



Ministerium f. Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau u. Forsten | Postfach 31 60 | 55021 Mainz

Vorsitzende des Ausschusses
für Gleichstellung und Frauenförderung
Frau Ruth Leppla, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

DER STAATSSSEKRETÄR

Kaiser-Friedrich-Straße 1
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-4646
Poststelle@mulewf.rlp.de
<http://www.mulewf.rlp.de>

Mein Aktenzeichen
MB-01 421-2/2012-83#14
Referat MB2

Ihr Schreiben vom **Ansprechpartner/-in / E-Mail**
MB2-Landtag@mulewf.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-4455
06131 16-4455

09. Juli 2013

**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am
27.06.2013**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der oben genannten Sitzung habe ich die Übersendung des Sprechvermerks zu

- TOP 1** **Vierter Gleichstellungsbericht und Pläne zur Novellierung
des Landesgleichstellungsgesetzes,
Bericht des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Ernäh-
rung, Weinbau und Forsten**

zugesagt. Dieser ist als Anlage beigefügt.

Auch die Information betr. Funktionen der Frauen in Forstämtern liegt diesem Schreiben als Anlage bei. Ich bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Thomas Griese

Anlage (45 Exemplare)

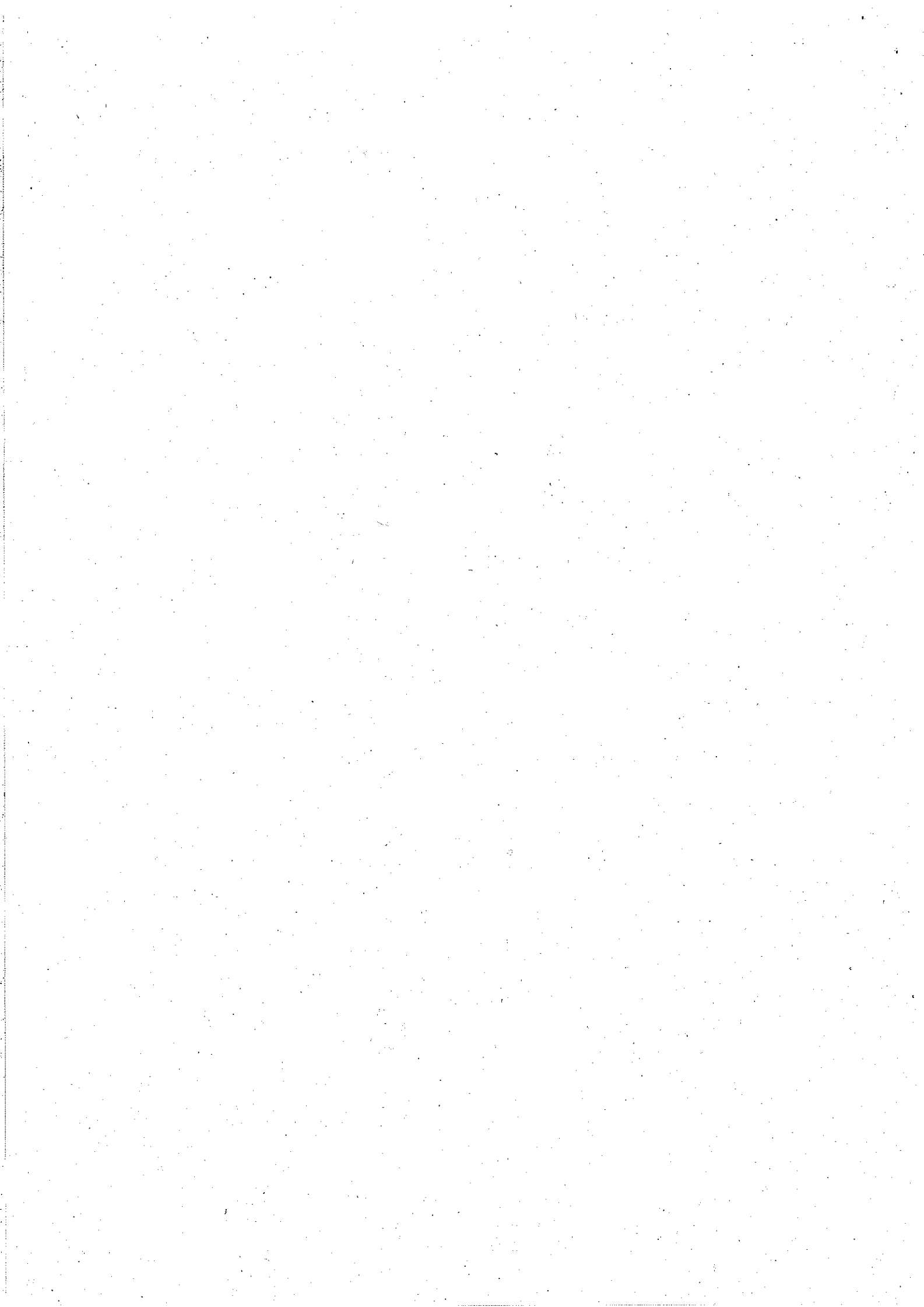
1/1

Verkehrsanbindung

☎ Sie erreichen uns ab Hbf. mit den Linien 6/6A (Richtung Wiesbaden), 64 (Richtung Laubenheim), 65 (Richtung Weisenau), 68 (Richtung Hochheim), Ausstieg Haltestelle „Bahnhofstraße“. ☑ Zufahrt über Kaiser-Friedrich-Str. oder Bauhofstraße. ☒ Besucheranschrift der Abteilung Landentwicklung, Agrarpolitik und Markt: Emmeransstraße 39, 55116 Mainz

Parkmöglichkeiten

Parkplatz am Schlossplatz
(Einfahrt Ernst-Ludwig-Straße),
Tiefgarage am Rheinufer
(Einfahrt Peter-Altmeier-Allee)



Sprechvermerk

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung am 27.06.2013

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und Pläne zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes
Bericht des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten

Anrede,

im Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten wird der Frauenförderung ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Dies ist erforderlich, da der Geschäftsbereich aufgrund seiner technisch-naturwissenschaftlich Prägung – jedenfalls bisher- als Männerdomäne bezeichnet werden kann. Insoweit ist die Frauenförderung auch mir persönlich ein großes Anliegen.

Zu dem Ihnen vorliegenden Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für den Zeitraum 2008-2010, also noch vor der Neuressortierung, möchte ich aus der Sicht der Umwelt-, Forst-, und Verbraucherschutzverwaltung folgendes darstellen:

1. Beschäftigungssituation von Frauen

Im ehemaligen Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz waren Frauen am Stichtag 30.06.2010 mit einem Anteil von 26 % deutlich unterrepräsentiert. Zu der Datenerhebung für den 4. Bericht möchte ich kurz anmerken, dass die Daten erstmals mit Hilfe eines Online-Verfahrens von den Dienststellen erhoben und vom Statistischen Landesamt (StaLa) ausgewertet wurden. Die vom StaLa erstellte Statistik weist im Berichtszeitraum steigende Beschäftigtenzahlen für das ehemalige MUFV aus. Nach unseren Erhebungen ist jedoch davon auszugehen dass die Beschäftigtenzahl zurückgegangen ist. Eine Korrektur des Berichts durch das StaLa war nicht möglich. Vor diesem Hintergrund wurde auf eine Darstellung der spitzen Werte zur Veränderung der Beschäftigtenzahlen und des Frauenanteils verzichtet.

Fakt ist, dass seit dem Jahre 2007 der Frauenanteil von 23,3 % auf 25,8 % im Berichtszeitraum gesteigert werden konnte, dies obwohl nach unseren Ermittlungen die Beschäftigungszahlen um ca. 68 Personen zurückgegangen ist.

Der niedrige Frauenanteil kann u.a. auch damit erklärt werden, dass 77 % der Bediensteten im ehemaligen Geschäftsbereich des MUFV dem Landesbetrieb Landesforsten angehörten. Ein Bereich, in dem nach wie vor mehr Männer als Frauen beschäftigt sind und in dem zum Stichtag 30.06.2010 ein Frauenanteil von nur 21 % erreicht wurde. In den anderen Bereichen lag der Frauenanteil deutlich höher, nämlich bei 41 %.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag im Berichtszeitraum bei 21 % (gesamter Landesdienst insgesamt: 32%), der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im ehemaligen MUFV liegt mit 64 % unter dem Durchschnittswert für den Landesdienst insgesamt (78 %). Bei den Vollzeitbeschäftigten betrug der Frauenanteil 16 % (Landesdienst: 39 %).

