

Dritter Bericht der Landesregierung an den Landtag des Saarlandes über  
die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für die gesamte Lan-  
desverwaltung

- Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt  
geändert durch Gesetz vom 15. Februar 2006 (Amtsbl. S. 474,540) -

Erfahrungsbericht – Zeitraum 01.07.2001-30.06.2004

**Gliederung**

Einleitung .....	4
1. Ergebnisse im Überblick .....	5
1.1. Beschäftigungssituation und deren Entwicklung .....	5
1.2. Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben .....	7
1.3. Zur Situation der Frauenbeauftragten .....	9
1.4. Gremienbesetzung .....	10
2. Verwendetes Datenmaterial.....	12
3. Die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes zwischen 2002 und 2004 .....	19
3.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl mit Blick auf den Frauenanteil.....	19
3.2 Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche .....	20
3.3 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf Status mit Berücksichtigung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	21
3.4 Entwicklung des Frauenanteils nach Funktionsebenen.....	27
3.5 Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen .....	40
3.6 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf die Einstellungspraxis .....	51
3.7 Entwicklung der Zahl der beurlaubten Beschäftigten .....	52
3.8 Ausbildungssituation in der Verwaltung .....	53
4. Umsetzung wesentlicher Regelungen des LGG.....	63
4.1 Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben .....	63
4.1.1 Berichtspflicht .....	63
4.1.2 Berichtsthemen.....	64
4.1.2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen .....	64
4.1.2.2 Beförderung und Höhergruppierung .....	71
4.1.2.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung.....	73
4.2 Zur Situation der Frauenbeauftragten .....	77
4.2.1 Frauenbeauftragte in der Landesverwaltung.....	78
4.2.2 Geschäftsbereich der Kommunen – Städte und Gemeinden sowie Stadtverband Saarbrücken und Landkreise – .....	80
4.2.3 Geschäftsbereich der Eigenbetriebe .....	81
4.3 Auswertung der schriftlichen Befragung der Frauenbeauftragten.....	82
4.3.1 Ausübung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte .....	83
4.3.2 Stellung bzw. Freistellung der Frauenbeauftragten .....	84
4.3.3 Beteiligung der Frauenbeauftragten.....	85
4.3.3.1 Einbeziehung der Frauenbeauftragten in Beratungen des Personalrates .....	86
4.3.3.2 Anhörung der Frauenbeauftragten durch Stadtverbandstag, Kreistag, Stadt- oder Gemeinderat zu Personalentscheidungen .....	87
4.3.4 Widerspruchsrecht.....	87
4.3.5 Fortbildung der Frauenbeauftragten .....	88
4.3.6 Mobbing und sexuelle Belästigung .....	89
4.3.7 Frauenförderpläne .....	91
4.3.8 Bereitschaft zur erneuten Kandidatur.....	92
4.3.9 Bewertung der Effektivität der gesetzlichen Regelungen .....	93
5. Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der Landesverwaltung .....	97

5.1	Umsetzungsstand.....	98
5.1.1	„Standardisierte Überprüfung von Kabinettsvorlagen“.....	98
5.2	„Pilotprojekte“ .....	103
5.3	Ausblick.....	107
6.	Schlussfolgerungen und Handlungsbedarf .....	108
Anlagen	.....	113

## **Einleitung**

Gemäß § 9 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) berichtet die Landesregierung alle drei Jahre über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für die gesamte Landesverwaltung. Der hier vorliegende dritte Bericht der Landesregierung umfasst den Zeitraum Juli 2001 bis Juni 2004. Er bilanziert die Umsetzung der wesentlichen Aufträge und Regelungen des LGG für alle Dienststellen, die gemäß § 2 dem Geltungsbereich des LGG unterliegen, soweit die von den Dienststellen vorgelegten Berichte eine entsprechende Auswertung zugelassen haben.

Die beiden vorangegangenen Berichte kamen zu dem Ergebnis, dass trotz der engen Grenzen, die frauenfördernden Personalmaßnahmen im Sinne des LGG gesetzt sind, insgesamt gesehen eine positive Entwicklung hinsichtlich der Akzeptanz frauenfördernder Maßnahmen festzustellen war, mit dem Ziel einer Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken. Tatsächlich konnte im Verlauf der beiden vorangegangenen Berichtszeiträume, trotz eines Rückgangs der Gesamtbeschäftigtenzahlen, jeweils eine Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes festgestellt werden.

Zur besseren Vergleichbarkeit der bislang gewonnenen Daten, folgt der hier vorliegende dritte Bericht der Landesregierung der Struktur der beiden vorangegangenen Berichte, d.h. dass im ersten Teil eine Analyse der Entwicklung der Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes im Verlauf des Berichtszeitraums an Hand der statistischen Erhebungen vorgenommen wird, während der zweite Teil die Ergebnisse der jeweiligen Berichte der Dienststellen über die Umsetzung der Zielvorgaben zusammenfasst und die Situation der Frauenbeauftragten beleuchtet.

Erstmalig wird unter Punkt 5 des vorliegenden Berichtes gemäß des Beschlusses des Ministerrates vom 27. April 2004 über die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der Landesverwaltung berichtet. Die Berichterstattung zu diesem Themenbereich wird aus rein pragmatischen Gründen mit dem Bericht über die Umsetzung des LGG verknüpft.

Die Darstellung bezieht sich auf die erste Phase der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bis Ende 2005 und weicht insoweit vom Berichtszeitraum über die Umsetzung des LGG ab.

## 1. Ergebnisse im Überblick

### 1.1. Beschäftigungssituation und deren Entwicklung

Zum Stichtag 30.06.2004 waren in allen Verwaltungsbereichen des Landes (Oberste, Landesbehörden, nachgeordnete Landesbehörden, Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Kommunaler Bereich) **insgesamt 49.608 Beschäftigte** tätig, davon waren **24.804 Frauen**; dies entsprach einem Anteil von **50 %**. Gegenüber dem Stichtag 30.06.01 (49.811 Beschäftigte) bedeutet dies einen Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl um 0,4 %. Im gleichen Zeitraum konnte der **Frauenanteil** an allen Beschäftigten der Dienststellen, die dem Geltungsbereich des LGG unterliegen, **um 2,3 Prozentpunkte** von 47,7 % auf 50 % erhöht werden.

Im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 ist für alle Verwaltungsbereiche eine Erhöhung des Frauenanteils um 1,4 Prozentpunkte von 48,6 % auf 50 % festzustellen.

Insgesamt waren zum Stichtag 30.06.04 in allen Verwaltungsbereichen 19.177 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (37,6 %), 24.141 Angestellte (48,6 %) und 6.290 Arbeiterinnen und Arbeiter (12,7 %) beschäftigt. Im unmittelbaren Landesdienst war die größte Gruppe der Beschäftigten die der Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (47,3 %), die zweitgrößte die der Angestellten mit 46 %, Arbeiterinnen und Arbeiter waren 6,7 % der Landesbediensteten.

Bei der Differenzierung nach **Beschäftigtengruppen** ist zu erkennen, dass der Frauenanteil über alle Verwaltungsbereiche hinweg sowohl bei den Beamtinnen und Beamten wie auch bei den Angestellten gestiegen ist. Während der Beamtinnen- bzw. Richterinnenanteil seit 2002 um 2,4 Prozentpunkte von 35,2 % auf 37,6 % gestiegen ist und damit immer noch deutlich unter der 50 % - Marke blieb, stieg auch der Frauenanteil der Angestellten leicht an (0,8 Prozentpunkte) und blieb damit mit 62 % überproportional hoch. Im Gegensatz hierzu ging der Anteil der Frauen an den Arbeitern um 0,7 Prozentpunkte auf 40,3 % zurück. Die gleiche Tendenz zeigt sich auch im unmittelbaren Landesdienst.

Zum Stichtag 30.06.2004 waren fast die Hälfte aller Frauen (47,4 %) im mittleren Dienst (jeweils einschließlich vergleichbare Angestellte) beschäftigt; im gehobenen Dienst waren 36,8 % der Frauen und im höheren Dienst lediglich 11,9 %. Während 26,2 % der Männer im mittleren Dienst tätig waren, 46,8 % im gehobenen Dienst, lag ihr Anteil im höheren Dienst gemessen an der Männer-Beschäftigtenzahl insgesamt

bei 24,3 %. Frauen waren überwiegend im mittleren und gehobenen Dienst tätig, während Männer überwiegend im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt waren.

Bei der Betrachtung des **Frauenanteils nach Laufbahngruppen** ist festzustellen, dass es im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 bei allen Eingruppierungen und Besoldungsgruppen einen Anstieg der weiblichen Beschäftigten gab. Bei den **Beamtenlaufbahnen** ist im Jahr 2004 über alle Verwaltungsbereiche hinweg der höchste Frauenanteil mit 44,0 % im Bereich des gehobenen Dienstes zu finden (42,5 % in 2001 und 40,3 % in 1996), was auf den hohen Frauenanteil (47,4 % in 2004) im Bereich der nachgeordneten Landesbehörden (Schulen) in dieser Laufbahngruppe zurückzuführen ist. Insgesamt gesehen liegt der Frauenanteil mit 44 % in 2004 um 1,3 Prozentpunkte höher als im Jahr 2002. Im höheren Dienst hat sich der Frauenanteil seit 2002 (31,3 %) ebenfalls um 1,3, Prozentpunkte auf 32,6 % erhöht, während im mittleren Dienst in 2004 nur 24,0 % der Beschäftigten Frauen sind (19,3 % in 2002).

Auch im **Angestelltenbereich** zeichnet sich die gleiche Entwicklung ab. Zwar gibt es in den obersten Vergütungsgruppen immer noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, gleichwohl ist der Frauenanteil von 30,8 % im Jahr 2002 auf 33,3 % im Jahr 2004 angestiegen.

Die Entwicklung des **Frauenanteils nach Funktionsebenen** wurde 1999 erstmalig erfasst. Auch im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 zeigt sich deutlich, dass der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene nach wie vor abnimmt. Bei der Wahrnehmung oberster Leitungsfunktionen (Funktionsebene 1, vgl. S. 32) waren Frauen über alle Verwaltungsbereiche hinweg im Jahr 2001 mit 13,5 % deutlich unterrepräsentiert. Bis zum Jahr 2004 hat sich ihr Anteil immerhin auf 18,9 % erhöht. Dies entspricht einer Steigerung von rund 40 %.

Bei den leitenden Funktionen (Funktionsebene 2, vgl. S. 32) lag der Frauenanteil im Jahr 2001 bereits bei 45,3 % und ist bis zum Stichtag 2004 auf 47,4 % gestiegen, wobei es zu berücksichtigen gilt, dass der Frauenanteil an Führungspositionen ohne den Schulbereich mit seinem traditionell hohen Frauenanteil deutlich niedriger liegt. Zum Stichtag 2004 lag der Frauenanteil bei der Wahrnehmung oberster Leitungsfunktionen ohne Schulen bei 11,9 % und bei den leitenden Funktionen bei 30,5 %.

Bei der Entwicklung des **Frauenanteils im Hinblick auf die Einstellungspraxis** ist positiv hervorzuheben, dass im dritten Berichtszeitraum bei **Neueinstellungen im Beamtenbereich** (insgesamt 1.238 Neueinstellungen, davon 675 Frauen) der Frauenanteil mit 54,5 % deutlich höher lag als der Frauenanteil an den im Beamtenbereich Beschäftigten (37,6 % in 2004), so dass Neueinstellungen in diesem Bereich zu einem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beigetragen haben. Damit konnte die positive Entwicklung im zweiten Berichtszeitraum (40,5 % Frauenanteil bei Einstellungen im Beamtenbereich bei 34,1 % Frauenanteil an den im Beamtenbereich Beschäftigten in 2001) weiter fortgesetzt werden.

Ebenfalls positiv anzumerken ist, dass der **Frauenanteil bei den Auszubildenden** im Landes- und Kommunalbereich insgesamt mit 60,8 % (2004) erfreulich hoch ist.

Über alle Bereiche hinweg liegt der **Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung** bei 91,5 % (2004). Im Vergleich zu den Vorjahren war im zweiten Berichtszeitraum noch eine schwachrückläufige Tendenz erkennbar (./1,6 % seit 1996). Diese Tendenz setzte sich im dritten Berichtszeitraum nicht fort. Der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung ging im Vergleich zu 2001 um 0,3 % zurück. Die Teilzeitquote ist im dritten Berichtszeitraum mit 23,9 % gleich geblieben. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten ist seit In-Kraft-Treten des LGG von 6,7 % auf 8,5 % im Jahr 2004 gestiegen. Nach wie vor ist Teilzeitbeschäftigung eine klassische Frauendomäne.

Im dritten Berichtszeitraum ist **der Anteil der Männer an den Beschäftigten, die Erziehungsurlaub nehmen** von 2,8 % im Jahr 2001 (insgesamt 30 Männer) auf 2,6 % im Jahr 2004 (insgesamt 19 Männer) zurückgegangen.

## **1.2. Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben**

Nach § 9 LGG hat jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, nach Ablauf von einem Jahr der Stelle, die den Förderplan in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgaben zu berichten. Die Berichte sind auch dem Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport zugänglich zu machen. Insgesamt haben im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 von 543 Dienststellen, die der Berichtspflicht unterliegen, 475 Dienststellen (87,5 %) über die Umsetzung der Zielvorgaben ihrer Frauenförderpläne berichtet.

Die Berichte enthalten Aussagen über Maßnahmen zur Erreichung des langfristigen Gesetzeszieles Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und liefern Informationen, zu denen die Statistik keine Angaben macht. Im Folgenden werden die wesentlichen Berichtsergebnisse zusammengefasst, wobei darauf hinzuweisen ist, dass die Berichte zu unterschiedlichen Themenbereichen nicht verwertbare Aussagen enthielten, so dass die Angaben nur eingeschränkt für den gesamten Geltungsbereich des LGG Gültigkeit besitzen:

- **Stellenausschreibungen**

In den drei Jahren des Berichtszeitraumes 2002 bis 2004 sind nach Angaben der Dienststellen über alle Bereiche hinweg insgesamt 3.454 Stellen besetzt worden. Der Frauenanteil an den Bewerbungen um diese Stellen betrug 48,3 %. Von den Bewerber/innen wurden 51,1 % Frauen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 53,7 % der Stellen wurden mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum hat sich demnach die Einstellungspraxis deutlich zugunsten von Frauen verbessert. In der zweiten Berichtsperiode wurden nur 42,5 % der angegebenen Stellen mit Frauen besetzt.

Die Angaben der Dienststellen zu den im Berichtszeitraum durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren weichen erheblich von den statistisch erfassten Neueinstellungen (5.754 Neueinstellungen im Berichtszeitraum 2002 bis 2004) ab. Dies liegt daran, dass nur ca. 60 % der Berichte zu diesem Punkt verwertbare Angaben enthielten.

- **Beförderungen und Höhergruppierungen**

Im Berichtszeitraum lag der **Frauenanteil bei Beförderungen** zwischen 14,9 % und 30,6 % in den jeweiligen Verwaltungsbereichen. Über alle Bereiche hinweg waren im Berichtszeitraum von 3.349 Beförderungen 603 Beförderungen von Beamtinnen (18,0 %) bei einem Frauenanteil an den insgesamt im Beamtenbereich Beschäftigten von 37,6 % im Jahr 2004. Die niedrigste Beförderungsquote von Frauen wurde im Bereich der nachgeordneten Landesbehörden mit 14,9 % (2.628 Beförderungen, davon 392 Frauen) und die höchste Beförderungsquote mit 30,6 % im Bereich der Körperschaften (157 Beförderungen, davon 48 Frauen) erzielt.



**Im Angestelltenbereich** profitierten, außer im nachgeordneten Bereich, deutlich mehr Frauen von den Höhergruppierungen als Männer, wobei es zu berücksichtigen gilt, dass nach wie vor im Angestelltenbereich die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten in den niedrigen Vergütungsgruppen Frauen sind. Insgesamt gesehen blieb aber auch hier der Frauenanteil an allen Höhergruppierungen mit 55,3 % hinter dem Frauenanteil an allen Angestellten (61,8 % in 2004) zurück.

### **1.3. Zur Situation der Frauenbeauftragten**

Die in § 21 LGG verankerte Verpflichtung zur Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten und insbesondere ihre Rechte und Pflichten stellen zentrale Regelungen im LGG dar. Im vierten Quartal 2004 befanden sich 133 gewählte und 23 gemäß §§ 79 ff. Kommunalselbstverwaltungsgesetz (KSVG) bestellte Frauenbeauftragte im Amt. Damit kommen 97,3 % der Dienststellen der o.g. Verpflichtung nach.

Die Auswertung einer schriftlichen Befragung der Frauenbeauftragten, an der sich von insgesamt 166 angeschriebenen Frauenbeauftragten 87 (52,4 %) beteiligt haben, kommt zusammenfassend zu folgendem Ergebnis:

- Die meisten Frauenbeauftragten kommen aus dem gehobenen Dienst, gefolgt von den Frauenbeauftragten aus dem mittleren Dienst.
- Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten (65,5 %) ist zur Ausübung ihrer Aufgaben nicht oder nur bei Bedarf freigestellt.
- Im Berichtszeitraum hat sich die Situation der Beteiligung der Frauenbeauftragten deutlich verbessert. Während im zweiten LGG-Bericht 33 % der Frauenbeauftragten angaben, immer rechtzeitig bei anstehenden Maßnahmen beteiligt zu werden, sind es im Berichtszeitraum erfreulicherweise 53 %.
- Etwas mehr als ein Viertel der Frauenbeauftragten hat im Berichtszeitraum von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht. Die eingelegten Widersprüche beanstandeten überwiegend Maßnahmen bei Stellenbesetzungen. Von diesen wurde etwa der Hälfte erfolgreich abgeholfen.
- Die Frage, in welchen Bereichen die Frauenbeauftragten eine Ergänzung oder Änderung des LGG für erforderlich halten, wurde am häufigsten damit beantwortet, dass eine effizientere Ausgestaltung des Widerspruchsrechts in Verbindung mit der Einführung einer Klagebefugnis für erforderlich gehalten wird.

#### 1.4. Gremienbesetzung

Bereits im ersten Bericht ist deutlich geworden, dass die Repräsentanz von Frauen in Gremien, auf deren Besetzung die Landesregierung Einfluss hat, höchst unbefriedigend war (vgl. Anlage 10 im Ersten Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des LGG).

Um die Situation zu verbessern, hat die Landesregierung inzwischen ein „Verfahren zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Gremien“ entwickelt und im Ministerrat beschlossen. Dabei haben die Mitglieder der Landesregierung sich verpflichtet, zur effektiven Verbesserung des Frauenanteils in Gremien, in ihren Ressorts für alle im Bereich ihrer Häuser anfallenden Gremienbesetzungen **quantitative Zielvorgaben** festzulegen. Diese Zielvorgaben sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu erstellen. Sie sind Bestandteil der nach § 7 LGG zu verabschiedenden Frauenförderpläne. Die angestrebten Zielquoten werden für die Laufzeit der Frauenförderpläne vereinbart. Über die Umsetzung ist in dem alljährlich zu erstellenden Bericht nach § 9 LGG gegenüber dem Frauenministerium zu berichten. Bei Nichterreichung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll. Die Ergebnisse sollen in den alle drei Jahre zu erstellenden Bericht der Landesregierung an den Landtag aufgenommen werden.

Da die einzelnen Ressorts bisher über kein einheitliches System zur Erfassung der Gremienbesetzungslisten verfügen, wurde eine Datenbank zur Erfassung der für den Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des LGG relevanten Daten erstellt. Die Datenbank wurde inzwischen in Betrieb genommen. Erste Daten liegen zum Stichtag 30.06.2006 vor.

Die Vorgabe über die Vereinbarung von quantitativen Zielvorgaben wurde in den Muster-Bericht aufgenommen. Danach sollen die Dienststellen zunächst eine Übersicht über die im Berichtszeitraum entsandten Personen in Gremien übermitteln und anschließend über die Zielvorgabe (in v.H.) für die Gremienbesetzung, die in den Frauenförderplan aufgenommen wurde, berichten.

Die Auswertung der Berichte der obersten Landesbehörden nach § 9 LGG im Berichtszeitraum hat ergeben, dass nur das Ministerium für Umwelt bislang eine Zielquote für die Besetzung der Gremien in seinen Frauenförderplan aufgenommen hat.

Die meisten der übrigen Behörden gaben an, erst eine Zielquote festzusetzen, wenn die Gremiendatenbank zur Verfügung steht.

Demnach wird es erst möglich sein, im vierten Bericht der Landesregierung eine Bewertung der Auswirkungen des Verfahrens zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Gremien, auf deren Besetzung die Landesregierung Einfluss hat, vorzunehmen.

## 2. Verwendetes Datenmaterial

Grundlage der analysierten Auswertung der Daten über die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes für den Erhebungszeitraum 2002 bis 2004 ist die statistische Erhebung gemäß § 6 LGG, die von jeder Dienststelle, die über einen eigenen Stellenplan verfügt, als Stichtagserhebung mit Stand 20. Juni des jeweiligen Jahres zu fertigen ist.

Im Geltungsbereich des LGG unterlagen 2002 insgesamt 190 Dienststellen der Pflicht zur Statistikerstellung. In den Jahren 2003 und 2004 waren es 187 Dienststellen. Der Rückgang ist auf die Zusammenlegung einzelner Dienststellen zurückzuführen. Die Eigenbetriebe und Zweckverbände der Städte, Gemeinden, Landkreise und des Stadtverbandes sind in der Statistik enthalten.

**Tabelle 1**

### Dienststellen im Geltungsbereich des LGG

	2002	2003	2004
Oberste Landesbehörden	10	10	10
Nachgeordnete Landesbehörden	75	73	72
Körperschaften, Anstalten und Stiftungen*	47	46	47
Gemeinden	52	52	52
Landkreise und Stadtverband Saarbrücken	6	6	6
<b>Insgesamt</b>	<b>190</b>	<b>187</b>	<b>187</b>

\* ohne Saarländischen Rundfunk

2002 gab es in der Landesregierung zehn Oberste Landesbehörden, darunter sechs Ministerien (Ministerium der Justiz, Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, Ministerium für Inneres und Sport, Ministerium für Umwelt, Ministerium für Wirtschaft, Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten), den Chef der Staatskanzlei, den Rechnungshof und die Landtagsverwaltung.

**Bis zum Stichtag 30.06.2002** gehörten folgende nachgeordneten Behörden und der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, rechtsfähigen Anstalten und

Stiftungen des öffentlichen Rechts zu den Geschäftsbereichen der Obersten Landesbehörden:

## **Landtagsverwaltung**

### **Nachgeordnete Behörde:**

Landesbeauftragter für den Datenschutz

**Insgesamt eine nachgeordnete Behörde im Geschäftsbereich.**

## **Rechnungshof des Saarlandes**

Im Bereich des Rechnungshofes des Saarlandes gab es keine Behörde im nachgeordneten Bereich und keine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung gehörte zum Geschäftsbereich.

## **Chef der Staatskanzlei (CdS)**

### **Nachgeordnete Behörden**

Vertretung des Saarlandes beim Bund  
Statistisches Landesamt  
Landesarchiv  
IT-Innovationszentrum

### **Insgesamt vier nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

Der Saarländische Rundfunk, Körperschaft unter der Rechtsaufsicht des Chefs der Staatskanzlei ist in Statistik und Bericht nicht berücksichtigt, da der SR dem Landtag selbst berichtet.

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Landesmedienanstalt

### **Insgesamt eine Körperschaft**

## **Ministerium der Justiz (MdJ):**

### **Nachgeordnete Behörden**

Justizvollzugsanstalten Saarbrücken, Ottweiler, Neunkirchen  
Jugendarrestanstalt Lebach  
Oberlandesgericht Saarbrücken  
Oberverwaltungsgericht Saarlouis  
Landgericht Saarbrücken  
Landessozialgericht Saarbrücken  
Verwaltungsgericht Saarlouis  
Sozialgericht für das Saarland, Saarbrücken  
Finanzgericht des Saarlandes  
Amtsgerichte Lebach, Merzig, Neunkirchen, Ottweiler, Saarbrücken, Saarlouis, St. Wendel, Völklingen, St. Ingbert, Homburg  
Generalstaatsanwaltschaft  
Staatsanwaltschaft Saarbrücken

### **Insgesamt 23 nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Rechtsanwaltskammer des Saarlandes

Notarkammer des Saarlandes

### **Insgesamt zwei Körperschaften**

## **Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (MBKW):**

### **Nachgeordnete Behörden**

Grund- und Hauptschulen  
Realschulen  
Erweiterte Realschulen  
Sekundarschulen  
Gesamtschulen  
Gymnasien  
Schulen für Behinderte

Staatl. Schulen für Körperbehinderte  
Schulen f. Gehörlose u. Blinde  
Staatl. Studienseminare  
Landesinstitut für Pädagogik und Medien  
Techn.-gewerbl.-sozialpflegerische Schulen  
Kaufmännische Schulen  
Staatliches Büchereiamt  
Institut für Landeskunde  
**Insgesamt 15 nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Universität des Saarlandes  
Hochschule für Technik und Wirtschaft  
Hochschule für Musik Saar  
Hochschule der Bildenden Künste Saar  
Universitätsklinik Homburg  
Stiftung Saarl. Kulturbesitz  
Stiftung für deutsch-franz. kulturelle Zusammenarbeit

### **Insgesamt sieben Körperschaften**

## **Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (MiFAGS)**

### **Nachgeordnete Behörden**

Landesamt für Jugend, Soziales u. Versorgung  
Landesamt für Verbraucher-, Gesundheits- u. Arbeitsschutz  
Landesarbeitsgericht (einschl. Arbeitsgerichte)  
Staatliche Klinik für forensische Psychiatrie, Merzig

### **Insgesamt vier nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Unfallkasse des Saarlandes  
Innungskasse des Saarlandes  
Landesversicherungsanstalt  
Medizinischer Dienst der Krankenvers.  
Allgemeine Ortskrankenkasse  
Arbeitskammer des Saarlandes  
Landwirtschaftl. Sozialversicherung  
Ärztammer  
Apothekerkammer  
Kassenärztliche Vereinigung  
Tierärztekammer  
Tierseuchenkasse  
Kassenzahnärztliche Vereinigung

### **Insgesamt 13 Körperschaften**

## **Ministerium für Inneres und Sport (MfIS):**

### **Nachgeordnete Behörden**

Landesamt für Verfassungsschutz  
Rettungsleitstelle des Saarlandes  
Kampfmittelbeseitigungsdienst  
Feuerwehrschiele des Saarlandes  
Fachhochschule für Verwaltung  
Landesamt für Ausländer und Flüchtlingsangelegenheiten  
Saarländische Polizei

**Insgesamt sieben nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes  
Wasserzweckverband Warndt  
Gaswerk Illingen  
Landessportverband für das Saarland  
Zweckverband Illrenaturierung  
Zweckverband Musikschule Sulzbach  
Zweckverband Wasserversorgung der Gemeinden des Landkreises Neunkirchen  
Zweckverband Historisches Museum  
Stahlstiftung Saarland  
Stiftung Saarl. Ökologiezentrum Hofgut Imsbach

**Insgesamt zehn Körperschaften**

## **Ministerium für Umwelt (MfU):**

### **Nachgeordnete Behörden**

Amt für Landentwicklung  
Staatliches Konservatoramt  
Landesamt für Umweltschutz  
Landesamt für Kataster-, Vermessungs- u. Straßenwesen  
SaarForst Landesbetrieb

**Insgesamt fünf nachgeordnete Behörden im Geschäftsbereich**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Entsorgungsverband Saar  
Landwirtschaftskammer  
Architektenkammer  
Kammer der beratenden Ingenieure  
Talsperrenverband Nonnweiler  
Vereinigung der Jäger

**Insgesamt sechs Körperschaften**

## **Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten (MFB):**

### **Nachgeordnete Behörden**

Finanzamt Merzig  
Finanzamt Völklingen  
Finanzamt Homburg  
Finanzamt Neunkirchen  
Finanzamt Saarlouis  
Finanzamt St. Wendel  
Finanzamt St. Ingbert  
Finanzamt Sulzbach  
Finanzamt Saarbrücken, Mainzerstr.  
Finanzamt Saarbrücken, Stadtgraben  
Landesamt für Finanzen  
Landesamt für Bau und Liegenschaften

**Insgesamt 12 nachgeordnete Behörden im**

### **Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.**

Steuerberaterkammer  
Versorgungswerk der Steuerberater

**Insgesamt zwei Körperschaften**

**Geschäftsbereich  
Ministerium für Wirtschaft (MfW):**

**Nachgeordnete Behörden**

Deutsch/Franz. Sekretariat  
Landesamt für Straßenwesen  
Eichamt  
Oberbergamt inkl. Bergamt

**Insgesamt vier nachgeordnete Behörden  
im Geschäftsbereich**

**Körperschaften, Anstalten, Stiftungen  
usw.**

Industrie- und Handelskammer  
Landesbank Saar – Girozentrale  
Sparkassen  
Sparkassen- u. Giroverband  
Handwerkskammer

**Insgesamt fünf Körperschaften**

Bis zum **Stichtag 30.06.2002** gab es im Bereich der Landesregierung insgesamt 75 Behörden im nachgeordneten Bereich und 47 der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften, Stiftungen und Anstalten.

