



# *Auf einen Blick*

---

***Bericht über die Umsetzung des Landesgleich-  
stellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz  
nach § 20 LGG – Zusammenfassung***

---

# Inhalt

- 3 Vorwort der Ministerin
- 4 Einleitung
- 4 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 1996 bis 2003
- 5 Frauenanteile in den Ressorts einschl. der nachgeordneten Berichte
- 6 Personalbestand nach Laufbahnen – gesamter Landesdienst –
- 7 Angestellte / Beamtinnen/Beamte – gesamter Landesdienst –
- 8 Entwicklung des Frauenanteils bei den Richterinnen/Richtern
- 9 Frauenanteil bei Bewerbungen und Einstellungen
- 10 Frauenanteil in Führungspositionen
- 12 Anteil der Frauen im leitenden Schuldienst
- 14 Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen
- 15 Beurlaubung und Rückkehr
- 16 Teilzeit
- 17 Teilzeitschäftigung in Funktionsstellen
- 18 Ausbildung
- 19 Fortbildungsteilnahmen
- 20 Frauenanteile in Gremien
- 21 Schlussfolgerungen
- 23 Impressum

## **Wichtiger Hinweis:**

Diese Drucksache wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal-, 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 Zweck 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 können. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer Mitgliederinnen und Mitglieder zu verwenden.

# Vorwort der Ministerin

Der zweite Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes von Rheinland-Pfalz für den Berichtszeitraum 2001-2003 zeigt die erreichten Erfolge. Er zeigt aber auch, in welchen Bereichen es noch Handlungsbedarf gibt.

Eines der wichtigsten positiven Ergebnisse ist, dass Frauen im rheinland-pfälzischen Landesdienst gut vertreten sind. Auf die Gesamtheit aller Beschäftigten bezogen existiert erfreulicherweise im gehobenen und mittleren Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr.

Ein wesentlicher Bereich ist aber immer noch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen. Frauen sind in den oberen Hierarchieebenen immer noch zu selten anzutreffen, obwohl es ihnen nicht an Qualifikation mangelt. Durch gezielte Modellprojekte können geeignete Frauen unterstützt und auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereitet werden, wie das Mentoringmodell „MiLan“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit beispielhaft zeigt. Aber auch die Rahmenbedingungen bei den Funktionsstellen selbst sind zu verbessern, hierfür steht das Projekt „Führen in Teilzeit“.

Frauenförderung im öffentlichen Dienst bringt im Zusammenhang mit der Personalentwicklung Synergien und spart Ressourcen. Strukturelle Frauenförderung

setzt bei der Entwicklung einer neuen Führungskultur an. Insofern ist Frauenförderung ein „integraler Bestandteil“ der modernen Verwaltung.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass ein Prozess in Gang gesetzt wurde, der dazu geeignet ist, die Benachteiligung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung abzubauen. Dafür stehen das Landesgleichstellungsgesetz, frauenfördernde Maßnahmen, die Modellprojekte der Ressorts, und die Strategie des Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming wird der Frauenpolitik neue Impulse geben, da auch die Personalmaßnahmen unter dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter überprüft werden müssen.

Ich bin zuversichtlich, dass in der rheinland-pfälzischen Verwaltung zunehmend die Bereitschaft wächst, die Ressourcen von Frauen auf allen Hierarchieebenen zu nutzen. Der Weg mag zwar noch weit und steinig sein, aber wir sind schon ein gutes Stück vorangekommen.



Doris Ahnen

# Einleitung

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in allen Dienststellen der Landesverwaltung (§ 20 Abs. 1) LGG. Dieser Bericht beinhaltet auch die Thematik „Frauen in Führungspositionen“.<sup>1</sup>

Die vorliegende Kurzfassung berücksichtigt im Wesentlichen nur die Ergebnisse für den gesamten Landesdienst. Unberücksichtigt bleiben die Bereiche „Frauenförderpläne sowie frauenfördernde Maßnahmen der einzelnen Ressorts“, Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd (SGD), Landesuntersuchungsamt (LUA), „Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts“, „ausgewählte Ergebnisse über die Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes“ und „Frauenförderung und Gleichstellung im Hochschulbereich“.<sup>2</sup>

Der Bericht „Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz“ vom Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz kann gesondert angefordert werden.

Der Gesamtbericht ist über das Internet unter [www.mbfj.rlp.de/Frauen/Publikationen](http://www.mbfj.rlp.de/Frauen/Publikationen) abrufbar.

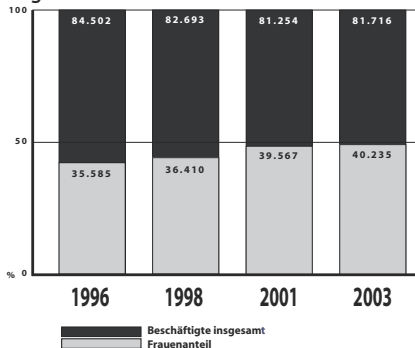
<sup>1</sup> Beschluss des Landtags vom 12. November 1998, zu LT-Drs 13/3185/3360/3529/3686

<sup>2</sup> Die für den Bericht erhobenen Daten wurden mittels der Software „Frauenförderplan“ erfasst und ausgewertet. Die Software basiert auf der Verwaltungsvorschrift „Frauenförderpläne und Berichte nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ in der Fassung vom 11.09.2001.

## Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 1996 bis 2003

Von 1996 nach 2003 ist der Frauenanteil im gesamten Landesdienst von 42,1 % auf 49,2 % kontinuierlich gestiegen bei gleichzeitigem Rückgang der Beschäftigtenzahlen von 84.502 auf 81.716 Personen. Die Beschäftigungspolitik des Landes wirkt sich somit auf Frauen positiv aus.

*Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im gesamten Landesdienst*



# Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche

Im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 erreichte in fünf von zwölf Geschäftsbereichen der Frauenanteil 50 % (Ministerium der Justiz ohne Strafvollzug (JM ohne Strafvollzug), Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LVRP), Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG), Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend (MBFJ) und Staatskanzlei (StK).

Der Abfall des Frauenanteils im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur (MWWFK) von knapp 60 % im Jahre 1998 auf nunmehr knapp 50 % ist bedingt durch die im Jahre 2001 erfolgte Umressortierung des Schulbereiches, einer traditionellen Frauendomäne, vom heutigen MWWFK zum MBFJ.