Aufgrund der speziellen Beschäftigungsstruktur besteht weiterhin Unterrepräsentanz. Auch schlägt sich hier offensichtlich immer noch nieder, dass Frauen bei der Ausbildung für technische Berufe und somit in entsprechenden Auswahlverfahren in der Vergangenheit deutlich unterrepräsentiert waren.

2. Einstellungen von Frauen

Im Geschäftsbereich des ehemaligen MUFV werden Frauen bei Einstellungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund wurden im Geschäftsbereich des ehemaligen MUFV von 97 Neueinstellungen 40 % Frauen eingestellt. Dies war für den technisch-naturwissenschaftlich geprägten Geschäftsbereich ein beträchtlicher Anteil, wenn man berücksichtigt, dass bei Stellenbesetzungen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich der Frauenanteil bei den Bewerbungen lediglich bei rund 26 % lag.

3. Höhergruppierungen, Beförderungen und Laufbahnwechsel von Frauen

Im Berichtszeitraum wurden 238 Bedienstete befördert bzw. höhergruppiert. Der Frauenanteil betrug 29 %, davon waren 11 % in Teilzeit beschäftigt.

Fazit: Der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen war im Vergleich zum Landesdienst insgesamt unterdurchschnittlich. Er lag aber beispielsweise im Ministerium mit 45 % über dem Gesamtfrauenanteil und zeigt hier eine erkennbar positivere Entwicklung.

4. Frauen in Führungspositionen

Im ehemaligen Geschäftsbereich des MUFV waren zum Stichtag 30.06.2010 insgesamt 352 Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betraut. Davon nur 16 % Frauen (Landesdienst insgesamt 30 %).

Die naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung des Ressorts war ein Grund für den niedrigen Frauenanteil in den Führungspositionen wie im höheren Dienst insgesamt. Ziel war und ist es, den Frauenanteil insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen zu erhöhen. In den letzten Jahren wurden hier bereits – ebenso wie im Forstbereich - verstärkt Frauen eingestellt. Dieser Ansatz lässt sich allerdings nur in kleinen Schritten voranbringen, da die Zahl der weiblichen Hochschulabsolventen in diesen Bereichen, die für eine Einstellung in Betracht kommen, erst in den letzten Jahren geringfügig gestiegen ist. (Das Forstreferendariat in Rheinland-Pfalz absolvieren durchschnittlich 5 % Frauen). Durch gezielte Aktionen wie z.B. dem Girls Day und der verstärkten Beschäftigung von Praktikantinnen sollen mehr Frauen für den höheren Dienst gewonnen werden.

Mit der verstärkten Entsendung von Frauen in die Führungsfortbildung wurde eine wichtige Voraussetzung geschaffen, um Frauen auf die spätere Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten.

5. Teilnahme von Frauen an Fortbildungen

Der Frauenanteil bei der Teilnahme an Fortbildungen liegt mit 33 % vergleichsweise hoch (Landesdienst insgesamt 38 %). Ebenso der Anteil der teilnehmenden Teil-

zeitbeschäftigten 14% (Landesdienst insgesamt 13 %).

6. Frauen in Telearbeit

Im ehemaligen Geschäftsbereich des MUFV nutzten zum Stichtag 30.06.2010 insgesamt 114 Bedienstete die Arbeitsform der Telearbeit. Die Mehrzahl der Telearbeiter/innen arbeitete in alternierender Telearbeit (96 Bedienstete). Der Frauenanteil bei der Nutzung von Telearbeit ist mit 40 % deutlich niedriger als im Landesdienst (54 %). Dies lässt sich mit der geringen Zahl der weiblichen Beschäftigten im ehemaligen Geschäftsbereich des MUFV begründen.

