6
Beamte/-innen	30	12	40,0
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	1	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	47	22	46,8
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	-	-	x
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	-	-	x
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	1	1	100,0
Abteilungsleitung	4	1	25,0
Referatsleitung	-	-	x
Referent/-in	39	19	48,7
Sachgebietsleitung	2	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	3	1	33,3
Insgesamt	49	22	44,9

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 31 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der Stk 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	26	15	57,7
Teilzeit	2	2	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	12	8	66,7
Beamte/-innen	15	8	53,3
Richter/-innen	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	27	17	63,0
Insgesamt	28	17	60,7

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 32 Beschäftigte in Telearbeit der Stk 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	8	6	75,0
Teilzeit	6	6	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	9	9	100,0
Beamte/-innen	5	3	60,0
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	4	4	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	8	6	75,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	2	100,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	13	11	84,6
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	1	1	100,0
Insgesamt	14	12	85,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 33 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der LV 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	50	22	44,0	51	23	45,1	2,0	4,5	1,1
Teilzeit	17	12	70,6	19	12	63,2	11,8	-	-7,4
darunter: Altersteilzeit	6	2	33,3	9	4	44,4	50,0	100,0	11,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	43	24	55,8	47	28	59,6	9,3	16,7	3,8
Beamte/-innen	24	10	41,7	22	7	31,8	-8,3	-30,0	-9,9
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	8	2	25,0	7	2	28,6	-12,5	-	3,6
E5-E8/mittlerer Dienst	19	12	63,2	21	12	57,1	10,5	-	-6,1
E9-E12/gehobener Dienst	12	7	58,3	11	7	63,6	-8,3	-	5,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	26	13	50,0	31	14	45,2	19,2	7,7	-4,8
ohne Zuordnung	2	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	8	4	50,0	8	6	75,0	-	50,0	25,0
30-45 Jahre	17	11	64,7	20	11	55,0	17,6	-	-9,7
45-55 Jahre	25	13	52,0	23	10	43,5	-8,0	-23,1	-8,5
55 Jahre und älter	17	6	35,3	19	8	42,1	11,8	33,3	6,8
Insgesamt	67	34	50,7	70	35	50,0	4,5	2,9	-0,7
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	39,3	20,8	52,9	41,5	23,6	56,9	5,6	13,5	4,0
Beamte/-innen	21,1	8,8	41,7	19,7	6,4	32,5	-6,6	-27,3	-9,2
Richter/-innen	-	-	x	1,0	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6,8	1,3	19,1	5,7	1,3	22,8	-16,2	-	3,7
E5-E8/mittlerer Dienst	18,1	11,1	61,3	19,5	10,5	53,8	7,7	-5,4	-7,5
E9-E12/gehobener Dienst	9,5	5,0	52,6	8,4	4,9	58,3	-11,6	-2,0	5,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	23,9	12,1	50,6	28,6	13,4	46,9	19,7	10,7	-3,7
ohne Zuordnung	2,0	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7,6	3,6	47,4	8,0	6,0	75,0	5,3	66,7	27,6
30-45 Jahre	15,4	9,4	61,0	18,5	9,5	51,4	20,1	1,1	-9,6
45-55 Jahre	23,3	11,5	49,4	21,6	8,9	41,2	-7,3	-22,6	-8,2
55 Jahre und älter	14,0	5,0	35,7	14,1	5,7	40,4	0,7	14,0	4,7
Insgesamt	60,3	29,6	49,1	62,2	30,1	48,4	3,2	1,7	-0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 34 Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	34	16	47,1	34	18	52,9	-	12,5	5,8
Beamte/-innen	16	6	37,5	16	5	31,3	-	-16,7	-6,2
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	17	10	58,8	18	9	50,0	5,9	-10,0	-8,8
E9-E12/gehobener Dienst	6	2	33,3	5	2	40,0	-16,7	-	6,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	20	10	50,0	25	12	48,0	25,0	20,0	-2,0
ohne Zuordnung	2	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7	3	42,9	8	6	75,0	14,3	100,0	32,1
30-45 Jahre	13	7	53,8	17	8	47,1	30,8	14,3	-6,7
45-55 Jahre	19	8	42,1	18	6	33,3	-5,3	-25,0	-8,8
55 Jahre und älter	11	4	36,4	8	3	37,5	-27,3	-25,0	1,1
Insgesamt	50	22	44,0	51	23	45,1	2,0	4,5	1,1
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9	8	88,9	13	10	76,9	44,4	25,0	-12,0
Beamte/-innen	8	4	50,0	6	2	33,3	-25,0	-50,0	-16,7
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	2	66,7	4	2	50,0	33,3	-	-16,7
E5-E8/mittlerer Dienst	2	2	100,0	3	3	100,0	50,0	50,0	-
E9-E12/gehobener Dienst	6	5	83,3	6	5	83,3	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	3	50,0	6	2	33,3	-	-33,3	-16,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
30-45 Jahre	4	4	100,0	3	3	100,0	-25,0	-25,0	-
45-55 Jahre	6	5	83,3	5	4	80,0	-16,7	-20,0	-3,3
55 Jahre und älter	6	2	33,3	11	5	45,5	83,3	150,0	12,2
Insgesamt	17	12	70,6	19	12	63,2	11,8	-	-7,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 35 Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	34	16	47,1	34	18	52,9	-	12,5	5,8
Teilzeit	9	8	88,9	13	10	76,9	44,4	25,0	-12,0
darunter: Altersteilzeit	3	2	66,7	6	4	66,7	100,0	100,0	-
Entgeltgruppen									
E1-E4	8	2	25,0	7	2	28,6	-12,5	-	3,6
E5-E8	18	12	66,7	20	12	60,0	11,1	-	-6,7
E9-E12	6	4	66,7	7	5	71,4	16,7	25,0	4,7
E13-E15Ü	9	6	66,7	13	9	69,2	44,4	50,0	2,5
ohne Zuordnung	2	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7	4	57,1	8	6	75,0	14,3	50,0	17,9
30-45 Jahre	8	5	62,5	10	7	70,0	25,0	40,0	7,5
45-55 Jahre	18	9	50,0	17	7	41,2	-5,6	-22,2	-8,8
55 Jahre und älter	10	6	60,0	12	8	66,7	20,0	33,3	6,7
Insgesamt	43	24	55,8	47	28	59,6	9,3	16,7	3,8
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	16	6	37,5	16	5	31,3	-	-16,7	-6,2
Teilzeit	8	4	50,0	6	2	33,3	-25,0	-50,0	-16,7
darunter: Altersteilzeit	3	-	-	3	-	-	-	x	-
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
gehobener Dienst	6	3	50,0	4	2	50,0	-33,3	-33,3	-
höherer Dienst	17	7	41,2	17	5	29,4	-	-28,6	-11,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
30-45 Jahre	9	6	66,7	10	4	40,0	11,1	-33,3	-26,7
45-55 Jahre	7	4	57,1	5	3	60,0	-28,6	-25,0	2,9
55 Jahre und älter	7	-	-	7	-	-	-	x	-
Insgesamt	24	10	41,7	22	7	31,8	-8,3	-30,0	-9,9
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	1	-	-	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	1	-	-	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 36 Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
Teilzeit	3	2	66,7	4	2	50,0	33,3	-	-16,7
darunter: Altersteilzeit	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8	2	25,0	7	2	28,6	-12,5	-	3,6
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-
55 Jahre und älter	5	1	20,0	4	1	25,0	-20,0	-	5,0
Insgesamt	8	2	25,0	7	2	28,6	-12,5	-	3,6
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	17	10	58,8	18	9	50,0	5,9	-10,0	-8,8
Teilzeit	2	2	100,0	3	3	100,0	50,0	50,0	-
darunter: Altersteilzeit	1	1	100,0	3	3	100,0	200,0	200,0	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	18	12	66,7	20	12	60,0	11,1	-	-6,7
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	4	3	75,0	4	2	50,0	-	-33,3	-25,0
30-45 Jahre	4	2	50,0	4	2	50,0	-	-	-
45-55 Jahre	8	4	50,0	8	3	37,5	-	-25,0	-12,5
55 Jahre und älter	3	3	100,0	5	5	100,0	66,7	66,7	-
Insgesamt	19	12	63,2	21	12	57,1	10,5	-	-6,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 36

Beschäftigte der LV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahnguppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	6	2	33,3	5	2	40,0	-16,7	-	6,7
Teilzeit	6	5	83,3	6	5	83,3	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	4	66,7	7	5	71,4	16,7	25,0	4,7
Beamte/-innen	6	3	50,0	4	2	50,0	-33,3	-33,3	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
30-45 Jahre	5	4	80,0	4	4	100,0	-20,0	-	20,0
45-55 Jahre	3	2	66,7	4	2	50,0	33,3	-	-16,7
55 Jahre und älter	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-
Insgesamt	12	7	58,3	11	7	63,6	-8,3	-	5,3
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	20	10	50,0	25	12	48,0	25,0	20,0	-2,0
Teilzeit	6	3	50,0	6	2	33,3	-	-33,3	-16,7
darunter: Altersteilzeit	2	-	-	3	-	-	50,0	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9	6	66,7	13	9	69,2	44,4	50,0	2,5
Beamte/-innen	17	7	41,2	17	5	29,4	-	-28,6	-11,8
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	4	4	100,0	300,0	300,0	-
30-45 Jahre	8	5	62,5	12	5	41,7	50,0	-	-20,8
45-55 Jahre	11	6	54,5	8	4	50,0	-27,3	-33,3	-4,5
55 Jahre und älter	6	1	16,7	7	1	14,3	16,7	-	-2,4
Insgesamt	26	13	50,0	31	14	45,2	19,2	7,7	-4,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 37 Beschäftigte in Altersteilzeit der LV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3	2	66,7	6	4	66,7	100,0	100,0	-
Beamte/-innen	3	-	-	3	-	-	-	x	-
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0	3	3	100,0	200,0	200,0	-
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	3	-	-	50,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	6	2	33,3	9	4	44,4	50,0	100,0	11,1
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 37

Beschäftigte in Altersteilzeit der LV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3	2	66,7	6	4	66,7	100,0	100,0	-
Beamte/-innen	2	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0	3	3	100,0	200,0	200,0	-
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	5	2	40,0	6	4	66,7	20,0	100,0	26,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Beamte/-innen	1	-	-	3	-	-	200,0	x	-
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	2	-	-	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1	-	-	3	-	-	200,0	x	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 38 Einstellungen von Beschäftigten der LV 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	8	6	75,0
Teilzeit	2	1	50,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	10	7	70,0
Beamte/-innen	-	-	x
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	2	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	2	2	100,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	4	80,0
Insgesamt	10	7	70,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 39 Höhergruppierungen von Beschäftigten der LV 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5	3	60,0
Teilzeit	-	-	x
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	5	3	60,0
E9-E12	-	-	x
E13-E15Ü	-	-	x
Insgesamt	5	3	60,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 40 Beförderungen von Beschäftigten der LV 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	3	-	-
Teilzeit	1	-	-
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	2	-	-
höherer Dienst	2	-	-
Insgesamt	4	-	-

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 41 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der LV 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	-	-	x
Insgesamt	-	-	x

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 42 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der LV 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	13	6	46,2
Teilzeit	3	2	66,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	10	7	70,0
Beamte/-innen	6	1	16,7
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	15	8	53,3
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	-	-	x
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	3	1	33,3
Referatsleitung	2	1	50,0
Referent/-in	8	5	62,5
Sachgebietsleitung	1	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1	1	100,0
Insgesamt	16	8	50,0

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 43 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der LV 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	16	13	81,3
Teilzeit	7	5	71,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	16	15	93,8
Beamte/-innen	7	3	42,9
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	3	3	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	3	3	100,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	17	12	70,6
Insgesamt	23	18	78,3

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 44 Beschäftigte in Telearbeit der LV 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x
Beamte/-innen	-	-	x
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	-	-	x
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	-	-	x

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 45 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im ISM 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 380	443	18,6	2 334	467	20,0	-1,9	5,4	1,4
Teilzeit	823	525	63,8	794	512	64,5	-3,5	-2,5	0,7
darunter: Altersteilzeit	324	80	24,7	324	99	30,6	-	23,8	5,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 316	629	47,8	1 279	621	48,6	-2,8	-1,3	0,8
Beamte/-innen	1 886	339	18,0	1 849	358	19,4	-2,0	5,6	1,4
Richter/-innen	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	90	57	63,3	77	51	66,2	-14,4	-10,5	2,9
E5-E8/mittlerer Dienst	1 597	630	39,4	1 540	617	40,1	-3,6	-2,1	0,7
E9-E12/gehobener Dienst	1 112	209	18,8	1 124	227	20,2	1,1	8,6	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	404	72	17,8	386	84	21,8	-4,5	16,7	4,0
ohne Zuordnung	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	228	88	38,6	228	88	38,6	-	-	-
30-45 Jahre	748	296	39,6	657	256	39,0	-12,2	-13,5	-0,6
45-55 Jahre	1 314	391	29,8	1 212	397	32,8	-7,8	1,5	3,0
55 Jahre und älter	913	193	21,1	1 031	238	23,1	12,9	23,3	2,0
Insgesamt	3 203	968	30,2	3 128	979	31,3	-2,3	1,1	1,1
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 102,5	464,6	42,1	1 065,8	464,8	43,6	-3,3	0,0	1,5
Beamte/-innen	1 720,2	262,8	15,3	1 707,1	286,4	16,8	-0,8	9,0	1,5
Richter/-innen	1,0	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	65,2	37,0	56,7	56,8	33,0	58,1	-12,9	-10,8	1,4
E5-E8/mittlerer Dienst	1 374,4	454,0	33,0	1 324,6	455,3	34,4	-3,6	0,3	1,4
E9-E12/gehobener Dienst	1 014,2	175,6	17,3	1 028,2	189,3	18,4	1,4	7,8	1,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	370,0	60,9	16,5	362,4	73,6	20,3	-2,1	20,9	3,8
ohne Zuordnung	-	-	x	1,0	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	222,4	83,9	37,7	226,0	86,2	38,1	1,6	2,7	0,4
30-45 Jahre	668,8	219,6	32,8	595,9	197,3	33,1	-10,9	-10,2	0,3
45-55 Jahre	1 217,6	302,8	24,9	1 124,7	317,8	28,3	-7,6	5,0	3,4
55 Jahre und älter	715,0	121,0	16,9	826,2	150,0	18,2	15,6	24,0	1,3
Insgesamt	2 823,8	727,4	25,8	2 772,9	751,2	27,1	-1,8	3,3	1,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 46 Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	858	274	31,9	824	283	34,3	-4,0	3,3	2,4
Beamte/-innen	1 521	169	11,1	1 510	184	12,2	-0,7	8,9	1,1
Richter/-innen	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	40	16	40,0	38	16	42,1	-5,0	-	2,1
E5-E8/mittlerer Dienst	1 110	249	22,4	1 057	258	24,4	-4,8	3,6	2,0
E9-E12/gehobener Dienst	898	131	14,6	906	134	14,8	0,9	2,3	0,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	332	47	14,2	332	59	17,8	-	25,5	3,6
ohne Zuordnung	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	214	77	36,0	222	83	37,4	3,7	7,8	1,4
30-45 Jahre	577	134	23,2	518	125	24,1	-10,2	-6,7	0,9
45-55 Jahre	1 063	173	16,3	971	192	19,8	-8,7	11,0	3,5
55 Jahre und älter	526	59	11,2	623	67	10,8	18,4	13,6	-0,4
Insgesamt	2 380	443	18,6	2 334	467	20,0	-1,9	5,4	1,4
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	458	355	77,5	455	338	74,3	-0,7	-4,8	-3,2
Beamte/-innen	365	170	46,6	339	174	51,3	-7,1	2,4	4,7
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	50	41	82,0	39	35	89,7	-22,0	-14,6	7,7
E5-E8/mittlerer Dienst	487	381	78,2	483	359	74,3	-0,8	-5,8	-3,9
E9-E12/gehobener Dienst	214	78	36,4	218	93	42,7	1,9	19,2	6,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	72	25	34,7	54	25	46,3	-25,0	-	11,6
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	11	78,6	6	5	83,3	-57,1	-54,5	4,7
30-45 Jahre	171	162	94,7	139	131	94,2	-18,7	-19,1	-0,5
45-55 Jahre	251	218	86,9	241	205	85,1	-4,0	-6,0	-1,8
55 Jahre und älter	387	134	34,6	408	171	41,9	5,4	27,6	7,3
Insgesamt	823	525	63,8	794	512	64,5	-3,5	-2,5	0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 47 Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	858	274	31,9	824	283	34,3	-4,0	3,3	2,4
Teilzeit	458	355	77,5	455	338	74,3	-0,7	-4,8	-3,2
darunter: Altersteilzeit	160	76	47,5	199	94	47,2	24,4	23,7	-0,3
Entgeltgruppen									
E1-E4	90	57	63,3	77	51	66,2	-14,4	-10,5	2,9
E5-E8	821	452	55,1	774	437	56,5	-5,7	-3,3	1,4
E9-E12	358	106	29,6	386	119	30,8	7,8	12,3	1,2
E13-E15Ü	47	14	29,8	41	14	34,1	-12,8	-	4,3
ohne Zuordnung	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	109	48	44,0	110	49	44,5	0,9	2,1	0,5
30-45 Jahre	294	141	48,0	251	114	45,4	-14,6	-19,1	-2,6
45-55 Jahre	491	260	53,0	458	245	53,5	-6,7	-5,8	0,5
55 Jahre und älter	422	180	42,7	460	213	46,3	9,0	18,3	3,6
Insgesamt	1 316	629	47,8	1 279	621	48,6	-2,8	-1,3	0,8
Beamteninnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 521	169	11,1	1 510	184	12,2	-0,7	8,9	1,1
Teilzeit	365	170	46,6	339	174	51,3	-7,1	2,4	4,7
darunter: Altersteilzeit	164	4	2,4	125	5	4,0	-23,8	25,0	1,6
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	776	178	22,9	766	180	23,5	-1,3	1,1	0,6
gehobener Dienst	754	103	13,7	738	108	14,6	-2,1	4,9	0,9
höherer Dienst	356	58	16,3	345	70	20,3	-3,1	20,7	4,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	119	40	33,6	118	39	33,1	-0,8	-2,5	-0,5
30-45 Jahre	453	155	34,2	406	142	35,0	-10,4	-8,4	0,8
45-55 Jahre	823	131	15,9	754	152	20,2	-8,4	16,0	4,3
55 Jahre und älter	491	13	2,6	571	25	4,4	16,3	92,3	1,8
Insgesamt	1 886	339	18,0	1 849	358	19,4	-2,0	5,6	1,4
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 48 Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	40	16	40,0	38	16	42,1	-5,0	-	2,1
Teilzeit	50	41	82,0	39	35	89,7	-22,0	-14,6	7,7
darunter: Altersteilzeit	12	6	50,0	11	8	72,7	-8,3	33,3	22,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	90	57	63,3	77	51	66,2	-14,4	-10,5	2,9
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	11	7	63,6	11	8	72,7	-	14,3	9,1
30–45 Jahre	11	8	72,7	6	2	33,3	-45,5	-75,0	-39,4
45–55 Jahre	32	21	65,6	25	19	76,0	-21,9	-9,5	10,4
55 Jahre und älter	36	21	58,3	35	22	62,9	-2,8	4,8	4,6
Insgesamt	90	57	63,3	77	51	66,2	-14,4	-10,5	2,9
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 110	249	22,4	1 057	258	24,4	-4,8	3,6	2,0
Teilzeit	487	381	78,2	483	359	74,3	-0,8	-5,8	-3,9
darunter: Altersteilzeit	138	63	45,7	164	73	44,5	18,8	15,9	-1,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	821	452	55,1	774	437	56,5	-5,7	-3,3	1,4
Beamte/-innen	776	178	22,9	766	180	23,5	-1,3	1,1	0,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	176	60	34,1	159	54	34,0	-9,7	-10,0	-0,1
30–45 Jahre	372	187	50,3	314	155	49,4	-15,6	-17,1	-0,9
45–55 Jahre	680	248	36,5	610	246	40,3	-10,3	-0,8	3,8
55 Jahre und älter	369	135	36,6	457	162	35,4	23,8	20,0	-1,2
Insgesamt	1 597	630	39,4	1 540	617	40,1	-3,6	-2,1	0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 48

Beschäftigte im ISM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	898	131	14,6	906	134	14,8	0,9	2,3	0,2
Teilzeit	214	78	36,4	218	93	42,7	1,9	19,2	6,3
darunter: Altersteilzeit	128	10	7,8	122	16	13,1	-4,7	60,0	5,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	358	106	29,6	386	119	30,8	7,8	12,3	1,2
Beamte/-innen	754	103	13,7	738	108	14,6	-2,1	4,9	0,9
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	35	16	45,7	47	18	38,3	34,3	12,5	-7,4
30-45 Jahre	271	71	26,2	247	67	27,1	-8,9	-5,6	0,9
45-55 Jahre	448	91	20,3	438	99	22,6	-2,2	8,8	2,3
55 Jahre und älter	358	31	8,7	392	43	11,0	9,5	38,7	2,3
Insgesamt	1 112	209	18,8	1 124	227	20,2	1,1	8,6	1,4
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	332	47	14,2	332	59	17,8	-	25,5	3,6
Teilzeit	72	25	34,7	54	25	46,3	-25,0	-	11,6
darunter: Altersteilzeit	46	1	2,2	27	2	7,4	-41,3	100,0	5,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	47	14	29,8	41	14	34,1	-12,8	-	4,3
Beamte/-innen	356	58	16,3	345	70	20,3	-3,1	20,7	4,0
Richter/-innen	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6	5	83,3	11	8	72,7	83,3	60,0	-10,6
30-45 Jahre	94	30	31,9	90	32	35,6	-4,3	6,7	3,7
45-55 Jahre	154	31	20,1	139	33	23,7	-9,7	6,5	3,6
55 Jahre und älter	150	6	4,0	146	11	7,5	-2,7	83,3	3,5
Insgesamt	404	72	17,8	386	84	21,8	-4,5	16,7	4,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 49 Beschäftigte in Altersteilzeit im ISM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	160	76	47,5	199	94	47,2	24,4	23,7	-0,3
Beamte/-innen	164	4	2,4	125	5	4,0	-23,8	25,0	1,6
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	12	6	50,0	11	8	72,7	-8,3	33,3	22,7
E5-E8/mittlerer Dienst	138	63	45,7	164	73	44,5	18,8	15,9	-1,2
E9-E12/gehobener Dienst	128	10	7,8	122	16	13,1	-4,7	60,0	5,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	46	1	2,2	27	2	7,4	-41,3	100,0	5,2
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	324	80	24,7	324	99	30,6	-	23,8	5,9
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10	3	30,0	9	3	33,3	-10,0	-	3,3
Beamte/-innen	20	-	-	13	-	-	-35,0	x	-
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	13	3	23,1	14	3	21,4	7,7	-	-1,7
E9-E12/gehobener Dienst	11	-	-	6	-	-	-45,5	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	-	-	1	-	-	-80,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	30	3	10,0	22	3	13,6	-26,7	-	3,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 49

Beschäftigte in Altersteilzeit im ISM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	81	38	46,9	106	52	49,1	30,9	36,8	2,2
Beamte/-innen	64	2	3,1	41	4	9,8	-35,9	100,0	6,7
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	7	5	71,4	4	4	100,0	-42,9	-20,0	28,6
E5-E8/mittlerer Dienst	74	31	41,9	82	41	50,0	10,8	32,3	8,1
E9-E12/gehobener Dienst	51	3	5,9	51	9	17,6	-	200,0	11,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	1	7,7	10	2	20,0	-23,1	100,0	12,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	145	40	27,6	147	56	38,1	1,4	40,0	10,5
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	69	35	50,7	84	39	46,4	21,7	11,4	-4,3
Beamte/-innen	80	2	2,5	71	1	1,4	-11,3	-50,0	-1,1
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	1	25,0	6	4	66,7	50,0	300,0	41,7
E5-E8/mittlerer Dienst	51	29	56,9	68	29	42,6	33,3	-	-14,3
E9-E12/gehobener Dienst	66	7	10,6	65	7	10,8	-1,5	-	0,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	28	-	-	16	-	-	-42,9	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	149	37	24,8	155	40	25,8	4,0	8,1	1,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 50 Einstellungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	155	58	37,4
Teilzeit	5	4	80,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	93	41	44,1
Beamte/-innen	67	21	31,3
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	4	4	100,0
E5-E8/mittlerer Dienst	74	32	43,2
E9-E12/gehobener Dienst	51	14	27,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	31	12	38,7
Insgesamt	160	62	38,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 51 Höhergruppierungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	104	53	51,0
Teilzeit	31	30	96,8
Entgeltgruppen			
E1-E4	4	4	100,0
E5-E8	99	67	67,7
E9-E12	28	10	35,7
E13-E15Ü	4	2	50,0
Insgesamt	135	83	61,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 52 Beförderungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	230	29	12,6
Teilzeit	20	18	90,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	77	21	27,3
gehobener Dienst	116	17	14,7
höherer Dienst	57	9	15,8
Insgesamt	250	47	18,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 53 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im ISM 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	32	9	28,1
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	3	3	100,0
E9-E12/gehobenen Dienst	21	6	28,6
E13-E15Ü/höheren Dienst	9	1	11,1
Insgesamt	33	10	30,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 54 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im ISM 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	394	54	13,7
Teilzeit	32	23	71,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	61	17	27,9
Beamte/-innen	365	60	16,4
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	130	12	9,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	296	65	22,0
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	24	2	8,3
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	25	8	32,0
Stabsstellenleitung	6	-	-
Büroleitung	1	1	100,0
Abteilungsleitung	34	2	5,9
Referatsleitung	167	20	12,0
Referent/-in	98	34	34,7
Sachgebietsleitung	50	10	20,0
Ressortspezifische Leitungsfunktion	21	-	-
Insgesamt	426	77	18,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 55 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im ISM 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	326	94	28,8
Teilzeit	56	50	89,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	74	55	74,3
Beamte/-innen	308	89	28,9
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	70	41	58,6
E9-E12/gehobener Dienst	177	45	25,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	135	58	43,0
Insgesamt	382	144	37,7

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 56 Beschäftigte in Telearbeit im ISM 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	43	13	30,2
Teilzeit	18	17	94,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	29	15	51,7
Beamte/-innen	32	15	46,9
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	21	19	90,5
E9-E12/gehobener Dienst	37	10	27,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	1	33,3
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	57	30	52,6
mobile Telearbeit	4	-	-
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	61	30	49,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 57 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Polizeidienst 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	10 951	1 773	16,2	11 017	1 824	16,6	0,6	2,9	0,4
Teilzeit	1 221	940	77,0	1 265	1 011	79,9	3,6	7,6	2,9
darunter: Altersteilzeit	268	103	38,4	244	121	49,6	-9,0	17,5	11,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 710	1 080	63,2	1 743	1 071	61,4	1,9	-0,8	-1,8
Beamte/-innen	10 462	1 633	15,6	10 538	1 764	16,7	0,7	8,0	1,1
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	205	165	80,5	199	154	77,4	-2,9	-6,7	-3,1
E5-E8/mittlerer Dienst	1 807	1 004	55,6	1 331	867	65,1	-26,3	-13,6	9,5
E9-E12/gehobener Dienst	9 928	1 509	15,2	10 520	1 774	16,9	6,0	17,6	1,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	227	34	15,0	232	40	17,2	2,2	17,6	2,2
ohne Zuordnung	5	1	20,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 227	860	38,6	2 290	858	37,5	2,8	-0,2	-1,1
30-45 Jahre	3 588	982	27,4	3 439	1 049	30,5	-4,2	6,8	3,1
45-55 Jahre	4 268	550	12,9	3 980	556	14,0	-6,7	1,1	1,1
55 Jahre und älter	2 089	321	15,4	2 573	372	14,5	23,2	15,9	-0,9
Insgesamt	12 172	2 713	22,3	12 282	2 835	23,1	0,9	4,5	0,8
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 401,8	802,4	57,2	1 437,5	802,1	55,8	2,5	-0,0	-1,4
Beamte/-innen	10 232,0	1 490,7	14,6	10 292,5	1 584,8	15,4	0,6	6,3	0,8
Richter/-innen	-	-	x	1,0	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	142,2	106,8	75,1	137,1	97,5	71,1	-3,6	-8,7	-4,0
E5-E8/mittlerer Dienst	1 533,2	751,3	49,0	1 084,5	644,0	59,4	-29,3	-14,3	10,4
E9-E12/gehobener Dienst	9 732,3	1 403,4	14,4	10 285,1	1 611,1	15,7	5,7	14,8	1,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	221,2	30,7	13,9	224,3	34,3	15,3	1,4	11,7	1,4
ohne Zuordnung	5,0	1,0	20,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 215,1	850,2	38,4	2 275,1	844,6	37,1	2,7	-0,7	-1,3
30-45 Jahre	3 394,9	801,2	23,6	3 227,3	853,5	26,4	-4,9	6,5	2,8
45-55 Jahre	4 134,0	428,9	10,4	3 848,5	440,1	11,4	-6,9	2,6	1,0
55 Jahre und älter	1 889,8	212,8	11,3	2 380,1	248,7	10,4	25,9	16,9	-0,9
Insgesamt	11 633,8	2 293,1	19,7	11 731,0	2 386,9	20,3	0,8	4,1	0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 58 Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 020	460	45,1	1 058	469	44,3	3,7	2,0	-0,8
Beamte/-innen	9 931	1 313	13,2	9 958	1 355	13,6	0,3	3,2	0,4
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	55	26	47,3	58	25	43,1	5,5	-3,8	-4,2
E5-E8/mittlerer Dienst	1 217	462	38,0	789	378	47,9	-35,2	-18,2	9,9
E9-E12/gehobener Dienst	9 460	1 258	13,3	9 956	1 395	14,0	5,2	10,9	0,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	214	26	12,1	214	26	12,1	-	-	-
ohne Zuordnung	5	1	20,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 201	840	38,2	2 257	828	36,7	2,5	-1,4	-1,5
30-45 Jahre	3 138	574	18,3	2 954	609	20,6	-5,9	6,1	2,3
45-55 Jahre	3 922	252	6,4	3 626	262	7,2	-7,5	4,0	0,8
55 Jahre und älter	1 690	107	6,3	2 180	125	5,7	29,0	16,8	-0,6
Insgesamt	10 951	1 773	16,2	11 017	1 824	16,6	0,6	2,9	0,4
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	690	620	89,9	685	602	87,9	-0,7	-2,9	-2,0
Beamte/-innen	531	320	60,3	580	409	70,5	9,2	27,8	10,2
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	150	139	92,7	141	129	91,5	-6,0	-7,2	-1,2
E5-E8/mittlerer Dienst	590	542	91,9	542	489	90,2	-8,1	-9,8	-1,7
E9-E12/gehobener Dienst	468	251	53,6	564	379	67,2	20,5	51,0	13,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	8	61,5	18	14	77,8	38,5	75,0	16,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	26	20	76,9	33	30	90,9	26,9	50,0	14,0
30-45 Jahre	450	408	90,7	485	440	90,7	7,8	7,8	-
45-55 Jahre	346	298	86,1	354	294	83,1	2,3	-1,3	-3,0
55 Jahre und älter	399	214	53,6	393	247	62,8	-1,5	15,4	9,2
Insgesamt	1 221	940	77,0	1 265	1 011	79,9	3,6	7,6	2,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 59 Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 020	460	45,1	1 058	469	44,3	3,7	2,0	-0,8
Teilzeit	690	620	89,9	685	602	87,9	-0,7	-2,9	-2,0
darunter: Altersteilzeit	141	102	72,3	166	120	72,3	17,7	17,6	-
Entgeltgruppen									
E1-E4	205	165	80,5	198	154	77,8	-3,4	-6,7	-2,7
E5-E8	1 095	763	69,7	1 095	756	69,0	-	-0,9	-0,7
E9-E12	396	145	36,6	436	154	35,3	10,1	6,2	-1,3
E13-E15Ü	9	6	66,7	14	7	50,0	55,6	16,7	-16,7
ohne Zuordnung	5	1	20,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	120	59	49,2	136	70	51,5	13,3	18,6	2,3
30-45 Jahre	461	266	57,7	428	217	50,7	-7,2	-18,4	-7,0
45-55 Jahre	646	445	68,9	633	428	67,6	-2,0	-3,8	-1,3
55 Jahre und älter	483	310	64,2	546	356	65,2	13,0	14,8	1,0
Insgesamt	1 710	1 080	63,2	1 743	1 071	61,4	1,9	-0,8	-1,8
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	9 931	1 313	13,2	9 958	1 355	13,6	0,3	3,2	0,4
Teilzeit	531	320	60,3	580	409	70,5	9,2	27,8	10,2
darunter: Altersteilzeit	127	1	0,8	78	1	1,3	-38,6	-	0,5
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	1	-	-	x	x	x
mittlerer Dienst	712	241	33,8	236	111	47,0	-66,9	-53,9	13,2
gehobener Dienst	9 532	1 364	14,3	10 084	1 620	16,1	5,8	18,8	1,8
höherer Dienst	218	28	12,8	217	33	15,2	-0,5	17,9	2,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 107	801	38,0	2 154	788	36,6	2,2	-1,6	-1,4
30-45 Jahre	3 127	716	22,9	3 011	832	27,6	-3,7	16,2	4,7
45-55 Jahre	3 622	105	2,9	3 346	128	3,8	-7,6	21,9	0,9
55 Jahre und älter	1 606	11	0,7	2 027	16	0,8	26,2	45,5	0,1
Insgesamt	10 462	1 633	15,6	10 538	1 764	16,7	0,7	8,0	1,1
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	1	-	-	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	1	-	-	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 60 Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	55	26	47,3	58	25	43,1	5,5	-3,8	-4,2
Teilzeit	150	139	92,7	141	129	91,5	-6,0	-7,2	-1,2
darunter: Altersteilzeit	19	18	94,7	26	25	96,2	36,8	38,9	1,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	205	165	80,5	198	154	77,8	-3,4	-6,7	-2,7
Beamte/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	5	2	40,0	9	1	11,1	80,0	-50,0	-28,9
30-45 Jahre	37	32	86,5	29	21	72,4	-21,6	-34,4	-14,1
45-55 Jahre	78	69	88,5	70	64	91,4	-10,3	-7,2	2,9
55 Jahre und älter	85	62	72,9	91	68	74,7	7,1	9,7	1,8
Insgesamt	205	165	80,5	199	154	77,4	-2,9	-6,7	-3,1
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 217	462	38,0	789	378	47,9	-35,2	-18,2	9,9
Teilzeit	590	542	91,9	542	489	90,2	-8,1	-9,8	-1,7
darunter: Altersteilzeit	101	72	71,3	109	77	70,6	7,9	6,9	-0,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 095	763	69,7	1 095	756	69,0	-	-0,9	-0,7
Beamte/-innen	712	241	33,8	236	111	47,0	-66,9	-53,9	13,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	156	81	51,9	121	71	58,7	-22,4	-12,3	6,8
30-45 Jahre	860	386	44,9	409	238	58,2	-52,4	-38,3	13,3
45-55 Jahre	456	324	71,1	430	309	71,9	-5,7	-4,6	0,8
55 Jahre und älter	335	213	63,6	371	249	67,1	10,7	16,9	3,5
Insgesamt	1 807	1 004	55,6	1 331	867	65,1	-26,3	-13,6	9,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 60

Beschäftigte im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	9 460	1 258	13,3	9 956	1 395	14,0	5,2	10,9	0,7
Teilzeit	468	251	53,6	564	379	67,2	20,5	51,0	13,6
darunter: Altersteilzeit	143	13	9,1	105	18	17,1	-26,6	38,5	8,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	396	145	36,6	436	154	35,3	10,1	6,2	-1,3
Beamte/-innen	9 532	1 364	14,3	10 084	1 620	16,1	5,8	18,8	1,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 058	773	37,6	2 159	785	36,4	4,9	1,6	-1,2
30–45 Jahre	2 634	547	20,8	2 933	765	26,1	11,4	39,9	5,3
45–55 Jahre	3 627	145	4,0	3 397	172	5,1	-6,3	18,6	1,1
55 Jahre und älter	1 609	44	2,7	2 031	52	2,6	26,2	18,2	-0,1
Insgesamt	9 928	1 509	15,2	10 520	1 774	16,9	6,0	17,6	1,7
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	214	26	12,1	214	26	12,1	-	-	-
Teilzeit	13	8	61,5	18	14	77,8	38,5	75,0	16,3
darunter: Altersteilzeit	5	-	-	4	1	25,0	-20,0	x	25,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9	6	66,7	14	7	50,0	55,6	16,7	-16,7
Beamte/-innen	218	28	12,8	217	33	15,2	-0,5	17,9	2,4
Richter/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	3	3	100,0	1	1	100,0	-66,7	-66,7	-
30–45 Jahre	57	17	29,8	68	25	36,8	19,3	47,1	7,0
45–55 Jahre	107	12	11,2	83	11	13,3	-22,4	-8,3	2,1
55 Jahre und älter	60	2	3,3	80	3	3,8	33,3	50,0	0,5
Insgesamt	227	34	15,0	232	40	17,2	2,2	17,6	2,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 61 Beschäftigte in Altersteilzeit im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	141	102	72,3	166	120	72,3	17,7	17,6	-
Beamte/-innen	127	1	0,8	78	1	1,3	-38,6	-	0,5
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	19	18	94,7	26	25	96,2	36,8	38,9	1,5
E5-E8/mittlerer Dienst	101	72	71,3	109	77	70,6	7,9	6,9	-0,7
E9-E12/gehobener Dienst	143	13	9,1	105	18	17,1	-26,6	38,5	8,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	-	-	4	1	25,0	-20,0	x	25,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	268	103	38,4	244	121	49,6	-9,0	17,5	11,2
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	5	83,3	6	5	83,3	-	-	-
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	5	4	80,0	5	4	80,0	-	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	6	5	83,3	6	5	83,3	-	-	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 61

Beschäftigte in Altersteilzeit im Polizeidienst 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	69	51	73,9	90	68	75,6	30,4	33,3	1,7
Beamte/-innen	39	-	-	47	1	2,1	20,5	x	2,1
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	9	8	88,9	12	12	100,0	33,3	50,0	11,1
E5-E8/mittlerer Dienst	49	37	75,5	59	45	76,3	20,4	21,6	0,8
E9-E12/gehobener Dienst	48	6	12,5	64	11	17,2	33,3	83,3	4,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	2	1	50,0	-	x	50,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	108	51	47,2	137	69	50,4	26,9	35,3	3,2
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	66	46	69,7	70	47	67,1	6,1	2,2	-2,6
Beamte/-innen	88	1	1,1	31	-	-	-64,8	-100,0	-1,1
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	10	10	100,0	14	13	92,9	40,0	30,0	-7,1
E5-E8/mittlerer Dienst	47	31	66,0	45	28	62,2	-4,3	-9,7	-3,8
E9-E12/gehobener Dienst	94	6	6,4	40	6	15,0	-57,4	-	8,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	2	-	-	-33,3	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	154	47	30,5	101	47	46,5	-34,4	-	16,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 62 Einstellungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	681	246	36,1
Teilzeit	40	34	85,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	176	82	46,6
Beamte/-innen	545	198	36,3
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	40	20	50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	93	50	53,8
E9-E12/gehobener Dienst	575	204	35,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	6	46,2
Insgesamt	721	280	38,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 63 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	123	75	61,0
Teilzeit	37	36	97,3
Entgeltgruppen			
E1-E4	1	1	100,0
E5-E8	93	64	68,8
E9-E12	65	46	70,8
E13-E15Ü	1	-	-
Insgesamt	160	111	69,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 64 Beförderungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2 134	205	9,6
Teilzeit	114	94	82,5
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	23	11	47,8
gehobener Dienst	2 192	283	12,9
höherer Dienst	33	5	15,2
Insgesamt	2 248	299	13,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 65 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	197	57	28,9
Teilzeit	26	25	96,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	12	8	66,7
E9-E12/gehobenen Dienst	210	73	34,8
E13-E15Ü/höheren Dienst	1	1	100,0
Insgesamt	223	82	36,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 66 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Polizeidienst 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	1 502	69	4,6
Teilzeit	29	21	72,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	10	5	50,0
Beamte/-innen	1 521	85	5,6
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	1 363	68	5,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	168	22	13,1
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	108	6	5,6
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	43	2	4,7
Stabsstellenleitung	12	-	-
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	36	2	5,6
Referatsleitung	70	15	21,4
Referent/-in	309	8	2,6
Sachgebietsleitung	178	10	5,6
Ressortspezifische Leitungsfunktion	775	47	6,1
Insgesamt	1 531	90	5,9

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 67 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Polizeidienst 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	1 165	158	13,6
Teilzeit	60	38	63,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	84	41	48,8
Beamte/-innen	1 141	155	13,6
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	43	30	69,8
E9-E12/gehobener Dienst	1 085	151	13,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	97	15	15,5
Insgesamt	1 225	196	16,0