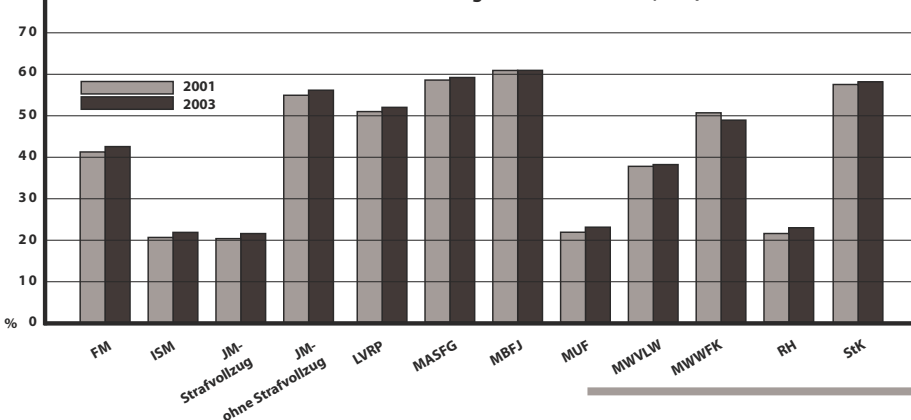
Im Ministerium des Innern und für Sport (ISM) (Frauenanteil: 1998: ca. 20 %; 2003: ca. 22 %), JM-Strafvollzug (Frauenanteil: 1998: unter 20 %; 2003: ca. 21 %) und im Ministerium für Umwelt und Forsten (MUF)

(Frauenanteil: 1998: ca. 28 %; 2003: ca. 26 %) hat sich der niedrige Frauenanteil nicht merklich verändert. Hier schlägt die spezifische Beschäftigungsstruktur, wie schon im ersten Bericht ausführlich erläutert wurde, durch.

Der Frauenanteil im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) ist erfreulicherweise von knapp 20 % (1998) auf 37,6 % angestiegen.

Der Rechnungshof (RH) hat in seinem Geschäftsbereich - trotz eines Rückgangs der Beschäftigtenzahlen von 164 (2001) auf 159 (2003) - die Zahl weiblicher Beschäftigter im gehobenen Dienst um mehr als 6 % gesteigert, resultierend aus der vermehrten Einstellung von Prüferinnen. Der Frauenanteil im höheren Dienst konnte mehr als verdoppelt werden (von 4,1 % in 2001 auf 8,3 % in 2003). Der Frauenanteil insgesamt konnte damit von 23,2 % (2001) auf 27,7 % (2003) erhöht werden.

Frauenanteil in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche (2001)



# Personalbestand nach Laufbahnen

## – gesamter Landesdienst –

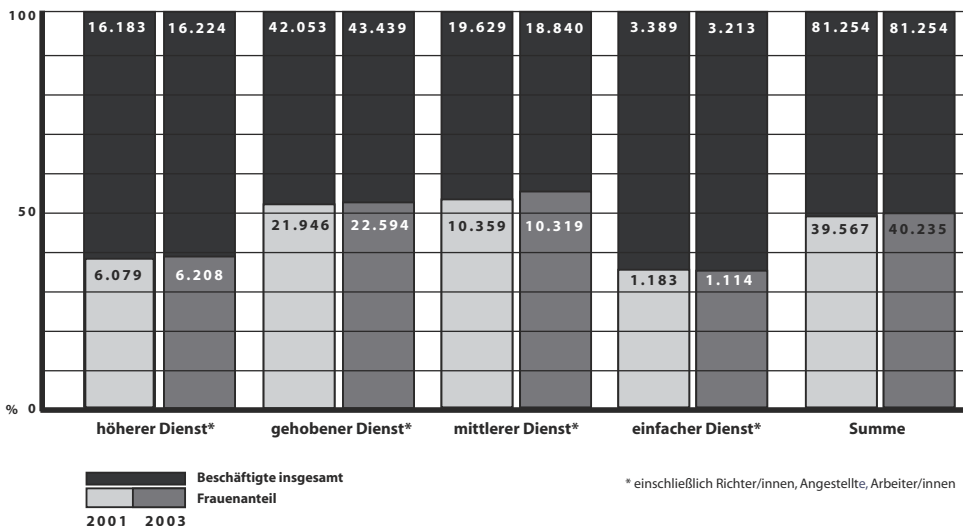
Trotz des erfreulich hohen Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen nicht auf allen Ebenen gleichermaßen vertreten. Deshalb war es wichtig, den Blick auf den Frauenanteil in einzelnen Laufbahngruppen zu richten.

Der Frauenanteil im mittleren und gehobenen Dienst ist erneut angewachsen und weist nun über 50 % (54,77 % bzw. 52 %) auf.

Im Bereich des höheren Dienstes hat sich der Frauenanteil langsam aber stetig erhöht: Von 37,56 % (2001) auf 38,26 % (2003).

Bezogen auf die Bereiche des mittleren und gehobenen Dienstes wurde das Ziel des LGG, Unterrepräsentanz in den Laufbahngruppen abzubauen, erreicht. Trotz sinkender Gesamtbeschäftigungszahlen stieg der Frauenanteil an. Doch nach wie vor gilt: „Je höher die Positionen sind, desto geringer ist der Frauenanteil“.

Personalbestand nach Laufbahngruppen - gesamter Landesdienst



# Angestellte – gesamter Landesdienst – Beamtinnen/Beamte – gesamter Landesdienst<sup>2</sup> –

Aufgeschlüsselt nach Beamtinnen/Beamten und Angestellten ist zunächst festzustellen, dass der Frauenanteil in beiden Gruppen leicht angestiegen ist: Bei den Beamtinnen um 2,14 %, bei den Angestellten um 1,43 %.

Differenziert ergibt sich folgendes Bild: Im mittleren Angestelltenbereich ist der Frauenanteil im Zeitraum 2001 bis 2003 auf rund 81 % angestiegen. In den Vergütungsgruppen vgl. den gehobenen ist er mit 63,4 % nahezu gleich geblieben. Einen Sprung findet man im höheren Angestelltenbereich von 45,77 % auf ca. 49,47 %.