Bis zum Stichtag **30.06.2004** ergaben sich folgende Änderungen:

**Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (MBKW):**

**Am 01.08.2002** wurden die Realschulen sowie die Sekundarschulen in die Erweiterte Realschule eingegliedert. Das Institut für Landeskunde kam am 01.09.2003 zum Ministerium für Umwelt.

**Ministerium für Inneres und Sport (MfIS):**

**Ab 01.01.2004** ging die Trägerschaft der Rettungsleitstelle zum Rettungszweckverband über. (Dem Rettungszweckverband gehören die Landkreise und der Stadtverband Saarbrücken an.) Er steht als Körperschaft unter der Aufsicht des Innenministeriums.

**Ministerium für Umwelt (MfU):**

Das Institut für Landeskunde kommt **am 01.09.2003** vom Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft zum Ministerium für Umwelt.

**Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (MiFAGS):**

Die Landwirtschaftliche Sozialversicherung wird ab **01.07.2002** aufgelöst.



**Übersicht über Anzahl der nachgeordneten Behörden (n.B.) und der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (Körpers.):**

Dienststelle	30.06.2002		30.06.2003		30.06.2004	
	n.B.	Körpers.	n.B.	Körpers.	n.B.	Körpers.
Landtag	1	0	1	0	1	0
Rechnungshof	0	0	0	0	0	0
CdS	4	2	4	2	4	2
MdJ	23	2	23	2	23	2
MBKW	15	7	12	7	12	7
MiFAGS	4	13	4	12	4	12
MfIS	7	10	7	10	6	11
MfU	5	6	6	6	6	6
MfFB	12	2	12	2	12	2
MfW	4	5	4	5	4	5
<b>insgesamt</b>	<b>75</b>	<b>47</b>	<b>73</b>	<b>46</b>	<b>72</b>	<b>47</b>

Wie bereits im zweiten Berichtszeitraum haben auch in diesem Berichtszeitraum alle Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes die statistischen Erfassungsbögen vorgelegt, d.h. der Rücklauf betrug 100 %. Zum Vergleich im ersten Berichtszeitraum betrug die Rücklaufquote lediglich 87 %.

Auch wenn sich die Berichtspflicht der Landesregierung über die Umsetzung des LGG gemäß § 9 Satz 3 LGG nur auf den Bereich der Landesverwaltung bezieht, so haben alle Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes die statistische Erhebung nach § 6 LGG durchzuführen. Die statistische Erhebung ist Grundlage der jeweiligen Frauenförderpläne, die von den Dienststellen für einen Zeitraum von drei Jahren zu erstellen und über deren Umsetzung jährlich der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, zu berichten ist. Diese Berichte sind auch dem Frauenministerium (im Berichtszeitraum dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales) zugänglich zu machen.

Der vorliegende dritte Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des LGG enthält deshalb in Anlehnung an § 2 LGG auch Auswertungen der Angaben, die die kommunalen Gebietskörperschaften sowie die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Landesregierung zur Verfügung stellen. Wenn im Folgenden vom „Landesbereich“ bzw. der „Landesverwaltung“ die Rede ist, so sind damit die Obersten Landesbehörden sowie deren nachgeordnete Dienststellen und die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen gemeint.

Darüber hinaus wurden alle Frauenbeauftragten gebeten, einen Fragebogen zur Einschätzung über die Umsetzung und Wirksamkeit des LGG zu beantworten. Von 166 im Amt befindlichen Frauenbeauftragten haben 87 Frauenbeauftragte (52,4 %) den Fragebogen beantwortet.

### **3. Die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes zwischen 2002 und 2004**

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes im Berichtszeitraum Juli 2002 bis Juni 2004 verändert hat, wo die Unterrepräsentanz von Frauen tatsächlich oder annähernd beseitigt werden konnte, und in welchen Bereichen dies noch nicht der Fall ist, wobei Vergleiche zu den Stichtagen des zweiten Berichtszeitraumes dazu dienen, längerfristige Trends aufzuzeigen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt nach § 3 Abs. 5 LGG dann vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die nachfolgenden Tabellen weisen die Beschäftigtenzahlen und –anteile sowie die Zahlen und Anteile der weiblichen Beschäftigten nach

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- Beschäftigungsstatus
- Laufbahngruppen
- Neueinstellungen und
- Ausbildungssituation

aus.

Eine umfassende Übersicht über die Ergebnisse der statistischen Erhebung ist den Berichten des Statistischen Landesamtes – Statistik nach § 6 LGG – zu entnehmen.

#### **3.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl mit Blick auf den Frauenanteil**

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass im Berichtszeitraum die Beschäftigtenzahl in allen Bereichen insgesamt um 0,6 % zurückgegangen ist.

Gleichzeitig konnte der Frauenanteil an allen Beschäftigten der Dienststellen, die dem Geltungsbereich des LGG unterliegen, seit 2001 um 4,8 % von 47,7 % auf 50,0 % im Jahr 2004 erhöht werden.

**Tabelle 2****Beschäftigte aufgeteilt nach Bereichen**

Bereiche	Beschäftigte insgesamt			davon Frauen in v.H.		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<b>alle Bereiche</b>	49.926	50.342	49.608	48,6	49,0	50,0
<b>oberste Landesbehörden</b>	1.558	1.544	1.537	47,4	47,7	48,3
<b>nachgeordnete Landesbehörden</b>	19.938	20.457	19.899	42,0	42,9	43,4
<b>Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.</b>	14.502	14.537	14.753	57,2	57,4	58,3
<b>Kommunaler Bereich</b>	13.928	13.804	13.419	49,2	49,5	51,0

Für die einzelnen Geschäftsbereiche drückt sich das Ergebnis (Erhöhung des Frauenanteils) für den Berichtszeitraum 2002 bis 2004 zusammenfassend wie folgt aus:

Oberste Landesbehörden: von 47,0 % auf 48,3 % Steigerung um 2,8 %

Nachgeordnete Landesbehörden: von 40,9 % auf 43,4 % Steigerung um 6,1 %

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen von 56,7 % auf 58,3 % Steigerung um 2,8 %

Kommunaler Bereich von 48,0 % auf 51,0 % Steigerung um 6,2 %

Insgesamt gesehen ist die Entwicklung des Frauenanteils in allen Bereichen positiv.

### **3.2 Frauenanteile in den Ressorts einschließlich der nachgeordneten Bereiche**

Bei Betrachtung der Geschäftsbereiche der Landesregierung (oberste Landesbehörden und nachgeordnete Landesbehörden) ist festzustellen, dass von zehn Bereichen lediglich einer im gesamten Berichtszeitraum 2002 bis 2004 keine Unterrepräsentanz von Frauen aufweist. Im Geschäftsbereich des MBKW ist aufgrund des traditionell hohen Frauenanteils im Schulbereich keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

Bei der Landtagsverwaltung liegt am Stichtag 30.06.2002 mit einem Frauenanteil von 51,6 % keine Unterrepräsentanz und am Stichtag 30.06.2004 mit 49,5 % Frauenanteil eine geringfügige Unterrepräsentanz vor. Beim Chef der Staatskanzlei, im Minis-

terium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie bei der Landtagsverwaltung liegt im Berichtszeitraum fast eine paritätische Besetzung der Stellen mit Frauen vor. In den übrigen Geschäftsbereichen ist ein deutlich geringerer Frauenanteil festzustellen.

**Tabelle 3**

Oberste Landesbehörden einschließlich nachgeordnete Landesbehörden	30.06.2002			30.06.2004		
	Beschäftigte			Beschäftigte		
	insgesamt	Frauen	Frauenanteil %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil %
Chef der Staatskanzlei	253	121	47,8%	262	130	49,6%
Ministerium der Justiz	2.214	943	42,6%	2.284	1.014	44,4%
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	10.025	5.623	56,1%	9.906	5.691	57,5%
Ministerium für Wirtschaft	866	202	23,3%	848	208	24,5%
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	2.233	866	38,8%	2.221	889	40,0%
Ministerium für Umwelt	1.129	277	24,5%	1.128	300	26,6%
Ministerium für Inneres und Sport	3.804	618	16,2%	3.778	664	17,6%
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	836	403	48,2%	870	424	48,7%
Rechnungshof des Saarlandes	43	10	23,3%	46	13	28,3%
Landtagsverwaltung	93	48	51,6%	93	46	49,5%
<b>insgesamt</b>	<b>21.496</b>	<b>9.111</b>	<b>42,4%</b>	<b>21.436</b>	<b>9.379</b>	<b>43,8%</b>

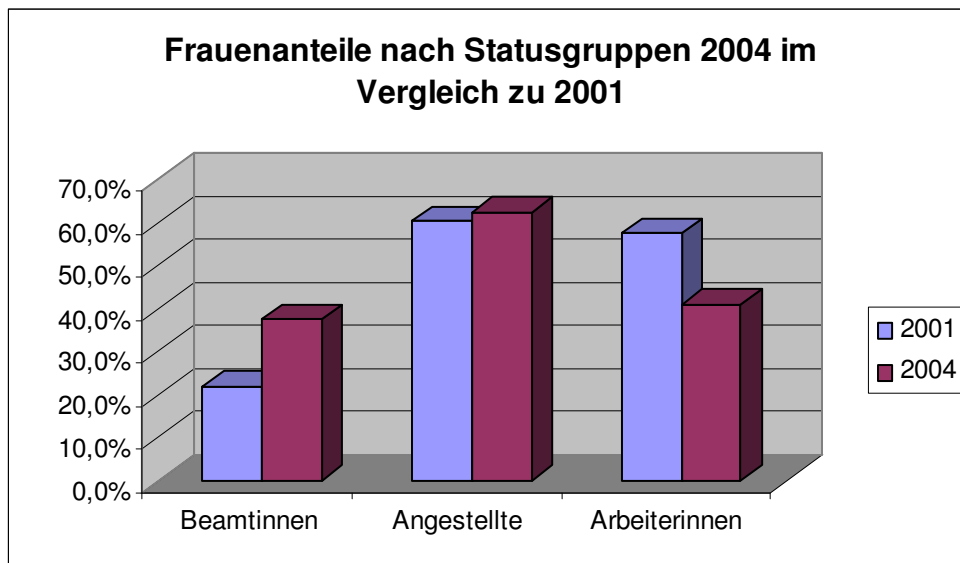
### 3.3 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf Status mit Berücksichtigung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt gesehen zeigt der Vergleich des Frauenanteils in den jeweiligen Statusgruppen zum Stichtag 30.06. der Jahre 2001 und 2004 einen deutlichen Anstieg im Beamtenbereich, nur geringfügige Veränderungen bei den Angestellten und einen deutlichen Rückgang bei den Arbeiterinnen.

**Tabelle 4**

**Frauenanteile nach Statusgruppen 2001 im Vergleich zu 2004**

	Beamtinnen	Angestellte	Arbeiterinnen
<b>2001</b>	22,1%	60,3%	57,5%
<b>2004</b>	37,6%	62,3%	41,0%



Nach wie vor sind die Frauen im Angestelltenbereich überproportional mit 62,3 % (2004) vertreten. Dies ist eine Steigerung seit 2001 um 2,5 %. Im Beamtenbereich sind sie trotz einer Steigerung um 10,3 % mit 37,6 % deutlich unterrepräsentiert. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern beträgt der Frauenanteil 41,0 % (2004). Insgesamt betrachtet liegt der Frauenanteil bei 50,0 % und damit um 4,8 % höher als 2001.

Die Verteilung des Frauenanteils weicht innerhalb der einzelnen Verwaltungsbereiche z.T. erheblich voneinander ab. Während beispielsweise im Jahr 2004 die Frauenquote der Beamtinnen und Beamte für alle Bereiche bei 37,6 % lag, lag sie bei den der Aufsicht des Landes unterliegenden Körperschaften, Stiftungen und Anstalten lediglich bei 24,4 %, allerdings ist sie dort im Vergleich zu 2001 um 40,2 % gestiegen. Bei den obersten Landesbehörden lag sie 2004 bei 24,1 %, bei den nachgeordneten Behörden hingegen bei 40,5 %.

Die nachstehenden Tabellen zeigen den Frauenanteil differenziert nach den einzelnen Statusgruppen – Beamte/Beamtinnen, Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter – und geben einen Überblick über die Verteilung des Frauenanteils in bezug auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in den verschiedenen Verwaltungsbereichen.

## Tabellenbereich 5

### Alle Bereiche 2002

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	19.013	6.684	35,2	16.175	4.145	25,6	2.838	2.539	89,5
Angestellte	24.096	14.825	61,5	17.097	8.453	49,4	6.999	6.372	91,0
ArbeiterInnen	6.817	2.745	40,3	4.719	796	16,9	2.098	1.949	92,9
<b>Zusammen</b>	<b>49.926</b>	<b>24.254</b>	<b>48,6</b>	<b>37.991</b>	<b>13.394</b>	<b>35,3</b>	<b>11.935</b>	<b>10.860</b>	<b>91,0</b>

### Alle Bereiche 2003

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	19.034	6.803	35,7	16.200	4.236	26,1	2.834	2.567	90,6
Angestellte	24.639	15.203	61,7	17.253	8.550	49,6	7.386	6.653	90,1
ArbeiterInnen	6.669	2.671	40,1	4.575	771	16,9	2.094	1.900	90,7
<b>Zusammen</b>	<b>50.342</b>	<b>24.677</b>	<b>49,0</b>	<b>38.028</b>	<b>13.557</b>	<b>35,7</b>	<b>12.314</b>	<b>11.120</b>	<b>90,3</b>

### Alle Bereiche 2004

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	19.177	7.218	37,6	16.481	4.779	29,0	2.696	2.439	90,5
Angestellte	24.141	15.028	62,3	16.991	8.425	49,6	7.150	6.603	92,3
ArbeiterInnen	6.290	2.579	41,0	4.267	766	18,0	2.023	1.813	89,6
<b>Zusammen</b>	<b>49.608</b>	<b>24.825</b>	<b>50,0</b>	<b>37.739</b>	<b>13.970</b>	<b>37,0</b>	<b>11.869</b>	<b>10.855</b>	<b>91,5</b>

Über alle Bereiche hinweg liegt der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung bei 91,5 % (2004), am höchsten ist er mit 92,3 % im Angestelltenbereich, d.h. dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird. Im Vergleich zu den Vorjahren ist jedoch eine schwach rückläufige Tendenz beim Frauenanteil erkennbar (./ 0,4 % seit 2001). Die Teilzeitquote insgesamt lag im Jahr 2002 und im Jahr 2004 bei 23,9 % und im Jahr 2003 bei 24,5 %.

## Landesbereich 2002

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	16.910	6.089	36,0	14.271	3.744	26,2	2.639	2.345	88,9
Angestellte	16.521	10.165	61,5	11.787	5.937	50,4	4.734	4.228	89,3
ArbeiterInnen	2.567	1.148	44,7	1.925	559	29,0	642	589	91,7
<b>Zusammen</b>	<b>35.998</b>	<b>17.402</b>	<b>48,3</b>	<b>27.983</b>	<b>10.240</b>	<b>36,6</b>	<b>8.015</b>	<b>7.162</b>	<b>89,4</b>

## Landesbereich 2003

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	16.937	6.200	36,6	14.316	3.842	26,8	2.621	2.358	90,0
Angestellte	17.112	10.541	61,6	12.041	6.070	50,4	5.071	4.471	88,2
ArbeiterInnen	2.489	1.107	44,5	1.858	529	28,5	631	578	91,6
<b>Zusammen</b>	<b>36.538</b>	<b>17.848</b>	<b>48,8</b>	<b>28.215</b>	<b>10.441</b>	<b>37,0</b>	<b>8.323</b>	<b>7.407</b>	<b>89,0</b>

## Landesbereich 2004

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	17.110	6.611	38,6	14.630	4.385	30,0	2.480	2.226	89,8
Angestellte	16.667	10.328	62,0	11.946	6.012	50,3	4.721	4.316	91,4
ArbeiterInnen	2.412	1.047	43,4	1.827	527	28,8	585	520	88,9
<b>Zusammen</b>	<b>36.189</b>	<b>17.986</b>	<b>49,7</b>	<b>28.403</b>	<b>10.924</b>	<b>38,5</b>	<b>7.786</b>	<b>7.062</b>	<b>90,7</b>

## Oberste Landesbehörden 2002

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	696	163	23,4	631	104	16,5	65	59	90,8
Angestellte	811	563	69,4	593	355	59,9	218	208	95,4
ArbeiterInnen	51	13	25,5	44	7	15,9	7	6	85,7
<b>Zusammen</b>	<b>1.558</b>	<b>739</b>	<b>47,4</b>	<b>1.268</b>	<b>466</b>	<b>36,8</b>	<b>290</b>	<b>273</b>	<b>94,1</b>



**Oberste Landesbehörden 2003**

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	684	158	23,1	620	100	16,1	64	58	90,6
Angestellte	809	564	69,7	571	338	59,2	238	226	95,0
ArbeiterInnen	51	15	29,4	45	9	20,0	6	6	100,0
<b>Zusammen</b>	<b>1.544</b>	<b>737</b>	<b>47,7</b>	<b>1.236</b>	<b>447</b>	<b>36,2</b>	<b>308</b>	<b>290</b>	<b>94,2</b>

**Oberste Landesbehörden 2004**

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	684	165	24,1	613	99	16,2	71	66	93,0
Angestellte	804	563	70,0	550	330	60,0	254	233	91,7
ArbeiterInnen	49	15	30,6	42	10	23,8	7	5	71,4
<b>Zusammen</b>	<b>1.537</b>	<b>743</b>	<b>48,3</b>	<b>1.205</b>	<b>439</b>	<b>36,4</b>	<b>332</b>	<b>304</b>	<b>91,6</b>

**Nachgeordneter Bereich 2002**

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	14.945	5.639	37,7	12.459	3.432	27,5	2.486	2.207	88,8
Angestellte	4.012	2.466	61,5	2.622	1.249	47,6	1.390	1.217	87,6
ArbeiterInnen	981	267	27,2	815	129	15,8	166	138	83,1
<b>Zusammen</b>	<b>19.938</b>	<b>8.372</b>	<b>42,0</b>	<b>15.896</b>	<b>4.810</b>	<b>30,3</b>	<b>4.042</b>	<b>3.562</b>	<b>88,1</b>

**Nachgeordneter Bereich 2003**

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	14.993	5.744	38,3	12.532	3.529	28,2	2.461	2.215	90,0
Angestellte	4.533	2.782	61,4	2.907	1.383	47,6	1.626	1.399	86,0
ArbeiterInnen	931	242	26,0	782	116	14,8	149	126	84,6
<b>Zusammen</b>	<b>20.457</b>	<b>8.768</b>	<b>42,9</b>	<b>16.221</b>	<b>5.028</b>	<b>31,0</b>	<b>4.236</b>	<b>3.740</b>	<b>88,3</b>

Nachgeordneter Bereich 2004

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	15.170	6.139	40,5	12.862	4.069	31,6	2.308	2.070	89,7
Angestellte	3.830	2.270	59,3	2.810	1.298	46,2	1.020	972	95,3
ArbeiterInnen	899	227	25,3	746	103	13,8	153	124	81,0
<b>Zusammen</b>	<b>19.899</b>	<b>8.636</b>	<b>43,4</b>	<b>16.418</b>	<b>5.470</b>	<b>33,3</b>	<b>3.481</b>	<b>3.166</b>	<b>91,0</b>

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen unter Landesaufsicht 2002

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	1.269	287	22,6	1.181	208	17,6	88	79	89,8
Angestellte	11.698	7.136	61,0	8.572	4.333	50,5	3.126	2.803	89,7
ArbeiterInnen	1.535	868	56,5	1.066	423	39,7	469	445	94,9
<b>Zusammen</b>	<b>14.502</b>	<b>8.291</b>	<b>57,2</b>	<b>10.819</b>	<b>4.964</b>	<b>45,9</b>	<b>3.683</b>	<b>3.327</b>	<b>90,3</b>

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen unter Landesaufsicht 2003

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	1.260	298	23,7	1.164	213	18,3	96	85	88,5
Angestellte	11.770	7.195	61,1	8.563	4.349	50,8	3.207	2.846	88,7
ArbeiterInnen	1.507	850	56,4	1.031	404	39,2	476	446	93,7
<b>Zusammen</b>	<b>14.537</b>	<b>8.343</b>	<b>57,4</b>	<b>10.758</b>	<b>4.966</b>	<b>46,2</b>	<b>3.779</b>	<b>3.377</b>	<b>89,4</b>

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen unter Landesaufsicht 2004

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	1.256	307	24,4	1.155	217	18,8	101	90	89,1
Angestellte	12.033	7.495	62,3	8.586	4.384	51,1	3.447	3.111	90,3
ArbeiterInnen	1.464	805	55,0	1.039	414	39,8	425	391	92,0
<b>Zusammen</b>	<b>14.753</b>	<b>8.607</b>	<b>58,3</b>	<b>10.780</b>	<b>5.015</b>	<b>46,5</b>	<b>3.973</b>	<b>3.592</b>	<b>90,4</b>

### Kommunaler Bereich 2002

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
te/Beamtinnen	2.103	595	28,3	1.904	401	21,1	199	194	97,5
Angestellte	7.575	4.660	61,5	5.310	2.516	47,4	2.265	2.144	94,7
ArbeiterInnen	4.250	1.597	37,6	2.794	237	8,5	1.456	1.360	93,4
<b>Zusammen</b>	<b>13.928</b>	<b>6.852</b>	<b>49,2</b>	<b>10.008</b>	<b>3.154</b>	<b>31,5</b>	<b>3.920</b>	<b>3.698</b>	<b>94,3</b>

### Kommunaler Bereich 2003

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	2.097	603	28,8	1.884	394	20,9	213	209	98,1
Angestellte	7.527	4.662	61,9	5.212	2.480	47,6	2.315	2.182	94,3
ArbeiterInnen	4.180	1.564	37,4	2.717	242	8,9	1.463	1.322	90,4
<b>Zusammen</b>	<b>13.804</b>	<b>6.829</b>	<b>49,5</b>	<b>9.813</b>	<b>3.116</b>	<b>31,8</b>	<b>3.991</b>	<b>3.713</b>	<b>93,0</b>

### Kommunaler Bereich 2004

	Beschäftigte			Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote	Insgesamt	Frauen	Frauen- quote
	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H	Anzahl		v.H
Beamte/Beamtinnen	2.067	607	29,4	1.851	394	21,3	216	213	98,6
Angestellte	7.474	4.700	62,9	5.045	2.413	47,8	2.429	2.287	94,2
ArbeiterInnen	3.878	1.532	39,5	2.440	239	9,8	1.438	1.293	89,9
<b>Zusammen</b>	<b>13.419</b>	<b>6.839</b>	<b>51,0</b>	<b>9.336</b>	<b>3.046</b>	<b>32,6</b>	<b>4.083</b>	<b>3.793</b>	<b>92,9</b>

### 3.4 Entwicklung des Frauenanteils nach Funktionsebenen

Für die statistische Erhebung sind vier Funktionsebenen vorgegeben:

In **Funktionsebene 1** sind Behörden-/Dienststellenleitung sowie ihre Vertretung, Abteilungsleitung und vergleichbare Funktionen (u.a. Vorsitzende Richterinnen und Richter und leitende Oberstaatsanwältinnen und –anwälte, Schulrätinnen und Schul-

räte, Rektorinnen und Rektoren, Chefärztinnen und –ärzte, Oberärztinnen und –ärzte, Werks-/Betriebsleiterinnen und –leiter) erfasst.

**Funktionsebene 2** entspricht leitenden Funktionen wie Referatsleitung, Referententätigkeit und vergleichbaren Funktionen (u.a.: Hauptamtsleiterinnen und Hauptamtsleiter, Richterinnen und Richter, Staatsanwälte und Staatsanwältinnen, Lehrer und Lehrerinnen, Ärzte und Ärztinnen, Stationspfleger/-schwestern, Meister und Meisterinnen)

In **Funktionsebene 3** sind sonstige Funktionen wie Sachbearbeitung, Schreibdienst und alle ähnlichen Funktionen (u.a. Rechtspflegerinnen und –pfleger, Kranken- und Altenpfleger und -pflegerinnen, Reinigungskräfte, sonstige Arbeiter und Arbeiterinnen) erfasst.

In **Funktionsebene 4** sind nur die Auszubildenden zu erfassen.

Für den Bereich der obersten Landesbehörden beziehen sich die nachstehenden Angaben lediglich auf die einzelnen Ressorts und die Staatskanzlei. Der Rechnungshof und die Verwaltung des saarländischen Landtages sind nicht berücksichtigt, da die Funktionsebenen nicht vergleichbar sind.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten über alle Bereiche und Ebenen ist im Berichtszeitraum von 48,6 % im Jahr 2002 auf 50,0 % im Jahr 2004 angestiegen. Auch bei den obersten Leitungsfunktionen ist der Frauenanteil an den Beschäftigten über alle Bereiche im Berichtszeitraum von 14,8 % im Jahr 2002 auf 18,9 % im Jahr 2004 (das ist eine Steigerung um 27,7 %) angestiegen. Ausgehend vom Jahr 2001 konnte der Frauenanteil an den Beschäftigten über alle Bereiche bei den obersten Leitungsfunktionen sogar um rund 40 % gesteigert werden (2001 betrug der Frauenanteil 13,5 % und 2004 betrug er 18,9 %). Trotz dieser Steigerung sind Frauen in den obersten Leitungsfunktionen jedoch nach wie vor erheblich unterrepräsentiert. Verstärkt wird dies noch, wenn bei den obersten Leitungsfunktionen der Schulbereich herausgenommen wird, dann beträgt der Frauenanteil über alle Bereiche nur noch 11,9 % und bleibt auch nahezu konstant.

Bei den Teilzeitkräften ist festzustellen, dass die Zahl der Frauen und Männer, die Teilzeit arbeiten, mit steigender Hierarchieebene deutlich abnimmt. Während der Anteil der Teilzeitkräfte an allen Beschäftigten insgesamt im Jahr 2004 23,9 % betrug,

liegt dieser Anteil bei den leitenden Funktionen (Funktionsebene 2) noch bei 21,7 %, in der Ebene der obersten Leitungsfunktionen (Funktionsebene 1) jedoch nur noch bei 1,8 %.

Auffallend ist, dass in den höheren Hierarchieebenen anteilig mehr Männer Teilzeit arbeiten, als in den niedrigeren Funktionsebenen. Dies liegt darin begründet, dass es in bestimmten Bereichen der Körperschaften (Sparkassenfilialleiter) und der nachgeordneten Behörden (Universitätsprofessoren) offensichtlich nichts Ungewöhnliches ist, oberste Leitungsfunktion auch in Teilzeit auszuüben. Von insgesamt 35 Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2004 in Funktionsebene 1 waren acht Männer (22,9 %) in den genannten Bereichen beschäftigt. Im Jahr 2002 waren von 37 Teilzeitbeschäftigten in oberster Leitungsfunktion 19 Männer (51,3 %).

