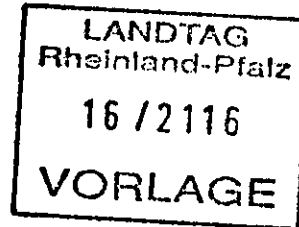




Frau  
Ruth Leppla, MdL  
Vorsitzende des Ausschusses für  
Gleichstellung und Frauenförderung  
Landtag Rheinland-Pfalz

55116 Mainz

Mein Aktenzeichen  
2-A30\2010 AGF - 412



Telefon / Fax  
06131 16-4353  
06131 16-4340

DER STAATSSSEKRETÄR

Kaiser-Friedrich-Straße 5  
55116 Mainz  
Postfach 33 20  
55023 Mainz  
Telefon 06131 16-0  
Telefax 06131 16-4300  
Ministerbuero@fm.rlp.de  
www.fm.rlp.de

11. Januar 2013

**12. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am Donnerstag, den 10. Januar 2013;**

**TOP 1: Vierter Landesgleichstellungsbericht und Pläne zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes**

**Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 GOLT – Vorlage 16/1538 –**

**dazu Vorlage 16/1434: Bericht des Ministeriums der Finanzen**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

im Rahmen der Behandlung des vorgenannten Tagesordnungspunktes in der Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 10. Januar 2013 habe ich zugesagt, dem Ausschuss den Sprechvermerk zum Bericht des Ministeriums der Finanzen zukommen zu lassen.

Dieser Bitte komme ich hiermit nach.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Salvatore Barbaro

Anlage: - 45 fach -

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich darf Ihnen heute berichten über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes im Geschäftsbereich des Finanzministeriums.

Gemäß § 20 LGG ist die Landesregierung verpflichtet, dem Landtag im Abstand von mindestens vier Jahren über die Durchführung des LGG zu berichten. Die Berichte liefern Zahlen und Fakten über die Beschäftigungssituation von Frauen in der Landesverwaltung. Der nun vorliegende 4. Bericht umfasst den **Erhebungszeitraum 01. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 bzw. den Stichtag 30. Juni 2010.**

Für den vorliegenden Bericht wurde erstmals das statistische Landesamt mit der Auswertung und der Analyse der Daten beauftragt. Die Grunddaten zur Beschäftigung in der Landes- und Kommunalverwaltung stammen aus der Personalstandstatistik, die jährlich zum Stichtag 30. Juni erhoben wird. Darüber hinausgehende Daten und

Zahlen wurden bei den Dienststellen mittels Online-Erhebung erfragt.

Aufgrund der geänderten Erfassungsart und struktureller Veränderungen in den Verwaltungen ist der 4. Bericht mit den früheren nicht uneingeschränkt vergleichbar.

Zur Klarstellung seien noch mal die wesentlichen Behörden genannt, die zum Geschäftsbereich meines Hauses gehören:

- Das Ministerium selbst,
- die Oberfinanzdirektion in Koblenz einschließlich der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle, der Abteilung Bundesbau, der Fachhochschule in Edenkoben und der 26 Finanzämter,
- der Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB),
- und das Amt für Wiedergutmachung in Saarburg.

### **Frauenanteil bei den Bediensteten**

Der Anteil der Frauen an der Gesamtheit aller Bediensteten im Geschäftsbereich des FM ist seit

2008 um 1,5 Prozentpunkte auf etwa 46 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Das Finanzministerium belegt damit im Vergleich zu den übrigen Ressorts einen Platz im Mittelfeld.

Besonders augenfällig ist die Zunahme in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen. So stieg der Frauenanteil im gehobenen Dienst bzw. in den vergleichbaren Entgeltgruppen um 4,5 Prozent. Beim höheren Dienst sind es etwa 5,3 Prozent mehr.

Bei den Tarifbeschäftigten sind die Frauen weiterhin mit knapp 60 Prozent überrepräsentiert.

