



UMSETZUNG DES LANDES- GLEICHSTELLUNGSGESETZES

6. Landesbericht – Zeitraum 2016 bis 2020



Herausgeber:

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

Redaktion:

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
Abteilung „Analysen, Regionaldaten, Gesamtrechnungen“
Mainzer Straße 14-16
56130 Bad Ems

Titelfoto: © Feodora

Erschienen im September 2024

Eine kostenlose PDF-Version dieses Berichts finden Sie zum Download auf den Internetseiten des Ministeriums
unter <http://www.mffki.rlp.de>



Liebe Leserinnen und Leser,

das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist eine zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Frauen- und Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz.

Der vorliegende 6. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (6. LGG-Bericht) gibt Antworten auf die Frage, wie es in unserem Land mit der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern aussieht. Darüber hinaus wird aufgezeigt, ob es seit der Veröffentlichung des LGG-Berichts aus dem Jahr 2014 Veränderungen gibt. Außerdem wird der Blick auf die noch zu meisternden Herausforderungen gelenkt.

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2020. Er knüpft, wie die bisherigen Berichte auch, an den Vorgängerbericht an und dokumentiert die weitere Entwicklung.

Besonders freut mich, dass 2015, 20 Jahre nach Inkrafttreten des LGG, der Frauenanteil im Landesdienst erstmals die Parität erreicht hat. 2020 betrug dieser im Landesdienst 53 Prozent und bei den Kommunen 62 Prozent.¹

Weiterhin ist es erfreulich, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen und Gremien im Vergleich zum letzten Bericht weiter gesteigert werden konnte. Zum Stichtag 30. Juni 2020 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen 39 Prozent (Stichtag 30. Juni 2014: 34 Prozent) und in Gremien 40 Prozent (Stichtag 30. Juni 2014: 32 Prozent). Ich bin davon überzeugt, dass unser Modell „Führen in Teilzeit“ zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen beiträgt. Denn dieses Modell bietet engagierten Frauen die Möglichkeit, Leitungsaufgaben auch in Teilzeit wahrzunehmen. Hier bieten die Ressorts auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Programme an.

Auch unser sehr erfolgreiches Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist ein hervorragendes Instrument für mehr Frauen in Führungspositionen. Es handelt sich um ein bundesweit sehr beachtetes und gelungenes Programm für junge Frauen, die perspektivisch eine Führungsaufgabe innerhalb der Landesverwaltung anstreben.

Der 6. LGG-Bericht stellt Entwicklungspotentiale bezüglich der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Mittelpunkt. Deren Hauptaufgabe ist es, ihre Dienststelle bei der Umsetzung des LGG zu unterstützen. Gerade ihre Arbeit ist unerlässlich, um die Chancengleichheit in allen Ämtern und Behörden durchzusetzen und voranzutreiben. Sie verfügen über hohe Qualifikationen und Fachkompetenzen und sollten von den Dienststellen noch besser unterstützt werden. Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken. Die Realität sieht für viele Gleichstellungsbeauftragte aber anders aus. Vielfach werden sie beispielsweise zu spät oder gar nicht beteiligt. Insofern müssen die einzelnen Dienststellen kontinuierlich an der Einhaltung der gesetzlichen Standards bezüglich der Umsetzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten arbeiten.

¹ Hierbei ist zu beachten, dass aufgrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 der Frauenanteil für den 6. Bericht anders berechnet wurde als für den 5. Bericht. Statt Personen wurden sogenannte Vollzeitäquivalente gezählt. Dieser Paradigmenwechsel in der Berechnung führt im 6. Bericht zu systematisch niedrigeren Frauenanteilen. Würde man den Frauenanteil wie bisher nach der Anzahl der Personen berechnen, liegt er beispielsweise in Führungspositionen bei 41 Prozent.

Vorwort

Nach den Maßgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 8 Abs. 4 LGG) sollen Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden.

Zwar liegt der Frauenanteil im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz insgesamt bei über 53 Prozent, werden aber die einzelnen Besoldungsbereiche analysiert, so fällt auf, lediglich in den Besoldungsgruppe A6 und A12 bis 14 entfallen mehr als 50 Prozent der Vollzeitäquivalente auf Frauen. In den übrigen Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert. Gerade bei den Vollzeitäquivalenten der höheren Besoldung ab A15 sowie bei der B-Besoldung liegt der Frauenanteil unter 40 Prozent. Beförderungen nach A15 und höher sind im Rahmen der Besoldungsordnung B und R überwiegend Männern vorbehalten. Hier zeigt sich ganz eindeutig die „gläserne Decke“.

Dem Statistischen Landesamt danke ich ganz herzlich für die gute Zusammenarbeit und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Katharina Binz

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

Inhalt

Vorwort	3
Hinweise	6
Grafikverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	12
Kernaussagen	13
I Einleitung	19
II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes	
1 Beschäftigung	23
2 Ausbildung	37
3 Einstellungen	43
4 Beförderungen und Höhergruppierungen	48
5 Führungspositionen	53
6 Fortbildungsqualifizierung	59
7 Telearbeit	61
8 Gremien	64
III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen	
1 Beschäftigung	69
2 Ausbildung	80
3 Führungspositionen	82
IV Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	
1 Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen des Landes und der Kommunen (ohne Schulen)	85
2 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen	93
Datenbasis	101
Glossar	103
Tabellenanhang	109

Hinweise

Zeichenerklärung

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

Abkürzungen

Arbeitn.	Arbeitnehmer/-innen
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Beförd.	Beförderung
EA	Einstiegsamt
Höhergr.	Höhergruppierung
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
TZ	Teilzeit
VZ	Vollzeit

Abkürzungen für die Geschäftsbereiche:

Stk	Staatskanzlei
Mdl	Ministerium des Innern und für Sport (ohne Polizeidienst)
FM	Ministerium der Finanzen
JM	Ministerium der Justiz (ohne Strafvollzug)
MSAGD	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
MFFJIV	Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
MWVLW	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau
BM	Ministerium für Bildung (ohne Schulen)
RH	Rechnungshof
MUEEF	Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten
MWWK	Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
SGD Nord	Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord
SGD Süd	Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd
ADD	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion
LUA	Landesuntersuchungsamt

Sonstige Hinweise

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

Anteilswerte werden auch für die Ergebnisse der Online-Erhebung als ganze Zahlen ausgewiesen. Zu mög-lichen Summen ergeben sich Rundungsdifferenzen.

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

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

In einzelnen Tabellenspalten werden die Werte der Frauenanteile durch Datenbalken visualisiert. Für die Län-ge der Datenbalken bei den Anteilswerten wird die Achsenlänge durch den minimalen Achsenwert „0“ und den maximalen Achsenwert „100“ bestimmt.

Grafikverzeichnis

II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

1 Beschäftigung

G1	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten sowie Frauenanteil im Landesdienst 2008–2020	23
G2	Frauenanteil im Landesdienst 2017 und 2020 nach Altersgruppen	24
G3	Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2020 nach Altersgruppen und Geschlecht.....	25
G4	Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2020 von Frauen und Männern nach Altersgruppen	25
G5	Anteil der Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen	26
G6	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen	27
G7	Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen	28
G8	Vollzeitäquivalente der Frauen 2020 nach Beschäftigungsumfang und Geschäftsbereichen	28
G9	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsumfang	29
G10	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsverhältnis	30
G11	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang	31
G12	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	36

2 Ausbildung

G13	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung und Frauenanteil im Landesdienst 2008–2020	38
G14	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung im Landesdienst 2020 nach Geschlecht und Art der Ausbildung	39
G15	Beschäftigte in Ausbildung 2020 nach Aufgabenbereichen und Art der Ausbildung	40
G16	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung 2020 nach Art der Ausbildung und Aufgabenbereichen	41

3 Einstellungen

G17	Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	43
G18	Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang	44
G19	Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	47

G20	Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	47
4	Beförderungen und Höhergruppierungen	
G21	Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Frauenanteil im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	48
G22	Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsumfang	49
G23	Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	50
G24a	Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen mit Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	52
G24b	Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen ohne den Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	52
5	Führungspositionen	
G25	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen und Frauenanteil im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen	53
G26	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang	54
G27	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Funktion	56
6	Fortbildungsqualifizierung	
G28	Vollzeitäquivalente der Teilnehmenden an Fortbildungsqualifizierungen sowie Frauenanteil im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	59
G29	Vollzeitäquivalente der Teilnehmenden an Fortbildungsqualifizierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsumfang und Besoldungsgruppen	60
7	Telearbeit	
G30	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	61
G31a	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich JM mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen	62
G31b	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst einschließlich Geschäftsbereich JM mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen	63
8	Gremien	
G32	Mitglieder in Gremien des Landes 2020 nach Art der Gremien	65
G33	Gremien des Landes 2020 nach Art der Gremien und Geschlecht der Mitglieder	66
G34	Frauenanteil in ausgewählten Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Gremien	68

III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

1 Beschäftigung

G1	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten sowie Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2008–2020	69
G2	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Aufgabenbereichen	71
G3	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang	73
G4	Teilzeitbeschäftigung sowie Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	73
G5	Teilzeitbeschäftigung sowie Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung 2020 nach Aufgabenbereichen	73
G6	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang	74
G7	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	78

2 Ausbildung

G8	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Art der Ausbildung	80
----	--	----

3 Führungspositionen

G9	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	82
G10a	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Gebietskörperschaftsgruppen	83
G10b	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Gebietskörperschaftsgruppen	83

VI Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

G1	Beschäftigungsverhältnis und -umfang der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020	86
G2	Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020	86
G3	Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen	86
G4	Gründe Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Dienststellen des Landes und der Kommunen	87

G5	Stellvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020	87
G6	Interesse der Dienststelle an der Gleichstellungsarbeit	88
G7	Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020	88
G8	Bekanntgabe von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Dienststellen des Landes und der Kommunen	89
G9	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen ..	90
G10	Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Dienststellen des Landes und der Kommunen	90
G11	Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen	91
G12	Kontakte der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020	92
G13	Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen	92
2	Gleichstellungsbeauftragte an Schulen	
G14	Beschäftigungsverhältnis und -umfang der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020	93
G15	Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen	94
G16	Gründe Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Schulen	94
G17	Stellvertretung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020	95
G18	Interesse der Schule an der Gleichstellungsarbeit	95
G19	Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020	96
G20	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen	97
G21	Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Schulen	97
G22	Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen	98
G23	Kontakte der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen und Mitgliedschaften in regionalen Arbeitskreisen 2020	98
G24	Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen	99

Tabellenverzeichnis

II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

1 Beschäftigung

T1a Verdienststrukturen im Landesdienst 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	33
T1b Verdienststrukturen im Landesdienst 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	34
T2 Geschäftsbereiche und Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Paritätsgrenze für den Frauenanteil	35

3 Einstellungen

T3a Verdienststrukturen bei den Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	46
T3b Verdienststrukturen bei den Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen	46

5 Führungspositionen

T4 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Funktion	55
T5 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Funktion sowie Beschäftigungsverhältnis und -umfang	57

8 Gremien

T6 Gremien und Gremienmitglieder des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Gremien	67
--	----

III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

1 Beschäftigung

T1 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Aufgabenbereichen und Gebietskörperschaftsgruppen	71
T2a Verdienststrukturen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen	76
T2b Verdienststrukturen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen	77
T3 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen	81

Kernaussagen

... zu Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

- Im Jahr 2020 entfielen 53 Prozent der Vollzeitäquivalente¹ aller Beschäftigten im Landesdienst auf Frauen.
- Die Paritätsgrenze von 50 Prozent wurde bereits 2015 erreicht.
- Mit zunehmendem Alter sinkt der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten. Bei den unter 40-Jährigen beträgt er 58 Prozent; bei den 50-Jährigen und Älteren nur 47 Prozent.
- Die Frauenanteile in den 18 Geschäftsbereichen reichen von 22 bis 71 Prozent. Sieben Bereiche haben deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile (58 bis 71 Prozent); in acht Bereichen ist der Frauenanteil deutlich unterdurchschnittlich (22 bis 39 Prozent).
- Der Frauenanteil steht im Zusammenhang mit den Aufgaben der Geschäftsbereiche. Frauen arbeiten überwiegend in Arbeitsfeldern rund um Bildung, Soziales und Gesundheit. Sie arbeiten seltener im Polizeidienst, Strafvollzug oder in den Landesbetrieben.
- Personalstarke Bereiche wie Schulen prägen die Geschlechterrelation im Landesdienst. Auf Basis der Vollzeitäquivalente sind 59 Prozent der Frauen im Schuldienst tätig. Dieser Anteil entspricht 31 Prozentpunkten des Frauenanteils von 53 Prozent. Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten auf 40 Prozent.
- Geschäftsbereiche mit einem hohen (niedrigen) Frauenanteil haben auch einen hohen (niedrigen) Anteil an Teilzeitbeschäftigung.
- Werden nicht Personen sondern Vollzeitäquivalente betrachtet, so beträgt der Frauenanteil unter den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern 86 Prozent. Von allen Vollzeitäquivalenten, die sich auf Frauen und Männer in Vollzeitbeschäftigung verteilen, entfallen 42 Prozent auf Frauen.
- Von den Vollzeitäquivalenten der Frauen im Landesdienst entfallen 38 Prozent auf Teilzeitbeschäftigung.
- Die Mehrzahl der Vollzeitäquivalente der weiblichen Beschäftigten im Landesdienst entfiel 2020 auf die Gruppe der Beamtinnen (72 Prozent). Unter den Männern machte die Gruppe der Beamten 74 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse aus.
- Der Frauenanteil in Höhe von 53 Prozent aller Vollzeitäquivalente verteilt sich zu 38 Prozentpunkten auf Beamtinnen, zu 14 Prozentpunkten auf Arbeitnehmerinnen und zu einem Prozentpunkt auf Richterinnen).
- Von den Vollzeitäquivalenten der Frauen entfallen 45 Prozent auf vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und 26 Prozent auf Beamtinnen in Teilzeit. Auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen entfallen 15 Prozent und auf Arbeitnehmerinnen in Teilzeit zwölf Prozent. Die restlichen Vollzeitäquivalente (ein Prozent) verteilen sich auf Richterinnen in Voll- und Teilzeit.
- Ohne den Geschäftsbereich Schulen sind Frauen gemessen an den Vollzeitäquivalenten deutlich seltener verbeamtet als Männer (54 Prozent der Frauen, 68 Prozent der Männer).

¹ Vollzeitäquivalente entsprechen dem Beschäftigungsumfang der Personen. Teilzeitbeschäftigte Personen werden anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt. Unterrepräsentiert sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in einem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Im Vergleich zu den Frauenanteilen auf Basis von Personen führt die Berechnung gemessen in Vollzeitäquivalenten zu systematisch niedrigeren Frauenanteilen.

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

- Die Frauenanteile bei den Besoldungs- und Entgeltgruppen werden von den Geschäftsbereichen bzw. ihren Aufgabenbereichen beeinflusst, auf die sich die jeweiligen Verdienstgruppen konzentrieren. Zum Beispiel besoldet der Schuldienst häufig nach Besoldungsgruppen zwischen A12 und A14; im Polizeidienst wird dagegen häufig nach A9 bis A11 besoldet.
- Bei Beamtinnen und Beamten entfallen nur in der Besoldungsgruppe A6 und in den Gruppen A12 bis A14 mehr als 50 Prozent der Vollzeitäquivalente auf Frauen. In den übrigen Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert. Im Durchschnitt der Besoldungsgruppen A9 bis A11 beträgt der Frauenanteil 35 Prozent. Bei den Vollzeitäquivalenten der höheren Besoldungen ab A15 sowie den B-Besoldungen liegen die Frauenanteile ebenfalls unter 40 Prozent (A15: 38 Prozent; A16: 30 Prozent; B-Besoldung: 31 Prozent).
- Die nach A12 bis A14 besoldeten Vollzeitäquivalente entfallen überwiegend auf den Schuldienst. Ohne den Bereich Schulen wird im Durchschnitt der übrigen Geschäftsbereiche die Parität nicht erreicht.
- In der Besoldungsgruppe A12 ist der Frauenanteil einschließlich der Vollzeitäquivalente der Schulbediensteten mit 72 Prozent am höchsten. In 15 der 18 Geschäftsbereiche sind Frauen in der Besoldungsgruppe A12 unterrepräsentiert; der durchschnittliche Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der 15 Geschäftsbereiche beträgt nur 22 Prozent.
- Zur Höhe des durchschnittlichen Frauenanteils im Landesdienst tragen die Vollzeitäquivalente der Besoldungsgruppen A12 und A13 am stärksten bei: 43 Prozent der Vollzeitäquivalente der Frauen werden nach A12 oder A13 besoldet (Männer: 25 Prozent); das entspricht 23 Prozentpunkten des Frauenanteils.
- Zwischen den einzelnen Entgeltgruppen gibt es größere Unterschiede beim Frauenanteil, die in der Regel vom Tätigkeitsbereich abhängen. Unterrepräsentiert sind Frauen vor allem in Entgeltgruppen, die häufiger in Landesbetrieben gewährt werden. Überrepräsentiert sind Frauen bei Entgeltgruppen, die z. B. überwiegend im Schuldienst gezahlt werden.
- Im Jahr 2020 entfielen bei den Beschäftigten in Ausbildung 54 Prozent der Vollzeitäquivalente auf Frauen. Die meisten Ausbildungen erfolgen für den Zugang zum 3. Einstiegsamt. Bei Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt im Aufgabenbereich „Öffentliche Ordnung und Sicherheit“ sind Frauen unterrepräsentiert (33 Prozent); im Aufgabenbereich Schulen sind sie überrepräsentiert (81 Prozent).
- Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 betrug der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der Einstellungsverträge 66 Prozent.
- Zwischen den Geschäftsbereichen reichen die Frauenanteile bei den Einstellungen von 33 Prozent (Strafvollzug, RH) bis 76 Prozent (MFFJIV). Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Einstellungen auf 54 Prozent.
- Sowohl bei Frauen als auch bei Männern haben die Entgeltgruppen ab E9 den höchsten Anteil an den Vollzeitäquivalenten der Einstellungen (etwa 60 Prozent).
- Von den Vollzeitäquivalenten der Beförderungen und Höhergruppierungen im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 entfielen 45 Prozent auf Frauen.

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

- Geschäftsbereiche mit einem hohen (niedrigen) Frauenanteil unter den Beschäftigten haben auch einen hohen (niedrigen) Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen.
- Beförderungen nach A15 und höher sowie im Rahmen der Besoldungsordnungen B und R sind überwiegend Männern vorbehalten (Frauenanteil: 38 Prozent).
- Im Jahr 2020 entfielen von den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten in Führungs- und Leitungsfunktionen 39 Prozent auf Frauen.
- Die Frauenanteile in den 18 Geschäftsbereichen reichten von elf bis 63 Prozent.
- Die Beteiligung von Frauen an Führungs- und Leitungsaufgaben im Landesdienst wird durch die Personalstärke des Bereichs Schulen sehr deutlich positiv beeinflusst; auf 28 Prozent sinkt die Beteiligungsquote von Frauen an Führungs- und Leitungsaufgaben ohne den Bereich Schulen.
- Bei den zehn erfassten Arten von Führungsfunktionen hängt die weibliche Beteiligungsquote von den Frauenanteilen und der Personalstärke derjenigen Bereiche ab, in denen bestimmte Funktionen eine größere Rolle spielen; z. B. sinkt der Frauenanteil bei Dienststellenleitungen von 53 Prozent auf 17 Prozent ohne den Schuldienst.
- Von den 211 Vollzeitäquivalenten der Beamtinnen und Beamten, die im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 an Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung teilgenommen haben, entfielen 21 Prozent auf Frauen.
- Am Beschäftigungsvolumen der Telearbeitsplätze in 16 Geschäftsbereichen im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 hatten Frauen einen Anteil von 53 Prozent.²
- Am 30. Juni 2020 belief sich der Frauenanteil unter den Mitgliedern in Gremien des Landesdienstes auf 40 Prozent.
- Von den 177 erfassten Gremien sind 27 Prozent paritätisch besetzt. Dazu zählen auch Gremien mit einer ungeraden Mitgliederzahl und einem Überschuss von einer Frau bzw. einem Mann.

... zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

- Im Jahr 2020 entfielen 62 Prozent der Vollzeitäquivalente der kommunalen Beschäftigten auf Frauen.
- Bei den unter 30-jährigen Beschäftigten ist der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit 73 Prozent am höchsten. Er nimmt in den höheren Altersgruppen ab, bleibt aber stets oberhalb der 50-Prozent-Marke.
- Der Frauenanteil steht im Zusammenhang mit den kommunalen Aufgaben.
- Im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“, zu dem auch Kindertageseinrichtungen gehören, betrug der Frauenanteil auf Basis der Vollzeitäquivalente 87 Prozent. Noch höher ist der Frauenanteil im Bereich „Tageseinrichtungen für Kinder“ (94 Prozent).

² Da im Verlauf der Coronapandemie Telearbeitsplätze auch aus dienstlichen Gründen eingerichtet wurden, war es nicht in allen Geschäftsbereichen möglich, plausible Angaben zur Fragestellung der Erhebung (Telearbeit auf Wunsch der Beschäftigten) zu machen.

noch: ... zu Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

- In den Aufgabenbereichen „Zentrale Verwaltung“ (45 Prozent) und „Gestaltung der Umwelt“ (35 Prozent) mit teilweise von Männern bevorzugten Tätigkeiten (unter anderem für zentrale Dienste, Verkehrsflächen und öffentliche Anlagen) liegt der Frauenanteil auf Basis der Vollzeitäquivalente jeweils unter 50 Prozent.
- Von den Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen sind gemessen in Vollzeitäquivalenten 51 Prozent im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ tätig (Männer: zwölf Prozent).
- Der Frauenanteil auf Basis der Vollzeitäquivalente im öffentlichen Dienst der Kommunen sinkt ohne die Beschäftigung im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ auf 47 Prozent.
- Von den Vollzeitäquivalenten der Frauen entfallen 48 Prozent auf Teilzeitbeschäftigung (Männer: sieben Prozent).
- Auf Beamtinnen und Beamte entfallen im öffentlichen Dienst der Kommunen nur 15 Prozent der Vollzeitäquivalente (Landesdienst: 73 Prozent). Frauen sind deutlich seltener verbeamtet als Männer (neun bzw. 24 Prozent).
- Die Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen sind mit den Aufgabenschwerpunkten in den Gebietskörperschaften verbunden.
- Im Durchschnitt der Besoldungsgruppen A9 bis A12 beträgt der Frauenanteil auf Basis der Vollzeitäquivalente 43 Prozent. In der „Zentralen Verwaltung“ ist er deutlich niedriger als im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ (36 bzw. 65 Prozent). In höheren Besoldungsgruppen sind Frauen schwächer vertreten.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten häufig die Entgeltgruppen E5 bis E8. Die Entgeltgruppe E8 mit einem Frauenanteil von 88 Prozent an den Vollzeitäquivalenten wird vor allem für Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen gewährt. In der Entgeltkategorie E5 bis E7 sind Frauen und Männer gleichermaßen vertreten.
- Im öffentlichen Dienst der Kommunen werden überwiegend Frauen ausgebildet. Bei Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz beläuft sich der Frauenanteil auf Basis der Vollzeitäquivalente auf 70 Prozent; bei Anwärterinnen und Anwärtern beträgt der Frauenanteil 66 Prozent.
- Im Jahr 2020 entfielen von den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten in Führungspositionen 46 Prozent auf Frauen (ohne Wahlbeamtinnen und -beamte, denen die Leitung der kommunalen Verwaltungen obliegt).
- Am geringsten war der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben in den Verbandsgemeindeverwaltungen (31 Prozent ohne verbandsfreie Gemeinden) und am höchsten in den Ortsgemeinden (79 Prozent).

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

- An der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen im Land und in den Kommunen haben 153 Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.
- Bei 63 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Stelle ausgeschrieben.
- Eine Stellvertretung hatten 81 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten.

- Von den Dienststellen zeigten 70 Prozent Interesse an der Gleichstellungsarbeit. Einen regelmäßigen Informationsaustausch mit der Dienststelle hatten jedoch nur 43 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten.
- Knapp ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten wurde für ihre Tätigkeit nicht von anderen Aufgaben entlastet.
- Bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen werden die Gleichstellungsbeauftragten seltener beteiligt als bei personellen Maßnahmen. Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 beanstandeten 14 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen ihrer Dienststelle; 17 Prozent derjenigen, die keine Maßnahme beanstandeten, konnten im Vorfeld der Maßnahme eine Einigung herbeiführen.
- Zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten führten weder Frauenversammlungen durch, noch initiierten sie andere Veranstaltungen oder Maßnahmen.
- Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten hat grundsätzlich die Möglichkeit, an Fortbildungen teilzunehmen. Rund ein Viertel besuchte dennoch keine Veranstaltung.

... zu den Gleichstellungsbeauftragten der Schulen

- An der Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in Schulen haben 255 Personen teilgenommen.
- Bei 23 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Stelle ausgeschrieben.
- Eine Stellvertretung hatten 44 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten.
- Zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten teilten mit, dass die Dienststelle Interesse an der Gleichstellungsarbeit zeigt; 44 Prozent hatten einen regelmäßigen Informationsaustausch mit der Schulleitung.
- Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (83 Prozent) wurde für ihre Tätigkeit nicht von anderen Aufgaben entlastet.
- Bei personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen wurde über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten nicht beteiligt. Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 beanstandeten zwölf Prozent der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen ihrer Dienststelle.
- Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (83 Prozent) führten weder Frauenversammlungen durch, noch initiierten sie andere Veranstaltungen oder Maßnahmen.
- Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten hatte grundsätzlich die Möglichkeit an Fortbildungen teilzunehmen; mehr als zwei Drittel besuchten dennoch keine Veranstaltung.



I Einleitung

Zu den Aufgaben der Personalbewirtschaftung und -entwicklung im öffentlichen Dienst gehört die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen, die als Ziel im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 festgeschrieben ist.¹ Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Umsetzung des LGG (§ 4 Abs. 1 LGG). Näheres zur Berichterstattung ist in einer Verwaltungsvorschrift geregelt.²

Der 6. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bezieht sich für die zeitraumbezogenen Betrachtungen wie Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen auf die Zeit vom 30. Juni 2016 bis zum 1. Juli 2020 und für die Stichtagsergebnisse auf den 30. Juni 2020 (z. B. für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben).

Der Vorgängerbericht umfasste den Zeitraum 30. Juni 2010 bis 1. Juli 2014. Er wurde aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 11. Juli 1995 erstellt und erschien im Januar 2017.³

Indikator für die Repräsentanz der Frauen ist der prozentuale Frauenanteil. Unterrepräsentiert im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind Frauen, wenn ihr Anteil in einem „Bereich“ unter 50 Prozent liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Tatbestände begründet ist. Als Bereiche definiert das Gesetz die Besoldungs- und Entgeltgruppen, die Berufsbildung sowie Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (sogenannte Führungspositionen) und zwar jeweils innerhalb einer Dienststelle. Bei einem Frauenanteil von 50 Prozent ist Parität zwischen den Geschlechtern gegeben.

¹ Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505).

² Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz: Gleichstellungspläne und Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes i. d. F. vom 22. Juni 2017 (MinBl. 2017, 204, JBl. 2017, 143).

³ 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).

Aufgrund der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist der paritätische Frauenanteil für den 6. Bericht anders zu berechnen als für den 5. Bericht. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz vom 22. Dezember 2015 werden zur Berechnung des Frauenanteils Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt. Der Beschäftigungsumfang von Teilzeitbeschäftigten wird in Vollzeitbeschäftigte, sogenannte Vollzeitäquivalente, umgerechnet. Frauen gelten demnach als unterrepräsentiert, wenn sie weniger als die Hälfte der rechnerischen Vollzeitarbeitsplätze besetzen. Für die Berichterstattung des 5. Berichts galt noch der Anteil an der Zahl der Beschäftigten als Indikator. Dieser Paradigmenwechsel in der Berechnung führt im 6. Bericht zu systematisch niedrigeren Frauenanteilen.

Durch den Maßstab Vollzeitäquivalente wird eine geringere Teilhabe am Gesamtvolumen der Beschäftigung aufgrund von Teilzeitarbeitsverhältnissen sichtbar. Der Frauenanteil liegt nach Vollzeitäquivalenten deshalb niedriger als nach der Kopffzahl der Beschäftigten, weil Frauen häufiger als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Der Bericht erstreckt sich auf den Landesbereich und den Kommunalbereich, die in getrennten Kapiteln dargestellt werden. Ein weiteres Kapitel ist der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gewidmet.

Unverändert gegenüber dem 5. Bericht wird die Beschäftigung ohne die Auszubildenden dargestellt. Dies erleichtert die Interpretation der meisten Ergebnisse, z. B. in der Untergliederung nach Teilzeit- und Vollzeit oder in der Untergliederung nach dem Alter oder der Eingruppierung bzw. Besoldung. Die Auszubildenden sind in einem eigenen Abschnitt gesondert behandelt.

Neben der Datenerhebung und -aufbereitung hat das Statistische Landesamt auch für den 6. Bericht die Auswertung und Analyse der Ergebnisse übernommen. Der Berichterstattung liegen Daten aus

Einleitung

der amtlichen Personalstandstatistik und einer Erhebung für die nach dem Landesgleichstellungsgesetz zusätzlich geforderten Daten zugrunde (Online-Erhebung LGG).

Die Personalstandstatistik liefert Grunddaten zur Beschäftigung (Beschäftigungsumfang und -verhältnisse, Besoldungs- und Entgeltgruppen). Für diese Auswertungen müssen Geheimhaltungsvorschriften beachtet werden, die nur den Nachweis gerundeter Werte erlauben (vgl. die Hinweise auf S. 7).

Mit der Online-Erhebung LGG wurden für den Landesdienst und die Kommunen Daten zur Teilhabe von Frauen an Führungspositionen erhoben. Für den Landesdienst wurden zusätzlich Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, die Wahrnehmung von Telearbeit sowie Angaben zur Fortbildungsqualifizierung erfragt.

Die zu erhebenden und auszuwertenden Merkmale werden im Wesentlichen durch die Verwaltungsvorschrift zum Landesgleichstellungsgesetz vorgegeben. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wurde einmalig für den 5. Bericht erfasst und nicht mehr wiederholt. Für Beschäftigte in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben ist die Erfassung der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe entfallen. Die Unterscheidung nach der Art der Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktion wurde beibehalten. Qualitative Änderungen gibt es bei der Erhebung der Telearbeit, die ausdrücklich nur noch dann anzugeben war, wenn sie aus privaten Gründen in Anspruch genommen wurde. Aufgrund der geänderten Verwaltungsvorschrift wurde darüber hinaus für den 6. Bericht die Altersteilzeitbeschäftigung wegen ihrer abnehmenden Bedeutung sowohl für die Auswertungen aus der Personalstandstatistik als auch für die Erhebung der Führungspositionen nicht mehr als Berichtsmerkmal berücksichtigt.

Die Erhebung richtet sich an die Landesdienststellen und die Kommunalverwaltungen. Für den Kommunalbereich sind ein Gesamtergebnis und Ergebnisse nach Gebietskörperschaftsgruppen wie z. B. Landkreisen oder Ortsgemeinden aufbereitet. Die Meldungen der Landesdienststellen für vorgegebene

Kapitel des Haushaltsplans sind zu Ergebnissen für Geschäftsbereiche der Ressorts und diese wiederum zu einem Gesamtergebnis für den Landesdienst zusammengefasst. Der Polizeidienst, der Strafvollzug und die Schulen bilden gesonderte Geschäftsbereiche. Der Geschäftsbereich Schulen hat aufgrund seines hohen Anteils an den Landesbeschäftigten und seiner besonderen Beschäftigungsstrukturen zumeist einen spürbaren Einfluss auf die Ergebnisse. Im 5. Bericht wurde hierauf sehr ausführlich eingegangen. Deshalb beschränkt sich dieser Bericht, auch wegen der besseren Lesbarkeit, darauf, den Einfluss der Schulen nur noch in ausgewählten Zusammenhängen ausführlicher zu beschreiben.

Der Abgrenzung der Geschäftsbereiche für den 6. Bericht liegt die Organisation der Landesregierung nach der Landtagswahl 2016 zugrunde. Ein Vergleich mit der organisatorischen Gliederung nach der Landtagswahl 2011, auf der der 5. Bericht basiert, ist wegen des geänderten Zuschnitts vieler Ressorts nicht möglich.

Der Bericht bildet wie seine Vorgänger nicht die Gesamtheit des öffentlichen Dienstes ab. Er umfasst für den Landesdienst die Kernhaushalte und Sonderrechnungen, wobei er sich auf die vorgegebenen Geschäftsbereiche beschränkt. Zu den Sonderrechnungen (rechtlich unselbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) zählen Landesbetriebe sowie Sondervermögen des Landes. Nach den Ergebnissen der Personalstandstatistik 2020 werden mit den vorgegebenen Geschäftsbereichsabgrenzungen 95 Prozent des beim Land in Kernhaushalten und Sonderrechnungen beschäftigten Personals (ohne Auszubildende) erfasst. Bei den Auszubildenden sind es gut 99 Prozent. Vergleichbar hoch sind die Anteile bei den Vollzeitäquivalenten (96 Prozent bzw. 99 Prozent). Die Darstellung für die Kommunen beschränkt sich auf die Kernhaushalte.

Rechtlich selbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform, die nach dem Gliederungskonzept der amtlichen Statistik auch zum öffentlichen Dienst gehören, sind nicht Gegenstand des Berichts. Hierzu zählen Anstalten und Stiftungen unter der Aufsicht des Landes oder der Gemeinden und Gemeindeverbände einschließlich der Zweckverbände.

Grundsätzlich sind langjährige Vergleiche nur eingeschränkt auf höheren Aggregationsebenen sinnvoll. Gründe hierfür sind die umfassende Neustrukturierung des Tarifrechts, strukturelle Veränderungen in den Verwaltungen, dazu gehören Ausgliederungen, Änderungen der Aufgabenverteilung und Umstrukturierungen in den Geschäftsbereichen der Landesregierung. Außerdem erfolgte nach dem 3. Bericht ein Wechsel der Erhebungsmethodik für die zusätzlich erhobenen Merkmale.

Zur Interpretation des Frauenanteils im Landesdienst werden die Einflüsse von einzelnen Untergruppen auf den Frauenanteil betrachtet. Die Höhe des Frauenanteils einer solchen Gruppe (z. B. der Vollzeitbeschäftigung oder eines Geschäftsbereichs) wirkt sich auf den durchschnittlichen Frauenanteil der übergeordneten Gruppe (in diesem Fall des Landesdienstes) umso stärker aus, je größer die Untergruppe ist. Im Extremfall können mehrere Untergruppen mit ihren Frauenanteilen sehr deutlich vom durchschnittlichen Frauenanteil abweichen, aber aufgrund kleiner Fallzahlen den Durchschnitt fast gar nicht beeinflussen. Durch die Berechnung von Anteilen (relativen Häufigkeiten) wird verdeutlicht, wie viel eine Gruppe zum Frauenanteil einer übergeordneten Gruppe beiträgt und welche Unterschiede zwischen

Frauen und Männern bestehen. Je nachdem wie man Daten in Gruppen einteilt, kann es außerdem zu widersprüchlichen Ergebnissen kommen. Aussagen, die für einen Unterschied zwischen zwei Gruppen (z. B. zwei Besoldungsgruppen) auf einer höher aggregierten Ebene (z. B. Landesdienst) gelten, müssen bei einer detaillierteren Betrachtung nicht gelten (z. B. in keinem der Geschäftsbereiche). Dies kann durch strukturell unterschiedliche Gruppenzusammensetzungen hervorgerufen werden, die auf der höheren Aggregationsebene aufgrund unterschiedlicher Gewichte der Einzelergebnisse bei der Berechnung des gewichteten Mittelwertes so nicht mehr zum Tragen kommen.

In den Kapiteln über den Landesdienst und über die Kommunen wird jeweils in den ersten Abschnitten die Beteiligung von Frauen an der Beschäftigung und Ausbildung anhand der Daten der Personalstandstatistik dargestellt. Vor dem Hintergrund dieser breiten Information können die Ergebnisse der zusätzlich mit der Online-Erhebung LGG erfassten Merkmale eingeordnet werden. Angesichts der unterschiedlichen Erhebungswege für die beiden Datenquellen werden allerdings in der Regel keine unmittelbaren rechnerischen Bezüge zwischen den Ergebnissen hergestellt.



II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

In diesem Kapitel werden Beschäftigung und Ausbildung im Landesdienst mit Blick auf eine gleichwertige Beteiligung von Frauen untersucht. Als Landesdienst werden 18 Geschäftsbereiche betrachtet, die nach Kapiteln des Haushaltsplans abgegrenzt sind. Die Ergebnisse zur Beschäftigung und Ausbildung beruhen auf einer Sonderaufbereitung der Personalstandstatistik. Für Aussagen zu den Paritätsverhältnissen bei Führungspositionen und weiteren genderrelevanten Merkmalen im Zusammenhang mit der Beschäftigung werden Daten herangezogen, die online von Berichtsstellen für die Geschäftsbereiche des Landesdienstes gemeldet wurden. Neben der Beschäftigung in Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben wurden Daten zu Einstellungen, Höherstufungen, Telearbeit und Gremienmitgliedern erhoben.

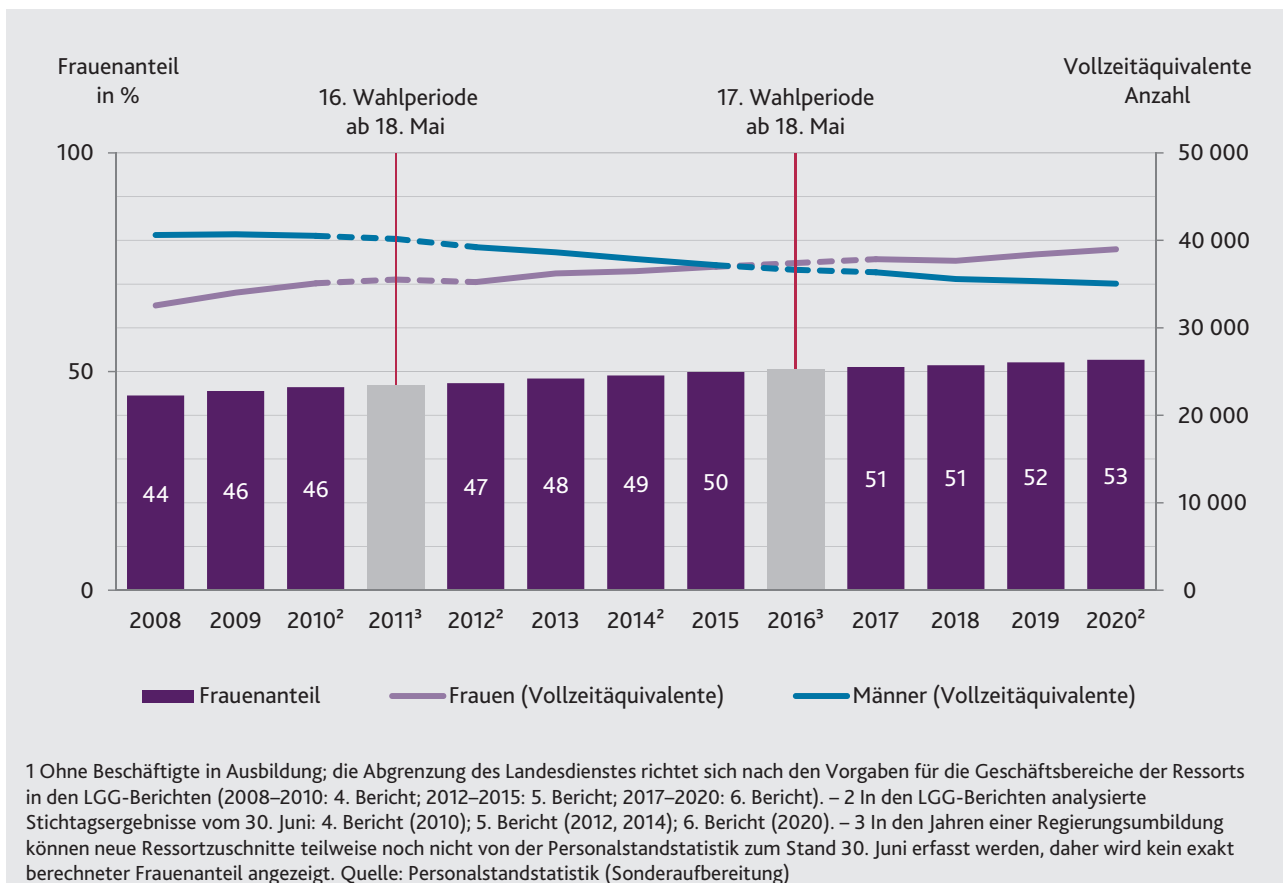
1 Beschäftigung

Die Beschäftigungsstrukturen im Landesdienst werden hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs (Vollzeit bzw. Teilzeit), der Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Verbeamtung) und der Besoldungs- und Entgeltgruppen beschrieben. Neben dem Frauenanteil in den einzelnen Gruppen wird die Bedeutung der Beschäftigtengruppen für den Frauenanteil im Landesdienst ebenso analysiert wie der Einfluss einzelner Geschäftsbereiche auf das Landesergebnis.

Paritätischer Frauenanteil im Landesdienst erreicht

Langfristig hat der Frauenanteil gemessen in Vollzeitäquivalenten im Vergleich der Jahre 2008 und 2020 um gut acht Prozentpunkte auf 53 Prozent zu-

G1 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten sowie Frauenanteil im Landesdienst 2008–2020¹



Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

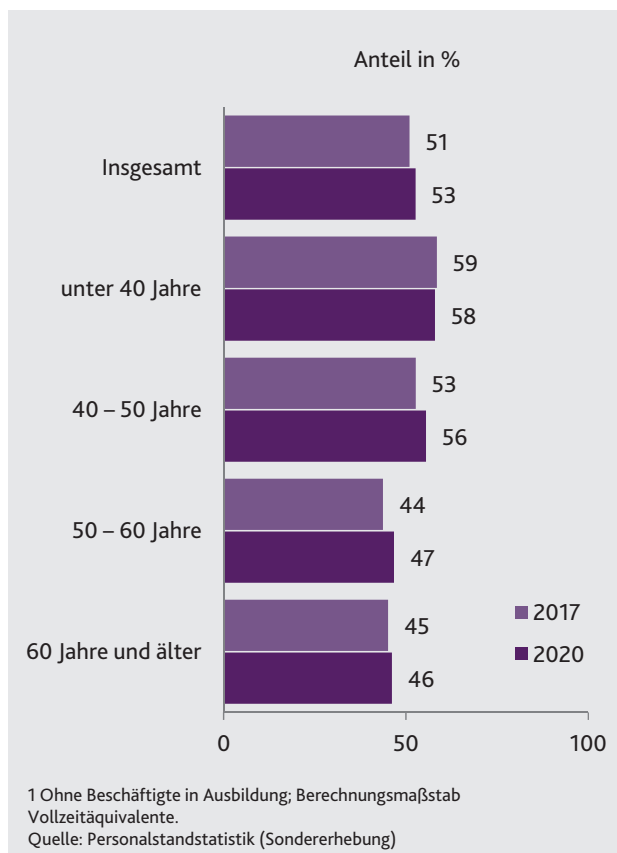
genommen. Die Paritätsgrenze von 50 Prozent wurde bereits 2015 erreicht [→ Grafik G 1].

Im Vergleich zu einer Berechnung des Frauenanteils auf Basis der Personenzahl ergibt sich bei Vollzeitäquivalenten ein deutlich niedrigerer Frauenanteil, da Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind. Dies macht sich in nahezu jedem Jahr mit einem Unterschied bemerkbar, der um 4,5 Prozentpunkte schwankt. Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil unter den beschäftigten Personen 57 Prozent. Der Gleichstellungsgrenzwert wurde gemessen an der Personenzahl anstatt an der Zahl der Vollzeitäquivalente bereits sechs Jahre früher erreicht (2009 anstatt 2015).

Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Frauen an den Vollzeitäquivalenten der Landesbediensteten [→ Grafik G 2]. Bei den unter 40-Jährigen beläuft er sich auf 58 Prozent. In der Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen sind noch 56 Prozent weiblich. In der Gruppe der 50-Jährigen und Älteren liegt der Frauenanteil unter dem paritätischen Grenzwert (46 Prozent). Angesichts des deutlich unterdurchschnittlichen Frauenanteils bei den Älteren werden auch noch in den nächsten Jahren altersbedingte Abgänge von Beschäftigten einen positiven Einfluss auf den durchschnittlichen Frauenanteil im Landesdienst haben.

Im Jahr 2020 belief sich der Frauenanteil an allen Vollzeitäquivalenten auf insgesamt 53 Prozent (Männeranteil: 47 Prozent). Von allen Vollzeitäquivalenten entfielen 20 Prozent auf Frauen, die unter 40 Jahre alt waren. Werden nur die weiblichen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) betrachtet, beläuft sich der Anteil der unter 40-jährigen Frauen an allen Frauen auf 38 Prozent. Von 2012 bis 2020 stieg der Frauenanteil durch das Ausscheiden männlicher Beschäftigter und durch die Einstellung und Wiederbeschäftigung von Frauen stetig. Zwischen 2012 und 2020 nahm der Anteilswert um fünf Prozentpunkte zu. Der Beschäftigungsumfang (Vollzeitäquivalente aller Landesbediensteten) hat sich im Vergleich der beiden Jahre nur unwesentlich verändert. Die Vollzeitäquivalente der männlichen Beschäftigten nahmen in diesem Zeitraum jedoch

G2 Frauenanteil im Landesdienst 2017 und 2020 nach Altersgruppen¹



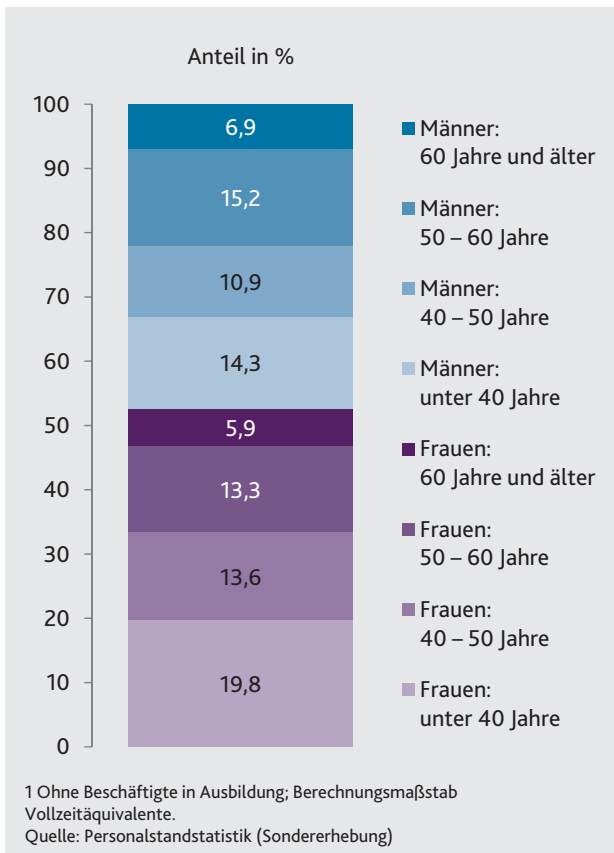
um elf Prozent ab, während die Vollzeitäquivalente bei den Frauen um elf Prozent stiegen.¹

Im Laufe der 17. Wahlperiode (2016 bis 2021) hat der Frauenanteil von rund 51 Prozent im Jahr 2017 auf 53 Prozent im Jahr 2020 zugenommen.² In beiden Jahren tragen die unter 40-Jährigen am stärksten zum Frauenanteil bei (37 bis 38 Prozent). Der Frauenanteil in der Altersgruppe der unter 40-Jährigen selbst ging leicht um einen Prozentpunkt zurück. In den beiden folgenden Altersgruppen (40–50 bzw. 50–60 Jahre) erhöhte sich der Frauenanteil jeweils um rund drei Prozentpunkte. Einerseits sind Beschäftigte in diese Gruppen hinein- bzw. herausgealtert, andererseits kann auch in gewissem

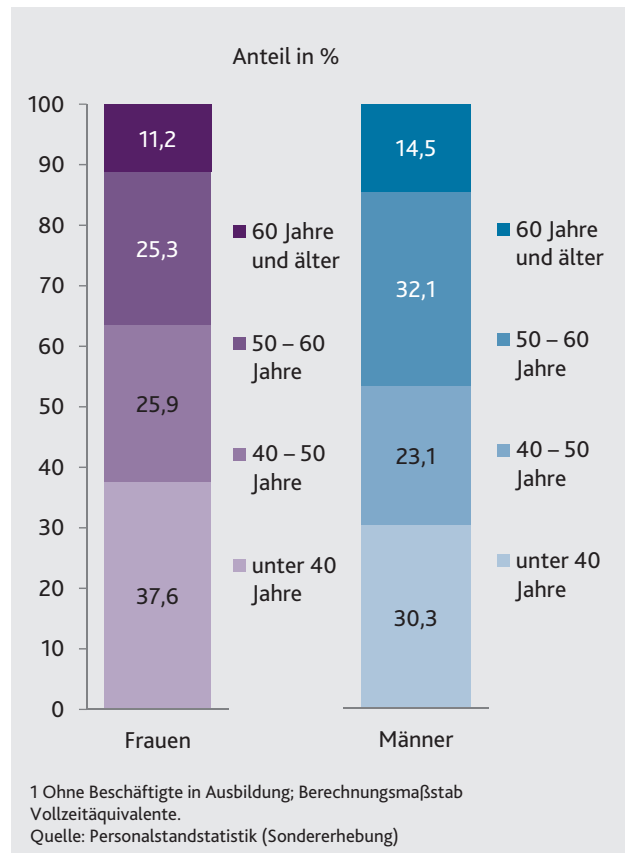
1 Aufgrund der Regierungsumbildungen und vereinzelt auch durch zusätzlich berücksichtigte Haushaltskapitel ist die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Berichtszeiträumen der LGG-Berichte für den Landesdienst eingeschränkt.

2 Der für den LGG-Bericht nach der Landtagswahl vom 13. März 2016 geltende Zuschnitt der Geschäftsbereiche kann erst ab 2017 vollständig aus den Ergebnissen der Personalstandstatistik abgebildet werden, da die Ressortumbildung zum Stichtag 31. Juni 2016 der Personalstandstatistik noch nicht vollständig abgeschlossen war.

G3 Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2020 nach Altersgruppen und Geschlecht¹



G4 Vollzeitäquivalente im Landesdienst 2020 von Frauen und Männern nach Altersgruppen¹



Umfang der berufliche Wiedereinstieg von Frauen zur Erhöhung des Frauenanteils beigetragen haben [→ Grafik G 2].

Hinter dem durchschnittlichen Frauenanteil im Landesdienst verbirgt sich eine große Spannweite bei den Frauenanteilen von Beschäftigtengruppen mit bestimmten Merkmalen oder der Geschäftsbereiche, die von einer deutlichen Unterrepräsentanz bis zu einer deutlichen weiblichen Überrepräsentanz reichen.

Große Spannweite beim Frauenanteil der Geschäftsbereiche

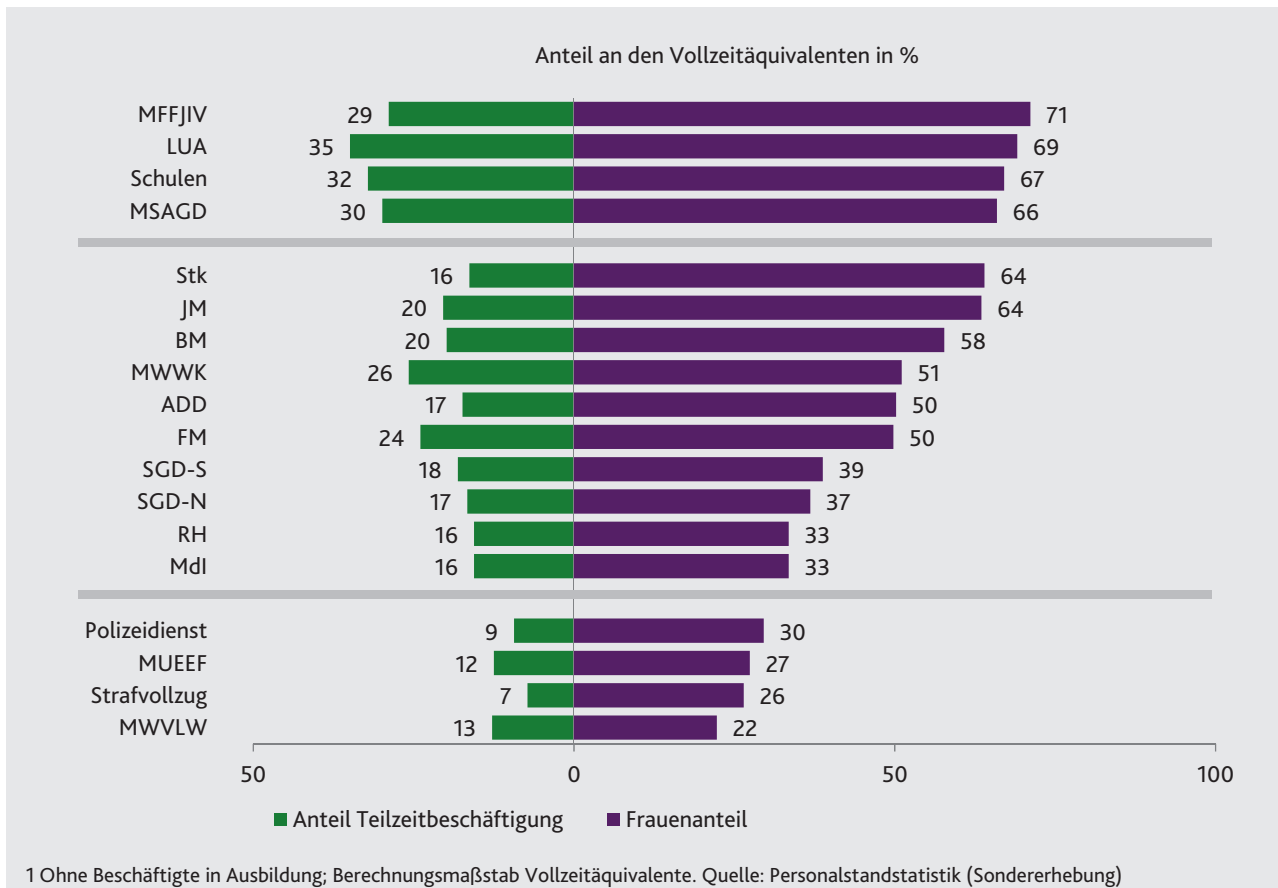
Geschäftsbereiche, in denen Frauen überrepräsentiert sind, bieten häufig Tätigkeitsfelder, die in der Vergangenheit typischerweise mit weiblichen Berufsbildern assoziiert wurden – wie Bürotätigkeiten oder das Lehramt – und sich mit der traditionellen Rollenverteilung von Männern und Frauen im privaten Bereich gut vereinbaren lassen. In Geschäfts-

bereichen mit hohem Frauenanteil ist zumeist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung höher.³

Sieben der 18 Geschäftsbereiche (MFFJIV, LUA, Schulen, MSAGD, Stk, JM, BM) haben überdurchschnittliche Frauenanteile mit einer Spannweite von 58 Prozent (BM) bis 71 Prozent (MFFJIV). In den vier Geschäftsbereichen mit den höchsten Frauenanteilen (Anteile zwischen 66 und 71 Prozent: MFFJIV, LUA, Schulen, MSAGD) zählen auch die Anteile der Teilzeitbeschäftigung zu den höchsten (29 bis 35 Prozent). Die Aufgaben dieser Geschäftsbereiche liegen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen oder sie bieten Einsatzbereiche für andere häufig von Frauen besetzte Berufe (z. B. für Laborantinnen in der LUA). Im Bereich des JM sind überwiegend Bürotätigkeiten gefordert (z. B. für Angestellte in Grundbuchämtern oder für Justizfachwirtinnen und -fachwirte) [→ Grafik G 5].

³ Rangkorrelation für den Frauenanteil und den Anteil der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschäftsbereichen: $r = 0,88$

G5 Anteil der Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen¹



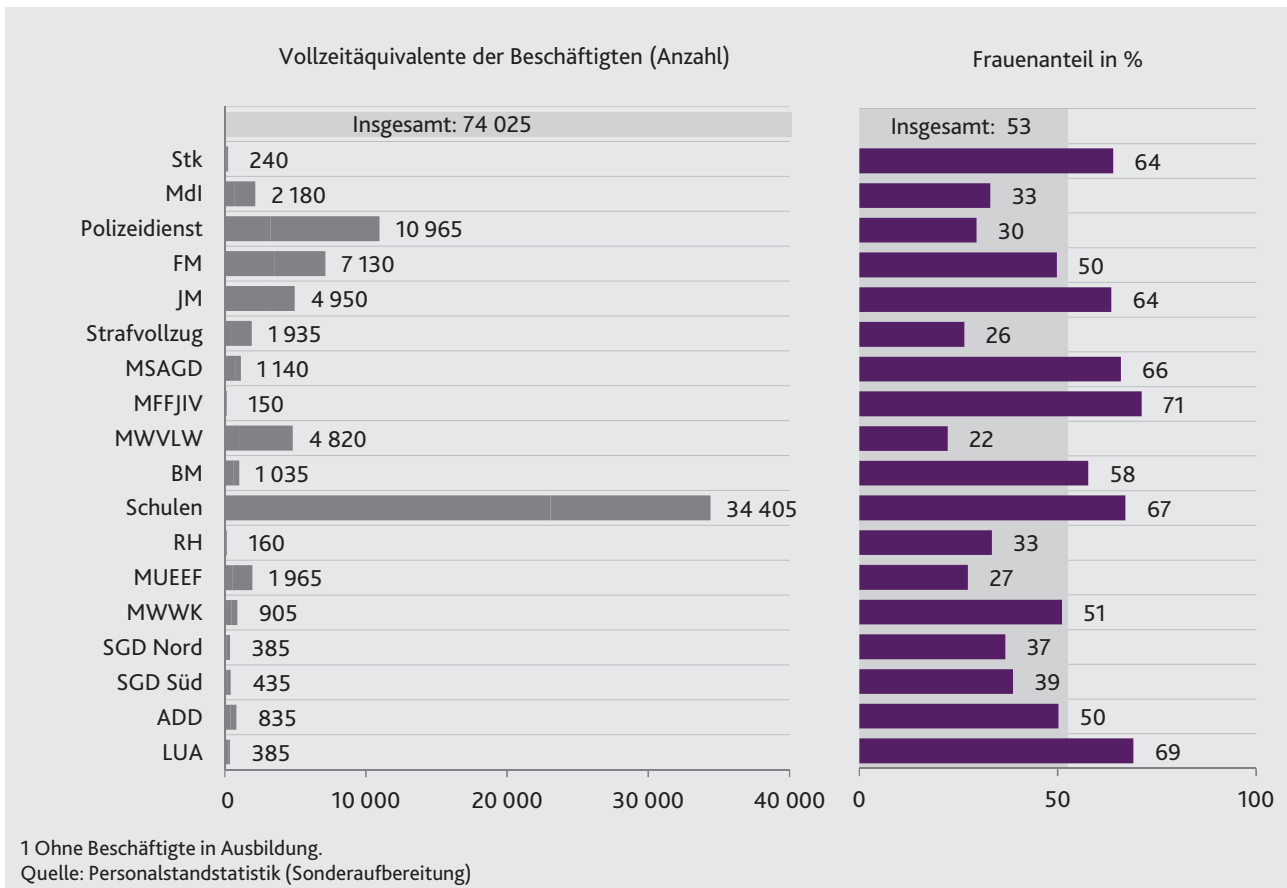
Auf der anderen Seite liegt der Frauenanteil in acht Geschäftsbereichen unter der Paritätsgrenze von 50 Prozent. In vier dieser Geschäftsbereiche (Polizeidienst, MUEEF, Strafvollzug, MWVLW) erreicht der Frauenanteil höchstens die Marke von 30 Prozent. Gleichzeitig zählen die Anteile der Teilzeitbeschäftigung in diesen vier Geschäftsbereichen zu den niedrigsten (sieben bis 13 Prozent).

Die Ursachen finden sich auch hier in der Art der Tätigkeiten: Der Polizeidienst (Frauenanteil: 30 Prozent) ist seit jeher eine männliche Domäne, unter anderem da Frauen erst seit 1987 regulär in den Polizeivollzugsdienst eingestellt werden können. Im Geschäftsbereich des MWVLW (Frauenanteil: 22 Prozent) beruht die Männerdominanz vor allem auf der Beschäftigtenstruktur im Landesbetrieb Mobilität, wo überwiegend technisch geprägte Tätigkeiten mit traditionell männerspezifischen Berufsbildern im Vordergrund stehen. Im Geschäftsbereich des

MUEEF (Frauenanteil: 27 Prozent) entfällt die Mehrzahl der Vollzeitäquivalente auf den Landesbetrieb Forsten mit überwiegend männlichen Beschäftigten.

Insgesamt unterhält das Land vier Landesbetriebe („Daten und Information“, „Mobilität“, „Liegenschafts- und Baubetreuung“ und „Landesforsten“) sowie ebenfalls als Landesbetriebe drei Orchester („Deutsche Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz“, „Philharmonisches Staatsorchester Mainz“ und „Staatsorchester Rheinische Philharmonie“). Zusammen kommen diese sieben Landesbetriebe auf rund 6 500 Vollzeitäquivalente (knapp neun Prozent des Landesdienstes). Mehr als die Hälfte dieser Vollzeitäquivalente entfallen auf den Landesbetrieb Mobilität und 42 Prozent jeweils ungefähr zur Hälfte auf die Landesbetriebe Landesforsten und Liegenschafts- und Baubetreuung. Im Landesbetrieb Mobilität war der Frauenanteil mit 15 Prozent am niedrigsten. Nur im Landesbetrieb

G6 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen¹



Liegenschafts- und Baubetreuung und den Orchesterbetrieben wird ein Frauenanteil von 40 Prozent erreicht, aber in keinem der Betriebe die Paritätsgrenze von 50 Prozent.

Der Frauenanteil im Landesdienst wird generell sehr deutlich von der Personalstärke in einzelnen Geschäftsbereichen beeinflusst. Entsprechend der Beschäftigtenzahl fließt der Frauenanteil des jeweiligen Geschäftsbereichs höher oder niedriger gewichtet in den Durchschnittswert für den Landesdienst ein. Maßgeblich ist die Konzentration des Personals auf drei Geschäftsbereiche, die zusammen 71 Prozent der Vollzeitäquivalente auf sich vereinen (Schulen: 46 Prozent; Polizeidienst: 15 Prozent; FM: zehn Prozent). Mit jeweils sieben Prozent folgen die Bereiche JM und MWVLW.

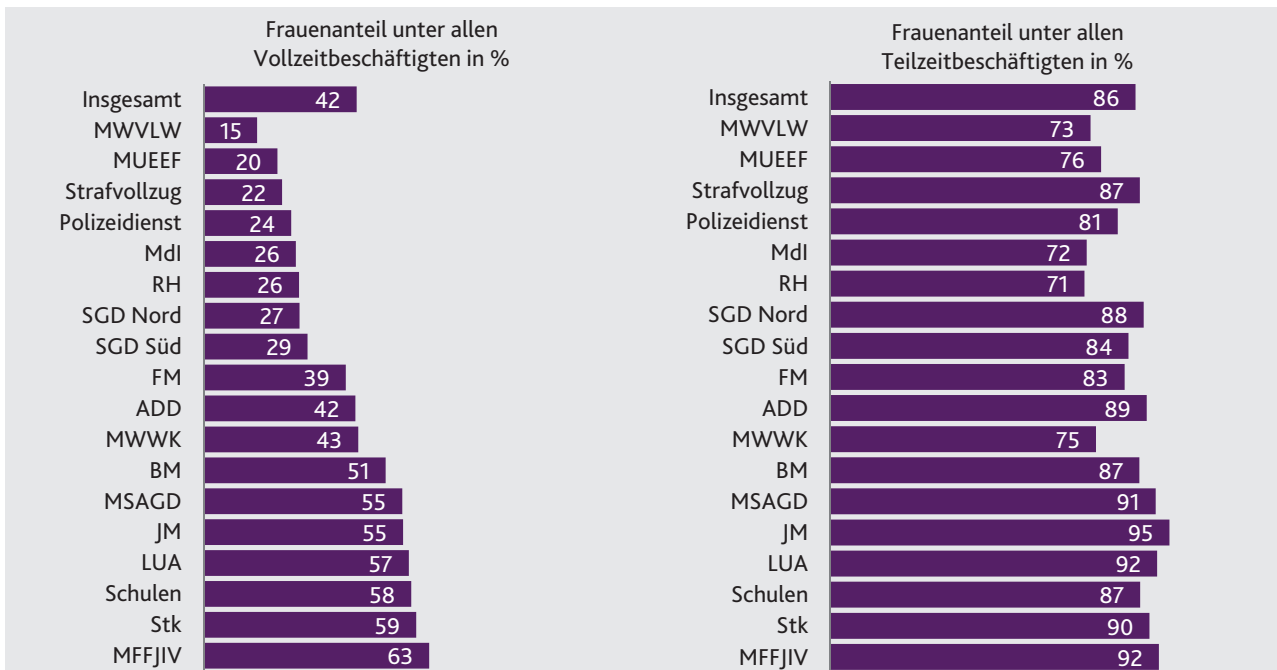
Einen herausragenden Einfluss hat der Schuldienst als der personalstärkste Geschäftsbereich mit einem zugleich hohen Frauenanteil von 67 Prozent. Weibli-

che Schulbedienstete haben einen Anteil von 31 Prozent an der Beschäftigung im Landesdienst. Daraus ergibt sich ein hoher Beitrag des Geschäftsbereichs zum Frauenanteil im Landesdienst: Frauen im Schuldienst tragen 31 Prozentpunkte zum Frauenanteil von insgesamt 53 Prozent bei. Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil im Landesdienst auf 40 Prozent [→ Grafik G 6].