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 68 Beschäftigte in Telearbeit im Polizeidienst 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	16	6	37,5
Teilzeit	9	8	88,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	9	6	66,7
Beamte/-innen	16	8	50,0
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	9	9	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	14	5	35,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	24	14	58,3
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	1	-	-
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	25	14	56,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 69 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im FM 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	6 295	1 937	30,8	6 384	2 077	32,5	1,4	7,2	1,7
Teilzeit	3 001	2 216	73,8	3 090	2 299	74,4	3,0	3,7	0,6
darunter: Altersteilzeit	991	338	34,1	1 056	423	40,1	6,6	25,1	6,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 798	1 629	58,2	2 805	1 635	58,3	0,3	0,4	0,1
Beamte/-innen	6 498	2 524	38,8	6 669	2 741	41,1	2,6	8,6	2,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	290	110	37,9	266	105	39,5	-8,3	-4,5	1,6
E5-E8/mittlerer Dienst	4 560	2 458	53,9	4 558	2 490	54,6	-0,0	1,3	0,7
E9-E12/gehobener Dienst	4 011	1 489	37,1	4 193	1 670	39,8	4,5	12,2	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	434	96	22,1	457	111	24,3	5,3	15,6	2,2
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 325	827	62,4	1 536	949	61,8	15,9	14,8	-0,6
30-45 Jahre	2 218	1 164	52,5	2 119	1 151	54,3	-4,5	-1,1	1,8
45-55 Jahre	3 433	1 499	43,7	2 984	1 350	45,2	-13,1	-9,9	1,5
55 Jahre und älter	2 320	663	28,6	2 835	926	32,7	22,2	39,7	4,1
Insgesamt	9 296	4 153	44,7	9 474	4 376	46,2	1,9	5,4	1,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 174,4	1 117,2	51,4	2 194,1	1 144,6	52,2	0,9	2,5	0,8
Beamte/-innen	5 744,9	2 024,7	35,2	5 893,3	2 203,7	37,4	2,6	8,8	2,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	234,7	64,4	27,4	216,4	64,3	29,7	-7,8	-0,2	2,3
E5-E8/mittlerer Dienst	3 738,3	1 779,5	47,6	3 750,3	1 821,2	48,6	0,3	2,3	1,0
E9-E12/gehobener Dienst	3 547,2	1 214,4	34,2	3 704,6	1 368,4	36,9	4,4	12,7	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	398,1	83,5	21,0	416,1	94,6	22,7	4,5	13,3	1,7
ohne Zuordnung	1,0	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 298,7	807,3	62,2	1 508,9	927,9	61,5	16,2	14,9	-0,7
30-45 Jahre	1 891,8	847,4	44,8	1 796,2	837,3	46,6	-5,1	-1,2	1,8
45-55 Jahre	3 018,7	1 100,1	36,4	2 637,6	1 019,2	38,6	-12,6	-7,4	2,2
55 Jahre und älter	1 710,1	387,1	22,6	2 144,8	564,0	26,3	25,4	45,7	3,7
Insgesamt	7 919,3	3 141,8	39,7	8 087,4	3 348,4	41,4	2,1	6,6	1,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 70 Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 478	540	36,5	1 497	579	38,7	1,3	7,2	2,2
Beamte/-innen	4 817	1 397	29,0	4 887	1 498	30,7	1,5	7,2	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	182	21	11,5	169	26	15,4	-7,1	23,8	3,9
E5-E8/mittlerer Dienst	2 798	1 006	36,0	2 788	1 028	36,9	-0,4	2,2	0,9
E9-E12/gehobener Dienst	2 963	848	28,6	3 069	957	31,2	3,6	12,9	2,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	351	62	17,7	358	66	18,4	2,0	6,5	0,7
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 265	784	62,0	1 470	899	61,2	16,2	14,7	-0,8
30-45 Jahre	1 505	486	32,3	1 393	466	33,5	-7,4	-4,1	1,2
45-55 Jahre	2 374	503	21,2	2 036	465	22,8	-14,2	-7,6	1,6
55 Jahre und älter	1 151	164	14,2	1 485	247	16,6	29,0	50,6	2,4
Insgesamt	6 295	1 937	30,8	6 384	2 077	32,5	1,4	7,2	1,7
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 320	1 089	82,5	1 308	1 056	80,7	-0,9	-3,0	-1,8
Beamte/-innen	1 681	1 127	67,0	1 782	1 243	69,8	6,0	10,3	2,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	108	89	82,4	97	79	81,4	-10,2	-11,2	-1,0
E5-E8/mittlerer Dienst	1 762	1 452	82,4	1 770	1 462	82,6	0,5	0,7	0,2
E9-E12/gehobener Dienst	1 048	641	61,2	1 124	713	63,4	7,3	11,2	2,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	83	34	41,0	99	45	45,5	19,3	32,4	4,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	60	43	71,7	66	50	75,8	10,0	16,3	4,1
30-45 Jahre	713	678	95,1	726	685	94,4	1,8	1,0	-0,7
45-55 Jahre	1 059	996	94,1	948	885	93,4	-10,5	-11,1	-0,7
55 Jahre und älter	1 169	499	42,7	1 350	679	50,3	15,5	36,1	7,6
Insgesamt	3 001	2 216	73,8	3 090	2 299	74,4	3,0	3,7	0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 71 Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 478	540	36,5	1 497	579	38,7	1,3	7,2	2,2
Teilzeit	1 320	1 089	82,5	1 308	1 056	80,7	-0,9	-3,0	-1,8
darunter: Altersteilzeit	442	236	53,4	516	295	57,2	16,7	25,0	3,8
Entgeltgruppen									
E1-E4	153	107	69,9	145	102	70,3	-5,2	-4,7	0,4
E5-E8	1 500	1 228	81,9	1 458	1 208	82,9	-2,8	-1,6	1,0
E9-E12	1 040	282	27,1	1 099	309	28,1	5,7	9,6	1,0
E13-E15Ü	104	12	11,5	103	16	15,5	-1,0	33,3	4,0
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	72	38	52,8	115	65	56,5	59,7	71,1	3,7
30-45 Jahre	587	366	62,4	534	305	57,1	-9,0	-16,7	-5,3
45-55 Jahre	1 222	773	63,3	1 087	703	64,7	-11,0	-9,1	1,4
55 Jahre und älter	917	452	49,3	1 069	562	52,6	16,6	24,3	3,3
Insgesamt	2 798	1 629	58,2	2 805	1 635	58,3	0,3	0,4	0,1
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	4 817	1 397	29,0	4 887	1 498	30,7	1,5	7,2	1,7
Teilzeit	1 681	1 127	67,0	1 782	1 243	69,8	6,0	10,3	2,8
darunter: Altersteilzeit	549	102	18,6	540	128	23,7	-1,6	25,5	5,1
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	137	3	2,2	121	3	2,5	-11,7	-	0,3
mittlerer Dienst	3 060	1 230	40,2	3 100	1 282	41,4	1,3	4,2	1,2
gehobener Dienst	2 971	1 207	40,6	3 094	1 361	44,0	4,1	12,8	3,4
höherer Dienst	330	84	25,5	354	95	26,8	7,3	13,1	1,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 253	789	63,0	1 421	884	62,2	13,4	12,0	-0,8
30-45 Jahre	1 631	798	48,9	1 585	846	53,4	-2,8	6,0	4,5
45-55 Jahre	2 211	726	32,8	1 897	647	34,1	-14,2	-10,9	1,3
55 Jahre und älter	1 403	211	15,0	1 766	364	20,6	25,9	72,5	5,6
Insgesamt	6 498	2 524	38,8	6 669	2 741	41,1	2,6	8,6	2,3
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 72 Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	182	21	11,5	169	26	15,4	-7,1	23,8	3,9
Teilzeit	108	89	82,4	97	79	81,4	-10,2	-11,2	-1,0
darunter: Altersteilzeit	40	22	55,0	37	21	56,8	-7,5	-4,5	1,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	153	107	69,9	145	102	70,3	-5,2	-4,7	0,4
Beamte/-innen	137	3	2,2	121	3	2,5	-11,7	-	0,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	9	64,3	18	13	72,2	28,6	44,4	7,9
30–45 Jahre	50	13	26,0	38	11	28,9	-24,0	-15,4	2,9
45–55 Jahre	118	37	31,4	98	30	30,6	-16,9	-18,9	-0,8
55 Jahre und älter	108	51	47,2	112	51	45,5	3,7	-	-1,7
Insgesamt	290	110	37,9	266	105	39,5	-8,3	-4,5	1,6
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 798	1 006	36,0	2 788	1 028	36,9	-0,4	2,2	0,9
Teilzeit	1 762	1 452	82,4	1 770	1 462	82,6	0,5	0,7	0,2
darunter: Altersteilzeit	483	227	47,0	535	293	54,8	10,8	29,1	7,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 500	1 228	81,9	1 458	1 208	82,9	-2,8	-1,6	1,0
Beamte/-innen	3 060	1 230	40,2	3 100	1 282	41,4	1,3	4,2	1,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	641	385	60,1	724	403	55,7	12,9	4,7	-4,4
30–45 Jahre	1 061	676	63,7	939	621	66,1	-11,5	-8,1	2,4
45–55 Jahre	1 727	956	55,4	1 487	862	58,0	-13,9	-9,8	2,6
55 Jahre und älter	1 131	441	39,0	1 408	604	42,9	24,5	37,0	3,9
Insgesamt	4 560	2 458	53,9	4 558	2 490	54,6	-0,0	1,3	0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 72

Beschäftigte im FM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 963	848	28,6	3 069	957	31,2	3,6	12,9	2,6
Teilzeit	1 048	641	61,2	1 124	713	63,4	7,3	11,2	2,2
darunter: Altersteilzeit	421	86	20,4	437	106	24,3	3,8	23,3	3,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 040	282	27,1	1 099	309	28,1	5,7	9,6	1,0
Beamte/-innen	2 971	1 207	40,6	3 094	1 361	44,0	4,1	12,8	3,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	662	429	64,8	781	526	67,3	18,0	22,6	2,5
30–45 Jahre	977	419	42,9	1 010	465	46,0	3,4	11,0	3,1
45–55 Jahre	1 435	480	33,4	1 246	424	34,0	-13,2	-11,7	0,6
55 Jahre und älter	937	161	17,2	1 156	255	22,1	23,4	58,4	4,9
Insgesamt	4 011	1 489	37,1	4 193	1 670	39,8	4,5	12,2	2,7
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	351	62	17,7	358	66	18,4	2,0	6,5	0,7
Teilzeit	83	34	41,0	99	45	45,5	19,3	32,4	4,5
darunter: Altersteilzeit	47	3	6,4	47	3	6,4	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	104	12	11,5	103	16	15,5	-1,0	33,3	4,0
Beamte/-innen	330	84	25,5	354	95	26,8	7,3	13,1	1,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7	4	57,1	13	7	53,8	85,7	75,0	-3,3
30–45 Jahre	130	56	43,1	132	54	40,9	1,5	-3,6	-2,2
45–55 Jahre	153	26	17,0	153	34	22,2	-	30,8	5,2
55 Jahre und älter	144	10	6,9	159	16	10,1	10,4	60,0	3,2
Insgesamt	434	96	22,1	457	111	24,3	5,3	15,6	2,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 73 Beschäftigte in Altersteilzeit im FM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	442	236	53,4	516	295	57,2	16,7	25,0	3,8
Beamte/-innen	549	102	18,6	540	128	23,7	-1,6	25,5	5,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	40	22	55,0	37	21	56,8	-7,5	-4,5	1,8
E5-E8/mittlerer Dienst	483	227	47,0	535	293	54,8	10,8	29,1	7,8
E9-E12/gehobener Dienst	421	86	20,4	437	106	24,3	3,8	23,3	3,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	47	3	6,4	47	3	6,4	-	-	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	991	338	34,1	1 056	423	40,1	6,6	25,1	6,0
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	15	11	73,3	19	13	68,4	26,7	18,2	-4,9
Beamte/-innen	22	4	18,2	19	5	26,3	-13,6	25,0	8,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	16	8	50,0	17	10	58,8	6,3	25,0	8,8
E9-E12/gehobener Dienst	19	7	36,8	19	8	42,1	-	14,3	5,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	37	15	40,5	38	18	47,4	2,7	20,0	6,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 73

Beschäftigte in Altersteilzeit im FM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	266	141	53,0	287	167	58,2	7,9	18,4	5,2
Beamte/-innen	315	62	19,7	221	68	30,8	-29,8	9,7	11,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	18	9	50,0	16	10	62,5	-11,1	11,1	12,5
E5-E8/mittlerer Dienst	295	141	47,8	269	163	60,6	-8,8	15,6	12,8
E9-E12/gehobener Dienst	241	51	21,2	201	61	30,3	-16,6	19,6	9,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	27	2	7,4	22	1	4,5	-18,5	-50,0	-2,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	581	203	34,9	508	235	46,3	-12,6	15,8	11,4
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	161	84	52,2	210	115	54,8	30,4	36,9	2,6
Beamte/-innen	212	36	17,0	300	55	18,3	41,5	52,8	1,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	20	13	65,0	19	11	57,9	-5,0	-15,4	-7,1
E5-E8/mittlerer Dienst	172	78	45,3	249	120	48,2	44,8	53,8	2,9
E9-E12/gehobener Dienst	161	28	17,4	217	37	17,1	34,8	32,1	-0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	20	1	5,0	25	2	8,0	25,0	100,0	3,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	373	120	32,2	510	170	33,3	36,7	41,7	1,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 74 Einstellungen von Beschäftigten im FM 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	544	284	52,2
Teilzeit	12	9	75,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	205	87	42,4
Beamte/-innen	351	206	58,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	13	9	69,2
E5-E8/mittlerer Dienst	199	115	57,8
E9-E12/gehobener Dienst	315	154	48,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	29	15	51,7
Insgesamt	556	293	52,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 75 Höhergruppierungen von Beschäftigten im FM 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	208	100	48,1
Teilzeit	80	67	83,8
Entgeltgruppen			
E1-E4	15	8	53,3
E5-E8	139	113	81,3
E9-E12	122	41	33,6
E13-E15Ü	12	5	41,7
Insgesamt	288	167	58,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 76 Beförderungen von Beschäftigten im FM 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	816	266	32,6
Teilzeit	201	164	81,6
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	30	2	6,7
mittlerer Dienst	409	190	46,5
gehobener Dienst	496	213	42,9
höherer Dienst	82	25	30,5
Insgesamt	1 017	430	42,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 77 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im FM 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	36	4	11,1
Teilzeit	3	3	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	6	-	-
E9-E12/gehobenen Dienst	21	6	28,6
E13-E15Ü/höheren Dienst	12	1	8,3
Insgesamt	39	7	17,9

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 78 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im FM 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	447	63	14,1
Teilzeit	82	58	70,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	57	6	10,5
Beamte/-innen	472	115	24,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	1	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	234	49	20,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	294	72	24,5
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	39	4	10,3
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	28	10	35,7
Stabsstellenleitung	3	1	33,3
Büroleitung	2	-	-
Abteilungsleitung	39	5	12,8
Referatsleitung	17	5	29,4
Referent/-in	94	18	19,1
Sachgebietsleitung	269	72	26,8
Ressortspezifische Leitungsfunktion	38	6	15,8
Insgesamt	529	121	22,9

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 79 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im FM 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	1 788	467	26,1
Teilzeit	301	231	76,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	353	121	34,3
Beamte/-innen	1 736	577	33,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	175	75	42,9
E9-E12/gehobener Dienst	1 170	364	31,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	744	259	34,8
Insgesamt	2 089	698	33,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 80 Beschäftigte in Telearbeit im FM 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	44	17	38,6
Teilzeit	66	60	90,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	14	10	71,4
Beamte/-innen	96	67	69,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	56	45	80,4
E9-E12/gehobener Dienst	46	28	60,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	8	4	50,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	107	74	69,2
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	3	3	100,0
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	110	77	70,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 81 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im JM 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	5 030	2 229	44,3	4 952	2 306	46,6	-1,6	3,5	2,3
Teilzeit	1 726	1 587	91,9	1 698	1 593	93,8	-1,6	0,4	1,9
darunter: Altersteilzeit	237	142	59,9	248	187	75,4	4,6	31,7	15,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 669	2 060	77,2	2 455	1 958	79,8	-8,0	-5,0	2,6
Beamte/-innen	3 192	1 445	45,3	3 299	1 599	48,5	3,4	10,7	3,2
Richter/-innen	895	311	34,7	896	342	38,2	0,1	10,0	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	421	136	32,3	414	128	30,9	-1,7	-5,9	-1,4
E5-E8/mittlerer Dienst	2 986	2 138	71,6	2 971	2 188	73,6	-0,5	2,3	2,0
E9-E12/gehobener Dienst	1 109	580	52,3	1 161	645	55,6	4,7	11,2	3,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 240	962	42,9	2 104	938	44,6	-6,1	-2,5	1,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 337	879	65,7	1 294	879	67,9	-3,2	-	2,2
30-45 Jahre	2 046	1 253	61,2	1 913	1 211	63,3	-6,5	-3,4	2,1
45-55 Jahre	1 986	1 142	57,5	1 979	1 193	60,3	-0,4	4,5	2,8
55 Jahre und älter	1 387	542	39,1	1 464	616	42,1	5,6	13,7	3,0
Insgesamt	6 756	3 816	56,5	6 650	3 899	58,6	-1,6	2,2	2,1
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 233,2	1 628,7	72,9	2 029,1	1 538,7	75,8	-9,1	-5,5	2,9
Beamte/-innen	2 929,5	1 224,7	41,8	3 028,7	1 359,8	44,9	3,4	11,0	3,1
Richter/-innen	829,2	260,9	31,5	838,9	293,2	35,0	1,2	12,4	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	368,1	87,6	23,8	366,5	82,7	22,6	-0,4	-5,6	-1,2
E5-E8/mittlerer Dienst	2 464,9	1 640,2	66,5	2 453,1	1 688,4	68,8	-0,5	2,9	2,3
E9-E12/gehobener Dienst	1 002,3	489,2	48,8	1 050,4	549,0	52,3	4,8	12,2	3,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 156,6	897,3	41,6	2 026,8	871,5	43,0	-6,0	-2,9	1,4
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 326,2	869,7	65,6	1 282,4	868,6	67,7	-3,3	-0,1	2,1
30-45 Jahre	1 789,7	1 001,0	55,9	1 669,5	973,4	58,3	-6,7	-2,8	2,4
45-55 Jahre	1 715,2	875,5	51,0	1 718,8	936,8	54,5	0,2	7,0	3,5
55 Jahre und älter	1 160,7	368,2	31,7	1 226,0	412,8	33,7	5,6	12,1	2,0
Insgesamt	5 991,8	3 114,3	52,0	5 896,7	3 191,7	54,1	-1,6	2,5	2,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 82 Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 712	1 112	65,0	1 529	1 046	68,4	-10,7	-5,9	3,4
Beamte/-innen	2 561	912	35,6	2 650	1 024	38,6	3,5	12,3	3,0
Richter/-innen	757	205	27,1	773	236	30,5	2,1	15,1	3,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	303	28	9,2	308	27	8,8	1,7	-3,6	-0,4
E5-E8/mittlerer Dienst	1 811	1 011	55,8	1 816	1 072	59,0	0,3	6,0	3,2
E9-E12/gehobener Dienst	851	364	42,8	894	416	46,5	5,1	14,3	3,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	2 065	826	40,0	1 934	791	40,9	-6,3	-4,2	0,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 311	856	65,3	1 265	853	67,4	-3,5	-0,4	2,1
30-45 Jahre	1 454	674	46,4	1 347	661	49,1	-7,4	-1,9	2,7
45-55 Jahre	1 322	494	37,4	1 336	563	42,1	1,1	14,0	4,7
55 Jahre und älter	943	205	21,7	1 004	229	22,8	6,5	11,7	1,1
Insgesamt	5 030	2 229	44,3	4 952	2 306	46,6	-1,6	3,5	2,3
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	957	948	99,1	926	912	98,5	-3,2	-3,8	-0,6
Beamte/-innen	631	533	84,5	649	575	88,6	2,9	7,9	4,1
Richter/-innen	138	106	76,8	123	106	86,2	-10,9	-	9,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	118	108	91,5	106	101	95,3	-10,2	-6,5	3,8
E5-E8/mittlerer Dienst	1 175	1 127	95,9	1 155	1 116	96,6	-1,7	-1,0	0,7
E9-E12/gehobener Dienst	258	216	83,7	267	229	85,8	3,5	6,0	2,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	175	136	77,7	170	147	86,5	-2,9	8,1	8,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	26	23	88,5	29	26	89,7	11,5	13,0	1,2
30-45 Jahre	592	579	97,8	566	550	97,2	-4,4	-5,0	-0,6
45-55 Jahre	664	648	97,6	643	630	98,0	-3,2	-2,8	0,4
55 Jahre und älter	444	337	75,9	460	387	84,1	3,6	14,8	8,2
Insgesamt	1 726	1 587	91,9	1 698	1 593	93,8	-1,6	0,4	1,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 83 Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 712	1 112	65,0	1 529	1 046	68,4	-10,7	-5,9	3,4
Teilzeit	957	948	99,1	926	912	98,5	-3,2	-3,8	-0,6
darunter: Altersteilzeit	123	117	95,1	169	160	94,7	37,4	36,8	-0,4
Entgeltgruppen									
E1-E4	169	125	74,0	143	109	76,2	-15,4	-12,8	2,2
E5-E8	1 485	1 401	94,3	1 465	1 387	94,7	-1,3	-1,0	0,4
E9-E12	70	52	74,3	82	60	73,2	17,1	15,4	-1,1
E13-E15Ü	945	482	51,0	765	402	52,5	-19,0	-16,6	1,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	918	523	57,0	782	458	58,6	-14,8	-12,4	1,6
30-45 Jahre	626	497	79,4	527	435	82,5	-15,8	-12,5	3,1
45-55 Jahre	699	650	93,0	677	634	93,6	-3,1	-2,5	0,6
55 Jahre und älter	426	390	91,5	469	431	91,9	10,1	10,5	0,4
Insgesamt	2 669	2 060	77,2	2 455	1 958	79,8	-8,0	-5,0	2,6
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 561	912	35,6	2 650	1 024	38,6	3,5	12,3	3,0
Teilzeit	631	533	84,5	649	575	88,6	2,9	7,9	4,1
darunter: Altersteilzeit	80	19	23,8	61	22	36,1	-23,8	15,8	12,3
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	252	11	4,4	271	19	7,0	7,5	72,7	2,6
mittlerer Dienst	1 501	737	49,1	1 506	801	53,2	0,3	8,7	4,1
gehobener Dienst	1 039	528	50,8	1 079	585	54,2	3,8	10,8	3,4
höherer Dienst	400	169	42,3	443	194	43,8	10,8	14,8	1,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	404	344	85,1	486	404	83,1	20,3	17,4	-2,0
30-45 Jahre	1 163	623	53,6	1 147	649	56,6	-1,4	4,2	3,0
45-55 Jahre	958	378	39,5	966	421	43,6	0,8	11,4	4,1
55 Jahre und älter	667	100	15,0	700	125	17,9	4,9	25,0	2,9
Insgesamt	3 192	1 445	45,3	3 299	1 599	48,5	3,4	10,7	3,2
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	757	205	27,1	773	236	30,5	2,1	15,1	3,4
Teilzeit	138	106	76,8	123	106	86,2	-10,9	-	9,4
darunter: Altersteilzeit	34	6	17,6	18	5	27,8	-47,1	-16,7	10,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	15	12	80,0	26	17	65,4	73,3	41,7	-14,6
30-45 Jahre	257	133	51,8	239	127	53,1	-7,0	-4,5	1,3
45-55 Jahre	329	114	34,7	336	138	41,1	2,1	21,1	6,4
55 Jahre und älter	294	52	17,7	295	60	20,3	0,3	15,4	2,6
Insgesamt	895	311	34,7	896	342	38,2	0,1	10,0	3,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 84 Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	303	28	9,2	308	27	8,8	1,7	-3,6	-0,4
Teilzeit	118	108	91,5	106	101	95,3	-10,2	-6,5	3,8
darunter: Altersteilzeit	9	4	44,4	9	7	77,8	-	75,0	33,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	169	125	74,0	143	109	76,2	-15,4	-12,8	2,2
Beamte/-innen	252	11	4,4	271	19	7,0	7,5	72,7	2,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	31	5	16,1	32	9	28,1	3,2	80,0	12,0
30-45 Jahre	160	32	20,0	148	26	17,6	-7,5	-18,8	-2,4
45-55 Jahre	143	55	38,5	143	52	36,4	-	-5,5	-2,1
55 Jahre und älter	87	44	50,6	91	41	45,1	4,6	-6,8	-5,5
Insgesamt	421	136	32,3	414	128	30,9	-1,7	-5,9	-1,4
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 811	1 011	55,8	1 816	1 072	59,0	0,3	6,0	3,2
Teilzeit	1 175	1 127	95,9	1 155	1 116	96,6	-1,7	-1,0	0,7
darunter: Altersteilzeit	156	116	74,4	181	151	83,4	16,0	30,2	9,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 485	1 401	94,3	1 465	1 387	94,7	-1,3	-1,0	0,4
Beamte/-innen	1 501	737	49,1	1 506	801	53,2	0,3	8,7	4,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	289	258	89,3	317	284	89,6	9,7	10,1	0,3
30-45 Jahre	893	720	80,6	827	683	82,6	-7,4	-5,1	2,0
45-55 Jahre	1 106	791	71,5	1 071	800	74,7	-3,2	1,1	3,2
55 Jahre und älter	698	369	52,9	756	421	55,7	8,3	14,1	2,8
Insgesamt	2 986	2 138	71,6	2 971	2 188	73,6	-0,5	2,3	2,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 84

Beschäftigte im JM 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	851	364	42,8	894	416	46,5	5,1	14,3	3,7
Teilzeit	258	216	83,7	267	229	85,8	3,5	6,0	2,1
darunter: Altersteilzeit	32	15	46,9	38	24	63,2	18,8	60,0	16,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	70	52	74,3	82	60	73,2	17,1	15,4	-1,1
Beamte/-innen	1 039	528	50,8	1 079	585	54,2	3,8	10,8	3,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	176	148	84,1	213	180	84,5	21,0	21,6	0,4
30–45 Jahre	367	208	56,7	352	212	60,2	-4,1	1,9	3,5
45–55 Jahre	333	154	46,2	342	167	48,8	2,7	8,4	2,6
55 Jahre und älter	233	70	30,0	254	86	33,9	9,0	22,9	3,9
Insgesamt	1 109	580	52,3	1 161	645	55,6	4,7	11,2	3,3
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 065	826	40,0	1 934	791	40,9	-6,3	-4,2	0,9
Teilzeit	175	136	77,7	170	147	86,5	-2,9	8,1	8,8
darunter: Altersteilzeit	40	7	17,5	20	5	25,0	-50,0	-28,6	7,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	945	482	51,0	765	402	52,5	-19,0	-16,6	1,5
Beamte/-innen	400	169	42,3	443	194	43,8	10,8	14,8	1,5
Richter/-innen	895	311	34,7	896	342	38,2	0,1	10,0	3,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	841	468	55,6	732	406	55,5	-13,0	-13,2	-0,1
30–45 Jahre	626	293	46,8	586	290	49,5	-6,4	-1,0	2,7
45–55 Jahre	404	142	35,1	423	174	41,1	4,7	22,5	6,0
55 Jahre und älter	369	59	16,0	363	68	18,7	-1,6	15,3	2,7
Insgesamt	2 240	962	42,9	2 104	938	44,6	-6,1	-2,5	1,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 85 Beschäftigte in Altersteilzeit im JM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	123	117	95,1	169	160	94,7	37,4	36,8	-0,4
Beamte/-innen	80	19	23,8	61	22	36,1	-23,8	15,8	12,3
Richter/-innen	34	6	17,6	18	5	27,8	-47,1	-16,7	10,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	9	4	44,4	9	7	77,8	-	75,0	33,4
E5-E8/mittlerer Dienst	156	116	74,4	181	151	83,4	16,0	30,2	9,0
E9-E12/gehobener Dienst	32	15	46,9	38	24	63,2	18,8	60,0	16,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	40	7	17,5	20	5	25,0	-50,0	-28,6	7,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	237	142	59,9	248	187	75,4	4,6	31,7	15,5
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
Beamte/-innen	1	-	-	3	2	66,7	200,0	x	66,7
Richter/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	2	2	100,0	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	3	1	33,3	5	3	60,0	66,7	200,0	26,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 85

Beschäftigte in Altersteilzeit im JM 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	69	67	97,1	96	90	93,8	39,1	34,3	-3,3
Beamte/-innen	35	10	28,6	35	14	40,0	-	40,0	11,4
Richter/-innen	13	3	23,1	4	2	50,0	-69,2	-33,3	26,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	4	66,7	3	3	100,0	-50,0	-25,0	33,3
E5-E8/mittlerer Dienst	77	62	80,5	103	87	84,5	33,8	40,3	4,0
E9-E12/gehobener Dienst	19	11	57,9	24	14	58,3	26,3	27,3	0,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	15	3	20,0	5	2	40,0	-66,7	-33,3	20,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	117	80	68,4	135	106	78,5	15,4	32,5	10,1
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	52	49	94,2	71	69	97,2	36,5	40,8	3,0
Beamte/-innen	44	9	20,5	23	6	26,1	-47,7	-33,3	5,6
Richter/-innen	21	3	14,3	14	3	21,4	-33,3	-	7,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	-	-	6	4	66,7	100,0	x	66,7
E5-E8/mittlerer Dienst	76	53	69,7	75	63	84,0	-1,3	18,9	14,3
E9-E12/gehobener Dienst	13	4	30,8	12	8	66,7	-7,7	100,0	35,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	25	4	16,0	15	3	20,0	-40,0	-25,0	4,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	117	61	52,1	108	78	72,2	-7,7	27,9	20,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 86 Einstellungen von Beschäftigten im JM 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	414	282	68,1
Teilzeit	57	53	93,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	146	123	84,2
Beamte/-innen	175	134	76,6
Richter/-innen	150	78	52,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	46	21	45,7
E5-E8/mittlerer Dienst	160	143	89,4
E9-E12/gehobener Dienst	113	92	81,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	152	79	52,0
Insgesamt	471	335	71,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 87 Höhergruppierungen von Beschäftigten im JM 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	48	37	77,1
Teilzeit	46	45	97,8
Entgeltgruppen			
E1-E4	5	3	60,0
E5-E8	87	79	90,8
E9-E12	2	-	-
E13-E15Ü	-	-	x
Insgesamt	94	82	87,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 88 Beförderungen von Beschäftigten im JM 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	377	136	36,1
Teilzeit	79	76	96,2
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	41	4	9,8
mittlerer Dienst	224	124	55,4
gehobener Dienst	122	65	53,3
höherer Dienst	69	19	27,5
Insgesamt	456	212	46,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 89 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im JM 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	17	9	52,9
Teilzeit	2	2	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	13	10	76,9
E9-E12/gehobenen Dienst	4	-	-
E13-E15Ü/höheren Dienst	2	1	50,0
Insgesamt	19	11	57,9

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 90 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im JM 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	756	221	29,2
Teilzeit	99	88	88,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	11	6	54,5
Beamte/-innen	469	207	44,1
Richter/-innen	375	96	25,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	145	74	51,0
E9-E12/gehobener Dienst	237	116	48,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	473	119	25,2
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	85	21	24,7
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	55	6	10,9
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	1	1	100,0
Abteilungsleitung	6	2	33,3
Referatsleitung	37	14	37,8
Referent/-in	22	8	36,4
Sachgebietsleitung	8	3	37,5
Ressortspezifische Leitungsfunktion	641	254	39,6
Insgesamt	855	309	36,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 91 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im JM 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	442	175	39,6
Teilzeit	23	22	95,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	11	9	81,8
Beamte/-innen	260	106	40,8
Richter/-innen	194	82	42,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	32	17	53,1
E9-E12/gehobener Dienst	145	69	47,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	288	111	38,5
Insgesamt	465	197	42,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 92 Beschäftigte in Telearbeit im JM 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	7	4	57,1
Teilzeit	13	13	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	5	5	100,0
Beamte/-innen	14	11	78,6
Richter/-innen	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	7	6	85,7
E9-E12/gehobener Dienst	12	10	83,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	1	100,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	15	13	86,7
mobile Telearbeit	1	-	-
Teleheimarbeit	3	3	100,0
temporäre Telearbeit	1	1	100,0
Insgesamt	20	17	85,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 93 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im Strafvollzug 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 932	324	16,8	1 979	351	17,7	2,4	8,3	0,9
Teilzeit	208	170	81,7	225	192	85,3	8,2	12,9	3,6
darunter: Altersteilzeit	38	15	39,5	35	18	51,4	-7,9	20,0	11,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	208	156	75,0	253	181	71,5	21,6	16,0	-3,5
Beamte/-innen	1 932	338	17,5	1 951	362	18,6	1,0	7,1	1,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	41	22	53,7	48	19	39,6	17,1	-13,6	-14,1
E5-E8/mittlerer Dienst	1 849	363	19,6	1 882	396	21,0	1,8	9,1	1,4
E9-E12/gehobener Dienst	175	72	41,1	192	90	46,9	9,7	25,0	5,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	75	37	49,3	82	38	46,3	9,3	2,7	-3,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	252	92	36,5	251	88	35,1	-0,4	-4,3	-1,4
30-45 Jahre	1 023	249	24,3	1 049	269	25,6	2,5	8,0	1,3
45-55 Jahre	593	121	20,4	649	143	22,0	9,4	18,2	1,6
55 Jahre und älter	272	32	11,8	255	43	16,9	-6,3	34,4	5,1
Insgesamt	2 140	494	23,1	2 204	543	24,6	3,0	9,9	1,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	160,2	110,9	69,2	199,8	131,6	65,9	24,7	18,7	-3,3
Beamte/-innen	1 886,1	306,6	16,3	1 905,0	327,4	17,2	1,0	6,8	0,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	38,3	19,3	50,4	44,3	15,5	35,0	15,7	-19,7	-15,4
E5-E8/mittlerer Dienst	1 787,7	311,7	17,4	1 812,4	333,8	18,4	1,4	7,1	1,0
E9-E12/gehobener Dienst	156,0	58,6	37,6	175,6	78,5	44,7	12,6	34,0	7,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	64,4	28,0	43,5	72,5	31,3	43,2	12,6	11,8	-0,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	250,4	90,4	36,1	248,9	86,1	34,6	-0,6	-4,8	-1,5
30-45 Jahre	977,4	206,8	21,2	1 003,6	227,0	22,6	2,7	9,8	1,4
45-55 Jahre	570,1	99,6	17,5	622,6	117,8	18,9	9,2	18,3	1,4
55 Jahre und älter	248,4	20,7	8,3	229,8	28,2	12,3	-7,5	36,2	4,0
Insgesamt	2 046,3	417,5	20,4	2 104,8	459,0	21,8	2,9	9,9	1,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 94 Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	102	56	54,9	135	71	52,6	32,4	26,8	-2,3
Beamte/-innen	1 830	268	14,6	1 844	280	15,2	0,8	4,5	0,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	35	16	45,7	40	12	30,0	14,3	-25,0	-15,7
E5-E8/mittlerer Dienst	1 719	253	14,7	1 732	261	15,1	0,8	3,2	0,4
E9-E12/gehobener Dienst	131	41	31,3	149	58	38,9	13,7	41,5	7,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	47	14	29,8	58	20	34,5	23,4	42,9	4,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	248	88	35,5	246	84	34,1	-0,8	-4,5	-1,4
30-45 Jahre	923	156	16,9	945	172	18,2	2,4	10,3	1,3
45-55 Jahre	536	69	12,9	582	80	13,7	8,6	15,9	0,8
55 Jahre und älter	225	11	4,9	206	15	7,3	-8,4	36,4	2,4
Insgesamt	1 932	324	16,8	1 979	351	17,7	2,4	8,3	0,9
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	106	100	94,3	118	110	93,2	11,3	10,0	-1,1
Beamte/-innen	102	70	68,6	107	82	76,6	4,9	17,1	8,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	6	100,0	8	7	87,5	33,3	16,7	-12,5
E5-E8/mittlerer Dienst	130	110	84,6	150	135	90,0	15,4	22,7	5,4
E9-E12/gehobener Dienst	44	31	70,5	43	32	74,4	-2,3	3,2	3,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	28	23	82,1	24	18	75,0	-14,3	-21,7	-7,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	4	4	100,0	5	4	80,0	25,0	-	-20,0
30-45 Jahre	100	93	93,0	104	97	93,3	4,0	4,3	0,3
45-55 Jahre	57	52	91,2	67	63	94,0	17,5	21,2	2,8
55 Jahre und älter	47	21	44,7	49	28	57,1	4,3	33,3	12,4
Insgesamt	208	170	81,7	225	192	85,3	8,2	12,9	3,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 95 Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	102	56	54,9	135	71	52,6	32,4	26,8	-2,3
Teilzeit	106	100	94,3	118	110	93,2	11,3	10,0	-1,1
darunter: Altersteilzeit	18	14	77,8	20	16	80,0	11,1	14,3	2,2
Entgeltgruppen									
E1-E4	41	22	53,7	48	19	39,6	17,1	-13,6	-14,1
E5-E8	107	92	86,0	128	109	85,2	19,6	18,5	-0,8
E9-E12	35	24	68,6	46	35	76,1	31,4	45,8	7,5
E13-E15Ü	25	18	72,0	31	18	58,1	24,0	-	-13,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	33	21	63,6	43	19	44,2	30,3	-9,5	-19,4
30-45 Jahre	79	59	74,7	93	70	75,3	17,7	18,6	0,6
45-55 Jahre	65	54	83,1	79	64	81,0	21,5	18,5	-2,1
55 Jahre und älter	31	22	71,0	38	28	73,7	22,6	27,3	2,7
Insgesamt	208	156	75,0	253	181	71,5	21,6	16,0	-3,5
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 830	268	14,6	1 844	280	15,2	0,8	4,5	0,6
Teilzeit	102	70	68,6	107	82	76,6	4,9	17,1	8,0
darunter: Altersteilzeit	20	1	5,0	15	2	13,3	-25,0	100,0	8,3
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	1 742	271	15,6	1 754	287	16,4	0,7	5,9	0,8
gehobener Dienst	140	48	34,3	146	55	37,7	4,3	14,6	3,4
höherer Dienst	50	19	38,0	51	20	39,2	2,0	5,3	1,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	219	71	32,4	208	69	33,2	-5,0	-2,8	0,8
30-45 Jahre	944	190	20,1	956	199	20,8	1,3	4,7	0,7
45-55 Jahre	528	67	12,7	570	79	13,9	8,0	17,9	1,2
55 Jahre und älter	241	10	4,1	217	15	6,9	-10,0	50,0	2,8
Insgesamt	1 932	338	17,5	1 951	362	18,6	1,0	7,1	1,1
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 96 Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	35	16	45,7	40	12	30,0	14,3	-25,0	-15,7
Teilzeit	6	6	100,0	8	7	87,5	33,3	16,7	-12,5
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	41	22	53,7	48	19	39,6	17,1	-13,6	-14,1
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	22	12	54,5	23	3	13,0	4,5	-75,0	-41,5
30-45 Jahre	16	7	43,8	22	13	59,1	37,5	85,7	15,3
45-55 Jahre	2	2	100,0	1	1	100,0	-50,0	-50,0	-
55 Jahre und älter	1	1	100,0	2	2	100,0	100,0	100,0	-
Insgesamt	41	22	53,7	48	19	39,6	17,1	-13,6	-14,1
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 719	253	14,7	1 732	261	15,1	0,8	3,2	0,4
Teilzeit	130	110	84,6	150	135	90,0	15,4	22,7	5,4
darunter: Altersteilzeit	26	12	46,2	24	16	66,7	-7,7	33,3	20,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	107	92	86,0	128	109	85,2	19,6	18,5	-0,8
Beamte/-innen	1 742	271	15,6	1 754	287	16,4	0,7	5,9	0,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	216	68	31,5	208	68	32,7	-3,7	-	1,2
30-45 Jahre	916	184	20,1	935	200	21,4	2,1	8,7	1,3
45-55 Jahre	501	86	17,2	541	95	17,6	8,0	10,5	0,4
55 Jahre und älter	216	25	11,6	198	33	16,7	-8,3	32,0	5,1
Insgesamt	1 849	363	19,6	1 882	396	21,0	1,8	9,1	1,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 96

Beschäftigte im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	131	41	31,3	149	58	38,9	13,7	41,5	7,6
Teilzeit	44	31	70,5	43	32	74,4	-2,3	3,2	3,9
darunter: Altersteilzeit	9	1	11,1	8	-	-	-11,1	-100,0	-11,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	35	24	68,6	46	35	76,1	31,4	45,8	7,5
Beamte/-innen	140	48	34,3	146	55	37,7	4,3	14,6	3,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	12	10	83,3	20	17	85,0	66,7	70,0	1,7
30-45 Jahre	68	40	58,8	65	39	60,0	-4,4	-2,5	1,2
45-55 Jahre	59	19	32,2	71	30	42,3	20,3	57,9	10,1
55 Jahre und älter	36	3	8,3	36	4	11,1	-	33,3	2,8
Insgesamt	175	72	41,1	192	90	46,9	9,7	25,0	5,8
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	47	14	29,8	58	20	34,5	23,4	42,9	4,7
Teilzeit	28	23	82,1	24	18	75,0	-14,3	-21,7	-7,1
darunter: Altersteilzeit	3	2	66,7	3	2	66,7	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	25	18	72,0	31	18	58,1	24,0	-	-13,9
Beamte/-innen	50	19	38,0	51	20	39,2	2,0	5,3	1,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	2	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
30-45 Jahre	23	18	78,3	27	17	63,0	17,4	-5,6	-15,3
45-55 Jahre	31	14	45,2	36	17	47,2	16,1	21,4	2,0
55 Jahre und älter	19	3	15,8	19	4	21,1	-	33,3	5,3
Insgesamt	75	37	49,3	82	38	46,3	9,3	2,7	-3,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 97 Beschäftigte in Altersteilzeit im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	18	14	77,8	20	16	80,0	11,1	14,3	2,2
Beamte/-innen	20	1	5,0	15	2	13,3	-25,0	100,0	8,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	26	12	46,2	24	16	66,7	-7,7	33,3	20,5
E9-E12/gehobener Dienst	9	1	11,1	8	-	-	-11,1	-100,0	-11,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	2	66,7	3	2	66,7	-	-	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	38	15	39,5	35	18	51,4	-7,9	20,0	11,9
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 97

Beschäftigte in Altersteilzeit im Strafvollzug 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	13	11	84,6	9	8	88,9	-30,8	-27,3	4,3
Beamte/-innen	9	1	11,1	12	2	16,7	33,3	100,0	5,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	13	10	76,9	13	8	61,5	-	-20,0	-15,4
E9-E12/gehobener Dienst	6	-	-	5	-	-	-16,7	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	2	66,7	3	2	66,7	-	-	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	22	12	54,5	21	10	47,6	-4,5	-16,7	-6,9
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5	3	60,0	11	8	72,7	120,0	166,7	12,7
Beamte/-innen	11	-	-	3	-	-	-72,7	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	13	2	15,4	11	8	72,7	-15,4	300,0	57,3
E9-E12/gehobener Dienst	3	1	33,3	3	-	-	-	-100,0	-33,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	16	3	18,8	14	8	57,1	-12,5	166,7	38,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 98 Einstellungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	231	72	31,2
Teilzeit	36	31	86,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	150	77	51,3
Beamte/-innen	117	26	22,2
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	9	3	33,3
E5-E8/mittlerer Dienst	202	64	31,7
E9-E12/gehobener Dienst	33	25	75,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	23	11	47,8
Insgesamt	267	103	38,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 99 Höhergruppierungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	6	5	83,3
Teilzeit	2	2	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	8	7	87,5
E9-E12	-	-	x
E13-E15Ü	-	-	x
Insgesamt	8	7	87,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 100 Beförderungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	211	18	8,5
Teilzeit	6	6	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	200	17	8,5
gehobener Dienst	12	3	25,0
höherer Dienst	5	4	80,0
Insgesamt	217	24	11,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 101 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	1	1	100,0
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	1	1	100,0
E13-E15Ü/höheren Dienst	-	-	x
Insgesamt	1	1	100,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 102 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Strafvollzug 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	146	44	30,1
Teilzeit	20	16	80,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	24	16	66,7
Beamte/-innen	141	44	31,2
Richter/-innen	1	-	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	5	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	120	48	40,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	41	12	29,3
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	12	3	25,0
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	14	5	35,7
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	-	-	x
Referatsleitung	-	-	x
Referent/-in	-	-	x
Sachgebietsleitung	140	52	37,1
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	166	60	36,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 103 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im Strafvollzug 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	74	22	29,7
Teilzeit	8	8	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	3	1	33,3
Beamte/-innen	79	29	36,7
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	28	8	28,6
E9-E12/gehobener Dienst	38	15	39,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	16	7	43,8
Insgesamt	82	30	36,6

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 104 Beschäftigte in Telearbeit im Strafvollzug 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2	1	50,0
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x
Beamte/-innen	2	1	50,0
Richter/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	1	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	1	1	100,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	2	1	50,0
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	2	1	50,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 105 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MASGFF 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 005	501	49,9	973	503	51,7	-3,2	0,4	1,8
Teilzeit	601	521	86,7	628	545	86,8	4,5	4,6	0,1
darunter: Altersteilzeit	98	52	53,1	105	65	61,9	7,1	25,0	8,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	888	678	76,4	873	676	77,4	-1,7	-0,3	1,0
Beamte/-innen	718	344	47,9	728	372	51,1	1,4	8,1	3,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	61	39	63,9	66	43	65,2	8,2	10,3	1,3
E5-E8/mittlerer Dienst	606	448	73,9	581	432	74,4	-4,1	-3,6	0,5
E9-E12/gehobener Dienst	773	456	59,0	785	484	61,7	1,6	6,1	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	166	79	47,6	169	89	52,7	1,8	12,7	5,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	154	115	74,7	161	121	75,2	4,5	5,2	0,5
30-45 Jahre	425	300	70,6	396	287	72,5	-6,8	-4,3	1,9
45-55 Jahre	640	427	66,7	617	424	68,7	-3,6	-0,7	2,0
55 Jahre und älter	387	180	46,5	427	216	50,6	10,3	20,0	4,1
Insgesamt	1 606	1 022	63,6	1 601	1 048	65,5	-0,3	2,5	1,9
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	720,2	524,6	72,8	695,7	514,0	73,9	-3,4	-2,0	1,1
Beamte/-innen	631,1	276,6	43,8	642,4	305,0	47,5	1,8	10,3	3,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	47,5	27,0	56,8	50,8	29,4	57,9	6,9	8,9	1,1
E5-E8/mittlerer Dienst	494,2	342,9	69,4	469,6	328,3	69,9	-5,0	-4,3	0,5
E9-E12/gehobener Dienst	657,9	361,2	54,9	667,3	386,6	57,9	1,4	7,0	3,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	151,7	70,1	46,2	150,4	74,7	49,7	-0,9	6,6	3,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	148,9	111,0	74,5	155,6	116,7	75,0	4,5	5,1	0,5
30-45 Jahre	350,6	230,1	65,6	323,4	219,9	68,0	-7,8	-4,4	2,4
45-55 Jahre	539,7	330,4	61,2	516,9	328,7	63,6	-4,2	-0,5	2,4
55 Jahre und älter	312,2	129,8	41,6	342,1	153,7	44,9	9,6	18,4	3,3
Insgesamt	1 351,3	801,2	59,3	1 338,1	819,0	61,2	-1,0	2,2	1,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 106 Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	491	316	64,4	456	299	65,6	-7,1	-5,4	1,2
Beamte/-innen	514	185	36,0	517	204	39,5	0,6	10,3	3,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	27	9	33,3	30	11	36,7	11,1	22,2	3,4
E5-E8/mittlerer Dienst	352	209	59,4	321	192	59,8	-8,8	-8,1	0,4
E9-E12/gehobener Dienst	497	230	46,3	498	246	49,4	0,2	7,0	3,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	129	53	41,1	124	54	43,5	-3,9	1,9	2,4
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	140	104	74,3	145	109	75,2	3,6	4,8	0,9
30-45 Jahre	250	139	55,6	225	131	58,2	-10,0	-5,8	2,6
45-55 Jahre	377	177	46,9	354	176	49,7	-6,1	-0,6	2,8
55 Jahre und älter	238	81	34,0	249	87	34,9	4,6	7,4	0,9
Insgesamt	1 005	501	49,9	973	503	51,7	-3,2	0,4	1,8
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	397	362	91,2	417	377	90,4	5,0	4,1	-0,8
Beamte/-innen	204	159	77,9	211	168	79,6	3,4	5,7	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	34	30	88,2	36	32	88,9	5,9	6,7	0,7
E5-E8/mittlerer Dienst	254	239	94,1	260	240	92,3	2,4	0,4	-1,8
E9-E12/gehobener Dienst	276	226	81,9	287	238	82,9	4,0	5,3	1,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	37	26	70,3	45	35	77,8	21,6	34,6	7,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	11	78,6	16	12	75,0	14,3	9,1	-3,6
30-45 Jahre	175	161	92,0	171	156	91,2	-2,3	-3,1	-0,8
45-55 Jahre	263	250	95,1	263	248	94,3	-	-0,8	-0,8
55 Jahre und älter	149	99	66,4	178	129	72,5	19,5	30,3	6,1
Insgesamt	601	521	86,7	628	545	86,8	4,5	4,6	0,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 107 Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	491	316	64,4	456	299	65,6	-7,1	-5,4	1,2
Teilzeit	397	362	91,2	417	377	90,4	5,0	4,1	-0,8
darunter: Altersteilzeit	48	36	75,0	59	49	83,1	22,9	36,1	8,1
Entgeltgruppen									
E1-E4	59	39	66,1	64	43	67,2	8,5	10,3	1,1
E5-E8	451	367	81,4	420	342	81,4	-6,9	-6,8	-
E9-E12	310	231	74,5	322	246	76,4	3,9	6,5	1,9
E13-E15Ü	68	41	60,3	67	45	67,2	-1,5	9,8	6,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	94	71	75,5	86	63	73,3	-8,5	-11,3	-2,2
30-45 Jahre	229	165	72,1	207	154	74,4	-9,6	-6,7	2,3
45-55 Jahre	365	303	83,0	354	294	83,1	-3,0	-3,0	0,1
55 Jahre und älter	200	139	69,5	226	165	73,0	13,0	18,7	3,5
Insgesamt	888	678	76,4	873	676	77,4	-1,7	-0,3	1,0
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	514	185	36,0	517	204	39,5	0,6	10,3	3,5
Teilzeit	204	159	77,9	211	168	79,6	3,4	5,7	1,7
darunter: Altersteilzeit	50	16	32,0	46	16	34,8	-8,0	-	2,8
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
mittlerer Dienst	155	81	52,3	161	90	55,9	3,9	11,1	3,6
gehobener Dienst	463	225	48,6	463	238	51,4	-	5,8	2,8
höherer Dienst	98	38	38,8	102	44	43,1	4,1	15,8	4,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	60	44	73,3	75	58	77,3	25,0	31,8	4,0
30-45 Jahre	196	135	68,9	189	133	70,4	-3,6	-1,5	1,5
45-55 Jahre	275	124	45,1	263	130	49,4	-4,4	4,8	4,3
55 Jahre und älter	187	41	21,9	201	51	25,4	7,5	24,4	3,5
Insgesamt	718	344	47,9	728	372	51,1	1,4	8,1	3,2
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 108 Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	27	9	33,3	30	11	36,7	11,1	22,2	3,4
Teilzeit	34	30	88,2	36	32	88,9	5,9	6,7	0,7
darunter: Altersteilzeit	3	2	66,7	4	3	75,0	33,3	50,0	8,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	59	39	66,1	64	43	67,2	8,5	10,3	1,1
Beamte/-innen	2	-	-	2	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	3	2	66,7	5	3	60,0	66,7	50,0	-6,7
30-45 Jahre	21	15	71,4	14	9	64,3	-33,3	-40,0	-7,1
45-55 Jahre	21	11	52,4	28	20	71,4	33,3	81,8	19,0
55 Jahre und älter	16	11	68,8	19	11	57,9	18,8	-	-10,9
Insgesamt	61	39	63,9	66	43	65,2	8,2	10,3	1,3
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	352	209	59,4	321	192	59,8	-8,8	-8,1	0,4
Teilzeit	254	239	94,1	260	240	92,3	2,4	0,4	-1,8
darunter: Altersteilzeit	28	21	75,0	37	31	83,8	32,1	47,6	8,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	451	367	81,4	420	342	81,4	-6,9	-6,8	-
Beamte/-innen	155	81	52,3	161	90	55,9	3,9	11,1	3,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	91	67	73,6	81	58	71,6	-11,0	-13,4	-2,0
30-45 Jahre	133	98	73,7	123	91	74,0	-7,5	-7,1	0,3
45-55 Jahre	256	196	76,6	234	183	78,2	-8,6	-6,6	1,6
55 Jahre und älter	126	87	69,0	143	100	69,9	13,5	14,9	0,9
Insgesamt	606	448	73,9	581	432	74,4	-4,1	-3,6	0,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 108