Bei der Berechnung des Frauenanteils nach Beschäftigungsvolumen liegt dieser bei 41 Prozent und damit um 4,8 Prozentpunkte niedriger als bei einer Berechnung nach Kopfzahlen, was auf die Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zurückzuführen ist.

## **Frauenanteil bei Führungskräften und in Gremien**

Auch mehr Leitungsfunktionen werden durch Frauen wahrgenommen.

23 Prozent der Beschäftigten mit Leitungs- und Führungsfunktionen im Geschäftsbereich des FM sind Frauen. Dabei haben Frauen mit 14 Prozent einen geringen Anteil an Führungspositionen in Vollzeit. Bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt der Frauenanteil dagegen bei sehr hohen 71 Prozent.

Zwei Frauen sind als Abteilungsleiterinnen in der Besoldungsgruppe B 6 eingesetzt.

Der Frauenanteil in Gremien ist mit 21,4 Prozent auch weiterhin ausbaufähig. Oft erfolgt die Entsendung in Gremien allerdings kraft Amtes. Dann besteht keine Möglichkeit, auf den Frauenanteil unmittelbar Einfluss zu nehmen.

## **Frauenanteil bei Einstellungen**

Die Unterrepräsentanz der Frauen in einigen Bereichen, insbesondere in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, beruht auf der Einstellungspraxis, die noch vor Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes vorherrschte, hat ihre Ursache aber auch in einer in früheren Jahren festzustellenden mangelnden Anzahl an weiblichen Bewerbern.

Insofern ist es wichtig, dass Chancengleichheit und Frauenförderung bei den Einstellungen in meinem Geschäftsbereich berücksichtigt werden. Im Zeitraum 01. Juli 2008 bis 30. Juni 2010 lag der Frauenanteil bei Einstellungen bei 53 Prozent.

Besonders auffällig ist, dass bei den Einstellungen in den Vergütungsgruppen E13 – E15Ü TV-L bzw. höherer Dienst die Beteiligungsquote der Frauen deutlich nach oben im Verhältnis zum geringen Frauenanteil unter den Beschäftigten in dieser Vergütungsgruppe abweicht.

## **Höhergruppierungen, Beförderungen**

Vom 01. Juli 2008 bis zum 30. Juni 2010 sind im Geschäftsbereich des FM 1.305 Bedienstete befördert bzw. höhergruppiert worden. Der Frauenanteil beträgt hierbei 46 Prozent (Landesdienst 39 Prozent).

Die Höhergruppierungen kamen zu 58 Prozent Frauen zugute. Bei den Beförderungen waren Frauen mit einem Anteil von 42 Prozent vertreten.

Beim Frauenanteil an der Höhergruppierung in die höchste Vergütungsgruppe fällt auf, dass dieser deutlich nach oben vom sehr geringen Frauenanteil in dieser Gruppe abweicht.

## **Fortbildungen**

Mit 30 Prozent hatte das FM einen hohen Anteil an den insgesamt von den Geschäftsbereichen in der Online Erhebung gemeldeten Fortbildungen. Der Frauenanteil lag mit 33 Prozent leicht unter dem Vergleichswert des Landesdienstes insgesamt (38 Prozent). Auf Teilzeitbeschäftigte entfie-

len davon 14 Prozent (Landesdienst insgesamt 13 Prozent).

Anzumerken ist, dass Frauen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen deutlich überdurchschnittlich an den Fortbildungen teilgenommen haben – ein Beleg dafür, dass die Führungskräftefortbildung für weibliche Beschäftigte auf einem guten Weg ist!

### **Telearbeit**

Die Möglichkeit der Telearbeit wurde von 110 Beschäftigten genutzt. Abgesehen von drei Heimarbeitsplätzen handelt es sich um alternierende Telearbeit. Der Frauenanteil ist hierbei mit 70 Prozent deutlich höher als der im Landesdienst insgesamt (54 Prozent).