Auf weitere sechs Geschäftsbereiche (MFFJIV, LUA, MSAGD, Stk, JM, BM) mit ebenfalls überdurchschnittlichen Frauenanteilen von 58 bis 71 Prozent entfallen zusammen nur elf Prozent der Beschäftigung. Die hohen Frauenanteile in diesen Geschäftsbereichen sind daher nicht so ausschlaggebend für den Frauenanteil im Landesdienst insgesamt. Die vier Geschäftsbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen (Polizeidienst, MUEEF, Strafvollzug, MWVLW) sind dagegen deutlich personalstärker. Sie umfassen 27 Prozent der Vollzeitäquivalente im Landesdienst. Trotz der niedrigen

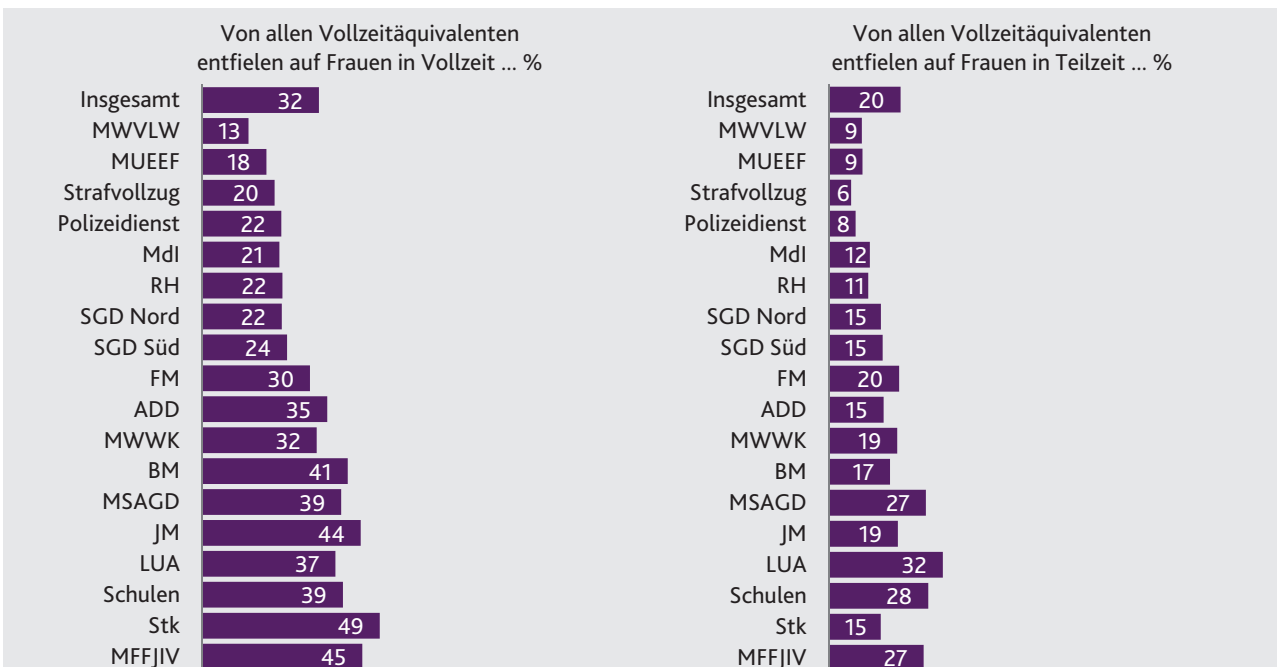
Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

G7 Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen¹



¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung; Berechnungsmaßstab Vollzeitäquivalente. Quelle: Personalstandstatistik (Sondererhebung)

G8 Vollzeitäquivalente der Frauen 2020 nach Beschäftigungsumfang und Geschäftsbereichen¹

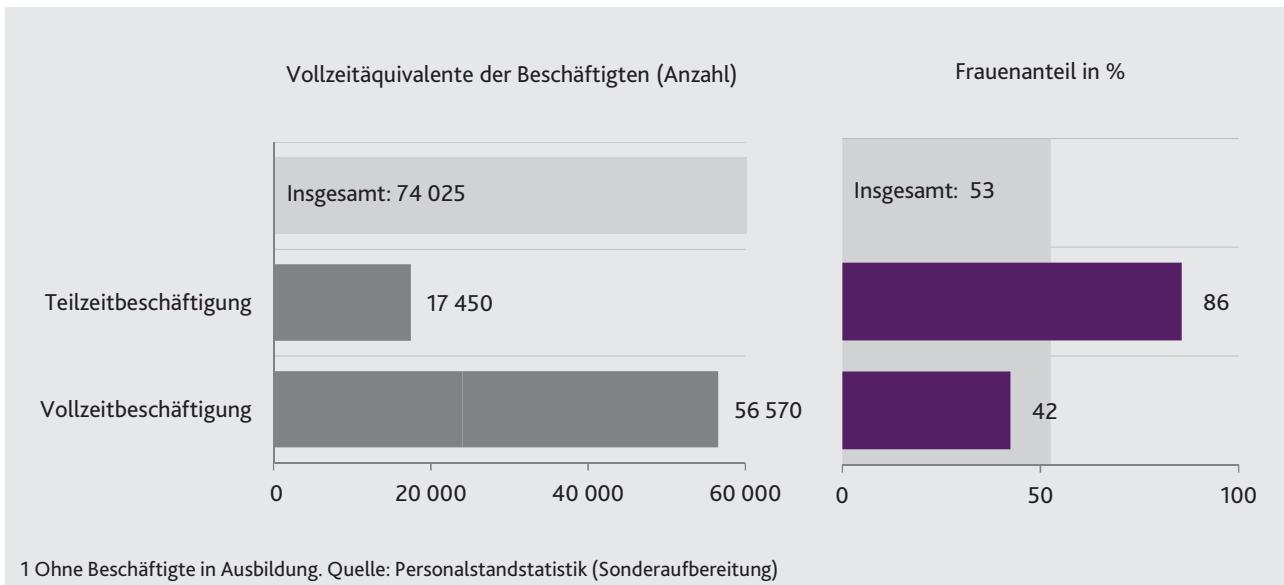


¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. Quelle: Personalstandstatistik (Sondererhebung)

Frauenanteile in den Geschäftsbereichen selber haben die dort tätigen Frauen zusammen einen Anteil an den Vollzeitäquivalenten der Landesbediensteten von gut sieben Prozent. Der Anteil der Frauen, die in den

sechs Geschäftsbereichen mit hohen Frauenanteilen arbeiten, ist nicht höher (knapp sieben Prozent). Damit liefern beide Gruppen vergleichbare Beiträge zum Frauenanteil im Landesdienst.

G9 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsumfang¹



Setzt man die Beiträge der Geschäftsbereiche in Relation zum Frauen- bzw. Männeranteil im Landesdienst, so wird deutlich, dass Frauen mit 59 Prozent ihrer Vollzeitäquivalente hauptsächlich im Schuldienst tätig sind. Mit Abstand folgen die Geschäftsbereiche FM, Polizeidienst und JM jeweils mit Anteilen von rund acht bis neun Prozent.

Bei den männlichen Landesbediensteten ist die Konzentration auf wenige Geschäftsbereiche etwas schwächer ausgeprägt. Auch bei den Männern entfällt der größte Teil der Vollzeitäquivalente auf den Schuldienst. Die Wahrscheinlichkeit, dass die im Schuldienst geleisteten Vollzeitäquivalente auf einen Mann entfallen, ist mit 32 Prozent aber deutlich niedriger als bei den Frauen. Mit geringerm Abstand als bei den Frauen folgen andere Geschäftsbereiche. Das sind der Polizeidienst, in dem Männer mit 22 Prozent der Vollzeitäquivalente deutlich häufiger tätig sind, und die Geschäftsbereiche FM und MWVLW mit zehn bzw. elf Prozent.

Geschlechterstruktur bei Vollzeitbeschäftigung maßgebend für Unterschiede im Frauenanteil

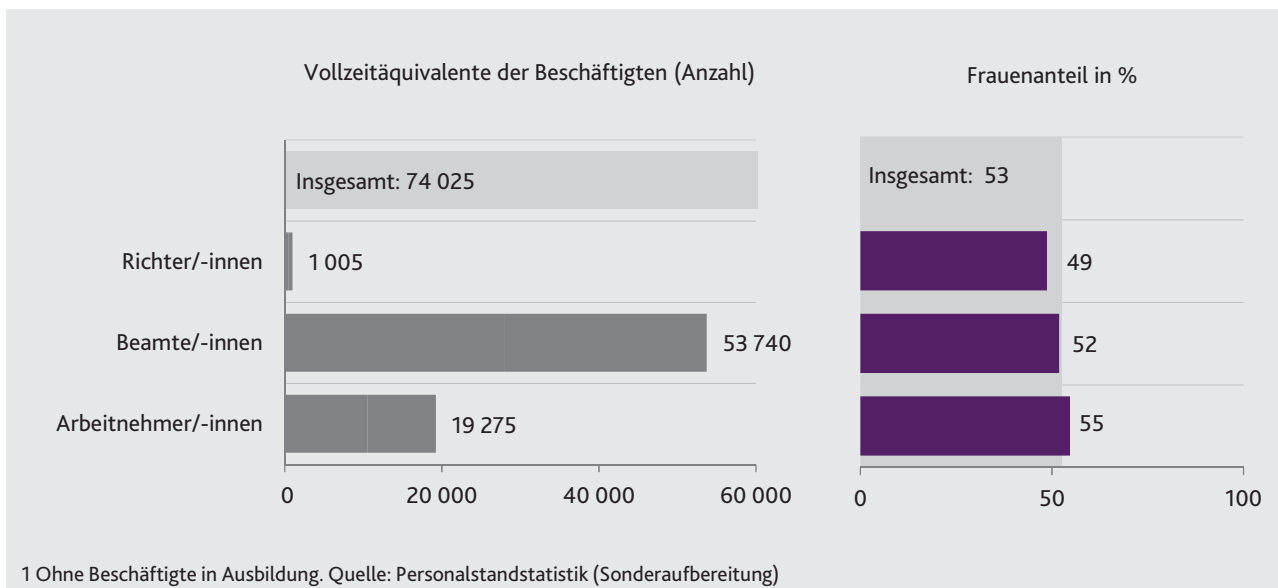
Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend Frauen. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung (Vollzeitäquivalente der Teilzeitbeschäftigten) beträgt 86 Pro-

zent [→ Grafik G 7]. Er nahm von 2012 bis 2020 wie bei der Vollzeitbeschäftigung um fast fünf Prozentpunkte zu; gemessen an der Personenzahl ist der Anstieg ähnlich hoch.⁴

Die Veränderungen bei der Teilzeit sind allerdings weniger auf eine Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigten oder der von ihnen geleisteten Vollzeitäquivalente zurückzuführen, sondern vielmehr auf die Verringerung der männlichen Teilzeitbeschäftigten. Im Vergleich der Jahre 2012 und 2020 ist die Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten um 29 Prozent gesunken (Frauen: +5,1 Prozent). Dies hängt alleine mit einem Rückgang der Altersteilzeitbeschäftigten zusammen – eine Folge der nach dem Landesbeamtengesetz von 2010 eingeschränkten Altersteilzeitregelungen. Hinzu kommt, dass seit 2012 Altersteilzeit im Wesentlichen nur noch im Schulbereich, einer Frauendomäne, in Anspruch genommen werden kann. Beides hat dazu geführt, dass die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten bei Männern deutlicher abgenommen hat als bei Frauen (-79 bzw. -64 Prozent). Obwohl die Zahl der übrigen Teilzeitbeschäftigten bei Männern etwas stärker stieg als bei Frauen, war der Rückgang der Altersteilzeitbeschäftigung maßgeblich für die Zunahme des Frauenanteils bei der Teilzeitbeschäftigung.

⁴ Hinweis zum gewählten Zeitraum vgl. Fußnote 1.

G10 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsverhältnis¹



Zwischen dem Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung (Vollzeitäquivalente) und bei teilzeitbeschäftigten Personen bestand auch 2020 im Durchschnitt des Landesdienstes kein Unterschied (jeweils 86 Prozent).

Teilzeitbeschäftigung hat ausnahmslos in allen Geschäftsbereichen einen hohen Frauenanteil. Er beträgt wenigstens das 1,5-fache (MFFJIV) und im höchsten Fall das Fünffache (MWVLW) des Frauenanteils der Vollzeitbeschäftigten. Tendenziell gilt, dass der Unterschied zwischen den Frauenanteilen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung umso größer ist, je kleiner der Frauenanteil insgesamt in einem Geschäftsbereich ist [→ Grafiken G 7 und G 8].

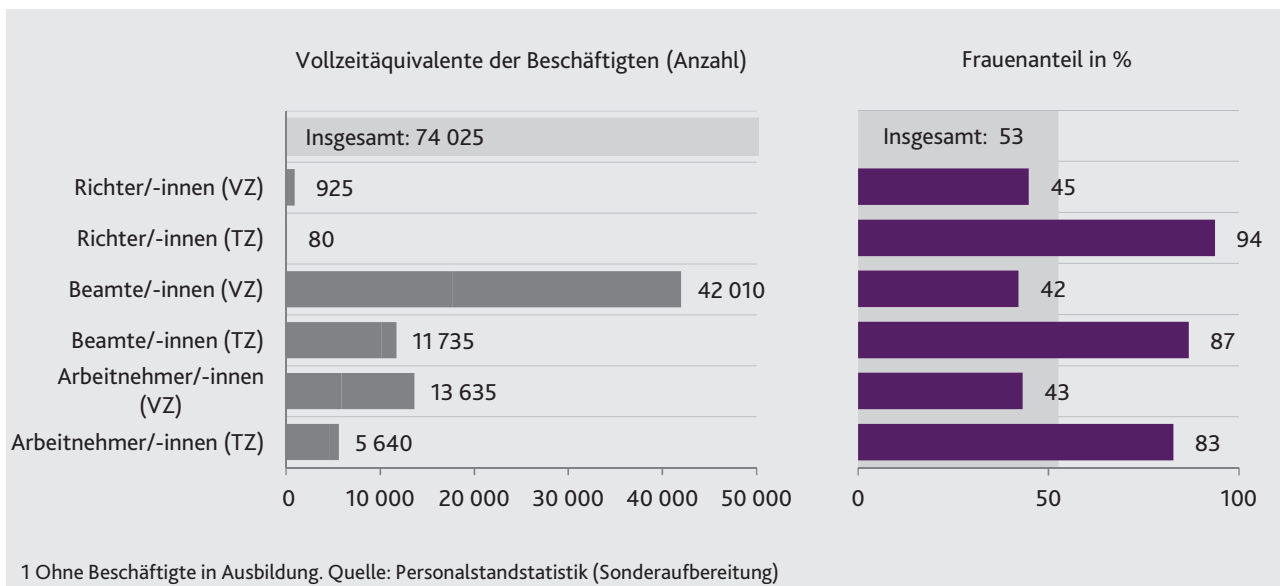
Dies hängt damit zusammen, dass sich der Frauenanteil bei Teilzeitarbeitsverhältnissen zwischen den Geschäftsbereichen in einer geringeren Spanne bewegt als bei Vollzeit. Während der Frauenanteil bei Teilzeitarbeitsverhältnissen nur zwischen 71 Prozent (RH) und 95 Prozent (JM) schwankt, liegt die Spannweite bei Vollzeitarbeitsverhältnissen zwischen 15 Prozent (MWVLW) und 63 Prozent (MFFJIV). Im Durchschnitt aller 18 Geschäftsbereiche beträgt der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung 86 Prozent, während er bei Vollzeitbeschäftigung bei 42 Prozent liegt.

Insgesamt werden im Landesdienst rund 24 Prozent der Vollzeitäquivalente aller Beschäftigten in Teilzeit

erbracht. Schlüsselt man die Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente sowohl nach dem Geschlecht als auch nach dem Beschäftigungsumfang auf, so verteilen sie sich zu 32 Prozent auf Frauen in Vollzeit, zu 20 Prozent auf Frauen in Teilzeit, zu 44 Prozent auf Männer in Vollzeit und nur zu drei Prozent auf Männer in Teilzeit. Werden nur die weiblichen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) betrachtet, so arbeiteten 62 Prozent der Frauen in Vollzeit und 38 Prozent der Frauen in Teilzeit. Betrachtet man dagegen nur die männlichen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente), so arbeiteten 93 Prozent der Männer in Vollzeit und sieben Prozent der Männer in Teilzeit.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Aussage nur eingeschränkt gilt, wenn man Personen statt Vollzeitäquivalente als Maßstab heranzieht. Insgesamt sind 57 Prozent aller beschäftigten Personen weiblich. Die Beiträge der weiblichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zum Frauenanteil insgesamt sind mit 28 bzw. 29 Prozentpunkten ähnlich hoch. Werden Personen statt Vollzeitäquivalente zugrunde gelegt, sind nur 49 Prozent der Frauen vollzeitbeschäftigt. In insgesamt sieben Geschäftsbereichen haben teilzeitbeschäftigte Frauen einen höheren Anteil an allen Beschäftigten als Vollzeitbeschäftigte.

Zusammengefasst variiert der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten zwischen den Geschäftsberei-

G11 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang¹

chen sehr viel mehr als bei den Teilzeitbeschäftigten. Zudem gilt, dass die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten für Unterschiede zwischen den Frauenanteilen der Geschäftsbereiche wie auch für den Frauenanteil im Landesdienst insgesamt gegenüber der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten die größere Bedeutung hat, auch wenn der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten sehr hoch ist.

Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft höher

In der Arbeitnehmerschaft ist der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten etwas höher als bei den verbeamteten Beschäftigten (55 gegenüber 52 Prozent). Bei Richterinnen und Richtern ist die Paritätsgrenze noch nicht ganz erreicht (Frauenanteil: 49 Prozent) [→ Grafik G 10].

Die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsverhältnissen waren vor Jahren deutlich größer. Während der Frauenanteil an der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zeitraum 2012 bis 2020 in jedem Jahr über der Paritätsschwelle von 50 Prozent lag und zwischen 54 und 56 Prozent schwankte, stieg der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Beamtenschaft von 45 auf 52 Prozent

deutlich.⁵ In der Richterschaft nahm er noch stärker von 37 auf 49 Prozent zu.

Ein vergleichsweise höherer Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft ist in der Regel auch in den einzelnen Geschäftsbereichen gegeben. Die größten Unterschiede zu den verbeamteten Beschäftigten zeigen sich im Strafvollzug, im Polizeidienst und im Geschäftsbereich des MUEEF. Der Frauenanteil ist dort gemessen in Vollzeitäquivalenten in der Arbeitnehmerschaft zwei- bis dreimal höher als bei den verbeamteten Beschäftigten. Eine Ausnahme ist der Bereich des MWVLW. In diesem Geschäftsbereich führen die Verhältnisse im Landesbetrieb Mobilität dazu, dass der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der verbeamteten Beschäftigten höher ist, und zwar um das 1,4-fache im Verhältnis zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfallen nur 26 Prozent der Vollzeitäquivalente im Landesdienst. Zu dem hohen Anteil der verbeamteten Beschäftigten (73 Prozent) tragen ganz überwiegend die Beschäftigungsverhältnisse in den personalstarken Geschäftsbereichen Schulen und Polizeidienst bei, in denen der Anteil der besoldeten Beschäftigung deutlich überdurchschnittlich ist.

⁵ Hinweis zum gewählten Zeitraum vgl. Fußnote 1 auf S. 24.

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Beamtinnen haben aufgrund dieser Strukturen – ungeachtet des niedrigeren Frauenanteils in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten selber – im Landesdienst insgesamt einen höheren Anteil an den Vollzeitäquivalenten als Arbeitnehmerinnen (38 bzw. 14 Prozent). Damit tragen sie entsprechend mehr zum Frauenanteil bei als Arbeitnehmerinnen (38 bzw. 14 Prozentpunkte von 53 Prozent). Hauptsächlich handelt es sich um Beamtinnen im Schuldienst (69 Prozent der im Landesdienst verbeamteten Frauen).

Den Beamtinnen fällt allerdings bei weitem nicht in allen Geschäftsbereichen das höhere Gewicht beim Frauenanteil zu: In gut der Hälfte der Geschäftsbereiche überwiegt mehr oder weniger der Beitrag der Arbeitnehmerinnen zum Frauenanteil. Da diese Geschäftsbereiche zusammen aber nur einen geringen Anteil an den Vollzeitäquivalenten im Landesdienst haben (insgesamt: 14 Prozent; Arbeitnehmerinnen: drei Prozent), ist ihr Einfluss auf das Ergebnis im Landesdienst klein.

Der Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern zeigt für den Landesdienst insgesamt keine besonders großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Landesdienst werden 35 Prozent der Vollzeitäquivalente von verbeamteten Männern geleistet (Beamtinnen: 38 Prozent). Dies bedeutet nicht, dass Frauen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) häufiger verbeamtet sind. Setzt man nämlich die Beiträge der Beamtinnen und Beamten in Relation zu dem im Landesdienst unterschiedlich hohen Frauen- bzw. Männeranteil, wird deutlich, dass bei Frauen 72 Prozent der Vollzeitäquivalente auf Beamtinnen entfallen und bei Männern 74 Prozent auf Beamte. Dabei sind Beamte, anders als Beamtinnen, häufiger im Polizeidienst als im Schuldienst beschäftigt.

Betrachtet man die Beiträge der Arbeitsverhältnisse bei Frauen und bei Männern in Relation zum Frauen- bzw. Männeranteil im Landesdienst zeigt sich, dass Männer einen deutlich höheren Anteil der von ihnen geleisteten Vollzeitäquivalente als Vollzeitbeamte erbringen (69 Prozent; Anteil bei Frauen: 45 Prozent). Bei Frauen hat dagegen Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen einen wesentlich höheren An-

teil (26 Prozent; Männer: vier Prozent), gefolgt von der Teilzeitbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen (zwölf Prozent; Männer: drei Prozent).

Der Geschäftsbereich Schulen übt aufgrund seiner Personalstärke einen prägenden Einfluss auf diese Ergebnisse aus. Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinkt der Frauenanteil im Landesdienst auf 40 Prozent, und Frauen sind gemessen an den Vollzeitäquivalenten deutlich seltener verbeamtet als Männer. Nur noch 22 Prozentpunkte des Frauenanteils entfallen auf Beamtinnen. Demzufolge sind ohne den Geschäftsbereich Schulen von den weiblichen Vollzeitäquivalenten nur 54 statt 72 Prozent Beamtinnen zuzuordnen. Der Anteil bei Männern sinkt nicht so deutlich (68 statt 74 Prozent). Bei Frauen gewinnt die Vollzeitbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen an Bedeutung, da die Häufigkeit der Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen deutlich niedriger ist.

Schuldienst hebt den Durchschnittsverdienst

Einige personalstarke Geschäftsbereiche unterscheiden sich auffällig in ihren Verdienststrukturen. Zum Beispiel besoldet der Schuldienst häufig nach Besoldungsgruppen zwischen A12 und A14, die bei der Polizei kaum eine Rolle spielen. Im Polizeidienst wird häufig nach A9 bis A11 besoldet. Im Landesdienst werden die Frauenanteile in diesen Besoldungsgruppen demnach deutlich von der Geschlechterverteilung in diesen Geschäftsbereichen beeinflusst [→ Tabelle T 1a und T 1b].

Wegen unterschiedlicher Verdienststrukturen werden die Frauenanteile in den Verdienstgruppen vor allem mit Blick auf die Geschäftsbereiche analysiert. Einzelne Besoldungsgruppen werden zusammengefasst betrachtet, wenn sie aufgrund einer geringen Personalstärke oder nur kleiner Unterschiede im Frauenanteil nicht ausschlaggebend für das Gesamtbild sind.

Bei Beamtinnen und Beamten wird im Landesdienst (gemessen an Vollzeitäquivalenten) nur in der Besoldungsgruppe A6 und in den Gruppen A12 bis A14 ein Frauenanteil von 50 Prozent und mehr erreicht.

T1a Verdienststrukturen im Landesdienst 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹

Eingruppierung	Schulen	Polizeidienst	FM	JM	MWVLW	Mdl	MUEEF	Übrige
	Anteil der Eingruppierung an den Vollzeitäquivalenten im Geschäftsbereich in %							
R-Besoldung	-	-	-	26	0	-	-	0
B-Besoldung	-	0	0	0	1	2	1	1
A-Besoldung	85	84	68	48	26	61	43	56
A16	1	0	1	0	2	3	3	2
A15	5	1	1	0	2	4	5	7
A14	17	0	1	0	2	3	3	4
A13	39	4	6	2	4	9	6	8
A12	22	8	7	4	6	8	8	4
A9–A11	1	69	36	21	7	27	18	14
A7, A8	-	0	12	12	2	7	0	16
A6	-	0	4	5	0	0	-	0
A3–A5	-	-	0	5	-	-	-	0
Entgeltgruppen	15	16	31	26	73	37	56	39
E14, E15	0	0	1	0	1	1	1	2
E13	5	0	1	-	1	2	3	2
E12	0	0	3	-	2	2	1	1
E9–E11	8	6	13	2	24	15	11	12
E5–E8	1	9	12	22	44	17	38	18
E1–E4	0	1	1	2	2	1	2	4
Übrige ²	-	-	-	-	0	0	0	4
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lesebeispiel für den Wert "85" in der zweiten Spalte und der dritten Zeile:

"Im Geschäftsbereich Schulen sind 85 Prozent aller Vollzeitäquivalente der A-Besoldung zugeordnet."

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Die Besoldung A6 (Frauenanteil: 56 Prozent) gibt es lediglich in zehn Geschäftsbereichen. In sechs dieser Bereiche überwiegt der Frauenanteil. Sie wird als Entgelt für weniger als ein Prozent der im Landesdienst geleisteten Vollzeitäquivalente gewährt [→ Tabelle T 2]. Fasst man die Besoldungen A6 bis A8 zusammen beträgt der Frauenanteil 46 Prozent. Die untersten Gruppen der Beamtenbesoldung A3 bis A5 sind zusammen von noch geringerer Bedeutung hinsichtlich des Umfangs der Vollzeitäquivalente als die Besoldungsgruppe A6. Dennoch ist erwähnenswert, dass der Frauenanteil in dieser Besoldungskategorie mit 16 Prozent sehr gering ist. Zusammengefasst betrachtet geht die Beschäftigung mit einer Besoldung unter A9 überwiegend auf Verdienststrukturen in den Geschäftsbereichen FM, JM und den Strafvollzug zurück [→ Tabellen T 1a und T 2].

In den Besoldungsgruppen A9 bis A11 liegt der Frauenanteil von 35 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt des Landesdienstes. Ursächlich hierfür sind die Verdienststrukturen im Polizeidienst, dessen Personalstärke und niedriger Frauenanteil. Im Polizeidienst wird mehr als in allen anderen Geschäftsbereichen nach A9 bis A11 besoldet (69 Prozent der Vollzeitäquivalente). Aufgrund seiner Personalstärke vereint allein der Polizeidienst von den Vollzeitäquivalenten der Besoldungsgruppen A9 bis A11 im Landesdienst 54 Prozent auf sich [→ Tabellen T 1b und T 2].

Es gibt in der Kategorie A9 bis A11 aber auch Geschäftsbereiche mit deutlich überdurchschnittlichem Frauenanteil. In sieben Geschäftsbereichen wird der Gleichstellungsanteil erreicht oder sogar zugunsten der Frauen übertroffen (MWWK mit dem höchsten Frauenanteil von 69 Prozent, gefolgt von den Ge-

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

T1b Verdienststrukturen im Landesdienst 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹

Ein- gruppierung	Vollzeit- äquivalente	Ins- gesamt	Schulen	Polizeidienst	FM	JM	MWVLW	Mdl	MUEEF	Übrige
	Anzahl	Anteil des Geschäftsbereichs an den Vollzeitäquivalenten der Eingruppierung im Landesdienst in %								
R-Besoldung	1 280	100%	-	-	-	100	0	-	-	0
B-Besoldung	225	100%	-	4	12	6	12	16	9	42
A-Besoldung	53 245	100%	55	17	9	5	2	3	2	8
A16	710	100%	32	2	8	2	11	11	8	26
A15	2 720	100%	65	3	3	0	4	3	3	18
A14	6 450	100%	89	1	1	0	1	1	1	5
A13	15 425	100%	86	3	3	1	1	1	1	4
A12	10 220	100%	75	9	5	2	3	2	2	3
A9–A11	14 005	100%	3	54	18	7	3	4	3	8
A7, A8	2 900	100%	-	1	29	20	3	5	0	41
A6	575	100%	-	2	51	39	2	0	-	6
A3–A5	235	100%	-	-	0	99	-	-	-	1
Entgeltgruppen	18 990	100%	28	9	12	7	19	4	6	16
E14, E15	455	100%	31	1	14	0	6	4	6	38
E13	2 015	100%	80	0	4	-	3	2	3	8
E12	580	100%	21	4	35	-	17	6	3	15
E9–E11	7 155	100%	40	9	13	1	16	4	3	13
E5–E8	7 945	100%	6	12	11	13	26	5	9	17
E1–E4	840	100%	12	11	12	13	12	3	4	32
Übrige ²	285	100%	-	-	-	-	4	0	2	94
Insgesamt	74 025	100%	46	15	10	7	7	3	3	10

Lesebeispiel für den Wert "55" in der vierten Spalte und der dritten Zeile:

"Von allen 53 245 Vollzeitäquivalenten, die der A-Besoldung zugeordnet sind, entfallen 55 Prozent auf den Geschäftsbereich Schulen."

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

schäftsbereichen MFFJIV, MSAGD, JM, BM, FM und ADD mit dem niedrigsten Anteil von 52 Prozent).

Insgesamt entfallen von den Vollzeitäquivalenten im Landesdienst auf Frauen mit einer Besoldung von A9 bis A11 sieben Prozent und auf Männer zwölf Prozent. Der Beitrag der Besoldungskategorie zum Frauenanteil von 53 Prozent ist somit kleiner als der Beitrag zum Männeranteil von 47 Prozent. Relativ betrachtet fallen Frauen demnach deutlich seltener in diese Besoldungsgruppe als Männer (13 Prozent der Frauen, aber 26 Prozent der Männer).

In der Besoldungsgruppe A12 ist der Frauenanteil im Landesdienst am höchsten (72 Prozent). Dabei erreicht er nur in drei von 18 Geschäftsbereichen 50 Prozent und mehr (Schulen, BM, JM). Der hohe Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe beruht

auf der Personalstärke des Schuldienstes, in dem häufig nach A12 besoldet wird. Von den nach A12 besoldeten Vollzeitäquivalenten entfallen 75 Prozent auf den Bereich Schulen. Dies verleiht dem hohen Frauenanteil in diesem Bereich ein besonderes Gewicht für das Gesamtergebnis der Besoldungsgruppe [→ Tabellen T 1b und T 2].

Bei der Besoldung nach A13 wird der Paritätszielwert in sieben der 18 Geschäftsbereiche mit Frauenanteilen von 59 bis 74 Prozent deutlich überschritten (BM, MFFJIV, Stk, MSAGD, Schuldienst, LUA, MWWK). In den übrigen elf Geschäftsbereichen beläuft sich der Frauenanteil im Durchschnitt nur auf 23 Prozent. Auch an den nach A13 besoldeten Vollzeitäquivalenten hat der Bereich Schulen einen sehr hohen Anteil (86 Prozent) [→ Tabelle T 1b].

T2 Geschäftsbereiche und Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Paritätsgrenze für den Frauenanteil¹

Eingruppierung	Insgesamt			Mit einem Frauenanteil					
	Ge- schäfts- bereiche	Vollzeit- äquiva- lente	Frauenanteil	unter 50 %			von 50 % u. mehr		
				Ge- schäfts- bereiche	Vollzeit- äquiva- lente	Frauenanteil	Ge- schäfts- bereiche	Vollzeit- äquiva- lente	Frauenanteil
	Anzahl			Anzahl		%	Anzahl		%
R-Besoldung	4	1 280	50	2	1 275	50	2	5	71
B-Besoldung	16	225	31	13	195	27	3	30	57
A16	18	710	30	16	690	29	2	20	64
A15	18	2 720	38	14	2 600	37	4	120	52
A14	18	6 450	50	14	630	38	4	5 820	52
A13	18	15 425	60	11	1 740	23	7	13 685	65
A12	18	10 220	72	15	2 340	22	3	7 880	87
A9–A11	18	14 005	35	11	10 050	27	7	3 955	55
A7–A8	14	2 900	44	7	1 335	23	7	1 570	62
A6	10	575	56	4	35	42	6	540	57
A3–A5	4	235	16	4	235	16	-	-	-
E14, E15	18	455	49	10	185	26	8	270	65
E13	17	2 015	59	6	200	35	11	1 815	62
E12	17	580	35	10	405	24	7	175	62
E9–E11	18	7 155	56	9	3 390	36	9	3 765	73
E5–E8	18	7 945	55	2	2 850	20	16	5 095	74
E1–E4	18	840	57	9	320	34	9	520	71
Übrige ²	10	285	48	4	240	42	6	45	77
Insgesamt	18	74 025	53	9	29 975	33	9	44 050	66

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

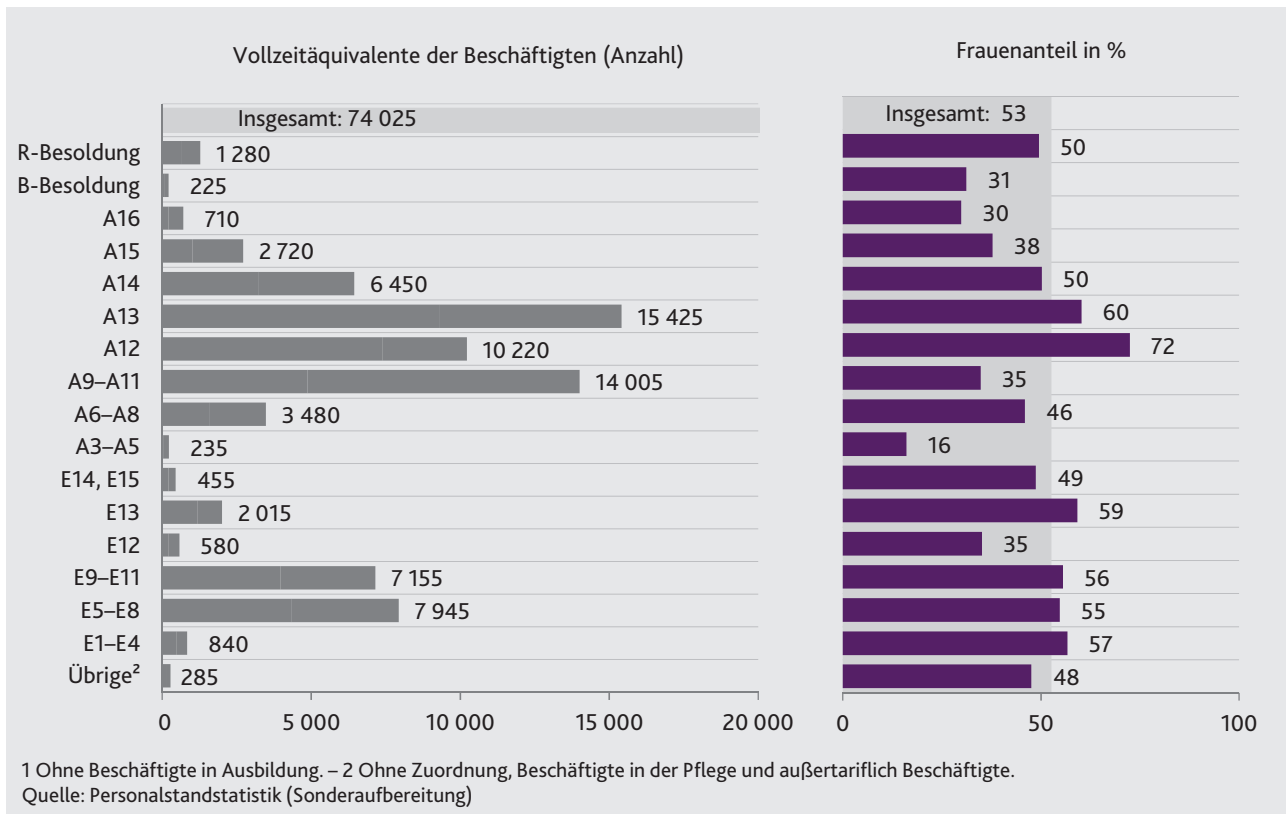
Ab der Besoldungsgruppe A14 nimmt die Beteiligung von Frauen an den geleisteten Vollzeitäquivalenten mit der Höhe der Besoldungsgruppe ab. In der Gruppe A14 wird mittlerweile ein Frauenanteil von 50 Prozent erreicht. Dies ist fast ausschließlich auf den Schuldienst zurückzuführen, auf den 89 Prozent der nach A14 besoldeten Vollzeitäquivalente entfallen. Daneben gibt es drei weitere Geschäftsbereiche, die in dieser Besoldungsgruppe Frauenanteile von über 50 Prozent aufweisen (Strafvollzug, LUA, MSAGD) [→ Tabelle T 2].

Höhere Führungspositionen außerhalb der Besoldungsordnung R sind mit den Besoldungsgruppen A15, A16 und den B-Besoldungen verbunden. In diesen Besoldungen wird die Paritätsgrenze für den Frauenanteil immer noch deutlich unterschritten (A15: 38 Prozent; A16: 30 Prozent; in B-Besoldungen: 31 Prozent). Nur wenige Geschäftsbereiche erreichen oder übertreffen

in einigen dieser Besoldungsgruppen die 50-Prozent-Marke. Selbst im Schuldienst, auf den 65 Prozent der Vollzeitäquivalente bei A15 und 32 Prozent bei A16 entfallen, ist dies nicht der Fall. Lediglich in Bereichen mit einem vergleichsweise kleinen Beschäftigungsvolumen berechnen sich für die Besoldungsgruppen A15 oder A16 Frauenanteile von über 50 Prozent (A15: MSAGD, Stk, LUA, ADD; A16: MFFJIV, Stk).

Bei der nach „B“ besoldeten Beschäftigung konzentrieren sich 40 Prozent der Vollzeitäquivalente auf drei ministeriale Geschäftsbereiche, von denen jeder mehr als zehn Prozent der im Landesdienst mit „B“ besoldeten Vollzeitäquivalente auf sich vereint (Mdl, MWVLW, FM). Die Frauenanteile in diesen Geschäftsbereichen liegen zwischen 28 Prozent (Mdl) und 30 Prozent (FM).

G12 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



Zusammengefasst betrachtet wirken sich auf die Frauenanteile in den Besoldungsgruppen A12 bis A14 vor allem die Verdienststrukturen, die Personalstärke und der Frauenanteil im Schuldienst aus. Innerhalb des Geschäftsbereichs Schulen werden 78 Prozent der geleisteten Vollzeitäquivalente nach A12, A13 oder A14 besoldet; das ist ein höherer Anteil als in allen anderen Geschäftsbereichen. Die Anteile des Schuldienstes an den Vollzeitäquivalenten des Landesdienstes reichen bei diesen Besoldungsgruppen von 75 bis 89 Prozent. Ohne den Schuldienst wird in den Gruppen A12 bis A14 kein paritätischer Frauenanteil erreicht. Auf den Frauenanteil in den höheren Besoldungen hat der Schulbereich nur bei der Besoldungsgruppe A15 einen kleinen Einfluss (ohne den Schulbereich sinkt der Frauenanteil von 38 auf 35 Prozent). Die Besoldungsgruppen A16 und die B-Besoldungen verteilen sich mehr auf die übrigen Geschäftsbereiche. Die Besoldungsordnung B kommt im Geschäftsbereich Schulen nicht vor [→ Tabellen T 1a und T 1b].

Zur Höhe des durchschnittlichen Frauenanteils im Landesdienst tragen die Vollzeitäquivalente der Besoldungsgruppen A12 und A13 am stärksten bei. Auf sie entfallen zusammen 23 Prozent der im Landesdienst verfügbaren Vollzeitäquivalente. Dementsprechend tragen die beiden Besoldungsgruppen 23 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 53 Prozent bei. Bei Frauen werden demnach 43 Prozent der weiblichen Vollzeitäquivalente im Landesdienst nach A12 oder A13 besoldet. Bei den Männern ist der Anteil kleiner (25 Prozent). Bei den Frauen gehen in beiden Besoldungsgruppen mehr als 90 Prozent auf Lehramtstätigkeit zurück. Dies ist auch bei der Besoldungsgruppe A14 der Fall, die vier Prozentpunkte zum Frauenanteil beiträgt.

Auf Vollzeitäquivalente in den höheren Besoldungsgruppen A15, A16 sowie B-Besoldungen entfallen nur zwei Prozentpunkte des Frauenanteils, dagegen drei Prozentpunkte des Männeranteils. Bezogen auf die Gruppe der Frauen bzw. Männer zeigt sich, dass drei Prozent der Vollzeitäquivalente von Frauen in

dieser Höhe besoldet werden, während es bei den Männern fast sieben Prozent sind.

Bei den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden der Übersichtlichkeit halber Durchschnittswerte in Anlehnung an die mit der Online Erhebung-LGG erhobenen Kategorien dargestellt und nur die höheren Entgeltgruppen analog zu den Besoldungsgruppen weiter aufgliedert.

Die durchschnittlichen Frauenanteile für die drei gebildeten Kategorien bis E11 liegen alle über dem Paritätswert von 50 Prozent. Deutliche Abweichungen gibt es jedoch bei den einzelnen Entgeltgruppen. In der Kategorie E1 bis E4 weicht die Entgeltgruppe E4, auf die 43 Prozent der Vollzeitäquivalente der Kategorie entfallen, mit einem wesentlich kleineren Frauenanteil (29 Prozent) vom Gruppenschnitt (57 Prozent) ab. Nur im Geschäftsbereich des FM sind Frauen in der Entgeltgruppe E4 paritätisch vertreten. In der Kategorie E5 bis E8 liegen die Entgeltgruppen E5 und E7 mit Frauenanteilen von 33 bzw. 22 Prozent deutlich unter dem Gruppenschnitt (55 Prozent). Für den Durchschnittswert fällt allerdings nur die Entgeltgruppe E5 mit ihrem Anteil an den Vollzeitäquivalenten ins Gewicht. Diese Verdienstgruppe wird vor allem in zwei größeren Landesbetrieben gewährt und zwar im Landesbetrieb Mobilität im Geschäftsbereich des MWVLW und im Landesbetrieb Forsten im Geschäftsbereich des MUEEF. Ohne diese beiden personalstarken Landesbetriebe steigt der Frauenanteil in der Entgeltkategorie E5 bis E8 auf 74 Prozent.

In den Entgeltgruppen E9 bis E11 sinkt der Frauenanteil mit der Höhe der einzelnen Entgeltgruppen von 60 Prozent (E9) auf 51 Prozent (E11). Der Gruppenschnitt ist hier jedoch im Vergleich zu der vergleichbaren Besoldungskategorie A9 bis A11, die vornehmlich im Polizeidienst gewährt wird, deutlich höher. In allen Entgeltgruppen entfallen zwischen 38 und 44 Prozent der Vollzeitäquivalente auf den Geschäftsbereich Schulen. Der Frauenanteil liegt an Schulen in allen drei Entgeltgruppen über dem Gruppenschnitt. Daneben werden die Entgeltgruppen vor allem im Landesbetrieb Mobilität, im Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (Geschäftsbereiche MWVLW und FM) sowie bei der

Polizei gewährt. Anders als bei den Schulen sind in diesen Beschäftigungsbereichen die Frauenanteile in allen drei Entgeltgruppen unterdurchschnittlich [→ Tabellen T 1a, T 1b und T 2].

Die weniger stark vertretene Entgeltgruppe E12 hat im Gegensatz zur häufigen Besoldungsgruppe A12 nur einen vergleichsweise geringen Anteil an den Vollzeitäquivalenten im Landesdienst und einen niedrigen Frauenanteil, der ebenfalls mit der Geschlechterverteilung in den beiden Landesbetrieben zusammenhängt.

Bei der Entgeltgruppe E13 (Frauenanteil: 59 Prozent) ist, wie bei der analogen Besoldungsgruppe A13 (Frauenanteil: 60 Prozent), die Konzentration auf den personalstarken und überwiegend weiblich besetzten Schuldienst sehr hoch. Bei dieser Entgeltgruppe wird der Gleichstellungsanteil in insgesamt elf der 18 Geschäftsbereiche erreicht.

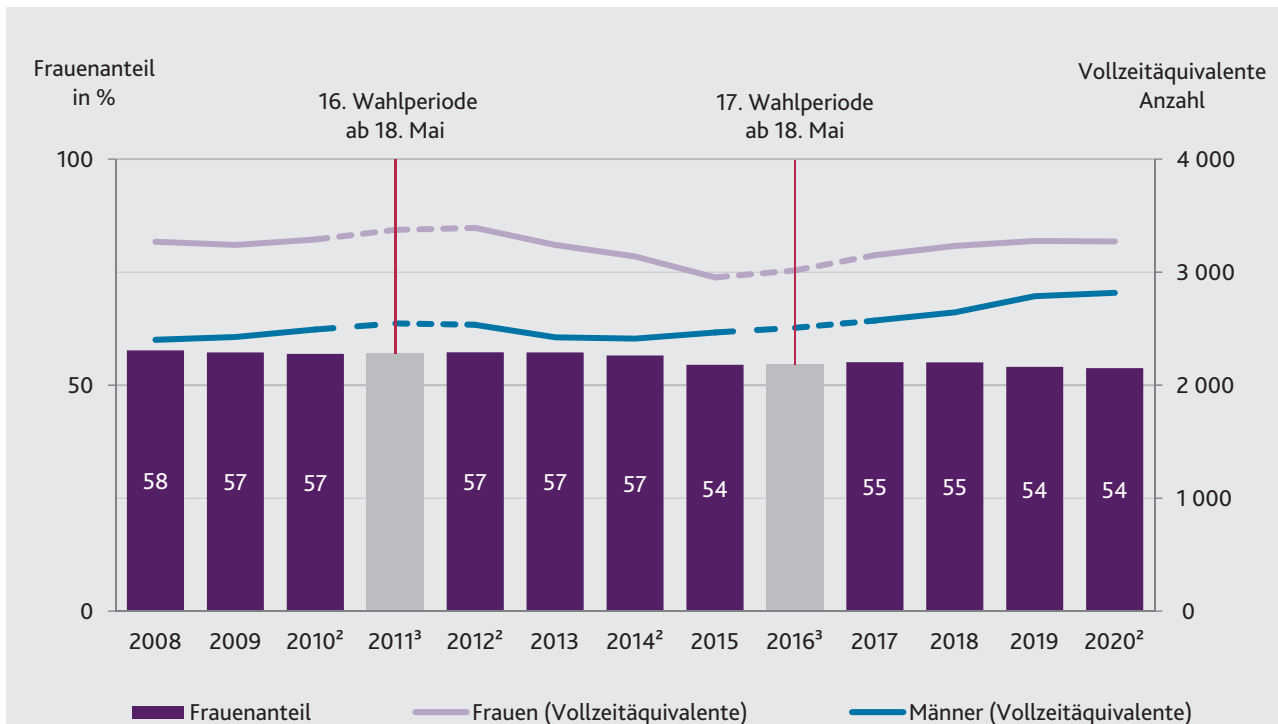
Vom Frauenanteil im Landesdienst entfallen bei den Arbeitnehmerinnen die höchsten Beiträge auf die Entgeltkategorien E5 bis E8 sowie auf die Entgeltkategorien E9 bis E11. Zusammen sind es elf Prozentpunkte des Frauenanteils von 53 Prozent. Bei den Männern sind es neun Prozentpunkte von 47 Prozent. Frauen und Männer werden somit ähnlich häufig nach E5 bis E11 entlohnt (21 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer).

2 Ausbildung

Bereits mit der Ausbildung wird der Grundstein für ein später unter den Beschäftigten zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen gelegt. Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass Frauen, solange sie in der Ausbildung unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden müssen, soweit keine schwerwiegenden Gründe in der Person liegen, die dagegen sprechen (§ 9 i. v. m. § 8 Abs. 4 LGG).

Für die Analyse der Geschlechterverteilung in der Ausbildung wird ebenfalls eine Sonderaufbereitung der Personalstandstatistik in der Abgrenzung von

G13 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung und Frauenanteil im Landesdienst 2008–2020¹



¹ Die Abgrenzung des Landesdienstes richtet sich nach den Vorgaben für die Geschäftsbereiche der Ressorts in den LGG-Berichten (2008–2010: 4. Bericht, 2012–2015: 5. Bericht, 2017–2020: 6. Bericht). – ² In den LGG-Berichten analysierte Stichtagsergebnisse vom 30. Juni: 4. Bericht (2010), 5. Bericht (2012, 2014), 6. Bericht (2020). – ³ In den Jahren einer Regierungsumbildung können neue Ressortzuschnitte teilweise noch nicht von der Personalstandstatistik zum Stand 30. Juni erfasst werden, daher wird kein spitz berechneter Frauenanteil angezeigt. Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

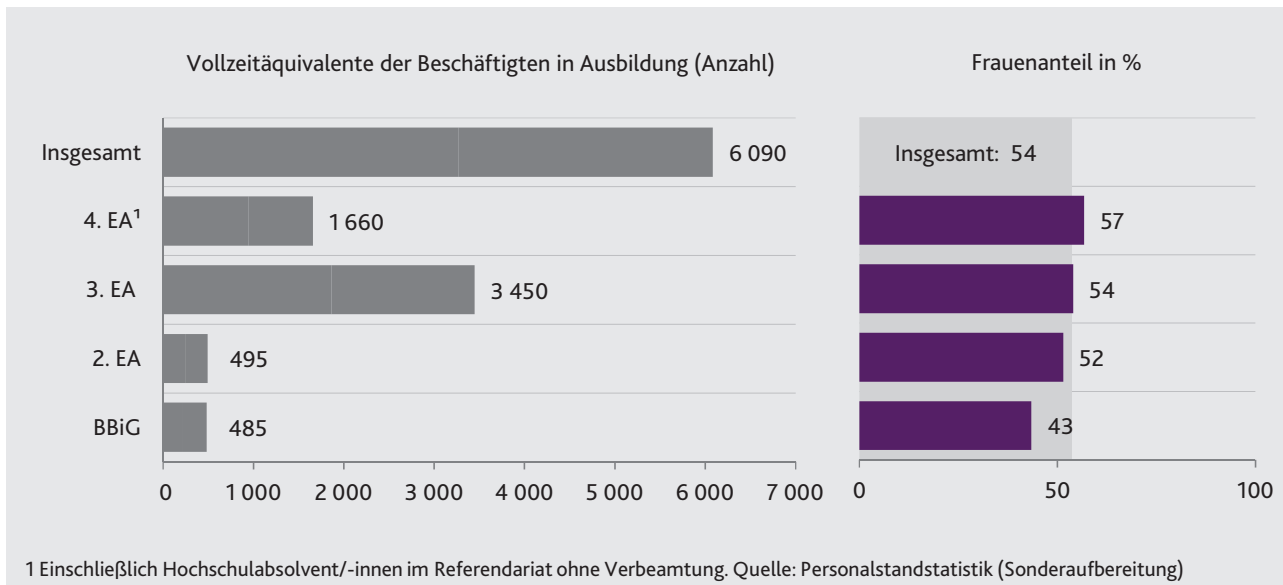
18 Geschäftsbereichen herangezogen. Die Ergebnisse sind für die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz und für angehende Beamtinnen und Beamte nach den angestrebten Einstiegsämtern dargestellt. In der Personalstandstatistik werden keine Ausbildungsberufe erfasst. Lediglich anhand der Zuordnung der Ausbildungen zu staatlichen Aufgabenbereichen oder Kapiteln des Landeshaushaltsplans innerhalb der Geschäftsbereiche sind Rückschlüsse auf die Art der Ausbildung möglich. Soweit möglich wird mit Hilfe dieser Informationen nach der fachlichen Ausrichtung unterschieden.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Ausbildung ist gemessen an den Vollzeitäquivalenten seit jeher weiblich. Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil 58 Prozent. Der tendenzielle Rückgang ab dem Jahr 2015 ist auf eine gestiegene Zahl von Auszubildenden mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei der Polizei und auf

eine rückläufige Zahl an Ausbildungen für das Lehramt zurückzuführen [→ Grafik G 13].

Im Jahr 2020 umfassten die Ausbildungen des Landesdienstes 6 090 Vollzeitäquivalente. Teilzeitbeschäftigung spielt kaum eine Rolle (weniger als 0,5 Prozent der Ausbildungsvollzeitäquivalente). Deshalb führen die „Vollzeitäquivalente“ bei den Auszubildenden – anders als bei den Beschäftigten insgesamt – zu keiner nennenswerten Absenkung des Frauenanteils.

Im Rahmen der Ausbildung ist das Beschäftigungsverhältnis als Indikator unter Genderaspekten nicht relevant. Von allen Ausbildungsvollzeitäquivalenten entfielen 82 Prozent auf Anwärtinnen und Anwärter für eine Beamtenlaufbahn. Sie werden in der Personalstandstatistik entsprechend dem Einstiegsamt der angestrebten Laufbahn erfasst. Zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zählen Auszubildende

G14 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung im Landesdienst 2020 nach Art der Ausbildung¹

in einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (acht Prozent der Auszubildenden) und Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, die während der Ausbildung nicht verbeamtet sind (zehn Prozent). Dies ist bei Rechtsreferendarinnen und -referendaren, die ihren Vorbereitungsdienst in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis absolvieren, und bei Absolventen von Bachelorstudiengängen der Fall. Nach der Ausbildung steht den Hochschulabsolventinnen und -absolventen, auch wenn sie während der Ausbildung nicht verbeamtet waren, der Zugang zum 4. bzw. 3. Einstiegsamt in der Laufbahn ihrer Fachrichtung offen. Für die Auswertungen in diesem Bericht sind sie dem Einstiegsamt zugeordnet, das ihrer Ausbildung entspricht.

Gleichberechtigte Ausbildungsmöglichkeiten für die einzelnen Einstiegsämter

Frauen sind bei den Ausbildungsangeboten für die einzelnen Einstiegsämter einer Beamtenlaufbahn mehr als gleichberechtigt beteiligt. Bei den Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz überwiegt dagegen die Zahl der Männer.

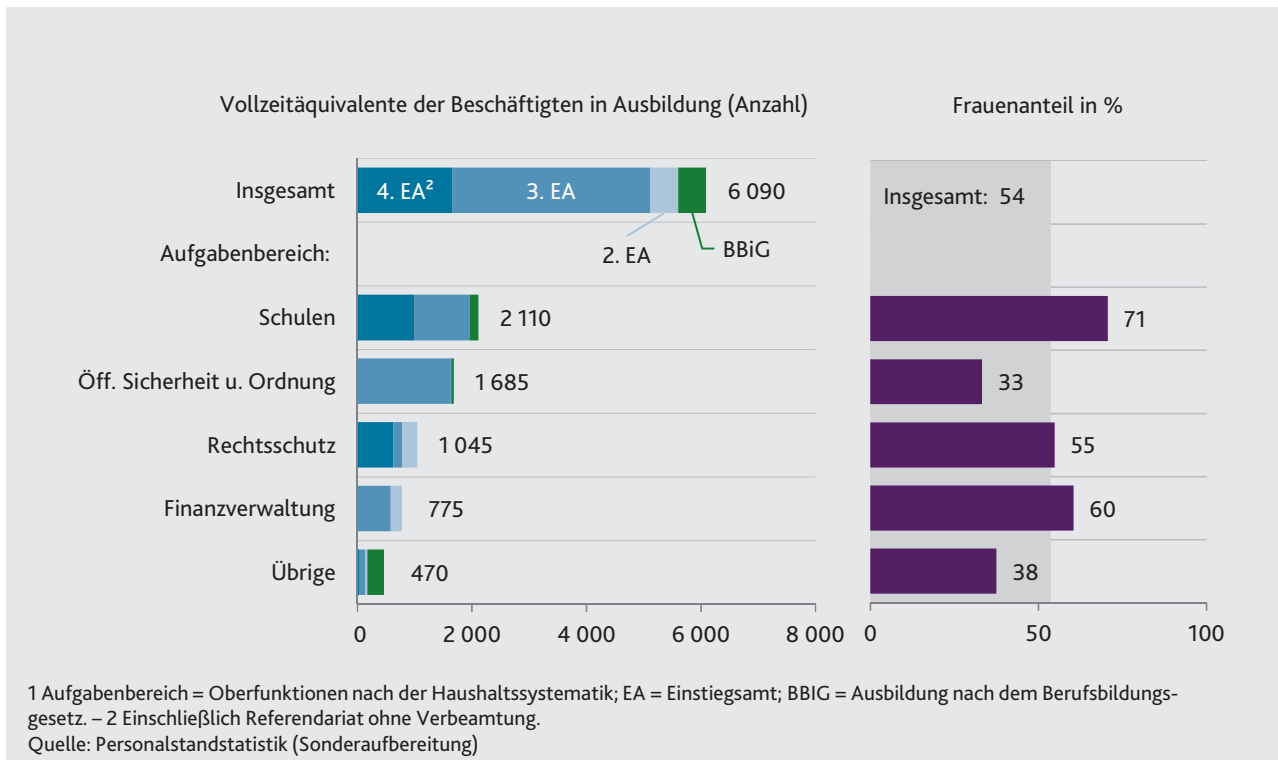
Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt umfassen mehr als die Hälfte der Ausbildungsvollzeitäquivalente im Landesdienst; auf Frauen im Landesdienst entfallen

31 Prozent und auf Männer rund 26 Prozent. Daraus ergibt sich ein hoher Beitrag dieser Ausbildungsgänge zum Frauen- und auch zum Männeranteil: Frauen, die das 3. Einstiegsamt anstreben, tragen 31 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 54 Prozent bei und Männer 26 Prozentpunkte zum Männeranteil von 46 Prozent.

Aus der Relation der Beiträge zum Frauen- bzw. Männeranteil respektive aus der Berechnung des Anteils, den die Vollzeitäquivalente der Frauen bzw. Männer an den gleichgeschlechtlichen Auszubildenden haben, ist ersichtlich, inwiefern Frauen häufiger oder seltener als Männer an einem Ausbildungsgang beteiligt sind. Relativ betrachtet entfielen bei Frauen mehr als die Hälfte der Ausbildungsvollzeitäquivalente auf Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt (54 Prozent); ähnlich häufig befanden sich die Männer in solchen Ausbildungsgängen (56 Prozent) [→ Grafik G 14].

Der höchste Frauenanteil wird bei Ausbildungen für das 4. Einstiegsamt – den höheren Dienst – erreicht (57 Prozent). Hinsichtlich der Häufigkeit stehen Ausbildungen für das 4. Einstiegsamt nach den Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt aber mit Abstand an zweiter Stelle. Daher entfallen trotz des etwas höheren Frauenanteils nur 15 Prozent der Ausbildungsvollzeitäqui-

G15 Beschäftigte in Ausbildung 2020 nach Aufgabenbereichen und Art der Ausbildung¹



valente auf Frauen, die das 4. Einstiegsamt anstreben, und zwölf Prozent auf Männer mit diesem Ziel. Relativ betrachtet nahmen Frauen diese Ausbildungsgänge etwas häufiger wahr als Männer (29 Prozent der Frauen bzw. 25 Prozent der Männer).

Unterschiede in der beruflichen Orientierung

Wie bei der Beschäftigung gibt es auch in den Ausbildungszielen Unterschiede im Frauenanteil, die in Abhängigkeit von der gewählten Fachrichtung deutlich werden. Die Fachrichtung lässt sich durch den staatlichen Aufgabenbereich⁶ und Informationen aus den Kapiteln der Haushaltspläne zur beruflichen Ausrichtung der Ausbildungsstellen eingrenzen.

Die Ausbildungsangebote konzentrieren sich auf wenige staatliche Aufgabenbereiche, auf die zusammen 92 Prozent der Ausbildungsvollzeitäquivalente entfallen. Der Aufgabenbereich „Schulen“ hatte 2020 insgesamt betrachtet mit 35 Prozent der Ausbildungsvollzeitäquivalente die höchste Bedeutung und

⁶ Haupt-, Ober- und Funktionsbereiche nach der Haushaltssystematik.

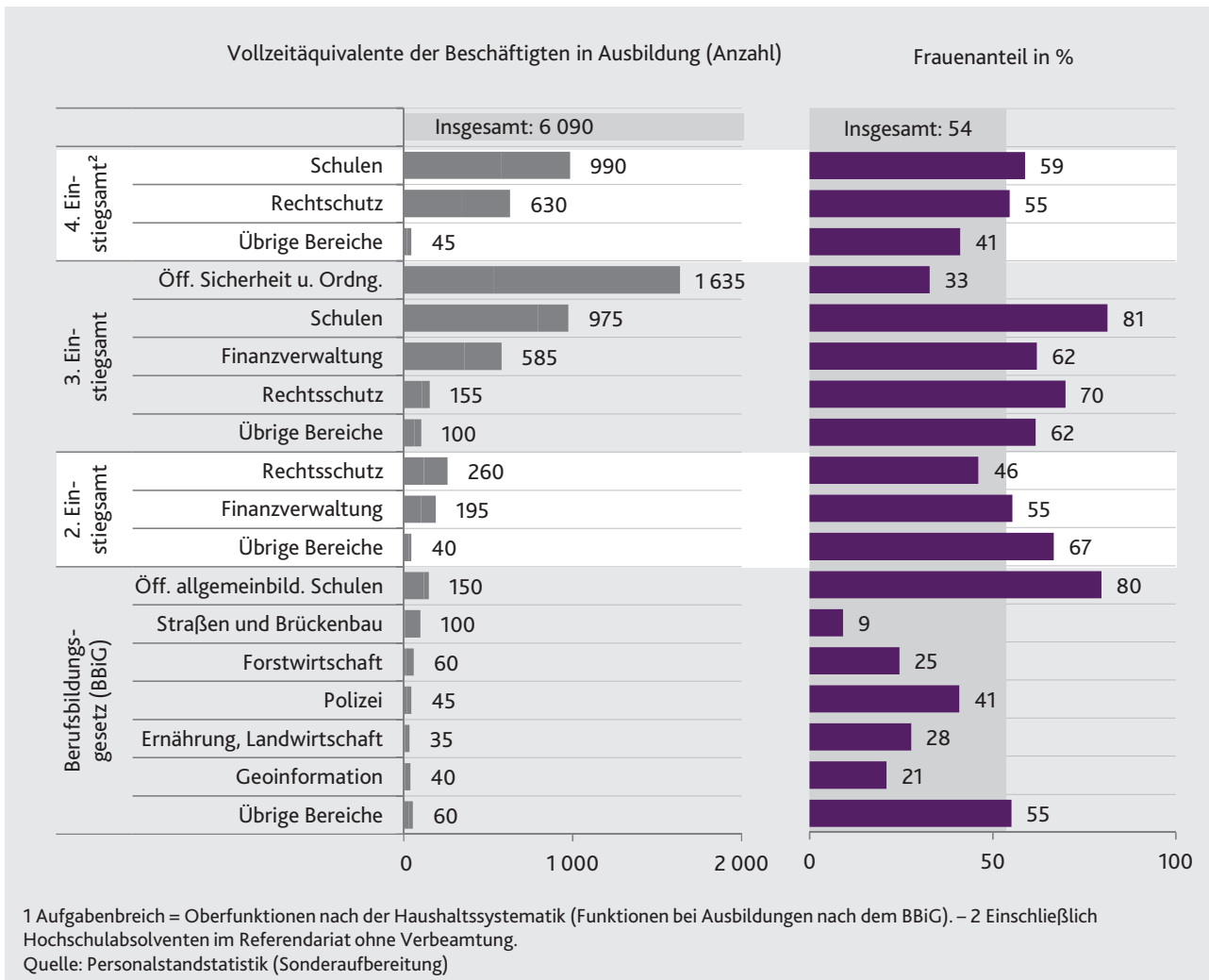
den höchsten Frauenanteil (71 Prozent). An zweiter Stelle steht der Bereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ mit 28 Prozent der Ausbildungsplätze, aber einem deutlich geringeren Frauenanteil (33 Prozent). Im Bereich „Rechtsschutz“ und in der Finanzverwaltung überwiegen jeweils die Frauen. Die Ausbildungsgänge werden in der Regel von wenigen Geschäftsbereichen begleitet [→ Grafik G 15].

Auf die Aufgabenbereiche „Schulen“ und „Rechtsschutz“ entfallen die meisten Ausbildungsgänge für das 4. Einstiegsamt. Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt finden vor allem im Bereich „Öffentliche Sicherheit“ statt, aber auch im Bereich „Schulen“ und in der Finanzverwaltung.

Die Durchschnittswerte für den Frauenanteil in den Aufgabenbereichen verdecken manche Unterschiede, die erst deutlich werden, wenn innerhalb des Aufgabenbereichs nach Einstiegsämtern und der beruflichen Ausrichtung unterschieden wird:

Im Aufgabenbereich „Schulen“ wird vor allem im Geschäftsbereich des BM für das Lehramt ausgebildet.

G16 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung 2020 nach Art der Ausbildung und Aufgabenbereichen¹



Der Frauenanteil bei Lehramtsreferendarinnen und -referendaren mit Zugang zum 4. Einstiegsamt ist niedriger als unter den Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern im Referendariat für das 3. Einstiegsamt (59 bzw. 81 Prozent) [→ Grafik G 16].

Im Bereich „Rechtsschutz“ begleitet das JM den Vorbereitungsdienst der Rechtsreferendarinnen und -referendare für den Zugang zum 4. Einstiegsamt; diese Ausbildung hat den höchsten Anteil an den Ausbildungsvollzeitäquivalenten des Bereichs (60 Prozent). Der Frauenanteil ist hier mit 55 Prozent deutlich niedriger als in den Ausbildungen für den Zugang zum 3. Einstiegsamt (70 Prozent), die überwiegend für Rechtspflegeanwärterinnen und Rechtspflegeanwärter angeboten werden [→ Grafik G 16].

Im Bereich „Rechtsschutz“ gibt es zudem Ausbildungen für das 2. Einstiegsamt (Frauenanteil: 46 Prozent), an denen Frauen je nach beruflicher Orientierung sehr unterschiedlich beteiligt sind. Der Frauenanteil bei den Justizfachanwärterinnen und Justizfachanwärttern im Bereich des JM ist deutlich überdurchschnittlich (81 Prozent). Der im Bereich des Strafvollzugs insbesondere im Allgemeinen Vollzugsdienst festzustellende niedrige Frauenanteil ist auf die gesetzlichen Vorgaben der strikten Trennung des Frauen- und Männervollzugs und der damit verbundenen Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen zurückzuführen (z. B. § 84 Absatz 1 Satz 2 LJVollzG - danach darf die Durchsuchung männlicher Gefangener nur von Männern und die Durchsuchung weiblicher Gefangener nur von Frauen vorgenommen werden; § 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 LJVollzG -

danach sind weibliche Gefangene grundsätzlich getrennt von männlichen Gefangenen in besonderen Bereichen unterzubringen). Vor diesem Hintergrund gehört der Strafvollzug zu den in § 3 Absatz 8 Satz 1 LGG genannten „aufgabenspezifischen Abweichungen“, wo ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit bildet, mit der Folge, dass eine Unterrepräsentanz nicht zwingend angenommen werden kann. Im Gegensatz zu einem Einsatz im Vollzug üben Justizfachwirtinnen und Justizfachwirte eine reine Bürotätigkeit aus. Je nach Anteilen der Ausbildungsverhältnisse kann der Frauenanteil für die Ausbildungen zum 2. Einstiegsamt von Jahr zu Jahr verschieden sein. Zum Stichtag 30. Juni 2020 gab es mehr Ausbildungsverhältnisse im Strafvollzug als im Geschäftsbereich des JM (150 bzw. 105).

Der Bereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“, der neben „Schulen“ den größten Ausbildungsbedarf hat, ist durch die Ausbildung von Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärtlern mit Zugang zum 3. Einstiegsamt geprägt. Diese Ausbildung im Polizeidienst ist nach wie vor eine Männerdomäne (Frauenanteil: 33 Prozent).

In der Finanzverwaltung werden im Zuständigkeitsbereich des FM für den Zugang zum 3. Einstiegsamt Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter ausgebildet (75 Prozent der Ausbildungen in der Finanzverwaltung). Die übrigen Ausbildungen entfallen auf Steueranwärterinnen und Steueranwärter für den Zugang zum 2. Einstiegsamt. Beide Ausbildungen werden überwiegend von Frauen durchlaufen. Der Frauenanteil ist bei den Ausbildungen für das 3. Einstiegsamt mit 62 Prozent höher als bei den Ausbildungen für das 2. Einstiegsamt in diesem Bereich (55 Prozent).

Abgesehen von den genannten großen staatlichen Aufgabenbereichen wird auch in anderen Aufgabenbereichen, wenn auch in geringem Umfang, für einen speziellen Personalbedarf ausgebildet (acht Prozent der Ausbildungsvollzeitäquivalente). Der Frauenanteil ist im Durchschnitt der „übrigen Bereiche“ mit 38 Prozent vergleichsweise gering. Auf Ausbildungen für den Zugang zum 3. Einstiegsamt entfallen 22 Prozent der Vollzeitäquivalente mit einem überdurchschnittlichen

Frauenanteil von 62 Prozent. Die Ausbildungen sind mehrheitlich in den Funktionsbereichen „Innere Verwaltung“ und „Sozialverwaltung“ angesiedelt.

Im Vorbereitungsdienst für den Zugang zum 4. Einstiegsamt sind Frauen in den übrigen Aufgabenbereichen unterrepräsentiert (41 Prozent), da die Ausbildungen überwiegend Funktionsbereiche mit naturwissenschaftlich-technischem Hintergrund umfassen, wie z. B. den Vorbereitungsdienst für das Forstamt sowie den Vorbereitungsdienst in den Funktionsbereichen „Hochbauverwaltung“ und „Geoinformation“. Nur in der Ernährungs- und Landwirtschaftsverwaltung wird ein Frauenanteil von 61 Prozent erreicht.

Überwiegend handelt es sich in den übrigen Aufgabenbereichen jedoch um Berufsausbildungen im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) (62 Prozent) mit einem geringen Frauenanteil (25 Prozent), von denen der größte Teil auf Landesbetriebe entfällt.

In allen Aufgabenbereichen des Landesdienstes werden für Auszubildende, die eine in der Regel dreijährige duale Berufsausbildung nach dem BBiG durchlaufen, 485 Vollzeitäquivalente nachgewiesen. Der Frauenanteil erreicht insgesamt 43 Prozent. Er wird deutlich vom Aufgabenbereich „Schulen“ beeinflusst. Es entfallen 31 Prozent der Ausbildungsvollzeitäquivalente auf den Geschäftsbereich Schulen. Ein hoher Anteil ist weiblich (80 Prozent). Bei diesen Auszubildenden handelt es sich um Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum als verpflichtenden Bestandteil ihrer Berufsausbildung oder -vorbereitung ableisten. Zum Beispiel absolvieren angehende Sozialassistentinnen und Sozialassistenten im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung ein berufsvorbereitendes Praktikum. Der Frauenanteil ist in diesem Sozialberuf, der auch eine Eingangsvoraussetzung für eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher ist, traditionell besonders hoch.

