

Rheinland-Pfalz



Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

Auf einen Blick



3. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz

Berichtszeitraum: 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007

Arbeit

Soziales

Gesundheit

Familie

Frauen

Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorwort der Ministerin
- 2 Einleitung
- 3 Frauenanteile bei den Beschäftigtenzahlen
- 4 Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche
- 5 Frauenanteile nach Beschäftigungsvolumen
- 6 Frauenanteile nach Laufbahngruppen
- 7 Frauenanteile bei den Beamtinnen und Beamten
- 8 Frauenanteile nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- 9 Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen
- 10 Frauenanteile in Führungspositionen
- 11 Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen und Laufbahnaufstiegen
- 12 Frauenanteile bei Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen
- 13 Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung
- 14 Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen
- 15 Frauenanteile in der Ausbildung
- 16 Frauenanteile in der Fortbildung
- 17 Frauenanteile in Gremien
- 18 Frauenförderpläne und Selbstverpflichtung der Ressorts
- 19 Gleichstellungsbeauftragte
- 21 Kommunale Gebietskörperschaften
- 23 Schlussfolgerungen
- 25 Impressum

Vorwort der Ministerin



Malu Dreyer

Malu Dreyer

Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz

Wo steht die Frauenpolitik in Rheinland-Pfalz, und was haben wir in den letzten Jahren in Sachen Gleichstellung erreicht? Wichtige Antworten gibt der 3. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für den Berichtszeitraum 2003 bis 2007. Er zeigt, dass sich die beruflichen Chancen für Frauen in der rheinland-pfälzischen Verwaltung erheblich verbessert haben.

Die vorliegende Kurzfassung des Berichts stellt die Entwicklung des Frauenanteils in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung dar, der sich insgesamt seit 1995 um zehn Prozentpunkte auf 51,3% erhöht hat.

Im gehobenen Dienst mit einem Frauenanteil von knapp 54% und im mittleren Dienst mit einem Frauenanteil von 56% gibt es mittlerweile keine Unterrepräsentanz mehr. Hier ist das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes erreicht. Auch im Bereich des höheren Dienstes hat sich der Frauenanteil kontinuierlich von 33% in 1998 auf 42,6% in 2007 erhöht. Im Eingangssamt des höheren Dienstes sind bereits 57% Frauen beschäftigt, wir können also davon ausgehen, dass der Frauenanteil in den kommenden Jahren im höheren Dienst weiter wachsen wird. Damit ist die Grundlage für eine Anhebung des Frauenanteils auch in Führungspositionen geschaffen – gezielte frauenfördernde Maßnahmen bleiben aber weiter notwendig. Die statistischen Erhebungen zur Bewerbungssituation zeigen, dass der öffentliche Dienst für Frauen als Arbeitgeber sehr attraktiv ist. Die Bewerbungsquote von Frauen liegt in den meisten Bereichen bei über 50%.

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik im Jahr 2008 ist die paritätische Besetzung von Gremien. Die rheinland-pfälzische Landesregierung will den Anteil von Frauen in Gremien, der zurzeit bei 42,2% liegt, weiter erhöhen. Frauenförderung im öffentlichen Dienst ist ein integraler Bestandteil der Personalentwicklung in einer modernen Verwaltung. Gut ausgebildete und engagierte Frauen werden mit Blick auf den demografischen Wandel in Zukunft noch wichtiger als bisher.

Wir wollen die Erfolge, die in den letzten zwölf Jahren erreicht wurden, stabilisieren und Benachteiligungen von Frauen weiter abbauen. Dazu brauchen wir auch weiterhin die vielfältigen frauenfördernden Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes. Wir brauchen aber auch die systematische Verankerung von Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen und bei allen Entscheidungen. Rheinland-Pfalz hat in diesem Bereich schon viel getan und einiges erreicht. Wir setzen die bewährte Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und frauenfördernden Maßnahmen fort, damit Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen können.

Einleitung

Die Landesregierung berichtet dem Landtag gemäß § 20 Absatz 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Abstand von vier Jahren über die Umsetzung des LGG.

Der 1. Bericht umfasst den Zeitraum 30. Juni 1996 bis 28. Februar 1999¹, der 2. die Zeitspanne 30. Juni 2001 bis 30. Juni 2003^{2,3}, der nun vorliegende 3. Bericht beinhaltet die Daten im Berichtszeitraum 1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007.

Trotz gleicher Struktur ist ein direkter Vergleich des 3. LGG-Berichts mit den vorangegangenen nur eingeschränkt möglich. Dies liegt zum einen an den im Berichtszeitraum durchgeführten Umressortierungen im Geschäftsbereich der Landesregierung, zum anderen auch an der Neustrukturierung des Tarifrechts.

Die vorliegende Kurzfassung des 3. LGG-Berichts berücksichtigt im Wesentlichen die Ergebnisse für den gesamten Landesdienst und lässt Einzelergebnisse der Ressorts und der nachgeordneten Bereiche (Landesbehörden) außen vor. Unberücksichtigt bleiben die Erläuterungen zur Datenerhebung sowie die Konsequenzen aus dem 2. LGG-Bericht und die Bereiche „Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord und Süd (SGD), Landesuntersuchungsamt (LUA)“ und „Ausgewählte Ergebnisse zu den juristischen Personen des öffentlichen Rechts“. Aufgenommen werden ausgewählte Ergebnisse zur

Beschäftigungssituation von Frauen, zu ihrer Repräsentanz in Führungspositionen⁴ sowie zu ihrem Anteil bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und in Gremien. Außerdem werden Frauenförderpläne und die Selbstverpflichtung der Ressorts, die erstmalige Analyse des Beschäftigungsvolumens, die Stellung und Situation der Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenanteile in den kommunalen Gebietskörperschaften erläutert.

Wie beim 2. LGG-Bericht wurden die Daten für die kommunalen Gebietskörperschaften vom Statistischen Landesamt bereitgestellt und ausgewertet.

Der **Gesamtbericht** ist abrufbar unter:

http://www.masgff.rlp.de/Frauen/Dokumente/BerichtLGG_Frauen.pdf

¹ „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG“ – Landtags-Drucksache 13/5376

² „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz nach § 20 LGG“ – Landtags-Drucksache 14/2862

³ Im Berichtszeitraum fand die Neuorganisation der mittleren Verwaltungsebene statt. Aufgrund einer Neuordnung von Dienststellen und Personal waren die Daten nur

noch bedingt vergleichbar. Aus diesem Grund hatte der Ministerrat beschlossen, einen Schnitt in der Datenerfassung zu ziehen und sämtliche Daten erstmals wieder zum Stichtag 30. Juni 2001 bzw. 1. Juli 2001 zu erheben. Der 2. Bericht enthält daher lediglich die Daten der Stichtage 30. Juni 2001 und 30. Juni 2003.

⁴ Beschluss des Landtags vom 12. November 1998, zu Landtags-Drucksache 13/3185/3360/3529/3686

Frauenanteile bei den Beschäftigtenzahlen

Nach § 4 Abs. 3 LGG liegt Unterrepräsentanz vor, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplans der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abwei-

chungen begründet sind. Zum Stichtag 30. Juni 2007 sind über die Hälfte der Beschäftigten im gesamten Landesdienst Frauen. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zwischen 1996 und 2007 zeigt den kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils von 42,1% auf 51,3%.

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil
1996	84.502	35.585	42,1%
1998	82.693	36.410	44,0%
2001	81.254	39.567	48,7%
2003	81.716	40.235	49,2%
2005	84.007	42.540	50,6%
2007	85.922	44.077	51,3%

Entwicklung der Beschäftigtensituation und des Frauenanteils 1996-2007 – gesamter Landesdienst –

Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche

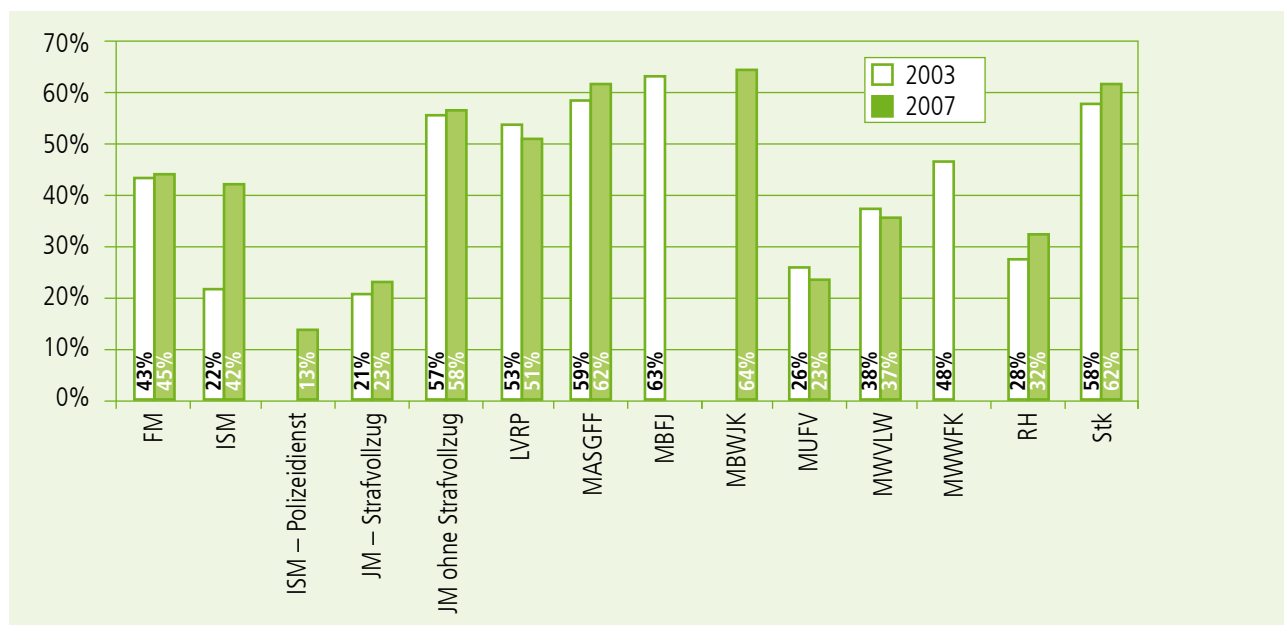
Einen Frauenanteil von mehr als 60% weisen das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF), das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur (MBWJK) und die Staatskanzlei (Stk) auf.