Beschäftigte im MASGFF 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	497	230	46,3	498	246	49,4	0,2	7,0	3,1
Teilzeit	276	226	81,9	287	238	82,9	4,0	5,3	1,0
darunter: Altersteilzeit	58	28	48,3	55	27	49,1	-5,2	-3,6	0,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	310	231	74,5	322	246	76,4	3,9	6,5	1,9
Beamte/-innen	463	225	48,6	463	238	51,4	-	5,8	2,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	58	45	77,6	72	58	80,6	24,1	28,9	3,0
30–45 Jahre	238	168	70,6	228	168	73,7	-4,2	-	3,1
45–55 Jahre	299	179	59,9	290	178	61,4	-3,0	-0,6	1,5
55 Jahre und älter	178	64	36,0	195	80	41,0	9,6	25,0	5,0
Insgesamt	773	456	59,0	785	484	61,7	1,6	6,1	2,7
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	129	53	41,1	124	54	43,5	-3,9	1,9	2,4
Teilzeit	37	26	70,3	45	35	77,8	21,6	34,6	7,5
darunter: Altersteilzeit	9	1	11,1	9	4	44,4	-	300,0	33,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	68	41	60,3	67	45	67,2	-1,5	9,8	6,9
Beamte/-innen	98	38	38,8	102	44	43,1	4,1	15,8	4,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	3	2	66,7	50,0	100,0	16,7
30–45 Jahre	33	19	57,6	31	19	61,3	-6,1	-	3,7
45–55 Jahre	64	41	64,1	65	43	66,2	1,6	4,9	2,1
55 Jahre und älter	67	18	26,9	70	25	35,7	4,5	38,9	8,8
Insgesamt	166	79	47,6	169	89	52,7	1,8	12,7	5,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 109 Beschäftigte in Altersteilzeit im MASGFF 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	48	36	75,0	59	49	83,1	22,9	36,1	8,1
Beamte/-innen	50	16	32,0	46	16	34,8	-8,0	-	2,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	2	66,7	4	3	75,0	33,3	50,0	8,3
E5-E8/mittlerer Dienst	28	21	75,0	37	31	83,8	32,1	47,6	8,8
E9-E12/gehobener Dienst	58	28	48,3	55	27	49,1	-5,2	-3,6	0,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	9	1	11,1	9	4	44,4	-	300,0	33,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	98	52	53,1	105	65	61,9	7,1	25,0	8,8
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	14	10	71,4	12	10	83,3	-14,3	-	11,9
Beamte/-innen	7	3	42,9	8	4	50,0	14,3	33,3	7,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	9	6	66,7	6	5	83,3	-33,3	-16,7	16,6
E9-E12/gehobener Dienst	11	7	63,6	11	6	54,5	-	-14,3	-9,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	3	3	100,0	200,0	x	100,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	21	13	61,9	20	14	70,0	-4,8	7,7	8,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 109

Beschäftigte in Altersteilzeit im MASGFF 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	17	14	82,4	35	29	82,9	105,9	107,1	0,5
Beamte/-innen	22	7	31,8	16	10	62,5	-27,3	42,9	30,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	2	1	50,0	100,0	-	-50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	12	9	75,0	26	23	88,5	116,7	155,6	13,5
E9-E12/gehobener Dienst	23	11	47,8	21	14	66,7	-8,7	27,3	18,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	2	1	50,0	-33,3	x	50,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	39	21	53,8	51	39	76,5	30,8	85,7	22,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	17	12	70,6	12	10	83,3	-29,4	-16,7	12,7
Beamte/-innen	21	6	28,6	22	2	9,1	4,8	-66,7	-19,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	2	2	100,0	-	100,0	50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	7	6	85,7	5	3	60,0	-28,6	-50,0	-25,7
E9-E12/gehobener Dienst	24	10	41,7	23	7	30,4	-4,2	-30,0	-11,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	1	20,0	4	-	-	-20,0	-100,0	-20,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	38	18	47,4	34	12	35,3	-10,5	-33,3	-12,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 110 Einstellungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	90	64	71,1
Teilzeit	35	27	77,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	83	64	77,1
Beamte/-innen	42	27	64,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	9	7	77,8
E5-E8/mittlerer Dienst	45	34	75,6
E9-E12/gehobener Dienst	58	41	70,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	9	69,2
Insgesamt	125	91	72,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 111 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	43	34	79,1
Teilzeit	23	21	91,3
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	33	29	87,9
E9-E12	28	22	78,6
E13-E15Ü	5	4	80,0
Insgesamt	66	55	83,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 112 Beförderungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	82	41	50,0
Teilzeit	26	25	96,2
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	27	17	63,0
gehobener Dienst	58	35	60,3
höherer Dienst	23	14	60,9
Insgesamt	108	66	61,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 113 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5	1	20,0
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	2	-	-
E13-E15Ü/höheren Dienst	3	1	33,3
Insgesamt	5	1	20,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 114 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MASGFF 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	132	49	37,1
Teilzeit	26	22	84,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	49	28	57,1
Beamte/-innen	109	43	39,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	43	6	14,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	114	64	56,1
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	5	1	20,0
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	5	1	20,0
Stabsstellenleitung	2	1	50,0
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	13	5	38,5
Referatsleitung	16	8	50,0
Referent/-in	114	53	46,5
Sachgebietsleitung	2	1	50,0
Ressortspezifische Leitungsfunktion	1	1	100,0
Insgesamt	158	71	44,9

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 115 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MASGFF 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	695	413	59,4
Teilzeit	160	148	92,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	415	296	71,3
Beamte/-innen	440	265	60,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	179	153	85,5
E9-E12/gehobener Dienst	451	277	61,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	225	131	58,2
Insgesamt	855	561	65,6

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 116 Beschäftigte in Telearbeit im MASGFF 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	28	8	28,6
Teilzeit	34	32	94,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	21	14	66,7
Beamte/-innen	41	26	63,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	8	8	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	33	21	63,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	21	11	52,4
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	62	40	64,5
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	62	40	64,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 117 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MWVLW 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	4 645	590	12,7	4 565	612	13,4	-1,7	3,7	0,7
Teilzeit	1 198	758	63,3	1 315	801	60,9	9,8	5,7	-2,4
darunter: Altersteilzeit	447	114	25,5	512	151	29,5	14,5	32,5	4,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 245	989	23,3	4 264	1 022	24,0	0,4	3,3	0,7
Beamte/-innen	1 598	359	22,5	1 616	391	24,2	1,1	8,9	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	191	118	61,8	219	136	62,1	14,7	15,3	0,3
E5-E8/mittlerer Dienst	3 299	765	23,2	3 295	775	23,5	-0,1	1,3	0,3
E9-E12/gehobener Dienst	1 721	342	19,9	1 837	385	21,0	6,7	12,6	1,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	532	112	21,1	529	117	22,1	-0,6	4,5	1,0
ohne Zuordnung	100	11	11,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	663	161	24,3	649	167	25,7	-2,1	3,7	1,4
30-45 Jahre	2 310	487	21,1	2 153	472	21,9	-6,8	-3,1	0,8
45-55 Jahre	1 800	453	25,2	1 912	485	25,4	6,2	7,1	0,2
55 Jahre und älter	1 070	247	23,1	1 166	289	24,8	9,0	17,0	1,7
Insgesamt	5 843	1 348	23,1	5 880	1 413	24,0	0,6	4,8	0,9
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 810,5	693,9	18,2	3 778,3	713,9	18,9	-0,8	2,9	0,7
Beamte/-innen	1 467,7	292,7	19,9	1 485,5	319,0	21,5	1,2	9,0	1,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	126,7	60,9	48,1	141,5	72,4	51,2	11,7	18,9	3,1
E5-E8/mittlerer Dienst	3 000,7	545,6	18,2	2 973,9	553,3	18,6	-0,9	1,4	0,4
E9-E12/gehobener Dienst	1 563,3	278,4	17,8	1 664,7	311,1	18,7	6,5	11,7	0,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	487,6	90,7	18,6	483,6	96,1	19,9	-0,8	6,0	1,3
ohne Zuordnung	100,0	11,0	11,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	651,0	151,5	23,3	624,7	153,8	24,6	-4,0	1,5	1,3
30-45 Jahre	2 166,2	361,1	16,7	2 015,3	356,3	17,7	-7,0	-1,3	1,0
45-55 Jahre	1 661,7	327,9	19,7	1 770,0	360,1	20,3	6,5	9,8	0,6
55 Jahre und älter	799,3	146,1	18,3	853,8	162,6	19,0	6,8	11,3	0,7
Insgesamt	5 278,2	986,5	18,7	5 263,8	1 032,8	19,6	-0,3	4,7	0,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 118 Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 348	383	11,4	3 262	395	12,1	-2,6	3,1	0,7
Beamte/-innen	1 297	207	16,0	1 303	217	16,7	0,5	4,8	0,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	67	8	11,9	79	20	25,3	17,9	150,0	13,4
E5-E8/mittlerer Dienst	2 678	312	11,7	2 623	316	12,0	-2,1	1,3	0,3
E9-E12/gehobener Dienst	1 370	199	14,5	1 444	216	15,0	5,4	8,5	0,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	430	60	14,0	419	60	14,3	-2,6	-	0,3
ohne Zuordnung	100	11	11,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	635	140	22,0	597	137	22,9	-6,0	-2,1	0,9
30-45 Jahre	1 986	213	10,7	1 834	216	11,8	-7,7	1,4	1,1
45-55 Jahre	1 471	169	11,5	1 564	193	12,3	6,3	14,2	0,8
55 Jahre und älter	553	68	12,3	570	66	11,6	3,1	-2,9	-0,7
Insgesamt	4 645	590	12,7	4 565	612	13,4	-1,7	3,7	0,7
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	897	606	67,6	1 002	627	62,6	11,7	3,5	-5,0
Beamte/-innen	301	152	50,5	313	174	55,6	4,0	14,5	5,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	124	110	88,7	140	116	82,9	12,9	5,5	-5,8
E5-E8/mittlerer Dienst	621	453	72,9	672	459	68,3	8,2	1,3	-4,6
E9-E12/gehobener Dienst	351	143	40,7	393	169	43,0	12,0	18,2	2,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	102	52	51,0	110	57	51,8	7,8	9,6	0,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	28	21	75,0	52	30	57,7	85,7	42,9	-17,3
30-45 Jahre	324	274	84,6	319	256	80,3	-1,5	-6,6	-4,3
45-55 Jahre	329	284	86,3	348	292	83,9	5,8	2,8	-2,4
55 Jahre und älter	517	179	34,6	596	223	37,4	15,3	24,6	2,8
Insgesamt	1 198	758	63,3	1 315	801	60,9	9,8	5,7	-2,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 119 Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 348	383	11,4	3 262	395	12,1	-2,6	3,1	0,7
Teilzeit	897	606	67,6	1 002	627	62,6	11,7	3,5	-5,0
darunter: Altersteilzeit	340	111	32,6	409	144	35,2	20,3	29,7	2,6
Entgeltgruppen									
E1-E4	191	118	61,8	219	136	62,1	14,7	15,3	0,3
E5-E8	3 033	684	22,6	3 024	687	22,7	-0,3	0,4	0,1
E9-E12	826	146	17,7	929	173	18,6	12,5	18,5	0,9
E13-E15Ü	95	30	31,6	92	26	28,3	-3,2	-13,3	-3,3
ohne Zuordnung	100	11	11,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	573	102	17,8	570	116	20,4	-0,5	13,7	2,6
30-45 Jahre	1 717	292	17,0	1 599	269	16,8	-6,9	-7,9	-0,2
45-55 Jahre	1 194	355	29,7	1 306	366	28,0	9,4	3,1	-1,7
55 Jahre und älter	761	240	31,5	789	271	34,3	3,7	12,9	2,8
Insgesamt	4 245	989	23,3	4 264	1 022	24,0	0,4	3,3	0,7
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 297	207	16,0	1 303	217	16,7	0,5	4,8	0,7
Teilzeit	301	152	50,5	313	174	55,6	4,0	14,5	5,1
darunter: Altersteilzeit	107	3	2,8	103	7	6,8	-3,7	133,3	4,0
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	266	81	30,5	271	88	32,5	1,9	8,6	2,0
gehobener Dienst	895	196	21,9	908	212	23,3	1,5	8,2	1,4
höherer Dienst	437	82	18,8	437	91	20,8	-	11,0	2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	90	59	65,6	79	51	64,6	-12,2	-13,6	-1,0
30-45 Jahre	593	195	32,9	554	203	36,6	-6,6	4,1	3,7
45-55 Jahre	606	98	16,2	606	119	19,6	-	21,4	3,4
55 Jahre und älter	309	7	2,3	377	18	4,8	22,0	157,1	2,5
Insgesamt	1 598	359	22,5	1 616	391	24,2	1,1	8,9	1,7
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 120 Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	67	8	11,9	79	20	25,3	17,9	150,0	13,4
Teilzeit	124	110	88,7	140	116	82,9	12,9	5,5	-5,8
darunter: Altersteilzeit	16	7	43,8	21	14	66,7	31,3	100,0	22,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	191	118	61,8	219	136	62,1	14,7	15,3	0,3
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	2	100,0	34	21	61,8	1600,0	950,0	-38,2
30-45 Jahre	44	20	45,5	46	23	50,0	4,5	15,0	4,5
45-55 Jahre	85	59	69,4	74	47	63,5	-12,9	-20,3	-5,9
55 Jahre und älter	60	37	61,7	65	45	69,2	8,3	21,6	7,5
Insgesamt	191	118	61,8	219	136	62,1	14,7	15,3	0,3
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 678	312	11,7	2 623	316	12,0	-2,1	1,3	0,3
Teilzeit	621	453	72,9	672	459	68,3	8,2	1,3	-4,6
darunter: Altersteilzeit	215	86	40,0	261	109	41,8	21,4	26,7	1,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 033	684	22,6	3 024	687	22,7	-0,3	0,4	0,1
Beamte/-innen	266	81	30,5	271	88	32,5	1,9	8,6	2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	475	95	20,0	518	94	18,1	9,1	-1,1	-1,9
30-45 Jahre	1 504	249	16,6	1 350	228	16,9	-10,2	-8,4	0,3
45-55 Jahre	871	252	28,9	966	267	27,6	10,9	6,0	-1,3
55 Jahre und älter	449	169	37,6	461	186	40,3	2,7	10,1	2,7
Insgesamt	3 299	765	23,2	3 295	775	23,5	-0,1	1,3	0,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 120

Beschäftigte im MWVLW 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahnguppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 370	199	14,5	1 444	216	15,0	5,4	8,5	0,5
Teilzeit	351	143	40,7	393	169	43,0	12,0	18,2	2,3
darunter: Altersteilzeit	175	18	10,3	186	24	12,9	6,3	33,3	2,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	826	146	17,7	929	173	18,6	12,5	18,5	0,9
Beamte/-innen	895	196	21,9	908	212	23,3	1,5	8,2	1,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	76	45	59,2	78	42	53,8	2,6	-6,7	-5,4
30–45 Jahre	615	171	27,8	627	176	28,1	2,0	2,9	0,3
45–55 Jahre	628	92	14,6	690	120	17,4	9,9	30,4	2,8
55 Jahre und älter	402	34	8,5	442	47	10,6	10,0	38,2	2,1
Insgesamt	1 721	342	19,9	1 837	385	21,0	6,7	12,6	1,1
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	430	60	14,0	419	60	14,3	-2,6	-	0,3
Teilzeit	102	52	51,0	110	57	51,8	7,8	9,6	0,8
darunter: Altersteilzeit	41	3	7,3	44	4	9,1	7,3	33,3	1,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	95	30	31,6	92	26	28,3	-3,2	-13,3	-3,3
Beamte/-innen	437	82	18,8	437	91	20,8	-	11,0	2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	8	57,1	19	10	52,6	35,7	25,0	-4,5
30–45 Jahre	144	47	32,6	130	45	34,6	-9,7	-4,3	2,0
45–55 Jahre	215	50	23,3	182	51	28,0	-15,3	2,0	4,7
55 Jahre und älter	159	7	4,4	198	11	5,6	24,5	57,1	1,2
Insgesamt	532	112	21,1	529	117	22,1	-0,6	4,5	1,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 121 Beschäftigte in Altersteilzeit im MWVLW 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	340	111	32,6	409	144	35,2	20,3	29,7	2,6
Beamte/-innen	107	3	2,8	103	7	6,8	-3,7	133,3	4,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	16	7	43,8	21	14	66,7	31,3	100,0	22,9
E5-E8/mittlerer Dienst	215	86	40,0	261	109	41,8	21,4	26,7	1,8
E9-E12/gehobener Dienst	175	18	10,3	186	24	12,9	6,3	33,3	2,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	41	3	7,3	44	4	9,1	7,3	33,3	1,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	447	114	25,5	512	151	29,5	14,5	32,5	4,0
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	2	33,3	11	4	36,4	83,3	100,0	3,1
Beamte/-innen	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	4	2	50,0	5	3	60,0	25,0	50,0	10,0
E9-E12/gehobener Dienst	4	-	-	6	1	16,7	50,0	x	16,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	1	100,0	3	1	33,3	200,0	-	-66,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	9	3	33,3	14	5	35,7	55,6	66,7	2,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 121

Beschäftigte in Altersteilzeit im MWVLW 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	197	66	33,5	231	85	36,8	17,3	28,8	3,3
Beamte/-innen	67	1	1,5	50	5	10,0	-25,4	400,0	8,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	9	6	66,7	13	9	69,2	44,4	50,0	2,5
E5-E8/mittlerer Dienst	125	48	38,4	152	61	40,1	21,6	27,1	1,7
E9-E12/gehobener Dienst	107	12	11,2	99	18	18,2	-7,5	50,0	7,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	23	1	4,3	17	2	11,8	-26,1	100,0	7,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	264	67	25,4	281	90	32,0	6,4	34,3	6,6
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	137	43	31,4	167	55	32,9	21,9	27,9	1,5
Beamte/-innen	37	1	2,7	50	1	2,0	35,1	-	-0,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	7	1	14,3	8	5	62,5	14,3	400,0	48,2
E5-E8/mittlerer Dienst	86	36	41,9	104	45	43,3	20,9	25,0	1,4
E9-E12/gehobener Dienst	64	6	9,4	81	5	6,2	26,6	-16,7	-3,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	17	1	5,9	24	1	4,2	41,2	-	-1,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	174	44	25,3	217	56	25,8	24,7	27,3	0,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 122 Einstellungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	206	81	39,3
Teilzeit	28	22	78,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	201	91	45,3
Beamte/-innen	33	12	36,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	6	5	83,3
E5-E8/mittlerer Dienst	88	48	54,5
E9-E12/gehobener Dienst	114	40	35,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	26	10	38,5
Insgesamt	234	103	44,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 123 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	110	53	48,2
Teilzeit	112	108	96,4
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	175	145	82,9
E9-E12	45	15	33,3
E13-E15Ü	2	1	50,0
Insgesamt	222	161	72,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 124 Beförderungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	230	55	23,9
Teilzeit	29	26	89,7
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	48	17	35,4
gehobener Dienst	143	41	28,7
höherer Dienst	68	23	33,8
Insgesamt	259	81	31,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 125 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	22	6	27,3
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	1	1	100,0
E9-E12/gehobenen Dienst	15	4	26,7
E13-E15Ü/höheren Dienst	7	2	28,6
Insgesamt	23	7	30,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 126 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MWVLW 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	663	61	9,2
Teilzeit	86	54	62,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	125	25	20,0
Beamte/-innen	624	90	14,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	4	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	409	45	11,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	336	70	20,8
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	18	2	11,1
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	4	-	-
Stabsstellenleitung	7	2	28,6
Büroleitung	4	-	-
Abteilungsleitung	40	1	2,5
Referatsleitung	156	18	11,5
Referent/-in	142	48	33,8
Sachgebietsleitung	362	38	10,5
Ressortspezifische Leitungsfunktion	16	6	37,5
Insgesamt	749	115	15,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 127 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MWVLW 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	306	86	28,1
Teilzeit	57	53	93,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	135	64	47,4
Beamte/-innen	228	75	32,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	99	57	57,6
E9-E12/gehobener Dienst	200	64	32,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	64	18	28,1
Insgesamt	363	139	38,3

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 128 Beschäftigte in Telearbeit im MWVLW 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	56	14	25,0
Teilzeit	48	44	91,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	36	23	63,9
Beamte/-innen	68	35	51,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	33	17	51,5
E9-E12/gehobener Dienst	47	24	51,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	24	17	70,8
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	100	57	57,0
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	4	1	25,0
Insgesamt	104	58	55,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 129 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MBWJK 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 757	2 272	60,5	4 060	2 453	60,4	8,1	8,0	-0,1
Teilzeit	663	495	74,7	694	529	76,2	4,7	6,9	1,5
darunter: Altersteilzeit	235	116	49,4	217	120	55,3	-7,7	3,4	5,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 194	743	62,2	1 275	784	61,5	6,8	5,5	-0,7
Beamte/-innen	3 226	2 024	62,7	3 479	2 198	63,2	7,8	8,6	0,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	137	70	51,1	158	86	54,4	15,3	22,9	3,3
E5-E8/mittlerer Dienst	509	379	74,5	535	388	72,5	5,1	2,4	-2,0
E9-E12/gehobener Dienst	2 118	1 524	72,0	2 132	1 522	71,4	0,7	-0,1	-0,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 424	699	49,1	1 696	892	52,6	19,1	27,6	3,5
ohne Zuordnung	232	95	40,9	233	94	40,3	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 848	1 436	77,7	2 020	1 519	75,2	9,3	5,8	-2,5
30–45 Jahre	1 181	643	54,4	1 280	710	55,5	8,4	10,4	1,1
45–55 Jahre	734	407	55,4	765	434	56,7	4,2	6,6	1,3
55 Jahre und älter	657	281	42,8	689	319	46,3	4,9	13,5	3,5
Insgesamt	4 420	2 767	62,6	4 754	2 982	62,7	7,6	7,8	0,1
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	994,1	566,6	57,0	1 046,7	588,2	56,2	5,3	3,8	-0,8
Beamte/-innen	3 128,4	1 981,3	63,3	3 390,7	2 154,3	63,5	8,4	8,7	0,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	113,0	50,3	44,5	120,9	54,5	45,1	7,0	8,3	0,6
E5-E8/mittlerer Dienst	398,1	274,6	69,0	420,1	284,2	67,7	5,5	3,5	-1,3
E9-E12/gehobener Dienst	2 025,5	1 459,7	72,1	2 036,8	1 452,9	71,3	0,6	-0,5	-0,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 369,9	678,4	49,5	1 642,3	866,7	52,8	19,9	27,8	3,3
ohne Zuordnung	216,1	84,9	39,3	217,3	84,2	38,7	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 840,3	1 429,5	77,7	2 001,5	1 505,0	75,2	8,8	5,3	-2,5
30–45 Jahre	1 110,8	582,9	52,5	1 202,2	642,4	53,4	8,2	10,2	0,9
45–55 Jahre	667,5	345,2	51,7	692,6	369,5	53,3	3,8	7,0	1,6
55 Jahre und älter	503,9	190,4	37,8	541,1	225,7	41,7	7,4	18,5	3,9
Insgesamt	4 122,5	2 547,9	61,8	4 437,3	2 742,5	61,8	7,6	7,6	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 130 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	747	351	47,0	781	362	46,4	4,6	3,1	-0,6
Beamte/-innen	3 010	1 921	63,8	3 279	2 091	63,8	8,9	8,8	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	77	22	28,6	81	21	25,9	5,2	-4,5	-2,7
E5-E8/mittlerer Dienst	271	156	57,6	284	162	57,0	4,8	3,8	-0,6
E9-E12/gehobener Dienst	1 909	1 375	72,0	1 922	1 369	71,2	0,7	-0,4	-0,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 302	646	49,6	1 575	829	52,6	21,0	28,3	3,0
ohne Zuordnung	198	73	36,9	198	72	36,4	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 827	1 418	77,6	1 983	1 492	75,2	8,5	5,2	-2,4
30-45 Jahre	1 013	502	49,6	1 102	558	50,6	8,8	11,2	1,0
45-55 Jahre	554	240	43,3	571	261	45,7	3,1	8,7	2,4
55 Jahre und älter	363	112	30,9	404	142	35,1	11,3	26,8	4,2
Insgesamt	3 757	2 272	60,5	4 060	2 453	60,4	8,1	8,0	-0,1
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	447	392	87,7	494	422	85,4	10,5	7,7	-2,3
Beamte/-innen	216	103	47,7	200	107	53,5	-7,4	3,9	5,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	60	48	80,0	77	65	84,4	28,3	35,4	4,4
E5-E8/mittlerer Dienst	238	223	93,7	251	226	90,0	5,5	1,3	-3,7
E9-E12/gehobener Dienst	209	149	71,3	210	153	72,9	0,5	2,7	1,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	122	53	43,4	121	63	52,1	-0,8	18,9	8,7
ohne Zuordnung	34	22	64,7	35	22	62,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	21	18	85,7	37	27	73,0	76,2	50,0	-12,7
30-45 Jahre	168	141	83,9	178	152	85,4	6,0	7,8	1,5
45-55 Jahre	180	167	92,8	194	173	89,2	7,8	3,6	-3,6
55 Jahre und älter	294	169	57,5	285	177	62,1	-3,1	4,7	4,6
Insgesamt	663	495	74,7	694	529	76,2	4,7	6,9	1,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 131 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	747	351	47,0	781	362	46,4	4,6	3,1	-0,6
Teilzeit	447	392	87,7	494	422	85,4	10,5	7,7	-2,3
darunter: Altersteilzeit	92	77	83,7	102	87	85,3	10,9	13,0	1,6
Entgeltgruppen									
E1-E4	132	70	53,0	154	86	55,8	16,7	22,9	2,8
E5-E8	497	373	75,1	522	382	73,2	5,0	2,4	-1,9
E9-E12	224	140	62,5	241	147	61,0	7,6	5,0	-1,5
E13-E15Ü	109	65	59,6	125	75	60,0	14,7	15,4	0,4
ohne Zuordnung	232	95	40,9	233	94	40,3	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	125	96	76,8	157	112	71,3	25,6	16,7	-5,5
30-45 Jahre	358	211	58,9	357	213	59,7	-0,3	0,9	0,8
45-55 Jahre	424	250	59,0	433	249	57,5	2,1	-0,4	-1,5
55 Jahre und älter	287	186	64,8	328	210	64,0	14,3	12,9	-0,8
Insgesamt	1 194	743	62,2	1 275	784	61,5	6,8	5,5	-0,7
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 010	1 921	63,8	3 279	2 091	63,8	8,9	8,8	-
Teilzeit	216	103	47,7	200	107	53,5	-7,4	3,9	5,8
darunter: Altersteilzeit	143	39	27,3	115	33	28,7	-19,6	-15,4	1,4
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	5	-	-	4	-	-	-20,0	x	-
mittlerer Dienst	12	6	50,0	13	6	46,2	8,3	-	-3,8
gehobener Dienst	1 894	1 384	73,1	1 891	1 375	72,7	-0,2	-0,7	-0,4
höherer Dienst	1 315	634	48,2	1 571	817	52,0	19,5	28,9	3,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 723	1 340	77,8	1 863	1 407	75,5	8,1	5,0	-2,3
30-45 Jahre	823	432	52,5	923	497	53,8	12,2	15,0	1,3
45-55 Jahre	310	157	50,6	332	185	55,7	7,1	17,8	5,1
55 Jahre und älter	370	95	25,7	361	109	30,2	-2,4	14,7	4,5
Insgesamt	3 226	2 024	62,7	3 479	2 198	63,2	7,8	8,6	0,5
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 132 Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	77	22	28,6	81	21	25,9	5,2	-4,5	-2,7
Teilzeit	60	48	80,0	77	65	84,4	28,3	35,4	4,4
darunter: Altersteilzeit	6	5	83,3	8	7	87,5	33,3	40,0	4,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	132	70	53,0	154	86	55,8	16,7	22,9	2,8
Beamte/-innen	5	-	-	4	-	-	-20,0	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	5	1	20,0	15	11	73,3	200,0	1000,0	53,3
30-45 Jahre	33	12	36,4	35	15	42,9	6,1	25,0	6,5
45-55 Jahre	49	29	59,2	56	30	53,6	14,3	3,4	-5,6
55 Jahre und älter	50	28	56,0	52	30	57,7	4,0	7,1	1,7
Insgesamt	137	70	51,1	158	86	54,4	15,3	22,9	3,3
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	271	156	57,6	284	162	57,0	4,8	3,8	-0,6
Teilzeit	238	223	93,7	251	226	90,0	5,5	1,3	-3,7
darunter: Altersteilzeit	57	50	87,7	60	52	86,7	5,3	4,0	-1,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	497	373	75,1	522	382	73,2	5,0	2,4	-1,9
Beamte/-innen	12	6	50,0	13	6	46,2	8,3	-	-3,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	78	66	84,6	95	72	75,8	21,8	9,1	-8,8
30-45 Jahre	122	92	75,4	116	82	70,7	-4,9	-10,9	-4,7
45-55 Jahre	181	125	69,1	186	131	70,4	2,8	4,8	1,3
55 Jahre und älter	128	96	75,0	138	103	74,6	7,8	7,3	-0,4
Insgesamt	509	379	74,5	535	388	72,5	5,1	2,4	-2,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 132

Beschäftigte im MBWJK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 909	1 375	72,0	1 922	1 369	71,2	0,7	-0,4	-0,8
Teilzeit	209	149	71,3	210	153	72,9	0,5	2,7	1,6
darunter: Altersteilzeit	93	46	49,5	85	45	52,9	-8,6	-2,2	3,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	224	140	62,5	241	147	61,0	7,6	5,0	-1,5
Beamte/-innen	1 894	1 384	73,1	1 891	1 375	72,7	-0,2	-0,7	-0,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 161	973	83,8	1 126	933	82,9	-3,0	-4,1	-0,9
30–45 Jahre	516	314	60,9	534	328	61,4	3,5	4,5	0,5
45–55 Jahre	220	140	63,6	252	152	60,3	14,5	8,6	-3,3
55 Jahre und älter	221	97	43,9	220	109	49,5	-0,5	12,4	5,6
Insgesamt	2 118	1 524	72,0	2 132	1 522	71,4	0,7	-0,1	-0,6
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 302	646	49,6	1 575	829	52,6	21,0	28,3	3,0
Teilzeit	122	53	43,4	121	63	52,1	-0,8	18,9	8,7
darunter: Altersteilzeit	76	15	19,7	63	16	25,4	-17,1	6,7	5,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	109	65	59,6	125	75	60,0	14,7	15,4	0,4
Beamte/-innen	1 315	634	48,2	1 571	817	52,0	19,5	28,9	3,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	585	384	65,6	762	492	64,6	30,3	28,1	-1,0
30–45 Jahre	419	181	43,2	517	246	47,6	23,4	35,9	4,4
45–55 Jahre	199	86	43,2	185	93	50,3	-7,0	8,1	7,1
55 Jahre und älter	221	48	21,7	232	61	26,3	5,0	27,1	4,6
Insgesamt	1 424	699	49,1	1 696	892	52,6	19,1	27,6	3,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 133 Beschäftigte in Altersteilzeit im MBWJK 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	92	77	83,7	102	87	85,3	10,9	13,0	1,6
Beamte/-innen	143	39	27,3	115	33	28,7	-19,6	-15,4	1,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	5	83,3	8	7	87,5	33,3	40,0	4,2
E5-E8/mittlerer Dienst	57	50	87,7	60	52	86,7	5,3	4,0	-1,0
E9-E12/gehobener Dienst	93	46	49,5	85	45	52,9	-8,6	-2,2	3,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	76	15	19,7	63	16	25,4	-17,1	6,7	5,7
ohne Zuordnung	3	-	-	1	-	-	x	x	x
Insgesamt	235	116	49,4	217	120	55,3	-7,7	3,4	5,9
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	7	7	100,0	9	8	88,9	28,6	14,3	-11,1
Beamte/-innen	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	3	3	100,0	4	4	100,0	33,3	33,3	-
E9-E12/gehobener Dienst	5	3	60,0	7	4	57,1	40,0	33,3	-2,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	4	1	25,0	1	-	-	-75,0	-100,0	-25,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	12	7	58,3	12	8	66,7	-	14,3	8,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 133

Beschäftigte in Altersteilzeit im MBWJK 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	48	40	83,3	46	39	84,8	-4,2	-2,5	1,5
Beamte/-innen	60	18	30,0	35	12	34,3	-41,7	-33,3	4,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	4	100,0	4	3	75,0	-	-25,0	-25,0
E5-E8/mittlerer Dienst	32	27	84,4	24	21	87,5	-25,0	-22,2	3,1
E9-E12/gehobener Dienst	44	23	52,3	28	20	71,4	-36,4	-13,0	19,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	27	4	14,8	25	7	28,0	-7,4	75,0	13,2
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	108	58	53,7	81	51	63,0	-25,0	-12,1	9,3
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	37	30	81,1	47	40	85,1	27,0	33,3	4,0
Beamte/-innen	78	21	26,9	77	21	27,3	-1,3	-	0,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	4	4	100,0	100,0	300,0	50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	22	20	90,9	32	27	84,4	45,5	35,0	-6,5
E9-E12/gehobener Dienst	44	20	45,5	50	21	42,0	13,6	5,0	-3,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	45	10	22,2	37	9	24,3	-17,8	-10,0	2,1
ohne Zuordnung	2	-	-	1	-	-	x	x	x
Zusammen	115	51	44,3	124	61	49,2	7,8	19,6	4,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 134 Einstellungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	182	103	56,6
Teilzeit	55	45	81,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	134	87	64,9
Beamte/-innen	103	61	59,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	20	11	55,0
E5-E8/mittlerer Dienst	44	26	59,1
E9-E12/gehobener Dienst	87	57	65,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	86	54	62,8
Insgesamt	237	148	62,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 135 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	32	18	56,3
Teilzeit	8	8	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	3	3	100,0
E5-E8	20	12	60,0
E9-E12	7	5	71,4
E13-E15Ü	10	6	60,0
Insgesamt	40	26	65,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 136 Beförderungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	124	67	54,0
Teilzeit	16	15	93,8
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	2	-	-
gehobener Dienst	81	57	70,4
höherer Dienst	57	25	43,9
Insgesamt	140	82	58,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 137 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	4	2	50,0
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	3	2	66,7
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	2	1	50,0
Insgesamt	5	3	60,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 138 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MBWJK 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	262	98	37,4
Teilzeit	35	25	71,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	75	44	58,7
Beamte/-innen	222	79	35,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	7	4	57,1
E9-E12/gehobener Dienst	66	32	48,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	224	87	38,8
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	28	8	28,6
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	31	16	51,6
Stabsstellenleitung	6	3	50,0
Büroleitung	4	2	50,0
Abteilungsleitung	32	12	37,5
Referatsleitung	143	55	38,5
Referent/-in	8	4	50,0
Sachgebietsleitung	28	15	53,6
Ressortspezifische Leitungsfunktion	17	8	47,1
Insgesamt	297	123	41,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 139 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MBWJK 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	220	113	51,4
Teilzeit	40	39	97,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	66	49	74,2
Beamte/-innen	194	103	53,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	18	13	72,2
E9-E12/gehobener Dienst	143	91	63,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	99	48	48,5
Insgesamt	260	152	58,5

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 140 Beschäftigte in Telearbeit im MBWJK 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	47	10	21,3
Teilzeit	31	24	77,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	35	18	51,4
Beamte/-innen	43	16	37,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	8	4	50,0
E9-E12/gehobener Dienst	41	20	48,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	29	10	34,5
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	59	31	52,5
mobile Telearbeit	18	3	16,7
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	1	-	-
Insgesamt	78	34	43,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 141 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente an Schulen 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	22 692	12 211	53,8	23 968	13 309	55,5	5,6	9,0	1,7
Teilzeit	17 787	13 801	77,6	19 214	15 111	78,6	8,0	9,5	1,0
darunter: Altersteilzeit	6 882	4 027	58,5	6 690	4 259	63,7	-2,8	5,8	5,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6 002	4 453	74,2	7 891	5 743	72,8	31,5	29,0	-1,4
Beamte/-innen	34 477	21 559	62,5	35 291	22 677	64,3	2,4	5,2	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	129	126	97,7	155	147	94,8	20,2	16,7	-2,9
E5-E8/mittlerer Dienst	628	459	73,1	1 256	905	72,1	100,0	97,2	-1,0
E9-E12/gehobener Dienst	26 043	19 079	73,3	27 294	20 339	74,5	4,8	6,6	1,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	13 679	6 348	46,4	14 476	7 028	48,5	5,8	10,7	2,1
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 446	2 179	89,1	3 824	3 193	83,5	56,3	46,5	-5,6
30-45 Jahre	14 256	9 561	67,1	15 859	10 736	67,7	11,2	12,3	0,6
45-55 Jahre	10 403	7 103	68,3	9 475	6 461	68,2	-8,9	-9,0	-0,1
55 Jahre und älter	13 374	7 169	53,6	14 024	8 030	57,3	4,9	12,0	3,7
Insgesamt	40 479	26 012	64,3	43 182	28 420	65,8	6,7	9,3	1,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 509,0	3 261,4	72,3	5 672,2	4 072,6	71,8	25,8	24,9	-0,5
Beamte/-innen	28 320,7	16 963,6	59,9	29 151,0	17 902,1	61,4	2,9	5,5	1,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	65,6	63,5	96,8	74,6	71,2	95,4	13,7	12,1	-1,4
E5-E8/mittlerer Dienst	409,9	282,6	68,9	722,6	504,4	69,8	76,3	78,5	0,9
E9-E12/gehobener Dienst	20 917,1	14 941,1	71,4	21 895,0	15 908,7	72,7	4,7	6,5	1,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	11 437,1	4 937,7	43,2	12 130,7	5 490,1	45,3	6,1	11,2	2,1
ohne Zuordnung	-	-	x	0,3	0,3	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 235,8	2 003,5	89,6	3 365,3	2 864,7	85,1	50,5	43,0	-4,5
30-45 Jahre	12 418,5	7 882,5	63,5	13 681,5	8 775,8	64,1	10,2	11,3	0,6
45-55 Jahre	9 016,7	5 846,6	64,8	8 086,9	5 224,7	64,6	-10,3	-10,6	-0,2
55 Jahre und älter	9 158,7	4 492,4	49,1	9 689,5	5 109,6	52,7	5,8	13,7	3,6
Insgesamt	32 829,7	20 225,0	61,6	34 823,2	21 974,7	63,1	6,1	8,7	1,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 142 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 557	1 611	63,0	3 049	1 974	64,7	19,2	22,5	1,7
Beamte/-innen	20 135	10 600	52,6	20 919	11 335	54,2	3,9	6,9	1,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	8	7	87,5	10	9	90,0	25,0	28,6	2,5
E5-E8/mittlerer Dienst	217	124	57,1	244	132	54,1	12,4	6,5	-3,0
E9-E12/gehobener Dienst	14 085	9 190	65,2	14 812	9 930	67,0	5,2	8,1	1,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	8 382	2 890	34,5	8 902	3 238	36,4	6,2	12,0	1,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 812	1 615	89,1	2 713	2 352	86,7	49,7	45,6	-2,4
30-45 Jahre	9 512	5 296	55,7	10 231	5 724	55,9	7,6	8,1	0,2
45-55 Jahre	6 292	3 369	53,5	5 544	2 942	53,1	-11,9	-12,7	-0,4
55 Jahre und älter	5 076	1 931	38,0	5 480	2 291	41,8	8,0	18,6	3,8
Insgesamt	22 692	12 211	53,8	23 968	13 309	55,5	5,6	9,0	1,7
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 445	2 842	82,5	4 842	3 769	77,8	40,6	32,6	-4,7
Beamte/-innen	14 342	10 959	76,4	14 372	11 342	78,9	0,2	3,5	2,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	121	119	98,3	145	138	95,2	19,8	16,0	-3,1
E5-E8/mittlerer Dienst	411	335	81,5	1 012	773	76,4	146,2	130,7	-5,1
E9-E12/gehobener Dienst	11 958	9 889	82,7	12 482	10 409	83,4	4,4	5,3	0,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	5 297	3 458	65,3	5 574	3 790	68,0	5,2	9,6	2,7
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	634	564	89,0	1 111	841	75,7	75,2	49,1	-13,3
30-45 Jahre	4 744	4 265	89,9	5 628	5 012	89,1	18,6	17,5	-0,8
45-55 Jahre	4 111	3 734	90,8	3 931	3 519	89,5	-4,4	-5,8	-1,3
55 Jahre und älter	8 298	5 238	63,1	8 544	5 739	67,2	3,0	9,6	4,1
Insgesamt	17 787	13 801	77,6	19 214	15 111	78,6	8,0	9,5	1,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 143 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 557	1 611	63,0	3 049	1 974	64,7	19,2	22,5	1,7
Teilzeit	3 445	2 842	82,5	4 842	3 769	77,8	40,6	32,6	-4,7
darunter: Altersteilzeit	328	251	76,5	438	357	81,5	33,5	42,2	5,0
Entgeltgruppen									
E1-E4	129	126	97,7	155	147	94,8	20,2	16,7	-2,9
E5-E8	628	459	73,1	1 255	904	72,0	99,8	96,9	-1,1
E9-E12	3 952	3 094	78,3	4 834	3 734	77,2	22,3	20,7	-1,1
E13-E15Ü	1 293	774	59,9	1 646	957	58,1	27,3	23,6	-1,8
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 117	990	88,6	1 838	1 469	79,9	64,5	48,4	-8,7
30-45 Jahre	1 705	1 164	68,3	2 077	1 412	68,0	21,8	21,3	-0,3
45-55 Jahre	2 041	1 538	75,4	2 358	1 798	76,3	15,5	16,9	0,9
55 Jahre und älter	1 139	761	66,8	1 618	1 064	65,8	42,1	39,8	-1,0
Insgesamt	6 002	4 453	74,2	7 891	5 743	72,8	31,5	29,0	-1,4
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	20 135	10 600	52,6	20 919	11 335	54,2	3,9	6,9	1,6
Teilzeit	14 342	10 959	76,4	14 372	11 342	78,9	0,2	3,5	2,5
darunter: Altersteilzeit	6 554	3 776	57,6	6 252	3 902	62,4	-4,6	3,3	4,8
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
gehobener Dienst	22 091	15 985	72,4	22 460	16 605	73,9	1,7	3,9	1,5
höherer Dienst	12 386	5 574	45,0	12 830	6 071	47,3	3,6	8,9	2,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 329	1 189	89,5	1 986	1 724	86,8	49,4	45,0	-2,7
30-45 Jahre	12 551	8 397	66,9	13 782	9 324	67,7	9,8	11,0	0,8
45-55 Jahre	8 362	5 565	66,6	7 117	4 663	65,5	-14,9	-16,2	-1,1
55 Jahre und älter	12 235	6 408	52,4	12 406	6 966	56,2	1,4	8,7	3,8
Insgesamt	34 477	21 559	62,5	35 291	22 677	64,3	2,4	5,2	1,8
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 144 Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	8	7	87,5	10	9	90,0	25,0	28,6	2,5
Teilzeit	121	119	98,3	145	138	95,2	19,8	16,0	-3,1
darunter: Altersteilzeit	7	6	85,7	7	6	85,7	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	129	126	97,7	155	147	94,8	20,2	16,7	-2,9
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	3	3	100,0	2	1	50,0	-33,3	-66,7	-50,0
30–45 Jahre	38	37	97,4	38	35	92,1	-	-5,4	-5,3
45–55 Jahre	57	56	98,2	73	71	97,3	28,1	26,8	-0,9
55 Jahre und älter	31	30	96,8	42	40	95,2	35,5	33,3	-1,6
Insgesamt	129	126	97,7	155	147	94,8	20,2	16,7	-2,9
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	217	124	57,1	244	132	54,1	12,4	6,5	-3,0
Teilzeit	411	335	81,5	1 012	773	76,4	146,2	130,7	-5,1
darunter: Altersteilzeit	11	6	54,5	13	9	69,2	18,2	50,0	14,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	628	459	73,1	1 255	904	72,0	99,8	96,9	-1,1
Beamte/-innen	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	153	119	77,8	437	290	66,4	185,6	143,7	-11,4
30–45 Jahre	216	151	69,9	351	252	71,8	62,5	66,9	1,9
45–55 Jahre	190	146	76,8	353	286	81,0	85,8	95,9	4,2
55 Jahre und älter	69	43	62,3	115	77	67,0	66,7	79,1	4,7
Insgesamt	628	459	73,1	1 256	905	72,1	100,0	97,2	-1,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 144