Ohne den Geschäftsbereich Schulen sind Frauen in der beruflichen Bildung in der Minderheit (27 Prozent). Junge Menschen können unter etlichen anerkannten Ausbildungsberufen im öffentlichen

Dienst wählen, die auf dem Karriereportal des Landes vorgestellt werden. Ausbildungsdienststellen sind unter anderem Landesämter und Landesbetriebe mit speziellen Aufgaben. Auf die Ausbildungen in den Landesbetrieben und den hierdurch geringen Frauenanteil wurde bereits verwiesen.

Ausgebildet werden vor allem Straßenanwärterinnen und Straßenanwärter, Forstwirtinnen und Forstwirte. Auch im Bereich Landwirtschaft und Hauswirtschaft gibt es Ausbildungsangebote. Im überwiegend technischen Bereich werden zudem Ausbildungen für Abwassertechnik, Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Straßen- und Verkehrstechnik, Wasserversorgungstechnik sowie für Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker oder Geomatikerinnen und Geomatiker angeboten. Darüber hinaus gibt es Ausbildungen für Fachangestellte für Bäderbetriebe, für Medien und Informationsdienste, für Bürokommunikation, für die Bereiche Sozialversicherung, Verwaltung oder Büromanagement.

Die nach dem Bereich Schulen ausbildungstärksten Geschäftsbereiche sind das MWVLW mit dem Landesbetrieb Mobilität und den Dienstleistungs-

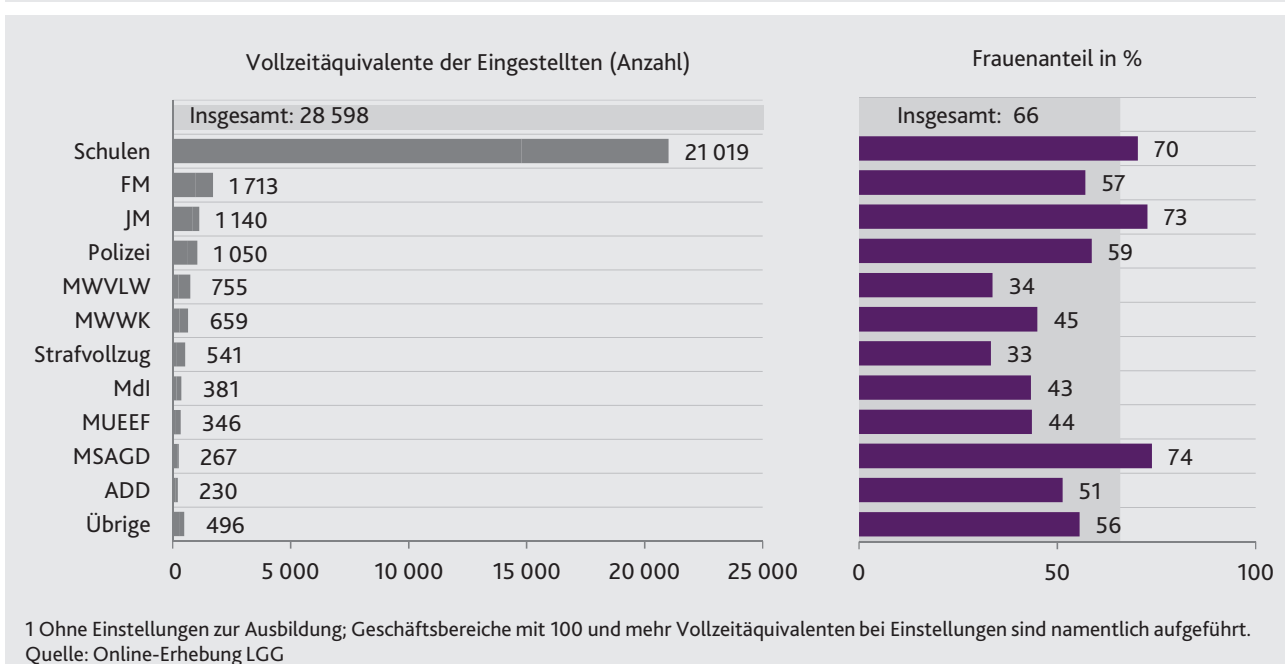
zentren Ländlicher Raum sowie das MUEEF mit dem Landesbetrieb Landesforsten. Im Geschäftsbereich des MWVLW wird überwiegend für den Straßen- und Brückenbau ausgebildet (z. B. Straßenwärterinnen und Straßenwärter). Der Frauenanteil ist mit nur neun Prozent sehr gering. Weitere 27 Prozent durchlaufen Ausbildungen im Bereich „Ernährung, Landwirtschaft“ (Frauenanteil: 28 Prozent). In der Forstwirtschaft im Geschäftsbereich des MUEEF mit dem Landesbetrieb Landesforsten, der z. B. Forstwirtinnen und Forstwirte ausbildet, liegt der Frauenanteil ebenfalls unter 30 Prozent.

3 Einstellungen

Über Einstellungen kann der Frauenanteil gesteigert werden, wenn er bei den Einstellungen höher ist als unter den Beschäftigten. Auf der anderen Seite wirkt sich auch die Geschlechterrelation unter den ausscheidenden Beschäftigten auf den Frauenanteil im Personalstand aus, z. B. durch altersbedingte Abgänge oder durch den Ablauf von befristeten Verträgen.

Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellungen zu bevorzugen, soweit und

G17 Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹



Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

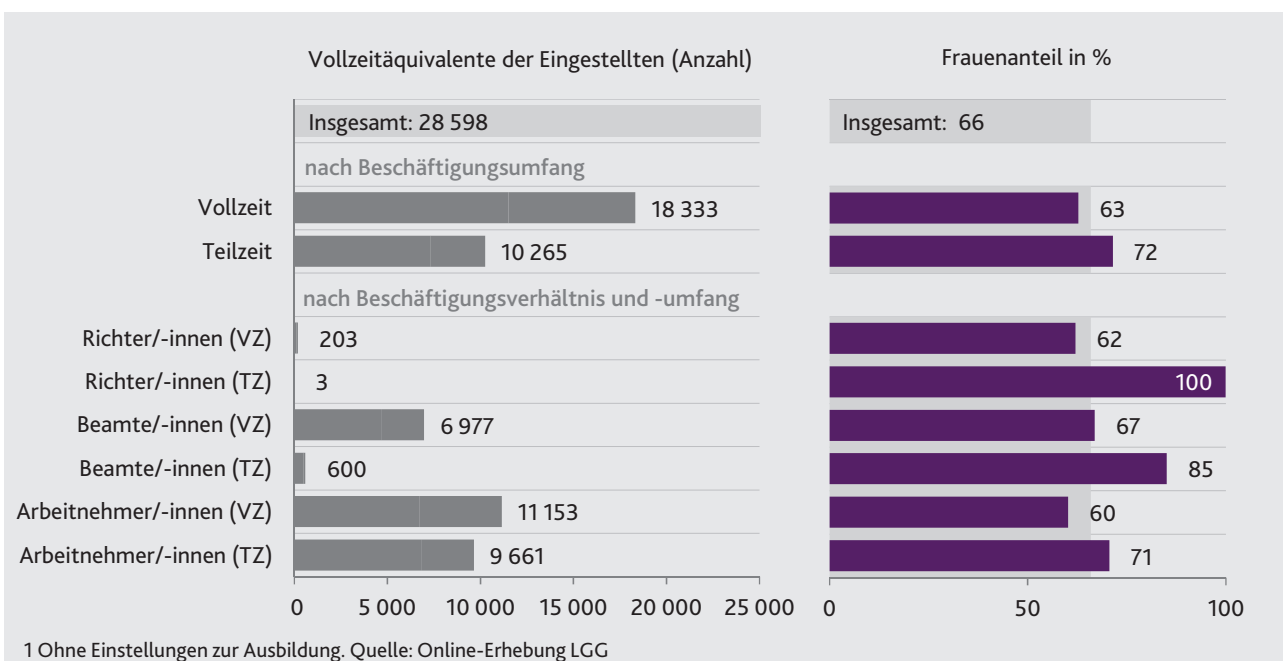
solange sie unterrepräsentiert sind (§ 8 Abs. 4 LGG). Familienarbeit ist bei der Personalentscheidung zu berücksichtigen, sofern die hierdurch erworbenen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten eine Bedeutung für die zu übertragenden Aufgaben haben (§ 8 Abs. 1 LGG). In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen zu besetzende Positionen öffentlich ausgeschrieben werden, soweit das Beamtenrecht oder das richterliche Dienstrecht nichts anderes bestimmen. Alle Positionen sind grundsätzlich auch in Teilzeitform auszuschreiben und in der Ausschreibung sind Frauen ausdrücklich anzusprechen (§ 7 Abs. 2 und 4 LGG). Versetzungen innerhalb des Landesdienstes (auch von höheren Beamtinnen und Beamten auf herausragende Führungspositionen, gegebenenfalls verbunden mit einer höheren Besoldungsstufe) gelten nach den Vorgaben für die Erhebung nicht als Einstellung.

Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 belief sich der Frauenanteil an den Einstellungen mit einem Beschäftigungsvolumen von insgesamt rund 28 600 Vollzeitäquivalenten auf 66 Prozent. In manchen Geschäftsbereichen hat es in diesem Zeitraum mehrfach Abschlüsse von befristeten Verträgen für die gleiche Aufgabe gegeben (unter Umständen mit der-

selben Person). Für die Durchschnittsergebnisse des Landesdienstes ist die hohe Zahl der Einstellungen im Schulbereich maßgeblich, die unter anderem auf solche Verträge zurückzuführen ist [→ Grafik G 15]. Vergleicht man den Anteil des Geschäftsbereichs an den Einstellungen mit dem Anteil des Geschäftsbereichs an der Beschäftigung im Landesdienst, sind Schulen überproportional an den Einstellungen beteiligt. Ursächlich hierfür ist die Überführung des Projekts „Personalmanagement im Rahmen erweiterter Selbstständigkeit von Schulen (PES)“ in den Regelbetrieb seit dem 1. August 2013. Im Rahmen von PES können Schulen ihren Vertretungsbedarf eigenverantwortlich regulieren. Als Vertretungskräfte kommen neben pädagogischen Fachkräften oder Studierenden entsprechender Fachrichtung auch andere Kräfte in Betracht, wie z. B. Personen aus Heilberufen, aus der Seelsorge, aus anderen akademischen Berufen, Fachkräfte aus Betrieben, aus künstlerischen und freien Berufen oder Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister. Die Einstellungen erfolgen unter anderem über sogenannte KAPOVAZ-Verträge⁷. Die Verträge werden schuljahresunabhängig geschlossen, haben eine Mindestlaufzeit von sechs Monaten,

⁷ KAPOVAZ = Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit.

G18 Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang¹



dürfen maximal dreimal verlängert werden und eine Vertragsdauer von insgesamt zwei Jahren nicht überschreiten. Ohne die Einstellungen im Schuldienst wurden von den übrigen Geschäftsbereichen gemessen in Vollzeitäquivalenten nur noch 7579 Einstellungen mit einem deutlich niedrigeren Frauenanteil von 54 Prozent vorgenommen.

Die Einstellungen von Vertretungskräften im Schulbereich machen sich auch in den Ergebnissen nach dem Beschäftigungsumfang und dem Beschäftigungsverhältnis bemerkbar sowie in der Verteilung auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen. Auf Teilzeitbeschäftigung entfielen im Durchschnitt aller Geschäftsbereiche 36 Prozent der Vollzeitäquivalente mit einem Frauenanteil von 72 Prozent [→ Grafik G 16]. Ohne Schulen betrafen nur noch elf Prozent der Vollzeitäquivalente Einstellungen von Teilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil war mit 76 Prozent tendenziell höher.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt ohne den Geschäftsbereich Schulen besonders deutlich ab (von 34 Prozent auf zehn Prozent der Einstellungen). Hierzu trägt auch bei, dass wiederbeschäftigte Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die als Vertretungskraft im Schuldienst tätig werden, wie andere Vertretungskräfte in einem Arbeitnehmerverhältnis eingestellt werden.

Die Frauenanteile der Geschäftsbereiche reichen von 33 Prozent (Strafvollzug, RH) bis 76 Prozent (MFFJIV). Zehn der 18 Geschäftsbereiche hatten einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent, sechs davon haben mindestens 100 Einstellungen vorgenommen (gemessen in Vollzeitäquivalenten). Erwartungsgemäß sind die personalstarken Geschäftsbereiche am stärksten an den Einstellungen beteiligt.

Wie bei der Beschäftigung sind auch für die Einstellungen die sehr unterschiedlichen Verhältnisse in den Geschäftsbereichen maßgebend, weshalb die erklärenden Details hinsichtlich der Frauenanteile zu komplex sind, um ihnen im Einzelnen nachgehen zu können. Erwähnenswert aufgrund ihrer Tragweite sind die Verhältnisse bei den Einstellungen im Polizeidienst. Der

Frauenanteil ist mit 59 Prozent ungewöhnlich hoch. Hierbei handelt es sich überwiegend um Einstellungen im Tarifbereich und nicht um die Übernahme von Anwärtnerinnen und Anwärtern für das 3. Einstiegsamt, unter denen der Frauenanteil 2020 deutlich niedriger lag (34 Prozent). Einstellungen von Arbeitnehmerinnen erklären 86 Prozent des Frauenanteils (50 Prozentpunkte von 59 Prozent). Zur fachlichen Unterstützung und zur Entlastung der ausgebildeten Polizeikräfte von Aufgaben, die nicht zwingend einer Polizeiausbildung bedürfen, wurden im Erfassungszeitraum im Rahmen des sogenannten Tarifbeschäftigungsprogramms z.B. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter oder Spezialistinnen und Spezialisten im IT-Bereich neu oder als ruhestandsbedingter Ersatz von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten in ausbildungsfremden Bereichen eingestellt.

Im gesamten Landesdienst war der Anteil der Vollzeitäquivalente, der im Zeitraum 2016 bis 2020 auf Einstellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entfiel, deutlich höher als der Anteil, den diese Beschäftigtengruppe am Personalstand 2020 hatte (73 bzw. 26 Prozent). Nur gut ein Viertel der Einstellungen umfasste demnach Vollzeitäquivalente von Beamtinnen und Beamten.

Ohne den Geschäftsbereich Schulen sinken die Frauenanteile bei den Einstellungen am stärksten bei den Vollzeitbeschäftigten und zwar bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von 60 auf 49 Prozent und bei den Beamtinnen und Beamten von 67 auf 54 Prozent. Der niedrige Frauenanteil bei den Einstellungen von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht unter anderem auf die Landesbetriebe in den Geschäftsbereichen FM (Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung) und MWVLW (Landesbetrieb Mobilität) sowie auf die Einstellungen im Strafvollzug zurück [→ Grafik G 18].

Ein detaillierteres Bild erhält man über die Zuordnung der Einstellungen zu Entgelt- und Besoldungsgruppen. Sie werden in der für die Online-Erhebung LGG erfragten Differenzierung dargestellt.

Für die Interpretation der Frauenanteile in einzelnen Besoldungsgruppen hilft es, die unterschiedlichen

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

T3a Verdienststrukturen bei den Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹

Eingruppierung	Schulen	Polizei- dienst	FM	JM	Straf- vollzug	MWVLW	MWWK	Übrige
	Anteil der Eingruppierung an den Vollzeitäquivalenten im Geschäftsbereich in %							
R-Besoldung	–	–	–	23	–	–	–	1
Ab A13, B-Besoldung	15	1	4	0	1	5	2	12
A9–A12	9	19	35	16	1	6	1	11
A6–A8	–	2	17	15	33	2	–	3
A3–A5	–	–	–	4	0	–	–	0
ab E13 ²	32	2	1	–	4	4	8	25
E9–E12	39	24	24	3	6	41	14	34
E5–E8	4	42	16	23	12	35	27	9
E1–E4	1	9	5	15	43	6	47	4
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lesebeispiel für den Wert "15" in der zweiten Spalte und der zweiten Zeile:

"Im Geschäftsbereich Schulen sind 15 Prozent aller Vollzeitäquivalente der Einstellungen von 2016 bis 2020 der B-Besoldung oder der Besoldung A13 und höher zugeordnet."

¹ Ohne Einstellungen zur Ausbildung. – ² Einschließlich außertariflich.

Quelle: Online-Erhebung LGG

T3b Verdienststrukturen bei den Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹

Ein- gruppierung	Vollzeit- äquivalente	Ins- gesamt	Schulen	Polizei- dienst	FM	JM	Straf- vollzug	MWVLW	MWWK	Übrige
	Anzahl	Anteil des Geschäftsbereichs an den Vollzeitäquivalenten der Eingruppierung im Landesdienst in %								
R-Besoldung	265	100%	–	–	–	100	–	–	–	–
Ab A13, B-Besoldung	3 424	100%	92	0	2	0	0	1	0	4
A9–A12	3 262	100%	60	6	18	5	0	2	0	8
A6–A8	784	100%	–	3	36	22	22	2	–	14
A3–A5	49	100%	–	–	–	98	2	–	–	–
ab E13 ²	7 149	100%	95	0	0	–	0	0	1	3
E9–E12	9 698	100%	84	3	4	0	0	3	1	5
E5–E8	2 709	100%	27	16	10	10	2	10	7	18
E1–E4	1 258	100%	20	8	6	14	18	4	25	6
Insgesamt	28 598	100%	73	4	6	4	2	3	2	6

Lesebeispiel für den Wert "92" in der vierten Spalte und der zweiten Zeile:

"Von allen Vollzeitäquivalenten der Einstellungen von 2016 bis 2020, die der B-Besoldung oder der Besoldung nach A13 und höher zugeordnet sind, entfallen 92 Prozent auf den Geschäftsbereich Schulen."

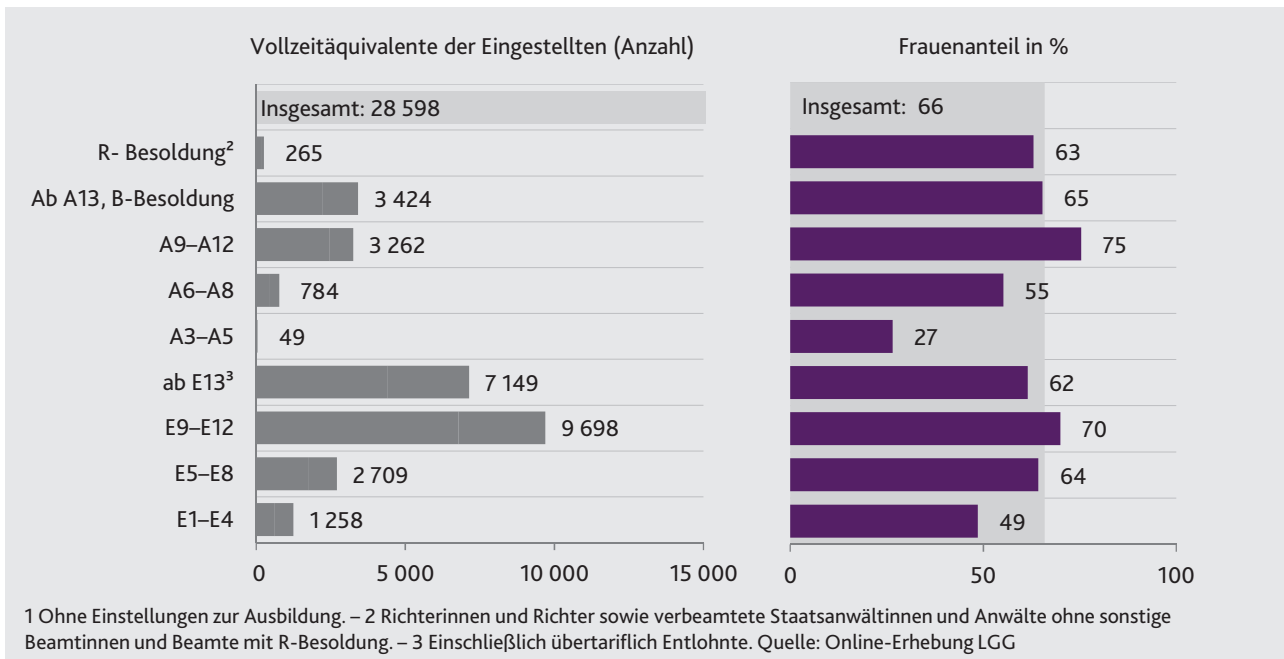
¹ Ohne Einstellungen zur Ausbildung. – ² Einschließlich außertariflich.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Verdienststrukturen der Geschäftsbereiche bei den Einstellungen zu beachten. Sie weichen teilweise stark von den Verdienststrukturen im Personalstand ab. Aufgrund der bereits beschriebenen Erfassung der Einstellungsverträge für Vertretungskräfte im Schulbereich und der Einstellungen im Rahmen des Tarifbeschäftigungsprogramms bei der Polizei haben

z. B. Eingruppierungen in der Kategorie ab E9 (Schulen) und E5 bis E8 (Polizeidienst) einen deutlich höheren Anteil bei Einstellungen in diesen Geschäftsbereichen als im Personalstand zum Stichtag 30. Juni 2020. Auffällig ist auch der hohe Anteil der Entgeltkategorie E1 bis E4 im Geschäftsbereich des MWWK, der sich unter anderem aus befristeten Einstellungen

G19 Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹

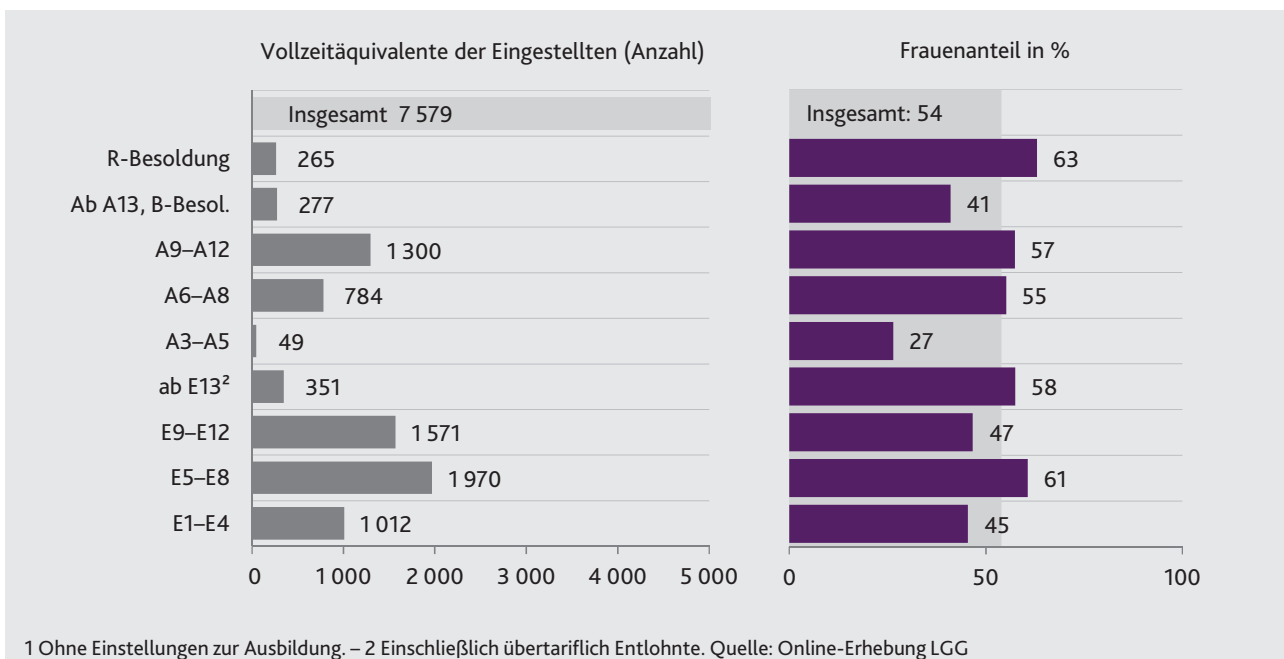


von Aushilfskräften für archäologische Arbeiten oder Ausstellungen ergibt [→ Tabelle T 3a].

Die meisten Einstellungen erfolgten in die Entgeltgruppen E9 bis E12 (34 Prozent) und in die Entgeltgruppen ab E13 (25 Prozent). Auf die Besoldungsgruppen A9 bis A12 sowie A13 und höher (einschließlich

der B-Besoldungen) entfielen zusammen 23 Prozent. Die Frauenanteile liegen in diesen Verdienstkategorien bei mehr als 60 Prozent. In den Verdienstkategorien A9 bis A12 und E9 bis E12 beläuft sich die Beteiligungsquote der Frauen auf 75 bzw. 70 Prozent; in den höheren Verdienstgruppen ab A13 (einschließlich

G20 Vollzeitäquivalente der Einstellungen im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Besoldungsordnung B) bzw. ab E13 liegen die Frauenanteile zehn bzw. acht Prozentpunkte niedriger [→ Grafik G 19].

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern haben die Entgeltgruppen ab E9 den höchsten Anteil (etwa 60 Prozent) bzw. liefern den größten Beitrag zum Frauen- bzw. Männeranteil (Frauen: 39 Prozentpunkte von 66 Prozent; Männer: 20 Prozentpunkte von 34 Prozent). Männer werden etwas häufiger mit den höheren Entgeltgruppen ab E13 eingestellt als Frauen (28 Prozent der Männer; 23 Prozent der Frauen).

Mit den genannten häufigsten Verdienstgruppen wurde vor allem im Schuldienst eingestellt. Bei den höheren Verdienstgruppen ab E13 und ab A13 waren es mehr als 90 Prozent der Einstellungen; bei den Entgeltgruppen E9 bis E12 entfielen 84 Prozent auf Schulen. Die Einstellungen in die Besoldungsgruppen A9 bis A12 erfolgten zu 60 Prozent im Geschäftsbereich Schulen, daneben gab es die meisten Einstellungen im Geschäftsbereich des FM (18 Prozent).

Aufgrund des hohen Anteils des Bereichs Schulen erklären sich 78 Prozent des Frauenanteils durch die Einstellungen von Schulbediensteten (52 Prozent-

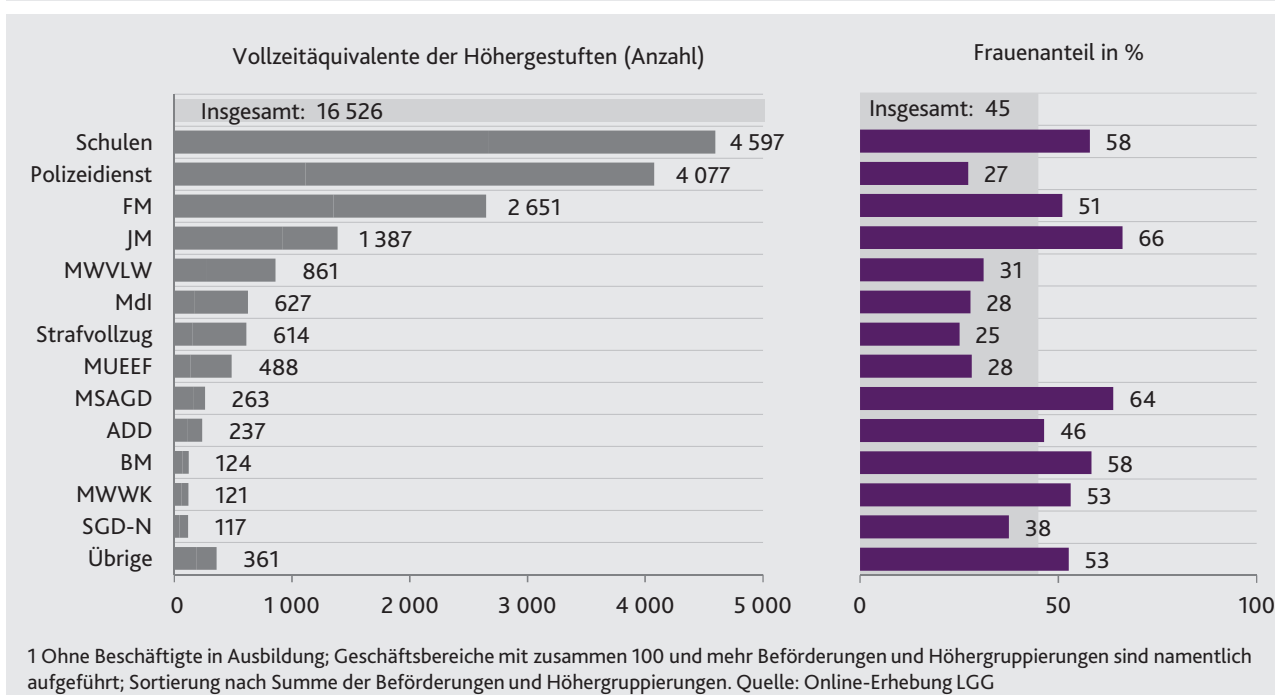
punkte von 66 Prozent). Bei den Besoldungsgruppen ab E13 bzw. ab A13 sind es sogar 95 Prozent. Keine Bedeutung hat der Schuldienst bei der Besoldungskategorie A6 bis A8 (Frauenanteil: 55 Prozent), in die überwiegend die Geschäftsbereiche FM, JM und der Bereich Strafvollzug einstellten. In die Kategorie A3 bis A5, auf die nur wenige Vollzeitäquivalente entfallen, stellte fast ausschließlich der Geschäftsbereich des JM ein (Frauenanteil: 27 Prozent). Die Einstellungen mit einer R-Besoldung entfallen allein auf den Geschäftsbereich des JM (Frauenanteil: 63 Prozent).

Im Durchschnitt der Geschäftsbereiche ohne den Schuldienst beläuft sich der Frauenanteil unter den Einstellungen, wie bereits erwähnt, auf 54 Prozent. Ohne den Geschäftsbereich Schulen fällt er besonders deutlich bei der Besoldungskategorie ab A13 und der Kategorie E9 bis E12 unter die Paritätsschwelle und zwar von 65 auf 41 Prozent und von 70 auf 47 Prozent [→ Grafik G 20].

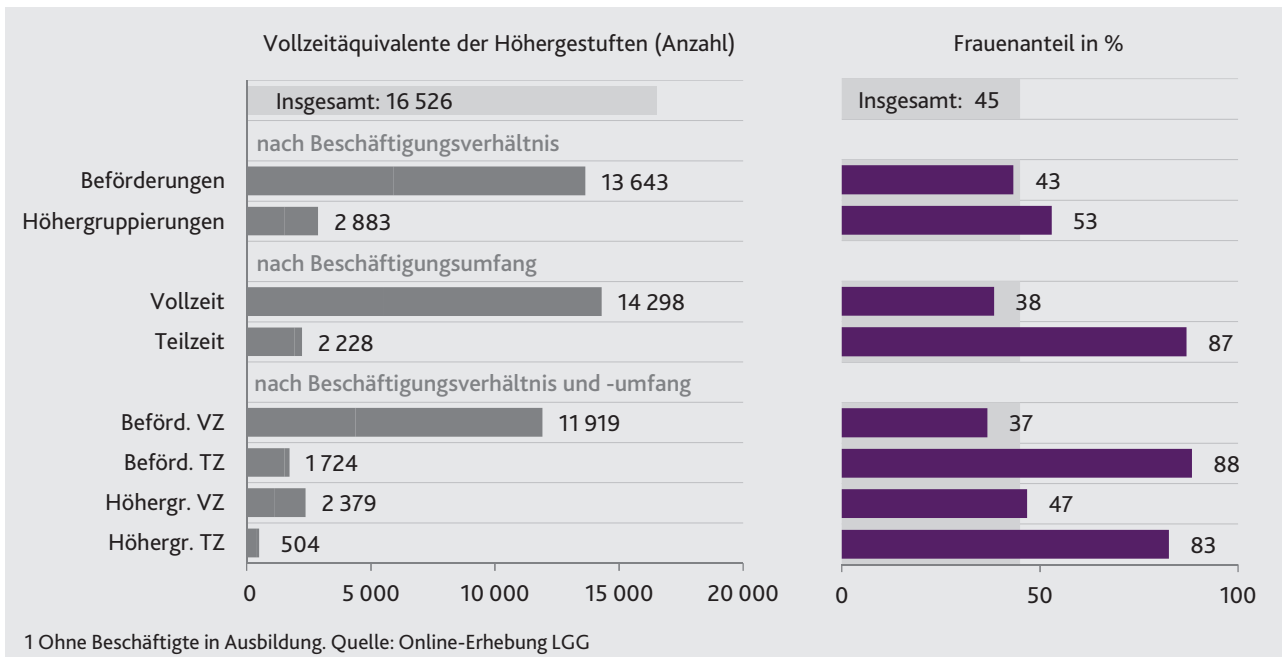
4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Nach den gleichen Maßgaben wie es das Landesgleichstellungsgesetz für Einstellungen vorschreibt, sollen Frauen auch bei Beförderungen und Höher-

G21 Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Frauenanteil im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹



G22 Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsumfang¹



gruppierungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden (§ 8 Abs. 4 LGG). Teilzeitarbeit oder Telearbeit dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht zu Nachteilen führen (§ 8 Abs. 2 LGG).

Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 wurden für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter 13 643 Beförderungen und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2 883 Höhergruppierungen ausgesprochen (jeweils Vollzeitäquivalente). Der durchschnittliche Frauenanteil war bei den Höherstufungen niedriger als der Frauenanteil im Personalstand zu Beginn des Erfassungszeitraums (Höherstufungen: 45 Prozent; Personalstand am 30. Juni 2016: 52 Prozent). Im Vergleich mit dem Personal des Jahres 2017 in der neuen Abgrenzung der Geschäftsbereiche nach der Regierungsumbildung (durchschnittlicher Frauenanteil ebenfalls 52 Prozent) liegt der Frauenanteil bei den Höherstufungen in sechs der 18 Geschäftsbereiche unter dem Beschäftigungsanteil von Frauen im Personalstand.⁸ Die komplexen Zusammenhänge erlauben es allerdings nicht, die Unterschiede zwischen diesen Anteilen zu bewerten.

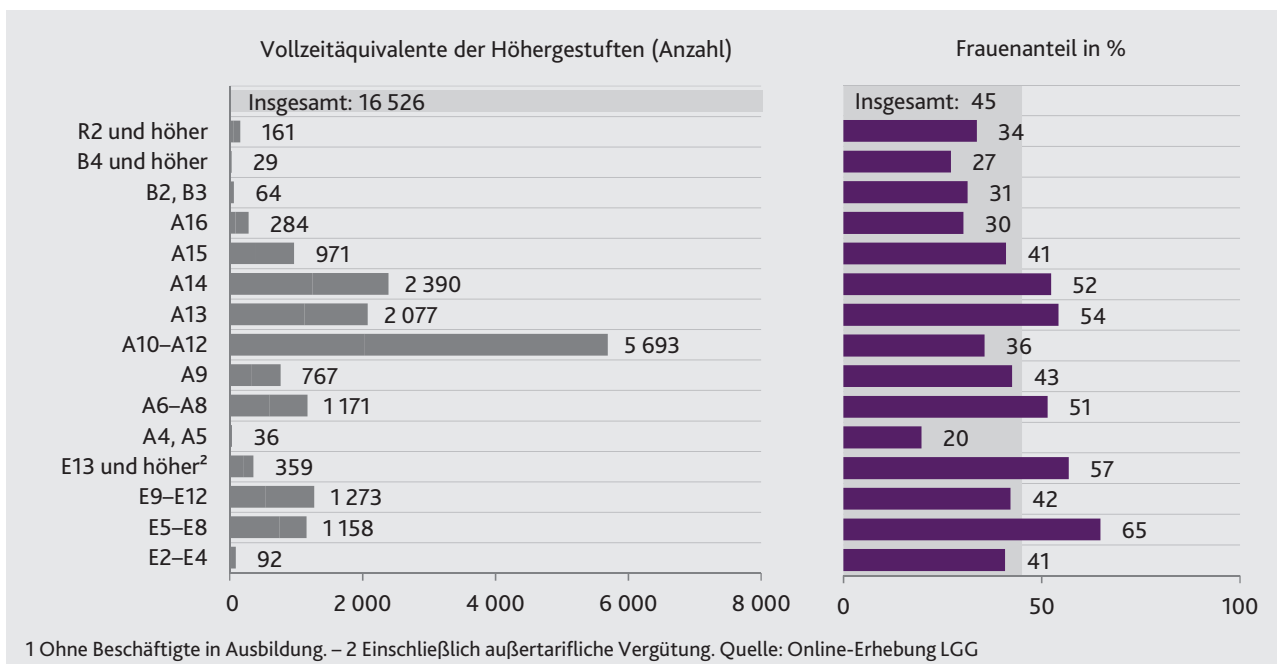
Abgesehen von der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Ergebnisse durch verschiedene Erhebungswege können z. B. Einflüsse wie die Altersstruktur der Beschäftigten Unterschiede erklären. Zu berücksichtigen ist auch, dass eine Besoldungsstufe sowohl eingangsam für jüngere als auch beförderungsamt für langjährige ältere Beschäftigte sein kann. Einen Einfluss haben außerdem die Verdienststrukturen in den Geschäftsbereichen und die sich daraus überhaupt ergebenden Höherstufungsmöglichkeiten. Die Frage, ob Frauen seltener als Männer befördert werden, könnte im Grunde nur durch Verlaufsanalysen für vergleichbare Gruppen wirklich beantwortet werden.

Die Frauenanteile bei den Höherstufungen reichen in den 18 Geschäftsbereichen von 25 bis 75 Prozent. In neun der 18 Geschäftsbereiche wurde die Paritätsgrenze von 50 Prozent bei den Höherstufungen überschritten. Der Frauenanteil bei den Höherstufungen steht grundsätzlich in enger Beziehung zur Geschlechterverteilung im Personalstand: Je höher der Frauenanteil eines Geschäftsbereichs umso höher ist auch der Frauenanteil bei der Höherstufung [→ Grafik G 21].⁹

⁸ Die Geschäftsbereiche in der neuen Abgrenzung ab 2017 meldeten die Höherstufungen einschließlich des Jahres 2016.

⁹ Rangkorrelation zwischen dem Frauenanteil an der Beschäftigung zum Stand 30. Juni 2017 und den Höherstufungen im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020: $r = 0,96$

G23 Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



Im Landesdurchschnitt ist der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höher als bei den Beförderungen von verbeamteten Beschäftigten (53 bzw. 43 Prozent). Diese Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis gibt es auch im Personalstand an sich. Unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis hat der im Allgemeinen hohe Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung erwartungsgemäß einen hohen Frauenanteil bei den Höherstufungen von Teilzeitbeschäftigten zur Folge. Diese Zusammenhänge im Landesdienst gelten ebenso für die Mehrzahl der Geschäftsbereiche [→ Grafik G 22].

Beförderungen von Vollzeitbeschäftigten machen sowohl bei Frauen als auch bei Männern den größten Teil der Höherstufungen aus (59 Prozent bzw. 83 Prozent). Bei Frauen bestimmen sie 27 Prozentpunkte des Frauenanteils von 45 Prozent; bei Männern 46 Prozentpunkte des Männeranteils von 55 Prozent.

An zweiter Stelle stehen bei Männern die Höhergruppierungen von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern (14 Prozent); bei Frauen sind es dagegen die Beförderungen von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen (20 Prozent). Dies ist vor allem auf den Geschäftsbereich Schulen zurückzuführen, auf den 42 Prozent

der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen entfallen, und gilt nicht für die Mehrzahl der Geschäftsbereiche. In zwölf der 18 Geschäftsbereiche sind auch bei Frauen die Höhergruppierungen von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen häufiger als die Beförderungen von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen.

Die Höherstufungen werden nach den erreichten Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Gliederung der erhobenen Kategorien dargestellt. Die Frauenanteile unterscheiden sich in der erfragten Gliederung deutlich.

Bei den Beförderungen reichen sie von 20 bis 54 Prozent und bei den Höhergruppierungen von 41 bis 65 Prozent. Von allen Höherstufungen entfallen 34 Prozent auf die Besoldungskategorie A10 bis A12 für Beschäftigte im 3. Einstiegsamt.¹⁰ Der Frauenanteil war mit 36 Prozent vergleichsweise niedrig. An zweiter und dritter Stelle stehen Beförderungen nach A13 für Beschäftigte im 3. Einstiegsamt und nach A14 für Beschäftigte im 4. Einstiegsamt (13 bzw. 14 Prozent). Der Frauenanteil liegt in beiden Besoldungsgruppen über 50 Prozent [→ Grafik G 23].

¹⁰ Sofern an dieser Stelle oder im Folgenden auf das reguläre Einstiegsamt der Besoldungsgruppen Bezug genommen wird, sind möglicherweise ebenfalls Beförderungen von Beschäftigten eines niedrigeren Einstiegsamtes mit einer entsprechenden Fortbildungsqualifizierung enthalten.

Frauen mit Beförderungen in diesen Gruppen liefern einerseits wegen des hohen Beschäftigungsanteils und andererseits wegen des hohen Frauenanteils die größten Beiträge zum Frauenanteil von 45 Prozent (A10 bis A12: zwölf Prozentpunkte; A13 und A14: 14 Prozentpunkte). Zum Männeranteil bei den Höherstufungen trugen vor allem Beförderungen nach A10 bis A12 bei, an denen vergleichsweise wenig Frauen beteiligt sind (22 Prozentpunkte des Männeranteils von 55 Prozent). Männer wurden somit deutlich häufiger als Frauen in diese Besoldungsgruppen befördert (40 Prozent der Männer; 27 Prozent der Frauen).

Anhand der Besoldungskategorie A10 bis A12 lässt sich gut zeigen, wie sich die Vergütungsstrukturen der Geschäftsbereiche auf den Umfang und die Frauenanteile der Beförderungen auswirken. Die meisten der Beförderungen nach A10 bis A12 wurden im Polizeidienst ausgesprochen (60 Prozent der Vollzeitäquivalente). Hintergrund ist, dass mehr als zwei Drittel der Vollzeitäquivalente der Polizeibiensteten auf die Besoldungsgruppen A9 bis A11 entfallen (2020: 69 Prozent) und der Geschäftsbereich an dieser Eingruppierung im Landesdienst einen Anteil von mehr als 50 Prozent hat. Die Besoldungsgruppe A12 hat im Vergleich dazu keine Bedeutung. Daher dürften die Beförderungen im Polizeidienst vor allem nach A10 und A11 erfolgt sein. Weitere 17 Prozent der Beförderungen nach A10 bis A12 fanden im Geschäftsbereich des FM statt. Der Frauenanteil beträgt im Polizeidienst bei diesen Beförderungen nur 25 Prozent; im Geschäftsbereich des FM 59 Prozent. Insoweit erklärt sich der auch im Durchschnitt niedrige Frauenanteil von 36 Prozent im Landesdienst insgesamt.

Bei den Beförderungen nach A13 bis A15 prägen dagegen die Verdienststrukturen im Bereich Schulen die Frauenanteile. Von den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten in der Besoldungsgruppe A12 konzentrieren sich 75 Prozent auf den Schuldienst; bei den Besoldungsgruppen A13 und A14 sind es mehr als 85 Prozent und selbst bei der Besoldungsgruppe A15 entfallen noch 65 Prozent der Beschäftigung auf Schulen (Stand: 2020). Für die Vielzahl der überwie-

gend weiblichen Lehrkräfte im 3. Einstiegsamt stehen Beförderungen von A12 nach A13 und auch nach A14 offen. In weiterführenden Schulen reichen die Beförderungsmöglichkeiten auf Funktionsstellen im Lehramtsbereich (Schulleitungen) bis A16.

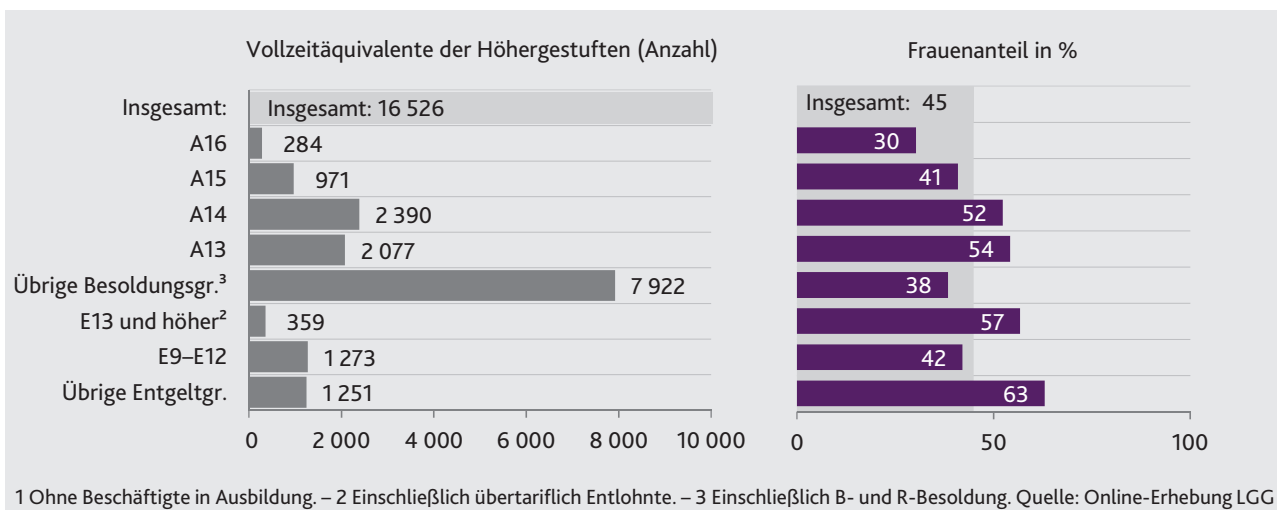
Der Frauenanteil ist im Landesdienst bei den Beförderungen nach A13 und A14 mit mehr als 50 Prozent hoch; bei den Beförderungen nach A15 und höher fällt er unter die Paritätsgrenze. Bei den Beförderungen nach A13 und A14 wird der Frauenanteil nur durch den Bereich Schulen über die Paritätsgrenze von 50 Prozent gehoben. Die Frauenanteile belaufen sich im Lehramtsbereich nämlich auf 70 bzw. 55 Prozent. In den übrigen Geschäftsbereichen erreichen sie lediglich 22 Prozent bei A13 und 38 Prozent bei A14. Der höhere Frauenanteil bei den Beförderungen nach A14 in den Geschäftsbereichen ohne Schulen kann mit Beförderungen von jüngeren Referentinnen und Referenten zusammenhängen, unter denen in den letzten Jahren der Frauenanteil gestiegen ist. Bei Beförderungen auf Funktionsstellen im Lehramt nach A15 (Schulleitungen) waren Frauen selbst im Schuldienst nicht paritätisch beteiligt (Frauenanteil im Bereich Schulen: 42 Prozent). Ohne den Schuldienst nimmt der Frauenanteil bei dieser Besoldungsgruppe im Landesdienst von 41 Prozent auf 38 Prozent in den übrigen Geschäftsbereichen ab [→ Grafiken G 24a und G 24b].

Beförderungen nach A16 und nach den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B sind überwiegend Männern zugutegekommen; lediglich 30 Prozent beträgt hier der Frauenanteil. Dies trifft auch auf die Beförderungen im Rahmen der Besoldungsordnung R zu (Frauenanteil: 34 Prozent).

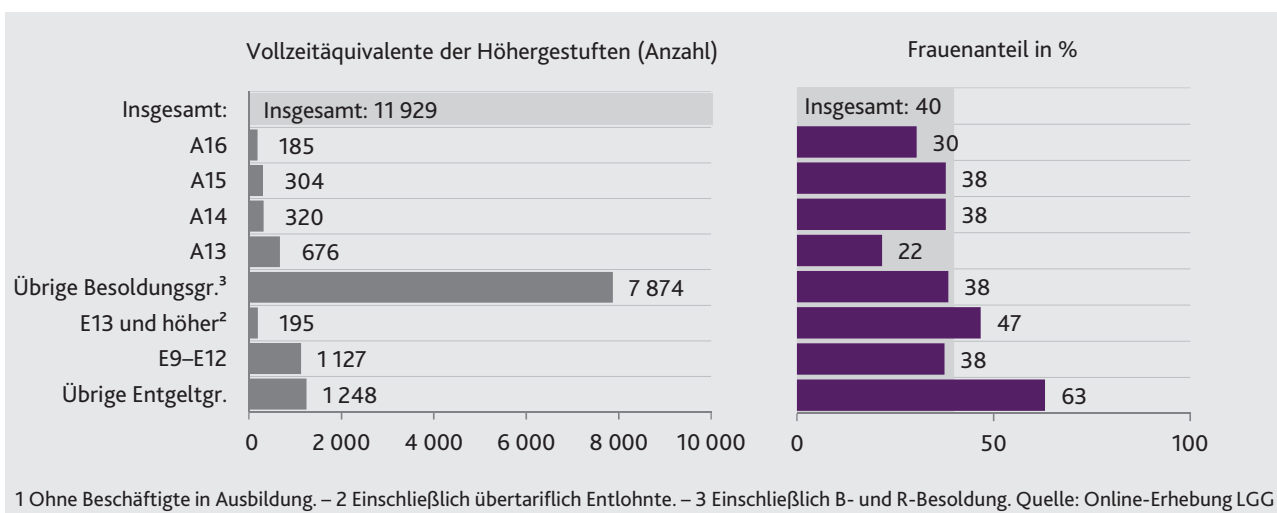
Um der Frage nachgehen zu können, inwieweit Frauen in Besoldungsgruppen des nächsthöheren Einstiegsamtes befördert werden, wurden neben den Beförderungen von Beschäftigten des 3. Einstiegsamtes nach A13, bei denen der Frauenanteil ohne den Schuldienst sehr niedrig ist (22 Prozent), auch die Beförderungen von Beschäftigten des 2. Einstiegsamtes nach A9 gesondert erhoben. An den 767 Vollzeitäquivalenten der Beförderungen nach A9 hat der Geschäftsbereich des FM den

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

G24a Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen mit Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



G24b Vollzeitäquivalente der Beförderungen und Höhergruppierungen ohne den Geschäftsbereich Schulen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



größten Anteil (34 Prozent), gefolgt vom Bereich des JM und dem Strafvollzug (26 bzw. 20 Prozent). Die Frauenanteile sind im JM am höchsten (66 Prozent), im Strafvollzug sehr niedrig (14 Prozent) und im FM knapp unter der Paritätsschwelle (48 Prozent). Insgesamt beträgt der Frauenanteil 43 Prozent [→ Grafik G 23].

Von den höhergruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stiegen gemessen an Vollzeitäquivalenten 44 Prozent in die Entgeltgruppen E9 bis E12 und 40 Prozent nach E5 bis E8 auf. Der Frauenanteil in der Kategorie E5 bis E8 ist der höchste unter den erfassten Kategorien (65 Prozent).

Höhergruppierungen in diese Kategorie haben bei Frauen einen größeren Anteil (zehn Prozent; Männer: vier Prozent). Von den Höhergruppierungen nach E5 bis E8 entfallen zusammen 35 Prozent auf die Geschäftsbereiche JM und FM mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen in beiden Geschäftsbereichen. Bei den Höhergruppierungen nach E9 bis E12 ist der Frauenanteil im Landesdienst deutlich niedriger (42 Prozent). Ohne die Beschäftigten im Schuldienst sinkt der Frauenanteil zudem auf 38 Prozent. Von den nach E9 bis E12 Höhergruppierten sind 32 Prozent im Geschäftsbereich FM und 24 Prozent im Bereich des MWVLW tätig. In

den Bereichen FM und MWVLW belaufen sich die Frauenanteile auf lediglich 36 bzw. 27 Prozent. In beiden Fällen konzentrieren sich die Höhergruppierungen auf die jeweiligen Landesbetriebe in diesen Geschäftsbereichen.

Nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelangen durch eine Höhergruppierung in die besser dotierten Entgeltgruppen ab E13. Im Zeitraum 2016 bis 2020 waren es Beschäftigte mit rund 360 Vollzeitäquivalenten (Frauenanteil: 57 Prozent). Auf Schulen entfielen 46 Prozent mit einem Frauenanteil von 69 Prozent und auf den Geschäftsbereich des FM (mehrheitlich auf den Landesbetrieb Liegenschaften und Baubetreuung) 22 Prozent mit einem Frauenanteil von 27 Prozent. Ohne den Bereich Schulen sinkt der Frauenanteil von 57 Prozent auf 47 Prozent [→ Grafiken G 24a und G 24b].

5 Führungspositionen

Im gesamten Landesdienst waren am Stichtag 30. Juni 2020 rund 9 400 Vollzeitäquivalente in Funktionen mit Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsaufgaben eingesetzt. Im Durchschnitt haben Frauen am Be-

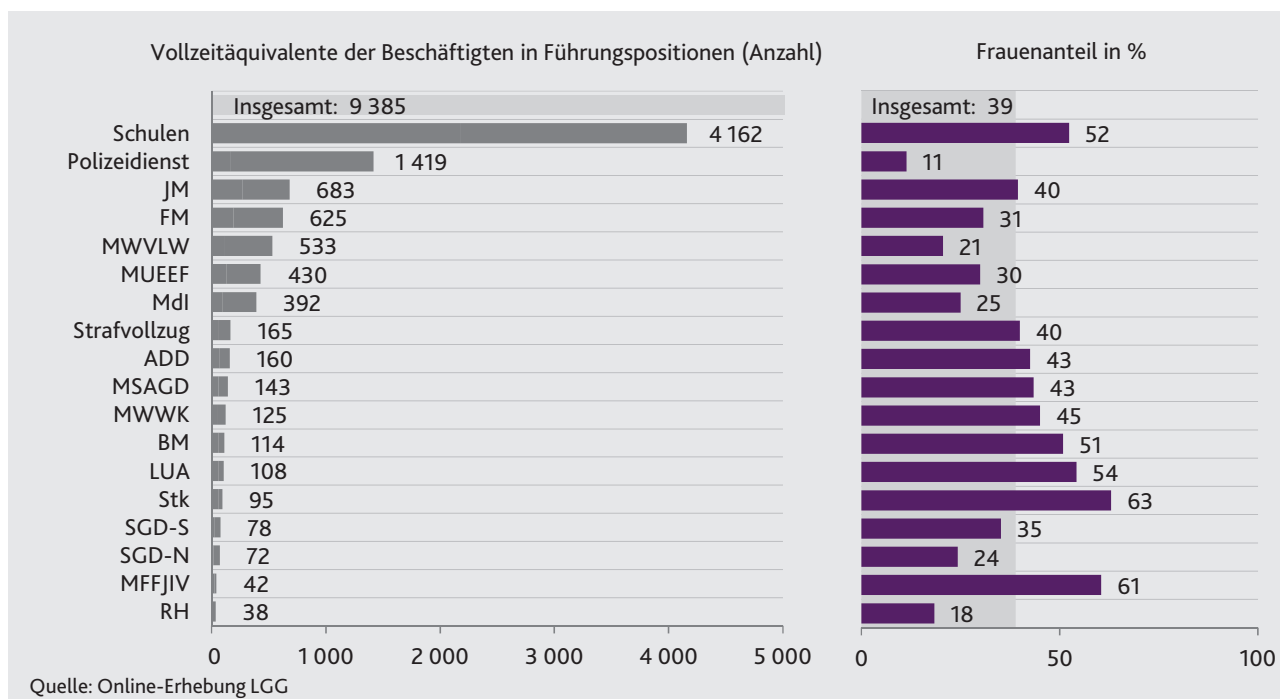
schäftigungsumfang der Führungskräfte einen Anteil von 39 Prozent; gemessen an den Personen beläuft sich der Anteil auf 41 Prozent [→ Grafik G 25].

In den Geschäftsbereichen liegen die Frauenanteile an den Vollzeitäquivalenten zwischen elf und 63 Prozent. In fünf Geschäftsbereichen wird der Schwellenwert von 50 Prozent überschritten (StK, MFFJIV, LUA, Schulen, BM). In ebenso vielen Geschäftsbereichen liegt er unter 30 Prozent (Mdl, SGD-N, MWVLW, RH, Polizeidienst).

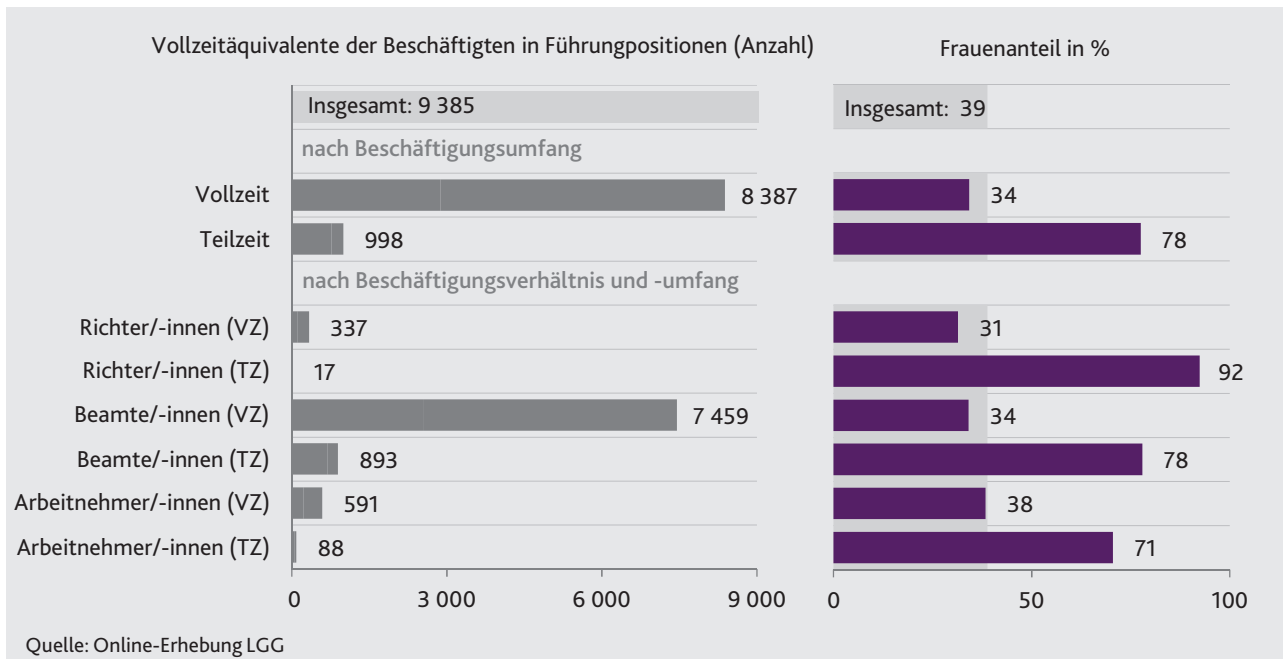
Die Frauenanteile bei den Beschäftigten in Führungspositionen sind in den meisten Geschäftsbereichen niedriger als bei den Beschäftigten insgesamt. Selbst in dem von Frauen dominierten Schulbereich entfallen beim Personal insgesamt relativ mehr Vollzeitäquivalente auf Frauen als bei den Führungskräften (67 bzw. 52 Prozent).

Die Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben im Durchschnitt des Landesdienstes wird durch die Personalstärke des Bereichs Schulen sehr deutlich positiv beeinflusst. Weibliche Führungskräfte in diesem Geschäftsbereich haben einen Anteil von 23 Prozent an den gesamten Vollzeitäquivalenten der Führungs-

G25 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen und Frauenanteil im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen



G26 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang



positionen im Landesdienst. Dementsprechend beläuft sich der Beitrag zum Frauenanteil von 39 Prozent auf 23 Prozentpunkte und erklärt damit zu 60 Prozent die Höhe des Frauenanteils.

Mehr als die Hälfte (nämlich 60 Prozent) der Vollzeitäquivalente weiblicher Führungskräfte stammen also aus dem Bereich Schulen. Frauen nehmen Schulleitungen wahr, ständige Vertretungen oder auch ressortspezifische Leitungsaufgaben.¹¹ Von den männlichen Führungskräften im Landesdienst sind dagegen nur 35 Prozent im Schuldienst tätig, weitere 22 Prozent arbeiten im Polizeidienst. Der Polizeidienst beschäftigt nach den Schulen, wenn auch mit Abstand, insgesamt die meisten Führungskräfte (15 Prozent; Schulen: 44 Prozent). Bei den weiblich besetzten Führungspositionen folgen nach den Schulen die Geschäftsbereiche JM, FM und der Polizeidienst mit Anteilen zwischen sieben Prozent (JM) und vier Prozent der Landesbediensteten.

Ohne den Geschäftsbereich Schulen entfallen auf die Bereiche JM, FM und den Polizeidienst, die deutlich

¹¹ Ressortspezifische Leitungsaufgaben wurden im Schulbereich erstmals für diesen Bericht erfasst und erhöhen sehr deutlich den Anteil der Führungspositionen des Geschäftsbereichs im Landesdienst.

niedrigere Frauenanteile haben, 43 Prozent der weiblichen Führungskräfte. Die Beteiligungsquote von Frauen an Führungspositionen sinkt im Durchschnitt der Geschäftsbereiche ohne Schulen auf nur noch 28 Prozent.

Wie im Personalstand insgesamt liegt auch bei den Führungspositionen der Frauenanteil bei Teilzeit deutlich über der Paritätsgrenze (78 Prozent); bei Vollzeit dagegen deutlich unter dem Schwellenwert (34 Prozent). Dabei macht das Beschäftigungsverhältnis – privatrechtlicher Arbeitsvertrag oder verbeamtet – keinen großen Unterschied. Im Vergleich zur Richterschaft ist der Unterschied deutlicher. Die wenigen Teilzeitarbeitsverhältnisse in der Richterschaft werden fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen (92 Prozent der Vollzeitäquivalente), während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten 31 Prozent beträgt [→ Grafik G 26].

Zur Förderung des Frauenanteils schreibt das Landesgleichstellungsgesetz vor, dass Funktionen mit Vorgesetzten, Führungs- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben sind, soweit dem nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 7 Abs. 2 LGG). Mittlerweile werden elf Prozent der Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt. Am

T4 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Funktion

Geschäftsbereich	Staatssekretär/-in	Dienststellenleitung	Ständige Vertretung ¹	Stabsstellenleitung	Büroleitung	Abteilungsleitung	Referatsleitung	Referent/-in	Sachgebietsleitung	Ressort-spezifische Leitungsfunktion
	Anteil an insgesamt in %									
Stk	8	0	0	2	3	1	-	8	-	0
Mdl	17	1	3	10	1	14	10	10	13	-
Polizeidienst	-	7	0	29	1	10	31	-	23	22
FM	8	2	3	12	35	13	2	12	35	2
JM	8	5	5	-	2	2	4	2	1	14
Strafvollzug	-	1	1	-	-	28	-	-	-	1
MSAGD	8	0	0	6	1	2	2	10	1	-
MFFJIV	8	-	-	5	1	1	3	-	0	0
MWVLW	17	1	1	7	-	10	13	13	17	3
BM	8	0	0	-	1	3	10	-	-	-
Schulen	-	81	86	-	-	-	-	-	-	57
RH	-	0	0	-	-	2	3	-	0	-
MUEEF	8	3	-	8	53	6	9	18	2	1
MWWK	8	0	0	14	1	4	8	-	1	0
SGD Nord	-	0	0	-	-	1	2	4	1	-
SGD Süd	-	0	0	-	-	1	2	6	-	-
ADD	-	0	0	-	-	1	3	12	1	-
LUA	-	0	-	7	-	1	1	5	5	-
Insgesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nachrichtlich: Vollzeitäquivalente (Anzahl) insgesamt	12	1 801	897	52	93	383	1 030	952	785	3 380

Lesebeispiel für den Wert "10" in der fünften Spalte und der zweiten Zeile:

"Von allen Vollzeitäquivalenten, die 2020 die Funktion einer Stabsstellenleitung inne hatten, entfielen zehn Prozent auf den Geschäftsbereich des Mdl."

¹ Bzw. Vizepräsident/-in.

Quelle: Online-Erhebung LGG

höchsten ist der Anteil im Geschäftsbereich der LUA (26 Prozent); am niedrigsten ist er im Polizeidienst und beim Rechnungshof (drei bzw. fünf Prozent). Von allen weiblichen Führungskräften üben 21 Prozent ihre Funktion in Teilzeit aus; bei den Männern sind es vier Prozent.

Den höchsten Beitrag zum Frauenanteil liefern bei den Führungskräften vollzeitbeschäftigte Beamtinnen (27 Prozentpunkte von 39 Prozent). Weitere sieben Prozentpunkte entfallen auf teilzeitbeschäftigte Beamtinnen. Dieser Beitrag ist höher als der Beitrag der Arbeitnehmerinnen und Richterinnen zusammen.

Demnach haben vollzeitbeschäftigte Beamtinnen einen Anteil von 70 Prozent an den Vollzeitäquivalen-

ten der Frauen mit Führungsaufgaben und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen einen Anteil von 19 Prozent. Männliche Führungskräfte sind wesentlich häufiger vollzeitbeschäftigt und verbeamtet (86 Prozent); nur drei Prozent sind teilzeitbeschäftigt und verbeamtet.

Der Frauenanteil bei den verbeamteten vollzeitbeschäftigten Führungskräften beträgt 34 Prozent und liegt damit unter dem Gesamtdurchschnitt im Landesdienst (39 Prozent). Zurückzuführen ist dies auf einen niedrigen Frauenanteil von nur zehn Prozent bei den verbeamteten Vollzeitführungskräften im Polizeidienst und unterdurchschnittlichen Frauenanteilen in vier weiteren Geschäftsbereichen (FM, MWVLW, MUEEF, Mdl). Auf diese Geschäftsbereiche und den Polizeidienst entfallen zusammen 33 Prozent der Vollzeitäquivalente der verbeam-

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

teten Vollzeitführungskräfte, davon die meisten auf den Polizeidienst.

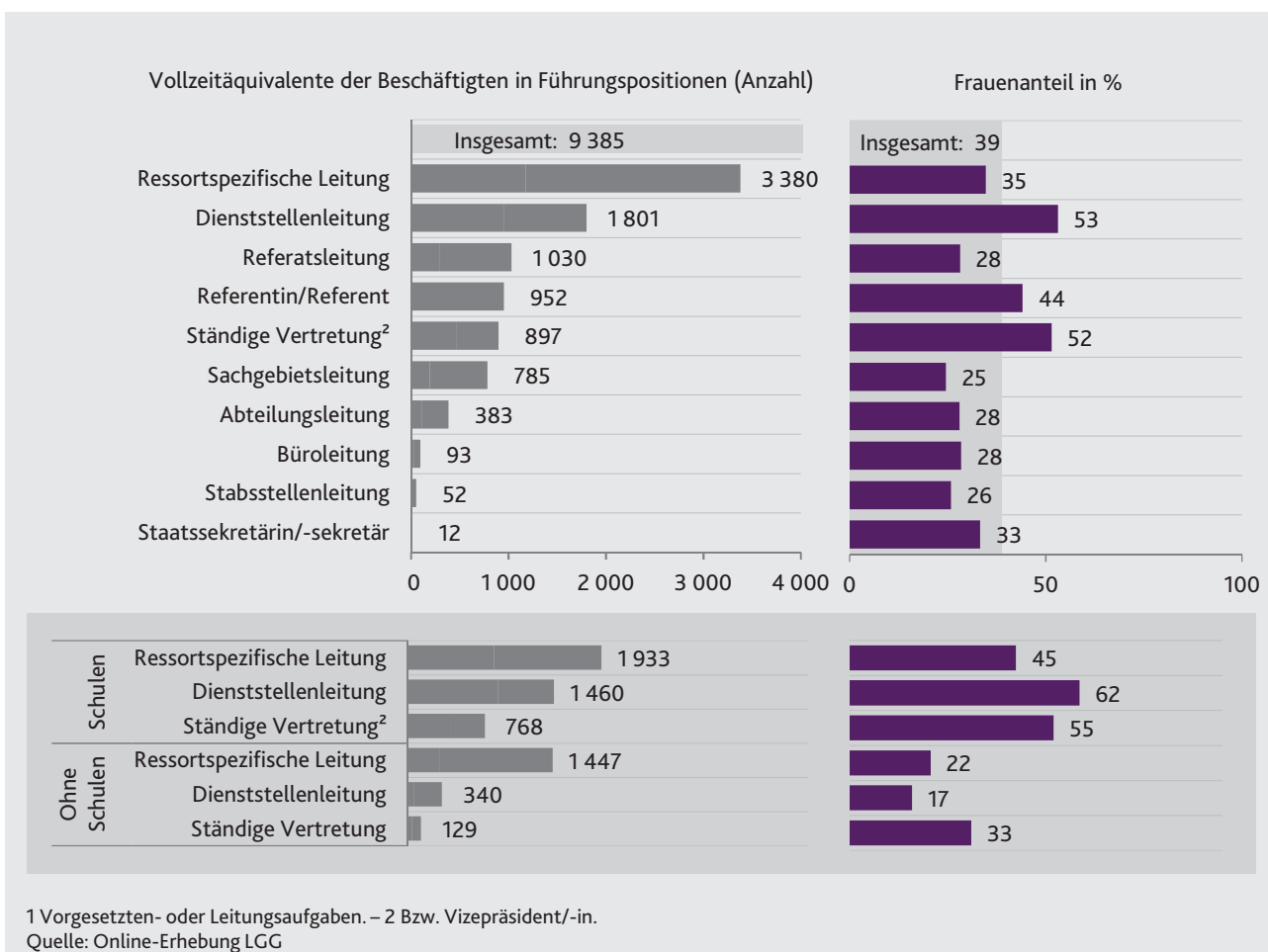
Bei der Online-Erhebung LGG wurden für die Vollzeit-äquivalente der Personen mit Führungs- und Leitungsaufgaben neben dem Beschäftigungsverhältnis und -umfang auch die Arten von formal in Organisationen verankerten Führungspositionen wie auch von Leitungsaufgaben erhoben. Neben Staatssekretärinnen und Staatssekretären wurden neun Funktionen erfasst. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen der Geschäftsbereiche sind für die Interpretation der Frauenanteile bei den einzelnen Führungs- und Leitungsaufgaben einige Hintergrundinformationen zu berücksichtigen.