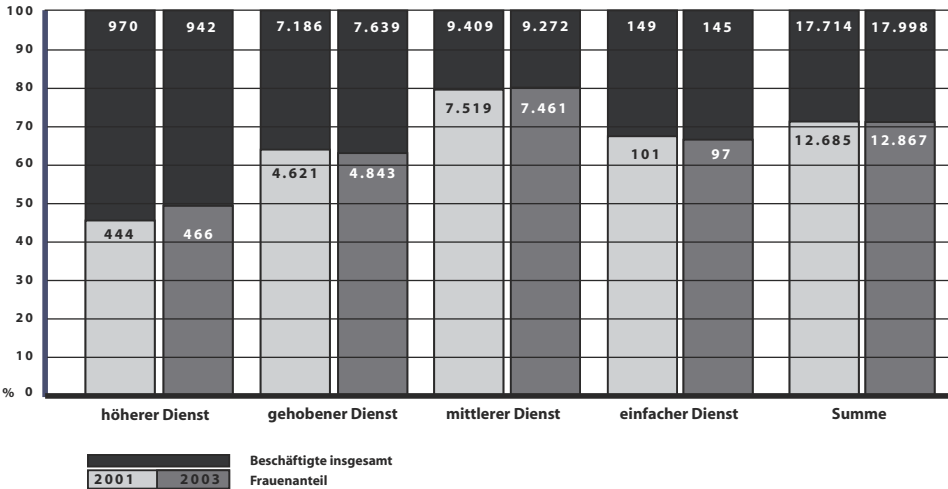
Zum Vergleich: Im Beamtenbereich ist der Anstieg eher gering ausgefallen (1,9 %).

Insgesamt beträgt der Frauenanteil hier nur ca. 38 %.

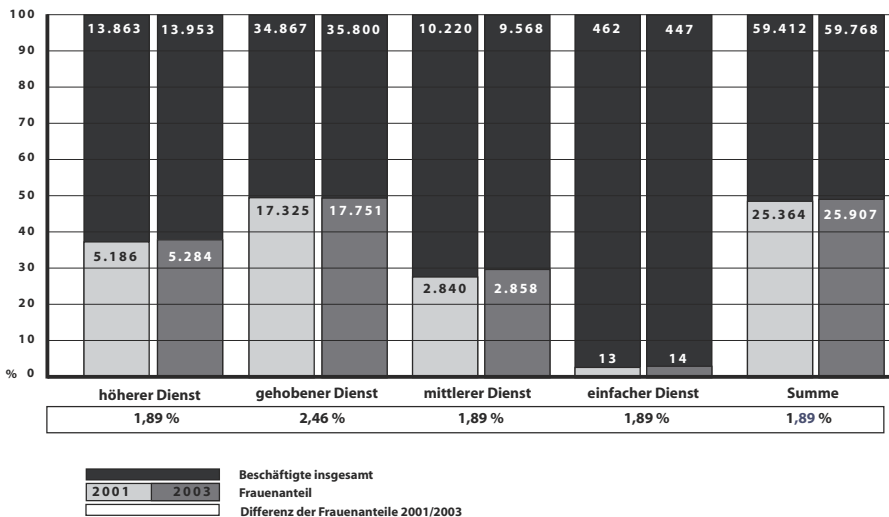
Der hohe Frauenanteil in den Eingangsämtern bzw. vergleichbaren Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich wirkt sich langsam aber kontinuierlich in höheren Positionen aus. Ein Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen ist jedoch noch nicht erreicht. Bemerkenswert ist auch, dass in dem als „attraktiv“ geltenden Beamtenbereich mehr Männer zu finden sind als im Angestelltenbereich.

<sup>2</sup> Für die Vergleichbarkeit der Vergütungsgruppen der Angestellten mit den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten wird § 11 BAT zu Grunde gelegt.

**Angestellte - gesamter Landesdienst**



### Beamtinnen / Beamte - gesamter Landesdienst

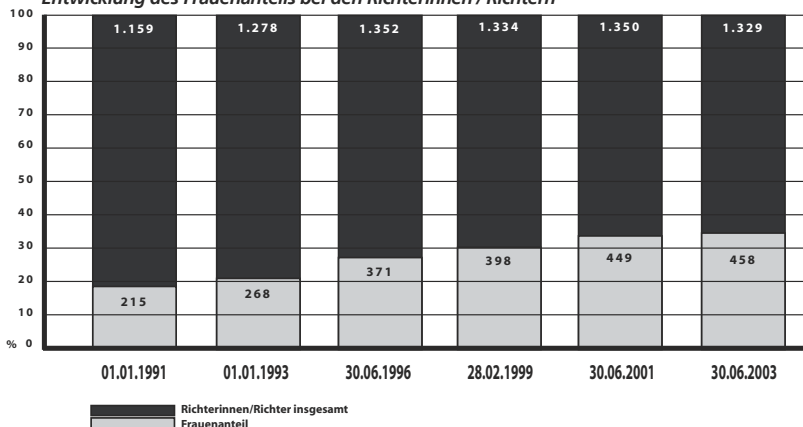


## Entwicklung des Frauenanteils bei den Richterinnen /Richtern

Die Zahl der Richterinnen ist in den Jahren 1991 bis 2003 sowohl absolut als auch

prozentual angestiegen. Es fand eine deutliche Steigerung von 18,55 auf 34,46 statt.

### Entwicklung des Frauenanteils bei den Richterinnen / Richtern



# Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen

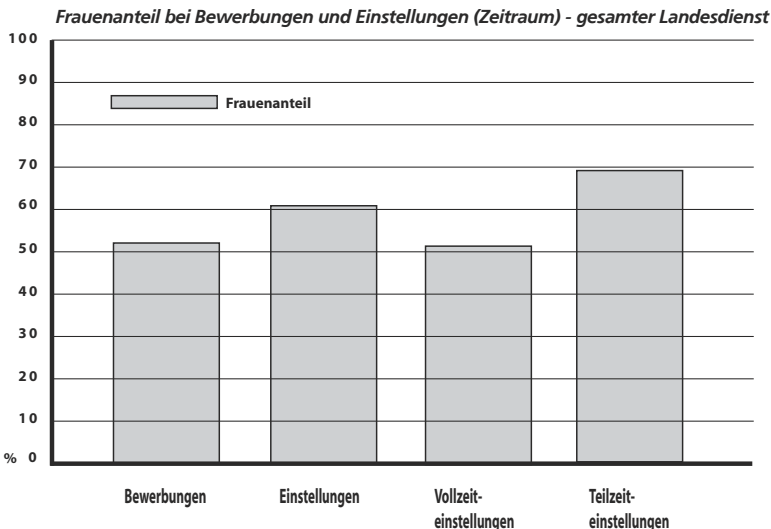
In Zeiten knapper Kassen und einer restriktiveren Einstellungspolitik ist es von Interesse, wie sich der Frauenanteil an Bewerbungen und Einstellungen in den öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz im Berichtszeitraum entwickelt hat.

Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber hat für Frauen an Attraktivität nicht verloren, im Gegenteil! 52 % der Bewerbungen sind von Frauen, die Einstellungsquote liegt bei 60 % und ist damit überproportional.

Aufgeschlüsselt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen für den mittleren Dienst (jeweils immer Beamtinnen und vergleichbare Angestellte) mit annähernd 60 % am höchsten, gefolgt von 50 % beim gehobe-

nen Dienst. In diesen Bereichen findet man auch einen sehr hohen Frauenanteil bei den Einstellungen (60 %).

Der Frauenanteil bei den Vollzeiteinstellungen für den mittleren und gehobenen Dienst liegt bei knapp 50 %, für den höheren Dienst bei ca. 55 %. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil bei den Einstellungen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit beispielsweise knapp 95 % im Bereich des mittleren Dienstes sehr hoch.



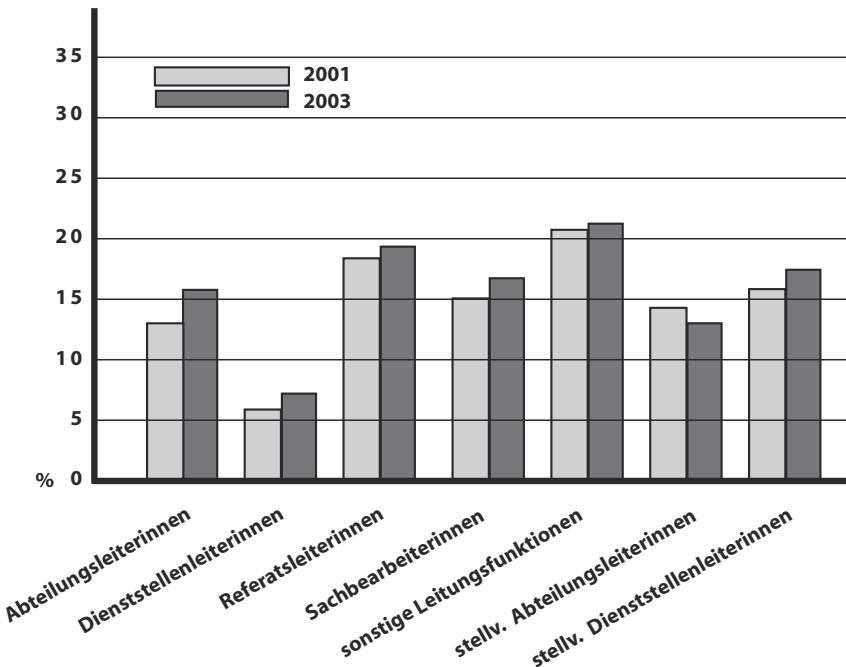
# Frauenanteil in Führungspositionen

Der Satz „Je höher die Positionen, desto weniger Frauen sind dort zu finden.“ ist auch im zweiten LGG-Bericht aktuell.

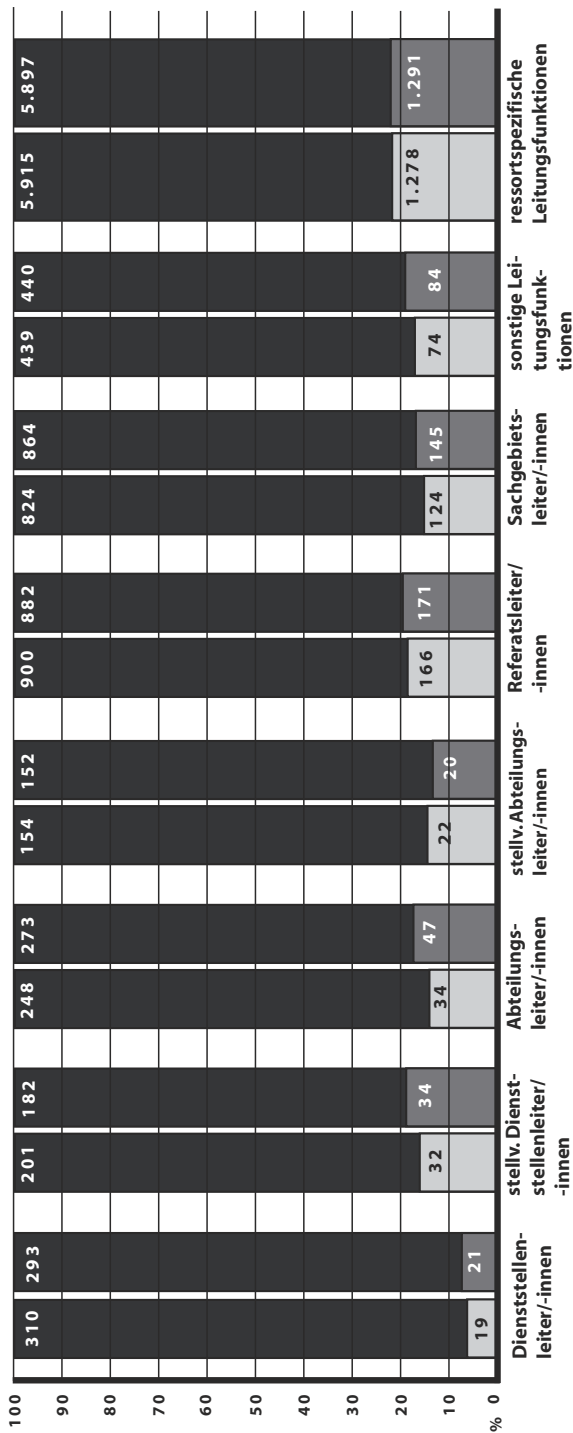
Trotz eines leichten Anstiegs sind Frauen in Führungsfunktionen immer noch unterrepräsentiert. Bezogen auf den gesamten Landesdienst lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2001-2003 unter 20 %. Lediglich bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen, zu denen auch die Schulleitungen gehören, findet man eine Quote von 22 %. Der niedrigste Frauenanteil liegt bei den Dienststellenleitungen mit 7,2 %.

