

Erster Landesgleichstellungsbericht

Bericht der Landesregierung an den Landtag des Saarlandes über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für die gesamte Landesverwaltung

- Landesgleichstellungsgesetz vom 24. April 1996, Amtsbl. S. 623 –

Erfahrungsbericht – Zeitraum Juni 1996 – Juni 1999

Gliederung für den Bericht der Landesregierung nach § 9 Satz 3 LGG über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes für die gesamte Landesverwaltung

	Seite
1. Vorwort	5
2. Einleitung	7
2.1 Berichtslage 1999	7
2.2 Geltungsbereich des LGG	8
2.3 Berichtsauftrag gem. § 9 LGG	9
3. Datensammlung; Statistische Erhebung nach § 6 LGG	10
3.1 Allgemeines	11
3.2 Die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes	12
3.2.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl mit Blick auf den Frauenanteil	13
3.2.2 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf Status und unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	18
3.2.3 Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen	27
3.2.4 Entwicklung des Frauenanteils unter Berücksichtigung der Einstellungspraxis	35
4. Instrumentarien der Frauenförderung	39
4.1 Frauenbeauftragte	40
4.1.1 Einzelne Geschäftsbereiche	41
4.1.2 Arbeitsgemeinschaften der Frauenbeauftragten	48
4.1.3 Stellung bzw. Freistellung der Frauenbeauftragten	50
4.1.4 Beteiligung	52
4.1.5 Widerspruchsrecht	54
4.1.6 Fortbildung	56
4.2 Frauenförderpläne	56
4.2.1 Allgemeines	57
4.2.2 Inhaltliche Schwerpunkte der Frauenförderpläne	58
4.3 Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben	59
4.3.1 Ausgangslage	59
4.3.2 Grundsätzliches zur Aus- und Bewertung	61
4.3.3 Ausführungen zu einzelnen Berichtsthemen	61

4.3.3.1	Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Berichtszeitraum – „Ist-Analyse"	62
4.3.3.2	Besetzung von Arbeitsplätzen – Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen, -besetzungsverfahren, Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	63
4.3.3.3	Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Beurlaubung - Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitsouveränität -	66
4.3.3.4	Berufliche Fort- und Weiterbildung	69
4.3.3.5	Mischarbeitsplätze	71
4.3.3.6	Mobbing	72
4.3.3.7	Sexuelle Belästigung	72
5.	Gremienbesetzung	73
6.	Die Ausbildungssituation von jungen Frauen in der Verwaltung	75
7.	Juristische Auseinandersetzungen	94
7.1	Zur Quotenregelung gemäß §§ 13, 12 Abs. 4 LGG	94
7.2	Klagebefugnis (Antragsbefugnis) der Frauenbeauftragten	95
8.	Zusammenfassung	96
8.1	Entwicklung des Frauenanteils	97
8.2	Teilzeitbeschäftigung	98
8.3	Auszubildende in der öffentlichen Verwaltung	99
8.4	Umsetzung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes	100
8.5	Frauenbeauftragte	100
8.6	Frauenförderpläne	100
8.7	Verfahren zur Erreichung der paritätischen Besetzung von Stellen in allen Funktions- und Einkommensebenen	101
8.8	Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben	101
8.9	Fort- und Weiterbildung	102
8.10	Mischarbeitsplätze	102
8.11	Arbeitszeitregelungen	102
8.12	Gremienarbeit	103
9.	Schlussfolgerungen	103
	Anlagen:	103

- Anlage 1 Übersicht über die Eigenbetriebe
- Anlage 2 „Muster-Frauenförderplan“ der Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes
- Anlage 3 „Muster-Frauenförderplan“ für die saarländische Landesverwaltung der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden
- Anlage 4 „Muster“ für einen Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderplans gem. § 9 Landesgleichstellungsgesetz der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden
- Anlage 5 Katalog über die Beteiligung der Frauenbeauftragten an personellen, baulichen und sonstigen Maßnahmen nach den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden
- Anlage 6 Umfrage des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 13. November 1998 bei den Frauenbeauftragten
- Anlage 7 Übersicht über Frauenförderpläne im gesamten öffentlichen Dienstbereich des Saarlandes
- Anlage 8 Statistische Erhebung zur Beurlaubung
- Anlage 9 Dienstvereinbarung zwischen dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales und dem Personalrat über die Arbeitszeitregelung im Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 20. Oktober 1996
- Anlage 10 Gremienbesetzung der einzelnen Geschäftsbereiche (Stand März 1999)
- Anlage 11 Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes des Saarlandes vom 18. Mai 1999

1. Vorwort

Das saarländische Landesgleichstellungsgesetz ist seit über drei Jahren in Kraft. Obwohl es lediglich für den öffentlichen Dienst Anwendung findet und nur 11,57% der erwerbstätigen Frauen im Saarland in seinen Geltungsbereich fallen, ist erfahrungsgemäß die Signalwirkung eines solchen Gesetzes dennoch hoch einzuschätzen.

Der erste Landesgleichstellungsbericht zieht eine positive Bilanz über Wirkungen und Erfahrungen, aber auch über die zahlenmäßigen Veränderungen, die das Gesetz zur Folge hatte. So konnte im Berichtszeitraum u.a. eine Steigerung des Frauenanteils in der öffentlichen Verwaltung um 1,5% erreicht werden.

Einen wesentlichen Fortschritt sehe ich aber auch darin, dass es mit Hilfe des Landesgleichstellungsgesetzes gelungen ist, mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit von Frauenförderung zu schaffen. Dass es ohne gezielte Frauenförderung nicht geht, ist inzwischen in immer mehr Dienststellen der saarländischen Verwaltung akzeptiert.

Der Landesgleichstellungsbericht macht auch Defizite deutlich, die der politischen Diskussion bedürfen. Dass trotz Quotenregelung nur allmählich Fortschritte erzielt werden konnten, belegt, dass auf gezielte, ergebnisorientierte Maßnahmen der Frauenförderung wohl noch lange nicht verzichtet werden kann.

Nicht zuletzt muss es in Zukunft darum gehen, die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben weiterhin zu verbessern. Dazu zählt in erster Linie eine flexiblere Rollenverteilung innerhalb der Familie. Nach wie vor sind es die Mütter, die ganz überwiegend ihre Berufstätigkeit unterbrechen und die Kinder betreuen. Väter in Erziehungsurlaub oder Teilzeit sind hingegen die Ausnahme. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Bereitstellung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten sowie eine flexiblere, an den Bedürfnissen von Familien orientierte Arbeitszeitregelung, wie sie in der saarländischen Verwaltung mit Erfolg praktiziert wird.

Eine weitere Ursache für die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt liegt in der Tatsache, dass Frauen sich in ihrem Berufswahlverhalten trotz hervorragender Ausbildung und fachlicher Kompetenz in ihrer Mehrzahl auf typisch weibliche Berufe beschränken, die in aller Regel schlecht entlohnt wer-

den und nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Hier müssen wir ansetzen und junge Frauen in der Phase der Berufswahl dazu motivieren, das gesamte Ausbildungsangebot zu prüfen und sich für einen zukunftssicheren und anspruchsvollen Beruf zu entscheiden.

Die saarländische Landesregierung wird die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auch weiterhin unterstützen und fördern. Mit dem Landesgleichstellungsgesetz ist ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung getan. In Zukunft gilt es, weitere Erfahrungen mit seiner Anwendung zu sammeln und auszuwerten.

Mein Dank gilt allen, die die Umsetzung des LGG in den letzten Jahren vorangetrieben und unterstützt haben, insbesondere den Frauenbeauftragten, die Pionierarbeit leisten mussten und täglich mit den oftmals sehr engen Spielräumen, die das Gesetz zur Verfügung stellt, konfrontiert sind. Mut, Engagement und Fingerpitzengefühl sind unerlässlich für ihre Arbeit. Ohne ihren Einsatz und ihre Bereitschaft, sich zugunsten der weiblichen Beschäftigten fortwährend einzubringen und sich an personellen sowie an sozialen Maßnahmen, die Frauen betreffen, zu beteiligen, wäre die erfolgreiche Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes im Saarland nicht möglich gewesen.

Dr. Regina Görner

Ministerin für Frauen, Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Saarlandes

2. Einleitung

2.1 Berichtslage 1999

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 24. April 1996 hat der Landesgesetzgeber einen engagierten Beitrag zur Gleichberechtigung von Mann und Frau geleistet.

Ziel des Gesetzes gemäß § 1 Abs. 1 LGG ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von Männern und Frauen zu öffentlichen Ämtern, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten. § 1 Abs. 2 LGG bestimmt, wie dieses Ziel durch gezielte frauenfördernde Maßnahmen erreicht werden soll.

Für die Landesregierung wurde in § 9 Satz 3 LGG die Verpflichtung festgelegt, 3 Jahre nach Inkrafttreten dem Landtag über die Umsetzung des Gesetzes zu berichten. Damit gab der Gesetzgeber seinem Wunsch Ausdruck, nach einem zeitlich festgelegten Ablauf zu erfahren, inwieweit die Erwartungen, die an das Gesetz geknüpft worden sind, erfüllt wurden und ob die zahlreichen gesetzlichen Vorgaben die personelle Situation der Frauen in der öffentlichen Verwaltung verbessern konnten.

Die ermittelten Werte der statistischen Erhebungen gemäß § 6 LGG sind dabei wesentliche Grundlagen für Aussagen über Ausgangslage und Veränderungen.

Gleicherweise trägt der Bericht dem Umstand Rechnung, dass die Phase, die der Berichtszeitraum erfasst, gekennzeichnet ist durch die Einführung des Gesetzes in den Verwaltungsalltag. Da weitestgehend neue Verfahren eingeführt werden mussten, z.B. die Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten, ihre Rechte und Pflichten, die Aufstellung der Frauenförderpläne und die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben, wird für diesen ersten Berichtszeitraum gelten, dass die Umsetzung des Gesetzes vor allem daran gemessen werden muss, inwieweit die Instrumentarien zur Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung etabliert wurden, bei den Dienststellen Akzeptanz fanden und schon erste Effizienz zeigen.

Grundlagen für den Bericht sind die Landesstatistik gemäß § 6 Abs. 1 Satz 3 LGG, die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben gemäß § 9 Satz 1 LGG nach Maßgabe der aufgestellten Frauenförderpläne, Umfragen, Ergebnisse aus Arbeitsgesprächen und -tagungen mit den Frauenbeauftragten und den Dienststellen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes.

2.2 Geltungsbereich

§ 2 LGG Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, des Stadtverbandes, sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden unterstehen, für die Gerichte und Staatsanwaltschaften und vom Landtag zu wählende Gremien.

(2) Soweit das Land, die Gemeinden oder die Gemeindeverbände, sowie der Stadtverband Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden.

Mit dem weitreichenden Geltungsbereich des § 2 LGG hat der Gesetzgeber der grundgesetzlich verankerten Gleichberechtigung Ausdruck verliehen. In den Geltungsbereich des LGG wird die gesamte öffentliche Verwaltung des Saarlandes einbezogen einschließlich der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der Aufsicht des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände unterstehen sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften und die vom Landtag zu wählenden Gremien.

Die juristischen Personen des Privatrechts, bei denen die öffentliche Hand mehrheitlich beteiligt ist, unterliegen zwar nicht unmittelbar dem Gesetz, aber auch bei diesen Gesellschaftsformen ist dahingehend Einfluß zu nehmen, dass die Grundsätze des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden.

Die Umsetzung der Frauenförderung nach dem LGG umfaßt die Hochschulen des Saarlandes wie auch den Saarländischen Rundfunk.

Hierdurch wird deutlich, dass dieses grundgesetzlich verankerte Recht nicht als Sonderaufgabe einzelner Hoheitsträger verstanden werden darf, sondern den gesamten Bereich der öffentlichen und privatisierten Verwaltung betrifft.

Diese umfassende Regelung über den Geltungsbereich des LGG ist jedoch nicht unumstritten.

Einige wenige Körperschaften wie z.B. die Rechtsanwaltskammer, die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes sowie die Handwerkskammer vertreten die Ansicht, dass für sie das Landesgleichstellungsgesetz nicht verbindlich sei. Die Regelung des § 2 Abs. 1 LGG müsse dem höherrangigen Bundesrecht, das den Körperschaften Souveränität in ihrer Personalpolitik gewähre, Rechnung tragen. Da die Selbstverwaltungskörperschaften nur der Rechts-, nicht der Fachaufsicht des Landes unterlägen, beschränke sich die Staatsaufsicht darauf, dass die Kammern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit im Rah-

men der für sie geltenden Rechtsvorschriften handelten. Die bundesgesetzlich zugestandene Personalautonomie dürfe landesrechtlich nicht eingeschränkt werden.

Demgegenüber vertritt die Landesregierung die Auffassung, dass das Landesgleichstellungsgesetz nicht den Schutzbereich beispielsweise des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern berühre, (IHK–G vom 18.12.1956 in der Fassung vom 23.07.1998, BGBl. I S. 1887). Die bundesgesetzlichen Vorgaben stünden einer verbindlichen Verpflichtung zu einer frauenfördernden Personalpolitik des Landes nicht entgegen.

In Konsequenz ihrer bisher aufrechterhaltenen Rechtsauffassung sind von den vorgeannten Selbstverwaltungskörperschaften weder Frauenbeauftragte gewählt noch Frauenförderpläne erstellt bzw. über diese berichtet worden.

Unabhängig hiervon bekennen sich auch diese Körperschaften zu einer Personalpraxis, die dem Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Grundgesetz und dem zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot des § 611 a BGB entspreche.

Auch der Sparkassen- und Giroverband lehnt Verpflichtungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz ab mit der Begründung, dass er sich als Dachverband der einzelnen Sparkassen verstehe und insofern nicht ein Teil der öffentlichen Verwaltung sei.

2.3 Berichtsauftrag

§ 9 Satz 3 LGG

Die Landesregierung berichtet dem Landtag nach Inkrafttreten dieses Gesetzes alle drei Jahre über die Umsetzung dieses Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung.

Der Bericht vermittelt eine Übersicht über frauenfördernde Maßnahmen und berichtet über neuere Entwicklungen und Tendenzen.

Nach der gesetzlichen Vorgabe soll über die Umsetzung des Gesetzes für die **gesamte Landesverwaltung** berichtet werden.

Eine Ausgestaltung dieser Regelung enthält das Landesgleichstellungsgesetz nicht. Es wurde daher auf die Zuordnungen und Begriffsdefinitionen des Landesorganisationsgesetzes (LOG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. März 1997, Amtsbl. S. 410, geändert durch Gesetz v. 16.10.1997, Amtsbl. S. 1130, zurückgegriffen. Danach sind als Behörden und Einrichtungen der Landesverwaltung die obersten Landesbehörden, die Landesmittelbehörden, die Landesämter und die unteren Landesbehörden zu erfassen. Im Bericht der Landesregierung wird die Landesverwaltung unterteilt in oberste Landesbehörden und nachgeordnete Landesbehörden oder –verwaltung. Zu den obersten Landesbehörden sind im einzelnen die Staatskanzlei, die Landtagsverwaltung (§ 78 Land-

tagsgesetz), die Ministerien und der Rechnungshof (§ 1 Rechnungshofgesetz) zu zählen. Mit dem übergeordneten Begriff der nachgeordneten Landesbehörden werden die Landesmittelbehörden, die Landesämter und die unteren Landesbehörden zusammengefasst. Sofern erforderlich oder zur besseren Darstellung geeignet, werden einzelne Bereiche der nachgeordneten Landesbehörden benannt.

Zur Landesverwaltung gehören nicht die kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften wie Städte, Gemeinden, Stadtverband und Kreise sowie die Körperschaften des öffentlichen Rechts, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen.

Ungeachtet dessen enthält der Bericht in Anlehnung an § 2 Abs. 2 LGG auch Auswertungen der Angaben, die die kommunalen Gebietskörperschaften, die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Landesregierung zur Verfügung gestellt haben. Das Interesse und die Rückmeldungen der nicht unmittelbar an der Landesverwaltung teilnehmenden Institutionen rechtfertigt dies und lässt einen größeren als den gesetzlich vorgesehenen Bewertungsrahmen zu.

3. Datensammlung; statistische Erhebung nach § 6 LGG

Als Grundlage der analytischen Auswertung war zunächst die statistische Erhebung gemäß § 6 LGG heranzuziehen, die gemäß § 7 Abs. 2 LGG auch Grundlage der Frauenförderpläne ist.

§ 6 Statistische Erhebung

(1) Zur Feststellung der unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen und Männern hat jede Dienststelle, die über einen eigenen Stellenplan verfügt, eine nach Geschlechtern sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten getrennte Statistik zu führen. Diese hat mindestens Auskunft zu geben über die Anteile an allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, einschließlich der Zahl der gewährten Zulagen, die Verteilung der dienststelleninternen Funktionen, die Zahl und die Dauer der Beurlaubungen, der Einstellungen und der mutmaßlich in der folgenden Berichtsperiode zu besetzenden Stellen nach Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen und Funktionen sowie der Zahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen. Die statistische Erhebung ist von der Dienststelle jährlich mit Stand 30. Juni des Jahres zu fertigen.

(2) Die statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Landesamt, das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales und die Stelle weiterzuleiten, die den Frauenförderplan nach § 8 in Kraft gesetzt hat. Die Erhebung ist als Landesstatistik zu führen und mindestens alle 3 Jahre zu veröffentlichen.

3.1 Allgemeines

Nach dem Geltungsbereich des Gesetzes betrifft die Pflicht zur Statistikerstellung derzeit 161* Dienststellen. Die Verpflichtung erfasst alle Dienststellen, die über einen eigenen Stellenplan verfügen. Alle 161 Dienststellen erhielten einen Statistikbogen zum Stichtag 30. Juni der jeweiligen Jahre, der die Merkmale des § 6 LGG auswies.

Ein Rücklauf der Bögen konnte für die Erhebungsjahre 1996 – 1998 mit insgesamt ca. 87 % verzeichnet werden.

* 1996 waren es 159, 1997 161 Dienststellen. Diese Zahlenschwankungen sind auf Verwaltungsstrukturmaßnahmen zurückzuführen, die insgesamt die Verwaltungsorganisation des Landes verbessert haben.

Jahr	Dienststellen	Rücklauf
1996	159	135
1997	161	140
1998	161	141

(Stand: 28.01.1999)

Berücksichtigt wurden die Statistikbögen von 141 Dienststellen, die zum **31.03.99** vorlagen. Von insgesamt 20 Dienststellen lagen zu diesem Zeitpunkt entweder keine, oder nicht für alle 3 Jahre oder keine vollständigen Erhebungsbögen vor.

Bei den nicht erfassten Dienststellen handelt es sich ausschließlich um Körperschaften und Stiftungen, die überwiegend auf Grund ihrer minimalen Personalausstattung eine statistische Aussage nicht abgegeben haben.

Bei der Erfassung und Auswertung des statistisch nach § 6 LGG zu erfassenden Zahlenmaterials zeigten sich Schwierigkeiten, die Aussagen über einzelne Kriterien erschweren bzw. dazu führten, dass sichere Aussagen nur für einzelne Merkmale gemacht werden können.

Insbesondere dort, wo prognostische Angaben (zum Beispiel: ... mutmaßlich in der folgenden Berichtsperiode zu besetzenden Stellen nach Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen und Funktionen...) abzugeben waren, zeigte sich die Schwierigkeit, in Zeiten der Sparhaushalte verbindlich abschätzen zu können, welche Stellen zur Wiederbesetzung frei gegeben werden und welche der Streichung anheimfallen. Eine Abschätzung der mutmaßlich in der folgenden Berichtsperiode zu besetzenden Stellen nach Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen wurde nur in rund 60% der Bögen vorgenommen. Ebenso schwierig war es für die Dienststellen, prognostische Aussagen hinsichtlich freiwerdender Stellen zu treffen. Während freiwerdende Stellen wegen Erreichens der ge-

setzlichen Altersgrenze infolge objektiver Voraussetzungen angegeben werden können, bleiben Angaben zur Freiwerdung aus anderen Gründen im Bereich des Spekultativen.

Schwierigkeiten zeigten sich auch bei der Erfassung der Zahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen. Vielfach erfolgte die Bezeichnung des Ausbildungsberufes zu unspezifisch, wie z.B. die Angabe "Anwärter". Bei einigen Ausbildungsberufen musste geprüft werden, inwieweit sie von anderen, unterschiedlich bezeichneten Ausbildungsberufen abzugrenzen sind, insbesondere, wenn Ausbildungsziele und -abläufe sowie Voraussetzung identisch sind, wie z. B. bei Gewerbeinspektoranwärter/-anwärterinnen, Finanzinspektoranwärter/-anwärterinnen, Gemeindeinspektoranwärter/-anwärterinnen etc.

Die bei der Auswertung erkennbar gewordenen Unzulänglichkeiten wurden bei einer Überarbeitung des Statistikbogens gemäß § 6 LGG berücksichtigt, so dass bereits ab diesem Jahr den Dienststellen ein den Erfordernissen angepaßter Statistikbogen zugesendet werden kann.

Die Vervollständigung der fehlenden Angaben war nicht mit einem Rückgriff auf die Personalstatistik des Saarlandes zu erreichen, da diese von der Statistik nach § 6 LGG abweicht. Während die der Personalstatistik zugrundeliegenden Zahlen auf den Mitteilungen der zentralen Besoldungsstelle beruhen, sind für die Statistik nach § 6 LGG die Angaben der Dienststellen maßgeblich. Hinzu kommt, dass in der Personalstatistik weder der Saarländische Rundfunk noch die Mehrzahl der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erfasst werden, die für die Statistik nach dem Gleichstellungsgesetz Saarland jedoch zu berücksichtigen sind.

3.2 Die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes

Aufgrund des statistischen Zahlenmaterials lässt sich in tabellarischen Übersichten die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst der Landesverwaltung, der Gebietskörperschaften und der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit besonderem Augenmerk auf den Frauenanteil im Berichtszeitraum deutlich machen.

Die nachfolgenden Tabellenblöcke berücksichtigen eine Vielzahl von Parametern wie:

- Art des Verwaltungsbereichs wie oberste Landesbehörden, nachgeordnete Landesbehörden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (in der Statistik vereinzelt auch sonstiger Landesbereich genannt)
- Beschäftigtenzahlen
- Männer zu Frauen, Prozentualanteile

- Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung
- Beschäftigungsstatus (Beamte, Angestellte, Arbeiter)
- Laufbahngruppen und Ähnliches (Gruppenbildung in der BAT-Vergütung und bei den Lohnstufen der Arbeiter und Arbeiterinnen vergleichsweise dem Beamtenstatus)
- Neueinstellungen

Aus den tabellarischen Darstellungen kann eine Vielzahl von Relationen gebildet werden, die im nachfolgenden schwerpunktmäßig und keinesfalls abschließend dargestellt werden können.

Eine umfassende Übersicht über die Ergebnisse der statistischen Erhebung ist der **Landesstatistik** zu entnehmen.

3.2.1 Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl mit Blick auf den Frauenanteil

Beschäftigte aufgeteilt nach Bereichen

	Zahl der Beschäftigten insgesamt			Männer			Frauen		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
Alle Bereiche	45.080	44.985	44.253	25.034	24.538	23.902	20.046	20.447	20.351
Oberste Landesbehörden	1.511	1.504	1.495	825	813	807	686	691	688
Nachgeordnete Landesbehörden	19.846	19.728	19.060	12.377	12.241	11.730	7.469	7.487	7.330
Körperschaften, Stiftungen usw.	9.982	10.129	10.092	4.301	4.364	4.317	5.681	5.765	5.775
Kommunaler Bereich	13.741	13.624	13.606	7.531	7.120	7.048	6.210	6.504	6.668

Am 30.06.1993 waren 33,7% der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Saarland Frauen; in der saarländischen Beamtenschaft waren es 21,4%.

Am 30.06.1998 waren 46% der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Saarland Frauen: der Frauenanteil in der saarländischen Beamtenschaft betrug 31,3%.

Als sehr erfreuliches Ergebnis ist dabei zu werten, dass sich im Gesetzeszeitraum 1996 – 1998 trotz Personalabbau insgesamt der Frauenanteil für alle Beschäftigten jahresweise und in der Gesamtbetrachtung der drei Jahre um 1,5% erhöht hat, wobei zudem begrüßt wird, dass eine Steigerung in allen Bereichen erzielt werden konnte.

Für die einzelnen Geschäftsbereiche drückt sich das Ergebnis wie folgt aus:

Oberste Landesbehörden: von 45,4% auf 46,0% Steigerung um 0,6%

Nachgeordnete Landesbehörden: von 37,6% auf 38,5% Steigerung um 0,9%

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts:

von 56,9% auf 57,2% Steigerung um 0,3%

Kommunalbereich: von 45,2% auf 48,2% Steigerung um 3,0%

Die nachfolgenden Tabellen weisen die Beschäftigtenentwicklung insgesamt für alle Bereiche und getrennt nach Verwaltungsbereiche aus.

Tabelle 1
Beschäftigte – alle Bereiche

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	45.080	25.034	20.046	44,5
1997	44.985	24.538	20.447	45,5
1998	44.253	23.902	20.351	46

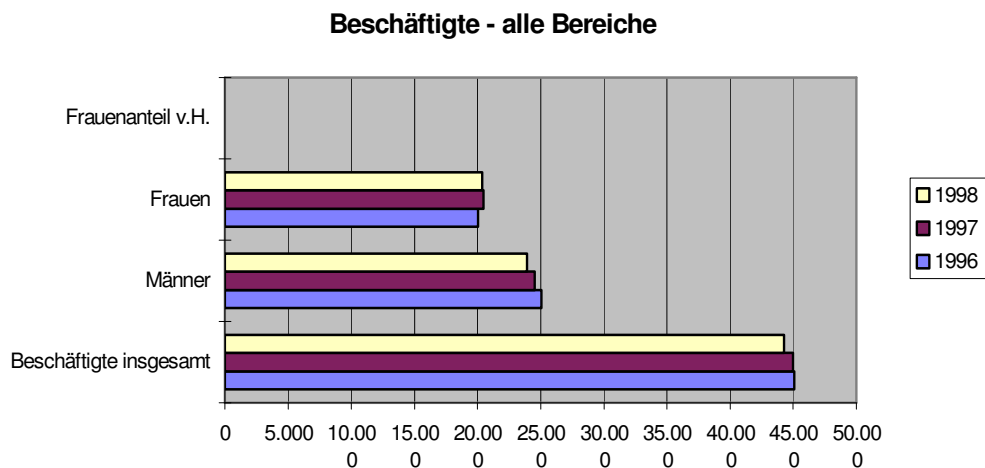


Tabelle 2
Beschäftigte - Landesbereich

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	31.339	17.503	13.836	44,1
1997	31.361	17.418	13.943	44,5
1998	30.647	16.854	13.793	45

Beschäftigte Landesbereich

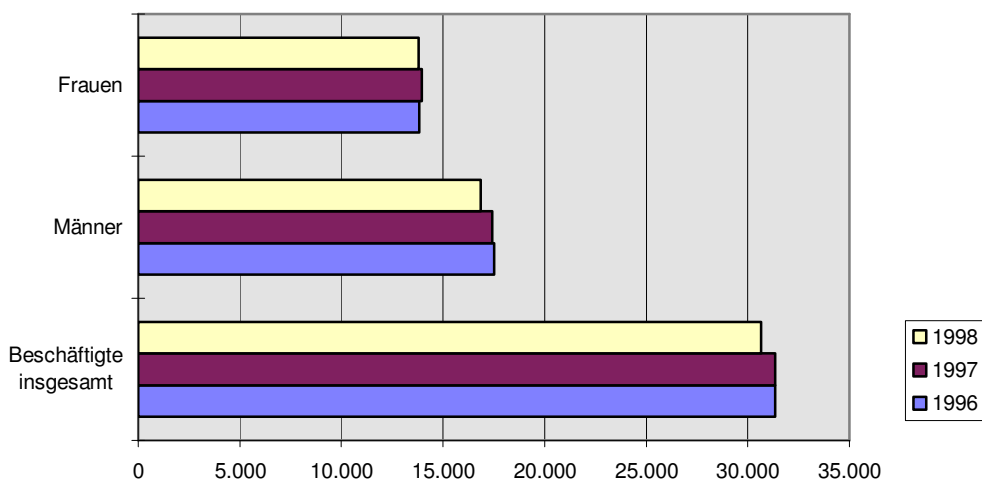


Tabelle 3
Beschäftigte – Oberste Landesbehörden

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	1.511	825	686	45,4
1997	1.504	813	691	45,9
1998	1.495	807	688	46

Beschäftigte - Oberste Landesbehörden

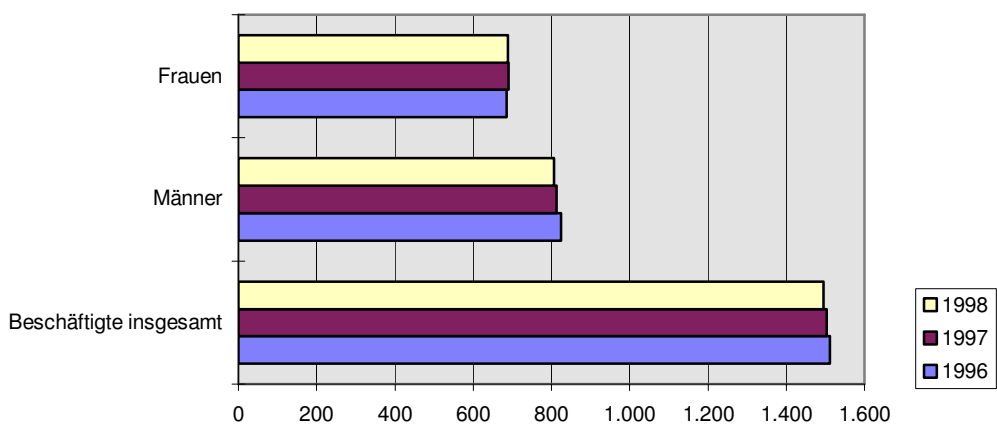


Tabelle 4

Beschäftigte- nachgeordnete Landesbehörden

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	19.846	12.377	7.469	37,6
1997	19.728	12.241	7.487	38,0
1998	19.060	11.730	7.330	38,5

Beschäftigte - nachgeordnete Landesbehörden

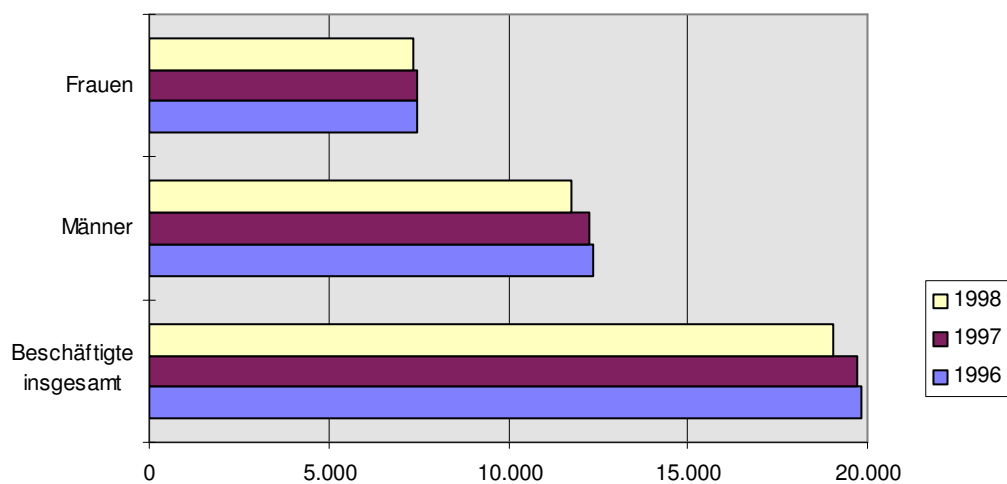


Tabelle 5
Beschäftigte – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	9.982	4.301	5.681	56,9
1997	10.129	4.364	5.765	56,9
1998	10.092	4.317	5.775	57,2

Beschäftigte -Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

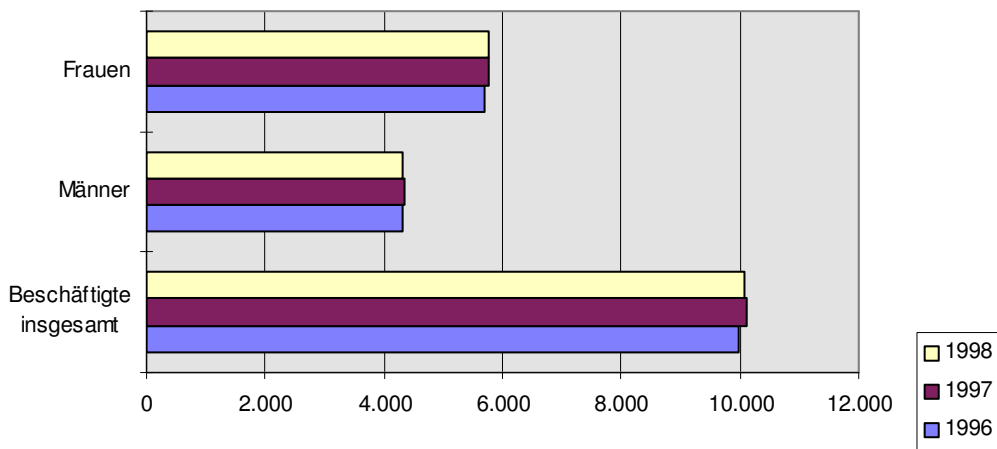
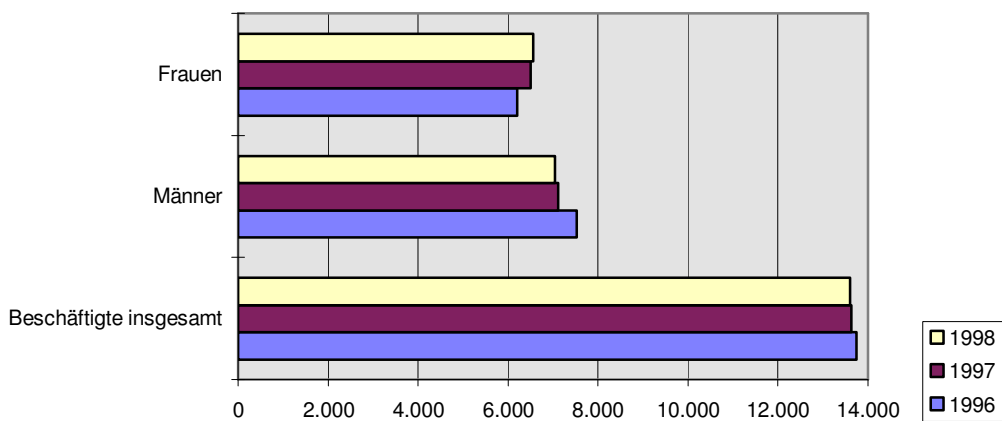


Tabelle 6
Beschäftigte –Kommunaler Bereich

	Beschäftigte insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
1996	13.741	7.531	6.210	45,2
1997	13.624	7.120	6.504	47,7
1998	13.606	7.048	6.558	48,2

Beschäftigte -Kommunaler Bereich



3.2.2 Entwicklung des Frauenanteiles im Hinblick auf Status mit Berücksichtigung des Frauenanteils bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die nachstehenden Tabellen geben eine Übersicht über den Frauenanteil in den einzelnen Statusgruppen – Beamte/Beamtinnen, Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen -. Sie enthalten darüber hinaus Aussagen über die Verteilung des Frauenanteils in Bezug auf Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung.