Manche Funktionsbezeichnungen gibt es in einzelnen Geschäftsbereichen nicht, andere wiederum gibt es nur in wenigen Geschäftsbereichen. Nur im Geschäftsbereich des FM sind ausnahmslos alle Funk-

tionsbezeichnungen vertreten. Auf der anderen Seite gibt es Funktionen, die in vielen Geschäftsbereichen vorkommen, sich aber auf einzelne konzentrieren. Auf Schulleitungen und deren Vertretungen entfallen z. B. jeweils mehr als 80 Prozent der Dienststellenleitungen bzw. Ständigen Vertretungen. Von allen ressortspezifischen Leitungsfunktionen vereint der Schulbereich 57 Prozent auf sich. Stabsstellenleitungen gibt es gehäuft im Polizeidienst (29 Prozent der Stabsstellenleitungen). Funktionen, die als Büroleitung bezeichnet werden, konzentrieren sich größtenteils auf die Geschäftsbereiche MUEEF (53 Prozent) und FM (35 Prozent) [→ Tabelle T 4].

Die Frauenanteile bei den Führungsfunktionen hängen demzufolge nicht nur von Unterschieden ab, die aufgrund der Höhe einer Position anzunehmen sind, sondern auch von den Frauenanteilen und der Personalstärke derjenigen Bereiche, in denen bestimmte

G27 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Funktion¹



Funktionen eine größere Rolle spielen. Eine zusätzliche Erfassung der Eingruppierungen, wie für den fünften Bericht, ist entfallen. Es sei darauf hingewiesen, dass je nach Geschäftsbereich die Besoldungs- oder Entgeltgruppen bei derselben Funktionsbezeichnung unterschiedlich sein können.

Der Frauenanteil erreicht nur bei Dienststellenleitungen und Vertretungen den Gleichstellungsanteil von 50 Prozent. Bei ressortspezifischen Leitungsfunktionen ist dies, trotz des ebenfalls hohen Anteils an Schulbediensteten, nicht der Fall (Frauenanteil: 35 Prozent). Betrachtet man die Führungsfunktionen in Schulen getrennt von den anderen Geschäftsbereichen, sind die Frauenanteile bei den Führungskräften in Schulen deutlich höher als in der Summe der übrigen Geschäftsbereiche. Es fällt auf, dass die Beteiligung von Frauen bei den ressortspezifischen Leitungen selbst innerhalb des Bereichs Schulen vergleichsweise niedrig ist (Frauenanteil: 45 Prozent). Außerdem ist der Frauenanteil bei den ständigen Vertretungen an Schulen niedriger als bei den Schulleitungen selber. Möglicherweise steht dies im Zusammenhang mit einem je nach Schultyp unterschiedlichen Vorkommen dieser Führungsfunktionen und unterschiedlichen Frauenanteilen. Zum Beispiel sind in berufsbilden-

den Schulen und Gymnasien weniger Frauen beschäftigt [→ Grafik G 27].

Ohne den Bereich Schulen verbleiben bei Dienststellenleitungen nur noch 340 bzw. 19 Prozent der Vollzeitäquivalente. Davon entfallen lediglich 17 Prozent auf Frauen. Bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen, die ohne Schulen verstärkt durch die Geschlechterverteilung im Polizeidienst und im JM geprägt werden, sinkt der Frauenanteil auf 22 Prozent.

Bei den Führungsfunktionen, die nicht durch den Geschäftsbereich Schulen geprägt werden, liegen die Frauenanteile meistens unter 30 Prozent. Ausnahmen sind die politisch herausgehobene Funktion der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre mit 33 Prozent weiblicher Beteiligung und der vergleichsweise hohe Frauenanteil unter den Referentinnen und Referenten (44 Prozent). Letzterer dürfte unter anderem auf einen höheren Anteil jüngerer Beschäftigter zurückzuführen sein, die aufgrund der Eingangsvoraussetzungen generell nur mit einem Universitätsabschluss in dieser Funktion eingestellt werden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch Einstellungen schlagen sich daher in der Frauenquote der Referentinnen und Referenten nieder.

T5 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Funktion sowie Beschäftigungsverhältnis und -umfang

Art der Funktion	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen						Teilzeitbeschäftigte
	Arbeitnehmer/-innen		Beamte/-innen		Richter/-innen		
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	
	Anzahl						Anteil in %
Ressortspezifische Leitung	103	12	2 686	350	215	17	11
Dienststellenleitung	17	-	1 550	161	71	4	9
Referatsleitung	105	22	821	74	9	1	9
Referentin/Referent	166	31	640	107	7	-	15
Ständige Vertretung	12	-	762	87	35	1	10
Sachgebietsleitung	124	15	552	94	-	2	14
Abteilungsleitung	40	4	322	16	-	-	5
Büroleitung	12	1	78	3	-	-	4
Stabsstellenleitung	12	2	36	1	-	-	7
Staatssekretärin/-sekretär	-	-	12	-	-	-	-
Insgesamt	591	88	7 459	893	337	17	11

Quelle: Online-Erhebung LGG

Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Bei den Sachgebietsleitungen verteilen sich 87 Prozent der Vollzeitäquivalente auf vier Geschäftsbereiche, die den durchschnittlichen Frauenanteil von 25 Prozent bei diesen Positionen unterschiedlich prägen. Zwei Drittel der Vollzeitäquivalente dieser Geschäftsbereiche entfallen auf Sachgebietsleitungen im Bereich des FM mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil von 34 Prozent. Im Polizeidienst und den beiden Geschäftsbereichen MWVLW und Mdl liegt die weibliche Beteiligung dagegen wesentlich niedriger (Durchschnitt: 15 Prozent). Im Geschäftsbereich des MWVLW trägt überwiegend der Landesbetrieb Mobilität zu dem niedrigen Anteil bei und im Geschäftsbereich des Mdl sind es vor allem das Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation sowie das Statistische Landesamt.

Der Frauenanteil bei Referatsleitungen beträgt 28 Prozent. Von den Vollzeitäquivalenten der Referatsleitungen entfallen 43 Prozent auf den Polizeidienst und den Geschäftsbereich des MWVLW. Die Frauenanteile sind mit 16 bzw. 17 Prozent niedrig. Die übrigen Geschäftsbereiche erreichen im Durchschnitt 37 Prozent. Nur zwei von ihnen liegen deutlich unter 30 Prozent (RH: elf Prozent; MUEEF: 22 Prozent).

Abteilungsleitungen sind in allen Geschäftsbereichen außer Schulen eingerichtet. Sie haben in der Organisationshierarchie zumeist weitreichende Befugnisse und sind immer noch wenig mit Frauen besetzt (Frauenanteil: 28 Prozent). In vielen Behörden ist es die nach der Dienststellenleitung hierarchisch oberste Organisationsebene mit nachgeordneten Referaten und Sachgebieten. Im Strafvollzug gibt es dagegen in den Justizvollzugsanstalten eine Vielzahl von verschiedenen Verwaltungs-, Vollzugs-, und Fachabteilungen, die unmittelbar der Anstaltsleitung unterstehen. Daher entfallen die meisten Abteilungsleitungen auf den Strafvollzug (28 Prozent). Der Frauenanteil liegt mit 45 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Aufgrund der Verdienststrukturen im Strafvollzug ist davon auszugehen, dass die Leitungen dieser Abteilungen überwiegend mit Besoldungsgruppen unterhalb von A15 verbunden sind. Vier weitere Geschäftsbereiche (Mdl, FM, Polizeidienst, MWVLW) vereinen jeweils mehr als zehn Pro-

zent der Abteilungsleitungen auf sich (zusammen: 48 Prozent). Weitere zehn Prozent entfallen auf die beiden Geschäftsbereiche MUEEF und MWWK. In den meisten dieser Bereiche liegt die Beteiligungsquote der Frauen unter 15 Prozent (MWVLW, Mdl, MUEEF, Polizeidienst). In den elf übrigen Ressorts gibt es höchstens neun und wenigstens drei Abteilungsleitungen. Nur in zwei dieser elf Geschäftsbereiche überwiegt der Frauenanteil in diesen Positionen (BM: 64 Prozent; MFFJIV: 80 Prozent). In den beiden Mittelinstanzen SGD-Nord und SGD-Süd sind die jeweils drei Abteilungsleitungen nur von Männern besetzt.

Bei den Stabsstellenleitungen beläuft sich der Frauenanteil auf 26 Prozent der Vollzeitäquivalente. Stabsstellen sind in zehn der 18 Geschäftsbereiche eingerichtet, wobei die Frauenanteile in den einzelnen Geschäftsbereichen sehr unterschiedlich sind. Auf die fünf Geschäftsbereiche mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen entfallen zusammen etwas mehr als die Hälfte der Vollzeitäquivalente (Polizeidienst, MUEEF, MWVLW, MSAGD, Stk). Im Durchschnitt berechnet sich für diese Bereiche ein Frauenanteil von nur zehn Prozent. Die übrigen fünf Geschäftsbereiche kommen auf einen Frauenanteil von 43 Prozent.

Büroleitungen gibt es überwiegend in der Forstverwaltung des Geschäftsbereichs MUEEF und in der Steuerverwaltung des Geschäftsbereichs FM (53 bzw. 35 Prozent der Büroleitungen). In beiden Bereichen liegen die Frauenanteile in diesen Positionen unter dem Gesamtdurchschnitt von 28 Prozent für Büroleitungen (Frauenanteil: 19 bzw. 24 Prozent).

Von allen Führungskräften sind 93 Prozent verbeamtet oder zählen zur Richterschaft. In der Regel beträgt ihr Anteil bei allen Arten von Führungspositionen nahezu 80 Prozent und mehr. In den Funktionen, die stark vom Schuldienst beeinflusst sind (Dienststellenleitungen, ständige Vertretungen, ressortspezifische Leitungen), sind es mehr als 95 Prozent. Die zwölf Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sind alle verbeamtet. Nur bei Stabsstellenleitungen gibt es 30 Prozent Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es wurde bereits erwähnt, dass elf Prozent der Vollzeitäquivalente der Führungspositionen in Teilzeit und überwiegend von Beamtinnen und Beamten ausgeübt werden. Bei Referentinnen und Referenten sowie Sachgebietsleitungen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung über dem Durchschnitt (15 bzw. 14 Prozent). Der Frauenanteil beläuft sich hier auf 80 bzw. 71 Prozent. Die meisten Vollzeitäquivalente der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte entfallen auf ressortspezifische Leitungsaufgaben (38 Prozent). Der Frauenanteil entspricht dem Durchschnittswert von 78 Prozent.

6 Fortbildungsqualifizierung

Die Fortbildungsqualifizierung ermöglicht besonders leistungsfähigen Beamtinnen und Beamten, die aufgrund ihrer Vor- und Ausbildung keinen Zugang zur nächsthöheren Qualifikationsebene ihrer Laufbahn haben, die berufliche Weiterentwicklung. Dies eröffnet auch Beamtinnen und Beamten Chancen, deren berufliche Ausbildung aus familiären oder anderen Gründen bislang nicht die Voraussetzungen für höhere Beförderungsmänter geboten hat. Die Fortbildungsqualifizierung ist in § 21 Abs.

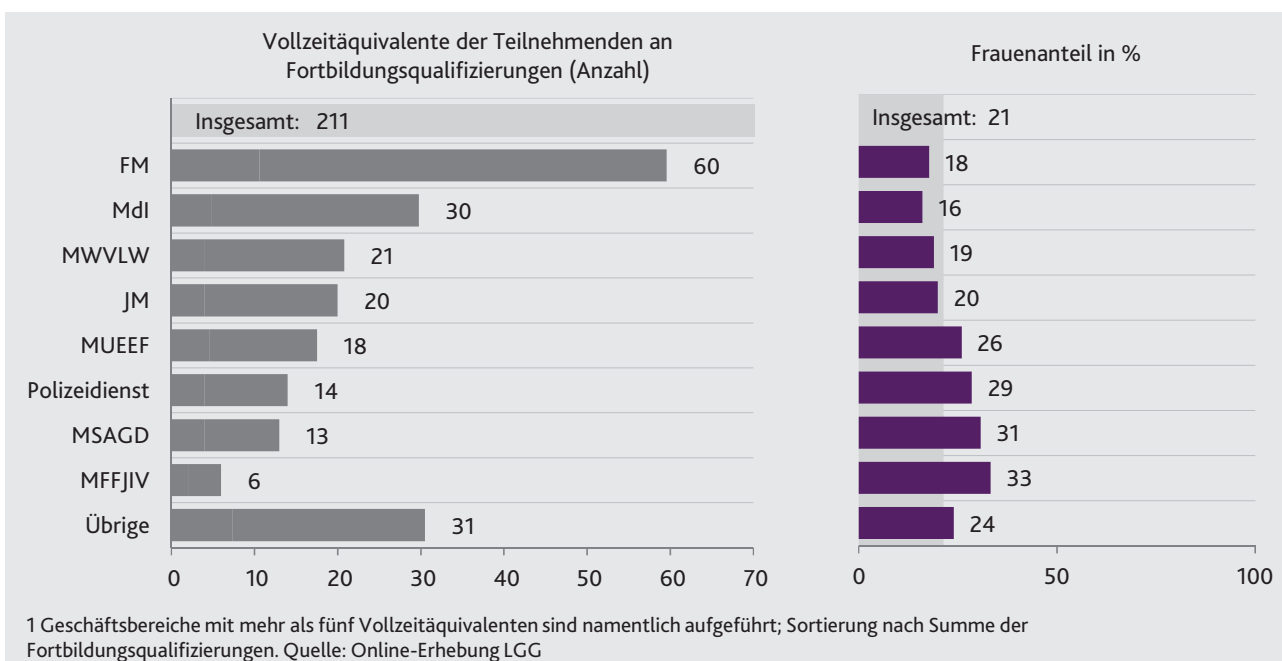
3 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 20. Oktober 2010 in Verbindung mit § 29 der Laufbahnverordnung (LbVO) vom 19. November 2010 geregelt.

Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Dienststelle zur Fortbildungsqualifizierung zugelassen wurde. Nach dem System der Fortbildungsqualifizierung erfolgt in der Regel nicht mehr die Zuerkennung der Befähigung für eine Laufbahngruppe – wie beim „alten Regelaufstieg“ – oder für einen Teilbereich der Laufbahngruppe – wie beim „alten Verwendungsaufstieg“. Es soll grundsätzlich nur die Qualifizierung erlangt werden, die im nächsthöheren (Beförderungs-)Amt erforderlich ist.¹² Über Fortbildungsqualifizierungen können sich Beamtinnen und Beamte bei entsprechender Bewährung somit nur schrittweise für Beförderungsmänter qualifizieren, die dem nächsthöheren Einstiegsamt folgen.

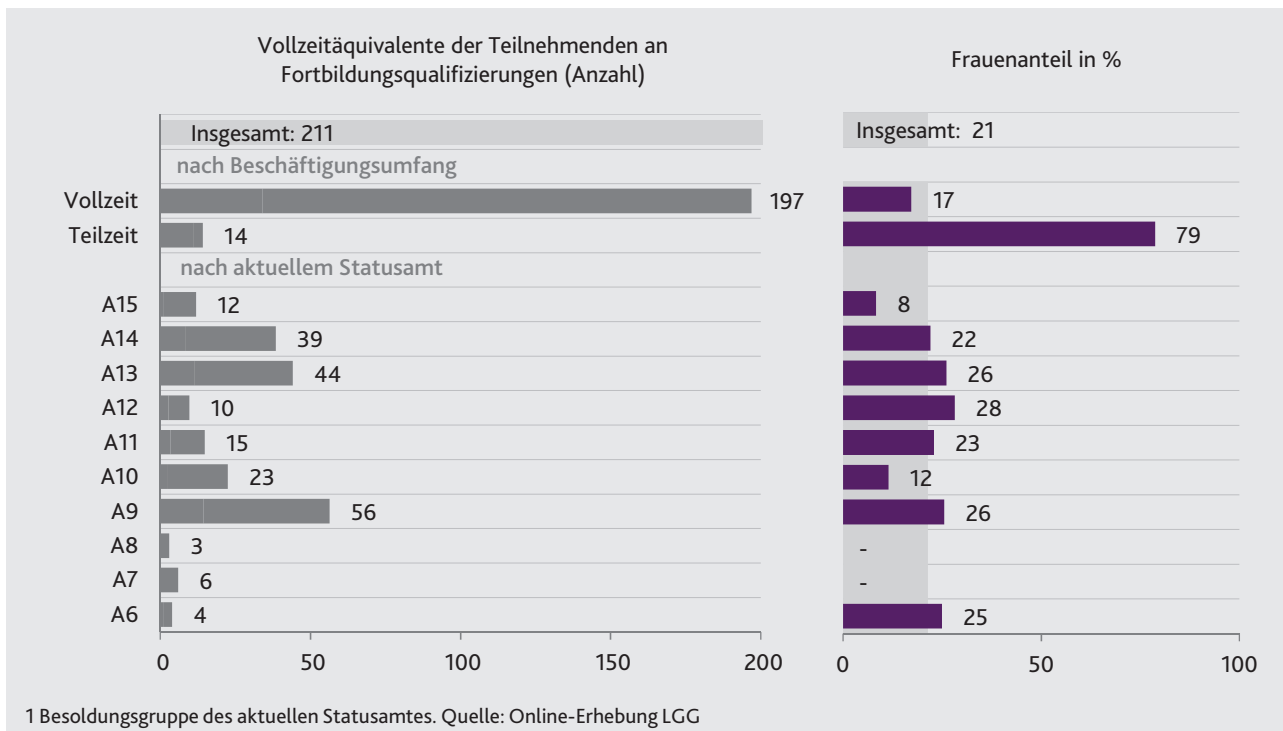
Im Zeitraum 2016 bis 2020 haben 211 Beamtinnen und Beamte aus allen Geschäftsbereichen des

¹² Ministerium des Innern und für Sport (Hrsg.): Wie erstelle ich einen Qualifizierungsplan? – Leitfaden für die Praxis unter <https://mdi.rlp.de/de/unsere-themen/ausbildung-fortbildung-karriere/fortbildungsqualifizierung/> [abgerufen am 19. September 2022]. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Kurzbeschreibung des neuen Qualifizierungssystems unter <https://hoev-rlp.de/de/fort-und-weiterbildung/fortbildungsqualifizierung-fq/> [abgerufen am 19. September 2022].

G28 Vollzeitäquivalente der Teilnehmenden an Fortbildungsqualifizierungen sowie Frauenanteil im Landesdienst vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹



G29 Vollzeitäquivalente der Teilnehmenden an Fortbildungsqualifizierungen vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nach Beschäftigungsumfang und Besoldungsgruppen¹



Landesdienstes, außer Schulen, an Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung teilgenommen; davon waren nur 21 Prozent weiblich. In den vier Geschäftsbereichen (FM, Mdl, MWVLW, JM), die gemessen an den Vollzeitäquivalenten führend bei den Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung sind, liegen die Frauenanteile unter dem durchschnittlichen Anteil. Auf den Geschäftsbereich des FM entfallen allein 28 Prozent der Vollzeitäquivalente, gefolgt vom Mdl mit 14 Prozent. Im Zusammenhang mit den Geschäftsbereichen ist grundsätzlich zu beachten, dass die Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten der in Frage kommenden Besoldungsgruppen natürlich auch den Frauenanteil bei den Beschäftigten in Fortbildungsmaßnahmen beeinflusst [→ Grafik G 28].

Auch Teilzeitbeschäftigte haben die Aufstiegschancen durch Fortbildungsqualifizierungen genutzt. Auf sie entfielen sieben Prozent der Vollzeitäquivalente mit einem gewohnt hohen Frauenanteil (79 Prozent). Mehr als die Hälfte der Vollzeitäquivalente von Teilzeitbeschäftigten vereinten die beiden Geschäftsbereiche MUEEF und MWVLW auf sich.

In den meisten Fällen wurde eine Qualifizierung für ein nächsthöheres Beförderungsamts ausgehend vom Beförderungsamts A9 angestrebt (27 Prozent). Der Frauenanteil lag mit 26 Prozent über dem durchschnittlichen Anteil aller Maßnahmen. Fast die Hälfte der 56 Vollzeitäquivalente entfielen auf den Geschäftsbereich des FM mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil von 17 Prozent [→ Grafik G 29].

Nach A9 folgen hinsichtlich der Häufigkeit die Vollzeitäquivalente von Beschäftigten in den Beförderungsamts A13 und A14, die zur Qualifikation für das jeweils nächsthöhere Beförderungsamts angetreten waren (21 bzw. 18 Prozent der Vollzeitäquivalente aller Maßnahmen). Frauen hatten in beiden Besoldungsgruppen verglichen mit allen Maßnahmen einen überdurchschnittlichen Anteil (26 bzw. 22 Prozent). Bei der Besoldungsgruppe A14 senkt der Geschäftsbereich des FM mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligungsquote von Frauen (14 Prozent) und den meisten Vollzeitäquivalenten (36 Prozent) den Gesamtdurchschnitt.

Den größten Beitrag zum Frauenanteil bei den Fortbildungsqualifizierungen liefern Beschäftigte der Besol-

dingsgruppe A9, gefolgt von Beschäftigten in den Besoldungsgruppen A13 und A14 mit zusammen rund 16 Prozentpunkten von 21 Prozent. Beamtinnen in diesen Statusämtern haben einen Anteil von 76 Prozent an den Vollzeitäquivalenten der Frauen in Maßnahmen zur Fortbildungsqualifizierung. Bei den Männern sind es rund 63 Prozent; dafür nehmen Männer mit der Besoldungsgruppe A10 häufiger als Frauen an Fortbildungsqualifizierungen teil (zwölf bzw. sechs Prozent).

7 Telearbeit

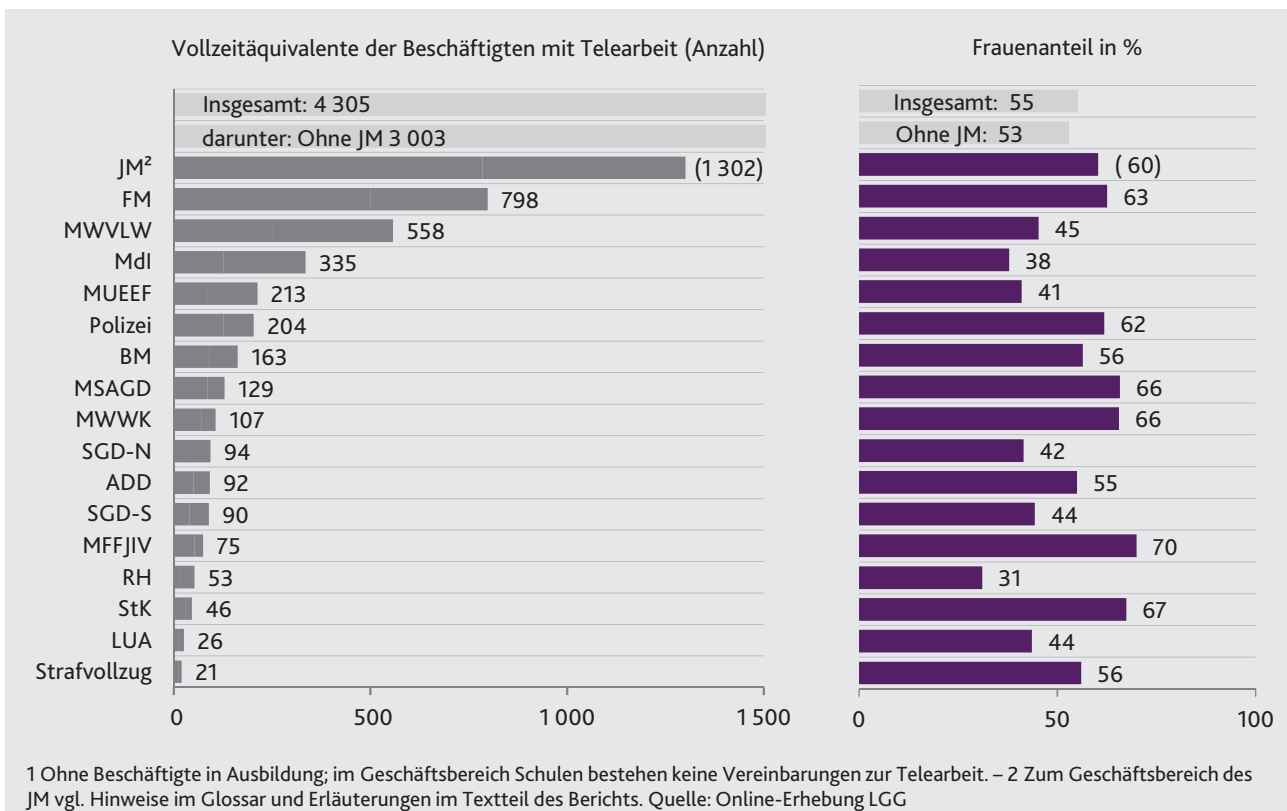
Nach den Vorgaben für die Online-Erhebung LGG sind Telearbeitsplätze über Telekommunikationstechnik zum Austausch von Arbeitsunterlagen mit der Dienststelle verbunden und erlauben es den Bediensteten, die berufliche Tätigkeit in räumlicher Trennung von der Dienststelle auszuüben. Ziel der Erhebung war es, die Vollzeitäquivalente von Beschäftigten nachzuweisen, die auf eigenen Wunsch und aus persönlichen Gründen eine vertragliche Vereinbarung zur Telearbeit von mindestens einem Tag

in der Woche mit ihrer Dienststelle getroffen haben. Aus dienstlichen Gründen eingerichtete Arbeitsplätze waren hingegen nicht Gegenstand der Erhebung.

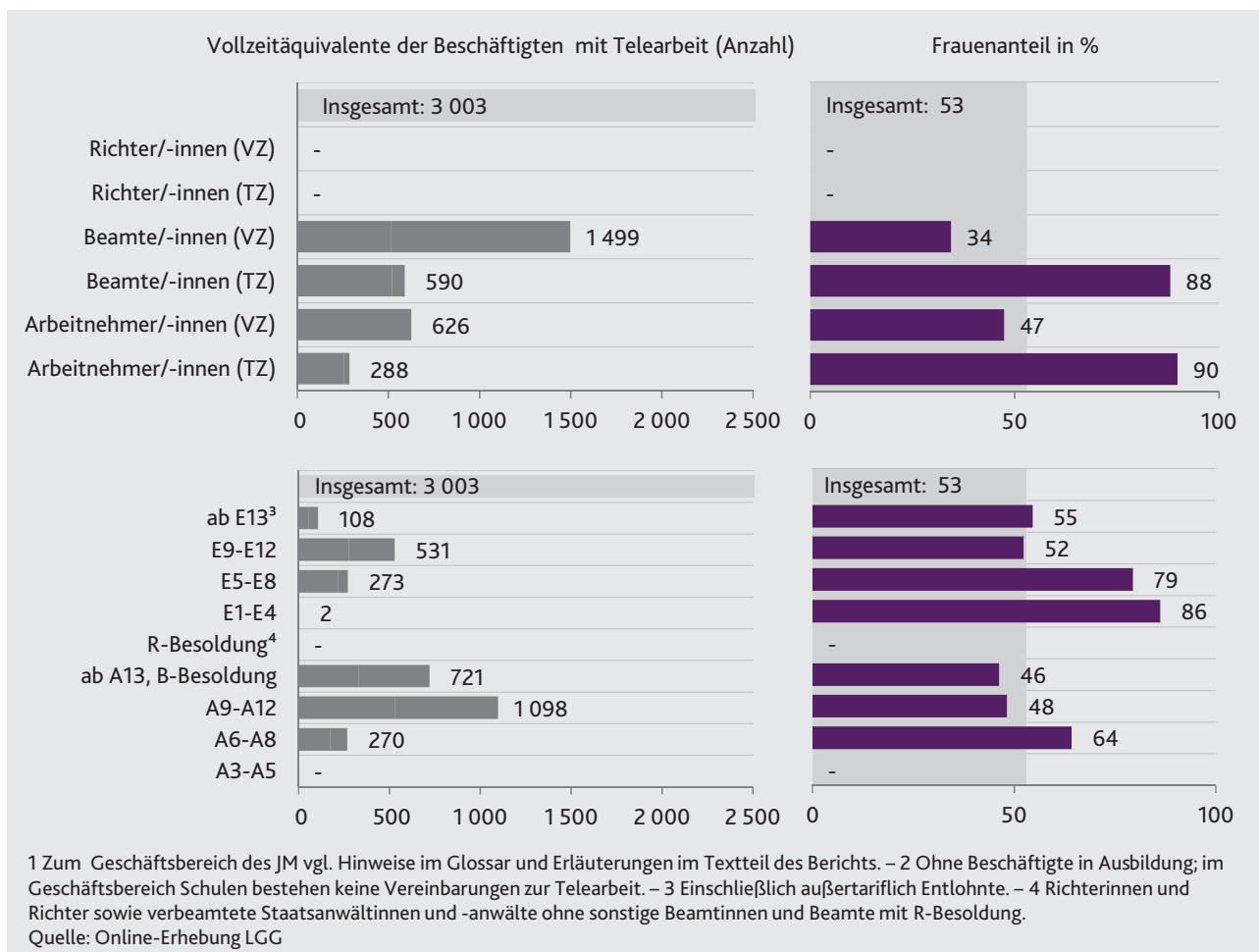
Es sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Vollzeitäquivalenten ihres gesamten Beschäftigungsumfangs angegeben werden, für die am 30. Juni 2020 eine solche Vereinbarung bestand. Da im Verlauf der Corona-Pandemie Telearbeitsplätze auch aus dienstlichen Gründen eingerichtet wurden, war es nicht allen Geschäftsbereichen möglich, getrennte Angaben zu machen. Dies führte im Geschäftsbereich des JM zu hohen, für die Fragestellung unplausiblen Angaben.¹³ Eine Darstellung der Verhältnisse im Landesdienst wie in den vorhergehenden Themenabschnitten ist demzufolge nicht sinnvoll. Die Erhebungsergebnisse werden daher in verkürzter Form ohne den Geschäftsbereich des JM beschrieben. Aussagen zum Umfang der Telearbeit bei Richterinnen und Richtern können nicht getroffen werden.

¹³ Getrennte Angaben konnten für den Geschäftsbereich nicht geliefert werden.

G30 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach ausgewählten Geschäftsbereichen¹



G31a Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich JM¹ mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen²

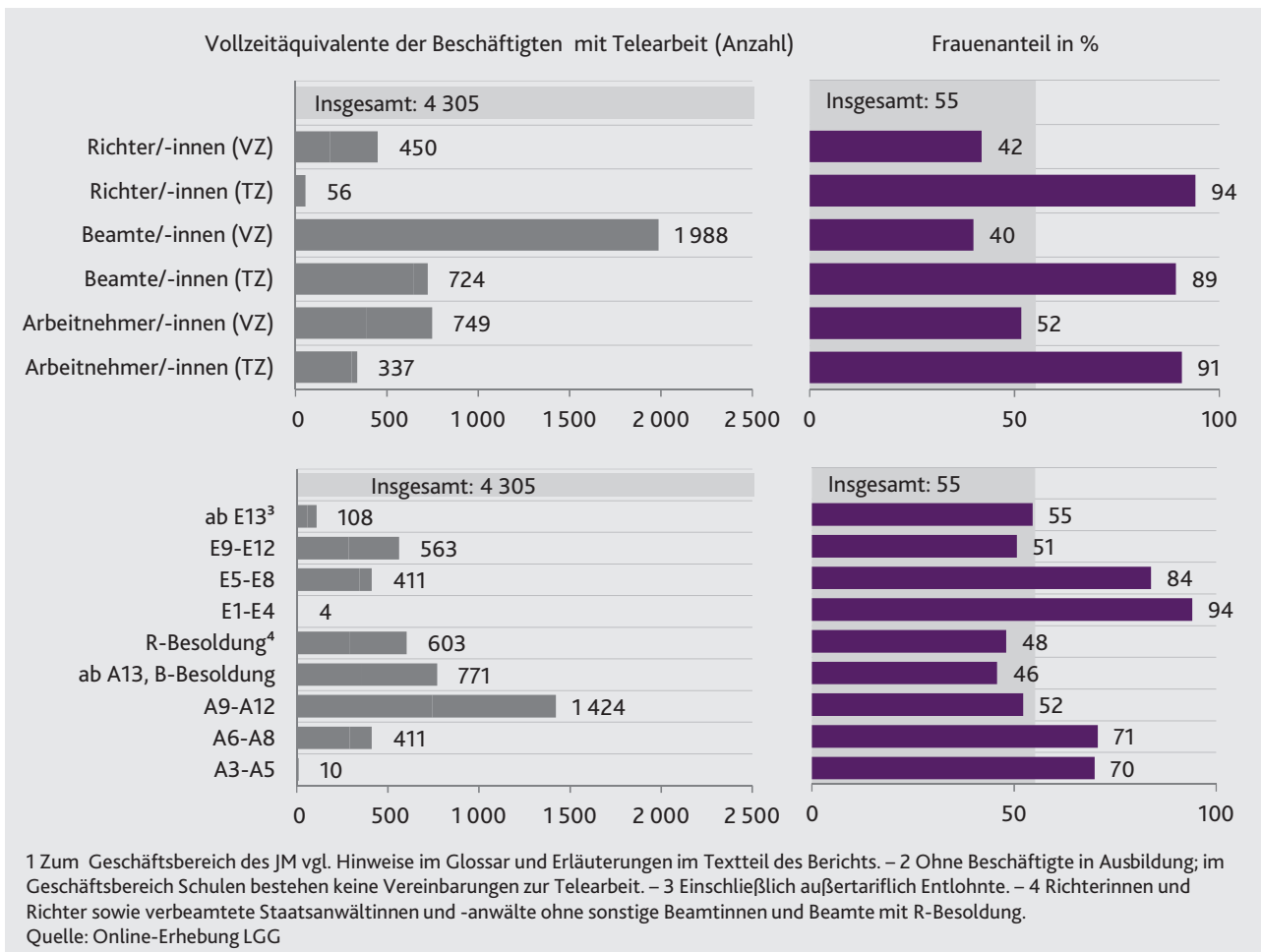


Am 30. Juni 2020 hatten in den Geschäftsbereichen ohne das JM die Beschäftigten, für die am Stichtag eine Vereinbarung zur Telearbeit bestand, ein Beschäftigungsvolumen von rund 3 000 Vollzeitäquivalenten. Von den Vollzeitäquivalenten entfielen 53 Prozent auf Frauen. In allen Geschäftsbereichen, außer im Schuldienst, bestanden Angebote zur Telearbeit. Im Durchschnitt der Geschäftsbereiche (ohne JM) hatten die Vollzeitäquivalente der Beschäftigten mit Vereinbarungen zur Telearbeit bezogen auf die Ergebnisse der Personalstandstatistik zum Stichtag 30. Juni 2020 einen Anteil von weniger als zehn Prozent am gesamten Beschäftigungsumfang. Die Anteilswerte der einzelnen Geschäftsbereiche hatten eine Spannbreite von weniger als zwei Prozent (Strafvollzug und Polizeidienst) bis 50 Prozent (MFFJIV). Der Anteil an den Vollzeit-

äquivalenten der Teilzeitbeschäftigten betrug etwa 15 Prozent.

Die Frauenanteile bei der Telearbeit variieren zwischen 31 Prozent (RH) und 70 Prozent (MFFJIV). In den meisten Geschäftsbereichen ist der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit Telearbeit höher als unter den Beschäftigten insgesamt. In sieben der 16 Geschäftsbereiche mit Telearbeit (ohne JM) lag der Frauenanteil unter 50 Prozent [→ Grafik G 29]. In der Regel ist in diesen Geschäftsbereichen auch der Anteil der Frauen an der Beschäftigung niedrig. Eine Ausnahme bildet das Landesuntersuchungsamt mit einem höheren Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten, da diese häufig im Labor tätig sind. Unter den Geschäftsbereichen mit einem Frauenanteil von

G31b Vollzeitäquivalente der Beschäftigten im Landesdienst einschließlich Geschäftsbereich JM¹ mit einer Vereinbarung zur Telearbeit 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen²



mehr als 50 Prozent bilden der Polizeidienst und der Strafvollzug, die einen an sich geringen Frauenanteil in der Belegschaft haben, eine Ausnahme.

Von den Vollzeitäquivalenten der Bediensteten mit Telearbeit entfallen 29 Prozent auf Teilzeitbeschäftigung. Der Frauenanteil ist mit 89 Prozent sehr hoch. Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt er unter 40 Prozent.

Die Vollzeitäquivalente der Frauen mit Telearbeit verteilen sich ungefähr jeweils zur Hälfte auf Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung. Bei Männern gehen nur acht Prozent der Vollzeitäquivalente der Beschäftigten mit Telearbeit auf Teilzeitarbeitsverhältnisse zurück.

Verbeamtete Vollzeitbeschäftigte bilden wie beim gesamten Personal auch bei den Telearbeiterinnen und -arbeitern die größte Gruppe. In den Geschäftsberei-

chen (ohne JM und Schulen) beläuft sich der Frauenanteil bei dieser Gruppe auf nur 34 Prozent. Bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil höher (47 Prozent) [→ Grafik G 29a]. In der Belegschaft der Geschäftsbereiche sind die Verhältnisse ähnlich, das Niveau der Frauenanteile aber niedriger (Personalstandstatistik 2020: 26 bzw 34 Prozent).

Wie beim gesamten Personal (ohne JM und Schulen) werden bei den Telearbeitenden die meisten Vollzeitäquivalente nach A9 bis A12 besoldet. Etwa jede neunte Vollzeiteinheit (d. h. weniger als elf Prozent) entfällt in dieser Besoldungskategorie auf Telearbeit. Den höchsten Anteil an Telearbeitenden gibt es in den Besoldungsgruppen ab A13 einschließlich der B-Besoldung und in den Entgeltgruppen ab E13 (ungefähr 15 Prozent der Vollzeitäquivalente der

Beschäftigten). Der Frauenanteil bei den Telearbeitenden mit A9 bis A12 ist gemessen an den Vollzeitäquivalenten mit 48 Prozent deutlich höher als beim Personal insgesamt (41 Prozent). Hintergrund ist, dass die meisten Vollzeitäquivalente auf den Geschäftsbereich des FM entfallen und nicht wie bei den Beschäftigten insgesamt auf den Polizeidienst mit einem niedrigeren Frauenanteil.

Die Entgeltgruppe E9 bis E12 ist die am stärksten besetzte Gruppe bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Telearbeit. Gut die Hälfte der Vollzeitäquivalente entfallen auf Frauen. In der Arbeitnehmerschaft insgesamt (ohne die Geschäftsbereiche Schulen und JM) ist hingegen die Entgeltkategorie E5 bis E8 am häufigsten besetzt. Da die Mehrzahl der Vollzeitäquivalente auf den Landesbetrieb Mobilität mit männlerdominierten Arbeitsplätzen entfällt, die sich nicht für Telearbeit eignen, ist Telearbeit unter den Beschäftigten mit E5 bis E8 vergleichsweise selten. Sie wird überwiegend von Frauen in anderen Bereichen wahrgenommen. Der Frauenanteil ist daher hoch (79 Prozent) und auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist höher als in den höheren Verdienstgruppen [→ Grafik G 31a].

8 Gremien

Das LGG trifft in § 31 Regelungen für die Besetzung von Gremien und definiert elf im Sinne des Gesetzes relevante Gremienarten. Dies sind Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen, kollegiale Organe und vergleichbare Einheiten unabhängig von ihrer Bezeichnung. Sie wurden für die Erhebung der Mitgliederzahlen von den federführenden Ressorts für die Online-Erhebung LGG namentlich vorgegeben.

Bei der Auswahl der Gremien waren aufgrund der Regelungen des LGG folgende Kriterien maßgebend:

- Der auskunftgebenden Dienststelle obliegt die Berufung der Mitglieder des Gremiums.
- Das Gremium wird aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt.

- Das Gremium wird auf Dauer oder zumindest für einen längeren Zeitraum eingerichtet (mindestens ein Jahr).

- Die Mitglieder des Gremiums werden nicht im Rahmen einer Wahl bestimmt.

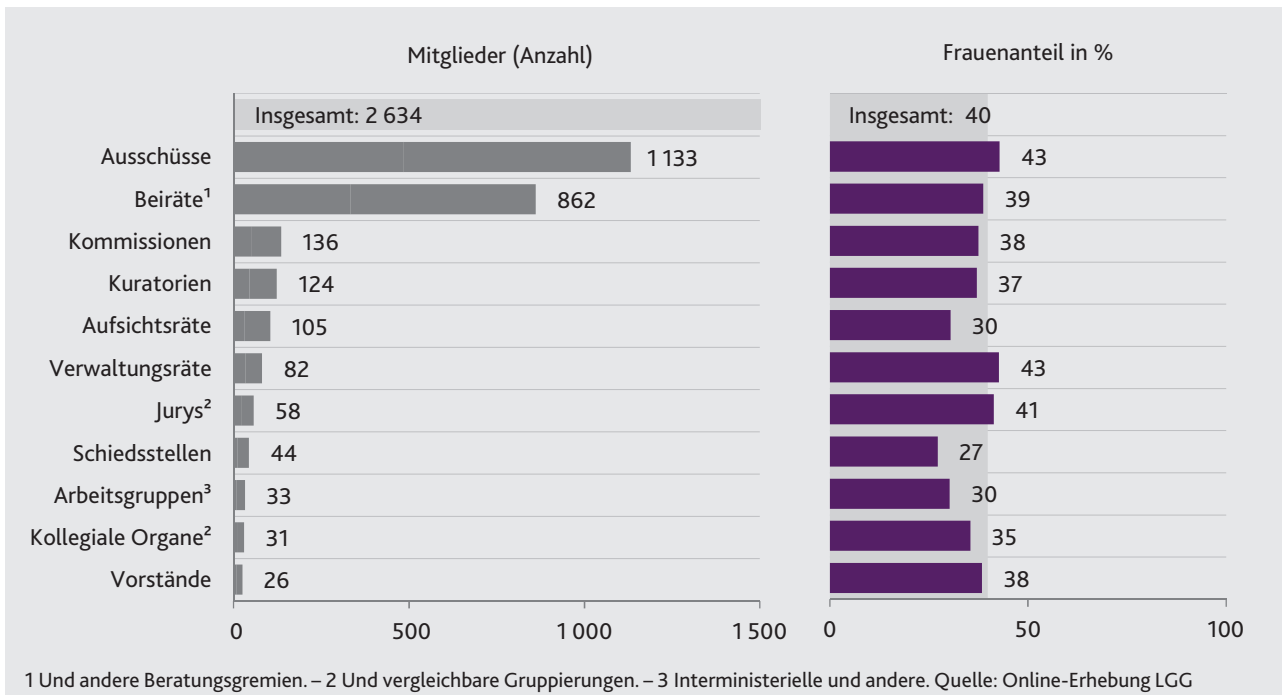
Die Auswahl enthält keine Gremien, die ausschließlich aufgrund von Bundesrecht eingerichtet sind und zu denen keine ergänzenden fachspezifischen landesrechtlichen Regelungen existieren. Aufgrund der Vorgaben sind auch Ad-hoc-Gremien ausgenommen, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet werden.

Bei der Erhebung wurde die Personenzahl der ordentlichen Mitglieder erfasst, die dem Gremium am Stichtag 30. Juni 2020 angehörten. Stellvertreterinnen und Stellvertreter wurden nicht gezählt. Die Mitglieder können dem federführenden Ressort oder einer anderen Institution angehören und müssen nicht Beschäftigte des Landes sein.

Für das Berichtsjahr 2020 wurden 177 namentlich vorgegebene Gremien mit mehr als 2 600 Mitgliedern erfasst. Der Frauenanteil im Durchschnitt aller Gremien beläuft sich auf 40 Prozent. Die Spannweite des Frauenanteils bei den verschiedenen Gremienarten reicht von 27 bis 43 Prozent [→ Grafik G 32].

Zwei Drittel der Gremien waren Ausschüsse und Beiräte, denen 76 Prozent der insgesamt erfassten Gremienmitglieder angehörten. Der Frauenanteil ist bei Ausschüssen mit 43 Prozent leicht überdurchschnittlich; bei den Beiräten liegt er mit 39 Prozent nah am Durchschnittswert aller Gremienarten. Auf Frauen, die in Ausschüssen und Beiräten vertreten sind, gehen 31 Prozentpunkte des Frauenanteils von 40 Prozent zurück. Dies zeigt, dass von allen weiblichen Gremienmitgliedern 78 Prozent an Ausschüssen oder Beiräten beteiligt sind. Diesbezüglich besteht nur ein kleiner Unterschied zu Männern, bei denen 74 Prozent auf Ausschüsse und Beiräte entfallen. Die männlichen Gremienmitglieder gehören dafür z.B. etwas häufiger Aufsichtsräten an (fünf Prozent; Frauen: drei Prozent) [→ Grafik G 32].

G32 Mitglieder in Gremien des Landes 2020 nach Art der Gremien



Aufsichtsräte zählen mit 105 Mitgliedern neben Schiedsstellen und Arbeitsgruppen (jeweils weniger als 50 Mitglieder) zu den Gremienarten mit den niedrigsten Frauenanteilen (Aufsichtsräte: 30 Prozent).

Mit dem Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien zu erreichen, hält das Landesgleichstellungsgesetz verschiedene Regelungen bereit:

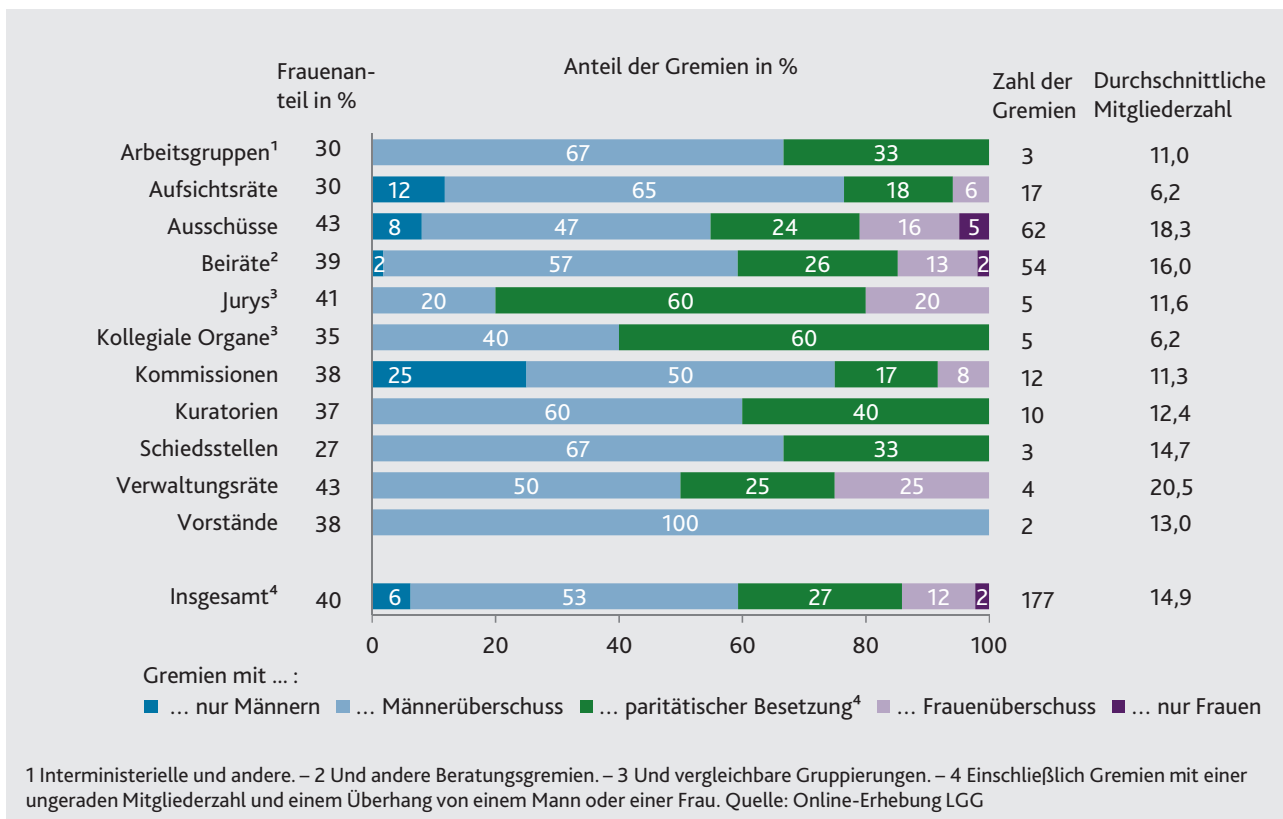
- Die entsendende Stelle muss für ein Gremium eine Frau und einen Mann vorschlagen. Wer für die Besetzung des Gremiums verantwortlich ist (berufende Stelle), wählt eine der beiden vorgeschlagenen Personen als Mitglied des Gremiums nach einem objektiven, vorab festgelegten und der entsendenden Stelle mitgeteilten Verfahren aus (§ 31 Abs. 3 LGG).
- Bei Gremien mit einer ungeraden Anzahl von Sitzen wird einer der Sitze abwechselnd an Frauen und an Männer vergeben. Dieser Wechsel findet bei jeder Neubesetzung des Gremiums statt (§ 31 Abs. 4 LGG).
- Wenn vor Ablauf der regulären Amtszeit ein Mitglied aus einem Gremium ausscheidet, dessen

Geschlecht dort in der Mehrheit ist, dann muss eine Person des anderen Geschlechts nachfolgen. Wenn vor Ablauf der regulären Amtszeit ein Mitglied aus einem Gremium ausscheidet, dessen Geschlecht dort in der Minderheit ist, dann muss eine Person des gleichen Geschlechts nachfolgen (§ 31 Abs. 5 LGG).

Sollen die Anteile der paritätisch besetzten Gremien dargestellt werden, stößt der Frauenanteil als Unterscheidungsmerkmal an Grenzen. Dies ist vor allem bei Gremien mit einer kleinen und zudem noch ungeraden Mitgliederzahl der Fall. So würde z. B. ein Gremium mit nur drei Mitgliedern, einer Frau und zwei Männern, mit einem Frauenanteil von 33 Prozent in eine Größenklasse unterhalb der Paritätsgrenze von 50 Prozent fallen. Solche Gremien mit einer ungeraden Mitgliederzahl wären aber – auch mit einem Überhang eines männlichen Mitglieds – als paritätisch einzustufen.

Daher wurden die Gremien zur Darstellung der Geschlechterverteilung aufgrund des Überhangs von Frauen und Männern in Klassen unterteilt. Paritätisch besetzte Gremien können dabei einen Überhang von einer Frau oder von einem Mann haben. Es handelt sich also um Gremien mit einer unge-

G33 Gremien des Landes 2020 nach Art der Gremien und Geschlecht der Mitglieder



raden Mitgliederzahl, für die das Landesgleichstellungsgesetz Regelungen zum Ausgleich enthält (vgl. § 31 Abs. 4 LGG).

Unabhängig von der Gremienart sind 47 der 177 Gremien (27 Prozent) paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Gremien, in denen ausschließlich Männer vertreten waren, hatten einen Anteil von sechs Prozent; in 53 Prozent der Gremien bestand ein Männerüberschuss. Gremien mit ausschließlich Frauen als Mitglieder oder einem Frauenüberschuss hatten zusammen nur einen Anteil von 14 Prozent [→ Grafik G 34].

Kommissionen haben im Durchschnitt einen etwas höheren Frauenanteil als Aufsichtsräte (38 bzw. 30 Prozent). Dabei ist der Anteil paritätisch besetzter Kommissionen nicht höher und der Anteil der Kommissionen mit vorrangig weiblicher Besetzung nur etwas höher. Auf der anderen Seite gibt es relativ mehr Kommissionen, die nur mit Männern besetzt sind. Die jeweils fünf Jurys und kollegialen Organe sind im Vergleich zu den anderen Gremienarten relativ häufig paritätisch besetzt.

Von den 17 für diesen Bericht erfassten Aufsichtsräten fungieren neun als Überwachungsgremium für unmittelbare Beteiligungen des Landes an privatrechtlichen Unternehmen, die im Beteiligungsbericht 2020 neben vier weiteren Gremien als wirtschaftlich besonders bedeutend hervorgehoben wurden.¹⁴ Von den insgesamt 105 Aufsichtsratsmitgliedern sind 65 Prozent in diesen Gremien tätig. Der Frauenanteil in diesen neun Gremien liegt mit 35 Prozent über dem Durchschnittswert der erfassten Aufsichtsratsgremien von 30 Prozent.

In dem jährlich von der Landesregierung erstellten Beteiligungsbericht wird darauf hingewiesen, dass die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen und Überwachungsgremien von Unternehmen mit Landesbeteiligung erklärtes Ziel der Landesregierung ist. Gesellschaftsverträge der Unternehmen mit Landesbeteiligung enthalten entsprechende Regelungen.

¹⁴ Ministerium der Finanzen (Hrsg.): Beteiligungsbericht 2020. Unter: <http://fm.rlp.de/finanzen/beteiligungen-des-landes/> [abgerufen am 19. September 2022].

T6 Gremien und Gremienmitglieder des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Gremien

Geschäftsbereich	Arbeitsgruppen ¹		Aufsichtsräte		Ausschüsse		Beiräte ²		Jurys ³		Kollegiale Organe ³		Kommissionen		Kuratoren		Schiedsstellen		Verwaltungsräte		Vorstände		Durchschnittliche Mitgliederzahl	Frauenanteil in %
	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M	G	M		
Mdl	1	10	1	4	10	134	6	99	-	-	1	4	3	12	3	40	-	-	1	14	-	-	12,2	25
MUEFF	-	-	3	12	5	63	11	259	2	10	-	-	1	6	1	9	-	-	-	-	2	26	15,4	33
MSAGD	1	12	1	6	10	180	4	91	-	-	-	-	4	60	1	10	2	31	-	-	-	-	17,0	46
MWVLW	-	-	2	9	17	340	1	16	2	39	-	-	-	-	-	-	-	1	17	-	-	18,3	34	
MWWK	-	-	5	42	2	29	6	66	1	9	4	27	1	16	4	54	-	-	-	-	-	-	10,6	47
FM	1	11	5	32	6	99	3	19	-	-	-	-	1	6	1	11	-	-	1	3	-	-	10,1	36
MFFJIV	-	-	-	-	5	160	5	152	-	-	-	-	1	12	-	-	1	13	1	48	-	-	29,6	57
Strafvollzug	-	-	-	-	1	60	10	67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,5	45
JM	-	-	-	-	2	11	-	-	-	-	-	-	1	24	-	-	-	-	-	-	-	-	11,7	31
Stk	-	-	-	-	1	15	1	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14,0	39
BM	-	-	-	-	-	-	2	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,0	29
SGD Nord	-	-	-	-	-	-	2	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,5	38
SGD Süd	-	-	-	-	-	-	2	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,0	22
ADD	-	-	-	-	2	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,5	59
Polizeidienst	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,0	44
LUA	-	-	-	-	1	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,0	33

G = Gremien, M = Gremienmitglieder

1 Interministerielle und andere. - 2 Und andere Beratungsgremien. - 3 Und vergleichbare Gruppierungen.

Quelle: Online-Erhebung LGG

gen. In den Beteiligungshinweisen wird auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Aufsichtsgremien eingegangen und der „Public Corporate Governance Kodex (PCGK)“, der sich an die Unternehmen richtet, spricht ebenfalls den Frauenanteil in den Überwachungsorganen an.¹⁵ Erklärtes Ziel für die Besetzung von Aufsichtsräten sind mindestens 40 Prozent weibliche Mitglieder. Dieser Anteil würde sich z. B. bei einem kleinen Gremium von nur fünf Mitgliedern, zwei weiblichen und drei männlichen, berechnen. Ein solches Gremium würde den Regelungen des § 31 Abs. 4 LGG unterliegen und wäre im Grundsatz als paritätisch besetzt anzusehen. In einem Gremium mit zehn Mitgliedern gäbe es dagegen bei einem Frauenanteil von 40 Prozent schon einen Überschuss von zwei Männern.

Von den 18 Geschäftsbereichen waren 16 für die Berufung von Mitgliedern in ein Gremium zuständig. Fünf Ge-

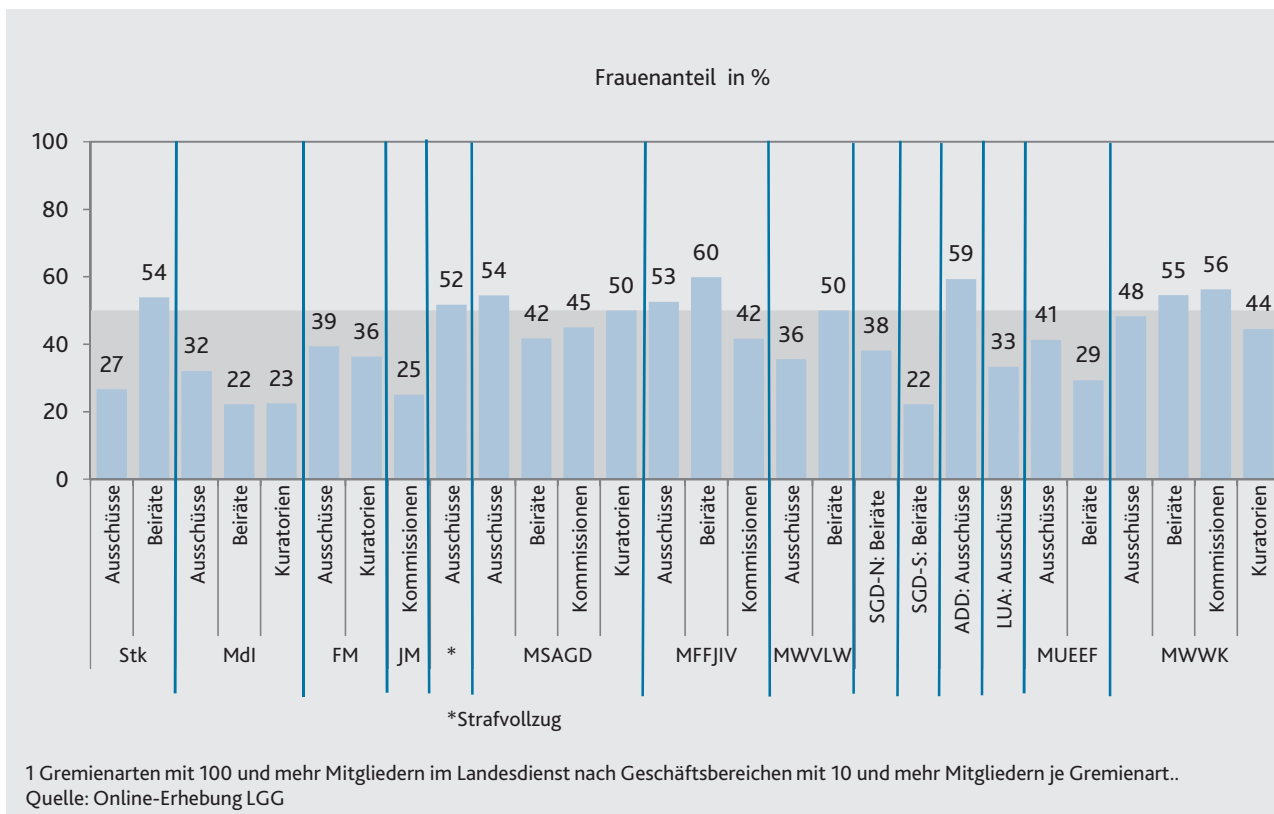
schäftsbereiche waren jeweils für mehr als 20 Gremien federführend. Insgesamt fielen 68 Prozent der Gremien mit 67 Prozent der Mitglieder in die Zuständigkeit dieser fünf Geschäftsbereiche (Mdl, MUEFF, MWWK, MSAGD, MWVLW). Der Frauenanteil war im Geschäftsbereich Mdl am niedrigsten (25 Prozent) und in den Geschäftsbereichen MSAGD und MWWK am höchsten (46 bzw. 47 Prozent). Weitere 15 Prozent aller Gremienmitglieder entfielen auf Gremien in der Zuständigkeit des MFFJIV, dabei handelt es sich um 13 im Durchschnitt große Gremien mit einem hohen Frauenanteil (57 Prozent) [→ Tabelle T 6].

Von den Aufsichtsratsmitgliedern gehören 70 Prozent Gremien an, die in die Zuständigkeit der Geschäftsbereiche FM oder MWWK fallen. Die Frauenanteile lagen bei den von diesen Geschäftsbereichen betreuten Gremien über dem Durchschnitt der Mitglieder aller Aufsichtsräte.

Die meisten Frauen und Männer sind, wie dargestellt, Mitglied eines Ausschusses oder eines Beirats.

¹⁵ Ministerium der Finanzen (Hrsg.): Beteiligungsbericht 2020. Unter: <http://fm.rlp.de/finanzen/beteiligungen-des-landes/> [abgerufen am 19. September 2022].

G34 Frauenanteil in ausgewählten Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art der Gremien¹



Die Mitglieder von Ausschüssen arbeiten überwiegend in Gremien der Geschäftsbereiche MWVLW, MSAGD, MFFJIV und Mdl (72 Prozent der Mitglieder von Ausschüssen, 68 Prozent der Ausschüsse). Im Zuständigkeitsbereich des MSAGD und des MFFJIV waren von den in Ausschüsse berufenen Mitgliedern mehr als die Hälfte weiblich. Der Frauenanteil in den Ausschüssen des MWVLW und des Mdl liegt dagegen unter 40 Prozent.

Von den Mitgliedern in Beiräten konzentrieren sich 48 Prozent auf Gremien, die in der Zuständigkeit des MUEEF und MFFJIV liegen; weitere 22 Prozent der Beiratsmitglieder entfallen auf Gremien, die vom Mdl und MSAGD betreut werden. Auch in den Beiräten sind die Frauenanteile in den Gremien, in die das MFFJIV oder das MSAGD berufen, deut-

lich höher (60 bzw. 42 Prozent) als in den Beiräten, die vom MUEEF oder Mdl betreut werden (jeweils unter 30 Prozent).

Bei der Betrachtung der Gremienarten mit 100 und mehr Mitgliedern im Landesdienst und einer durchschnittlichen Mitgliederzahl je Geschäftsbereich von zehn und mehr, fallen in diese Abgrenzung Ausschüsse, Beiräte, Kuratorien und Kommissionen. Die Geschäftsbereiche FM, Mdl und MUEEF unterhalten mehr als eine dieser Gremienarten mit vergleichsweise niedrigen Frauenanteilen. Der Frauenanteil erreicht nur in den Ausschüssen des MUEEF 41 Prozent. Auf durchweg mehr als 40 Prozent belaufen sich die Beteiligungsquoten der Frauen in den größeren Gremien im Zuständigkeitsbereich des MFFJIV, MSAGD und MWWK [→ Grafik G 34].

III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

Zu den kommunalen Gebietskörperschaften gehören in diesem Bericht die kreisfreien Städte, Landkreise, verbandsfreien Gemeinden, Verbandsgemeinden, verbandsangehörigen Gemeinden und der Bezirksverband Pfalz. Sonderrechnungen werden nicht einbezogen; sie sind aus dem Kernhaushalt ausgegliederte rechtlich unselbstständige Einrichtungen mit kaufmännischem Rechnungswesen (z. B. Eigenbetriebe). Auch die Zweckverbände, bei denen es sich häufig um interkommunale Kooperationen handelt (z. B. für die Wasserversorgung oder Abwasserbeseitigung), bleiben außen vor. Folglich geht es in diesem Bericht um das Personal in den Kernhaushalten der kommunalen Gebietskörperschaften.¹

Den Abschnitten über Beschäftigung und Ausbildung liegen Daten der Personalstandstatistik zugrunde. Für Aussagen zu den Paritätsverhältnissen bei Führungspositionen, d. h. Beschäftigten mit Vor-

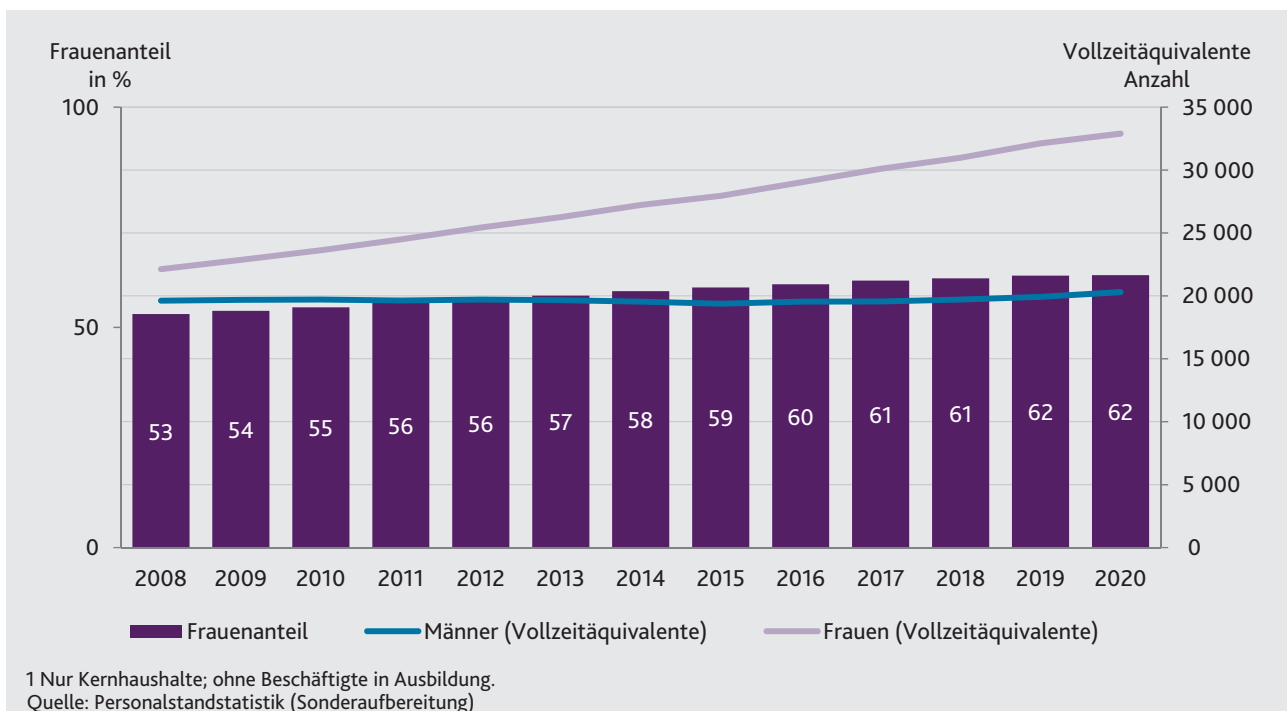
gesetzten- oder Leitungsfunktionen, wurden Daten ausgewertet, die online bei den kommunalen Gebietskörperschaften erfragt wurden. Weitere Merkmale, wie sie für die Landesbediensteten erhoben wurden (unter anderem Einstellungen), wurden auf Kommunalebene nicht erfragt. Obwohl die Beteiligung freiwillig war, haben nur wenige Kommunalverwaltungen nicht an der Befragung teilgenommen.