Im Ministerium der Justiz ohne Strafvollzug (JM ohne Strafvollzug) und in der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union (LVRP) liegt der Frauenanteil bei über 50%, wohingegen er in den „männlich dominierten“ Bereichen wie im Polizeidienst des Ministeriums des Innern und für Sport (ISM – Polizeidienst), im Strafvollzug des Ministeriums der Justiz (JM – Strafvollzug) und im Ministe-

rium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz (MUFV) bei unter 30% liegt.

Im Ministerium der Finanzen (FM), ISM, JM – Strafvollzug, JM ohne Strafvollzug, MASGFF, Rechnungshof (RH) und Stk konnten die Frauenanteile zwischen 2003 und 2007 gesteigert werden, während sie in den Geschäftsbereichen LVRP, MUFV und Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW) leicht sanken.

Der Rechnungshof konnte den Frauenanteil kontinuierlich von 19,9% im Jahr 1998 auf 31,6% im Berichtsjahr 2007 steigern.



Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche 2003/2007

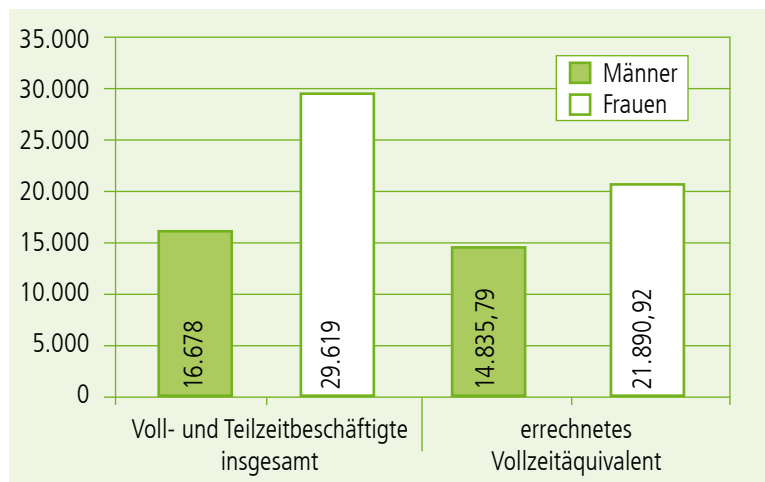
Hinweise:

Um eine bessere Auswertbarkeit der Daten beim ISM zu erzielen, wird ab dem Jahr 2005 der Polizeidienst (Polizeibeamtinnen und -beamte) bei den Polizeibehörden und -einrichtungen (ohne Ministerium) gesondert erfasst. Dadurch sind Vergleiche zwischen den Jahren 2003 und 2007 im Geschäftsbereich des ISM wegen der veränderten Datenstruktur nur bedingt möglich. Im Jahr 2006 wurden die Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration sowie die Abteilung Frauen dem MASGFF zugeordnet. MBFJ und MWWFK wurden am 6. Dezember 2006 zum MBWJK zusammengelegt.

Frauenanteile nach Beschäftigungsvolumen

Um eine differenzierte Sicht auf die tatsächliche Beschäftigungssituation von Frauen zu erhalten, wurde 2007 erstmals das Beschäftigungsvolumen, ein Produkt aus Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit, anhand der Zahlen für die obersten Landesbehörden im LGG-Bericht exemplarisch dargestellt. Diese Zählweise lässt Aussagen über die Verteilung des Arbeitsvolumens auf Männer und Frauen zu, da Personenzahlen allein nicht die tatsächliche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbstätigkeit widerspiegeln.

Insgesamt waren in diesen Landesbehörden zum Stichtag 30. Juni 2007 16.678 Männer und 29.619 Frauen beschäftigt. Der hohe Frauenanteil lässt sich hauptsächlich auf den Schulbereich zurückführen, in dem viele Frauen beschäftigt sind. Durch die Berechnung der entsprechenden Vollzeitäquivalente sinkt der ermittelte Wert bei den Frauen um 7.728 bei der personenbezogenen Berechnung auf 21.890,92 errechnete Vollzeitstellen. Grund für diese erhebliche Veränderung ist die vermehrte Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit hauptsächlich im Schulbereich. Der Wert bei den Männern reduziert sich dagegen wesentlich geringer.

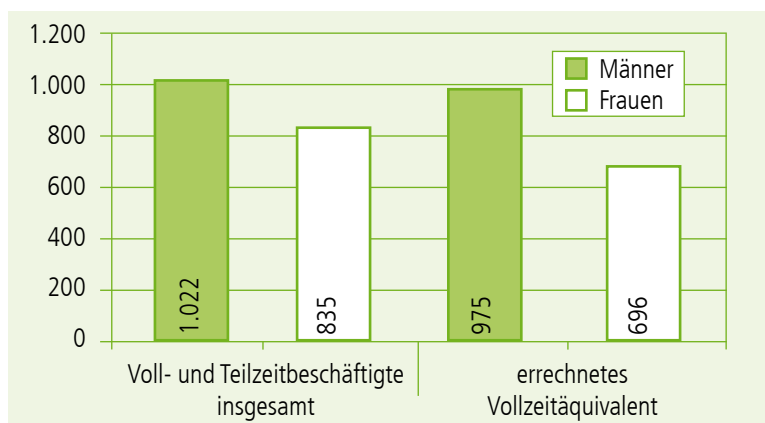


Oberste Landesbehörden

Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag 30. Juni 2007

Ohne die Bereiche „Strafvollzug“ und „Schule“ wird die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den obersten Landesbehörden deutlich.

Hier ergeben sich daher auch bei den Gegenüberstellungen des Beschäftigungsvolumens zur Personenzahl keine großen Veränderungen.

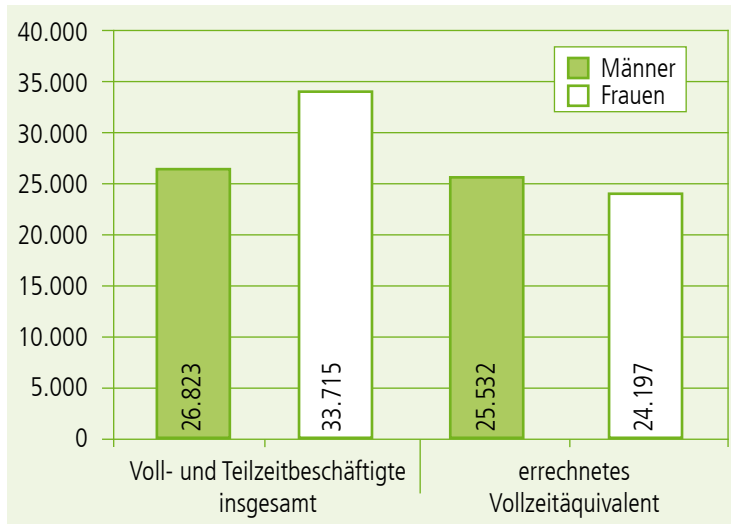


Oberste Landesbehörden – ohne JM Strafvollzug und MBWJK Schulbereich –

Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent zum Stichtag 30. Juni 2007

Noch deutlicher ist das Bild in den kommunalen Gebietskörperschaften. So arbeiten hier insgesamt zwar mit 55,69% beträchtlich mehr Frauen als Männer. Vergleicht man dagegen das Vollzeitäquivalent, wird

sichtbar, dass die Frauen mit 48,66% nach wie vor unterrepräsentiert sind, da sie besonders häufig teilzeitbeschäftigt sind.