Die Statistik zeigt, dass im Angestelltenbereich Frauen mit 61,7 % (1998) überrepräsentiert, im Beamtenbereich mit 31,3 % (1998) unterrepräsentiert sind; für den Bereich der Arbeiter ist mit 43,9 % (1998) eine nahezu paritätische Repräsentation gegeben.

Für die einzelnen Verwaltungsbereiche gilt eine unterschiedliche Verteilung des Frauenanteils je nach Verwaltungsbereich. Der prozentuale Anteil der beamteten Frauen ist bei den Obersten Landesbehörden mit 21,0 % (1998) und bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit 16,9 % (1998) erkennbar geringer als bei den nachgeordneten Landesbehörden mit 33,1 % (1998) und im Kommunalbereich mit 25,2 % (1998).

Über alle Bereiche hinweg ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung so, dass Teilzeitbeschäftigung nahezu ausschließlich von Frauen wahrgenommen wird. Bei einzelnen Beschäftigtengruppen ist jedoch eine schwach rückläufige Tendenz beim Frauenanteil erkennbar. Bei den Beamten/Beamtinnen und Arbeitern/Arbeiterinnen nimmt die Beteiligung der männlichen Beschäftigten an der Reduzierung der Arbeitszeit geringfügig zu. Im Berichtszeitraum steigerte sich der Anteil der Männer, die Arbeitszeitreduzierung in Anspruch nehmen, um 1,5 % bzw. um 1,4 %. Da die Statistik keine Angaben über den Grund der Arbeitszeitreduzierung enthält, muss offen bleiben, ob die Inanspruchnahme der Teilzeitarbeit aus familiären oder sonstigen Gründen erfolgte.

Alle Bereiche 1996 – Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtinnen (einschl. Richterinnen)	18.919	13.249	5.670	30,0	16.744	13.069	3.675	21,9	2.175	180	1.995	91,7
Angestellte	18.231	7.204	11.027	60,5	13.943	6.843	7.100	50,9	4.288	361	3.927	91,6
Arbeiter/Arbeiterinnen	7.930	4.581	3.349	42,2	5.532	4.528	1.004	18,1	2.398	53	2.345	97,8
Zusammen	45.080	25.034	20.046	44,5	36.219	24.440	11.779	32,5	8.861	594	8.267	93,3

Alle Bereiche 1997 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	19.079	13.271	5.808	30,4	16.793	13.056	3.737	22,3	2.286	215	2.071	90,6
Angestellte	18.615	7.197	11.418	61,3	13.837	6.756	7.081	51,2	4.778	441	4.337	90,8
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	7.291	4.070	3.221	44,2	4.940	3.994	946	19,1	2.351	76	2.275	96,8
Zusammen	44.985	24.538	20.447	45,5	35.570	23.806	11.764	33,1	9.415	732	8.683	92,2

Alle Bereiche 1998 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	18711	12859	5852	31,3	16.137	12.608	3.529	21,9	2.574	251	2.323	90,2
Angestellte	18428	7050	11378	61,7	13.513	6.668	6.845	50,7	4.915	382	4.533	92,2
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	7114	3993	3121	43,9	4.842	3.912	930	19,2	2.272	81	2.191	96,4
Zusammen	44253	23902	20351	46	34.492	23.188	11.304	32,8	9.761	714	9.047	92,7

Landesbereich 1996 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	16.840	11.658	5.182	30,8	14.783	11.480	3.303	22,3	2.057	178	1.879	91,3
Angestellte	11.475	4.353	7.122	62,1	8.734	4.030	4.704	53,6	2.741	323	2.418	88,2
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	3.024	1.492	1.532	50,7	2.226	1.488	738	33,2	798	4	794	99,5
Zusammen	31.339	17.503	13.836	44,1	25.743	16.998	8.745	34,0	5.596	505	5.091	91,0

Landesbereich 1997 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	16.837	11.586	5.251	31,2	14.688	11.371	3.317	22,6	2.149	215	1.934	90,0
Angestellte	11.556	4.348	7.208	62,4	8.581	3.985	4.596	53,6	2.975	363	2.612	87,8
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	2.968	1.484	1.484	50,0	2.206	1.478	728	33,0	762	6	756	99,2
Zusammen	31.361	17.418	13.943	44,5	25.475	16.834	8.641	33,9	5.886	584	5.302	90,1

Landesbereich 1998 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	16.487	11.195	5.292	32,1	14.062	10.946	3.116	22,2	2.425	249	2.176	89,7
Angestellte	11.277	4.210	7.067	62,7	8.299	3.909	4.390	52,9	2.978	301	2.677	89,9
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	2.883	1.449	1.434	49,7	2.148	1.441	707	32,9	735	8	727	98,9
Zusammen	30.647	16.854	13.793	45,0	24.509	16.296	8.213	33,5	6.138	558	5.580	90,9

Oberste Landesbehörden 1996 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	682	550	132	19,4	644	549	95	14,8	38	1	37	97,4
Angestellte	769	244	525	68,3	602	240	362	60,1	167	4	163	97,6
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	60	31	29	48,3	47	31	16	34,0	13		13	100,0
Zusammen	1.511	825	686	45,4	1.293	820	473	36,6	218	5	213	97,7

Oberste Landesbehörden 1997 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	676	544	132	19,5	633	542	91	14,4	43	2	41	95,3
Angestellte	768	236	532	69,3	599	233	366	61,1	169	3	166	98,2
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	60	33	27	45,0	48	33	15	31,3	12		12	100,0
Zusammen	1.504	813	691	45,9	1.280	808	472	36,9	224	5	219	97,8

Oberste Landesbehörden 1998 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- sam	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	675	533	142	21,0	628	530	98	15,6	47	3	44	93,6
Angestellte	762	240	522	68,5	591	235	356	60,2	171	5	166	97,1
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	58	34	24	41,4	48	34	15	29,2	10		10	100,0
Zusammen	1.495	807	688	46,0	1.267	799	468	36,9	228	8	220	96,5

Nachgeordnete Landesbehörden 1996 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- en- quote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	14.779	9.993	4.786	32,4	12.815	9.823	2.992	23,3	1.964	170	1.794	91,3
Angestellte	3.839	1.566	2.273	59,2	2.828	1.484	1.344	47,5	1.011	82	929	91,9
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.228	818	410	33,4	985	817	168	17,1	243	1	242	99,6
Zusammen	19.846	12.377	7.469	37,6	16.628	12.124	4.504	27,1	3.218	253	2.965	92,1

Nachgeordnete Landesbehörden 1997 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte ins- gesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- en- quote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	14.779	9.937	4.842	32,8	12.733	9.734	2.999	23,6	2.046	203	1.843	90,1
Angestellte	3.750	1.492	2.258	60,2	2.677	1.402	1.275	47,6	1.073	90	983	91,6
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.199	812	387	32,3	975	811	164	16,8	224	1	223	99,6
Zusammen	19.728	12.241	7.487	38,0	16.385	11.947	4.438	27,1	3.343	294	3.049	91,2

Nachgeordnete Landesbehörden 1998 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- en- quote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	14.421	9.558	4.863	33,7	12.114	9.319	2.795	23,1	2.307	239	2.068	89,6
Angestellte	3.505	1.405	2.100	59,9	2.469	1.345	1.124	45,5	1.036	60	976	94,2
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.134	767	367	32,4	921	764	157	17,0	213	3	210	98,6
Zusammen	19.060	11.730	7.330	38,5	15.504	11.428	4.076	26,3	3.556	302	3.254	91,5

Körperschaften des öffentl. Rechts, Stiftungen, Anstalten 1996 –Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	1.379	1.115	264	19,1	1.324	1.108	216	16,3	55	7	48	87,3
Angestellte	6.867	2.543	4.324	63,0	5.304	2.306	2.998	56,5	1.563	237	1.326	84,8
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.736	643	1.093	63,0	1.194	640	554	46,4	542	3	539	99,4
Zusammen	9.982	4.301	5.681	56,9	7.822	4.054	3.768	48,2	2.160	247	1.913	88,6

Körperschaften des öffentl. Rechts, Stiftungen, Anstalten 1997 - Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	1.382	1.105	277	20,0	1.322	1.095	227	17,2	60	10	50	83,3
Angestellte	7.038	2.620	4.418	62,8	5.305	2.350	2.955	55,7	1.733	270	1.463	84,4
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.709	639	1.070	62,6	1.183	634	549	46,4	526	5	521	99,0
Zusammen	10.129	4.364	5.765	56,9	7.810	4.079	3.731	47,8	2.319	285	2.034	87,7

Körperschaften des öffentl. Rechts, Stiftungen, Anstalten 1998 - Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	1.391	1.104	287	20,6	1.320	1.097	223	16,9	71	7	64	90,1
Angestellte	7.010	2.565	4.445	63,4	5.239	2.329	2.910	55,5	1.771	236	1.535	86,7
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	1.691	648	1.043	61,7	1.179	643	536	45,5	512	5	507	99,0
Zusammen	10.092	4.317	5.775	57,2	7.738	4.069	3.669	47,7	2.354	248	2.106	89,5

Kommunaler Bereich 1996 - Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- samt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl.Richterin- nen)	2.079	1.591	488	23,5	1.961	1.589	372	19,0	118	2	116	98,3
Angestellte	6.756	2.851	3.905	57,8	5.209	2.813	2.396	46,0	1.547	38	1.509	97,5
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	4.906	3.089	1.817	37,0	3.306	3.040	266	8,0	1.600	49	1.551	96,9
Zusammen	13.741	7.531	6.210	45,2	10.476	7.442	3.034	29,0	3.265	89	3.176	97,3

Kommunalbereich 1997 - Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	2.242	1.685	557	24,8	2.105	1.685	420	20,0	137		137	100,0
Angestellte	7.059	2.849	4.210	59,6	5.256	2.771	2.485	47,3	1.803	78	1.725	95,7
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	4.323	2.586	1.737	40,2	2.734	2.516	218	8,0	1.589	70	1.519	95,6
Zusammen	13.624	7.120	6.504	47,7	10.095	6.972	3.123	30,9	3.529	148	3.381	95,8

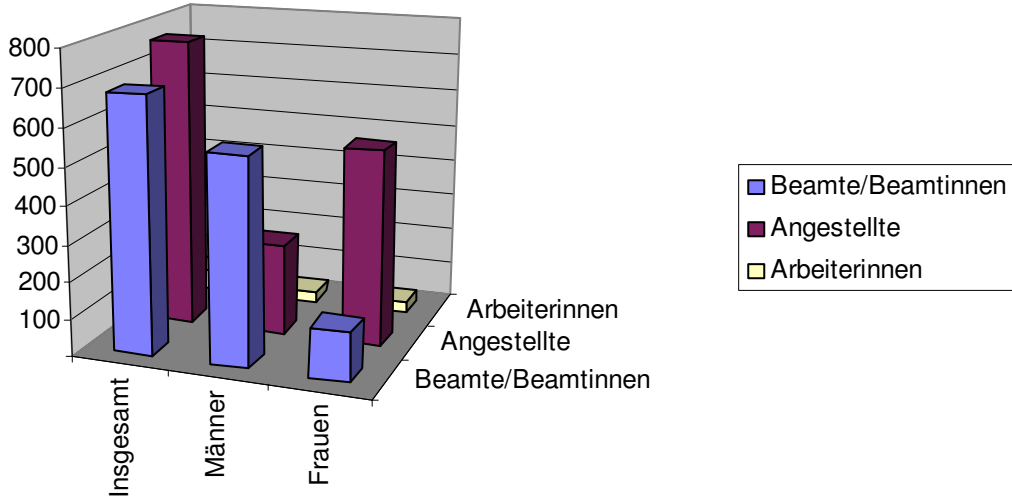
Kommunalbereich 1998 - Ergebnisse Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	2.224	1.664	560	25,2	2.075	1.662	413	19,9	149	2	147	98,7
Angestellte	7.151	2.840	4.311	60,3	5.214	2.759	2.455	47,1	1.937	81	1.856	95,8
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	4.231	2.544	1.687	39,9	2.694	2.471	223	8,3	1.537	73	1.464	95,3
Zusammen	13.606	7.048	6.558	48,2	9.983	6.892	3.091	31,0	3.623	156	3.467	95,7

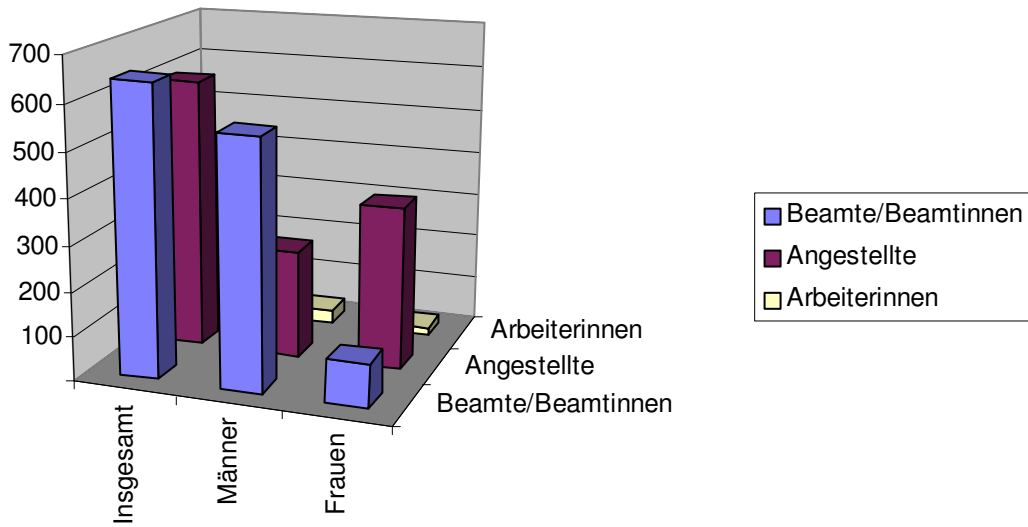
Oberste Landesbehörden 1996 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te	Insge- amt	Männer	Frauen	Frau- enquo- te
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtin- nen (einschl. Richterin- nen)	682	550	132	19,4	644	549	95	14,8	38	1	37	97,4
Angestellte	769	244	525	68,3	602	240	362	60,1	167	4	163	97,6
Arbei- ter/Arbeiterin-nen	60	31	29	48,3	47	31	16	34,0	13		13	100,0
Zusammen	1.511	825	686	45,4	1.293	820	473	36,6	218	5	213	97,7

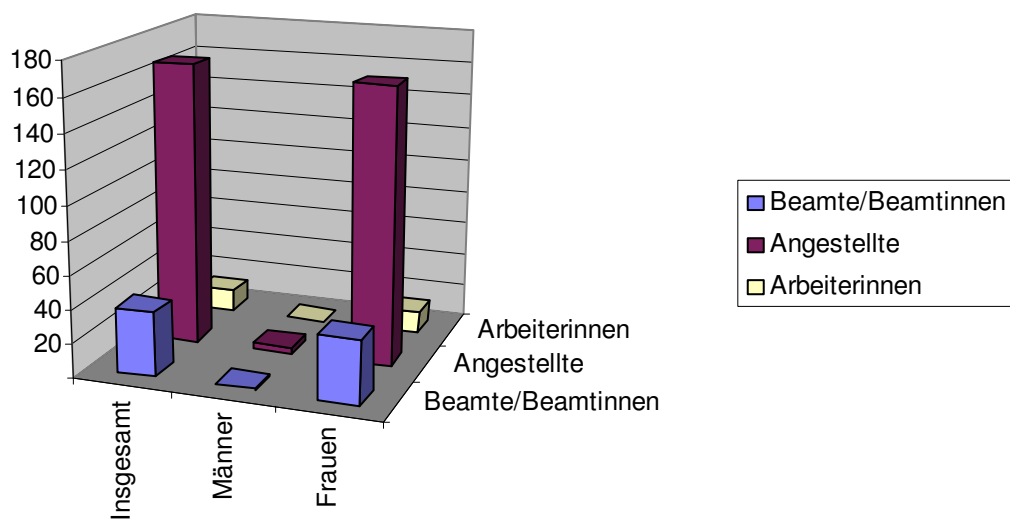
Oberste Landesbehörde Beschäftigte insgesamt 96



Oberste Landesbehörde Vollzeitbeschäftigte insgesamt 96



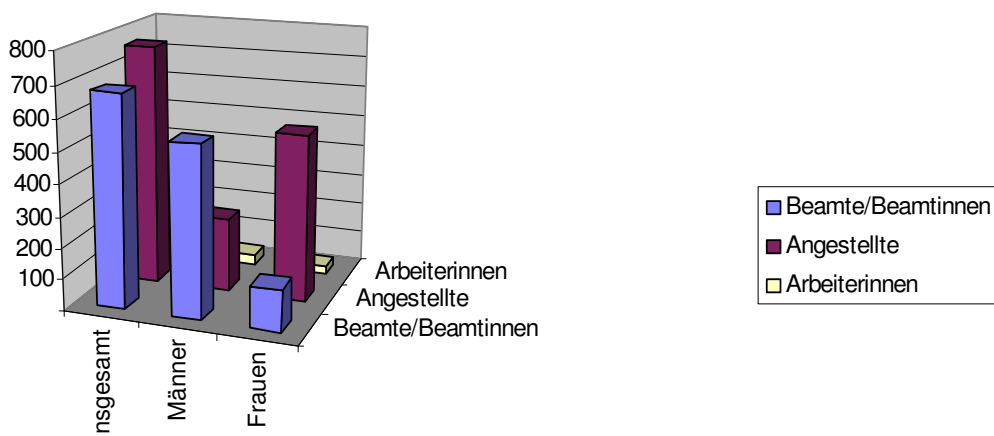
Oberste Landesbehörde Teilzeitbeschäftigte insgesamt 96



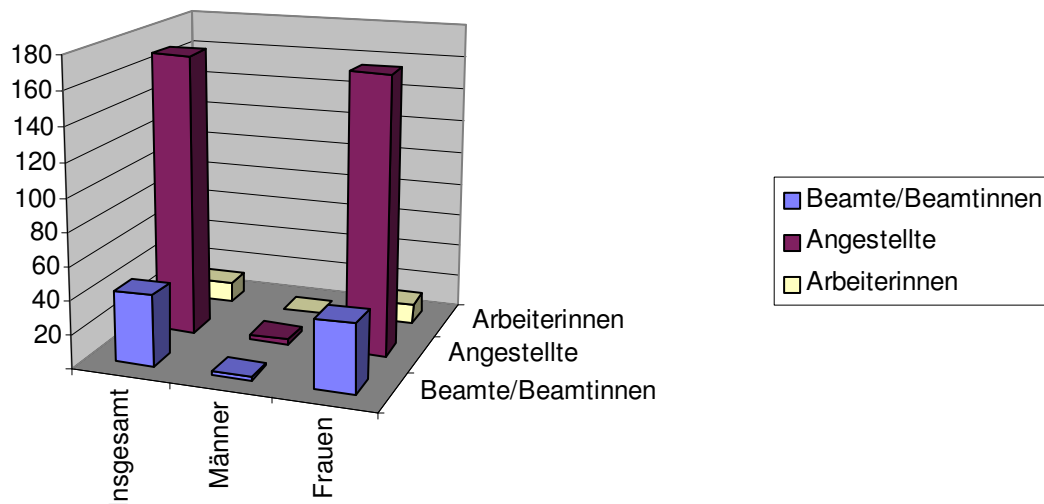
Oberste Landesbehörden 1997 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtinnen (einschl. Richterinnen)	676	544	132	19,5	633	542	91	14,4	43	2	41	95,3
Angestellte	768	236	532	69,3	599	233	366	61,1	169	3	166	98,2
Arbeiter/Arbeiterinnen	60	33	27	45,0	48	33	15	31,3	12		12	100,0
Zusammen	1.504	813	691	45,9	1.280	808	472	36,9	224	5	219	97,8

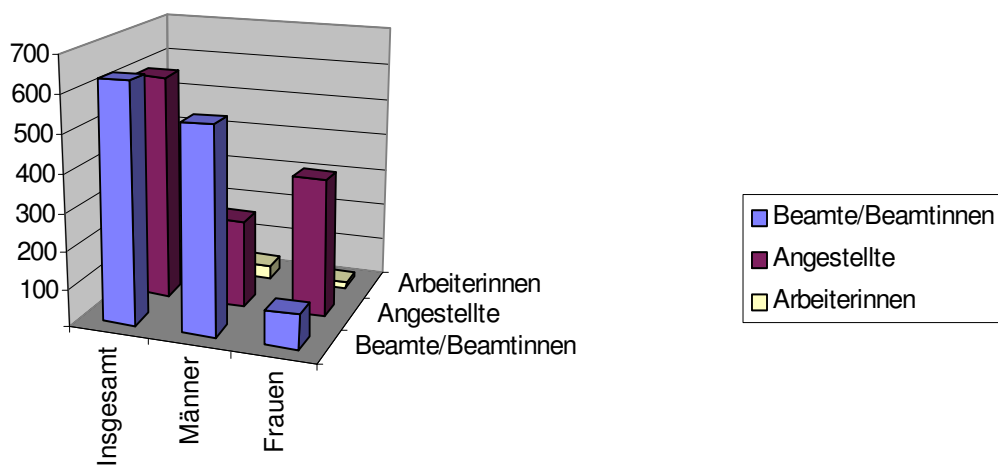
Oberste Landesbehörde Beschäftigte insgesamt 97



Oberste Landesbehörde Teilzeitbeschäftigte insgesamt 97



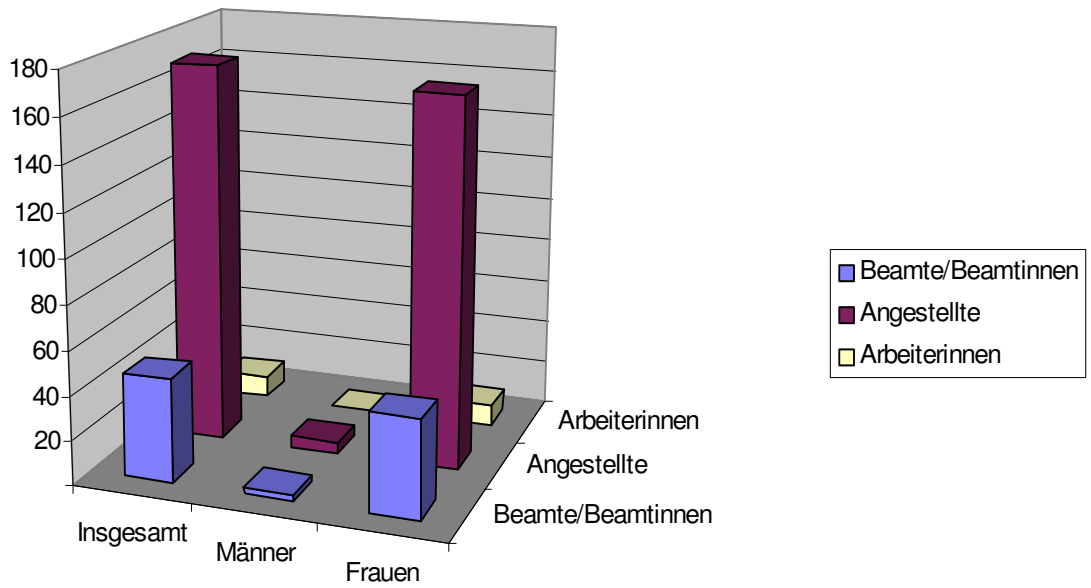
Oberste Landesbehörde Vollzeitbeschäftigte insgesamt 97



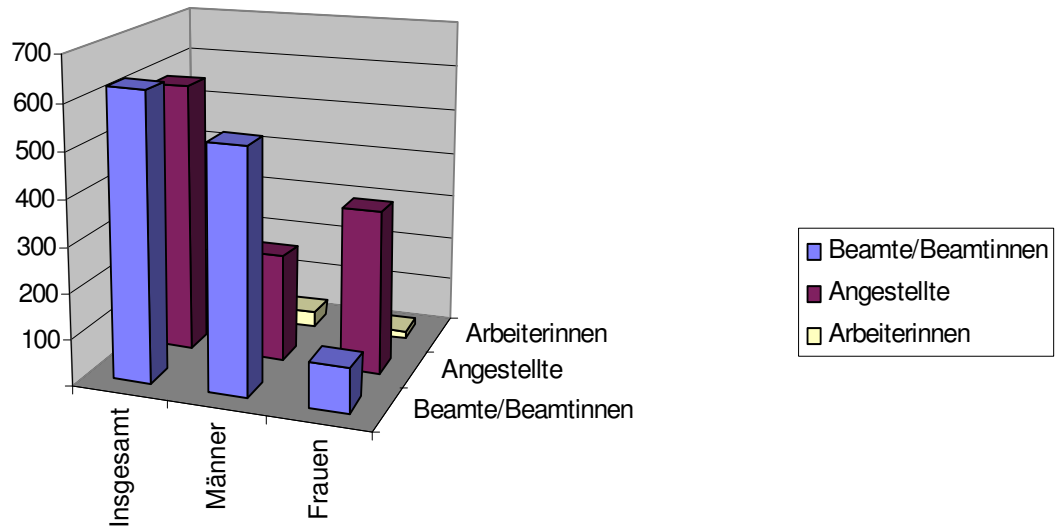
Oberste Landesbehörden 1998 - Ergebnisse für Beschäftigte insgesamt

	Beschäftigte insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.	Anzahl			v.H.
Beamte/Beamtinnen (einschl. Richterinnen)	675	533	142	21,0	628	530	98	15,6	47	3	44	93,6
Angestellte	762	240	522	68,5	591	235	356	60,2	171	5	166	97,1
Arbeiter/Arbeiterinnen	58	34	24	41,4	48	34	15	29,2	10		10	100,0
Zusammen	1.495	807	688	46,0	1.267	799	468	36,9	228	8	220	96,5

Oberste Landesbehörde Teilzeitbeschäftigte insgesamt 98



Oberste Landesbehörde Vollzeitbeschäftigte insgesamt 98



3.2.3 Entwicklung des Frauenanteils nach Laufbahngruppen

Bei den Beamtenlaufbahnen ist der größte Frauenanteil im Bereich des gehobenen Dienstes zu finden. Für den Angestelltenbereich zeigt sich eine Überrepräsentanz in den niedrigen und eine Unterrepräsentanz in den höheren Vergütungsstufen. Bei den Ange-

stellten sind ganz überwiegend Frauen in den niedrigsten Lohnstufen vertreten. Daraus ist zu folgern:

Je höher die Einstufung und demzufolge, da daran gebunden, die Funktion, desto niedriger der Frauenanteil.

Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist von 1996 bis 1998 um 0,1 % gesunken. Der Anteil der weiblichen Angestellten mit einer Vergütung II b bis I BAT ist im selben Zeitraum um 0,7 % gestiegen. Arbeiterinnen in der Lohngruppe 9 werden in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes nicht beschäftigt. Eine Steigerung konnte insgesamt nicht erreicht werden. Im Hinblick auf die Personalreduzierung ist der Trend jedoch insgesamt positiv zu bewerten.