1 Beschäftigung

Zur Beschreibung der Beschäftigungsstrukturen in den Gebietskörperschaften werden Ergebnisse für Gruppen von Kommunalbediensteten nach dem Beschäftigungsumfang (Vollzeit bzw. Teilzeit), dem Beschäftigungsverhältnis (z. B. Verbeamtung), den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und dem Alter herangezogen. Es werden die Bedeutung der Beschäftigtengruppen für den Frauenanteil und der Einfluss der Beschäftigungsstrukturen in den Gebietskörperschaftsgruppen auf das Gesamtergebnis für den öffentlichen Dienst der Kommunen dargestellt.

¹ Unter den Kernhaushalt fallen alle Ämter, Behörden und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen der Gemeinden und Gemeindeverbände die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt wurden.

G1 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten sowie Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften 2008–2020¹



Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

Frauenanteil in Kommunen über der Paritätsgrenze

Langfristig nahm der Frauenanteil in den Jahren von 2008 bis 2020 um neun Prozentpunkte auf 62 Prozent zu. Gebietsstandsänderungen haben keine Auswirkungen auf die zeitliche Entwicklung, sofern nicht Gebietskörperschaftsgruppen betrachtet werden. Der Frauenanteil in den Kommunen liegt deutlich über dem Frauenanteil im Landesdienst (53 Prozent). Bereits 2008 waren über die Hälfte der Kommunalbediensteten weiblich [→ Grafik G 1].

Anhand der Personenzahl ergibt sich ein deutlich höherer Frauenanteil als auf Basis der Vollzeitäquivalente, da Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind. Dies macht sich in jedem Jahr mit einem Unterschied von sechs bis sieben Prozentpunkten bemerkbar. Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil unter den beschäftigten Personen 68 Prozent.

Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil der Frauen an den Vollzeitäquivalenten der Kommunalbediensteten. Er bleibt aber selbst bei den 60-Jährigen und Älteren über 50 Prozent. Bei den unter 30-Jährigen haben Frauen den höchsten Anteil an den Vollzeitäquivalenten (73 Prozent). Bei den folgenden beiden Zehn-Jahres-Altersgruppen bis unter 50 Jahre liegen die Frauenanteile über 60 Prozent; sie sinken in den nächsten beiden Altersgruppen auf 59 bzw. 54 Prozent. In den Kommunen sind 36 Prozent der Frauen unter 40 Jahren (Männer: 28 Prozent); das entspricht 22 Prozentpunkten des Frauenanteils von 62 Prozent.

Insgesamt werden von den Kommunalbediensteten 53 195 Vollzeitäquivalente geleistet. Der Beschäftigungsumfang im Landesdienst ist deutlich höher (74 025 Vollzeitäquivalente). Anders als im Landesdienst nahm der Beschäftigungsumfang von 2008 bis 2020 kontinuierlich und insgesamt deutlich zu (+27 Prozent; Landesdienst: +1,2 Prozent). Währenddessen stieg der Frauenanteil durch das Ausscheiden männlicher Beschäftigter und durch Einstellungen und Wiederbeschäftigung von Frauen jährlich wenigstens um 0,1 Prozentpunkte bis maximal einen Prozentpunkt. Im gesamten Zeitraum von 2008 bis 2020 nahmen die Vollzeitäquivalente der männlichen Beschäftigten nur um 3,4 Prozent zu, während

die Vollzeitäquivalente bei den Frauen um 49 Prozent stiegen. Dies ist unter anderem auf den Ausbau von Kindertageseinrichtungen zurückzuführen, in denen überwiegend Frauen tätig sind. Von der Zunahme des Beschäftigungsumfangs in den Kommunen seit 2011 entfallen über die Hälfte auf die Vollzeitäquivalente dieses Aufgabenbereichs, d.h. der Produktgruppe „Tageseinrichtungen für Kinder“ in den kommunalen Haushalten.²

Frauenanteil steht im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung

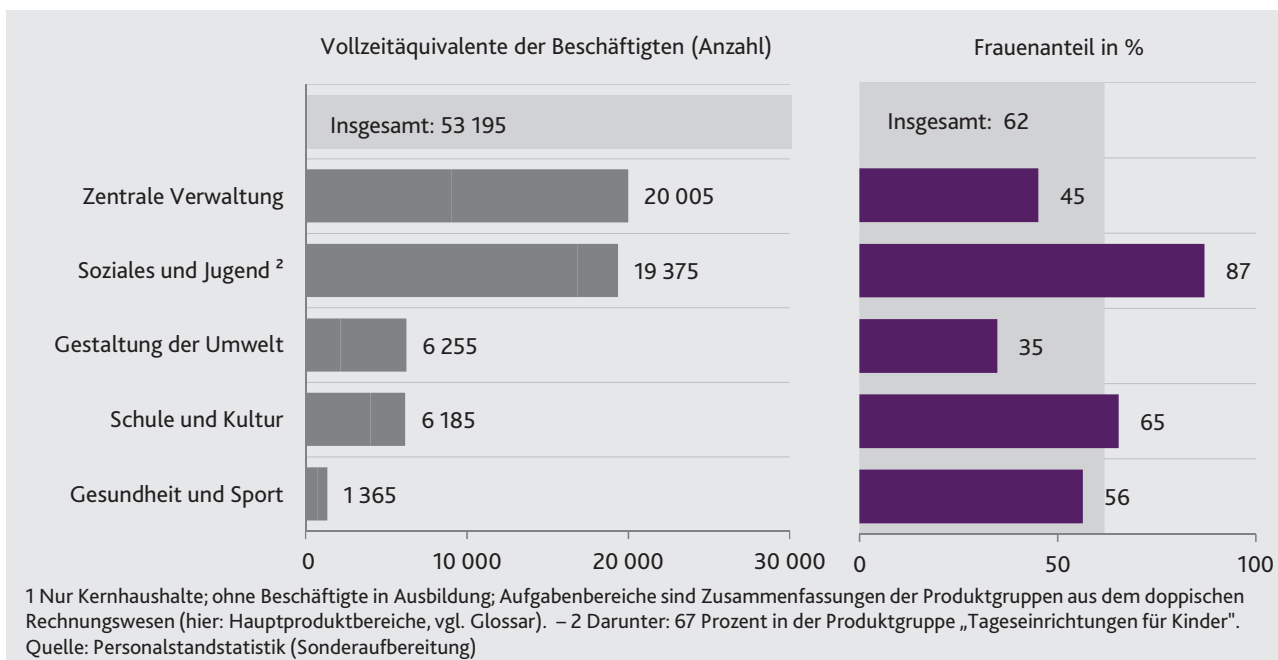
Der hohe Frauenanteil unter den Kommunalbeschäftigten geht auf die Beschäftigung von Frauen im Bereich „Soziales und Jugend“ zurück, worunter auch die Kindertageseinrichtungen fallen. Der Frauenanteil liegt hier mit 87 Prozent deutlich über dem Durchschnitt der kommunalen Gebietskörperschaften von 62 Prozent [→ Grafik G 2]. Mit einem Beschäftigungsumfang von fast 19 400 Vollzeitäquivalenten stehen Aufgaben in diesem Bereich an zweiter Stelle nach Aufgaben in der zentralen Verwaltung. Im Wesentlichen verteilen sich die Vollzeitäquivalente im Bereich „Soziales und Jugend“ auf Tätigkeiten in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (83 Prozent) und Tätigkeiten zur Gewährung sozialer Hilfen (13 Prozent). Auf die Produktgruppe „Tageseinrichtungen für Kinder“ (unter anderem mit den dort angestellten Erziehern und Erzieherinnen) entfallen in den kommunalen Haushalten 69 Prozent der Vollzeitäquivalente des Bereichs „Soziales und Jugend“; sie werden ganz überwiegend von Frauen erbracht (94 Prozent).

Auch im Aufgabengebiet „Schulen und Kultur“ ist der Frauenanteil vergleichsweise hoch. Dagegen ist er bei der Wahrnehmung der Aufgabe „Gestaltung der Umwelt“ niedrig. Sie erstreckt sich zu einem nicht unbedeutlichen Teil auf eher männertypische Tätigkeitsfelder. Hierzu gehören die Bereiche „Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV“ sowie „Natur- und Landschaftspflege“ mit Frauenanteilen von 16 bzw. 21 Prozent.³

² Die Aufgabenbezeichnungen beziehen sich auf Produktgruppen oder übergeordnete Zusammenfassungen des doppelischen Rechnungswesens ([Haupt-]Produktbereiche).

³ Produktbereiche des doppelischen Rechnungswesens.

G2 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Aufgabenbereichen¹



Im Aufgabengebiet „Zentrale Verwaltung“, das mit seinem Umfang an Vollzeitäquivalenten noch vor dem Bereich „Soziales und Jugend“ rangiert, wird der paritätische Anteil nicht ganz erreicht (Frauenanteil: 45 Prozent). Dazu tragen die Beschäftigten in der Gruppe „Zentrale Dienste“ bei, die 36 Prozent der Vollzeitäquivalente in der zentralen Verwaltung auf sich vereinen; davon entfallen etwas weniger als ein Drittel auf Frauen. In dieser Gruppe werden

unter anderem Arbeiten in der Hausverwaltung und auf den kommunalen Bauhöfen verbucht und auch die Tätigkeit der Gemeindearbeiter und Gemeindearbeiterinnen. Bemerkenswert niedrig ist der Frauenanteil mit nur sieben Prozent bei einer anderen Aufgabe im Bereich „Zentrale Verwaltung“, und zwar im Brandschutz, der immerhin sieben Prozent der Vollzeitäquivalente in der zentralen Verwaltung beansprucht.

T1 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Aufgabenbereichen¹ und Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppe	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten						Frauenanteil
	Insgesamt	Zentrale Verwaltung	Schule und Kultur	Soziales und Jugend	Gesundheit und Sport	Gestaltung der Umwelt	
	Anzahl						%
Bezirksverband Pfalz	730	40	640	-	0	50	52
Kreisfreie Städte	15 550	6 225	1 905	5 210	195	2 015	58
Landkreise	9 050	3 040	1 630	2 850	650	890	62
Verbandsfreie Gemeinden	6 550	2 460	510	2 630	70	885	63
Verbandsgemeinden	11 130	6 245	1 280	1 825	370	1 420	59
Ortsgemeinden	10 180	2 000	235	6 860	85	1 000	70
Insgesamt	53 195	20 005	6 190	19 375	1 365	6 260	62

1 Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung; Aufgabenbereiche entsprechen den Hauptproduktgruppen des doppelten Rechnungswesens (vgl. Glossar).

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

Zusammengefasst betrachtet sind weibliche Beschäftigte im Bereich „Soziales und Jugend“ diejenige Gruppe in den fünf Hauptaufgabenbereichen mit dem höchsten Anteil an der gesamten Beschäftigung in den Kommunen (32 Prozent). Aus diesem Anteil ergibt sich der hohe Beitrag dieser Gruppe zum Frauenanteil (32 Prozentpunkte von 62 Prozent). Dies bedeutet wiederum, dass 51 Prozent der von Frauen in kommunalen Gebietskörperschaften geleisteten Vollzeitäquivalente auf Aufgaben für „Soziales und Jugend“ entfallen. Im Unterschied dazu sind nur zwölf Prozent der von Männern erbrachten Vollzeitäquivalente diesem Bereich zuzuordnen.

Für die zentrale Verwaltung werden – bezogen auf die Vollzeitäquivalente der gesamten Beschäftigten – 17 Prozent von Frauen und 21 Prozent von Männern erbracht. Dies erscheint nicht als großer Unterschied. Jeweils bezogen auf die Vollzeitäquivalente der beschäftigten Männer und Frauen zeigt sich aber doch eine beträchtliche Differenz zwischen den Anteilen der Geschlechter: Da mehr Frauen als Männer in den Kommunen beschäftigt sind, berechnet sich für die Frauen, die in der zentralen Verwaltung arbeiten, nur ein Anteil von 28 Prozent; von den Männern sind jedoch 54 Prozent in der Verwaltung tätig.

Überdurchschnittlicher Frauenanteil in Ortsgemeinden

Weibliche Beschäftigte sind in allen Gebietskörperschaftsgruppen gut vertreten. Die Frauenanteile lagen 2020 ausnahmslos oberhalb der 50-Prozent-Marke. Der überdurchschnittliche Frauenanteil von 70 Prozent in den Ortsgemeinden geht auf den hohen Anteil des Aufgabenbereichs „Soziales und Jugend“ an der Beschäftigung in den Ortsgemeinden zurück, die vor allem auf Kindertageseinrichtungen entfällt. In den Verwaltungen der übrigen Gebietskörperschaftsgruppen (Landkreise, kreisfreie Städte, verbandsfreie Gemeinden und Verbandsgemeinden) betragen die Frauenanteile 58 bis 63 Prozent [→ Tabelle T 1].

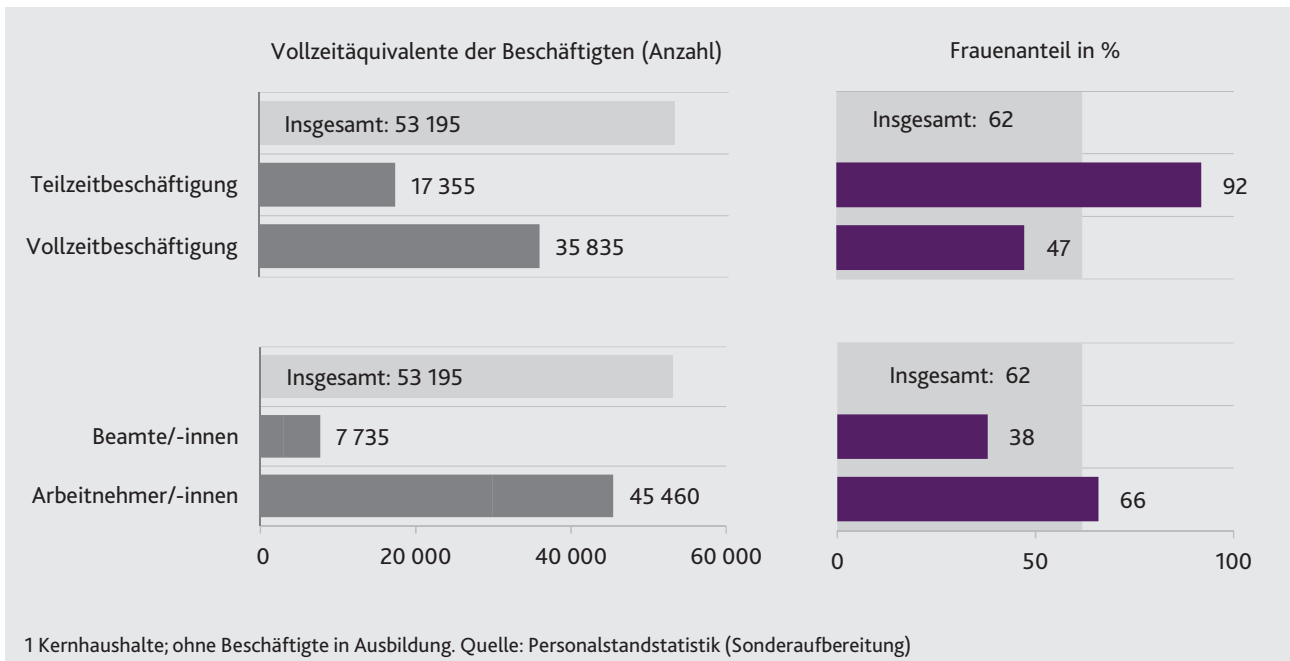
Am niedrigsten ist die Frauenquote unter den Beschäftigten des Bezirksverbandes Pfalz mit 52 Prozent. Der Bezirksverband Pfalz ist ein überregionaler Kommunalverband, dessen Zuständigkeitsbereich sich auf das Gebiet des ehemaligen Regierungsbezirks Pfalz erstreckt. Er dient unter anderem als Trägerorganisation verschiedener Einrichtungen aus den Bereichen Kultur, Wissenschaft und Gesundheitswesen. Der Bezirksverband Pfalz ist nicht zuständig für soziale Aufgaben, die für die höheren Frauenanteile unter den Beschäftigten der anderen Gebietskörperschaftsgruppen verantwortlich sind.

Abgesehen vom Bezirksverband Pfalz sinkt der Frauenanteil in den einzelnen Gebietskörperschaften deutlich, wenn man die Beschäftigung für die Aufgabe „Soziales und Jugend“ ausklammert. In den Ortsgemeinden entfallen dann nur noch 17 Prozent der Vollzeitäquivalente der kommunalen Beschäftigten auf Frauen anstatt 70 Prozent. Auch in den beiden anderen Gebietskörperschaftsgruppen (kreisfreie Städte, verbandsfreie Gemeinden), in deren Zuständigkeit Kindertageseinrichtungen fallen, liegt der Rückgang der Frauenanteile im zweistelligen Bereich und die Beteiligungsquoten der Frauen sinken unter 50 Prozent. In Landkreisen und Verbandsgemeinden, in denen soziale Aufgaben überwiegend für andere Bereiche als Kindertageseinrichtungen anfallen, gehen die Frauenanteile nur um etwa fünf Prozentpunkte zurück ohne die Paritätsschwelle zu unterschreiten. Insgesamt schrumpft der Frauenanteil in den kommunalen Gebietskörperschaften ohne die Beschäftigung für den Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ um 14 Prozentpunkte auf 47 Prozent.

Teilzeit weit verbreitet

Der insgesamt hohe Frauenanteil relativiert sich, wenn man ihn im Zusammenhang mit Voll- und Teilzeitbeschäftigung betrachtet. Unter den Vollzeitbeschäftigten ist weniger als die Hälfte weiblich. Dagegen ist der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Teilzeitbeschäftigten mit 92 Prozent besonders hoch.

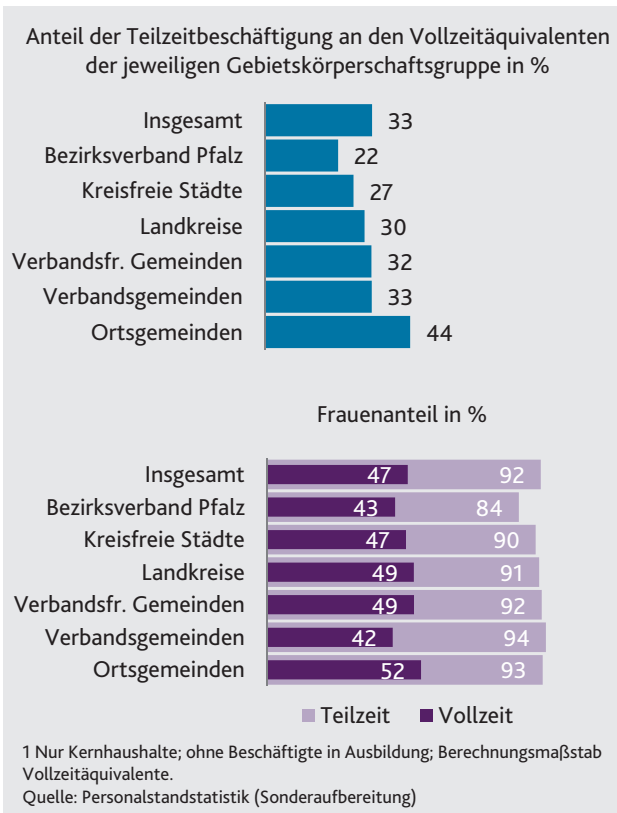
G3 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang¹



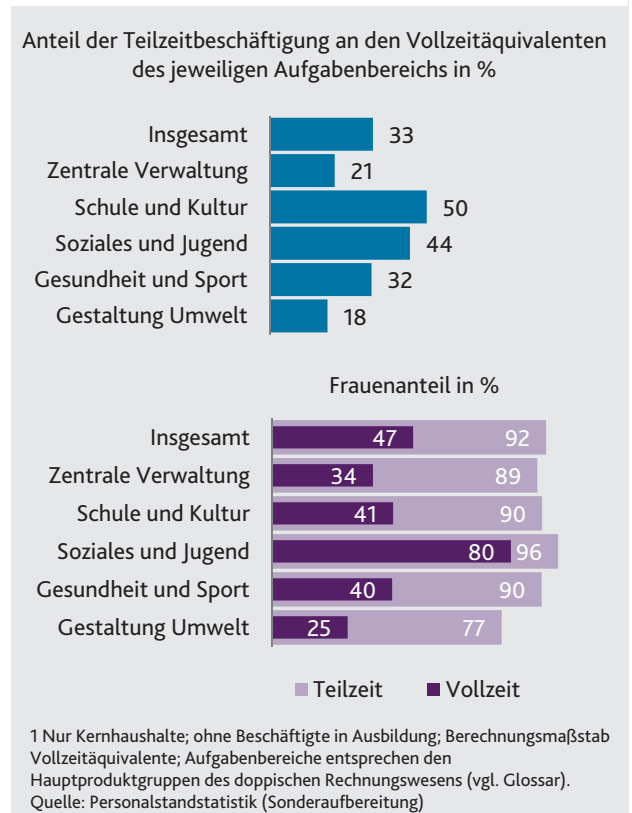
Von den Vollzeitäquivalenten aller kommunalen Beschäftigten werden 30 Prozent von teilzeitbeschäftigten Frauen erbracht (Landesdienst: 20 Prozent).

Daraus ergibt sich, dass Frauen mit ihrer Teilzeit-

G4 Teilzeitbeschäftigung sowie Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen¹



G5 Teilzeitbeschäftigung sowie Frauenanteil bei Teil- und Vollzeitbeschäftigung 2020 nach Aufgabenbereichen¹



Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

beschäftigung 30 Prozentpunkte zum Frauenanteil von 62 Prozent beitragen. Demzufolge fällt Vollzeitbeschäftigten nur ein wenig höherer Beitrag zu (32 Prozentpunkte) [→ Grafik G 3].

Der relative Unterschied zwischen den Geschlechtern ist groß: 48 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit. Dies ergibt sich, wenn man den Anteil der Teilzeitbeschäftigung jeweils an den Vollzeitäquivalenten der Frauen bzw. der Männer berechnet oder den jeweiligen Beitrag der Teilzeitbeschäftigung in Relation zum Frauen- bzw. Männeranteil setzt.

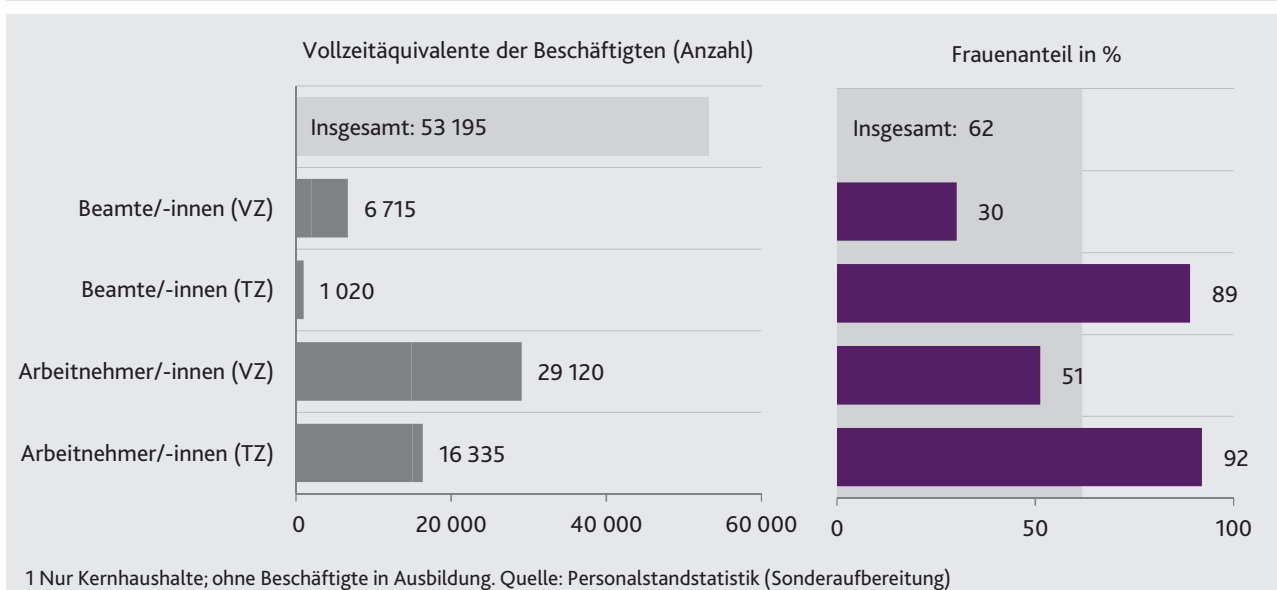
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Gebietskörperschaftsgruppen ist abhängig von der Art der Aufgaben in den Gebietskörperschaften. Sehr hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den Aufgabenbereichen „Schule und Kultur“ sowie „Soziales und Jugend“ (50 bzw. 44 Prozent). Deutlich sichtbar ist hierdurch in den Ortsgemeinden der erhöhte Anteil der Teilzeitbeschäftigung, wobei den Kindertageseinrichtungen eine besondere Rolle zufällt. Die Frauenanteile an den Vollzeitäquivalenten der Teilzeitbeschäftigten liegen bei den Gebietskörperschaftsgruppen zumeist über 90 Prozent und im Durchschnitt noch ein wenig höher als im Landesdienst (92 bzw. 86 Prozent) [→ Grafiken G4 und G 5].

Bei den Vollzeitbeschäftigten bewegt sich der Frauenanteil bei den Gebietskörperschaftsgruppen zwischen 42 und 52 Prozent. Er variiert weniger als zwischen den Geschäftsbereichen im Landesdienst. In den Verbandsgemeinden ist der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten am niedrigsten. Dies hängt mit dem hohen Anteil an Beschäftigten für zentrale Dienste (62 Prozent) zusammen und einem Frauenanteil in dieser Gruppe von nur 41 Prozent. Daneben entfallen auf den Bereich „Gestaltung der Umwelt“ mit einem Frauenanteil von nur 30 Prozent immerhin elf Prozent der Vollzeitäquivalente. Dieser Bereich ist geprägt von Tätigkeiten im Rahmen räumlicher Planungs- und Entwicklungsmaßnahmen und der Bau- und Grundstücksordnung.

Wenig Beamtinnen und Beamte

Auf kommunaler Ebene sind wesentlich weniger Beschäftigte verbeamtet als im Landesdienst. Dies trifft für Frauen ebenso zu wie für Männer. Auf Beamtinnen und Beamte entfallen in den Kommunen nur 15 Prozent der Vollzeitäquivalente (Landesdienst: 73 Prozent). Der Frauenanteil ist mit 38 Prozent ähnlich niedrig wie im Landesdienst ohne den Geschäftsbereich Schulen (35 Prozent). Zum Frauenanteil in den Kommunen liefern Beamtinnen nur

G6 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Beschäftigungsverhältnis und -umfang¹



einen geringen Beitrag (sechs Prozentpunkte von 62 Prozent). Die Hälfte der Beamtinnen und Beamten ist mit Aufgaben der zentralen Verwaltung befasst (Männer: 72 Prozent); 31 Prozent nehmen Aufgaben im Bereich „Soziales und Jugend“ wahr.

Die kombinierte Auswertung nach den Merkmalen Beschäftigungsumfang und Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigt, dass der Frauenanteil bei den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten mit 30 Prozent acht Prozentpunkte niedriger liegt als bei den Vollzeitäquivalenten der verbeamteten Beschäftigten insgesamt. Lediglich 13 Prozent der Beamtinnen und Beamten sind teilzeitbeschäftigt bei einem hohen Frauenanteil [→ Grafik G 6].

Der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Arbeitnehmerschaft ist mit 66 Prozent deutlich höher als bei den verbeamteten Beschäftigten mit 38 Prozent. Bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden anders als bei den verbeamteten Vollzeitbeschäftigten gut die Hälfte der Vollzeitäquivalente von Frauen erbracht. Zum hohen Frauenanteil in der Arbeitnehmerschaft trägt auch bei, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigung, die überwiegend auf Frauen entfällt, wesentlich höher ist (36 Prozent).

Beschäftigte in den Ortsgemeinden stehen fast ausschließlich in einem Arbeitnehmerverhältnis; in den verbandsfreien Gemeinden sind es 90 Prozent (Durchschnitt der Gebietskörperschaften: 85 Prozent). In beiden Gebietskörperschaftsgruppen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwerpunktmäßig in Kindertageseinrichtungen tätig (67 bzw. 43 Prozent der Vollzeitäquivalente der Arbeitnehmerschaft).

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen tragen gleichermaßen mit jeweils rund 28 Prozentpunkten zum Frauenanteil von 62 Prozent im kommunalen Bereich bei. Dies bedeutet, dass von den auf der Kommunalebene beschäftigten Frauen 45 Prozent vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen sind und 46 Prozent teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen. Im Unterschied dazu arbeiten von den Männern 70 Prozent als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, sechs Prozent als teilzeitbeschäftigte

Arbeitnehmer und insgesamt 23 Prozent in einem Beamtenverhältnis.

Hoher Frauenanteil in der häufigsten Entgeltgruppe E8

Die Verdienste der kommunalen Beschäftigten und die Frauenanteile in den einzelnen Verdienstgruppen sind ein Spiegelbild der verschiedenen Einsatzbereiche in den Gebietskörperschaftsgruppen. Sie unterscheiden sich alleine schon durch die Anforderungen an die Tätigkeitsfelder in den Kommunen sehr deutlich von den Verdienstgruppen im Landesdienst. Überwiegend sind die Aufgaben mit niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen verbunden als im Landesdienst.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in den grafischen Darstellungen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zusammengefasst. Dies ist in vielen Fällen unbeachtlich, da ein getrennter Nachweis aufgrund der Personalstärke oder eines nur kleinen Unterschieds im Frauenanteil wenig ausschlaggebend für den jeweiligen Durchschnitt ist. Bei dennoch erwähnenswerten Unterschieden innerhalb einer Kategorie wird im Text darauf hingewiesen.

Verbeamtete Beschäftigte werden überwiegend von A9 bis A12 besoldet. Sie nehmen mehrheitlich Aufgaben in der zentralen Verwaltung wahr (57 Prozent); Finanzverwaltung, Ordnungsangelegenheiten und Brandschutz sind hier die Haupteinsatzbereiche. Sofern sie im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ tätig sind (24 Prozent), liegen ihre Zuständigkeiten im Bereich der „Sozialen Hilfen“ und der „Kinder-, Jugend- und Familienhilfe“. Je nach Aufgabengebiet sind die Frauenanteile an den Vollzeitäquivalenten sehr verschieden (Zentrale Verwaltung: 36 Prozent; Jugend und Soziales: 65 Prozent). Im Durchschnitt bleibt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A9 bis A12 unter 50 Prozent. In kreisfreien Städten und Landkreisen ist der Anteil der nach A9 bis A12 besoldeten Vollzeitäquivalente überdurchschnittlich hoch (zwölf bzw. 18 Prozent; alle Gebietskörperschaftsgruppen: neun Prozent) [→ Tabelle T 2a].

Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

T2a Verdienststrukturen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen¹

Ein- gruppierung	Vollzeitäquivalente insgesamt		Kreisfreie Städte	Landkreise	Verbandsfreie Gemeinden	Verbands- gemeinden	Orts- gemeinden	Bezirksver- band Pfalz
	Anzahl	Anteil der Eingruppierung an den Vollzeitäquivalenten insgesamt bzw. in der Gebietskörperschaftsgruppe in %						
A16, B-Bes.	300	1	0	1	1	1	0	0
A13–A15	1 050	2	2	3	1	3	0	15
A9–A12	4 885	9	12	18	7	9	0	5
A5–A8	1 500	3	6	3	1	2	0	0
ab E13	530	1	1	2	1	0	0	4
E10–E12	4 305	8	10	9	9	10	3	6
E11, E12	2 165	4	6	5	4	4	0	3
E10	2 140	4	4	4	5	5	3	3
E9	8 610	16	17	28	14	16	7	12
E8	11 675	22	18	6	28	18	44	7
E5–E7	12 610	24	21	24	25	29	22	18
E1–E4	7 140	13	12	6	14	12	24	8
E1, E2, E4	5 795	11	10	5	11	10	19	7
E3	1 345	3	2	1	3	2	4	1
Übrige ²	590	1	2	1	0	0	0	24
Insgesamt	53 195	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
darunter								
Besoldung	7 735	15	20	25	10	14	0	20
Entgeltgr.	44 870	84	79	74	90	85	100	55

Lesebeispiel für den Wert "18" in der fünften Spalte und der dritten Zeile:

"In den Landkreisen sind 18 Prozent aller Vollzeitäquivalente den Besoldungen A9 bis A12 zugeordnet."

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik

Im Landesdienst entfallen deutlich mehr Vollzeitäquivalente auf die Besoldungskategorie A9 bis A12 als in den kommunalen Gebietskörperschaften (33 Prozent bei den Landesbediensteten gegenüber neun Prozent bei den Kommunalbediensteten). Anders als im Landesdienst hat die Besoldungsgruppe A12 auf der Kommunalebene den kleinsten Anteil an der Kategorie A9 bis A12 (16 Prozent) und mit 29 Prozent den niedrigsten Frauenanteil; im Landesdienst ist der Frauenanteil dagegen durch den Geschäftsbereich Schulen in der Besoldungsgruppe A12 sehr hoch.

In den Kommunen wird nur in der Besoldungsgruppe A10 und in der vergleichsweise schwach besetzten Besoldungsgruppe A6 ein paritätischer Frauenanteil erreicht. In der Besoldungsgruppe A10 beruht der höhere Frauenanteil auf einem vergleichsweise ho-

hen Beschäftigungsumfang im Bereich „Jugend und Soziales“ (36 Prozent, vorwiegend in den kreisfreien Städten und Landkreisen), der in keiner anderen Besoldungsgruppe erreicht wird.

Aufgrund des geringen Anteils verbeamteter Beschäftigter in den Kommunen entfallen auf Frauen mit einer Besoldung von A9 bis A12 nur vier Prozent der Vollzeitäquivalente insgesamt in den kommunalen Gebietskörperschaften; bei Männern sind es hier fünf Prozent. Der Beitrag zum Frauenanteil von 62 Prozent ist relativ gesehen kleiner als der Beitrag der Besoldungsgruppe zum Männeranteil von 38 Prozent. Frauen fallen demnach seltener in diese Besoldungsgruppen als Männer (sechs Prozent der Frauen bzw. 14 Prozent der Männer).

T2b Verdienststrukturen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen¹

Ein- gruppierung	Vollzeit- äquiva- lente insgesamt	Ins- gesamt	Zentrale Verwaltung	Schule und Kultur	Soziales und Jugend		Gesundheit und Sport	Gestaltung der Umwelt
					zusammen	darunter: Tagesein- richtungen für Kinder		
Anzahl		Anteil des Aufgabenbereichs an den Vollzeitäquivalenten der Eingruppierung in den kommunalen Gebietskörperschaften in %						
Besoldung	7 735	100%	64	5	18	1	2	11
A16, B-Bes.	300	100%	93	2	1	-	3	1
A13–A15	1 050	100%	60	13	7	1	4	15
A9–A12	4 885	100%	57	4	24	1	1	13
A5–A8	1 500	100%	82	3	10	1	1	4
Entgeltgruppen	44 870	100%	33	12	40	30	3	12
ab E13	530	100%	36	16	6	0	16	27
E10–E12	4 305	100%	38	7	24	15	1	30
E11, E12	2 165	100%	40	8	12	4	1	40
E10	2 140	100%	37	6	37	26	1	19
E9	8 610	100%	32	8	47	13	3	9
E8	11 675	100%	16	2	77	73	1	3
E5–E7	12 610	100%	52	19	9	4	4	16
E1–E4	7 140	100%	27	22	37	35	4	10
E1, E2, E4	5 795	100%	23	23	42	40	3	8
E3	1 345	100%	41	17	15	11	7	20
Übrige ²	590	100%	10	80	4	2	3	3
Insgesamt	53 195	100%	38	12	36	25	3	12

Lesebeispiel für den Wert "57" in der vierten Spalte und der vierten Zeile:

"Von allen Vollzeitäquivalenten, die den Besoldungsgruppen A9 bis A12 zugeordnet sind, entfallen 57 Prozent auf den Aufgabenbereich der zentralen Verwaltung."

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

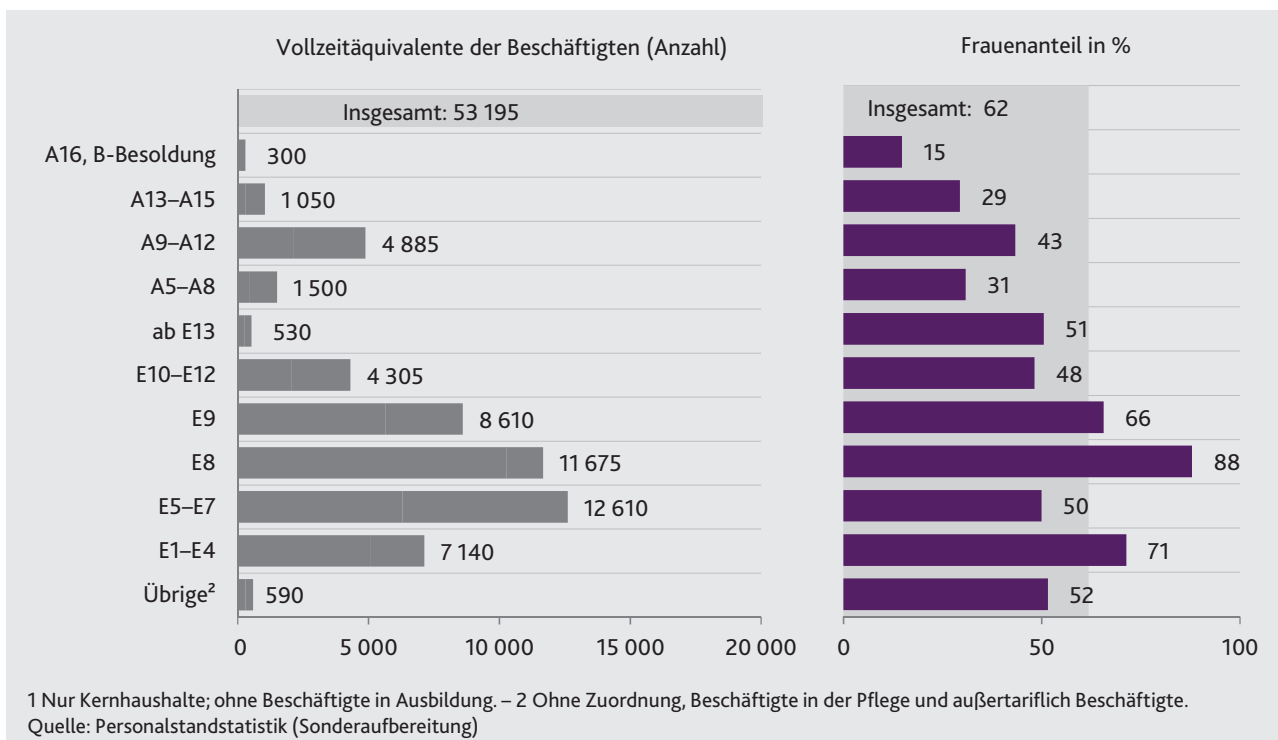
Quelle: Personalstandstatistik

Der Frauenanteil von 31 Prozent in den zusammengefassten Besoldungsgruppen A5 bis A8 resultiert in seiner Höhe im Wesentlichen aus den Häufigkeiten und Frauenanteilen der Beschäftigten in zwei Aufgabenbereichen. Der Bereich „Brandschutz“, der überwiegend Vollzeitäquivalente in den kreisfreien Städten bindet, hat an den Vollzeitäquivalenten der Besoldungen von A5 bis A8 mit 46 Prozent den größten Anteil von allen Aufgaben (Produktgruppen). Brandschutz ist eine Männerdomäne, in der nur wenige Frauen tätig sind (rund zwei Prozent der Vollzeitäquivalente). An zweiter Stelle stehen Ordnungsangelegenheiten (13 Prozent der Vollzeitäquivalente) mit einem Frauenanteil von 45 Prozent.

Beschäftigte mit höheren Besoldungsgruppen sind auf der Kommunalebene überwiegend in der zen-

tralen Verwaltung der kreisfreien Städte, Landkreisen und Verbandsgemeinden tätig. Im Rahmen der Personalstandstatistik werden in der höchsten Besoldungsgruppe A16 und der Besoldungsordnung B auch Wahlbeamtinnen und -beamte (wie hauptamtliche Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in den kreisfreien Städten und Verbandsgemeinden oder Landräte in den Kreisverwaltungen) erfasst. Von den 300 Vollzeitäquivalenten der Beschäftigten mit einer B-Besoldung oder der Besoldungsgruppe A16 entfallen 250 auf Beschäftigungsverhältnisse von begrenzter Dauer, bei denen davon auszugehen ist, dass es sich in der Regel um gewählte hauptamtliche Beschäftigte handelt. Mehr als die Hälfte der Vollzeitäquivalente mit diesen Besoldungen entfällt wegen der Vielzahl der Verbandsbürgermeister und -bürgermeisterinnen und gegebenenfalls hauptamtli-

G7 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹



chen Beigeordneten auf die Verbandsgemeinden. Der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten in den hoch besoldeten Führungspositionen ist gering (einschließlich der Beschäftigung auf Dauer: 15 Prozent). Auch in den Besoldungsgruppen A13 bis A15 sind nur relativ wenige Frauen eingruppiert (Frauenanteil: 29 Prozent).

Die in den Kommunen als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Beschäftigten werden in der Regel nach den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst im Bereich der kommunalen Arbeitgeber (TVöD VKA) bezahlt. Der TVöD – Allgemeiner Teil – und ein jeweiliger besonderer Teil (Verwaltung – V, Krankenhäuser – K, Pflege- und Betreuungseinrichtungen – B, Sparkassen – S, Flughäfen – F und Entsorgung – E) bilden gemeinsam das Tarifrecht für den jeweiligen Dienstleistungsbereich. Der allgemeine Teil und die spartenspezifischen Tarifverträge sind in sechs sogenannten „durchgeschriebenen Fassungen“ mit den jeweils besonderen Regelungen für die unterschiedlichen Sparten zusammengefasst. Es gibt 15 Entgeltgruppen. Die Zuordnung spezieller Tarife in der Sparte „Pflege- und Betreuungseinrichtungen“

zu diesen Entgeltgruppen basiert auf der jeweiligen Entgeltordnung.⁴ Beschäftigte in der Pflege werden in der amtlichen Statistik in einer eigenen Gruppe zusammengefasst. Auf Kommunalebene ist die Fallzahl gering; sie wird daher in der Gruppe „Übrige“ nachgewiesen.

Auf das Gesamtbild der Frauenanteile in den 15 Entgeltstufen haben die breit aufgefächerten Tarife S2 bis S18 der Sparte „B – Pflege und Betreuungseinrichtungen“ – einen größeren Einfluss. Sie sind den Entgeltgruppen von E2 bis E12 zugeordnet. Sofern das Aufgabengebiet „Soziales und Jugend“ an den Vollzeitäquivalenten einer dieser Entgeltgruppen einen vergleichsweise hohen Anteil hat, geht dies in der Regel auf solche Tarife zurück. Sie werden überwiegend Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Kita-Leitungskräften, Erzieherinnen und Erziehern, Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten gewährt, die mit Aufgaben in und für Kindertageseinrichtungen befasst sind. Die Bedeutung dieser Aufgaben in

⁴ Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA): <https://www.vka.de/schwerpunkte/tarifvertraege> [abgerufen am 19. September 2022].

den jeweiligen Gebietskörperschaftsgruppen prägt auch die Verdienststrukturen und die Frauenanteile in den Gebietskörperschaftsgruppen. Die Frauenanteile sind in diesen Tätigkeitsfeldern höher als in anderen Aufgabenbereichen.

Manche Entgeltgruppen werden in verschiedenen Aufgabenbereichen mit ganz unterschiedlichen Frauenanteilen gewährt. Demnach ergibt sich für die Entgeltgruppe ein Durchschnittswert für den Frauenanteil, der sich aus Aufgabenbereichen mit einem niedrigen und einem hohen Frauenanteil berechnet. Hiervon wird z. B. der durchschnittliche Frauenanteil von 48 Prozent in der Kategorie E10 bis E12 beeinflusst. In diese Kategorie fallen allerdings insgesamt nur acht Prozent der Kommunalbediensteten. Das Aufgabengebiet „Soziales und Jugend“ umfasst 24 Prozent der Vollzeitäquivalente dieser Entgeltgruppen, die mehrheitlich in E10 eingestuft sind. Der Frauenanteil des Aufgabengebietes ist überdurchschnittlich (77 Prozent). Dem Aufgabengebiet werden z. B. Tarife zugeordnet, in die Kita-Leitungskräfte ab 70 Plätze oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit herausgehobenen Tätigkeiten eingestuft werden. Auf die Aufgaben „Zentrale Verwaltung“ und „Gestaltung der Umwelt“ entfallen zusammen 68 Prozent der Vollzeitäquivalente der Entgeltkategorie E10 bis E12. Frauen sind in diesen Bereichen seltener tätig (Frauenanteile 35 bzw. 41 Prozent) und die Entgeltgruppe E11 wird häufiger gewährt [→ Tabelle T 2b].

Die Entgeltgruppe E8 hat mit rund 11 700 Vollzeitäquivalenten den höchsten Anteil am Beschäftigungsumfang (22 Prozent der Vollzeitäquivalente im Kommunalbereich), und der Frauenanteil ist besonders hoch (88 Prozent). Sie wird überwiegend im Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ (77 Prozent der Vollzeitäquivalente) vor allem für Erzieherinnen und Erzieher in Kitas gewährt. In den Ortsgemeinden hat sie daher den höchsten Anteil an den Vollzeitäquivalenten (44 Prozent) und begründet größtenteils den im Vergleich mit den anderen Gebietskörperschaftsgruppen höheren Frauenanteil in den Ortsgemeinden [→ Tabelle T 2b].

Auch der hohe Frauenanteil in der Entgeltgruppe E9 von 66 Prozent steht im Zusammenhang mit Kindertageseinrichtungen und des Weiteren mit sonstigen Leistungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Dieser Entgeltgruppe sind die Entgeltgruppen S9 bis S14 für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Leitungskräfte in Kitas zugeordnet.

Einen hohen Frauenanteil erreicht auch die Entgeltkategorie E1 bis E4. Sie beinhaltet unter anderem die Gruppen S2 bis S4 der Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst, die für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten gelten.

Die Entgeltgruppen von E5 bis E7 sind in der Summe häufig besetzt (24 Prozent der Vollzeitäquivalente in den kommunalen Gebietskörperschaften). Dies gilt mehr oder weniger für alle Gebietskörperschaften. Sie werden überwiegend für Aufgaben der zentralen Verwaltung gewährt (52 Prozent der Vollzeitäquivalente). An den Vollzeitäquivalenten dieses Aufgabebereichs haben Verbandsgemeinden den höchsten Anteil (31 Prozent). Frauen und Männer sind in der Entgeltkategorie E5 bis E7 gleichermaßen vertreten. Von den im Kommunalbereich geleisteten Vollzeitäquivalenten entfallen jeweils zwölf Prozent auf Frauen bzw. Männer. Angesichts des geringen Männeranteils unter den Kommunalbediensteten ergibt sich daraus, dass in der Kommunalverwaltung Männer häufiger einer der Entgeltgruppen von E5 bis E7 angehören als Frauen (31 Prozent der Männer, aber nur 19 Prozent der Frauen).

Der größte Unterschied hinsichtlich des Beitrags zum Frauen- bzw. Männeranteil besteht bei der Entgeltgruppe E8. Von den im Kommunalbereich geleisteten Vollzeitäquivalenten entfallen 19 Prozent auf Frauen und nur drei Prozent auf Männer. Der Beitrag zum Frauenanteil von 62 Prozent ist relativ gesehen höher als der Beitrag dieser Entgeltgruppe zum Männeranteil von 38 Prozent. Frauen fallen demnach mehr als viermal häufiger in die Entgeltgruppe E8 als Männer (31 Prozent der Frauen bzw. sieben Prozent der Männer).

Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

2 Ausbildung

Am 30. Juni 2020 standen bei den rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen 2 375 Personen in einem Ausbildungsverhältnis. Ausbildungen in Teilzeit spielen dabei kaum eine Rolle (unter zwei Prozent). Speziell für Erzieherinnen und Erzieher gibt es Ausbildungsangebote in Teilzeit. Dies erklärt den überdurchschnittlichen Anteil bei Auszubildenden in Kindertageseinrichtungen (vier Prozent).⁵

Aufgrund der wenigen Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit unterscheidet sich die Zahl der Vollzeitäquivalente in Höhe von 2 350 nur unwesentlich von der Zahl der Personen (2 375). Der Frauenanteil ist mit 69 Prozent ebenso hoch wie bei den Beschäftigten [→ Grafik G 8].

Die Mehrheit der Vollzeitäquivalente der Auszubildenden entfällt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (65 Prozent). Von diesen Auszubildenden befanden sich fast alle in einer dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (98 Prozent der Vollzeitäquivalen-

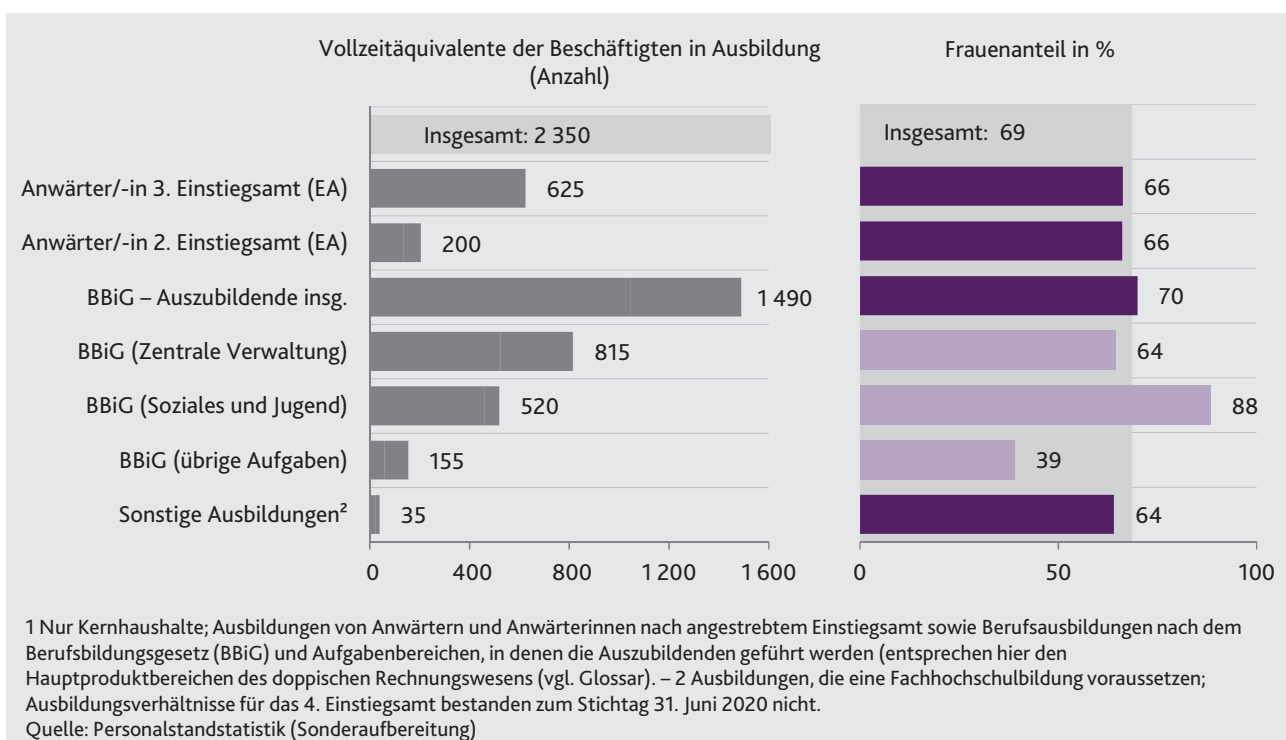
te). Daneben gibt es einige wenige Ausbildungen, die einen Fachhochschulabschluss voraussetzen.

Das Berufsbild der Ausbildungen lässt sich nur näherungsweise über das Aufgabengebiet, in dem die Auszubildenden geführt werden, bestimmen. Die Zuordnung erfolgt im Rahmen des Rechnungswesens der Kommunen. Anders als Beschäftigte, die in einem bestimmten Aufgabengebiet eingesetzt sind, ist davon auszugehen, dass die meisten Auszubildenden vor ihrem endgültigen Einsatz als Beschäftigte zunächst in den Stellenplänen der zentralen Verwaltung verbucht werden. Im Aufgabenbereich „Zentrale Verwaltung“ werden 70 Prozent aller Ausbildungen geführt. Bei den Anwärterinnen und Anwärtern ist dies ausnahmslos der Fall; bei den übrigen Auszubildenden ist es etwas mehr als die Hälfte.

Bei den in der zentralen Verwaltung verbuchten Ausbildungsplätzen dürfte es sich größtenteils um nicht-technische Berufsbilder handeln (z. B. Verwaltungswirte, Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Veranstaltungskaufleute, Kaufleute für Büromanagement).

⁵ Ministerium für Bildung: <https://kita.rlp.de/de/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/> [abgerufen am 10. Februar 2023].

G8 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Art der Ausbildung¹



T3 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen und Aufgabenbereichen¹

Gebietskörperschaftsgruppe	Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Ausbildung						Frauenanteil
	Insgesamt	Zentrale Verwaltung	Schule und Kultur	Soziales und Jugend	Gesundheit und Sport	Gestaltung der Umwelt	
	Anzahl						%
Bezirksverband Pfalz	35	0	30	-	-	5	35
Kreisfreie Städte	625	445	25	135	0	20	68
Landkreise	525	520	0	5	5	-	65
Verbandsfreie Gemeinden	295	175	5	95	0	15	71
Verbandsgemeinden	595	510	0	40	25	20	63
Ortsgemeinden	280	0	0	265	-	10	90
Insgesamt	2 350	1 655	60	540	30	70	69

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung; Aufgabenbereiche entsprechen den Hauptproduktgruppen des doppelischen Rechnungswesens (vgl. Glossar).

Quelle: Personalstandstatistik

Daneben sind auch technische Ausbildungen denkbar wie z. B. Fachinformatik oder Mediengestaltung. Zwischen dualen Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, die im Aufgabengebiet „Zentrale Verwaltung“ geführt werden und Ausbildungen als Anwärterin bzw. Anwärter unterscheiden sich die Frauenanteile kaum (64 bzw. 66 Prozent).

Eine nennenswerte Zahl von Ausbildungskapazitäten ist dem Bereich „Soziales und Jugend“ zugeordnet. Der Frauenanteil ist besonders hoch (88 Prozent). Überwiegend handelt es sich um Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz; daneben haben Ausbildungen, die einen Fachhochschulabschluss voraussetzen, einen Anteil von vier Prozent. Die meisten Vollzeitäquivalente entfallen auf Kindertageseinrichtungen (93 Prozent), d. h. überwiegend auf angehende Erzieherinnen und Erzieher oder Sozialassistentinnen und Sozialassistenten im Anerkennungsjahr bzw. Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten. Von den Ausbildungen mit Fachhochschulabschluss werden 58 Prozent im Bereich „Soziales und Jugend“ mit einem hohen Frauenanteil (86 Prozent) abgeleistet. An den übrigen Ausbildungen dieser Art nehmen nur wenige Frauen teil (33 Prozent).

Duale Ausbildungen außerhalb der zentralen Verwaltung und dem Bereich „Soziales und Jugend“ gibt es nur wenige (155 Vollzeitäquivalente). Im Durchschnitt

bleibt der Frauenanteil unter dem Schwellenwert (39 Prozent). Dahinter verbergen sich sehr unterschiedliche Frauenanteile, die charakteristisch sind für die Berufswahl von Frauen und Männern. Dies lässt sich an den Zuordnungen der 155 Ausbildungsvollzeitäquivalente zu einzelnen Tätigkeitsbereichen (Produktgruppen der kommunalen Haushalte) ablesen, die teilweise fachspezifische Ausbildungen erfordern. Für Arbeiten im Außenbereich (kommunale Grünanlagen, Landschaftsbau, Land- und Forstwirtschaft) werden gemessen in Vollzeitäquivalenten 16 Prozent ausgebildet. Hier ist der Frauenanteil gering (zwölf Prozent). Bei Ausbildungen in Sportstätten und Bädern (17 Prozent der 155 Vollzeitäquivalente) wird ein Frauenanteil von 22 Prozent erreicht. Dagegen ist der Frauenanteil im Tätigkeitsfeld „Tourismus“ hoch (86 Prozent; 13 Prozent der Vollzeitäquivalente).

Insgesamt entfallen auf Frauen in einer Ausbildung nach dem BBiG oder für eine Beamtenlaufbahn, die dem Aufgabenbereich „Soziales und Jugend“ zugeordnet ist, 20 Prozent der Vollzeitäquivalente in den kommunalen Gebietskörperschaften; auf Männer entfallen drei Prozent. Relativ betrachtet bevorzugen 30 Prozent der weiblichen Auszubildenden (Vollzeitäquivalente) eine Ausbildung in diesem Bereich (zum Vergleich: Männer: neun Prozent).

Von den Vollzeitäquivalenten aller Auszubildenden in den kommunalen Gebietskörperschaften entfällt ein

Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

höherer Anteil auf Anwärtnerinnen (24 Prozent) als auf Anwärter (zwölf Prozent). In diesem Fall kann daraus aber nicht abgeleitet werden, dass Frauen, die eine Ausbildung im Kommunalbereich wahrnehmen, häufiger eine Beamtenlaufbahn anstreben. Da mehr Frauen als Männer im Kommunalbereich ausgebildet werden, ist der Anteil bezogen auf Frauen einerseits und Männer andererseits, die sich in einer Beamtenausbildung befinden, etwa gleich groß (34 bzw. 38 Prozent).

Der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten der Auszubildenden in den Gebietskörperschaftsgruppen ist ein Spiegelbild der Aufgabenbereiche. In Ortsgemeinden und auch in verbandsfreien Gemeinden, in denen Ausbildungen in Kindertageseinrichtungen einen hohen Anteil haben, ist auch der Frauenanteil überdurchschnittlich [→ Grafik G 9].

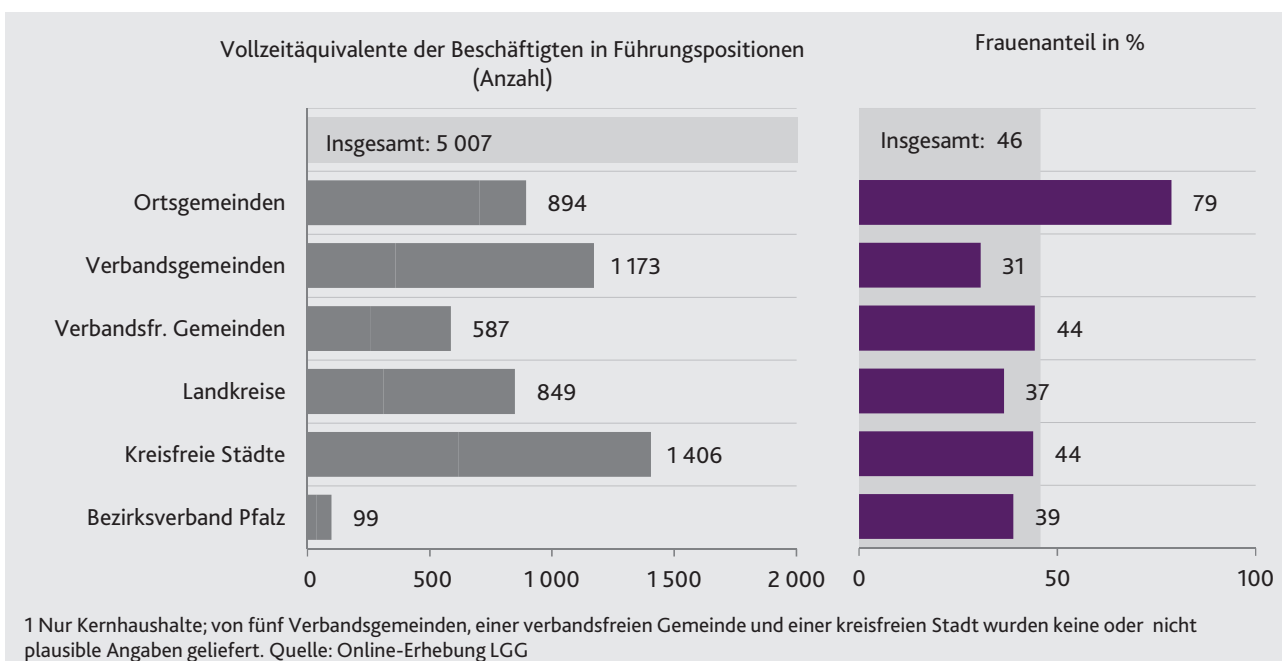
3 Führungspositionen

Zum Stand 30. Juni 2020 wurden im Rahmen der Online-Erhebung LGG von den teilnehmenden Gebietskörperschaften rund 5 000 Vollzeitäquivalente für Führungs- und Leitungsfunktionen in den kommunalen Verwaltungen und Einrichtun-

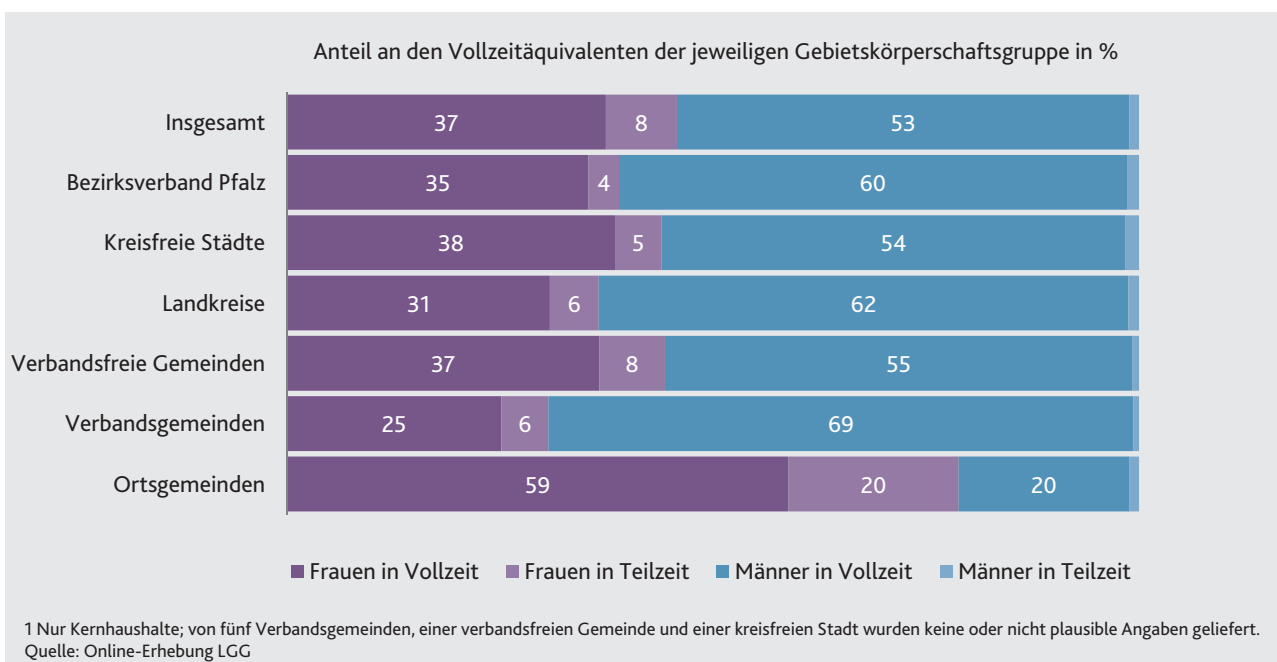
gen gemeldet. Im Rahmen der freiwilligen Erhebung haben eine kreisfreie Stadt, eine verbandsfreie Gemeinde und fünf Verbandsgemeinden für ihre Verwaltung und die verbandsangehörigen Gemeinden keine bzw. nicht auswertbare Ergebnisse geliefert. Im Durchschnitt der Gebietskörperschaften, die teilgenommen haben, wurden neun Prozent der Vollzeitäquivalente in Führungspositionen von Teilzeitbeschäftigten erbracht. Bei Teilzeitbeschäftigung entfielen 88 Prozent des Beschäftigungsumfangs auf Frauen; bei Vollzeitbeschäftigung 41 Prozent [→ Grafik G 10b].

Der Frauenanteil insgesamt ist mit 46 Prozent höher als im Landesdienst (39 Prozent), aber nicht vergleichbar. Es muss beachtet werden, dass in den kommunalen Gebietskörperschaften anders als im Landesdienst die Leitung der Verwaltung Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten obliegt und diese Gruppe nicht in die Online-Erhebung LGG einbezogen wird. Da dieser Personenkreis in der Personalstandstatistik unter den Beschäftigungsverhältnissen von begrenzter Dauer erfasst wird, kann aus den Frauenanteilen in den relevanten Besoldungsgruppen dieser Gruppe darauf geschlossen werden, dass unter den kommunalen Wahlbeamtinnen und

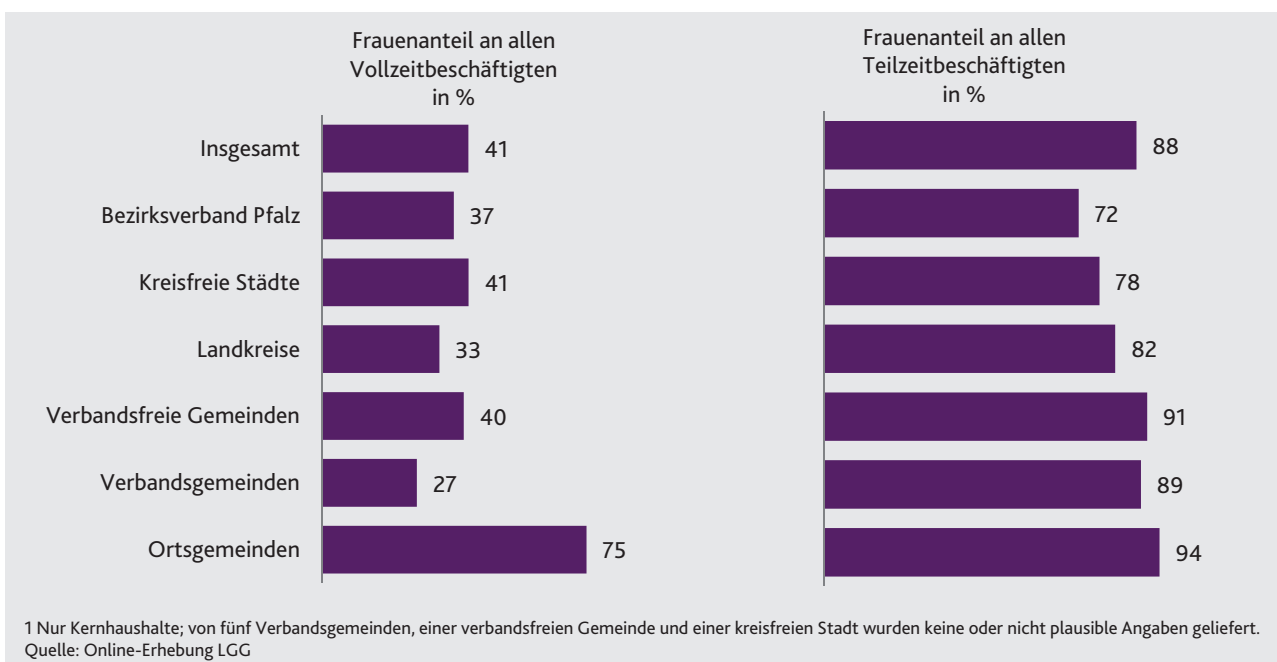
G9 Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen¹



G10a Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Gebietskörperschaftsgruppen¹



G10b Vollzeitäquivalente der Beschäftigten in Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Gebietskörperschaftsgruppen¹



Wahlbeamten nur sehr wenige Frauen sind. Dies schränkt nicht nur die Vergleichbarkeit mit dem Landesdienst ein. Selbst ein Vergleich zwischen den kommunalen Gebietskörperschaften ist durch unterschiedliche Führungsstrukturen und verschiedene Aufgabenschwerpunkte eingeschränkt.