Kommunale Gebietskörperschaften

Anzahl der Beschäftigten insgesamt / errechnetes Vollzeitäquivalent 2006

Frauenanteile nach Laufbahngruppen

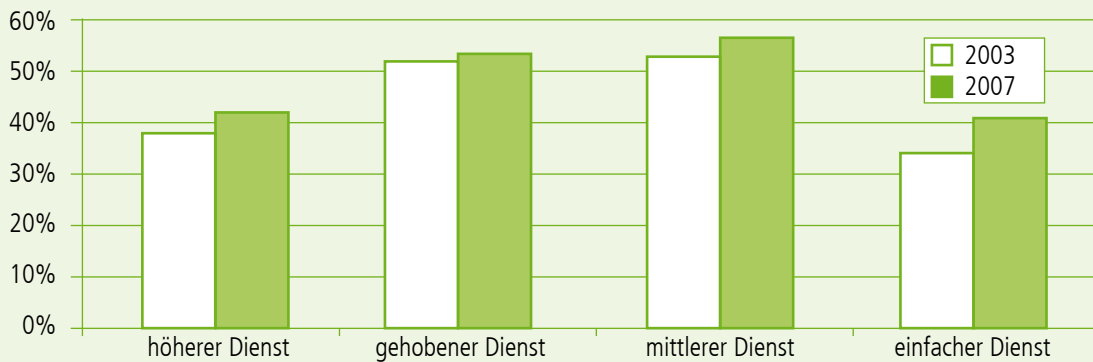
Es besteht weiterhin Unterrepräsentanz von Frauen im höheren (42,62%) sowie im einfachen (40,93%) Dienst. Dennoch sind in allen Laufbahngruppen die Frauenanteile im Vergleich zum Berichtsjahr 2003 gestiegen, im einfachen Dienst trotz eines allgemeinen

Rückgangs der Beschäftigtenzahlen. Im gehobenen und im mittleren Dienst stellen Frauen mit 53,52% sowie 56,21% mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	16.224	6.208	38,26%	18.823	8.022	42,62%
gehobener Dienst	43.439	22.594	52,01%	46.726	25.008	53,52%
mittlerer Dienst	18.840	10.319	54,77%	17.727	9.964	56,21%
einfacher Dienst	3.213	1.114	34,67%	2.646	1.083	40,93%
Summe	81.716	40.235	49,24%	85.922	44.077	51,30%

Personalbestand und Frauenanteil nach Laufbahngruppen 2003/2007

(2003 – einschließlich Richter/-innen, Angestellte, Arbeiter/-innen; 2007 – einschließlich Richter/-innen, Tarifbeschäftigte) – gesamter Landesdienst –



Frauenanteil nach Laufbahngruppen 2003/2007

(2003 – einschließlich Richter/-innen, Angestellte, Arbeiter/-innen; 2007 – einschließlich Richter/-innen, Tarifbeschäftigte)
– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile bei den Beamtinnen und Beamten

In der Gruppe der „Beamtinnen und Beamten“ sind Frauen mit 47,19% nahezu paritätisch beschäftigt. Hier hat sich der Frauenanteil von 2003 bis 2007 in allen Laufbahngruppen erhöht, obwohl im mittleren sowie im einfachen Dienst die Beschäftigtenzahlen rückläufig sind.

Der besonders hohe Anteil von Frauen im gehobenen Dienst (52,48%) ist hauptsächlich auf den hohen Frauenanteil in den Schulen zurückzuführen.

Beamtinnen/Beamte						
	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
höherer Dienst	13.953	5.284	37,87%	15.545	6.499	41,81%
gehobener Dienst	35.800	17.751	49,58%	39.536	20.748	52,48%
mittlerer Dienst	9.568	2.858	29,87%	8.478	2.929	34,55%
einfacher Dienst	447	14	3,13%	423	19	4,49%
Summe	59.768	25.907	43,35%	63.982	30.195	47,19%

Beamtinnen/Beamte und Frauenanteil nach Laufbahngruppen 2003/2007

– gesamter Landesdienst –

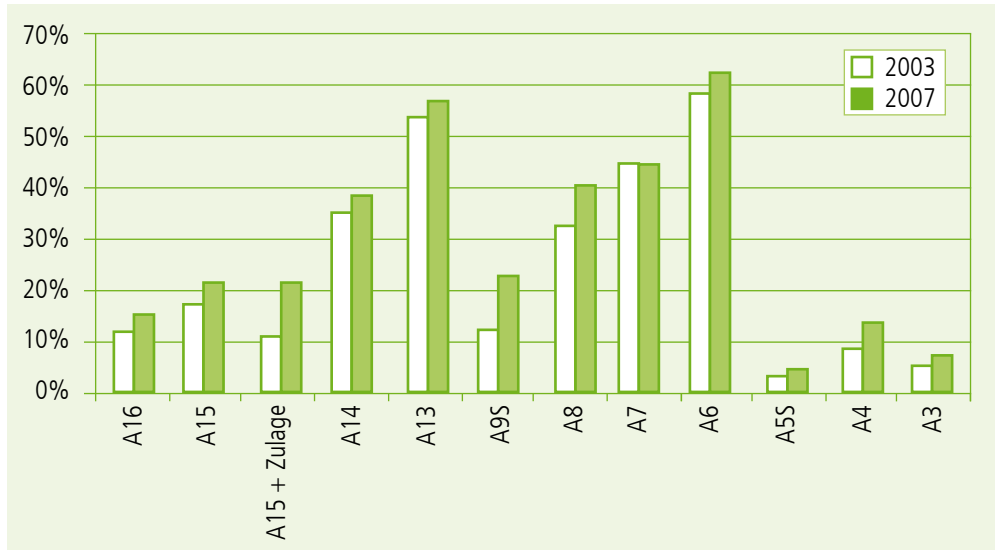
Anders als bei den „Beamtinnen und Beamten“ arbeiten im Bereich der Tarifbeschäftigten mit 65% überdurchschnittlich viele Frauen. In nahezu allen Entgeltgruppen stellen Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten, lediglich in den höchsten Gruppen sind sie weiterhin mit 35,9% im Einstiegsbereich EG 15 Ü unterrepräsentiert.

Aufgrund der Umstellung von BAT auf TV-L im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes sind aussagekräftige Vergleiche zu den vorangegangenen Jahren bei den Angestellten schwierig. Daher wurde auf eine gesonderte Darstellung der Frauenanteile bei den Angestellten verzichtet.

Frauenanteile nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die Darstellung zeigt, dass in nahezu allen Besoldungsgruppen bei den Beamtinnen und Beamten der Frauenanteil gestiegen ist. Es fällt jedoch erneut auf, dass weibliche Beschäftigte besonders wenig in den höchsten Entgeltgruppen vertreten sind.

Hier findet sich der höchste Frauenanteil im Eingangsamtsamt A 13 mit 57,4%, 2003 lag der Anteil bei 55,4%. Im Endamt dieser Besoldungsgruppe, in A 16, hat sich der Anteil von 11,7% auf 15,9% gesteigert. Hier stehen 102 Frauen 540 Männern gegenüber.

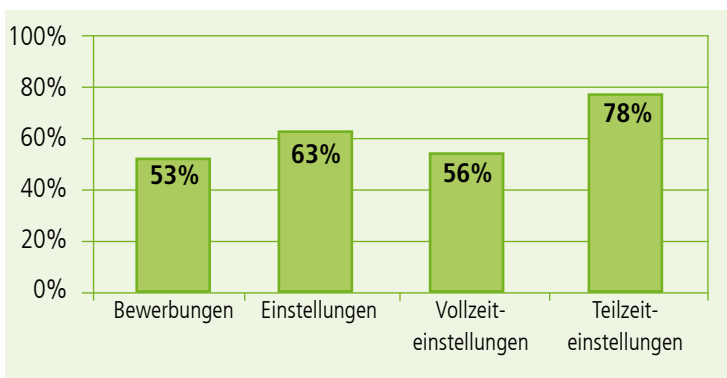


Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A13 bis A16 (höherer Dienst), A6 bis A9S (mittlerer Dienst) und A3 bis A5S (einfacher Dienst) bei den Beamtinnen/Beamten 2003/2007
– gesamter Landesdienst –