## Tabellenbereich 6

### Alle Bereiche

**2002**

(ohne Schulen und Studienseminare)

### Alle Bereiche 2003

(ohne Schulen und Studienseminare)

### Alle Bereiche 2004

(ohne Schulen und Studienseminare)

Funktionsebene	Beschäftigte			Funktionsebene	Beschäftigte			Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote		Insgesamt	Frauen	Frauenquote		Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	1.373	152	11,1	<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	1.458	160	11,0	<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	1.266	151	11,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	37	18	48,6	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	36	20	55,6	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	25	17	68,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	4.788	1.415	29,6	<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	4.823	1.498	31,1	<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	4.866	1.485	30,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	591	383	64,8	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	688	448	65,1	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	646	431	66,7
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	32.597	16.450	50,5	<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	32.415	16.484	50,9	<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	32.264	16.806	52,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	8.442	7.981	94,5	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	8.561	8.031	93,8	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	8.988	8.411	93,6
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.641	901	54,9	<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.717	952	55,4	<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.688	932	55,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1	1	100,0	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	0	0	0,0	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1	1	100,0
<b>Alle Ebenen</b>	40.399	18.918	46,8	<b>Alle Ebenen</b>	40.413	19.094	47,2	<b>Alle Ebenen</b>	40.084	19.374	48,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	9.071	8.383	92,4	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	9.285	8.499	91,5	<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	9.660	8.860	91,7

### Nachgeordnete Landesbehörden 2002

(ohne Schulen und Studienseminare)

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	164	19	11,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	5	3	60,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	845	227	26,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	66	59	89,4
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.701	2.506	28,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.107	1.023	92,4
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	701	284	40,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	0	0	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>10.411</b>	<b>3.036</b>	<b>29,2</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.178	1.085	92,1

### Nachgeordnete Landesbehörden 2003

(ohne Schulen und Studienseminare)

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	148	13	8,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	5	3	60,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	754	197	26,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	35	31	88,6
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.881	2.660	30,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.167	1.085	93,0
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	745	315	42,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>10.528</b>	<b>3.185</b>	<b>30,3</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.207	1.119	92,7

### Nachgeordnete Landesbehörden 2004

(ohne Schulen und Studienseminare)

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	121	13	10,7
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	4	3	75,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	795	205	25,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	44	41	93,2
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.709	2.646	30,4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.224	1.127	92,1
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	750	321	42,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>10.375</b>	<b>3.185</b>	<b>30,7</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.272	1.171	92,1

### Alle Bereiche 2002

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	Anzahl		v.H
	1.797	266	14,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	37	18	48,6
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	Anzahl		v.H
	13.256	6.222	46,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.422	2.827	82,6
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	Anzahl		v.H
	32.655	16.497	50,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	8.475	8.014	94,6
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	Anzahl		v.H
	2.218	1.269	57,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1	1	100,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>49.926</b>	<b>24.254</b>	<b>48,6</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	11.935	10.860	91,0

### Alle Bereiche 2003

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	Anzahl		v.H
	2.110	365	17,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	37	21	56,8
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	Anzahl		v.H
	13.518	6.495	48,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.685	3.037	82,4
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	Anzahl		v.H
	32.461	16.523	50,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	8.592	8.062	93,8
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	Anzahl		v.H
	2.253	1.294	57,4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	0	0	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>50.342</b>	<b>24.677</b>	<b>49,0</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	12.314	11.120	90,3

### Alle Bereiche 2004

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	Anzahl		v.H
	1.907	360	18,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	35	27	77,1
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	Anzahl		v.H
	12.949	6.137	47,4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	2.817	2.388	84,8
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	Anzahl		v.H
	32.305	16.840	52,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	9.016	8.439	93,6
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	Anzahl		v.H
	2.447	1.488	60,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1	1	100,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>49.608</b>	<b>24.825</b>	<b>50,0</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	11.869	10.855	91,5



### Oberste Landesbehörden 2002

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	48	8	16,7
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	338	85	25,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	33	28	84,8
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	1.135	626	55,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	257	245	95,3
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	37	20	54,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>1.558</b>	<b>739</b>	<b>47,4</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	290	273	94,1

### Oberste Landesbehörden 2003

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	45	7	15,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	340	89	26,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	40	33	82,5
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	1.124	621	55,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	268	257	95,9
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	35	20	57,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>1.544</b>	<b>737</b>	<b>47,7</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	308	290	94,2

### Oberste Landesbehörden 2004

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	45	6	13,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	353	94	26,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	29	24	82,8
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	1.102	626	56,8
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	303	280	92,4
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	37	17	45,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>1.537</b>	<b>743</b>	<b>48,3</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	332	304	91,6

### Nachgeordnete Landesbehörden 2002

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	588	133	22,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	5	3	60,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	9.313	5.034	54,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	2.897	2.503	86,4
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.759	2.553	29,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.140	1.056	92,6
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.278	652	51,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	0	0	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>19.938</b>	<b>8.372</b>	<b>42,0</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	4.042	3.562	88,1

### Nachgeordnete Landesbehörden 2003

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	800	218	27,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	6	4	66,7
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	9.449	5.194	55,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.032	2.620	86,4
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.927	2.699	30,2
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.198	1.116	93,2
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.281	657	51,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>20.457</b>	<b>8.768</b>	<b>42,9</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	4.236	3.740	88,3

### Nachgeordnete Landesbehörden 2004

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	762	222	29,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	14	13	92,9
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	8.878	4.857	54,7
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	2.215	1.998	90,2
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	8.750	2.680	30,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1.252	1.155	92,3
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	1.509	877	58,1
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	0,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>19.899</b>	<b>8.636</b>	<b>43,4</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.481	3.166	91,0

**Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen  
unter Landesaufsicht 2002**

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	895	76	8,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	22	6	27,3
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	2.284	673	29,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	359	174	48,5
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	10.740	7.131	66,4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.301	3.146	95,3
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	583	411	70,5
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	1	1	100,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>14.502</b>	<b>8.291</b>	<b>57,2</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.683	3.327	90,3

**Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen  
unter Landesaufsicht 2003**

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	980	88	9,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	17	4	23,5
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	2.252	685	30,4
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	419	199	47,5
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	10.667	7.106	66,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.343	3.174	94,9
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	638	464	72,7
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>14.537</b>	<b>8.343</b>	<b>57,4</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.779	3.377	89,4

**Körperschaften, Anstalten u. Stiftungen  
unter Landesaufsicht 2004**

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	857	85	9,9
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	10	4	40,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	2.368	711	30,0
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	409	208	50,9
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	10.942	7.393	67,6
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.554	3.380	95,1
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	586	418	71,3
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>14.753</b>	<b>8.607</b>	<b>58,3</b>
<u>dar.:</u> Teilzeitkräfte	3.973	3.592	90,4

### Kommunaler Bereich 2002

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	266	49	18,4
dar.: Teilzeitkräfte	10	9	90,0
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	1.321	430	32,6
dar.: Teilzeitkräfte	133	122	91,7
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	12.021	6.187	51,5
dar.: Teilzeitkräfte	3.777	3.567	94,4
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	320	186	58,1
dar.: Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>13.928</b>	<b>6.852</b>	<b>49,2</b>
dar.: Teilzeitkräfte	3.920	3.698	94,3

### Kommunaler Bereich 2003

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	285	52	18,2
dar.: Teilzeitkräfte	14	13	92,9
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	1.477	527	35,7
dar.: Teilzeitkräfte	194	185	95,4
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	11.743	6.097	51,9
dar.: Teilzeitkräfte	3.783	3.515	92,9
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	299	153	51,2
dar.: Teilzeitkräfte	-	-	x
<b>Alle Ebenen</b>	<b>13.804</b>	<b>6.829</b>	<b>49,5</b>
dar.: Teilzeitkräfte	3.991	3.713	93,0

### Kommunaler Bereich 2004

Funktionsebene	Beschäftigte		
	Insgesamt	Frauen	Frauenquote
	Anzahl		v.H
<b>Ebene 1</b> (oberste Leitungsfunktionen)	243	47	19,3
dar.: Teilzeitkräfte	11	10	90,9
<b>Ebene 2</b> (leitende Funktionen)	1.350	475	35,2
dar.: Teilzeitkräfte	164	158	96,3
<b>Ebene 3</b> (sonstige Funktionen)	11.511	6.141	53,3
dar.: Teilzeitkräfte	3.907	3.624	92,8
<b>Ebene 4</b> (nur Auszubildende)	315	176	55,9
dar.: Teilzeitkräfte	1	1	100,0
<b>Alle Ebenen</b>	<b>13.419</b>	<b>6.839</b>	<b>51,0</b>
dar.: Teilzeitkräfte	4.083	3.793	92,9

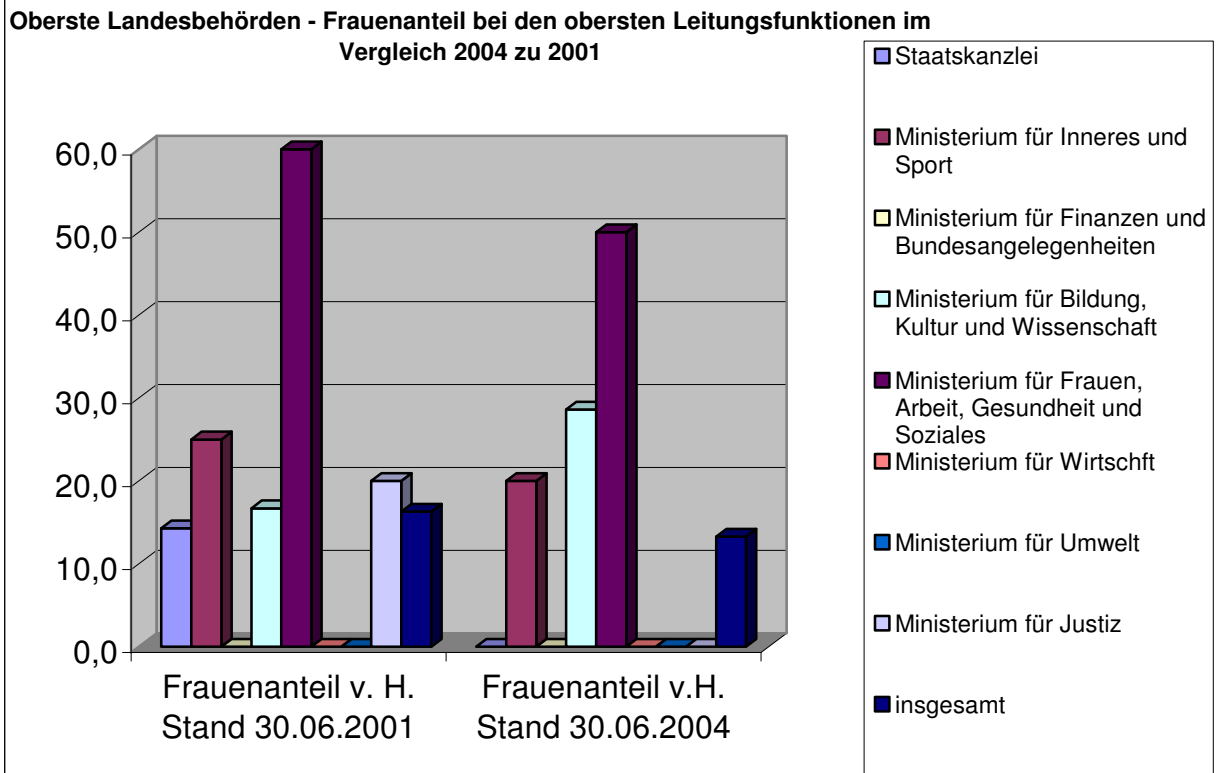
Während der Frauenanteil über alle Bereiche hinweg im dritten Berichtszeitraum gestiegen ist, zeigt sich im Bereich der obersten Landesbehörden ein negativer Trend in der Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen. Im Jahr 2001 lag der Frauenanteil in Funktionsebene 1 bei 16,3 %. Im Jahr 2004 ging er auf 13,3 % zurück. Damit liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei den obersten Landesbehörden 2004 deutlich unter dem Durchschnitt (18,9 % alle Bereiche). Den niedrigsten Anteil weisen die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit 9,9 % (2004) auf.

Die nachstehende Tabelle zeigt auch, dass im Bereich der obersten Landesbehörden hinsichtlich der Besetzung der obersten Leitungsfunktionen und der leitenden Funktionen mit Frauen von Ressort zu Ressort erhebliche Unterschiede festzustellen sind. Im Jahr 2004 sind lediglich im Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales die obersten Leitungsfunktionen paritätisch besetzt. In der Staatskanzlei, im Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten, im Ministerium für Wirtschaft, im Ministerium für Umwelt und im Ministerium für Justiz ist in den obersten Leitungsfunktionen keine einzige Frau beschäftigt.

**Tabelle 7**

**Besetzung der obersten Leitungsfunktionen sowie der leitenden Funktionen bei den obersten Landesbehörden (Vergleich Stand 30.06.2004 und Stand 30.06.2001)**

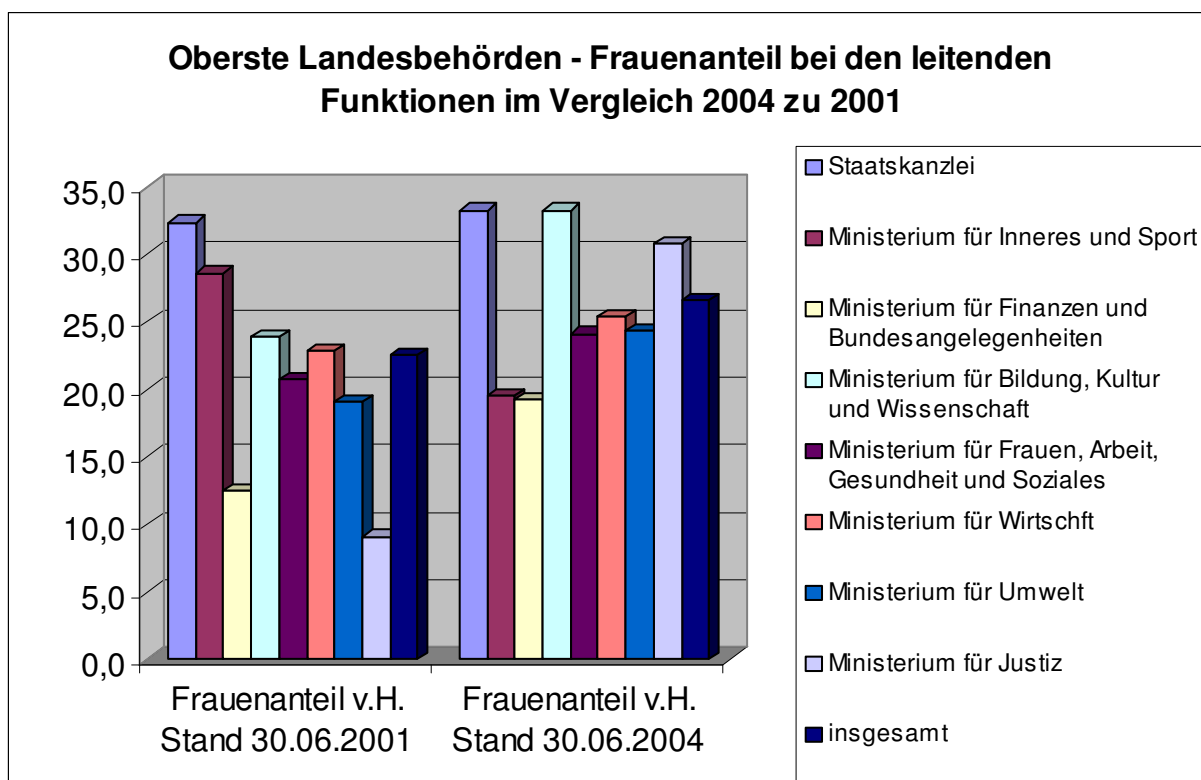
Ressort	Funktionsebene							
	Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen) Stand 30.06.2001				Ebene 1 (oberste Leitungsfunktionen) Stand 30.6.2004			
	insges.	Männer	Frauen	Frauenanteil v. H.	insges.	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Staatskanzlei	7	6	1	14,3	7	7	0	0,0
Ministerium für Inneres und Sport	8	6	2	25,0	5	4	1	20,0
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	5	5	0	0,0	5	5	0	0,0
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	6	5	1	16,7	7	5	2	28,6
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	5	2	3	60,0	6	3	3	50,0
Ministerium für Wirtschaft	6	6	0	0,0	6	6	0	0,0
Ministerium für Umwelt	7	7	0	0,0	5	5	0	0,0
Ministerium für Justiz	5	4	1	20,0	4	4	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>16,3</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>13,3</b>



Bei den leitenden Funktionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2001 (22,5 %) im Jahr 2004 auf 26,6 % angestiegen. Dennoch ist diese Entwicklung nicht zufriedenstellend. Lediglich in der Staatskanzlei und im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft sind gerade einmal 33,3 % der Stellen in leitender Funktion mit Frauen besetzt. Bei den übrigen Ressorts liegt der Frauenanteil zwischen 19,2 % (Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten) und 25,4 % (Ministerium für Wirtschaft).

**Tabelle 8**

Ressort	Funktionsebene							
	Ebene 2 (leitende Funktionen) Stand 30.06.2001				Ebene 2 (leitende Funktionen) Stand 30.06.2004			
	insges.	Männer	Frauen	Frauenanteil v. H.	insges.	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Staatskanzlei	34	23	11	32,4	33	22	11	33,3
Ministerium für Inneres und Sport	35	25	10	28,6	41	33	8	19,5
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	24	21	3	12,5	26	21	5	19,2
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	71	54	17	23,9	78	52	26	33,3
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	29	23	6	20,7	29	22	7	24,1
Ministerium für Wirtschaft	57	44	13	22,8	59	44	15	25,4
Ministerium für Umwelt	68	53	13	19,1	74	56	18	24,3
Ministerium für Justiz	11	10	1	9,1	13	9	4	30,8
<b>insgesamt</b>	<b>329</b>	<b>253</b>	<b>74</b>	<b>22,5</b>	<b>353</b>	<b>259</b>	<b>94</b>	<b>26,6</b>



### 3.5 Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen

Bei den **Beamtenlaufbahnen** ist im Jahr 2004 über alle Bereiche hinweg der größte Frauenanteil im Bereich des gehobenen Dienstes zu finden, was wiederum auf den hohen Frauenanteil im nachgeordneten Landesbereich in dieser Laufbahngruppe (47,4 % im Jahr 2004) zurückzuführen ist. Insgesamt gesehen liegt der Anteil von Frauen im gehobenen Dienst mit 44 % um 3,5 % höher als im Jahr 2001. Noch deutlicher ist der Anstieg im höheren Dienst. Hier hat sich der Frauenanteil seit 2001 (30,4 %) um 7,2 % auf 32,6 % erhöht.

Wie im zweiten Berichtszeitraum ist im Bereich der obersten Landesbehörden, der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie im Kommunalen Bereich der größte Frauenanteil jeweils im Bereich des mittleren Dienstes zu finden.

Für den **Angestelltenbereich** zeigt sich in allen Bereichen nur noch bei den obersten Vergütungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Bei den Vergütungsgruppen, die mit dem gehobenen Dienst vergleichbar sind, gibt es nur noch im nachgeordneten Landesbereich und im kommunalen Bereich eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei den obersten Landesbehörden liegt der Frauenanteil in diesem Bereich (BAT V b-III/KR VIII-X) bei erfreulichen 61,4 %, das ist im Vergleich zu 2001 (58,8 %) eine Steigerung um 4,4 %.

In den öffentlichen Verwaltungen des Saarlandes gibt es lediglich eine einzige Arbeiterin, die in der Lohngruppe 9 eingruppiert ist.



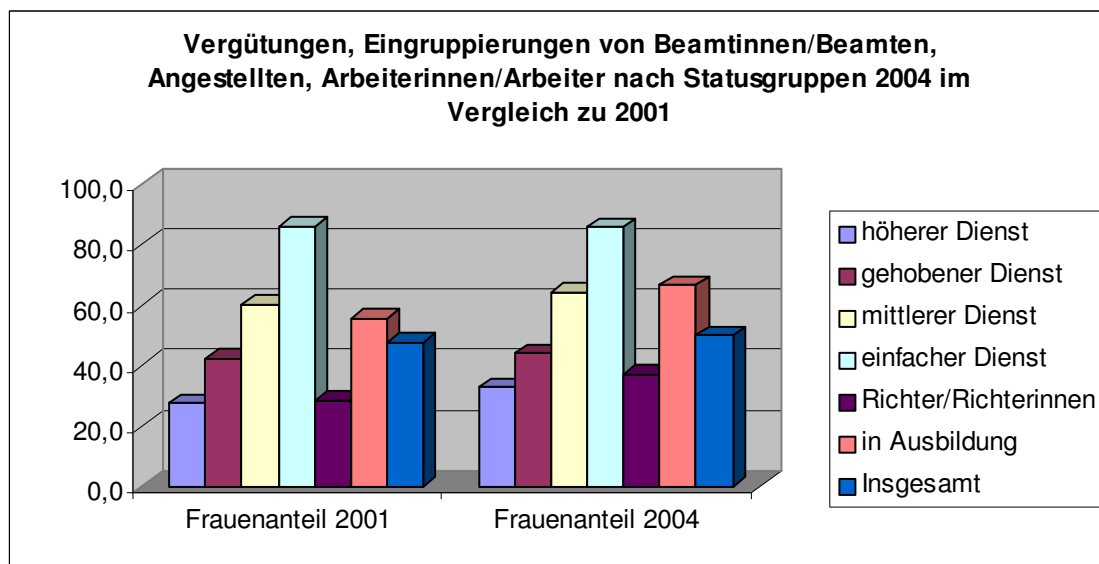
## Tabellenbereich 9

### Vergütungen bzw. Eingruppierungen

Vergütungen bzw. Eingruppierungen von Beamtinnen/Beamten, Angestellten, Arbeiterinnen/Arbeitern nach Statusgruppen

alle Bereiche

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	8.790	6.062	2.728	31,0	9.054	6.203	2.851	31,5	8.991	6.032	2.959	32,9
<b>gehobener Dienst</b>	20.358	11.459	8.899	43,7	20.821	11.644	9.177	44,1	20.697	11.569	9.128	44,1
<b>mittlerer Dienst</b>	19.130	7.451	11.679	61,1	18.808	7.110	11.698	62,2	18.261	6.501	11.760	64,4
<b>einfacher Dienst</b>	218	27	191	87,6	197	35	162	82,2	240	34	206	85,8
<b>Richter/Richterinnen</b>	593	388	205	34,6	604	389	215	35,6	583	367	216	37,0
<b>in Ausbildung</b>	837	285	552	65,9	858	391	574	66,9	836	280	556	66,5
<b>Insgesamt</b>	<b>49.926</b>	<b>25.672</b>	<b>24.254</b>	<b>48,6</b>	<b>50.342</b>	<b>25.772</b>	<b>24.677</b>	<b>49,0</b>	<b>49.608</b>	<b>24.783</b>	<b>24.825</b>	<b>50,0</b>



### Beamte/Beamtinnen - alle Bereiche

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	4.472	3.072	1.400	31,3	4.359	3.056	1.303	29,9	4.514	3.044	1.470	32,6
<b>gehobener Dienst</b>	10.161	5.811	4.350	42,8	10.526	6.011	4.515	42,9	10.770	6.034	4.736	44,0
<b>mittlerer Dienst</b>	3.787	3.058	729	19,3	3.545	2.775	770	21,7	3.310	2.514	796	24,0
<b>Richter/Richterinnen</b>	593	388	205	34,6	604	389	215	35,6	583	367	216	37,0
<b>insgesamt</b>	<b>19.013</b>	<b>12.329</b>	<b>6.684</b>	<b>35,2</b>	<b>19.034</b>	<b>12.231</b>	<b>6.803</b>	<b>35,7</b>	<b>19.177</b>	<b>11.959</b>	<b>7.218</b>	<b>37,6</b>

### Beamte/Beamtinnen - Landesbereich

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	4.309	2.937	1.372	31,8	4.201	2.922	1.279	30,4	4.369	2.923	1.446	33,1
<b>gehobener Dienst</b>	8.801	4.839	3.962	45,0	9.167	5.048	4.119	44,9	9.424	5.086	4.338	46,0
<b>mittlerer Dienst</b>	3.209	2.658	551	17,2	2.965	2.378	587	19,8	2.734	2.123	611	22,3
<b>Richter/Richterinnen</b>	591	387	204	34,5	604	389	215	35,6	583	367	216	37,0
<b>insgesamt</b>	<b>16.910</b>	<b>10.821</b>	<b>6.089</b>	<b>36,0</b>	<b>16.937</b>	<b>10.737</b>	<b>6.200</b>	<b>36,6</b>	<b>17.110</b>	<b>10.499</b>	<b>6.611</b>	<b>38,6</b>

### Beamte/Beamtinnen - oberste Landesbehörden

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	260	210	50	19,2	255	209	46	18,0	259	208	51	19,7
<b>gehobener Dienst</b>	383	286	97	25,3	380	285	95	25,0	360	269	91	25,3
<b>mittlerer Dienst</b>	48	34	14	29,2	39	26	13	33,3	59	38	21	35,6
<b>Richter/Richterinnen</b>	5	3	2	40,0	10	6	4	40,0	6	4	2	33,3
<b>insgesamt</b>	<b>696</b>	<b>533</b>	<b>163</b>	<b>23,4</b>	<b>684</b>	<b>526</b>	<b>158</b>	<b>23,1</b>	<b>684</b>	<b>519</b>	<b>165</b>	<b>24,1</b>

### Beamte/Beamtinnen - nachgeordnete Landesbehörden

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	1.868	1.214	654	35,0	3.271	2.135	1.136	34,7	3.449	2.158	1.291	37,4
<b>gehobener Dienst</b>	7.657	4.098	3.559	46,5	8.350	4.461	3.889	46,6	8.618	4.508	4.110	47,7
<b>mittlerer Dienst</b>	3.009	2.540	469	15,6	2.778	2.270	508	18,3	2.526	2.002	524	20,7
<b>Richter/Richterinnen</b>	586	384	202	34,5	594	383	211	35,5	577	363	214	37,1
<b>insgesamt</b>	<b>13.120</b>	<b>8.236</b>	<b>4.884</b>	<b>37,2</b>	<b>14.993</b>	<b>9.249</b>	<b>5.744</b>	<b>38,3</b>	<b>15.170</b>	<b>9.031</b>	<b>6.139</b>	<b>40,5</b>

### Beamte/Beamtinnen - Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	669	581	88	13,2	675	578	97	14,4	661	557	104	15,7
<b>gehobener Dienst</b>	448	317	131	29,2	437	302	135	30,9	446	309	137	30,7
<b>mittlerer Dienst</b>	152	84	68	44,7	148	82	66	44,6	149	83	66	44,3
<b>Richter/Richterinnen</b>	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>1.269</b>	<b>982</b>	<b>287</b>	<b>22,6</b>	<b>1.260</b>	<b>962</b>	<b>298</b>	<b>23,7</b>	<b>1.256</b>	<b>949</b>	<b>307</b>	<b>24,4</b>

### Beamte/Beamtinnen - Kommunalbereich

	Beschäftigte 2002				Beschäftigte 2003				Beschäftigte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>höherer Dienst</b>	163	135	28	17,2	158	134	24	15,2	145	121	24	16,6
<b>gehobener Dienst</b>	1360	972	388	28,5	1359	963	396	29,1	1346	948	398	29,6
<b>mittlerer Dienst</b>	578	400	178	30,8	580	397	183	31,6	576	391	185	32,1
<b>Richter/Richterinnen</b>	2	1	1	50,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>2.103</b>	<b>1.508</b>	<b>595</b>	<b>28,3</b>	<b>2.097</b>	<b>1.494</b>	<b>603</b>	<b>28,8</b>	<b>2.067</b>	<b>1.460</b>	<b>607</b>	<b>29,4</b>

## Angestellte - alle Bereiche

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	4.304	2.977	1.327	30,8	4.681	3.134	1.547	33,0	4.463	2.975	1.488	33,3
Vb-III/VII-X	7.797	3.363	4.434	56,9	7.958	3.395	4.563	57,3	7.594	3.317	4.277	56,3
VIII-Vc/III-VI	11.050	2.707	8.343	75,5	11.052	2.672	8.380	75,8	11.106	2.579	8.527	76,8
X-IXa/I-II	218	27	191	87,6	197	35	162	82,2	240	34	206	85,8
in Ausbildung	727	197	530	72,9	751	200	551	73,4	738	208	530	71,8
<b>Insgesamt</b>	<b>24.096</b>	<b>9.271</b>	<b>14.825</b>	<b>61,5</b>	<b>24.639</b>	<b>9.436</b>	<b>15.203</b>	<b>61,7</b>	<b>24.141</b>	<b>9.113</b>	<b>15.028</b>	<b>62,3</b>

## Angestellte - Landesbereich

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	4.036	2.772	1.264	31,3	4.424	2.949	1.475	33,3	4.211	2.797	1.414	33,6
Vb-III/VII-X	5.426	1.976	3.450	63,6	5.551	2.010	3.541	63,8	5.173	1.947	3.226	62,4
VIII-Vc/III-VI	6.416	1.449	4.967	77,4	6.442	1.451	4.991	77,5	6.582	1.433	5.149	78,2
X-IXa/I-II	95	11	84	88,4	89	14	75	84,3	146	16	130	89,0
in Ausbildung	548	148	400	73,0	606	147	459	75,7	555	146	409	73,7
<b>Insgesamt</b>	<b>16.521</b>	<b>6.356</b>	<b>10.165</b>	<b>61,5</b>	<b>17.112</b>	<b>6.571</b>	<b>10.541</b>	<b>61,6</b>	<b>16.667</b>	<b>6.339</b>	<b>10.328</b>	<b>62,0</b>

### Angestellte - Oberste Landesbehörden

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	166	109	57	34,3	174	114	60	34,5	171	111	60	35,1
Vb-III/VII-X	202	85	117	57,9	203	80	123	60,6	207	80	127	61,4
VIII-Vc/III-VI	419	50	369	88,1	412	46	366	88,8	403	42	361	89,6
X-IXa/I-II	18	1	17	94,4	11	1	10	90,9	10	1	9	90,0
in Ausbildung	6	3	3	50,0	9	4	5	55,6	13	7	6	46,2
<b>Insgesamt</b>	<b>811</b>	<b>248</b>	<b>563</b>	<b>69,4</b>	<b>809</b>	<b>245</b>	<b>564</b>	<b>69,7</b>	<b>804</b>	<b>241</b>	<b>563</b>	<b>70,0</b>

### Angestellte - Nachgeordnete Landesbehörden

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	579	306	273	47,2	829	439	390	47,0	573	316	257	44,9
Vb-III/VII-X	1.407	631	776	55,2	1.575	682	893	56,7	1.196	623	573	47,9
VIII-Vc/III-VI	2.003	606	1.397	69,7	2.093	622	1.471	70,3	2.018	609	1.409	69,8
X-IXa/I-II	12	1	11	91,7	16	5	11	68,8	25	9	16	64,0
in Ausbildung	11	2	9	81,8	20	3	17	85,0	18	3	15	83,3
<b>Insgesamt</b>	<b>4.012</b>	<b>1.546</b>	<b>2.466</b>	<b>61,5</b>	<b>4.533</b>	<b>1.751</b>	<b>2.782</b>	<b>61,4</b>	<b>3.830</b>	<b>1.560</b>	<b>2.270</b>	<b>59,3</b>