Tabelle
Beamte/Beamtinnen – alle Bereiche

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	4.733	4.696	4.630	3.523	3.460	3.451	1.210	25,6	1.236	26,3	1.179	25,5
gehobener Dienst	9.341	9.739	9.619	5.578	5.869	5.641	3.763	40,3	3.870	39,7	3.978	41,4
mittlerer Dienst	4.845	4.644	4.462	4.148	3.942	3.767	697	14,4	702	15,1	695	15,6
Insgesamt	14.074	14.435	14.249	9.101	9.329	9.092	4.973	35,3	5.106	35,4	5.157	36,2

Beamte/Beamtinnen - Landesbereich

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	4.585	4.530	4.438	3.391	3.317	3.286	1.194	26,0	1.213	26,8	1.152	26,0
gehobener Dienst	8.015	8.291	8.205	4.555	4.778	4.582	3.460	43,2	3.513	42,4	3.623	44,2
mittlerer Dienst	4.240	4.016	3.844	3.712	3.491	3.327	528	12,5	525	13,1	517	13,4
Insgesamt	12.600	12.821	12.643	7.946	8.095	7.868	4.654	36,9	4.726	36,9	4.775	37,8

Beamte/Beamtinnen – Oberste Landesbehörden

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	249	243	245	217	210	209	32	12,9	33	13,6	36	14,7
gehobener Dienst	381	376	376	299	297	290	82	21,5	79	21,0	86	22,9
mittlerer Dienst	52	57	54	34	37	34	18	34,6	20	35,1	20	37,0
Insgesamt	630	619	621	550	507	499	114	18,1	112	18,1	122	19,6

Beamte/Beamtinnen – nachgeordnete Landesbehörden

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	3.661	3.612	3.483	2.563	2.504	2.446	1.098	30,0	1.108	30,7	1.037	29,8
gehobener Dienst	7.128	7.405	7.337	3.867	4.094	3.926	3.261	45,7	3.311	44,7	3.411	46,5
mittlerer Dienst	3.990	3.762	3.601	3.563	3.339	3.186	427	10,7	423	11,2	415	11,5
Insgesamt	10.789	11.017	10.820	6.430	6.598	6.372	4.359	40,4	4.419	40,1	4.448	41,1

Beamte/Beamtinnen – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	675	675	710	611	603	631	64	9,5	72	10,7	79	11,7
gehobener Dienst	506	510	492	389	387	366	117	23,1	123	24,1	126	24,7
mittlerer Dienst	198	197	189	115	115	107	83	41,9	82	41,6	82	41,6
Insgesamt	1181	1185	1202	1000	990	997	181	15,3	195	16,5	205	17,3

Beamte/Beamtinnen – Kommunaler Bereich

	Beamte/Beamtinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
höherer Dienst	148	166	192	132	143	165	16	10,8	23	13,9	27	14,1
gehobener Dienst	1.326	1.448	1.414	1.023	1.091	1.059	303	22,9	357	24,7	355	25,1
mittlerer Dienst	605	628	618	436	451	440	169	27,9	177	28,2	178	28,8
Insgesamt	1474	1614	1606	1155	1.234	1224	319	21,6	380	23,5	382	23,8

Angestellte – alle Bereiche

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
nach BAT												
IIb –I	1.966	2.046	1.905	1.407	1.426	1.351	559	28,4	620	30,3	554	29,1
V b- III	4.426	4.499	4.324	2.522	2.541	2.507	1.904	43,0	1.958	43,5	1.817	42,0
VIII- V c	8.927	9.089	9.168	2.503	2.426	2.368	6.424	72,0	6.663	73,3	6.800	74,2
X - IX a	221	236	198	42	35	29	177	80,1	201	85,2	169	85,4

Angestellte - Landesbereich

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
nach BAT												
IIb –I	1.752	1.806	1.661	1.215	1.239	1.164	537	30,7	567	31,4	497	29,9
V b – III	2.429	2.419	2.198	1.276	1.260	1.219	1.153	47,5	1.159	47,9	979	44,5
VIII - V c	4.646	4.646	4.687	1.150	1.115	1.079	3.496	75,2	3.531	76,0	3.608	77,0
X-IX a	137	130	99	21	18	13	116	84,7	112	86,2	86	86,9

Angestellte – Oberste Landesbehörden

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
nach BAT												
IIb –I	120	120	120	85	86	86	35	29,2	34	28,3	34	28,3
V b – III	195	187	184	93	84	82	102	52,3	103	55,1	102	55,4
VIII - V c	432	436	432	59	59	62	373	86,3	377	86,5	370	85,6
X - IX a	12	16	11	0	0	0	12	100,0	16	100,0	11	100,0

Angestellte – nachgeordnete Landesbehörden

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
nach BAT												
IIb –I	352	351	324	210	203	205	142	40,3	148	42,2	119	36,7
V b –III	1.118	1.103	963	594	580	532	524	46,9	523	47,4	431	44,8
VIII - V c	2.032	1.997	1.974	639	603	580	639	31,4	1.394	69,8	1.394	70,6
X - IX a	61	55	27	11	8	3	50	82,0	47	85,5	24	88,9

Angestellte – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998						
nach BAT												
IIb –I	1.280	1.335	1.212	920	950	873	360	28,1	385	28,8	344	28,4
V b – III	1.116	1.129	1.051	589	596	605	527	47,2	533	47,2	446	42,4
VIII - V c	2.182	2.213	2.281	452	453	437	1.730	79,3	1.760	79,5	1.844	80,8
X - IX a	64	59	61	10	10	10	54	84,4	49	83,1	51	83,6

Angestellte – Kommunalbereich

Vergütungsgruppe	Angestellte insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998						
nach BAT												
IIb –I	214	240	244	192	187	187	22	10,3	53	21,7	57	23,4
V b – III	1.997	2.080	2.126	1.246	1.281	1.288	751	37,6	799	37,6	838	39,4
VIII - V c	4.281	4.443	4.481	1.353	1.311	1.289	2.928	68,4	3.132	69,9	3.192	71,2
X - IX a	84	106	99	23	17	16	61	72,6	89	89,9	83	83,8

Arbeiterinnen/Arbeiter – alle Bereiche

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
9	11	8	10	11	8	10	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	2.745	2.535	2.489	2.642	2.442	2.394	103	3,8	93	3,7	95	3,8
1-4a	5.054	4.640	4.519	1.862	1.550	1.512	3.192	63,2	3.090	66,6	3.007	66,5

Arbeiterinnen/Arbeiter - Landesbereich

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
9	5	5	6	5	5	6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	1.135	1.130	1.114	1.108	1.103	1.084	27	2,4	27	2,4	30	2,7
1-4a	1.823	1.775	1.720	351	348	327	1.472	80,7	1.427	80,4	1.393	81,0

Arbeiterinnen/Arbeiter – Oberste Landesbehörden

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996		1997		1998	
9	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	8	8	12	8	8	12	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1-4a	52	52	46	23	25	22	29	55,8	27	51,9	24	52,2

Arbeiterinnen/Arbeiter – nachgeordnete Landesbehörden

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	nach MT-Vertrag	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997
9	1	1	1	1	1	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	683	677	650	676	670	643	7	1,0	7	1,0	7	1,1
1-4a	518	497	481	140	140	122	378	73,0	357	71,8	359	74,6

Arbeiterinnen/Arbeiter – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	nach MT-Vertrag	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997
9	4	4	5	4	4	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	444	445	452	424	425	429	20	4,5	20	4,5	23	5,1
1-4a	1.253	1.226	1.193	188	183	183	1.065	85,0	1043	85,1	1.010	84,7

Arbeiterinnen/Arbeiter – Kommunaler Bereich

Lohngruppen	Arbeiter/Arbeiterinnen insgesamt			Männer			Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %	Frauen	Frauenant. %
	nach MT-Vertrag	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997
9	6	3	4	6	3	4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5-8a	1.610	1.405	1.375	1.534	1.339	1.310	76	4,7	66	4,7	65	4,7
1-4a	3.231	2.865	2.799	1.511	1.202	1.185	1.720	53,2	1.663	58,0	1.614	57,7

3.2.4 Entwicklung des Frauenanteils im Hinblick auf die Einstellungspraxis

Wie eingangs festgestellt, ist der Zuwachs des Frauenanteils in Relation zum Personalabbau zu sehen. Die Neueinstellungspraxis zeigt in der statistischen Darstellung ein unterschiedliches Bild. Während im Bereich der Landesverwaltung und der Kommunen Frauen zum Teil überparitätisch eingestellt wurden, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen, zeigt die Auswertung der Einstellungspraxis bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, dass im Beamtenbereich der Frauenanteil bei Neueinstellungen mit dem Summenwert von 13,8% für 1997 und 1998 noch gering ist.

Insgesamt ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine bewertete Aussage über eine Entwicklung nur den Zeitraum von zwei Jahren erfasst.

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – alle Bereiche

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	18.919	13.249	5.670	30,0
Neueinstellungen 1997	205	132	73	35,6
Neueinstellungen 1998	157	91	66	42,0
Summe 1997/1998	362	223	139	38,4

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – Landesbereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	16.840	11.658	5.168	30,8
Neueinstellungen 1997	116	77	39	33,6
Neueinstellungen 1998	131	76	55	42,0
Summe 1997/1998	247	153	94	38,1

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – Oberste Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	682	550	132	19,4
Neueinstellungen 1997	5	2	3	60,0
Neueinstellungen 1998	5	1	4	80,0
Summe 1997/1998	10	3	7	70,0

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – nachgeordnete Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	14.779	9.993	4.786	32,4
Neueinstellungen 1997	69	40	29	42,0
Neueinstellungen 1998	110	60	50	45,5
Summe 1997/1998	179	100	79	44,1

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	1.379	1.115	264	19,1
Neueinstellungen 1997	42	36	7	16,7
Neueinstellungen 1998	16	15	1	6,3
Summe 1997/1998	58	51	8	13,8

Neueinstellungen – Beamtinnen/Beamte – Kommunaler Bereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	2.079	1.591	488	23,5
Neueinstellungen 1997	89	55	34	38,2
Neueinstellungen 1998	26	15	11	42,3
Summe 1997/1998	115	70	45	39,1

Neueinstellungen – Angestellte – alle Bereiche

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	15.839	6.582	9.257	58,4
Neueinstellungen 1997	895	372	523	58,4
Neueinstellungen 1998	715	290	425	59,4
Summe 1997/1998	1610	662	948	58,9

Neueinstellungen – Angestellte - Landesbereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	9.149	3.738	5.411	59,1
Neueinstellungen 1997	475	245	230	48,4
Neueinstellungen 1998	435	208	227	52,2
Summe 1997/1998	910	453	457	50,2

Neueinstellungen – Angestellte – Oberste Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	769	244	525	68,3
Neueinstellungen 1997	25	3	22	88,0
Neueinstellungen 1998	26	9	17	65,4
Summe 1997/1998	51	12	39	76,5

Neueinstellungen – Angestellte – nachgeordnete Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	3.575	1.457	2.118	59,2
Neueinstellungen 1997	69	18	51	73,9
Neueinstellungen 1998	43	9	34	79,1
Summe 1997/1998	112	27	85	75,9

Neueinstellungen – Angestellte – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	4.805	2.037	2.768	57,6
Neueinstellungen 1997	381	224	157	41,2
Neueinstellungen 1998	366	190	176	48,1
Summe 1997/1998	747	414	333	44,6

Neueinstellungen – Angestellte – Kommunalbereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	6.690	2.844	3.846	57,5
Neueinstellungen 1997	420	127	293	69,8
Neueinstellungen 1998	280	82	198	70,7
Summe 1997/1998	700	209	491	70,1

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – alle Bereiche

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	7.930	4.581	3.349	42,2
Neueinstellungen 1997	184	91	93	50,5
Neueinstellungen 1998	240	141	99	41,2
Summe 1997/1998	424	232	192	45,3

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – Landesbereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	3.024	1.492	1.532	50,7
Neueinstellungen 1997	82	28	54	65,9
Neueinstellungen 1998	102	58	44	43,1
Summe 1997/1998	184	86	98	53,3

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – Oberste Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	60	31	29	48,3
Neueinstellungen 1997	1	1	0	0,0
Neueinstellungen 1998	0	0	0	0,0
Summe 1997/1998	1	1	0	0,0

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – nachgeordnete Landesbehörden

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	1.228	818	410	33,4
Neueinstellungen 1997	2	1	1	50,0
Neueinstellungen 1998	3	2	1	33,3
Summe 1997/1998	5	3	2	40,0

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – Körperschaften, Anstalten, Stiftungen

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	1.736	643	1.093	63
Neueinstellungen 1997	381	224	157	41,2
Neueinstellungen 1998	99	56	43	43,4
Summe 1997/1998	480	280	200	41,7

Neueinstellungen – Arbeiterinnen/Arbeiter – Kommunaler Bereich

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil v.H.
Ist 1996	4.906	3.089	1.817	37
Neueinstellungen 1997	102	63	39	38,2
Neueinstellungen 1998	138	83	55	39,9
Summe 1997/1998	240	146	94	39,2

4. Instrumentarien zur Frauenförderung nach LGG

Die statistisch erhobenen Zahlen hinsichtlich der Beschäftigtenentwicklung mit Blick auf den Frauenanteil belegt die Notwendigkeit, durch gesetzliche Vorgaben die Unterrepräsentanz und die Benachteiligungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung zu beseitigen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sieht das Gesetz verschiedene Instrumentarien vor, die frauenfördernde Personalplanung ermöglichen und unterstützen.

Als solche sind insbesondere die Frauenbeauftragten, die Frauenförderpläne, die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben und die Quotenregelung nach § 13 LGG mit Öffnungsklausel zu verstehen.

4.1 Frauenbeauftragte

§ 21 LGG Frauenbeauftragte

(1) Die Dienststelle hat, soweit sie nach § 7 zur Erarbeitung eines Frauenförderplanes verpflichtet ist, das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten, das die Dienststelle sowie die Bediensteten in allen Fragen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung berät und unterstützt. Ist ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes gemäß § 22 noch keine Frauenbeauftragte gewählt oder ernannt worden, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.

§ 22 Abs. 1 LGG Wahl

(1) Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Sie wird alsdann von den Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt. Wird gemäß §§ 79 a, 186 a und 215 a Kommunalselfbstverwaltungsgesetz eine kommunale Frauenbeauftragte bestellt, so entfällt die Wahl gemäß Satz 1. In diesen Fällen nimmt die kommunale Frauenbeauftragte die Aufgaben gemäß Abschnitt 7 dieses Gesetzes wahr.

Die in § 21 LGG verankerte Verpflichtung zur Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten und insbesondere die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten stellen zentrale Regelungen im Gesetz zum Abbau der Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst dar. Die folgenbewehrte Unterlassung der Einrichtung einer Frauenbeauftragten hat entscheidend mit dazu beigetragen, dass mit wenigen Ausnahmen im vorgeschriebenen gesetzlichen Zeitrahmen die Bestellung bzw. Ernennung der Frauenbeauftragten erfolgt ist.

Die Dienststellen, bei denen sich keine weibliche Beschäftigte für eine Kandidatur bereit erklärte, sind gehalten, in einem Abstand von einem halben Jahr erneut tätig zu werden und Frauen zur Kandidatur aufzufordern.

Bei Dienststellen mit ausschließlich männlichen Beschäftigten kann keine Wahl einer Frauenbeauftragten stattfinden, da diese von den weiblichen Beschäftigten zu wählen ist. Dementsprechend fehlt es auch an einer Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Neueinstellungen. In diesen Fällen ist die Aufstellung eines Frauenförderplanes von besonderer Bedeutung und Notwendigkeit.

Derzeit befinden sich insgesamt 163 Frauenbeauftragte in 190 Dienststellen (Kommunen, Städte, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit eingerechnet) im Amt (Stand: 27.01.99).

Die abweichende Menge der Dienststellen mit Frauenbeauftragten von der, die von der Statistik erfasst werden, erklärt sich daraus, dass die Verpflichtung zur Wahl einer Frauenbeauftragten alle Dienststellen, auch die ohne eigenen Stellenplan erfasst. Somit haben z.B. alle Sparkassen und Finanzämter jeweils eine Frauenbeauftragte gewählt, während die Statistik zentral für alle Sparkassen bzw. alle Finanzämter gemeinsam erhoben wurde. Für die Schulen ist abweichend von dieser Regelung eine Verständigung dahin-

gehend erzielt worden, dass jeweils eine Frauenbeauftragte für jede Schulform gewählt wurde, die die Rechte und Pflichten einer Frauenbeauftragten für jede der Schulform zugehörige Schule wahrnimmt.

4.1.1 Einzelne Geschäftsbereiche

Für die einzelnen Geschäftsbereiche der Landesverwaltung kann folgendes dargestellt werden:

Bei den **obersten Landesbehörden** – Staatskanzlei, Ministerien, Rechnungshof des Saarlandes einschließlich der Verwaltung des Landtags des Saarlandes – sind ausnahmslos Frauenbeauftragte gewählt worden.

Hinsichtlich der **nachgeordneten Behörden** und der aufsichtsrechtlich zugeordneten **Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts** ist getrennt nach Geschäftsbereichen festzustellen:

Geschäftsbereich der Staatskanzlei

Staatskanzlei und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die der Staatskanzlei rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 4 Frauenbeauftragte: 4

Namentlich sind dies:

- Staatskanzlei
- Vertretung beim Bund
- Statistisches Landesamt
- Landesarchiv

Bei den der Staatskanzlei aufsichtsrechtlich unterstehenden Körperschaften

- Landesmedienanstalt
- Saarländischer Rundfunk

wurden Frauenbeauftragte gewählt.

Beim **Ministerium des Innern** sind ebenfalls auf nachgeordneter Behördenebene Frauenbeauftragte gewählt.

Ministerium des Innern und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 5 Frauenbeauftragte: 5

Namentlich aufgeführt sind dies:

- Ministerium des Inneren
- Landesamt für Verfassungsschutz
- Landesamt für Ausländer- und Flüchtlingsangelegenheiten
- Polizei des Saarlandes
- Fachhochschule für Verwaltung

Folgende dem Ministerium rechtsaufsichtlich zugeordneten Körperschaften, Stiftungen und Anstalten haben eine Frauenbeauftragte gewählt:

- der Wasserzweckverband Warndt,
- das Gaswerk Illingen,
- der Landessportverband für das Saarland,
- der Zweckverband Illrenaturierung,
- der Wasserzweckverband der Stadt- und Landgemeinde des Landkreises Neunkirchen,
- der Zweckverband Musikschule Sulzbach / Fischbachtal,
- der Zweckverband Historisches Museum.

Bei der Stiftung Saarländisches Ökologiezentrum Hofgut Imsbach ist keine Frauenbeauftragte gewählt worden, weil hier nur 1 Mitarbeiterin und 2 Mitarbeiter beschäftigt werden und somit eine Wahl nicht stattfinden kann. Ebenso ist keine Frauenbeauftragte bei der Rettungsleitstelle und der Feuerweherschule gewählt worden. Bei der Rettungsleitstelle ist keine, bei der Feuerweherschule ist eine weibliche Bedienstete angestellt.

Aufgrund dieser Situation hat im Berichtszeitraum bei personalrechtlichen Fragen die Frauenbeauftragte des Ministeriums des Innern die Interessen der Frauen nach dem Gleichstellungsgesetz wahrgenommen

Geschäftsbereich des **Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft**

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 15 Frauenbeauftragte: 14

Frauenbeauftragte in diesem Geschäftsbereich sind namentlich im Ministerium und im nachgeordneten Bereich tätig bei:

- Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
- dem Landesinstitut für Pädagogik und Medien
- der unteren Schulaufsicht
- dem staatlichen Konservatoramt
- dem staatlichen Büchereiamt

- dem Bereich der allgemein und berufsbildenden Schulen

Hierunter sind die Bereiche, die jeweils eine Frauenbeauftragte haben, zu benennen

- Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Erweiterte Realschule, Sekundarschule, Gesamtschule, Gymnasien, Sonderschule, Technisch-Gewerbliche und Sozial-Pflegerische Schulen, Kaufmännische Schulen

Beim Institut für Landeskunde ist lediglich nur ein Bediensteter beschäftigt, so dass sich eine Wahl erübrigte.

Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der Aufsicht des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft unterstehen, sind Frauenbeauftragte gewählt in den Bereichen:

- Universität des Saarlandes
- Hochschule für Technik und Wirtschaft
- Hochschule der Bildenden Künste
- Universitätsklinik Homburg
- Stiftung saarländischer Kulturbesitz.

Die Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik und Theater ist zurückgetreten; für eine Neuwahl hat sich bisher keine Frau zur Verfügung gestellt.

Geschäftsbereich des **Ministeriums für Umwelt, Energie und Verkehr:**

Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 9 Frauenbeauftragte: 7

Frauenbeauftragte sind gewählt

- beim Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr
- beim Landesamt für Kataster-, Vermessungs- und Kartenwesen
- bei der Forstverwaltung
- beim Landesamt für Straßenwesen
- beim Landesamt für Umweltschutz
- beim Staatlichen Institut für Gesundheit und Umwelt
- beim Amt für Landesentwicklung

Im Bereich der Berghoheitsverwaltung (Bergamt und Oberbergamt) wurden keine Wahlen durchgeführt, da sich unter der geringen Anzahl der weiblichen Beschäftigten keine Frau für dieses Amt bereit erklärte.

Bei dem der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Umwelt, Energie und Verkehr unterstehenden

- Entsorgungsverband Saar und
- der Landwirtschaftskammer des Saarlandes

ist eine Frauenbeauftragte gewählt.

Bei den der Fachaufsicht unterstehenden

- Architektenkammer
- Kammer der beratenden Ingenieure
- Vereinigung der Jäger

sind keine Frauenbeauftragte gewählt worden. Im kleinen Kreis der weiblichen Beschäftigten fand sich keine Bereitschaft zu einer Kandidatur.

Geschäftsbereich des **Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales**

Im nachgeordneten Geschäftsbereich des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales sind Frauenbeauftragte in allen Dienststellen gewählt.

Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 8 Frauenbeauftragte: 8

Namentlich sind Frauenbeauftragte gewählt:

- beim Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales
- beim Landesamt für Jugend, Soziales und Versorgung
- beim Landesamt für Arbeitssicherheit, Immissionsschutz und Gesundheit
- bei der Staatl. Klinik für forensische Psychiatrie
- bei der Arbeitsgerichtsbarkeit
- bei den Saarländischen Schulen für Gehörlose, Blinde und Sehbehinderte Lebach
- bei der Saarländischen Schule für Körperbehinderte Homburg

Bei den dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales aufsichtsrechtlich zugeordneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sind Frauenbeauftragte gewählt:

- bei der Unfallkasse des Saarlandes
- bei der Innungskrankenkasse des Saarlandes
- bei der Landesversicherungsanstalt für das Saarland
- beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung im Saarland

- bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse für das Saarland
- bei der Arbeitskammer des Saarlandes und
- bei der Landwirtschaftlichen Alterskasse für das Saarland
- bei der Landwirtschaftlichen Krankenkasse für das Saarland und
- bei der Ärztekammer

Keine Frauenbeauftragte sind bei:

- der Apothekerkammer mangels Kandidatur einer weiblichen Beschäftigten
- der Kassenärztlichen Vereinigung ebenfalls mangels Kandidatur
- der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Saarland, (Wahl wird derzeit vorbereitet)
- der Tierärztekammer, die ehrenamtlich geführt wird,
- der Tierseuchenkasse, die von einem männlichen Bediensteten des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nebentätigkeit verwaltet wird.

Der Geschäftsbereich des **Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen**

Die Situation stellt sich dort wie folgt dar:

Ministerium für Wirtschaft und Finanzen und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 18 Frauenbeauftragte: 18

Frauenbeauftragte sind gewählt im Ministerium und in allen nachgeordneten Bereichen des Ministeriums, namentlich

- beim Ministerium für Wirtschaft und Finanzen
- beim Eichamt Saarbrücken
- bei der Landeshauptkasse des Saarlandes
- bei der Zentrale für Datenverarbeitung (ZDV) – Saar
- beim Staatlichen Hochbauamt
- bei der Oberfinanzdirektion Saarbrücken
- beim Deutsch-Französischen Sekretariat
- bei allen Finanzämtern des Saarlandes (10)
- beim Finanzbauamt.

Bei den der Rechtsaufsicht des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sind Frauenbeauftragte

- bei der Landesbank Saar – Girozentrale und bei den Sparkassen – gewählt.

Frauenbeauftragte sind nicht gewählt bei:

- dem Sparkassen- und Giroverband
- der Steuerberaterkammer des Saarlandes
- dem Versorgungswerk der Steuerberater
- der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
- der Handwerkskammer des Saarlandes
- der Stahlstiftung des privaten Rechts
- der Talsperrenverband Nonnweiler

Hierzu ist anzumerken, dass bei der Steuerberaterkammer Saarland mit Ausnahme des Geschäftsführers ausschließlich nur Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden. Beim Versorgungswerk der Steuerberater besteht ein Arbeitsverhältnis mit nur einer Angestellten. Die Stahlstiftung Saarland ist eine arbeitnehmerlose Stiftung, deren Geschäfte von Mitarbeitern der Saarstahl AG wahrgenommen werden. Die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer sehen sich nicht zur Beachtung des Gleichstellungsgesetzes aus genannten Gründen (siehe 2.2 des Berichtes) verpflichtet.

Der Geschäftsbereich des **Ministeriums der Justiz**

Ministerium für Justiz und nachgeordnete Behörden (ohne Körperschaften, die dem Ministerium rechtsaufsichtlich unterstellt sind)

Dienststellen: 24 Frauenbeauftragte: 23

Im Einzelnen sind dies:

- Ministerium der Justiz
- Oberverwaltungsgericht Saarlouis
- Verwaltungsgericht Saarlouis
- Landessozialgericht für das Saarland
- Sozialgericht Saarbrücken
- Saarländisches Oberlandesgericht
- Landgericht Saarbrücken
- Amtsgerichte (10)
- Generalstaatsanwaltschaft Saarbrücken
- Staatsanwaltschaft Saarbrücken
- Jugendarrestanstalt Lebach
- Justizvollzugsanstalt Neunkirchen
- Justizvollzugsanstalt Ottweiler
- Justizvollzugsanstalt Saarbrücken

Lediglich für das Finanzgericht Saarbrücken wurde keine Frauenbeauftragte mangels Kandidatur gewählt.

Bei den dem Ministerium der Justiz rechtsaufsichtlich unterstehenden Körperschaften wurden keine Frauenbeauftragten gewählt:

- bei der Rechtsanwaltskammer (Begründung siehe 2.2 des Berichtes)
- bei der Notarkammer wegen lediglich einer weiblichen Bediensteten.

Geschäftsbereich der Kommunen - Städte und Gemeinden -

Bei den Kommunen- Städten und Gemeinden des Saarlandes sind Frauenbeauftragte nach § 22 Abs. 1 LGG zu wählen oder nach §§ 79 a, 186 a und 215 a Kommunalselfverwaltungs-gesetz (KSVG vom 15. Januar 1964 in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1997, Amtsbl. S. 682) 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 §§ 186a, 215a KSVG diese Regelung entsprechend.

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

Von den 52 Kommunen des Saarlandes sind zur Bestellung einer Frauenbeauftragten verpflichtet neben den 5 Landkreisen und dem Stadtverband 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 nachgekommen bis auf die Stadt Blieskastel, die bislang nur eine gewählte Frauenbeauftragte hat.

Alle Kommunen im Saarland unter 20.000 Einwohner/innen haben angegeben, eine Frauenbeauftragte gewählt zu haben mit Ausnahme der Gemeinde Illingen, die eine Frauenbeauftragte bestellt hat, obwohl sie hierzu nicht gesetzlich verpflichtet ist.

Geschäftsbereich der Eigenbetriebe

Eine umfassende Übersicht über die Eigenbetriebe enthält Anlage 1.

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 Landesgleichstellungsgesetz werden bei zahlreichen Eigenbetrieben (35) von den gewählten bzw. bestellten Frauenbeauftragten der jeweiligen Kommune wahrgenommen. In 9 Eigenbetrieben fand eine Wahl statt, in 2 Eigenbetrieben wird sie derzeit vorbereitet und bei 4 Eigenbetrieben findet sich derzeit keine Bereitschaft für eine Kandidatur.

4.1.2 Arbeitsgemeinschaften der Frauenbeauftragten

Bestimmt durch den Gedanken, gemeinsame Erfahrungen aus der Praxis der täglichen Anwendung des Gleichstellungsgesetzes gezielt, wirksam und einheitlich öffentlich anzusprechen und zu vertreten sowie pragmatische Umsetzungen für ihren Adressatenkreis zu erwirken, haben sich Frauenbeauftragte auf gleichgeordneter Ebene zusammenschlossen.

Arbeitsgemeinschaften sind sowohl auf kommunaler wie auf oberster, nachgeordneter und körperschaftlicher Verwaltungsebene entstanden:

- Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der Obersten Landesbehörden
- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes
- Landeskonferenz der Landeshochschulfrauenbeauftragten
- Arbeitskreis der Frauenbeauftragten Sparkassen
- Arbeitskreis der Frauenbeauftragten Finanzämter

Als Ansprechpartnerinnen für Dienststellen und Frauenbeauftragte leisten sie Hilfestellungen durch Erfahrungsberichte, Diskussionen und Publikationen (z.B.: Jetzt kommen wir! Kommentar zum saarländischen Landesgleichstellungsgesetz; Herausgeber: Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes).

Der „**Muster – Frauenförderplan**“ (**Anlage 2**), verabschiedet am 12. März 1997 von der Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes, kann als Initialmaßnahme für weitere Entwicklungen und als erhebliche Hilfestellung in der ersten Zeit nach Inkrafttreten des Gesetzes betrachtet werden.

Auf ministerieller Ebene hat sich seit Mai 1997 eine Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden gebildet.

Diese hat u.a. einen **Muster-Frauenförderplan (Anlage 3)** für die saarländische Landesverwaltung veröffentlicht. Der Muster-Frauenförderplan wurde den Dienststellen an die

Hand gegeben, um so eine einheitliche Bearbeitung zu ermöglichen und mit vergleichbarem Datenmaterial gezielte Frauenförderungsmaßnahmen begleiten zu können.

Desweiteren wurde ein „**Muster**„ für einen **Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderplans gem. § 9 LGG (Anlage 4)** erarbeitet

Im Juni 1998 verabschiedete die Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden einen **Katalog über die Beteiligung der Frauenbeauftragten an personellen, baulichen und sonstigen Maßnahmen nach den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes (Anlage 5)**. Über die Inhalte des Katalogs hat ein endgültiger Abstimmungsprozess noch nicht stattgefunden.

Auch außerhalb von Arbeitsgemeinschaften bestehen in unterschiedlichem Ausmaß Kontakte der Frauenbeauftragten untereinander, wie diese anlässlich einer **Umfrage des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 13.11.1998** berichtet haben, (Fragebogen der Umfrage als **Anlage 6**).

An der Umfrage haben die Frauenbeauftragten freiwillig teilgenommen. Die Umfrage ging an die zu diesem Zeitpunkt gewählten oder bestellten Frauenbeauftragten, die dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales benannt worden waren.

Auswertung des Fragebogens an die Frauenbeauftragten vom 13.11.1998

Frauenbeauftragte	Angeschrieben	Rückmeldungen	davon Kontakt zu anderen Frauenbeauftragten	
			ja	nein
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	84	57	56	1
Körperschaften usw.	30	19	17	2
Kommunale (bestellte FB)	19	16	16	
Städte u. Gemeinden (gewählte FB)	32	27	25	2

4.1.3 Stellung, bzw. Freistellung der Frauenbeauftragten

§ 22 Abs. 3 LGG Wahl und Stellung

Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit im Rahmen der ihr aus diesem Gesetz zukommenden Aufgaben unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

In Dienststellen mit weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.

Mit der klarstellenden Vorschrift des § 22 Abs. 3 LGG zur Entlastung der Frauenbeauftragten hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass die Erfüllung der Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz von den Frauenbeauftragten nur im notwendigen Maße gewährleistet werden kann, wenn ausreichend Entlastung von anderen dienstlichen Pflichten organisiert ist.

Für die Dienststellen mit weiblichen Beschäftigten unter 300 - und das betrifft die ganz überwiegende Mehrzahl der Dienststellen -, enthält das Gesetz keine Maßzahl der Entlastung. Die Frauenbeauftragte ist „im erforderlichen Umfang“ von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Was „erforderlich“ ist, ist vielfach auf Arbeitsebene erörtert worden. Einerseits wird von den Dienststellen und den Frauenbeauftragten eine pragmatische, allgemeine Regelung gewünscht wie z. B. eine Sockelfreistellung von 5 Stunden die

Woche, andererseits sollen Ungerechtigkeiten im Einzelfall vermieden werden. Um Benachteiligungen und Bevorzugungen zu vermeiden, wird innerhalb der Landesverwaltung so verfahren, dass bezüglich des Umfanges der erforderlichen Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten der Bedarf im jeweiligen Ressort im konkreten Fall geprüft und hier-nach entschieden werden soll.

Ein Überblick über die Praxis der Freistellungen ist dem Rücklauf aus der Umfrage vom 3.11.1998 zu entnehmen.

Auswertung des Fragebogens an die Frauenbeauftragten vom 13.11.1998

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	freigestellt				
			bei Bedarf	Bis 20 %	bis 30 %	bis 40 %	bis 50 % u. mehr
Oberste Landesbehörden einschl. Nachgeordnete	84	57	4	7	7	2	6
Körperschaften usw.	30	19	6	2	1		4
Kommunale (bestellte FB)	19	16					16
Städte u. Gemeinden (gewählte FB)	32	27	6	3			2

20 von 57 Frauenbeauftragten aus dem Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden haben eine Freistellung angegeben.

Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen werden nach Angaben der befragten Frauenbeauftragten nur 7 von 19 für ihre Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz mit einem bestimmten Volumen freigestellt.

Bei Städten und Gemeinden unter 20.000 Einwohner/innen sind nach der Befragung 5 von 27 Frauenbeauftragten teilweise freigestellt.

Die nach § 79 a Kommunalselbstverwaltungsgesetz (KSVG) bestellten kommunalen Frauenbeauftragten sind freigestellt, da sie kraft Gesetz hauptamtlich tätig sind. Nach der Umfrage geben mehr als die Hälfte der Frauenbeauftragten an, dass sie für ihre Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz nicht freigestellt sind. Nach diesen Aussagen muss davon ausgegangen werden, dass die Frauenbeauftragten ihre Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz zusätzlich zu ihrer Dienstverpflichtung wahrnehmen. Zu bedenken ist bei diesem Ergebnis, dass die Aussagen keine Gründe für eine fehlende Freistellung enthalten. Die fehlende Freistellung kann darin begründet sein, dass

- keine oder nur wenig zusätzliche Verpflichtung anfällt,
- keine Freistellung von der Frauenbeauftragten geltend gemacht wurde,
- keine Freistellung von der Dienststelle genehmigt wurde. Dies ist im Berichtszeitraum jedoch nicht bekanntgeworden.

Für Frauenbeauftragte in Teilzeit bleibt jede Regelung ein Problem in der Realisierung.

4.1.4 Beteiligung

§ 23 LGG Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, 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 oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
3. Fortbildungsmaßnahmen,
4. Arbeitszeitgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes.

(2) Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.

(3) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

(4) Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen.

(5) Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung von Frauenförderplänen nach § 7 und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(6) Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichten die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

Hierzu ergab die Umfrage vom 13.11.1998 folgendes:

Auswertung des Fragebogens an die Frauenbeauftragten vom 13.11.1998

Frauenbeauftragte	ange-schrieben	Rückmel-dungen	Beteiligung			
			recht-zeitig	immer	Gelegent-lich	nie
oberste Landesbe-hörden einschl. nachgeordnete	84	57	35	14	19	
Körperschaften usw.	30	19	5	7	7	
Kommunale (bestellte FB)	19	16	9	7	3	
Städte u. Gemein-den (gewählte FB)	32	27	14	9	7	2

Die Beteiligung an allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen und personellen Maßnahmen stellt das zentrale Kernstück der Frauenbeauftragtenarbeit dar. Die Beteiligung hat nach § 23 Abs. 1 Satz 1 „frühzeitig,, und „umfassend,, zu erfolgen. Nach Abs. 6 ist die Frauenbeauftragte von der Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung „rechtzeitig,, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung zu unterrichten. Eine Definition der unbestimmten Begriffe gibt das Gesetz selber nicht; mit Blick auf die Systematik und Zielrichtung der Vorschrift ist jedoch davon auszugehen, dass der Gesetzgeber einen Zeitraum bestimmt hat, der aktive Informations- und Beratungszeit sowie Handlungsspielraum lässt.

Damit unterscheidet sich die „Mitwirkung,, der Frauenbeauftragten von der der Personalmitbestimmung (Personalrat, Hauptpersonalrat) dadurch, dass die Frauenbeauftragte noch **vor** der abschließenden Entscheidung der Verwaltung in die Entscheidungsfindung selbst mit einzubeziehen ist, während die Personalratsmitbestimmung/-mitwirkung die zumindest interne Entscheidung der Verwaltung bereits voraussetzt.

Die Praxis der Beteiligung an personellen wie sozialen Verfahren stellt sich unterschiedlich dar.

35 von 57 Frauenbeauftragten aus dem Geschäftsbereich der obersten Landesbehörden gaben an, zum Teil immer, zum Teil gelegentlich rechtzeitig an einer bevorstehenden Maßnahme beteiligt worden zu sein.

Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen haben nur 5 von 19 Frauenbeauftragte angegeben, rechtzeitig beteiligt worden zu sein.

Bei den Kommunalen Frauenbeauftragten waren es nur 9 von 16 und bei den Städten und Gemeinden nur 14 von 27 gewählten Frauenbeauftragten, die eine rechtzeitige Beteiligung bestätigten.

In zwei Fällen wurde angegeben, dass eine rechtzeitige Beteiligung nie erfolgt.

Bei diesem zahlenmäßigen Ergebnis ist zu bedenken, dass nur ein verhältnismäßig geringer Teil von Frauenbeauftragten Auskunft gegeben hat. Die vorliegenden Angaben können daher nur äußerst eingeschränkt als repräsentativ gelten. Trotzdem zeigt das Ergebnis dieser Umfrage, dass die Beteiligung der Frauenbeauftragten noch nicht die wünschenswerte Akzeptanz bei den Dienststellen gefunden hat.

Die mangelnde Beteiligung der Frauenbeauftragten findet auch ihren Niederschlag in den statistischen Ergebnissen zum Einstellungs-, Beförderungs-, Höhergruppierungs-, Versetzungs- sowie Übertragungsverhalten höherwertiger Tätigkeiten. Der positive Effekt, den der Gesetzgeber durch das Beteiligungsverfahren erwirken wollte, ist derzeit aufgrund der verhaltenen Beteiligungspraxis noch nicht im gewünschten Umfange eingetreten.

4.1.5 Widerspruchsrecht

§ 24

(1) Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 dieses Gesetzes nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen.

(2) Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.

(3) Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der in § 8 Absatz 1 und 2 vorgesehenen Stellen einzuholen.

(4) Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder Stelle nach Absatz 2 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

Auswertung des Fragebogens an die Frauenbeauftragten vom 13.11.1998

Frauenbeauftragte	angeschrieben	Rückmeldungen	Widerspruchsrecht	
			Gebrauch gemacht	mit Erfolg
oberste Landesbehörden einschl. nachgeordnete	84	57	13	4
Körperschaften usw.	30	19	5	2
Kommunale (bestellte FB)	19	16	5	1
Städte u. Gemeinden (gewählte FB)	32	27	2	

Das Instrumentarium des Widerspruchsrechts wird nach Auskunft der Frauenbeauftragten und wie aus der Tabelle ersichtlich ist, in Anspruch genommen.

Thematisch befassten sich die Widersprüche vor allem mit Fragen

- des Frauenförderplans
- der Beförderung
- des Geschäftsverteilungsplans
- der Stellenbesetzungen
- des sozialen Härtefalls bei Personalentscheidungen
- der fehlenden Beteiligung bei Ausschreibungen
- von Versetzungen
- der Eingruppierung
- der Umsetzung.

Es fällt jedoch bei der Auswertung und auch in den Gesprächen mit den Frauenbeauftragten auf, dass sich kaum ein Erfolg der Widersprüche widerspiegeln lässt. Dies mag vor allem im Verfahren begründet sein. § 24 Abs. 2 LGG sieht beim Widerspruch der Frauenbeauftragten eine *erneute* Entscheidung der Dienststellenleitung vor.

Zwar verbleibt für den Fall, dass die Dienststellenleitung dem Widerspruch nicht abhilft, der Frauenbeauftragten die Möglichkeit, eine Entscheidung der obersten, vorgesetzten Dienststelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, einzuholen. In der Praxis ist jedoch auch kaum von dieser Instanz eine abweichende Meinung zu erwarten, da zum

Beispiel Personalentscheidungen vorab mit der obersten Dienststelle abgestimmt werden bzw. abzustimmen sind.

Vielfach wird seitens der Frauenbeauftragten angeführt, dass das Widerspruchsrecht nach § 24 LGG nicht potent genug sei, um nach Einschätzung der Frauenbeauftragten berechnete Interessen durchzusetzen. Häufig wirkten sich die Rechtsfolgen des § 24 Abs. 1 und 2 lediglich zeitverzögernd aus. Weitergehende Rechtsfolgen als ein die Entscheidung zeitlich aufschiebendes Vetorecht sehe das Gesetz nicht vor.

4.1.6 Fortbildung der Frauenbeauftragten

Die Umfrage vom 13.11.1998 hat zum Thema Fortbildungsveranstaltungen ergeben, dass die Frauenbeauftragten ein breites Angebot an Fortbildungsveranstaltungen zur Weiterqualifizierung in ihrem Amt in Anspruch genommen haben.

Die Themen betreffen zu einem großen Teil Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes, z.B.: Umsetzung LGG, Art. 3 GG, Quotenregelung, Arbeits- und Tarifrecht, Mobbing, Kompetenzbereiche der Frauenbeauftragten, Personalplanung zur Frauenförderung, Personalentwicklung, Arbeitszeitmodelle, Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus wurden Weiterbildungsveranstaltungen besucht, die allgemeine Fragen des Arbeitsmarktes zum Inhalt hatten, wie z. B. Globalisierung, Arbeit für Alle.

Vielfach wurden aber auch Fortbildungsveranstaltungen wahrgenommen, die Themen der persönlichen Qualifizierung der Frauenbeauftragten behandelten, wie z. B.: Konfliktmanagement, Rhetorik, Argumentationstraining, Motivationsstrategien, Moderationstechniken.

Die vom Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales zusammen mit der Arbeitskammer des Saarlandes unter dem Motto „FrauenStärken“ zwei Mal im Jahr durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen wurden ebenfalls gut besucht. 1997 fand eine großangelegte Informationsveranstaltung statt, die ein breites Publikum fand, 1998 nahmen über 80 Frauenbeauftragte an zwei Veranstaltungen teil. Diese Veranstaltungen dienen zur Weiterbildung und zum Informationsaustausch. Themenschwerpunkte sind in diesem Zusammenhang bereits u.a. gewesen: Kompetenzbereiche der Frauenbeauftragten im Personalwesen, Arbeitszeitmodelle, Zeitpraxis, Konfliktmanagement.

4.2 Frauenförderpläne

Ein weiteres, bedeutsames Instrumentarium zur Zielerreichung des Gesetzes stellen die Frauenförderpläne dar.

§ 7 LGG Grundsätze eines Frauenförderplanes

(1) Jede Dienststelle hat für einen Zeitraum von drei Jahren für ihren Zuständigkeitsbereich einen Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes.

(2) Grundlage dieses Frauenförderplanes ist die statistische Erhebung nach § 6.

(3) Ist in einem Planungszeitraum mit einem Rückgang von Personalstellen zu rechnen, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in den Funktions- und Einkommensbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht rückläufig entwickelt.

(4) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Drei-Jahres-Frist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Absatz 5 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b Absatz 2 Nr. 2, 3, 3 oder 4 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 a und § 48 c des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluß angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(7) Bei der Ausbildung für Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergaberunde auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze zur Einstellung vorzusehen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen eine staatliche Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

4.2.1 Allgemeines

Nach diesen gesetzlichen Vorgaben waren die Dienststellen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes nach § 6 LGG zur Erarbeitung eines Frauenförderplanes verpflichtet.

Nach der Zielsetzung müssen die Frauenförderpläne auf der Grundlage statistischer Bestandsaufnahmen Maßnahmen skizzieren, die der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen dienen. Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung der Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen benannt werden. Der Maßnahmenkatalog enthält die Methodik, mit der die jeweils innerhalb von 3 Jahren zu benennenden und zu erreichenden Zielvorgaben (§ 12 Abs. 5 und § 9 LGG) realisiert werden sollen.

Dieser anspruchsvollen, gesetzlichen Aufgabe hatten sich die Dienststellen zu stellen. In der ersten Zeit der Erarbeitung der Frauenförderpläne für die jeweilige Dienststelle zeigte sich die Schwierigkeit, die inhaltlich offenen Vorgaben des Gesetzes umzusetzen und in dieser Form eine gezielte Personalplanung zu entwickeln. Hilfreich waren die schon genannten „Muster Frauenförderpläne“, der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden – **Anlage 3** - oder der Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes – **Anlage 2**-.

Für den gesamten öffentlichen Dienstbereich des Saarlandes sind **107 Frauenförderpläne** aufgestellt und gem. § 8 Abs. 1 LGG in Kraft getreten; eine Übersicht hierüber gibt **Anlage 7**.

Die Dienststellen der Oberfinanzdirektion, der Finanzämter, der Gerichte und Staatsanwaltschaften, der Justizvollzugsanstalten, der Berghoheitsverwaltung sowie der Forstverwaltung haben sich für gemeinsame Frauenförderpläne entschieden.

Oberbergamt mit Bergamt	2
Oberfinanzdirektion, Finanzämter, Finanzbauamt zus.	12
Justizvollzugsanstalten	4
Gerichte u. Staatsanwaltschaften	19
Forstämter, Forstliches Berufsbildungszentrum, Forstplanungsanstalt	9

4.2.2 Inhaltliche Schwerpunkte der Frauenförderpläne

Nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschrift sollen die Frauenförderpläne Maßnahmen und Zielvorgaben zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen benennen. Dies setzt eine differenzierte Bestandsaufnahme voraus, deren Grundlage die statistische Erhebung nach § 6 LGG ist.

Nach einer Grobgliederung lassen sich die Maßnahmen unterteilen in

- Verfahrensmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils,
- Maßnahmen zur Weiterqualifizierung,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen und
- Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Verfahrensmaßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen beziehen sich auf das Stellenausschreibungs-, – besetzungs- und Auswahlentscheidungsverfahren bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Einreihung in die Lohngruppen. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dienen der Weiterqualifizierung von Frauen für höherwertige Tätigkeiten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Berufsleben sind in erster Linie Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und Beurlaubung aus familiären Gründen. Die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen ist als eine Maßnahme zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen beispielhaft.

Darüber hinaus thematisieren die Frauenförderpläne die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung und weisen auf Maßnahmen hin, die dieser Form von Benachteiligung von Frauen entgegenwirken können.

4.3 Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben

§ 9 LGG Berichtspflicht

Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, berichtet jeweils nach Ablauf von einem Jahr, spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, der Stelle, die den Frauenförderplan gemäß § 8 in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgaben. Die Berichte sollen auch dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales zugänglich gemacht werden. Die Landesregierung berichtet dem Landtag nach Inkrafttreten dieses Gesetzes alle drei Jahre über die Umsetzung dieses Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung. Beim Saarländischen Rundfunk berichtet der Leiter/die Leiterin der Dienststelle dem Rundfunkrat über die Umsetzung der Zielvorgaben.

Während in den Frauenförderplänen die Grundlagen für zielgerichtete frauenfördernde Personalpolitik gesetzt werden, dienen die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 9 LGG der Kontrolle und somit der ständigen Überarbeitung, Fortschreibung und Verbesserung der Frauenförderpläne.

4.3.1 Ausgangslage

Nach § 9 LGG hat jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, jeweils nach Ablauf von einem Jahr – **erstmalig spätestens zum 28. Juni 1998** – der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat (d.h. die nachgeordneten Behörden der Ministerien und das jeweilige Ministerium sich selbst), über **die Umsetzung der Zielvorgaben** zu berichten. Damit ist eine Reflexion über die geltenden Frauenförderpläne und eine Fortschreibung oder Verbesserung verbunden.

Für eine erste Auswertung der Berichte nach Inkrafttreten des Gesetzes sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

1. Es wird über verschiedene Berichtszeiträume berichtet.

Für die ersten Berichte nach Inkrafttreten des Gesetzes gilt als Zeitschiene:

- Aufstellung des Frauenförderplanes bis spätestens 1 Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes, d.h. bis zum 28. Juni 1997
- Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben bis spätestens 1 Jahr nach Inkrafttretens des Frauenförderplanes, d.h. spätestens bis zum 28. Juni 1998

Daraus folgt in der Konsequenz, dass die Berichte je nach Zeitpunkt des Inkrafttretens des Frauenförderplanes unterschiedliche Berichtszeiträume umfassen.

2. Wie der Bericht zu verfassen ist, ist nicht vorgegeben. Dies ist insoweit nicht beachtlich, als die Berichtspflicht zunächst und vorrangig der internen Kontrolle der übergeordneten Behörde dient. Eine weitergehende Auswertung sieht das Gesetz nur indirekt vor. Gem. § 9 Satz 2 LGG sollen die Berichte dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales zugänglich gemacht werden und nach § 9 Satz 3 LGG berichtet die Landesregierung – allgemein - über die Umsetzung des Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung.

Für eine Gesamtbetrachtung erwies sich jedoch die fehlende Vorgabe einer Strukturierung der Berichte als problematisch, so dass sich die Erarbeitung eines -„Musterberichtes“, - **Anlage 4** -, von der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales als sehr hilfreich erwies. Dieser Musterbericht wurde den Dienststellen zur Verfügung gestellt. Er spricht die wesentlichen Punkte an, die in dem Bericht nach § 9 LGG Berücksichtigung finden sollten.

Damit wurde eine Voraussetzung geschaffen, um auf der Grundlage der Berichte vergleichbare Aussagen über die Umsetzung der Zielvorgaben in den vorgeannten Punkten erhalten zu können.

3. Die Zielvorgaben, über deren Umsetzung berichtet werden soll, sind weder qualitativ noch quantitativ im Gesetz festgelegt. Der Begriff der Zielvorgabe ist allgemein gehalten und erschöpft sich in der grundlegenden Forderung nach Gleichstellung von Männern und Frauen sowie Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen. Insbesondere wird gesetzlich keine zahlenmäßig zu erfassenden Zielquote benannt; § 13 LGG enthält eine Entscheidungsquote, mit der mit jeder im Einzelfall zu treffenden Entscheidung die Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird.

Daraus resultiert, dass auch die meisten Frauenförderpläne keine quantitativen Festlegungen hinsichtlich ihrer Zielvorgaben enthalten. Eine Ausnahme bildet die

Staatskanzlei, die als erstes Ziel für die Beseitigung der Unterrepräsentanz im Bereich der Führungspositionen eine Quote von 33% anstrebt. Eine quantitative Größenordnung ist auch dem Frauenförderplan des Saarländischen Rundfunks zu entnehmen, dessen Zielquote in jeder Vergütungsgruppe mit 50% angegeben wird.

Da nach dem saarländischen Landesgleichstellungsgesetz die Festlegung der Zielvorgaben individuell den einzelnen Dienststellen in ihren Frauenförderplänen obliegt, war zu erwarten, dass die ersten Berichte nach § 9 LGG eine Vielgestaltigkeit von Frauenförderplänen und von Zielvorgaben widerspiegeln, die eine vergleichende Studie über die Zielvorgaben und deren Erreichung nicht leicht machen.

4.3.2 Grundsätzliches zur Aus- und Bewertung

Die Auswertung der vorgelegten Berichte war von dem Anspruch geprägt, aufbauend auf der Ausgangslage eine Vergleichbarkeit der Zielvorgaben zu erhalten und gleichermaßen eine Einschätzung über die erreichten Ziele gewinnen zu können.

Insgesamt wurden **125 Berichte** (von insgesamt 190 Dienststellen) dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Auswertung vorgelegt.

In einigen Fällen war eine Dokumentation entsprechend dem Musterberichtsbogen nicht möglich, weil z. B. die Frauenförderpläne erst zu kurz in Kraft waren. In anderen Fällen wurden nur unzureichende Angaben für eine Auswertung gemacht. In Einzelfällen wurde auch in Frage gestellt, ob eine rechtliche Verpflichtung zur Abgabe eines Berichts an das Ministerium überhaupt bestehe.

Trotz der Bemühung um Vereinheitlichung der Berichte fielen diese sehr unterschiedlich in Art, Umfang und Qualität aus. Zahlreiche Berichte wurden sehr spät, teilweise erst 6 Monate nach genanntem Abgabetermin dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales überlassen. Im allgemeinen konnte festgestellt werden, dass die Berichtspflicht als Rechenschaftspflicht angesehen wird. Die Berichte der Dienststellen, die sehr sorgfältig und ausführlich berichtet haben, ließen eine größere Akzeptanz der Belange des Gleichstellungsgesetzes erkennen als die der übrigen. Ungefähr zwei Drittel der Berichte konnten ausgewertet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Dienststellen eine vollkommen neue Aufgabe zu bewältigen hatten. Bei der Auswertung war über die Art und den Inhalt der Berichterstattung auch ein Eindruck über den Umgang der Dienststellen mit ihren Frauenförderplänen zu gewinnen.

Den Berichten sind trotz der genannten Schwierigkeiten positive und vom Landesgesetzgeber gewünschte Veränderungen zu entnehmen. Auch wenn die Frauenförderpläne

ne im allgemeinen keine quantitativen Vorgaben enthalten, an denen sich Zahlenwerte messen können, so ist doch insgesamt die bereits statistisch belegte Steigerung des Frauenanteils von 1,5% zu begrüßen. Auf die Frage, ob bei einzelnen Dienststellen erhebliche Abweichungen vom statistisch durchschnittlichen Wert festzustellen war, wird nachfolgend einzugehen sein.

Insbesondere lassen die Berichte deutlich werden, dass durch die Erfassung der Beschäftigungszahlen und –strukturen die Dienststellen für Benachteiligungen von Frauen sensibilisiert worden sind.

Die Berichte sind auch Dokumentationen darüber, welche vielfältigen personalpolitischen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen und der Diskriminierungen, zur Verbesserung der Arbeitssituationen der weiblichen Beschäftigten sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ergriffen wurden.

4.3.3 Ausführungen zu einzelnen Berichtsthemen

Die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben enthalten zunächst eine Erfassung entsprechend der statistischen Erhebung, die eine Bestandsaufnahme der Personalsituation der berichtenden Dienststelle enthält. Im „Musterbericht“ wird diese mit „Ist-Analyse“ bezeichnet.

Daran schließen sich Erhebungen an zu

- Stellenausschreibungen, -besetzungen und Stellenbesetzungsverfahren
- Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger Arbeiten
- Teilzeitarbeit und Beurlaubungen
- berufliche Fort- und Weiterbildungen.

Im letzten Teil des Berichts wird Stellung genommen zu Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zu den Themen Mobbing und sexuelle Belästigung.

Soweit nachfolgend Dienststellen genannt werden, hat dies nur beispielhaften Charakter.

4.3.3.1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Berichtszeitraum

„Ist – Analyse„

Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der gesamten Landesverwaltung in bezug auf den Frauenanteil ist Bestandteil der Statistik gemäß § 6 LGG (siehe Ziffer 3.2 des Berichtes).

Eine Aussage über die Beschäftigtenentwicklung in einer Dienststelle enthalten die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben.

Im Ergebnis zeigte sich bei der Auswertung der Berichte, dass sich die aus der statistischen Erhebung ermittelten Werte auch individuell bei den einzelnen Dienststellen widerspiegeln. Die Steigerungsrate entsprach im wesentlichen dem durchschnittlichen Statistikwert des jeweiligen Bereichs. Über besondere Auffälligkeiten bei einzelnen Dienststellen kann nicht berichtet werden.

Die Berichte decken sich auch mit den statistischen Ergebnissen zur Unterrepräsentanz. Nach § 3 Abs. 5 LGG liegt eine Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Eine klare Unterrepräsentanz der Frauen lässt sich nach den Berichten vor allem in den höheren Funktionsbereichen feststellen. Frauen in Führungsebene sind sowohl in der Landesverwaltung wie auch in den Kommunen und Körperschaften, Anstalten und Stiftungen kaum vertreten.

4.3.3.2 Besetzung von Arbeitsplätzen
Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen
Stellenbesetzungsverfahren
Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger
Tätigkeiten

Nach den Zielvorgaben der Frauenförderpläne wird über die Umsetzung berichtet, dass das gesamte Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich unter Beachtung des Landesgleichstellungsgesetzes erfolgt ist. Es wird auch vereinzelt berichtet, dass der Frauenanteil schon bereits im Berichtszeitraum in Einzelbereichen erhöht werden konnte. Zum Beispiel konnte im Ministerium des Innern der Frauenanteil im Bereich der Führungspositionen (Referatsleitungsebene) von 9,1 % auf 16,6 % erhöht werden.

Zum Stellenbesetzungsverfahren wurde in den Fällen, in denen die Dienststelle auf Befragung eine inhaltliche Mitteilung machte, ausgeführt, dass fast immer vor einer Stellenausschreibung geprüft wird, ob sich die zu besetzende Stelle für die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen eignet. Wenn dies positiv beantwortet werden konnte, wurde in der Stellenausschreibung ein entsprechender Hinweis auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit aufgenommen.

Es wurde weiterhin berichtet (z. B. die AOK Saarland, Saarländische Polizei, Gemeinde Beckingen, Gemeinde Nalbach), dass bei Stellenausschreibungen in von Frauen unterrepräsentierten Gehaltsbereichen aufgrund des Frauenförderplans eine ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung von Frauen erfolgt. Ein entsprechender Hinweis erfolgt bei den obersten Landesbehörden obligatorisch. Die rechtzeitige Bekanntgabe der Ausschreibungen an alle Beschäftigten (auch die in Mutterschutz, Erziehungs- und Sonderurlaub befindlichen Beschäftigten, sofern sie betroffen sind) erfolgte per Postumlauf, Aushang am schwarzen Brett, Anschreiben an die Betroffenen und Stellenausschreibung in der Zeitung.

Die Frage, ob es im Berichtszeitraum eine Wiederholung von Stellenausschreibungen gab, wurde durchgängig mit „nein,“ oder „Fehlanzeige,“ oder „entfällt,“ beantwortet. Dies gilt gleichermaßen für die Frage, ob bei Vorstellungsgesprächen auf standardisierte Auswahlverfahren zurückgegriffen wurde. Dies wurde in einem Fall und mit Begründung angegeben.

Über eine Stellenbesetzung unter Berücksichtigung von Mitarbeiter/innen des Schreibdienstes wurde hauptsächlich aus den Geschäftsbereichen der obersten Landesverwaltung berichtet (z.B. Staatskanzlei in 2 Fällen, Vergütungsgruppe VI b, Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales in 4 Fällen, Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr in 2 Fällen).

Unter Berücksichtigung dieser Verfahrensweise und auf der Grundlage der Berichtsangaben spiegeln sich zahlenmäßig folgende Zugänge bei den Dienststellen ab, wobei unter Zugängen begrifflich alle Stellenbesetzungen zu verstehen sind, sei es durch Neueinstellung, durch Abordnung oder Versetzung und ohne Berücksichtigung, ob Stellen wiederbesetzt oder neubesetzt werden.

oberste Landesbehörden:

Auswertung 7 von 9 Berichten				
Zugänge	insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
	55	32	58,18	23

nachgeordnete Landesbehörden:

Auswertung 50 von 53 Berichten				
Zugänge	insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
	773*	495	64,04	278

Gebietskörperschaften

Auswertung 33 von 35 Berichten				
Zugänge	insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
	128	66	51,56	62

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Auswertung 19 von 20 Berichten				
Zugänge	insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
	378**	157	41,53	221

* bereits 329 Stellen im Schulbereich (kein Einstellungsstopp und Einführung der Schulform Erweiterte Realschule)
69 Stellen beim Stadtverband Saarbrücken
64 Landkreis Saarlouis

** 221 Neueinstellungen, meist Zeitvertrag, bei der Universität des Saarlandes, davon 64 Frauen und 157 Männer

In den Frauenförderplänen sollen Maßnahmen festgelegt sein, die darauf abzielen, dass keine Benachteiligungen von Frauen eintreten. Teilzeitbeschäftigten darf die Teilzeitbeschäftigung bei **Beförderungen und Höhergruppierungen** nicht nachteilig ausgelegt werden. Sie sind in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Vollzeitbeschäftigte.

Für den Berichtszeitraum ergab sich folgende Übersicht:

oberste Landesbehörden:

Auswertung 8 von 9 Berichten				
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
Beförderungen	59	13	22,03	46
Höhergruppierungen	66	44	66,67	22

nachgeordnete Landesbehörden:

Auswertung 50 von 53 Berichten				
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
Beförderungen	353	21	5,95	332
Höhergruppierungen	193	136	70,47	57

Gebietskörperschaften

Auswertung 25 von 33 Berichten

	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
Beförderungen	45	8	17,78	37
Höhergruppierungen	246	109	44,31	137

Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts

Auswertung 13 von 20 Berichten

	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil v.H.	Männer
Beförderungen	22	5	22,73	17
Höhergruppierungen	102	63	61,76	39

Diese Übersicht zeigt durchgängig und sehr deutlich, dass Frauen in beamteten Positionen nicht an den Beförderungsprozessen in dem Maße teilnehmen wie Männer. Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass der Anteil der Frauen in beamteten Positionen ohnehin niedrig ist (vgl. Tabelle Seite 17). Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit einer gesetzlichen Quotenregelung wie § 13 LGG, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils abzielt, deutlich.

Bei den Höhergruppierungen fällt auf, dass hiervon zahlenmäßig viele Frauen profitieren. Dabei darf jedoch nicht unbeachtet bleiben, dass, wie die Statistik ausweist, im Angestelltenbereich ca. 75% der Beschäftigten in den niedrigen Vergütungsstufen, X – V c BAT, Frauen sind.

4.3.3.3 Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Erziehungsurlaub

- Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitsouveränität -

§ 16 Abs. 1 LGG

Unter Beachtung der dienstlichen Gegebenheiten sollen die Dienststellen verstärkt Arbeitszeiten anbieten und ermöglichen, die den Bedürfnissen von Beschäftigten Rechnung tragen, die Familien- oder Betreuungspflichten wahrnehmen.

Die Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz zu flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Erziehungsurlaub sprechen gleichermaßen Frauen wie Männer an und zielen darauf ab, beiden Geschlechtern die Möglichkeit aufzuzeigen, Familienbetreuungspflichten übernehmen zu können. § 16 Abs. 1 LGG spricht die Verpflichtung der Dienststellen aus, grundsätzlich allen Beschäftigten, weiblich wie männlich, verstärkt Arbeitszeiten anzubieten und zu ermöglichen, die die Harmonisierung von Erwerbstätigkeit und Familienbetreuung zulassen.

Seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes besteht im Interesse einer Harmonisierung von Erwerbstätigkeit und Familienbetreuung für die Dienststellen die Möglichkeit, **Arbeitszeitmodelle** zu erproben.

Von der Möglichkeit einer modellhaften Erprobung gemäß § 16 Abs. 2 LGG haben das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, die Staatskanzlei und das Statistische Landesamt Gebrauch gemacht. Das Arbeitszeitmodell des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales sah einen Arbeitszeitrahmen von 7.00 bis 19.00 Uhr ohne Kernzeiten, eine Servicezeit von 8.00 bis 16.00 Uhr (freitags 15.00 Uhr) und die Einrichtung eines Zeitkontos mit voller Übertragbarkeit des Zeitguthabens vor - **Anlage 9**, Dienstvereinbarung zwischen dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales und dem Personalrat über die Arbeitszeitregelung im Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 20. Oktober 1996. Die Erfahrungen mit dem Arbeitszeitmodell sind sehr positiv bewertet worden. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitseffizienz die Arbeitssoveränität der Beschäftigten erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde die Dienstvereinbarung über die Laufzeit (November 1996 bis Juni 1998) hinaus bis zur Verabschiedung der neuen Arbeitszeitverordnung (AZVO) verlängert.

Die im Rahmen des Projektes Verwaltungsmodernisierung der saarländischen Landesregierung vorgenommene Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten baut auf den Erfahrungen aus den Modellprojekten auf. Sie ist Grundlage für die flächendeckende Einführung der flexiblen Arbeitszeit in der gesamten Landesverwaltung.

Teilzeitarbeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen sind dennoch immer noch **fast ausschließlich** Frauensache, ohne dass eine Trendwende erkannt werden kann. Dies belegen die statischen Erhebungen nach § 6 LGG in gleicher Weise wie die Dokumentationen in den Berichten zur Umsetzung der Zielvorgaben nach § 9 LGG.

Auszug aus der Statistik –alle Bereiche–

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen im Verhältnis zu teilzeitbeschäftigten Beamten

1996	91,7%	1997	90,6%	1998	90,2%
------	-------	------	-------	------	-------

Teilzeitbeschäftigte weibl. Angestellte im Verhältnis zu männl. teilzeitbesch. Angestellten
 1996 91,6% 1997 90,8% 1998 92,2%

Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen im Verhältnis zu Arbeitern
 1996 97,8% 1997 96,8% 1998 96,4%

Statistische Erhebung zur Beurlaubung siehe Anlagen 8

Ergebnisse aus den Berichten zur Umsetzung der Zielvorgaben:

oberste Landesbehörden:

Teilzeitarbeit				Beurlaubung	
Reduzierung		Erhöhung			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
27	0	9	0	34	0

nachgeordnete Landesbehörden

Teilzeitarbeit				Beurlaubung	
Reduzierung		Erhöhung			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
47	6	49	1	112	10

Gebietskörperschaften

Teilzeitarbeit				Beurlaubung	
Reduzierung		Erhöhung			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
35	-	9	-	69	1

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Teilzeitarbeit				Beurlaubung	
Reduzierung		Erhöhung			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
47	10	10	19	4	-

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind insofern Maßnahmen, die derzeit noch überwiegend von Frauen gebraucht werden, um Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben zu vereinbaren.

Teilzeitarbeit ist immer auch mit einer Einkommenseinbuße und Reduzierung der Altersversorgung verbunden. Dies geht nach wie vor überwiegend zu Lasten der Frauen.

Die Entwicklung zu einer höheren Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung auch für männliche Beschäftigte hängt in der Konsequenz von der Einkommenssituation ab. Entsprechende Weichen sind mit der Regelung des § 17 Abs. 2 LGG geschaffen worden. Gemäß § 17 Abs. 2 LGG sollen die Teilzeitstellen so beschaffen sein, dass sie ein – auch im Hinblick auf die Altersversorgung – zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen. Von welchen Größenordnungen hierbei auszugehen ist, steht nicht fest. Nach allgemeiner Ansicht wird als Orientierungshilfe die Allgemeine Einkommensgrenze für die Hilfe in besonderen Lebenslagen nach Bundessozialhilfegesetz (BSHG) herangezogen. Damit soll Teilzeitarbeit auch für Beschäftigte in niedrigen Vergütungs- und Lohngruppen ermöglicht werden.

Die Initiative der Landesregierung zu mehr Teilzeitbeschäftigung wird auch in Zukunft verstärkt fortgeführt werden.

4.3.3.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung

§ 15 LGG

(1) Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung organisiert werden.

(2) Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts; Ansprüche auf Bezüge, Vergütung oder Lohn bestehen nicht.

(3) Frauen sind in verstärktem Maße als Leiterinnen, Dozentinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen heranzuziehen.

Aufbauend auf § 15 LGG sehen die Frauenförderpläne der Landesverwaltung die Aufforderung zu verstärkten Fort- und Weiterbildungsprogrammen vor, die gezielt und vorrangig Frauen insbesondere in unteren und mittleren Einkommensgruppen ansprechen und ihnen die Möglichkeit zu beruflicher Weiterentwicklung bzw. –qualifikation eröffnen sollen.

Weiterqualifikationslehrgänge für Angestellte ohne Verwaltungsausbildung beispielsweise an der Fachhochschule für Verwaltung sowie Qualifizierungslehrgänge für Schreibkräfte wurden in unterschiedlicher Quantität und Qualität von den obersten Landesbehörden angeboten und von Frauen dieser Zielgruppen angenommen und besucht. Die Zahl der Frauen, die insgesamt an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, wird in den einzelnen Geschäftsbereichen der obersten Landesverwaltung sehr unterschied-

lich angegeben. Die erheblichen Abweichungen lassen die Vermutung zu, dass bei den Angaben nicht vergleichbare Zeiträume zugrunde gelegt wurden und/oder die Ausgangsfrage nach Fortbildungsveranstaltungen in unterschiedlicher Weise interpretiert wurde. Eine Übersicht vermitteln die folgenden Berichtsangaben über wahrgenommene Fortbildungsmaßnahmen:

Staatskanzlei:	14 Frauen davon 1 Frau aus dem Schreibdienst, 10 Sachbearbeiterinnen, 3 Referentinnen 16 Männer
Ministerium der Justiz:	1 Frau aus dem Vorzimmer/Schreibdienst
Ministerium für Bildung, Kultur u. Wissenschaft:	96 Frauen, 68 Männer (ohne weitere Differenzierung)
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit u. Soziales:	161 Frauen, 83 Männer; 5 Frauen, am Weiterqualifizierungslehrgang für Angestellte ohne Verwaltungsausbildung:
Ministerium für Umwelt, Energie u. Verkehr:	110 Frauen, 185 Männer, (52 Frauen aus dem Schreibdienst, 49 aus dem gehobenen u. mittleren Dienst)
Ministerium des Innern:	180 Frauen, 264 Männer (122 Frauen in Weiterbildung (z. B. Verwaltungsgrundwissen), Schreibdienst, Sachbearbeitung)
Ministerium für Wirtschaft und Finanzen:	100 Frauen, 230 Männer
Rechnungshof:	-
Landtagsverwaltung:	11 Frauen, 2 Männer (10 Frauen Weiterqualifizierung aus Sachbearbeitung und Schreibdienst)

Das Bild, das sich für die obersten Landesbehörden hinsichtlich der Fortbildungsmaßnahmen ergibt, gilt gleichermaßen für die nachgeordneten Behörden. Aufgrund der Berichte lässt sich eine klare Aussage über die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nicht treffen. Insgesamt ist insoweit festzustellen, dass Fort- und Weiterbildungsangebo-

te verschiedenster Art angeboten und in unterschiedlichster Weise von Frauen angenommen wurden. Teilweise entsteht der Eindruck, dass durch das Erfordernis der Berichterstellung nach § 9 LGG bei den Dienststellen erstmals die Erforderlichkeit einer konsequenten Erfassung erkannt wurde.