Beschäftigte an Schulen 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	14 085	9 190	65,2	14 812	9 930	67,0	5,2	8,1	1,8
Teilzeit	11 958	9 889	82,7	12 482	10 409	83,4	4,4	5,3	0,7
darunter: Altersteilzeit	4 984	3 427	68,8	4 917	3 575	72,7	-1,3	4,3	3,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 952	3 094	78,3	4 834	3 734	77,2	22,3	20,7	-1,1
Beamte/-innen	22 091	15 985	72,4	22 460	16 605	73,9	1,7	3,9	1,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 925	1 765	91,7	2 737	2 419	88,4	42,2	37,1	-3,3
30–45 Jahre	8 923	6 716	75,3	9 933	7 520	75,7	11,3	12,0	0,4
45–55 Jahre	6 075	4 725	77,8	5 257	4 053	77,1	-13,5	-14,2	-0,7
55 Jahre und älter	9 120	5 873	64,4	9 367	6 347	67,8	2,7	8,1	3,4
Insgesamt	26 043	19 079	73,3	27 294	20 339	74,5	4,8	6,6	1,2
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	8 382	2 890	34,5	8 902	3 238	36,4	6,2	12,0	1,9
Teilzeit	5 297	3 458	65,3	5 574	3 790	68,0	5,2	9,6	2,7
darunter: Altersteilzeit	1 880	588	31,3	1 753	669	38,2	-6,8	13,8	6,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 293	774	59,9	1 646	957	58,1	27,3	23,6	-1,8
Beamte/-innen	12 386	5 574	45,0	12 830	6 071	47,3	3,6	8,9	2,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	365	292	80,0	647	482	74,5	77,3	65,1	-5,5
30–45 Jahre	5 079	2 657	52,3	5 537	2 929	52,9	9,0	10,2	0,6
45–55 Jahre	4 081	2 176	53,3	3 792	2 051	54,1	-7,1	-5,7	0,8
55 Jahre und älter	4 154	1 223	29,4	4 500	1 566	34,8	8,3	28,0	5,4
Insgesamt	13 679	6 348	46,4	14 476	7 028	48,5	5,8	10,7	2,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 145 Beschäftigte in Altersteilzeit an Schulen 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	328	251	76,5	438	357	81,5	33,5	42,2	5,0
Beamte/-innen	6 554	3 776	57,6	6 252	3 902	62,4	-4,6	3,3	4,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	7	6	85,7	7	6	85,7	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	11	6	54,5	13	9	69,2	18,2	50,0	14,7
E9-E12/gehobener Dienst	4 984	3 427	68,8	4 917	3 575	72,7	-1,3	4,3	3,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 880	588	31,3	1 753	669	38,2	-6,8	13,8	6,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	6 882	4 027	58,5	6 690	4 259	63,7	-2,8	5,8	5,2
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	18	9	50,0	11	5	45,5	-38,9	-44,4	-4,5
Beamte/-innen	470	170	36,2	380	152	40,0	-19,1	-10,6	3,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	226	121	53,5	174	104	59,8	-23,0	-14,0	6,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	262	58	22,1	217	53	24,4	-17,2	-8,6	2,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	488	179	36,7	391	157	40,2	-19,9	-12,3	3,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 145

Beschäftigte in Altersteilzeit an Schulen 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	192	152	79,2	270	226	83,7	40,6	48,7	4,5
Beamte/-innen	3 431	2 170	63,2	2 432	1 681	69,1	-29,1	-22,5	5,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	5	4	80,0	3	3	100,0	-40,0	-25,0	20,0
E5-E8/mittlerer Dienst	4	1	25,0	9	7	77,8	125,0	600,0	52,8
E9-E12/gehobener Dienst	2 736	1 973	72,1	2 021	1 568	77,6	-26,1	-20,5	5,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	878	344	39,2	669	329	49,2	-23,8	-4,4	10,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	3 623	2 322	64,1	2 702	1 907	70,6	-25,4	-17,9	6,5
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	118	90	76,3	157	126	80,3	33,1	40,0	4,0
Beamte/-innen	2 653	1 436	54,1	3 440	2 069	60,1	29,7	44,1	6,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	2	100,0	4	3	75,0	100,0	50,0	-25,0
E5-E8/mittlerer Dienst	7	5	71,4	4	2	50,0	-42,9	-60,0	-21,4
E9-E12/gehobener Dienst	2 022	1 333	65,9	2 722	1 903	69,9	34,6	42,8	4,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	740	186	25,1	867	287	33,1	17,2	54,3	8,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	2 771	1 526	55,1	3 597	2 195	61,0	29,8	43,8	5,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 146 Einstellungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	3 684	2 488	67,5
Teilzeit	1 930	1 520	78,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	2 375	1 740	73,3
Beamte/-innen	3 239	2 268	70,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	59	55	93,2
E5-E8/mittlerer Dienst	442	346	78,3
E9-E12/gehobener Dienst	3 277	2 561	78,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 836	1 046	57,0
Insgesamt	5 614	4 008	71,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 147 Höhergruppierungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	87	54	62,1
Teilzeit	113	91	80,5
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	6	4	66,7
E9-E12	170	127	74,7
E13-E15Ü	24	14	58,3
Insgesamt	200	145	72,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 148 Beförderungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	1 229	538	43,8
Teilzeit	326	274	84,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	504	309	61,3
höherer Dienst	1 051	503	47,9
Insgesamt	1 555	812	52,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 149 Laufbahnwechsel von Beschäftigten an Schulen 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2	1	50,0
Teilzeit	2	1	50,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	4	2	50,0
Insgesamt	4	2	50,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 150 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben an Schulen 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2 048	985	48,1
Teilzeit	335	209	62,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	16	11	68,8
Beamte/-innen	2 367	1 183	50,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	1 725	1 019	59,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	658	175	26,6
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1 431	735	51,4
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	921	452	49,1
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	31	7	22,6
Referatsleitung	-	-	x
Referent/-in	-	-	x
Sachgebietsleitung	-	-	x
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	2 383	1 194	50,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 151 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten an Schulen 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x
Beamte/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x
Insgesamt	-	-	x

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 152 Beschäftigte in Telearbeit an Schulen 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x
Beamte/-innen	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	-	-	x
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	-	-	x

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 153 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im MUFV 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit ¹	1 999	278	13,9	2 083	325	15,6	x	x	x
Teilzeit	587	381	64,9	560	357	63,8	-4,6	-6,3	-1,1
darunter: Altersteilzeit	196	50	25,5	198	49	24,7	1,0	-2,0	-0,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	1 432	542	37,8	1 533	561	36,6	x	x	x
Beamte/-innen	1 154	117	10,1	1 110	121	10,9	-3,8	3,4	0,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	90	58	64,4	89	61	68,5	-1,1	5,2	4,1
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	1 028	327	31,8	1 129	338	29,9	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	1 072	204	19,0	1 032	208	20,2	-3,7	2,0	1,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	395	69	17,5	385	72	18,7	-2,5	4,3	1,2
ohne Zuordnung	1	1	100,0	8	3	37,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	149	66	44,3	294	93	31,6	x	x	x
30–45 Jahre	727	200	27,5	585	169	28,9	-19,5	-15,5	1,4
45–55 Jahre	1 120	272	24,3	1 100	278	25,3	-1,8	2,2	1,0
55 Jahre und älter	590	121	20,5	664	142	21,4	12,5	17,4	0,9
Insgesamt ¹	2 586	659	25,5	2 643	682	25,8	x	x	x
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	1 226,4	384,9	31,4	1 328,6	415,9	31,3	x	x	x
Beamte/-innen	1 095,3	99,5	9,1	1 063,5	105,5	9,9	-2,9	6,0	0,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	57,1	29,4	51,5	56,7	31,5	55,6	-0,7	7,1	4,1
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	906,7	238,0	26,2	1 003,2	256,7	25,6	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	986,8	154,3	15,6	959,3	164,9	17,2	-2,8	6,9	1,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	370,2	61,8	16,7	364,9	65,4	17,9	-1,4	5,8	1,2
ohne Zuordnung	1,0	1,0	100,0	8,0	3,0	37,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	146,6	63,7	43,5	292,9	92,1	31,4	x	x	x
30–45 Jahre	676,8	155,1	22,9	548,0	136,1	24,8	-19,0	-12,3	1,9
45–55 Jahre	1 034,6	195,1	18,9	1 018,6	203,8	20,0	-1,5	4,5	1,1
55 Jahre und älter	463,7	70,6	15,2	532,6	89,4	16,8	14,9	26,6	1,6
Insgesamt ¹	2 321,7	484,4	20,9	2 392,1	521,4	21,8	x	x	x

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 154 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	987	205	20,8	1 095	249	22,7	x	x	x
Beamte/-innen	1 012	73	7,2	988	76	7,7	-2,4	4,1	0,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	29	5	17,2	31	8	25,8	6,9	60,0	8,6
E5-E8/mittlerer Dienst ¹	760	131	17,2	854	158	18,5	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	876	91	10,4	856	103	12,0	-2,3	13,2	1,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	333	50	15,0	334	53	15,9	0,3	6,0	0,9
ohne Zuordnung	1	1	100,0	8	3	37,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	143	61	42,7	290	90	31,0	x	x	x
30–45 Jahre	598	91	15,2	489	88	18,0	-18,2	-3,3	2,8
45–55 Jahre	913	98	10,7	896	104	11,6	-1,9	6,1	0,9
55 Jahre und älter	345	28	8,1	408	43	10,5	18,3	53,6	2,4
Insgesamt¹	1 999	278	13,9	2 083	325	15,6	x	x	x
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	445	337	75,7	438	312	71,2	-1,6	-7,4	-4,5
Beamte/-innen	142	44	31,0	122	45	36,9	-14,1	2,3	5,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	61	53	86,9	58	53	91,4	-4,9	-	4,5
E5-E8/mittlerer Dienst	268	196	73,1	275	180	65,5	2,6	-8,2	-7,6
E9-E12/gehobener Dienst	196	113	57,7	176	105	59,7	-10,2	-7,1	2,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	62	19	30,6	51	19	37,3	-17,7	-	6,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6	5	83,3	4	3	75,0	-33,3	-40,0	-8,3
30–45 Jahre	129	109	84,5	96	81	84,4	-25,6	-25,7	-0,1
45–55 Jahre	207	174	84,1	204	174	85,3	-1,4	-	1,2
55 Jahre und älter	245	93	38,0	256	99	38,7	4,5	6,5	0,7
Insgesamt	587	381	64,9	560	357	63,8	-4,6	-6,3	-1,1

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 155 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit ¹	987	205	20,8	1 095	249	22,7	x	x	x
Teilzeit	445	337	75,7	438	312	71,2	-1,6	-7,4	-4,5
darunter: Altersteilzeit	123	48	39,0	146	48	32,9	18,7	-	-6,1
Entgeltgruppen									
E1-E4	90	58	64,4	89	61	68,5	-1,1	5,2	4,1
E5-E8 ¹	1 021	327	32,0	1 123	338	30,1	x	x	x
E9-E12	256	135	52,7	252	140	55,6	-1,6	3,7	2,9
E13-E15Ü	64	21	32,8	61	19	31,1	-4,7	-9,5	-1,7
ohne Zuordnung	1	1	100,0	8	3	37,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	117	57	48,7	252	84	33,3	x	x	x
30-45 Jahre	439	145	33,0	363	120	33,1	-17,3	-17,2	0,1
45-55 Jahre	581	226	38,9	582	227	39,0	0,2	0,4	0,1
55 Jahre und älter	295	114	38,6	336	130	38,7	13,9	14,0	0,1
Insgesamt ¹	1 432	542	37,8	1 533	561	36,6	x	x	x
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 012	73	7,2	988	76	7,7	-2,4	4,1	0,5
Teilzeit	142	44	31,0	122	45	36,9	-14,1	2,3	5,9
darunter: Altersteilzeit	73	2	2,7	52	1	1,9	-28,8	-50,0	-0,8
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	7	-	-	6	-	-	-14,3	x	-
gehobener Dienst	816	69	8,5	780	68	8,7	-4,4	-1,4	0,2
höherer Dienst	331	48	14,5	324	53	16,4	-2,1	10,4	1,9
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	32	9	28,1	42	9	21,4	31,3	-	-6,7
30-45 Jahre	288	55	19,1	222	49	22,1	-22,9	-10,9	3,0
45-55 Jahre	539	46	8,5	518	51	9,8	-3,9	10,9	1,3
55 Jahre und älter	295	7	2,4	328	12	3,7	11,2	71,4	1,3
Insgesamt	1 154	117	10,1	1 110	121	10,9	-3,8	3,4	0,8
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 156 Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	29	5	17,2	31	8	25,8	6,9	60,0	8,6
Teilzeit	61	53	86,9	58	53	91,4	-4,9	-	4,5
darunter: Altersteilzeit	9	2	22,2	6	2	33,3	-33,3	-	11,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	90	58	64,4	89	61	68,5	-1,1	5,2	4,1
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	3	3	100,0	200,0	200,0	-
30-45 Jahre	20	14	70,0	15	11	73,3	-25,0	-21,4	3,3
45-55 Jahre	39	26	66,7	42	28	66,7	7,7	7,7	-
55 Jahre und älter	30	17	56,7	29	19	65,5	-3,3	11,8	8,8
Insgesamt	90	58	64,4	89	61	68,5	-1,1	5,2	4,1
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit ¹	760	131	17,2	854	158	18,5	x	x	x
Teilzeit	268	196	73,1	275	180	65,5	2,6	-8,2	-7,6
darunter: Altersteilzeit	73	25	34,2	103	31	30,1	41,1	24,0	-4,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen ¹	1 021	327	32,0	1 123	338	30,1	x	x	x
Beamte/-innen	7	-	-	6	-	-	-14,3	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre ¹	114	51	44,7	236	74	31,4	x	x	x
30-45 Jahre	350	85	24,3	292	70	24,0	-16,6	-17,6	-0,3
45-55 Jahre	385	129	33,5	388	120	30,9	0,8	-7,0	-2,6
55 Jahre und älter	179	62	34,6	213	74	34,7	19,0	19,4	0,1
Insgesamt¹	1 028	327	31,8	1 129	338	29,9	x	x	x

¹ Bezüglich der Veränderungen 2010 bzw. 2008 vergleiche Mitteilung des MUFV auf Seite 169.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 156

Beschäftigte im MUFV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	876	91	10,4	856	103	12,0	-2,3	13,2	1,6
Teilzeit	196	113	57,7	176	105	59,7	-10,2	-7,1	2,0
darunter: Altersteilzeit	83	22	26,5	64	14	21,9	-22,9	-36,4	-4,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	256	135	52,7	252	140	55,6	-1,6	3,7	2,9
Beamte/-innen	816	69	8,5	780	68	8,7	-4,4	-1,4	0,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	20	7	35,0	30	7	23,3	50,0	-	-11,7
30–45 Jahre	288	75	26,0	213	59	27,7	-26,0	-21,3	1,7
45–55 Jahre	519	86	16,6	521	106	20,3	0,4	23,3	3,7
55 Jahre und älter	245	36	14,7	268	36	13,4	9,4	-	-1,3
Insgesamt	1 072	204	19,0	1 032	208	20,2	-3,7	2,0	1,2
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	333	50	15,0	334	53	15,9	0,3	6,0	0,9
Teilzeit	62	19	30,6	51	19	37,3	-17,7	-	6,7
darunter: Altersteilzeit	31	1	3,2	25	2	8,0	-19,4	100,0	4,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	64	21	32,8	61	19	31,1	-4,7	-9,5	-1,7
Beamte/-innen	331	48	14,5	324	53	16,4	-2,1	10,4	1,9
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	13	6	46,2	17	6	35,3	30,8	-	-10,9
30–45 Jahre	69	26	37,7	65	29	44,6	-5,8	11,5	6,9
45–55 Jahre	177	31	17,5	149	24	16,1	-15,8	-22,6	-1,4
55 Jahre und älter	136	6	4,4	154	13	8,4	13,2	116,7	4,0
Insgesamt	395	69	17,5	385	72	18,7	-2,5	4,3	1,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 157 Beschäftigte in Altersteilzeit im MUFV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	123	48	39,0	146	48	32,9	18,7	-	-6,1
Beamte/-innen	73	2	2,7	52	1	1,9	-28,8	-50,0	-0,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	9	2	22,2	6	2	33,3	-33,3	-	11,1
E5-E8/mittlerer Dienst	73	25	34,2	103	31	30,1	41,1	24,0	-4,1
E9-E12/gehobener Dienst	83	22	26,5	64	14	21,9	-22,9	-36,4	-4,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	31	1	3,2	25	2	8,0	-19,4	100,0	4,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	196	50	25,5	198	49	24,7	1,0	-2,0	-0,8
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	4	66,7	8	4	50,0	33,3	-	-16,7
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	5	3	60,0	7	3	42,9	40,0	-	-17,1
E9-E12/gehobener Dienst	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	7	4	57,1	9	4	44,4	28,6	-	-12,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 157

Beschäftigte in Altersteilzeit im MUFV 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	77	27	35,1	84	24	28,6	9,1	-11,1	-6,5
Beamte/-innen	39	2	5,1	19	1	5,3	-51,3	-50,0	0,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	1	33,3	3	1	33,3	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	51	15	29,4	60	18	30,0	17,6	20,0	0,6
E9-E12/gehobener Dienst	44	12	27,3	25	4	16,0	-43,2	-66,7	-11,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	18	1	5,6	15	2	13,3	-16,7	100,0	7,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	116	29	25,0	103	25	24,3	-11,2	-13,8	-0,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	40	17	42,5	54	20	37,0	35,0	17,6	-5,5
Beamte/-innen	33	-	-	32	-	-	-3,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	1	16,7	3	1	33,3	-50,0	-	16,6
E5-E8/mittlerer Dienst	17	7	41,2	36	10	27,8	111,8	42,9	-13,4
E9-E12/gehobener Dienst	37	9	24,3	37	9	24,3	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	-	-	10	-	-	-23,1	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	73	17	23,3	86	20	23,3	17,8	17,6	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 158 Einstellungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	88	32	36,4
Teilzeit	9	7	77,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	62	32	51,6
Beamte/-innen	35	7	20,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	3	3	100,0
E5-E8/mittlerer Dienst	42	22	52,4
E9-E12/gehobener Dienst	27	7	25,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	25	7	28,0
Insgesamt	97	39	40,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 159 Höhergruppierungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	38	25	65,8
Teilzeit	11	10	90,9
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	26	18	69,2
E9-E12	21	17	81,0
E13-E15Ü	2	-	-
Insgesamt	49	35	71,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 160 Beförderungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	173	26	15,0
Teilzeit	16	8	50,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	4	-	-
gehobener Dienst	144	22	15,3
höherer Dienst	41	12	29,3
Insgesamt	189	34	18,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 161 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im MUFV 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5	1	20,0
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	2	1	50,0
E13-E15Ü/höheren Dienst	3	-	-
Insgesamt	5	1	20,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 162 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im MUFV 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	324	44	13,6
Teilzeit	28	12	42,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	43	8	18,6
Beamte/-innen	309	48	15,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	68	9	13,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	284	47	16,5
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	47	3	6,4
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	2	2	100,0
Stabsstellenleitung	4	-	-
Büroleitung	47	3	6,4
Abteilungsleitung	19	-	-
Referatsleitung	111	24	21,6
Referent/-in	101	20	19,8
Sachgebietsleitung	15	4	26,7
Ressortspezifische Leitungsfunktion	6	-	-
Insgesamt	352	56	15,9

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 163 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im MUFV 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	284	70	24,6
Teilzeit	45	37	82,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	128	61	47,7
Beamte/-innen	201	46	22,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	70	33	47,1
E9-E12/gehobener Dienst	143	45	31,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	116	29	25,0
Insgesamt	329	107	32,5

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 164 Beschäftigte in Telearbeit im MUFV 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	78	14	17,9
Teilzeit	36	31	86,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	32	22	68,8
Beamte/-innen	82	23	28,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	15	12	80,0
E9-E12/gehobener Dienst	66	27	40,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	33	6	18,2
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	96	42	43,8
mobile Telearbeit	1	-	-
Teleheimarbeit	13	2	15,4
temporäre Telearbeit	4	1	25,0
Insgesamt	114	45	39,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 165 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente am Rechnungshof 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	128	29	22,7	133	38	28,6	3,9	31,0	5,9
Teilzeit	35	23	65,7	35	23	65,7	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	14	3	21,4	13	4	30,8	-7,1	33,3	9,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	35	23	65,7	39	24	61,5	11,4	4,3	-4,2
Beamte/-innen	128	29	22,7	129	37	28,7	0,8	27,6	6,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	20	19	95,0	18	17	94,4	-10,0	-10,5	-0,6
E9-E12/gehobener Dienst	98	27	27,6	96	34	35,4	-2,0	25,9	7,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	43	5	11,6	52	9	17,3	20,9	80,0	5,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	5	3	60,0	400,0	x	60,0
30-45 Jahre	56	21	37,5	55	24	43,6	-1,8	14,3	6,1
45-55 Jahre	58	21	36,2	62	22	35,5	6,9	4,8	-0,7
55 Jahre und älter	48	10	20,8	46	12	26,1	-4,2	20,0	5,3
Insgesamt	163	52	31,9	168	61	36,3	3,1	17,3	4,4
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	27,0	15,5	57,4	31,9	17,4	54,5	18,1	12,3	-2,9
Beamte/-innen	120,8	27,1	22,4	120,9	33,8	28,0	0,1	24,7	5,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1,5	0,5	33,3	1,5	0,5	33,3	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	13,7	12,7	92,7	12,7	11,7	92,1	-7,3	-7,9	-0,6
E9-E12/gehobener Dienst	92,3	24,8	26,9	89,9	30,5	33,9	-2,6	23,0	7,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	40,5	4,8	11,9	48,7	8,5	17,5	20,2	77,1	5,6
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1,0	-	-	5,0	3,0	60,0	400,0	x	60,0
30-45 Jahre	52,5	17,5	33,3	50,5	20,0	39,6	-3,8	14,3	6,3
45-55 Jahre	54,4	17,7	32,5	58,9	19,3	32,8	8,3	9,0	0,3
55 Jahre und älter	39,9	7,4	18,5	38,4	8,9	23,2	-3,8	20,3	4,7
Insgesamt	147,8	42,6	28,8	152,7	51,1	33,5	3,3	20,0	4,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 166 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	18	7	38,9	24	10	41,7	33,3	42,9	2,8
Beamte/-innen	110	22	20,0	109	28	25,7	-0,9	27,3	5,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	6	5	83,3	7	6	85,7	16,7	20,0	2,4
E9-E12/gehobener Dienst	84	20	23,8	80	24	30,0	-4,8	20,0	6,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	37	4	10,8	45	8	17,8	21,6	100,0	7,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	5	3	60,0	400,0	x	60,0
30-45 Jahre	48	13	27,1	46	16	34,8	-4,2	23,1	7,7
45-55 Jahre	47	11	23,4	51	13	25,5	8,5	18,2	2,1
55 Jahre und älter	32	5	15,6	31	6	19,4	-3,1	20,0	3,8
Insgesamt	128	29	22,7	133	38	28,6	3,9	31,0	5,9
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	17	16	94,1	15	14	93,3	-11,8	-12,5	-0,8
Beamte/-innen	18	7	38,9	20	9	45,0	11,1	28,6	6,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	14	14	100,0	11	11	100,0	-21,4	-21,4	-
E9-E12/gehobener Dienst	14	7	50,0	16	10	62,5	14,3	42,9	12,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	1	16,7	7	1	14,3	16,7	-	-2,4
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	8	8	100,0	9	8	88,9	12,5	-	-11,1
45-55 Jahre	11	10	90,9	11	9	81,8	-	-10,0	-9,1
55 Jahre und älter	16	5	31,3	15	6	40,0	-6,3	20,0	8,7
Insgesamt	35	23	65,7	35	23	65,7	-	-	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 167 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	18	7	38,9	24	10	41,7	33,3	42,9	2,8
Teilzeit	17	16	94,1	15	14	93,3	-11,8	-12,5	-0,8
darunter: Altersteilzeit	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
Entgeltgruppen									
E1-E4	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E5-E8	19	18	94,7	17	16	94,1	-10,5	-11,1	-0,6
E9-E12	10	4	40,0	10	4	40,0	-	-	-
E13-E15Ü	4	-	-	10	3	30,0	150,0	x	30,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	2	2	100,0	x	x	x
30-45 Jahre	12	5	41,7	12	5	41,7	-	-	-
45-55 Jahre	12	9	75,0	13	8	61,5	8,3	-11,1	-13,5
55 Jahre und älter	11	9	81,8	12	9	75,0	9,1	-	-6,8
Insgesamt	35	23	65,7	39	24	61,5	11,4	4,3	-4,2
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	110	22	20,0	109	28	25,7	-0,9	27,3	5,7
Teilzeit	18	7	38,9	20	9	45,0	11,1	28,6	6,1
darunter: Altersteilzeit	10	-	-	9	1	11,1	-10,0	x	11,1
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
gehobener Dienst	88	23	26,1	86	30	34,9	-2,3	30,4	8,8
höherer Dienst	39	5	12,8	42	6	14,3	7,7	20,0	1,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	3	1	33,3	200,0	x	33,3
30-45 Jahre	44	16	36,4	43	19	44,2	-2,3	18,8	7,8
45-55 Jahre	46	12	26,1	49	14	28,6	6,5	16,7	2,5
55 Jahre und älter	37	1	2,7	34	3	8,8	-8,1	200,0	6,1
Insgesamt	128	29	22,7	129	37	28,7	0,8	27,6	6,0
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 168 Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Teilzeit	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	1	-	-	x	x	x
55 Jahre und älter	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
Insgesamt	2	1	50,0	2	1	50,0	-	-	-
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	6	5	83,3	7	6	85,7	16,7	20,0	2,4
Teilzeit	14	14	100,0	11	11	100,0	-21,4	-21,4	-
darunter: Altersteilzeit	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	19	18	94,7	17	16	94,1	-10,5	-11,1	-0,6
Beamte/-innen	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	4	4	100,0	3	3	100,0	-25,0	-25,0	-
45-55 Jahre	11	10	90,9	9	8	88,9	-18,2	-20,0	-2,0
55 Jahre und älter	5	5	100,0	6	6	100,0	20,0	20,0	-
Insgesamt	20	19	95,0	18	17	94,4	-10,0	-10,5	-0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 168

Beschäftigte am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	84	20	23,8	80	24	30,0	-4,8	20,0	6,2
Teilzeit	14	7	50,0	16	10	62,5	14,3	42,9	12,5
darunter: Altersteilzeit	7	-	-	5	-	-	-28,6	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10	4	40,0	10	4	40,0	-	-	-
Beamte/-innen	88	23	26,1	86	30	34,9	-2,3	30,4	8,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	3	1	33,3	200,0	x	33,3
30-45 Jahre	39	15	38,5	34	17	50,0	-12,8	13,3	11,5
45-55 Jahre	30	8	26,7	36	12	33,3	20,0	50,0	6,6
55 Jahre und älter	28	4	14,3	23	4	17,4	-17,9	-	3,1
Insgesamt	98	27	27,6	96	34	35,4	-2,0	25,9	7,8
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	37	4	10,8	45	8	17,8	21,6	100,0	7,0
Teilzeit	6	1	16,7	7	1	14,3	16,7	-	-2,4
darunter: Altersteilzeit	4	-	-	5	1	20,0	25,0	x	20,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4	-	-	10	3	30,0	150,0	x	30,0
Beamte/-innen	39	5	12,8	42	6	14,3	7,7	20,0	1,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	2	2	100,0	x	x	x
30-45 Jahre	12	2	16,7	18	4	22,2	50,0	100,0	5,5
45-55 Jahre	17	3	17,6	16	2	12,5	-5,9	-33,3	-5,1
55 Jahre und älter	14	-	-	16	1	6,3	14,3	x	6,3
Insgesamt	43	5	11,6	52	9	17,3	20,9	80,0	5,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 169 Beschäftigte in Altersteilzeit am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
Beamte/-innen	10	-	-	9	1	11,1	-10,0	x	11,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-
E9-E12/gehobener Dienst	7	-	-	5	-	-	-28,6	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	4	-	-	5	1	20,0	25,0	x	20,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	14	3	21,4	13	4	30,8	-7,1	33,3	9,4
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 169

Beschäftigte in Altersteilzeit am Rechnungshof 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1	1	100,0	2	2	100,0	100,0	100,0	-
Beamte/-innen	2	-	-	6	1	16,7	200,0	x	16,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	1	1	100,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	2	-	-	100,0	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	4	1	25,0	300,0	x	25,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	3	1	33,3	8	3	37,5	166,7	200,0	4,2
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3	2	66,7	2	1	50,0	-33,3	-50,0	-16,7
Beamte/-innen	8	-	-	3	-	-	-62,5	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	2	2	100,0	1	1	100,0	-50,0	-50,0	-
E9-E12/gehobener Dienst	6	-	-	3	-	-	-50,0	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	1	-	-	-66,7	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	11	2	18,2	5	1	20,0	-54,5	-50,0	1,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 170 Einstellungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	20	9	45,0
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	10	4	40,0
Beamte/-innen	10	5	50,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	10	5	50,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	10	4	40,0
Insgesamt	20	9	45,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 171 Höhergruppierungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2	1	50,0
Teilzeit	2	2	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	-	-	x
E9-E12	4	3	75,0
E13-E15Ü	-	-	x
Insgesamt	4	3	75,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 172 Beförderungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	30	5	16,7
Teilzeit	1	-	-
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	15	4	26,7
höherer Dienst	16	1	6,3
Insgesamt	31	5	16,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 173 Laufbahnwechsel von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	3	-	-
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	1	1	100,0
E13-E15Ü/höheren Dienst	3	-	-
Insgesamt	4	1	25,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 174 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben am Rechnungshof 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	43	10	23,3
Teilzeit	6	1	16,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	6	4	66,7
Beamte/-innen	43	7	16,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	3	2	66,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	46	9	19,6
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	1	100,0
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	1	-	-
Abteilungsleitung	5	2	40,0
Referatsleitung	23	2	8,7
Referent/-in	15	4	26,7
Sachgebietsleitung	3	2	66,7
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	49	11	22,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 175 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten am Rechnungshof 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	74	20	27,0
Teilzeit	5	4	80,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	19	10	52,6
Beamte/-innen	60	14	23,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	30	7	23,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	48	16	33,3
Insgesamt	79	24	30,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 176 Beschäftigte in Telearbeit am Rechnungshof 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	29	3	10,3
Teilzeit	6	6	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	3	1	33,3
Beamte/-innen	32	8	25,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	34	9	26,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	35	9	25,7
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	35	9	25,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 177 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der SGD Nord 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	354	74	20,9	359	82	22,8	1,4	10,8	1,9
Teilzeit	142	90	63,4	139	92	66,2	-2,1	2,2	2,8
darunter: Altersteilzeit	58	14	24,1	54	15	27,8	-6,9	7,1	3,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	197	94	47,7	193	94	48,7	-2,0	-	1,0
Beamte/-innen	299	70	23,4	305	80	26,2	2,0	14,3	2,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	29	9	31,0	28	10	35,7	-3,4	11,1	4,7
E5-E8/mittlerer Dienst	154	77	50,0	159	80	50,3	3,2	3,9	0,3
E9-E12/gehobener Dienst	234	59	25,2	233	64	27,5	-0,4	8,5	2,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	74	15	20,3	78	20	25,6	5,4	33,3	5,3
ohne Zuordnung	5	4	80,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	44	31	70,5	41	31	75,6	-6,8	-	5,1
30-45 Jahre	130	49	37,7	118	45	38,1	-9,2	-8,2	0,4
45-55 Jahre	196	55	28,1	197	67	34,0	0,5	21,8	5,9
55 Jahre und älter	126	29	23,0	142	31	21,8	12,7	6,9	-1,2
Insgesamt	496	164	33,1	498	174	34,9	0,4	6,1	1,8
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	159,8	68,0	42,6	156,4	69,2	44,2	-2,1	1,8	1,6
Beamte/-innen	270,9	55,6	20,5	278,8	64,2	23,0	2,9	15,5	2,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	26,2	7,7	29,4	25,9	9,4	36,3	-1,1	22,1	6,9
E5-E8/mittlerer Dienst	125,3	54,5	43,5	131,0	57,6	44,0	4,5	5,7	0,5
E9-E12/gehobener Dienst	208,4	45,1	21,6	207,5	49,8	24,0	-0,4	10,4	2,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	65,8	12,3	18,7	70,9	16,6	23,4	7,8	35,0	4,7
ohne Zuordnung	5,0	4,0	80,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	43,5	31,0	71,3	40,0	30,5	76,3	-8,0	-1,6	5,0
30-45 Jahre	116,8	36,1	30,9	110,2	37,5	34,0	-5,7	3,9	3,1
45-55 Jahre	178,7	39,5	22,1	175,2	46,7	26,7	-2,0	18,2	4,6
55 Jahre und älter	91,6	17,0	18,6	109,9	18,7	17,0	20,0	10,0	-1,6
Insgesamt	430,7	123,5	28,7	435,3	133,4	30,6	1,1	8,0	1,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 178 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	119	39	32,8	114	40	35,1	-4,2	2,6	2,3
Beamte/-innen	235	35	14,9	245	42	17,1	4,3	20,0	2,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	23	6	26,1	23	8	34,8	-	33,3	8,7
E5-E8/mittlerer Dienst	95	31	32,6	101	34	33,7	6,3	9,7	1,1
E9-E12/gehobener Dienst	176	26	14,8	174	29	16,7	-1,1	11,5	1,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	55	7	12,7	61	11	18,0	10,9	57,1	5,3
ohne Zuordnung	5	4	80,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	43	31	72,1	39	30	76,9	-9,3	-3,2	4,8
30-45 Jahre	98	18	18,4	97	26	26,8	-1,0	44,4	8,4
45-55 Jahre	152	17	11,2	143	18	12,6	-5,9	5,9	1,4
55 Jahre und älter	61	8	13,1	80	8	10,0	31,1	-	-3,1
Insgesamt	354	74	20,9	359	82	22,8	1,4	10,8	1,9
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	78	55	70,5	79	54	68,4	1,3	-1,8	-2,1
Beamte/-innen	64	35	54,7	60	38	63,3	-6,3	8,6	8,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	3	50,0	5	2	40,0	-16,7	-33,3	-10,0
E5-E8/mittlerer Dienst	59	46	78,0	58	46	79,3	-1,7	-	1,3
E9-E12/gehobener Dienst	58	33	56,9	59	35	59,3	1,7	6,1	2,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	19	8	42,1	17	9	52,9	-10,5	12,5	10,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	-	-	2	1	50,0	100,0	x	50,0
30-45 Jahre	32	31	96,9	21	19	90,5	-34,4	-38,7	-6,4
45-55 Jahre	44	38	86,4	54	49	90,7	22,7	28,9	4,3
55 Jahre und älter	65	21	32,3	62	23	37,1	-4,6	9,5	4,8
Insgesamt	142	90	63,4	139	92	66,2	-2,1	2,2	2,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 179 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	119	39	32,8	114	40	35,1	-4,2	2,6	2,3
Teilzeit	78	55	70,5	79	54	68,4	1,3	-1,8	-2,1
darunter: Altersteilzeit	34	14	41,2	35	14	40,0	2,9	-	-1,2
Entgeltgruppen									
E1-E4	22	9	40,9	22	10	45,5	-	11,1	4,6
E5-E8	103	63	61,2	102	62	60,8	-1,0	-1,6	-0,4
E9-E12	61	16	26,2	62	18	29,0	1,6	12,5	2,8
E13-E15Ü	6	2	33,3	7	4	57,1	16,7	100,0	23,8
ohne Zuordnung	5	4	80,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	19	12	63,2	17	12	70,6	-10,5	-	7,4
30-45 Jahre	46	26	56,5	41	20	48,8	-10,9	-23,1	-7,7
45-55 Jahre	68	31	45,6	67	37	55,2	-1,5	19,4	9,6
55 Jahre und älter	64	25	39,1	68	25	36,8	6,3	-	-2,3
Insgesamt	197	94	47,7	193	94	48,7	-2,0	-	1,0
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	235	35	14,9	245	42	17,1	4,3	20,0	2,2
Teilzeit	64	35	54,7	60	38	63,3	-6,3	8,6	8,6
darunter: Altersteilzeit	24	-	-	19	1	5,3	-20,8	x	5,3
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	7	-	-	6	-	-	-14,3	x	-
mittlerer Dienst	51	14	27,5	57	18	31,6	11,8	28,6	4,1
gehobener Dienst	173	43	24,9	171	46	26,9	-1,2	7,0	2,0
höherer Dienst	68	13	19,1	71	16	22,5	4,4	23,1	3,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	25	19	76,0	24	19	79,2	-4,0	-	3,2
30-45 Jahre	84	23	27,4	77	25	32,5	-8,3	8,7	5,1
45-55 Jahre	128	24	18,8	130	30	23,1	1,6	25,0	4,3
55 Jahre und älter	62	4	6,5	74	6	8,1	19,4	50,0	1,6
Insgesamt	299	70	23,4	305	80	26,2	2,0	14,3	2,8
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 180 Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	23	6	26,1	23	8	34,8	-	33,3	8,7
Teilzeit	6	3	50,0	5	2	40,0	-16,7	-33,3	-10,0
darunter: Altersteilzeit	3	-	-	3	-	-	-	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	22	9	40,9	22	10	45,5	-	11,1	4,6
Beamte/-innen	7	-	-	6	-	-	-14,3	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6	4	66,7	9	8	88,9	50,0	100,0	22,2
30-45 Jahre	4	1	25,0	2	-	-	-50,0	-100,0	-25,0
45-55 Jahre	8	-	-	7	1	14,3	-12,5	x	14,3
55 Jahre und älter	11	4	36,4	10	1	10,0	-9,1	-75,0	-26,4
Insgesamt	29	9	31,0	28	10	35,7	-3,4	11,1	4,7
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	95	31	32,6	101	34	33,7	6,3	9,7	1,1
Teilzeit	59	46	78,0	58	46	79,3	-1,7	-	1,3
darunter: Altersteilzeit	21	10	47,6	21	11	52,4	-	10,0	4,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	103	63	61,2	102	62	60,8	-1,0	-1,6	-0,4
Beamte/-innen	51	14	27,5	57	18	31,6	11,8	28,6	4,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	15	10	66,7	16	12	75,0	6,7	20,0	8,3
30-45 Jahre	45	23	51,1	43	19	44,2	-4,4	-17,4	-6,9
45-55 Jahre	58	27	46,6	56	29	51,8	-3,4	7,4	5,2
55 Jahre und älter	36	17	47,2	44	20	45,5	22,2	17,6	-1,7
Insgesamt	154	77	50,0	159	80	50,3	3,2	3,9	0,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 180

Beschäftigte der SGD Nord 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	176	26	14,8	174	29	16,7	-1,1	11,5	1,9
Teilzeit	58	33	56,9	59	35	59,3	1,7	6,1	2,4
darunter: Altersteilzeit	23	4	17,4	23	4	17,4	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	61	16	26,2	62	18	29,0	1,6	12,5	2,8
Beamte/-innen	173	43	24,9	171	46	26,9	-1,2	7,0	2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	18	13	72,2	13	9	69,2	-27,8	-30,8	-3,0
30-45 Jahre	67	19	28,4	64	22	34,4	-4,5	15,8	6,0
45-55 Jahre	93	19	20,4	93	25	26,9	-	31,6	6,5
55 Jahre und älter	56	8	14,3	63	8	12,7	12,5	-	-1,6
Insgesamt	234	59	25,2	233	64	27,5	-0,4	8,5	2,3
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	55	7	12,7	61	11	18,0	10,9	57,1	5,3
Teilzeit	19	8	42,1	17	9	52,9	-10,5	12,5	10,8
darunter: Altersteilzeit	11	-	-	7	-	-	-36,4	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6	2	33,3	7	4	57,1	16,7	100,0	23,8
Beamte/-innen	68	13	19,1	71	16	22,5	4,4	23,1	3,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	3	2	66,7	x	x	x
30-45 Jahre	14	6	42,9	9	4	44,4	-35,7	-33,3	1,5
45-55 Jahre	37	9	24,3	41	12	29,3	10,8	33,3	5,0
55 Jahre und älter	23	-	-	25	2	8,0	8,7	x	8,0
Insgesamt	74	15	20,3	78	20	25,6	5,4	33,3	5,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 181 Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Nord 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	34	14	41,2	35	14	40,0	2,9	-	-1,2
Beamte/-innen	24	-	-	19	1	5,3	-20,8	x	5,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	-	-	3	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	21	10	47,6	21	11	52,4	-	10,0	4,8
E9-E12/gehobener Dienst	23	4	17,4	23	4	17,4	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	-	-	7	-	-	-36,4	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	58	14	24,1	54	15	27,8	-6,9	7,1	3,7
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Beamte/-innen	2	-	-	2	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	2	-	-	2	-	-	-	x	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 181

Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Nord 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	19	9	47,4	15	5	33,3	-21,1	-44,4	-14,1
Beamte/-innen	11	-	-	5	1	20,0	-54,5	x	20,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	-	-	2	-	-	100,0	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	12	7	58,3	6	4	66,7	-50,0	-42,9	8,4
E9-E12/gehobener Dienst	10	2	20,0	10	2	20,0	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	7	-	-	2	-	-	-71,4	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	30	9	30,0	20	6	30,0	-33,3	-33,3	-
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	15	5	33,3	20	9	45,0	33,3	80,0	11,7
Beamte/-innen	11	-	-	12	-	-	9,1	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	9	3	33,3	15	7	46,7	66,7	133,3	13,4
E9-E12/gehobener Dienst	11	2	18,2	11	2	18,2	-	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	4	-	-	5	-	-	25,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	26	5	19,2	32	9	28,1	23,1	80,0	8,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 182 Einstellungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	25	16	64,0
Teilzeit	-	-	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	20	12	60,0
Beamte/-innen	5	4	80,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	7	5	71,4
E5-E8/mittlerer Dienst	7	2	28,6
E9-E12/gehobener Dienst	6	5	83,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	4	80,0
Insgesamt	25	16	64,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 183 Höhergruppierungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	13	3	23,1
Teilzeit	4	4	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	9	5	55,6
E9-E12	7	2	28,6
E13-E15Ü	1	-	-
Insgesamt	17	7	41,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 184 Beförderungen von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	39	11	28,2
Teilzeit	9	9	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	8	4	50,0
gehobener Dienst	28	12	42,9
höherer Dienst	12	4	33,3
Insgesamt	48	20	41,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 185 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der SGD Nord 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	3	1	33,3
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	1	-	-
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	2	1	50,0
Insgesamt	3	1	33,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 186 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der SGD Nord 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	62	10	16,1
Teilzeit	13	10	76,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	6	4	66,7
Beamte/-innen	69	16	23,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	2	1	50,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	73	19	26,0
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	1	100,0
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	1	100,0
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	1	1	100,0
Abteilungsleitung	3	-	-
Referatsleitung	14	2	14,3
Referent/-in	53	15	28,3
Sachgebietsleitung	2	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	75	20	26,7

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 187 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen der SGD Nord 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	122	48	39,3
Teilzeit	38	37	97,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	49	37	75,5
Beamte/-innen	111	48	43,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	47	35	74,5
E9-E12/gehobener Dienst	57	33	57,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	56	17	30,4
Insgesamt	160	85	53,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 188 Beschäftigte in Telearbeit der SGD Nord 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	13	1	7,7
Teilzeit	10	10	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	2	2	100,0
Beamte/-innen	21	9	42,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	5	2	40,0
E9-E12/gehobener Dienst	13	6	46,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	3	60,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	23	11	47,8
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	23	11	47,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 189 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der SGD Süd 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	363	107	29,5	352	106	30,1	-3,0	-0,9	0,6
Teilzeit	164	126	76,8	173	127	73,4	5,5	0,8	-3,4
darunter: Altersteilzeit	41	15	36,6	47	19	40,4	14,6	26,7	3,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	283	168	59,4	279	165	59,1	-1,4	-1,8	-0,3
Beamte/-innen	244	65	26,6	246	68	27,6	0,8	4,6	1,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	27	19	70,4	23	14	60,9	-14,8	-26,3	-9,5
E5-E8/mittlerer Dienst	178	112	62,9	173	113	65,3	-2,8	0,9	2,4
E9-E12/gehobener Dienst	247	83	33,6	249	85	34,1	0,8	2,4	0,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	75	19	25,3	80	21	26,3	6,7	10,5	1,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	31	23	74,2	38	26	68,4	22,6	13,0	-5,8
30-45 Jahre	165	76	46,1	140	64	45,7	-15,2	-15,8	-0,4
45-55 Jahre	203	90	44,3	204	92	45,1	0,5	2,2	0,8
55 Jahre und älter	128	44	34,4	143	51	35,7	11,7	15,9	1,3
Insgesamt	527	233	44,2	525	233	44,4	-0,4	-	0,2
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	233,7	123,3	52,8	224,3	119,2	53,1	-4,0	-3,3	0,3
Beamte/-innen	221,0	53,4	24,2	225,5	56,4	25,0	2,0	5,6	0,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	17,0	9,8	57,6	15,0	7,0	46,7	-11,8	-28,6	-10,9
E5-E8/mittlerer Dienst	146,7	83,8	57,1	138,7	82,9	59,8	-5,5	-1,1	2,7
E9-E12/gehobener Dienst	219,4	66,0	30,1	219,8	66,6	30,3	0,2	0,9	0,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	71,6	17,1	23,9	76,3	19,1	25,0	6,6	11,7	1,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	30,5	22,5	73,8	37,2	25,2	67,7	22,0	12,0	-6,1
30-45 Jahre	144,9	57,5	39,7	120,9	47,0	38,9	-16,6	-18,3	-0,8
45-55 Jahre	180,0	68,1	37,8	181,7	71,2	39,2	0,9	4,6	1,4
55 Jahre und älter	99,3	28,6	28,8	110,0	32,3	29,4	10,8	12,9	0,6
Insgesamt	454,7	176,7	38,9	449,8	175,6	39,0	-1,1	-0,6	0,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 190 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	170	68	40,0	158	66	41,8	-7,1	-2,9	1,8
Beamte/-innen	193	39	20,2	194	40	20,6	0,5	2,6	0,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	-	-	7	-	-	16,7	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	108	49	45,4	97	47	48,5	-10,2	-4,1	3,1
E9-E12/gehobener Dienst	182	44	24,2	179	44	24,6	-1,6	-	0,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	67	14	20,9	69	15	21,7	3,0	7,1	0,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	30	22	73,3	36	24	66,7	20,0	9,1	-6,6
30-45 Jahre	117	34	29,1	93	26	28,0	-20,5	-23,5	-1,1
45-55 Jahre	142	34	23,9	142	38	26,8	-	11,8	2,9
55 Jahre und älter	74	17	23,0	81	18	22,2	9,5	5,9	-0,8
Insgesamt	363	107	29,5	352	106	30,1	-3,0	-0,9	0,6
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	113	100	88,5	121	99	81,8	7,1	-1,0	-6,7
Beamte/-innen	51	26	51,0	52	28	53,8	2,0	7,7	2,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	21	19	90,5	16	14	87,5	-23,8	-26,3	-3,0
E5-E8/mittlerer Dienst	70	63	90,0	76	66	86,8	8,6	4,8	-3,2
E9-E12/gehobener Dienst	65	39	60,0	70	41	58,6	7,7	5,1	-1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	8	5	62,5	11	6	54,5	37,5	20,0	-8,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	2	2	100,0	100,0	100,0	-
30-45 Jahre	48	42	87,5	47	38	80,9	-2,1	-9,5	-6,6
45-55 Jahre	61	56	91,8	62	54	87,1	1,6	-3,6	-4,7
55 Jahre und älter	54	27	50,0	62	33	53,2	14,8	22,2	3,2
Insgesamt	164	126	76,8	173	127	73,4	5,5	0,8	-3,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 191 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	170	68	40,0	158	66	41,8	-7,1	-2,9	1,8
Teilzeit	113	100	88,5	121	99	81,8	7,1	-1,0	-6,7
darunter: Altersteilzeit	19	14	73,7	31	18	58,1	63,2	28,6	-15,6
Entgeltgruppen									
E1-E4	27	19	70,4	23	14	60,9	-14,8	-26,3	-9,5
E5-E8	149	108	72,5	145	107	73,8	-2,7	-0,9	1,3
E9-E12	95	37	38,9	100	40	40,0	5,3	8,1	1,1
E13-E15Ü	12	4	33,3	11	4	36,4	-8,3	-	3,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	10	71,4	15	12	80,0	7,1	20,0	8,6
30-45 Jahre	81	48	59,3	71	40	56,3	-12,3	-16,7	-3,0
45-55 Jahre	116	68	58,6	109	66	60,6	-6,0	-2,9	2,0
55 Jahre und älter	72	42	58,3	84	47	56,0	16,7	11,9	-2,3
Insgesamt	283	168	59,4	279	165	59,1	-1,4	-1,8	-0,3
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	193	39	20,2	194	40	20,6	0,5	2,6	0,4
Teilzeit	51	26	51,0	52	28	53,8	2,0	7,7	2,8
darunter: Altersteilzeit	22	1	4,5	16	1	6,3	-27,3	-	1,8
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	29	4	13,8	28	6	21,4	-3,4	50,0	7,6
gehobener Dienst	152	46	30,3	149	45	30,2	-2,0	-2,2	-0,1
höherer Dienst	63	15	23,8	69	17	24,6	9,5	13,3	0,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	17	13	76,5	23	14	60,9	35,3	7,7	-15,6
30-45 Jahre	84	28	33,3	69	24	34,8	-17,9	-14,3	1,5
45-55 Jahre	87	22	25,3	95	26	27,4	9,2	18,2	2,1
55 Jahre und älter	56	2	3,6	59	4	6,8	5,4	100,0	3,2
Insgesamt	244	65	26,6	246	68	27,6	0,8	4,6	1,0
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 192 Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	6	-	-	7	-	-	16,7	x	-
Teilzeit	21	19	90,5	16	14	87,5	-23,8	-26,3	-3,0
darunter: Altersteilzeit	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	27	19	70,4	23	14	60,9	-14,8	-26,3	-9,5
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
30-45 Jahre	5	1	20,0	7	2	28,6	40,0	100,0	8,6
45-55 Jahre	10	9	90,0	5	4	80,0	-50,0	-55,6	-10,0
55 Jahre und älter	11	8	72,7	11	8	72,7	-	-	-
Insgesamt	27	19	70,4	23	14	60,9	-14,8	-26,3	-9,5
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	108	49	45,4	97	47	48,5	-10,2	-4,1	3,1
Teilzeit	70	63	90,0	76	66	86,8	8,6	4,8	-3,2
darunter: Altersteilzeit	14	9	64,3	18	11	61,1	28,6	22,2	-3,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	149	108	72,5	145	107	73,8	-2,7	-0,9	1,3
Beamte/-innen	29	4	13,8	28	6	21,4	-3,4	50,0	7,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	16	11	68,8	17	13	76,5	6,3	18,2	7,7
30-45 Jahre	55	31	56,4	40	25	62,5	-27,3	-19,4	6,1
45-55 Jahre	65	42	64,6	71	44	62,0	9,2	4,8	-2,6
55 Jahre und älter	42	28	66,7	45	31	68,9	7,1	10,7	2,2
Insgesamt	178	112	62,9	173	113	65,3	-2,8	0,9	2,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 192

Beschäftigte der SGD Süd 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	182	44	24,2	179	44	24,6	-1,6	-	0,4
Teilzeit	65	39	60,0	70	41	58,6	7,7	5,1	-1,4
darunter: Altersteilzeit	20	3	15,0	22	5	22,7	10,0	66,7	7,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	95	37	38,9	100	40	40,0	5,3	8,1	1,1
Beamte/-innen	152	46	30,3	149	45	30,2	-2,0	-2,2	-0,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	14	11	78,6	21	13	61,9	50,0	18,2	-16,7
30–45 Jahre	84	36	42,9	73	30	41,1	-13,1	-16,7	-1,8
45–55 Jahre	91	28	30,8	87	30	34,5	-4,4	7,1	3,7
55 Jahre und älter	58	8	13,8	68	12	17,6	17,2	50,0	3,8
Insgesamt	247	83	33,6	249	85	34,1	0,8	2,4	0,5
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	67	14	20,9	69	15	21,7	3,0	7,1	0,8
Teilzeit	8	5	62,5	11	6	54,5	37,5	20,0	-8,0
darunter: Altersteilzeit	3	-	-	3	-	-	-	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	12	4	33,3	11	4	36,4	-8,3	-	3,1
Beamte/-innen	63	15	23,8	69	17	24,6	9,5	13,3	0,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30–45 Jahre	21	8	38,1	20	7	35,0	-4,8	-12,5	-3,1
45–55 Jahre	37	11	29,7	41	14	34,1	10,8	27,3	4,4
55 Jahre und älter	17	-	-	19	-	-	11,8	x	-
Insgesamt	75	19	25,3	80	21	26,3	6,7	10,5	1,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 193 Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Süd 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	19	14	73,7	31	18	58,1	63,2	28,6	-15,6
Beamte/-innen	22	1	4,5	16	1	6,3	-27,3	-	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	14	9	64,3	18	11	61,1	28,6	22,2	-3,2
E9-E12/gehobener Dienst	20	3	15,0	22	5	22,7	10,0	66,7	7,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	3	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	41	15	36,6	47	19	40,4	14,6	26,7	3,8
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Beamte/-innen	4	-	-	3	-	-	-25,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	1	-	-	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	4	-	-	3	-	-	-25,0	x	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	4	-	-	4	-	-	-	x	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 193

Beschäftigte in Altersteilzeit der SGD Süd 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	12	9	75,0	21	11	52,4	75,0	22,2	-22,6
Beamte/-innen	8	1	12,5	5	-	-	-37,5	-100,0	-12,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	3	100,0	4	3	75,0	33,3	-	-25,0
E5-E8/mittlerer Dienst	7	5	71,4	9	5	55,6	28,6	-	-15,8
E9-E12/gehobener Dienst	8	2	25,0	12	3	25,0	50,0	50,0	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	20	10	50,0	26	11	42,3	30,0	10,0	-7,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	7	5	71,4	9	7	77,8	28,6	40,0	6,4
Beamte/-innen	10	-	-	8	1	12,5	-20,0	x	12,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	7	4	57,1	8	6	75,0	14,3	50,0	17,9
E9-E12/gehobener Dienst	8	1	12,5	7	2	28,6	-12,5	100,0	16,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	2	-	-	100,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	17	5	29,4	17	8	47,1	-	60,0	17,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 194 Einstellungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	32	11	34,4
Teilzeit	6	6	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	29	15	51,7
Beamte/-innen	9	2	22,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	20	8	40,0
E9-E12/gehobener Dienst	15	9	60,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-
Insgesamt	38	17	44,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 195 Höhergruppierungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	18	7	38,9
Teilzeit	5	3	60,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	-	-	x
E5-E8	13	6	46,2
E9-E12	9	4	44,4
E13-E15Ü	1	-	-
Insgesamt	23	10	43,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 196 Beförderungen von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	28	5	17,9
Teilzeit	1	1	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	5	1	20,0
gehobener Dienst	19	5	26,3
höherer Dienst	5	-	-
Insgesamt	29	6	20,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 197 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der SGD Süd 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5	1	20,0
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	2	-	-
E13-E15Ü/höheren Dienst	3	1	33,3
Insgesamt	5	1	20,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 198 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der SGD Süd 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	75	16	21,3
Teilzeit	9	7	77,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	11	4	36,4
Beamte/-innen	73	19	26,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	6	1	16,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	78	22	28,2
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	-	-	x
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	4	-	-
Referatsleitung	15	2	13,3
Referent/-in	54	19	35,2
Sachgebietsleitung	10	2	20,0
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	84	23	27,4

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 199 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen der SGD Süd 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	106	30	28,3
Teilzeit	32	29	90,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	11	8	72,7
Beamte/-innen	127	51	40,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	79	39	49,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	59	20	33,9
Insgesamt	138	59	42,8

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 200 Beschäftigte in Telearbeit der SGD Süd 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	11	2	18,2
Teilzeit	12	10	83,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	8	5	62,5
Beamte/-innen	15	7	46,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	2	2	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	15	7	46,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	3	50,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	20	12	60,0
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	3	-	-
Insgesamt	23	12	52,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 201 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der ADD 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	714	245	34,3	698	252	36,1	-2,2	2,9	1,8
Teilzeit	272	203	74,6	286	212	74,1	5,1	4,4	-0,5
darunter: Altersteilzeit	91	34	37,4	92	39	42,4	1,1	14,7	5,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	421	224	53,2	418	225	53,8	-0,7	0,4	0,6
Beamte/-innen	565	224	39,6	566	239	42,2	0,2	6,7	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	33	16	48,5	36	21	58,3	9,1	31,3	9,8
E5-E8/mittlerer Dienst	276	170	61,6	275	165	60,0	-0,4	-2,9	-1,6
E9-E12/gehobener Dienst	491	192	39,1	489	205	41,9	-0,4	6,8	2,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	186	70	37,6	184	73	39,7	-1,1	4,3	2,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	73	53	72,6	95	64	67,4	30,1	20,8	-5,2
30-45 Jahre	291	146	50,2	255	138	54,1	-12,4	-5,5	3,9
45-55 Jahre	348	158	45,4	339	164	48,4	-2,6	3,8	3,0
55 Jahre und älter	274	91	33,2	295	98	33,2	7,7	7,7	-
Insgesamt	986	448	45,4	984	464	47,2	-0,2	3,6	1,8
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	354,5	170,0	48,0	347,5	171,8	49,4	-2,0	1,1	1,4
Beamte/-innen	509,6	188,0	36,9	512,3	201,6	39,4	0,5	7,2	2,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	27,3	10,8	39,6	29,2	14,7	50,3	7,0	36,1	10,7
E5-E8/mittlerer Dienst	233,1	130,5	56,0	233,9	127,6	54,6	0,3	-2,2	-1,4
E9-E12/gehobener Dienst	430,7	152,2	35,3	424,7	162,9	38,4	-1,4	7,0	3,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	173,0	64,5	37,3	172,0	68,1	39,6	-0,6	5,6	2,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	71,9	51,9	72,2	93,2	63,2	67,8	29,6	21,8	-4,4
30-45 Jahre	252,4	109,5	43,4	220,8	107,5	48,7	-12,5	-1,8	5,3
45-55 Jahre	318,5	129,6	40,7	305,8	132,1	43,2	-4,0	1,9	2,5
55 Jahre und älter	221,4	67,0	30,3	240,2	70,6	29,4	8,5	5,4	-0,9
Insgesamt	864,1	358,0	41,4	859,8	373,4	43,4	-0,5	4,3	2,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 202 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	275	104	37,8	262	105	40,1	-4,7	1,0	2,3
Beamte/-innen	439	141	32,1	436	147	33,7	-0,7	4,3	1,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	20	4	20,0	21	7	33,3	5,0	75,0	13,3
E5-E8/mittlerer Dienst	181	83	45,9	183	81	44,3	1,1	-2,4	-1,6
E9-E12/gehobener Dienst	356	101	28,4	340	105	30,9	-4,5	4,0	2,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	157	57	36,3	154	59	38,3	-1,9	3,5	2,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	71	51	71,8	91	62	68,1	28,2	21,6	-3,7
30-45 Jahre	203	65	32,0	174	68	39,1	-14,3	4,6	7,1
45-55 Jahre	267	82	30,7	245	76	31,0	-8,2	-7,3	0,3
55 Jahre und älter	173	47	27,2	188	46	24,5	8,7	-2,1	-2,7
Insgesamt	714	245	34,3	698	252	36,1	-2,2	2,9	1,8
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	146	120	82,2	156	120	76,9	6,8	-	-5,3
Beamte/-innen	126	83	65,9	130	92	70,8	3,2	10,8	4,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	13	12	92,3	15	14	93,3	15,4	16,7	1,0
E5-E8/mittlerer Dienst	95	87	91,6	92	84	91,3	-3,2	-3,4	-0,3
E9-E12/gehobener Dienst	135	91	67,4	149	100	67,1	10,4	9,9	-0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	29	13	44,8	30	14	46,7	3,4	7,7	1,9
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	2	100,0	4	2	50,0	100,0	-	-50,0
30-45 Jahre	88	81	92,0	81	70	86,4	-8,0	-13,6	-5,6
45-55 Jahre	81	76	93,8	94	88	93,6	16,0	15,8	-0,2
55 Jahre und älter	101	44	43,6	107	52	48,6	5,9	18,2	5,0
Insgesamt	272	203	74,6	286	212	74,1	5,1	4,4	-0,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 203 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	275	104	37,8	262	105	40,1	-4,7	1,0	2,3
Teilzeit	146	120	82,2	156	120	76,9	6,8	-	-5,3
darunter: Altersteilzeit	49	27	55,1	61	33	54,1	24,5	22,2	-1,0
Entgeltgruppen									
E1-E4	28	16	57,1	31	21	67,7	10,7	31,3	10,6
E5-E8	196	127	64,8	187	120	64,2	-4,6	-5,5	-0,6
E9-E12	184	72	39,1	188	76	40,4	2,2	5,6	1,3
E13-E15Ü	13	9	69,2	12	8	66,7	-7,7	-11,1	-2,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	15	10	66,7	17	12	70,6	13,3	20,0	3,9
30-45 Jahre	114	70	61,4	98	66	67,3	-14,0	-5,7	5,9
45-55 Jahre	163	82	50,3	162	85	52,5	-0,6	3,7	2,2
55 Jahre und älter	129	62	48,1	141	62	44,0	9,3	-	-4,1
Insgesamt	421	224	53,2	418	225	53,8	-0,7	0,4	0,6
Beamteninnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	439	141	32,1	436	147	33,7	-0,7	4,3	1,6
Teilzeit	126	83	65,9	130	92	70,8	3,2	10,8	4,9
darunter: Altersteilzeit	42	7	16,7	31	6	19,4	-26,2	-14,3	2,7
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	5	-	-	5	-	-	-	x	-
mittlerer Dienst	80	43	53,8	88	45	51,1	10,0	4,7	-2,7
gehobener Dienst	307	120	39,1	301	129	42,9	-2,0	7,5	3,8
höherer Dienst	173	61	35,3	172	65	37,8	-0,6	6,6	2,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	58	43	74,1	78	52	66,7	34,5	20,9	-7,4
30-45 Jahre	177	76	42,9	157	72	45,9	-11,3	-5,3	3,0
45-55 Jahre	185	76	41,1	177	79	44,6	-4,3	3,9	3,5
55 Jahre und älter	145	29	20,0	154	36	23,4	6,2	24,1	3,4
Insgesamt	565	224	39,6	566	239	42,2	0,2	6,7	2,6
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 204 Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	20	4	20,0	21	7	33,3	5,0	75,0	13,3
Teilzeit	13	12	92,3	15	14	93,3	15,4	16,7	1,0
darunter: Altersteilzeit	3	2	66,7	3	2	66,7	-	-	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	28	16	57,1	31	21	67,7	10,7	31,3	10,6
Beamte/-innen	5	-	-	5	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	4	4	100,0	100,0	300,0	50,0
30-45 Jahre	9	3	33,3	7	4	57,1	-22,2	33,3	23,8
45-55 Jahre	13	7	53,8	12	7	58,3	-7,7	-	4,5
55 Jahre und älter	9	5	55,6	13	6	46,2	44,4	20,0	-9,4
Insgesamt	33	16	48,5	36	21	58,3	9,1	31,3	9,8
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	181	83	45,9	183	81	44,3	1,1	-2,4	-1,6
Teilzeit	95	87	91,6	92	84	91,3	-3,2	-3,4	-0,3
darunter: Altersteilzeit	16	11	68,8	18	14	77,8	12,5	27,3	9,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	196	127	64,8	187	120	64,2	-4,6	-5,5	-0,6
Beamte/-innen	80	43	53,8	88	45	51,1	10,0	4,7	-2,7
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	32	26	81,3	34	27	79,4	6,3	3,8	-1,9
30-45 Jahre	85	54	63,5	75	46	61,3	-11,8	-14,8	-2,2
45-55 Jahre	99	56	56,6	104	59	56,7	5,1	5,4	0,1
55 Jahre und älter	60	34	56,7	62	33	53,2	3,3	-2,9	-3,5
Insgesamt	276	170	61,6	275	165	60,0	-0,4	-2,9	-1,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 204

Beschäftigte der ADD 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	356	101	28,4	340	105	30,9	-4,5	4,0	2,5
Teilzeit	135	91	67,4	149	100	67,1	10,4	9,9	-0,3
darunter: Altersteilzeit	55	18	32,7	60	22	36,7	9,1	22,2	4,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	184	72	39,1	188	76	40,4	2,2	5,6	1,3
Beamte/-innen	307	120	39,1	301	129	42,9	-2,0	7,5	3,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	38	25	65,8	55	32	58,2	44,7	28,0	-7,6
30–45 Jahre	168	77	45,8	140	74	52,9	-16,7	-3,9	7,1
45–55 Jahre	169	59	34,9	162	65	40,1	-4,1	10,2	5,2
55 Jahre und älter	116	31	26,7	132	34	25,8	13,8	9,7	-0,9
Insgesamt	491	192	39,1	489	205	41,9	-0,4	6,8	2,8
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	157	57	36,3	154	59	38,3	-1,9	3,5	2,0
Teilzeit	29	13	44,8	30	14	46,7	3,4	7,7	1,9
darunter: Altersteilzeit	17	3	17,6	11	1	9,1	-35,3	-66,7	-8,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	13	9	69,2	12	8	66,7	-7,7	-11,1	-2,5
Beamte/-innen	173	61	35,3	172	65	37,8	-0,6	6,6	2,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	2	1	50,0	100,0	-	-50,0
30–45 Jahre	29	12	41,4	33	14	42,4	13,8	16,7	1,0
45–55 Jahre	67	36	53,7	61	33	54,1	-9,0	-8,3	0,4
55 Jahre und älter	89	21	23,6	88	25	28,4	-1,1	19,0	4,8
Insgesamt	186	70	37,6	184	73	39,7	-1,1	4,3	2,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 205 Beschäftigte in Altersteilzeit der ADD 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	49	27	55,1	61	33	54,1	24,5	22,2	-1,0
Beamte/-innen	42	7	16,7	31	6	19,4	-26,2	-14,3	2,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	2	66,7	3	2	66,7	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	16	11	68,8	18	14	77,8	12,5	27,3	9,0
E9-E12/gehobener Dienst	55	18	32,7	60	22	36,7	9,1	22,2	4,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	17	3	17,6	11	1	9,1	-35,3	-66,7	-8,5
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	91	34	37,4	92	39	42,4	1,1	14,7	5,0
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2	-	-	5	2	40,0	150,0	x	40,0
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	3	1	33,3	200,0	x	33,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	3	-	-	6	2	33,3	100,0	x	33,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 205

Beschäftigte in Altersteilzeit der ADD 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	33	17	51,5	36	16	44,4	9,1	-5,9	-7,1
Beamte/-innen	20	4	20,0	9	3	33,3	-55,0	-25,0	13,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	2	100,0	1	1	100,0	-50,0	-50,0	-
E5-E8/mittlerer Dienst	8	5	62,5	7	5	71,4	-12,5	-	8,9
E9-E12/gehobener Dienst	38	14	36,8	34	13	38,2	-10,5	-7,1	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	53	21	39,6	45	19	42,2	-15,1	-9,5	2,6
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	14	10	71,4	20	15	75,0	42,9	50,0	3,6
Beamte/-innen	21	3	14,3	21	3	14,3	-	-	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	8	6	75,0	10	8	80,0	25,0	33,3	5,0
E9-E12/gehobener Dienst	16	4	25,0	23	8	34,8	43,8	100,0	9,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	3	27,3	7	1	14,3	-36,4	-66,7	-13,0
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	35	13	37,1	41	18	43,9	17,1	38,5	6,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 206 Einstellungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	98	52	53,1
Teilzeit	15	11	73,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	59	43	72,9
Beamte/-innen	54	20	37,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	13	12	92,3
E5-E8/mittlerer Dienst	18	10	55,6
E9-E12/gehobener Dienst	51	26	51,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	31	15	48,4
Insgesamt	113	63	55,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 207 Höhergruppierungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	26	15	57,7
Teilzeit	5	5	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	1	1	100,0
E5-E8	21	14	66,7
E9-E12	8	5	62,5
E13-E15Ü	1	-	-
Insgesamt	31	20	64,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 208 Beförderungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	83	29	34,9
Teilzeit	29	21	72,4
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	11	7	63,6
gehobener Dienst	66	25	37,9
höherer Dienst	35	18	51,4
Insgesamt	112	50	44,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 209 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der ADD 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	5	1	20,0
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	5	1	20,0
Insgesamt	5	1	20,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 210 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der ADD 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	162	62	38,3
Teilzeit	19	11	57,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	11	6	54,5
Beamte/-innen	170	67	39,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	180	73	40,6
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	1	100,0
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	4	2	50,0
Referatsleitung	32	7	21,9
Referent/-in	142	63	44,4
Sachgebietsleitung	1	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	181	73	40,3

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 211 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der ADD 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	294	126	42,9
Teilzeit	76	62	81,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	61	32	52,5
Beamte/-innen	309	156	50,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	30	14	46,7
E9-E12/gehobener Dienst	199	92	46,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	141	82	58,2
Insgesamt	370	188	50,8

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 212 Beschäftigte in Telearbeit der ADD 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	66	34	51,5
Teilzeit	17	16	94,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	19	16	84,2
Beamte/-innen	64	34	53,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	10	8	80,0
E9-E12/gehobener Dienst	15	12	80,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	58	30	51,7
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	26	20	76,9
mobile Telearbeit	53	28	52,8
Teleheimarbeit	1	1	100,0
temporäre Telearbeit	3	1	33,3
Insgesamt	83	50	60,2

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 213 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente im LUA 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	286	155	54,2	285	168	58,9	-0,3	8,4	4,7
Teilzeit	215	194	90,2	224	203	90,6	4,2	4,6	0,4
darunter: Altersteilzeit	24	14	58,3	32	23	71,9	33,3	64,3	13,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	384	312	81,3	392	323	82,4	2,1	3,5	1,1
Beamte/-innen	117	37	31,6	117	48	41,0	-	29,7	9,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	46	40	87,0	40	36	90,0	-13,0	-10,0	3,0
E5-E8/mittlerer Dienst	223	179	80,3	208	173	83,2	-6,7	-3,4	2,9
E9-E12/gehobener Dienst	131	82	62,6	152	101	66,4	16,0	23,2	3,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	101	48	47,5	108	60	55,6	6,9	25,0	8,1
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	27	20	74,1	35	29	82,9	29,6	45,0	8,8
30-45 Jahre	166	126	75,9	155	123	79,4	-6,6	-2,4	3,5
45-55 Jahre	198	138	69,7	205	144	70,2	3,5	4,3	0,5
55 Jahre und älter	110	65	59,1	114	75	65,8	3,6	15,4	6,7
Insgesamt	501	349	69,7	509	371	72,9	1,6	6,3	3,2
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	298,6	233,4	78,2	306,0	244,3	79,8	2,5	4,7	1,6
Beamte/-innen	108,6	30,9	28,5	108,1	40,7	37,7	-0,5	31,7	9,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	34,1	29,1	85,3	28,9	25,4	87,9	-15,2	-12,7	2,6
E5-E8/mittlerer Dienst	174,0	134,3	77,2	163,8	132,0	80,6	-5,9	-1,7	3,4
E9-E12/gehobener Dienst	108,4	61,3	56,5	123,4	76,4	61,9	13,8	24,6	5,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	90,8	39,5	43,5	97,1	50,3	51,8	6,9	27,3	8,3
ohne Zuordnung	-	-	x	1,0	1,0	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	25,9	18,9	73,0	33,6	27,6	82,1	29,7	46,0	9,1
30-45 Jahre	135,2	96,7	71,5	127,6	97,0	76,0	-5,6	0,3	4,5
45-55 Jahre	161,2	103,4	64,1	169,3	111,0	65,6	5,0	7,4	1,5
55 Jahre und älter	85,0	45,2	53,2	83,7	49,5	59,1	-1,5	9,5	5,9
Insgesamt	407,2	264,3	64,9	414,1	285,0	68,8	1,7	7,8	3,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 214 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	188	130	69,1	190	136	71,6	1,1	4,6	2,5
Beamte/-innen	98	25	25,5	95	32	33,7	-3,1	28,0	8,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	16	12	75,0	12	9	75,0	-25,0	-25,0	-
E5-E8/mittlerer Dienst	110	76	69,1	103	75	72,8	-6,4	-1,3	3,7
E9-E12/gehobener Dienst	80	36	45,0	88	46	52,3	10,0	27,8	7,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	80	31	38,8	81	37	45,7	1,3	19,4	6,9
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	25	18	72,0	31	25	80,6	24,0	38,9	8,6
30-45 Jahre	98	62	63,3	91	63	69,2	-7,1	1,6	5,9
45-55 Jahre	105	51	48,6	113	59	52,2	7,6	15,7	3,6
55 Jahre und älter	58	24	41,4	50	21	42,0	-13,8	-12,5	0,6
Insgesamt	286	155	54,2	285	168	58,9	-0,3	8,4	4,7
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	196	182	92,9	202	187	92,6	3,1	2,7	-0,3
Beamte/-innen	19	12	63,2	22	16	72,7	15,8	33,3	9,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	30	28	93,3	28	27	96,4	-6,7	-3,6	3,1
E5-E8/mittlerer Dienst	113	103	91,2	105	98	93,3	-7,1	-4,9	2,1
E9-E12/gehobener Dienst	51	46	90,2	64	55	85,9	25,5	19,6	-4,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	21	17	81,0	27	23	85,2	28,6	35,3	4,2
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	2	100,0	4	4	100,0	100,0	100,0	-
30-45 Jahre	68	64	94,1	64	60	93,8	-5,9	-6,3	-0,3
45-55 Jahre	93	87	93,5	92	85	92,4	-1,1	-2,3	-1,1
55 Jahre und älter	52	41	78,8	64	54	84,4	23,1	31,7	5,6
Insgesamt	215	194	90,2	224	203	90,6	4,2	4,6	0,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 215 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	188	130	69,1	190	136	71,6	1,1	4,6	2,5
Teilzeit	196	182	92,9	202	187	92,6	3,1	2,7	-0,3
darunter: Altersteilzeit	22	14	63,6	32	23	71,9	45,5	64,3	8,3
Entgeltgruppen									
E1-E4	46	40	87,0	40	36	90,0	-13,0	-10,0	3,0
E5-E8	219	178	81,3	203	171	84,2	-7,3	-3,9	2,9
E9-E12	93	74	79,6	115	90	78,3	23,7	21,6	-1,3
E13-E15Ü	26	20	76,9	33	25	75,8	26,9	25,0	-1,1
ohne Zuordnung	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	25	19	76,0	30	24	80,0	20,0	26,3	4,0
30-45 Jahre	121	105	86,8	119	102	85,7	-1,7	-2,9	-1,1
45-55 Jahre	151	127	84,1	152	128	84,2	0,7	0,8	0,1
55 Jahre und älter	87	61	70,1	91	69	75,8	4,6	13,1	5,7
Insgesamt	384	312	81,3	392	323	82,4	2,1	3,5	1,1
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	98	25	25,5	95	32	33,7	-3,1	28,0	8,2
Teilzeit	19	12	63,2	22	16	72,7	15,8	33,3	9,5
darunter: Altersteilzeit	2	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	4	1	25,0	5	2	40,0	25,0	100,0	15,0
gehobener Dienst	38	8	21,1	37	11	29,7	-2,6	37,5	8,6
höherer Dienst	75	28	37,3	75	35	46,7	-	25,0	9,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	5	5	100,0	150,0	400,0	50,0
30-45 Jahre	45	21	46,7	36	21	58,3	-20,0	-	11,6
45-55 Jahre	47	11	23,4	53	16	30,2	12,8	45,5	6,8
55 Jahre und älter	23	4	17,4	23	6	26,1	-	50,0	8,7
Insgesamt	117	37	31,6	117	48	41,0	-	29,7	9,4
Richterinnen und Richter									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Teilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	-	-	x	-	-	x	x	x	x

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 216 Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	16	12	75,0	12	9	75,0	-25,0	-25,0	-
Teilzeit	30	28	93,3	28	27	96,4	-6,7	-3,6	3,1
darunter: Altersteilzeit	4	3	75,0	5	5	100,0	25,0	66,7	25,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	46	40	87,0	40	36	90,0	-13,0	-10,0	3,0
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
30-45 Jahre	7	6	85,7	7	6	85,7	-	-	-
45-55 Jahre	21	20	95,2	18	17	94,4	-14,3	-15,0	-0,8
55 Jahre und älter	16	13	81,3	15	13	86,7	-6,3	-	5,4
Insgesamt	46	40	87,0	40	36	90,0	-13,0	-10,0	3,0
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	110	76	69,1	103	75	72,8	-6,4	-1,3	3,7
Teilzeit	113	103	91,2	105	98	93,3	-7,1	-4,9	2,1
darunter: Altersteilzeit	11	5	45,5	12	9	75,0	9,1	80,0	29,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	219	178	81,3	203	171	84,2	-7,3	-3,9	2,9
Beamte/-innen	4	1	25,0	5	2	40,0	25,0	100,0	15,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	20	15	75,0	22	17	77,3	10,0	13,3	2,3
30-45 Jahre	77	64	83,1	68	58	85,3	-11,7	-9,4	2,2
45-55 Jahre	86	71	82,6	77	65	84,4	-10,5	-8,5	1,8
55 Jahre und älter	40	29	72,5	41	33	80,5	2,5	13,8	8,0
Insgesamt	223	179	80,3	208	173	83,2	-6,7	-3,4	2,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 216

Beschäftigte im LUA 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	80	36	45,0	88	46	52,3	10,0	27,8	7,3
Teilzeit	51	46	90,2	64	55	85,9	25,5	19,6	-4,3
darunter: Altersteilzeit	7	6	85,7	14	9	64,3	100,0	50,0	-21,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	93	74	79,6	115	90	78,3	23,7	21,6	-1,3
Beamte/-innen	38	8	21,1	37	11	29,7	-2,6	37,5	8,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	3	3	100,0	50,0	200,0	50,0
30-45 Jahre	42	28	66,7	47	33	70,2	11,9	17,9	3,5
45-55 Jahre	57	35	61,4	69	44	63,8	21,1	25,7	2,4
55 Jahre und älter	30	18	60,0	33	21	63,6	10,0	16,7	3,6
Insgesamt	131	82	62,6	152	101	66,4	16,0	23,2	3,8
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	80	31	38,8	81	37	45,7	1,3	19,4	6,9
Teilzeit	21	17	81,0	27	23	85,2	28,6	35,3	4,2
darunter: Altersteilzeit	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	26	20	76,9	33	25	75,8	26,9	25,0	-1,1
Beamte/-innen	75	28	37,3	75	35	46,7	-	25,0	9,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	3	3	100,0	9	8	88,9	200,0	166,7	-11,1
30-45 Jahre	40	28	70,0	33	26	78,8	-17,5	-7,1	8,8
45-55 Jahre	34	12	35,3	41	18	43,9	20,6	50,0	8,6
55 Jahre und älter	24	5	20,8	25	8	32,0	4,2	60,0	11,2
Insgesamt	101	48	47,5	108	60	55,6	6,9	25,0	8,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 217 Beschäftigte in Altersteilzeit im LUA 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	22	14	63,6	32	23	71,9	45,5	64,3	8,3
Beamte/-innen	2	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	3	75,0	5	5	100,0	25,0	66,7	25,0
E5-E8/mittlerer Dienst	11	5	45,5	12	9	75,0	9,1	80,0	29,5
E9-E12/gehobener Dienst	7	6	85,7	14	9	64,3	100,0	50,0	-21,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	24	14	58,3	32	23	71,9	33,3	64,3	13,6
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1	1	100,0	3	2	66,7	200,0	100,0	-33,3
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0	2	1	50,0	100,0	-	-50,0
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1	1	100,0	3	2	66,7	200,0	100,0	-33,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 217

Beschäftigte in Altersteilzeit im LUA 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10	6	60,0	22	16	72,7	120,0	166,7	12,7
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	2	100,0	2	2	100,0	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	4	1	25,0	8	8	100,0	100,0	700,0	75,0
E9-E12/gehobener Dienst	4	3	75,0	11	6	54,5	175,0	100,0	-20,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	1	-	-	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	10	6	60,0	22	16	72,7	120,0	166,7	12,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	11	7	63,6	7	5	71,4	-36,4	-28,6	7,8
Beamte/-innen	2	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	1	50,0	3	3	100,0	50,0	200,0	50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	6	3	50,0	2	-	-	-66,7	-100,0	-50,0
E9-E12/gehobener Dienst	3	3	100,0	2	2	100,0	-33,3	-33,3	-
E13-E15Ü/höherer Dienst	2	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	13	7	53,8	7	5	71,4	-46,2	-28,6	17,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 218 Einstellungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	35	24	68,6
Teilzeit	16	15	93,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	45	35	77,8
Beamte/-innen	6	4	66,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0
E5-E8/mittlerer Dienst	20	17	85,0
E9-E12/gehobener Dienst	9	5	55,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	21	16	76,2
Insgesamt	51	39	76,5

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 219 Höhergruppierungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	2	2	100,0
Teilzeit	2	2	100,0
Entgeltgruppen			
E1-E4	1	1	100,0
E5-E8	-	-	x
E9-E12	3	3	100,0
E13-E15Ü	-	-	x
Insgesamt	4	4	100,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 220 Beförderungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	22	6	27,3
Teilzeit	3	3	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	2	1	50,0
gehobener Dienst	5	-	-
höherer Dienst	18	8	44,4
Insgesamt	25	9	36,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 221 Laufbahnwechsel von Beschäftigten im LUA 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	-	-	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	-	-	x
E13-E15Ü/höheren Dienst	-	-	x
Insgesamt	-	-	x

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 222 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im LUA 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	93	40	43,0
Teilzeit	27	23	85,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	36	25	69,4
Beamte/-innen	84	38	45,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	2	1	50,0
E9-E12/gehobener Dienst	10	2	20,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	108	60	55,6
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	-	-
Stabsstellenleitung	2	1	50,0
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	4	2	50,0
Referatsleitung	15	4	26,7
Referent/-in	69	45	65,2
Sachgebietsleitung	28	11	39,3
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	120	63	52,5

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 223 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten im LUA 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	84	46	54,8
Teilzeit	7	7	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	22	17	77,3
Beamte/-innen	69	36	52,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	3	3	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	7	2	28,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	81	48	59,3
Insgesamt	91	53	58,2

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 224 Beschäftigte in Telearbeit im LUA 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	3	2	66,7
Teilzeit	4	2	50,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	3	2	66,7
Beamte/-innen	4	2	50,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	1	1	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	3	2	66,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	1	33,3
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	7	4	57,1
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	-	-	x
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	7	4	57,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 225 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	31 684	12 738	40,2	32 199	13 367	41,5	1,6	4,9	1,3
Teilzeit	22 112	19 678	89,0	23 909	21 133	88,4	8,1	7,4	-0,6
darunter: Altersteilzeit	2 350	1 241	52,8	2 669	1 506	56,4	13,6	21,4	3,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	44 785	29 630	66,2	47 051	31 531	67,0	5,1	6,4	0,8
Beamte/-innen	9 011	2 786	30,9	9 057	2 969	32,8	0,5	6,6	1,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	8 993	6 688	74,4	10 600	7 916	74,7	17,9	18,4	0,3
E5-E8/mittlerer Dienst	27 516	18 417	66,9	28 397	18 823	66,3	3,2	2,2	-0,6
E9-E12/gehobener Dienst	14 553	6 479	44,5	14 777	6 857	46,4	1,5	5,8	1,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 291	323	25,0	1 361	380	27,9	5,4	17,6	2,9
ohne Zuordnung	1 443	509	35,3	973	524	53,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	7 186	5 017	69,8	7 416	5 173	69,8	3,2	3,1	-
30-45 Jahre	17 517	11 039	63,0	16 792	10 956	65,2	-4,1	-0,8	2,2
45-55 Jahre	18 825	11 258	59,8	19 990	12 174	60,9	6,2	8,1	1,1
55 Jahre und älter	10 268	5 102	49,7	11 910	6 197	52,0	16,0	21,5	2,3
Insgesamt	53 796	32 416	60,3	56 108	34 500	61,5	4,3	6,4	1,2
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	35 231,1	20 989,7	59,6	36 687,6	22 271,2	60,7	4,1	6,1	1,1
Beamte/-innen	8 286,2	2 298,3	27,7	8 357,3	2 455,2	29,4	0,9	6,8	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	5 446,5	3 358,5	61,7	6 493,2	4 107,7	63,3	19,2	22,3	1,6
E5-E8/mittlerer Dienst	22 651,2	13 872,0	61,2	23 418,9	14 226,6	60,7	3,4	2,6	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	12 890,0	5 335,0	41,4	13 030,8	5 626,0	43,2	1,1	5,5	1,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 200,0	272,1	22,7	1 264,0	320,6	25,4	5,3	17,8	2,7
ohne Zuordnung	1 329,6	450,3	33,9	838,1	445,6	53,2	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6 797,7	4 668,6	68,7	7 040,7	4 837,6	68,7	3,6	3,6	-
30-45 Jahre	14 107,4	7 818,6	55,4	13 437,5	7 787,9	58,0	-4,7	-0,4	2,6
45-55 Jahre	15 157,1	7 805,4	51,5	15 974,5	8 422,3	52,7	5,4	7,9	1,2
55 Jahre und älter	7 455,1	2 995,4	40,2	8 592,2	3 678,6	42,8	15,3	22,8	2,6
Insgesamt	43 517,3	23 288,0	53,5	45 044,9	24 726,4	54,9	3,5	6,2	1,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 226