### Angestellte - Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	3.291	2.357	934	28,4	3.421	2.396	1.025	30,0	3.467	2.370	1.097	31,6
Vb-III/VII-X	3.817	1.260	2.557	67,0	3.773	1.248	2.525	66,9	3.770	1.244	2.526	67,0
VIII-Vc/III-VI	3.994	793	3.201	80,1	3.937	783	3.154	80,1	4.161	782	3.379	81,2
X-IXa/I-II	65	9	56	86,2	62	8	54	87,1	111	6	105	94,6
in Ausbildung	531	143	388	73,1	577	140	437	75,7	524	136	388	74,0
<b>Insgesamt</b>	<b>11.698</b>	<b>4.562</b>	<b>7.136</b>	<b>61,0</b>	<b>11.770</b>	<b>4.575</b>	<b>7.195</b>	<b>61,1</b>	<b>12.033</b>	<b>4.538</b>	<b>7.495</b>	<b>62,3</b>

### Angestellte - Kommunalbereich

Vergütungsgruppe	Angestellte 2002				Angestellte 2003				Angestellte 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach BAT/KR</b>												
IIb-I/XI-XIII und außertariflich	268	205	63	23,5	257	185	72	28,0	252	178	74	29,4
Vb-III/VII-X	2.371	1.387	984	41,5	2.407	1.385	1.022	42,5	2.421	1.370	1.051	43,4
VIII-Vc/III-VI	4.634	1.258	3.376	72,9	4.610	1.221	3.389	73,5	4.524	1.146	3.378	74,7
X-IXa/I-II	123	16	107	87,0	108	21	87	80,6	94	18	76	80,9
in Ausbildung	179	49	130	72,6	145	53	92	63,4	183	62	121	66,1
<b>Insgesamt</b>	<b>7.575</b>	<b>2.915</b>	<b>4.660</b>	<b>61,5</b>	<b>7.527</b>	<b>2.865</b>	<b>4.662</b>	<b>61,9</b>	<b>7.474</b>	<b>2.774</b>	<b>4.700</b>	<b>62,9</b>

### Arbeiterinnen/Arbeiter - alle Bereiche

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	14	13	1	7,1	14	13	1	7,1	14	13	1	7,1
5-8a	2.400	2.285	115	4,8	2.337	2.238	99	4,2	2.333	2.218	115	4,9
1-4a	4.293	1.686	2.607	60,7	4.211	1.663	2.548	60,5	3.845	1.408	2.437	63,4
in Ausbildung	110	88	22	20,0	107	84	23	21,5	98	72	26	26,5
<b>Insgesamt</b>	<b>6.817</b>	<b>4.072</b>	<b>2.745</b>	<b>40,3</b>	<b>6.669</b>	<b>3.998</b>	<b>2.671</b>	<b>40,1</b>	<b>6.290</b>	<b>3.711</b>	<b>2.579</b>	<b>41,0</b>

### Arbeiterinnen/Arbeiter - Landesbereich

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	11	10	1	9,1	11	10	1	9,1	11	10	1	9,1
5-8a	1.142	1.103	39	3,4	1.139	1.101	38	3,3	1.156	1.112	44	3,8
1-4a	1.358	262	1.096	80,7	1.292	234	1.058	81,9	1.197	208	989	82,6
in Ausbildung	56	44	12	21,4	47	37	10	21,3	48	35	13	27,1
<b>Insgesamt</b>	<b>2.567</b>	<b>1.419</b>	<b>1.148</b>	<b>44,7</b>	<b>2.489</b>	<b>1.382</b>	<b>1.107</b>	<b>44,5</b>	<b>2.412</b>	<b>1.365</b>	<b>1.047</b>	<b>43,4</b>



### Arbeiterinnen/Arbeiter - Oberste Landesbehörden

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	2	2	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0
5-8a	7	7	0	0,0	9	9	0	0,0	7	7	0	0,0
1-4a	42	29	13	31,0	41	26	15	36,6	41	26	15	36,6
in Ausbildung	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>25,5</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>29,4</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>30,6</b>

### Arbeiterinnen/Arbeiter - Nachgeordnete Landesbehörden

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	1	1	0	0,0	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0
5-8a	571	567	4	0,7	559	553	6	1,1	573	566	7	1,2
1-4a	385	124	261	67,8	354	120	234	66,1	311	92	219	70,4
in Ausbildung	24	22	2	8,3	16	14	2	12,5	13	12	1	7,7
<b>Insgesamt</b>	<b>981</b>	<b>714</b>	<b>267</b>	<b>27,2</b>	<b>931</b>	<b>689</b>	<b>242</b>	<b>26,0</b>	<b>899</b>	<b>672</b>	<b>227</b>	<b>25,3</b>

### Arbeiterinnen/Arbeiter - Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	8	7	1	12,5	8	7	1	12,5	8	7	1	12,5
5-8a	472	446	26	5,5	481	458	23	4,8	476	451	25	5,3
1-4a	1.023	192	831	81,2	987	169	818	82,9	945	178	767	81,2
in Ausbildung	32	22	10	31,3	31	23	8	25,8	35	23	12	34,3
<b>Insgesamt</b>	<b>1.535</b>	<b>667</b>	<b>868</b>	<b>56,5</b>	<b>1.507</b>	<b>657</b>	<b>850</b>	<b>56,4</b>	<b>1.464</b>	<b>659</b>	<b>805</b>	<b>55,0</b>

### Arbeiterinnen/Arbeiter - Kommunalen Bereich

Lohngruppen	Arbeiterinnen/Arbeiter 2002				Arbeiterinnen/Arbeiter 2003				Arbeiterinnen/Arbeiter 2004			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
<b>nach MT-Vertrag</b>												
9	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0
5-8a	1.350	1.265	85	6,3	1.288	1.218	70	5,4	1.277	1.194	83	6,5
1-4a	2.843	1.341	1.502	52,8	2.829	1.348	1.481	52,4	2.548	1.112	1.436	56,4
in Ausbildung	54	44	10	18,5	60	47	13	21,7	50	37	13	26,0
<b>Insgesamt</b>	<b>4.250</b>	<b>2.653</b>	<b>1.597</b>	<b>37,6</b>	<b>4.180</b>	<b>2.616</b>	<b>1.564</b>	<b>37,4</b>	<b>3.878</b>	<b>2.346</b>	<b>1.532</b>	<b>39,5</b>

### 3.6 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf die Einstellungspraxis

Neueinstellungen sind bei den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern neu begründete Dienstverhältnisse. Bei Beamtinnen und Beamten ist dies die erstmalige Begründung des Beamtenverhältnisses. Nicht darunter fallen also Abordnungen und Versetzungen.

Die Neueinstellungspraxis zeigt bei der statistischen Darstellung, dass sie sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (1999 bis 2001) wesentlich geändert hat. Über alle Bereiche hinweg lag bei **Neueinstellungen im Beamtenbereich** innerhalb des Berichtszeitraumes 2002 bis 2004 der Frauenanteil bei erfreulichen 54,5 %. Damit konnte der Frauenanteil bei Neueinstellungen in diesem Bereich um 34,6 % gesteigert werden.

Im **Angestelltenbereich** wurden Frauen in allen Bereichen überparitätisch eingestellt. Den höchsten Frauenanteil bei Neueinstellungen im Angestelltenbereich weisen im Berichtszeitraum die obersten Landesbehörden mit 69,3 % auf.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 5.745 Neueinstellungen vorgenommen. Der Frauenanteil betrug 56,8 %.

**Tabelle 10**

**Neueinstellungen alle Bereiche im Berichtszeitraum**

	<b>insgesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil v. H.</b>
Beamte/Beamtinnen	1.238	563	675	54,4
Angestellte	3.634	1.335	2.299	63,3
Arbeiter/Arbeiterinnen	873	584	289	33,1
<b>Summe</b>	<b>5.745</b>	<b>2.482</b>	<b>3.263</b>	<b>56,8</b>

**Anlage 1** stellt die Neueinstellungen im gesamten Berichtszeitraum aller Bereiche und nach Statusgruppen dar.

**Tabellenbereich 11**

**Neueinstellungen Beamte/Beamtinnen**

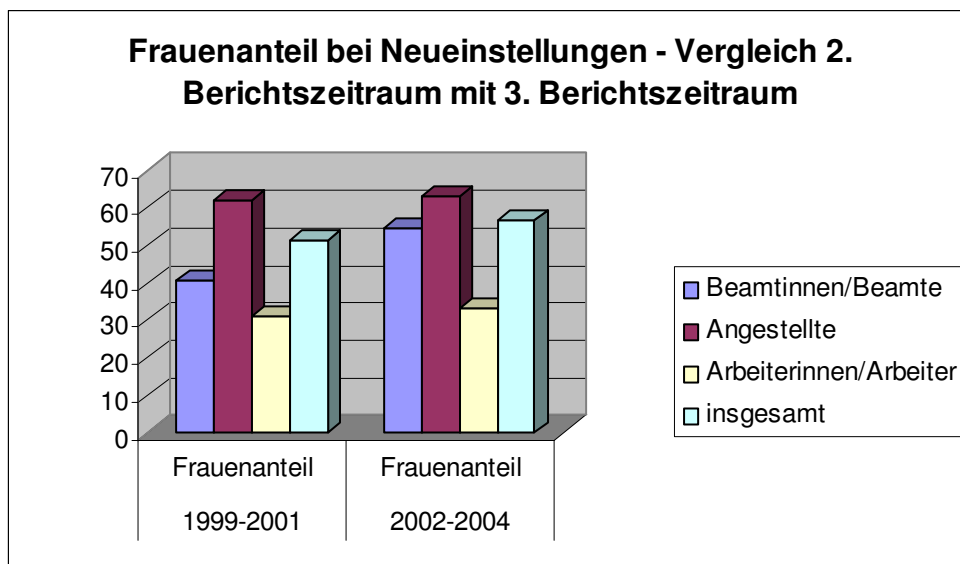
	<b>Neueinstellungen im Berichtszeitraum</b>			
	<b>insgesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>
<b>alle Bereiche</b>	1.238	563	675	54,5
<b>Landesbereich</b>	1.119	509	610	54,5
<b>Oberste Landesbehörden</b>	25	14	11	44,0
<b>nachgeordnete Behörden</b>	932	381	551	59,1
<b>Körperschaften, Anstalten, Stiftungen</b>	162	114	48	29,6
<b>Kommunalbereich</b>	119	54	65	54,6

## Neueinstellungen Angestellte

	Neueinstellungen im Berichtszeitraum			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
alle Bereiche	3.634	1.335	2.299	63,3
Landesbereich	2.750	1.057	1.693	61,6
Oberste Landesbehörden	88	27	61	69,3
nachgeordnete Behörden	642	279	363	56,5
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen	2.020	751	1.269	62,8
Kommunalbereich	884	278	606	68,6

## Neueinstellungen Arbeiter/Arbeiterinnen

	Neueinstellungen im Berichtszeitraum			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
alle Bereiche	873	584	289	33,1
Landesbereich	193	125	68	35,2
Oberste Landesbehörden	4	2	2	50,0
nachgeordnete Behörden	32	20	12	37,5
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen	157	103	54	34,4
Kommunalbereich	680	459	221	32,5



### 3.7 Entwicklung der Zahl der beurlaubten Beschäftigten

Die Zahl der beurlaubten Beschäftigten hat sich während des Berichtszeitraumes 2002 bis 2004 verringert (**siehe Anlage 2**). Im Jahr 2001 waren 1.571 Beschäftigte

beurlaubt, 2002 waren 1.675 Beschäftigte, im Jahr 2003 waren es 1.410 Beschäftigte und im Jahr 2004 waren es 1.507 Beschäftigte.

Es ist festzustellen, dass die Beurlaubten fast ausschließlich Frauen (93,7 % im Jahr 2001 und 93,6 % im Jahr 2004) sind. Damit ist der Beurlaubungsgrad im Jahr 2004 gleich mit dem des Jahres 2001. Die meisten der Beurlaubten sind in Funktionsebene 3 und in Vollzeit beschäftigt und aufgrund von Erziehungsurlaub (heute Elternzeit) für zwei Jahre und mehr beurlaubt.

Im Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, von 1,9 % im Jahr 2002 auf 2,6 % im Jahr 2004 erhöht, d.h. dass sich am Stichtag 30.06.2004 insgesamt über alle Bereiche hinweg 724 Frauen und 19 Männer in Erziehungsurlaub befanden.

### **3.8 Ausbildungssituation in der Verwaltung**

In den öffentlichen Verwaltungen des Saarlandes sowie in den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, auf die sich der Geltungsbereich des LGG erstreckt, wird eine Vielzahl von Berufsausbildungen angeboten.

Insgesamt befanden sich pro Jahr durchschnittlich 2.306 junge Frauen und Männer in den öffentlichen Verwaltungen des Saarlandes in über 58 verschiedenen Berufen in Ausbildung. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden betrug im Schnitt 58,5 %. Insgesamt konnte zwischen den Jahren 2002 und 2004 eine Steigerung der Zahl der weiblichen Auszubildenden um 17,3 % erreicht werden.

Getragen wird der hohe Frauenanteil insbesondere durch die Körperschaften, bei denen der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Berichtszeitraum durchschnittlich 71,5 % beträgt. Hier schlagen allerdings die Ausbildungsstellen für die sogenannten typischen Frauenberufe, wie Arzthelferinnen, Zahnarzthelferinnen, Kranken- bzw. Kinderkrankenschwester oder Laborantinnen mit einem Frauenanteil von bis zu 100 % zu Buche. Insgesamt handelt es sich hierbei allerdings nur um durchschnittlich 42 Auszubildende p.a. Auch bei der Ausbildung zur Bankkauffrau ist der durchschnittliche Frauenanteil mit 60,5 % signifikant hoch, zumal es sich hierbei mit 160 Stellen im Durchschnitt um eine durchaus nennenswerte Größe handelt. Der Anstieg um durchschnittlich neun Prozentpunkte im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zeigt, dass es sich hierbei um einen Bereich handelt, der für Frauen zunehmend attraktiver wird.

Die Ausbildung der Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Beamtenlaufbahnen verlaufen in den Vorbereitungsdiensten, die im Folgenden intensiver betrachtet werden.

Am 30. Juni 2004 befanden sich 1.621 Personen im Vorbereitungsdienst, darunter 837 Frauen. Im Durchschnitt waren das auf den Berichtszeitraum bezogen 1.475 Personen p.a. mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 53,4 %.

Auf den ersten Blick ergibt sich bei den Beamtenanwärtern insbesondere für den gehobenen Dienst ein unter Gleichstellungsgesichtspunkten positives Bild. Hier beträgt der durchschnittliche Frauenanteil (ohne Kommissaranwärterinnen, die statistisch gesondert ausgewiesen werden) für den Berichtszeitraum 77,2 %, was einer Steigerung um 8,5 Prozentpunkte zum vergangenen Berichtszeitraum entspricht. Die Aussagekraft dieses Wertes muss allerdings relativiert werden, da hier insbesondere die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter für Grund-, Haupt- und Realschulen zu Buche schlagen, die zwar mit großer Wahrscheinlichkeit nach der Anwärterzeit in den saarländischen Schuldienst übernommen werden, aber ohne Auswahlverfahren in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden. In den Studienseminaren beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 82,4 %.

Ein Blick auf die angestrebten Lehramtsformen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Studienseminare bestätigt die Annahme, dass insbesondere die Vorbereitung für die Primar-, Haupt und Gesamtschulen eine Domäne der Frauen ist. Hier betrug der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen über die jeweiligen zwei Ausbildungsjahre im Schnitt für den Berichtszeitraum 85,2 %. Insgesamt sind außer bei den Beruflichen Schulen, bei denen der Frauen-Anteil 31,3 % beträgt, die weiblichen Anwärter in der Überzahl.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum durchschnittlich 469 Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen Dienst pro Jahr ausgebildet, darunter 362 Frauen. Bereinigt man diese Zahl durch die Teilnehmer der Studienseminare, so sind nur noch insgesamt 101 Anwärter pro Jahr für den gehobenen Dienst zu verzeichnen, darunter 59 Frauen, also 58,4 %. Hinzu kommen die Kommissaranwärter und –anwärterinnen, wo, von den durchschnittlich 265 Anwärterstellen, p.a. 89 von Frauen besetzt waren. Damit konnte im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum der Frauenanteil für diesen Bereich um 1,3 Prozentpunkte gesteigert werden.

Da der höhere Dienst Ausgangslage für Führungspositionen ist, sind auch für diesen Bereich Gleichstellungsaspekte bereits bei der Besetzung von Anwärterstellen von Bedeutung. Auch für diesen Bereich ist der hohe Anteil der Teilnehmerinnen an den Studienseminaren zu berücksichtigen. Allerdings bleibt für diesen Bereich der Frauenanteil nach Bereinigung etwa gleich hoch. Im Jahresschnitt waren im Berichtszeitraum 508 Personen im Vorbereitungsdienst für den höheren Dienst, darunter 225 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 44 % und damit knapp 2 Prozentpunkte weniger als im vergangenen Berichtszeitraum. Bereinigt man hier die Zahlen um die Lehramtsvorbereitung, so bleiben noch 252 Anwärter mit einem Frauenanteil von 42 %.

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Entwicklung der Zahlen der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen und Geschlecht von 2002 bis 2004. Insgesamt gesehen befanden sich pro Jahr durchschnittlich 2.306 junge Frauen und Männer in den öffentlichen Verwaltungen des Saarlandes in über 58 verschiedenen Berufen in Ausbildung. Dabei konnte zwischen den Jahren 2002 und 2004 eine Steigerung der Zahl der weiblichen Beschäftigten um 17,3 % erreicht werden.

## Auszubildende nach Ausbildungsberufen

### Alle Bereiche

Ausbildungsberuf	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	2002				2003				2004			
	Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.	
ArzthelferIn	9	-	9	100,0	9	-	9	100,0	7	-	7	100,0
AnlagenmechanikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	0,0	1	1	-	0,0
Bankkaufmann/-frau	153	69	84	54,9	172	61	111	64,5	156	59	97	62,2
BauinspektoranwärterIn	3	1	2	66,7	2	-	2	100,0	-	-	-	0,0
BauzeichnerIn	4	1	3	75,0	4	1	3	75,0	5	1	4	80,0
BeamtenanwärterIn m.D.	77	49	28	36,4	68	47	21	30,9	47	35	12	25,5
BeamtenanwärterIn g.D.	334	81	253	75,7	538	146	392	72,9	546	101	443	81,1
BeamtenanwärterIn h.D.	608	330	278	45,7	358	237	121	33,8	557	281	276	49,6
BiologielaborantIn	14	-	14	100,0	21	1	20	95,2	16	1	15	93,8
BuchbinderIn	1	-	1	100,0	-	-	-	0,0	1	-	1	100,0
BüroinformationselektronikerIn	2	2	-	0,0	2	2	-	0,0	4	2	2	50,0
Bürokaufmann/-frau	10	4	6	60,0	20	9	11	55,0	18	5	13	72,2
Bürokommunikationskaufmann/-frau	25	3	22	88,0	21	3	18	85,7	34	6	28	82,4
ChemielaborantIn	7	1	6	85,7	10	-	10	100,0	12	2	10	83,3
EDV-Kaufmann/-frau	-	-	-	-	2	2	-	0,0	4	3	1	25,0
ElektrikerIn	2	2	-	0,0	-	-	-	x	-	-	-	x
ElektroinstallateurIn	7	7	-	0,0	5	5	-	0,0	5	5	-	0,0
EnergieelektrikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	6	6	-	0,0
ErzieherIn	42	3	39	92,9	26	-	26	100,0	59	5	54	91,5
FachinformatikerIn	13	10	3	23,1	25	22	3	12,0	25	20	5	20,0
FeinmechanikerIn	3	3	-	0,0	1	1	-	0,0	4	4	-	0,0
FinanzanwärterIn	57	23	34	59,6	53	23	30	56,6	63	29	34	54,0
ForstanwärterIn	17	16	1	5,9	13	13	-	0,0	8	8	-	0,0
FotografIn	1	-	1	100,0	-	-	-	x	-	-	-	x
GärtnerIn	20	12	8	40,0	28	16	12	42,9	26	14	12	46,2
Entbindungspfleger/Hebamme	39	-	39	100,0	41	-	41	100,0	35	-	35	100,0
Heizungs- u- LüftungsinstallateurIn	-	-	-	x	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0
IT-Systemkaufmann/-frau	5	4	1	20,0	3	3	-	0,0	3	3	-	0,0
Industriekaufmann/-frau	1	-	1	100,0	-	-	-	x	-	-	-	x
IndustriemechanikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	1	1	-	0,0
Informatik Kaufmann/-frau	12	9	3	25,0	6	5	1	16,7	4	4	-	0,0
JustizsekretärinwärtlerIn	10	6	4	40,0	24	11	13	54,2	36	13	23	63,9
Kfz-MechanikerIn	10	10	-	0,0	7	7	-	0,0	7	7	-	0,0
Kinderkrankenpfleger/-schwester	68	-	68	100,0	61	-	61	100,0	55	-	55	100,0
Klavier- u.ChembalobauerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	-	-	-	x
Koch/Köchin	9	6	3	33,3	8	4	4	50,0	8	3	5	62,5
KonstruktionsmechanikerIn	3	3	-	0,0	2	2	-	0,0	9	9	-	0,0
KommissaranwärterIn	223	149	74	33,2	281	186	95	33,8	290	193	97	33,4
Krankenpfleger/-schwester	139	25	114	82,0	177	34	143	80,8	155	33	122	78,7
MalerIn-LackiererIn	2	2	-	0,0	-	-	-	x	1	-	1	100,0
MaschinenbaumechanikerIn	1	1	-	0,0	7	7	-	0,0	2	2	-	0,0
MediengestalterIn	6	4	2	33,3	9	6	3	33,3	8	5	3	37,5
MechanikerIn	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	2	2	-	0,0
Reiseverkehrskaufmann/-frau	1	-	1	100,0	3	-	3	100,0	2	-	2	100,0



RechtspflegeanwärterIn	16	2	14	87,5	20	3	17	85,0	21	3	18	85,7
SanitärinstallateurIn	1	1	-	0,0	2	2	-	0,0	1	1	-	0,0
SchwimmeisterIn	12	6	6	50,0	4	3	1	25,0	13	9	4	30,8
Sozialversicherungsfachangestellte(r)	31	15	16	51,6	31	16	15	48,4	6	4	2	33,3
SteueranwärterIn	51	22	29	56,9	52	22	30	57,7	53	24	29	54,7
Techn. ZeichnerIn	2	1	1	50,0	2	-	2	100,0	3	1	2	66,7
TeilezurichterIn	6	6	-	0,0	20	18	2	10,0	4	4	-	0,0
TischlerIn	3	2	1	33,3	1	1	-	0,0	4	2	2	50,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	85	31	54	63,5	101	32	69	68,3	106	41	65	61,3
Ver- u. EntsorgerIn	4	2	2	50,0	5	4	1	20,0	5	4	1	20,0
WerkzeugmacherIn	-	-	-	x	1	-	1	100,0	-	-	-	x
ZahnarzthelferIn	2	-	2	100,0	3	-	3	100,0	3	-	3	100,0
Sonstige Ausbildungsberufe	62	20	58	93,5	2	2	-	0,0	5	2	3	60,0
<b>Zusammen</b>	<b>2.218</b>	<b>949</b>	<b>1.285</b>	<b>57,2</b>	<b>2.253</b>	<b>959</b>	<b>1.294</b>	<b>57,4</b>	<b>2.447</b>	<b>959</b>	<b>1.488</b>	<b>60,8</b>

## Landesbereich

Ausbildungsberuf	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	2002				2003				2004			
	Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.	
ArzthelferIn	9	-	9	100,0	9	-	9	100,0	7	-	7	100,0
AnlagenmechanikerIn	-	-	-	x	-	-	-	x	1	1	-	0,0
Bankkaufmann/-frau	153	69	84	54,9	172	61	111	64,5	156	59	97	62,2
BauinspektoranwärterIn	3	1	2	66,7	2	-	2	100,0	-	-	-	x
BauzeichnerIn	2	-	2	100,0	1	-	1	100,0	2	-	2	100,0
BeamtenanwärterIn m.D.	44	29	15	34,1	34	28	6	17,6	21	20	1	4,8
BeamtenanwärterIn g.D.	281	60	221	78,6	477	119	358	75,1	494	80	414	83,8
BeamtenanwärterIn h.D.	608	330	278	45,7	358	237	121	33,8	551	277	274	49,7
BiologielaborantIn	14	-	14	100,0	21	1	20	95,2	16	1	15	93,8
BuchbinderIn	1	-	1	100,0	-	-	-	x	1	-	1	100,0
BüroinformationselektronikerIn	2	2	-	0,0	-	-	-	x	4	2	2	50,0
Bürokaufmann/-frau	6	3	3	50,0	8	2	6	75,0	14	4	10	71,4
Bürokommunikationskaufmann/-frau	20	2	18	90,0	11	-	11	100,0	27	4	23	85,2
ChemielaborantIn	7	1	6	85,7	10	-	10	100,0	12	2	10	83,3
EDV-Kaufmann/-frau	-	-	-	x	2	2	-	0,0	4	3	1	25,0
ElektroinstallateurIn	4	4	-	0,0	2	2	-	0,0	3	3	-	0,0
EnergieelektrikerIn	-	-	-	x	-	-	-	x	3	3	-	0,0
ErzieherIn	5	-	5	100,0	5	-	5	100,0	5	1	4	80,0
FachinformatikerIn	7	6	1	14,3	12	12	-	0,0	11	10	1	9,1
FeinmechanikerIn	3	3	-	0,0	1	1	-	0,0	4	4	-	0,0
FinanzanwärterIn	57	23	34	59,6	53	23	30	56,6	63	29	34	54,0
ForstanwärterIn	17	16	1	5,9	13	13	-	0,0	8	8	-	0,0
Entbindungspfleger/Hebamme	39	-	39	100,0	41	-	41	100,0	35	-	35	100,0
Heizungs- u- LüftunginstallateurIn	-	-	-	x	1	1	-	0,0	-	-	-	x
IT-Systemkaufmann/-frau	3	2	1	33,3	3	3	-	0,0	2	2	-	0,0
IndustriemechanikerIn	-	-	-	x	-	-	-	x	1	1	-	0,0
Informatikkaufmann/-frau	9	7	2	22,2	3	3	-	0,0	4	4	-	0,0
JustizsekretärIn	10	6	4	40,0	24	11	13	54,2	36	13	23	63,9
Kfz-MechanikerIn	2	2	-	0,0	2	2	-	0,0	4	4	-	0,0

Kinderkrankenpfleger/-schwester	68	-	68	100,0	61	-	61	100,0	55	-	55	100,0
Klavier- u.ChembalobauerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	-	-	-	x
Koch/Köchin	9	6	3	33,3	8	4	4	50,0	8	3	5	62,5
KommissaranwärterIn	223	149	74	33,2	281	186	95	33,8	290	193	97	33,4
Krankenpfleger/-schwester	139	25	114	82,0	177	34	143	80,8	155	33	122	78,7
MalerIn-LackiererIn	2	2	-	0,0	-	-	-	x	1	-	1	100,0
MaschinenbaumechanikerIn	1	1	-	0,0	7	7	-	0,0	-	-	-	x
MediengestalterIn	2	2	-	0,0	6	4	2	33,3	7	4	3	42,9
RechtspflegeanwärterIn	16	2	14	87,5	20	3	17	85,0	21	3	18	85,7
SanitärinstallateurIn	1	1	-	0,0	2	2	-	0,0	1	1	-	0,0
SchwimmeisterIn	-	-	-	x	-	-	-	x	-	-	-	x
Sozialversicherungsfachangestellte(r)	31	15	16	51,6	31	16	15	48,4	6	4	2	33,3
SteueranwärterIn	51	22	29	56,9	52	22	30	57,7	53	24	29	54,7
Techn. ZeichnerIn	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	2	1	1	50,0
TeilezurichterIn	-	-	-	x	2	-	2	100,0	-	-	-	x
TischlerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	2	2	-	0,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	17	7	10	58,8	31	9	22	71,0	32	12	20	62,5
Ver- u. EntsorgerIn	4	2	2	50,0	4	3	1	25,0	5	4	1	20,0
WerkzeugmacherIn	-	-	-	x	1	-	1	100,0	-	-	-	x
ZahnarzthelferIn	2	-	2	100,0	3	-	3	100,0	3	-	3	100,0
Sonstige Ausbildungsberufe	23	13	10	43,5	2	2	-	0,0	2	1	1	50,0
<b>Zusammen</b>	<b>1.898</b>	<b>815</b>	<b>1.083</b>	<b>57,1</b>	<b>1.954</b>	<b>813</b>	<b>1.141</b>	<b>58,4</b>	<b>2.132</b>	<b>820</b>	<b>1.312</b>	<b>61,5</b>