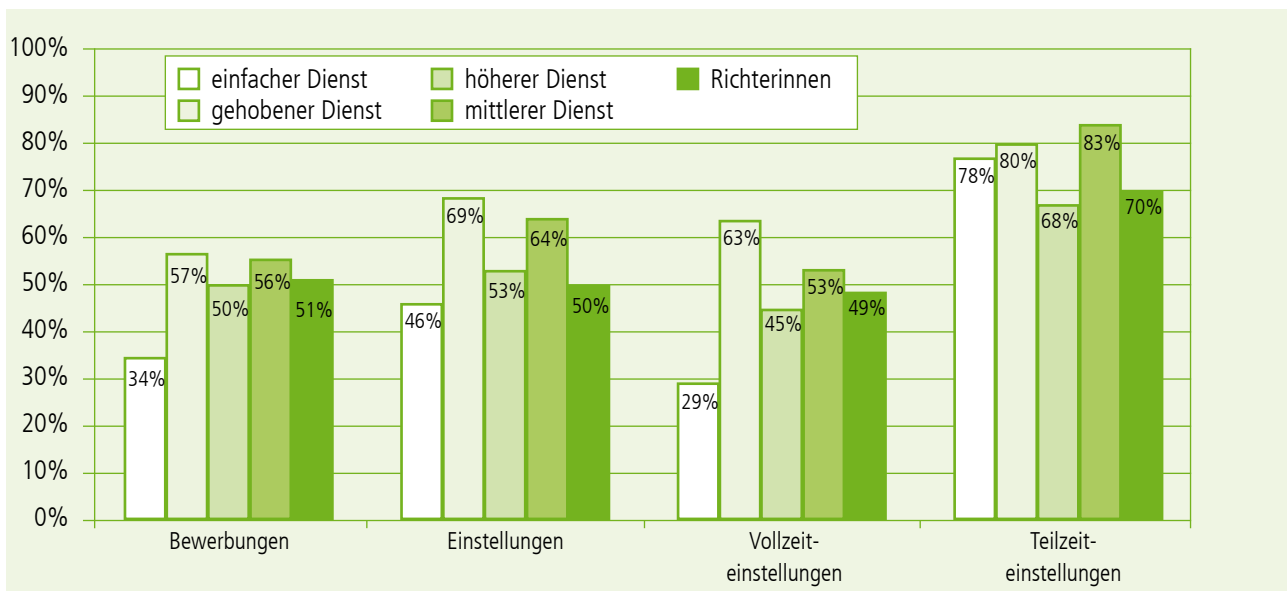
Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen

Nach § 7 Abs. 1 LGG sind Frauen unter anderem bei Einstellungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz im Sinne von § 4 Abs. 3 LGG vorliegt. In § 10 Abs. 1 LGG ist darüber hinaus geregelt, dass Stellenausschreibungen so abgefasst werden müssen, dass sich Frauen besonders angesprochen fühlen.

Der 2. Bericht über die Umsetzung des LGG aus dem Jahr 2003 wies eine Frauenquote von 52% bei den Bewerbungen auf. Zwischen 2003 und 2007 blieb dieser Anteil mit 53% annähernd gleich. Die Regelungen zeigen offenbar Wirkung. Die hohe Bewerbungsquote von Frauen dürfte aber auch auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass der öffentliche Dienst gerade durch seine Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen besonders attraktiv ist.



Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen 2003 bis 2007
– gesamter Landesdienst –



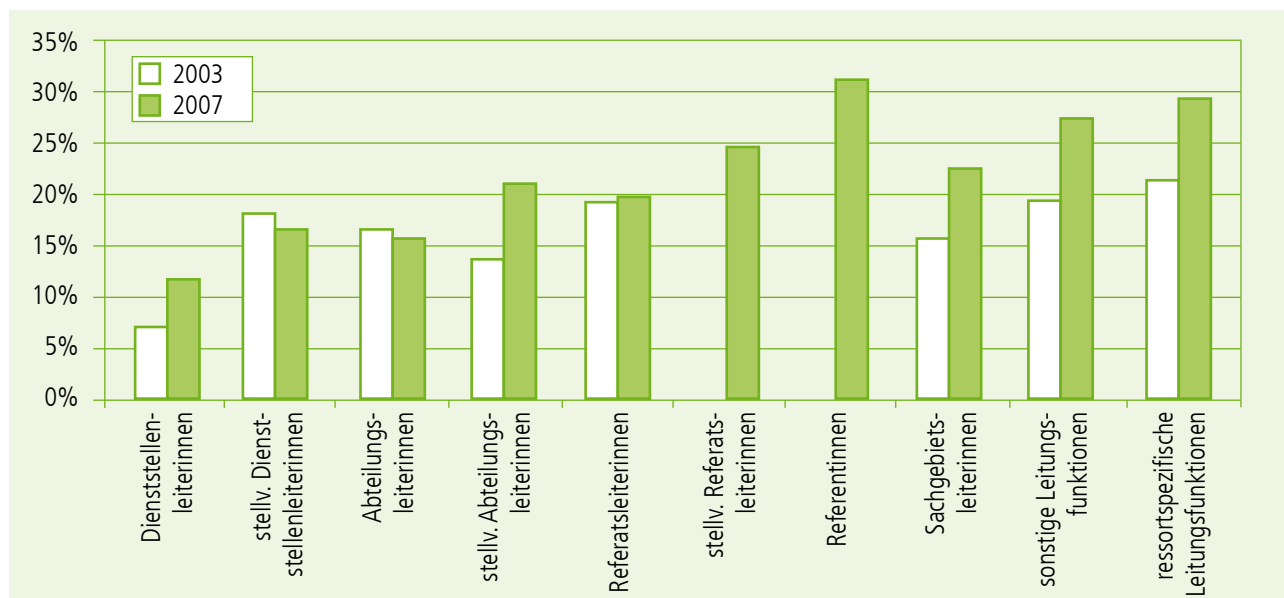
Frauenanteile bei Bewerbungen und Einstellungen nach Laufbahnen 2003 bis 2007
– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile in Führungspositionen

Für die Führungspositionen im Landesdienst gilt nach wie vor: Der Frauenanteil ist umso geringer, je höher die Hierarchieebene ist. Aber in einigen Bereichen konnte der Frauenanteil erneut gesteigert werden. Hohe Zuwächse um bis zu acht Prozentpunkte sind bei den Dienststellenleiterinnen ebenso erkennbar wie bei den stellvertretenden Abteilungsleiterinnen,

den Sachgebietsleiterinnen und in den sonstigen sowie in den ressortspezifischen Leitungsfunktionen. Eine leichte Erhöhung ist auch bei den Referatsleitungen festzustellen.

Bedauerlich ist der – wenn auch geringe – Rückgang bei den Abteilungsleiterinnen und den stellvertretenden Dienststellenleiterinnen.



Frauenanteile in Führungspositionen 2003/2007
– gesamter Landesdienst –

Hinweis:
Stellvertretende Referatsleiterinnen sowie Referentinnen wurden 2003 noch nicht erfasst.

	2003			2007		
	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Beschäftigte gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/-innen	293	21	7,2%	237	29	12,1%
stellvertretende Dienststellenleiter/-innen	182	34	18,7%	140	24	16,8%
Abteilungsleiter/-innen	273	47	17,2%	338	57	16,8%
stellvertretende Abteilungsleiter/-innen	151	20	13,2%	150	31	20,5%
Referatsleiter/-innen	882	171	19,4%	774	154	19,8%
stellvertretende Referatsleiter/-innen				64	16	24,6%
Referentinnen/Referenten				425	134	31,5%
Sachgebietsleiter/-innen	864	145	16,8%	754	175	23,2%
sonstige Leitungsfunktionen	440	84	19,1%	1592	433	27,2%
ressortspezifische Leitungsfunktionen	5.897	1291	21,9%	4707	1.363	29,0%

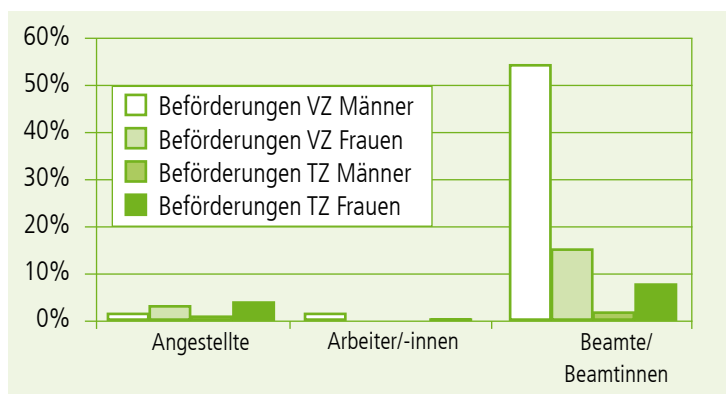
Beschäftigte und Frauenanteile in Führungspositionen 2003/2007 – gesamter Landesdienst –

Hinweis:
Stellvertretende Referatsleiterinnen sowie Referentinnen wurden 2003 noch nicht erfasst.

Frauenanteile bei Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen und Laufbahnaufstiegen

Nach § 7 Abs. 1 LGG sind Frauen wie bei Einstellungen auch bei einer Beförderung, Höhergruppierung oder einem Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz im Sinne des § 4 Abs. 3 LGG vorliegt. § 7 Abs. 2 S. 1 LGG regelt des Weiteren, dass für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich sind.

Dennoch wurden vollzeitbeschäftigte Arbeiter und Beamte häufiger befördert als vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und Beamtinnen. Dass sich bei den Teilzeitbeschäftigten ein umgekehrtes Bild zeigt, ist nicht verwunderlich, da in diesem Bereich der Anteil der Frauen bei über 70% liegt. Auffallend ist, dass vollzeitbeschäftigte Beamte im Gegensatz zu teilzeitbeschäftigten Beamtinnen deutlich häufiger befördert wurden.