4.3.3.5 Mischarbeitsplätze

§ 7 Abs. 5 LGG

Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

Mischarbeitsplätze dienen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Eine im Sinne des § 7 Abs. 5 LGG gleichstellungsfördernde Maßnahme ist die **Schaffung** von Mischarbeitsplätzen. Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Schreibdienste entstehen und eine Mischung aus überwiegend Mitarbeitertätigkeit (z.B. mindestens 51%) und Schreibdienst darstellen. Es sind folglich Arbeitsplätze, für die sich bisherige Schreibkräfte aus dem Schreibdienst mit einer entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme qualifizieren können. Damit verbunden ist auch eine Höhergruppierung nach Tätigkeitsmerkmalen des Mischarbeitsplatzes. Eine entsprechende Stelle muss im Stellenplan vorhanden sein bzw. muss besetzt werden können.

Im Bereich der Landesverwaltung sind nach Angabe der Dienststellen im Berichtszeitraum Mischarbeitsplätze geschaffen worden. Eine genaue Zahlenangabe kann den Berichten nicht entnommen werden, da einige Dienststellen nur angegeben haben, dass Mischarbeitsplätze eingerichtet wurden. Vereinzelt wurde berichtet, dass mit der Einrichtung von Mischarbeitsplätzen der Schreibdienst aufgelöst wurde.

Im Bereich der Gerichtsverwaltung sind nur wenige Mischarbeitsplätze entstanden. Hier werden als Gründe angeführt, dass entweder eine entsprechende EDV-Voraussetzung noch nicht gegeben sei oder dass im Bereich der Justiz die für Mischarbeitsplätze erforderlichen Mitarbeitertätigkeiten nicht ausreichend vorhanden seien.

Bei den kommunalen Gebietskörperschaften wie auch bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen werden überwiegend wegen der geringen Zahl der Gesamtarbeitsplätze und der Haushaltslage keine Mischarbeitsplätze angeboten bzw. sind keine geschaffen worden.

4.3.3.6 Mobbing

Mobbing (abgeleitet vom englischen Begriff „mob“ = Pöbel) ist die systematische Gängelung und/oder Schikane eines/einer Beschäftigten durch Kolleginnen, Kollegen bzw. Vorgesetzte.

Die Frauenförderpläne der saarländischen Landesverwaltung enthalten in den Zielvorgaben die Verpflichtung der Dienststelle, Mobbing entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen. Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema sollen angeboten werden.

Lediglich von einer Dienststelle wurde ein Fall von Mobbing berichtet. Dem Vorwurf wurde im Rahmen von Personalgesprächen nachgegangen. Die Betroffene wurde auf eigenen Wunsch zu einer anderen Dienststelle abgeordnet.

Allgemein wurde von den Dienststellen angegeben, dass „ihnen kein Fall von Mobbing bekannt geworden sei“. Es ist aufgrund der Erfahrungswerte der letzten Jahre zu diesem Problem davon auszugehen, dass nicht alle Fälle von Mobbing bekannt werden, sondern dass sich die Betroffenen aufgrund des Druckes der Kollegen, aber auch aus Scham über die entstandene Situation, die oftmals als Schwäche eingestanden wird, sich nicht trauen, an Vorgesetzte zu wenden.

Deshalb kann vor allem in Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu diesem Thema Aufklärungsarbeit geleistet werden, die dazu beiträgt, dass die Opfer gestärkt und die diskriminierenden Verhaltensweisen der Täter in der Öffentlichkeit diffamiert werden.

Dass mehr als die Hälfte aller berichtenden Dienststellen (68) Fortbildungsveranstaltungen zu Mobbing im Berichtszeitraum angeboten haben, wird als erfreuliches Ergebnis gewertet.

4.3.3.7 Sexuelle Belästigung

Die Erfahrungen zum Thema sexuelle Belästigung stellen sich ähnlich wie bei Mobbing dar. Die Dunkelziffer ist unbekannt, in einem Fall wurde von sexueller Belästigung berichtet. Dem Beschuldigten wurde gekündigt; ein arbeitsgerichtliches Verfahren ist anhängig. Auch hierzu werden Fortbildungsveranstaltungen wie bei Mobbing angeboten.

Eine besondere Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang die Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die die Landeshauptstadt Saarbrücken im Mai 1998 herausgegeben hat. In dieser Veröffentlichung werden Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, Ansprechpersonen benannt und Literaturhinweise gegeben. Der Anhang enthält gesetzliche Bestimmungen (z.B. das Bundesgesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) sowie die Dienstvereinbarung

der Landeshauptstadt Saarbrücken zum Schutz vor sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz.

5. Gremienbesetzung

§ 29 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitätisch zu besetzen.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 2 Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen ebenso viele Frauen wie Männer, es sei denn, es wären hierzu nicht genügend Frauen bereit. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechtes zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräten und Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

Die Vorschrift bezweckt, den Anteil der Frauen in Gremien auf jeweils die Hälfte der Mitglieder zu erhöhen, da aufgrund von Erhebungen davon auszugehen ist, dass Frauen in Gremien erheblich unterrepräsentiert sind.

Im Zuständigkeitsbereich des Bundes liegt der durchschnittliche Frauenanteil in Gremien bei 12,2% (Zweiter Gremienbericht der Bundesregierung von 1998). Damit ist der Frauenanteil in Bundesgremien seit dem Ersten Gremienbericht von 1991 um 5% gestiegen.

Eine Übersicht über eine Beteiligung an Gremien gemäß § 29 LGG bezüglich der einzelnen Geschäftsbereiche ist der **Anlage 10** zu entnehmen.

Der Landesgesetzgeber hat auf eine Definition des Begriffs „Gremium“, verzichtet.

In Anlehnung an § 2 Abs. 1 BGremBG (Bundesgremienbesetzungsgesetz), das Gremien definiert als „Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen“ ist der Begriff in § 29 LGG weit auszulegen. In diesem Sinne wird jede Gruppierung zu verstehen sein, die mit bestimmten Aufgaben der Beratung und/ oder Entscheidung beauftragt ist. In besonderem Maße ist die paritätische Besetzung bei Gruppierungen zu beachten, die mit beruflich relevanten Fragen im Zusammenhang stehen. Hierzu gehören u.a. auch Delegierten-, Mitglieder- oder Vertreterversammlungen sowie Ausschüsse und Vorstände von Körperschaften etc.

Im Berichtszeitraum stellte sich das Problem der Gremienbesetzung von verschiedenen Seiten dar.

Die Besetzung von Gremien ist zum Teil durch andere gesetzliche Regelungen an Funktionen oder Wahlen gebunden. Das Landesgleichstellungsgesetz Saarland berücksichtigt diese Varianten nicht, sondern fordert ganz allgemein die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots. In den Fällen, in denen aufgrund einer anderen gesetzlichen

Regelung eine Verfahrensweise der Besetzung vorgeschrieben ist (z.B. Besetzung des Landespersonalausschusses nach dem Saarländischen Beamten-gesetz (SBG), Berufungskommission nach dem Universitätsgesetz (UG), ist die Kollision nach allgemein rechtlichen Grundsätzen wie z.B. Bundesrecht vor Landesrecht u.a. zu handhaben.

In diesen Bereichen der funktionsgebundenen Gremienbesetzung zeigt sich das Dilemma, dass Frauen in gehobenen Funktionen und Positionen nur wenig vertreten sind und dementsprechend als Funktionsträgerin auch nicht zur Verfügung stehen. Hier eine erkennbare Änderung herbeizuführen, ist langfristiges Ziel und wird Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Im Hinblick auf § 29 Abs. 3 LGG stellt sich darüber hinaus die Frage, wie Geschlechterparität bei der Entsendung durch die Landesregierung oder sonstigen unter § 2 LGG fallenden Einrichtungen zu verstehen ist, wenn beispielsweise die „nicht öffentlichen Einrichtungen,“ nur männliche Kandidaten entsenden. Da der Grundsatz der paritätischen Gremienbesetzung nicht dazu führen kann, dass die öffentlichen Einrichtungen in jedem Fall gehalten sind, einer möglichen Disparität dadurch entgegenzuwirken, dass nur noch Frauen entsandt werden dürfen, wird § 29 LGG dahingehend auszulegen sein, dass Geschlechterparität nur für die Gesamtzahl der von der öffentlichen Seite entsandten Gremienmitglieder insgesamt herzustellen ist.

Ein anderes Problem stellt sich dar, wenn für Benennungen erheblich mehr Männer als Frauen (z.B. 80% zu 20%) zur Verfügung stehen und die Besetzung des Gremienplatzes durch Losverfahren entschieden wird. Hier greift zwar grundsätzlich § 29 Abs. 1 LGG ein „Gremien sind geschlechtersparitätisch zu besetzen „. Ein Verfahren zur Sicherung der paritätischen Gleichbehandlung in diesen Fällen ist jedoch nicht beschrieben.

In der Vergangenheit wurden darüber hinaus vielfach die Mitglieder in Gremien nach Ablauf der Amtsperiode im Amt bestätigt oder wiederbenannt, ohne dass dienststellenintern geprüft wurde, ob alternativ für ein männliches Mitglied eine Frau entsandt oder benannt werden konnte.

Daher ist festzuhalten, dass das Landesgleichstellungsgesetz zwar eine verbindliche Vorgabe zur Verbesserung der Ist - Situation hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an Gremienarbeit enthält, der Umdenkungsprozess der Dienststellen jedoch noch nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann.

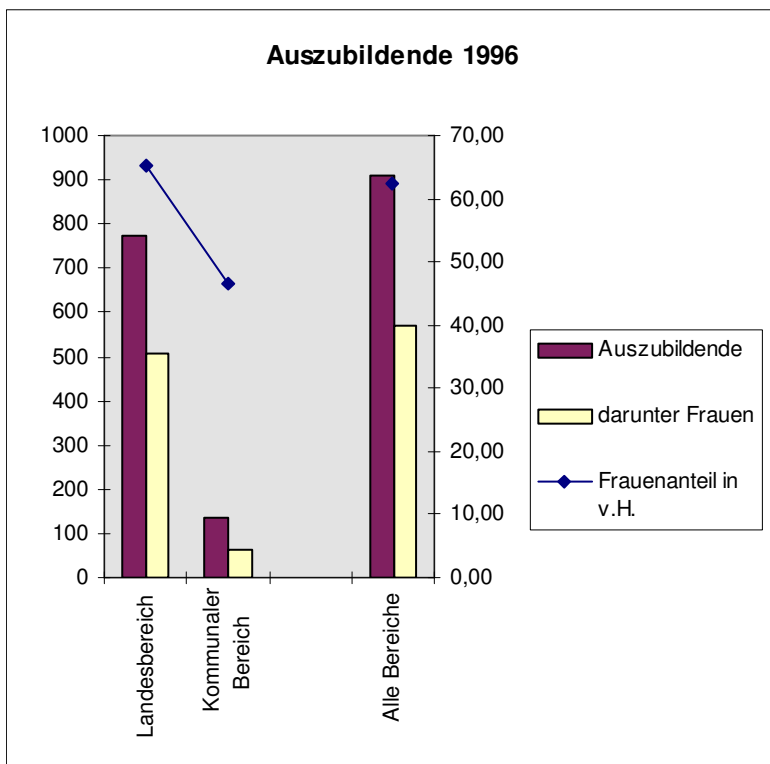
6. Die Ausbildungssituation von jungen Frauen (Auszubildenden) in der Verwaltung

Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 LGG hat die Statistik Auskunft zu geben über die Zahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen. Diese Erhebung ist unter mehreren Aspekten für eine frauenfördernde Politik von Bedeutung. Zum einen wird Auskunft gegeben über die Zahl der weiblichen Auszubildenden und den Frauenanteil, zum anderen lässt die Aufstellung der Ausbildungsberufe und die zahlenmäßige Zuordnung von männlichen und weiblichen Auszubildenden Rückschlüsse auf das Berufswahlverhalten von Frauen und Männer zu.

In allen drei Jahren 1996, 1997 und 1998 lag der Anteil der auszubildenden Frauen in der Gesamtbetrachtung aller Bereiche über 50%.

Auszubildende 1996 Alle Bereiche

Bereiche	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Oberste Landesbehörden	11	5	45,45
nachgeordnete Landesbehörden	323	211	65,33
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.	440	289	65,68
Kommunaler Bereich	137	64	46,72
Alle Bereiche	911	569	62,46



**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Alle Bereiche 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/-helferin	9	9	100,00
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	1		0,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Bauzeichner/-zeichnerin	4	4	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	247	165	66,80
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	14	7	50,00
Beamtenanwärter/-anwärterin h.D.	3	3	100,00
Biologielaborant/-laborantin	10	9	90,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Bürokaufmann/-kauffrau	3	3	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	2		0,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	6	6	100,00
Chemielaborant/-laborantin	12	6	50,00
EDV-Kaufmann/-Kaufrau	18		0,00
Elektriker/Elektrikerin	5		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	3		0,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Erzieher/Erzieherin	10	10	100,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	4		0,00
Finanzanwärter/-anwärterin	18	7	38,89
Gärtner/Gärtnerin	13	4	30,77
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Justizanwärter/-anwärterin	12	6	50,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	6		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	46	44	95,65
Koch/Köchin	2	1	50,00
Konstruktionsmechaniker/-mechanikerin	4		0,00
Krankenpfleger/-schwester	214	142	66,36
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	2	100,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	2		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	2	1	50,00
Metallarbeiter/Metallarbeiterin	2		0,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	30	24	80,00
Rohrnetzbauer/Rohrnetzbauerin	1		0,00
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Schwimmmeister/-meisterin	3	1	33,33
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	33	17	51,52
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Straßenwärter/-wärterin	1		0,00
Teilezurichter/-zurichterin	9		0,00
Techn. Zeichner/Zeichnerin	1	1	100,00
Vermessungstechniker/-technikerin	1		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	77	38	49,35
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	7	3	42,86
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	6	6	100,00
Summe	911	569	62,46

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Landesbereich 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	9	9	100,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Bauzeichner/Bauzeichnerin	1	1	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	223	151	67,71
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	6	5	83,33
Beamtenanwärter/-anwärterin h.D.	3	3	100,00
Biologielaborant/-laborantin	10	9	90,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	2		0,00
Bürokaufmann/Bürokauffrau	1	1	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	4	4	100,00
Chemielaborant/-laborantin	12	6	50,00
EDV-Kaufmann/-Kauffrau	17		0,00
Elektriker/Elektrikerin	3		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	3		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	4		0,00
Finanzanwärter/-anwärterin	18	7	38,89
Gärtner/Gärtnerin	4	2	50,00
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Justizanwärter/-anwärterin	12	6	50,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	2		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	46	44	95,65
Koch/Köchin	2	1	50,00
Krankenpfleger/-schwester	214	142	66,36
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	2	100,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	2		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Radio- und Fernstechniker/-technikerin	1		0,00
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	30	24	80,00
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	33	17	51,52
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	32	11	34,38
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	6	3	50,00
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	6	6	100,00
Summe	774	505	65,25

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Oberste Landesbehörden 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	6	3	50,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	2	1	50,00
Summe	11	5	45,45

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
nachgeordnete Landesbehörden 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	207	143	69,08
Bauzeichner/Bauzeichnerin	1	1	100,00
Finanzanwärter/-anwärterin	18	7	38,89
Justizanwärter/-anwärterin	12	6	50,00
Koch/Köchin	2	1	50,00
Krankenpfleger/-schwester	25	13	52,00
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	30	24	80,00
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	8	6	75,00
Summe	323	211	65,33

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw. 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	9	9	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	10	5	50,00
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	6	5	83,33
Beamtenanwärter/-anwärterin h.D.	3	3	100,00
Biologielaborant/-laborantin	10	9	90,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	2		0,00
Bürokaufmann/Bürokauffrau	1	1	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	4	4	100,00
Chemielaborant/-laborantin	12	6	50,00
EDV-Kaufmann/-Kaufrau	17		0,00
Elektriker/Elektrikerin	3		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	3		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	4		0,00
Gärtner/Gärtnerin	4	2	50,00
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	2		0,00
Kinderkrankpfleger/-schwester	46	44	95,65
Krankenpfleger/-schwester	189	129	68,25
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	2	100,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	2		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	33	17	51,52
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	22	4	18,18
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	6	3	50,00
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	6	6	100,00
Summe	440	289	65,68

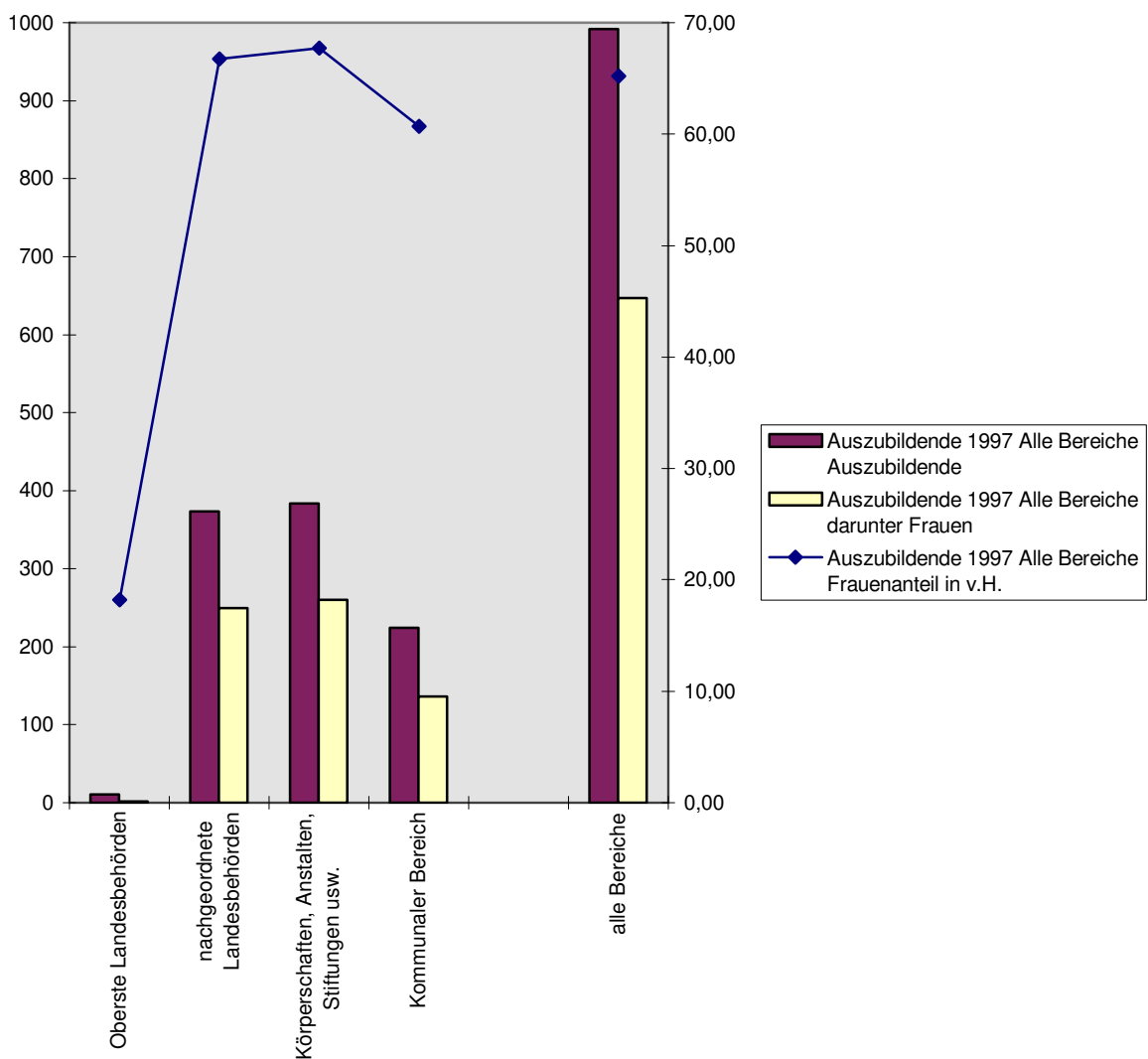
**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Kommunaler Bereich 1996**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Anlagemechaniker/Anlagemechanikerin	1		0,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	3	3	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	24	14	58,33
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	8	2	25,00
Bürokaufmann/-kauffrau	2	2	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	2	2	100,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Erzieher/Erzieherin	10	10	100,00
Elektriker/Elektrikerin	2		0,00
EDV-Kaufmann/EDV-Kauffrau	1		0,00
Gärtner/Gärtnerin	9	2	22,22
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	4		0,00
Konstruktionsmechaniker/-mechanikerin	4		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1		0,00
Metallarbeiter/Metallarbeiterin	2		0,00
Rohrnetzbauer/Rohrnetzbauerin	1		0,00
Schwimmmeister/-meisterin	3	1	33,33
Straßenwärter/-wärterin	1		0,00
Techn. Zeichner/Zeichnerin	1	1	100,00
Teilezurichter/-zurichterin	9		0,00
Vermessungstechniker/-technikerin	1		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	45	27	60,00
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	1		0,00
Summe	137	64	46,72

**Auszubildende 1997
Alle Bereiche**

Bereiche	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Oberste Landesbehörden	11	2	18,18
nachgeordnete Landesbehörden	373	249	66,76
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.	384	260	67,71
Kommunaler Bereich	224	136	60,71
alle Bereiche	992	647	65,22

Auszubildende 1997



Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Alle Bereiche 1997

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/-helferin	9	9	100,00
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	4		0,00

Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Bauzeichner/Bauzeichnerin	7	6	85,71
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	343	237	69,10
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	16	6	37,50
Biologielaborant/-laborantin	6	6	100,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Bürokaufmann/-kauffrau	3	3	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	14	11	78,57
Chemielaborant/-laborantin	7	4	57,14
EDV-Kaufmann/-Kaufrau	1		0,00
Elektriker/Elektrikerin	1		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Erzieher/Erzieherin	2	2	100,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	2		0,00
Finanzanwärter/-anwärterin	10	5	50,00
Gärtner/Gärtnerin	19	6	31,58
Gesundheitsaufseher/-aufseherin	1		0,00
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	1		0,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	6		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	55	53	96,36
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kreisinspektoranwärter/-anwärterin	4	3	75,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	23	4	17,39
Krankenpfleger/-schwester	167	101	60,48
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	1	50,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	4		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Polsterer/Polsterin	1		0,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	1	1	100,00
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	13	7	53,85
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Schwimmmeister/-meisterin	2	1	50,00
Schwimmmeistergehilfe/-gehilfin	3		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angeste.	34	18	52,94
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Straßenbauer/-bauerin	1		
Straßenwärter/-wärterin	1		0,00
Tischler/Tischlerin	2	1	50,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	138	103	74,64
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	7	2	28,57
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	2		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	5	5	100,00
Summe	992	647	65,22

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Landesbereich 1997

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	9	9	100,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	3	3	100,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	311	219	70,42
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	4	4	100,00
Biologielaborant/-laborantin	6	6	100,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokaufmann/-kauffrau	1	1	
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	4	3	75,00
Chemielaborant/-laborantin	7	4	57,14
EDV-Kaufmann/-Kauffrau	1		0,00
Elektriker/Elektrikerin	1		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	2		0,00
Finanzanwärter/-anwärterin	10	5	50,00
Gärtner/Gärtnerin	7	3	42,86
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	1		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	55	53	96,36
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	23	4	17,39
Krankenpfleger/-schwester	167	101	60,48
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	1	50,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	4		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Polsterer/Polstererin	1		100,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Rechtspflegeanwärter/-anwärterin	13	7	53,85
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	35	18	51,43
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Tischler/Tischlerin	1		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	15	11	73,33
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	6	2	33,33
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	5	5	100,00
Summe	768	511	66,54

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Oberste Landesbehörden 1997**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	1	33,33
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	6		
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	2	1	50,00
Summe	11	2	18,18

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
nachgeordnete Landesbehörden 1997**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Finanzanwärter/-anwärterin	10	5	50,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	280	207	73,93
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	23	4	17,39
Krankenpfleger/-schwester	16	7	43,75
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	13	7	53,85
Steueranwärter/-anwärterin	20	10	50,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	9	8	88,89
Summe	373	249	66,76

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw. 1997**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	9	9	100,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	3	3	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	25	12	48,00
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	4	4	100,00
Biologielaborant/-laborantin	6	6	100,00
Buchbinder/Buchbinderin	1	1	100,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokaufmann/-kauffrau	1	1	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	4	3	75,00
Chemielaborant/-laborantin	7	4	57,14
EDV-Kaufmann/-Kaufrau	1		0,00
Elektriker/Elektrikerin	1		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	2		0,00
Gärtner/Gärtnerin	7	3	42,86
Entbindungspfleger/Hebamme	38	38	100,00
Heizungs- u. Lüftungsinstallateur/-installateurin	1		0,00
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	1		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	55	53	96,36
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Krankenpfleger/-schwester	151	94	62,25
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	2	1	50,00
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	4		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Polsterer/-in	1		0,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	34	18	52,94
Tischler/Tischlerin	1		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	4	2	50,00
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	6	2	33,33
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	2		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	5	5	100,00
Summe	384	260	67,71

Auszubildende nach Ausbildungsberufen

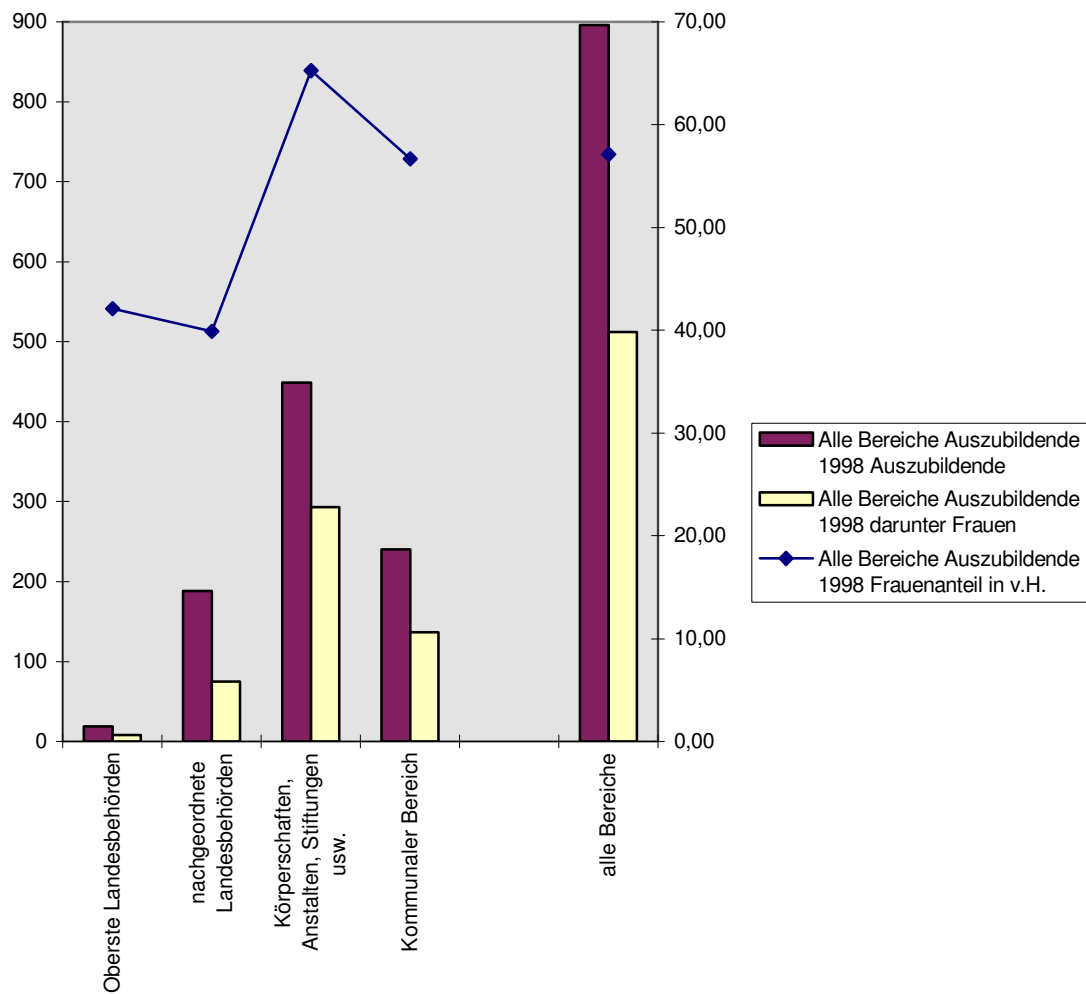
Kommunaler Bereich 1997

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Anlagemechaniker/Anlagemechanikerin	4		0,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	4	3	75,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	32	18	56,25
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	12	2	16,67
Bürokaufmann/-kauffrau	2	2	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	10	8	80,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Erzieher/Erzieherin	2	2	100,00
Gärtner/Gärtnerin	12	3	25,00
Gesundheitsaufseher/-aufseherin	1		0,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	5		0,00
Kreisinspektoranwärter/-anwärterin	4	3	75,00
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	1	1	100,00
Schwimmmeister/-meisterin	2	1	50,00
Schwimmmeistergehilfe/-gehilfin	3		0,00
Straßenwärter/-wärterin	1		0,00
Straßenbauer/-bauerin	1		0,00
Tischler/Tischlerin	1	1	100,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	123	92	74,80
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	1		0,00
Summe	224	136	60,71

Alle Bereiche
Auszubildende 1998

Bereiche	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Oberste Landesbehörden	19	8	42,11
nachgeordnete Landesbehörden	188	75	39,89
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw.	449	293	65,26
Kommunaler Bereich	240	136	56,67
alle Bereiche	896	512	57,14

Auszubildende 1998



Auszubildende nach Ausbildungsberufen

Alle Bereiche 1998

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/-helferin	10	10	100,00
Anlagenelektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	2		0,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	4	3	75,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	7	6	85,71
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	122	48	39,34
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	14	2	14,29
Biologielaborant/-laborantin	14	12	85,71
Buchbinder/Buchbinderin	2	1	50,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokaufmann/-kauffrau	2	2	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	24	19	79,17
Chemielaborant/-laborantin	15	12	80,00
Elektriker/Elektrikerin	4		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Fachinformatiker/-informatikerin	3	1	33,33
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	5	1	20,00
Finanzanwärter/-anwärterin	23	12	52,17
Forstwirt/-wirtin	1		0,00
Fotograf/Fotografin	1		0,00
Gärtner/Gärtnerin	20	9	45,00
Entbindungspfleger/Hebamme	40	40	100,00
IT-Systemkaufmann/-kauffrau	15	2	13,33
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Industriemechaniker/-mechanikerin	2		0,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	3	1	33,33
Justizsekretäranwärter/-anwärterin	12	7	58,33
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	8		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	46	43	93,48
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kreisinspektoranwärter/-anwärterin	4	3	75,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	48	13	27,08
Krankenpfleger/-schwester	166	110	66,27
Landschaftsgestalter/-gestalterin	4	2	50,00
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	3	1	33,33
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	5		0,00
Maurer/Maurerin	1		0,00
Mediengestalter/-gestalterin	4	2	50,00
Mechaniker/Mechanikerin	5	1	20,00
Polsterer/Polstererin	1		0,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	1	1	100,00
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	15	8	53,33
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Schwimmeister/-meisterin	2	1	50,00
Schwimmeistergehilfe/-gehilfin	3		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	25	13	52,00
Steueranwärter/-anwärterin	31	16	51,61

Tischler/Tischlerin	2		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	156	103	66,03
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	4	2	50,00
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	4	4	100,00
Summe	896	512	57,14

Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Landesbereich 1998

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	10	10	100,00
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	1		0,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	3	3	100,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	2	66,67
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	84	23	27,38
Biologielaborant/-laborantin	14	12	85,71
Buchbinder/Buchbinderin	2	1	50,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	6	5	83,33
Chemielaborant/-laborantin	15	12	80,00
Elektriker/Elektrikerin	2		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Fachinformatiker/-informatikerin	1		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	5	1	20,00
Finanzanwärter/-anwärterin	23	12	52,17
Fotograf/Fotografin	1		0,00
Gärtner/Gärtnerin	7	4	57,14
Entbindungspfleger/Hebamme	40	40	100,00
IT-System-Kaufmann/-Kaufrau	15	2	13,33
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	2	1	50,00
Justizsekretäranwärter/-anwärterin	12	7	58,33
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	1		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	46	43	93,48
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	48	13	27,08
Krankenpfleger/-schwester	166	110	66,27
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	3	1	33,33
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	5		0,00
Maurer/Maurerin	1		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Mediengestalter/-gestalterin	4	2	50,00
Polsterer/Polstererin	1		100,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Rechtspflegeanwärter/-anwärterin	15	8	53,33
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	25	13	52,00
Steueranwärter/-anwärterin	31	16	51,61
Tischler/Tischlerin	2		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	43	27	62,79
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	4	2	50,00
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	4	4	100,00
Summe	656	376	57,32

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Oberste Landesbehörden 1998**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	3	2	66,67
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	10	3	30,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	6	3	50,00
Summe	19	8	42,11

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
nachgeordnete Landesbehörden 1998**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Finanzanwärter/-anwärterin	23	12	52,17
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	54	15	27,78
Justizsekretäranwärter/-anwärterin	12	7	58,33
Koch/Köchin	2	1	50,00
Kommissaranwärter/-anwärterin	48	13	27,08
Rechtspflegeranwärter/-anwärterin	15	8	53,33
Steueranwärter/-anwärterin	31	16	51,61
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	3	3	100,00
Summe	188	75	39,89

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Körperschaften, Anstalten, Stiftungen usw. 1998**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Arzthelfer/Arzthelferin	10	10	100,00
Anlagenmechaniker/-mechanikerin	1		0,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	3	3	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	20	5	25,00
Biologielaborant/-laborantin	14	12	85,71
Buchbinder/Buchbinderin	2	1	50,00
Büroinformationselektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	6	5	83,33
Chemielaborant/-laborantin	15	12	80,00
Elektriker/Elektrikerin	2		0,00
Elektroinstallateur/-installateurin	2		0,00
Fachinformatiker/-informatikerin	1		0,00
Feinmechaniker/Feinmechanikerin	5	1	20,00
Fotograf/Fotografin	1		0,00
Gärtner/Gärtnerin	7	4	57,14
Entbindungspfleger/Hebamme	40	40	100,00
IT-System-Kaufmann/-Kauffrau	15	2	13,33
Industriekaufmann/-kauffrau	1		0,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	2	1	50,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	1		0,00
Kinderkrankenpfleger/-schwester	46	43	93,48
Klavier- und Cembalobauer/-bauerin	1		0,00
Krankenpfleger/-schwester	166	110	66,27
Maler-Lackierer/Malerin-Lackiererin	3	1	33,33
Maschinenbaumechaniker/-mechanikerin	5		0,00
Maurer/Maurerin	1		0,00
Mechaniker/Mechanikerin	1	1	100,00
Mediengestalter/-gestalterin	4	2	50,00
Polsterer/-in	1		0,00
Radio- und Fernsehtechniker/-technikerin	1		0,00
Sanitärinstallateur/-installateurin	1		0,00
Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte	25	13	52,00
Tischler/Tischlerin	2		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	34	21	61,76
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	4	2	50,00
Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin	1		0,00
Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	4	4	100,00
Summe	449	293	65,26

**Auszubildende nach Ausbildungsberufen
Kommunaler Bereich 1998**

Ausbildungsberuf	Auszubildende	darunter Frauen	Frauenanteil in v.H.
Anlagemechaniker/Anlagemechanikerin	1		0,00
Anlagenelektroniker/-elektronikerin	1		0,00
Bauzeichner/Bauzeichnerin	4	3	75,00
Bauinspektoranwärter/-anwärterin	1	1	100,00
Beamtenanwärter/-anwärterin m.D.	38	25	65,79
Beamtenanwärter/-anwärterin g.D.	14	2	14,29
Bürokaufmann/-kauffrau	2	2	100,00
Bürokommunikationskaufmann/-kauffrau	18	14	77,78
Elektriker/Elektrikerin	2		0,00
Energieelektriker/-elektrikerin	2		0,00
Fachinformatiker/-informatikerin	2	1	50,00
Forstwirt/Forstwirtin	1		0,00
Gärtner/Gärtnerin	13	5	38,46
Industriemechaniker/-mechnikerin	2		0,00
Informatikkaufmann/-kauffrau	1		0,00
Kfz.-Mechaniker/-Mechanikerin	7		0,00
Kreisinspektoranwärter/-anwärterin	4	3	75,00
Landschaftsgestalter/-gestalterin	4	2	50,00
Mechaniker/Mechanikerin	4		0,00
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	1	1	100,00
Schwimmmeister/-meisterin	2	1	50,00
Schwimmmeistergehilfe/-gehilfin	3		0,00
Verwaltungsfachangestellter/-angestellte	113	76	67,26
Summe	240	136	56,67

Bei einer differenzierenden Betrachtung von Landesbereich und kommunalem Bereich stellen sich kaum Abweichungen dar. Während der Frauenanteil im Landesbereich für alle drei Jahre mit 65,25%, 66,54% und 57,32% anzugeben ist, liegt er bei den Gemeinden und Städten lediglich für das Jahr 1996 mit 46,72% nennenswert niedriger; die Jahre 1997 und 1998 mit 60,71% und 56,67% entsprechen dem Landesbereich.