## Oberste Landesbehörden

Ausbildungsberuf	2002				2003				2004			
	Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.	
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
BauinspektoranwärterIn	3	1	2	66,7	2	-	2	100,0	-	-	-	-
BeamtenanwärterIn m.D.	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0	1	1	-	0,0
BeamtenanwärterIn g.D.	22	10	12	54,5	21	9	12	57,1	19	9	10	52,6
BeamtenanwärterIn h.D.	4	2	2	50,0	1	1	-	0,0	4	3	1	25,0
Bürokommunikationskaufmann/-frau	-	-	-	-	-	-	-	x	5	3	2	40,0
FachinformatikerIn	3	3	-	0,0	3	3	-	0,0	4	3	1	25,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	3	-	3	100,0	6	1	5	83,3	4	1	3	75,0
<b>Zusammen</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>54,1</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>57,1</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>45,9</b>

## nachgeordnete Landesbehörden

Ausbildungsberuf	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	2002				2003				2004			
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
BeamtenanwärterIn m.D.	41	28	13	31,7	30	26	4	13,3	19	19	-	0,0
BeamtenanwärterIn g.D.	243	44	199	81,9	429	100	329	76,7	451	63	388	86,0
BeamtenanwärterIn h.D.	602	328	274	45,5	356	236	120	33,7	545	273	272	49,9
BiologielaborantIn	-	-	-	x	2	-	2	100,0	2	-	2	100,0
Bürokaufmann/-frau	-	-	-	x	-	-	-	0,0	2	-	2	100,0
Bürokommunikationskaufmann/-frau	-	-	-	x	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0
ChemielaborantIn	-	-	-	x	3	-	3	100,0	3	-	3	100,0
ErzieherIn	5	-	5	100,0	5	-	5	100,0	5	1	4	80,0
FinanzanwärterIn	57	23	34	59,6	53	23	30	56,6	63	29	34	54,0
ForstanwärterIn	17	16	1	5,9	13	13	-	0,0	8	8	-	0,0
JustizsekretärIn	10	6	4	40,0	24	11	13	54,2	36	13	23	63,9
Kfz-MechanikerIn	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	3	3	-	0,0
Koch/Köchin	1	-	1	100,0	2	-	2	100,0	2	1	1	50,0
KommissaranwärterIn	223	149	74	33,2	281	186	95	33,8	290	193	97	33,4
RechtspflegeanwärterIn	16	2	14	87,5	20	3	17	85,0	21	3	18	85,7
SteueranwärterIn	51	22	29	56,9	52	22	30	57,7	53	24	29	54,7
Techn. ZeichnerIn	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	50,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	6	2	4	66,7	9	3	6	66,7	3	1	2	66,7
Sonstige Ausbildungsberufe	5	5	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0
<b>Zusammen</b>	<b>1.278</b>	<b>626</b>	<b>652</b>	<b>51,0</b>	<b>1.281</b>	<b>624</b>	<b>657</b>	<b>51,3</b>	<b>1.509</b>	<b>632</b>	<b>877</b>	<b>58,1</b>

## Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Ausbildungsberuf	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	2002				2003				2004			
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
ArztthelferIn	9	-	9	100,0	9	-	9	100,0	7	-	7	100,0
AnlagenmechanikerIn	-	-	-	x	-	-	-	x	1	1	-	0,0
Bankkaufmann/-frau	153	69	84	54,9	172	61	111	64,5	156	59	97	62,2
BauzeichnerIn	2	-	2	100,0	1	-	1	100,0	2	-	2	100,0
BeamtenanwärterIn m.D.	1	-	1	100,0	2	1	1	50,0	1	-	1	100,0
BeamtenanwärterIn g.D.	16	6	10	62,5	27	10	17	63,0	24	8	16	66,7
BeamtenanwärterIn h.D.	2	-	2	100,0	1	-	1	100,0	2	1	1	50,0
BiologielaborantIn	14	-	14	100,0	19	1	18	94,7	14	1	13	92,9
BuchbinderIn	1	-	1	100,0	-	-	-	-	1	-	1	100,0
BüroinformationselektronikerIn	2	2	-	0,0	-	-	-	0,0	4	2	2	50,0
Bürokaufmann/-frau	6	3	3	50,0	8	2	6	75,0	12	4	8	66,7
Bürokommunikationskaufmann/-frau	20	2	18	90,0	10	-	10	100,0	21	1	20	95,2
ChemielaborantIn	7	1	6	85,7	7	-	7	100,0	9	2	7	77,8
EDV-Kaufmann/-frau	-	-	-	-	2	2	-	0,0	4	3	1	25,0

ElektroinstallateurIn	4	4	-	0,0	2	2	-	0,0	3	3	-	0,0
EnergieelektrikerIn	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	0,0
FachinformatikerIn	4	3	1	25,0	9	9	-	0,0	7	7	-	0,0
FeinmechanikerIn	3	3	-	0,0	1	1	-	0,0	4	4	-	0,0
Entbindungspfleger/Hebamme	39	-	39	100,0	41	-	41	100,0	35	-	35	100,0
Heizungs- u- LüftungsinstallateurIn	-	-	-	-	1	1	-	0,0	-	-	-	-
IT-Systemkaufmann/-frau	3	2	1	33,3	3	3	-	0,0	2	2	-	0,0
IndustriemechanikerIn	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	0,0
Informatikkaufmann/-frau	9	7	2	22,2	3	3	-	0,0	4	4	-	0,0
Kfz-MechanikerIn	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0
Kinderkrankenpfleger/-schwester	68	-	68	100,0	61	-	61	100,0	55	-	55	100,0
Klavier- u.ChembalobauerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	x	-	-	-	x
Koch/Köchin	8	6	2	25,0	6	4	2	33,3	6	2	4	66,7
Krankenpfleger/-schwester	139	25	114	82,0	177	34	143	80,8	155	33	122	78,7
MalerIn-LackiererIn	2	2	-	0,0	-	-	-	x	1	-	1	100,0
MaschinenbaumechanikerIn	1	1	-	0,0	7	7	-	0,0	-	-	-	x
MediengestalterIn	2	2	-	0,0	6	4	2	33,3	7	4	3	42,9
SanitärinstallateurIn	1	1	-	0,0	2	2	-	0,0	1	1	-	0,0
Sozialversicherungsfachangestellte(r)	31	15	16	51,6	31	16	15	48,4	6	4	2	33,3
Techn. ZeichnerIn	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	-	-	-	-
TeilezurichterIn	-	-	-	-	2	-	2	100,0	-	-	-	-
TischlerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	-	2	2	-	0,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	8	5	3	37,5	16	5	11	68,8	25	10	15	60,0
Ver- u. EntsorgerIn	4	2	2	50,0	4	3	1	25,0	5	4	1	20,0
WerkzeugmacherIn	-	-	-	-	1	-	1	100,0	-	-	-	-
ZahnarztthelferIn	2	-	2	100,0	3	-	3	100,0	3	-	3	100,0
Sonstige Ausbildungsberufe	18	8	10	55,6	2	2	-	0,0	2	1	1	50,0
<b>Zusammen</b>	<b>583</b>	<b>172</b>	<b>411</b>	<b>70,5</b>	<b>638</b>	<b>174</b>	<b>464</b>	<b>72,7</b>	<b>586</b>	<b>168</b>	<b>418</b>	<b>71,3</b>

## Kommunaler Bereich

Ausbildungsberuf	2002				2003				2004			
	Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.		Anzahl		v.H.	
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
AnlagenmechanikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-
BauzeichnerIn	2	1	1	50,0	3	1	2	66,7	3	1	2	66,7
BeamtenanwärterIn m.D.	33	20	13	39,4	34	19	15	44,1	26	15	11	42,3
BeamtenanwärterIn g.D.	53	21	32	60,4	61	27	34	55,7	52	21	31	59,6
BeamtenanwärterIn h.D.	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	2	33,3
BüroinformationselektronikerIn	-	-	-	-	2	2	-	0,0	-	-	-	-
Bürokaufmann/-frau	4	1	3	75,0	12	7	5	41,7	4	1	3	75,0
Bürokommunikationskaufmann/-frau	5	1	4	80,0	10	3	7	70,0	7	2	5	71,4
ElektrikerIn	2	2	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-
ElektroinstallateurIn	3	3	-	0,0	3	3	-	0,0	2	2	-	0,0
EnergieelektrikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	-	3	3	-	0,0
ErzieherIn	37	3	34	91,9	21	-	21	100,0	54	4	50	92,6
FachinformatikerIn	6	4	2	33,3	13	10	3	23,1	14	10	4	28,6
FotografIn	1	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-
GärtnerIn	20	12	8	40,0	28	16	12	42,9	26	14	12	46,2

Heizungs- u- LüftungsinstallateurIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	0,0
IT-Systemkaufmann/-frau	2	2	-	0,0	-	-	-	-	-	1	1	-	0,0
Industriekaufmann/-frau	1	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IndustriemechanikerIn	1	1	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatikkaufmann/-frau	3	2	1	33,3	3	2	1	33,3	-	-	-	-	-
Kfz-MechanikerIn	8	8	-	0,0	5	5	-	0,0	3	3	-	0,0	
KonstruktionsmechanikerIn	3	3	-	0,0	2	2	-	0,0	9	9	-	0,0	
MaschinenbaumechanikerIn	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	0,0	
MediengestalterIn	4	2	2	50,0	3	2	1	33,3	1	1	-	0,0	
MechanikerIn	1	1	-	0,0	1	1	-	0,0	2	2	-	0,0	
Reiseverkehrskaufmann/-frau	1	-	1	100,0	3	-	3	100,0	2	-	2	100,0	
SchwimmmeisterIn	12	6	6	50,0	4	3	1	25,0	13	9	4	30,8	
Techn. ZeichnerIn	1	1	-	0,0	1	-	1	100,0	1	-	1	100,0	
TeilezurichterIn	6	6	-	0,0	18	18	-	0,0	4	4	-	0,0	
TischlerIn	2	1	1	50,0	1	1	-	0,0	2	-	2	100,0	
Verwaltungsfachangestellte(r)	68	24	44	64,7	70	23	47	67,1	74	29	45	60,8	
Ver- u. EntsorgerIn	-	-	-	-	1	1	-	0,0	-	-	-	-	
Sonstige Ausbildungsberufe	39	7	32	82,1	-	-	-	-	3	1	2	66,7	
<b>Zusammen</b>	<b>320</b>	<b>134</b>	<b>186</b>	<b>58,1</b>	<b>299</b>	<b>146</b>	<b>153</b>	<b>51,2</b>	<b>315</b>	<b>139</b>	<b>176</b>	<b>55,9</b>	

## Auszubildende alle Bereiche

Bereiche	Auszubildende	davon Frauen	Frauenanteil in v. H.
			2002
Oberste Landesbehörden	37	20	54,1
nachgeordnete Landesbehördne	1.278	652	51,0
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen	583	411	70,5
Kommunaler Bereich	320	186	58,1
<b>alle Bereiche</b>	<b>2.218</b>	<b>1.269</b>	<b>57,2</b>

Bereiche	Auszubildende	davon Frauen	Frauenanteil in v. H.
			2003
Oberste Landesbehörden	35	20	57,1
nachgeordnete Landesbehördne	1.281	657	51,3
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen	638	464	72,7
Kommunaler Bereich	299	153	51,2
<b>alle Bereiche</b>	<b>2.253</b>	<b>1.294</b>	<b>57,4</b>

Bereiche	Auszubildende	davon Frauen	Frauenanteil in v. H.
			2004
Oberste Landesbehörden	37	17	45,9
nachgeordnete Landesbehördne	1.509	877	58,1
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen	586	418	71,3
Kommunaler Bereich	315	176	55,9
<b>alle Bereiche</b>	<b>2.447</b>	<b>1.488</b>	<b>60,8</b>

## 4. Umsetzung wesentlicher Regelungen des LGG

### 4.1 Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben

#### 4.1.1 Berichtspflicht

In allen Bereichen fallen im Jahr 2002 insgesamt 190 Dienststellen in den Geltungsbereich des LGG, im Jahr 2003 waren es 187 und im Jahr 2004 ebenfalls 187. Der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, wie viele Dienststellen unter die Berichtspflicht fallen.

**Tabelle 12**

	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Anzahl der Dienststellen in allen Bereichen	190	187	187
abgegebene Berichte	160	159	156
kein Bericht abgegeben	30	28	31
davon ohne Berichtspflicht	24	21	23
davon kein Bericht, trotz Berichtspflicht	6	7	8

Trotz Berichtspflicht haben **keinen Bericht im gesamten Berichtszeitraum** abgegeben:

- die Sparkassen
- die Landesbank und Girozentrale
- der Sparkassen- und Giroverband
- die Industrie- und Handelskammer
- die Gemeinde Losheim
- die Gemeinde Rehlingen-Siersburg

Das Ministerium für Wirtschaft sieht nach § 9 Satz 2 LGG für juristische Personen des öffentlichen Rechts keine Verpflichtung zur Übersendung der Berichte an das Frauenministerium, so dass die unter seine Rechtsaufsicht fallenden Körperschaften keine Berichte abgeben.

Trotz Berichtspflicht haben die Gemeinden Bous und Wadgassen im **Jahr 2004 keinen** Bericht abgegeben.

## 4.1.2 Berichtsthemen

Entsprechend den Vorgaben im „Musterbericht“ enthalten die jeweiligen Berichte folgende Angaben:

- Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Berichtszeitraum, die sogenannte Ist-Analyse
- Umsetzung der Zielvorgaben mit den Schwerpunkten
  - Besetzung von Arbeitsplätzen
  - Stellenausschreibungen, -besetzung und –besetzungsverfahren, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Aufstieg
  - Flexible Arbeitszeiten
  - berufliche Fort- und Weiterbildung
  - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
  - Gremienbesetzung

Es werden im Folgenden nur die Berichtsthemen zusammenfassend analysiert, zu denen die Statistik keine Aussage macht, wie **Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, berufliche Fort- und Weiterbildung, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.**

Dabei ist erneut darauf hinzuweisen, dass nur die Berichte in die Auswertung einbezogen werden konnten, die verwertbare Angaben entsprechend den Vorgaben im Musterbericht enthielten. Da die Berichte jeweils zu unterschiedlichen Themen nicht verwertbare Angaben enthielten, ist in der jeweiligen tabellarischen Übersicht erläutert, wie viele Berichte ausgewertet werden konnten. Auch wenn die Angaben nur eingeschränkt für den gesamten Geltungsbereich des LGG zusammenzufassen sind, wird im Folgenden der Versuch unternommen.

### 4.1.2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Den nachfolgenden Tabellen sind die im Berichtszeitraum durchgeführten internen und externen Stellenausschreibungen, die Anzahl der erfolgten Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sowie die Anzahl der tatsächlich eingestellten Frauen und Männer zu entnehmen. Von insgesamt 451 Berichten im Berichtszeitraum 2002 bis 2004 abgegebenen Berichten konnten 279 in die Auswertung einbezogen werden.



Danach sind in den drei Jahren des Berichtszeitraumes 2002 bis 2004 in den Dienststellen, deren Berichte in die Auswertung einbezogen werden konnten (61,9 %), über alle Bereiche hinweg insgesamt 3.454 Stellen besetzt worden, auf die sich insgesamt 14.548 Frauen (48,3 % aller Bewerbungen) und 15.556 Männer beworben haben. Von den 30.104 BewerberInnen wurden 3.259 Frauen (51,1 %) und 3.122 Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Letztlich wurden die 3.454 Stellen mit 1.854 Frauen und 1.600 Männern besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 53,7 %. Im Vergleich zum 2. Berichtszeitraum bedeutet dies eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Einstellungen (11,2 Prozentpunkte) bei nur einem Prozentpunkt mehr Anteil von Frauen an allen Bewerbungen.

### Tabellenbereich 13

#### Oberste Landesbehörden (intern und extern)

Eingruppierungen	Anzahl der Bewerbungen			Einladung zu Vorstellungsgesprächen			Stellenbesetzungen mit		
	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.
Höherer Dienst (BAT I - IIb) (A13 - B5 h.D.)	846	467	55,2	133	52	39,1	84	24	28,6
Gehobener Dienst (BAT II a - V b) (A9 - A13g.D.)	1181	600	50,8	151	68	45,0	60	25	41,7
Mittlerer Dienst (BAT Vb - VIII) (A5 - A10 m.D.)	350	277	79,1	95	61	64,2	50	41	82,0
Einfacher Dienst (BAT VIII-X)	340	265	77,9	57	55	96,5	15	14	93,3
Anwärter/innen	118	75	63,6	15	11	73,3	1	0	0,0
Auszubildende	132	65	49,2	21	9	42,9	5	3	60,0
<b>Summe</b>	<b>2.967</b>	<b>1.749</b>	<b>58,9</b>	<b>472</b>	<b>256</b>	<b>54,2</b>	<b>215</b>	<b>107</b>	<b>49,8</b>

Es wurden 10 von 10 Berichten (2001/2002), 9 von 10 Berichten (2002/2003) und 8 von 10 Berichten (2003/2004) ausgewertet.

#### Nachgeordnete Landesbehörden (intern und extern)

Eingruppierungen	Anzahl der Bewerbungen			Einladung zu Vorstellungsgesprächen			Stellenbesetzungen mit		
	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.
Höherer Dienst (BAT I - IIIb) (A13 - B5 h.D.)	1.629	818	50,2	375	200	53,3	422	222	52,6
Gehobener Dienst (BAT II a - V b) (A9 - A13g.D.)	4.442	1484	33,4	753	230	30,5	946	456	48,2
Mittlerer Dienst (BAT Vb - VIII) (A5 - A10 m.D.)	2605	1179	45,3	681	373	54,8	441	239	54,2
Einfacher Dienst (BAT VIII-X)	179	132	73,7	109	96	88,1	39	27	69,2
Auszubildende	201	150	74,6	49	36	73,5	13	13	100,0
<b>Summe</b>	<b>9.056</b>	<b>3.763</b>	<b>41,6</b>	<b>1.967</b>	<b>935</b>	<b>47,5</b>	<b>1.861</b>	<b>957</b>	<b>51,4</b>

Es wurden 30 von 59 Berichten (2001/2002), 36 von 60 Berichten (2002/2003) und 31 von 59 Berichten (2003/2004) ausgewertet.

### Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (intern und extern)

Eingruppierungen	Anzahl der Bewerbungen			Einladung zu Vorstellungsgesprächen			Stellenbesetzungen mit		
	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.
Höherer Dienst (BAT I - IIb) (A13 - B5 h.D.)	504	193	38,3	176	89	50,6	26	12	46,2
Gehobener Dienst (BAT II a - V b) (A9 - A 13g.D.)	1424	449	31,5	305	119	39,0	154	62	40,3
Mittlerer Dienst (BAT Vb - VIII) (A5 - A10 m.D.)	2267	1592	70,2	526	330	62,7	254	187	73,6
Einfacher Dienst (BAT VIII-X)	723	251	34,7	171	86	50,3	39	27	69,2
Auszubildende	545	323	59,3	159	93	58,5	17	11	64,7
Honorarkräfte	2	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0
<b>Summe</b>	<b>5.465</b>	<b>2.808</b>	<b>51,4</b>	<b>1.339</b>	<b>717</b>	<b>53,5</b>	<b>492</b>	<b>299</b>	<b>60,8</b>

Es wurden 15 von 25 Berichten (2001/2002), 16 von 26 Berichten (2002/2003) und 15 von 26 Berichten (2003/2004) ausgewertet

### Kommunaler Bereich

Eingruppierungen	Anzahl der Bewerbungen			Einladung zu Vorstellungsgesprächen			Stellenbesetzungen mit		
	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.	insgesamt	Frauen	Frauen v.H.
Höherer Dienst (BAT I - IIb) (A13 - B5 h.D.)	164	85	51,8	42	29	69,0	16	7	43,8
Gehobener Dienst (BAT II a - V b) (A9 - A 13g.D.)	2.452	1.081	44,1	517	253	48,9	211	107	50,7
Mittlerer Dienst (BAT Vb - VIII) (A5 - A10 m.D.)	4418	2.550	57,7	864	544	63,0	303	202	66,7
Einfacher Dienst (BAT VIII-X)	3139	1156	36,8	638	220	34,5	248	119	48,0
Auszubildende	2443	1356	55,5	542	305	56,3	108	56	51,9
<b>Summe</b>	<b>12.616</b>	<b>6.228</b>	<b>49,4</b>	<b>2.603</b>	<b>1.351</b>	<b>51,9</b>	<b>886</b>	<b>491</b>	<b>55,4</b>

Es wurden 37 von 56 Berichten (2001/2002), 39 von 56 Berichten (2002/2003) und 33 von 54 Berichten (2003/2004) ausgewertet.

Die positive Veränderung bei der Einstellungspraxis trifft jedoch nicht auf alle Bereiche und nicht auf alle Hierarchieebenen zu.

Bei den obersten Landesbehörden fällt auf, dass im höheren Dienst von den 133 Eingeladenen zu Vorstellungsgesprächen nur 52 Frauen waren (39,1 %). Im gehobenen Dienst waren es von 151 Eingeladenen immerhin 68 Frauen (45,0 %). Insgesamt wurden im höheren Dienst 84 Stellen besetzt, davon waren nur 24 Frauen (28,6) bei einem Frauenanteil von 55,2 % an den Bewerbungen, im gehobenen Dienst wurden 60 Stellen besetzt, davon waren 25 Frauen (41,7 %).

Im mittleren Dienst wurden hingegen 82 % der Stellen mit Frauen besetzt, obwohl nur 64,2 % Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen waren bei einem Frauenanteil von 79,2 % an den Bewerbungen.

Im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum weisen die anderen Bereiche hingegen deutliche Steigerungen des Frauenanteils in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen auf.

Im Bereich der nachgeordneten Landesbehörden fällt auf, dass im höheren Dienst, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowohl bei den Bewerbungen, wie auch bei den zu Vorstellungsgesprächen Eingeladenen wie auch bei den erfolgten Stellenbesetzungen relativ ausgewogen ist. Hingegen sind im gehobenen Dienst anteilmäßig deutlich mehr Frauen zum Zug gekommen, als zu Vorstellungsgesprächen eingeladen waren. Während der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen im zweiten Berichtszeitraum im gehobenen Dienst nur 17,4 % betrug, lag er jetzt bei 48,2 %.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei den Körperschaften für den Bereich des höheren Dienstes. Hier wurde der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen von 18,4 % im zweiten Berichtszeitraum auf 46,2 % im dritten Berichtszeitraum erhöht. Die Einladung zu Vorstellungsgesprächen erfolgte in diesem Bereich paritätisch, obwohl nur 38,3 % Bewerbungen von Frauen vorlagen.

Auch die Kommunen konnten im Bereich der Stellenbesetzungen im höheren Dienst im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum den Frauenanteil (25 %) deutlich erhöhen und zwar auf 43,8 % im dritten Berichtszeitraum.

Bei den **Stellenbesetzungen im Wege der Abordnung** zeigt sich über alle Bereiche hinweg, dass bei den obersten Funktionsebenen die freigewordenen bzw. neugeschaffenen Stellen überwiegend mit Männern besetzt wurden.

Lag insgesamt gesehen über alle Bereiche hinweg der Frauenanteil bei den vorherigen Stelleninhaber/innen bei 42,4 %, so konnte der Frauenanteil durch Stellenbesetzungen im Wege der Abordnung (freie und neugeschaffene Stellen) im Berichtszeitraum um 10,6 % auf 46,9 % erhöht werden.

## Tabellenbereich 14

### Stellenbesetzungen im Wege der Abordnung

#### Alle Bereiche

Wertigkeit der frei gewordenen/neu geschaffenen Stelle	Vorherige/r Stelleninhaber/in		Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Höherer Dienst BAT I - IIb u. A 13 - B 5	13	62	27	78	34
Gehobener Dienst BAT IIa - Vb u. A 9 - A 16	43	117	82	163	122
Mittlerer Dienst BAT Vb - VIII u. A 5 - A 10	119	83	170	94	49
Einfacher Dienst BAT VIII - X	19	2	26	11	4
<b>insgesamt</b>	<b>194</b>	<b>264</b>	<b>305</b>	<b>346</b>	<b>209</b>

Insgesamt wurden 42 von 151 abgegebenen Berichten (73 Fehlanzeigen) (2001/2002) und 48 von 150 abgegebenen Berichten (Fehlanzeigen 78) (2002/2003) und 42 von 149 abgegebenen Berichten (Fehlanzeigen 82) (2003/2004) ausgewertet.

#### Oberste Landesbehörden

Wertigkeit der frei gewordenen/neu geschaffenen Stelle	Vorherige/r Stelleninhaber/in		Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Höherer Dienst BAT I - IIb u. A 13 - B 5	7	33	14	40	16
Gehobener Dienst BAT IIa - Vb u. A 9 - A 16	10	22	17	20	12
Mittlerer Dienst BAT Vb - VIII u. A 5 - A 10	27	2	33	4	2
Einfacher Dienst BAT VIII - X	1	1	4	1	1
<b>insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>31</b>

Es wurden 9 von 10 abgegebenen Berichten (Soll 10) (2001/2002) und 8 von 10 abgegebenen Berichten (Soll 10) (2002/2003) und 6 von 10 abgegebenen Berichten (Soll 10) (2003/2004) ausgewertet.

#### Nachgeordneter Bereich

Wertigkeit der frei gewordenen/neu geschaffenen Stelle	Vorherige/r Stelleninhaber/in		Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Höherer Dienst BAT I - IIb u. A 13 - B 5	3	19	8	27	8
Gehobener Dienst BAT IIa - Vb u. A 9 - A 16	12	49	34	93	65
Mittlerer Dienst BAT Vb - VIII u. A 5 - A 10	26	56	53	65	37
Einfacher Dienst BAT VIII - X	6	0	8	7	1
<b>insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>124</b>	<b>103</b>	<b>192</b>	<b>111</b>

Es wurden 18 von 59 abgegebenen Berichten (2001/2002) (33 Fehlanzeigen) und 16 von 58 abgegebenen Berichten (2002/2003) (35 Fehlanzeigen) und 18 von 59 abgegebenen Berichten (2003/2004) (33 Fehlanzeigen) ausgewertet.

## Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Wertigkeit der frei gewordenen/neu geschaffenen Stelle	Vorherige/r Stelleninhaber/in		Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Höherer Dienst BAT I - IIb u. A 13 - B 5	1	3	1	5	3
Gehobener Dienst BAT IIa - Vb u. A 9 - A 16	8	14	7	18	11
Mittlerer Dienst BAT Vb - VIII u. A 5 - A 10	24	5	33	3	0
Einfacher Dienst BAT VIII - X	7	1	8	1	0
<b>insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>14</b>

Es wurden 7 von 26 abgegebenen Berichten (2001/2002 und 2002/2003) (je 17 Fehlanzeigen) und 6 von 26 abgegebenen Berichten (2003/2004) (16 Fehlanzeigen) ausgewertet

## Kommunaler Bereich

Wertigkeit der frei gewordenen/neu geschaffenen Stelle	Vorherige/r Stelleninhaber/in		Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzung
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Höherer Dienst BAT I - IIb u. A 13 - B 5	2	7	4	6	7
Gehobener Dienst BAT IIa - Vb u. A 9 - A 16	13	32	24	32	34
Mittlerer Dienst BAT Vb - VIII u. A 5 - A 10	42	20	51	22	10
Einfacher Dienst BAT VIII - X	5	0	6	2	2
<b>insgesamt</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>85</b>	<b>62</b>	<b>53</b>

Es wurden 18 von 56 abgegebenen Berichten (2001/2002) (23 Fehlanzeigen) und 17 von 56 abgegebenen Berichten (2002/2003) (26 Fehlanzeigen) und 12 von 54 abgegebenen Berichten (2003/2004) (33 Fehlanzeigen) ausgewertet.

Nach Angaben der Dienststellen sind insgesamt über alle Bereiche hinweg von 4.228 **frei gewordenen bzw. neuen Stellen** 3.744 (88,6 %) wieder besetzt worden. Bei den wieder besetzten Stellen beträgt der Frauenanteil 53,8 %. In keinem der Bereiche lag der Frauenanteil unter 50 %.

**Tabelle 15****Freie bzw. neue Stellen im Berichtszeitraum**

	Freie, bzw. neue Stellen insgesamt	davon wiederbesetzt			
		insg.	Frauen	Frauenanteil v. H.	Männer
<b>Oberste Landesbehörden</b>	275	206	107	51,9	99
<b>Nachgeordnete Dienststellen</b>	2.096	1.947	1.037	53,3	910
<b>Körperschaften, Stiftungen und Anstalten</b>	781	667	336	50,4	337
<b>Kommunaler Bereich</b>	1.076	924	533	57,7	390
<b>insgesamt</b>	<b>4.228</b>	<b>3.744</b>	<b>2.013</b>	<b>53,8</b>	<b>1.736</b>

Im Bereich der Obersten Landesbehörden wurden 10 von 10 Berichten (2001/2002) und 9 von 10 Berichten (2002/2003) und 9 von 10 Berichten (2003/2004) ausgewertet. Im Bereich der nachgeordneten Dienststellen wurden 37 von 59 Berichten (2001/2002) (19 Fehlanzeigen) und 48 von 59 Berichten (2003/2004) (20 Fehlanzeigen) ausgewertet. Im Bereich der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen wurden 17 von 25 Berichten (2001/2002) (7 Fehlanzeigen) und 20 von 26 Berichten (2002/2003) (3 Fehlanzeigen) und 20 von 26 Berichten (2003/2004) (4 Fehlanzeigen) ausgewertet. Im Bereich der Landkreise, Städte und Gemeinden wurden 43 von 56 Berichten (2001/2002) (7 Fehlanzeigen) und 44 von 56 Berichten (2002/2003) (7 Fehlanzeigen) und 36 von 54 Berichten (2003/2004) (9 Fehlanzeigen) ausgewertet.