Die Bedeutung der Kindertageseinrichtungen in den Ortsgemeinden ist deutlich erkennbar. Der Frauenanteil in den Ortsgemeinden ist nicht nur beim Beschäftigungsumfang insgesamt, sondern auch bei den Vollzeitäquivalenten der Führungspositionen besonders hoch (79 Prozent; Beschäftigung

Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

insgesamt: 70 Prozent). Selbst unter den vollzeitbeschäftigten Führungskräften sind in den Ortsgemeinden außergewöhnlich viele Frauen (75 Prozent). Mit der hohen weiblichen Beteiligung geht ein größerer Anteil an Führungskräften in Teilzeiteinher (Frauen: 20 Prozent gemessen in Vollzeitäquivalenten). Wenn auch nicht so offensichtlich wie in den Ortsgemeinden, so wird dennoch die Höhe der Frauenanteile in verbandsfreien Gemeinden und kreisfreien Städten von dem Anteil der Führungskräfte in Kindertageseinrichtungen und weiteren sozialen Aufgabenfeldern beeinflusst. Hierfür sprechen vergleichsweise hohe Werte beim Frauenanteil (jeweils 44 Prozent; Vollzeitbeschäftigte: 40 bzw. 41 Prozent) [→ Grafiken G 10b].

In den Landkreisen und den Verbandsgemeinden, die beide keine Kindertageseinrichtungen unterhalten, unterschreitet der Frauenanteil bei den Führungskräften mit 37 bzw. 31 Prozent den Gesamtdurchschnitt am deutlichsten. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist unterdurchschnittlich.

Obwohl es gemessen in Vollzeitäquivalenten die meisten Führungspositionen in kreisfreien Städten gibt, gefolgt von Verbandsgemeinden, entfällt auf Führungskräfte in Ortsgemeinden ein ähnlich hoher Beitrag zum Frauenanteil wie in kreisfreien Städten (14 bzw. zwölf Prozentpunkte). Zwar ist die Zahl der Vollzeitäquivalente fast um die Hälfte kleiner, dafür jedoch der Frauenanteil deutlich größer (+35 Prozentpunkte). Bei Männern tragen die Führungspositionen in den kreisfreien Städten und den Verbandsgemeinden am meisten zum Männeranteil bei (zusammen 32 Prozentpunkte von 54 Prozent).

Relativ gesehen entfallen bei Männern 59 Prozent der Vollzeitäquivalente auf Führungspositionen in Verbandsgemeinden und kreisfreien Städten (bei Frauen 43 Prozent). Ein deutlicher Unterschied besteht hinsichtlich der Führungspositionen in den Ortsgemeinden, die häufiger von Frauen wahrgenommen werden (31 Prozent der Frauen; sieben Prozent der Männer).

IV Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Das Landesgleichstellungsgesetz von 2015 bildet die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz. Bei der Ausführung dieses Gesetzes wird die Dienststelle von der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Wie wird die Position der Gleichstellungsbeauftragten besetzt und wie wird die Aufgabe 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 Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten auf freiwilliger Basis durchgeführt. Die Erhebung bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2020 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020.

Die Befragung wurde via Internet durchgeführt. Die erforderlichen Zugangsdaten erhielten die Gleichstellungsbeauftragten per Post. Da es keine Übersicht über die Gleichstellungsbeauftragten im Land gibt, schrieb das Statistische Landesamt zuvor 627 Dienststellen des Landes und der Kommunen sowie 1513 Schulen an. Darunter waren auch Dienststellen und Schulen, die keine Gleichstellungsbeauftragte ernannt haben. An der Befragung beteiligten sich insgesamt 378 Personen.

Um die unterschiedlichen Gegebenheiten an Dienststellen und Schulen besser berücksichtigen zu können, wurden zwei verschiedene Erhebungsbögen versendet, einer für die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen im Land und in den Kommunen und einer für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen. Die Ergebnisse der Befragungen werden für die Dienststellen des Landes und der Kommunen aufgrund der kleinen Fallzahl (153) zusammen dargestellt. Es werden keine Ergebnisse für den Landesdienst insgesamt einschließlich Schulen ausgewiesen.

Wie bei freiwilligen Befragungen üblich, gab es auch bei dieser Erhebung sogenannte Antwortausfälle, d. h. einzelne Fragen wurden nicht von allen Teilnehmerinnen beantwortet. Alle Auswertungen in diesem Bericht (z. B. Anteile der Antworten) beziehen sich bei jeder Auswertung auf die Antworten ohne Antwortausfälle.

Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Auch aus diesem Grund ist der Vergleich zu früheren Befragungen nicht sinnvoll.

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

Von den Dienststellen des Landes und der Kommunen nahmen insgesamt 153 Gleichstellungsbeauftragte an der Befragung teil. Davon waren 67 an Dienststellen der Kommunen und 86 an Dienststellen des Landes tätig. Die zusammengefasste Auswertung nimmt in Kauf, dass die Beschäftigungsverhältnisse an den Dienststellen des Landes und der Kommunen unterschiedlich sind.

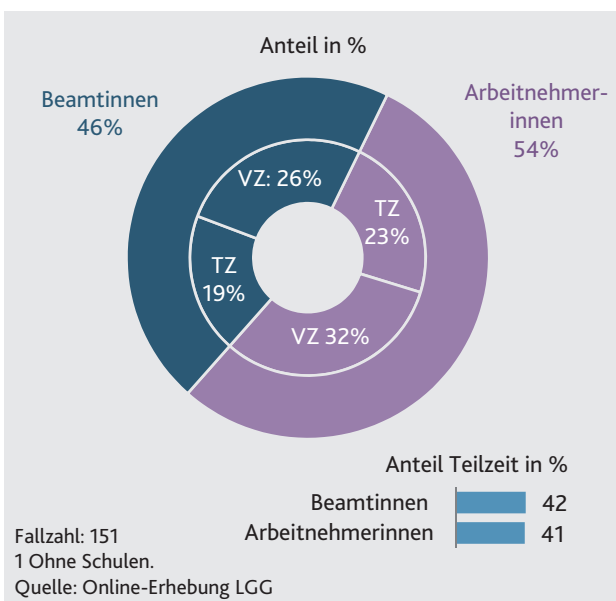
Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten

Am Stichtag 30. Juni 2020 waren 46 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten verbeamtet und 54 Prozent Arbeitnehmerinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Kommunen stehen anders als in den Landesdienststellen überwiegend in einem Arbeitnehmerverhältnis (85 Prozent von 67 Angaben; Landesdienststellen: 30 Prozent von 84 Angaben) [→ Grafik G 1].

Insgesamt waren in den Dienststellen des Landes und der Kommunen 42 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten teilzeitbeschäftigt. Von 63 in Teilzeit arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten gaben

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

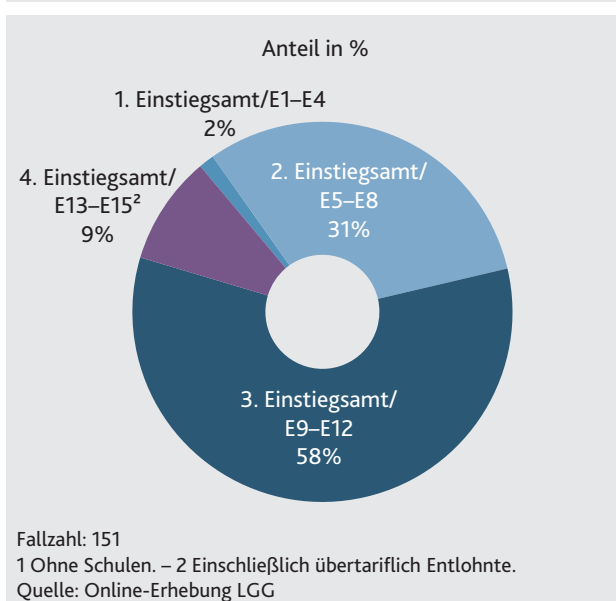
G1 Beschäftigungsverhältnis und -umfang der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020¹



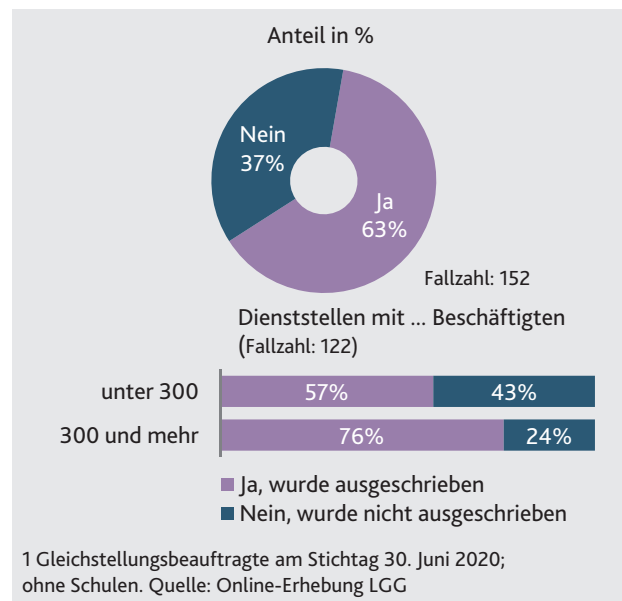
14 Prozent an, weniger als 20 Stunden, und 27 Prozent, mehr als 30 Stunden in der Woche zu arbeiten. Als durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit berechnen sich für die teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten 27 Stunden.

Mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (58 Prozent) waren im 3. Einstiegsamt verbeam-

G2 Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020¹



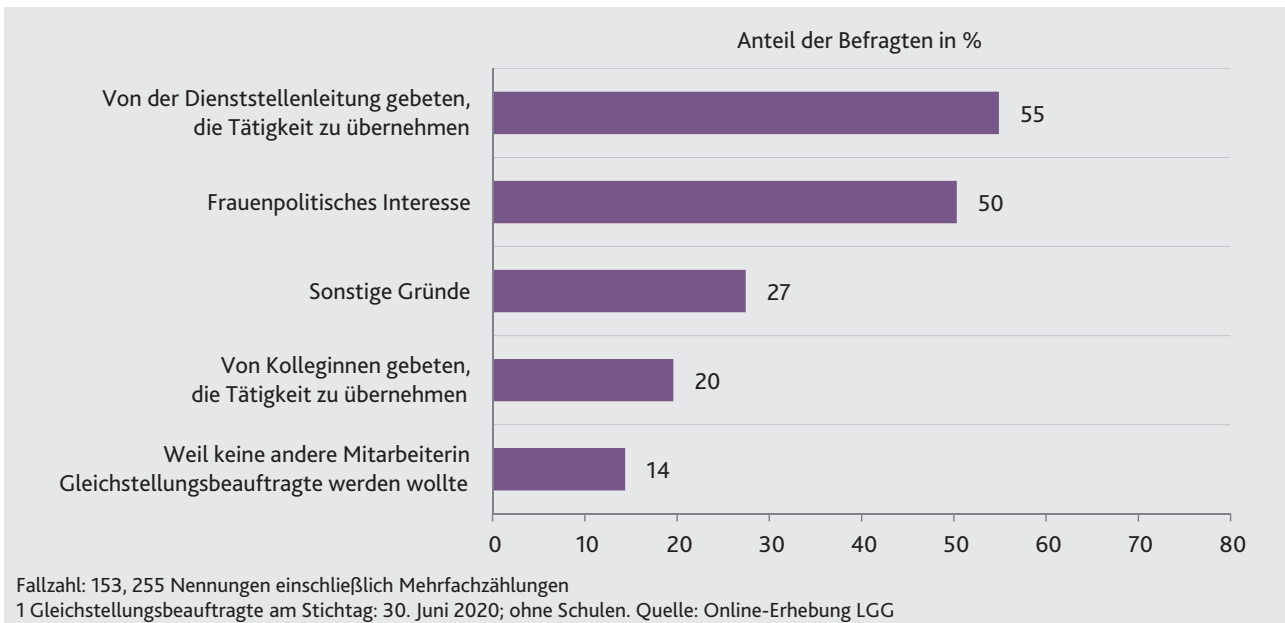
G3 Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



tet oder als Arbeitnehmerin in den Entgeltgruppen E9 bis E12 beschäftigt. Weitere 31 Prozent waren Beschäftigte mit 2. Einstiegsamt bzw. den Entgeltgruppen E5 bis E8. Höheren Verdienstgruppen (4. Einstiegsamt bzw. Entgeltgruppen ab E13) gehörten neun Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an [→ Grafik G 2].

Bei mindestens 30 Beschäftigten muss die Dienststellenleitung gemäß § 18 Abs. 1 LGG eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen; in kleineren Dienststellen kann sie es. Von den 153 Befragten machten nur 122 Angaben zur Zahl der Beschäftigten in ihrer Dienststelle. Die Antwortgebenden waren bis auf wenige Ausnahmen in Dienststellen mit mehr als 30 Beschäftigten tätig. Die meisten waren für weniger als 300 Beschäftigte zuständig; 19 Prozent arbeiten in Dienststellen mit 500 und mehr Bediensteten. Gemäß § 18 Abs. 2 LGG soll das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vor der Bestellung in der Dienststelle ausgeschrieben werden. Dies war bei 63 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten der Fall. Nur 80 Prozent der Befragten haben gleichzeitig Angaben zur Zahl der Beschäftigten gemacht; davon waren zwei Drittel in Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten tätig. In diesen Dienststellen erfolgte seltener eine Ausschreibung als in personalstärkeren

G4 Gründe Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹

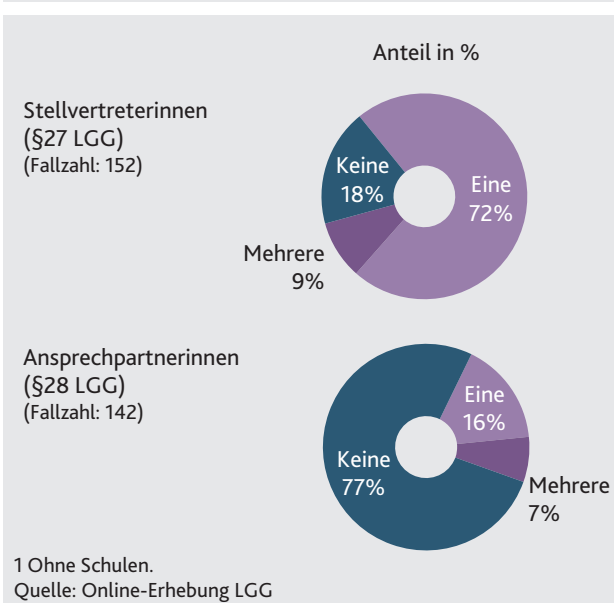


(57 bzw. 76 Prozent). Die Anteilsberechnung beruht auf 122 Antworten (Antwortausfälle: 20 Prozent) [→ Grafik G 3].

Nach den Motiven für ihr Engagement befragt, gaben 55 Prozent der Teilnehmerinnen an, die Aufgabe übernommen zu haben, weil sie von der Dienststellenleitung darum gebeten wurden. Frauenpolitisches

Interesse war bei 50 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten ein Beweggrund. Von Kolleginnen wurden 20 Prozent gebeten; 14 Prozent übernahmen die Aufgabe, weil keine andere Mitarbeiterin dazu bereit war. Bei 27 Prozent der Befragten spielten andere Gründe eine Rolle. Insgesamt betrachtet, waren die Beweggründe zur Übernahme des Amtes bei mehr als der Hälfte der Beauftragten vielfältig; 54 Prozent gaben mehrere Gründe an [→ Grafik G 4].

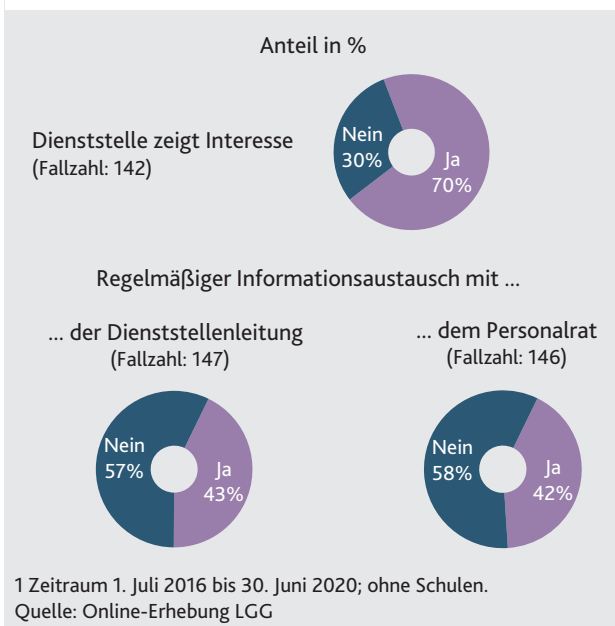
G5 Stellvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020¹



Das Landesgleichstellungsgesetz sieht in § 27 Abs. 1 vor, dass Dienststellen, die zur Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich verpflichtet sind, eine Stellvertretung bestellen müssen. Von den Teilnehmerinnen der Befragung hatten 18 Prozent keine Stellvertreterin, 72 Prozent eine und neun Prozent mehrere Stellvertreterinnen. Von den Personen mit einer Stellvertretung nutzten 36 Prozent die Möglichkeit, Aufgaben zur eigenständigen Erledigung nach § 27 Abs. 4 LGG zu übertragen. Drei Viertel der Befragten ohne Stellvertreterin (21 von 28) machten Angaben zur Zahl der Beschäftigten in ihrer Dienststelle. Demnach waren alle in Dienststellen mit mehr als 30 Beschäftigten tätig, einzelne sogar in Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten [→ Grafik G 5].

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G6 Interesse der Dienststelle an der Gleichstellungsarbeit¹



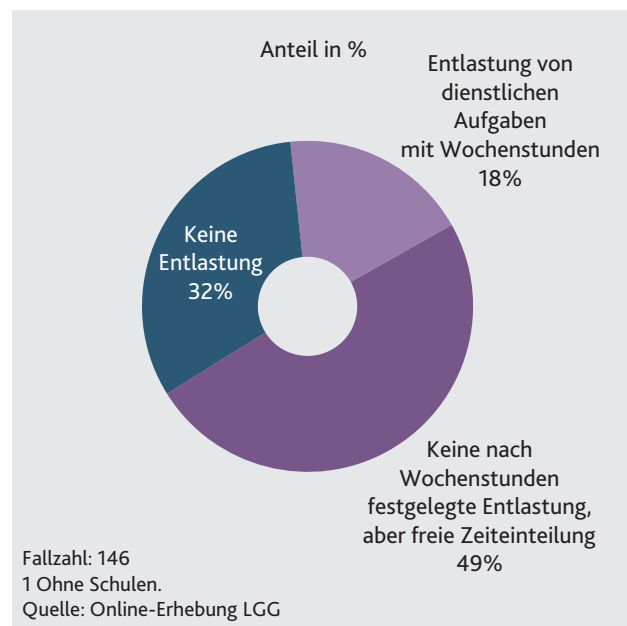
Insgesamt 23 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten wurden von einer oder mehreren Ansprechpartnerinnen unterstützt. Ansprechpartnerinnen, die die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen, können gemäß § 28 LGG für jede Außenstelle einer Dienststelle bestellt werden.

Interesse und Unterstützung seitens der Dienststelle

Die Mehrheit der befragten Gleichstellungsbeauftragten (70 Prozent) teilte mit, dass die Dienststelle im Betrachtungszeitraum Interesse an der Gleichstellungsarbeit zeigte. In der Regel ist die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. Ein regelmäßiger Informationsaustausch fand aber nur in 43 Prozent der Fälle statt. Auch mit der Personalstelle trafen sich zwecks Informationsaustausch nur 42 Prozent der Teilnehmerinnen regelmäßig [→ Grafik G 6].

Damit die Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben wahrnehmen können, sollen sie gemäß § 20 LGG in erforderlichem Umfang von ihren Dienstpflichten entlastet werden. Weiter ist in § 21 LGG geregelt, dass die Landesregierung eine Empfehlung veröffentlicht, unter welchen Voraussetzungen und

G7 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020¹

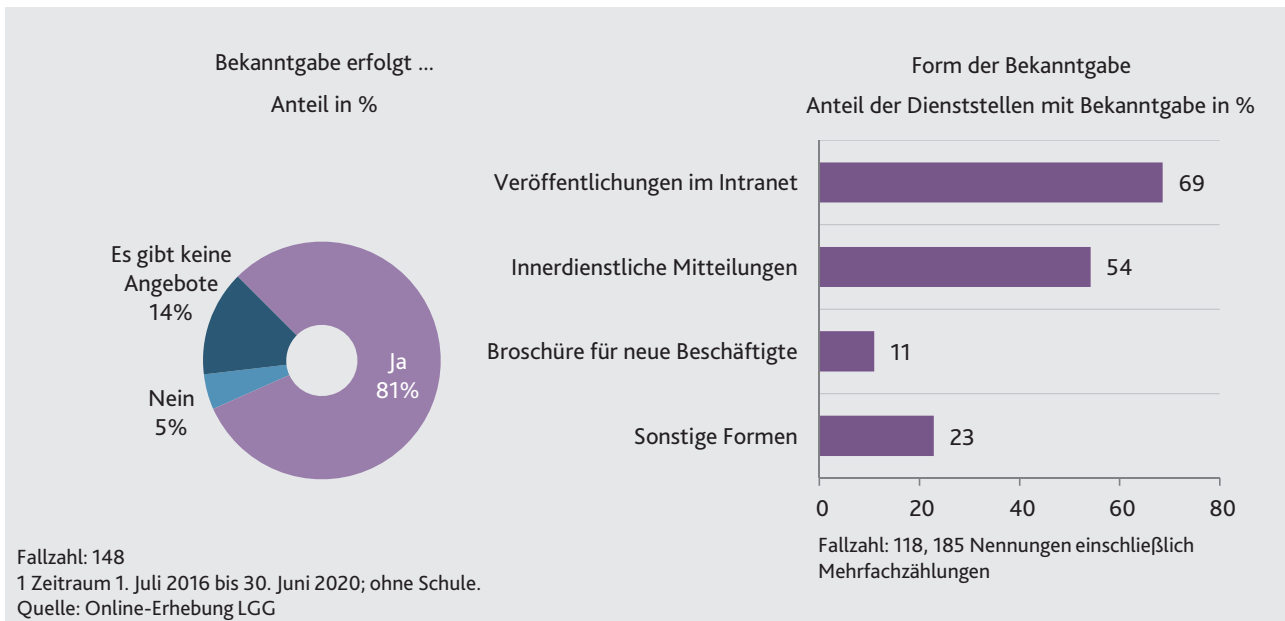


in welchem Umfang Gleichstellungsbeauftragte freigestellt werden können. Allerdings gilt diese Empfehlung nur für Dienststellen, die einen Gleichstellungsplan erstellen.¹

Von den Auskunftgebenden wurden 18 Prozent durch ein festgelegtes wöchentliches Stundenkontingent entlastet. Der Großteil der Gleichstellungsbeauftragten (49 Prozent) hatte keine nach Wochenstunden festgelegte Entlastung, konnte sich jedoch die Zeit für die Gleichstellungsarbeit (frei) einteilen. Bei denjenigen, die entlastet wurden und gleichzeitig Angaben zur Zahl der Beschäftigten machten (56 von 77 mit Entlastung), zeigt sich, dass in Dienststellen mit weniger als 300 Beschäftigten zur Entlastung überwiegend nur eine freie Zeiteinteilung zugestanden wird (91 Prozent). Entlastungen durch ein festes wöchentliches Stundenkontingent sind häufiger in Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten der Fall (53 Prozent). Im Durchschnitt wurden den Gleichstellungsbeauftragten in diesen Dienststellen rund 20 Wochenstunden zugestanden [→ Grafik G 7].

¹ Staatsanzeiger Nr. 46 vom 7. Dezember 2020, S. 777, 4398; Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz: Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 21 Abs. 1 LGG, Empfehlung der Landesregierung.

G8 Bekanntgabe von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



Fast ein Drittel (32 Prozent) der Befragungsteilnehmerinnen gab an, keine Entlastung zu erhalten. Die Empfehlung der Landesregierung zur Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten gilt ausdrücklich nicht für Dienststellen, die zwar eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen, aber keine personalverwaltenden Dienststellen sind und keine Gleichstellungspläne erstellen.

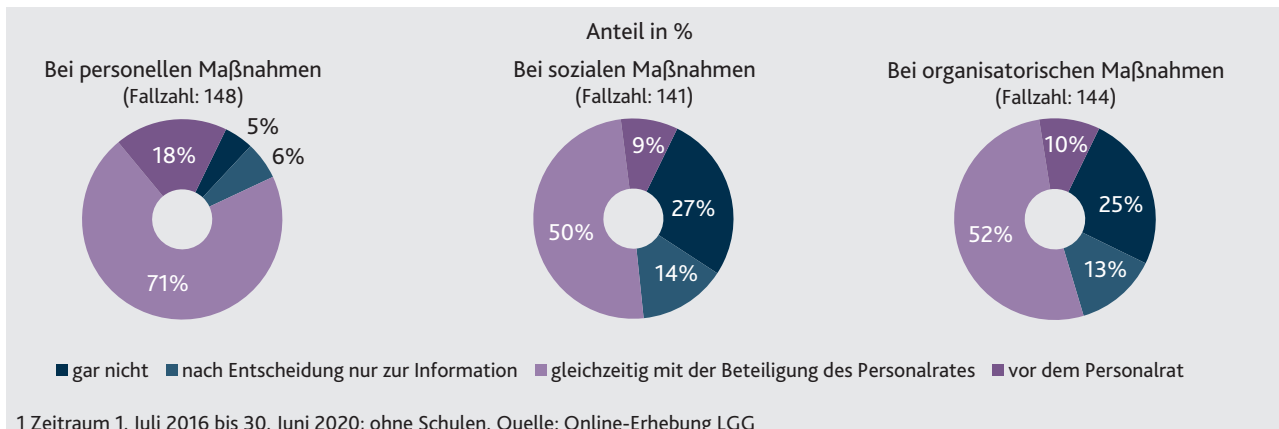
Über ein Büro, um vertrauliche Gespräche führen zu können, verfügten 84 Prozent der Befragten. Rund 94 Prozent konnten vertrauliche Unterlagen sicher vor dem Zugriff Dritter aufbewahren. Inwieweit ein Zugang zu Fachliteratur bestand, wurde etwas seltener beantwortet, war aber bei 85 Prozent derjenigen gegeben, die Auskunft erteilten. Von den 127 Gleichstellungsbeauftragten mit einem eigenen Büro hatten 95 Prozent die Möglichkeit, Unterlagen gesichert aufzubewahren. Bei den 25 Gleichstellungsbeauftragten ohne Büro gibt es diese Möglichkeit etwas seltener (80 Prozent).

Die Verantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes liegt ausdrücklich bei den Führungskräften einer Dienststelle (§ 5 Abs. 2 LGG). Wie sie diese Aufgabe erfüllen, ist bei der dienstlichen Beurteilung als Kriterium einzubeziehen. Zur

Frage der Umsetzung dieser rechtlichen Regelung gab es relativ viele Antwortausfälle (18 Prozent). Von den 126 Gleichstellungsbeauftragten, die zu der Frage Auskunft gaben, konnten nur 32 Prozent eine positive Mitteilung machen. Fast 40 Prozent teilten mit, dass es ein solches Beurteilungskriterium nicht gäbe und es auch nicht geplant sei.

Eine weitere Aufgabe der Dienststelle liegt darin, den Beschäftigten bekanntzugeben, welche Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen (§ 6 Abs. 2 LGG). Nur in 14 Prozent der Dienststellen, aus denen berichtet wurde, bestanden keine Angebote. In 81 Prozent der Fälle bestanden Angebote und wurden auch bekannt gegeben. In den übrigen fünf Prozent der Dienststellen gab es Angebote, die aber nicht veröffentlicht wurden. Die Bekanntgabe erfolgte mehrheitlich durch eine Veröffentlichung im Intranet und/oder in innerdienstlichen Mitteilungen. Broschüren für neue Beschäftigte wurden nur selten erstellt. Bei sonstigen Formen der Bekanntgabe handelt es sich überwiegend um eine mündliche Information, z. B. im Rahmen von Gesprächen oder auf Nachfrage [→ Grafik G 8].

G9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen am Arbeitsplatz betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte muss über alle Maßnahmen so rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden, dass sie ihre Aufgaben erfüllen und ihre Rechte ausüben kann.

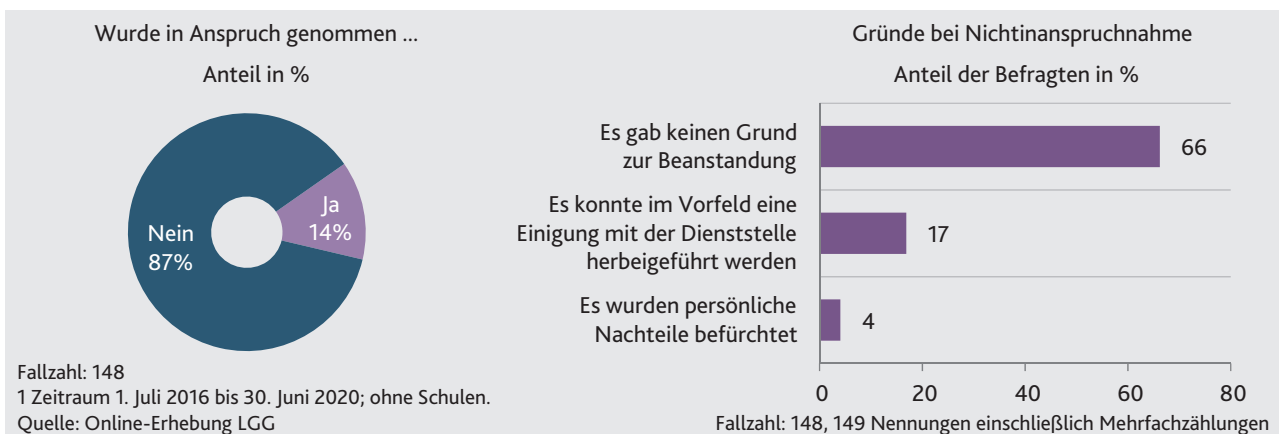
Die Umfrage zeigt, dass die gesetzliche Regelung bei personellen Maßnahmen wenig Beachtung findet. Von den Befragten wurden nur 18 Prozent vor dem Personalrat beteiligt. Gleichzeitig mit dem Personalrat wurden zumindest 71 Prozent ein-

bunden. Sechs bzw. fünf Prozent erhielten lediglich die Information über die Entscheidung bzw. wurden gar nicht einbezogen [→ Grafik G 9].

Bei sozialen Maßnahmen – beispielsweise im Rahmen des Gesundheitsschutzes oder im Zusammenhang mit Kinderbetreuungs- und Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine) – wurden nur neun Prozent der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Personalrat beteiligt. Die Hälfte der Umfrageteilnehmerinnen wurde gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Folglich wurden 41 Prozent der Befragten lediglich nach der Entscheidung informiert (14 Prozent) bzw. gar nicht involviert (27 Prozent).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei organisatorischen Maßnahmen. Diese Maßnahmen umfassen z. B. Umstrukturierungsmaßnahmen oder Änderungen der

G10 Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



Arbeitszeit. Auch hier wurden nur zehn Prozent vor dem Personalrat in den Prozess eingebunden. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten wurde gleichzeitig mit dem Personalrat beteiligt. Lediglich eine Information über die entschiedene Maßnahme erhielten knapp 13 Prozent, ein Viertel wurde gar nicht eingebunden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine Maßnahme der Dienststelle beanstanden, wenn sie diese für unvereinbar mit dem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält (§ 29 LGG). Dies gilt auch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder über eine Maßnahme nicht rechtzeitig unterrichtet wurde. Bei einer Beanstandung muss die Dienststelle neu über die Maßnahme entscheiden. Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 haben nur 14 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht. Die Angaben zur Anzahl der Beanstandungen reichen von einer Beanstandung bis zu einem Maximum von sechs Beanstandungen innerhalb der vier Jahre. Neun der 20 Gleichstellungsbeauftragten, die eine Maßnahme beanstandeten, übten ihr Recht innerhalb der vier Jahre mehr als einmal aus. Zwei Drittel hatten keinen Grund zur Beanstandung. In 17 Prozent der Fälle gab es zwar einen Anlass, aber es konnte im Vorfeld eine Einigung mit der Dienststelle herbeigeführt werden. In vier Prozent der Fälle haben die Gleichstellungsbeauftragten – obwohl es Beanstandungsgründe gab – von einer

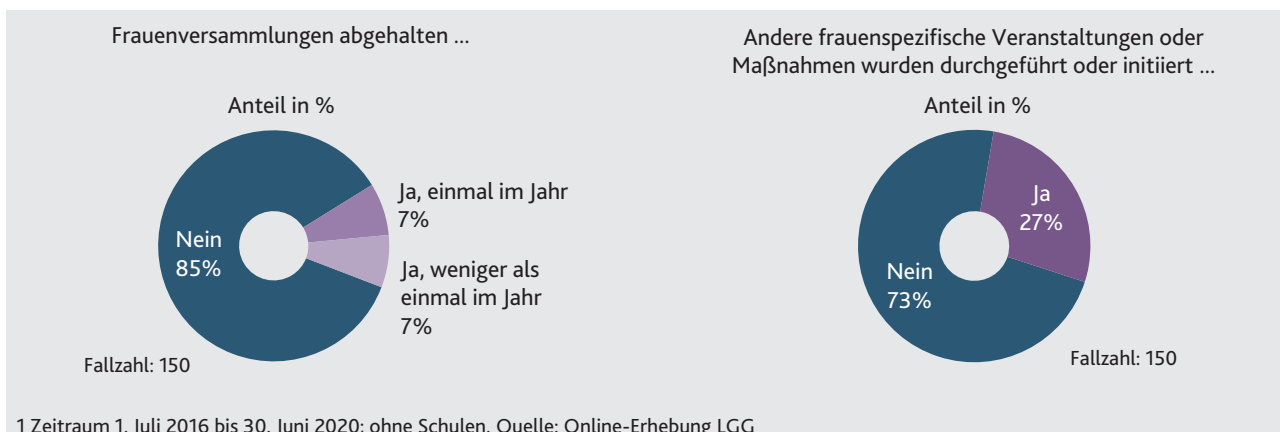
Beanstandung abgesehen, weil sie persönliche Nachteile befürchteten [→ Grafik G 10].

Sofern die Beanstandung einer Maßnahme keinen Erfolg hat, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn sie sich aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes durch eine Maßnahme der Dienststelle in ihren Rechten verletzt sieht (§ 30 LGG). Von den Teilnehmerinnen, die eine Maßnahme beanstandeten, hat keine diesen Weg beschritten oder musste ihn gehen.

Gemäß § 24 LGG haben Gleichstellungsbeauftragte weitere Befugnisse zur Ausübung ihrer Tätigkeit. So können sie z. B. im Benehmen mit der Dienststellenleitung einmal pro Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten abhalten oder sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen. Lediglich 14 Prozent der Auskunftgebenden zu dieser Frage hielten Frauenversammlungen ab, die Hälfte von ihnen einmal im Jahr. Andere frauenspezifische Veranstaltungen boten 27 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten an. Bis auf eine Person hatten die Gleichstellungsbeauftragten zu beiden Veranstaltungsarten Auskunft gegeben. Demnach hielten neun Prozent sowohl Frauenversammlungen als auch andere Veranstaltungen ab; 66 Prozent ergriffen keine Initiativen [→ Grafik G 11].

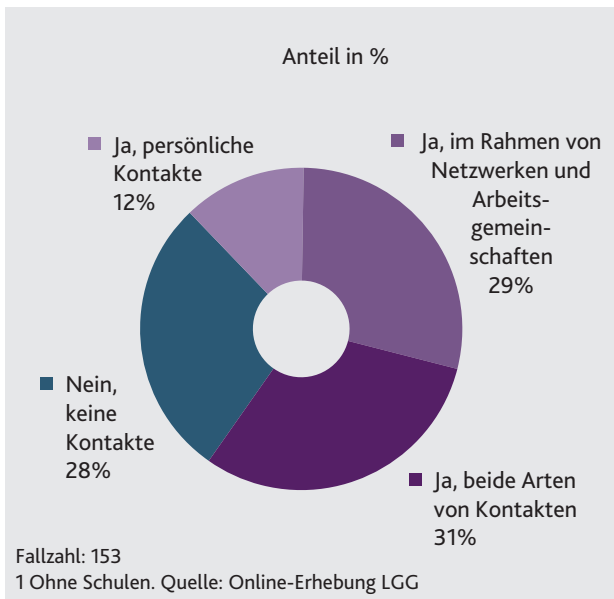
Die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Ort auf sich gestellt. Umso wichtiger ist der Erfahrungsaustausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststel-

G11 Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

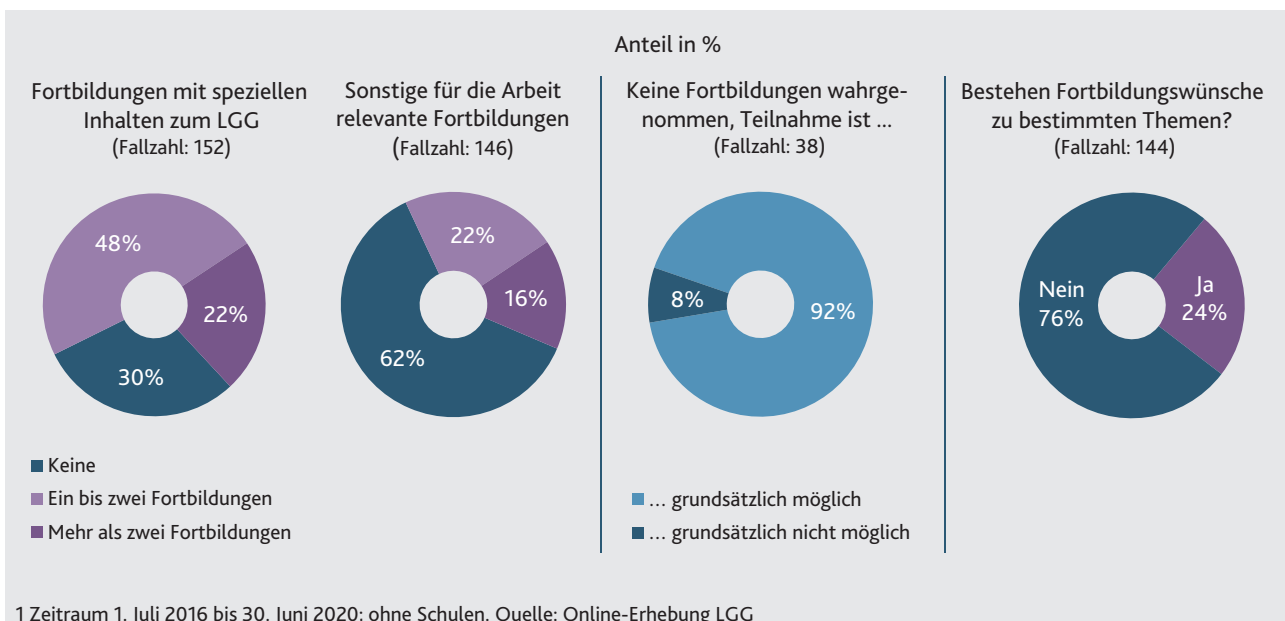
G12 Kontakte der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen 2020¹



len. Persönliche Kontakte und gleichzeitig Kontakte im Rahmen von Netzwerken und Arbeitsgemeinschaften nutzten 31 Prozent der Befragten; weitere 29 Prozent waren ausschließlich über Netzwerke und Arbeitsgemeinschaften mit ihren Kolleginnen in Kontakt. Zwölf Prozent pflegten lediglich persönliche Kontakte, und 28 Prozent hatten keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten [→ Grafik G 12].

Die Gleichstellungsarbeit ist sehr vielseitig und verlangt daher vielfältiges Wissen. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit an Fortbildungen teilzunehmen. Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nahmen 70 Prozent von 152 der Befragten Fortbildungsveranstaltungen speziell zum Landesgleichstellungsgesetz in Anspruch. Der überwiegende Teil besuchte eine oder zwei solcher Veranstaltungen, fast ein Drittel mehr als zwei Fortbildungen. Von den Gleichstellungsbeauftragten, die die Frage zur Teilnahme an anderen thematisch relevanten oder persönlichkeitsbildenden Veranstaltungen beantworteten (146), nahmen nur 38 Prozent an einer solchen Veranstaltung teil. Hiervon besuchten 59 Prozent eine oder zwei Veranstaltungen und 41 Prozent mehr als zwei. Von den Gleichstellungsbeauftragten, die an einer Fortbildung teilgenommen haben (107), nahmen 47 Prozent das Fortbildungsangebot beider Veranstaltungsarten wahr, d. h. zum Landesgleichstellungsgesetz oder anderen relevanten Themen. Die übrigen Befragten (53 Prozent) bildeten sich im Rahmen einer der Veranstaltungsarten fort. Im genannten Zeitraum besuchte rund ein Viertel der Gleichstellungsbeauftragten gar keine Veranstaltung. Unter Berücksichtigung von einem Antwortausfall gaben jedoch 90 Prozent

G13 Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten an Dienststellen des Landes und der Kommunen¹



an, dass sie grundsätzlich Fortbildungen wahrnehmen können [→ Grafik G 13].

Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten, die sich zu Fortbildungswünschen äußerten, hatten 76 Prozent ausdrücklich keine Wünsche. Bei den übrigen Teilnehmerinnen umfassten die Fortbildungswünsche bei etwa der Hälfte im weitesten Sinn ein Coaching – sei es als Einzelcoaching zu verschiedenen Themen wie Kommunikation, Zusammenarbeit, Förderung persönlicher Kompetenzen oder als Projektcoaching zu Themen wie der Durchführung von Frauenversammlungen und weiteren Tätigkeitsfeldern der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem wurden Beratungen zu Personalangelegenheiten (unter anderem Bewerberauswahl), juristischen Fragen und Fortbildungen zum Tarif- und Dienstrecht wie auch allgemein zum Landesgleichstellungsgesetz und frauenpolitischen Themen gewünscht.

2 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Die Situation der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen unterscheidet sich in zwei zentralen Punkten von der Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Landes und der Kommunen: Zum einen wird der Gleichstellungsplan für Schulen zentral erstellt. Zum anderen unterliegt die Personalverwaltung der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), die somit auch für Einstellungen und Beförderungen der Lehrerinnen und Lehrer zuständig ist. Die Beteiligung der schulischen Gleichstellungsbeauftragten im personellen Bereich beschränkt sich daher auf Maßnahmen, die auf der schulischen Ebene vor Ort angesiedelt sind, wie beispielsweise „schulscharfe Ausschreibungen“ oder die Anmeldung des Personalbedarfs. Hinzu kommt, dass das Thema „Gleichstellung“ an Schulen vor dem Hintergrund eines insgesamt hohen Frauenanteils eigene Schwerpunkte haben dürfte. Im Geschäftsbereich Schulen sind insgesamt 67 Prozent der Beschäftigten weiblich. Zwar variieren die Frauenanteile bei einer differenzierten Betrachtung nach Besoldungsgruppen, Führungspositionen und Schularten, insgesamt liegt der Frauenanteil jedoch über

dem gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz angestrebten Anteil von 50 Prozent.

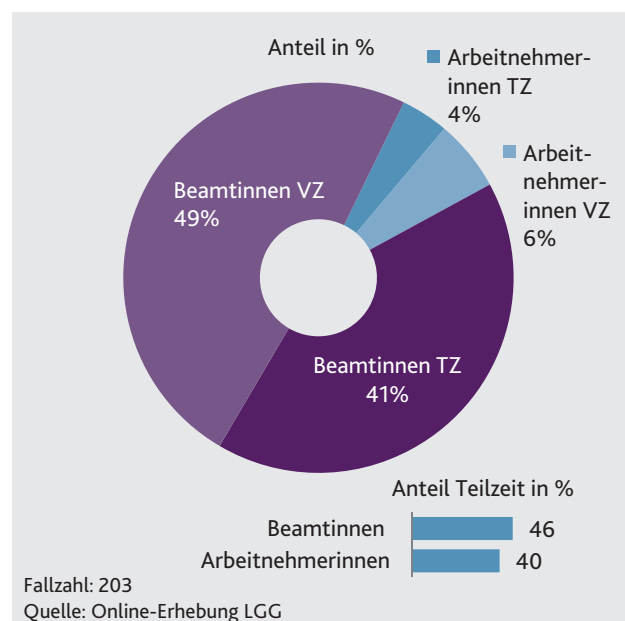
Aus dem Geschäftsbereich Schulen haben 225 Gleichstellungsbeauftragte von 1513 angeschriebenen Schulen an der Befragung teilgenommen. Die Fragen bezogen sich auf den Stichtag 30. Juni 2020 oder den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020. Nicht immer wurden alle Fragen beantwortet. Alle Auswertungen in diesem Abschnitt (z. B. Anteile der Antworten) beziehen sich daher auf die Beantwortungen ohne Antwortausfälle.

Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten

Am Stichtag waren 90 Prozent der an den Schulen befragten Gleichstellungsbeauftragten verbeamtet und zehn Prozent waren Arbeitnehmerinnen. Die Verteilung auf die Beschäftigungsverhältnisse spiegelt den hohen Anteil wider, den Beamtinnen unter den weiblichen Schulbediensteten haben (Ergebnisse der Personalstandstatistik am 30. Juni 2020: Beamtinnen 84 Prozent; Arbeitnehmerinnen 16 Prozent) [→ Grafik G 14].

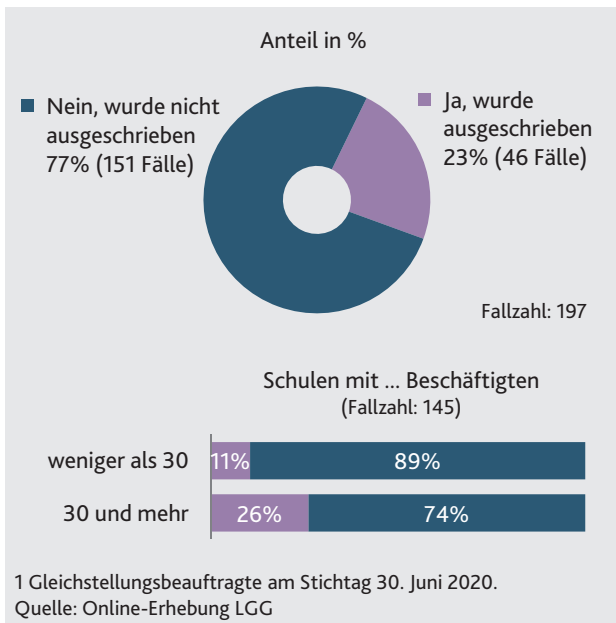
Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen waren 45 Prozent teilzeitbeschäftigt.

G14 Beschäftigungsverhältnis und -umfang der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020



Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G15 Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen¹



Dieser Anteil entspricht in etwa dem Anteil der Teilzeitbeschäftigung unter den weiblichen Schulbediensteten (42 Prozent). Von 92 in Teilzeit arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten gaben 63 Prozent an, weniger als 20 Stunden in der Woche zu arbeiten. Als durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit berechnen sich für die 92 teilzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten 17,8 Stunden.

Von den Befragten machten 152 Angaben zur Zahl der Beschäftigten an ihrer Schule. An Schulen mit in der Regel mindestens 30 Beschäftigten muss die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftrag-

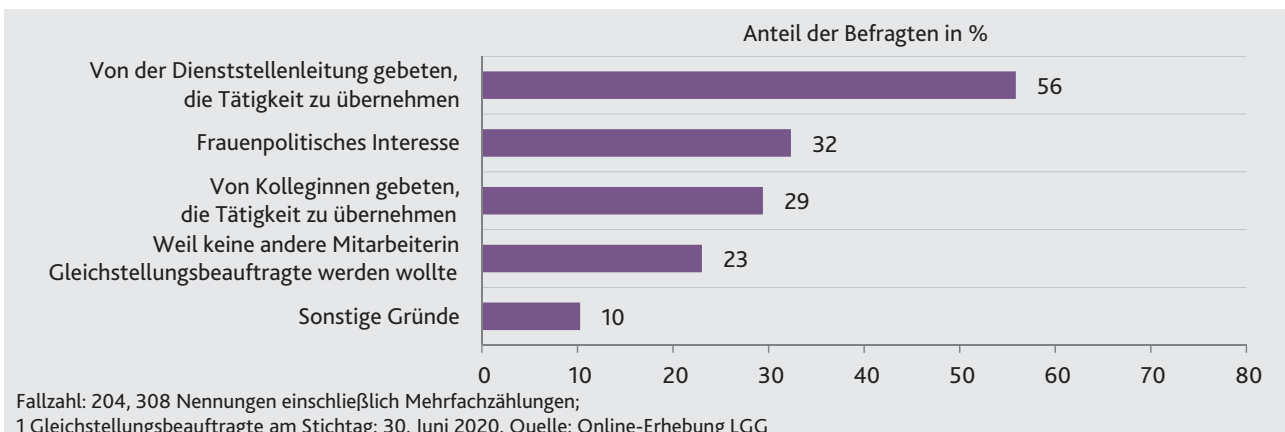
te bestellen. Von den Antwortgebenden, waren 61 Prozent in Schulen dieser Größe tätig; darunter arbeitete annähernd die Hälfte an Schulen mit 70 und mehr Bediensteten. Die übrigen 39 Prozent übten ihr Amt in Dienststellen mit weniger als 30 Beschäftigten aus, die eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen können, es aber nicht müssen.²

Gemäß § 18 Abs. 2 LGG soll das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vor der Bestellung in der Dienststelle ausgeschrieben werden. Bei den meisten der Gleichstellungsbeauftragten, die Angaben dazu machten, erfolgte allerdings keine Ausschreibung vor ihrer Bestellung (77 Prozent). Von den Befragten hatten 74 Prozent auch die Zahl der Beschäftigten an ihrer Schule mitgeteilt; 39 Prozent waren an Schulen mit weniger als 30 Beschäftigten tätig. An diesen Schulen erfolgte seltener eine Ausschreibung als an größeren Schulen (elf bzw. 35 Prozent) [→ Grafik G 15].

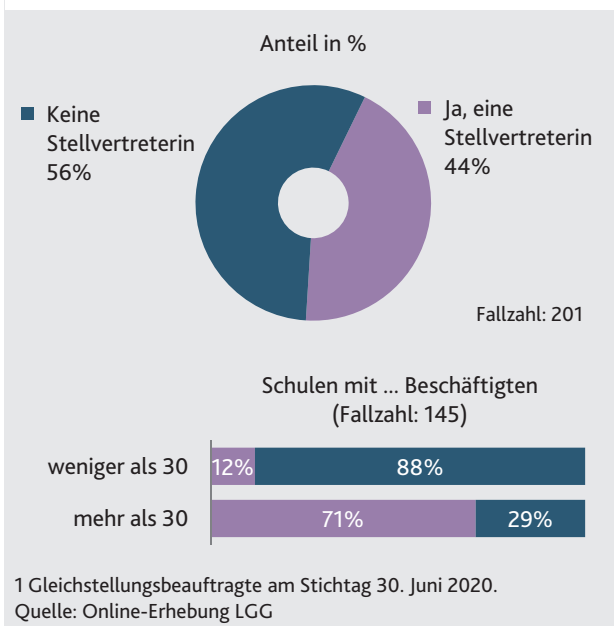
Die Mehrheit der schulischen Gleichstellungsbeauftragten nannte als Grund oder einen der Gründe für ihr Engagement, dass sie von der Schulleitung gebeten wurden, das Amt zu übernehmen (56 Prozent). Knapp ein Drittel (32 Prozent) gab frauenpolitisches Interesse als Grund an. Nicht wenige wurden auch von Kolleginnen gebeten (29 Prozent). Für 23 Prozent der Befragten spielte es eine Rolle, dass keine

² Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion: Hinweise zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen; https://add.rlp.de/fileadmin/add/Abteilung_3/Gleichstellung/Bestellung_der_Gleichstellungsbeauftragten_an_Schulen.pdf [abgerufen am 19. September 2022].

G16 Gründe Gleichstellungsbeauftragte zu werden an Schulen¹



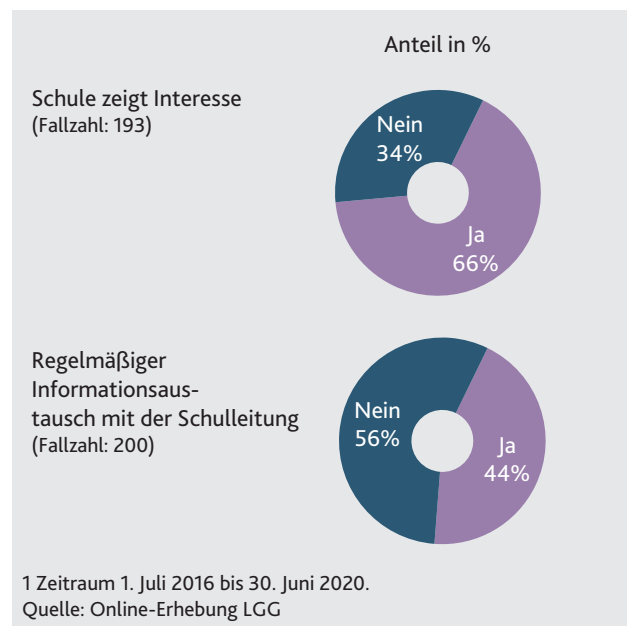
G17 Stellvertretung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020¹



andere Mitarbeiterin bereit war, Gleichstellungsbeauftragte zu werden. Bei zehn Prozent waren andere Gründe allein oder mit ausschlaggebend. Genannt wurden ideelle Ziele wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Miteinander zwischen Kollegium und Schulleitung. Auch wurde ein allgemeines Interesse an der Gleichstellung der Geschlechter geäußert. Als anderer Grund wurden auch verschiedene äußere Umstände erwähnt, die zur Übernahme des Amtes geführt haben (z. B. Vertretung, die zur Dauerlösung wurde). In Einzelfällen war die Kombination mit einer Personalratstätigkeit, die eigentlich nach dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 19 Abs. 5 LGG) nicht vorgesehen ist, ein Grund. Ebenfalls nicht vorgesehen ist die Übernahme des Amtes durch einen Mann, die aber dennoch im Einzelfall bewusst erfolgte. Insgesamt gesehen waren die Beweggründe zur Übernahme des Amtes selbst in einer Person vielfältig. Von den Befragten gaben 40 Prozent mehrere Gründe an [→ Grafik G 16].

Gemäß § 27 Abs. 1 LGG muss für jede Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin bestellt werden. Nur bei Schulen mit weniger als 30 Beschäftigten ist dies, wie auch die Bestellung einer Beauftragten selbst, nicht zwingend. Über die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (56 Prozent), hatten keine

G18 Interesse der Schule an der Gleichstellungsarbeit¹



Stellvertreterin. Obwohl es an Schulen mit mehr als 30 Beschäftigten eine Stellvertreterin geben muss, war dies nur bei 71 Prozent der Auskunftgebenden der Fall. Von den Personen mit einer Stellvertretung hatten 47 Prozent die Möglichkeit genutzt, Aufgaben zur eigenständigen Erledigung nach § 27 Abs. 4 LGG zu übertragen [→ Grafik G 17].

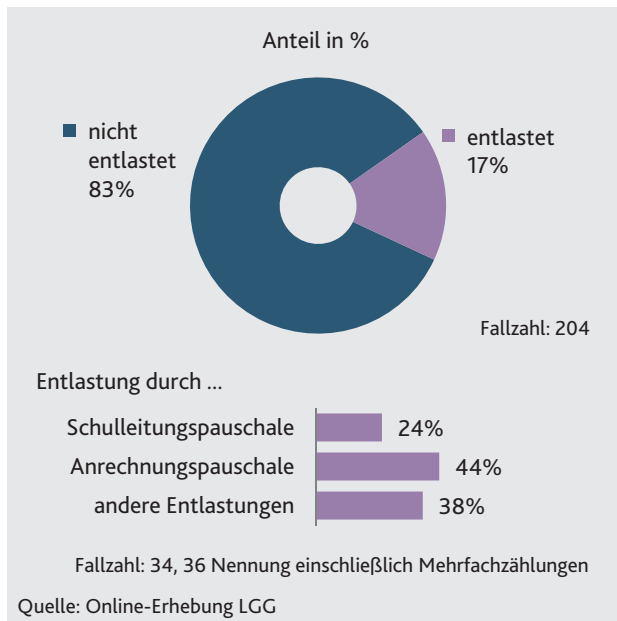
Interesse und Unterstützung seitens der Schule

Zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten teilten mit, dass die Schule Interesse an ihrer Arbeit zeigt. Damit war das Interesse ähnlich hoch wie bei den Dienststellen des Landes und der Kommunen (70 Prozent). Über regelmäßige Treffen zum Informationsaustausch mit der Schulleitung berichteten 44 Prozent. Der Austausch erfolgte damit ebenso selten wie in den Dienststellen des Landes und der Kommunen (43 Prozent) [→ Grafik G 18].

Gleichstellungsbeauftragte an Schulen können für ihre Aufgabenerfüllung grundsätzlich entlastet werden. Die Empfehlung der Landesregierung aufgrund § 21 LGG zur Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten gilt ausdrücklich nicht für Dienststellen, die zwar eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen, aber keine personalverwaltenden Dienst-

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G19 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen 2020



stellen sind und keine Gleichstellungspläne erstellen. Demzufolge sind Schulen ausgeschlossen.³ Damit die Intention des Landesgleichstellungsgesetzes erfüllt werden kann, weist die Schulaufsicht in einem Schreiben vom 22. Februar 2018 darauf hin, dass aufgabenbedingte zeitliche Mehrbelastungen der Gleichstellungsbeauftragten durch Anrechnungsstunden aus der Pauschale für schulbezogene Anrechnungen der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung ausgeglichen werden können, der Schule jedoch keine zusätzlichen Entlastungsstunden zur Verfügung gestellt werden können. Es wird darauf verwiesen, dass jenseits der Gewährung von Anrechnungsstunden die zeitliche Mehrbelastung im Benehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten auch durch die Entlastung von besonderen Aufgaben kompensiert werden kann.⁴

Nach Angaben der Befragten wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen mehrheitlich „on top“ zu den übrigen Aufgaben geleistet; 83 Prozent teilen mit, dass sie für die Gleichstel-

³ Staatsanzeiger Nr. 46 vom 7. Dezember 2020, S. 777, 4398, Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz: Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 21 Abs. 1 LGG, Empfehlung der Landesregierung.

⁴ ADD (Hrsg.): Hinweise zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen; https://add.rlp.de/fileadmin/add/Abteilung_3/Interessenvertretungen/Gleichstellung_Hinweise_zur_Bestellung.pdf [abgerufen am 8. November 2024].

lungsarbeit nicht entlastet werden. Nur 17 Prozent von 204 Gleichstellungsbeauftragten an Schulen gaben an, für ihre Aufgabe in irgendeiner Form entlastet zu werden. Am häufigsten erhielten diese Personen wöchentliche Entlastungsstunden aus der Anrechnungspauschale oder wurden auf eine andere Art entlastet wie z. B. durch Freistellung von der Pausen- oder Busaufsicht [→ Grafik G 19].

Zur Ausübung ihrer Tätigkeit steht nur jeder vierten Gleichstellungsbeauftragten ein eigenes Büro zur Verfügung. Die Frage zu den Möglichkeiten, Unterlagen sicher aufbewahren zu können, wurde mehrheitlich bejaht (71 Prozent). Inwieweit ein Zugang zu Fachliteratur bestand, wurde etwas seltener beantwortet, war aber bei über der Hälfte derjenigen, die Auskunft gaben, gegeben.

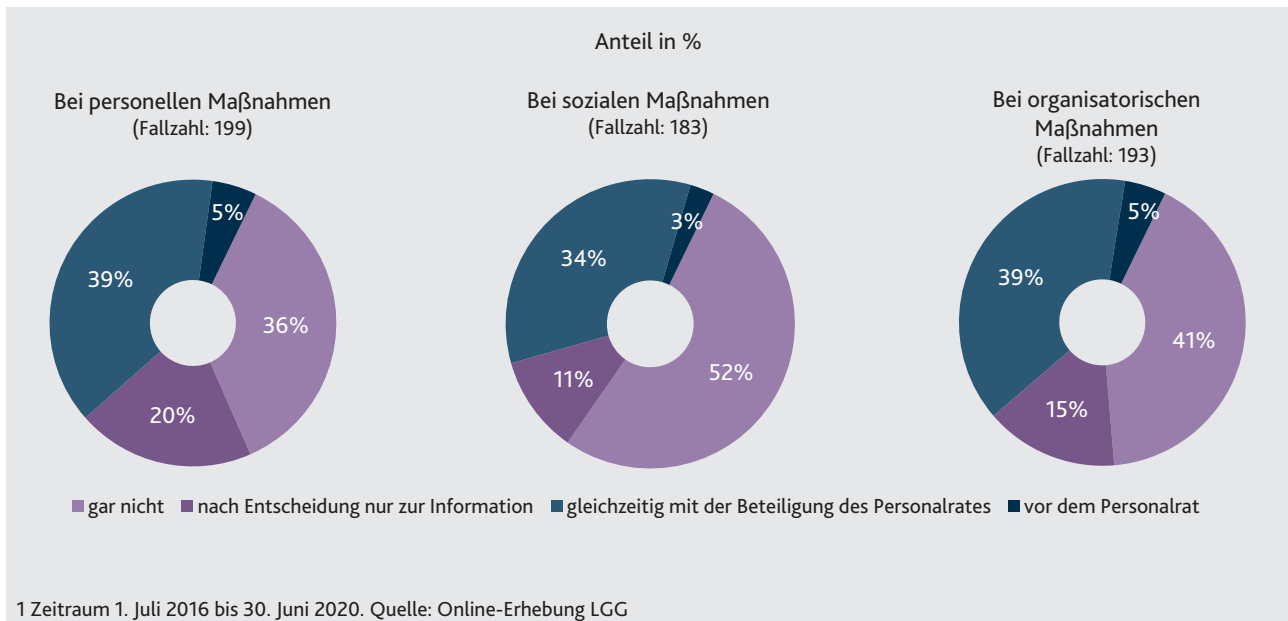
Von den 49 Gleichstellungsbeauftragten mit eigenem Büro hatten fast alle die Möglichkeit, Unterlagen gesichert aufzubewahren. Von den Gleichstellungsbeauftragten ohne Büro, die gleichzeitig Angaben zu gesicherten Aufbewahrungsmöglichkeiten machten, bejahten nur 62 Prozent diese Frage. Auch bei der Frage, inwieweit Fachliteratur zugänglich ist, gibt es zugunsten derjenigen mit Büro deutlich häufiger ein Angebot.

Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen die Beauftragte das Recht zur Mitwirkung hat. Dies gilt für alle sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen. Die Fragen nach einer Beteiligung im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 wurden je nach Maßnahmenart von 81 bis 88 Prozent der 225 befragten Gleichstellungsbeauftragten beantwortet.

Die Umfrage zeigt, dass sehr häufig keine Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt. Bei sozialen Maßnahmen war dies bei gut der Hälfte der Auskunftgebenden der Fall. Über organisatorische Maßnahmen, zu denen beispielsweise Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Vertretungsstundenregelungen und Fragen der Teilzeitarbeit

G20 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen¹



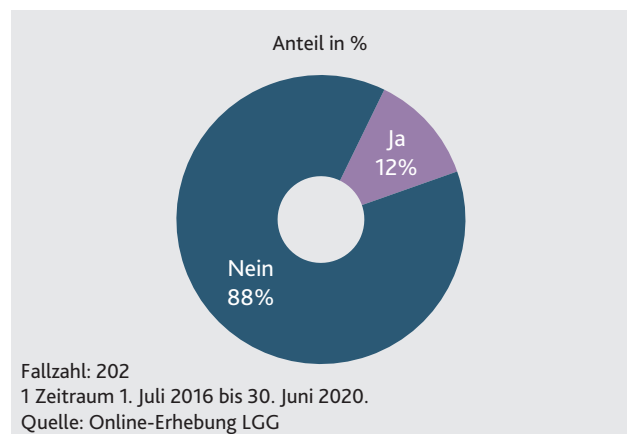
zählen, wurden 41 Prozent nicht informiert. Selbst bei personellen Maßnahmen ist der Anteil derjenigen, die nicht beteiligt wurden, hoch (36 Prozent). Vor dem Personalrat wurden selbst bei personellen Maßnahmen nur fünf Prozent der Auskunftgebenden beteiligt. Häufig wurden die Gleichstellungsbeauftragten jedoch zeitgleich mit dem Personalrat beteiligt (39 Prozent bei personellen und organisatorischen Maßnahmen; 34 Prozent bei sozialen Maßnahmen). Für die Ergebnisse im Zusammenhang mit der Beteiligung bei personellen Maßnahmen ist zu beachten, dass der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen nur in beschränktem Ausmaß personelle Maßnahmen auf schulischer Ebene umfasst [→ Grafik G 20].

Ungeachtet einer Beteiligung im Entscheidungsprozess kann die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 29 LGG eine Maßnahme beanstanden, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz oder anderen Gleichstellungsvorschriften hält. Zwischen dem 1. Juli 2016 und dem 30. Juni 2020 gaben zwölf Prozent von 202 Gleichstellungsbeauftragten an, von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch gemacht zu haben. Ein Viertel der 24 Personen, die mit ja geantwortet hat, nahm ihr Recht mehr als zweimal in Anspruch. Bei der Mehrheit der Gleichstellungsbe-

auftragten kam es jedoch nicht zu Beanstandungen. Darüber hinaus können Gleichstellungsbeauftragte nach einer erfolglosen Beanstandung aufgrund § 30 LGG das Verwaltungsgericht anrufen, wenn sie sich in ihren Rechten nach dem Landesgleichstellungsgesetz durch eine Maßnahme der Dienststelle verletzt sehen. Die Frage, ob dieser Weg beschritten wurde, verneinten die 28 Teilnehmerinnen mit Beanstandungen bis auf drei Antwortausfälle [→ Grafik G 21].

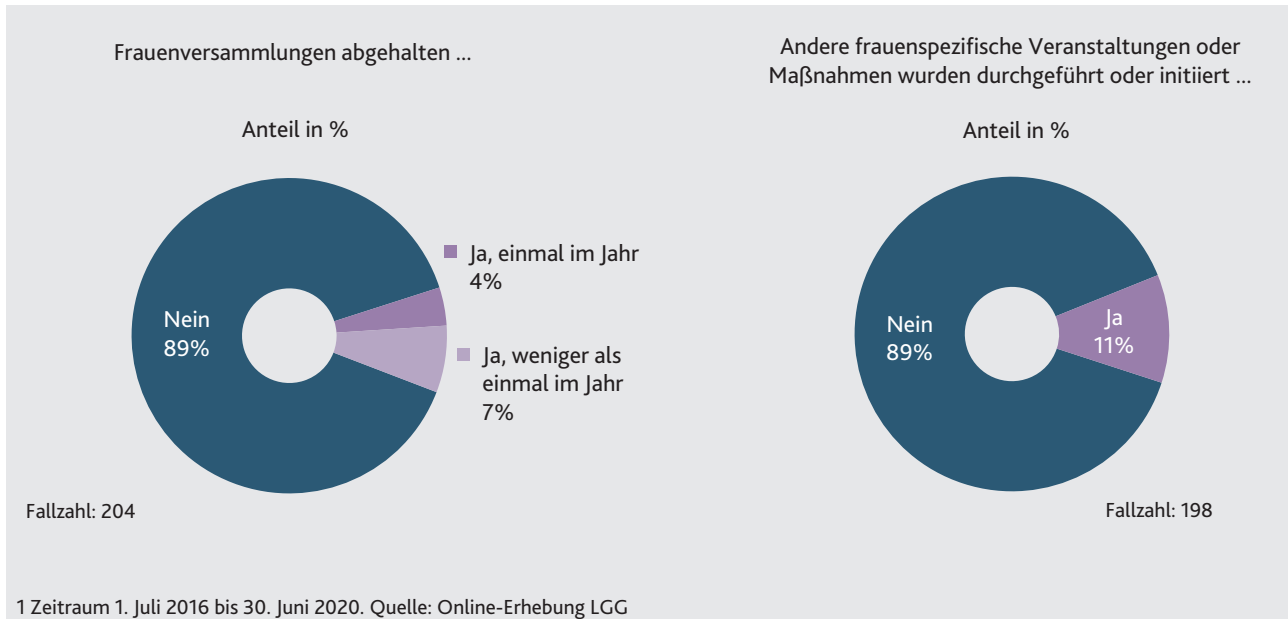
Gemäß § 24 LGG haben Gleichstellungsbeauftragte weitere Befugnisse zur Ausübung ihrer Tätigkeit. So können sie z. B. im Benehmen mit der Schulleitung

G21 Inanspruchnahme des Beanstandungsrechts durch Gleichstellungsbeauftragte an Schulen¹



Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

G22 Veranstaltungen von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen¹



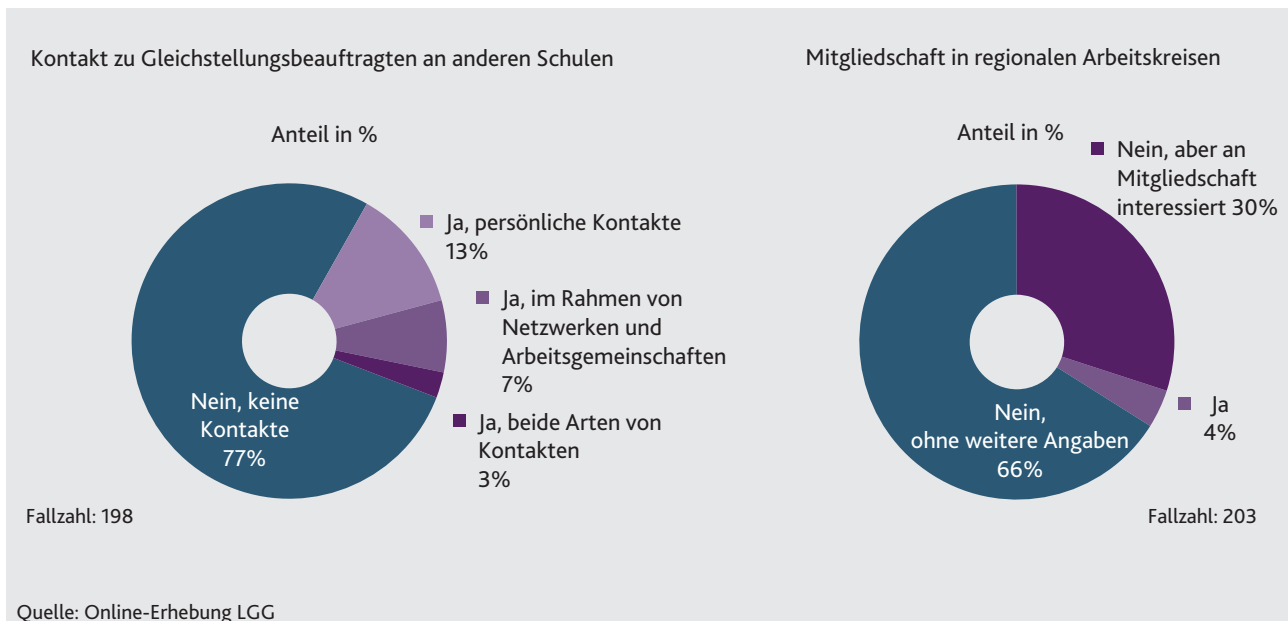
einmal pro Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten abhalten oder sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammenschließen.