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	24 319	11 091	45,6	24 775	11 628	46,9	1,9	4,8	1,3
Beamte/-innen	7 365	1 647	22,4	7 424	1 739	23,4	0,8	5,6	1,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2 393	540	22,6	2 748	746	27,1	14,8	38,1	4,5
E5-E8/mittlerer Dienst	16 255	7 851	48,3	16 842	8 099	48,1	3,6	3,2	-0,2
E9-E12/gehobener Dienst	10 707	3 735	34,9	10 707	3 883	36,3	-	4,0	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	1 086	204	18,8	1 146	245	21,4	5,5	20,1	2,6
ohne Zuordnung	1 243	408	32,8	756	394	52,1	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6 173	4 099	66,4	6 399	4 259	66,6	3,7	3,9	0,2
30–45 Jahre	10 059	4 010	39,9	9 331	3 942	42,2	-7,2	-1,7	2,3
45–55 Jahre	10 591	3 518	33,2	10 954	3 762	34,3	3,4	6,9	1,1
55 Jahre und älter	4 861	1 111	22,9	5 515	1 404	25,5	13,5	26,4	2,6
Insgesamt	31 684	12 738	40,2	32 199	13 367	41,5	1,6	4,9	1,3
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	20 466	18 539	90,6	22 276	19 903	89,3	8,8	7,4	-1,3
Beamte/-innen	1 646	1 139	69,2	1 633	1 230	75,3	-0,8	8,0	6,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6 600	6 148	93,2	7 852	7 170	91,3	19,0	16,6	-1,9
E5-E8/mittlerer Dienst	11 261	10 566	93,8	11 555	10 724	92,8	2,6	1,5	-1,0
E9-E12/gehobener Dienst	3 846	2 744	71,3	4 070	2 974	73,1	5,8	8,4	1,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	205	119	58,0	215	135	62,8	4,9	13,4	4,8
ohne Zuordnung	200	101	50,5	217	130	59,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 013	918	90,6	1 017	914	89,9	0,4	-0,4	-0,7
30–45 Jahre	7 458	7 029	94,2	7 461	7 014	94,0	0,0	-0,2	-0,2
45–55 Jahre	8 234	7 740	94,0	9 036	8 412	93,1	9,7	8,7	-0,9
55 Jahre und älter	5 407	3 991	73,8	6 395	4 793	74,9	18,3	20,1	1,1
Insgesamt	22 112	19 678	89,0	23 909	21 133	88,4	8,1	7,4	-0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 227

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	24 319	11 091	45,6	24 775	11 628	46,9	1,9	4,8	1,3
Teilzeit	20 466	18 539	90,6	22 276	19 903	89,3	8,8	7,4	-1,3
darunter: Altersteilzeit	1 904	1 220	64,1	2 319	1 487	64,1	21,8	21,9	-
Entgeltgruppen									
E1-E4	8 984	6 685	74,4	10 592	7 913	74,7	17,9	18,4	0,3
E5-E8	24 959	17 626	70,6	25 847	18 007	69,7	3,6	2,2	-0,9
E9-E12	8 931	4 630	51,8	9 134	4 858	53,2	2,3	4,9	1,4
E13-E15Ü	468	180	38,5	505	229	45,3	7,9	27,2	6,8
ohne Zuordnung	1 443	509	35,3	973	524	53,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6 079	4 403	72,4	6 206	4 501	72,5	2,1	2,2	0,1
30-45 Jahre	14 504	9 810	67,6	14 043	9 786	69,7	-3,2	-0,2	2,1
45-55 Jahre	15 724	10 425	66,3	16 877	11 230	66,5	7,3	7,7	0,2
55 Jahre und älter	8 478	4 992	58,9	9 925	6 014	60,6	17,1	20,5	1,7
Insgesamt	44 785	29 630	66,2	47 051	31 531	67,0	5,1	6,4	0,8
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	7 365	1 647	22,4	7 424	1 739	23,4	0,8	5,6	1,0
Teilzeit	1 646	1 139	69,2	1 633	1 230	75,3	-0,8	8,0	6,1
darunter: Altersteilzeit	446	21	4,7	350	19	5,4	-21,5	-9,5	0,7
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	9	3	33,3	8	3	37,5	-11,1	-	4,2
mittlerer Dienst	2 557	791	30,9	2 550	816	32,0	-0,3	3,2	1,1
gehobener Dienst	5 622	1 849	32,9	5 643	1 999	35,4	0,4	8,1	2,5
höherer Dienst	823	143	17,4	856	151	17,6	4,0	5,6	0,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 107	614	55,5	1 210	672	55,5	9,3	9,4	-
30-45 Jahre	3 013	1 229	40,8	2 749	1 170	42,6	-8,8	-4,8	1,8
45-55 Jahre	3 101	833	26,9	3 113	944	30,3	0,4	13,3	3,4
55 Jahre und älter	1 790	110	6,1	1 985	183	9,2	10,9	66,4	3,1
Insgesamt	9 011	2 786	30,9	9 057	2 969	32,8	0,5	6,6	1,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 228

Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 393	540	22,6	2 748	746	27,1	14,8	38,1	4,5
Teilzeit	6 600	6 148	93,2	7 852	7 170	91,3	19,0	16,6	-1,9
darunter: Altersteilzeit	262	220	84,0	360	301	83,6	37,4	36,8	-0,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8 984	6 685	74,4	10 592	7 913	74,7	17,9	18,4	0,3
Beamte/-innen	9	3	33,3	8	3	37,5	-11,1	-	4,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	591	366	61,9	631	366	58,0	6,8	-	-3,9
30–45 Jahre	2 329	1 643	70,5	2 574	1 873	72,8	10,5	14,0	2,3
45–55 Jahre	3 666	2 878	78,5	4 490	3 495	77,8	22,5	21,4	-0,7
55 Jahre und älter	2 407	1 801	74,8	2 905	2 182	75,1	20,7	21,2	0,3
Insgesamt	8 993	6 688	74,4	10 600	7 916	74,7	17,9	18,4	0,3
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	16 255	7 851	48,3	16 842	8 099	48,1	3,6	3,2	-0,2
Teilzeit	11 261	10 566	93,8	11 555	10 724	92,8	2,6	1,5	-1,0
darunter: Altersteilzeit	1 224	816	66,7	1 467	969	66,1	19,9	18,8	-0,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	24 959	17 626	70,6	25 847	18 007	69,7	3,6	2,2	-0,9
Beamte/-innen	2 557	791	30,9	2 550	816	32,0	-0,3	3,2	1,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	5 173	3 726	72,0	5 326	3 807	71,5	3,0	2,2	-0,5
30–45 Jahre	9 372	6 543	69,8	9 018	6 305	69,9	-3,8	-3,6	0,1
45–55 Jahre	8 669	5 653	65,2	9 068	5 812	64,1	4,6	2,8	-1,1
55 Jahre und älter	4 302	2 495	58,0	4 985	2 899	58,2	15,9	16,2	0,2
Insgesamt	27 516	18 417	66,9	28 397	18 823	66,3	3,2	2,2	-0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw.
AT 228 Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	10 707	3 735	34,9	10 707	3 883	36,3	-	4,0	1,4
Teilzeit	3 846	2 744	71,3	4 070	2 974	73,1	5,8	8,4	1,8
darunter: Altersteilzeit	782	200	25,6	786	229	29,1	0,5	14,5	3,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8 931	4 630	51,8	9 134	4 858	53,2	2,3	4,9	1,4
Beamte/-innen	5 622	1 849	32,9	5 643	1 999	35,4	0,4	8,1	2,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 080	727	67,3	1 178	798	67,7	9,1	9,8	0,4
30–45 Jahre	5 090	2 599	51,1	4 654	2 502	53,8	-8,6	-3,7	2,7
45–55 Jahre	5 539	2 469	44,6	5 635	2 583	45,8	1,7	4,6	1,2
55 Jahre und älter	2 844	684	24,1	3 310	974	29,4	16,4	42,4	5,3
Insgesamt	14 553	6 479	44,5	14 777	6 857	46,4	1,5	5,8	1,9
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 086	204	18,8	1 146	245	21,4	5,5	20,1	2,6
Teilzeit	205	119	58,0	215	135	62,8	4,9	13,4	4,8
darunter: Altersteilzeit	65	5	7,7	56	7	12,5	-13,8	40,0	4,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	468	180	38,5	505	229	45,3	7,9	27,2	6,8
Beamte/-innen	823	143	17,4	856	151	17,6	4,0	5,6	0,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	19	17	89,5	25	21	84,0	31,6	23,5	-5,5
30–45 Jahre	253	108	42,7	247	118	47,8	-2,4	9,3	5,1
45–55 Jahre	556	151	27,2	557	170	30,5	0,2	12,6	3,3
55 Jahre und älter	463	47	10,2	532	71	13,3	14,9	51,1	3,1
Insgesamt	1 291	323	25,0	1 361	380	27,9	5,4	17,6	2,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 229

Beschäftigte in Altersteilzeit der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 904	1 220	64,1	2 319	1 487	64,1	21,8	21,9	-
Beamte/-innen	446	21	4,7	350	19	5,4	-21,5	-9,5	0,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	262	220	84,0	360	301	83,6	37,4	36,8	-0,4
E5-E8/mittlerer Dienst	1 224	816	66,7	1 467	969	66,1	19,9	18,8	-0,6
E9-E12/gehobener Dienst	782	200	25,6	786	229	29,1	0,5	14,5	3,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	65	5	7,7	56	7	12,5	-13,8	40,0	4,8
ohne Zuordnung	17	-	-	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	2 350	1 241	52,8	2 669	1 506	56,4	13,6	21,4	3,6
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	58	36	62,1	37	27	73,0	-36,2	-25,0	10,9
Beamte/-innen	20	-	-	8	-	-	-60,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	1	33,3	4	3	75,0	33,3	200,0	41,7
E5-E8/mittlerer Dienst	35	20	57,1	20	14	70,0	-42,9	-30,0	12,9
E9-E12/gehobener Dienst	36	14	38,9	19	10	52,6	-47,2	-28,6	13,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	1	33,3	2	-	-	-33,3	-100,0	-33,3
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	78	36	46,2	45	27	60,0	-42,3	-25,0	13,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

**noch: Beschäftigte in Altersteilzeit der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach
AT 229 Altersteilzeitmodellen**

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 026	645	62,9	1 411	906	64,2	37,5	40,5	1,3
Beamte/-innen	223	12	5,4	129	4	3,1	-42,2	-66,7	-2,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	139	120	86,3	219	184	84,0	57,6	53,3	-2,3
E5-E8/mittlerer Dienst	647	425	65,7	896	597	66,6	38,5	40,5	0,9
E9-E12/gehobener Dienst	420	110	26,2	403	126	31,3	-4,0	14,5	5,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	27	2	7,4	22	3	13,6	-18,5	50,0	6,2
ohne Zuordnung	16	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1 249	657	52,6	1 540	910	59,1	23,3	38,5	6,5
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	820	539	65,7	871	554	63,6	6,2	2,8	-2,1
Beamte/-innen	203	9	4,4	213	15	7,0	4,9	66,7	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	120	99	82,5	137	114	83,2	14,2	15,2	0,7
E5-E8/mittlerer Dienst	542	371	68,5	551	358	65,0	1,7	-3,5	-3,5
E9-E12/gehobener Dienst	326	76	23,3	364	93	25,5	11,7	22,4	2,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	35	2	5,7	32	4	12,5	-8,6	100,0	6,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1 023	548	53,6	1 084	569	52,5	6,0	3,8	-1,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 230 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der kreisfreien Städte 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	10 323	4 274	41,4	10 345	4 320	41,8	0,2	1,1	0,4
Teilzeit	5 607	4 863	86,7	5 955	5 111	85,8	6,2	5,1	-0,9
darunter: Altersteilzeit	760	423	55,7	681	394	57,9	-10,4	-6,9	2,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	12 503	8 040	64,3	12 874	8 307	64,5	3,0	3,3	0,2
Beamte/-innen	3 427	1 097	32,0	3 426	1 124	32,8	-0,0	2,5	0,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2 363	1 758	74,4	2 758	1 992	72,2	16,7	13,3	-2,2
E5-E8/mittlerer Dienst	7 607	4 611	60,6	7 641	4 622	60,5	0,4	0,2	-0,1
E9-E12/gehobener Dienst	5 097	2 479	48,6	5 074	2 521	49,7	-0,5	1,7	1,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	468	103	22,0	484	132	27,3	3,4	28,2	5,3
ohne Zuordnung	395	186	47,1	343	164	47,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 071	1 368	66,1	2 112	1 367	64,7	2,0	-0,1	-1,4
30-45 Jahre	5 443	3 208	58,9	5 186	3 092	59,6	-4,7	-3,6	0,7
45-55 Jahre	5 376	3 094	57,6	5 656	3 280	58,0	5,2	6,0	0,4
55 Jahre und älter	3 040	1 467	48,3	3 346	1 692	50,6	10,1	15,3	2,3
Insgesamt	15 930	9 137	57,4	16 300	9 431	57,9	2,3	3,2	0,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10 225,4	6 025,9	58,9	10 483,5	6 238,0	59,5	2,5	3,5	0,6
Beamte/-innen	3 172,0	917,7	28,9	3 189,7	936,8	29,4	0,6	2,1	0,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 572,1	1 006,9	64,0	1 871,0	1 181,6	63,2	19,0	17,4	-0,8
E5-E8/mittlerer Dienst	6 537,6	3 633,8	55,6	6 595,2	3 666,2	55,6	0,9	0,9	-
E9-E12/gehobener Dienst	4 470,6	2 039,1	45,6	4 438,8	2 062,6	46,5	-0,7	1,2	0,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	438,8	91,2	20,8	456,5	118,5	26,0	4,0	29,9	5,2
ohne Zuordnung	378,3	172,7	45,7	311,7	146,0	46,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 990,7	1 298,2	65,2	2 015,2	1 287,5	63,9	1,2	-0,8	-1,3
30-45 Jahre	4 609,0	2 430,4	52,7	4 376,0	2 346,5	53,6	-5,1	-3,5	0,9
45-55 Jahre	4 506,0	2 288,3	50,8	4 714,4	2 426,7	51,5	4,6	6,0	0,7
55 Jahre und älter	2 291,7	926,9	40,4	2 567,6	1 114,1	43,4	12,0	20,2	3,0
Insgesamt	13 397,4	6 943,6	51,8	13 673,2	7 174,8	52,5	2,1	3,3	0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 231

Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	7 485	3 598	48,1	7 492	3 656	48,8	0,1	1,6	0,7
Beamte/-innen	2 838	676	23,8	2 853	664	23,3	0,5	-1,8	-0,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	699	187	26,8	814	268	32,9	16,5	43,3	6,1
E5-E8/mittlerer Dienst	5 193	2 400	46,2	5 243	2 419	46,1	1,0	0,8	-0,1
E9-E12/gehobener Dienst	3 658	1 445	39,5	3 574	1 400	39,2	-2,3	-3,1	-0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	404	77	19,1	422	102	24,2	4,5	32,5	5,1
ohne Zuordnung	369	165	44,7	292	131	44,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 869	1 194	63,9	1 873	1 166	62,3	0,2	-2,3	-1,6
30-45 Jahre	3 557	1 458	41,0	3 307	1 379	41,7	-7,0	-5,4	0,7
45-55 Jahre	3 333	1 211	36,3	3 402	1 254	36,9	2,1	3,6	0,6
55 Jahre und älter	1 564	411	26,3	1 763	521	29,6	12,7	26,8	3,3
Insgesamt	10 323	4 274	41,4	10 345	4 320	41,8	0,2	1,1	0,4
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 018	4 442	88,5	5 382	4 651	86,4	7,3	4,7	-2,1
Beamte/-innen	589	421	71,5	573	460	80,3	-2,7	9,3	8,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 664	1 571	94,4	1 944	1 724	88,7	16,8	9,7	-5,7
E5-E8/mittlerer Dienst	2 414	2 211	91,6	2 398	2 203	91,9	-0,7	-0,4	0,3
E9-E12/gehobener Dienst	1 439	1 034	71,9	1 500	1 121	74,7	4,2	8,4	2,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	64	26	40,6	62	30	48,4	-3,1	15,4	7,8
ohne Zuordnung	26	21	80,8	51	33	64,7	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	202	174	86,1	239	201	84,1	18,3	15,5	-2,0
30-45 Jahre	1 886	1 750	92,8	1 879	1 713	91,2	-0,4	-2,1	-1,6
45-55 Jahre	2 043	1 883	92,2	2 254	2 026	89,9	10,3	7,6	-2,3
55 Jahre und älter	1 476	1 056	71,5	1 583	1 171	74,0	7,2	10,9	2,5
Insgesamt	5 607	4 863	86,7	5 955	5 111	85,8	6,2	5,1	-0,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 232 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	7 485	3 598	48,1	7 492	3 656	48,8	0,1	1,6	0,7
Teilzeit	5 018	4 442	88,5	5 382	4 651	86,4	7,3	4,7	-2,1
darunter: Altersteilzeit	616	407	66,1	586	382	65,2	-4,9	-6,1	-0,9
Entgeltgruppen									
E1-E4	2 361	1 758	74,5	2 756	1 992	72,3	16,7	13,3	-2,2
E5-E8	6 420	4 379	68,2	6 432	4 382	68,1	0,2	0,1	-0,1
E9-E12	3 088	1 649	53,4	3 099	1 679	54,2	0,4	1,8	0,8
E13-E15Ü	239	68	28,5	244	90	36,9	2,1	32,4	8,4
ohne Zuordnung	395	186	47,1	343	164	47,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 580	1 114	70,5	1 601	1 125	70,3	1,3	1,0	-0,2
30-45 Jahre	4 201	2 746	65,4	4 026	2 668	66,3	-4,2	-2,8	0,9
45-55 Jahre	4 290	2 766	64,5	4 551	2 909	63,9	6,1	5,2	-0,6
55 Jahre und älter	2 432	1 414	58,1	2 696	1 605	59,5	10,9	13,5	1,4
Insgesamt	12 503	8 040	64,3	12 874	8 307	64,5	3,0	3,3	0,2
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 838	676	23,8	2 853	664	23,3	0,5	-1,8	-0,5
Teilzeit	589	421	71,5	573	460	80,3	-2,7	9,3	8,8
darunter: Altersteilzeit	144	16	11,1	95	12	12,6	-34,0	-25,0	1,5
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	2	-	-	2	-	-	-	x	-
mittlerer Dienst	1 187	232	19,5	1 209	240	19,9	1,9	3,4	0,4
gehobener Dienst	2 009	830	41,3	1 975	842	42,6	-1,7	1,4	1,3
höherer Dienst	229	35	15,3	240	42	17,5	4,8	20,0	2,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	491	254	51,7	511	242	47,4	4,1	-4,7	-4,3
30-45 Jahre	1 242	462	37,2	1 160	424	36,6	-6,6	-8,2	-0,6
45-55 Jahre	1 086	328	30,2	1 105	371	33,6	1,7	13,1	3,4
55 Jahre und älter	608	53	8,7	650	87	13,4	6,9	64,2	4,7
Insgesamt	3 427	1 097	32,0	3 426	1 124	32,8	-0,0	2,5	0,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 233 Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	699	187	26,8	814	268	32,9	16,5	43,3	6,1
Teilzeit	1 664	1 571	94,4	1 944	1 724	88,7	16,8	9,7	-5,7
darunter: Altersteilzeit	85	77	90,6	90	82	91,1	5,9	6,5	0,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 361	1 758	74,5	2 756	1 992	72,3	16,7	13,3	-2,2
Beamte/-innen	2	-	-	2	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	106	61	57,5	139	79	56,8	31,1	29,5	-0,7
30–45 Jahre	667	447	67,0	728	487	66,9	9,1	8,9	-0,1
45–55 Jahre	1 007	792	78,6	1 190	892	75,0	18,2	12,6	-3,6
55 Jahre und älter	583	458	78,6	701	534	76,2	20,2	16,6	-2,4
Insgesamt	2 363	1 758	74,4	2 758	1 992	72,2	16,7	13,3	-2,2
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	5 193	2 400	46,2	5 243	2 419	46,1	1,0	0,8	-0,1
Teilzeit	2 414	2 211	91,6	2 398	2 203	91,9	-0,7	-0,4	0,3
darunter: Altersteilzeit	376	251	66,8	346	234	67,6	-8,0	-6,8	0,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6 420	4 379	68,2	6 432	4 382	68,1	0,2	0,1	-0,1
Beamte/-innen	1 187	232	19,5	1 209	240	19,9	1,9	3,4	0,4
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 445	945	65,4	1 468	953	64,9	1,6	0,8	-0,5
30–45 Jahre	2 768	1 669	60,3	2 602	1 570	60,3	-6,0	-5,9	-
45–55 Jahre	2 183	1 310	60,0	2 289	1 365	59,6	4,9	4,2	-0,4
55 Jahre und älter	1 211	687	56,7	1 282	734	57,3	5,9	6,8	0,6
Insgesamt	7 607	4 611	60,6	7 641	4 622	60,5	0,4	0,2	-0,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 233

Beschäftigte der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 658	1 445	39,5	3 574	1 400	39,2	-2,3	-3,1	-0,3
Teilzeit	1 439	1 034	71,9	1 500	1 121	74,7	4,2	8,4	2,8
darunter: Altersteilzeit	268	93	34,7	226	77	34,1	-15,7	-17,2	-0,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 088	1 649	53,4	3 099	1 679	54,2	0,4	1,8	0,8
Beamte/-innen	2 009	830	41,3	1 975	842	42,6	-1,7	1,4	1,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	437	311	71,2	421	289	68,6	-3,7	-7,1	-2,6
30–45 Jahre	1 744	974	55,8	1 615	923	57,2	-7,4	-5,2	1,4
45–55 Jahre	1 897	907	47,8	1 908	924	48,4	0,6	1,9	0,6
55 Jahre und älter	1 019	287	28,2	1 130	385	34,1	10,9	34,1	5,9
Insgesamt	5 097	2 479	48,6	5 074	2 521	49,7	-0,5	1,7	1,1
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	404	77	19,1	422	102	24,2	4,5	32,5	5,1
Teilzeit	64	26	40,6	62	30	48,4	-3,1	15,4	7,8
darunter: Altersteilzeit	31	2	6,5	19	1	5,3	-38,7	-50,0	-1,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	239	68	28,5	244	90	36,9	2,1	32,4	8,4
Beamte/-innen	229	35	15,3	240	42	17,5	4,8	20,0	2,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2	1	50,0	6	4	66,7	200,0	300,0	16,7
30–45 Jahre	111	42	37,8	98	47	48,0	-11,7	11,9	10,2
45–55 Jahre	188	49	26,1	197	62	31,5	4,8	26,5	5,4
55 Jahre und älter	167	11	6,6	183	19	10,4	9,6	72,7	3,8
Insgesamt	468	103	22,0	484	132	27,3	3,4	28,2	5,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 234 Beschäftigte in Altersteilzeit der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	616	407	66,1	586	382	65,2	-4,9	-6,1	-0,9
Beamte/-innen	144	16	11,1	95	12	12,6	-34,0	-25,0	1,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	85	77	90,6	90	82	91,1	5,9	6,5	0,5
E5-E8/mittlerer Dienst	376	251	66,8	346	234	67,6	-8,0	-6,8	0,8
E9-E12/gehobener Dienst	268	93	34,7	226	77	34,1	-15,7	-17,2	-0,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	31	2	6,5	19	1	5,3	-38,7	-50,0	-1,2
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	760	423	55,7	681	394	57,9	-10,4	-6,9	2,2
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	18	11	61,1	9	5	55,6	-50,0	-54,5	-5,5
Beamte/-innen	2	-	-	2	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	7	3	42,9	4	2	50,0	-42,9	-33,3	7,1
E9-E12/gehobener Dienst	12	7	58,3	6	2	33,3	-50,0	-71,4	-25,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	20	11	55,0	11	5	45,5	-45,0	-54,5	-9,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 234

Beschäftigte in Altersteilzeit der kreisfreien Städte 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	323	221	68,4	319	202	63,3	-1,2	-8,6	-5,1
Beamte/-innen	62	9	14,5	23	-	-	-62,9	-100,0	-14,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	56	52	92,9	43	40	93,0	-23,2	-23,1	0,1
E5-E8/mittlerer Dienst	184	125	67,9	193	130	67,4	4,9	4,0	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	131	52	39,7	102	32	31,4	-22,1	-38,5	-8,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	14	1	7,1	4	-	-	-71,4	-100,0	-7,1
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	385	230	59,7	342	202	59,1	-11,2	-12,2	-0,6
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	275	175	63,6	258	175	67,8	-6,2	-	4,2
Beamte/-innen	80	7	8,8	70	12	17,1	-12,5	71,4	8,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	29	25	86,2	46	41	89,1	58,6	64,0	2,9
E5-E8/mittlerer Dienst	185	123	66,5	149	102	68,5	-19,5	-17,1	2,0
E9-E12/gehobener Dienst	125	34	27,2	118	43	36,4	-5,6	26,5	9,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	16	-	-	15	1	6,7	-6,3	x	6,7
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	355	182	51,3	328	187	57,0	-7,6	2,7	5,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 235 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Landkreise 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	5 339	2 202	41,2	5 473	2 345	42,8	2,5	6,5	1,6
Teilzeit	3 506	3 096	88,3	3 843	3 385	88,1	9,6	9,3	-0,2
darunter: Altersteilzeit	396	225	56,8	452	276	61,1	14,1	22,7	4,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6 423	4 350	67,7	6 829	4 698	68,8	6,3	8,0	1,1
Beamte/-innen	2 422	948	39,1	2 487	1 032	41,5	2,7	8,9	2,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	789	654	82,9	970	815	84,0	22,9	24,6	1,1
E5-E8/mittlerer Dienst	3 766	2 719	72,2	3 863	2 789	72,2	2,6	2,6	-
E9-E12/gehobener Dienst	3 790	1 726	45,5	3 990	1 932	48,4	5,3	11,9	2,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	337	145	43,0	356	153	43,0	5,6	5,5	-
ohne Zuordnung	163	54	33,1	137	41	29,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 149	750	65,3	1 245	842	67,6	8,4	12,3	2,3
30-45 Jahre	2 768	1 775	64,1	2 630	1 733	65,9	-5,0	-2,4	1,8
45-55 Jahre	3 221	1 925	59,8	3 363	2 080	61,8	4,4	8,1	2,0
55 Jahre und älter	1 707	848	49,7	2 078	1 075	51,7	21,7	26,8	2,0
Insgesamt	8 845	5 298	59,9	9 316	5 730	61,5	5,3	8,2	1,6
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 033,4	3 097,3	61,5	5 260,2	3 307,7	62,9	4,5	6,8	1,4
Beamte/-innen	2 186,5	769,3	35,2	2 257,7	845,6	37,5	3,3	9,9	2,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	464,6	339,7	73,1	541,8	406,2	75,0	16,6	19,6	1,9
E5-E8/mittlerer Dienst	3 039,0	2 023,2	66,6	3 111,8	2 075,4	66,7	2,4	2,6	0,1
E9-E12/gehobener Dienst	3 291,6	1 354,1	41,1	3 461,2	1 529,6	44,2	5,2	13,0	3,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	295,4	111,1	37,6	309,1	114,2	36,9	4,6	2,8	-0,7
ohne Zuordnung	129,3	38,5	29,8	93,9	27,8	29,6	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 119,1	724,3	64,7	1 211,5	812,7	67,1	8,3	12,2	2,4
30-45 Jahre	2 214,5	1 257,6	56,8	2 077,3	1 218,6	58,7	-6,2	-3,1	1,9
45-55 Jahre	2 614,7	1 367,2	52,3	2 690,7	1 462,6	54,4	2,9	7,0	2,1
55 Jahre und älter	1 271,7	517,5	40,7	1 538,4	659,4	42,9	21,0	27,4	2,2
Insgesamt	7 219,9	3 866,6	53,6	7 517,8	4 153,3	55,2	4,1	7,4	1,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 236 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 448	1 662	48,2	3 515	1 747	49,7	1,9	5,1	1,5
Beamte/-innen	1 891	540	28,6	1 958	598	30,5	3,5	10,7	1,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	169	54	32,0	161	48	29,8	-4,7	-11,1	-2,2
E5-E8/mittlerer Dienst	2 147	1 171	54,5	2 183	1 192	54,6	1,7	1,8	0,1
E9-E12/gehobener Dienst	2 677	883	33,0	2 807	1 019	36,3	4,9	15,4	3,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	239	65	27,2	250	65	26,0	4,6	-	-1,2
ohne Zuordnung	107	29	27,1	72	21	29,2	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 078	690	64,0	1 166	773	66,3	8,2	12,0	2,3
30-45 Jahre	1 583	671	42,4	1 450	636	43,9	-8,4	-5,2	1,5
45-55 Jahre	1 820	633	34,8	1 836	672	36,6	0,9	6,2	1,8
55 Jahre und älter	858	208	24,2	1 021	264	25,9	19,0	26,9	1,7
Insgesamt	5 339	2 202	41,2	5 473	2 345	42,8	2,5	6,5	1,6
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 975	2 688	90,4	3 314	2 951	89,0	11,4	9,8	-1,4
Beamte/-innen	531	408	76,8	529	434	82,0	-0,4	6,4	5,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	620	600	96,8	809	767	94,8	30,5	27,8	-2,0
E5-E8/mittlerer Dienst	1 619	1 548	95,6	1 680	1 597	95,1	3,8	3,2	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	1 113	843	75,7	1 183	913	77,2	6,3	8,3	1,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	98	80	81,6	106	88	83,0	8,2	10,0	1,4
ohne Zuordnung	56	25	44,6	65	20	30,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	71	60	84,5	79	69	87,3	11,3	15,0	2,8
30-45 Jahre	1 185	1 104	93,2	1 180	1 097	93,0	-0,4	-0,6	-0,2
45-55 Jahre	1 401	1 292	92,2	1 527	1 408	92,2	9,0	9,0	-
55 Jahre und älter	849	640	75,4	1 057	811	76,7	24,5	26,7	1,3
Insgesamt	3 506	3 096	88,3	3 843	3 385	88,1	9,6	9,3	-0,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 237 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 448	1 662	48,2	3 515	1 747	49,7	1,9	5,1	1,5
Teilzeit	2 975	2 688	90,4	3 314	2 951	89,0	11,4	9,8	-1,4
darunter: Altersteilzeit	294	221	75,2	375	273	72,8	27,6	23,5	-2,4
Entgeltgruppen									
E1-E4	787	654	83,1	969	815	84,1	23,1	24,6	1,0
E5-E8	3 220	2 437	75,7	3 316	2 498	75,3	3,0	2,5	-0,4
E9-E12	2 110	1 118	53,0	2 252	1 247	55,4	6,7	11,5	2,4
E13-E15Ü	143	87	60,8	155	97	62,6	8,4	11,5	1,8
ohne Zuordnung	163	54	33,1	137	41	29,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	774	534	69,0	826	585	70,8	6,7	9,6	1,8
30-45 Jahre	1 992	1 375	69,0	1 892	1 338	70,7	-5,0	-2,7	1,7
45-55 Jahre	2 386	1 630	68,3	2 551	1 760	69,0	6,9	8,0	0,7
55 Jahre und älter	1 271	811	63,8	1 560	1 015	65,1	22,7	25,2	1,3
Insgesamt	6 423	4 350	67,7	6 829	4 698	68,8	6,3	8,0	1,1
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 891	540	28,6	1 958	598	30,5	3,5	10,7	1,9
Teilzeit	531	408	76,8	529	434	82,0	-0,4	6,4	5,2
darunter: Altersteilzeit	102	4	3,9	77	3	3,9	-24,5	-25,0	-
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
mittlerer Dienst	546	282	51,6	547	291	53,2	0,2	3,2	1,6
gehobener Dienst	1 680	608	36,2	1 738	685	39,4	3,5	12,7	3,2
höherer Dienst	194	58	29,9	201	56	27,9	3,6	-3,4	-2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	375	216	57,6	419	257	61,3	11,7	19,0	3,7
30-45 Jahre	776	400	51,5	738	395	53,5	-4,9	-1,3	2,0
45-55 Jahre	835	295	35,3	812	320	39,4	-2,8	8,5	4,1
55 Jahre und älter	436	37	8,5	518	60	11,6	18,8	62,2	3,1
Insgesamt	2 422	948	39,1	2 487	1 032	41,5	2,7	8,9	2,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 238 Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	169	54	32,0	161	48	29,8	-4,7	-11,1	-2,2
Teilzeit	620	600	96,8	809	767	94,8	30,5	27,8	-2,0
darunter: Altersteilzeit	37	35	94,6	57	53	93,0	54,1	51,4	-1,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	787	654	83,1	969	815	84,1	23,1	24,6	1,0
Beamte/-innen	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	65	43	66,2	64	46	71,9	-1,5	7,0	5,7
30-45 Jahre	147	114	77,6	203	162	79,8	38,1	42,1	2,2
45-55 Jahre	335	288	86,0	410	350	85,4	22,4	21,5	-0,6
55 Jahre und älter	242	209	86,4	293	257	87,7	21,1	23,0	1,3
Insgesamt	789	654	82,9	970	815	84,0	22,9	24,6	1,1
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 147	1 171	54,5	2 183	1 192	54,6	1,7	1,8	0,1
Teilzeit	1 619	1 548	95,6	1 680	1 597	95,1	3,8	3,2	-0,5
darunter: Altersteilzeit	182	149	81,9	220	179	81,4	20,9	20,1	-0,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 220	2 437	75,7	3 316	2 498	75,3	3,0	2,5	-0,4
Beamte/-innen	546	282	51,6	547	291	53,2	0,2	3,2	1,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	711	474	66,7	728	492	67,6	2,4	3,8	0,9
30-45 Jahre	1 191	904	75,9	1 082	811	75,0	-9,2	-10,3	-0,9
45-55 Jahre	1 207	875	72,5	1 277	940	73,6	5,8	7,4	1,1
55 Jahre und älter	657	466	70,9	776	546	70,4	18,1	17,2	-0,5
Insgesamt	3 766	2 719	72,2	3 863	2 789	72,2	2,6	2,6	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 238

Beschäftigte der Landkreise 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 677	883	33,0	2 807	1 019	36,3	4,9	15,4	3,3
Teilzeit	1 113	843	75,7	1 183	913	77,2	6,3	8,3	1,5
darunter: Altersteilzeit	166	40	24,1	162	42	25,9	-2,4	5,0	1,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 110	1 118	53,0	2 252	1 247	55,4	6,7	11,5	2,4
Beamte/-innen	1 680	608	36,2	1 738	685	39,4	3,5	12,7	3,2
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	361	225	62,3	445	299	67,2	23,3	32,9	4,9
30–45 Jahre	1 335	709	53,1	1 260	712	56,5	-5,6	0,4	3,4
45–55 Jahre	1 429	661	46,3	1 452	697	48,0	1,6	5,4	1,7
55 Jahre und älter	665	131	19,7	833	224	26,9	25,3	71,0	7,2
Insgesamt	3 790	1 726	45,5	3 990	1 932	48,4	5,3	11,9	2,9
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	239	65	27,2	250	65	26,0	4,6	-	-1,2
Teilzeit	98	80	81,6	106	88	83,0	8,2	10,0	1,4
darunter: Altersteilzeit	11	1	9,1	13	2	15,4	18,2	100,0	6,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	143	87	60,8	155	97	62,6	8,4	11,5	1,8
Beamte/-innen	194	58	29,9	201	56	27,9	3,6	-3,4	-2,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	4	4	100,0	3	2	66,7	-25,0	-50,0	-33,3
30–45 Jahre	64	33	51,6	61	35	57,4	-4,7	6,1	5,8
45–55 Jahre	173	79	45,7	163	80	49,1	-5,8	1,3	3,4
55 Jahre und älter	96	29	30,2	129	36	27,9	34,4	24,1	-2,3
Insgesamt	337	145	43,0	356	153	43,0	5,6	5,5	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 239 Beschäftigte in Altersteilzeit der Landkreise 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	294	221	75,2	375	273	72,8	27,6	23,5	-2,4
Beamte/-innen	102	4	3,9	77	3	3,9	-24,5	-25,0	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	37	35	94,6	57	53	93,0	54,1	51,4	-1,6
E5-E8/mittlerer Dienst	182	149	81,9	220	179	81,4	20,9	20,1	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	166	40	24,1	162	42	25,9	-2,4	5,0	1,8
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	1	9,1	13	2	15,4	18,2	100,0	6,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	396	225	56,8	452	276	61,1	14,1	22,7	4,3
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	14	10	71,4	14	10	71,4	-	-	-
Beamte/-innen	4	-	-	3	-	-	-25,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	6	5	83,3	6	4	66,7	-	-20,0	-16,6
E9-E12/gehobener Dienst	11	5	45,5	10	6	60,0	-9,1	20,0	14,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	18	10	55,6	17	10	58,8	-5,6	-	3,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 239

Beschäftigte in Altersteilzeit der Landkreise 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	143	104	72,7	212	153	72,2	48,3	47,1	-0,5
Beamte/-innen	46	2	4,3	25	2	8,0	-45,7	-	3,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	16	14	87,5	33	31	93,9	106,3	121,4	6,4
E5-E8/mittlerer Dienst	93	75	80,6	125	101	80,8	34,4	34,7	0,2
E9-E12/gehobener Dienst	76	17	22,4	72	22	30,6	-5,3	29,4	8,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	4	-	-	7	1	14,3	75,0	x	14,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	189	106	56,1	237	155	65,4	25,4	46,2	9,3
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	137	107	78,1	149	110	73,8	8,8	2,8	-4,3
Beamte/-innen	52	2	3,8	49	1	2,0	-5,8	-50,0	-1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	21	21	100,0	24	22	91,7	14,3	4,8	-8,3
E5-E8/mittlerer Dienst	83	69	83,1	89	74	83,1	7,2	7,2	-
E9-E12/gehobener Dienst	79	18	22,8	80	14	17,5	1,3	-22,2	-5,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	1	16,7	5	1	20,0	-16,7	-	3,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	189	109	57,7	198	111	56,1	4,8	1,8	-1,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 240 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 930	1 556	39,6	3 927	1 605	40,9	-0,1	3,1	1,3
Teilzeit	2 660	2 344	88,1	2 795	2 438	87,2	5,1	4,0	-0,9
darunter: Altersteilzeit	331	147	44,4	403	198	49,1	21,8	34,7	4,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 700	3 648	64,0	5 835	3 773	64,7	2,4	3,4	0,7
Beamte/-innen	890	252	28,3	887	270	30,4	-0,3	7,1	2,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 108	830	74,9	1 213	910	75,0	9,5	9,6	0,1
E5-E8/mittlerer Dienst	3 536	2 305	65,2	3 621	2 345	64,8	2,4	1,7	-0,4
E9-E12/gehobener Dienst	1 669	686	41,1	1 681	715	42,5	0,7	4,2	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	126	21	16,7	133	22	16,5	5,6	4,8	-0,2
ohne Zuordnung	151	58	38,4	74	51	68,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	891	647	72,6	901	656	72,8	1,1	1,4	0,2
30-45 Jahre	2 118	1 310	61,9	1 958	1 268	64,8	-7,6	-3,2	2,9
45-55 Jahre	2 328	1 331	57,2	2 425	1 423	58,7	4,2	6,9	1,5
55 Jahre und älter	1 253	612	48,8	1 438	696	48,4	14,8	13,7	-0,4
Insgesamt	6 590	3 900	59,2	6 722	4 043	60,1	2,0	3,7	0,9
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 533,2	2 597,5	57,3	4 621,0	2 690,9	58,2	1,9	3,6	0,9
Beamte/-innen	810,8	206,8	25,5	798,5	215,9	27,0	-1,5	4,4	1,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	669,3	406,8	60,8	749,8	468,0	62,4	12,0	15,0	1,6
E5-E8/mittlerer Dienst	2 936,9	1 756,8	59,8	3 001,9	1 785,9	59,5	2,2	1,7	-0,3
E9-E12/gehobener Dienst	1 476,4	566,6	38,4	1 475,8	587,3	39,8	-0,0	3,7	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	117,3	18,7	15,9	124,5	19,6	15,7	6,1	4,8	-0,2
ohne Zuordnung	144,2	55,5	38,5	67,5	46,0	68,1	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	845,3	605,2	71,6	858,3	615,6	71,7	1,5	1,7	0,1
30-45 Jahre	1 723,5	937,7	54,4	1 587,0	912,5	57,5	-7,9	-2,7	3,1
45-55 Jahre	1 893,9	917,7	48,5	1 959,5	981,8	50,1	3,5	7,0	1,6
55 Jahre und älter	881,3	343,8	39,0	1 014,7	396,8	39,1	15,1	15,4	0,1
Insgesamt	5 344,0	2 804,4	52,5	5 419,5	2 906,8	53,6	1,4	3,7	1,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 241

Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 217	1 410	43,8	3 236	1 460	45,1	0,6	3,5	1,3
Beamte/-innen	713	146	20,5	691	145	21,0	-3,1	-0,7	0,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	294	48	16,3	336	80	23,8	14,3	66,7	7,5
E5-E8/mittlerer Dienst	2 163	1 041	48,1	2 205	1 060	48,1	1,9	1,8	-
E9-E12/gehobener Dienst	1 226	399	32,5	1 206	406	33,7	-1,6	1,8	1,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	108	15	13,9	116	16	13,8	7,4	6,7	-0,1
ohne Zuordnung	139	53	38,1	64	43	67,2	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	774	539	69,6	783	546	69,7	1,2	1,3	0,1
30-45 Jahre	1 238	481	38,9	1 127	475	42,1	-9,0	-1,2	3,2
45-55 Jahre	1 372	423	30,8	1 375	437	31,8	0,2	3,3	1,0
55 Jahre und älter	546	113	20,7	642	147	22,9	17,6	30,1	2,2
Insgesamt	3 930	1 556	39,6	3 927	1 605	40,9	-0,1	3,1	1,3
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 483	2 238	90,1	2 599	2 313	89,0	4,7	3,4	-1,1
Beamte/-innen	177	106	59,9	196	125	63,8	10,7	17,9	3,9
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	814	782	96,1	877	830	94,6	7,7	6,1	-1,5
E5-E8/mittlerer Dienst	1 373	1 264	92,1	1 416	1 285	90,7	3,1	1,7	-1,4
E9-E12/gehobener Dienst	443	287	64,8	475	309	65,1	7,2	7,7	0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	18	6	33,3	17	6	35,3	-5,6	-	2,0
ohne Zuordnung	12	5	41,7	10	8	80,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	117	108	92,3	118	110	93,2	0,9	1,9	0,9
30-45 Jahre	880	829	94,2	831	793	95,4	-5,6	-4,3	1,2
45-55 Jahre	956	908	95,0	1 050	986	93,9	9,8	8,6	-1,1
55 Jahre und älter	707	499	70,6	796	549	69,0	12,6	10,0	-1,6
Insgesamt	2 660	2 344	88,1	2 795	2 438	87,2	5,1	4,0	-0,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 242

Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 217	1 410	43,8	3 236	1 460	45,1	0,6	3,5	1,3
Teilzeit	2 483	2 238	90,1	2 599	2 313	89,0	4,7	3,4	-1,1
darunter: Altersteilzeit	266	146	54,9	341	196	57,5	28,2	34,2	2,6
Entgeltgruppen									
E1-E4	1 107	830	75,0	1 212	910	75,1	9,5	9,6	0,1
E5-E8	3 326	2 222	66,8	3 409	2 255	66,1	2,5	1,5	-0,7
E9-E12	1 083	531	49,0	1 101	548	49,8	1,7	3,2	0,8
E13-E15Ü	33	7	21,2	39	9	23,1	18,2	28,6	1,9
ohne Zuordnung	151	58	38,4	74	51	68,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	825	597	72,4	834	606	72,7	1,1	1,5	0,3
30-45 Jahre	1 837	1 185	64,5	1 718	1 152	67,1	-6,5	-2,8	2,6
45-55 Jahre	1 978	1 256	63,5	2 068	1 326	64,1	4,6	5,6	0,6
55 Jahre und älter	1 060	610	57,5	1 215	689	56,7	14,6	13,0	-0,8
Insgesamt	5 700	3 648	64,0	5 835	3 773	64,7	2,4	3,4	0,7
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	713	146	20,5	691	145	21,0	-3,1	-0,7	0,5
Teilzeit	177	106	59,9	196	125	63,8	10,7	17,9	3,9
darunter: Altersteilzeit	65	1	1,5	62	2	3,2	-4,6	100,0	1,7
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
mittlerer Dienst	210	83	39,5	212	90	42,5	1,0	8,4	3,0
gehobener Dienst	586	155	26,5	580	167	28,8	-1,0	7,7	2,3
höherer Dienst	93	14	15,1	94	13	13,8	1,1	-7,1	-1,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	66	50	75,8	67	50	74,6	1,5	-	-1,2
30-45 Jahre	281	125	44,5	240	116	48,3	-14,6	-7,2	3,8
45-55 Jahre	350	75	21,4	357	97	27,2	2,0	29,3	5,8
55 Jahre und älter	193	2	1,0	223	7	3,1	15,5	250,0	2,1
Insgesamt	890	252	28,3	887	270	30,4	-0,3	7,1	2,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 243

Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	294	48	16,3	336	80	23,8	14,3	66,7	7,5
Teilzeit	814	782	96,1	877	830	94,6	7,7	6,1	-1,5
darunter: Altersteilzeit	39	35	89,7	60	47	78,3	53,8	34,3	-11,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 107	830	75,0	1 212	910	75,1	9,5	9,6	0,1
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	66	42	63,6	70	43	61,4	6,1	2,4	-2,2
30-45 Jahre	292	204	69,9	292	209	71,6	-	2,5	1,7
45-55 Jahre	463	364	78,6	521	410	78,7	12,5	12,6	0,1
55 Jahre und älter	287	220	76,7	330	248	75,2	15,0	12,7	-1,5
Insgesamt	1 108	830	74,9	1 213	910	75,0	9,5	9,6	0,1
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 163	1 041	48,1	2 205	1 060	48,1	1,9	1,8	-
Teilzeit	1 373	1 264	92,1	1 416	1 285	90,7	3,1	1,7	-1,4
darunter: Altersteilzeit	174	94	54,0	218	127	58,3	25,3	35,1	4,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3 326	2 222	66,8	3 409	2 255	66,1	2,5	1,5	-0,7
Beamte/-innen	210	83	39,5	212	90	42,5	1,0	8,4	3,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	688	513	74,6	711	525	73,8	3,3	2,3	-0,8
30-45 Jahre	1 153	800	69,4	1 121	785	70,0	-2,8	-1,9	0,6
45-55 Jahre	1 126	684	60,7	1 144	691	60,4	1,6	1,0	-0,3
55 Jahre und älter	569	308	54,1	645	344	53,3	13,4	11,7	-0,8
Insgesamt	3 536	2 305	65,2	3 621	2 345	64,8	2,4	1,7	-0,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw.
AT 243 Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 226	399	32,5	1 206	406	33,7	-1,6	1,8	1,2
Teilzeit	443	287	64,8	475	309	65,1	7,2	7,7	0,3
darunter: Altersteilzeit	104	16	15,4	114	21	18,4	9,6	31,3	3,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 083	531	49,0	1 101	548	49,8	1,7	3,2	0,8
Beamte/-innen	586	155	26,5	580	167	28,8	-1,0	7,7	2,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	87	64	73,6	90	64	71,1	3,4	-	-2,5
30–45 Jahre	593	283	47,7	512	262	51,2	-13,7	-7,4	3,5
45–55 Jahre	661	267	40,4	688	300	43,6	4,1	12,4	3,2
55 Jahre und älter	328	72	22,0	391	89	22,8	19,2	23,6	0,8
Insgesamt	1 669	686	41,1	1 681	715	42,5	0,7	4,2	1,4
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	108	15	13,9	116	16	13,8	7,4	6,7	-0,1
Teilzeit	18	6	33,3	17	6	35,3	-5,6	-	2,0
darunter: Altersteilzeit	11	2	18,2	11	3	27,3	-	50,0	9,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	33	7	21,2	39	9	23,1	18,2	28,6	1,9
Beamte/-innen	93	14	15,1	94	13	13,8	1,1	-7,1	-1,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30–45 Jahre	22	10	45,5	15	3	20,0	-31,8	-70,0	-25,5
45–55 Jahre	55	9	16,4	58	13	22,4	5,5	44,4	6,0
55 Jahre und älter	49	2	4,1	60	6	10,0	22,4	200,0	5,9
Insgesamt	126	21	16,7	133	22	16,5	5,6	4,8	-0,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 244

Beschäftigte in Altersteilzeit der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	266	146	54,9	341	196	57,5	28,2	34,2	2,6
Beamte/-innen	65	1	1,5	62	2	3,2	-4,6	100,0	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	39	35	89,7	60	47	78,3	53,8	34,3	-11,4
E5-E8/mittlerer Dienst	174	94	54,0	218	127	58,3	25,3	35,1	4,3
E9-E12/gehobener Dienst	104	16	15,4	114	21	18,4	9,6	31,3	3,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	2	18,2	11	3	27,3	-	50,0	9,1
ohne Zuordnung	3	-	-	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	331	147	44,4	403	198	49,1	21,8	34,7	4,7
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	3	3	100,0	2	2	100,0	-33,3	-33,3	-
Beamte/-innen	9	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	6	3	50,0	1	1	100,0	-83,3	-66,7	50,0
E9-E12/gehobener Dienst	6	-	-	1	1	100,0	-83,3	x	100,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	12	3	25,0	2	2	100,0	-83,3	-33,3	75,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

**noch: Beschäftigte in Altersteilzeit der verbandsfreien Gemeinden 2008 und 2010 nach
AT 244 Altersteilzeitmodellen**

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	154	79	51,3	228	133	58,3	48,1	68,4	7,0
Beamte/-innen	35	1	2,9	24	1	4,2	-31,4	-	1,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	18	18	100,0	45	33	73,3	150,0	83,3	-26,7
E5-E8/mittlerer Dienst	100	51	51,0	139	87	62,6	39,0	70,6	11,6
E9-E12/gehobener Dienst	62	10	16,1	63	13	20,6	1,6	30,0	4,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	1	16,7	5	1	20,0	-16,7	-	3,3
ohne Zuordnung	3	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	189	80	42,3	252	134	53,2	33,3	67,5	10,9
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	109	64	58,7	111	61	55,0	1,8	-4,7	-3,7
Beamte/-innen	21	-	-	38	1	2,6	81,0	x	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	21	17	81,0	15	14	93,3	-28,6	-17,6	12,3
E5-E8/mittlerer Dienst	68	40	58,8	78	39	50,0	14,7	-2,5	-8,8
E9-E12/gehobener Dienst	36	6	16,7	50	7	14,0	38,9	16,7	-2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	5	1	20,0	6	2	33,3	20,0	100,0	13,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	130	64	49,2	149	62	41,6	14,6	-3,1	-7,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 245

Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	11 397	4 398	38,6	11 765	4 779	40,6	3,2	8,7	2,0
Teilzeit	10 104	9 194	91,0	11 096	10 020	90,3	9,8	9,0	-0,7
darunter: Altersteilzeit	855	442	51,7	1 119	630	56,3	30,9	42,5	4,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	19 398	13 169	67,9	20 764	14 323	69,0	7,0	8,8	1,1
Beamte/-innen	2 103	423	20,1	2 097	476	22,7	-0,3	12,5	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4 631	3 371	72,8	5 546	4 120	74,3	19,8	22,2	1,5
E5-E8/mittlerer Dienst	12 315	8 620	70,0	13 024	8 924	68,5	5,8	3,5	-1,5
E9-E12/gehobener Dienst	3 688	1 439	39,0	3 792	1 567	41,3	2,8	8,9	2,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	259	10	3,9	274	17	6,2	5,8	70,0	2,3
ohne Zuordnung	608	152	25,0	225	171	76,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 917	2 149	73,7	3 002	2 198	73,2	2,9	2,3	-0,5
30-45 Jahre	6 864	4 577	66,7	6 738	4 699	69,7	-1,8	2,7	3,0
45-55 Jahre	7 619	4 766	62,6	8 261	5 258	63,6	8,4	10,3	1,0
55 Jahre und älter	4 101	2 100	51,2	4 860	2 644	54,4	18,5	25,9	3,2
Insgesamt	21 501	13 592	63,2	22 861	14 799	64,7	6,3	8,9	1,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	14 777,2	8 915,6	60,3	15 661,5	9 671,8	61,8	6,0	8,5	1,5
Beamte/-innen	1 955,1	345,0	17,6	1 959,9	397,8	20,3	0,2	15,3	2,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2 662,2	1 551,8	58,3	3 241,4	1 994,5	61,5	21,8	28,5	3,2
E5-E8/mittlerer Dienst	9 872,0	6 320,5	64,0	10 488,0	6 578,8	62,7	6,2	4,1	-1,3
E9-E12/gehobener Dienst	3 373,2	1 247,2	37,0	3 445,5	1 344,7	39,0	2,1	7,8	2,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	253,0	10,0	4,0	267,8	16,8	6,3	5,8	68,0	2,3
ohne Zuordnung	572,0	131,1	22,9	178,7	134,7	75,4	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 699,1	1 945,3	72,1	2 805,1	2 015,7	71,9	3,9	3,6	-0,2
30-45 Jahre	5 278,2	3 052,2	57,8	5 153,3	3 175,4	61,6	-2,4	4,0	3,8
45-55 Jahre	5 891,9	3 114,2	52,9	6 349,8	3 438,7	54,2	7,8	10,4	1,3
55 Jahre und älter	2 863,2	1 148,9	40,1	3 313,2	1 439,9	43,5	15,7	25,3	3,4
Insgesamt	16 732,3	9 260,6	55,3	17 621,4	10 069,6	57,1	5,3	8,7	1,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 246

 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010
 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9 624	4 162	43,2	9 982	4 495	45,0	3,7	8,0	1,8
Beamte/-innen	1 773	236	13,3	1 783	284	15,9	0,6	20,3	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 182	225	19,0	1 377	320	23,2	16,5	42,2	4,2
E5-E8/mittlerer Dienst	6 526	3 139	48,1	7 031	3 346	47,6	7,7	6,6	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	2 905	909	31,3	2 944	981	33,3	1,3	7,9	2,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	247	10	4,0	261	16	6,1	5,7	60,0	2,1
ohne Zuordnung	537	115	21,4	152	116	76,3	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 323	1 591	68,5	2 435	1 675	68,8	4,8	5,3	0,3
30–45 Jahre	3 445	1 295	37,6	3 249	1 355	41,7	-5,7	4,6	4,1
45–55 Jahre	3 859	1 171	30,3	4 119	1 320	32,0	6,7	12,7	1,7
55 Jahre und älter	1 770	341	19,3	1 962	429	21,9	10,8	25,8	2,6
Insgesamt	11 397	4 398	38,6	11 765	4 779	40,6	3,2	8,7	2,0
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	9 774	9 007	92,2	10 782	9 828	91,2	10,3	9,1	-1,0
Beamte/-innen	330	187	56,7	314	192	61,1	-4,8	2,7	4,4
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3 449	3 146	91,2	4 169	3 800	91,1	20,9	20,8	-0,1
E5-E8/mittlerer Dienst	5 789	5 481	94,7	5 993	5 578	93,1	3,5	1,8	-1,6
E9-E12/gehobener Dienst	783	530	67,7	848	586	69,1	8,3	10,6	1,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	12	-	-	13	1	7,7	8,3	x	7,7
ohne Zuordnung	71	37	52,1	73	55	75,3	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	594	558	93,9	567	523	92,2	-4,5	-6,3	-1,7
30–45 Jahre	3 419	3 282	96,0	3 489	3 344	95,8	2,0	1,9	-0,2
45–55 Jahre	3 760	3 595	95,6	4 142	3 938	95,1	10,2	9,5	-0,5
55 Jahre und älter	2 331	1 759	75,5	2 898	2 215	76,4	24,3	25,9	0,9
Insgesamt	10 104	9 194	91,0	11 096	10 020	90,3	9,8	9,0	-0,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 247

Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010
nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	9 624	4 162	43,2	9 982	4 495	45,0	3,7	8,0	1,8
Teilzeit	9 774	9 007	92,2	10 782	9 828	91,2	10,3	9,1	-1,0
darunter: Altersteilzeit	720	442	61,4	1 003	628	62,6	39,3	42,1	1,2
Entgeltgruppen									
E1-E4	4 627	3 368	72,8	5 542	4 117	74,3	19,8	22,2	1,5
E5-E8	11 701	8 426	72,0	12 442	8 729	70,2	6,3	3,6	-1,8
E9-E12	2 439	1 221	50,1	2 533	1 300	51,3	3,9	6,5	1,2
E13-E15Ü	23	2	8,7	22	6	27,3	-4,3	200,0	18,6
ohne Zuordnung	608	152	25,0	225	171	76,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 752	2 065	75,0	2 798	2 084	74,5	1,7	0,9	-0,5
30-45 Jahre	6 208	4 362	70,3	6 179	4 493	72,7	-0,5	3,0	2,4
45-55 Jahre	6 844	4 651	68,0	7 472	5 118	68,5	9,2	10,0	0,5
55 Jahre und älter	3 594	2 091	58,2	4 315	2 628	60,9	20,1	25,7	2,7
Insgesamt	19 398	13 169	67,9	20 764	14 323	69,0	7,0	8,8	1,1
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 773	236	13,3	1 783	284	15,9	0,6	20,3	2,6
Teilzeit	330	187	56,7	314	192	61,1	-4,8	2,7	4,4
darunter: Altersteilzeit	135	-	-	116	2	1,7	-14,1	x	1,7
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
mittlerer Dienst	614	194	31,6	582	195	33,5	-5,2	0,5	1,9
gehobener Dienst	1 249	218	17,5	1 259	267	21,2	0,8	22,5	3,7
höherer Dienst	236	8	3,4	252	11	4,4	6,8	37,5	1,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	165	84	50,9	204	114	55,9	23,6	35,7	5,0
30-45 Jahre	656	215	32,8	559	206	36,9	-14,8	-4,2	4,1
45-55 Jahre	775	115	14,8	789	140	17,7	1,8	21,7	2,9
55 Jahre und älter	507	9	1,8	545	16	2,9	7,5	77,8	1,1
Insgesamt	2 103	423	20,1	2 097	476	22,7	-0,3	12,5	2,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 248

 Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010
 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 182	225	19,0	1 377	320	23,2	16,5	42,2	4,2
Teilzeit	3 449	3 146	91,2	4 169	3 800	91,1	20,9	20,8	-0,1
darunter: Altersteilzeit	97	70	72,2	148	115	77,7	52,6	64,3	5,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 627	3 368	72,8	5 542	4 117	74,3	19,8	22,2	1,5
Beamte/-innen	4	3	75,0	4	3	75,0	-	-	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	341	211	61,9	340	189	55,6	-0,3	-10,4	-6,3
30–45 Jahre	1 197	862	72,0	1 326	1 001	75,5	10,8	16,1	3,5
45–55 Jahre	1 824	1 406	77,1	2 335	1 818	77,9	28,0	29,3	0,8
55 Jahre und älter	1 269	892	70,3	1 545	1 112	72,0	21,7	24,7	1,7
Insgesamt	4 631	3 371	72,8	5 546	4 120	74,3	19,8	22,2	1,5
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	6 526	3 139	48,1	7 031	3 346	47,6	7,7	6,6	-0,5
Teilzeit	5 789	5 481	94,7	5 993	5 578	93,1	3,5	1,8	-1,6
darunter: Altersteilzeit	490	322	65,7	678	427	63,0	38,4	32,6	-2,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	11 701	8 426	72,0	12 442	8 729	70,2	6,3	3,6	-1,8
Beamte/-innen	614	194	31,6	582	195	33,5	-5,2	0,5	1,9
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	2 249	1 743	77,5	2 349	1 789	76,2	4,4	2,6	-1,3
30–45 Jahre	4 167	3 117	74,8	4 150	3 098	74,7	-0,4	-0,6	-0,1
45–55 Jahre	4 071	2 742	67,4	4 275	2 777	65,0	5,0	1,3	-2,4
55 Jahre und älter	1 828	1 018	55,7	2 250	1 260	56,0	23,1	23,8	0,3
Insgesamt	12 315	8 620	70,0	13 024	8 924	68,5	5,8	3,5	-1,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010
AT 248 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 905	909	31,3	2 944	981	33,3	1,3	7,9	2,0
Teilzeit	783	530	67,7	848	586	69,1	8,3	10,6	1,4
darunter: Altersteilzeit	242	50	20,7	281	88	31,3	16,1	76,0	10,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 439	1 221	50,1	2 533	1 300	51,3	3,9	6,5	1,2
Beamte/-innen	1 249	218	17,5	1 259	267	21,2	0,8	22,5	3,7
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	171	109	63,7	208	134	64,4	21,6	22,9	0,7
30–45 Jahre	1 302	578	44,4	1 187	566	47,7	-8,8	-2,1	3,3
45–55 Jahre	1 448	584	40,3	1 501	619	41,2	3,7	6,0	0,9
55 Jahre und älter	767	168	21,9	896	248	27,7	16,8	47,6	5,8
Insgesamt	3 688	1 439	39,0	3 792	1 567	41,3	2,8	8,9	2,3
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	247	10	4,0	261	16	6,1	5,7	60,0	2,1
Teilzeit	12	-	-	13	1	7,7	8,3	x	7,7
darunter: Altersteilzeit	12	-	-	12	-	-	-	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	23	2	8,7	22	6	27,3	-4,3	200,0	18,6
Beamte/-innen	236	8	3,4	252	11	4,4	6,8	37,5	1,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	1	-	-	-	-100,0	-100,0
30–45 Jahre	27	3	11,1	38	7	18,4	40,7	133,3	7,3
45–55 Jahre	105	4	3,8	106	6	5,7	1,0	50,0	1,9
55 Jahre und älter	126	2	1,6	129	4	3,1	2,4	100,0	1,5
Insgesamt	259	10	3,9	274	17	6,2	5,8	70,0	2,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 249

Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	720	442	61,4	1 003	628	62,6	39,3	42,1	1,2
Beamte/-innen	135	-	-	116	2	1,7	-14,1	x	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	97	70	72,2	148	115	77,7	52,6	64,3	5,5
E5-E8/mittlerer Dienst	490	322	65,7	678	427	63,0	38,4	32,6	-2,7
E9-E12/gehobener Dienst	242	50	20,7	281	88	31,3	16,1	76,0	10,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	12	-	-	12	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	14	-	-	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	855	442	51,7	1 119	630	56,3	30,9	42,5	4,6
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	21	11	52,4	11	9	81,8	-47,6	-18,2	29,4
Beamte/-innen	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	1	33,3	3	2	66,7	-	100,0	33,4
E5-E8/mittlerer Dienst	15	9	60,0	8	6	75,0	-46,7	-33,3	15,0
E9-E12/gehobener Dienst	6	1	16,7	2	1	50,0	-66,7	-	33,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	26	11	42,3	14	9	64,3	-46,2	-18,2	22,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden 2008 und 2010
AT 249 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	401	239	59,6	643	412	64,1	60,3	72,4	4,5
Beamte/-innen	80	-	-	57	1	1,8	-28,8	x	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	46	34	73,9	95	77	81,1	106,5	126,5	7,2
E5-E8/mittlerer Dienst	269	174	64,7	436	278	63,8	62,1	59,8	-0,9
E9-E12/gehobener Dienst	150	31	20,7	164	58	35,4	9,3	87,1	14,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	5	-	-	66,7	x	-
ohne Zuordnung	13	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	481	239	49,7	700	413	59,0	45,5	72,8	9,3
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	298	192	64,4	349	207	59,3	17,1	7,8	-5,1
Beamte/-innen	50	-	-	56	1	1,8	12,0	x	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	48	35	72,9	50	36	72,0	4,2	2,9	-0,9
E5-E8/mittlerer Dienst	206	139	67,5	234	143	61,1	13,6	2,9	-6,4
E9-E12/gehobener Dienst	86	18	20,9	115	29	25,2	33,7	61,1	4,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	8	-	-	6	-	-	-25,0	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	348	192	55,2	405	208	51,4	16,4	8,3	-3,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 250 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Verbandsgemeinden 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	7 092	2 524	35,6	7 301	2 755	37,7	2,9	9,2	2,1
Teilzeit	5 653	5 123	90,6	5 945	5 374	90,4	5,2	4,9	-0,2
darunter: Altersteilzeit	637	328	51,5	771	441	57,2	21,0	34,5	5,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	10 652	7 224	67,8	11 160	7 653	68,6	4,8	5,9	0,8
Beamte/-innen	2 093	423	20,2	2 086	476	22,8	-0,3	12,5	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2 411	2 028	84,1	2 538	2 155	84,9	5,3	6,3	0,8
E5-E8/mittlerer Dienst	6 763	4 583	67,8	7 109	4 785	67,3	5,1	4,4	-0,5
E9-E12/gehobener Dienst	3 137	970	30,9	3 233	1 092	33,8	3,1	12,6	2,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	258	10	3,9	270	15	5,6	4,7	50,0	1,7
ohne Zuordnung	176	56	31,8	96	82	85,4	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 695	1 103	65,1	1 797	1 176	65,4	6,0	6,6	0,3
30-45 Jahre	3 982	2 528	63,5	3 717	2 429	65,3	-6,7	-3,9	1,8
45-55 Jahre	4 458	2 644	59,3	4 717	2 875	60,9	5,8	8,7	1,6
55 Jahre und älter	2 610	1 372	52,6	3 015	1 649	54,7	15,5	20,2	2,1
Insgesamt	12 745	7 647	60,0	13 246	8 129	61,4	3,9	6,3	1,4
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8 026,9	4 785,5	59,6	8 381,5	5 087,8	60,7	4,4	6,3	1,1
Beamte/-innen	1 945,6	345,0	17,7	1 949,4	397,8	20,4	0,2	15,3	2,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 291,2	958,6	74,2	1 355,5	1 023,6	75,5	5,0	6,8	1,3
E5-E8/mittlerer Dienst	5 399,3	3 298,0	61,1	5 700,8	3 472,8	60,9	5,6	5,3	-0,2
E9-E12/gehobener Dienst	2 864,4	814,8	28,4	2 938,4	915,0	31,1	2,6	12,3	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	252,5	10,0	4,0	264,0	15,0	5,7	4,6	50,0	1,7
ohne Zuordnung	165,1	49,1	29,7	72,1	59,2	82,1	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 627,9	1 042,0	64,0	1 736,6	1 120,5	64,5	6,7	7,5	0,5
30-45 Jahre	3 082,7	1 661,0	53,9	2 884,2	1 623,6	56,3	-6,4	-2,3	2,4
45-55 Jahre	3 468,4	1 687,2	48,6	3 657,4	1 854,5	50,7	5,4	9,9	2,1
55 Jahre und älter	1 793,5	740,4	41,3	2 052,6	886,9	43,2	14,4	19,8	1,9
Insgesamt	9 972,5	5 130,5	51,4	10 330,8	5 485,6	53,1	3,6	6,9	1,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 251

Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 328	2 288	42,9	5 528	2 471	44,7	3,8	8,0	1,8
Beamte/-innen	1 764	236	13,4	1 773	284	16,0	0,5	20,3	2,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	456	174	38,2	460	178	38,7	0,9	2,3	0,5
E5-E8/mittlerer Dienst	3 733	1 721	46,1	3 979	1 862	46,8	6,6	8,2	0,7
E9-E12/gehobener Dienst	2 500	574	23,0	2 543	650	25,6	1,7	13,2	2,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	247	10	4,0	258	15	5,8	4,5	50,0	1,8
ohne Zuordnung	156	45	28,8	61	50	82,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 523	948	62,2	1 637	1 031	63,0	7,5	8,8	0,8
30-45 Jahre	2 121	740	34,9	1 962	744	37,9	-7,5	0,5	3,0
45-55 Jahre	2 358	619	26,3	2 467	713	28,9	4,6	15,2	2,6
55 Jahre und älter	1 090	217	19,9	1 235	267	21,6	13,3	23,0	1,7
Insgesamt	7 092	2 524	35,6	7 301	2 755	37,7	2,9	9,2	2,1
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 324	4 936	92,7	5 632	5 182	92,0	5,8	5,0	-0,7
Beamte/-innen	329	187	56,8	313	192	61,3	-4,9	2,7	4,5
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 955	1 854	94,8	2 078	1 977	95,1	6,3	6,6	0,3
E5-E8/mittlerer Dienst	3 030	2 862	94,5	3 130	2 923	93,4	3,3	2,1	-1,1
E9-E12/gehobener Dienst	637	396	62,2	690	442	64,1	8,3	11,6	1,9
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	-	-	12	-	-	9,1	x	-
ohne Zuordnung	20	11	55,0	35	32	91,4	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	172	155	90,1	160	145	90,6	-7,0	-6,5	0,5
30-45 Jahre	1 861	1 788	96,1	1 755	1 685	96,0	-5,7	-5,8	-0,1
45-55 Jahre	2 100	2 025	96,4	2 250	2 162	96,1	7,1	6,8	-0,3
55 Jahre und älter	1 520	1 155	76,0	1 780	1 382	77,6	17,1	19,7	1,6
Insgesamt	5 653	5 123	90,6	5 945	5 374	90,4	5,2	4,9	-0,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 252 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	5 328	2 288	42,9	5 528	2 471	44,7	3,8	8,0	1,8
Teilzeit	5 324	4 936	92,7	5 632	5 182	92,0	5,8	5,0	-0,7
darunter: Altersteilzeit	503	328	65,2	656	439	66,9	30,4	33,8	1,7
Entgeltgruppen									
E1-E4	2 408	2 025	84,1	2 535	2 152	84,9	5,3	6,3	0,8
E5-E8	6 149	4 389	71,4	6 527	4 590	70,3	6,1	4,6	-1,1
E9-E12	1 897	752	39,6	1 982	825	41,6	4,5	9,7	2,0
E13-E15Ü	22	2	9,1	20	4	20,0	-9,1	100,0	10,9
ohne Zuordnung	176	56	31,8	96	82	85,4	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 530	1 019	66,6	1 593	1 062	66,7	4,1	4,2	0,1
30-45 Jahre	3 328	2 313	69,5	3 159	2 223	70,4	-5,1	-3,9	0,9
45-55 Jahre	3 688	2 529	68,6	3 934	2 735	69,5	6,7	8,1	0,9
55 Jahre und älter	2 106	1 363	64,7	2 474	1 633	66,0	17,5	19,8	1,3
Insgesamt	10 652	7 224	67,8	11 160	7 653	68,6	4,8	5,9	0,8
Beamteninnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 764	236	13,4	1 773	284	16,0	0,5	20,3	2,6
Teilzeit	329	187	56,8	313	192	61,3	-4,9	2,7	4,5
darunter: Altersteilzeit	134	-	-	115	2	1,7	-14,2	x	1,7
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	3	3	100,0	3	3	100,0	-	-	-
mittlerer Dienst	614	194	31,6	582	195	33,5	-5,2	0,5	1,9
gehobener Dienst	1 240	218	17,6	1 251	267	21,3	0,9	22,5	3,7
höherer Dienst	236	8	3,4	250	11	4,4	5,9	37,5	1,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	165	84	50,9	204	114	55,9	23,6	35,7	5,0
30-45 Jahre	654	215	32,9	558	206	36,9	-14,7	-4,2	4,0
45-55 Jahre	770	115	14,9	783	140	17,9	1,7	21,7	3,0
55 Jahre und älter	504	9	1,8	541	16	3,0	7,3	77,8	1,2
Insgesamt	2 093	423	20,2	2 086	476	22,8	-0,3	12,5	2,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 253 Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	456	174	38,2	460	178	38,7	0,9	2,3	0,5
Teilzeit	1 955	1 854	94,8	2 078	1 977	95,1	6,3	6,6	0,3
darunter: Altersteilzeit	58	51	87,9	86	80	93,0	48,3	56,9	5,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 408	2 025	84,1	2 535	2 152	84,9	5,3	6,3	0,8
Beamte/-innen	3	3	100,0	3	3	100,0	-	-	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	234	153	65,4	198	124	62,6	-15,4	-19,0	-2,8
30–45 Jahre	582	483	83,0	554	473	85,4	-4,8	-2,1	2,4
45–55 Jahre	947	838	88,5	1 047	923	88,2	10,6	10,1	-0,3
55 Jahre und älter	648	554	85,5	739	635	85,9	14,0	14,6	0,4
Insgesamt	2 411	2 028	84,1	2 538	2 155	84,9	5,3	6,3	0,8
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	3 733	1 721	46,1	3 979	1 862	46,8	6,6	8,2	0,7
Teilzeit	3 030	2 862	94,5	3 130	2 923	93,4	3,3	2,1	-1,1
darunter: Altersteilzeit	341	242	71,0	430	305	70,9	26,1	26,0	-0,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6 149	4 389	71,4	6 527	4 590	70,3	6,1	4,6	-1,1
Beamte/-innen	614	194	31,6	582	195	33,5	-5,2	0,5	1,9
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 269	838	66,0	1 370	902	65,8	8,0	7,6	-0,2
30–45 Jahre	2 196	1 599	72,8	2 093	1 511	72,2	-4,7	-5,5	-0,6
45–55 Jahre	2 175	1 443	66,3	2 289	1 522	66,5	5,2	5,5	0,2
55 Jahre und älter	1 123	703	62,6	1 357	850	62,6	20,8	20,9	-
Insgesamt	6 763	4 583	67,8	7 109	4 785	67,3	5,1	4,4	-0,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 253

Beschäftigte der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 500	574	23,0	2 543	650	25,6	1,7	13,2	2,6
Teilzeit	637	396	62,2	690	442	64,1	8,3	11,6	1,9
darunter: Altersteilzeit	222	35	15,8	243	56	23,0	9,5	60,0	7,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 897	752	39,6	1 982	825	41,6	4,5	9,7	2,0
Beamte/-innen	1 240	218	17,6	1 251	267	21,3	0,9	22,5	3,7
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	142	83	58,5	185	115	62,2	30,3	38,6	3,7
30–45 Jahre	1 131	436	38,5	1 017	423	41,6	-10,1	-3,0	3,1
45–55 Jahre	1 178	345	29,3	1 255	405	32,3	6,5	17,4	3,0
55 Jahre und älter	686	106	15,5	776	149	19,2	13,1	40,6	3,7
Insgesamt	3 137	970	30,9	3 233	1 092	33,8	3,1	12,6	2,9
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	247	10	4,0	258	15	5,8	4,5	50,0	1,8
Teilzeit	11	-	-	12	-	-	9,1	x	-
darunter: Altersteilzeit	11	-	-	12	-	-	9,1	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	22	2	9,1	20	4	20,0	-9,1	100,0	10,9
Beamte/-innen	236	8	3,4	250	11	4,4	5,9	37,5	1,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1	1	100,0	1	-	-	-	-100,0	-100,0
30–45 Jahre	27	3	11,1	35	5	14,3	29,6	66,7	3,2
45–55 Jahre	105	4	3,8	106	6	5,7	1,0	50,0	1,9
55 Jahre und älter	125	2	1,6	128	4	3,1	2,4	100,0	1,5
Insgesamt	258	10	3,9	270	15	5,6	4,7	50,0	1,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 254

Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	503	328	65,2	656	439	66,9	30,4	33,8	1,7
Beamte/-innen	134	-	-	115	2	1,7	-14,2	x	1,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	58	51	87,9	86	80	93,0	48,3	56,9	5,1
E5-E8/mittlerer Dienst	341	242	71,0	430	305	70,9	26,1	26,0	-0,1
E9-E12/gehobener Dienst	222	35	15,8	243	56	23,0	9,5	60,0	7,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	11	-	-	12	-	-	9,1	x	-
ohne Zuordnung	5	-	-	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	637	328	51,5	771	441	57,2	21,0	34,5	5,7
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	14	7	50,0	7	6	85,7	-50,0	-14,3	35,7
Beamte/-innen	5	-	-	3	-	-	-40,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
E5-E8/mittlerer Dienst	10	5	50,0	7	5	71,4	-30,0	-	21,4
E9-E12/gehobener Dienst	6	1	16,7	2	1	50,0	-66,7	-	33,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
ohne Zuordnung	1	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	19	7	36,8	10	6	60,0	-47,4	-14,3	23,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte in Altersteilzeit der Verbandsgemeinden 2008 und 2010 nach
AT 254 Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%			Prozentpunkte
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	292	189	64,7	402	274	68,2	37,7	45,0	3,5
Beamte/-innen	79	-	-	57	1	1,8	-27,8	x	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	33	29	87,9	57	55	96,5	72,7	89,7	8,6
E5-E8/mittlerer Dienst	194	138	71,1	259	185	71,4	33,5	34,1	0,3
E9-E12/gehobener Dienst	137	22	16,1	138	35	25,4	0,7	59,1	9,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	3	-	-	5	-	-	66,7	x	-
ohne Zuordnung	4	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	371	189	50,9	459	275	59,9	23,7	45,5	9,0
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	197	132	67,0	247	159	64,4	25,4	20,5	-2,6
Beamte/-innen	50	-	-	55	1	1,8	10,0	x	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	24	21	87,5	29	25	86,2	20,8	19,0	-1,3
E5-E8/mittlerer Dienst	137	99	72,3	164	115	70,1	19,7	16,2	-2,2
E9-E12/gehobener Dienst	79	12	15,2	103	20	19,4	30,4	66,7	4,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	7	-	-	6	-	-	-14,3	x	-
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	247	132	53,4	302	160	53,0	22,3	21,2	-0,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 255 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der Ortsgemeinden 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	4 305	1 874	43,5	4 464	2 024	45,3	3,7	8,0	1,8
Teilzeit	4 451	4 071	91,5	5 151	4 646	90,2	15,7	14,1	-1,3
darunter: Altersteilzeit	218	114	52,3	348	189	54,3	59,6	65,8	2,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8 746	5 945	68,0	9 604	6 670	69,5	9,8	12,2	1,5
Beamte/-innen	10	-	-	11	-	-	10,0	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2 220	1 343	60,5	3 008	1 965	65,3	35,5	46,3	4,8
E5-E8/mittlerer Dienst	5 552	4 037	72,7	5 915	4 139	70,0	6,5	2,5	-2,7
E9-E12/gehobener Dienst	551	469	85,1	559	475	85,0	1,5	1,3	-0,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	4	2	50,0	300,0	x	50,0
ohne Zuordnung	432	96	22,2	129	89	69,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 222	1 046	85,6	1 205	1 022	84,8	-1,4	-2,3	-0,8
30-45 Jahre	2 882	2 049	71,1	3 021	2 270	75,1	4,8	10,8	4,0
45-55 Jahre	3 161	2 122	67,1	3 544	2 383	67,2	12,1	12,3	0,1
55 Jahre und älter	1 491	728	48,8	1 845	995	53,9	23,7	36,7	5,1
Insgesamt	8 756	5 945	67,9	9 615	6 670	69,4	9,8	12,2	1,5
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	6 750,4	4 130,1	61,2	7 280,0	4 584,0	63,0	7,8	11,0	1,8
Beamte/-innen	9,5	-	-	10,5	-	-	10,5	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 371,0	593,2	43,3	1 885,9	970,9	51,5	37,6	63,7	8,2
E5-E8/mittlerer Dienst	4 472,7	3 022,6	67,6	4 787,1	3 106,1	64,9	7,0	2,8	-2,7
E9-E12/gehobener Dienst	508,8	432,4	85,0	507,1	429,7	84,7	-0,3	-0,6	-0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	0,5	-	-	3,8	1,8	47,4	660,0	x	47,4
ohne Zuordnung	406,9	81,9	20,1	106,7	75,5	70,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 071,2	903,2	84,3	1 068,6	895,2	83,8	-0,2	-0,9	-0,5
30-45 Jahre	2 195,4	1 391,2	63,4	2 269,1	1 551,7	68,4	3,4	11,5	5,0
45-55 Jahre	2 423,5	1 427,0	58,9	2 692,3	1 584,1	58,8	11,1	11,0	-0,1
55 Jahre und älter	1 069,8	408,6	38,2	1 260,6	553,0	43,9	17,8	35,3	5,7
Insgesamt	6 759,9	4 130,1	61,1	7 290,5	4 584,0	62,9	7,8	11,0	1,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 256 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 296	1 874	43,6	4 454	2 024	45,4	3,7	8,0	1,8
Beamte/-innen	9	-	-	10	-	-	11,1	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	726	51	7,0	917	142	15,5	26,3	178,4	8,5
E5-E8/mittlerer Dienst	2 793	1 418	50,8	3 052	1 484	48,6	9,3	4,7	-2,2
E9-E12/gehobener Dienst	405	335	82,7	401	331	82,5	-1,0	-1,2	-0,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	3	1	33,3	x	x	x
ohne Zuordnung	381	70	18,4	91	66	72,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	800	643	80,4	798	644	80,7	-0,3	0,2	0,3
30-45 Jahre	1 324	555	41,9	1 287	611	47,5	-2,8	10,1	5,6
45-55 Jahre	1 501	552	36,8	1 652	607	36,7	10,1	10,0	-0,1
55 Jahre und älter	680	124	18,2	727	162	22,3	6,9	30,6	4,1
Insgesamt	4 305	1 874	43,5	4 464	2 024	45,3	3,7	8,0	1,8
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	4 450	4 071	91,5	5 150	4 646	90,2	15,7	14,1	-1,3
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1 494	1 292	86,5	2 091	1 823	87,2	40,0	41,1	0,7
E5-E8/mittlerer Dienst	2 759	2 619	94,9	2 863	2 655	92,7	3,8	1,4	-2,2
E9-E12/gehobener Dienst	146	134	91,8	158	144	91,1	8,2	7,5	-0,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
ohne Zuordnung	51	26	51,0	38	23	60,5	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	422	403	95,5	407	378	92,9	-3,6	-6,2	-2,6
30-45 Jahre	1 558	1 494	95,9	1 734	1 659	95,7	11,3	11,0	-0,2
45-55 Jahre	1 660	1 570	94,6	1 892	1 776	93,9	14,0	13,1	-0,7
55 Jahre und älter	811	604	74,5	1 118	833	74,5	37,9	37,9	-
Insgesamt	4 451	4 071	91,5	5 151	4 646	90,2	15,7	14,1	-1,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 257 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	4 296	1 874	43,6	4 454	2 024	45,4	3,7	8,0	1,8
Teilzeit	4 450	4 071	91,5	5 150	4 646	90,2	15,7	14,1	-1,3
darunter: Altersteilzeit	217	114	52,5	347	189	54,5	59,9	65,8	2,0
Entgeltgruppen									
E1-E4	2 219	1 343	60,5	3 007	1 965	65,3	35,5	46,3	4,8
E5-E8	5 552	4 037	72,7	5 915	4 139	70,0	6,5	2,5	-2,7
E9-E12	542	469	86,5	551	475	86,2	1,7	1,3	-0,3
E13-E15Ü	1	-	-	2	2	100,0	100,0	x	100,0
ohne Zuordnung	432	96	22,2	129	89	69,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	1 222	1 046	85,6	1 205	1 022	84,8	-1,4	-2,3	-0,8
30-45 Jahre	2 880	2 049	71,1	3 020	2 270	75,2	4,9	10,8	4,1
45-55 Jahre	3 156	2 122	67,2	3 538	2 383	67,4	12,1	12,3	0,2
55 Jahre und älter	1 488	728	48,9	1 841	995	54,0	23,7	36,7	5,1
Insgesamt	8 746	5 945	68,0	9 604	6 670	69,5	9,8	12,2	1,5
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	9	-	-	10	-	-	11,1	x	-
Teilzeit	1	-	-	1	-	-	-	x	-
darunter: Altersteilzeit	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	1	-	-	1	-	-	-	x	-
mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
gehobener Dienst	9	-	-	8	-	-	-11,1	x	-
höherer Dienst	-	-	x	2	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	2	-	-	1	-	-	-50,0	x	-
45-55 Jahre	5	-	-	6	-	-	20,0	x	-
55 Jahre und älter	3	-	-	4	-	-	33,3	x	-
Insgesamt	10	-	-	11	-	-	10,0	x	-

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 258 Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	726	51	7,0	917	142	15,5	26,3	178,4	8,5
Teilzeit	1 494	1 292	86,5	2 091	1 823	87,2	40,0	41,1	0,7
darunter: Altersteilzeit	39	19	48,7	62	35	56,5	59,0	84,2	7,8
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 219	1 343	60,5	3 007	1 965	65,3	35,5	46,3	4,8
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	107	58	54,2	142	65	45,8	32,7	12,1	-8,4
30-45 Jahre	615	379	61,6	772	528	68,4	25,5	39,3	6,8
45-55 Jahre	877	568	64,8	1 288	895	69,5	46,9	57,6	4,7
55 Jahre und älter	621	338	54,4	806	477	59,2	29,8	41,1	4,8
Insgesamt	2 220	1 343	60,5	3 008	1 965	65,3	35,5	46,3	4,8
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	2 793	1 418	50,8	3 052	1 484	48,6	9,3	4,7	-2,2
Teilzeit	2 759	2 619	94,9	2 863	2 655	92,7	3,8	1,4	-2,2
darunter: Altersteilzeit	149	80	53,7	248	122	49,2	66,4	52,5	-4,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5 552	4 037	72,7	5 915	4 139	70,0	6,5	2,5	-2,7
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	980	905	92,3	979	887	90,6	-0,1	-2,0	-1,7
30-45 Jahre	1 971	1 518	77,0	2 057	1 587	77,2	4,4	4,5	0,2
45-55 Jahre	1 896	1 299	68,5	1 986	1 255	63,2	4,7	-3,4	-5,3
55 Jahre und älter	705	315	44,7	893	410	45,9	26,7	30,2	1,2
Insgesamt	5 552	4 037	72,7	5 915	4 139	70,0	6,5	2,5	-2,7

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 258

Beschäftigte der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	405	335	82,7	401	331	82,5	-1,0	-1,2	-0,2
Teilzeit	146	134	91,8	158	144	91,1	8,2	7,5	-0,7
darunter: Altersteilzeit	20	15	75,0	38	32	84,2	90,0	113,3	9,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	542	469	86,5	551	475	86,2	1,7	1,3	-0,3
Beamte/-innen	9	-	-	8	-	-	-11,1	x	-
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	29	26	89,7	23	19	82,6	-20,7	-26,9	-7,1
30-45 Jahre	171	142	83,0	170	143	84,1	-0,6	0,7	1,1
45-55 Jahre	270	239	88,5	246	214	87,0	-8,9	-10,5	-1,5
55 Jahre und älter	81	62	76,5	120	99	82,5	48,1	59,7	6,0
Insgesamt	551	469	85,1	559	475	85,0	1,5	1,3	-0,1
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	-	-	x	3	1	33,3	x	x	x
Teilzeit	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
darunter: Altersteilzeit	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1	-	-	2	2	100,0	100,0	x	100,0
Beamte/-innen	-	-	x	2	-	-	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30-45 Jahre	-	-	x	3	2	66,7	x	x	x
45-55 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
55 Jahre und älter	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Insgesamt	1	-	-	4	2	50,0	300,0	x	50,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 259 Beschäftigte in Altersteilzeit der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	217	114	52,5	347	189	54,5	59,9	65,8	2,0
Beamte/-innen	1	-	-	1	-	-	-	x	-
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	39	19	48,7	62	35	56,5	59,0	84,2	7,8
E5-E8/mittlerer Dienst	149	80	53,7	248	122	49,2	66,4	52,5	-4,5
E9-E12/gehobener Dienst	20	15	75,0	38	32	84,2	90,0	113,3	9,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
ohne Zuordnung	9	-	-	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	218	114	52,3	348	189	54,3	59,6	65,8	2,0
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	7	4	57,1	4	3	75,0	-42,9	-25,0	17,9
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	2	-	-	3	2	66,7	50,0	x	66,7
E5-E8/mittlerer Dienst	5	4	80,0	1	1	100,0	-80,0	-75,0	20,0
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	7	4	57,1	4	3	75,0	-42,9	-25,0	17,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 259

Beschäftigte in Altersteilzeit der Ortsgemeinden 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	109	50	45,9	241	138	57,3	121,1	176,0	11,4
Beamte/-innen	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	13	5	38,5	38	22	57,9	192,3	340,0	19,4
E5-E8/mittlerer Dienst	75	36	48,0	177	93	52,5	136,0	158,3	4,5
E9-E12/gehobener Dienst	13	9	69,2	26	23	88,5	100,0	155,6	19,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	9	-	-	-	-	x	x	x	x
Zusammen	110	50	45,5	241	138	57,3	119,1	176,0	11,8
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	101	60	59,4	102	48	47,1	1,0	-20,0	-12,3
Beamte/-innen	-	-	x	1	-	-	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	24	14	58,3	21	11	52,4	-12,5	-21,4	-5,9
E5-E8/mittlerer Dienst	69	40	58,0	70	28	40,0	1,4	-30,0	-18,0
E9-E12/gehobener Dienst	7	6	85,7	12	9	75,0	71,4	50,0	-10,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	1	-	-	-	-	x	-100,0	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	101	60	59,4	103	48	46,6	2,0	-20,0	-12,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 260 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	695	308	44,3	689	318	46,2	-0,9	3,2	1,9
Teilzeit	235	181	77,0	220	179	81,4	-6,4	-1,1	4,4
darunter: Altersteilzeit	8	4	50,0	14	8	57,1	75,0	100,0	7,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	761	423	55,6	749	430	57,4	-1,6	1,7	1,8
Beamte/-innen	169	66	39,1	160	67	41,9	-5,3	1,5	2,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	102	75	73,5	113	79	69,9	10,8	5,3	-3,6
E5-E8/mittlerer Dienst	292	162	55,5	248	143	57,7	-15,1	-11,7	2,2
E9-E12/gehobener Dienst	309	149	48,2	240	122	50,8	-22,3	-18,1	2,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	101	44	43,6	114	56	49,1	12,9	27,3	5,5
ohne Zuordnung	126	59	46,8	194	97	50,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	158	103	65,2	156	110	70,5	-1,3	6,8	5,3
30-45 Jahre	324	169	52,2	280	164	58,6	-13,6	-3,0	6,4
45-55 Jahre	281	142	50,5	285	133	46,7	1,4	-6,3	-3,8
55 Jahre und älter	167	75	44,9	188	90	47,9	12,6	20,0	3,0
Insgesamt	930	489	52,6	909	497	54,7	-2,3	1,6	2,1
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	661,9	353,4	53,4	661,4	362,8	54,9	-0,1	2,7	1,5
Beamte/-innen	161,8	59,4	36,7	151,6	59,1	39,0	-6,3	-0,5	2,3
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	78,5	53,4	68,0	89,3	57,4	64,3	13,8	7,5	-3,7
E5-E8/mittlerer Dienst	265,8	137,7	51,8	222,0	120,2	54,1	-16,5	-12,7	2,3
E9-E12/gehobener Dienst	278,2	128,0	46,0	209,4	101,9	48,7	-24,7	-20,4	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	95,4	41,1	43,1	106,0	51,5	48,6	11,1	25,3	5,5
ohne Zuordnung	105,7	52,5	49,7	186,2	91,0	48,9	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	143,6	95,7	66,6	150,5	106,1	70,5	4,8	10,9	3,9
30-45 Jahre	282,2	140,8	49,9	244,0	134,9	55,3	-13,5	-4,2	5,4
45-55 Jahre	250,7	118,0	47,1	260,2	112,5	43,2	3,8	-4,7	-3,9
55 Jahre und älter	147,2	58,4	39,7	158,4	68,5	43,2	7,6	17,3	3,5
Insgesamt	823,7	412,8	50,1	813,0	422,0	51,9	-1,3	2,2	1,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 261

Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	545	259	47,5	550	270	49,1	0,9	4,2	1,6
Beamte/-innen	150	49	32,7	139	48	34,5	-7,3	-2,0	1,8
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	49	26	53,1	60	30	50,0	22,4	15,4	-3,1
E5-E8/mittlerer Dienst	226	100	44,2	180	82	45,6	-20,4	-18,0	1,4
E9-E12/gehobener Dienst	241	99	41,1	176	77	43,8	-27,0	-22,2	2,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	88	37	42,0	97	46	47,4	10,2	24,3	5,4
ohne Zuordnung	91	46	50,5	176	83	47,2	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	129	85	65,9	142	99	69,7	10,1	16,5	3,8
30-45 Jahre	236	105	44,5	198	97	49,0	-16,1	-7,6	4,5
45-55 Jahre	207	80	38,6	222	79	35,6	7,2	-1,3	-3,0
55 Jahre und älter	123	38	30,9	127	43	33,9	3,3	13,2	3,0
Insgesamt	695	308	44,3	689	318	46,2	-0,9	3,2	1,9
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	216	164	75,9	199	160	80,4	-7,9	-2,4	4,5
Beamte/-innen	19	17	89,5	21	19	90,5	10,5	11,8	1,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	53	49	92,5	53	49	92,5	-	-	-
E5-E8/mittlerer Dienst	66	62	93,9	68	61	89,7	3,0	-1,6	-4,2
E9-E12/gehobener Dienst	68	50	73,5	64	45	70,3	-5,9	-10,0	-3,2
E13-E15Ü/höherer Dienst	13	7	53,8	17	10	58,8	30,8	42,9	5,0
ohne Zuordnung	35	13	37,1	18	14	77,8	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	29	18	62,1	14	11	78,6	-51,7	-38,9	16,5
30-45 Jahre	88	64	72,7	82	67	81,7	-6,8	4,7	9,0
45-55 Jahre	74	62	83,8	63	54	85,7	-14,9	-12,9	1,9
55 Jahre und älter	44	37	84,1	61	47	77,0	38,6	27,0	-7,1
Insgesamt	235	181	77,0	220	179	81,4	-6,4	-1,1	4,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 262

Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	545	259	47,5	550	270	49,1	0,9	4,2	1,6
Teilzeit	216	164	75,9	199	160	80,4	-7,9	-2,4	4,5
darunter: Altersteilzeit	8	4	50,0	14	8	57,1	75,0	100,0	7,1
Entgeltgruppen									
E1-E4	102	75	73,5	113	79	69,9	10,8	5,3	-3,6
E5-E8	292	162	55,5	248	143	57,7	-15,1	-11,7	2,2
E9-E12	211	111	52,6	149	84	56,4	-29,4	-24,3	3,8
E13-E15Ü	30	16	53,3	45	27	60,0	50,0	68,8	6,7
ohne Zuordnung	126	59	46,8	194	97	50,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	148	93	62,8	147	101	68,7	-0,7	8,6	5,9
30-45 Jahre	266	142	53,4	228	135	59,2	-14,3	-4,9	5,8
45-55 Jahre	226	122	54,0	235	117	49,8	4,0	-4,1	-4,2
55 Jahre und älter	121	66	54,5	139	77	55,4	14,9	16,7	0,9
Insgesamt	761	423	55,6	749	430	57,4	-1,6	1,7	1,8
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	150	49	32,7	139	48	34,5	-7,3	-2,0	1,8
Teilzeit	19	17	89,5	21	19	90,5	10,5	11,8	1,0
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
gehobener Dienst	98	38	38,8	91	38	41,8	-7,1	-	3,0
höherer Dienst	71	28	39,4	69	29	42,0	-2,8	3,6	2,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	10	10	100,0	9	9	100,0	-10,0	-10,0	-
30-45 Jahre	58	27	46,6	52	29	55,8	-10,3	7,4	9,2
45-55 Jahre	55	20	36,4	50	16	32,0	-9,1	-20,0	-4,4
55 Jahre und älter	46	9	19,6	49	13	26,5	6,5	44,4	6,9
Insgesamt	169	66	39,1	160	67	41,9	-5,3	1,5	2,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 263 Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	49	26	53,1	60	30	50,0	22,4	15,4	-3,1
Teilzeit	53	49	92,5	53	49	92,5	-	-	-
darunter: Altersteilzeit	4	3	75,0	5	4	80,0	25,0	33,3	5,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	102	75	73,5	113	79	69,9	10,8	5,3	-3,6
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	13	9	69,2	18	9	50,0	38,5	-	-19,2
30-45 Jahre	26	16	61,5	25	14	56,0	-3,8	-12,5	-5,5
45-55 Jahre	37	28	75,7	34	25	73,5	-8,1	-10,7	-2,2
55 Jahre und älter	26	22	84,6	36	31	86,1	38,5	40,9	1,5
Insgesamt	102	75	73,5	113	79	69,9	10,8	5,3	-3,6
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	226	100	44,2	180	82	45,6	-20,4	-18,0	1,4
Teilzeit	66	62	93,9	68	61	89,7	3,0	-1,6	-4,2
darunter: Altersteilzeit	2	-	-	5	2	40,0	150,0	x	40,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	292	162	55,5	248	143	57,7	-15,1	-11,7	2,2
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	80	51	63,8	70	48	68,6	-12,5	-5,9	4,8
30-45 Jahre	93	53	57,0	63	41	65,1	-32,3	-22,6	8,1
45-55 Jahre	82	42	51,2	83	39	47,0	1,2	-7,1	-4,2
55 Jahre und älter	37	16	43,2	32	15	46,9	-13,5	-6,3	3,7
Insgesamt	292	162	55,5	248	143	57,7	-15,1	-11,7	2,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 263

Beschäftigte des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	241	99	41,1	176	77	43,8	-27,0	-22,2	2,7
Teilzeit	68	50	73,5	64	45	70,3	-5,9	-10,0	-3,2
darunter: Altersteilzeit	2	1	50,0	3	1	33,3	50,0	-	-16,7
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	211	111	52,6	149	84	56,4	-29,4	-24,3	3,8
Beamte/-innen	98	38	38,8	91	38	41,8	-7,1	-	3,0
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	24	18	75,0	14	12	85,7	-41,7	-33,3	10,7
30–45 Jahre	116	55	47,4	80	39	48,8	-31,0	-29,1	1,4
45–55 Jahre	104	50	48,1	86	43	50,0	-17,3	-14,0	1,9
55 Jahre und älter	65	26	40,0	60	28	46,7	-7,7	7,7	6,7
Insgesamt	309	149	48,2	240	122	50,8	-22,3	-18,1	2,6
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	88	37	42,0	97	46	47,4	10,2	24,3	5,4
Teilzeit	13	7	53,8	17	10	58,8	30,8	42,9	5,0
darunter: Altersteilzeit	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	30	16	53,3	45	27	60,0	50,0	68,8	6,7
Beamte/-innen	71	28	39,4	69	29	42,0	-2,8	3,6	2,6
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	12	11	91,7	15	15	100,0	25,0	36,4	8,3
30–45 Jahre	29	20	69,0	35	26	74,3	20,7	30,0	5,3
45–55 Jahre	35	10	28,6	33	9	27,3	-5,7	-10,0	-1,3
55 Jahre und älter	25	3	12,0	31	6	19,4	24,0	100,0	7,4
Insgesamt	101	44	43,6	114	56	49,1	12,9	27,3	5,5

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 264

Beschäftigte in Altersteilzeit des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Insgesamt									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	8	4	50,0	14	8	57,1	75,0	100,0	7,1
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	4	3	75,0	5	4	80,0	25,0	33,3	5,0
E5-E8/mittlerer Dienst	2	-	-	5	2	40,0	150,0	x	40,0
E9-E12/gehobener Dienst	2	1	50,0	3	1	33,3	50,0	-	-16,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	8	4	50,0	14	8	57,1	75,0	100,0	7,1
Teilzeitmodell									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2	1	50,0	1	1	100,0	-50,0	-	50,0
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
E5-E8/mittlerer Dienst	1	-	-	1	1	100,0	-	x	100,0
E9-E12/gehobener Dienst	1	1	100,0	-	-	x	-100,0	-100,0	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	2	1	50,0	1	1	100,0	-50,0	-	50,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch: Beschäftigte in Altersteilzeit des Bezirksverbands Pfalz 2008 und 2010 nach
AT 264 Altersteilzeitmodellen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Blockmodell (Arbeitsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	5	2	40,0	9	6	66,7	80,0	200,0	26,7
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	3	2	66,7	3	3	100,0	-	50,0	33,3
E5-E8/mittlerer Dienst	1	-	-	3	1	33,3	200,0	x	33,3
E9-E12/gehobener Dienst	1	-	-	2	1	50,0	100,0	x	50,0
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	1	1	100,0	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	5	2	40,0	9	6	66,7	80,0	200,0	26,7
Blockmodell (Freistellungsphase)									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1	1	100,0	4	1	25,0	300,0	-	-75,0
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	1	1	100,0	2	1	50,0	100,0	-	-50,0
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x	1	-	-	x	x	x
E9-E12/gehobener Dienst	-	-	x	1	-	-	x	x	x
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	1	1	100,0	4	1	25,0	300,0	-	-75,0

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 265

Beschäftigte in Ausbildung der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010
nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Art des Beschäftigungsverhältnisses	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte		
insgesamt									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	1 387	930	67,1	1 262	829	65,7	-9,0	-10,9	-1,4
Beamte/-innen in Ausbildung	386	237	61,4	447	269	60,2	15,8	13,5	-1,2
Insgesamt	1 773	1 167	65,8	1 709	1 098	64,2	-3,6	-5,9	-1,6
kreisfreie Städte									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	396	239	60,4	376	238	63,3	-5,1	-0,4	2,9
Beamte/-innen in Ausbildung	146	99	67,8	149	90	60,4	2,1	-9,1	-7,4
Zusammen	542	338	62,4	525	328	62,5	-3,1	-3,0	0,1
Landkreise									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	146	91	62,3	141	90	63,8	-3,4	-1,1	1,5
Beamte/-innen in Ausbildung	143	78	54,5	161	92	57,1	12,6	17,9	2,6
Zusammen	289	169	58,5	302	182	60,3	4,5	7,7	1,8
verbandsfreie Gemeinden									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	213	146	68,5	176	117	66,5	-17,4	-19,9	-2,0
Beamte/-innen in Ausbildung	27	17	63,0	29	16	55,2	7,4	-5,9	-7,8
Zusammen	240	163	67,9	205	133	64,9	-14,6	-18,4	-3,0
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	587	432	73,6	527	362	68,7	-10,2	-16,2	-4,9
Beamte/-innen in Ausbildung	59	33	55,9	98	61	62,2	66,1	84,8	6,3
Zusammen	646	465	72,0	625	423	67,7	-3,3	-9,0	-4,3
Verbandsgemeinden									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	391	253	64,7	390	242	62,1	-0,3	-4,3	-2,6
Beamte/-innen in Ausbildung	59	33	55,9	98	61	62,2	66,1	84,8	6,3
Zusammen	450	286	63,6	488	303	62,1	8,4	5,9	-1,5
Ortsgemeinden									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	196	179	91,3	137	120	87,6	-30,1	-33,0	-3,7
Beamte/-innen in Ausbildung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Zusammen	196	179	91,3	137	120	87,6	-30,1	-33,0	-3,7
Bezirksverband Pfalz									
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung	45	22	48,9	42	22	52,4	-6,7	-	3,5
Beamte/-innen in Ausbildung	11	10	90,9	10	10	100,0	-9,1	-	9,1
Zusammen	56	32	57,1	52	32	61,5	-7,1	-	4,4

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 266

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der kommunalen Gebietskörperschaften 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Umfang des Beschäftigtenverhältnisses	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
insgesamt									
Vollzeit	4 402	1 384	31,4	4 435	1 490	33,6	0,7	7,7	2,2
Teilzeit	559	423	75,7	546	446	81,7	-2,3	5,4	6,0
Insgesamt	4 961	1 807	36,4	4 981	1 936	38,9	0,4	7,1	2,5
kreisfreie Städte									
Vollzeit	1 134	316	27,9	1 142	347	30,4	0,7	9,8	2,5
Teilzeit	166	102	61,4	133	100	75,2	-19,9	-2,0	13,8
Zusammen	1 300	418	32,2	1 275	447	35,1	-1,9	6,9	2,9
Landkreise									
Vollzeit	740	130	17,6	759	150	19,8	2,6	15,4	2,2
Teilzeit	70	48	68,6	66	49	74,2	-5,7	2,1	5,6
Zusammen	810	178	22,0	825	199	24,1	1,9	11,8	2,1
verbandsfreie Gemeinden									
Vollzeit	609	195	32,0	607	212	34,9	-0,3	8,7	2,9
Teilzeit	88	67	76,1	95	71	74,7	8,0	6,0	-1,4
Zusammen	697	262	37,6	702	283	40,3	0,7	8,0	2,7
Verbandsgemeinden und deren Ortsgemeinden									
Vollzeit	1 840	721	39,2	1 853	758	40,9	0,7	5,1	1,7
Teilzeit	229	200	87,3	246	220	89,4	7,4	10,0	2,1
Zusammen	2 069	921	44,5	2 099	978	46,6	1,4	6,2	2,1
Verbandsgemeinden									
Vollzeit	1 247	243	19,5	1 246	269	21,6	-0,1	10,7	2,1
Teilzeit	91	68	74,7	104	85	81,7	14,3	25,0	7,0
Zusammen	1 338	311	23,2	1 350	354	26,2	0,9	13,8	3,0
Ortsgemeinden									
Vollzeit	593	478	80,6	607	489	80,6	2,4	2,3	-
Teilzeit	138	132	95,7	142	135	95,1	2,9	2,3	-0,6
Zusammen	731	610	83,4	749	624	83,3	2,5	2,3	-0,1
Bezirksverband Pfalz									
Vollzeit	79	22	27,8	74	23	31,1	-6,3	4,5	3,3
Teilzeit	6	6	100,0	6	6	100,0	-	-	-
Zusammen	85	28	32,9	80	29	36,3	-5,9	3,6	3,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 267 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der AOK 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 861	865	46,5	1 653	791	47,9	- 11,2	- 8,6	1,4
Teilzeit	1 159	1 086	93,7	1 197	1 135	94,8	3,3	4,5	1,1
darunter: Altersteilzeit	216	169	78,2	231	189	81,8	6,9	11,8	3,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 517	1 818	72,2	2 419	1 794	74,2	- 3,9	- 1,3	2,0
Dienstordnungsangestellte	503	133	26,4	431	132	30,6	- 14,3	- 0,8	4,2
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	84	82	97,6	88	84	95,5	4,8	2,4	- 2,1
mittlerer Dienst	911	662	72,7	830	646	77,8	- 8,9	- 2,4	5,1
gehobener Dienst	1 905	1 179	61,9	1 819	1 164	64,0	- 4,5	- 1,3	2,1
höherer Dienst	116	26	22,4	113	32	28,3	- 2,6	23,1	5,9
ohne Zuordnung	4	2	50,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	429	258	60,1	336	226	67,3	- 21,7	- 12,4	7,2
30–45 Jahre	1 279	843	65,9	1 142	759	66,5	- 10,7	- 10,0	0,6
45–55 Jahre	964	616	63,9	1 008	677	67,2	4,6	9,9	3,3
55 Jahre und älter	348	234	67,2	364	264	72,5	4,6	12,8	5,3
Insgesamt	3 020	1 951	64,6	2 850	1 926	67,6	- 5,6	- 1,3	3,0
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	2 044,1	1 366,2	66,8	1 922,2	1 318,7	68,6	-6,0	-3,5	1,8
Dienstordnungsangestellte	455,2	94,1	20,7	392,0	96,5	24,6	-13,9	2,6	3,9
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	39,7	37,7	95,0	46,7	42,7	91,4	17,6	13,3	-3,6
mittlerer Dienst	712,7	474,1	66,5	628,9	453,1	72,0	-11,8	-4,4	5,5
gehobener Dienst	1 633,5	924,8	56,6	1 532,4	892,5	58,2	-6,2	-3,5	1,6
höherer Dienst	109,4	21,6	19,7	106,2	26,9	25,3	-2,9	24,5	5,6
ohne Zuordnung	4,0	2,0	50,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	420,6	250,1	59,5	328,5	218,5	66,5	-21,9	-12,6	7,0
30–45 Jahre	1 050,6	616,9	58,7	927,7	546,8	58,9	-11,7	-11,4	0,2
45–55 Jahre	819,1	474,7	58,0	846,7	517,3	61,1	3,4	9,0	3,1
55 Jahre und älter	209,1	118,6	56,7	211,4	132,7	62,8	1,1	11,9	6,1
Insgesamt	2 499,3	1 460,3	58,4	2 314,2	1 415,2	61,2	-7,4	-3,1	2,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 268 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 472	824	56,0	1 317	744	56,5	-10,5	-9,7	0,5
Dienstordnungsangestellte	389	41	10,5	336	47	14,0	-13,6	14,6	3,5
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	7	5	71,4	16	12	75,0	128,6	140,0	3,6
mittlerer Dienst	485	260	53,6	397	233	58,7	-18,1	-10,4	5,1
gehobener Dienst	1 268	585	46,1	1 148	530	46,2	-9,5	-9,4	0,1
höherer Dienst	97	13	13,4	92	16	17,4	-5,2	23,1	4,0
ohne Zuordnung	4	2	50,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	411	241	58,6	318	208	65,4	-22,6	-13,7	6,8
30–45 Jahre	763	337	44,2	656	282	43,0	-14,0	-16,3	-1,2
45–55 Jahre	586	253	43,2	588	268	45,6	0,3	5,9	2,4
55 Jahre und älter	101	34	33,7	91	33	36,3	-9,9	-2,9	2,6
Insgesamt	1 861	865	46,5	1 653	791	47,9	-11,2	-8,6	1,4
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 045	994	95,1	1 102	1 050	95,3	5,5	5,6	0,2
Dienstordnungsangestellte	114	92	80,7	95	85	89,5	-16,7	-7,6	8,8
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	77	77	100,0	72	72	100,0	-6,5	-6,5	-
mittlerer Dienst	426	402	94,4	433	413	95,4	1,6	2,7	1,0
gehobener Dienst	637	594	93,2	671	634	94,5	5,3	6,7	1,3
höherer Dienst	19	13	68,4	21	16	76,2	10,5	23,1	7,8
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	18	17	94,4	18	18	100,0	-	5,9	5,6
30–45 Jahre	516	506	98,1	486	477	98,1	-5,8	-5,7	-
45–55 Jahre	378	363	96,0	420	409	97,4	11,1	12,7	1,4
55 Jahre und älter	247	200	81,0	273	231	84,6	10,5	15,5	3,6
Insgesamt	1 159	1 086	93,7	1 197	1 135	94,8	3,3	4,5	1,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 269 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 472	824	56,0	1 317	744	56,5	-10,5	-9,7	0,5
Teilzeit	1 045	994	95,1	1 102	1 050	95,3	5,5	5,6	0,2
darunter: Altersteilzeit	201	169	84,1	225	189	84,0	11,9	11,8	-0,1
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	84	82	97,6	88	84	95,5	4,8	2,4	-2,1
mittlerer Dienst	785	606	77,2	721	591	82,0	-8,2	-2,5	4,8
gehobener Dienst	1 595	1 110	69,6	1 551	1 096	70,7	-2,8	-1,3	1,1
höherer Dienst	49	18	36,7	59	23	39,0	20,4	27,8	2,3
ohne Zuordnung	4	2	50,0	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	429	258	60,1	336	226	67,3	-21,7	-12,4	7,2
30–45 Jahre	1 113	780	70,1	1 032	717	69,5	-7,3	-8,1	-0,6
45–55 Jahre	686	548	79,9	730	591	81,0	6,4	7,8	1,1
55 Jahre und älter	289	232	80,3	321	260	81,0	11,1	12,1	0,7
Insgesamt	2 517	1 818	72,2	2 419	1 794	74,2	-3,9	-1,3	2,0
Dienstordnungsangestellte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	389	41	10,5	336	47	14,0	-13,6	14,6	3,5
Teilzeit	114	92	80,7	95	85	89,5	-16,7	-7,6	8,8
darunter: Altersteilzeit	15	-	-	6	-	-	-60,0	x	-
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	126	56	44,4	109	55	50,5	-13,5	-1,8	6,1
gehobener Dienst	310	69	22,3	268	68	25,4	-13,5	-1,4	3,1
höherer Dienst	67	8	11,9	54	9	16,7	-19,4	12,5	4,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30–45 Jahre	166	63	38,0	110	42	38,2	-33,7	-33,3	0,2
45–55 Jahre	278	68	24,5	278	86	30,9	-	26,5	6,4
55 Jahre und älter	59	2	3,4	43	4	9,3	-27,1	100,0	5,9
Insgesamt	503	133	26,4	431	132	30,6	-14,3	-0,8	4,2

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 270 Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	7	5	71,4	16	12	75,0	128,6	140,0	3,6
Teilzeit	77	77	100,0	72	72	100,0	-6,5	-6,5	-
darunter: Altersteilzeit	15	15	100,0	13	13	100,0	-13,3	-13,3	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Dienstordnungsangestellte	84	82	97,6	88	84	95,5	4,8	2,4	-2,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	6	4	66,7	15	12	80,0	150,0	200,0	13,3
30–45 Jahre	11	11	100,0	7	6	85,7	-36,4	-45,5	-14,3
45–55 Jahre	32	32	100,0	31	31	100,0	-3,1	-3,1	-
55 Jahre und älter	35	35	100,0	35	35	100,0	-	-	-
Insgesamt	84	82	97,6	88	84	95,5	4,8	2,4	-2,1
mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	485	260	53,6	397	233	58,7	-18,1	-10,4	5,1
Teilzeit	426	402	94,4	433	413	95,4	1,6	2,7	1,0
darunter: Altersteilzeit	82	65	79,3	87	72	82,8	6,1	10,8	3,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	785	606	77,2	721	591	82,0	-8,2	-2,5	4,8
Dienstordnungsangestellte	126	56	44,4	109	55	50,5	-13,5	-1,8	6,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	211	122	57,8	155	107	69,0	-26,5	-12,3	11,2
30–45 Jahre	278	237	85,3	248	217	87,5	-10,8	-8,4	2,2
45–55 Jahre	303	220	72,6	298	230	77,2	-1,7	4,5	4,6
55 Jahre und älter	119	83	69,7	129	92	71,3	8,4	10,8	1,6
Insgesamt	911	662	72,7	830	646	77,8	-8,9	-2,4	5,1

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 270

Beschäftigte der AOK 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 268	585	46,1	1 148	530	46,2	-9,5	-9,4	0,1
Teilzeit	637	594	93,2	671	634	94,5	5,3	6,7	1,3
darunter: Altersteilzeit	115	89	77,4	128	104	81,3	11,3	16,9	3,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 595	1 110	69,6	1 551	1 096	70,7	-2,8	-1,3	1,1
Dienstordnungsangestellte	310	69	22,3	268	68	25,4	-13,5	-1,4	3,1
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	209	131	62,7	166	107	64,5	-20,6	-18,3	1,8
30–45 Jahre	949	577	60,8	853	523	61,3	-10,1	-9,4	0,5
45–55 Jahre	570	355	62,3	612	398	65,0	7,4	12,1	2,7
55 Jahre und älter	177	116	65,5	188	136	72,3	6,2	17,2	6,8
Insgesamt	1 905	1 179	61,9	1 819	1 164	64,0	-4,5	-1,3	2,1
höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	97	13	13,4	92	16	17,4	-5,2	23,1	4,0
Teilzeit	19	13	68,4	21	16	76,2	10,5	23,1	7,8
darunter: Altersteilzeit	4	-	-	3	-	-	-25,0	x	-
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	49	18	36,7	59	23	39,0	20,4	27,8	2,3
Dienstordnungsangestellte	67	8	11,9	54	9	16,7	-19,4	12,5	4,8
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	-	-	x	-	-	x	x	x	x
30–45 Jahre	40	17	42,5	34	13	38,2	-15,0	-23,5	-4,3
45–55 Jahre	59	9	15,3	67	18	26,9	13,6	100,0	11,6
55 Jahre und älter	17	-	-	12	1	8,3	-29,4	x	8,3
Insgesamt	116	26	22,4	113	32	28,3	-2,6	23,1	5,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 271 Beschäftigte in Ausbildung der AOK 2008 und 2010

Beschäftigte in Ausbildung nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%	%		Prozentpunkte
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	105	58	55,2	102	77	75,5	- 2,9	32,8	20,3
Dienstordnungsangestellte	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	5	3	60,0	15	11	73,3	200,0	266,7	13,3
mittlerer Dienst	100	55	55,0	87	66	75,9	- 13,0	20,0	20,9
gehobener Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	105	58	55,2	102	77	75,5	- 2,9	32,8	20,3

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 272 Beschäftigte in Ausbildung der AOK 2010 nach ausgewählten Ausbildungsberufen

Ausgewählte Ausbildungsberufe	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokommunikation	4	2	50,0
Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing	13	10	76,9
Sozialversicherungsfachangestellte/ Sozialversicherungsfachangestellter	98	65	66,3
Insgesamt	115	77	67,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 273 Einstellungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	50	33	66,0
Teilzeit	13	13	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	63	46	73,0
Dienstordnungsangestellte	-	-	x
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	43	35	81,4
gehobener Dienst	18	10	55,6
höherer Dienst	2	1	50,0
Insgesamt	63	46	73,0

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 274 Höhergruppierungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	339	171	50,4
Teilzeit	85	85	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	1	1	100,0
mittlerer Dienst	87	63	72,4
gehobener Dienst	281	170	60,5
höherer Dienst	55	22	40,0
Insgesamt	424	256	60,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 275 Beförderungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	24	2	8,3
Teilzeit	4	4	100,0
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	3	1	33,3
gehobener Dienst	19	4	21,1
höherer Dienst	6	1	16,7
Insgesamt	28	6	21,4

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 276 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der AOK 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	115	65	56,5
Teilzeit	27	26	96,3
Laufbahngruppen			
in (den) ...			
mittleren Dienst	9	9	100,0
gehobenen Dienst	97	69	71,1
höheren Dienst	36	13	36,1
Insgesamt	142	91	64,1

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 277 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der AOK 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	238	49	20,6
Teilzeit	94	92	97,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	174	58	33,3
Dienstordnungsangestellte	158	83	52,5
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst*			
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	195	110	56,4
höherer Dienst	137	31	22,6
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	8	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	6	-	-
Stabsstellenleitung	-	-	x
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	77	11	14,3
Referatsleitung	29	10	34,5
Referent/-in	18	11	61,1
Sachgebietsleitung	194	109	56,2
Ressortspezifische Leitungsfunktion	-	-	x
Insgesamt	332	141	42,5

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 278 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der AOK 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	780	184	23,6
Teilzeit	89	83	93,3
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	781	240	30,7
Dienstordnungsangestellte	88	27	30,7
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst*			
mittlerer Dienst	30	12	40,0
gehobener Dienst	560	191	34,1
höherer Dienst	279	64	22,9
Insgesamt	869	267	30,7

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 279 Beschäftigte in Telearbeit der AOK 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	-	-	x
Teilzeit	85	77	90,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	74	68	91,9
Dienstordnungsangestellte	11	9	81,8
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	70	63	90,0
gehobener Dienst	13	13	100,0
höherer Dienst	2	1	50,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	-	-	x
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	85	77	90,6
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	85	77	90,6

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 280 Beschäftigte und Vollzeitäquivalente der DRV 2008 und 2010

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Beschäftigte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	1 295	638	49,3	1 230	605	49,2	- 5,0	- 5,2	- 0,1
Teilzeit	919	809	88,0	1 006	876	87,1	9,5	8,3	- 0,9
darunter: Altersteilzeit	219	130	59,4	268	165	61,6	22,4	26,9	2,2
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 574	1 175	74,7	1 610	1 211	75,2	2,3	3,1	0,5
Beamte/-innen	640	272	42,5	626	270	43,1	- 2,2	- 0,7	0,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	203	191	94,1	228	209	91,7	12,3	9,4	- 2,4
E5-E8/mittlerer Dienst	862	694	80,5	837	689	82,3	- 2,9	- 0,7	1,8
E9-E12/gehobener Dienst	986	489	49,6	993	498	50,2	0,7	1,8	0,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	162	73	45,1	177	84	47,5	9,3	15,1	2,4
ohne Zuordnung	1	-	-	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	215	140	65,1	194	129	66,5	- 9,8	- 7,9	1,4
30-45 Jahre	845	566	67,0	783	533	68,1	- 7,3	- 5,8	1,1
45-55 Jahre	743	520	70,0	793	548	69,1	6,7	5,4	- 0,9
55 Jahre und älter	411	221	53,8	466	271	58,2	13,4	22,6	4,4
Insgesamt	2 214	1 447	65,4	2 236	1 481	66,2	1,0	2,3	0,8
Vollzeitäquivalente									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	1 217	850	70	1 216	851	70	- 0	0	0
Beamte/-innen	562	215	38	544	214	39	- 3	- 1	1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	136,0	125,0	91,9	146,3	129,3	88,4	7,6	3,4	-3,5
E5-E8/mittlerer Dienst	652,8	501,1	76,8	619,2	483,9	78,2	-5,1	-3,4	1,4
E9-E12/gehobener Dienst	850,8	380,2	44,7	845,2	383,5	45,4	-0,7	0,9	0,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	138,4	58,7	42,4	147,7	67,6	45,8	6,7	15,2	3,4
ohne Zuordnung	0,8	-	-	0,8	0,8	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	202,5	129,7	64,1	182,3	117,3	64,4	-10,0	-9,6	0,3
30-45 Jahre	684,9	410,5	59,9	631,5	385,8	61,1	-7,8	-6,0	1,2
45-55 Jahre	617,5	395,9	64,1	653,5	412,8	63,2	5,8	4,3	-0,9
55 Jahre und älter	273,9	128,8	47,0	291,8	149,2	51,1	6,5	15,8	4,1
Insgesamt	1 778,9	1 065,0	59,9	1 759,1	1 065,1	60,5	-1,1	0,0	0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 281 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Vollzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	818	486	59,4	784	460	58,7	-4,2	-5,3	-0,7
Beamte/-innen	477	152	31,9	446	145	32,5	-6,5	-4,6	0,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	58	48	82,8	58	43	74,1	-	-10,4	-8,7
E5-E8/mittlerer Dienst	423	289	68,3	390	269	69,0	-7,8	-6,9	0,7
E9-E12/gehobener Dienst	705	262	37,2	670	247	36,9	-5,0	-5,7	-0,3
E13-E15Ü/höherer Dienst	109	39	35,8	112	46	41,1	2,8	17,9	5,3
ohne Zuordnung	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	182	112	61,5	165	100	60,6	-9,3	-10,7	-0,9
30-45 Jahre	509	241	47,3	448	211	47,1	-12,0	-12,4	-0,2
45-55 Jahre	446	228	51,1	470	237	50,4	5,4	3,9	-0,7
55 Jahre und älter	158	57	36,1	147	57	38,8	-7,0	-	2,7
Insgesamt	1 295	638	49,3	1 230	605	49,2	-5,0	-5,2	-0,1
Teilzeit									
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	756	689	91,1	826	751	90,9	9,3	9,0	-0,2
Beamte/-innen	163	120	73,6	180	125	69,4	10,4	4,2	-4,2
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	145	143	98,6	170	166	97,6	17,2	16,1	-1,0
E5-E8/mittlerer Dienst	439	405	92,3	447	420	94,0	1,8	3,7	1,7
E9-E12/gehobener Dienst	281	227	80,8	323	251	77,7	14,9	10,6	-3,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	53	34	64,2	65	38	58,5	22,6	11,8	-5,7
ohne Zuordnung	1	-	-	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	33	28	84,8	29	29	100,0	-12,1	3,6	15,2
30-45 Jahre	336	325	96,7	335	322	96,1	-0,3	-0,9	-0,6
45-55 Jahre	297	292	98,3	323	311	96,3	8,8	6,5	-2,0
55 Jahre und älter	253	164	64,8	319	214	67,1	26,1	30,5	2,3
Insgesamt	919	809	88,0	1 006	876	87,1	9,5	8,3	-0,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 282 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	818	486	59,4	784	460	58,7	-4,2	-5,3	-0,7
Teilzeit	756	689	91,1	826	751	90,9	9,3	9,0	-0,2
darunter: Altersteilzeit	173	123	71,1	211	156	73,9	22,0	26,8	2,8
Entgeltgruppen									
E1-E4	203	191	94,1	228	209	91,7	12,3	9,4	-2,4
E5-E8	812	662	81,5	799	660	82,6	-1,6	-0,3	1,1
E9-E12	470	275	58,5	483	284	58,8	2,8	3,3	0,3
E13-E15Ü	88	47	53,4	99	57	57,6	12,5	21,3	4,2
ohne Zuordnung	1	-	-	1	1	100,0	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	144	96	66,7	144	98	68,1	-	2,1	1,4
30-45 Jahre	570	427	74,9	519	393	75,7	-8,9	-8,0	0,8
45-55 Jahre	558	442	79,2	602	469	77,9	7,9	6,1	-1,3
55 Jahre und älter	302	210	69,5	345	251	72,8	14,2	19,5	3,3
Insgesamt	1 574	1 175	74,7	1 610	1 211	75,2	2,3	3,1	0,5
Beamtinnen und Beamte									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	477	152	31,9	446	145	32,5	-6,5	-4,6	0,6
Teilzeit	163	120	73,6	180	125	69,4	10,4	4,2	-4,2
darunter: Altersteilzeit	46	7	15,2	57	9	15,8	23,9	28,6	0,6
Laufbahngruppen									
einfacher Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
mittlerer Dienst	50	32	64,0	38	29	76,3	-24,0	-9,4	12,3
gehobener Dienst	516	214	41,5	510	214	42,0	-1,2	-	0,5
höherer Dienst	74	26	35,1	78	27	34,6	5,4	3,8	-0,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	71	44	62,0	50	31	62,0	-29,6	-29,5	-
30-45 Jahre	275	139	50,5	264	140	53,0	-4,0	0,7	2,5
45-55 Jahre	185	78	42,2	191	79	41,4	3,2	1,3	-0,8
55 Jahre und älter	109	11	10,1	121	20	16,5	11,0	81,8	6,4
Insgesamt	640	272	42,5	626	270	43,1	-2,2	-0,7	0,6

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 283 Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E1-E4 bzw. einfacher Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	58	48	82,8	58	43	74,1	-	-10,4	-8,7
Teilzeit	145	143	98,6	170	166	97,6	17,2	16,1	-1,0
darunter: Altersteilzeit	35	33	94,3	44	41	93,2	25,7	24,2	-1,1
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	203	191	94,1	228	209	91,7	12,3	9,4	-2,4
Beamte/-innen	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	8	5	62,5	17	10	58,8	112,5	100,0	-3,7
30-45 Jahre	38	34	89,5	33	31	93,9	-13,2	-8,8	4,4
45-55 Jahre	100	99	99,0	111	105	94,6	11,0	6,1	-4,4
55 Jahre und älter	57	53	93,0	67	63	94,0	17,5	18,9	1,0
Insgesamt	203	191	94,1	228	209	91,7	12,3	9,4	-2,4
E5-E8 bzw. mittlerer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	423	289	68,3	390	269	69,0	-7,8	-6,9	0,7
Teilzeit	439	405	92,3	447	420	94,0	1,8	3,7	1,7
darunter: Altersteilzeit	94	70	74,5	110	88	80,0	17,0	25,7	5,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	812	662	81,5	799	660	82,6	-1,6	-0,3	1,1
Beamte/-innen	50	32	64,0	38	29	76,3	-24,0	-9,4	12,3
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	103	71	68,9	94	69	73,4	-8,7	-2,8	4,5
30-45 Jahre	293	249	85,0	272	235	86,4	-7,2	-5,6	1,4
45-55 Jahre	306	253	82,7	297	248	83,5	-2,9	-2,0	0,8
55 Jahre und älter	160	121	75,6	174	137	78,7	8,7	13,2	3,1
Insgesamt	862	694	80,5	837	689	82,3	-2,9	-0,7	1,8

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

noch:
AT 283

Beschäftigte der DRV 2008 und 2010 nach Entgelt- bzw. Laufbahngruppen

Beschäftigte nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%		Prozentpunkte	
E9-E12 bzw. gehobener Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	705	262	37,2	670	247	36,9	-5,0	-5,7	-0,3
Teilzeit	281	227	80,8	323	251	77,7	14,9	10,6	-3,1
darunter: Altersteilzeit	71	24	33,8	91	32	35,2	28,2	33,3	1,4
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	470	275	58,5	483	284	58,8	2,8	3,3	0,3
Beamte/-innen	516	214	41,5	510	214	42,0	-1,2	-	0,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	101	62	61,4	82	49	59,8	-18,8	-21,0	-1,6
30–45 Jahre	470	255	54,3	431	237	55,0	-8,3	-7,1	0,7
45–55 Jahre	276	134	48,6	317	161	50,8	14,9	20,1	2,2
55 Jahre und älter	139	38	27,3	163	51	31,3	17,3	34,2	4,0
Insgesamt	986	489	49,6	993	498	50,2	0,7	1,8	0,6
E13-E15Ü bzw. höherer Dienst									
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses									
Vollzeit	109	39	35,8	112	46	41,1	2,8	17,9	5,3
Teilzeit	53	34	64,2	65	38	58,5	22,6	11,8	-5,7
darunter: Altersteilzeit	19	3	15,8	23	4	17,4	21,1	33,3	1,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	88	47	53,4	99	57	57,6	12,5	21,3	4,2
Beamte/-innen	74	26	35,1	78	27	34,6	5,4	3,8	-0,5
Altersgruppen									
unter 30 Jahre	3	2	66,7	1	1	100,0	-66,7	-50,0	33,3
30–45 Jahre	43	28	65,1	46	29	63,0	7,0	3,6	-2,1
45–55 Jahre	61	34	55,7	68	34	50,0	11,5	-	-5,7
55 Jahre und älter	55	9	16,4	62	20	32,3	12,7	122,2	15,9
Insgesamt	162	73	45,1	177	84	47,5	9,3	15,1	2,4
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)									

AT 284 Beschäftigte in Ausbildung der DRV 2008 und 2010

Beschäftigte in Ausbildung nach ...	2008			2010			Veränderung 2010 gegenüber 2008		
	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen	Frauen-anteil
	Anzahl		%	Anzahl		%	Prozentpunkte		
Art des Beschäftigungsverhältnisses									
Arbeitnehmer/-innen	34	23	67,6	26	13	50,0	- 23,5	- 43,5	- 17,6
Beamte/-innen	28	16	57,1	30	15	50,0	7,1	- 6,3	- 7,1
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen									
E1-E4/einfacher Dienst	6	3	50,0	10	4	40,0	66,7	33,3	- 10,0
E5-E8/mittlerer Dienst	28	20	71,4	16	9	56,3	- 42,9	- 55,0	- 15,1
E9-E12/gehobener Dienst	28	16	57,1	30	15	50,0	7,1	- 6,3	- 7,1
E13-E15Ü/höherer Dienst	-	-	x	-	-	x	x	x	x
Insgesamt	62	39	62,9	56	28	50,0	- 9,7	- 28,2	- 12,9

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT 285 Beschäftigte in Ausbildung der DRV 2010 nach ausgewählten Ausbildungsberufen

Ausgewählte Ausbildungsberufe	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Arbeitnehmer/-innen in Ausbildung			
Fachinformatikerin/Fachinformatiker	5	-	-
Sozialversicherungsfachangestellte/ Sozialversicherungsfachangestellter	12	8	66,7
Anwärter/-innen			
nichttechnischer Dienst	30	15	50,0
technischer Dienst	-	-	x
Insgesamt	47	23	48,9

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 286 Einstellungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010

Einstellungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	50	27	54,0
Teilzeit	19	19	100,0
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	60	40	66,7
Beamte/-innen	9	6	66,7
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	17	13	76,5
E5-E8/mittlerer Dienst	23	13	56,5
E9-E12/gehobener Dienst	23	16	69,6
E13-E15Ü/höherer Dienst	6	4	66,7
Insgesamt	69	46	66,7

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 287 Höhergruppierungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010

Höhergruppierungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	45	18	40,0
Teilzeit	19	18	94,7
Entgeltgruppen			
E1-E4	3	3	100,0
E5-E8	48	30	62,5
E9-E12	12	3	25,0
E13-E15Ü	1	-	-
Insgesamt	64	36	56,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 288 Beförderungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010

Beförderungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	60	18	30,0
Teilzeit	14	10	71,4
Laufbahngruppen			
einfacher Dienst	-	-	x
mittlerer Dienst	-	-	x
gehobener Dienst	60	24	40,0
höherer Dienst	14	4	28,6
Insgesamt	74	28	37,8

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 289 Laufbahnwechsel von Beschäftigten der DRV 2008–2010

Laufbahnwechsel nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	21	5	23,8
Teilzeit	1	1	100,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
in (den) ...			
E5-E8/mittleren Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobenen Dienst	12	3	25,0
E13-E15Ü/höheren Dienst	10	3	30,0
Insgesamt	22	6	27,3

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 290 Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben der DRV 2010

Beschäftigte in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	161	49	30,4
Teilzeit	41	24	58,5
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	40	17	42,5
Beamte/-innen	162	56	34,6
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	-	-	x
E9-E12/gehobener Dienst	102	31	30,4
E13-E15Ü/höherer Dienst	100	42	42,0
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe			
Dienststellenleitung	1	-	-
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsidentin/Vizepräsident	1	-	-
Stabsstellenleitung	2	-	-
Büroleitung	-	-	x
Abteilungsleitung	4	-	-
Referatsleitung	40	17	42,5
Referent/-in	52	25	48,1
Sachgebietsleitung	20	5	25,0
Ressortspezifische Leitungsfunktion	82	26	31,7
Insgesamt	202	73	36,1

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 291 Teilnahmen an ausgewählten Fortbildungen von Beschäftigten der DRV 2008–2010

Teilnahme an ausgewählten Fortbildungen nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	521	180	34,5
Teilzeit	97	95	97,9
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	176	116	65,9
Beamte/-innen	442	159	36,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst*			
E5-E8/mittlerer Dienst	80	63	78,8
E9-E12/gehobener Dienst	429	179	41,7
E13-E15Ü/höherer Dienst	109	33	30,3
Insgesamt	618	275	44,5

* Merkmalsausprägung nicht erhoben.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT 292 Beschäftigte in Telearbeit der DRV 2010

Beschäftigte in Telearbeit nach ...	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
	Anzahl		%
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses			
Vollzeit	17	10	58,8
Teilzeit	29	28	96,6
Art des Beschäftigungsverhältnisses			
Arbeitnehmer/-innen	21	15	71,4
Beamte/-innen	25	23	92,0
Entgelt- bzw. Laufbahngruppen			
E1-E4/einfacher Dienst	-	-	x
E5-E8/mittlerer Dienst	15	13	86,7
E9-E12/gehobener Dienst	27	22	81,5
E13-E15Ü/höherer Dienst	4	3	75,0
Form der Telearbeit			
alternierende Telearbeit	32	27	84,4
mobile Telearbeit	-	-	x
Teleheimarbeit	14	11	78,6
temporäre Telearbeit	-	-	x
Insgesamt	46	38	82,6

Quelle: Online-Erhebung LGG



Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
Referatsgruppe „Analysen, Gesamtrechnungen, Veröffentlichungen, Forschungsdatenzentrum, Europa“
Mainzer Straße 14-16
56130 Bad Ems

Birgit Groh-Peter, Ulrike Fluhr-Beck und Liane Schubert
Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

Titelfoto: © pressmaster - Fotolia.com

Erschienen im Juli 2012

Kostenfreier Download im Internet: <http://www.mifkjf.rlp.de>

Diese Druckschrift 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 Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.