Beförderungen in den Beschäftigtengruppen pro Beförderungstermin (Durchschnittswert) 2003 bis 2007

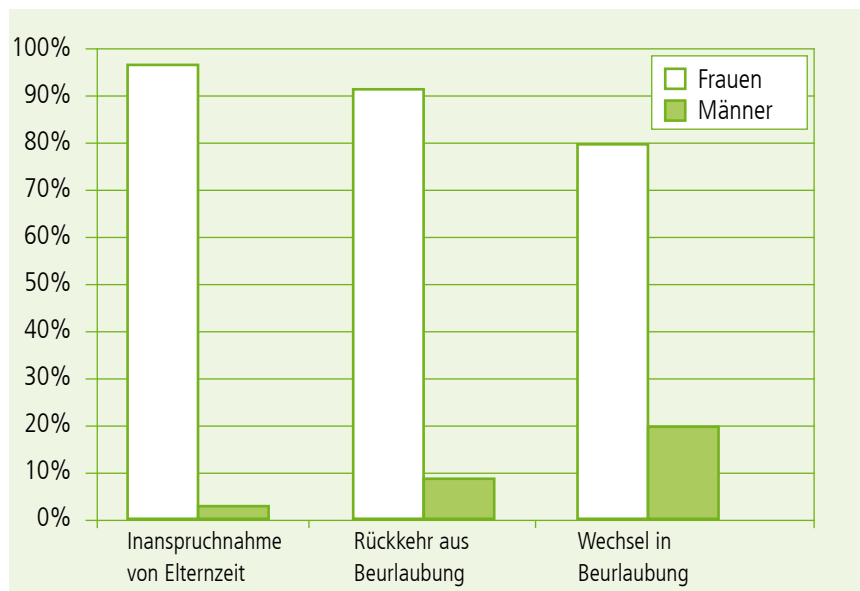
– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile bei Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen

§ 12 Abs. 1 LGG enthält unter Verweis auf § 11 Abs. 4 LGG eine Regelung, nach der Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen entsprochen werden muss, wenn sie der Wahrnehmung von Familienarbeit dienen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Darüber hinaus regelt § 12 Abs. 2 LGG, dass den zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubten Beschäftigten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten sind.

Familienförderung ist ein besonderes Anliegen der Landesregierung. Das LGG unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise im Rahmen der Regelungen zur Teilzeit oder Beurlaubung.

Maßnahmen zum Kontakthalten in der Elternzeit oder auch zum Wiedereinstieg in den Beruf betreffen im Wesentlichen Frauen, da sie weitaus häufiger in Elternzeit gehen als ihre männlichen Kollegen. In Rheinland-Pfalz liegt der Anteil der Frauen bei den Beurlaubten aus familiären oder sonstigen Gründen bei über 90%.



Beurlaubungen und Rückkehr aus Beurlaubungen 2003 bis 2007

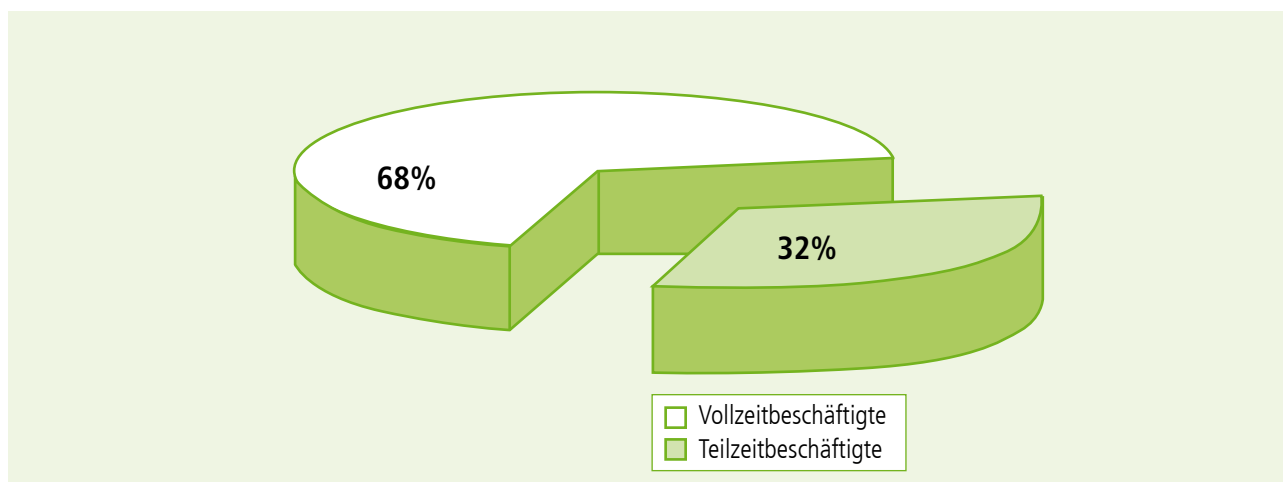
– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung

Nach § 11 Abs. 1 LGG sind Teilzeitbeschäftigten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben außerdem nach den beamtenrechtlichen und den tarifrechtlichen Voraussetzungen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Der Landesregierung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig. Mit dem „audit berufundfamilie®“, an dem sich alle Ressorts beteiligt und die Zertifizierung erhalten haben, soll erreicht werden, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden,

dass die persönlichen Bedürfnisse der individuellen Lebensplanung und die Interessen des Arbeitgebers so weit wie möglich miteinander vereinbar sind. Dies geschieht mit familienorientierten Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeitgestaltung, modernen Arbeitsformen der Tele- oder Heimarbeit, Job-Sharing, speziellen Qualifizierungsangeboten und Einarbeitungsprogrammen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie Beurlaubte in Elternzeit. Im Berichtsjahr 2007 arbeiteten 68% aller Beschäftigten in Vollzeit und 32% in Teilzeit.

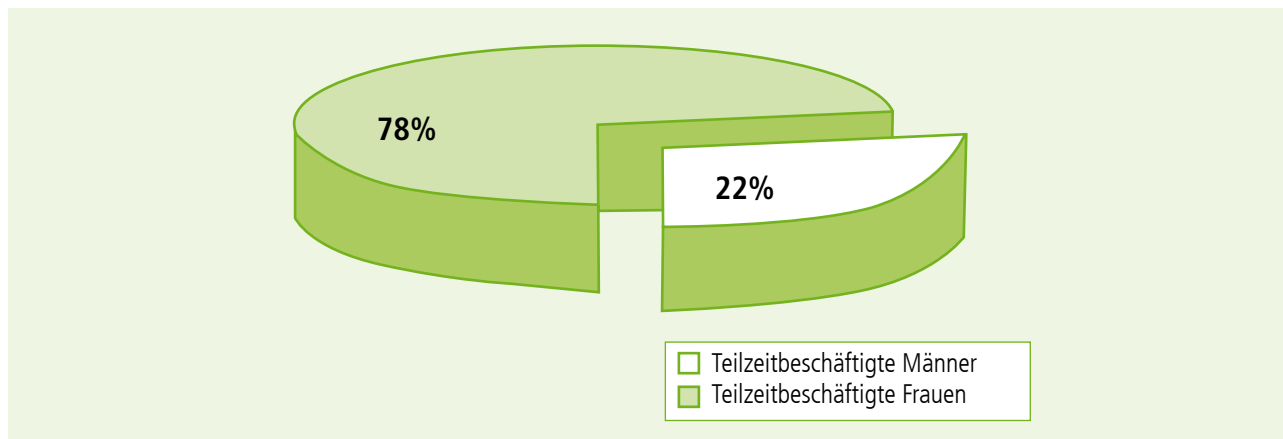


Voll-/Teilzeitbeschäftigte insgesamt 2007

– gesamter Landesdienst –

Immer noch sind es Frauen, die mit 78% weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Im Ver-

gleich zum Berichtsjahr 2003 hat sich die Teilzeitquote der Männer aber von 19% auf 22% erhöht.



Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer 2007

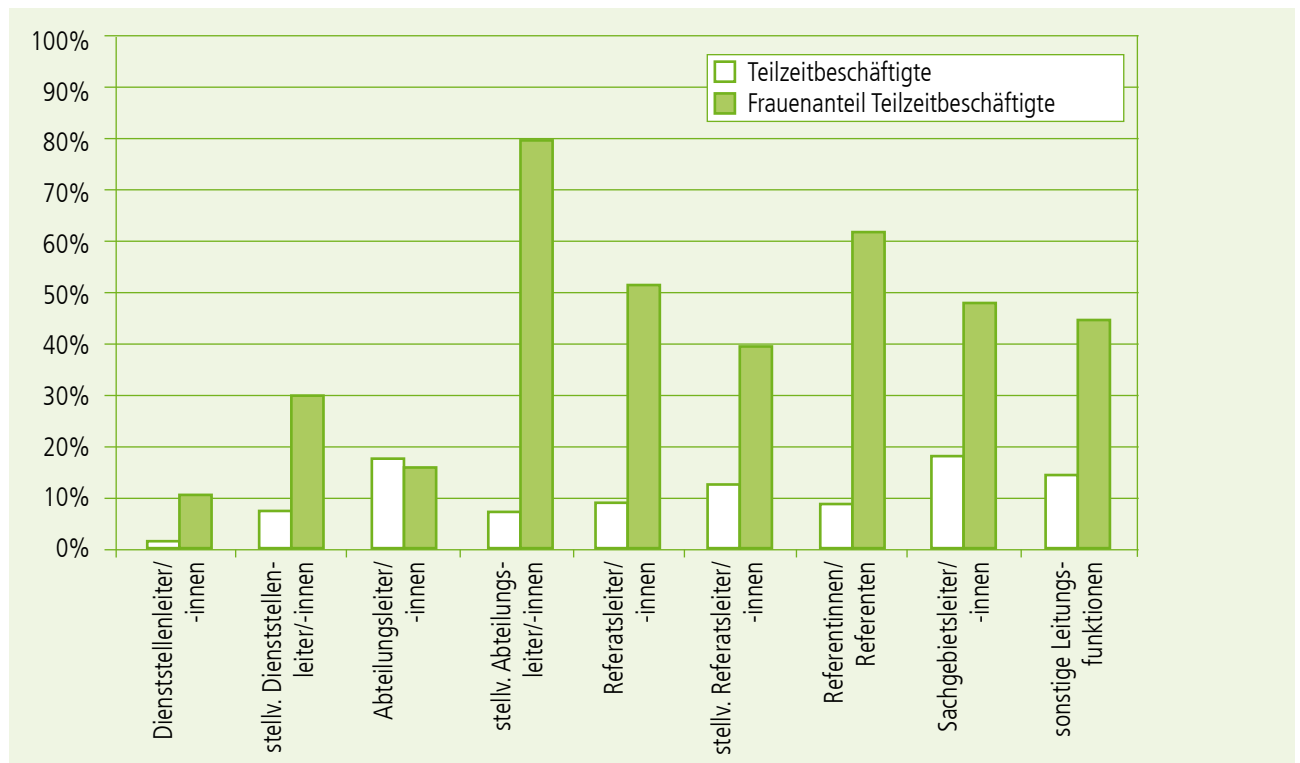
– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen

Nach § 11 Abs. 2 S. 2 LGG sind auch Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben bei der Einrichtung von Teilzeitstellen grundsätzlich einzubeziehen.

Tatsächlich wird Teilzeitarbeit in Funktionsstellen nur selten in Anspruch genommen, und zwar überwiegend von Frauen.

Das Projekt „Führen in Teilzeit – FIT“ hat gezeigt, dass Teilzeitarbeit auch für Führungspositionen geeignet sein kann. Es besteht allerdings häufig das Vorurteil, dass Führungskräfte immer verfügbar sein müssen. Gesellschaftliche Vorbehalte machen es auch Männern schwer, sich in leitender Funktion für Teilzeitarbeit zu entscheiden.



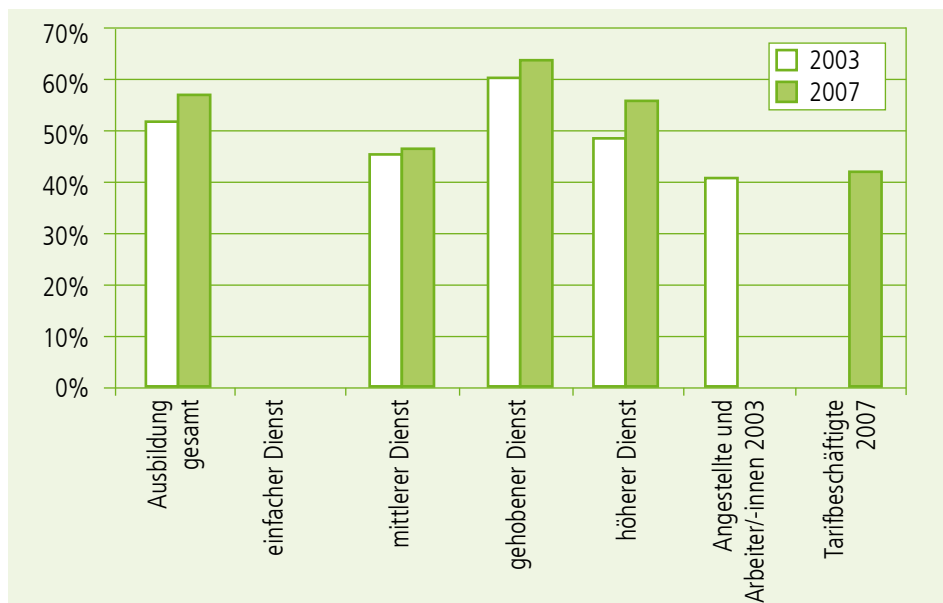
Teilzeitbeschäftigung in Funktionsstellen und Frauenanteil 2007

– gesamter Landesdienst –

Frauenanteile in der Ausbildung

§ 8 Abs. 1 S. 1 LGG sieht vor, dass Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Laufbahnen und in Ausbildungsberufen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit und solange eine Unterrepräsentanz im Sinne von § 4 Abs. 3 LGG vorliegt.

Mit 57,5% waren im Jahr 2007 junge Frauen bei den Auszubildenden häufiger vertreten als junge Männer. Nach wie vor liegt der gehobene Dienst mit einer Frauenquote von 62,9% vorn. Im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil leicht gesteigert. Unter diesen Bereich fallen die Referendarinnen im Justiz- und Schuldienst. Die Verteilung im mittleren Dienst ist annähernd gleich geblieben, im einfachen Dienst findet wie 2003 kaum noch Ausbildung statt.



Frauenanteile in der Ausbildung 2003/2007

– gesamter Landesdienst –

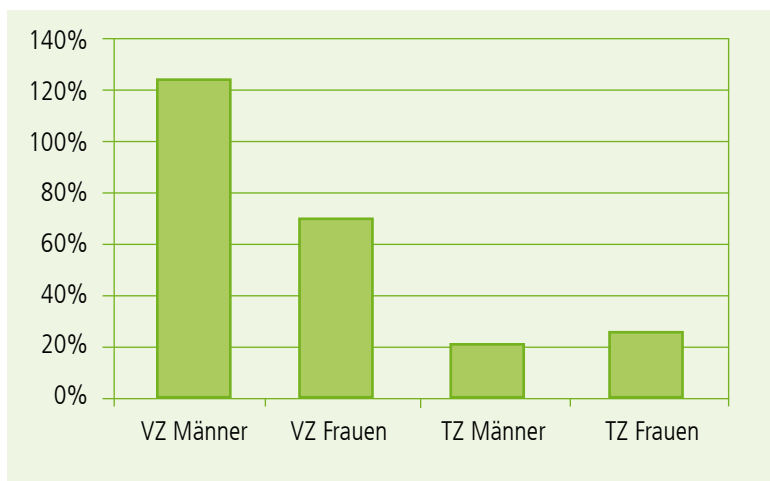
Frauenanteile in der Fortbildung

Nach § 13 Abs. 1 LGG sollen Fortbildungsmaßnahmen so gestaltet werden, dass auch Beschäftigten mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Die berufliche Fort- und Weiterbildung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist Voraussetzung für eine leistungsfähige Verwaltung, die den steigenden Anforderungen gerecht werden muss. Fortbildung soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote auch zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Sie soll Bildungsdefizite abbau-

en, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen.

Bei den Vollzeitbeschäftigten besuchen Männer nahezu doppelt so oft Fortbildungen wie Frauen, während die Frauen sich bei den Teilzeitbeschäftigten mit knapp 30% gegenüber etwa 20% bei den Männern häufiger fortbilden. Im Teilzeitbereich ist die Fortbildungsquote im Vergleich zum Jahr 2003 hauptsächlich bei den Frauen von 64% auf fast 30% erheblich gesunken.



Fortbildungsteilnahme der voll-/teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer 2003 bis 2007

– gesamter Landesdienst –

Hinweis:

Da Mehrfachnennungen aufgrund der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum möglich waren, kann der Prozentsatz auf über 100 steigen.

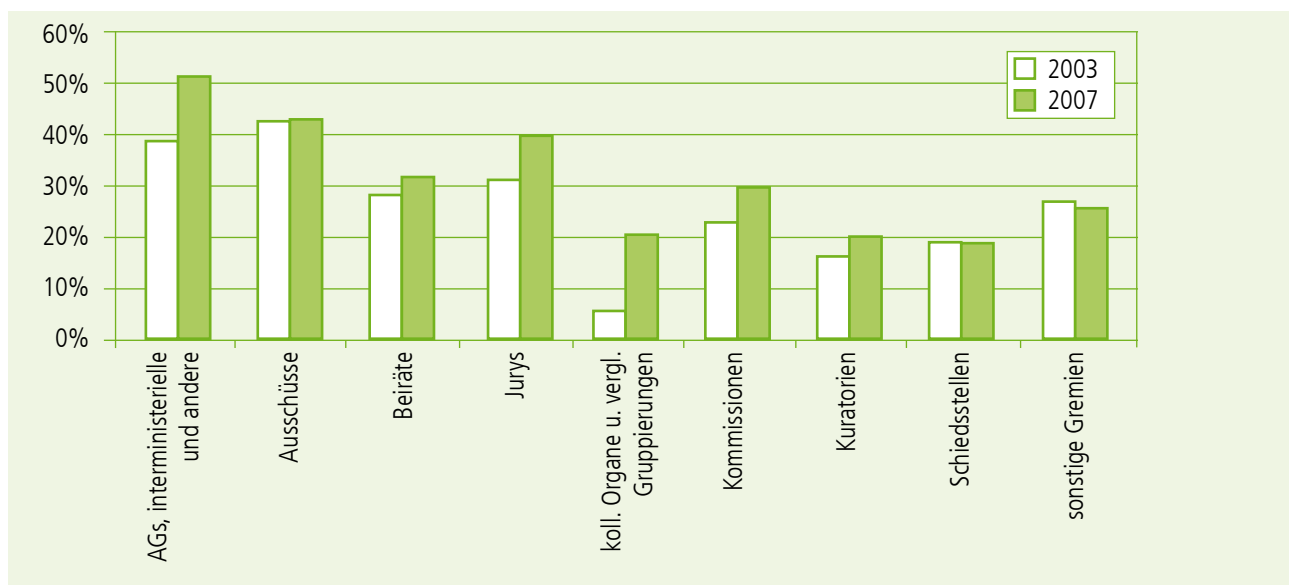
Frauenanteile in Gremien

In § 14 Abs. 1 S. 1 LGG ist geregelt, dass bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien des Landes Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden sollen.