Frauenversammlungen sind jedoch nur wenig etabliert: Lediglich 11 Prozent der Teilnehmerinnen an dieser Frage hielten Frauenversammlungen ab; überwiegend weniger als einmal im Jahr. Auch gaben die meisten an, keine

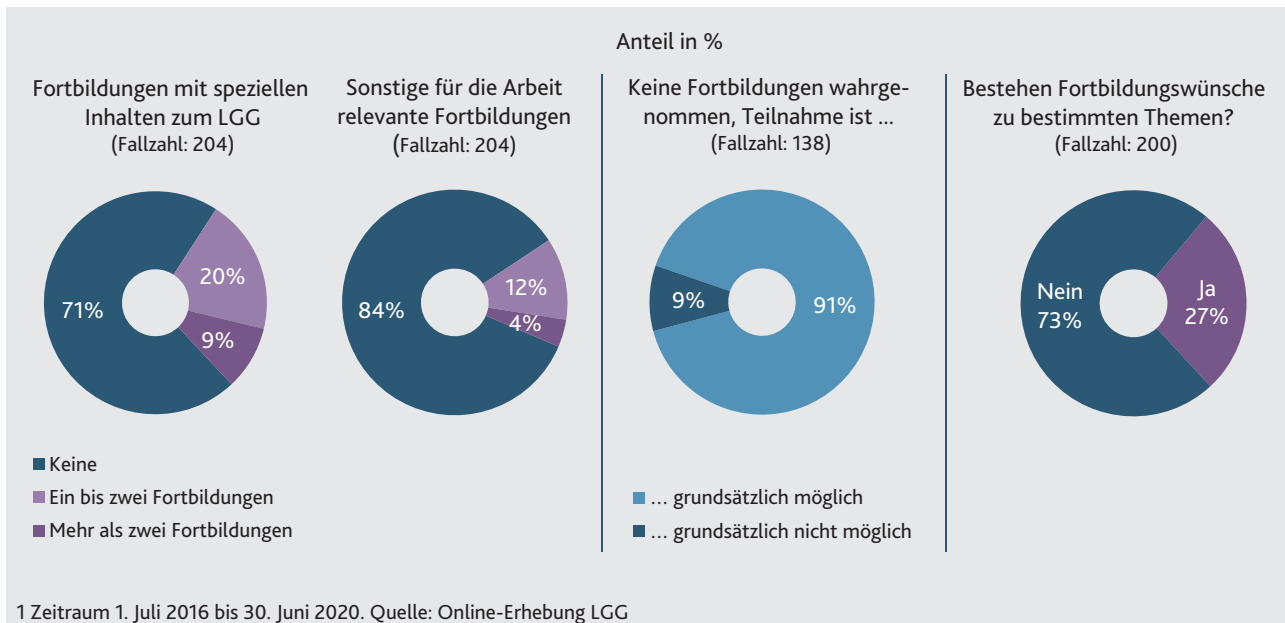
anderen frauenspezifischen Veranstaltungen durchzuführen oder andere Maßnahmen zu initiieren. Von 197 Personen, die beide Fragen beantworteten, waren nur vier Prozent in verschiedener Form aktiv; 83 Prozent haben gar keine Initiativen ergriffen [→ Grafik G 22].

Die Gleichstellungsbeauftragten in den Schulen sind weniger vernetzt als ihre Kolleginnen in den Dienst-

G23 Kontakte der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen und Mitgliedschaften in regionalen Arbeitskreisen 2020



G24 Fortbildungen der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen¹



stellen des Landes und der Kommunen: Während dort nur 28 Prozent der Teilnehmerinnen keine Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten hatten, waren es in den Schulen mit 77 Prozent deutlich mehr. Bei 13 Prozent der schulischen Gleichstellungsbeauftragten fand der kollegiale Austausch nur im Rahmen von persönlichen Kontakten statt; sieben Prozent nutzten ausschließlich Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften. Nur drei Prozent gaben an, sich mittels persönlichen Kontakten und auch Netzwerken bzw. Arbeitsgemeinschaften mit anderen Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen [→ Grafik G 23].

Gelegenheit zum Austausch bieten regionale Arbeitskreise, die die Gleichstellungsbeauftragten einer Schulart unter dem Dach des Pädagogischen Landesinstituts selbst organisieren können.⁵ Allerdings waren nur vier Prozent der teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten in dieser Form organisiert. Von denjenigen ohne Mitgliedschaft in einem regionalen Arbeitskreis bekundeten 30 Prozent Interesse. Die Mehrheit äußerte sich zur Frage, in welcher Form Interesse besteht, jedoch nicht. Von

denjenigen, die Angaben dazu machten, in welchem Schulaufsichtsbezirk der Arbeitskreis angesiedelt und/oder auf welche Schulart er ausgerichtet sein sollte (61 Personen), waren 31 Prozent an einer Mitgliedschaft in einem regionalen Arbeitskreis im Schulaufsichtsbezirk Koblenz interessiert, 21 Prozent benannten Neustadt und 13 Prozent Trier. Bei der Bewertung dieses Ergebnisses ist neben der kleinen Fallzahl zu beachten, dass die Verteilung der Antworten auch von der Größe des Schulbezirks abhängt. Von den Schularten wurden Berufsbildende Schulen, Grundschulen und Gymnasien am häufigsten benannt.

Neben den Arbeitskreisen bieten auch Fortbildungen die Möglichkeit zur Beschäftigung mit Themen der Gleichstellung und zum kollegialen Austausch. Im Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 nahmen 29 Prozent von 204 Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen speziell zum Landesgleichstellungsgesetz teil. Der überwiegende Teil besuchte eine oder zwei Veranstaltungen, fast ein Drittel mehr als zwei Fortbildungen. Der Anteil derjenigen, die andere thematisch relevante oder auch persönlichkeitsbildende Fortbildungen wahrnahmen, war mit 16 Prozent etwas kleiner. Auch hier besuchte der überwiegende Teil eine oder zwei

⁵ Ministerium für Bildung (Hrsg.): Informationen und Hinweise für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen; https://add.rlp.de/fileadmin/add/Abteilung_3/Interessenvertretungen/Gleichstellung_Hinweise_zur_Bestellung.pdf [abgerufen am 8. November 2024].

Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Veranstaltungen, ein Fünftel mehr als zwei. In den Dienststellen des Landes und der Kommunen haben im gleichen Zeitraum deutlich mehr der befragten Gleichstellungsbeauftragten an mindestens einer Fortbildung zum Landesgleichstellungsgesetz teilgenommen (70 Prozent von 152) oder mindestens eine für ihre Arbeit relevante Fortbildung besucht. Unter den 204 Antwortenden waren zwölf Prozent, die an Fortbildungen beider Veranstaltungsarten, d. h. zum Landesgleichstellungsgesetz oder anderen relevanten Themen, teilgenommen haben. Weitere 20 Prozent der Befragten besuchten mindestens eine

der Veranstaltungsarten. Von den 68 Prozent, die im besagten Zeitraum keine Veranstaltung besuchten, gaben jedoch 91 Prozent an, dass dies grundsätzlich möglich sei. Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten, die sich zu Fortbildungswünschen äußerten, hatten 73 Prozent ausdrücklich keine Wünsche. Bei den übrigen bestanden verschiedene Vorstellungen. Häufiger wurden konkretere Informationen zum Landesgleichstellungsgesetz, wie z. B. zu juristischen Fragen oder zu Arbeitszeitmodellen, zur Teilzeitarbeit und ihren Auswirkungen auf die Altersversorgung vermisst [→ Grafik G 24].

Datenbasis

Personalstandstatistik

Mit der Personalstandstatistik werden nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) jährlich zum Stichtag 30. Juni Daten über die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgewertet. Bei der Personalstandstatistik handelt es sich um eine Vollerhebung von Sekundärdaten. Zur Erfassung des Personals des Landes werden vom Landesamt für Finanzen Einzeldatensätze elektronisch übermittelt. Für die im Kommunalbereich Beschäftigten werden die Daten von der Pfälzischen Pensionsanstalt oder den Kommunen selbst übermittelt.

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

Bei den Beamtinnen und Beamten werden die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A unabhängig vom Einstiegsamt zusammengefasst. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bilden Beschäftigte mit besonderen Entgeltvereinbarungen eine eigene Gruppe (unter anderem das Personal der staatlichen Orchester und studentische Hilfskräfte).

Die zeitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Personalstandstatistik wird bei längeren Zeitreihen durch Ausgliederungen aus den öffentlichen Haushalten in nicht quantifizierbarem Umfang beeinträchtigt. Bei den Kommunalergebnissen sind Änderungen von Verwaltungsstrukturen unter anderem im Zusammenhang mit den Gebietsstandsänderungen zu berücksichtigen. Für den Landesdienst wie auch für die Kommunen beschränkt sich der langfristige zeitliche Vergleich daher auf eine Gesamtbetrachtung der personellen Entwicklung. Grundsätzlich werden die für Kommunen in die Datenbank des Statistischen Landesamtes (Landesinformationssystem – LIS) eingelagerten Ergebnisse

für vorhergehende Jahre auf den aktuellen Gebietsstand umgerechnet.

Die Auswertungen der Personalstandstatistik unterliegen einer bundeseinheitlichen statistischen Geheimhaltung. Hierbei werden aggregierte Ergebnisse jeweils auf ein Vielfaches von Fünf auf- oder abgerundet. Dies hat zur Folge, dass es in der Regel Rundungsdifferenzen zu ausgewiesenen Summen gibt. Anteile, Durchschnittswerte und Veränderungsraten werden aus ungerundeten Werten berechnet. Anteile und Durchschnittswerte werden aus Geheimhaltungsgründen ohne Nachkommastelle ausgewiesen.

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

Die Erhebung erfolgte auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 505) und der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz zu Gleichstellungsplänen und dem Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 22. Juni 2017 (MinBl. 2017, 204, JBl. 2017, 143).

Erhoben wurden Daten für den Landesdienst (Kernhaushalt und die Sonderrechnungen der vorgegebenen Geschäftsbereiche) und für die Kommunen (Kernhaushalte).

Die Erhebung der Merkmale für den Landesdienst richtete sich auf elektronischem Weg an

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

Die Dienststellen der Landesverwaltung berichteten zum Stichtag 30. Juni 2020 über

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

Für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 berichteten die Dienststellen über

- Einstellungen,
- Höhergruppierungen und Beförderungen
- und Fortbildungsqualifizierungen.

Neben der Unterscheidung nach dem Geschlecht wurden für alle Merkmale Beschäftigte und Vollzeit-äquivalente erhoben sowie der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses. Bei der Mehrzahl der Merkmale wurden darüber hinaus die Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen erfragt.

Die Mitglieder in Gremien wurden für namentlich vorgegebene Gremien nach dem Geschlecht erfasst. Die Gremien waren über die Liste in verschiedene Gremienarten unterteilt.

Im Vergleich zum fünften Bericht hat es verschiedene Änderungen bei der Erhebung gegeben:

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsqualifizierungen wurden bei den Dienststellen erhoben und nicht mehr zentral von der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses übermittelt.

Zur Telearbeit, die in räumlicher Trennung von der Dienststelle erfolgt, zählen keine Arbeitsplätze mehr, die aus dienstlichen Gründen eingerichtet sind.

Vergleiche mit den Ergebnissen des fünften Berichts sind insbesondere wegen der Darstellung anhand der Vollzeitäquivalente anstelle von Personen nicht möglich.

Grundsätzlich kann die Aussagekraft einiger Erhebungsergebnisse durch Abgrenzungs- und Auslegungsspielräume der vorgegebenen Definitionen beeinflusst sein. Einige Erhebungsmerkmale sind unter diesem Aspekt als „weiche Daten“ einzustufen. Es ist anzunehmen, dass z. B. die Vorgesetzteneigenschaft (Einstufung in vorgegebene Funktionen) im Rahmen der

unterschiedlichen Organisationsstrukturen verschieden bewertet werden kann und Raum für subjektive Einschätzungen durch die Auskunftspflichtigen lässt.

Die Teilnahme der kommunalen Gebietskörperschaften an der Online-Erhebung LGG war freiwillig. Eine Vollerhebung konnte nicht realisiert werden. Von fünf Verbandsgemeindeverwaltungen, einer kreisfreien Stadt und einer verbandsfreien Gemeinde gingen keine oder unplausible Meldungen ein.

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 2020. Die Verbandsgemeinden machten zudem für die angehörigen Ortsgemeinden Angaben zur Summe der Beschäftigten in Führungsfunktionen. Weitere Merkmale wie für den Landesdienst wurden für die kommunalen Gebietskörperschaften nicht erhoben.

Die Befragung der nach dem Landesgleichstellungsgesetz bestellten Gleichstellungsbeauftragten erfolgte ebenfalls auf freiwilliger Basis. Hierzu wurden 195 Kommunalverwaltungen, 432 Landesdienststellen und 1513 Schulen angeschrieben. In der Befragung wurden die Bestellung und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Interesse und die Unterstützung seitens der Dienststelle thematisiert. Da die Grundgesamtheit – also die Gesamtzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Land – unbekannt ist, können keine Aussagen zur Repräsentativität der Erhebungsergebnisse getroffen werden. Aus diesem Grund ist der Vergleich zu früheren Befragungen auch bei unveränderten Fragestellungen methodisch nicht sinnvoll. Die Umfrage bezog sich auf den Stichtag 30. Juni 2020 bzw. den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020.

Für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen wurde ein eigener Fragebogen erstellt, da ihre Arbeit in den Schulen anderen Gegebenheiten unterliegt als in den ansonsten erfassten Dienststellen im Land und den Kommunen. Aufgrund von unplausiblen Antworten konnte die Frage nach dem Einstiegsamt bzw. der Eingruppierung der Gleichstellungsbeauftragten für die Schulen nicht ausgewertet werden.

Glossar

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Beschäftigte mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag in einem unmittelbaren unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Beschäftigte).

Zu diesem Personenkreis zählen auch studentische Hilfskräfte oder wiederbeschäftigte Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte.

Nicht dazu zählen z. B. Beschäftigte mit Werkvertrag, nebenberuflich tätige Honorarkräfte, geringfügig Beschäftigte.

Praktikantinnen und Praktikanten werden als Beschäftigte in Ausbildung erfasst.

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

Aufgabenbereiche

Zur Auswertung der Beschäftigung nach Aufgabenbereichen der Kommunen wird in diesem Bericht die Systematik der Hauptproduktbereiche, Produktbereiche und Produktgruppen der Personalstandstatistik herangezogen. Für diese Systematik werden im kommunalen Bereich die Produktgruppen aus dem doppelischen Rechnungswesen verwendet.

Beamtinnen und Beamte

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

Hierzu zählen in der Personalstandstatistik planmäßige Beamtinnen und Beamte, politische Beamtinnen und Beamte (unter anderem Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Ministerialdirigentinnen und Ministerialdirigenten) und hauptamtliche Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte (keine gewählten ehrenamtlich Tätigen).

In die Online-Erhebung LGG wurden die hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und -beamten (Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte sowie Beigeordnete) nicht einbezogen.

Zu den planmäßigen Beamten zählen auch Richterinnen und Richter kraft Auftrag, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Assessorinnen und Assessoren bei Staatsanwaltschaften und Gerichten (Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bzw. Richterinnen und Richter auf Probe).

Bei der Online-Erhebung LGG werden Assessorinnen und Assessoren bei Gerichten der Richterschaft zugeordnet (vgl. Richterinnen und Richter).

Bezieherinnen und Bezieher von Amtsgehalt (Ministerpräsidentin oder Ministerpräsident, Ministerinnen und Minister) werden in der Personalstandstatistik unter den Beschäftigten der Besoldungsgruppe B10 nachgewiesen. Im Rahmen der Online-Erhebung LGG wurden sie nicht erfasst.

Wiederbeschäftigte Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte die nach arbeitnehmerrechtlichen Grundsätzen beschäftigt sind (z. B. Lehrerinnen und Lehrer) zählen zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

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

Beförderungen

Beförderungen wurden für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 erhoben. Sie werden entsprechend der erreichten höheren Besoldungsgruppe nachgewiesen.

Beschäftigte

Der Berichtskreis umfasst die Beschäftigten ausgewählter öffentlicher Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz zum Stichtag 30. Juni 2020. Beschäftigte in Ausbildung werden in diesem Bericht gesondert dargestellt (vgl. Beschäftigte in Ausbildung).

Bei dem Beschäftigungsverhältnis kann es sich um ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis oder ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handeln. Der Bericht unterscheidet zwischen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zu den Beschäftigten zählen auch Beschäftigte auf Zeit bzw. mit befristetem Arbeitsvertrag, Beschäftigte in Altersteilzeit (auch, wenn sie sich in der Freistellungsphase befinden) und Beschäftigte, die außerhalb des Landes eingesetzt sind.

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

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

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

Bei Teilzeitbeschäftigten beträgt die regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Als Teilzeitbeschäftigte werden auch Altersteilzeitbeschäftigte, sowohl in einer Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze als auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus, erfasst sowie Beschäftigte in Elternzeit mit einer erlaubten Teilzeitbeschäftigung (vgl. Teilzeitbeschäftigte). Beschäftigte in der Anspan- bzw. Freistellungsphase des Sabbatjahrsmodells werden mit ihrem regulären Beschäftigungsumfang nachgewiesen.

Unterschiede in der Definition bzw. Erfassung der Beschäftigten gibt es zwischen den beiden Datenquellen „Personalstandstatistik“ und der „Online-Erhebung LGG“ bei den Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und den Richterinnen und Richtern.

Bei der Personalstandstatistik sind bei den kommunalen Beschäftigten die hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte enthalten. Bei der Erhebung der Führungskräfte im Rahmen der Online-Erhebung LGG wurden sie nicht erfasst (vgl. Beamtinnen und Beamte).

Richterinnen und Richter auf Probe sind in der Personalstandstatistik der Beamtenschaft zugeordnet und in der Online-Erhebung LGG der Richterschaft (vgl. Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter).

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

Beschäftigte in Ausbildung

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

Zum Personal in Ausbildung zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten mit Ausbildungsvertrag oder solche ohne Ausbildungsvertrag, wenn das Praktikum verpflichtender Bestandteil der Berufsausbildung oder

-vorbereitung ist oder der Vorbereitung des 2. Staatsexamens dient.

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

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung mit bzw. für einen Fachhochschulabschluss/Bachelorstudiengang und Ähnlichem kann es sich neben Auszubildenden in einem kaufmännischen, technischen oder gewerblichen Ausbildungsgang auch um Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis handeln oder um Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr (z. B. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen).

Die Beschäftigten in Ausbildung werden in der Personalstandstatistik am Stichtag 30. Juni erhoben. Stichtagsbedingte Einflüsse auf die Ergebnisse müssen in Kauf genommen werden, d. h., dass Ausbildungsjahrgänge, die ihre Ausbildung zu diesem Stichtag bereits beendet haben oder noch nicht begonnen haben, nicht erfasst sind.

Beschäftigte in Führungspositionen

Führungspositionen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind Positionen mit Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsaufgaben.

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

Im Bereich der Landesverwaltung werden neun Funktionen unterschieden. Daneben bilden die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre eine Gruppe. Andere politische Beamtinnen und Beamte werden der jeweils ausgeübten Funktion zugeordnet. Die für die Befragung der Landesverwaltungen vorgegebenen Funktionen gehen aus der entsprechenden Tabelle im Anhang hervor. Die Führungsfunktionen auf kommunaler Ebene wurden in der Befragung nicht nach ihrer Art unterschieden. Zu Vorgesetzten-, Führungs- oder Leitungsaufgaben zählen je nach Organisationsstruktur der Kommune z. B. Funktionen wie Amtsleitung, Sachgebietsleitung, Referatsleitung, Dezernatsleitung, Teamleitung, Lei-

tung von Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen, soweit sie im Kernhaushalt der Kommune verbucht werden.

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

Beschäftigte, die vorübergehend nicht aktiv tätig waren, werden in ihrer zuletzt ausgeübten Funktion nachgewiesen. Vertreterinnen und Vertreter werden nur in der Funktion „Ständige Vertretung“ berücksichtigt. Abwesenheitsvertretungen oder kommissarisch eingesetzte Vertretungen zählen nicht dazu.

Im Übrigen gelten die Kriterien zur Erfassung der Beschäftigten (vgl. Beschäftigte).

Besoldungsgruppen

Im Rahmen der Personalstandstatistik liegen detailliert einzelne Besoldungsgruppen vor. Sie werden in dieser Veröffentlichung unabhängig vom Einstiegsamt zusammengefasst. Aus Gründen der übersichtlichen Darstellung werden sie teilweise weiter aggregiert. Die Zusammenfassungen richten sich für diesen Bericht weniger nach Kriterien der Besoldungsordnung (Einstiegsamt), sondern nach der Höhe der Fallzahlen und Frauenanteile. Um das Darstellungsziel des Berichts zu unterstützen, werden z. B. Besoldungsgruppen mit hoher Fallzahl oder deutlich abweichenden Frauenanteilen möglichst einzeln dargestellt.

Soweit bei den Merkmalen, die mit der Online-Erhebung LGG erfasst worden sind, Besoldungsgruppen berücksichtigt wurden, waren überwiegend zusammengefasste Angaben zu machen.

Einstellungen

Einstellungen wurden für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 erhoben. Sie umfassen die Neueinstellungen in den Landesdienst auf der Basis befristeter und unbefristeter Dienst- oder Arbeitsverhältnisse ohne die Einstellungen zur Ausbildung von Beschäftigten. Als Einstellung gelten die in diesem Zeitraum abgeschlossenen Einstellungsverträge, auch wenn es sich um mehrfache Abschlüsse von befristeten Verträgen für die gleiche Aufgabe handelt (gegebenenfalls als Kettenverträge für dieselbe Person).

Als Einstellung gelten auch Übernahmen von Beschäftigten nach dem Abschluss der Ausbildung (z. B. die Übernahme von Beamtinnen und Beamten nach dem Vorbereitungsdienst) und Übernahmen aus dem Hochschulbereich des Landes. Ebenso zu den Einstellungen

zählen Übernahmen von Beamtinnen und Beamten aus Dienstverhältnissen außerhalb des Landesdienstes (z. B. von kommunalen Dienststellen, von Dienststellen des mittelbaren öffentlichen Dienstes – wie den Sozialversicherungsträgern – oder von Dienststellen anderer Bundesländer oder des Bundes).

Einstellungen umfassen keine Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Landesdienstes oder Wechsel des Dienstverhältnisses innerhalb des Landesdienstes.

Entgeltgruppen

Die Entgeltgruppen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nach den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst (TVöD) dargestellt.

Der TVöD besteht aus dem TVöD Bund und für den kommunalen Bereich aus dem TVöD VKA (Vereinigung kommunaler Arbeitgeber). Mit dem TV-L besteht zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften ein eigener Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder.

Die Verträge umfassen in der Regel einen Haupttarifvertrag und in verschiedenem Umfang spartenspezifische Tarifvereinbarungen. Besondere Entgelttabellen gibt es z. B. für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und der Pflege. In Verbindung mit dem TV-L steht auch ein gesonderter Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder.

Die Entgeltgruppen in den Haupttarifwerken reichen von E1 bis E15. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Entgeltgruppe sich nicht nach den Haupttarifwerken richtet, werden soweit möglich den Entgeltgruppen zugeordnet.

Die Entgeltgruppen S2 bis S18 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind im Landesdienst und auf kommunaler Ebene jeweils den Entgeltgruppen von E2 bis E12 zugeordnet.

Beschäftigte in der Pflege werden in der amtlichen Statistik in einer eigenen Gruppe zusammengefasst. Sie sind nach den Entgeltgruppen der P-Tabelle (TVöD) oder der Kr-Anwendungstabelle (TV-L) eingruppiert oder werden für Zwecke der Statistik diesen zugeordnet. Im Landesdienst und auch auf Kommunalebene ist die Fallzahl gering.

Aus der Personalstandstatistik liegen Daten zur Beschäftigung für einzelne Entgeltgruppen vor. Aus Gründen der übersichtlicheren Darstellung werden sie teilweise aggregiert. Diese Zusammenfassungen von Entgeltgruppen richten sich in diesem Bericht nach der Höhe der Fallzahlen und Frauenanteile. Um das Darstellungsziel des Berichts zu unterstützen, werden z. B. Entgeltgruppen mit hoher Fallzahl oder abweichenden Frauenanteilen möglichst einzeln dargestellt.

Soweit bei den Merkmalen, die mit der Online-Erhebung LGG erfasst worden sind, Entgeltgruppen berücksichtigt wurden, waren für mehrere Gruppen Angaben zu machen. Dabei sind die Entgeltgruppen entsprechend der Ausbildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen in Kategorien unterteilt.

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

Gremien

Es wurden Gremien des Landes am Stichtag 30. Juni 2020 erfasst, bei denen die Berufung der Mitglieder dem Land obliegt und die auf Dauer oder zumindest für länger als ein Jahr eingerichtet sind und einen festen Stamm an Mitgliedern haben.

In diesem Sinn sind Projektgruppen und Ad-hoc-Gremien, die kurzfristig für einen einzigen Auftrag gebildet wurden, ausgenommen. Gremien, die in Staatsverträgen festgelegt sind, wurden nicht erfasst. In der Gliederung nach Geschäftsbereichen erfolgt der Nachweis bei dem Geschäftsbereich, der für die Gremien federführend ist. Die einzelnen Gremien werden nach Art des Gremiums zusammengefasst. Es werden zehn Arten unterschieden.

Geschäftsbereiche

Vgl. Öffentlicher Dienst des Landes

Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz

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

Nach dem LGG können die Gemeinden und Gemeindeverbände die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten einer weiblichen Beschäftigten der Gleichstellungsstelle nach § 2 Abs. 6 Gemeindeordnung oder § 2 Abs. 9 Landkreisordnung übertragen, sofern diese die Funktion hauptamtlich wahrnimmt.

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

Höhergruppierungen

Höhergruppierungen wurden für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2020 erhoben. Sie werden entsprechend der erreichten höheren Entgeltgruppe nachgewiesen.

Kernhaushalte

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

Öffentlicher Dienst der Kommunen

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

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

Öffentlicher Dienst des Landes

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

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

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

Die Landesverwaltung wird in diesem Bericht nach Geschäftsbereichen untergliedert, die durch die Zuordnung von Einzelplänen bzw. Kapiteln definiert sind. Entsprechend den Vorgaben der Verwaltungs-

vorschrift zur Durchführung des LGG werden Teile der Landesverwaltung unabhängig von dem zuständigen Ressort als eigener Geschäftsbereich dargestellt (Polizeidienst, Schulen, Strafvollzug). Eine detaillierte Übersicht zur Abgrenzung der Geschäftsbereiche enthält der Anhang.

Der für den LGG-Bericht nach der Landtagswahl vom 13. März 2016 geltende Zuschnitt der Geschäftsbereiche kann erst ab 2017 vollständig aus den Ergebnissen der Personalstandstatistik abgebildet werden, da die Ressortumbildung zum Stichtag 30. Juni 2016 der Personalstandstatistik noch nicht vollständig abgeschlossen war.

Richterinnen und Richter

Berufsrichterinnen und Berufsrichter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes (DRiG), auch wenn sie nicht an Gerichten, sondern z. B. in Ministerien tätig sind.

Nicht dazu zählen Richterinnen und Richter kraft Auftrag, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Assessorinnen und Assessoren bei Staatsanwaltschaften (Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf Probe). Sie werden in der Personalstandstatistik und der Online-Erhebung LGG als Beamtinnen und Beamte nachgewiesen.

Zu Richterinnen und Richtern auf Probe ernannte Assessorinnen und Assessoren bei Gericht sind bei der Online-Erhebung LGG den Richterinnen und Richtern, bei der Personalstandstatistik dagegen den Beamtinnen und Beamten zugeordnet.

Staatliche Aufgabenbereiche

Oberfunktionen nach der Haushaltssystematik des Landes. Bei Ausbildungen nach dem BBiG werden Funktionen 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 Altersteilzeitbeschäftigte – sowohl in einer Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze als auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus – sowie Beschäftigte in Elternzeit mit einer erlaubten Teilzeit-

beschäftigung. Diese Beschäftigtengruppen werden unabhängig vom ursprünglichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses mit der Hälfte ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit nachgewiesen, auch wenn sie sich in Abhängigkeit vom gewählten Modell in der Freistellungsphase befinden.

Telearbeit

Es werden die Beschäftigten nachgewiesen, für die mit der Dienststelle am 30. Juni 2020 auf Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine Vereinbarung zu einer Form der Telearbeit bestand. Telearbeit aus dienstlichen Gründen wird nicht nachgewiesen.

Voraussetzung ist, dass die Telearbeit in räumlicher Trennung zum Standort der Dienststelle erfolgt und an mindestens einem Tag je Arbeitswoche die berufliche Tätigkeit in räumlicher Trennung von der Dienststelle ausgeübt wird. Der Telearbeitsplatz muss mit der Dienststelle unter Zuhilfenahme entsprechender Telekommunikationstechniken verbunden sein.

Verdienste

Verdienste im Sinne des Berichts sind Besoldungen und Entgelte.

Vollzeitäquivalente

Bei der Ermittlung von Vollzeitäquivalenten werden Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrem Anteil an der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Bei Lehrkräften sind dies die einer Vollzeitlehrkraft entsprechende Anzahl von Wochenarbeitsstunden.

Die Berechnung erfolgt anhand der tatsächlich erfassten Arbeitszeit. Beschäftigte in Altersteilzeit fließen jeweils mit der Hälfte ihrer regulären Arbeitszeit ein, unabhängig davon, ob sie sich in der Arbeits- oder Freistellungsphase befinden.

Vollzeitäquivalente dienen als Indikator der tatsächlichen Beteiligung einer Beschäftigtengruppe, die damit anhand des Umfangs ihrer Arbeitszeit bewertet werden kann. Sie bilden einen spezifischeren Maßstab als die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten.

Vollzeitbeschäftigte

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



Verzeichnis der Anhangtabellen

Übersicht: Abgrenzung der Geschäftsbereiche nach Kapiteln des Haushaltsplans 2020/21 112

II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

1 Beschäftigung

AT 1	Beschäftigte und Beschäftigung im Landesdienst 2017 und 2020 nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen	113
AT 2	Beschäftigte und Beschäftigung im Landesdienst 2017 und 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	114
AT 3	Beschäftigung im Landesdienst 2020 mit und ohne den Geschäftsbereich Schulen	115
AT 4	Beschäftigung im Landesdienst 2020	116
AT 5	Vollzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020.....	117
AT 6	Teilzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020	118
AT 7	Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2020	119
AT 8	Beschäftigung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	120
AT 9	Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	121
AT 10	Beschäftigungsverhältnisse in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	122
AT 11	Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	123
AT 12	Altersstruktur in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	126

2 Ausbildung

AT 13	Ausbildung im Landesdienst 2020.....	127
AT 14	Ausbildung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	128

3 Einstellungen

AT 15	Einstellungen im Landesdienst 2016–2020.....	129
AT 16	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Einstellungen im Landesdienst 2016–2020	130
AT 17	Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	131
AT 18	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020.....	132
AT 19	Beschäftigungsverhältnisse bei Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	133

4 Beförderungen und Höhergruppierungen

AT 20	Beförderungen und Höhergruppierungen im Landesdienst 2016–2020	134
-------	--	-----

Tabellenanhang

AT 21	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Landesdienst 2016–2020	135
AT 22	Beförderungen und Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	136
AT 23	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Beförderungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020.....	137
AT 24	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	138

5 Führungspositionen

AT 25	Führungspositionen im Landesdienst 2020	139
AT 26	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen im Landesdienst 2020	140
AT 27	Arten der Führungspositionen im Landesdienst 2020	141
AT 28	Beschäftigungsverhältnisse und -umfang bei Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Führungspositionen	142
AT 29	Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	143
AT 30	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	144
AT 31	Beschäftigungsverhältnisse bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	145
AT 32	Beschäftigungsverhältnisse und -umfang bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	146
AT 33	Arten der Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	147

6 Fortbildungsqualifizierung

AT 34	Fortbildungsqualifizierungen im Landesdienst 2016–2020	148
AT 35	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Fortbildungsqualifizierungen im Landesdienst 2020	149
AT 36	Fortbildungsqualifizierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	150
AT 37	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Fortbildungsqualifizierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020	151

7 Telearbeit

AT 38	Telearbeit im Landesdienst 2016–2020	152
AT 39	Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	153
AT 40	Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	154
AT 41	Beschäftigungsverhältnisse bei Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020	155

8 Gremien

AT 42 Gremien des Landes 2020 nach Art des Gremiums	155
AT 43 Gremien des Landes 2020 nach Art des Gremiums und Paritätsverhältnissen	156
AT 44 Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und paritätischer Besetzung	157
AT 45 Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art des Gremiums	158

III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

1 Beschäftigung

AT 1 Beschäftigte und Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2016 und 2020 nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und Altersgruppen	160
AT 2 Beschäftigte und Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2016 und 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	161
AT 3 Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020	162
AT 4 Vollzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020	163
AT 5 Teilzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020	164
AT 6 Beschäftigungsverhältnisse in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020	165
AT 7 Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	165
AT 8 Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	166
AT 9 Beschäftigungsverhältnisse in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	166
AT 10 Besoldungs- und Entgeltgruppen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	167

2 Ausbildung

AT 11 Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020	168
AT 12 Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	169

3 Führungspositionen

AT 13 Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	170
AT 14 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020 nach Gebietskörperschaftsgruppen	170

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

Übersicht: Abgrenzung der Geschäftsbereiche nach Kapiteln des Haushaltsplans 2020/21

Geschäftsbereich ¹	Einzelplan/Kapitel ²
Staatskanzlei (Stk)	02 01
Ministerium des Innern und für Sport (Mdl) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Polizeidienst)	03 01 03 05 03 06 03 08 03 09 03 16 03 17 03 22
Polizeidienst	03 10 03 12 03 13 03 24
Ministerium der Finanzen (FM) einschließlich nachgeordneter Bereich	04 01 04 04 04 05 04 07 04 08 04 10 04 15 04 23
Ministerium der Justiz (JM) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Strafvollzug)	05 01 05 03 05 05 05 06 05 07 05 08 05 09
Strafvollzug	05 04
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) einschließlich nachgeordneter Bereich	06 01 06 04 06 13 06 14 06 15 06 17
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	07 01 07 05
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 (BM) einschließlich nachgeordneter Bereich (ohne Schulen)	09 01 09 25 09 35
Schulen	09 17 09 19 09 21 09 23 09 24 09 26 09 27 09 28
Rechnungshof	10 01
Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF) einschließlich nachgeordneter Bereich	14 01 14 10 14 11 14 16 14 20
Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK) einschließlich nachgeordneter Bereich	15 01 15 41 15 50 15 51 15 55 15 56 15 57 15 58
Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)	03 80 04 80 14 80
Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)	03 81 04 81 14 81
Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)	03 15 03 18 03 82 07 82 08 82 09 82 14 82
Landesuntersuchungsamt (LUA)	06 85 08 85 14 85

1 Ohne Kapitel, die dem Einzelplan "Landtag" und weitestgehend den Aufgabenbereichen Wissenschaft und Forschung sowie Hochschulen zugeordnet werden können. Soweit einzelne Kapitel im Rahmen der Mittelinstanzen (ADD, SGD Süd, SGD Nord) oder des Landesuntersuchungsamtes dargestellt werden, sind sie nicht zusätzlich in anderen Geschäftsbereichen berücksichtigt. – 2 Die ersten beiden Ziffern der Kapitelnummer bezeichnen den Einzelplan.

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT1 Beschäftigte und Beschäftigung im Landesdienst 2017 und 2020 nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses sowie Altersgruppen¹

Merkmale	2017 ²		2020		Veränderung des Frauenanteils 2020 zu 2017
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
Beschäftigte (Personen)					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	23 705	60	23 415	59	- 0,6 ↓
Beamte/-innen	60 780	54	60 690	56	2,3 ↑
Richter/-innen	975	48	1 060	51	3,6 ↑
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	57 430	41	56 570	42	1,5 ↑
Teilzeit	28 030	85	28 590	86	0,6 ↑
Altersgruppen					
unter 30	8 100	62	8 550	60	- 1,9 ↓
30 – 40	18 585	61	19 895	62	0,6 ↑
40 – 50	22 415	58	21 210	61	2,6 ↑
50 – 60	24 110	49	23 750	51	2,7 ↑
60 und älter	12 250	51	11 760	52	0,3 →
Insgesamt	85 460	56	85 165	57	1,5 ↑
Beschäftigung (Vollzeitäquivalente)					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	19 395	55	19 275	55	- 0,4 →
Beamte/-innen	53 885	50	53 740	52	2,4 ↑
Richter/-innen	920	45	1 005	49	4,0 ↑
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	57 430	41	56 570	42	1,5 ↑
Teilzeit	16 770	85	17 450	86	0,3 →
Altersgruppen					
unter 30	7 405	62	7 830	60	- 1,9 ↓
30 – 40	16 535	57	17 415	57	0,1 →
40 – 50	19 335	53	18 200	56	2,8 ↑
50 – 60	21 420	44	21 125	47	3,0 ↑
60 und älter	9 505	45	9 455	46	1,1 ↑
Insgesamt	74 200	51	74 025	53	1,6 ↑

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Geschäftsbereiche (LGG) nach der abgeschlossenen Regierungsumbildung aufgrund der Landtagswahl vom 18. Mai 2016.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes






























































































AT2 Beschäftigte und Beschäftigung im Landesdienst 2017 und 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹

Besoldungs- und Entgeltgruppe	2017 ²		2020		Veränderung des Frauenanteils 2020 zu 2017
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
Beschäftigte (Personen)					
R-Besoldung	1 285	48	1 355	52	4,0 ↑
B-Besoldung	210	29	230	32	3,3 ↑
A-Besoldung	60 255	54	60 165	56	2,3 ↑
A16	765	28	755	31	3,2 ↑
A15	2 860	36	2 920	40	3,5 ↑
A14	7 255	52	7 480	55	2,1 ↑
A13	17 220	63	17 840	64	1,6 ↑
A12	12 540	74	12 130	76	2,0 ↑
A9–A11	15 230	35	14 965	38	3,3 ↑
A7–A8	3 520	47	3 250	49	2,4 ↑
A6	650	56	590	56	0,6 ↑
A3–A5	225	16	240	17	1,5 ↑
Entgeltgruppen	23 390	60	23 100	60	-0,6 ↓
E14, E15	480	48	490	51	3,3 ↑
E13	2 480	61	2 435	60	-1,1 ↓
E12	625	41	690	40	-1,0 ↓
E9–E11	8 900	61	8 760	59	-1,6 ↓
E5–E8	9 710	60	9 490	61	0,7 ↑
E1–E4	1 195	68	1 230	66	-2,4 ↓
Übrige ³	315	50	315	50	-0,5 →
Insgesamt	85 460	56	85 165	57	1,5 ↑
Beschäftigung (Vollzeitäquivalente)					
R-Besoldung	1 210	45	1 280	50	4,3 ↑
B-Besoldung	205	28	225	31	3,2 ↑
A-Besoldung	53 385	50	53 245	52	2,3 ↑
A16	715	26	710	30	3,5 ↑
A15	2 645	34	2 720	38	3,4 ↑
A14	6 225	48	6 450	50	2,1 ↑
A13	14 990	59	15 425	60	1,4 ↑
A12	10 545	70	10 220	72	2,1 ↑
A9–A11	14 260	31	14 005	35	3,4 ↑
A7–A8	3 155	42	2 900	44	2,3 ↑
A6	635	55	575	56	0,7 ↑
A3–A5	220	15	235	16	1,1 ↑
Entgeltgruppen	19 115	55	18 990	55	-0,4 →
E14, E15	440	46	455	49	3,2 ↑
E13	2 025	60	2 015	59	-0,7 ↓
E12	540	36	580	35	-1,1 ↓
E9–E11	7 240	57	7 155	56	-1,6 ↓
E5–E8	8 035	54	7 945	55	1,0 ↑
E1–E4	835	59	840	57	-2,7 ↓
Übrige ³	285	47	285	48	0,6 ↑
Insgesamt	74 200	51	74 025	53	1,6 ↑

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Geschäftsbereiche (LGG) nach der abgeschlossenen Regierungsumbildung aufgrund der Landtagswahl vom 18. Mai 2016. – ³ Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT3 Beschäftigung im Landesdienst 2020 mit und ohne Geschäftsbereich Schulen¹

Merkmale	Insgesamt		Geschäftsbereiche ohne den Geschäftsbereich Schulen		
	Vollzeit- äquivalente	Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Frauenanteil	Abweichung des Frauenanteils
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	19 275	55 	13 975	49 	- 6,0 
Beamte/-innen	53 740	52 	24 640	35 	- 17,1 
Richter/-innen	1 005	49 	1 005	49 	- 
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	56 570	42 	33 215	32 	- 10,7 
Teilzeit	17 450	86 	6 400	83 	- 2,3 
Altersgruppen					
unter 30	7 830	60 	5 465	50 	- 9,4 
30 – 40	17 415	57 	7 730	43 	- 14,0 
40 – 50	18 200	56 	8 115	41 	- 14,7 
50 – 60	21 125	47 	12 965	37 	- 10,2 
60 und älter	9 455	46 	5 345	33 	- 13,1 
Besoldungs- und Entgeltgruppen					
R-Besoldung	1 280	50 	1 280	50 	- 
B-Besoldung	225	31 	225	31 	- 
A-Besoldung	53 245	52 	24 140	35 	- 17,3 
A16	710	30 	485	30 	0,5 
A15	2 720	38 	965	35 	- 3,0 
A14	6 450	50 	685	40 	- 10,2 
A13	15 425	60 	2 175	32 	- 28,2 
A12	10 220	72 	2 535	24 	- 48,1 
A9–A11	14 005	35 	13 590	34 	- 0,5 
A7–A8	2 900	44 	2 900	44 	- 
A6	575	56 	575	56 	- 
A3–A5	235	16 	235	16 	- 
Entgeltgruppen	18 990	55 	13 685	49 	- 6,1 
E14, E15	455	49 	315	44 	- 4,6 
E13	2 015	59 	395	51 	- 8,8 
E12	580	35 	460	28 	- 6,8 
E9–E11	7 155	56 	4 290	42 	- 13,6 
E5–E8	7 945	55 	7 485	54 	- 1,0 
E1–E4	840	57 	740	52 	- 5,1 
Übrige ²	285	48 	285	48 	- 
Insgesamt	74 025	53 	39 620	40 	- 12,5 

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT4 Beschäftigung im Landesdienst 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
Anzahl		%			
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	19 275	55	29	27	25
Beamte/-innen	53 740	52	22	72	74
Richter/-innen	1 005	49	8	1	1
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	56 570	42	x x	62	93
Teilzeit	17 450	86	x x	38	7
Altersgruppen					
unter 30	7 830	60	10	12	9
30 – 40	17 415	57	21	26	21
40 – 50	18 200	56	30	26	23
50 – 60	21 125	47	23	25	32
60 und älter	9 455	46	29	11	15
Besoldungs- und Entgeltgruppen					
R-Besoldung	1 280	50	9	2	2
ab R2	410	33	5	0	1
R1	870	57	11	1	1
B-Besoldung	225	31	5	0	0
A-Besoldung	53 245	52	22	71	73
A16	710	30	9	1	1
A15	2 720	38	13	3	5
A14	6 450	50	26	8	9
A13	15 425	60	26	24	17
A12	10 220	72	33	19	8
A9 – A11	14 005	35	12	13	26
A7–A8	2 900	44	19	3	5
A6	575	56	4	1	1
A3–A5	235	16	6	0	1
Entgeltgruppen	18 990	55	29	27	24
E14, E15	455	49	18	1	1
E13	2 015	59	32	3	2
E12	580	35	23	1	1
E9–E11	7 155	56	31	10	9
E5–E8	7 945	55	27	11	10
E1–E4	840	57	44	1	1
Übrige ²	285	48	16	0	0
Insgesamt	74 025	53	24	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT5 Vollzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Art des Beschäftigungsverhältnisses				
Arbeitnehmer/-innen	13 635	43	15	22
Beamte/-innen	42 010	42	45	69
Richter/-innen	925	45	1	1
Altersgruppen				
unter 30	7 060	59	11	8
30 – 40	13 695	48	17	20
40 – 50	12 820	41	13	22
50 – 60	16 315	35	15	30
60 und älter	6 685	34	6	13
Besoldungs- und Entgeltgruppen				
R-Besoldung	1 165	45	1	2
ab R2	390	30	0	1
R1	775	53	1	1
B-Besoldung	215	29	0	0
A-Besoldung	41 555	42	45	68
A16	645	27	0	1
A15	2 355	32	2	5
A14	4 760	39	5	8
A13	11 480	51	15	16
A12	6 900	62	11	7
A9–A11	12 280	28	9	25
A7–A8	2 360	33	2	4
A6	555	55	1	1
A3–A5	220	13	0	1
Entgeltgruppen	13 395	43	15	22
E14, E15	370	42	0	1
E13	1 360	54	2	2
E12	445	26	0	1
E9–E11	4 960	44	6	8
E5–E8	5 790	42	6	10
E1–E4	470	33	0	1
Übrige ²	240	43	0	0
Vollzeitbeschäftigung zusammen	56 570	42 	62 	93
Nachrichtlich:				
Teilzeitbeschäftigung zusammen	17 450	86	38	7
Beschäftigung insgesamt	74 025	53	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT6 Teilzeitbeschäftigung im Landesdienst 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Art des Beschäftigungsverhältnisses				
Arbeitnehmer/-innen	5 640	83	12	3
Beamte/-innen	11 735	87	26	4
Richter/-innen	80	94	0	0
Altersgruppen				
unter 30	775	70	1	1
30 – 40	3 720	89	9	1
40 – 50	5 375	91	12	1
50 – 60	4 810	85	11	2
60 und älter	2 770	76	5	2
Besoldungs- und Entgeltgruppen				
R-Besoldung	110	95	0	0
ab R2	20	93	0	0
R1	95	95	0	0
B-Besoldung	10	79	0	0
A-Besoldung	11 690	87	26	4
A16	65	61	0	0
A15	365	73	1	0
A14	1 690	81	4	1
A13	3 945	87	9	1
A12	3 325	94	8	1
A9–A11	1 730	81	4	1
A7–A8	540	91	1	0
A6	20	82	0	0
A3–A5	15	64	0	0
Entgeltgruppen	5 595	83	12	3
E14, E15	85	78	0	0
E13	655	70	1	1
E12	135	66	0	0
E9–E11	2 195	81	5	1
E5–E8	2 155	89	5	1
E1–E4	370	87	1	0
Übrige ²	45	70	0	0
Teilzeitbeschäftigung zusammen	17 450	86 	38 	7
Nachrichtlich:				
Vollzeitbeschäftigung zusammen	56 570	42	62	93
Beschäftigung insgesamt	74 025	53	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT7 Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit		Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
					Frauen	Männer
		Anzahl	%			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	13 635	43	x	x	15	22
Teilzeit	5 640	83	x	x	12	3
Altersgruppen						
unter 30	2 495	61	25		4	3
30 – 40	3 575	52	26		5	5
40 – 50	3 390	51	29		4	5
50 – 60	6 755	55	30		10	9
60 und älter	3 065	56	35		4	4
Zusammen	19 275	55	29		27	25
Beamtinnen und Beamte						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	42 010	42	x	x	45	69
Teilzeit	11 735	87	x	x	26	4
Altersgruppen						
unter 30	5 275	59	3		8	6
30 – 40	13 565	59	21		20	16
40 – 50	14 575	57	30		21	18
50 – 60	14 050	43	19		15	23
60 und älter	6 275	41	27		7	10
Zusammen	53 740	52	22		72	74
Richterinnen und Richter						
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	925	45	x	x	1	1
Teilzeit	80	94	x	x	0	0
Altersgruppen						
unter 30	65	68	-		0	0
30 – 40	280	55	6		0	0
40 – 50	235	47	16		0	0
50 – 60	320	48	6		0	0
60 und älter	115	29	4		0	0
Zusammen	1 005	49	8		1	1
Insgesamt	74 025	53	24		100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT8 Beschäftigung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
	Anzahl	%			
Stk	240	64	16	0	0
Mdl	2 180	33	16	2	4
Polizeidienst	10 965	30	9	8	22
FM	7 130	50	24	9	10
JM	4 950	64	20	8	5
Strafvollzug	1 935	26	7	1	4
MSAGD	1 140	66	30	2	1
MFFJIV	150	71	29	0	0
MWVLW	4 820	22	13	3	11
BM	1 035	58	20	2	1
Schulen	34 405	67	32	59	32
RH	160	33	16	0	0
MUEEF	1 965	27	12	1	4
MWWK	905	51	26	1	1
SGD Nord	385	37	17	0	1
SGD Süd	435	39	18	0	1
ADD	835	50	17	1	1
LUA	385	69	35	1	0
Insgesamt	74 025	53	24	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT9 Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Vollzeit				
Stk	200	59	0	0
Mdl	1 830	26	1	4
Polizeidienst	9 940	24	6	21
FM	5 425	39	5	9
JM	3 940	55	6	5
Strafvollzug	1 795	22	1	4
MSAGD	800	55	1	1
MFFJIV	105	63	0	0
MWVLW	4 205	15	2	10
BM	830	51	1	1
Schulen	23 355	58	35	28
RH	135	26	0	0
MUEEF	1 720	20	1	4
MWWK	675	43	1	1
SGD Nord	325	27	0	1
SGD Süd	355	29	0	1
ADD	690	42	1	1
LUA	250	57	0	0
Zusammen	56 570	42	62	93
Teilzeit				
Stk	40	90	0	0
Mdl	350	72	1	0
Polizeidienst	1 025	81	2	1
FM	1 705	83	4	1
JM	1 010	95	2	0
Strafvollzug	140	87	0	0
MSAGD	340	91	1	0
MFFJIV	45	92	0	0
MWVLW	615	73	1	0
BM	205	87	0	0
Schulen	11 050	87	25	4
RH	25	71	0	0
MUEEF	245	76	0	0
MWWK	235	75	0	0
SGD Nord	65	88	0	0
SGD Süd	80	84	0	0
ADD	145	89	0	0
LUA	135	92	0	0
Zusammen	17 450	86	38	7
Insgesamt	74 025	53	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT10 Beschäftigungsverhältnisse in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
Anzahl					
%					
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (Besoldungsordnungen A, B und R)					
Stk	80	54	14	0	0
Mdl	1 375	27	14	1	3
Polizeidienst	9 165	24	7	6	20
FM	4 900	48	22	6	7
JM	3 685	55	15	5	5
Strafvollzug	1 695	21	5	1	4
MSAGD	530	60	23	1	1
MFFJIV	60	62	35	0	0
MWVLW	1 285	29	16	1	3
BM	720	52	14	1	1
Schulen	29 100	66	29	50	28
RH	130	30	12	0	0
MUEEF	870	18	8	0	2
MWWK	155	51	22	0	0
SGD Nord	230	27	16	0	0
SGD Süd	205	32	15	0	0
ADD	460	46	17	1	1
LUA	100	45	24	0	0
Zusammen	54 750	52	22	73	75
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entgeltordnungen einschließlich Übrige²)					
Stk	155	69	18	0	0
Mdl	810	43	19	1	1
Polizeidienst	1 795	58	22	3	2
FM	2 230	55	28	3	3
JM	1 265	89	35	3	0
Strafvollzug	240	66	24	0	0
MSAGD	610	71	36	1	1
MFFJIV	90	77	25	0	0
MWVLW	3 535	20	12	2	8
BM	320	70	34	1	0
Schulen	5 305	71	48	10	4
RH	30	51	29	0	0
MUEEF	1 095	35	16	1	2
MWWK	750	51	26	1	1
SGD Nord	160	51	18	0	0
SGD Süd	230	45	21	0	0
ADD	380	56	18	1	0
LUA	285	77	39	1	0
Zusammen	19 275	55	29	27	25
Insgesamt	74 025	53	24	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT11 Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil
	Anzahl	%		Anzahl	%	
	ab R2			R1		
STK	-	-	x	5	1	67
JM	410	8	33	865	17	57
MWVLW	-	-	x	.	.	.
ADD	-	-	x	.	.	.
Zusammen	410	1	33	870	1	57
	B-Besoldung, A16, A15			A14, A13		
Stk	45	18	57	25	10	65
Mdl	200	9	26	265	12	25
Polizeidienst	110	1	15	530	5	13
FM	180	3	27	500	7	28
JM	35	1	40	115	2	39
Strafvollzug	25	1	39	50	3	50
MSAGD	65	6	41	165	15	65
MFFJIV	30	18	60	20	14	67
MWVLW	210	4	27	310	6	27
BM	330	32	40	365	35	61
Schulen	1 980	6	37	19 015	55	61
RH	45	28	19	60	37	39
MUEEF	165	8	24	180	9	28
MWWK	45	5	39	60	7	54
SGD Nord	35	9	19	45	11	23
SGD Süd	35	8	32	50	11	26
ADD	105	13	46	80	10	36
LUA	25	7	37	40	11	64
Zusammen	3 655	5	20	21 875	30	57
	A12			A9-A11		
Stk	5	2	-	10	3	46
Mdl	175	8	19	590	27	28
Polizeidienst	875	8	12	7 615	69	26
FM	530	7	39	2 550	36	53
JM	180	4	50	1 035	21	61
Strafvollzug	20	1	32	540	28	20
MSAGD	65	6	46	140	13	61
MFFJIV	5	3	45	10	6	64
MWVLW	305	6	17	355	7	38
BM	10	1	81	10	1	55
Schulen	7 690	22	88	415	1	50
RH	15	8	32	15	8	15
MUEEF	160	8	8	365	18	13
MWWK	10	1	48	35	4	69
SGD Nord	60	15	20	65	17	41
SGD Süd	45	10	37	65	15	34
ADD	65	8	44	175	21	52
LUA	10	3	16	20	5	25
Zusammen	10 220	14	72	14 005	19	35

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Anteil an den Vollzeitäquivalenten insgesamt im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. im Landesdienst.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

noch: AT11 Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil
	Anzahl	%		Anzahl	%	
	A6–A8			A3–A5		
Stk	.	.	.	-	-	-
Mdl	150	7	41	-	-	-
Polizeidienst	35	0	53	-	-	-
FM	1 140	16	53	.	.	.
JM	815	16	70	230	5	16
Strafvollzug	1 055	55	20	-	-	-
MSAGD	95	8	71	-	-	-
MFFJIV	-	-	-	-	-	-
MWVLW	105	2	41	-	-	-
BM	5	0	67	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-
RH	-	-	-	-	-	-
MUEEF	.	.	.	-	-	-
MWWK	5	1	51	.	.	.
SGD Nord	25	6	18	-	-	-
SGD Süd	15	3	18	-	-	-
ADD	30	4	48	.	.	.
LUA	-	-	-	-	-	-
Zusammen	3 480	5	46	235	0	16
	E15, E14			E13		
Stk	25	10	81	5	2	65
Mdl	20	1	20	35	2	33
Polizeidienst	5	0	100	10	0	67
FM	65	1	25	75	1	25
JM	.	.	.	-	-	-
Strafvollzug	5	0	84	25	1	44
MSAGD	40	4	67	5	1	54
MFFJIV	15	9	78	5	3	71
MWVLW	30	1	29	55	1	46
BM	20	2	71	45	4	80
Schulen	140	0	59	1 620	5	61
RH	5	3	40	.	.	.
MUEEF	25	1	20	55	3	57
MWWK	20	2	47	45	5	60
SGD Nord	5	2	14	.	.	.
SGD Süd	10	2	11	10	2	78
ADD	5	1	20	10	1	65
LUA	20	6	54	10	3	73
Zusammen	455	1	49	2 015	3	59

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Anteil an den Vollzeitäquivalenten insgesamt im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. im Landesdienst.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

noch: AT11 Besoldungs- und Entgeltgruppen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil
	Anzahl	%		Anzahl	%	
	E12			E9-E11		
Stk	5	2	81	40	17	68
Mdl	35	2	23	320	15	34
Polizeidienst	25	0	28	680	6	45
FM	200	3	27	940	13	41
JM	-	-	-	90	2	47
Strafvollzug	.	.	.	45	2	86
MSAGD	15	1	59	210	18	74
MFFJIV	10	7	72	20	15	84
MWVLW	95	2	15	1 140	24	25
BM	5	1	69	65	6	49
Schulen	120	0	61	2 865	8	76
RH	5	2	46	10	5	37
MUEEF	15	1	28	215	11	53
MWWK	20	2	50	140	15	56
SGD Nord	15	4	43	55	15	49
SGD Süd	5	1	-	95	22	41
ADD	5	1	-	145	17	58
LUA	.	.	.	85	22	75
Zusammen	580	1	35	7 155	10	56
	E5-E8			E1-E4		
Stk	70	29	71	10	4	17
Mdl	370	17	54	25	1	53
Polizeidienst	985	9	66	95	1	70
FM	845	12	81	105	1	60
JM	1 070	22	94	105	2	68
Strafvollzug	85	4	68	45	2	45
MSAGD	290	26	72	40	4	62
MFFJIV	30	20	80	5	3	50
MWVLW	2 100	44	17	100	2	23
BM	165	16	77	20	2	55
Schulen	460	1	71	100	0	94
RH	10	7	82	.	.	.
MUEEF	750	38	28	35	2	49
MWWK	205	23	61	95	11	38
SGD Nord	75	19	61	5	1	-
SGD Süd	105	24	50	10	2	49
ADD	185	22	58	20	3	32
LUA	145	37	82	20	6	89
Zusammen	7 945	11	55	840	1	57

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Anteil an den Vollzeitäquivalenten insgesamt im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. im Landesdienst.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT12 Altersstruktur in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020¹

Geschäftsbereiche	Insgesamt		Davon im Alter von ... bis unter ...Jahren		
	Vollzeit- äquivalente	Frauenanteil	unter 40		
			Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil
	Anzahl	%	Anzahl	%	
Stk	240	64	85	35	63
Mdl	2 180	33	540	25	37
Polizeidienst	10 965	30	5 020	46	35
FM	7 130	50	2 490	35	59
JM	4 950	64	1 660	34	73
Strafvollzug	1 935	26	595	31	32
MSAGD	1 140	66	315	28	68
MFFJIV	150	71	35	25	82
MWVLW	4 820	22	1 125	23	26
BM	1 035	58	185	18	60
Schulen	34 405	67	12 050	35	71
RH	160	33	25	17	24
MUEEF	1 965	27	420	21	39
MWWK	905	51	245	27	54
SGD Nord	385	37	90	24	52
SGD Süd	435	39	80	18	49
ADD	835	50	200	24	58
LUA	385	69	80	21	69
Insgesamt	74 025	53	25 245	34	58

Geschäftsbereiche	noch: Davon im Alter von ... bis unter ...Jahren					
	40 – 50			50 und älter		
	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Anteil ²	Frauenanteil
	Anzahl	%		Anzahl	%	
Stk	50	21	63	105	44	65
Mdl	405	18	32	1 240	57	32
Polizeidienst	2 280	21	32	3 660	33	20
FM	1 295	18	54	3 345	47	42
JM	1 075	22	63	2 215	45	57
Strafvollzug	555	29	22	785	41	25
MSAGD	205	18	70	620	54	64
MFFJIV	30	21	63	80	54	69
MWVLW	1 095	23	20	2 600	54	22
BM	295	29	57	555	53	58
Schulen	10 085	29	67	12 270	36	63
RH	45	27	37	90	56	35
MUEEF	240	12	36	1 300	66	22
MWWK	155	17	54	510	56	49
SGD Nord	70	18	37	225	58	31
SGD Süd	70	16	32	285	65	37
ADD	165	19	48	475	57	48
LUA	75	20	69	230	59	69
Insgesamt	18 200	25	56	30 580	41	47

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Anteil an den Vollzeitäquivalenten insgesamt im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. im Landesdienst.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT13 Ausbildung im Landesdienst 2020




















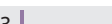
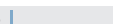































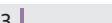
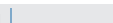


































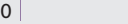
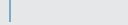
Aufgabenbereich ¹	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Ausbildungen für den Zugang zu einem Einstiegsamt zusammen				
Schulen	1 965	70	42	21
Öffentl. Sicherheit u. Ordnung	1 640	33	17	39
Rechtsschutz	1 045	55	17	17
Finanzverwaltung	775	60	14	11
Übrige	180	57	3	3
zusammen	5 605	55 	94 	90
Ausbildung für den Zugang zum 1. oder 2. Einstiegsamt				
Rechtsschutz	260	46	4	5
Finanzverwaltung	195	55	3	3
Übrige	40	67	1	0
zusammen	495	52 	8 	8
Ausbildung für den Zugang zum 3. Einstiegsamt				
Öffentl. Sicherheit u. Ordnung	1 635	33	16	39
Schulen	975	81	24	6
Finanzverwaltung	585	62	11	8
Rechtsschutz	155	70	3	2
Übrige	100	62	2	1
zusammen	3 450	54 	57 	56
Ausbildung für den Zugang zum 4. Einstiegsamt²				
Schulen	990	59	18	14
Rechtsschutz	630	55	11	10
Übrige	45	41	1	1
zusammen	1 660	57 	29 	25
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)				
Öffentl. weiterführende allg. Schulen	145	80	4	1
Straßen und Brückenbau	100	9	0	3
Forstwirtschaft	60	25	0	2
Polizei	45	41	1	1
Geoinformation	40	21	0	1
Ernährung, Landwirtschaft	35	28	0	1
Übrige Bereiche	60	56	1	1
zusammen	485	43 	6 	10
Ausbildungen insgesamt	6 090	54 	100 	100

¹ Aufgabenbereich = Oberfunktionen nach der Haushaltssystematik (Funktionen bei Ausbildungen nach dem BBiG). – ² Einschließlich Referendariat ohne Verbeamtung.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT14 Ausbildung in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Ausbildungen für den Zugang zu einem Einstiegsamt zusammen				
Polizei	1 640	33 	17 	39 
BM	1 960	70 	42 	21 
JM	880	61 	16 	12 
FM	780	60 	14 	11 
Strafvollzug	165	23 	1 	4 
Übrige	180	57 	3 	3 
zusammen	5 605	55 	94 	90 
Ausbildung für den Zugang zum 1. oder 2. Einstiegsamt				
Strafvollzug	150	21 	1 	4 
FM	195	55 	3 	3 
JM	105	81 	3 	1 
Übrige	40	67 	1 	0 
zusammen	495	52 	8 	8 
Ausbildung für den Zugang zum 3. Einstiegsamt				
Polizei	1 635	33 	16 	39 
FM	585	62 	11 	8 
BM	970	81 	24 	6 
JM	145	72 	3 	1 
Übrige	115	59 	2 	2 
zusammen	3 450	54 	57 	56 
Ausbildung für den Zugang zum 4. Einstiegsamt¹				
BM	990	59 	18 	14 
JM	630	55 	11 	10 
Übrige	45	41 	1 	1 
zusammen	1 660	57 	29 	25 
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)				
Schulen	150	80 	4 	1 
MWVLW	135	15 	1 	4 
MUEEF	60	26 	0 	2 
Mdl	50	26 	0 	1 
Polizei	45	41 	1 	1 
Übrige Bereiche	45	57 	1 	1 
zusammen	485	43 	6 	10 
Ausbildungen insgesamt	6 090	54 	100 	100 

¹ Einschließlich Referendariat ohne Verbeamtung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT15 Einstellungen im Landesdienst 2016–2020¹


















































































Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit		Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen				Frauen	Männer
	Anzahl		%				
Art des Beschäftigungsverhältnisses							
Arbeitnehmer/-innen	20 814	13 546	65	46		72	75
Beamte/-innen	7 577	5 182	68	8		27	25
Richter/-innen	206	129	63	2		1	1
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses							
Vollzeit	18 333	11 517	63	x	x	61	70
Teilzeit	10 265	7 340	72	x	x	39	30
Besoldungsgruppen							
A3–A5	49	13	27	-		0	0
A6–A8	784	433	55	1		2	4
A9–A12	3 262	2 460	75	7		13	8
ab A13, B-Besoldung	3 424	2 238	65	10		12	12
R-Besoldung ²	265	167	63	1		1	1
darunter Staatsanwälte und Staatsanwältinnen	59	38	64	-		0	0
Entgeltgruppen							
E1–E4	1 258	612	49	28		3	7
E5–E8	2 709	1 743	64	36		9	10
E9–E12	9 698	6 793	70	55		36	30
ab E13 ³	7 149	4 399	62	42		23	28
Insgesamt	28 598	18 857	66 	36 		100 	100

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Richterinnen und Richter sowie verbeamtete Staatsanwältinnen und -anwälte ohne sonstige Beamtinnen und Beamte mit R-Besoldung. – 3 Einschließlich übertariflich Entlohnte.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT16 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Einstellungen im Landesdienst 2016–2020¹

Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	11 153	6 720	60 	36 	46 
Beamte/-innen	6 977	4 671	67 	25 	24 
Richter/-innen	203	126	62 	1 	1 
Besoldungsgruppen					
A3–A5	49	13	27 	0 	0 
A6–A8	776	426	55 	2 	4 
A9–A12	3 022	2 233	74 	12 	8 
ab A13, B-Besoldung	3 071	1 961	64 	10 	11 
R-Besoldung ²	262	164	63 	1 	1 
Entgeltgruppen					
E1–E4	912	375	41 	2 	6 
E5–E8	1 729	981	57 	5 	8 
E9–E12	4 388	2 925	67 	16 	15 
ab E13 ³	4 124	2 439	59 	13 	17 
Zusammen	18 333	11 517	63 	61 	70 
Teilzeit					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	9 661	6 826	71 	36 	29 
Beamte/-innen	600	511	85 	3 	1 
Richter/-innen	3	3	100 	0 	- 
Besoldungsgruppen					
A3–A5	-	-	- 	- 	- 
A6–A8	8	7	92 	0 	0 
A9–A12	240	227	95 	1 	0 
ab A13, B-Besoldung	353	277	78 	1 	1 
R-Besoldung ²	3	3	100 	0 	- 
Entgeltgruppen					
E1–E4	346	237	68 	1 	1 
E5–E8	980	762	78 	4 	2 
E9–E12	5 310	3 868	73 	21 	15 
ab E13 ³	3 025	1 960	65 	10 	11 
Zusammen	10 265	7 340	72 	39 	30 
Insgesamt	28 598	18 857	66 	100 	100 