Die **Zugänge im Berichtszeitraum**, wobei unter Zugängen alle Stellenbesetzungen (Neueinstellung, Abordnung, Versetzung) zu verstehen sind, ergeben ein ähnliches Bild. Von 6.942 Zugängen (6.901 im Berichtszeitraum 1999 bis 2001) waren 3.819 Frauen (im Berichtszeitraum 1999 bis 2001 waren es 3.733 Frauen, 54 %). Das entspricht einem Frauenanteil von 55,0 %, also eine Steigerung um 1,9 %.

Von diesen 3.733 Stellen, die mit Frauen besetzt wurden, wurden allein im Bereich der Schulen, bei den Universitätskliniken und der Universität des Saarlandes 2.166 Stellen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 56,7 % an den mit Frauen besetzten Stellen.

**Tabelle 16****Zugänge im Berichtszeitraum**

	<b>Zugänge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>	<b>Männer</b>
<b>Oberste Landesbehörden</b>	265	138	52,1	127
<b>Nachgeordnete Landesbehörden</b>	2.626	1.368	52,1	1.258
<b>Körperschaften, Stiftungen und Anstalten</b>	2.831	1.615	57,0	1.216
<b>Kommunaler Bereich</b>	1.220	698	57,2	522
<b>insgesamt</b>	<b>6.942</b>	<b>3.819</b>	<b>55,0</b>	<b>3.123</b>

Im Bereich der **obersten Landesbehörden** wurden 10 von 10 Berichten (2001/2002) und 10 von 10 Berichten (2002/2003) und 10 von 10 Berichten (2003/2004) ausgewertet. Im Bereich der **nachgeordneten Dienststellen** wurden 43 von 59 (2001/2002) (13 Fehlanzeigen) von 47 von 59 (2002/2003) (11 Fehlanzeigen) und 49 von 59 (2003/2004) (8 Fehlanzeigen) ausgewertet. Im Bereich der **Körperschaften, Anstalten und Stiftungen** wurden 19 von 25 (2001/2002) (6 Fehlanzeigen) und 24 von 26 (2002/2003) (1 Fehlanzeige) und 23 von 26 (2003/2004) (3 Fehlanzeigen) ausgewertet. Im Bereich der Landkreise wurden 44 von 56 Berichten (2001/2002) (6 Fehlanzeigen) und 47 von 59 Berichten (2002/2003) (5 Fehlanzeigen) und 35 von 54 Berichten (2003/2004) (14 Fehlanzeigen) ausgewertet.

**Zugänge bzw. Neueinstellungen innerhalb des Berichtszeitraumes im Schulbereich (Nachgeordnete Landesbehörden)**

	<b>Zugänge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>	<b>Männer</b>
Schulbereich	1.252	764	61,0	488

**Zugänge Universitätskliniken Homburg und Universität des Saarlandes**

(Körperschaften im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft)

	<b>Zugänge insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>	<b>Männer</b>
Unikliniken Homburg	1.556	984	63,2	572
Universität des Saarlandes	881	418	47,4	463

**4.1.2.2 Beförderung und Höhergruppierung**

Im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum (1999 bis 2001) hat sich über alle Bereiche hinweg bei den **Beförderungen** der Frauenanteil verschlechtert, und zwar von 20,2 % auf 18,0 %. Das bedeutet eine Verschlechterung um 10,9 %. Von 3.349 Be-

förderungen im Berichtszeitraum entfielen lediglich 603 auf Frauen. Dieser Einbruch ist auf den Rückgang der Beförderungen von Frauen bei den nachgeordneten Landesbehörden und die geringe Steigerung in den übrigen Bereichen zurückzuführen.

Auf der Grundlage des landesweiten Frauenanteils von 36,1 % im Beamtenbereich lag der bei Beförderungsentscheidungen ermittelte Frauenanteil mit 18 % deutlich zu niedrig.

Außer im nachgeordneten Landesbereich profitieren in den übrigen Bereichen bei den **Höhergruppierungen** deutlich mehr Frauen als Männer. Da der größte Teil der weiblichen Angestellten über alle Bereiche hin in den unteren Vergütungsgruppen anzutreffen ist, führt der höhere Anteil von Frauen bei den Höhergruppierungen jedoch nicht dazu, die Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Vergütungsgruppen zu verbessern. Insgesamt gesehen blieb auch hier der Frauenanteil an allen Höhergruppierungen mit 55,3 % deutlich hinter ihrem Anteil an allen Angestellten (61,8 %) zurück.

## Tabellenbereich 17

### Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtszeitraum (2002-2004)

Alle Bereiche	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil v.H.	Frauenanteil v.H. 1999-2001
Beförderungen	3.349	603	2.746	18,0	20,2
Höhergruppierungen	3.714	2.052	1.662	55,3	54,6

Oberste Landesbehörden	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil v.H.	Frauenanteil v.H. 1999-2001
Beförderungen	264	77	187	29,2	26,1
Höhergruppierungen	255	186	69	72,9	69,0

Auswertung 10 von 10 Berichten (2001/2002) und 10 von 10 Berichten (2002/2003 und 2003/2004)

Nachgeordnete Landesbehörden	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil v.H.	Frauenanteil v.H. 1999-2001
Beförderungen	2.628	392	2.236	14,9	16,5
Höhergruppierungen	688	318	370	46,2	38,4

Auswertung 49 von 59 Berichten (2001/2002) (8 Fehlanzeigen), 49 von 59 (2002/2003) (10 Fehlanzeigen) und 45 von 59 Berichten (2003/2004) (14 Fehlanzeigen)



<b>Körperschaften, Stiftungen und Anstalten</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>	<b>Frauenanteil v.H. 1999-2001</b>
Beförderungen	157	48	109	30,6	30,3
Höhergruppierungen	1.441	895	546	62,1	61,7

Auswertung 20 von 25 Berichten (2001/2002) (4 Fehlanzeigen), 16 von 26 (2002/2003) (8 Fehlanzeigen) und 21 von 26 Berichten (2003/2004) (4 Fehlanzeigen)

<b>Kommunaler Bereich</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauenanteil v.H.</b>	<b>Frauenanteil v.H. 1999-2001</b>
Beförderungen	300	86	214	28,7	28,4
Höhergruppierungen	1.330	653	677	49,1	51,8

Auswertung 46 von 56 Berichten (2001/2002) (5 Fehlanzeigen), 49 von 56 Berichten (2002/2003) (2 Fehlanzeigen), 47 von 54 Berichten (2003/2004) (2 Fehlanzeigen)

#### 4.1.2.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung

Die Berichte zur Umsetzung der Zielvorgaben enthalten auch Angaben über die nach den Frauenförderplänen vorgesehene Verstärkung des Fortbildungsangebotes und der Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insbesondere von Frauen.

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Anzahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Berichtszeitraum.

#### Tabellenbereich 18

##### Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Berichtszeitraum

<b>Oberste Landesbehörden</b>	<b>Anzahl der an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden</b>	
	<b>Frauen ins.</b>	<b>Männer ins.</b>
Landtag des Saarlandes	21	38
Rechnungshof des Saarlandes	21	27
Chef der Staatskanzlei	73	41
Ministerium der Justiz		
Ministerium für Bildung, Kultur u. Wissenschaft	91	110
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundh. u. Soz.	205	189
Ministerium für Inneres und Sport	139	228
Ministerium für Umwelt	240	269
Ministerium für Finanzen und Bundesangel.	127	163
Ministerium für Wirtschaft	205	294
<b>Insgesamt:</b>	<b>1.122</b>	<b>1.359</b>

Nachgeordnete Landesbehörden im Geschäftsbereich von	Anzahl der an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden	
	Frauen ins.	Männer ins.
Landtag des Saarlandes	0	4
Chef der Staatskanzlei	134	146
Ministerium der Justiz	391	611
Ministerium für Bildung, Kultur u. Wissenschaft	1.538	2.235
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	255	202
Ministerium für Inneres und Sport	469	1.936
Ministerium für Umwelt	312	719
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	71	111
Ministerium für Wirtschaft	227	681
<b>Insgesamt</b>	<b>3.397</b>	<b>6.645</b>

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Geschäftsbereich von	Anzahl der an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden	
	Frauen ins.	Männer ins.
Chef der Staatskanzlei	6	3
Ministerium für Bildung, Kultur u. Wissenschaft	6.810	2.862
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	1403	1035
Ministerium für Inneres und Sport	150	351
Ministerium für Umwelt	147	485
Ministerium für Wirtschaft	24	15
<b>Insgesamt</b>	<b>8.540</b>	<b>4.751</b>

## Als Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden aufgeführt:

Allgemeine fachliche Fortbildung	IT-Seminare
Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch	Fortbildung höherer, gehobener und mittlerer Dienst
Sicherheitsbeauftragte	Modernisierung der Verwaltung
Weiterqualifizierungslehrgang ohne spez. Verwaltungsausbildung	Grundlagen des Verwaltungshandelns
Europäische Integration	Supervision
Arbeits- u. Tarifrecht	Grundlagen des Haushalts- u. Kassenrechts
Führungskräfteseminar	Korruption in der Verwaltung
Europarecht	Personalvertretungsgesetz
Beamtenversorgung	Neuregelung des Beamtengesetzes
Reisekostenrecht	Personalmanagement
Grundlagen des Allgem. Verwaltungsrechts	Speyer-Seminare
Seminare für Personalräte	Gender-Mainstreaming
Kommunikationsseminare	Bürgerfreundliches u. kundenorientiertes Verhalten
Rhetorik	Englisch
Französisch	Zeitmanagement
Chefsekretariat	Europäische Integration
Antistresstraining	Beihilferecht
Junge Führungskräfte	Rationelles Lesen
Projektmanagement	Team- und Arbeitsbesprechungen
Seminar für Frauenbeauftragte	Altersteilzeit
Mitarbeiterführung	Gedächtnis u. Konzentrationstraining
Argumentations- u. Strategietraining	Ich motiviere mich
Schreib- u. Gestaltungsregeln	Erste-Hilfe-Lehrgang
Umgang mit Konflikten	Präsentationen vorbereiten u. durchführen
Mobbing	Telefontraining
Gesundheitsmanagement	Selbstmanagement

Nicht alle Berichte enthalten Angaben darüber, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer die jeweiligen Maßnahmen besucht haben, so dass keine Aussagen über die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme getroffen werden können.

Im **kommunalen Bereich** haben nach den auswertbaren Berichten (59,2 %) zufolge im Berichtszeitraum insgesamt 3.417 Frauen und 3.228 Männer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Das entspricht einem Frauenanteil von 51,4 %.

## Als Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden aufgeführt:

Angestelltenlehrgänge I und II	Projektmanagement
IT-Seminare	Weiterbildung Personalrat
Allgemeine fachliche Fortbildung	Kommunikationsseminare
Verwaltungsmodernisierung	Verwaltungs-Controlling
Sicherheitsschulungen	Personalwesen
Altersteilzeit	Grundlagen Haushaltsrecht
Allgemeines Verwaltungsrecht	Grundlagen Kommunalrecht
Konflikt- und Fördergespräche	Arbeits- und Tarifrecht
Beamtenrecht	Zusatzversorgung der AN im öff. Dienst
Kosten- u. Leistungsrechnung	Beihilferecht
Führungskräfteschulung	Mobbing
Prävention sex. Gewalt	Stellenbewertung
Europ. Personenstandsrecht	Erste Hilfe
öffentliche Auftragsvergabe	Aufgaben des Zivil- u. Katastrophenschutzes
Kindschaftsrecht	Sozialhilfe und bürgerliches Recht
SPersVG	Datenschutzgesetz
Kündigungsschutz	Verhaltenstraining
Arbeitssicherheit	Gedächtnistraining
Selbstmanagement	Diskussion u. Gesprächsführung
Mutterschutz und Erziehungsgeld	Bürgerservice
Verwaltungsgrundwissen	Onlinedienst u. Internet
Motivation u. Personalabbau	Mitarbeiter/Vorgesetzten-Gespräche
Wahrnehmungsschulung	Kritische Lebensereignisse
Empfang u. Telefonzentrale	Ausbeutung von Mädchen
Zeitmanagement	English for your job
Gender-Training für Führungskräfte	

An ressortübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen wurden von der Landesregierung im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen angeboten:

- Einführungsfortbildung für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes
- Seminar für „junge Führungskräfte“ in der saarländischen Landesverwaltung
- Seminar „Gesundheitsmanagement für Führungskräfte“ in der saarländischen Landesverwaltung
- Seminar für Führungskräfte in der saarländischen Landesverwaltung
- Fortbildungsreihe „Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche“ in der saarländischen Landesverwaltung
- Grenzüberschreitendes Seminar „Gender-Mainstreaming“ – Bedeutung, Zielsetzung und Umsetzung am Beispiel der einzelnen Verwaltungen der Großregion Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz-Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
- Seminar Gender-Mainstreaming – Schulung des Kabinetts
- Seminar „Gender-Mainstreaming“ – Schulung der Abteilungsleiter/-innen
- Seminar für „Organisatorinnen und Organisatoren“ der saarländischen Landesverwaltung – Einführung in die Geschäftsprozessanalyse
- Fortbildungsreihe „Chefsekretariat“
- Intensivsprachkurs „Verwaltungsfranzösisch“
- Allgemein-fachliche Fortbildung des mittleren Dienstes
- Allgemein-fachliche Fortbildung des gehobenen Dienstes
- Führungskolleg an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer

- Grenzüberschreitendes Seminar im Rahmen der Aus- und Fortbildung in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/West-Pfalz – Französisches Seminar: Sprachen und Arbeitsweisen – Tandemkurs (Einführungs- und Aufbaukurs)
- Grenzüberschreitendes Seminar im Rahmen der Aus- und Fortbildung in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/West-Pfalz – Management grenzüberschreitender Projekte – Methoden des Projektmanagements bei grenzüberschreitenden Vorhaben
- Weiterqualifizierungslehrgang W7
- Weiterqualifizierungslehrgang W8
- Wirtschaftsvolontariat für Führungskräfte
- Seminar für Controllingbeauftragte: Controlling der Landesverwaltung

Wie die Tabellenübersicht in **Anlage 3 über die Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte bei den obersten Landesbehörden** zeigt, sind Frauen bei fast allen Seminaren unterrepräsentiert. Lediglich an den Fortbildungsmaßnahmen, die für die unteren Eingruppierungen zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten angeboten werden, nehmen fast ausschließlich Frauen teil. Das hängt damit zusammen, dass in den obersten Leitungsfunktionen und den Leitungsfunktionen bei den obersten Landesbehörden weitaus mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Die Angaben zu **Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen** bleiben überwiegend sehr allgemein. Eine aussagekräftige Auswertung war nicht möglich.

#### **4.2 Zur Situation der Frauenbeauftragten**

Im vierten Quartal 2004 befanden sich insgesamt 133 gewählte und 23 bestellte Frauenbeauftragte in 192 Dienststellen im Amt. Im Landesbereich (oberste Landesbehörden, nachgeordnete Behörden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten) befinden sich 107 gewählte Frauenbeauftragte in 134 Dienststellen. Von den 134 Dienststellen besteht bei 15 Dienststellen keine Verpflichtung, eine Frauenbeauftragte zu wählen, da sie entweder nur weibliche Beschäftigte, nur männliche oder nur sehr wenige Beschäftigte haben. Acht Dienststellen werden durch die Frauenbeauftragte der vorgesetzten Behörde mitbetreut, in zwei Dienststellen hat sich keine Frau für das Amt zur Verfügung gestellt, bei einer Dienststelle steht eine Neuwahl an und eine Dienststelle (Körperschaft) vertritt die Ansicht, dass das LGG für sie nicht verbindlich sei.

Insgesamt kommen damit nur drei Dienststellen ihrer Verpflichtung nicht nach, eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Das heißt von den Dienststellen, die gesetzlich dazu

verpflichtet sind, eine Frauenbeauftragte zu wählen, kommen 97,3 % dieser Verpflichtung nach.

Die abweichende Zahl der Dienststellen mit Frauenbeauftragten von der, die von der Statistik erfasst werden, erklärt sich daraus, dass Frauenbeauftragte auch in Dienststellen ohne eigenen Stellenplan gewählt werden können. So haben z. B. alle Finanzämter jeweils eine Frauenbeauftragte gewählt, während die Statistik zentral für alle Finanzämter gemeinsam erhoben wurde.

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Anzahl der Frauenbeauftragten in den jeweiligen Verwaltungsbereichen. Eine differenzierte Auflistung der Geschäftsbereiche der Landesverwaltung mit nachgeordneten Behörden und der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Stiftungen und Anstalten ist der **Anlage 4** zu entnehmen.

#### 4.2.1 Frauenbeauftragte in der Landesverwaltung

**Tabelle 19**

<b>Oberste Landesbehörden</b>	<b>Frauenbeauftragte Soll</b>	<b>Frauenbeauftragte Ist</b>
Landtag des Saarlandes	1	1
Rechnungshof des Saarlandes	1	1
Chef der Staatskanzlei	1	1
Ministerium für Inneres und Sport	1	1
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	1	1
Ministerium für Umwelt	1	1
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	1	1
Ministerium für Wirtschaft	1	1
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	1	1
Ministerium der Justiz	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Nachgeordneter Bereich beim</b>		
Landtag des Saarlandes	1	1
Chef der Staatskanzlei	4	4
Ministerium für Inneres und Sport	4	4
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	11	10
Ministerium für Umwelt	5	5
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	4	4
Ministerium für Wirtschaft	2	2
Ministerium für Finanzen u. Bundesangelegenheiten	11	12*
Ministerium der Justiz	21	21
<b>insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>63</b>

Insgesamt verfügt der nachgeordnete Bereich über **73** Dienststellen. Mit dem Einverständnis des für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes fachlich zuständigen Ministeriums werden 5 Dienststellen von den Frauenbeauftragten der Ministerien, der Schulen, des Oberbergamtes sowie der JVA Ottweiler mitbetreut. In 2 Dienststellen gibt es zu wenig Beschäftigte, um eine Frauenbeauftragte zu wählen.

**Tabelle 20**

<b>Körperschaften, Stiftungen u. Anstalten</b>	<b>Frauenbeauftragte Soll</b>	<b>Frauenbeauftragte Ist</b>
Chef der Staatskanzlei	2	2
Ministerium für Inneres und Sport	6	6
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	6	6
Ministerium für Umwelt	3	2 *)
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales	9	9
Ministerium für Wirtschaft *	11	9 *) u. ***)
Ministerium für Finanzen und Bundesangelegenheiten	0	0
Ministerium für Justiz	1	0 **)
<b>insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>34 (****35)</b>

- \*) Es hat sich bisher keine Frau für das Amt zur Verfügung gestellt
- \*\*\*) Die Rechtsanwaltskammer vertritt die Ansicht, dass für sie das Landesgleichstellungsgesetz nicht verbindlich sei.
- \*\*\*\*) Neuwahl demnächst
- \*\*\*\*\*) Die Frauenbeauftragte der Sparkasse St. Ingbert (gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft) ist hier nicht mitgezählt, da die Sparkasse St. Ingbert zur Sparkasse Saarpfalz gehört, und somit nicht verpflichtet ist, eine eigene Frauenbeauftragte zu wählen. (FB Ist inkl. Sparkasse St. Ingbert 35).

Insgesamt verfügen die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten über **51 Dienststellen**. Im Einvernehmen mit dem für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zuständigen Ministerium sind 13 Dienststellen nicht zur Wahl einer Frauenbeauftragten verpflichtet, da sie entweder nur weibliche, zu wenige oder gar keine weiblichen Beschäftigten haben, in 2 Dienststellen hat sich keine Frau für das Amt zur Verfügung gestellt, bei einer Dienststelle steht die Neuwahl an und die Rechtsanwaltskammer vertritt die Ansicht, dass für sie das Landesgleichstellungsgesetz nicht verbindlich sei.

**Tabelle 21**

<b>Frauenbeauftragte alle Bereiche</b>	<b>Frauenbeauftragte Soll</b>	<b>Frauenbeauftragte Ist</b>
Oberste Landesbehörden	10	10
Nachgeordnete Dienststellen	63	63
Körperschaften, Stiftungen u. Anstalten	38	34
Kommunale Frauenbeauftragte	19	23
Gewählte Frauenbeauftragte in den Kommunen	39	24
<b>Insgesamt</b>	<b>169</b>	<b>154*</b>

\* Frauenbeauftragte Ist inkl. Sparkasse St. Ingbert 155

#### 4.2.2 Geschäftsbereich der Kommunen – Städte und Gemeinden sowie Stadtverband Saarbrücken und Landkreise –

Bei den Kommunen – Städte und Gemeinden des Saarlandes sowie Stadtverband Saarbrücken und Landkreise – sind Frauenbeauftragte nach § 22 Abs. 1 LGG zu wählen oder nach §§ 79a, 186 und 215a des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes (KSVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1997 (Amtsbl. S. 682), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 08. Oktober 2003 (Amtsbl. 2004 S. 594) zu bestellen.

Bei den Kommunen mit einer Einwohnerzahl über 20.000 Einwohner/innen sind gemäß § 79a KSVG **kommunale Frauenbeauftragte** zu **bestellen**. Sie nehmen einerseits die Aufgaben einer internen Frauenbeauftragten für die Verwaltung nach § 20 ff. LGG wahr und haben gleichzeitig auch die Aufgabe, auf kommunaler Ebene an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung mitzuwirken. Kommunale Frauenbeauftragte haben demzufolge eine Doppelfunktion.

Für die Kreise und den Stadtverband Saarbrücken gilt gemäß §§ 186, 215a KSVG diese Regelung entsprechend.

**Tabelle 22**

Kommunale Frauenbeauftragte	Frauenbeauftragte Soll	Frauenbeauftragte Ist
Landkreise und Stadtverband	6	6
Städte u. Gemeinden	13	17*
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

\* Die Frauenbeauftragte der Stadt Püttlingen ist in Zeitrente.  
Die Gemeinden Illingen, Quierschied, Tholey, Oberthal und Schwalbach haben freiwillig eine Frauenbeauftragte bestellt, obwohl sie weniger als 20.000 Einwohner/innen haben.

Kommunen unter 20.000 Einwohner/innen **wählen** wie die Dienststellen des Landes eine Frauenbeauftragte, die verwaltungsintern tätig ist.

**Tabelle 23**

Gewählte Frauenbeauftragte in den Städten und Gemeinden	Frauenbeauftragte Soll	Frauenbeauftragte Ist
Gemeinden	39	24
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>24</b>

Die Differenz zwischen dem Soll und dem Ist der Frauenbeauftragten erscheint immer noch hoch. Hier muss aber berücksichtigt werden, dass von den 39 Gemeinden, die eine Frauenbeauftragte wählen müssen, fünf Gemeinden eine Frauenbeauftragte, die sowohl intern als auch extern tätig ist (Kommunale Frauenbeauftragte), bestellt haben.



Von den 52 Kommunen im Saarland sind zur Bestellung einer Frauenbeauftragten verpflichtet neben den fünf Landkreisen und dem Stadtverband Saarbrücken die Städte/Gemeinden:

Dillingen, Homburg, Merzig, Neunkirchen, Püttlingen, Saarbrücken, Saarlouis, St. Ingbert, St. Wendel, Völklingen, Heusweiler, Blieskastel und Lebach.

Dieser Verpflichtung sind alle Kommunen, Kreise und der Stadtverband Saarbrücken nachgekommen. Gegen Ende des Berichtszeitraumes wurde der Frauenbeauftragten der Stadt Püttlingen eine befristete Zeitrente gewährt. Aufgrund dieser Sachlage und im Hinblick auf die defizitäre städtische Haushaltsslage hat die Stadt Püttlingen gem. § 2 Abs. 1 Standardflexibilisierungsgesetz vom 19.02.2003 den Antrag auf befristete Beschäftigung einer Vertretungskraft als hauptamtliche Frauenbeauftragte auf ehrenamtlicher Basis gestellt. Diesem Antrag wurde von Seiten des Ministeriums für Inneres, Familie, Frauen und Sport mit Schreiben vom 05.01.2005 stattgegeben und die Befreiung bis zum 30.11.2005 erteilt mit der Bedingung, dass eine den Zwecken der Vorschrift (§ 79a KSVG) ausreichende Erfüllung der Aufgabe gewährleistet bleibt. Von dieser Genehmigung hat die Stadt Püttlingen im Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

Von den 39 Kommunen im Saarland unter 20.000 Einwohner/innen haben fünf Kommunen (Illingen, Quierschied, Tholey, Schwalbach und Oberthal) eine Frauenbeauftragte bestellt, obwohl sie hierzu nicht gesetzlich verpflichtet sind. Keine Frauenbeauftragten gewählt haben bei den Kommunen unter 20.000 Einwohner/innen die Gemeinden Großrosseln, Nalbach, Spiesen-Elversberg, Mandelbachtal, Überherrn, Wadgassen, Wallerfangen und die Städte Bexbach und Wadern, da sich keine Frau zur Wahl bereit erklärt hat. In Bous ist die Wahl der Frauenbeauftragten in Planung.

#### **4.2.3 Geschäftsbereich der Eigenbetriebe**

Eine umfassende Übersicht über die Eigenbetriebe enthält **Anlage 5**.

Für die Eigenbetriebe lässt sich festhalten: Bei der Vielzahl von Eigenbetrieben, bei denen keine oder nur eine Frau beschäftigt ist, sind keine Frauenbeauftragten gewählt. Die Interessen nach dem LGG werden bei zahlreichen Eigenbetrieben (43) von den gewählten bzw. bestellten Frauenbeauftragten der jeweiligen Kommune wahrgenommen. In zehn Eigenbetrieben wurde eine Frauenbeauftragte gewählt.

### 4.3 Auswertung der schriftlichen Befragung der Frauenbeauftragten

Zur Bilanzierung der Arbeit der Frauenbeauftragten im Berichtszeitraum 2001-2004 wurden diese schriftlich befragt. Neben Angaben zur Person wurden die Frauenbeauftragten zu ihren konkreten Arbeitsbedingungen, zur Einschätzung des Erfolges ihrer Arbeit und zur Frage der Einschätzung der Effizienz der gesetzlichen Regelungen des LGG um Auskunft gebeten.

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Es wurden auch die Frauenbeauftragten der Eigenbetriebe mit einbezogen, so dass sich Abweichungen zu der in der tabellarischen Übersicht genannten Gesamtzahl der Frauenbeauftragten erklären. Alle zu dem Zeitpunkt der Befragung gewählten und bestellten Frauenbeauftragten wurden angeschrieben (166).

Von den insgesamt 166 angeschriebenen Frauenbeauftragten haben sich 87 an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 52,4 % (im Berichtszeitraum 1999 bis 2001 lag sie noch bei 77,0 %), wobei die höchste Beteiligung im Bereich der gewählten Frauenbeauftragten der Städte und Gemeinden mit 61,5 % festzustellen ist. Im Berichtszeitraum 1999 bis 2001 lag die höchste Beteiligung an der Befragung mit 86,9 % im Bereich der Kommunalen Frauenbeauftragten.

Obwohl die Rücklaufquote bei der aktuellen Befragung der Frauenbeauftragten erheblich von der Rücklaufquote der Befragung zum zweiten Bericht der Landesregierung abweicht, wurden dennoch für nachfolgend aufgeführte Vergleiche die relativen Zahlen herangezogen.

Aus den wenigen personenbezogenen Angaben der Frauenbeauftragten ist zu entnehmen, dass über alle Bereiche hinweg, die altersmäßig größte Gruppe der Frauenbeauftragten (51,7 %) den 41- bis 50-jährigen zuzurechnen ist.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Alter			
			bis 30 Jahre	31 bis 40. Jahre	41 bis 50 Jahre	51 Jahre u. älter
oberste Landesbehörden	9	5			2	3
nachgeord. Bereich	63	31	2	4	18	7
Körperschaften, Anstalten	34	16		5	8	3
Kommunale Frauenbeauftragte	23	13			10	3
gewählte Frauenbeauftragte in den Gemeinden	26	16	3	5	6	2
gewählte Frauenbeauftragte der Eigenbetriebe	11	6		3	1	2
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>87</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

Ebenso wie im letzten Berichtszeitraum sind nach den Rückmeldungen der Befragung für den dritten Bericht der Landesregierung fast 62 % der Frauenbeauftragten als Angestellte beschäftigt, 36 % als Beamtin. War im Berichtszeitraum 1999 bis 2001 die größte Gruppe der Frauenbeauftragten (59,5 %) im mittleren Dienst beschäftigt, so sind im aktuellen Berichtszeitraum 49,4 % im gehobenen Dienst tätig und 36,4 % im mittleren Dienst bzw. vergleichbaren Eingruppierungen. Rund 2 % der Frauenbeauftragten sind als Arbeiterinnen beschäftigt.