Ein Vergleich der Tabellen über die Auszubildenden nach Ausbildungsberufen für den Landesbereich und den kommunalen Bereich zeigt, dass für den Landesbereich eine größere Zahl von Ausbildungsberufen erfasst wurden, die als „typische„ Frauenberufe bezeichnet werden. Hierunter fallen beispielsweise die Berufsausbildungen zur Krankenschwester/-pfleger, Hebamme/Entbindungspfleger, Arzthelfer/-in. Eine weitere Unterscheidung findet sich darin, dass im kommunalen Bereich der Anteil der Beamtenanwärterinnen des gehobenen Dienstes 1996 mit 25%, 1997 mit 16,67%, 1998 mit 14,29% niedriger liegt als im Landesbereich. Dort wurden vergleichsweise anteilmäßig 1996 – 83,33%, 1997 – 70,42% und 1998 – 0% Frauen für den gehobenen Dienst ausgebildet.

Betrachtet man die Aufstellung über die Auszubildenden nach Ausbildungsberufen für alle Bereiche 1996, 1997 und 1998, so fällt ein traditionell geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten auf. Die Erhebung bestätigt, dass junge Frauen Berufe wählen, die gemeinhin als weiblich gelten. Im Bereich der technischen Berufe im weitesten Sinne, die traditionell von Männern ergriffen werden, sind junge Frauen als Auszubildende in der öffentlichen Verwaltung nicht vertreten. In der Konsequenz bedeutet dieses Berufswahlverhalten junger Frauen, dass berufliche Kapazitäten nicht genutzt und ein großer Bereich von anspruchsvollen Berufen ausgespart wird.

Benachteiligungen im späteren Berufsleben werden durch die Berufswahl vorprogrammiert, da viele der technisch orientierten Berufe als zukunftsorientierte Berufe gelten, während die traditionell weiblichen Berufe in einem starken Maße der Rationalisierung unterliegen.

Das traditionelle Berufswahlverhalten von jungen Frauen hat sich trotz bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Bemühungen nur unwesentlich verändert. Daher ist gefordert, in verstärkter Weise diesem Lebensabschnitt junger Frauen, in dem Entscheidungen bezüglich ihres beruflichen Lebens getroffen werden, besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Die vom Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, dem Ministerium Bildung, Kunst und Wissenschaft und dem Landesarbeitsamt entwickelte Konzeption für ein Modellprojekt zur Änderung des traditionellen Berufswahlverhaltens von Mädchen – „Perspektiven für Mädchen“- zielt darauf ab, dass junge Frauen ihre Berufswahlentscheidung überdenken und den Mut finden, sich für sie ungewohnte Berufe zu entscheiden. Mit dem Projekt wurde kürzlich begonnen. Es wird über 1 ½ Jahre laufen und im nächsten Bericht der Landesregierung Berücksichtigung finden.

7. Juristische Auseinandersetzungen

Ein Bericht über die Umsetzung eines Gesetzes enthält in aller Regel auch eine Darstellung der sich in der täglichen Anwendungspraxis ergebenden Rechtsfragen. Daher ist bereits in den vorangegangenen Ausführungen verschiedentlich auf unterschiedliche Rechtsauffassungen eingegangen worden.

Nachstehend sollen darüber hinaus zwei Themenkreise angesprochen werden, die von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Die unter 7.1 dargestellte Problematik der Quotenregelung stellt ein zentrales Rechtsproblem aller Gleichstellungsgesetze dar. Es entspricht der allgemeinen Erfahrung, dass die Einschränkung oder Ausweitung von Rechten einzelner Personen unmittelbar die Frage nach der Verfassungsmäßigkeit der Regelung auslöst. Dies wird durch die Rechtsstreitigkeiten belegt, die in anderen Bundesländern zu den Quotenregelungen

geführt werden, und dies machen die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zur Vereinbarkeit von Quotenregelungen mit EG-Recht deutlich.

Der unter 7.2 dargestellten Thematik kommt keine so herausragende Bedeutung zu wie der Erstgenannten. Dennoch zeigt sich im Vergleich mit anderen Bundesländern, dass das Thema der Klagebefugnis mehrfach Gegenstand einer gerichtlichen Entscheidung war. Aus diesem Grund soll auch hier die Einzelfallentscheidung des Oberverwaltungsgerichtes des Saarlandes erwähnt werden.

7.1 Zur Quotenregelung gemäß §§ 13, 12 Abs. 4 LGG

§ 13 LGG

Frauen sind bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§ 12 Abs. 4 LGG

Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

Regelungen, die auf eine bevorrechtigte Berücksichtigung von Frauen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Aufgaben mit dem Ziel der Höhergruppierung abzielen, finden sich in den Gleichstellungsgesetzen aller Bundesländer. Wiederholt waren und sind diese Quotenregelungen Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat durch Urteil vom 11.11.1997 („Marschall" Urteil - C - 409/96, DVBl. 1998, 183) über die mit der saarländischen Quotenregelung nahezu identische Norm im nordrhein-westfälischen Beamtengesetz entschieden. Dabei ist abschließend geklärt worden, dass solche Quotenregelungen mit Härtefallklauseln mit dem Europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar sind. Er hat des Weiteren in seiner Entscheidung konstatiert, „dass selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern“. Dies hänge „vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen“. Art. 2 Abs. 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 76/207 EWG) erlaube Durchbrechungen des Rechts der Männer auf formale Gleichbehandlung auch, um „ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben be-

schriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern.“

Im Saarland sind derzeit noch mehrere Verfahren beim Verwaltungsgericht Saarlouis (VG) bzw. beim Oberverwaltungsgericht des Saarlandes (OVG) anhängig. In diesen Verfahren wenden sich männliche Bedienstete gegen eine auf der Grundlage von § 13 LGG ergangene Beförderungsentscheidung zu Gunsten von Frauen, bzw. Frauen gegen eine trotz der Regelung des § 13 LGG zu Gunsten von Männern getroffene Beförderungsentscheidung.

Eine Entscheidung in der Hauptsache ist bislang noch nicht ergangen. In einstweiligen Rechtsschutzverfahren hatten bislang sowohl das VG als auch das OVG die Verfassungsmäßigkeit der Quotenregelung in Frage gestellt. In seiner jüngsten Entscheidung - **Anlage 11** - kommt das OVG zu einer verfassungskonformen Auslegung der o. g. Vorschrift.

Dabei zieht das OVG allerdings die tatsächliche Würdigung des EuGH in Zweifel, dass in Folge einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und Fähigkeit der Frau im Berufsleben die Tendenz bestehe, bei gleicher Qualifikation männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen zu fördern mit der Konsequenz, dass sich deren berufliche Laufbahn auch ohne Familienpflichten tendenziell ungünstiger entwickle. Diese Zweifel teilt die Landesregierung nicht.

Wie der Europäische Gerichtshof vertritt sie die Auffassung, dass allein die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht in der Vergangenheit bereits eine berufliche Benachteiligung beinhaltet hat, wie zahlreiche Rechtsprechungen der Arbeitsgerichte beispielsweise zur Zulässigkeit der Fragen nach Kinderwunsch, Schwangerschaft und Familienplanung bei Einstellungsgesprächen belegen.

7.2 Klagebefugnis (Antragsbefugnis) der Frauenbeauftragten; Beteiligung an Gremiumssitzungen

In einem Beschluss vom 07.01.1999 (AZ: 12 F 1/99) hat das Verwaltungsgericht Saarlouis den Antrag einer Sprecherin der Frauenbeauftragten und Frauenbeauftragten für eine Dienststelle auf einstweiligen Rechtsschutz zurückgewiesen, da es eine Antragsbefugnis der Antragstellerin weder als Sprecherin der Frauenbeauftragten noch als Frauenbeauftragte aufgrund der Rechtslage des LGG für nicht gegeben erachtete.

Gegen diesen Beschluss wurde von der Antragstellerin Beschwerde beim Oberverwaltungsgericht Saarlouis eingelegt. Das Oberverwaltungsgericht ist im Ergebnis der Ent-

scheidung des erstinstanzlichen Gerichtes gefolgt, in der Begründung hat es jedoch die Frage der Antragsbefugnis offen gelassen, da es nach Ansicht des Oberverwaltungsgerichtes an einem Anordnungsgrund im Sinne des § 123 Abs. 1 VwGO fehlt.

Das Gericht hat ausgeführt, dass der Frauenbeauftragten kein Recht an der Teilnahme von Gremiumsbesprechungen zustehe, die im Rahmen einer Richtlinienregelung Bestandteil des Verfahrens zur dienstlichen Beurteilung einer Beschäftigten durchgeführt werden. Zwar sei der Beteiligungskatalog des § 23 Abs. 1 LGG offen und durch die Formulierung „insbesondere“ nicht abschließend geregelt; die im Streit stehende Beteiligung an Verfahren, die im **Vorfeld** von dienstlichen Maßnahmen wie sie in § 23 Abs. 1 LGG und im Katalog des § 23 Abs. 1 Nr. 1 – 5 LGG genannt werden, sei jedoch nicht vom Regelungsinhalt des § 23 LGG mitumfasst. Die durch „§ 23 Abs. 1, Satz 2 Nr. 1 LGG statuierte Beteiligung der Frauenbeauftragten „beim gesamten Auswahlverfahren“ erfasst danach nicht die Erstellung der dienstlichen Regelbeurteilung“. Hätte der Gesetzgeber auch eine Beteiligung an Maßnahmen im Vorbereitungsbereich der aufgeführten Maßnahmen gewollt, so hätte er diese gewichtigen Maßnahmen „ausdrücklich“ in den Katalog mit aufgenommen.

8. Zusammenfassung

Als das Landesgleichstellungsgesetz Saarland am 28. Juni 1996 in Kraft trat, war die Stimmung hinsichtlich der Wirksamkeit und der Umsetzbarkeit dieses Gesetzes bei den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung im Saarland von Skepsis, aber auch von Erwartung und Neugier geprägt. Nach jahrelangen gesellschaftspolitischen und rechtlichen Diskussionen war das Vertrauen, eine Gesetzessituation geschaffen zu haben, die die Benachteiligungen von Frauen und den Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst nachhaltig beseitigen kann, unterschiedlich groß. Nunmehr liegen nach drei Jahren die ersten Ergebnisse und Erfahrungen vor, die in folgenden Aussagen zusammengefasst werden können.

In den ersten drei Jahren nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes Saarland ist dieses in den Verwaltungsalltag umgesetzt worden.

Anfängliche Schwierigkeiten konnten in kurzer Zeit überwunden werden. Viele Dienststellen konnten sich die positiven Effekte des Gesetzes wie beispielsweise die vorgegebene prospektive Personalplanung zunutze machen. Insgesamt lässt sich nach drei Jahren feststellen, dass das Gesetz eine breite Akzeptanz gefunden hat, was auch die große Zahl der gewählten und bestellten Frauenbeauftragten, die ihre Ämter wahrnehmen, und die Berichte der Dienststellen über die Umsetzung der Zielvorgaben deutlich machen.

Der **erste Bericht der Landesregierung** über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zeigt in seinen Ergebnissen auch **die Notwendigkeit des Landesgesetzes**. Die statistischen Zahlen lassen erkennen, dass Frauen im Berufsleben der öffentlichen Verwaltung, jedenfalls in den Führungsbereichen, noch nicht in dem Maße teilnehmen wie männliche Beschäftigte. Immer noch gilt: Je höher die Position, die Funktion und das Einkommen, desto niedriger ist der Frauenanteil. Aber auch die Ergebnisse hinsichtlich der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und das Berufswahlverhalten von jungen Frauen machen deutlich, dass frauenfördernde Politik nicht allein im gesellschaftspolitischen Raum diskutiert werden darf, sondern auch gesetzlich gestützt werden muss.

Die Ergebnisse des Berichts bestätigen, dass das Landesgleichstellungsgesetz einen Prozess effektiv unterstützt, der bei kontinuierlicher und konsequenter Fortführung geeignet ist, die Gleichstellung der Frauen in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes zu fördern.

Der Betrachtungszeitraum von drei Jahren ist relativ kurz. Darüber hinaus ist zu beachten, dass das Gesetz erst in den Verwaltungsalltag eingeführt werden musste. Hinreichend belastbare Erkenntnisse über strukturelle Änderungen bedürfen insofern eines längeren Berichtszeitraumes.

Dennoch wird aus dem Bericht deutlich, dass sich die gezielte Personalplanung für Frauen positiv ausgewirkt hat. Nachfolgend werden die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt. Insbesondere wird aufgezeigt, wie das Gesetz umgesetzt wurde, mit welchem Erfolg und wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

8.1 Entwicklung des Frauenanteils

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist Ziel dieses Gesetzes der Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen.

In der öffentlichen Verwaltung einschließlich der Kommunen und der Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten des Saarlandes **sind 46 % der Beschäftigten Frauen.**

Für die gesamte Landesverwaltung einschließlich der Kommunen und der Körperschaften des öffentlichen Rechtes, Stiftungen und Anstalten ergibt sich **für den Berichtszeitraum ein Anstieg des Frauenanteils um 1,5 %**, wobei insbesondere als erfreulich zu werten ist, dass eine Steigerung in allen Bereichen erzielt wurde.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl reduzierte sich im Berichtszeitraum um 1,8 %.

Im Bereich der Führungskräfte hat sich der Frauenanteil bei den Beamten um 0,1 % verringert und bei den Angestellten um 0,7 % erhöht. Arbeiterinnen in Leitungspositionen werden in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes nicht beschäftigt.

8.2 Teilzeitbeschäftigung

1998 arbeiteten insgesamt in der Landesverwaltung, den Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen, Anstalten und Kommunen 9.761 Beschäftigte in Teilzeit. Davon waren 9.047 Beschäftigte weiblich.

Das Landesgleichstellungsgesetz spricht in den Regelungen über Teilzeitarbeit und Beurlaubung aus familiären Gründen sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte an. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird fast ausschließlich (**über 90 %**) **von Frauen** wahrgenommen. Der Anteil der beamteten Frauen, die die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, hat sich seit 1996 um 1,5 % verringert. Bei der Gruppe der angestellten Beschäftigten ist ein Zuwachs des Frauenanteils bei Teilzeitarbeit um 0,8 % zu verzeichnen. Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Männern hat sich bei den Arbeitern um 1,4 % im Zeitraum 1996 bis 1998 erhöht. Bei der Gruppe der Beamten und der Arbeiter wird die - angestrebte - Tendenz erkennbar, dass Teilzeitarbeit auch von männlichen Bediensteten akzeptiert wird.

Teilzeitarbeit geht mit Einkommensreduzierung einher. Bei Betrachtung der Besoldungs- und Vergütungsgruppen wird deutlich, dass die meisten weiblichen Beschäftigten, die Teilzeitarbeit wählen, aus den mittleren Besoldungs- und Vergütungsgruppen kommen. Weibliche Beschäftigte in höheren Funktionsebenen und weibliche Beschäftigte in niedrigeren Funktionsebenen entscheiden sich etwas weniger für Teilzeitarbeit.

Das Gesetz fordert, dass Teilzeitstellen so beschaffen sein sollen, dass sie ein – auch im Hinblick auf die Altersversorgung – zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen.

8.3 Auszubildende in der öffentlichen Verwaltung

1998 wurden 896 junge Menschen (Auszubildende, ohne die Zahl der Referendarinnen und Referendare und ohne die Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr) in der öffentlichen Landesverwaltung einschließlich der Kommunen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen und Anstalten ausgebildet. **Der Frauenanteil betrug mit 512 Frauen 57,14 %**. Damit ist eine paritätische Ausbildungssituation gegeben.

Auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung wählen, wie der Bericht zeigt, junge Frauen aus dem Spektrum der Ausbildungsberufe **überwiegend sogenannte traditionell weibliche Berufe**, die zum Teil schlechtere Berufschancen mit sich bringen. Das zeigt, dass das Anliegen der Landesregierung, durch geeignete Maßnahmen das **Berufswahlspektrum junger Frauen** zu erweitern, weiter engagiert verfolgt werden muss.

8.4 Umsetzung wesentlicher Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes

Die wesentlichen Instrumentarien zur Erreichung des gesetzlichen Ziels wie die Einrichtung der Frauenbeauftragten, die Frauenförderpläne, die Verfahren zur Erreichung der paritätischen Besetzung von Stellen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Berichte der Dienststellen über die Umsetzung der Zielvorgaben sind eingeführt worden. Sie haben darüber hinaus ihre ersten Wirkungen gezeigt.

8.5 Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz haben die Aufgabe, die Dienststellen bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung zu beraten und zu unterstützen. Drei Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes ist festzustellen, dass in **85,8 % aller Dienststellen Frauenbeauftragte** gewählt worden sind und ihre Aufgaben wahrnehmen.

Die meisten Dienststellen, die noch keine Frauenbeauftragte gewählt haben, sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, Stiftungen und Anstalten. Bei Einzelanalyse ist festzustellen, dass dies zum großen Teil nicht in Umständen begründet ist, die auf eine fehlende Akzeptanz dieses Amtes oder des Gesetzes schließen lassen. In aller Regel handelt es sich um Körperschaften mit nur wenig Beschäftigten.

Der Bericht zeigt, dass die Frauenbeauftragten engagiert ihre Arbeit aufgenommen haben und ihr Amt ausüben. Die **Handlungsmöglichkeiten**, die das Landesgleichstellungsgesetz den Frauenbeauftragten gegeben hat, haben sich in dem Dreijahreszeitraum als tauglich erwiesen.

Auch wird deutlich, dass der Umgang mit dem **Widerspruchsrecht** der Frauenbeauftragten nicht immer in dem gewünschten Maße zum Erfolg und zur Stärkung der Frauenpositionen eingesetzt werden kann. Teilweise vermissen die Frauenbeauftragten Transparenz bei personalrechtlichen Vorgängen. Zu prüfen wäre, dass die Dienststellen mit den Frauenbeauftragten allgemeine Regeln zum Verfahren insbesondere bei Widersprüchen einvernehmlich festlegen.

Hinsichtlich des **Freistellungsanspruchs**, den das Gesetz für die Frauenbeauftragten vorsieht, bestehen unterschiedliche Vorstellungen. Gegen die derzeit praktizierte Regelung, Freistellung je nach Einzelfall zu gewähren, werden zwar von einigen Frauenbeauftragten Bedenken geäußert, jedoch zeigt sie sich als ausreichend, zumal kein Fall bekannt geworden ist, dass eine beantragte Freistellung nicht gewährt wurde.

8.6 Frauenförderpläne

107 Frauenförderpläne waren zum Stand 02.03.1999 in Kraft, wobei einige Frauenförderpläne für mehrere Dienststellen gelten, wie z.B. im Bereich der Finanzämter und der Sparkassen. Die Frauenförderpläne wurden im gesetzlich festgelegten Zeitraum erstellt und in Kraft gesetzt.

Sie enthalten entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes **Maßnahmen, die geeignet sind, die Zielsetzung des Gesetzes zu erreichen**.

Dem Landesgleichstellungsgesetz entsprechend wird als Zielvorgabe der Abbau von Unterrepräsentanz sowie die Vermeidung von Nachteilen von Frauen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten in der öffentlichen Verwaltung festgelegt.

8.7 Verfahren zur Erreichung der paritätischen Besetzung von Stellen in allen Funktions- und Einkommensebenen

Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Verfahrensvorschriften bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Erfahrungen zum Stellenbesetzungs-, Beförderungs- und Übertragungsverfahren sind den Berichten über die Umsetzung der Zielvorgaben zufolge sehr positiv. Mit wenigen Ausnahmen wird angegeben, dass entsprechend den Vorgaben des Gesetzes ausgeschrieben und besetzt wurde.

Zur Durchsetzung einer paritätischen Besetzung aller Stellen und Ämter mit Frauen in allen Funktions- und Einkommensebenen dient die **Entscheidungsquote des § 13 LGG**

bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Diese Regelung enthält eine Öffnungsklausel, die garantiert, dass in jedem zu entscheidenden Fall eine Individualprüfung vorgenommen wird.

Die rechtliche Zulässigkeit der Entscheidungsquote wird in verschiedenen Verfahren von männlichen Bediensteten, zu deren Ungunsten sich die Entscheidungsquote ausgewirkt hat, bestritten.

8.8. Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben

Im Berichtszeitraum sind **125 Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben** vorgelegt worden.

Die Berichte orientieren sich an den Frauenförderplänen. Sie machen deutlich, dass fast allen Frauenförderplänen eine konkrete, quantitativ bestimmte Zielvorgabe fehlt.

In den Berichten werden viele, wertvolle Informationen gesammelt, die für die Personalpolitik der einzelnen Dienststellen erkenntnisreich und förderlich sind, darüber hinaus aber auch für die gesamte Frauenförderpolitik von Nutzen sind.

Die Berichte enthalten neben einer Dokumentation der Ist-Situation und Prognosen u.a. die Maßnahmen zur Erreichung der Gesetzesziele. Sie dokumentieren auf diese Weise zum Teil sehr detailreich die Situation der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Dienststellen.

8.9 Fort- und Weiterbildung

Erfreuliche Ergebnisse sind auch im Hinblick auf die Fort- und Weiterbildung von Frauen zu verzeichnen. Die breite Palette der Fort- und Weiterbildungsangebote wurde von zahlreichen Frauen angenommen. Dies gilt gleichermaßen für die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für die Frauenbeauftragten.

Davon zu unterscheiden sind die **Weiterqualifizierungsmaßnahmen**. Durch Teilnahme an diesen Maßnahmen wird Frauen ermöglicht, sich für einen höherwertigen Arbeitsplatz zu qualifizieren.

Den Berichten zufolge haben einige Frauen davon Gebrauch gemacht. Die genaue Zahl der Frauen, die an einem Weiterqualifizierungslehrgang teilgenommen haben, ließ sich nicht ermitteln.

8.10 Mischarbeitsplätze

Mischarbeitsplätze dienen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Mischarbeitsplätze sind vorwiegend im Bereich der Landesverwaltung geschaffen worden. Auch hier kann eine konkrete Zahl noch nicht angegeben werden.

8.11 Arbeitszeitregelungen

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sollen die Dienststellen verstärkt Arbeitszeiten anbieten und ermöglichen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, die familiäre Betreuungspflichten übernommen haben.

Im Berichtszeitraum wurden **Arbeitszeitmodelle erprobt und ausgewertet**. In die **Neuregelung der Arbeitszeitverordnung**, die als eines der Ergebnisse der Modernisierungskampagne hervorzuheben ist, sind die Erfahrungen aus den Modellen mit eingeflossen. Mit der Einführung der Neuregelung der Arbeitszeitverordnung ist ein wesentlicher Beitrag zu einem modernen Arbeitszeitrecht geleistet worden, das einerseits eine sachgerechte und effektive Aufgabenerledigung der Dienststellen und andererseits mehr Zeitsouveränität vor allem im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet

8.12 Gremienarbeit

Das Landesgleichstellungsgesetz zielt auf eine paritätische Besetzung von Frauen in Gremien ab.

In den einzelnen Geschäftsbereichen der obersten Landesbehörden ist der Anteil der Frauen, die in Gremien entsandt oder für Gremien benannt werden, unterschiedlich. Ebenso unterschiedlich wird das Verfahren bei Gremienbesetzung gehandhabt.

In den Gremien, in denen die Besetzung gesetzlich oder nach Funktion bestimmt ist, kann eine paritätische Besetzung nicht realisiert werden, solange Frauen in den entsprechenden Führungspositionen nicht vertreten sind.

9. Schlussfolgerungen

Die Erfolge, die sich durch die Umsetzung des Gesetzes resümieren lassen, sind erfreulich.

Sie zeigen, dass ein Umdenkungs- und Bewusstwerdungsprozess hinsichtlich der Notwendigkeit von frauenfördernden Maßnahmen im Berufsleben stattgefunden hat. Anfängliche Zurückhaltung gegenüber dem Landesgleichstellungsgesetz ist größtenteils seiner Akzeptanz und seiner konstruktiven Umsetzung gewichen.

Für die Zukunft wird gelten, die Veränderungen, die in Gang gesetzt worden sind, in ihrer Kontinuität zu verstärken und fortzuführen. Dies setzt weiterhin das Engagement der Dienststellen voraus, die die statistischen Erhebungen und die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben zu erstellen haben.