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Richterinnen und Richter sowie verbeamtete Staatswältinnen und -anwälte ohne sonstige Beamtinnen und Beamte mit R-Besoldung. – ³ Einschließlich übertariflich übertarfiglich Entlohnte.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT17 Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Stk	89	61	68	12	0	0
Mdl	381	165	43	7	1	2
Polizeidienst	1 050	617	59	10	3	4
FM	1 713	979	57	8	5	8
JM	1 140	829	73	7	4	3
Strafvollzug	541	180	33	5	1	4
MSAGD	267	197	74	15	1	1
MFFJV	45	34	76	30	0	0
MWVLW	755	255	34	7	1	5
BM	88	54	61	16	0	0
Schulen	21 019	14 793	70	45	78	64
RH	35	12	33	12	0	0
MUEEF	346	151	44	7	1	2
MWWK	659	297	45	36	2	4
SGD Nord	96	45	47	5	0	1
SGD Süd	80	33	41	8	0	0
ADD	230	118	51	8	1	1
LUA	63	38	61	27	0	0
Insgesamt	28 598	18 857	66	36	100	100
darunter: Ohne Schulen	7 579	4 065	54	11	22	36

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT18 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Stk	78	52	67	0	0
Mdl	356	144	40	1	2
Polizeidienst	942	517	55	3	4
FM	1 574	858	55	5	7
JM	1 062	757	71	4	3
Strafvollzug	515	161	31	1	4
MSAGD	228	161	71	1	1
MFFJIV	32	23	72	0	0
MWVLW	699	212	30	1	5
BM	74	41	55	0	0
Schulen	11 581	8 078	70	43	36
RH	31	8	26	0	0
MUEEF	320	128	40	1	2
MWWK	419	182	43	1	2
SGD Nord	91	40	44	0	1
SGD Süd	74	29	39	0	0
ADD	211	103	49	1	1
LUA	46	23	50	0	0
Zusammen	18 333	11 517	63	61	70
Teilzeit					
Stk	11	9	79	0	0
Mdl	25	21	85	0	0
Polizeidienst	108	100	92	1	0
FM	139	121	87	1	0
JM	78	72	93	0	0
Strafvollzug	26	19	74	0	0
MSAGD	39	36	93	0	0
MFFJIV	13	11	85	0	0
MWVLW	56	43	76	0	0
BM	14	13	92	0	0
Schulen	9 438	6 715	71	36	28
RH	4	4	88	0	0
MUEEF	26	23	89	0	0
MWWK	240	115	48	1	1
SGD Nord	5	5	100	0	-
SGD Süd	6	4	64	0	0
ADD	19	15	81	0	0
LUA	17	15	89	0	0
Zusammen	10 265	7 340	72	39	30
Insgesamt	28 598	18 857	66	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT19 Beschäftigungsverhältnisse bei Einstellungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entgeltordnung)						
Stk	81	58	71	13	0	0
Mdl	260	119	46	9	1	1
Polizeidienst	813	530	65	13	3	3
FM	770	404	52	16	2	4
JM	472	354	75	15	2	1
Strafvollzug	353	134	38	7	1	2
MSAGD	179	132	74	21	1	0
MFFJIV	43	33	77	31	0	0
MWVLW	653	212	33	8	1	5
BM	69	43	62	20	0	0
Schulen	15 910	10 955	69	56	58	51
RH	11	5	42	29	0	0
MUEEF	233	109	47	10	1	1
MWWK	638	285	45	37	2	4
SGD Nord	72	31	43	7	0	0
SGD Süd	61	30	49	11	0	0
ADD	135	74	55	12	0	1
LUA	60	38	64	28	0	0
Zusammen	20 814	13 546	65	46	72	75
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (Besoldungsordnungen A, B und R²)						
Stk	8	3	38	-	0	0
Mdl	121	47	39	1	0	1
Polizeidienst	237	86	36	2	0	2
FM	943	575	61	2	3	4
JM	668	476	71	1	3	2
Strafvollzug	188	47	25	0	0	1
MSAGD	88	65	74	2	0	0
MFFJIV	2	1	50	-	0	0
MWVLW	103	43	41	2	0	1
BM	19	11	58	-	0	0
Schulen	5 109	3 838	75	11	20	13
RH	24	7	29	4	0	0
MUEEF	113	42	37	2	0	1
MWWK	21	11	53	6	0	0
SGD Nord	24	14	58	-	0	0
SGD Süd	19	3	16	-	0	0
ADD	95	44	46	3	0	1
LUA	3	-	-	-	-	0
Zusammen	7 784	5 311	68	8	28	25
Insgesamt	28 595	18 857	52	36	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Richterinnen und Richter sowie verbeamtete Staatsanwältinnen und -anwälte ohne sonstige Beamtinnen und Beamte mit R-Besoldung. Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT20 Beförderungen und Höhergruppierungen im Landesdienst 2016–2020¹

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts		
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer	
	Anzahl		%				
Beförderungen nach ...							
A4, A5	36	7	20	6	0	0	
A6–A8	1 171	603	51	13	8	6	
A9	767	326	43	18	4	5	
A10–A12	5 693	2 028	36	10	27	40	
A13	2 077	1 127	54	16	15	10	
A14	2 390	1 252	52	17	17	13	
A15	971	398	41	10	5	6	
A16	284	86	30	4	1	2	
B2, B3	64	20	31	5	0	0	
B4 und höher	29	8	27	3	0	0	
R2 und höher	161	54	34	4	1	1	
Zusammen	13 643	5 909	43	13	79	85	
Höhergruppierungen nach ...							
E2–E4	92	38	41	20	1	1	
E5–E8	1 158	751	65	16	10	4	
E9–E12	1 273	537	42	16	7	8	
E13 und höher ²	359	204	57	28	3	2	
Zusammen	2 883	1 529	53	17	21	15	
Insgesamt	16 526	7 438	45	13	100	100	

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Einschließlich übertariflich Entlohnte.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT21 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Landesdienst 2016–2020¹

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Beförderungen nach ...					
A4, A5	34	5	15	0	0
A6–A8	1 014	461	45	6	6
A9	627	203	32	3	5
A10–A12	5 131	1 542	30	21	39
A13	1 740	822	47	11	10
A14	1 986	898	45	12	12
A15	872	309	35	4	6
A16	272	75	28	1	2
B2, B3	61	17	28	0	0
B4 und höher	28	7	25	0	0
R2 und höher	154	47	31	1	1
Zusammen	11 919	4 386	37	59	83
Höhergruppierungen nach ...					
E2–E4	74	20	27	0	1
E5–E8	973	575	59	8	4
E9–E12	1 072	382	36	5	8
E13 und höher ²	260	136	52	2	1
Zusammen	2 379	1 113	47	15	14
Vollzeit zusammen	14 298	5 499	38	74	97
Teilzeit					
Beförderungen nach ...					
A4, A5	2	2	100	0	-
A6–A8	157	142	90	2	0
A9	140	123	88	2	0
A10–A12	562	486	86	7	1
A13	337	305	91	4	0
A14	404	354	88	5	1
A15	99	89	90	1	0
A16	12	11	94	0	0
B2, B3	3	3	100	0	-
B4 und höher	1	1	100	0	-
R2 und höher	7	7	100	0	-
Zusammen	1 724	1 523	88	20	2
Höhergruppierungen nach ...					
E2–E4	18	18	97	0	0
E5–E8	185	176	95	2	0
E9–E12	201	155	77	2	1
E13 und höher ²	99	68	69	1	0
Zusammen	504	416	83	6	1
Teilzeit zusammen	2 228	1 939	87	26	3
Insgesamt	16 526	7 438	45	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Einschließlich übertariflich Entlohnte.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT22 Beförderungen und Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Beförderungen						
Stk	49	24	49	9	0	0
Mdl	481	131	27	7	2	4
Polizeidienst	3 786	923	24	7	12	32
FM	1 963	1 023	52	16	14	10
JM	1 119	694	62	17	9	5
Strafvollzug	456	95	21	4	1	4
MSAGD	189	112	59	12	2	1
MFFJIV	32	21	64	32	0	0
MWVLW	415	136	33	14	2	3
BM	76	44	57	12	1	0
Schulen	4 284	2 439	57	17	33	20
RH	62	21	34	9	0	0
MUEEF	322	76	24	4	1	3
MWWK	50	19	38	17	0	0
SGD Nord	81	28	34	17	0	1
SGD Süd	68	23	34	13	0	0
ADD	179	85	48	16	1	1
LUA	32	16	49	18	0	0
Zusammen	13 643	5 909	43	13	79	85
Höhergruppierungen						
Stk	43	27	63	10	0	0
Mdl	146	44	30	8	1	1
Polizeidienst	290	192	66	14	3	1
FM	688	330	48	13	4	4
JM	269	225	84	17	3	0
Strafvollzug	158	59	37	1	1	1
MSAGD	74	56	76	24	1	0
MFFJIV	38	32	85	29	0	0
MWVLW	446	133	30	10	2	3
BM	48	29	60	24	0	0
Schulen	313	228	73	59	3	1
RH	4	1	25	-	0	0
MUEEF	166	61	37	11	1	1
MWWK	72	46	63	18	1	0
SGD Nord	37	16	44	7	0	0
SGD Süd	16	11	68	13	0	0
ADD	58	25	43	10	0	0
LUA	17	14	83	14	0	0
Zusammen	2 883	1 529	53	17	21	15
Insgesamt	16 526	7 438	45	13	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT23 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Beförderungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Stk	44	20	45	0	0
Mdl	445	102	23	1	4
Polizeidienst	3 528	709	20	10	31
FM	1 643	749	46	10	10
JM	928	510	55	7	5
Strafvollzug	440	81	18	1	4
MSAGD	166	92	55	1	1
MFFJIV	22	12	55	0	0
MWVLW	359	90	25	1	3
BM	67	36	54	0	0
Schulen	3 569	1 795	50	24	20
RH	56	16	29	0	0
MUEEF	308	65	21	1	3
MWWK	41	12	29	0	0
SGD Nord	67	15	22	0	1
SGD Süd	59	14	24	0	0
ADD	151	58	38	1	1
LUA	26	10	38	0	0
Zusammen	11 919	4 386	37	59	83
Teilzeit					
Stk	5	4	83	0	0
Mdl	36	29	81	0	0
Polizeidienst	258	214	83	3	0
FM	320	274	86	4	1
JM	191	184	96	2	0
Strafvollzug	16	14	89	0	0
MSAGD	23	20	87	0	0
MFFJIV	10	9	85	0	0
MWVLW	56	46	82	1	0
BM	9	8	84	0	0
Schulen	715	644	90	9	1
RH	6	5	87	0	0
MUEEF	14	11	79	0	0
MWWK	9	7	81	0	0
SGD Nord	14	13	94	0	0
SGD Süd	9	9	100	0	-
ADD	28	27	97	0	0
LUA	6	6	100	0	-
Zusammen	1 724	1 523	88	20	2
Beförderungen zusammen	13 643	5 909	43	79	85
Beförderungen und Höher-gruppierungen insgesamt	16 526	7 438	45	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT24 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Höhergruppierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Stk	39	23	59	0	0
Mdl	134	35	26	0	1
Polizeidienst	249	151	61	2	1
FM	600	257	43	3	4
JM	224	180	80	2	0
Strafvollzug	156	57	37	1	1
MSAGD	56	39	70	1	0
MFFJIV	27	22	81	0	0
MWVLW	402	97	24	1	3
BM	36	19	53	0	0
Schulen	130	94	72	1	0
RH	4	1	25	0	0
MUEEF	148	46	31	1	1
MWWK	59	35	59	0	0
SGD Nord	34	14	41	0	0
SGD Süd	14	11	79	0	0
ADD	52	20	38	0	0
LUA	15	12	80	0	0
Zusammen	2 379	1 113	47	15	14
Teilzeit					
Stk	4	4	100	0	-
Mdl	12	9	75	0	0
Polizeidienst	41	41	98	1	0
FM	88	73	84	1	0
JM	45	45	100	1	-
Strafvollzug	2	2	100	0	-
MSAGD	18	17	96	0	0
MFFJIV	11	10	93	0	0
MWVLW	44	36	81	0	0
BM	12	10	83	0	0
Schulen	183	134	73	2	1
RH	-	-	-	-	-
MUEEF	18	15	86	0	0
MWWK	13	11	83	0	0
SGD Nord	3	2	85	0	0
SGD Süd	2	-	-	-	0
ADD	6	5	85	0	0
LUA	2	2	100	0	-
Zusammen	504	416	83	6	1
Höhergruppierungen zusammen	2 883	1 529	53	21	15
Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt	16 526	7 438	45	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT25 Führungspositionen im Landesdienst 2020

Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit		Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen				Frauen	Männer
	Anzahl		%				
Art des Beschäftigungsverhältnisses							
Arbeitnehmer/-innen	679	289	43	13		8	7
Beamte/-innen ¹	8 352	3 240	39	11		89	89
Richter/-innen	354	121	34	5		3	4
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses							
Vollzeit	8 387	2 877	34	x	x	79	96
Teilzeit	998	774	78	x	x	21	4
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe							
Staatssekretär/-in	12	4	33	-		0	0
Dienststellenleitung	1 801	957	53	9		26	15
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	897	463	52	10		13	8
Stabsstellenleitung	52	13	26	7		0	1
Büroleitung	93	27	28	4		1	1
Abteilungsleitung	383	107	28	5		3	5
Referatsleitung	1 030	291	28	9		8	13
Referent/-in	952	420	44	15		11	9
Sachgebietsleitung	785	193	25	14		5	10
Ressortspezifische Leitungsfunktion	3 380	1 176	35	11		32	38
Insgesamt	9 385	3 651	39	11		100	100

¹ Einschließlich Staatsanwältinnen und -anwälte.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT26 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen im Landesdienst 2020¹

Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	591	227	38	6	6
Beamte/-innen	7 459	2 544	34	70	86
Richter/-innen	337	106	31	3	4
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe					
Staatssekretär/-in	12	4	33	0	0
Dienststellenleitung	1 638	830	51	23	14
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsi.	809	389	48	11	7
Stabsstellenleitung	48	11	23	0	1
Büroleitung	90	25	28	1	1
Abteilungsleitung	362	92	25	3	5
Referatsleitung	935	219	23	6	12
Referent/-in	813	309	38	8	9
Sachgebietsleitung	676	116	17	3	10
Ressortspezifische Leitungsfunktion	3 004	882	29	24	37
zusammen	8 387	2 877	34 	79 	96
Teilzeit					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	88	62	71	2	0
Beamte/-innen	893	696	78	19	3
Richter/-innen	17	15	92	0	0
Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe					
Staatssekretär/-in	-	-	-	-	-
Dienststellenleitung	163	127	78	3	1
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsi.	88	74	83	2	0
Stabsstellenleitung	4	2	65	0	0
Büroleitung	3	2	48	0	0
Abteilungsleitung	21	15	74	0	0
Referatsleitung	95	72	75	2	0
Referent/-in	139	111	80	3	0
Sachgebietsleitung	109	77	71	2	1
Ressortspezifische Leitungsfunktion	376	294	78	8	1
zusammen	998	774	78 	21 	4
Insgesamt	9 385	3 651	39 	100 	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT27 Arten der Führungspositionen im Landesdienst 2020

Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Arbeitnehmer/-innen						
Staatssekretär/-in	-	-	-	-	-	-
Dienststellenleitung	17	8	48	2	0	0
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	12	10	83	-	0	0
Stabsstellenleitung	14	7	51	16	0	0
Büroleitung	13	4	30	6	0	0
Abteilungsleitung	44	22	49	10	1	0
Referatsleitung	127	54	43	17	1	1
Referent/-in	197	113	57	16	3	1
Sachgebietsleitung	139	32	23	11	1	2
Ressortspezifische Leitungsfunktion	115	38	33	10	1	1
Zusammen	679	289	43	13	8	7
Beamte/-innen						
Staatssekretär/-in	12	4	33	-	0	0
Dienststellenleitung	1 711	927	54	9	25	14
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	849	446	53	10	12	7
Stabsstellenleitung	37	6	16	3	0	1
Büroleitung	81	23	28	3	1	1
Abteilungsleitung	338	86	25	5	2	4
Referatsleitung	895	234	26	8	6	12
Referent/-in	747	303	41	14	8	8
Sachgebietsleitung	646	161	25	15	4	8
Ressortspezifische Leitungsfunktion	3 036	1 051	35	12	29	35
Zusammen	8 352	3 240	39	11	89	89
Richter/-innen						
Staatssekretär/-in	-	-	-	-	-	-
Dienststellenleitung	72	22	30	1	1	1
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	37	7	18	4	0	1
Stabsstellenleitung	-	-	-	-	-	-
Büroleitung	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	-	-	-	-	-	-
Referatsleitung	9	3	33	-	0	0
Referent/-in	8	4	53	7	0	0
Sachgebietsleitung	-	-	-	-	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	229	86	38	6	2	2
Zusammen	354	121	34	5	3	4
Insgesamt	9 385	3 651	66	11	100	100

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT28 Beschäftigungsverhältnisse und -umfang bei Führungspositionen im Landesdienst 2020 nach Art der Führungspositionen

Geschäftsbereiche	Insgesamt	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			Beamtinnen und Beamte ¹			Richterinnen und Richter		
		zusammen	Vollzeit	Teilzeit	zusammen	Vollzeit	Teilzeit	zusammen	Vollzeit	Teilzeit
Vollzeitäquivalente										
Staatssekretär/-in	12	-	-	-	12	12	-	-	-	-
Dienststellenleitung	1 801	17	17	0	1 711	1 550	161	72	71	1
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	897	12	12	-	849	762	87	37	35	2
Stabsstellenleitung	52	14	12	2	37	36	1	-	-	-
Büroleitung	93	13	12	1	81	78	3	-	-	-
Abteilungsleitung	383	44	40	4	338	322	16	-	-	-
Referatsleitung	1 030	127	105	22	895	821	74	9	9	-
Referent/-in	952	197	166	31	747	640	107	8	7	1
Sachgebietsleitung	785	139	124	15	646	552	94	-	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	3 380	115	103	12	3 036	2 686	350	229	215	14
Insgesamt	9 385	679	591	88	8 352	7 459	893	354	337	17
Frauenanteil ²										
Staatssekretär/-in	33	-	-	-	33	33	-	-	-	-
Dienststellenleitung	53	48	47	100	54	52	78	30	30	100
Ständige Vertretung bzw. Vizepräsident/-in	52	83	83	-	53	49	83	18	14	100
Stabsstellenleitung	26	51	42	100	16	17	-	-	-	-
Büroleitung	28	30	25	100	28	28	32	-	-	-
Abteilungsleitung	28	49	48	58	25	23	78	-	-	-
Referatsleitung	28	43	36	75	26	22	75	33	33	-
Referent/-in	44	57	54	78	41	34	81	53	57	-
Sachgebietsleitung	25	23	19	61	25	17	72	-	-	-
Ressortspezifische Leitungsfunktion	35	33	31	52	35	29	78	38	34	95
Insgesamt	39	43	38	71	39	34	78	34	31	92

¹ Einschließlich Staatsanwältinnen und -anwälte. – ² Aussagekraft bei kleinen Fallzahlen eingeschränkt.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT29 Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Stk	95	60	63	9	2	1
Mdi	392	98	25	10	3	5
Polizeidienst	1 419	162	11	3	4	22
FM	625	193	31	17	5	8
JM	683	270	40	9	7	7
Strafvollzug	165	66	40	8	2	2
MSAGD	143	62	43	12	2	1
MFFJIV	42	26	61	15	1	0
MWVLW	533	110	21	10	3	7
BM	114	58	51	15	2	1
Schulen	4 162	2 183	52	12	60	35
RH	38	7	18	5	0	1
MUEEF	430	129	30	8	4	5
MWWK	125	56	45	16	2	1
SGD Nord	72	18	24	14	0	1
SGD Süd	78	28	35	12	1	1
ADD	160	68	43	7	2	2
LUA	108	58	54	26	2	1
Insgesamt	9 385	3 651	39	11	100	100
darunter: Ohne Schulen	5 223	1 468	28	9	40	65

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT30 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Stk	86	51	59	1	1
Mdl	353	72	20	2	5
Polizeidienst	1 375	138	10	4	22
FM	521	114	22	3	7
JM	621	216	35	6	7
Strafvollzug	152	55	36	2	2
MSAGD	126	51	40	1	1
MFFJIV	36	20	56	1	0
MWVLW	482	72	15	2	7
BM	97	45	46	1	1
Schulen	3 642	1 769	49	48	33
RH	36	7	19	0	1
MUEEF	396	107	27	3	5
MWWK	105	39	37	1	1
SGD Nord	62	10	16	0	1
SGD Süd	69	20	29	1	1
ADD	148	58	39	2	2
LUA	80	33	41	1	1
Zusammen	8 387	2 877	34	79	96
Teilzeit					
Stk	9	9	100	0	-
Mdl	39	26	67	1	0
Polizeidienst	44	24	55	1	0
FM	104	79	75	2	0
JM	62	54	87	1	0
Strafvollzug	13	11	83	0	0
MSAGD	17	11	66	0	0
MFFJIV	6	6	88	0	0
MWVLW	51	38	74	1	0
BM	17	13	77	0	0
Schulen	520	414	80	11	2
RH	2	-	-	-	0
MUEEF	34	22	65	1	0
MWWK	20	17	86	0	0
SGD Nord	10	8	73	0	0
SGD Süd	9	8	82	0	0
ADD	12	10	86	0	0
LUA	28	25	92	1	0
Zusammen	998	774	78	21	4
Insgesamt	9 385	3 651	39	100	100

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT31 Beschäftigungsverhältnisse bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer						
Stk	31	25	80	12	1	0
Mdl	51	14	28	9	0	1
Polizeidienst	19	4	23	17	0	0
FM	111	20	18	11	1	2
JM	10	8	79	32	0	0
Strafvollzug	17	13	76	6	0	0
MSAGD	39	21	53	19	1	0
MFFJIV	14	11	78	11	0	0
MWVLW	89	15	17	6	0	1
BM	18	12	63	35	0	0
Schulen	54	40	73	10	1	0
RH	3	-	-	-	-	0
MUEEF	101	47	47	13	1	1
MWWK	44	21	48	17	1	0
SGD Nord	10	4	39	9	0	0
SGD Süd	17	7	43	12	0	0
ADD	14	7	47	7	0	0
LUA	37	21	57	27	1	0
Zusammen	679	289	43	13	8	7
Beamtinnen und Beamte¹						
Stk	61	33	54	8	1	0
Mdl	341	84	25	10	2	4
Polizeidienst	1 400	158	11	3	4	22
FM	515	173	34	18	5	6
JM	323	143	44	13	4	3
Strafvollzug	147	53	36	8	1	2
MSAGD	103	41	40	9	1	1
MFFJIV	29	15	52	17	0	0
MWVLW	444	95	21	10	3	6
BM	96	46	49	11	1	1
Schulen	4 107	2 143	52	13	59	34
RH	35	7	20	6	0	0
MUEEF	329	82	25	6	2	4
MWWK	82	35	43	15	1	1
SGD Nord	62	14	22	15	0	1
SGD Süd	61	20	33	12	1	1
ADD	146	61	42	7	2	1
LUA	71	37	53	25	1	1
Zusammen	8 352	3 240	39	11	89	89
Richterinnen und Richter						
Stk	3	2	67	-	0	0
JM	350	119	34	5	3	4
Strafvollzug	1	-	-	-	-	0
Zusammen	354	121	34	5	3	4
Insgesamt	9 385	3 651	39	11	100	100

¹ Einschließlich Staatsanwältinnen und -anwälte.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT32 Beschäftigungsverhältnisse und-umfang bei Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Insgesamt	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			Beamtinnen und Beamte			Richterinnen und Richter		
		zusammen	Vollzeit	Teilzeit	zusammen	Vollzeit	Teilzeit	zusammen	Vollzeit	Teilzeit
Vollzeitäquivalente										
Stk	95	31	27	4	61	56	5	3	3	-
Mdl	392	51	46	5	341	307	34	-	-	-
Polizeidienst	1 419	19	16	3	1 400	1 359	41	-	-	-
FM	625	111	99	12	515	422	93	-	-	-
JM	683	10	7	3	323	281	42	350	333	17
Strafvollzug	165	17	16	1	147	135	12	1	1	-
MSAGD	143	39	32	7	103	94	9	-	-	-
MFFJIV	42	14	12	2	29	24	5	-	-	-
MWVLW	533	89	84	5	444	398	46	-	-	-
BM	114	18	12	6	96	85	11	-	-	-
Schulen	4 162	54	49	5	4 107	3 593	514	-	-	-
RH	38	3	3	-	35	33	2	-	-	-
MUEEF	430	101	88	13	329	308	21	-	-	-
MWWK	125	44	36	8	82	69	13	-	-	-
SGD Nord	72	10	9	1	62	53	9	-	-	-
SGD Süd	78	17	15	2	61	54	7	-	-	-
ADD	160	14	13	1	146	135	11	-	-	-
LUA	108	37	27	10	71	53	18	-	-	-
Insgesamt	9 385	679	591	88	8 352	7 459	893	354	337	17
Frauenanteil ¹										
Stk	63	80	78	100	54	50	100	67	67	-
Mdl	25	28	26	49	25	20	70	-	-	-
Polizeidienst	11	23	13	76	11	10	53	-	-	-
FM	31	18	15	44	34	23	79	-	-	-
JM	40	79	86	64	44	38	87	34	31	92
Strafvollzug	40	76	75	100	36	32	82	-	-	-
MSAGD	43	53	50	65	40	37	67	-	-	-
MFFJIV	61	78	75	100	52	46	85	-	-	-
MWVLW	21	17	14	52	21	15	76	-	-	-
BM	51	63	58	73	49	45	79	-	-	-
Schulen	52	73	73	72	52	48	80	-	-	-
RH	18	-	-	-	20	21	-	-	-	-
MUEEF	30	47	44	63	25	22	65	-	-	-
MWWK	45	48	39	93	43	36	82	-	-	-
SGD Nord	24	39	33	100	22	13	70	-	-	-
SGD Süd	35	43	40	64	33	26	87	-	-	-
ADD	43	47	46	55	42	39	88	-	-	-
LUA	54	57	41	100	53	42	87	-	-	-
Insgesamt	39	43	38	71	39	34	78	34	31	92

¹ Aussagekraft bei kleinen Fallzahlen eingeschränkt.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT33 Arten der Führungspositionen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2020

Geschäftsbereiche	Staatssekretär/-in	Dienststellenleitung	Ständige Vertretung ¹	Stabsstellenleitung	Büroleitung	Abteilungsleitung	Referatsleitung	Referent/-in	Sachgebietsleitung	Ressort-spezifische Leitungsfunktion
Vollzeitäquivalente										
Stk	1	1	2	1	3	5	-	80	-	2
Mdl	2	12	25	5	1	55	102	90	99	-
Polizeidienst	-	122	2	15	1	40	318	-	182	738
FM	1	34	27	6	33	51	16	116	272	70
JM	1	82	47	-	2	7	41	19	6	480
Strafvollzug	-	12	13	-	-	107	-	-	-	33
MSAGD	1	1	1	3	1	9	22	95	10	-
MFFJIV	1	-	-	3	1	5	30	-	2	1
MWVLW	2	17	5	4	-	37	129	120	133	87
BM	1	1	1	-	1	11	99	-	-	-
Schulen	-	1 460	768	-	-	-	-	-	-	1 933
RH	-	1	1	-	-	6	27	-	3	-
MUEEF	1	46	-	4	49	22	90	172	13	34
MWWK	1	8	2	7	1	16	80	-	8	2
SGD Nord	-	1	1	-	-	3	16	41	11	-
SGD Süd	-	1	1	-	-	3	16	57	-	-
ADD	-	1	1	-	-	3	30	116	8	-
LUA	-	1	-	4	-	3	15	46	39	-
Zusammen	12	1 801	897	52	93	383	1 030	952	785	3 380
Frauenanteil ²										
Stk	100	-	100	-	100	40	-	64	-	50
Mdl	50	8	37	40	100	11	29	36	15	-
Polizeidienst	-	5	-	13	-	14	16	-	14	10
FM	-	23	35	29	24	23	38	33	34	25
JM	-	30	18	-	100	43	34	43	12	44
Strafvollzug	-	25	67	-	-	45	-	-	-	18
MSAGD	-	-	-	-	100	44	40	44	69	-
MFFJIV	100	-	-	36	-	80	60	-	49	100
MWVLW	50	12	-	20	-	10	17	45	15	6
BM	-	100	-	-	100	64	50	-	-	-
Schulen	-	62	55	-	-	-	-	-	-	45
RH	-	-	100	-	-	33	11	-	33	-
MUEEF	-	20	-	-	19	13	22	48	29	6
MWWK	-	25	50	43	100	31	49	-	63	-
SGD Nord	-	-	100	-	-	-	30	24	19	-
SGD Süd	-	-	-	-	-	-	49	34	-	-
ADD	-	-	100	-	-	33	39	44	38	-
LUA	-	-	-	73	-	33	38	70	44	-
Zusammen	33	53	52	26	28	28	28	44	25	35

¹ Bzw. Vizepräsident/-in. – ² Aussagekraft bei kleinen Fallzahlen eingeschränkt. Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes



















AT34 Fortbildungsqualifizierungen im Landesdienst 2016–2020

Merkmal	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl				%	
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	197	34	17	x	75	98
Teilzeit	14	11	79	x	25	2
Besoldungsgruppe¹						
A6	4	1	25	-	2	2
A7	6	-	-	-	-	4
A8	3	-	-	-	-	2
A9	56	14	26	4	32	25
A10	23	3	12	7	6	12
A11	15	3	23	12	8	7
A12	10	3	28	8	6	4
A13	44	12	26	12	26	20
A14	39	9	22	7	19	18
A15	12	1	8	-	2	7
Insgesamt	211	45	21 	7 	100 	100

1 Aktuelle Besoldungsgruppe bei Beginn der Maßnahme.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT35 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Fortbildungsqualifizierungen im Landesdienst 2020

Besoldungsgruppe ¹	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
A6	4	1	25 	2	2
A7	6	-	-	-	4
A8	3	-	-	-	2
A9	54	12	22 	27 	25 
A10	21	2	10 	4	11 
A11	13	2	15 	4	7 
A12	9	2	22 	4	4 
A13	39	8	21 	18 	19 
A14	36	6	17 	13 	18 
A15	12	1	8 	2	7 
zusammen	197	34	17 	75 	98 
Teilzeit					
A6	-	-	-	-	-
A7	-	-	-	-	-
A8	-	-	-	-	-
A9	2	2	100 	5	-
A10	2	1	38 	1	1
A11	2	1	78 	3	0
A12	1	1	100 	2	-
A13	5	4	68 	8 	1
A14	3	3	100 	6	-
A15	-	-	-	-	-
zusammen	14	11	79 	25 	2
Insgesamt	211	45	21 	100 	100 

¹ Aktuelle Besoldungsgruppe bei Beginn der Maßnahme.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT36 Fortbildungsqualifizierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Stk	4	2	47	20	4	1
Mdi	30	5	16	3	11	15
Polizeidienst	14	4	29	-	9	6
FM	60	11	18	3	23	30
JM	20	4	20	-	9	10
Strafvollzug	1	-	-	29	-	1
MSAGD	13	4	31	-	9	5
MFFJIV	6	2	33	-	4	2
MWVLW	21	4	19	18	9	10
BM	4	2	50	-	4	1
Schulen	-	-	-	-	-	-
RH	1	1	100	-	2	-
MUEEF	18	5	26	26	10	8
MWWK	3	-	-	-	-	2
SGD Nord	4	-	-	21	-	2
SGD Süd	5	1	20	20	2	2
ADD	5	2	35	13	4	2
LUA	4	-	-	-	-	2
Insgesamt	211	45	21	7	100	100

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT37 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Fortbildungsqualifizierungen in den Geschäftsbereichen des Landesdienst 2020

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Stk	3	1	33	2	1
Mdl	29	4	14	9	15
Polizeidienst	14	4	29	9	6
FM	58	9	16	20	30
JM	20	4	20	9	10
Strafvollzug	1	-	-	-	1
MSAGD	13	4	31	9	5
MFFJIV	6	2	33	4	2
MWVLW	17	1	6	2	10
BM	4	2	50	4	1
Schulen	-	-	-	-	-
RH	1	1	100	2	-
MUEEF	13	1	8	2	7
MWWK	3	-	-	-	2
SGD Nord	3	-	-	-	2
SGD Süd	4	-	-	-	2
ADD	4	1	25	2	2
LUA	4	-	-	-	2
Zusammen	197	34	17	75	98
Teilzeit					
Stk	1	1	100	2	-
Mdl	1	1	100	2	-
Polizeidienst	-	-	-	-	-
FM	2	2	100	4	-
JM	-	-	-	-	-
Strafvollzug	0	-	-	-	0
MSAGD	-	-	-	-	-
MFFJIV	-	-	-	-	-
MWVLW	4	3	78	7	1
BM	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-
RH	-	-	-	-	-
MUEEF	5	4	78	8	1
MWWK	-	-	-	-	-
SGD Nord	1	-	-	-	0
SGD Süd	1	1	100	2	-
ADD	1	1	100	1	-
LUA	-	-	-	-	-
Zusammen	14	11	79	25	2
Insgesamt	211	45	21	100	100

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT38 Telearbeit im Landesdienst 2016–2020¹

Merkmale	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl				%	
Geschäftsbereiche ohne den Geschäftsbereich JM²						
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	914	556	61	32	35	25
Beamte/-innen	2 089	1 037	50	28	65	75
Richter/-innen	-	-	-	-	-	-
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	2 125	814	38	x	51	93
Teilzeit	878	779	89	x	49	7
Besoldungsgruppen						
A3-A5	-	-	-	-	-	-
A6-A8	270	173	64	34	11	7
A9-A12	1 098	530	48	30	33	40
ab A13, B-Besoldung	721	334	46	23	21	27
R-Besoldung ³	-	-	-	-	-	-
darunter Staatsanwälte und Staatsanwältinnen	-	-	-	-	-	-
Entgeltgruppen						
E1-E4	2	2	86	46	0	0
E5-E8	273	217	79	44	14	4
E9-E12	531	278	52	27	17	18
ab E13 ⁴	108	59	55	24	4	3
Insgesamt	3 003	1 593	53	29	100	100
Geschäftsbereiche einschließlich dem Geschäftsbereich JM²						
Art des Beschäftigungsverhältnisses						
Arbeitnehmer/-innen	1 086	694	64	31	29	20
Beamte/-innen	2 712	1 443	53	27	61	66
Richter/-innen	506	242	48	11	10	14
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses						
Vollzeit	3 187	1 371	43	x	58	94
Teilzeit	1 118	1 008	90	x	42	6
Besoldungsgruppen						
A3-A5	10	7	70	-	0	0
A6-A8	411	291	71	36	12	6
A9-A12	1 424	744	52	28	31	35
ab A13, B-Besoldung	771	353	46	22	15	22
R-Besoldung ³	603	290	48	11	12	16
darunter Staatsanwälte und Staatsanwältinnen	97	48	49	9	2	3
Entgeltgruppen						
E1-E4	4	4	94	31	0	0
E5-E8	411	345	84	40	15	3
E9-E12	563	285	51	26	12	14
ab E13 ⁴	108	59	55	24	2	3
Insgesamt	4 305	2 379	55	26	100	100

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Zum Geschäftsbereich des JM vgl. Hinweise im Glossar und Erläuterungen im Textteil des Berichts. – ³ Richterinnen und Richter sowie verbeamtete Staatsanwältinnen und -anwälte ohne sonstige Beamtinnen und Beamte mit R-Besoldung. – ⁴ Einschließlich übertariflich Entlohnte.
Quelle: Online-Erhebung LCG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT39 Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen			Frauen	Männer
	Anzahl		%			
Stk	46	31	67	28	1	1
Mdl	335	127	38	25	5	11
Polizeidienst	204	126	62	34	5	4
FM	798	500	63	36	21	15
JM ²	(1 302)	(786)	(60)	(18)	(33)	(27)
Strafvollzug	21	12	56	17	0	0
MSAGD	129	85	66	37	4	2
MFFJIV	75	53	70	37	2	1
MWVLW	558	253	45	28	11	16
BM	163	92	56	18	4	4
Schulen	-	-	-	-	-	-
RH	53	16	31	15	1	2
MUEEF	213	87	41	21	4	7
MWWK	107	70	66	34	3	2
SGD Nord	94	39	42	26	2	3
SGD Süd	90	40	44	22	2	3
ADD	92	51	55	25	2	2
LUA	26	11	44	27	0	1
Insgesamt	4 305	2 379	55	26	100	100
darunter: Ohne JM	3 003	1 593	53	29	67	73

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Zum Geschäftsbereich des JM vgl. Hinweise im Glossar und Erläuterungen im Textteil des Berichts.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT40 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Vollzeit			Teilzeit		
	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
	Anzahl		%	Anzahl		%
Stk	33	18	55	13	13	100
Mdl	252	57	23	83	70	84
Polizeidienst	135	62	46	69	64	93
FM	512	235	46	286	265	93
JM ²	(1 062)	(557)	(52)	(240)	(229)	(96)
Strafvollzug	17	8	47	4	4	100
MSAGD	82	42	51	47	43	91
MFFJIV	47	26	55	28	27	95
MWVLW	403	127	32	155	126	81
BM	133	65	49	30	27	90
Schulen	-	-	-	-	-	-
RH	45	11	24	8	5	69
MUEEF	168	49	29	45	38	86
MWWK	70	38	54	37	32	87
SGD Nord	70	18	26	24	21	88
SGD Süd	70	23	33	20	17	85
ADD	69	29	42	23	22	93
LUA	19	6	32	7	5	76
Insgesamt	3 187	1 371	43	1 118	1 008	90
darunter: Ohne JM	2 125	814	38	878	779	89

¹ Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Zum Geschäftsbereich des JM vgl. Hinweise im Glossar und Erläuterungen im Textteil des Berichts.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT41 Beschäftigungsverhältnisse bei Telearbeit in den Geschäftsbereichen des Landesdienstes 2016–2020¹

Geschäftsbereiche	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entgeltordnungen)			Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (Besoldungsordnungen A, B und R ²)		
	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil
	insgesamt	Frauen		insgesamt	Frauen	
	Anzahl		%			
Stk	29	23	79	17	8	47
Mdl	86	44	51	249	83	33
Polizeidienst	50	32	64	153	94	61
FM	159	110	69	640	390	61
JM ³	(172)	(138)	(80)	(1 129)	(648)	(57)
Strafvollzug	5	3	56	16	9	56
MSAGD	44	32	72	85	53	63
MFFJIV	32	26	81	43	27	62
MWVLW	234	115	49	324	137	42
BM	67	39	58	96	53	56
Schulen	-	-	-	-	-	-
RH	4	2	35	49	15	31
MUEEF	65	43	67	148	44	30
MWWK	47	34	71	59	36	61
SGD Nord	22	14	65	72	25	35
SGD Süd	39	20	50	50	20	40
ADD	22	16	73	70	35	50
LUA	8	4	49	18	8	41
Insgesamt	1 086	694	64	3 219	1 685	52
darunter: Ohne JM	914	556	61	2 089	1 037	50

1 Ohne Beschäftigte in Ausbildung. – 2 Richterinnen und Richter sowie verbeamtete Staatsanwältinnen und -anwälte ohne sonstige Beamtinnen und Beamte mit R-Besoldung. – 3 Zum Geschäftsbereich des JM vgl. Hinweise im Glossar und Erläuterungen im Textteil des Berichts.
Quelle: Online-Erhebung LGG

AT42 Gremien des Landes 2020 nach Art des Gremiums

Gremienart	Gremien	Mitglieder						Frauenanteil
		Insgesamt		Frauen		Männer		
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	%
Arbeitsgruppen ¹	3	33	1	10	1	23	1	30
Aufsichtsräte	17	105	4	32	3	73	5	30
Ausschüsse	62	1 133	43	486	46	647	41	43
Beiräte ²	54	862	33	334	32	528	33	39
Jurys ³	5	58	2	24	2	34	2	41
Kollegiale Organe ³	5	31	1	11	1	20	1	35
Kommissionen	12	136	5	51	5	85	5	38
Kuratorien	10	124	5	46	4	78	5	37
Schiedsstellen	3	44	2	12	1	32	2	27
Verwaltungsräte	4	82	3	35	3	47	3	43
Vorstände	2	26	1	10	1	16	1	38
Insgesamt	177	2 634	100	1 051	100	1 583	100	40

1 Interministerielle und andere. – 2 Und andere Beratungsgremien. – 3 Und vergleichbare Gruppierungen.
Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT43 Gremien des Landes 2020 nach Art des Gremiums und Paritätsverhältnissen

Gremienart	Gremien Insgesamt	Davon Besetzung									
		nur Männer		Männer- überschuss		paritätisch ¹		Frauen- überschuss		nur Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gremien und Anteil an allen Gremien											
Arbeitsgruppen ²	3	-	-	2	2	1	2	-	-	-	-
Aufsichtsräte	17	2	18	11	12	3	6	1	5	-	-
Ausschüsse	62	5	45	29	31	15	32	10	48	3	75
Beiräte ³	54	1	9	31	33	14	30	7	33	1	25
Jurys ⁴	5	-	-	1	1	3	6	1	5	-	-
Kollegiale Organe ⁴	5	-	-	2	2	3	6	-	-	-	-
Kommissionen	12	3	27	6	6	2	4	1	5	-	-
Kuratorien	10	-	-	6	6	4	9	-	-	-	-
Schiedsstellen	3	-	-	2	2	1	2	-	-	-	-
Verwaltungsräte	4	-	-	2	2	1	2	1	5	-	-
Vorstände	2	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	177	11	100	94	100	47	100	21	100	4	100
Mitglieder und Anteil an allen Mitgliedern											
Arbeitsgruppen ²	33	-	-	21	1	12	2	-	-	-	-
Aufsichtsräte	105	7	14	77	5	13	3	8	2	-	-
Ausschüsse	1 133	21	42	678	43	197	40	201	44	36	63
Beiräte ³	862	10	20	513	33	134	27	184	40	21	37
Jurys ⁴	58	-	-	32	2	21	4	5	1	-	-
Kollegiale Organe ⁴	31	-	-	13	1	18	4	-	-	-	-
Kommissionen	136	12	24	75	5	33	7	16	3	-	-
Kuratorien	124	-	-	79	5	45	9	-	-	-	-
Schiedsstellen	44	-	-	31	2	13	3	-	-	-	-
Verwaltungsräte	82	-	-	31	2	3	1	48	10	-	-
Vorstände	26	-	-	26	2	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	2 634	50	100	1 576	100	489	100	462	100	57	100
Weibliche Mitglieder und Frauenanteile											
Arbeitsgruppen ²	10	-	-	4	19	6	50	-	-	-	-
Aufsichtsräte	32	-	-	20	26	6	46	6	75	-	-
Ausschüsse	486	-	-	224	33	99	50	127	63	36	100
Beiräte ³	334	-	-	136	27	68	51	109	59	21	100
Jurys ⁴	24	-	-	10	31	10	48	4	80	-	-
Kollegiale Organe ⁴	11	-	-	3	23	8	44	-	-	-	-
Kommissionen	51	-	-	26	35	16	48	9	56	-	-
Kuratorien	46	-	-	24	30	22	49	-	-	-	-
Schiedsstellen	12	-	-	6	19	6	46	-	-	-	-
Verwaltungsräte	35	-	-	2	6	1	33	32	67	-	-
Vorstände	10	-	-	10	38	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	1 051	-	-	465	30	242	49	287	62	57	100

1 Einschließlich Gremien mit einer ungeraden Mitgliederzahl und einem Überhang von einem Mann oder einer Frau. – 2 Interministerielle und andere. – 3 Und andere Beratungsgremien. – 4 Und vergleichbare Gruppierungen.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT44 Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und paritätischer Besetzung

Geschäftsbereiche	Gremien	Mitglieder	Frauenanteil	Paritätisch besetzte Gremien ¹			
				Gremien		Mitglieder	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Stk	2	28	39	1	50	13	46
Mdl	26	317	25	3	12	26	8
Polizeidienst	1	9	44	1	100	9	100
FM	18	181	36	6	33	44	24
JM	3	35	31	1	33	5	14
Strafvollzug	11	127	45	5	45	31	24
MSAGD	23	390	46	6	26	103	26
MFFJIV	13	385	57	1	8	13	3
MWVLW	23	421	34	5	22	57	14
BM	2	14	29	1	50	4	29
Schulen	-	-	-	-	-	-	-
MUEEF	25	385	33	8	32	89	23
MWWK	23	243	47	8	35	83	34
SGD Nord	2	21	38	1	50	12	57
SGD Süd	2	36	22	-	-	-	-
ADD	2	27	59	-	-	-	-
LUA	1	15	33	-	-	-	-
Insgesamt	177	2 634	40	47	27	489	19

¹ Einschließlich Gremien mit einer ungeraden Mitgliederzahl und einem Überhang von einem Mann oder einer Frau.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

AT45 Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art des Gremiums

Geschäfts- bereiche	Insgesamt		Arbeitsgruppen ¹		Aufsichtsräte		Ausschüsse		Beiräte ²		Jurys ³	
	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder
	Anzahl											
Stk	2	28	-	-	-	-	1	15	1	13	-	-
Mdl	26	317	1	10	1	4	10	134	6	99	-	-
Polizeidienst	1	9	-	-	-	-	-	-	1	9	-	-
FM	18	181	1	11	5	32	6	99	3	19	-	-
JM	3	35	-	-	-	-	2	11	-	-	-	-
Strafvollzug	11	127	-	-	-	-	1	60	10	67	-	-
MSAGD	23	390	1	12	1	6	10	180	4	91	-	-
MFFJIV	13	385	-	-	-	-	5	160	5	152	-	-
MWVLW	23	421	-	-	2	9	17	340	1	16	2	39
BM	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUEEF	25	385	-	-	3	12	5	63	11	259	2	10
MWWK	23	243	-	-	5	42	2	29	6	66	1	9
SGD Nord	2	21	-	-	-	-	-	-	2	21	-	-
SGD Süd	2	36	-	-	-	-	-	-	2	36	-	-
ADD	2	27	-	-	-	-	2	27	-	-	-	-
LUA	1	15	-	-	-	-	1	15	-	-	-	-
Insgesamt	177	2 634	3	33	17	105	62	1 133	54	862	5	58

Geschäfts- bereiche	Insgesamt		Arbeitsgruppen ¹		Aufsichtsräte		Ausschüsse		Beiräte ²		Jurys ³	
	Frauenanteil in %											
Stk	39		-	-	-	-	27		54		-	-
Mdl	25		20		-	-	32		22		-	-
Polizeidienst	44		-	-	-	-	-	-	44		-	-
FM	36		18		34		39		32		-	-
JM	31		-	-	-	-	45		-	-	-	-
Strafvollzug	45		-	-	-	-	52		39		-	-
MSAGD	46		50		17		54		42		-	-
MFFJIV	57		-	-	-	-	53		60		-	-
MWVLW	34		-	-	11		36		50		33	
BM	29		-	-	-	-	-	-	29		-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUEEF	33		-	-	25		41		29		60	
MWWK	47		-	-	38		48		55		56	
SGD Nord	38		-	-	-	-	-	-	38		-	-
SGD Süd	22		-	-	-	-	-	-	22		-	-
ADD	59		-	-	-	-	59		-	-	-	-
LUA	33		-	-	-	-	33		-	-	-	-
Insgesamt	40		30		30		43		39		41	

1 Interministerielle und andere. – 2 Und andere Beratungsgremien. – 3 Und vergleichbare Gruppierungen.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: II Frauen im öffentlichen Dienst des Landes

noch: AT45 Gremien des Landes 2020 nach Geschäftsbereichen und Art des Gremiums

Geschäfts- bereiche	Kollegiale Organe ¹		Kommissionen		Kuratorien		Schiedsstellen		Verwaltungs- räte		Vorstände	
	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder	Gre- mien	Mit- glieder
	Anzahl											
Stk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mdl	1	4	3	12	3	40	-	-	1	14	-	-
Polizeidienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FM	-	-	1	6	1	11	-	-	1	3	-	-
JM	-	-	1	24	-	-	-	-	-	-	-	-
Strafvollzug	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MSAGD	-	-	4	60	1	10	2	31	-	-	-	-
MFFJIV	-	-	1	12	-	-	1	13	1	48	-	-
MWVLW	-	-	-	-	-	-	-	-	1	17	-	-
BM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUEEF	-	-	1	6	1	9	-	-	-	-	2	26
MWWK	4	27	1	16	4	54	-	-	-	-	-	-
SGD Nord	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SGD Süd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LUA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	5	31	12	136	10	124	3	44	4	82	2	26

Geschäfts- bereiche	Kollegiale Organe ¹		Kommissionen		Kuratorien		Schiedsstellen		Verwaltungs- räte		Vorstände	
	Frauenanteil in %											
Stk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mdl	50		-	-	23		-	-	7		-	-
Polizeidienst	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FM	-	-	33		36		-	-	33		-	-
JM	-	-	25		-	-	-	-	-	-	-	-
Strafvollzug	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MSAGD	-	-	45		50		19		-	-	-	-
MFFJIV	-	-	42		-	-	46		67		-	-
MWVLW	-	-	-	-	-	-	-	-	6		-	-
BM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Schulen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUEEF	-	-	33		44		-	-	-	-	38	
MWWK	33		56		44		-	-	-	-	-	-
SGD Nord	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SGD Süd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LUA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	35		38		37		27		43		38	

¹ Und vergleichbare Gruppierungen.

Quelle: Online-Erhebung LGG

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT1 Beschäftigte und Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2016 und 2020 nach Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses und Altersgruppen¹

Merkmale	2016		2020		Veränderung des Frauenanteils 2020 zu 2016
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
Beschäftigte (Personen)					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	51 870	71	57 900	71	0,8 ↑
Beamte/-innen	8 375	37	8 325	42	4,3 ↑
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	33 515	45	35 835	47	2,2 ↑
Teilzeit	26 730	92	30 385	92	- 0,4 →
Altersgruppen					
unter 30	7 045	72	8 065	73	0,9 ↑
30 – 40	10 035	68	12 145	68	0,1 →
40 – 50	15 300	68	14 610	71	2,2 ↑
50 – 60	21 345	64	22 795	66	2,3 ↑
60 und älter	6 520	58	8 605	62	3,5 ↑
Insgesamt	60 245	66	66 225	68	1,7 ↑
Beschäftigung (Vollzeitäquivalente)					
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	40 770	65	45 460	66	1,1 ↑
Beamte/-innen	7 800	33	7 735	38	4,5 ↑
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	33 515	45	35 835	47	2,2 ↑
Teilzeit	15 050	92	17 355	92	- 0,5 ↓
Altersgruppen					
unter 30	6 550	72	7 445	73	1,0 ↑
30 – 40	8 280	63	10 025	63	0,3 ↑
40 – 50	11 930	61	11 335	63	2,7 ↑
50 – 60	16 915	56	18 040	59	2,7 ↑
60 und älter	4 895	50	6 345	54	3,9 →
Insgesamt	48 570	60	53 195	62	2,1 ↑

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT2 Beschäftigte und Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2016 und 2020 nach Besoldungs- und Entgeltgruppen¹

Besoldungs- und Entgeltgruppen	2016		2020		Veränderung des Frauenanteils 2020 zu 2016
	insgesamt	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Prozentpunkte
Beschäftigte (Personen)					
A und B-Besoldung	8 375	37	8 325	42	4,3 ↑
A5–A8	1 590	36	1 610	35	- 0,4 →
A9–A12	5 370	42	5 320	47	5,3 ↑
A13 und höher, B-Besoldung	1 415	22	1 395	28	5,8 ↑
A13–A15	1 095	26	1 095	31	5,7 ↑
A16, B-Besoldung	320	10	300	15	5,1 ↑
Entgeltgruppen	51 030	71	57 170	72	0,8 ↑
E1–E4	11 390	79	12 430	80	0,9 ↑
E1, E2	7 685	90	8 480	90	0,3 →
E3, E4	3 705	57	3 950	59	1,5 ↑
E5–E8	28 325	72	29 470	73	0,6 ↑
E5–E7	14 870	59	15 150	57	- 1,4 ↓
E8	13 460	88	14 320	90	2,2 ↑
E9–E12	10 775	60	14 665	63	3,1 ↑
E9	7 190	67	10 010	68	1,7 ↑
E10–E12	3 585	45	4 655	50	5,2 ↑
E13 und höher	535	49	605	54	4,5 ↑
Übrige ²	840	52	730	53	1,1 ↑
Insgesamt	60 245	66	66 225	68	1,7 ↑
Beschäftigung (Vollzeitäquivalente)					
A und B-Besoldung	7 800	33	7 735	38	4,5 ↑
A5–A8	1 020	31	1 500	31	- →
A9–A12	4 950	38	4 885	43	5,5 ↑
A13 und höher, B-Besoldung	1 375	21	1 345	26	5,5 ↑
A13–A15	1 055	24	1 050	29	5,4 ↑
A16, B-Besoldung	320	10	300	15	5,2 ↑
Entgeltgruppen	40 135	65	44 870	66	1,1 ↑
E1–E4	6 725	70	7 140	71	1,5 ↑
E1, E2	3 840	86	4 185	87	0,8 ↑
E3, E4	2 885	49	2 955	50	1,1 ↑
E5–E8	23 460	67	24 280	68	0,8 ↑
E5–E7	12 380	51	12 610	50	- 1,4 ↓
E8	11 080	85	11 675	88	2,6 ↑
E9–E12	9 490	57	12 915	60	3,1 ↑
E9	6 135	64	8 610	66	1,6 ↑
E10–E12	3 355	43	4 305	48	5,0 ↑
E13 und höher	465	45	530	51	5,5 ↑
Übrige ²	630	49	590	52	2,4 ↑
Insgesamt	48 570	60	53 195	62	2,1 ↑

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT3 Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
Anzahl		%			
Art des Beschäftigungsverhältnisses					
Arbeitnehmer/-innen	45 460	66	36	91	76
Beamte/-innen	7 735	38	13	9	24
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	35 835	47	x x	52	93
Teilzeit	17 355	92	x x	48	7
Altersgruppen					
unter 30	7 445	73	12	16	10
30 – 40	10 025	63	30	19	18
40 – 50	11 335	63	40	22	20
50 – 60	18 040	59	36	32	37
60 und älter	6 345	54	38	10	15
Besoldungs- und Entgeltgruppen					
A und B-Besoldung	7 735	38	13	9	24
A5–A8	1 500	31	10	1	5
A9–A12	4 885	43	16	6	14
A13 und höher, B-Besoldung	1 345	26	7	1	5
A13–A15	1 050	29	9	1	4
A16, B-Besoldung	300	15	0	0	1
Entgeltgruppen	44 870	66	36	90	75
E1–E4	7 140	71	67	15	10
E1, E2	4 185	87	87	11	3
E3, E4	2 955	50	39	4	7
E5–E8	24 280	68	34	50	38
E5–E7	12 610	50	28	19	31
E8	11 675	88	41	31	7
E9–E12	12 915	60	24	23	26
E9	8 610	66	27	17	15
E10–E12	4 305	48	16	6	11
E13 und höher	530	51	23	1	1
Übrige ²	590	52	16	1	1
Insgesamt	53 195	62	33	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT4 Vollzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl	%		
Art des Beschäftigungsverhältnisses				
Arbeitnehmer/-innen	29 120	51	45	70
Beamte/-innen	6 715	30	6	23
Altersgruppen				
unter 30	6 545	71	14	9
30 – 40	6 995	50	11	17
40 – 50	6 760	43	9	19
50 – 60	11 595	40	14	34
60 und älter	3 940	34	4	13
Besoldungs- und Entgeltgruppen				
A und B-Besoldung	6 715	30	6	23
A5–A8	1 350	24	5	2
A9–A12	4 115	35	4	13
A13 und höher, B-Besoldung	1 255	22	1	5
Entgeltgruppen	28 625	51	45	69
E1–E4	2 365	30	2	8
E1–E2	555	41	1	2
E3–E4	1 805	27	1	7
E5–E8	15 990	54	26	36
E5–E7	9 120	34	9	30
E8	6 865	81	17	6
E9–E12	9 865	52	16	23
E9	6 255	57	11	13
E10–E12	3 615	42	5	10
E13 und höher	410	42	1	1
Übrige ²	495	49	1	1
Vollzeitbeschäftigung zusammen	35 835	47 	52 	93
Nachrichtlich:				
Teilzeitbeschäftigung zusammen	17 355	92	48	7
Beschäftigung insgesamt	53 195	62 	100 	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT5 Teilzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Art des Beschäftigungsverhältnisses				
Arbeitnehmer/-innen	16 335	92	46	6
Beamte/-innen	1 020	89	3	1
Altersgruppen				
unter 30	905	87	2	1
30 – 40	3 025	93	9	1
40 – 50	4 575	94	13	1
50 – 60	6 445	93	18	2
60 und älter	2 405	85	6	2
Besoldungs- und Entgeltgruppen				
A und B-Besoldung	1 020	89	3	1
A5–A8	155	91	0	0
A9–A12	775	90	2	0
A13 und höher, B-Besoldung	95	77	0	0
Entgeltgruppen	16 240	92	46	6
E1–E4	4 775	92	13	2
E1–E2	3 630	94	10	1
E3–E4	1 145	86	3	1
E5–E8	8 295	95	24	2
E5–E7	3 485	92	10	1
E8	4 805	97	14	1
E9–E12	3 050	86	8	2
E9	2 355	88	6	1
E10–E12	690	81	2	1
E13 und höher	125	77	0	0
Übrige ²	95	67	0	0
Teilzeitbeschäftigung zusammen	17 355	92 	48 	7
Nachrichtlich:				
Vollzeitbeschäftigung zusammen	35 835	47	52	93
Beschäftigung insgesamt	53 195	62	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung. – ² Ohne Zuordnung, Beschäftigte in der Pflege und außertariflich Beschäftigte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT6 Beschäftigungsverhältnisse in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
	Anzahl	%			
Beamtinnen und Beamte					
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	6 715	30	x x	6	23
Teilzeit	1 020	89	x x	3	1
Altersgruppen					
unter 30	1 175	56	2	2	3
30 – 40	1 420	39	13	2	4
40 – 50	1 480	37	20	2	5
50 – 60	2 590	35	15	3	8
60 und älter	1 070	25	11	1	4
Zusammen	7 735	38	13	9	24
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer					
Umfang des Beschäftigungsverhältnisses					
Vollzeit	29 120	51	x x	45	70
Teilzeit	16 335	92	x x	46	6
Altersgruppen					
unter 30	6 270	76	14	14	8
30 – 40	8 605	67	33	17	14
40 – 50	9 855	67	43	20	16
50 – 60	15 450	63	39	29	28
60 und älter	5 275	59	43	10	11
Zusammen	45 460	66	36	91	76
Insgesamt	53 195	62	33	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT7 Beschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschafts- gruppen	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
	Anzahl	%			
Kreisfreie Städte	15 550	58	27	28	32
Landkreise	9 050	62	30	17	17
Verbandsfreie Gemeinden	6 550	63	32	13	12
Verbandsgemeinden	11 130	59	33	20	23
Ortsgemeinden	10 180	70	44	22	15
Bezirksverband Pfalz	730	52	22	1	2
Insgesamt	53 195	62	33	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT8 Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen	Insgesamt		Anteil an den Vollzeitäquivalenten von allen Frauen bzw. Männern im Landesdienst	
	Vollzeit-äquivalente	Frauenanteil	Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Vollzeit				
Kreisfreie Städte	11 350	47	16	30
Landkreise	6 305	49	9	16
Verbandsfreie Gemeinden	4 425	49	7	11
Verbandsgemeinden	7 510	42	10	21
Ortsgemeinden	5 680	52	9	13
Bezirksverband Pfalz	565	43	1	2
Zusammen	35 835	47	52	93
Teilzeit				
Kreisfreie Städte	4 200	90	12	2
Landkreise	2 750	91	8	1
Verbandsfreie Gemeinden	2 125	92	6	1
Verbandsgemeinden	3 620	94	10	1
Ortsgemeinden	4 500	93	13	2
Bezirksverband Pfalz	165	84	0	0
Zusammen	17 355	92	48	7
Insgesamt	53 195	62	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

AT9 Beschäftigungsverhältnisse in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen	Vollzeit-äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
	Anzahl	%			
Beamtinnen und Beamte					
Kreisfreie Städte	3 055	33	11	3	10
Landkreise	2 295	49	17	3	6
Verbandsfreie Gemeinden	630	39	14	1	2
Verbandsgemeinden	1 600	31	11	1	5
Ortsgemeinden	5	-	-	-	0
Bezirksverband Pfalz	150	47	19	0	0
Zusammen	7 735	38	13	9	24
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer					
Kreisfreie Städte	12 495	65	31	25	22
Landkreise	6 760	66	35	14	11
Verbandsfreie Gemeinden	5 920	66	34	12	10
Verbandsgemeinden	9 530	64	36	18	17
Ortsgemeinden	10 175	70	44	22	15
Bezirksverband Pfalz	580	54	23	1	1
Zusammen	45 460	66	36	91	76
Insgesamt	53 195	62	33	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT10 Besoldungs- und Entgeltgruppen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹
nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen	Vollzeit- äquivalente	Anteil der Eingruppierung		Frauenanteil	Vollzeit- äquivalente	Anteil der Eingruppierung		Frauenanteil
	Anzahl	%			Anzahl	%		
	A5–A8				A9–A12			
Kreisfreie Städte	920	6	13		1 815	12	43	
Landkreise	315	3	62		1 630	18	50	
Verbandsfreie Gemeinden	55	1	59		445	7	43	
Verbandsgemeinden	215	2	54		955	9	35	
Ortsgemeinden	-	-	-		5	0	-	
Bezirksverband Pfalz	-	-	-		40	5	28	
Zusammen	1 500	3	31		4 885	9	43	
	A13 und höher, B-Besoldung				E1–E4			
Kreisfreie Städte	320	2	30		1 890	12	71	
Landkreise	350	4	36		535	6	79	
Verbandsfreie Gemeinden	130	2	19		915	14	70	
Verbandsgemeinden	435	4	11		1 340	12	83	
Ortsgemeinden	.	.	.		2 405	24	64	
Bezirksverband Pfalz	110	15	54		60	8	68	
Zusammen	1 345	3	26		7 140	13	71	
	E5–E7				E8			
Kreisfreie Städte	3 190	21	55		2 770	18	83	
Landkreise	2 195	24	69		500	6	73	
Verbandsfreie Gemeinden	1 615	25	46		1 845	28	90	
Verbandsgemeinden	3 210	29	57		2 025	18	81	
Ortsgemeinden	2 265	22	18		4 480	44	95	
Bezirksverband Pfalz	130	18	48		55	7	69	
Zusammen	12 610	24	50		11 675	22	88	
	E9–E12				E13 und höher			
Kreisfreie Städte	4 135	27	59		225	1	44	
Landkreise	3 290	36	62		185	2	66	
Verbandsfreie Gemeinden	1 475	22	57		50	1	35	
Verbandsgemeinden	2 890	26	50		40	0	28	
Ortsgemeinden	995	10	89		.	.	.	
Bezirksverband Pfalz	130	18	53		30	4	57	
Zusammen	12 915	24	60		530	1	51	

¹ Nur Kernhaushalte; ohne Beschäftigte in Ausbildung.
Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT11 Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹

Merkmale	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteil Teilzeit	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
				Frauen	Männer
	Anzahl			%	
Ausbildung für den Zugang zu einem Einstiegsamt (EA) und mit Fachhochschulabschluss					
Anwärter/-in 2. EA	200	66	-	8	9
Anwärter/-in 3. EA	625	66	-	26	29
mit Fachhochschulabschluss	35	64	3	1	2
zusammen	865	66	0	35	40
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in den Aufgabenbereichen ...					
Zentrale Verwaltung	815	64	1	32	39
Soziales und Jugend	520	88	5	28	8
Sonstige	155	39	0	4	13
zusammen	1 490	70	2	65	60
Insgesamt	2 350	69	1	100	100

¹ Nur Kernhaushalte; Aufgabenbereich = Hauptproduktbereiche des doppischen Rechnungswesens (vgl. Glossar).

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT12 Ausbildung in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen	Vollzeit- äquivalente insgesamt	Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
			Frauen	Männer
	Anzahl		%	
Ausbildung für den Zugang zum 2. Einstiegsamt				
Kreisfreie Städte	30	56	1	2
Landkreise	80	69	3	3
Verbandsfreie Gemeinden	15	54	0	1
Verbandsgemeinden	75	70	3	3
Ortsgemeinden	-	-	-	-
Bezirksverband Pfalz	-	-	-	-
zusammen	200	66	8	9
Ausbildung für den Zugang zum 3. Einstiegsamt				
Kreisfreie Städte	210	68	9	9
Landkreise	260	67	11	12
Verbandsfreie Gemeinden	50	58	2	3
Verbandsgemeinden	110	64	4	5
Ortsgemeinden	-	-	-	-
Bezirksverband Pfalz	-	-	-	-
zusammen	625	66	26	29
Ausbildung mit Fachhochschulabschluss				
Kreisfreie Städte	25	62	1	1
Landkreise	5	45	0	0
Verbandsfreie Gemeinden	5	75	0	0
Verbandsgemeinden	-	-	-	-
Ortsgemeinden	5	100	0	-
Bezirksverband Pfalz	-	-	-	-
zusammen	35	64	1	2
Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)				
Kreisfreie Städte	360	70	15	15
Landkreise	185	61	7	10
Verbandsfreie Gemeinden	230	75	11	8
Verbandsgemeinden	405	61	15	21
Ortsgemeinden	280	90	15	4
Bezirksverband Pfalz	35	34	1	3
zusammen	1 490	70	65	60
Insgesamt	2 350	69	100	100

1 Nur Kernhaushalte.

Quelle: Personalstandstatistik (Sonderaufbereitung)

Tabellenanhang: III Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen

AT13 Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen ²	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Kreisfreie Städte	1 406	618	44	27	29
Landkreise	849	311	37	14	20
Verbandsfreie Gemeinden	587	260	44	11	12
Verbandsgemeinden	1 173	360	31	16	30
Ortsgemeinden	894	705	79	31	7
Bezirksverband Pfalz	99	39	39	2	2
Insgesamt	5 007	2 291	46 	100 	100

Nachrichtlich: Gebietskörperschaften ...	insgesamt	ausgewertet ²
Kreisfreie Städte	12	11
Landkreise	24	24
Verbandsfreie Gemeinden	29	28
Verbandsgemeinden	129	124
Ortsgemeinden	2 261	2 193
Bezirksverband Pfalz	1	1
Insgesamt	2 456	2 381

1 Nur Kernhaushalte. – 2 Von fünf Verbandsgemeinden, einer verbandsfreien Gemeinde und einer kreisfreien Stadt wurden keine oder nicht plausible Angaben geliefert.

Quelle: Online-Erhebung LGG

AT14 Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Führungspositionen in den kommunalen Gebietskörperschaften 2020¹ nach Gebietskörperschaftsgruppen

Gebietskörperschaftsgruppen ²	Vollzeitäquivalente		Frauenanteil	Anteile an den Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Geschlechts	
	insgesamt	Frauen		Frauen	Männer
	Anzahl		%		
Vollzeit					
Kreisfreie Städte	1 307	541	41	24	28
Landkreise	790	262	33	11	19
Verbandsfreie Gemeinden	537	215	40	9	12
Verbandsgemeinden	1 100	295	27	13	30
Ortsgemeinden	705	526	75	23	7
Bezirksverband Pfalz	94	35	37	2	2
Zusammen	4 533	1 874	41 	82 	98
Teilzeit					
Kreisfreie Städte	99	77	78	3	1
Landkreise	59	49	82	2	0
Verbandsfreie Gemeinden	50	45	91	2	0
Verbandsgemeinden	73	65	89	3	0
Ortsgemeinden	189	179	94	8	0
Bezirksverband Pfalz	5	4	72	0	0
Zusammen	474	417	88 	18 	2
Insgesamt	5 007	2 291	46 	100 	100

1 Nur Kernhaushalte. – 2 Von fünf Verbandsgemeinden, einer verbandsfreien Gemeinde und einer kreisfreien Stadt wurden keine oder nicht plausible Angaben geliefert.

Quelle: Online-Erhebung LGG





Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR
UND INTEGRATION



Rheinland-Pfalz

STATISTISCHES LANDESAMT

Impressum

Herausgeber im Auftrag des Ministeriums für Familie, Frauen, Kultur und Integration
des Landes Rheinland-Pfalz: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Redaktion: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz
Abteilung „Analysen, Regionaldaten, Gesamtrechnungen“
Mainzer Straße 14-16
56130 Bad Ems

Titelfoto: © Feodora

Erschienen im September 2024

Kostenfreier Download unter: <https://mffki.rlp.de/>

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