7. Frauenfördernde Maßnahmen im ehemaligen Geschäftsbereich des MUFV

Maßnahmen zur Verbesserung der Berufszugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen

Beispielsweise möchte ich folgende Schwerpunkte darstellen:

- Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich Frauen angesprochen fühlen, sich zu bewerben. Darüber hinaus wird auf die Familienfreundlichkeit hingewiesen.
- Teilzeitkräfte erhalten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung wie Vollzeitkräfte und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen berücksichtigt.
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. Besuch von Angestelltenlehrgängen, Studium an einer Verwaltungs- Wirtschaftsakademie.
- Angebot von Praktikumsstellen und Ausbildungsmöglichkeiten von Referendarinnen und Referendaren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das ehemalige MUFV hat bereits 2005 als 2. Ressorts nach dem Sozialministerium das Zertifikat audit berufundfamilie erhalten. Am 30.06.2008 wurden wir nach erfolgreicher Reauditierung für die familienbewusste Personalpolitik erneut ausgezeichnet. Mit unserer Unterstützung sind alle Dienststellen des Geschäftsbereiches, einschließlich des Landesbetriebes Landesforsten reauditert. In allen Bereichen wur-

den Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitregelungen sowie alternierende und temporäre Telearbeit ermöglicht. Besonders hinweisen möchte ich auf das bei Landesforsten durchgeführte Projekt zum audit berufundfamilie der Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten. Die Auszubildenden haben auf der Ebene der Stadt- bzw. Landkreise die lokalen/regionalen Angebote recherchiert und mit diesen Informationen eine Beratungsplattform im ForstNet für alle Forstämter erstellt. Die Azubis hatten Gelegenheit die Ergebnisse ihrer Arbeit im Ministerium zu präsentieren.

Qualifizierungsmaßnahmen – Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Mit der verstärkten Entsendung von Frauen in Fortbildungs- und Führungsförderungsveranstaltungen soll deren Qualifikation erhöht und auf längere Sicht die Unterrepräsentanz in verschiedenen Bereichen abgebaut werden bzw. es sollen Voraussetzungen geschaffen werden, um Frauen auf die spätere Übernahme einer Führungsaufgabe vorzubereiten.

Frauenförderung ist elementarer Bestandteil der Führungskräfteverantwortung mit der Verpflichtung, Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern um bestehende Benachteiligung von Frauen abzubauen. Entsprechende Hinweise hierzu wurden in die Leitlinien des Ministeriums zur Führung und zur Zusammenarbeit, in den Leitfaden zum Mitarbeitergespräch und in das Leitbild aufgenommen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen

Im ehemaligen MUFV - ebenso wie in anderen Geschäftsbereichen - waren im Berichtszeitraum Frauen in Leitungspositionen unterrepräsentiert.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen beteiligt sich das Ministerium am Mentoring-Projekt „Mehr Frauen an die Spitze“.

Auch die im Rahmen des audit berufundfamilie vereinbarten Maßnahmen tragen insbesondere dazu bei, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern.

8. Landesuntersuchungsamt – LUA-

Wie bereits eingangs dargestellt ist das LUA im Bericht gesondert dargestellt.

Mit 73 % war der Frauenanteil im Geschäftsbereich des LUA sehr hoch. Er lag um 22 % Punkte über dem Vergleichswert für den Landesdienst insgesamt (51%).

Der traditionell hohe Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum noch um 3,2 % Punkte erhöht werden.

Die Ihnen dargestellten frauenfördernden Maßnahmen gelten weitestgehend auch für den Geschäftsbereich des Landesuntersuchungsamtes.

Anrede,

Zu der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten möchte ich Ihnen abschließend mitteilen, dass bei allen personalbewirtschafteten Dienststellen des Geschäftsbereiches sowie im Ministerium selbst Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen bestellt sind. Die Beteiligung erfolgt im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes in allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die Frauen betreffen und wird getragen von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Ich kann feststellen, dass in allen mir bekannten Fällen eine einvernehmliche Beteiligung erfolgt ist und die Belange der Gleichstellung berücksichtigt werden konnte.

An dieser Stelle möchte ich abschließend noch einmal festhalten, dass es das politische Ziel ist, eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, zu erreichen.

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung am 27.06.2013

Im Zusammenhang mit der Befassung des 4. LGG Berichts im AGF wurde die Frage nach der Zahl von Frauen in der örtlichen Forstverwaltung; unterhalb der Ebene der Leitung bzw. stellvertretenden Leitung der Forstämter gestellt.

Zum 01.01.2013 ergibt sich folgendes Bild

Anzahl der Frauen insgesamt:	253
davon	
Beamtinnen im 3. Einstiegsamt (Funktion Revier- Büroleitung, Produktleitung)	26
Beschäftigte nach TV-L (Sachbearbeitung in den FA-Büros)	214
Waldarbeiterinnen in den Forstrevieren	13