Anlagen

Anlage 1

Stand: 16.02.1999

Stand der Umsetzung des LGG in den Eigenbetrieben (lt. Mitteilung des MdI)

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Stadtverband Saarbrücken	Kultur- u. Bildungswerk des Stadtverbandes Saarbrücken	Mitvertretung durch die hauptamtl. FBA des Stadtverbandes	ja	ja	
Stadt Friedrichsthal	Wasser- und Abwasserwerk werden in Personalunion geführt	Mitvertretung durch FBA der Stadt	In der Erhebung der Stadt mit berücksichtigt	ja Frauenförderplan der Stadt gilt auch für Eigenbetriebe	
Gemeinde Großrosseln	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Heusweiler	Hallen-Freibad, Gemeindewasserwerk	Mitvertretung durch die Kommunale FBA	ja	ja	
Gemeinde Kleinblittersdorf	Gemeindewerk	keine Frau beschäftigt	ja	in Vorbereitung	-
Stadt Püttlingen	Stadtwerte, Betriebswerke, Abwasserwerk	Mitvertretung durch Kommunale FBA	ja	ja	
Gemeinde Quierschied	1. Abwasserwerk	nur 1 Stelle, die mit einem Mann besetzt ist	-	nein, da keine Neueinstellungen vorgesehen	
	2. Gemeindewasserwerk	nur 2 männliche Beschäftigte daher Wahl nicht durchführbar	-		
Gemeinde Riegelsberg	Gemeindewasserwerk, Hallen- und Bäderbetrieb (HBB)	im Gemeindewasserwerk ist keine Frau beschäftigt, im HBB ist keine Frau bereit, das Amt zu übernehmen	ja	ja	

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Landeshauptstadt Saarbrücken	1. Beteiligungsmanagementbetrieb	ja	ja		nach Abstimmung mit Personal- u. Organisationsamt wird Dezernent/innenkonferenz für Herbst einen Vorschlag unterbreiten, dann werden sich die Eigenbetr. diesem Vorschlag anschließen u. eigene Zielvorgaben entwickeln
	2. Abfallwirtschaft- u. Stadtreinigungsbetriebe	ja	ja		
	3. Friedhofs- u. Bestattungsbetrieb	ja	ja		
	4. Zoologischer Garten	ja	ja		
	5. Jugendhilfezentrum	Wahlverfahren eingeleitet	ja		
	6. IKS	Wahl wird vorbereitet	ja		
	7. Entwässerungsbetrieb	ja	ja		
Stadt Sulzbach	Entwässerungsbetrieb, Geschäftsbesorgung durch die Stadtwerke Sulzbach/Saar GmbH	kein eigenes Personal	-	-	-
Mittelstadt Völklingen	Stadtwerke	ja	in Vorbereitung	ja	

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Landkreis Neunkirchen	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Eppelborn	1. Entwässerungswerk (kein eigenes Personal Mitvertretung durch FBA der Gemeinde) 2. Hellbergbadbetrieb (vgl. zu 1.)	- -	in beiden Fällen in die Statistik der Gemeinde mit einbezogen	bei Erstellung des Frauenförderplans der Gemeinde mit berücksichtigt	
Gemeinde Illingen	1. Abwasserwerk (kein eigenes Personal, Mitvertretung durch FBA der Gemeinde) 2. Bäderbetrieb (6 Beschäftigte, davon 4 Frauen, Mitvertretung durch FBA der Gemeinde)	- -	in beiden Fällen in die Statistik der Gemeinde mit einbezogen	bei Erstellung des Frauenförderplans der Gemeinde mit berücksichtigt	
Gemeinde Merchweiler	Abwasserwerk	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	ja		nein, da kein eigener Stellenplan, Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde
Kreisstadt Neunkirchen	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Stadt Ottweiler	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Schiffweiler	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Spiesen-Elversberg	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Landkreis Merzig-Wadern	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Beckingen	Gemeindewasserwerk 7 männliche Beschäftigte 2 weibliche Beschäftigte	Mitbetreuung durch FBA der Gemeinde	ja	Mitberücksichtigung beim FFP der Gemeinde	-
Gemeine Losheim am See	Touristik, Freizeit u. Kultur lediglich 2 ½ Stellen, davon 1 weibl. Beschäftigte	Mitbetreuung durch FBA der Gemeinde	ja	Mitberücksichtigung beim FFP der Gemeinde	-
Kreisstadt Merzig	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Mettlach	Gemeindewasserwerk mit 4 männl. Bediensteten	-	-	-	-
Gemeinde Perl	Gemeindewasserwerk mit 6 männl. Beschäftigten	-	-	-	-
Stadt Wadern	1. Wasserwerk 2. Abwasserwerk	bisher hat sich keine Frau bereit erklärt, zu kandidieren	ja	in seinen Grundzügen erstellt	
Gemeinde Weiskirchen	1. Gemeindewasserwerk 2 männl. Bedienstete	-	-	-	-
	2. Abwasserwerk 2 männl. Bedienstete	-	-	-	-

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Saarpfalz-Kreis	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Stadt Bexbach	Abwasser, kein eigenes Personal	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	Mitberücksichtigung bei der Statistik der Gemeinde	Miteinbeziehung in FFP der Gemeinde	-
Stadt Blieskastel	Freizeitzentrum kein eigenes Personal	Mitvertretung durch kommunale FBA der Stadt	Mitberücksichtigung bei der Statistik der Stadt	Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde	-
Gemeinde Gersheim	1. Kanalwerk, kein eigenes Personal 2. Freizeitbetrieb, kein eigenes Personal	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	Mitberücksichtigung bei der Statistik der Gemeinde	Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde	-
Kreisstadt Homburg	städt. Parkhäuser	Aufgaben werden von der kommunalen FBA der Stadt mit übernommen	ja	ja	-
Gemeinde Kirkel	Gemeindewerke	ja	ja	ja	-
Gemeinde Mandelbachtal	1. Gemeindewerk 2. Kanalwerk	-	-	-	-
Mittelstadt St. Ingbert	Stadtwerke	Aufgaben werden von der kommunalen FBA der Stadt mit übernommen	ja	Mitberücksichtigt im FFP der Stadt	-

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Landkreis St. Wendel	Kreisverkehrsbetrieb ÖPNV St. Wendel 1 männl. Verwaltungsangestellter	nein	nein	nein vgl. Schreiben an MiFAGS vom 5.5.1997, Az.: F/071.17	
Gemeinde Freisen	Abwasserwerk kein eigenes Personal	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	nein	Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde	
Gemeinde Marpingen	Abwasserwerk	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	nein		nein, da kein eigener Stellenplan, Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde
Gemeinde Namborn	Abwasserwerk	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	nein		nein, da kein eigener Stellenplan, Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde
Gemeinde Nohfelden	Abwasserwerk kein eigenes Personal	Vertretung durch FBA der Gemeinde	in die statist. Erhebung der Gemeinde mit einbezogen	Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde	

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Gemeinde Nonnweiler	Gemeindewerk, 1 weibliche Beschäftigte	Vertretung durch FBA der Gemeinde	in die statist. Erhebung der Gemeinde mit einbezogen	Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde	
Gemeinde Oberthal	Abwasserwerk, kein eigenes Personal	-	-	-	-
Kreisstadt St. Wendel	1. Abwasserwerk 2. Städt. Bäderbetrieb 3. City-Garage	Vertretung durch die kommunale FBA der Stadt	ja	ja Mitberücksichtigung der Eigenbetriebe im städt. FFP	
Gemeinde Tholey	Abwasserwerk, Freizeit- und Bäderbetrieb	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	ja		kein eigener Stellenplan, Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Landkreis Saarlouis	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Bous	Freizeit u. Kultur, innerörtl.	Keine Mitarbeiterin war bereit, für das Amt der FB zu kandidieren	ja	ja, Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde	
	Abwasserentsorgung	ja	ja	Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde	
Stadt Dillingen	keine Eigenbetriebe	-	-	-	-
Gemeinde Ens Dorf	Geschäftsführung des Abwasserwerks wurde vertraglich an die Techn. Werke-GmbH der Gemeinde übertragen	nein, da nur 1 männlicher Beschäftigter	-	-	-
Stadt Lebach	Stadtwerke GmbH Städt. Bäderbetrieb	Mitvertretung durch Kommunale FBA	nein	Frauenförderplan der Stadt soll auch Geltung für die städt. Betriebe haben, Inkrafttreten voraussichtlich am 01.03.1999	
Gemeinde Nalbach	1. Wasserwerk, 1 Verwaltungskraft, 1 Rohrmeister	nein	bei der statist. Erhebung der Gemeinde mit einbezogen	Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde	
	2. Abwasserwerk, (2 Arbeiter)	nein			

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Gemeinde Rehlingen-Siersburg	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wasserwerk, 5 Bedienstete, davon 1 Frau 2. Abwasserwerk, kein eigenes Personal 	Mitvertretung durch FAB der Gemeinde in beiden Eigenbetrieben	bei statistischer Erhebung der Gemeinde mit einbezogen	-	-
Kreisstadt Saarlouis	Städt. Bäder, 12 Beschäftigte, davon 7 Frauen	Mitvertretung durch kommunale FBA der Kreisstadt	ja	gewollte Mitberücksichtigung im FFP der Kreisstadt Saarlouis	
Gemeinde Saarwellingen	Abwasserbetrieb mit nur 1 männlichen Beamten	-	-	-	-
Gemeinde Schmelz	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abwasserentsorgung kein eigenes Personal 2. Bauland- u. Gewerbeflächenschließung 3. Heidebad, nur 1 weibl. Beschäftigte 4. Wasserwerk nur 1 männl. Beschäftigter. 	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	<p>ja</p> <p>-</p> <p>ja</p> <p>ja</p>	<p>Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde</p> <p>Mitberücksichtigung im FFP der Gemeinde</p>	

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Gemeinde Schwalbach	Freizeit u. Kulturbetrieb, innerörtl. Abwasserentsorgung	Mitvertretung durch FBA der Gemeinde	ja, für den gesamten Gemeindebereich in cl. Eigenbetriebe	Miteinbeziehung in den FFP der Gemeinde	
Gemeinde Überherrn	1. Abwasser, kein eigener Stellenplan 2. Freibad u. Campingplatz lediglich 2 Saisonarbeitsstellen	-	ja, für den gesamten Gemeindebereich in cl. Eigenbetriebe	kein eigener FFP, sondern Mitberücksichtigung beim FFP der Gemeinde	-
Gemeinde Wadgassen	1. Gemeindewerke 2. Abwasserbetrieb	da Stellvertreterin der FBA bei Gemeindewerken beschäftigt, wurde für die Eigenbetriebe keine eigene FBA gewählt	ja, für den gesamten Gemeindebereich in cl. Eigenbetriebe	in Vorbereitung, Mitberücksichtigung der Eigenbetriebe beim FFP der Gemeinde	
Gemeinde Wallerfangen	Wasserleitungszweckverband Gau-Süd	1 weibl. Beschäftigte, die keine Bereitschaft zeigt, das Amt zu übernehmen	wird noch durchgeführt		wird in Kürze, in Anlehnung an den FFP der Gemeinde erstellt

	Eigenbetriebe im einzelnen	Wahl bzw. Bestellung der Frauenbeauftragten (FBA)	Statistische Erhebung	Frauenförderplan	
				erstellt	noch zu erstellen
Entsorgungsverband Saar	Betrieb für das Duale System im Saarland (BDSIS)	ja	ja	ja	

Anlage 2

Muster – Frauenförderplan

erstellt von: Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten des Saarlandes
verabschiedet am: 12. März 1997

Präambel

Mehr als 40 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz der deutschen Verfassung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ haben gezeigt, dass die Gleichberechtigung zwar rechtlich verankert aber faktisch noch nicht erreicht ist.

Auch die Ergänzung des Gleichheitsgrundsatzes um die Sätze „... der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, die 1994 ins Grundgesetz aufgenommen wurde und dokumentiert, dass die Defizite auch von staatlicher Seite gesehen werden, konnte bislang die faktische Benachteiligung von Frauen in unserer Gesellschaft nicht aufheben.

Nach wie vor sind es fast ausschließlich die Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für Kindererziehung, Haushalt und die Pflege bedürftiger Angehöriger verantwortlich sind. Beruf und Familie zu vereinbaren, bedeutet für Frauen Vielfachbelastung, bewirkt sogenannte Ausfallzeiten und zwingt oft zur Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als die männlichen Kollegen.

Die Stadt/Gemeinde/Kreis begreift als modernes Dienstleistungsunternehmen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen mittels eines detaillierten Förderkonzeptes auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen.

In diesem Sinne soll der Frauenförderplan der Stadt/Gemeinde/Kreis auf der Grundlage des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit der Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Der Frauenförderplan will dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen und vorhandene Strukturen so zu verän-

dern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser Auftrag richtet sich in unserer Verwaltung funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes, das heißt, die Umsetzung in eine entsprechende Praxis. Für alle anderen bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch ihr Verhalten dazu beitragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung herbeigeführt und gesichert wird.

1. Geltungsbereich

Der vorliegende Frauenförderplan wird gemäß der §§ 6 ff. des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 27.06.1996 aufgestellt. Er gilt für die Verwaltung der Stadt/Gemeinde/Kreis ... für die Zeit von ... bis ... (3 Jahre). Soweit die Verwaltung der Stadt/Gemeinde/Kreis ... Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts hält oder erwirbt, hat sie darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze des LGG auch von diesen beachtet werden. Grundsätze sind z. B.: Aufstellung eines Frauenförderplanes, Wahl einer Frauenbeauftragten, Durchführung eines demokratischen, die Frauen nicht benachteiligenden Auswahlverfahrens bei Einstellung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen.

2. Besetzung von Stellen

2.1 Zielvorgaben

2.1.1 Auf der Grundlage der von der Dienststelle zu erstellenden Personalstatistik sind von Personalamt, Personalrat und Gleichstellungsstelle gemeinsam für jeweils 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen festzulegen.

2.1.2 Zur Festlegung der Zielvorgaben muss eine Fluktuationsabschätzung erstellt werden, die angibt, wie viele Stellen im Berichtszeitraum frei werden, wie viele in der Dienststelle beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussicht-

lich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden sollen.

2.1.3 Die Zielvorgaben nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen für den Zeitraum von ... bis ... lauten: ...

2.1.4 Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf gemäß § 12 Abs. 5 LGG bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat. Die Zustimmung muss ausführlich begründet werden.

2.2 Stellenausschreibungen

2.2.1 In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden.

- 2.2.2 Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und in männlicher Form auszusprechen.
- 2.2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Dies gilt für interne ebenso wie für externe Ausschreibungen. Es ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung des Frauenförderplans, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen. Der Zusatz lautet:
“Die Stadt/Gemeinde/Kreis ... verfügt über einen Frauenförderplan. Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt, um eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen.“
- 2.2.4 Die Ausschreibung muss alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die für die Stellenbesetzung herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren.
- 2.2.5 Liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stellen nachweisen, ist die Stelle extern auszuschreiben. Liegen auch nach der externen Ausschreibung keine entsprechenden Bewerbungen vor, ist die Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten einmal – gegebenenfalls auch überregional – zu wiederholen.

2.3 Auswahlverfahren

- 2.3.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die formellen Voraussetzungen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, so müssen Frauen mindestens zu 50 % in die Anzahl einbezogen werden.
- 2.3.2 Die Beurteilung der Qualifikation orientiert sich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Maßgeblich ist ausschließlich das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes. Das gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen.

- 2.3.3 Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation werden allen Bewerberinnen und Bewerbern in Vorstellungsgesprächen die gleichen Fragen gestellt, bzw. standardisierte Auswahlverfahren angewendet.
- 2.3.4 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.
- 2.3.5 Das Auswahlgremium ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

2.4 Einstellung, Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten

- 2.4.1 Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 2.4.2 Bei der Qualifikationsbeurteilung/dienstlichen Beurteilung dürfen folgende Kriterien nicht herangezogen werden:
1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger oder wegen Haushaltsführung,
 2. Lebensalter oder Familienstand,
 3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 2.4.3 Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
- 2.4.4 Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige

Bedeutung zukommt.

2.5 Umkehr der Beweislast

Wenn im Streitfall eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, trägt die Dienststellenleitung die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, bzw. die Beweislast dafür, dass die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Frau geringer ist, als die des eingestellten bzw. beförderten männlichen Bewerbers.

2.6 Ausbildung

- 2.6.1 Bei der Ausbildung für Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergaberunde auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze zur Einstellung vorzusehen.
- 2.6.2 Die Verwaltung strebt an, die Aufteilung in frauen- und männertypische Ausbildungsgänge auszugleichen. Deshalb werden junge Frauen gezielt angesprochen und aufgefordert, sich im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung zu bewerben.
- 2.6.3 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in „Männerberufen“ sind mindestens 50 v. H. der zu besetzenden Ausbildungsstellen für geeignete Bewerberinnen vorzusehen, sofern genügend zur Verfügung stehen.
- 2.6.4 Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in „Männerberufe“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

2.7 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

- 2.7.1 Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von typischen Frauendarbeitsplätzen werden die Tätigkeitsmerkmale von „Frauenberufen“ und „Frauenbereichen“ unter Beteiligung der Frauengleichstellungsstelle dahingehend überprüft, ob die Arbeitsplätze, die z. B. neben Schreibtätigkeiten auch sachbearbeitende Verwaltungstätigkeiten enthalten, geschaffen werden können.

- 2.7.2 Auch bei Arbeitsverträgen mit geringfügig Beschäftigten wird auf die Einhaltung der Grundsätze des BAT geachtet.
- 2.7.3 In der Verwaltung werden die typischen Frauenarbeitsplätze mit dem Ziel überprüft, besondere psychische und physische Belastungen und Erschwernisse genauer und gerechter zu ermitteln. Vorliegende Analysen, Dokumentationen und Berichte werden unter Beteiligung der Frauengleichstellungsstelle dahingehend ausgewertet, dass geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich vorgenommen werden. Dazu gehören Maßnahmen der Arbeitsorganisation, die Vergabe von Leistungszulagen sowie Verbesserungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- 2.7.4 Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen, z. B. Gesundheit, Alter etc., ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben können, sind in gleicher Weise wie Männer gezielt für andere Tätigkeitsfelder – auch höherwertige Tätigkeiten – zu berücksichtigen.
- 2.7.5 Es werden Fort- und Weiterbildungsprogramme für Frauen in sogenannten Frauenberufen angeboten (wie Schreibkräfte, Sekretärinnen, Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte, Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen, Vertreterinnen von Hausmeistern u. a.). Diese Qualifizierungsmaßnahmen sollen nicht nur der Erhaltung, sondern auch der Ausweitung von Kompetenz und Qualifikation dienen.

3. Berufliche Fort- und Weiterbildung

- 3.1 Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Bewerbungen von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sind vorrangig zu berücksichtigen. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Bei Bedarf muss eine Kinderbetreuung organisiert werden.
- 3.2 Neue MitarbeiterInnen sowie Auszubildende erhalten eine Einführung

in das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern.

- 3.3 MitarbeiterInnen in Führungspositionen, MeisterInnen und AusbilderInnen werden zum Thema „Umsetzung des Frauenförderplans“ in einer eigenen Fortbildung informiert.
- 3.4 Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Ganztagsfortbildung gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.
- 3.5 Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts.

4. Flexible Arbeitszeiten

4.1 Arbeitszeiten

- 4.1.1 Die Dienststelle hat unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen können.
- 4.1.2 Im Interesse dieser Zielsetzung sind die Dienststellen berechtigt, Arbeitszeitmodelle zu erproben. Soweit erforderlich, sind hierzu im Benehmen mit dem Ministerium des Innern, Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes, der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten und der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter zulässig.

4.2 Teilzeitarbeit

- 4.2.1 Die Reduzierung der Arbeitszeit umfasst alle flexibel vereinbarten Arbeitszeiten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit beinhalten. Entsprechende Arbeitszeitmodelle können in den Verwaltungen angewendet werden. Allerdings werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV) dadurch nicht begründet. Dies gilt auch bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Fremdfirmen und in den Unternehmen, in denen das Land, die Gemeindeverbände oder der Stadtverband Mehrheitsbeteiligungen haben.

- 4.2.2 Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.
- 4.2.3 Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen.
- 4.2.4 Teilzeitarbeit soll ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen bieten. Teilzeitbeschäftigte, die kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, werden auf Verlangen vorrangig bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt, die dies ermöglichen und für die sie qualifiziert und geeignet sind.
- 4.2.5 Teilzeitarbeit wegen Familienpflichten kann von Frauen und Männern befristet bis zu 5 Jahren beantragt werden. Eine weitere Verlängerung ist neu zu beantragen, bis spätestens 6 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung. Nach Ablauf der vereinbarten Frist hat die oder der Beschäftigte wieder Anspruch auf einen Vollzeitarbeitsplatz (vgl. BAT § 15 b). Anträge auf einen früheren als den vereinbarten Rückkehrzeitpunkt muss stattgegeben werden, wenn dies aus sozialen Gründen erforderlich ist.
- 4.2.6 Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich auf die berufliche Laufbahn nicht nachteilig auswirken.
- 4.2.7 Die Teilnahme an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung muss ermöglicht werden.

4.3 Beurlaubung

- 4.3.1 Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen wird stattgegeben, es sei denn zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.
- 4.3.2 Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zum kontinuierlichen Kontakt zur Dienststelle anzubieten.
- 4.3.2.1 Beschäftigte können im Erziehungsurlaub im Rahmen der Möglichkeiten des § 2 Abs. 1 des BerzG auf Antrag eine Beschäftigung bis zu 19 Wochenstunden ausüben. Die Personalabteilung informiert über diese Möglichkeit.
- 4.3.2.2 Beurlaubten Beschäftigten sind Krankheits- und Urlaubsvertretungen anzubieten.

- 4.3.3 Beschäftigte, die Erziehungsurlaub oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen. Die in der Zeit der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt.
- 4.3.4 Männer sind ausdrücklich zur Inanspruchnahme von (befristeten) Beurlaubungen und der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu ermutigen.
- 4.3.5 Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche hinzuweisen.

5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 5.1 Die Stadt/Gemeinde/Kreis missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ist verpflichtet, die Beschäftigten davor zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- 5.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:
 - 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 - 2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden (z. B. das Aushängen, Verbreiten und Zeigen von pornografischen Erzeugnissen, Pin-up-Girls; anzügliches Verhalten mit sexuellem Bezug wie: verbale Bemerkungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen oder beleidigende Äußerungen; unerwünschte Einladungen und Aufforderungen mit deutlichen Absichten; Telefongespräche und Briefe mit sexuellen Anspielungen; unnötiger körperlicher Kontakt oder unerwünschtes Berühren oder Betätscheln).
- 5.3 Die Dienststelle ist verpflichtet, bei bekannt gewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der

Dienststelle zu melden.

- 5.4 Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl an den Vorermittlungen als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigung von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.
- 5.5 Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.
- 5.6 Das Thema sexuelle Belästigung muss in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und PersonalrätInnen angeboten werden.
- 5.7 Konkrete Maßnahmen und das Verfahren bei Fällen sexueller Belästigung regelt eine Dienstvereinbarung in den Bereichen:
 - Geltungsbereich
 - Grundsatz
 - Maßnahmen der Vorgesetzten
 - Maßnahmen des Personalrates und der Verwaltung
 - Verfahren bei Bekanntwerden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Sanktionen
 - Information und Fortbildung
 - Umsetzung

6. Berichtspflicht

- 6.1 Die Personalverwaltung erstellt jährlich zum 30.06. einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben. Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle/des Frauenbüros ist Teil des Berichtes. Der Personalrat kann Stellung nehmen. Die Personalverwaltung berichtet über die Umsetzung des Frauenförderplans dem Rat und in der Personalversammlung. Die Frauenbeauftragte gibt ihre Stellung dazu ab.
- 6.2 Berichtsgrundlage ist der Erhebungsbogen für das vorangegangene Kalenderjahr über:
 1. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Be-

- soldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
2. Zahl der Frauen und Männer, die sich beworben haben, unterteilt nach externen und internen Bewerbungen
 3. Zahl der Frauen und Männer, die sich beworben haben und die eingestellt worden sind,
 - als Auszubildende, getrennt nach Ausbildungsberufen
 - als Anwärter/innen in Laufbahnen des
 - mittleren Dienstes
 - gehobenen Dienstes
 - höheren Dienstes
 - als Beamtinnen und Beamten z. A. in Laufbahnen des
 - mittleren Dienstes
 - gehobenen Dienstes
 - höheren Dienstes
 - als Anwärter/innen, getrennt nach Vergütungs- und Lohngruppen
 4. Zahl der beförderten und höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
 5. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer in Leitungsfunktionen
 - Amtsleiter/innen
 - stellv. Amtsleiter/innen
 - Abteilungsleiter/innen
 - stellv. Abteilungsleiter/innen
 6. Zahl der Beamtinnen und Beamten, die aus einer Laufbahn
 - des einfachen Dienstes
 - des mittleren Dienstes in eine Laufbahn des gehobenen Dienstes
 - des gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstesaufgestiegen sind.
 7. Zahl der gestellten und genehmigten bzw. nicht genehmigten Anträge von Frauen und Männern auf Teilzeit bzw. auf Erhö-

hung der Arbeitszeit

8. Eingruppierung und Besoldung von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern, getrennt nach Stundenzahl
 9. Zahl der gestellten und genehmigten bzw. nicht genehmigten Anträge von Mitarbeiter/innen auf Beurlaubung
 10. Beschäftigungsvolumen, ausgedrückt in Personalkosten von männlichen und weiblichen Beschäftigten (Anzahl der Arbeitsstunden in den einzelnen Dotierungen/Besoldungen)
 11. Abschätzung neu zu besetzender bzw. nicht wieder zu besetzender Stellen, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie Funktionsebenen
 12. Zahl der Teilnehmer/innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Zahl der genehmigten und abgelehnten Anträge auf Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
 13. Lebensalter und Dienstjahre der Mitarbeiter/innen
- 6.3. Die Beiträge der Ämter zum Bericht des Frauenförderplanes bestehen in der Darstellung der von ihnen in Wahrnehmung ihrer Verantwortung für die Umsetzung des Frauenförderplans im jeweiligen Zuständigkeitsbereich ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen.

7. Frauenbeauftragte

7.1 Aufgaben und Rechte

(darüber hinausgehende Kompetenzen, die im saarländischen Landesgleichstellungsgesetz geregelt sind, bleiben unberührt)

- 7.1.1 Die Frauenbeauftragte ist bei allen, die weiblichen Beschäftigten betreffenden, sozialen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:
1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
 2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weib-

liche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,

3. Fortbildungsmaßnahmen
4. Arbeitszeitgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplanes

7.1.2 Die Frauenbeauftragte ist weiterhin zu beteiligen bei:

- der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung
- der Erstellung des Frauenförderplanes und bei allen Vorlagen, Berichten
- und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung

7.1.3 Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

7.1.4 Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden.

7.1.5 Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme gemäß Punkt 7.1.1, 7.1.2 und 7.1.3 nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für 2 Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

7.1.6 Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass die Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das Ziel des Frauenförderplanes beziehungsweise das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes verstoßen, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.

7.1.7 Ist die Frauenbeauftragte bei einem Stellenbesetzungsverfahren der Auffassung, dass – entgegen der Meinung der Verwaltung – eine Bewerberin gleich oder besser geeignet ist, hat sie die Möglichkeit, ein eigenes – abweichendes – Votum abzugeben. Das abweichende Votum muss begründet werden und in die Ausschuss- bzw. Ratsvorlage aufgenommen werden.

7.1.8 Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des Rates einzuholen.

7.1.9 Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

8. Umsetzung und Schlussbestimmung

8.1 Die Leitungskräfte sind in ihren Zuständigkeitsbereichen für die Umsetzung des Frauenplanes verantwortlich.

8.2 Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

8.3 Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

8.4 Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom ... in Kraft.

Frauenförderplan für die saarländische Landesverwaltung

erstellt von der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der Obersten Landesbehörden und der Staatskanzlei

Stand: 5. Juni 1997

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Geltungsbereich und Grundlagen	2
2. Ist-Analyse, Abschätzung und allgemeine Zielvorgaben	3
2.1 Ist-Analyse	3
2.2 Abschätzung	8
2.3 Allgemeine Zielvorgaben	8
3. Besetzung von Arbeitsplätzen	9
3.1 Stellenausschreibung	9
3.2 Auswahlverfahren	10
3.3 Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Höhergruppierung und Einreihung in Lohngruppen	10
3.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	11
4. Flexible Arbeitszeiten	11
4.1 Allgemeines	11
4.2 Teilzeitarbeit	12
4.3 Beurlaubung	12
5. Berufliche Fort- und Weiterbildung	13
6. Mobbing	14
7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	14
8. Berichtspflicht und Umsetzung	14
9. Schlussbestimmungen	15

Vorwort

Mehr als 40 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz der deutschen Verfassung "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" haben gezeigt, daß die Gleichberechtigung zwar rechtlich verankert aber faktisch noch nicht erreicht ist.

Auch die Ergänzung des Gleichheitsgrundsatzes um die Sätze "...der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin", die 1994 ins Grundgesetz aufgenommen wurde und dokumentiert, daß die Defizite auch von staatlicher Seite gesehen werden, konnte bislang die faktische Benachteiligung von Frauen in unserer Gesellschaft nicht aufheben.

Nach wie vor sind es fast ausschließlich die Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für Kindererziehung, Haushalt und die Pflege bedürftiger Angehöriger verantwortlich sind. Beruf und Familie zu vereinbaren, bedeutet für Frauen Vielfachbelastung, bewirkt sogenannte Ausfallzeiten und zwingt oft zur Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als die männlichen Kollegen.

Die Dienststelle (*Bezeichnung einsetzen*) ist daher bestrebt, Frauen mit einem detaillierten Förderkonzept auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen.

Der vorliegende Frauenförderplan soll auf der Grundlage des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit der Frauen und der Männer zu berücksichtigen.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser Auftrag richtet sich funktionsgemäß an die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung des Gesetzes und die Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes. Für alle anderen bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch ihr Verhalten dazu beizutragen, daß die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle (*Bezeichnung einsetzen*) herbeigeführt und gesichert wird.

1. Geltungsbereich und Grundlagen

Der vorliegende Frauenförderplan wurde gemäß §§ 6 ff. des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 24.04.1996 aufgestellt. Er gilt für die Dienststelle (*Bezeichnung einsetzen*) und ist für die Dauer von drei Jahren ab Inkrafttreten gültig.

Grundlage ist eine statistische Erhebung, die eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Planstellen und möglichen Beförderungen enthält. Die Statistik ist in der Dienststelle öffentlich zu machen¹ und an das Statistische Landesamt sowie an das

¹bei Frauenförderplänen der den Obersten Landesbehörden nachgeordneten Dienststellen sollte folgender Halbsatz zusätzlich aufgenommen werden: „sowie an die Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat.“

Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales weiterzuleiten.
Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht ist darauf zu achten, daß in allen Dienststellen im Geschäftsbereich die Grundsätze des LGG entsprechende Beachtung finden.²

2. Ist-Analyse, Abschätzung und allgemeine Zielvorgaben

Die gem. § 6 LGG zu führende Statistik ist anhand der vom Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Landesamt Saarland erarbeiteten Erhebungsbögen durchzuführen.

Erhebungstichtag für die erstmalige Erhebung ist der 30.06.1996, in den Folgejahren ist eine jährliche Erhebung mit Stand 30. Juni des Jahres zu fertigen.

Auf der Grundlage der erstellten Statistik sind von der Personalverwaltung unter Beteiligung der Frauenbeauftragten für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahnen festzulegen. Zur Festlegung der Zielvorgaben ist eine Fluktuationsabschätzung zu erstellen, die angibt, wie viele Stellen im Berichtszeitraum frei werden.

2.1 IST-Analyse

In der Dienststelle... (Bezeichnung einsetzen) sind - außer Minister/in und Staatssekretär/in³ - nach der Statistik mit Stand ...insgesamt ... Personen beschäftigt. Die Aufschlüsselung nach Laufbahngruppen und Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen. (Detaillierte Angaben, z.B. über den Umfang der Teilzeitbeschäftigungen, können der Statistik entnommen werden.)

²In Bereichen, in denen Gesamtförderpläne erstellt werden, sollte an dieser Stelle ein ergänzender Hinweis zur dienststellenübergreifenden Gültigkeit etc. gemacht werden

³den Gegebenheiten der jeweiligen Dienststelle anpassen

Gruppe der Beamten/Beamtinnen

Tabelle 1

Besoldungs- gruppe	Beschäftigte insgesamt	davon:				Anteil der Frauen an den Be- schäftigten in Prozent
		Männer		Frauen		
		Voll- zeit	Teil- zeit	Voll- zeit	Teil- zeit	
B5						
B4						
B3						
B 2						
B 1						
A16						
A15						
A14						
A 13 hD						
A 13 gD						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9 gD						
in Ausbildung gD						
A 9mD						
A 8						
A 7						
A 6						
A 5						
in Ausbildung mD						
insgesamt						

Gruppe der Angestellten

Tabelle 2

Vergütungs- gruppe	Beschäftigte insgesamt	davon:				Anteil der Frauen an den Be- schäftigten in Prozent
		Männer		Frauen		
		Voll- zeit	Teil- zeit	Voll- zeit	Teil- zeit	
I						
Ia						
Ib						
Iia						
Iib						
III						
Iva						
Ivb						
Va						
Vb						
Vc						
Via						
VIb						
VII						
VIII						
IXa						
IXb						
X						
in Ausbildung						
insgesamt						

Gruppe der Arbeiter/Arbeiterinnen

Tabelle 3

Lohngruppe	Beschäftigte insgesamt	davon:				Anteil der Frauen an den Be- schäftigten in Prozent
		Männer		Frauen		
		Voll- zeit	Teil- zeit	Voll- zeit	Teil- zeit	
9						
8a						
8						
7a						
7						
6a						
6						
5a						
5						
4a						
4						
3a						
3						
2a						
2						
1a						
1						
Ständige Per- sönliche Fa- hrer						
insgesamt						

Vergleicht man die Laufbahngruppen sowie vergleichbare Vergütungs- und Lohngruppen miteinander, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 4

Anzahl d. Beschäftigten höherer Dienst u. vergleichbarer Vergütungsgruppen insgesamt		davon:			
Anzahl	Prozent	Männer insgesamt		Frauen insgesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anzahl d. Beschäftigten gehobener Dienst u. vergleichbarer Vergütungsgruppen insgesamt ⁴		davon:			
Anzahl	Prozent	Männer insgesamt		Frauen insgesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anzahl d. Beschäftigten mittlerer Dienst u. vergleichbarer Vergütungsgruppen insgesamt		davon:			
Anzahl	Prozent	Männer insgesamt		Frauen insgesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anzahl d. Beschäftigten einfacher Dienst u. vergleichbarer Vergütungsgruppen insgesamt		davon:			
Anzahl	Prozent	Männer insgesamt		Frauen insgesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent

⁴ einschl. in Ausbildung befindliche Anwärter/innen

Der Anteil der Männer und Frauen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen beträgt:⁵

Tabelle 5

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon:		prozentualer Anteil Frauen
		Anteil Männer	Anteil Frauen	
Abteilungsleitung				
Referatsleitung				
Referentinnen/ Referenten höh. Dienst				
Sachbearbeitung geh. Dienst/vgl. Verg.-Gruppen				
Sachbearbeitung mtl. Dienst/ vgl. Verg.-Gruppen				
Schreibdienst BAT IX - VII				
Ständige Persönliche Fahrer/ Fahr- dienst				
Hausmeisterdienst				
Reinigungsdienst				

2.2 Abschätzung

Nach dieser Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur sind Frauen in den Bereichen unterrepräsentiert. In den vergleichbaren Vergütungsgruppen ist die Beschäftigung von Frauen Dagegen sind im Bereich Mitarbeit überwiegend und im Schreibdienst und im Reinigungsdienst ausschließlich Frauen beschäftigt.

2.3 Allgemeine Zielvorgaben

Der vorliegende Frauenförderplan benennt sowohl personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen, die dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen dienen sollen, als auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen.

Im genannten Zeitraum wird es voraussichtlich in folgenden Bereichen Personalfluktuationen durch Erreichen der Altersgrenze geben:

⁵An dieser Stelle ist eine auf die Bedürfnisse der jeweiligen Dienststelle abgestimmte individuelle Darstellung empfehlenswert

Tabelle 6

Tätigkeitsbereich ⁶	1997	1998	1999	2000
Abteilungsleitung				
Referatsleitung				
Referent/in				
Sachbearbeitung				
Schreibdienst				
Ständige Persönliche Fahrer/ Fahrdienst				
Reinigungsdienst				

Sofern eine dieser Stellen zu einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe gehört, in der Frauen unterrepräsentiert sind, ist streng darauf zu achten, daß zur Beseitigung dieser Unterrepräsentanz bei einer Wiederbesetzung entsprechend den Vorschriften des LGG verfahren wird. Darüber hinaus ist die Besetzung mit eigenem Personal vorrangig zu betreiben.

3. Besetzung von Arbeitsplätzen

3.1 Stellenausschreibung

In Ergänzung des § 10 LGG werden folgende Vorgaben verbindlich festgeschrieben:

- a) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muß jeder neu zu besetzende Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Der nach § 10 (2) LGG mögliche Verzicht auf eine Ausschreibung soll restriktiv gehandhabt werden. Die Ausschreibung hat grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form zu erfolgen.
- b) Freigewordene bzw. freiwerdende Stellen und Funktionen, die wiederbesetzt werden sollen, sind frühzeitig intern auszuschreiben.
- c) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat jede Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Es ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung des Frauenförderplans, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.