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	beschäftigt als		
			Beamtin	Angestellte	Arbeiterin
oberste Landesbehörden	9	5	2	3	0
nachgeord. Bereich	63	30	20	10	0
Körperschaften, Anstalten	34	17	2	15	0
Kommunale Frauenbeauftragte	23	13	2	11	0
gewählte Frauenbeauftragte in den Gemeinden	26	16	5	10	1
gewählte Frauenbeauftragte der Eigenbetriebe	11	5	0	4	1
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>86</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>2</b>

#### Eingruppierung/Besoldung

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	eingruppiert/besoldet			
			einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
oberste Landesbehörden	9	4	0	0	4	0
nachgeord. Bereich	63	30	0	14	11	5
Körperschaften, Anstalten	34	14	0	3	8	3
Kommunale Frauenbeauftragte	23	12	0	2	9	1
gewählte Frauenbeauftragte in den Gemeinden	26	14	2	8	4	0
gewählte Frauenbeauftragte der Eigenbetriebe	11	3	0	1	2	0
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>9</b>

Nicht alle Frauenbeauftragte haben die Frage nach ihrer Eingruppierung/Besoldung beantwortet.

#### 4.3.1 Ausübung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte

Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits mehrjährige Erfahrung in ihrem Amt. 52,8 % der Frauenbeauftragten, die an der Befragung teilnahmen, sind nach Ablauf ihrer dreijährigen Amtszeit wiedergewählt worden. Von den Kommunalen Frauenbeauftragten (13 von 23), die sich an der Befragung beteiligten, gaben acht an, dass es vor ihnen bereits eine andere Frauenbeauf-

tragte gab.

Hinsichtlich der Ernennung einer Stellvertreterin ist festzustellen, dass ein Vergleich mit dem Berichtszeitraum 1999 bis 2001 kaum möglich ist, denn von den sich an der Befragung beteiligenden Frauenbeauftragten haben lediglich 60 Frauenbeauftragte (36,1 % der Befragten) die Frage nach einer Stellvertreterin beantwortet (im zweiten Berichtszeitraum haben 89,9 % der Frauenbeauftragten diese Frage beantwortet). Von den Frauenbeauftragten haben in diesem Berichtszeitraum 68,3 % eine Stellvertreterin (s. nachfolgende Tabelle).

Die Frage, ob die Frauenbeauftragten Kontakt zu anderen Frauenbeauftragten haben (regelmäßiger Erfahrungs- und Meinungsaustausch), wurde von 76,5 % der Befragten mit ja beantwortet. Die Frage beantwortet haben 81 Frauenbeauftragte.

Ein Vergleich mit den entsprechenden Angaben aus dem zweiten Berichtszeitraum zeigt, dass die Kontakte nahezu gleich geblieben sind (76,5 %, zweiter Berichtszeitraum 77,1 %). Dies kann auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass die Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden und die Kommunalen Frauenbeauftragten sich zu Arbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen haben.

#### **4.3.2 Stellung bzw. Freistellung der Frauenbeauftragten**

Gemäß § 22 Abs. 3 LGG ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für ihre Tätigkeit mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. Dies trifft auf wenige Dienststellen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes zu.

Die Bezeichnung „wahlberechtigte Beschäftigten“ bezieht sich ausschließlich auf Frauen. Von den 87 Frauenbeauftragten, die sich an der Befragung beteiligt haben, haben bei der Frage, ob eine Änderung oder Ergänzung des LGG angebracht sei, insgesamt 21 Frauenbeauftragte (24,1 %) eine im Blick auf die weiblichen Beschäftigten realistischere Freistellungsregelung genannt (s. S. 96 ff.). Im zweiten Berichtszeitraum waren dies lediglich 5,3 %. Nach den Ausführungen der Frauenbeauftragten erscheint die im Gesetz verankerte Freistellungsregelung nicht auszureichen,

damit die mit der Funktion anstehenden Aufgaben umfassend wahrgenommen werden können.

### Freistellung der Frauenbeauftragten

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	Freigestellt					
			nicht	bei Be-darf	bis 20 %	bis 30%	bis 40 %	bis 50 % u. mehr
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	36	20	5	4	4	0	3
Körperschaften usw.	34	17	7	6	0	1	0	3
Kommunale FB (bestellt)	23	14			1			13
Städte und Gemeinden (gewählte)	26	15	8	5	2	0	0	0
Eigenbetriebe (gewählte)	11	5	2	2	1	0	0	0
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>87</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

Es ist festzustellen, dass über alle Bereiche hinweg die Mehrzahl der Frauenbeauftragten (65,5 %), die an der Befragung teilgenommen haben, nicht oder nur bei Bedarf freigestellt sind.

Der hohe Anteil der Freistellung bei den Kommunalen Frauenbeauftragten erklärt sich dadurch, dass die nach § 79a Kommunalselbstverwaltungsgesetz (KSVG) bestellten Frauenbeauftragten kraft Gesetz hauptamtlich tätig sind.

#### 4.3.3 Beteiligung der Frauenbeauftragten

Das zentrale Kernstück der Arbeit der Frauenbeauftragten stellt die Beteiligung an allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen und personellen Maßnahmen dar. Gemäß § 23 LGG ist die Frauenbeauftragte insbesondere an folgenden Maßnahmen zu beteiligen:

1. Einstellung, Beförderungen, Eingruppierung, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen
2. Sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße betreffen

3. Fortbildungsmaßnahmen

4. Arbeitszeitgestaltung

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes.

Die Beteiligung hat „frühzeitig“ und „umfassend“ zu erfolgen. Die Frauenbeauftragte ist auch „rechtzeitig“ im Vorfeld einer abschließenden Entscheidung von der Dienststellenleitung zu unterrichten.

Aus der nachfolgenden Tabelle ist ersichtlich, dass die Mehrzahl der Befragten (54 %) angibt, immer rechtzeitig beteiligt worden zu sein. Bis auf den Bereich der Eigenbetriebe (20 %) lag die rechtzeitige Beteiligung der Befragten in den übrigen Bereichen jeweils über 50 %.

Gaben im zweiten Berichtszeitraum noch 40 % der Frauenbeauftragten an, nicht immer rechtzeitig beteiligt zu werden, so sind dies im aktuellen Berichtszeitraum nur noch rund 2 %. Eine Frauenbeauftragte gab an, nie rechtzeitig beteiligt zu werden.

Frauenbeauftragte	ange- schrieben	Rückmel- dungen	Beteiligung					
			rechtzeitig			nicht rechtzeitig		
			immer	gelegentlich	nie	immer	gelegentlich	nie
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	36	21	13	0	0	2	0
Körperschaften usw.	34	17	9	5	0	2	1	0
Kommunale FB (bestellt)	23	14	8	5	0	0	1	0
Städte und Gemeinden (gewählte)	26	15	8	5	1	0	0	1
Eigenbetriebe (gewählte)	11	5	1	1	0	0	3	0
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>87</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

#### 4.3.3.1 Einbeziehung der Frauenbeauftragten in Beratungen des Personalrates

Die Arbeit von Frauenbeauftragten, die in die Beratungen des Personalrates mit einbezogen werden, kann bei personellen Maßnahmen effektiver werden, wenn Frauenbeauftragte und Personalrat abgestimmt vorgehen.

Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten gibt an, in die Beratungen des Personalrates einbezogen zu werden, wobei die angegebenen Formen sehr stark variieren, so dass

sich über die Wirksamkeit der einzelnen Kooperationsformen an Hand der gemachten Angaben keine Aussagen treffen lassen.

#### 4.3.3.2 Anhörung der Frauenbeauftragten durch Stadtverbandstag, Kreistag, Stadt- oder Gemeinderat zu Personalentscheidungen

Die Frage, ob die Kommunalen Frauenbeauftragten bzw. die gewählten Frauenbeauftragten der Städte und Gemeinden zu Personalentscheidungen in den entsprechenden Entscheidungsgremien gehört werden, beantworteten 17 von 25 Frauenbeauftragten (68 %) positiv. Dieses Ergebnis kann sicherlich nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden, da nach §§ 79a, 186a und 215a KSVG die Kommunale Frauenbeauftragte im Gemeinderat, Stadtrat, Kreistag, Stadtverbandstag und in jedem Ausschuss dieser Gremien – auch in nicht öffentlicher Sitzung – das Recht hat zur Teilnahme an Sitzungen und zu vorheriger Einsicht in alle Vorlagen.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Anhörung zu Personalentscheidungen	
			ja	nein
Kommunale (bestellte FB)	23	14	11	1
Städte und Gemeinden (gewählte FB)	26	15	6	6
Eigenbetriebe (gewählte FB)	11	5		1
<b>insgesamt</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>8</b>

Die Differenz zu den Rückmeldungen ergibt sich daraus, dass nicht alle Frauenbeauftragten, die sich an der Umfrage beteiligt haben, diese Frage beantwortet haben.

#### 4.3.4 Widerspruchsrecht

In § 24 LGG ist das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten geregelt. Danach kann die Frauenbeauftragte, wenn sie der Auffassung ist, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das LGG verstoßen, innerhalb einer Frist von zwei Wochen der Dienststellenleitung widersprechen. § 24 Abs. 2 LGG sieht bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten eine erneute Entscheidung der Dienststellenleitung vor.

Das Ergebnis der Befragung zeigt das gleiche Bild wie die Befragung zum zweiten Bericht der Landesregierung. Es haben insgesamt nur 25 Frauenbeauftragte vom

Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht. Insgesamt 12 Widersprüche wurden erfolgreich beschieden und sieben Widersprüche mussten der nächst höheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt werden. Dass die Inanspruchnahme des Widerspruchsrechts im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum (34 Widersprüche davon 23 mit Erfolg) wieder zurückgegangen ist, ist nach Meinung der Frauenbeauftragten darauf zurückzuführen, dass das Widerspruchsrecht nach § 24 LGG nicht potent genug ausgestaltet ist, um berechnigte Interessen durchzusetzen. Es komme lediglich zu Zeitverzögerungen.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Widerspruchsrecht		
			Gebrauch gemacht	mit Erfolg	der nächst höheren Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	36	10	5	2
Körperschaften usw.	34	17	5	3	1
Kommunale (bestellte FB)	23	14	6	2	3
Städte und Gemeinden (gewählte FB)	26	15	2	1	0
Eigenbetriebe (gewählte FB)	11	5	2	1	1
<b>Ingesamt</b>	<b>166</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

Die Widersprüche der Frauenbeauftragten erfolgten, weil die Frauenbeauftragten z. B. gar nicht oder zu spät beteiligt wurden, die Beurteilungen der Bewerberinnen nicht fair verliefen, keine Stellenausschreibung vorgenommen wurde oder ein Bewerber einer Bewerberin trotz gleicher Qualifikation vorgezogen wurde.

#### 4.3.5 Fortbildung der Frauenbeauftragten

Für den Erfolg der Arbeit der Frauenbeauftragten ist es nicht unerheblich, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass im Berichtszeitraum 56 von 86 Frauenbeauftragten (65,1 %) an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Dies zeigt einen Rückgang von rund drei Prozentpunkten im Vergleich zum zweiten Bericht. Dieses Ergebnis ist nicht zufriedenstellend. Es wäre wünschenswert, wenn alle Frauenbeauftragten Fortbildungsveranstaltungen besuchen würden, die als fachliche



Fortbildung im Zusammenhang mit ihren Aufgaben als Frauenbeauftragte gelten können.

#### **4.3.6 Mobbing und sexuelle Belästigung**

Die Frauenförderpläne der saarländischen Landesverwaltung enthalten in den Zielvorgaben die Verpflichtung der Dienststelle, Mobbing und sexueller Belästigung entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Zunächst enthielt auch der „Musterbericht“, nach dem die Berichte zur Umsetzung der Zielvorgaben im ersten Berichtszeitraum 1996 bis 1998 erstellt wurden, die Vorgabe, über bekannt gewordene Fälle von Mobbing und sexueller Belästigung sowie die ergriffenen Maßnahmen zu berichten. Bei der Überarbeitung des „Musterberichtes“ wurde davon Abstand genommen, die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung in die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben aufzunehmen, weil es sich bei den Maßnahmen, die von den Dienststellen bei Mobbing oder sexueller Belästigung ergriffen werden, nicht um Maßnahmen der Frauenförderung handelt.

Im ersten Berichtszeitraum wurde in der überwiegenden Mehrzahl der Berichte angegeben, dass kein Fall von Mobbing oder sexueller Belästigung gekannt worden sei. Dies hing sicherlich damit zusammen, dass sich Betroffene aus Angst und Scham eher nicht an Vorgesetzte, sondern – wenn überhaupt – zunächst an die Frauenbeauftragte wandten.

Im zweiten Berichtszeitraum hat sich diese Vermutung im Rahmen der Beantwortung der schriftlichen Befragung der Frauenbeauftragten bestätigt. Die Befragung der Frauenbeauftragten verdeutlichte, dass Mobbing und sexuelle Belästigung auch in den öffentlichen Verwaltungen vorkommen.

Im dritten Berichtszeitraum wurden bei den Frauenbeauftragten 28 Fälle von Mobbing und 23 Fälle von sexueller Belästigung bekannt. Dabei konnten sie in 13 (46,4 %) von 28 Mobbingfällen erfolgreich tätig werden und in 17 (73,9 %) von 23 Fällen sexueller Belästigung. Im zweiten Berichtszeitraum konnten die Frauenbeauftragten in 56,8 % der Mobbingfälle erfolgreich intervenieren und bei 75 % der Fälle von sexueller Belästigung.

Es wurden keine Angaben darüber gemacht, welche Maßnahmen ergriffen wurden. Die von den Frauenbeauftragten angegebenen „Erfolge“ sprechen dafür, dass in diesen sensiblen Fällen die Frauenbeauftragten im Interesse der Betroffenen wirksam intervenieren konnten.

## Mobbing

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	bekannt gewordene Mobbingfälle		
			ja	davon erfolgreich tätig geworden	nein
oberste Landesbe-hörden einschl. nachgeordnete	72	36	8	3	28
Körperschaften usw.	34	16	7	4	9
Kommunale (bestellte FB)	23	14	8	5	6
Städte und Gemein-den (gewählte FB)	26	15	4	1	11
Eigenbetriebe (ge-wählte FB)	11	5	1	0	4
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>86</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>58</b>

## Sexuelle Belästigung

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	bekannt gewordene Fälle von sexuel-ler Belästigung		
			ja	davon erfolgreich tätig geworden	nein
oberste Landesbe-hörden einschl. nachgeordnete	72	36	6	5	30
Körperschaften usw.	34	17	7	3	10
Kommunale (bestellte FB)	23	14	7	7	7
Städte und Gemein-den (gewählte FB)	26	15	2	1	13
Eigenbetriebe (ge-wählte FB)	11	5	1	1	4
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>87</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>64</b>

Es ist bekannt, dass Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sich negativ sowohl auf Betroffene als auch auf die Verwaltung auswirken und dass es eine hohe Dunkelziffer gibt, weil die Betroffenen aus Scham oder Angst vor negativen Konsequenzen nicht wagen, das Problem öffentlich zu machen. Es empfiehlt sich daher, dass die Dienststellen durch entsprechende Dienstvereinbarungen deutlich machen, dass sie ihre Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber ihren Beschäftigten ernst nehmen. Dienstvereinbarungen, die Verfahren und Sanktionen bei Fällen von Mobbing und sexueller Belästigung festlegen, bieten Betroffenen Unterstützung und Ermutigung sich zu wehren.

#### 4.3.7 Frauenförderpläne

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, ob die Dienststellen ihrer Verpflichtung, die jeweils für drei Jahre in Kraft gesetzten Frauenförderpläne fortzuschreiben, nachgekommen sind.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Frauenförderplan		wenn ja, bereits fortgeschrieben?	
			ja	nein	ja	nein
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	36	36	0	34	2
Körperschaften usw.	34	16	13	3	11	2
Kommunale (bestellte FB)	23	14	14	0	13	1
Städte und Gemeinden (gewählte FB)	26	15	15	0	15	0
Eigenbetriebe gewählte FB)	11	5	5	0	3	2
<b>ingesamt</b>	<b>166</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>7</b>

Dass nicht alle Frauenförderpläne bereits fortgeschrieben wurden, bedeutet nicht in jedem Fall ein Versäumnis der Dienststelle, sondern kann auch bedeuten, dass der Frauenförderplan noch nicht drei Jahre und mehr in Kraft ist.

Bei der Befragung der Frauenbeauftragten für diesen Berichtszeitraum wurde erstmals nach **quantitativen** Zielvorgaben gefragt. Nicht alle Frauenbeauftragten, die an der Befragung teilgenommen haben, haben diese Frage beantwortet. Des Weiteren wurde die Teilfrage, ob die im Frauenförderplan enthaltenen quantitativen Zielvorga-

ben als akzeptabel angesehen werden, nicht immer beantwortet (s. nachstehende Tabelle).

Im zweiten Berichtszeitraum gaben 13,8 % der Frauenbeauftragten, die die Frage nach Zielvorgaben im Frauenförderplan beantwortet haben, an, dass der Frauenförderplan ihrer Dienststelle keine Zielvorgaben enthalte. Bei der Frage nach quantitativen Zielvorgaben im aktuellen Berichtszeitraum gaben 46,7 % der Frauenbeauftragten an, dass der Frauenförderplan ihrer Dienststelle keine quantitativen Zielvorgaben enthalte. In den Fällen, in denen quantitative Zielvorgaben definiert waren, hielten 37 von 40 Frauenbeauftragten (92,5 %) diese für akzeptabel. Dieses Ergebnis zeigt, dass in den meisten Dienststellen, die Grundsätze eines Frauenförderplanes, wie sie im Landesgleichstellungsgesetz definiert sind, immer noch keine Anwendung finden.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	quantitative Zielvorgaben		wenn ja, halten Sie diese für akzeptabel	
			ja	nein	ja	nein
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	31	19	12	16	2
Körperschaften usw.	34	13	5	8	5	0
Kommunale (bestellte FB)	23	13	6	7	6	0
Städte und Gemeinden (gewählte FB)	26	13	8	5	8	0
Eigenbetriebe (gewählte FB)	11	5	2	3	2	0
<b>Insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>75</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>2</b>

#### 4.3.8 Bereitschaft zur erneuten Kandidatur

Wie bereits weiter oben ausgeführt sind mehr als die Hälfte der Frauenbeauftragten (52,8) wiedergewählt, d.h. seit mehr als drei Jahren im Amt. Auf die Frage, ob sie nach Ablauf ihrer Amtszeit erneut als Frauenbeauftragte kandidieren, haben 50 von 57 Frauenbeauftragten (74,6 %) angegeben, dass sie dazu bereit wären. Im zweiten Berichtszeitraum haben 65,8 % angegeben, nochmals für eine Kandidatur zur Verfügung zu stehen.

Dieser Anstieg kann als Zeichen dafür gewertet werden, dass die Frauenbeauftragten ihr Amt mit hoher Motivation ausüben. Es kann von einer gewissen Arbeitszufriedenheit ausgegangen werden.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Bereitschaft nach Ablauf der Amtszeit erneut für das Amt der FB zu kandidieren	
			ja	nein
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	72	35	25	10
Körperschaften usw.	34	14	11	3
Städte und Gemeinden (gewählte)	26	14	10	4
Eigenbetriebe (gewählte FB)	11	4	4	0
<b>Insgesamt</b>	<b>143</b>	<b>67</b>	<b>50</b>	<b>17</b>

17 Frauenbeauftragte haben sehr unterschiedliche Begründungen aufgeführt, warum sie für eine weitere Amtsperiode nicht mehr zur Verfügung stehen.

#### **Gründe, warum keine Bereitschaft für eine erneute Kandidatur besteht:**

- Beginn der Altersteilzeit
- große Arbeitsbelastung
- zu wenig Kompetenzen
- mangelnde Beteiligung
- Amt wird zusätzlich neben der regulären Arbeitszeit ausgeübt
- schon mehrmals kandidiert
- persönliche Gründe
- Zeitgründe
- Interessenskonflikt
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat ist nicht gut
- Nachfrage der Frauen gering
- geringe Akzeptanz in der Verwaltung

#### **4.3.9 Bewertung der Effektivität der gesetzlichen Regelungen**

Inwieweit die Frauenbeauftragten selber die Regelungen des LGG für effizient halten, darüber gibt die nachfolgende Tabelle Aufschluss. Am häufigsten angekreuzt wurden mit 49 von 86 Nennungen (57,0 %) die Mittelwerte zwischen gar nicht effektiv und sehr effektiv. Dies deutet darauf hin, dass die Regelungen des LGG am ehesten

als **befriedigend** eingestuft werden. Die Gruppe der Frauenbeauftragten, die die gesetzlichen Regelungen eher als effektiv (22) einstuft, ist größer als die Gruppe, die sie für weniger effektiv hält (15).

	gar nicht effektiv					sehr effektiv				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>oberste Landesbehörden einschl. nachgeordneter Bereich</b>										
	2	2	5	4	12	2	3	3	0	0
<b>Körperschaften usw.</b>										
	1	0	1	0	6	7	4	1	0	0
<b>Kommunale (bestellte FB)</b>										
	0	0	0	1	3	4	5	1	0	0
<b>Städte und Gemeinden (ge- wählte FB)</b>										
	0	1	2	2	4	2	2	1	0	0
<b>Eigenbetriebe (gewählte FB)</b>										
	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Diese Einschätzung wird durch die zusätzliche Frage, ob die Frauenbeauftragten eine Änderung bzw. Ergänzung der gesetzlichen Regelungen für erforderlich halten, nicht ganz bestätigt. 49 von 73 Frauenbeauftragten halten eine Änderung oder Ergänzung des LGG für erforderlich.

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Änderung oder Ergänzung des LGG angebracht?	
			ja	nein
<b>oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete</b>				
	72	29	20	9
<b>Körperschaften usw.</b>				
	34	12	9	3
<b>Kommunale (bestellte FB)</b>				
	23	14	13	1
<b>Städte und Gemeinden (ge- wählte FB)</b>				
	26	14	4	10
<b>Eigenbetriebe (gewählte FB)</b>				
	11	4	3	1
<b>Insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>73</b>	<b>49</b>	<b>24</b>

Als häufigster Änderungs- oder Ergänzungswunsch zum LGG wurde eine effizientere Ausgestaltung des Widerspruchsrechts (27 Nennungen) in Verbindung mit der Einführung einer Klagebefugnis (23 Nennungen) genannt.

Weitere Vorschläge waren insbesondere:

- mehr Rechte für Frauenbeauftragte der Eigenbetriebe (1 Nennung)
- Einrichtung einer Einigungsstelle (2 Nennungen)
- Frauenbeauftragte in Gleichstellungsbeauftragte umbenennen (2 Nennungen)
- mehr Beteiligungsrechte (1 Nennung)
- Einführung von Sanktionen (2 Nennungen)
- Pflicht der Rechtfertigung durch die Dienststelle (1 Nennung)
- mehr Beteiligungsrechte bei sexueller Belästigung (1 Nennung)
- differenziertere Freistellungsregelung (5 Nennungen)
- Sollbestimmungen in Mussbestimmungen ändern (1 Nennung)
- Stufenvertretung (1 Nennung)
- Einführung eines echten Mitbestimmungsrechtes (2 Nennungen)
- Beteiligungsrechte besser definieren (3 Nennungen)
- Quote für Stellenbesetzungen einführen (1 Nennung)
- Quote zur Beurteilung der Beamten und Beamtinnen (1 Nennung)
- Ergänzungen für den schulischen Bereich (1 Nennung)
- Harmonisierung der Freistellung mit SPERSVG (1 Nennung)
- Mindestgrenze (Anzahl Frauen) für die Wahl der Frauenbeauftragten festlegen (1 Nennung)
- Hauptamtlichkeit für Hochschulfrauenbeauftragte (1 Nennung)
- Budget und Ausstattung für Frauenbeauftragte (1 Nennung)
- Fortbildung rechtlich festlegen (1 Nennung)
- Einführung der Verpflichtung zur Umsetzung FFP (1 Nennung)
- LGG an Hochschulbedingungen anpassen (1 Nennung)
- Stärkung von Gender-Mainstreaming (1 Nennung)
- Frauenbeauftragte mit Personal- und Betriebsräten gleichstellen (1 Nennung)
- Position der Frauenbeauftragten stärken (1 Nennung)
- Festschreibung einer Stellvertreterin (1 Nennung)
- Berichtspflicht der Kommunen gegenüber Stadt- und Gemeinderäten über Fortschritte oder Verschlechterungen bei der Gleichstellung (1 Nennung)
- mehr Mitsprache bei Einstellungen (1 Nennung)
- Festschreibung im LGG, dass FB in Entscheidungsgremien einzuladen ist (1 Nennung)

**Zusammenfassend lässt sich feststellen**, dass die von den Frauenbeauftragten genannten Bereiche, in denen sie eine Änderung bzw. Ergänzung des LGG für wünschenswert bzw. erforderlich halten, in der Häufigkeit der Nennungen deutlich zeigen, wo dringender Handlungsbedarf gesehen wird. Die Frauenbeauftragten die sich in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden und in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbeauftragter zusammengeschlossen haben, sind bereits bei der Ministerin für Inneres, Familie, Frauen und Sport vorstellig geworden und haben u.a. vorgetragen, dass sich insbesondere das Widerspruchsrecht in der Praxis als wirkungslos erweist. Sie haben dafür plädiert,

dass den Frauenbeauftragten für den Fall, dass innerhalb der Verwaltung keine Einigung erzielt wird, eine Klagebefugnis beim Verwaltungsgericht eingeräumt wird. Das ist bereits im Bundesgleichberechtigungsgesetz so geregelt. Auch im Saarland hat das Oberverwaltungsgericht in einem Urteil zum LGG (1 R 21/02 vom 19. September 2003) darauf hingewiesen, dass der saarländische Gesetzgeber die Klagebefugnis gesetzlich regeln kann: „ Es muss, wie dies für den Bereich des Bundes geschehen ist, allein Angelegenheit des Landesgesetzgebers bleiben, zu entscheiden, ob und in welchem Umfang der Frauenbeauftragten darüber hinaus eine gerichtliche Antrags- bzw. Klagebefugnis eingeräumt wird. Eine diesbezügliche Ergänzung des saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes ist jederzeit möglich.“

Ebenfalls kritisiert wird – wie bereits gesagt - die Freistellung der Frauenbeauftragten, die in § 22 Abs. 3 LGG geregelt ist. Die Praxis hat gezeigt, dass die Freistellungsregelung zu einer Überlastung der Frauenbeauftragten geführt hat, da die Entlastung von den „übrigen dienstlichen Aufgaben“ oftmals nicht ausreichend ist. Dadurch treten Konflikte zwischen Dienststellenleitung und der Frauenbeauftragten auf, wenn keine Einigung darüber erzielt werden kann, was eine Freistellung „im erforderlichen Umfang“ in Arbeitsstunden ausgedrückt, bedeutet. Zudem sollte sich nach Auffassung der Frauenbeauftragten die Freistellung nicht an der Anzahl der weiblichen Beschäftigten orientieren, sondern an der Gesamtbeschäftigtenzahl, da die Frauenbeauftragte (§ 23 Abs. 1 LGG) bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen ist, also nicht nur bei Maßnahmen, die nur Frauen betreffen.



## **5. Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Bereich der Landesverwaltung**

Mit Beschluss des Ministerrates vom 27. April 2004 wurde die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Landesverwaltung des Saarlandes in Gang gesetzt. Nach Punkt 2. des Umsetzungskonzeptes ist über die Anwendung und die Fortschritte bei der Umsetzung des Gender-Mainstreaming ein Bericht zu erstellen. Die Federführung für den Gesamt-Steuerungsprozess und damit auch die Erstellung eines Berichtes auf der Grundlage der Einzelberichte aus den Häusern wurde dem damaligen Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales übertragen und ist mit der Umstrukturierung der Ressorts zu Beginn der Legislaturperiode in die Zuständigkeit des Ministeriums für Inneres, Familie, Frauen und Sport gewechselt. Aus Gründen der Arbeitseffektivität wird die Berichterstattung mit dem Bericht zum LGG verknüpft.

Darüber hinaus sieht das Konzept die Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Prozesses in dem Bericht zur Modernisierung der saarländischen Landesverwaltung vor. Hier obliegt die Verantwortlichkeit der Staatskanzlei.

Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming ist ein mittelfristig angelegter Prozess, der die gesamte Landesverwaltung betrifft. Die Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte bereits im Vorfeld, in der Umsetzung und in der Bewertung von Maßnahmen der Landesregierung ist maßgeblich vom entsprechenden Know-how der handelnden Personen abhängig. Zentraler Bestandteil der ersten Phase der Einführung ist daher die gezielte Vermittlung entsprechender Fähigkeiten und Handlungsanleitungen an alle am Verwaltungsprozess beteiligten Personen. Der Umsetzungsprozess wurde daher mit der Durchführung umfangreicher Schulungsmaßnahmen eingeleitet.