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

*Frauenanteil in Führungspositionen - gesamter Landesdienst*



Frauenanteil in Führungspositionen - gesamter Landesdienst



Beschäftigte insgesamt

Frauenanteil

2001 2003

\* erfasst sind alle Inhaberinnen und Inhaber von Führungspositionen im Geltungsbereich des LGG

# Anteil der Frauen im leitenden Schuldienst

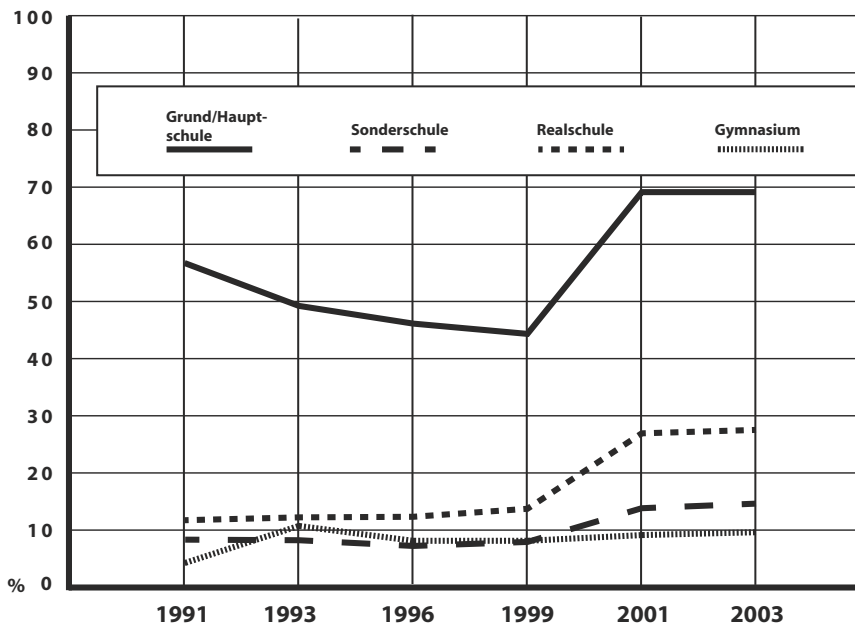
Trotz erheblicher Bemühungen der Landesregierung sind auch im Schulbereich Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Dies betrifft die Besetzung der Funktionsstellen Schulleitung, Stellvertretung und die Wahrnehmung sonstiger Funktionsaufgaben.

Allerdings ist der Frauenanteil an Schul-Funktionsstellen in Rheinland-Pfalz inner-

halb von einem Jahrzehnt von unter 20 % auf über 30 % gestiegen.

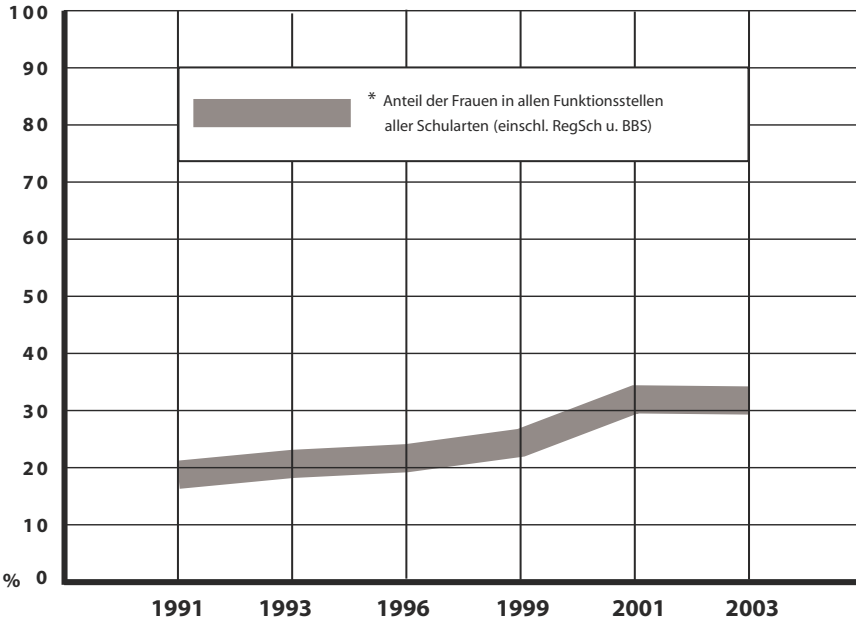
Wie die nachstehende Darstellung über die Entwicklung in den letzten 12 Jahren zeigt, sind in einigen Schularten und Funktionsbereichen schon deutliche und sehr erfreuliche Verbesserungen zu verzeichnen. Der Anteil der Schulleiterinnen an Grund- und Hauptschulen und an Gymnasien hat sich mehr als

Anteil der Schulleiterinnen in Funktionsstellen im rheinland-pfälzischen Schuldienst in %



verdoppelt. Die Zahlen aus den Jahren 2001 und 2003 zeigen, dass die bisherigen Maßnahmen der Schulbehörden schon Früchte getragen haben. Diese Entwicklung ermutigt, die Anstrengungen fortzuführen, insbesondere auch in den Gymnasien und berufsbildenden Schulen.

*Anteil der Frauen in allen Funktionsstellen im rheinland-pfälzischen Schuldienst in %*

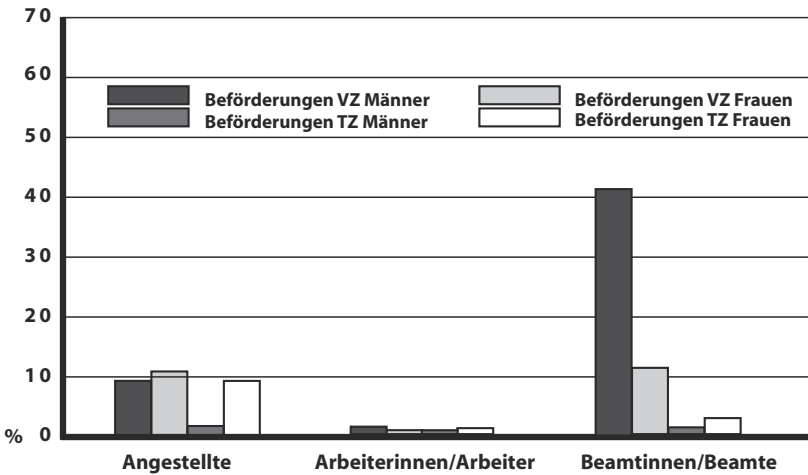


# Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreichungen

Bei allen Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreichungen hat die Gruppe der vollzeitbeschäftigten beamteten Männer den größten Anteil. Während im

Tarfbereich Frauen bei den Höhergruppierungen angemessen vertreten sind, sind die Beamtinnen bei den Beförderungen unterrepräsentiert.