Der Bericht untersuchte Gremien, die dauerhaft eingerichtet sind und für die die öffentliche Hand ein Entsende-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat.

Hier besteht trotz deutlicher Steigerung eine Unterrepräsentanz von Frauen. Insgesamt konnte sich zwar der Frauenanteil zwischen 2003 und 2007 in den verschiedenen Gremienarten erhöhen, in Arbeitsgruppen (AGs, interministerielle und andere) liegt er sogar bei über 50%, jedoch beträgt er bei vielen anderen Gremien nur um die 20%.

Der Ministerrat hat im Januar 2008 beschlossen, dass bei zukünftigen Gesetzesänderungen, die Gremienregelungen enthalten und bei denen die Ressorts Einfluss auf die Entsendung haben, das „Reißverschlussverfahren“ verbindlich eingeführt wird. Dieses Verfahren soll gewährleisten, dass beim Ausscheiden eines männlichen Gremienmitglieds ein weibliches den frei gewordenen Platz besetzen muss und umgekehrt.



Frauenanteile in Gremien 2003/2007

– gesamter Landesdienst –

Frauenförderpläne und Selbstverpflichtung der Ressorts

Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen sind nach §§ 5 und 6 LGG verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen. Die Zuständigkeit für die Erstellung von Frauenförderplänen kann delegiert werden. Sie werden für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und nach Ablauf von 2 Jahren überprüft. Der Frauenförderplan besteht aus der Analyse der Beschäftigungsstruktur (Datenteil), der Prognose der Personalentwicklung (Prognoseenteil) und aus den personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die zur Erhöhung des Anteils der Frauen in seinem Geltungsbereich beitragen (Maßnahmenteil).

Frauenförderpläne sind ein zentrales Instrument der Gleichstellungspolitik. Die Verzahnung dieses wichtigen Instruments mit den Personalentwicklungsplänen ist eine wichtige Aufgabe.

Die Broschüre **„Frauenförderplan – Tipps zur Erstellung von Frauenförderplänen“** des MASGFF ist erhältlich unter:

Broschürentelefon: 06131/16-2016
E-Mail: Bestellservice@masgff.rlp.de

Darüber hinaus haben die Ressorts mit Staatssekretärsbeschluss vom 2. Juli 2007 vereinbart, dass jedes Ressort in Ergänzung der vom LGG vorgegebenen Rahmenbedingungen jährlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Selbstverpflichtung abschließt, um aktuelle Fortschritte im Bereich der Gleichstellung aufzuzeigen.

Für fünf Schwerpunktbereiche sollen dazu gezielt Maßnahmen entwickelt werden:

- Feststellung der tatsächlichen Beschäftigtenzahl anhand des Beschäftigungsvolumens
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
- Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten
- Gleichberechtigte Gremienbesetzung
- Weitere Umsetzung des audit berufundfamilie®

Der Staatssekretärsbeschluss sieht einen jährlichen Bericht der Ressorts zum Stand der Umsetzung dieser Schwerpunkte vor.

Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 15 Abs. 1 S. 2 LGG kann in Dienststellen mit weniger als 30 regelmäßig Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, während gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 LGG in Dienststellen mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten eine Bestellung erfolgen muss.

Für den 3. LGG-Bericht wurden entsprechend den beiden vorangegangenen Berichten Gleichstellungsbeauftragte sowohl zu ihrer beruflichen Situation als auch zu ihrem Status als Gleichstellungsbeauftragte befragt. Da die Befragung freiwillig und anonym erfolgte, sind Vergleiche zum 1. und 2. LGG-Bericht schwierig. Insgesamt beteiligten sich 48,4%, also 197 von 408 Gleichstellungsbeauftragten, an der Umfrage, die mit Hilfe des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ausgewertet wurde.

Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den letzten zwölf Jahren seit Bestehen des LGG gefestigt. Aus der Umfrage, aber besonders aus Gesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten, ist erkennbar, dass die vorhandenen Instrumentarien, die das LGG ihnen an die Hand gibt, intensiver eingesetzt und genutzt werden. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist selbstverständlicher geworden.

Mehr als die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten gehören der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes an, gefolgt vom mittleren, dem höheren und dem einfachen Dienst.

Laufbahngruppe	Anteil
einfacher Dienst	0,53%
mittlerer Dienst	35,98%
gehobener Dienst	57,14%
höherer Dienst	6,35%

Gleichstellungsbeauftragte nach Laufbahngruppen 2007

Hinweis:

Für nicht beamtete Gleichstellungsbeauftragte erfolgt die Erfassung in der vergleichbaren Laufbahngruppe.

53,8% aller Gleichstellungsbeauftragten sind vollzeitbeschäftigt. Ein Vergleich zwischen den verbeamteten und den tariflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten ergibt bei der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung folgendes Bild:

	Vollzeit	Teilzeit
Beamtinnen	47,1%	52,9%
Beschäftigte	59,2%	40,8%

Gleichstellungsbeauftragte nach Voll-/Teilzeitbeschäftigung und Beschäftigungsstatus 2007

Nach § 17 Abs. 4 LGG soll die Gleichstellungsbeauftragte „im erforderlichen Umfang“ von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden. 117 Gleichstellungsbeauftragte teilten mit, dass sie keine Entlastung für die Gleichstellungsarbeit erhalten. 54 Gleichstellungsbeauftragte gaben an, teilweise für die Gleichstellungsarbeit freigestellt zu werden, wobei der Anteil der Freistellung zwischen 0,25 und 20 Stunden liegt. 26 Gleichstellungsbeauftragte sind hauptamtlich tätig.

Durchschnittlich sind die befragten Gleichstellungsbeauftragten seit sieben Jahren in ihrem Amt tätig. Die kürzeste Zeit der Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte betrug zum Zeitpunkt der Befragung einen Monat, die längste 12 Jahre. Der Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten (92,3%) steht eine Stellvertreterin zur Seite.

72,2% der befragten Gleichstellungsbeauftragten haben mitgeteilt, dass sie an einer Fortbildung zum Landesgleichstellungsgesetz teilgenommen haben. 27,8% haben eine Teilnahme verneint.

Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch ist nicht nur aus sachlichen Gründen zur Professionalisierung und zur gegenseitigen Unterstützung notwendig, sondern fördert auch die Motivation. 76,1% der Gleichstellungsbeauftragten sind über Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften vernetzt bzw. pflegen persönliche Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. Die Umfrage ergab aber auch, dass sich 67% der Gleichstellungsbeauftragten einen besseren Kontakt untereinander wünschen.

Die Landesregierung unterstützt die Vernetzung der LGG-Gleichstellungsbeauftragten über die Förderung der Service- und Vernetzungsstelle am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit zahlreichen Angeboten (beispielsweise Datenbank für Gleichstellungsbeauftragte, Vermittlung von Referentinnen, Newsletter, Diskussionsforum und Internetportal www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de etc.). Eine Landesarbeitsgemeinschaft der auf der Grundlage des LGG arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Vertreterinnen wurde 1997 als freiwilliger Zusammenschluss gegründet. Diese Strukturen sind bundesweit einmalig und ermöglichen eine effektive und professionalisierte Vernetzung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

§ 19 Abs. 1 LGG enthält ein Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten gegen Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Organisationseinheiten der Dienststelle, die gegen das LGG oder andere Vorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern verstoßen. Die Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten muss binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung erfolgen.

16,8% der Gleichstellungsbeauftragten haben im Bechtszeitraum (1. Juli 2003 bis 30. Juni 2007) von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Davon haben 39,3% einmalig Beanstandungen ausgesprochen, 60,7% mehrfach. Die Fälle der Beanstandung reichten von unterlassener bzw. nicht rechtzeitiger Beteiligung bei der Personalauswahl und bei Vorstellungsgesprächen bis hin zur fristlosen Kündigung einer weiblichen Beschäftigten.