Ein zweiter Schwerpunkt der ersten Umsetzungsphase war die Identifizierung und Benennung von Pilotprojekten für alle Ressorts und die Staatskanzlei. Aus den bereits im Umsetzungskonzept benannten Projektvorschlägen konnten im Jahr 2005 nachfolgende Pilotprojekte auf den Weg gebracht werden:

- Freiwillige Ganztagschule – Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
- Saarländisches Schwerbehindertensonderprogramm – Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales
- Unternehmerinnen-Stammtisch, Netzwerk Existenzgründungen für Frauen im Saarland – Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

Ein weiterer zentraler Bestandteil des saarländischen Umsetzungskonzeptes ist die grundsätzliche Ausrichtung von Kabinettsentscheidungen an dem Prinzip des Gender-Mainstreaming. Daher sind möglicherweise unterschiedliche Auswirkungen anstehender Entscheidungen auf Männer und Frauen bereits in der Erstellungsphase von Kabinettsvorlagen zu überprüfen.

## **5.1 Umsetzungsstand**

### **5.1.1 „Standardisierte Überprüfung von Kabinettsvorlagen“**

Um zu gewährleisten, dass in allen Ressorts bereits bei der Erstellung von Kabinettsvorlagen im Sinne des Gender-Mainstreaming vorgegangen wird, wurde mit Beginn der Umsetzungsphase ein standardisiertes Prüfverfahren entwickelt und in der Geschäftsordnung der Regierung des Saarlandes (GOReg) vom 15. Februar 2005 festgeschrieben. Anlage 3 zu § 12a GOReg formuliert unter Ziffer 12 „Gleichstellungspolitische Auswirkungen“ entsprechend anzuwendende Prüffragen:

- Bewirkt die Vorlage eine Unter-/Überrepräsentanz von Frauen oder Männern?
- Hat die Vorlage Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern zur Folge?
- Bewirkt die Vorlage Unterschiede von Frauen und Männern in der Verteilung wichtiger Ressourcen wie
  - Zeit,
  - Raum,
  - Information,
  - Geld,
  - Bildung und Ausbildung,
  - Beruf und berufliche Laufbahn,
  - neue Technologien,
  - Gesundheitsversorgung,
  - Wohnverhältnisse,
  - Transportmöglichkeiten sowie
  - Freizeitverhalten und andere?
- Bewirkt die Vorlage eine unterschiedliche Mittelverteilung auf Frauen und Männer bzw. in der Inanspruchnahme der Mittel durch Frauen und Männer?
- Bewirkt die Vorlage eine besondere geschlechtsspezifische Betroffenheit?
- Werden die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) eingehalten?

### **5.1.2 „Informations- und Fortbildungsmaßnahmen“**

Hauptbestandteile des Konzepts der Landesregierung zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming in der saarländischen Landesverwaltung sind einerseits die Durchführung spezifischer Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zur begleitenden Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes und darüber hinaus die Integration von Gender-Mainstreaming-Inhalten in bereits bestehende Fortbildungsmaßnahmen.

#### **Spezifische Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zur begleitenden Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes:**

##### **Politische Führung**

Um dem Anspruch der schrittweisen Fortbildung nach dem Top-Down-Prinzip gerecht zu werden, wurde die Reihe der spezifischen Informations- und Fortbildungsmaßnahmen durch eine sogenannte „Kick-off-Veranstaltung“ für die politische Führung im November 2004 im Rahmen einer Kabinettsitzung eingeleitet.

Der Ministerpräsident, die Ministerin und die Minister sowie die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurden von einer ausgewiesenen Expertin auf dem Gebiet des Gender-Mainstreaming über die rechtlichen, inhaltlichen und politischen Aspekte des Gender-Mainstreaming ausführlich informiert. Darüber hinaus wurde die praktische Umsetzung in der Bundes- und den Länderverwaltungen eingehend erörtert.

##### **Abteilungsleiterseminare „Gender-Mainstreaming- Informationen und Impulse“**

In Sinne des Top-Down-Verfahrens wurden im Anschluss an die Kickoff - Veranstaltung allen Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern der Ministerien Halbtagsseminare „Gender-Mainstreaming – Informationen und Impulse“ angeboten. Insgesamt drei Seminare fanden am 23. und 24. November 2004 statt. Teilgenommen haben 25 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter aus folgenden Ministerien:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Staatskanzlei	2
Ministerium der Finanzen	2
Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport	5
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	5
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	5
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	4
Ministerium für Umwelt	2

### **Seminar für Kabinetts- und Bundesratsreferenten**

In einem weiteren Schritt wurden am 29. April 2005 aufgrund ihrer besonderen Aufgabenstellung im Rahmen von Rechtsetzungsverfahren alle Kabinetts-, Parlaments-, Bundesrats- und Spiegelreferentinnen und -referenten der Ministerien und der Staatskanzlei in einem Tagesseminar über die Umsetzungsmöglichkeiten des Gender-Mainstreaming informiert und praktische Beispiele erörtert und eingeübt. Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Staatskanzlei	3
Ministerium der Finanzen	2
Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport	1
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	1
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	2
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	1

### **Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pilotprojekten**

Zur schrittweisen Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Landesverwaltung führen alle Ministerien und die Staatskanzlei Pilotprojekte durch.

Zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pilotprojekten sieht das Fortbildungskonzept vor, alle am Pilotprojekt Beteiligten, unabhängig von der Hierarchieebene, in Fortbildungsveranstaltungen für das Thema zu sensibilisieren, ihnen konkrete Handlungsempfehlungen und Hilfestellung zu geben.

Am 17. November 2005 fand eine erste Schulung für die an den Pilotprojekten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Von den 11 angemeldeten Teilnehmerinnen waren 9 anwesend.

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	2
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	3
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	4

### **Seminare für Frauenbeauftragte**

Für die Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden und ihre Stellvertreterinnen, die die Umsetzung des Gender-Mainstreaming fachlich begleiten, wurde bereits am 26.11.2003 ein Gender-Mainstreaming-Training angeboten, an dem 15 Frauenbeauftragte teilgenommen haben. Ein weiteres Seminar für diese Zielgruppe fand am 14.07.2005 mit sieben Teilnehmerinnen statt.

### **Integration von Gender-Mainstreaming-Inhalten in vorhandene Fortbildungsmaßnahmen:**

Neben den vorgenannten speziellen Fortbildungsmaßnahmen zur Begleitung des Gender-Mainstreaming-Umsetzungsprozesses erscheint es sinnvoll, auch im Rahmen der bestehenden Fortbildungsmaßnahmen über Gender-Mainstreaming zu informieren.

Informationen zum Gender-Mainstreaming und zur Umsetzung in der Landesverwaltung werden innerhalb der ressortübergreifenden Fortbildungsinitiative „Innovation durch Fortbildung“ bereits seit dem Jahr 2003 angeboten.

Hauptschwerpunkt der ressortübergreifenden Fortbildung ist die Weiterbildung von Führungskräften der Landesverwaltung. Zur Sensibilisierung für das Thema Gender-Mainstreaming sind in die Führungskräftefortbildungen Gender-Mainstreaming-Module eingebaut.

Innerhalb der Seminarreihe „**Führungfortbildung für junge Führungskräfte**“ (Zielgruppe Referatsleiterinnen und -leiter und vergleichbare Funktionen im nachgeordneten Bereich) wurde bei den Seminaren im November 2003 und im Oktober

2004 jeweils in Halbtages-Modulen das Thema Gender-Mainstreaming behandelt. Die Anzahl der Seminarteilnehmer ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen 2003</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen 2004</b>
Staatskanzlei	3	1
Ministerium der Finanzen	1	3
Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport	1	1
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	3	2
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	0	0
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	0	0
Ministerium für Umwelt	3	3

Weiterhin wurde innerhalb des Führungskräfte-seminars für „erfahrene“ Führungskräfte (Zielgruppe Abteilungsleiterinnen und -leiter, Behörden- und Einrichtungsleiterinnen und -leiter) im November 2003 das Thema in einem Ganztags-Modul behandelt. Die Zahl der Teilnehmer ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Ministerium der Finanzen	4
Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport	4
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	3
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit	2
Ministerium für Umwelt	4

Darüber hinaus wurde im Rahmen der grenzüberschreitenden Aus- und Fortbildung in der Großregion „Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz - Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens“ ein spezielles Seminar „Gender-Mainstreaming – Bedeutung, Zielsetzung und Umsetzung am Beispiel der einzelnen Verwaltungen der Großregion Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz - Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens“ im März 2004 durchgeführt. Das Seminar war hinsichtlich der Teilnehmerplätze kontingentiert; die dem Saarland zur Verfügung stehenden sieben Plätze verteilten sich entsprechend der Anmeldungen auf folgende Geschäftsbereiche:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Staatskanzlei	1
Ministerium für Umwelt	3
Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport	2
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	1

Im Übrigen wurden alle Dozenten, die im Rahmen der ressortübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen des Ministeriums für Inneres, Familie, Frauen und Sport Seminare zum Thema Kommunikation bzw. Führung leiten, gebeten, die Themeninhalte auch unter Gender-Gesichtspunkten zu behandeln.

Die Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes in Dudweiler hat zum Gender-Mainstreaming ebenfalls ein Ganztagesseminar im November 2004 durchgeführt.

Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Geschäftsbereichen der Ressorts ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

<b>Ministerium</b>	<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>
Ministerium der Finanzen	5
Ministerium für Umwelt	3
Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales	1
Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	4

## **5.2 „Pilotprojekte“**

### **Projekt Startkapitalprogramm für Existenzgründungen**

Bei der Überarbeitung der Richtlinien für das Startkapitalprogramm des Saarlandes vom September 2003 wurden bereits Gender-Mainstreaming-Komponenten berücksichtigt. Das Programm sollte für Frauen attraktiver gestaltet werden, um so den Anteil der weiblichen Gründungsinteressierten zu erhöhen.

Nach diesem Programm können auch Existenzgründer/innen, die zunächst nebenberuflich tätig werden oder bereits nebenberufliche Einkünfte aus Gewerbebetrieb oder aus selbständiger Tätigkeit erzielt haben, gefördert werden. In besonderen Fällen, insbesondere bei Frauen, die nach Erziehungszeiten wieder ins Erwerbsleben eintreten möchten, wird auch eine zweite Existenzgründung/-festigung gefördert.

Nach der Veränderung der Fördervoraussetzungen und der Vereinfachung der Abwicklung des Programms hat sich die Inanspruchnahme durch Frauen deutlich erhöht. In der Gesamtsumme aller Wirtschaftszweige hat sich die Anzahl der Existenzgründerinnen von 12 im Jahre 2003 auf 49 im Jahr 2004 gesteigert. Wie bei allen anderen Kreditprogrammen werden bei dem Startkapitalprogramm manche Bereiche branchenspezifisch von Frauen stärker frequentiert. Der Anteil der Frauen lag 2004 im Durchschnitt bei rd. 30 %. Im Dienstleistungssektor und bei den freien Berufen lag er bei 50 %, im Handwerk bei 22,2 %.

Bereits bei der Benennung des Startkapitalprogramms für Existenzgründungen als Gender-Mainstreaming-Pilotprojekt wurden in diesem Bereich zahlreiche Initiativen gestartet, um den Anteil der Unternehmerinnen im Saarland zu erhöhen. Obwohl hier deutliche Erfolge zu verzeichnen sind – Mitte der siebziger Jahre gehörte jede zehnte saarländische Firma einer Frau, mittlerweile ist es jede dritte – wurden im Rahmen der Saarland Offensive für Gründer noch weitere Angebote speziell für Frauen entwickelt. Hierzu zählen die einmal jährlich angebotenen Existenzgründerinnen-Seminare, der Unternehmerinnen-Stammtisch, die Unternehmerinnen-Datenbank, das Netzwerk „Existenzgründungen für Frauen im Saarland“ sowie der spezielle Button auf der Portalseite des MWA.

### **Projekt „Saarländisches Schwerbehinderten Sonderprogramm“**

Das „Saarländische Sonderprogramm zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ soll die Integration von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt fördern. Bei der Erarbeitung der Richtlinien für die Neuauflage des Programms sollen die Kriterien des Gender-Mainstreaming-Ansatzes explizit und modellhaft Anwendung finden.

Das neue „Saarländische Teilhabe-Programm für schwerbehinderte Menschen“ wird auf der Grundlage des § 102 Abs. 2 und 3 SGB IX in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Nr. 1 und 4 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung als Modellprojekt durchgeführt. Dabei stellt das Integrationsamt dem Land für die Förderung sozialversicherungspflichtiger Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse 500.000,- € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Leistungen aus diesem Sonderprogramm werden an Arbeitgeber in Form einer Integrationspauschale gezahlt, um Anreize für



die Einstellung dieser Zielgruppe zu schaffen. Die Durchführung des Teilhabeprogramms wird dem Integrationsamt übertragen.

Zu den Zielgruppen des Programms gehören:

- schwerbehinderte Menschen aus den Behinderten-Werkstätten sowie
- seelisch behinderte Menschen, die am Projekt „Arbeitstrainingsplätze für psychisch behinderte Menschen“ (ATP) teilgenommen haben.

Nach den vorgesehenen Förderkriterien stellt die Gruppe der psychisch behinderten Menschen den höchsten Anteil der Zielgruppe dar. Hierbei handelt es sich überwiegend um die Finanzierung von Praktikumsentgelten im Rahmen des bundesweit viel beachteten Projektes „Arbeitstrainingsplätze für psychisch behinderte Menschen“. Neben diesem Projekt dient das Teilhabeprogramm im wesentlichen auch als flankierende Maßnahme für das Projekt „RIWA“, dem „Übergang von behinderten Menschen aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“, wobei hier besondere Förderkonditionen in Form eines degressiv gestaffelten Lohnkostenzuschusses vorgesehen sind.

Das Programm befand sich im Berichtszeitraum noch in der Vorbereitungsphase. Die zuständigen Mitarbeiter haben bereits an der ersten speziellen Schulung teilgenommen. Ein hausinternes Konzept zur Anwendung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes wird derzeit erarbeitet. Darüber hinaus haben bereits Gespräche mit den Trägern stattgefunden, um diesen den Anspruch des Pilotprojektes zu erläutern. Diese sind aufgefordert, ihrerseits konzeptionelle Vorstellungen unter besonderer Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes zu dem neuen Programm zu entwickeln und dem Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales zuzuliefern.

### **Projekt** Freiwillige Ganztagschule

Ziel dieses Pilotprojektes ist es, sämtliches Verwaltungshandeln in Bezug auf das Projekt „Freiwillige Ganztagschule“ modellhaft nach dem Prinzip des Gender-Mainstreaming auszurichten. Dies betrifft sowohl entsprechende Anpassungen von Förderkriterien als auch den Umgang mit den Trägern der Nachmittagsbetreuung. Alle zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an der ersten Schulung teilgenommen.

Bei der Auswahl des Projektes wurde der Gedanke zugrunde gelegt, dass auch hinsichtlich bereits in Gang gesetzter Prozesse über die Fortbildung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter möglicherweise Änderungen des Verwaltungshandelns erreicht werden können.

In den regelmäßig stattfindenden Konferenzen mit den Trägern der Nachmittagsbetreuung in den freiwilligen Ganztagschulen wird die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bei der Betreuungsarbeit als fixer Tagesordnungspunkt behandelt. Mit diesem Instrument soll es gelingen, bereits in den Schulen Handlungsweisen konsequent auf ihre unterschiedliche Auswirkung auf die Geschlechter zu überprüfen und beispielsweise geschlechtstypische Orientierungen auf tradierte Rollenbilder zu überwinden.

Eine der Zielsetzungen der Freiwilligen Ganztagschule ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen und damit gesellschaftspolitisch auch dazu beizutragen, dass das Ganztagsschulangebot seinen festen Platz in der Schullandschaft findet. Die Zahl der Ganztagsplätze steigt kontinuierlich an und der Bedarf wird unter dem Aspekt der steigenden Zahl berufstätiger Mütter noch zunehmen. Alle am Projekt Beteiligten (Ministerium, Schulträger, Schule, Maßnahmeträger, Eltern) sind - was Gender-Mainstreaming-Ansätze betrifft – sensibilisiert. So werden sowohl Väter als auch Mütter als gleichrangige AnsprechpartnerInnen angesehen, denen kein bestimmtes Rollenklischee angeheftet wird. Auch im Hinblick auf die Arbeit des Betreuungspersonals am Nachmittag in der Schule wird darauf geachtet, dass sich das Rollenverständnis der Kinder in diese Richtung entwickelt. Es wird zur Zeit ein Fortbildungsprogramm für das Erziehungspersonal der Maßnahmeträger entwickelt, wo auch das Thema Gender Mainstreaming berücksichtigt werden soll. Das Kultusministerium wird im Hinblick auf Fach- bzw. Dienstaufsicht darauf achten, dass die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern bei Entscheidungen Berücksichtigung finden, damit ggf. bestehende Benachteiligungen ausgeglichen werden können. Die Vernetzung aller Beteiligten im Rahmen der FGTS soll sicherstellen, dass Gender-Mainstreaming ständig auf Nachhaltigkeit hin überprüft wird. Die regelmäßig stattfindenden Trägerkonferenzen unter der Regie des Kultusministeriums bieten ein entsprechendes Diskussionsforum.

### **5.3 Ausblick**

Die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der saarländischen Landesverwaltung ist ein dynamischer Prozess der mittel- bis langfristig angelegt ist. Insbesondere der Start weiterer Pilotprojekte und die Fortführung der angelaufenen Schulungsmaßnahmen sind Umsetzungsschritte, die messbar die Fortführung der Umsetzung darstellen werden. Ein Hauptziel für die kommende Berichtsperiode wird daher sein, innerhalb des engen finanziellen Rahmens des Landeshaushaltes über die Umsetzung weiterer Schulungsmaßnahmen und den Anschub weiterer Pilotprojekte den Umsetzungsprozess konsequent und breitflächig fortzuführen.

Bereits in den dem Umsetzungskonzept zu Grunde liegenden „Eckpunkten zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Saarland“ aus dem Jahr 2003 wurde der enge Zusammenhang der Einführung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes mit dem Prozess der Modernisierung der saarländischen Landesverwaltung herausgestellt. Das anspruchsvolle Ziel, beide Prozesse so miteinander zu verknüpfen, dass der Gedanke des Gender-Mainstreaming immanenter Bestandteil des Modernisierungsprozesses ist, konnte bisher nur in Ansätzen realisiert werden. Hier ist weiterer Handlungsbedarf erkennbar.

Die Komplexität des Gender-Mainstreaming-Ansatzes, verbunden mit der Tatsache, dass die wirkliche Umsetzung nur mit der Akzeptanz des Gedankens bei allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden kann, bedingt, dass die Umsetzung nur schrittweise erfolgen kann. Seit dem Start des Umsetzungskonzeptes konnten bisher wesentliche Schritte realisiert werden. Die konsequente Weiterführung des Konzeptes ist das Ziel für die kommende Berichtsperiode.

## 6. Schlussfolgerungen und Handlungsbedarf

Insgesamt gesehen ist festzustellen, dass im Saarland hinsichtlich der Gesamtbeschäftigtenzahl in allen Verwaltungsbereichen zum Stichtag 30.06.2004 erstmalig ein Frauenanteil von 50 % erreicht werden konnte. Angesichts des Rückgangs der Gesamtbeschäftigtenzahlen im dritten Berichtszeitraum um 2,1 %, ist dies positiv zu bewerten.

Die allgemeinen Entwicklungen (Steigerung des Frauenanteils im Beamtenbereich durch Neueinstellungen, Anstieg des Frauenanteils in allen Eingruppierungen, Erhöhung des Frauenanteils bei der Wahrnehmung oberster Leitungsfunktion) lassen darauf schließen, dass die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes langsam aber stetig Erfolg zeigen. Dies zeigt sich auch daran, dass die dem Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes unterliegenden Dienststellen nahezu ausnahmslos ihrer Berichtspflicht sowie der Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten nachkommen.

Bei differenzierter Betrachtung der vorliegenden Daten zeigt sich jedoch auch, dass trotz insgesamt positiver Entwicklung nach wie vor in einigen Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht, um die dem LGG zugrundeliegenden Ziele zu realisieren:

- **Mehr Frauen in die Führungs- und Leitungsetagen des öffentlichen Dienstes**

Nach wie vor sind Frauen in den obersten Leitungsfunktionen (Behörden-/Dienststellenleitung sowie ihre Vertretung, Abteilungsleitung und vergleichbare Funktionen) erheblich unterrepräsentiert. Seit Verabschiedung des LGG konnte der Frauenanteil im höheren Dienst bzw. in den vergleichbaren Vergütungsgruppen im Angestelltenbereich zwar deutlich erhöht werden. Seit 1996 hat sich der Frauenanteil an den im Beamtenbereich im höheren Dienst Beschäftigten um sieben Prozentpunkte von 25,6 % auf 32,6 % erhöht (vergleichbarer Angestelltenbereich von 28,4 % Frauenanteil in 1996 auf 33,3 % in 2004). Gravierend ist jedoch nach wie vor die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsetagen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der obersten Landesbehörden sowie für die Körperschaften, Stiftungen und Anstalten unter Landesaufsicht, bei denen der Frauenanteil in den obersten Leitungsfunktionen (Funktionsebene 1) deutlich unter dem ohnehin niedrigen Landesdurch-

schnitt (18,9 %) liegt. Hier bleibt es Daueraufgabe der Dienststellen alle Maßnahmen (s.u.) zu ergreifen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beitragen.

- **Möglichkeiten zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen ausschöpfen**

#### **Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren**

Die Datenlage in diesem Bereich lässt insgesamt betrachtet auf eine deutliche Verbesserung hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an den Personalauswahlverfahren und den erfolgten Stellenbesetzungen im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum schließen. Gleichwohl sind differenzierte Aussagen nur schwer möglich, da nur etwa 60 % der Dienststellen, die dem Geltungsbereich des LGG unterliegen, auswertbare Daten in ihren Berichten über die Umsetzung der Frauenförderpläne zu den vorgenommenen Stellenbesetzungsverfahren geliefert haben. Dies erklärt zum Teil die eklatante Diskrepanz der statistisch erfassten Neueinstellungen im Berichtszeitraum (alle Bereiche insgesamt 5.745 Neueinstellungen) zu den in den Berichten angegebenen Stellen, die im Berichtszeitraum besetzt worden sind (alle Bereiche insgesamt 3.454 Stellen).

Generell sollten die Dienststellen das Instrument „Ausschreibungen“ und insbesondere dienststellenübergreifende Ausschreibungen verstärkt nutzen, um aus einem umfangreicheren Bewerbungsangebot im Sinne der Bestenauslese auswählen zu können. Dabei ist darauf zu achten, dass auch die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung aufgeführt wird, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Darüber hinaus sind Anforderungsprofile und Auswahlverfahren geschlechtergerecht zu gestalten.

In diesem Zusammenhang wird im nächsten Berichtszeitraum ein besonderes Augenmerk auf die Tätigkeit des im Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten mit Erlass vom 10. Februar 2003 eingerichteten sogenannten Personal-Service-Centers beim Chef der Staatskanzlei zu richten sein, das u.a. die Vermittlung von Landesbediensteten auf zur Nachbesetzung anstehende freie Dienstposten/Arbeitsplätze innerhalb oder auch außerhalb der Landesverwal-

tung sowie die zentrale Koordination der Stellen- und Ausschreibungsverfahren der obersten Landesbehörden zur Aufgabe hat.

### **Beurteilungswesen**

Zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen sind insbesondere die Beförderungsmöglichkeiten im Beamtenbereich stärker in den Blick zu nehmen. Der Frauenanteil von 18 % bei Beförderungen im Verlauf des dritten Berichtszeitraumes liegt ganz erheblich unter dem Frauenanteil an den im Beamtenbereich Beschäftigten (37,6% im Jahr 2004). Es ist anzunehmen, dass die Leistungsbewertung und Beurteilung von Beamtinnen und Beamten in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle spielen. Auch wenn bislang keine Untersuchungen darüber vorliegen, ob und inwieweit Beurteilungsrichtlinien geschlechtsspezifische Merkmale enthalten oder ob sie so angewendet werden, dass eine nach Geschlecht bestimmte Gruppe benachteiligt wird, ist es völlig offensichtlich, dass die Besoldungsgruppen unter Frauen und Männern ungleich verteilt werden.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst verbessern**

Für die Chancen von Frauen auf qualifizierte Erwerbstätigkeit sind die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung. Der öffentliche Dienst im Saarland bietet hier eine Vielzahl von Möglichkeiten wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Beurlaubung aus familiären Gründen und Elternzeit.

Die Berichtsergebnisse zeigen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch nahezu ausschließlich ein Thema für Frauen ist. Nur 2,6 % derjenigen, die im Jahr 2004 aufgrund von Elternzeit beurlaubt waren, sind Männer. Auch bei Teilzeitbeschäftigung liegt der Frauenanteil über alle Bereiche hinweg nahezu unverändert bei über 90 % (2004 waren es 91,5 % mit schwach rückläufiger Tendenz im Vergleich zum Jahr 2001).

Zur Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen besteht insbesondere beim Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen in Führungspositionen noch großer Handlungsbedarf. Die Zahl der Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, nimmt mit steigender Hierarchieebene deutlich ab und liegt in der Ebene oberster Lei-

tungsfunktion nur bei 1,8 %. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, die Teilzeiteignung einzelner Führungspositionen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Teilzeitformen (bspw. mit geringeren Einschränkungen des Zeitbudgets als dies bei Halbtagsstellen der Fall ist) zu bewerten.

Es ist davon auszugehen, dass im Bereich der Landesverwaltung die im Juli 1999 in Kraft getretene Arbeitszeitverordnung, mit der eine möglichst weit gehende Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Sicherstellung der notwendigen Kundenorientierung eingeführt wurde, erheblich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen hat.

Als ein Ergebnis der im Jahr 2001 in allen obersten Landesbehörden und in Teilen der nachgeordneten Behörden durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurde im Jahr 2002 zur Einführung von Telearbeit mit der Durchführung von Pilotprojekten begonnen. Das Innen-, Finanz- und Justizministerium haben zur Pilotierung von Telearbeit im Jahr 2002 zunächst insgesamt 16 Telearbeitsplätze eingerichtet. Seit August 2004 ist die Möglichkeit zur Telearbeit für den Bereich der Landesverwaltung flächendeckend eingeführt. Die Ergebnisse des ersten Erfahrungsberichtes, der zwei Jahre nach Einführung der Telearbeit dem Rechnungshof vorzulegen ist, können erst im nächsten LGG-Bericht unter Gleichstellungsaspekten bewertet werden.

- **Frauenförderung mit Verwaltungsmodernisierung verknüpfen**

Die Modernisierung der saarländischen Landesverwaltung und ihre konsequente Weiterentwicklung zu einem Dienstleistungs- und Serviceunternehmen mit weniger Bürokratie und mehr Bürgerfreundlichkeit ist ein wichtiges Ziel der saarländischen Landesregierung.

Ministerpräsident Peter Müller hatte bereits in seiner Regierungserklärung am 27. Oktober 1999 den Anspruch formuliert: "Wir wollen die gesamte Landesverwaltung konsequent in Richtung auf ein Dienstleistungsunternehmen entwickeln. Der Anspruch "Land der kurzen Wege" zu sein, muss konsequent umgesetzt werden. Die wichtigsten Ressourcen im öffentlichen Dienst sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen mit ihnen gemeinsam die Verwaltung modernisieren und diese bürgernah und wirtschaftsoffen ausgestalten.

Flexible Verwaltungsapparate können ein entscheidender Standortvorteil für unser Land sein." Die Verwaltungsmodernisierung unterstützt dabei den Leitgedanken der offenen, solidarischen und aktiven Bürgergesellschaft.

Zwischenzeitlich ist die Landesverwaltung auf diesem Weg durch Deregulierung, Privatisierung, neue Steuerung, Informationstechnik und Personalmanagement ein gutes Stück vorangekommen.

Die Verwaltungsmodernisierung bietet gute Chancen, Frauenförderung im öffentlichen Dienst voranzubringen und gleichstellungspolitische Ziele verbindlich zu verankern. Die für den Bereich der Landesverwaltung beschlossene Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes darf dabei keineswegs als Absage an konkrete Frauenförderung verstanden werden, vielmehr bedingen beide politischen Ansätze einander. Wo Gender-Mainstreaming beide Geschlechter in den Blick nimmt, hat auf der Ebene der Maßnahmen die geschlechtsspezifische Förderung zum Ausgleich des erkannten Defizits ihren Platz. Beispielsweise ist eine geschlechtergerechte Personalplanung- und -entwicklung aus gleichstellungspolitischer Sicht ohne Einbeziehung der Frauenförderpläne, die es ja bereits als ein Instrumentarium des LGG gibt, nicht denkbar. Verwaltungsmodernisierung, Gender-Mainstreaming und Frauenförderung als sich ergänzende Prozesse verstanden, könnten den gleichstellungspolitischen Fortschritt beschleunigen.



## **Anlagen**