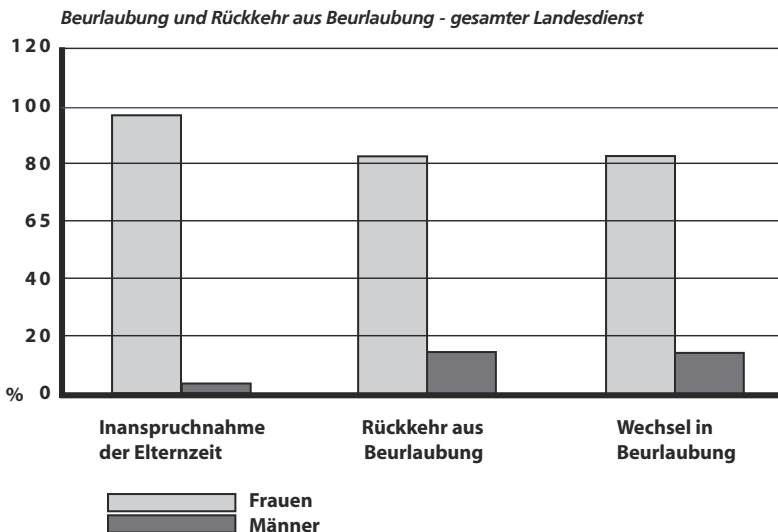
*Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreichungen in den Beschäftigungsgruppen zum Beförderungstermin - gesamter Landesdienst*



# Beurlaubung und Rückkehr

Elternzeit gemäß den Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes bzw. den entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen wird noch immer fast ausnahmslos von Frauen genutzt. Nur jede vierte Frau kehrt nach einer beruflichen Unterbrechung durch Elternzeit oder Beurlaubung in eine Vollzeitstelle zurück, im Regelfall erfolgt die Rückkehr in Teilzeit.

Um Frauen verstärkt auf die Problematik etwaiger späterer Versorgungslücken als Folge unterbrochener Erwerbsbiografien aufmerksam zu machen, werden häufig auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretungen Informationsveranstaltungen angeboten. Dennoch sind weitere Bemühungen notwendig, um das frauen- und gesellschaftspolitische Ziel einer gerechten Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbs- und Familienarbeit zu erreichen.



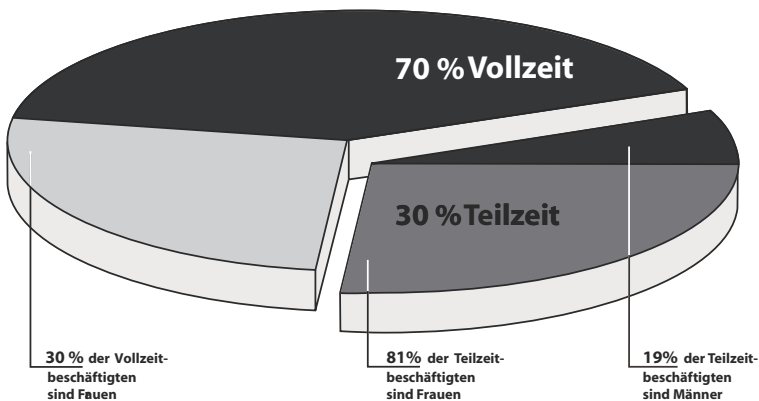
# Teilzeit

Frauen wie Männer, in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz haben grundsätzlich das Recht auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Das LGG eröffnet somit nicht nur Frauen, sondern auch Männern neue Chancen.

Es ist jedoch festzustellen, dass Teilzeit aus familiären Gründen noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird.

2/3 aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten in Vollzeit, lediglich 1/3 ist in Teilzeit beschäftigt. 81 % des letzten Drittels sind Frauen, nur 19 % dagegen Männer, wobei in dieser Zahl auch die Männer in Altersteilzeit enthalten sind.

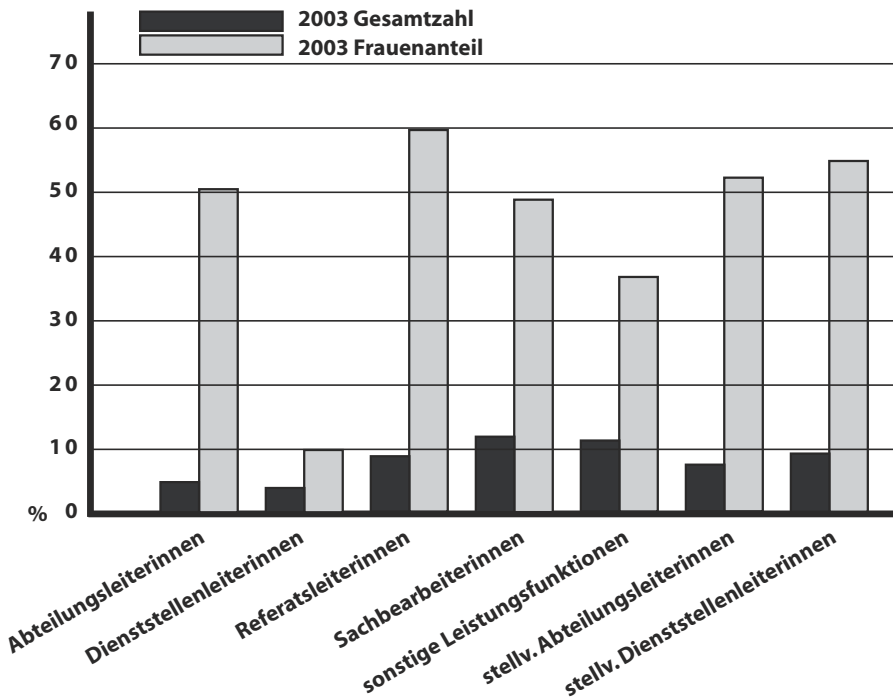
*Voll- / Teilzeitbeschäftigte (davon Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer)  
- gesamter Landesdienst*



# Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen

Funktionsstellen werden nur im geringen Umfang in Teilzeit ausgeübt. Die Quote liegt kaum über 10 %. Im Bereich „Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen“ findet man in den Funktionen „Referatsleitungen“, „Sachgebietsleitung“ und „sonstige Leitungsfunktionen“ den höchsten Frauenanteil. Die höchste Teilzeitquote insgesamt liegt bei den ressortspezifischen „sonstigen Leitungsfunktionen“.

*Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen und Frauenanteil 2003*  
- gesamter Landesdienst

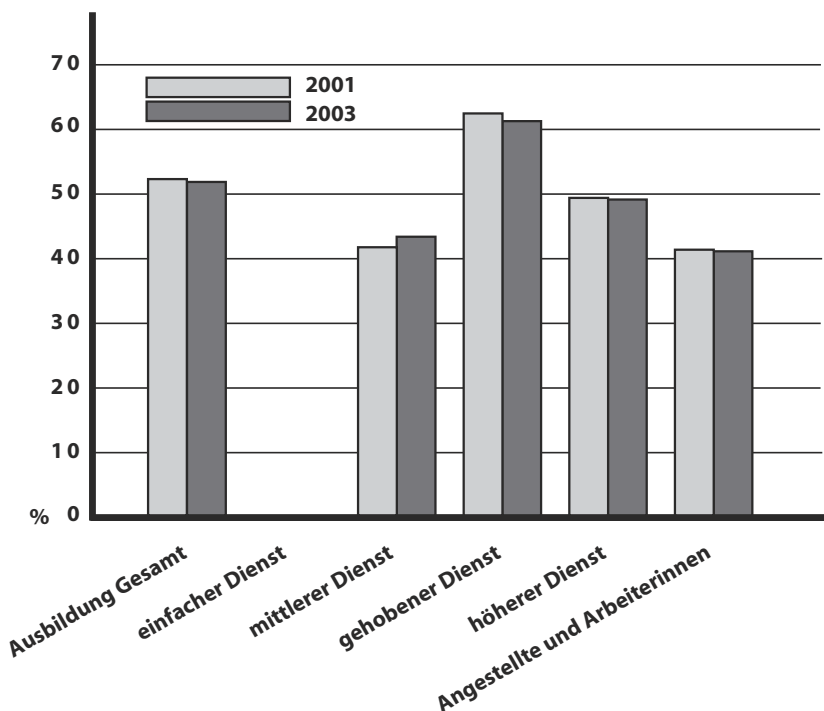


# Ausbildung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind diese bevorzugt zu berücksichtigen (§§ 8 Abs.1, 4 Abs.2 LGG). Hierdurch sollen gezielt weibliche Nachwuchskräfte für unterrepräsentierte Bereiche gewonnen werden.

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

*Frauenanteil in Ausbildung 2001 und 2003 - gesamter Landesdienst*



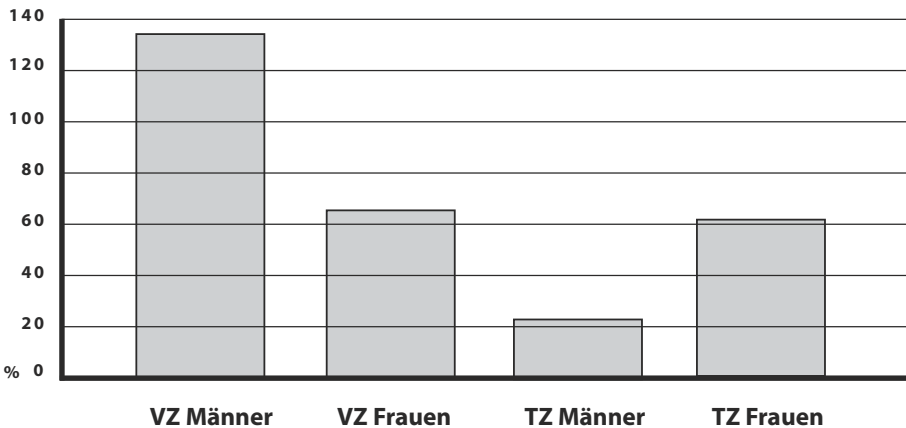
# Fortbildungsteilnahme

Mehr vollzeitbeschäftigte Männer (133 %)³ nahmen im Berichtszeitraum an Fortbildungsveranstaltungen teil als Frauen (67,5 %). Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten dreht sich der Anteil um: Hier nahmen 64 % Frauen, aber nur 24 % der Männer an Fortbildungsveranstaltungen teil.

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

³ Da Mehrfachnennungen auf Grund der Teilnahme an mehreren Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, steigt die Prozentzahl über 100.

*Fortbildungsteilnahme der vollzeit-/teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer  
- gesamter Landesdienst*



# Frauenanteile in Gremien

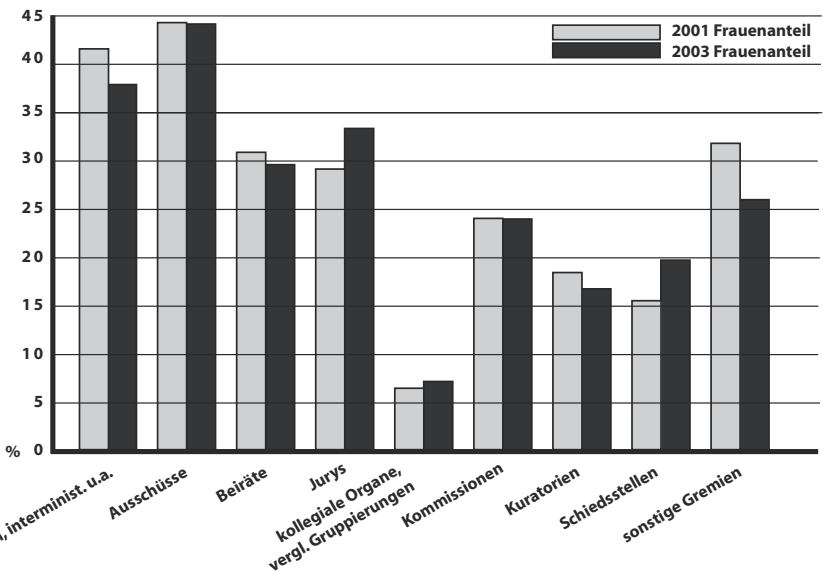
Der Anteil der weiblichen Mitglieder in Gremien liegt außer bei kollegialen Organen, Kuratorien und Schiedsstellen in allen erfassten Gremiengruppen nur knapp über 20 %, bei den interministeriellen Arbeitsgruppen dagegen bei 37,8 %.