Das „**Handbuch für Gleichstellungsbeauftragte in Rheinland-Pfalz**“ des MASGFF ist erhältlich unter:

Broschürentelefon: 06131/16-2016
E-Mail: Bestellservice@masgff.rlp.de

Kommunale Gebietskörperschaften

Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den kommunalen Gebietskörperschaften, lässt diese den Schluss zu, dass trotz sinkender Gesamtbeschäftigtenzahl der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen ist und bei über 50% liegt. Analysiert man

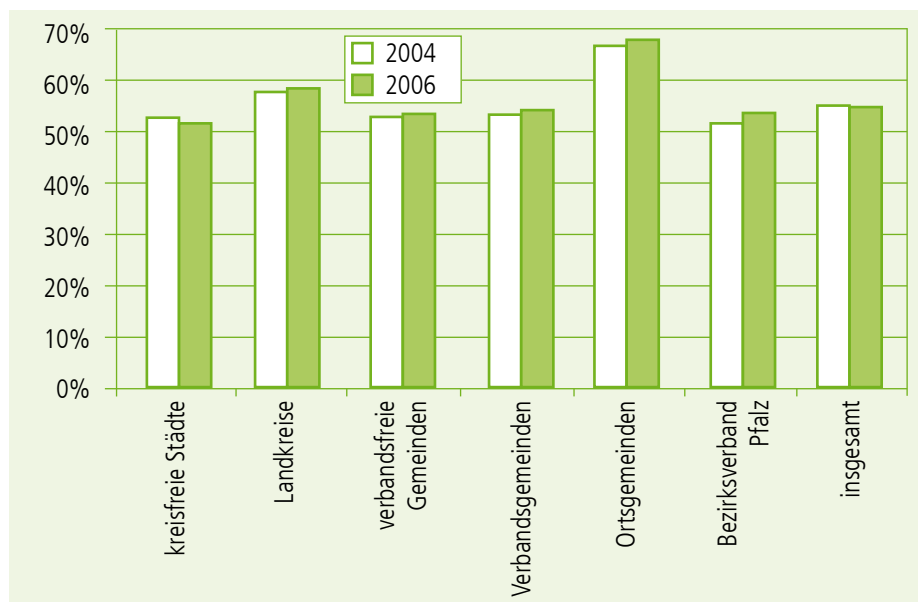
allerdings das Beschäftigungsvolumen, so stellt sich heraus, dass Frauen wiederum mit 48,66% des Beschäftigungsvolumens leicht unterrepräsentiert sind (vgl. S. 6).

Jahr	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
1998	63.941	33.882	52,99%
2001	62.109	33.400	53,78%
2003	62.065	34.397	55,42%
2004	61.283	34.013	55,50%
2006	60.538	33.715	55,69%

Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl und Frauenanteile 1998-2006

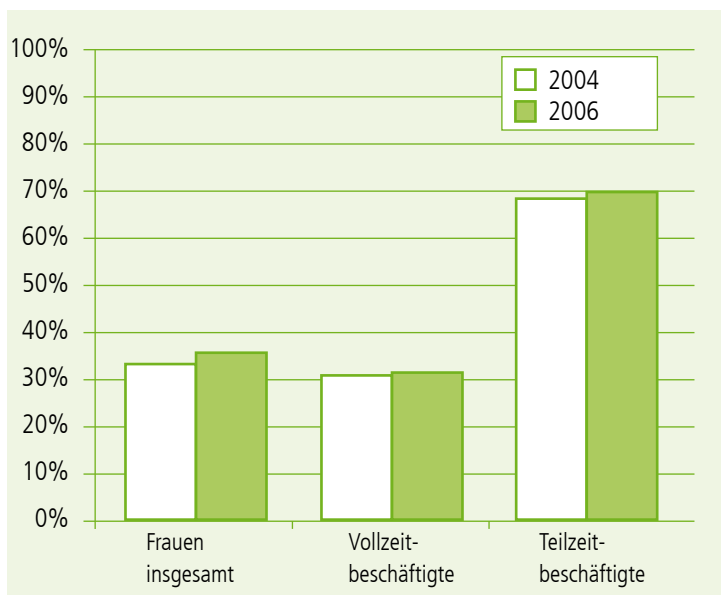
Prozentual gesehen liegt der Frauenanteil in allen Gebietskörperschaften bei über 50% der Gesamtbeschäftigtenzahl und reicht von 51,53% bei den kreisfreien Städten bis hin zu 67,1% bei den Ortsgemein-

den. Dieser sehr hohe Frauenanteil in den Ortsgemeinden lässt sich u. a. durch deren Trägerschaft bei Kindergärten, Krippen und Horten, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, erklären.



Frauenanteile in den Kommunen insgesamt nach Gebietskörperschaftsgruppen 2004/2006

Der Frauenanteil in Führungspositionen der kommunalen Gebietskörperschaften konnte im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden und lag im Jahr 2006 bei 36,46%. Den Großteil dieser Positionen besetzen teilzeitbeschäftigte Frauen.



Frauenanteile in Führungspositionen nach Umfang der Beschäftigung 2004/2006

Schlussfolgerungen

Die vorliegende Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation im rheinland-pfälzischen Landesdienst zeigt, dass rein zahlenmäßig das Ziel des LGG, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, erreicht ist. Der Frauenanteil hat sich seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 1995 kontinuierlich auf 51,3% erhöht. Im mittleren und gehobenen Dienst ist Parität gegeben.

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung ist aber noch nicht verwirklicht. Die Gegenüberstellung von Beschäftigungsvolumen und Personenzahlweise verdeutlicht, dass Frauen in vielen Bereichen erheblich weniger am Erwerbsleben partizipieren als Männer. Dies offenbart sich besonders in der hohen Teilzeitquote von Frauen.

Die unverändert hohe Inanspruchnahme familienbedingter Teilzeit durch Frauen weist darauf hin, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Frauen überwiegend die unbezahlte Sorgearbeit zuweist, noch lange nicht überwunden ist. Dazu ist es erforderlich, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht nur in Einzelfällen Männer einbeziehen, sondern die stärkere Beteiligung von Männern an der Familienarbeit als grundsätzliche Veränderung der Arbeitskultur fördern.

Frauen in Führungsfunktionen bleiben ebenso ein wichtiges Handlungsfeld wie der Bereich Gremien. Das MASGFF wird noch 2008 eine international besetzte Gremienveranstaltung durchführen. Ziel soll sein, Methoden zu finden, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. Das Reißverschlussverfahren bei der Gremienbesetzung ist eine Möglichkeit, den rechtlichen Spielraum zu erweitern. Es sollte deshalb dort, wo es möglich ist, verpflichtend eingeführt werden.

Insgesamt zeigt der Bericht, dass gleichstellungspolitische Gesichtspunkte bei vielen Entscheidungen Eingang gefunden haben. Von einer Normalität und einer Selbstverständlichkeit kann aber noch nicht gesprochen werden. Daher ist es auch weiterhin notwendig, die frauenfördernden Maßnahmen des LGG gezielt in die

Personalentwicklungskonzepte einzubinden. Die Selbstverpflichtungen der Ressorts zur Frauenförderung sind Ausdruck dafür, dass die Landesregierung die Herausforderungen ernst nimmt, und geben damit ein gutes Beispiel sowohl für den nachgeordneten Bereich als auch für die Kommunen. Die Selbstverpflichtungen werden jährlich evaluiert, und es wird gegenüber der Staatssekretärskonferenz über den Stand der Zielerreichung berichtet. So kann nicht nur sichergestellt werden, dass auch zwischen den Berichtsintervallen die Entwicklung aufmerksam verfolgt und gesteuert wird, sondern es können auch einheitliche Standards geschaffen und von guten Beispielen des jeweils anderen gelernt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden in den meisten Dienststellen bei Personalentscheidungen gut eingebunden. Dort, wo das noch nicht der Fall ist, muss intensiv darauf hingewirkt werden. Gezielte Personalplanung wird in den nächsten Jahren eine hohe Bedeutung haben. Altersabgänge, Umstrukturierungsmaßnahmen, aber auch Privatisierungen werden wichtige Themen in der Personalplanung sein. Hier müssen die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig und umfassend eingebunden werden. Das fachlich zuständige Ministerium unterstützt sie darin, das erforderliche Know-how für diese Aufgabe zu erwerben. Fortbildungsangebote, wie „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ werden weiter gefördert. Daneben wird das MASGFF aber auch auf aktuelle Themen und Fortbildungswünsche reagieren, damit sich die Gleichstellungsbeauftragten fachlich einbringen können. Es liegt dann an den Dienststellen, sich dieses Expertinnenwissen zunutze zu machen.

Wichtiger Hinweis:

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 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 zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

IMPRESSUM**Herausgeber:**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

www.masgff.rlp.de

Broschürentelefon: 06131/16-2016

E-Mail: Bestellservice@masgff.rlp.de

Redaktion:

Ulrike Fluhr-Beck (Abteilung Frauen)

Anne Grossart (Abteilung Frauen)

Gestaltung und Satz:

www.artefont.de

Druck:

gzm Grafisches Zentrum Mainz Bödige GmbH,
Dekan-Laist-Str. 38, 55129 Mainz

Stand:

Mai 2008