### **Elternzeit**

Im Juni 2010 befanden sich 226 Bedienstete im Bereich des FM in Elternzeit (Landesdienst insgesamt 3.303). Der Frauenanteil beträgt dabei 92,9 Prozent (Landesdienst insgesamt 95 Prozent). Die Daten zur Elternzeit wurden von der



Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle zur Verfügung gestellt und sind gegliedert nach Ressorts entsprechenden Einzelplänen. Die Ressortzuschnitte sind daher nicht identisch mit den ansonsten für diesen Bericht gebildeten Geschäftsbereichen.

### **Frauenfördernde Maßnahmen im Geschäftsbereich des FM**

Zu den zentralen Aufgaben der Personalbewirtschaftung und –entwicklung im öffentlichen Dienst gehört die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsleben. Auch mit Blick auf die demografische Entwicklung und den prognostizierten Fachkräftemangel können es sich Behörden wie Unternehmen nicht mehr leisten, auf gut ausgebildete und engagierte Frauen zu verzichten oder sie nicht sinnvoll einzusetzen.

Wir bemühen uns daher auch über das Landesgleichstellungsgesetz hinaus, die Position von Frauen in unserem Geschäftsbereich zu stärken. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang auch

die Frauenförderpläne, die sich auf eine Vielzahl von Maßnahmen der Personalpolitik beziehen.

Darüber hinaus seien beispielhaft folgende Maßnahmen genannt, die ergriffen wurden, um den Frauenanteil im gesamten Geschäftsbereich weiter zu erhöhen:

In Stellenausschreibungen wird regelmäßig darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Darüber hinaus wird auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aufmerksam gemacht, solange es sich dienstlich vereinbaren lässt.

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auch bei Führungs- und Leitungspositionen möglich.

Optimierung der Maßnahmen zur Unterstützung einer früheren und erfolgreichen Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Beurlaubung sollen zum erleichterten und effizienteren beruflichen Wiedereinstieg und einem schnellen Anschluss an den bisherigen Werdegang führen.

Die im neuen Laufbahnrecht geschaffenen Rahmenbedingungen des Qualifizierungsaufstiegs geben durch die modulare Gestaltung auch Bediensteten mit Familienpflichten die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren und gefördert zu werden.

Inzwischen wurden die meisten Behörden aus meinem Geschäftsbereich durch die Gesellschaft audit berufundfamilie für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Das Finanzministerium war 2005 eines der ersten Ressorts, das zertifiziert wurde. In 2008 wurden wir erfolgreich reauditert. Zwischen 2006 und 2009 haben auch die Oberfinanzdirektion und sämtliche Finanzämter das Zertifikat erhalten. Die OFD wurde inzwischen bereits reauditert.

In diesem Rahmen wurden vor allem die Arbeitszeiten erheblich flexibilisiert, umfassende Möglichkeiten der Teilzeitarbeit geschaffen sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, wie Notfall- und Ferienbetreuung ausgebaut. Darüber hinaus ist die Einführung und Ausweitung der Telearbeit ein sinnvolles Instrument, um Beruf und Familie vereinbar zu machen. Dies ist ein Weg, um die

Rückkehr in den Beruf und in die Vollzeitbeschäftigung zu beschleunigen.

Das FM nimmt seit 2010 am Mentoring-Programm der Landesregierung für weibliche Führungskräfte teil. Darüber hinaus werden besonders Frauen motiviert, an Führungskräfte-seminaren teilzunehmen.

### **Fazit**

Lassen Sie mich als Fazit festhalten: Wir sind zufrieden mit den Entwicklungen, die im 4. Gleichstellungsbericht festgehalten sind.

Der Frauenanteil bei den Bediensteten steigt kontinuierlich und nähert sich der 50-Prozent-Marke. Vor allem der Frauenanteil bei den Einstellungen stimmt optimistisch für die Zukunft.

Insofern ist der Weg vorgezeichnet, dass sich der Frauenanteil erhöhen wird, auch in den Führungspositionen.