Die Staatssekretärskonferenz hat daher bereits am 18. November 1996 beschlossen, die Transparenz in Gremienbesetzungsverfahren durch die Darlegung des Geschlechterproporz zu verstärken. Dabei wurde den Ressorts eine Begründungspflicht auferlegt, wenn bei einer vom Ministerrat zu beschließenden Besetzung trotz Unterrepräsentanz keine Frau vorgeschlagen wird. Als weiteren Schritt hat der Ministerrat am 9. November 1999 empfohlen, die Gleichstellungsbeauftragte

an allen Gremienbesetzungsverfahren zu beteiligen.

Soweit den obersten Landesbehörden bei Gremienbesetzungen ein Benennungsrecht zusteht, haben sich diese Vorgaben auf den Frauenanteil positiv ausgewirkt: So liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder außer bei kollegialen Organen, Kuratorien und Schiedsstellen in allen erfassten Gremiengruppen über 20 %. Bei den interministeriellen Arbeitsgruppen werden sogar 37,8 % erreicht. Durchgreifende Veränderungen konnten aber nicht in Gang gesetzt werden, weil sie sich auf die Vorschlagspraxis der entsendenden Institutionen nicht erkennbar ausgewirkt haben. Hier gilt es, gemeinsam mit allen Akteuren weitere Strategien zu entwickeln und neue Wege aufzuzeigen.

Frauenanteil in Gremien 2001 und 2003 - gesamter Landesdienst



# Schlussfolgerungen

Der Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes dient als wichtiges Kontrollinstrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung des Landes Rheinland-Pfalz. Die erhobenen Daten, die neben positiven auch weniger positive Ergebnisse aufweisen, lassen die nachfolgenden Schlussfolgerungen zu.

Äußerst positiv ist, dass von 2001 bis 2003 der Frauenanteil - insbesondere auch im höheren Dienst - weiter angestiegen ist. Der Weg, den die Landesregierung mit dem Landesgleichstellungsgesetz gegangen ist, war und ist der richtige.

In den kommenden Jahren wird es verstärkt altersbedingt Übergänge in den Ruhestand geben. Hier besteht die große Chance, den Frauenanteil vor allem im höheren Dienst auszubauen. Freiwerdende Ressourcen müssen im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten genutzt werden.

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellung innerhalb der Verwaltung ist auch in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen, damit ihre Position, ihre Motivation und damit ihre Möglichkeiten, die Dienststelle bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zu unterstützen, gestärkt werden kann. Der Bericht

des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung hat hierzu deutliche Aussagen gemacht. Die Schulungen, Seminare und Zertifizierungsveranstaltungen, die das MBFJ gemeinsam mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz anbietet, sind wegweisend.

Doch nicht nur für die Gleichstellungsbeauftragten sind Schulungen notwendig und wichtig. Es ist deutlich geworden, dass für Personalverantwortliche ein entsprechendes Angebot vorgehalten werden sollte. Inhalt sollte unter anderem der Frauenförderplan als Instrument der Personalentwicklung sein.

Weiterbildungen zu Gender Mainstreaming haben auch zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen des LGG geführt. Dieser eingeschlagene Weg sollte weitergeführt werden.

Im Nachgang zum ersten LGG-Bericht im Jahre 2000 wurde eine Workshop-Reihe für unterschiedliche Zielgruppen (Gleichstellungsbeauftragte aus verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, Personalverantwortliche usw.) und zu unterschiedlichen Themen, die das LGG betreffen, angeboten. Diese Workshops waren für die weitere Arbeit sehr wichtig. Durch die intensiven Diskussionen wurden gemeinsam mit den für Gleichstellung

verantwortlichen Personen neue Wege zur Umsetzung der Gleichstellung vor Ort gefunden. Die Workshop-Reihe wird im Nachgang zum zweiten LGG-Bericht wieder aufgenommen werden.

Thematische Schwerpunkte sind:

- die Möglichkeiten des Frauenförderplans und seine einzelnen Bestandteile (Daten-, Prognose- und Maßnahmen-teil),
- die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen, insbesondere durch die Bildung von Netzwerken.

Ergänzend zu einem solchen Workshopangebot wird eine Broschüre als konkrete Arbeitshilfe für die Erstellung und Nutzung von Frauenförderplänen den zuständigen Stellen an die Hand gegeben werden.

Deutlichen Handlungsbedarf gibt es nach wie vor bei der Besetzung von Gremien. Wie bereits im ersten Bericht muss leider auch jetzt wieder festgestellt werden, dass Frauen weit weniger als Männer in Gremien vertreten sind.

Die Umsetzung der Regelungen im §14 LGG haben sich als äußerst schwierig erwiesen, insbesondere auch, weil viele Gremien mit Personen aus vom Land unabhängigen Institutionen besetzt werden. Deshalb ist eine Expertinnendatei als praktische Hilfe für entsendende Stellen in Vor-

bereitung. Diskutiert wird auch die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität unter Gendergesichtspunkten die Arbeitsstrukturen von Gremien zu untersuchen und modellhaft eine Sitzungskultur zu erproben, die mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist.

Der niedrige Frauenanteil im Bereich der Führungsfunktionen korrespondiert mit einem niedrigen Frauenanteil bei der Teilnahme an Führungskräftefortbildungen. In diesem Bereich sollte verstärkt Sorge dafür getragen werden, dass die Teilnahme von Frauen besonders gefördert wird.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der „Entwicklungsprozess“ Gleichstellung von Frau und Mann angestoßen wurde und sich im Berichtszeitraum auch zu Gunsten von Frauen weiterentwickelt hat. Der Bericht zeigt aber auch, dass frauenfördernde Maßnahmen, wie sie das LGG vorsieht, nach wie vor notwendig sind. Frauenförderung ist nicht durch Gender Mainstreaming überholt, sondern es sind zwei verschiedene Wege mit dem gleichen Ziel: die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

**Impressum:**

Herausgeber

Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend | Referat 922  
Diether-von-Isenburg-Straße 9-11 | 55116 Mainz

[www.mbfj.rlp.de](http://www.mbfj.rlp.de)

1. Auflage

Winter 2004

Gestaltung

[www.artefont.de](http://www.artefont.de)

---

---

---

Herausgeber:  
Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend  
Referat 922 | [www.mbfj.rlp.de](http://www.mbfj.rlp.de)