Der Zusatz lautet wie folgt:

"Im Rahmen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der gesetzlichen Maßgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des bestehenden Frauenförderplans zu beseitigen, ist die Dienststelle ... (Bezeichnung einsetzen) an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert."

d) Im Ausschreibungstext ist darauf hinzuweisen, daß sich auch Teilzeitbeschäftigte bewerben können, soweit zwingende dienstliche Gründe im Einzelfall nicht entgegenstehen.

e) Vor jeder Ausschreibung einer Stelle werden die Mindestvoraussetzungen (Anforderungsprofil) festgelegt und aktenkundig gemacht. Sie gelten für

⁶Es gelten die selben Gliederungen wie bei Tabelle 5

das gesamte Bewerbungsverfahren bis zur Besetzung der Stelle oder bis zur erneuten Ausschreibung.

- f) In geeigneter Weise ist sicherzustellen, daß die Stellenausschreibungen allen Beschäftigten der Dienststelle innerhalb einer Woche, jedenfalls aber rechtzeitig vor Ende der Bewerbungsfrist zur Kenntnis gegeben werden. Ein Aushang am "schwarzen Brett" oder Kenntnisnahme durch die jeweiligen Abteilungs-/Referatsleitungen sind nicht ausreichend.
 - g) Allen Beschäftigten im Mutterschutz, allen Beurlaubten und den zu einer anderen Dienststelle abgeordneten Beschäftigten werden Stellenausschreibungen an die Privatanschrift bzw. Dienstanschrift zugesandt.
 - h) Hatten Beschäftigte aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund keine Kenntnis von einer Stellenausschreibung, so sind deren Bewerbungen auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist zu berücksichtigen, solange nicht Stellen außerhalb der Dienststelle mit einem Besetzungsvorschlag befaßt sind.

3.2 Auswahlverfahren

In Ergänzung der §§ 11-13 und 29 LGG werden folgende Vorgaben verbindlich festgeschrieben:

- a) Auswahlgremien innerhalb der Dienststellen sind unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
- b) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen. Dabei ist zu berücksichtigen, inwieweit geleistete Arbeit in der Familie (Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle ist.
- c) Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation werden alle Bewerberinnen und Bewerber in Vorstellungsgesprächen zu den gleichen Themen befragt. Standardisierte Auswahlverfahren können ebenfalls angewandt werden.

3.3 Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Höhergruppierung und Einreihung in Lohngruppen

- a) Als Einstellung im Sinne dieses Abschnitts gilt auch die Übernahme im Wege der Abordnung oder der Versetzung sowie Umsetzungen.
- b) Frauen sind bei Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Höhergruppierung und Einreihung in Lohngruppen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt einzustellen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe mindestens zu 50 % vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt für Abordnungen, Umsetzungen, Versetzungen.
- c) Bei Übernahme von Anwärtnerinnen und Anwärtern in das Beamtenverhältnis auf Probe sind Frauen in besonderem Maße zu berücksichtigen. Die Dienststelle wird künftig bereits bei den Stellenausschreibungen für den mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst das besondere Interesse an der Bewerbung von Frauen hervorheben und die Unterrepräsentanz in diesen Bereichen beim Auswahlverfahren und der Einstellung entsprechend berücksichtigen.

- d) Bei der Auswahl der Personen, die zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn zugelassen werden, sind unter Zugrundelegung der in der jeweils letzten Statistik ermittelten Quote Frauen entsprechend zu berücksichtigen.
- e) Der mögliche Aufstieg von Schreibkräften (einschließlich Vorzimmerdienst) aus dem Schreibdienst hat Vorrang gegenüber entsprechenden Neueinstellungen.

3.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

- a) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sogenannte Mischarbeitsplätze einzuführen, so daß neben Schreibtätigkeit auch sachbearbeitende Verwaltungstätigkeit ausgeübt werden kann.
- b) Im Schreibdienst eingesetzte Beschäftigte werden spätestens zwei Monate nach Einstellung ausdrücklich über die Möglichkeiten und Voraussetzungen der Höhergruppierung beraten.
- c) Die Prüfungen zur Höhergruppierung in Vergütungsgruppe VIII und VII BAT erfolgen je nach Wunsch und tatsächlichem Einsatz der Schreibkraft als Maschinenschreiber/Maschinenschreiberin, Phonotypist/Phonotypistin oder als Stenotypist/Stenotypistin. Bei den Prüfungen sollen möglichst Arbeitsmittel der üblicherweise genutzten Art verwendet werden.
- d) Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen z.B. Gesundheit, Alter etc. ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben können, sind in gleicher Weise wie Männer gezielt für andere Tätigkeitsfelder - auch höherwertige Tätigkeiten - zu berücksichtigen. In diesen Fällen geht die mögliche Umsetzung von Schreibkräften und Reinigungskräften Neueinstellungen vor.

4. Flexible Arbeitszeiten

Vor dem Hintergrund der mit der Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes in Zusammenhang stehenden weiteren gesetzlichen Regelungen ist darauf zu achten, daß die Vorschriften des LGG entsprechende Berücksichtigung finden.

4.1 Allgemeines

Die Dienststelle hat unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen können.

4.2 Teilzeitarbeit

- a) Anträgen auf Reduzierung (Teilzeit) bzw. Erhöhung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn, zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.
- b) Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen.
- c) Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich auf die berufliche Laufbahn nicht nachteilig auswirken.

lig auswirken.

- d) Vor Entscheidung über Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit (Teilzeit) oder eine Unterbrechung der Berufstätigkeit wird den Beschäftigten ein persönliches Gespräch angeboten.

Die Beschäftigten sind insbesondere darauf hinzuweisen, daß

- bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit oder erneuter späterer Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit die gleiche Verwendung am gleichen Arbeitsplatz nicht zugesichert werden kann;
- die beantragte Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Unterbrechung der Berufstätigkeit Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehalts und der Zusatzversorgung hat bzw. haben kann; hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.

- e) Gemeinschaftsveranstaltungen sollen zeitlich so gelegt werden, daß möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können.
- f) Dienstbesprechungen müssen so terminiert werden, daß Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich daran teilnehmen können.

4.3 Beurlaubung

- a) Beurlaubung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ist Erziehungsurlaub, Beurlaubung gem. §§ 87 a, 87 b, 95 SBG, Sonderurlaub aus wichtigem Grund gem. §§ 50 Abs. 1 und 2 BAT und Urlaub wegen persönlichen bzw. öffentlichen Belangen gem. § 15 Saarländische Urlaubsverordnung.
- b) Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen ist stattzugeben, es sei denn, zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Eine Ablehnung muß schriftlich begründet werden. Den Beschäftigten dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen. Die in der Zeit der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sollen bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt werden.
- c) Beschäftigte, die ein Jahr oder länger beurlaubt sind, erhalten zeitgerecht vor Ende der Beurlaubung die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch mit der Personalverwaltung. Dabei werden die Wünsche und Möglichkeiten hinsichtlich des zukünftigen Einsatzes in der Dienststelle erörtert.
- d) Die Dienststelle trägt Sorge, daß die Beschäftigten während der Beurlaubung den Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten können; sie sind zu Gemeinschaftsveranstaltungen einzuladen.
- e) Die Beurlaubung steht einer Beförderung grundsätzlich nicht entgegen. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte sind in die Beförderungsentscheidungen zu den Beförderungsterminen einzubeziehen. Zur Vorbereitung dieser Entscheidung sollen sie rechtzeitig vor ihrer Beurlaubung dienstlich beurteilt werden.

5. Berufliche Fort- und Weiterbildung

- a) Es werden Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhaltung und Ausweitung von Kompe-

tenz und Qualifikation angeboten.

- b) Die Landesverwaltung bietet ausreichend Fortbildungsveranstaltungen an, die gezielt der Weiterqualifizierung von Frauen in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen und auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.
- c) Die Personalverwaltung stellt sicher, daß alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über sämtliche Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert werden. Fortbildungsmaßnahmen werden räumlich und zeitlich so gestaltet, daß auch Teilzeitbeschäftigten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.
- d) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personal- und Organisationsverwaltung sind gehalten, an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Inhalt haben.
- e) Nehmen Teilzeitbeschäftigte an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teil, und gehen diese über die Dauer der persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit hinaus, so ist ein zeitlicher Ausgleich zu gewähren.
- f) Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts.
- g) Die Dienststelle weist ihre Beschäftigten ausdrücklich auf die nach dem Saarländischen Weiterbildungsgesetz bestehenden Möglichkeiten auch zur beruflichen Qualifizierung und die Zusammenfassung von Bildungsurlaub hin.
- h) Bereits bei der Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst sind die Auszubildenden in geeigneter Form über das LGG und die damit in Zusammenhang stehenden Maßnahmen zu informieren und für die Thematik zu sensibilisieren.

6. Mobbing

Mobbing (abgeleitet vom englischen Begriff "mob" = Pöbel) ist die systematische Gängelung oder Schikane eines/einer Beschäftigten durch Kolleginnen, Kollegen bzw. Vorgesetzte.

- a) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, Mobbing entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekanntgewordene Fälle von Mobbing der Personalverwaltung zu melden.
- b) Die Beschwerde über Mobbing darf nicht zur Benachteiligung der betroffenen Person führen.
- c) Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema sollen angeboten werden.

7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

7.1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

7.2 Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekanntgewordene sexuelle Belästigungen der Personalverwaltung zu melden.

7.3 Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

7.4 Das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz soll in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche einbezogen werden.

8. Berichtspflicht und Umsetzung

a) Der Frauenförderplan ist alle drei Jahre, erstmals zum 28. Juni 1997, zu erstellen.

b) Über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans hat jede Dienststelle erstmals spätestens zum 28. Juni 1998 und danach jährlich zu berichten.⁷

Dieser Bericht wird auch dem Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales zugänglich gemacht.

c) Unter der Federführung des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales berichtet die Landesregierung dem Landtag alle drei Jahre über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes für die gesamte Landesverwaltung, und zwar jeweils bis zum Ende des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraums.

9. Schlußbestimmungen

a) Zielvorgaben und Auswirkungen dieses Frauenförderplanes sind kontinuierlich einer kritischen Betrachtungsweise zu unterziehen und ggf. anzupassen. Die Anwendung und Durchführung des Frauenförderplanes ist Aufgabe aller Bediensteten der Dienststelle. Alle Führungskräfte tragen für die Umsetzung der Zielvorgaben in ihrem Bereich eine hohe Verantwortung. Darüber hinaus sind alle Bediensteten der Dienststelle aufgerufen, konstruktive Anregungen für die künftige Frauenförderung mitzugestalten.

b) Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekanntgegeben.

⁷Für Dienststellen, deren Frauenförderplan von einer übergeordneten Dienststelle in Kraft gesetzt wird, könnte dieser Satz wie folgt lauten: "Über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes ist erstmals spätestens zum 28. Juni 1998 und danach jährlich der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, zu berichten."

- c) Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 27. Juni 1997 in Kraft.

Unterschrift Dienststellenleitung

Musterbericht
über die Umsetzung der Zielvorgaben
des Frauenförderplans
gem. § 9 LGG

erarbeitet

von der

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN
DER OBERSTEN LANDESBEHÖRDEN

Stand: Juni 1998

Saarbrücken 1998

Gliederung

1 EINLEITUNG

2 IST-ANALYSE

**(Veränderungen betr. die Beschäftigtenstruktur der Dienststelle
seit Juni 1996)**

3 ZIELVORGABEN

3.1 Besetzung von Arbeitsplätzen

3.1.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen

3.1.2 Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

3.2 Flexible Arbeitszeiten

3.2.1 Teilzeitarbeit

3.2.2 Beurlaubung

3.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung

**3.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und
zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen-
besetzten Arbeitsplätzen**

3.5 Mobbing

3.6 Sexuelle Belästigung

1 EINLEITUNG

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz vom 28. Juni 1996 ist den Dienststellen innerhalb der Landesverwaltung ein Instrument an die Hand gegeben worden, um die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben stärker als bisher zu fördern.

Um den Weg zu diesem Ziel nachvollziehbar zu machen, ist jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, verpflichtet, jeweils nach Ablauf von einem Jahr nach Inkrafttreten des Frauenförderplans, spätestens aber 2 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes, - also am 28. Juni 1998 - über die Umsetzung der Zielvorgaben zu berichten (vgl. § 9 Satz 1 LGG). Diese zwingende Berichtspflicht soll der Fortschreibung und Verbesserung der jeweiligen Frauenförderpläne dienen.

Die Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben der Frauenförderpläne sollen dokumentieren, ob und wo durch eine gezielte frauenfördernde Personalpolitik der Zugang und die Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen im letzten Jahr verbessert wurden. Der Berichtszeitraum umfaßt den Zeitraum des Inkrafttretens der Frauenförderpläne (überwiegend im Sommer 1997) bis zum 28. Juni 1998.

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der Obersten Landesbehörden hat ein "Muster" für einen Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderplans erarbeitet, das den Dienststellen die Erstellung der entsprechenden Berichte erleichtern soll. Der "Musterbericht" gibt nach gründlicher Durchsicht fast aller vorliegenden Frauenförderpläne die wesentlichsten Punkte an, die ein solcher Bericht enthalten sollte. Selbstverständlich erhebt der Bericht keinen Anspruch auf Vollständigkeit; eine Anpassung an die dienststellenspezifischen Anforderungen ist erforderlich.

Die Form des "Musterberichts" orientiert sich überwiegend an den Gliederungspunkten des Musterfrauenförderplans, den die Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten der Obersten Landesbehörden im vorigen Jahr erstellt hat (s. v. a. Tabellenteil) und ist selbstverständlich nicht bindend. Es bietet sich allerdings an, die anzugebenden Zahlen aus Gründen der Übersichtlichkeit tabellarisch oder graphisch darzustellen.

Saarbrücken, im Juni 1998

Für die Arbeitsgemeinschaft:

2 IST-ANALYSE

(Veränderungen betr. die Beschäftigtenstruktur der Dienststelle seit Juni 1997)

Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Berichtszeitraum

a) in Form einer **Gesamtbeschäftigtenübersicht**

	1997	1998	Differenz + / -
Beschäftigte insgesamt			
Männer			
Frauen			
Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt			

b) in Form von entsprechenden Tabellen, unterteilt in **Gruppe der Beamtinnen und Beamten, der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter nach:**

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Beschäftigte insgesamt			davon: Männer und Frauen, unterteilt nach Vollzeit- und Teilzeitarbeit			Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Prozent		
	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-

c) in Form einer Darstellung der Beschäftigungsstruktur **nach Laufbahngruppen sowie vergleichbaren Vergütungs- und Lohngruppen:**

	Beschäftigte insgesamt			Männer			Frauen			Frauenanteil (in Prozent)		
	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-
Höherer, gehobener, mittlerer u. einfacher Dienst sowie vergleichbare Vergütungsgruppen												

d) in Form einer Darstellung des **Anteils von Frauen und Männern im jeweiligen Tätigkeitsbereich**

Tätigkeitsbereiche	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			Anzahl der Männer			Anzahl der Frauen			Prozentualer Anteil der Frauen		
	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-	1997	1998	+/-
Dienststellenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung, Referent/-innen (höherer Dienst bzw. vgl.bare Vergütungsgruppen), Sachbearbeitung (geh. Dienst, mittl. Dienst, vgl.bare Vergütungsgruppen), Schreibdienst, Fahrdienst, Hausmeister- und Reinigungsdienst												

Im Berichtszeitraum ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

unterteilt in **Gruppe der Beamtinnen und Beamten, der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter nach:**

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent

Zugänge im Berichtszeitraum

unterteilt in **Gruppe der Beamtinnen und Beamten, der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter nach:**

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent

Personalfluktuationen durch Erreichen der Altersgrenze

<i>Tätigkeitsbereich</i>	1998	1999	2000
Abteilungsleitung, Referatsleitung, Referent/in, Sachbearbeitung, Schreibdienst, Fahrdienst, Reinigungsdienst			

3 ZIELVORGABEN

Zu den Zielvorgaben im Frauenförderplan, deren Umsetzung dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen dient, gehören personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

Im folgenden sind die Zielvorgaben, die gemäß Frauenförderplan im Berichtszeitraum erfüllt sein müssen, aufgeführt. Dabei werden tabellarische Darstellungen und Frageformen verwandt.

3.1 Besetzung von Arbeitsplätzen

3.1.1 Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum frei gewordene/neu geschaffene Stellen

Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	insgesamt frei gewordene/neu geschaffene Stellen	davon wiederbesetzt		Begründung bei Nichtwiederbesetzung
		insgesamt	mit Frauen mit Männern	

Stellenausschreibungen

Wertigkeit der frei gewordenen bzw. neu geschaffenen Stelle	Anzahl der Bewerbungen von		Einladung zu Vorstellungsgesprächen		Stellenbesetzungen mit Frauen Männern	Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzungen	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern		ja	nein

Stellenbesetzungen im Wege der Abordnung oder Umsetzung

Wertigkeit der frei gewordenen / neu geschaffenen Stelle	vorherige(r) Stelleninhaber/-in	Stellenbesetzungen mit		Unterrepräsentanz von Frauen nach Stellenbesetzungen	
		Frauen	Männern	ja	nein

Stellenbesetzungsverfahren

Gemäß Frauenförderplan sind mit dem Stellenbesetzungsverfahren bestimmte Anforderungen verknüpft. Folgende Fragen sind in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung:

- In wie vielen Fällen wurde nach Prüfung einer Beschäftigungsmöglichkeit mit verringerter Arbeitszeit gem. § 10 Abs. 3 LGG ein entsprechender Hinweis in die Stellenausschreibung aufgenommen?
- Wie wird die rechtzeitige Bekanntgabe der Ausschreibungen an alle Beschäftigten (auch die in Mutterschutz, Erziehungs- und Sonderurlaub Befindlichen, sofern sie betroffen sind) sichergestellt?
- Gab es im Berichtszeitraum eine Wiederholung von Stellenausschreibungen? Wenn ja, aus welchen Gründen?
- In wie vielen Fällen wurde bei den Vorstellungsgesprächen auf standardisierte Auswahlverfahren zurückgegriffen?

Beförderungen, Höhergruppierungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Beförderungen

Besoldungsgruppe	Zum 01.10.1997 vorgenommene Beförderungen von	Unterrepräsentanz von Frauen nach Beförderungen	
	Frauen Männern	ja	nein

Höhergruppierungen gem. BAT und MTArb

Vergütungs-/Lohngruppe	Im Berichtszeitraum vorgenommene Höhergruppierungen von	Unterrepräsentanz von Frauen nach Höhergruppierungen	
	Frauen Männern	ja	nein

Zulassung zum Aufstieg

	Bewerbungen insgesamt	Bewerbungen von		insgesamt zum Aufstieg zugelassen	davon	
		Frauen	Männern		Frauen	Männer
Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst						
Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst						

Anzahl der Maßnahmen insgesamt		davon Berücksichtigung von	
		Frauen	Männern
Beförderungen			
Höhergruppierungen			
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten			
Anwärterlaufbahnen			
Zulassungen zum Aufstieg			
Berücksichtigung der Umsetzung von Schreibkräften gegenüber Neueinstellungen			

3.2 Flexible Arbeitszeiten

3.2.1 Teilzeitarbeit

Reduzierung der Arbeitszeit

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Anträge insges.	Anträge von		genehmigte Anträge von				abgelehnte Anträge (Begründung) von	
		Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern
				befr.	unbefr.	befr.	unbefr.		
unterteilt nach: Abteilungs- und Referatsleitung, Referent/-innen hD, Sachbearb. gD u. mD, Schreibdienst, Ständige pers. Fahrer, Hausmeister- und Reinigungsdienst									

Erhöhung der Arbeitszeit

Tätigkeitsbereich	Anzahl der Anträge insges.	Anträge von		genehmigte Anträge von				abgelehnte Anträge (Begründung) von	
		Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern
				befr.	unbefr.	befr.	unbefr.		
s. o.									

3.2.2 Beurlaubung

	Anträge auf Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen von		genehmigte Anträge von		abgelehnte Anträge (Begründung) von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Tätigkeitsbereich s. o.						

- In welcher Form werden die beurlaubten Beschäftigten in die Entscheidung über den zukünftigen Einsatz in der Dienststelle mit einbezogen?
- Wurden im Berichtszeitraum Beförderungen während der Beurlaubung vorgenommen, wenn ja, in welchen Besoldungsgruppen?

3.3 Berufliche Fort- und Weiterbildung

Der Frauenförderplan sieht eine Verstärkung des Fortbildungsangebotes und der Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vor, die gezielt der Weiterqualifizierung von Frauen in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen und auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten.

	Anträge auf Fort- und Weiterbildung von		genehmigte Anträge von		abgelehnte Anträge (Begründung) von	
	Frauen	Männern	Frauen	Männern	Frauen	Männern
Tätigkeitsbereich s. o.						

- In wie vielen Fällen haben Mitarbeiter/-innen der Personal- und Organisationsverwaltung an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema LGG teilgenommen?

3.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauenbesetzten Arbeitsplätzen

Mischarbeitsplätze

Der Schaffung von Mischarbeitsplätzen kommt gerade im Hinblick auf die derzeit diskutierte Umstrukturierung der Schreibdienste besondere Bedeutung zu. Die im Berichts-

zeitraum durchgeführten Maßnahmen könnten durch die Beantwortung folgender Fragen spezifiziert werden:

- Welche Maßnahmen zur Schaffung von Mischarbeitsplätzen wurden inzwischen in der Dienststelle getroffen?
- Wie viele Mischarbeitsplätze wurden inzwischen neu eingerichtet?
- Inwieweit wurden die Betroffenen im Vorfeld in die Entscheidungsfindung mit einbezogen?
- Inwieweit hatte die Teilnahme an Weiterqualifizierungslehrgängen der Staatskanzlei und der Fachhochschule für Verwaltung Auswirkungen bezüglich der Besetzung bzw. Neuschaffung von Mischarbeitsplätzen?

Mitarbeiterinnen im Schreibdienst

- Inwieweit wurden im Schreibdienst eingesetzte Beschäftigte über Möglichkeiten und Voraussetzungen der Höhergruppierung informiert und beraten?

3.5 Mobbing

- Sind der Dienststelle Fälle von Mobbing bekanntgeworden?
- Wenn ja, welche dienst- und arbeitsrechtlichen bzw. personalwirtschaftlichen Maßnahmen wurden von der Dienststelle getroffen?
- Sind Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema angeboten worden? Wenn ja, welcher Art?

3.6 Sexuelle Belästigung

- Sind der Personalverwaltung Fälle von sexueller Belästigung bekanntgeworden?
- Wenn ja, welche dienst- und arbeitsrechtlichen bzw. personalwirtschaftlichen Maßnahmen sind getroffen worden?
- Sind Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Thema angeboten worden? Wenn ja, welcher Art?

Katalog
über die Beteiligung der Frauenbeauftragten an
personellen, sozialen, organisatorischen, bauli-
chen und sonstigen Maßnahmen nach den Vor-
schriften des Landesgleichstellungsgesetzes
(LGG)

Der nachfolgende Katalog beinhaltet die wesentlichen Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, die gesetzlichen Grundlagen sowie die Umsetzung dieser Rechte aus Sicht der Frauenbeauftragten. Es handelt sich dabei ausdrücklich **nicht** um eine abschließende Aufzählung - der Katalog ist aufgrund der Erfahrungen der Frauenbeauftragten im Umgang mit dem LGG ständig zu erweitern bzw. anzupassen. Er soll sowohl den Frauenbeauftragten als auch den Dienststellen als Arbeitshilfe dienen. Anhand dieses Kataloges erstellte "Checklisten" können dazu beitragen, das Beteiligungsverfahren entsprechend den Vorschriften des LGG im Sinne einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit der beteiligten Stellen durchzuführen. Eine Beteiligung der Frauenbeauftragten über die gesetzlichen Vorgaben hinaus - beispielsweise bei der Einleitung von Disziplinarverfahren - wäre wünschenswert.

Zur Erstellung dieses Kataloges wurden neben dem Landesgleichstellungsgesetz folgende Kommentierungen bzw. Erläuterungen herangezogen:

- *Prof. Knapp, SKZ Nr. 10/96*
- *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Kommentar für die Praxis, Bund-Verlag, 1996*
- *LAG komm. Frauenbeauftragter des Saarlandes, November 1997*
- *DBB-Saar, Juni 1997*
- *AK/MFAGS, Dezember 1997*

Saarbrücken, im Juni 1998

Für die Arbeitsgemeinschaft:

Stefanie Leibrock
Sprecherin

Grundsätze

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist die Frauenbeauftragte unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet (§ 22 Abs. 2 Satz 1 LGG). Nur dadurch ist sie in der Lage, ihre abteilungsübergreifenden Querschnittsaufgaben bei der Personalplanung sowie bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes effektiv wahrzunehmen.

Die Frauenbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen (§ 23 Abs. 1 Satz 1 LGG). Dabei hat die Dienststelle die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten zu unterrichten (§ 23 Abs. 6 LGG). Die Beteiligung der Frauenbeauftragten hat also in einem Stadium zu erfolgen, das ihr noch Einflußmöglichkeiten auf die Entscheidung gibt. Daraus ergibt sich auch eine zeitlich frühere Beteiligung der Frauenbeauftragten vor der Beteiligung der Personalvertretung. Das LGG gibt hier - nicht wie beim SPersVG - keine zeitlichen Vorgaben. Eine angemessene Frist, die von Fall zu Fall und in gegenseitiger Absprache festgelegt werden kann, ist jedoch zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung unerlässlich.

Nach § 25 LGG arbeiten Dienststelle, Personalvertretung und Frauenbeauftragte eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Auch hieraus ist eine Beteiligung der Frauenbeauftragten abzuleiten.

Für personelle Maßnahmen ergibt sich eine Beteiligung der Frauenbeauftragten am gesamten Verfahren aus § 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG.

Einzelmaßnahmen

Nachfolgend sind tabellarisch die Beteiligungsrechte, ihr Umfang und der Zeitpunkt der Beteiligung dargestellt.

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
Einstellungen	§ 23 Abs. 1 Nr.1 LGG	Erstellung Anforderungsprofil und Formulierung der Stellenausschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • mündliche Absprache und Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschrift der Ausschreibung
		Frage des Verzichts auf die Stellenausschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • mündliche Absprache
		Einsatz Eignungstests, Ausgestaltung, Aussagewert	<ul style="list-style-type: none"> • mündliche Absprache • Vorlage der Abspracheergebnisse
		Frage der nochmaligen Stellenausschreibung im Rahmen des Gesamtverfahrens	<ul style="list-style-type: none"> • mündliche Absprache • ggf. Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der erneuten Ausschreibung • Durchschrift der Ausschreibung
		Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die engere Wahl	<ul style="list-style-type: none"> • Einsicht in alle entscheidungsrelevanten Unterlagen (Bewerbersynopse nicht ausreichend; ggf. Einsichtnahme in die Personalakte)
		Ggf. Erstellung Fragenkatalog mit Bewertungsschema für das Vorstellungsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • mündliche Absprache • Vorlage der Abspracheergebnisse
		Vorstellungsgespräch, Beratung im Anschluß an das Vorstellungsgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • Fragerecht während der Vorstellungsgespräche und aktive Teilnahme am Beratungsgespräch
		Beteiligung an der Entscheidung, wer eingestellt wird	<ul style="list-style-type: none"> • Information über alle entscheidungsrelevanten Voten (z.B. Vorlage der Fachabteilung) • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschrift der Verfügung
Versetzungen	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG	Versetzung nach Ausschreibung (aufnehmende Dienststelle) → siehe Verfahren bei Einstellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung analog Verfahren bei Einstellungen
		Versetzung (abgebende Dienststelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Einverständniserklärung zur Versetzung und Versetzungsverfügung • Durchschrift der Versetzungsverfügung

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
Abordnung	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG	Abordnung mit dem Ziele der Versetzung (aufnehmende und abgebende Dienststelle) → siehe Verfahren bei Versetzungen bzw. Einstellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung analog Verfahren bei Versetzungen bzw. Einstellungen
		Abordnung (aufnehmende Dienststelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Bitte um bzw. der Einverständniserklärung zur Abordnung (unabhängig vom Zeitraum der Abordnung) • Durchschrift der Verfügung
		Abordnung (abgebende Dienststelle)	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Abordnungsverfügung (unabhängig vom Zeitraum der Abordnung) • Durchschrift der Verfügung
Umsetzungen	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Umsetzungsverfügung • Durchschrift der Verfügung
Eingruppierung bei Einstellungen	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Einsicht in alle relevanten Unterlagen (Tätigkeitsbeschreibung) • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der PK-Vorlagen bei Einstellungen • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Einstellungs-/Eingruppierungsverfügung • Durchschrift der Verfügung
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/ Höhergruppierungen	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG	Übertragung/Höhergruppierung nach Ausschreibung → siehe Verfahren bei Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung analog Verfahren bei Einstellungen

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
		Übertragung/Höhergruppierung ohne Ausschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information über beabsichtigte Maßnahmen • Einsicht in alle relevanten Unterlagen (Tätigkeitsbeschreibung) • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der PK-Vorlagen • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Verfügung • Durchschrift der Verfügung
Beförderungen, Ernennungen, Übertragung von Funktionsstellen bei Dienstpostenbewertung	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG	Verfahren wie bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/ Höhergruppierungen	<ul style="list-style-type: none"> • Information über alle zur Beförderung/Ernennung anstehenden Beschäftigten (Einschränkung des § 81 SPersVG gilt nicht) • Information über das vorgegebene Volumen der möglichen Beförderungen • Teilnahme an den jeweiligen Gesprächen mit der Hausspitze • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Vorlagen an den Ministerrat bzw. den Personalrat
Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn	§ 23 Abs. 1 Nr. 1 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der evtl. Ausschreibung → Beteiligung wie bei Einstellungen
Arbeitsvertragsänderungen	§ 23 Abs. 1 i.V.m. § 17 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang
Kündigung von weiblichen Beschäftigten	§ 23 Abs. 1 i.V.m. § 24 Abs. 2 LGG	Beteiligung am gesamten Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Einblick in relevante Unterlagen • Teilnahme an Gesprächen • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der Verfügung • Durchschrift der Verfügung

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand von weiblichen Beschäftigten	§ 23 Abs. 1 LGG	Einschaltung des Amtsarztes/der Amtsärztin	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der entsprechenden Vorlagen • Durchschrift der Verfügung
Einleitung von Disziplinarverfahren bei weiblichen Beschäftigten	§ 23 Abs. 1 LGG	Beteiligung am Verfahren gem. §§ 53 und 54 SBG	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der entsprechenden Vorlagen • Durchschrift der Verfügung
Einführung automatisierter Verfahren mit Personaldaten	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche bzw. schriftliche Information • Beratende Mitwirkung
Erstellung von Geschäftsverteilungsplänen	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 22 Abs. 2 Satz 3 LGG	Beteiligung an der Aufstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information über beabsichtigte Änderungen • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der Vorlagen an die Hausspitze • Mitzeichnung bzw. Kenntnis vor Abgang der aus Änderungen der Geschäftsverteilung resultierenden personellen Maßnahmen (Umsetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten etc.)
		Ausweisung im Geschäftsverteilungsplan	
Erstellung von Beurteilungsrichtlinien	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG	Beteiligung an der Aufstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche bzw. schriftliche Information • Beratende Mitwirkung • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang; Durchschriften
Ausgestaltung von Arbeitsplätzen	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG	EDV-Ausstattung Konzeptionelle Planungen über Änderungen im dv-technischen Bereich (z.B. Telearbeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche bzw. schriftliche Information • Beratende Mitwirkung • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschriften

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
Umzüge	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 LGG	Verteilung und Gestaltung der Räume	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information und Vorlage der entscheidungsrelevanten Unterlagen • Teilnahme an Besprechungen und Besichtigungen bzw. Begehungen • Ggf. Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der Verfügungen
Fortbildungsmaßnahmen	§ 23 Abs. 1 Nr. 3 LGG	Planung und Gestaltung interner Fortbildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Einbindung in das gesamte Verfahren
		Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für Fortbildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information • Beteiligung am gesamten Auswahlverfahren
Arbeitszeitgestaltung	§ 23 Abs. 1 Nr. 4 LGG	Anträge auf Reduzierung bzw. Erhöhung der täglichen Arbeitszeit oder Beurlaubung	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der jeweiligen Verfügungen • Durchschriften der Verfügungen
		Fragen der individuellen Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang der jeweiligen Verfügungen • Durchschriften der Verfügungen
		Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information • Unterstützung und Beratung bei der Erstellung entsprechender Vorlagen • Durchschriften
Analyse der Beschäftigtenstruktur und Erstellung des Frauenförderplanes	§ 23 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m. § 23 Abs. 5 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung in Form von Formulierungsvorschlägen und Überprüfungsrecht bis zur abschließenden Vorlage • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschriften

Beteiligungsrecht bei	Rechtsgrundlage	im einzelnen:	Umfang und Zeitpunkt der Beteiligung gem. § 23 Abs. 6 LGG
Stellungnahmen, Berichte und Vorlagen zur Frauenförderung	§ 23 Abs. 5 LGG	Hausinterne Erhebungen, Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderplanes, Landtagsanfragen etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche bzw. schriftliche Information • Beratende Mitwirkung • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschriften
Verfahren bei sexueller Belästigung	§ 20 Abs. 2 LGG	Beteiligung am gesamten Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Mündliche Information • Beteiligung an allen Gesprächen • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang evtl. daraus resultierender Maßnahmen • Durchschriften der Verfügungen
Beteiligung bei Gesprächen der Dienststelle	§ 22 Abs. 2 LGG, § 25 LGG	Gespräche mit der Personalvertretung Abteilungsleiterbesprechungen sonstige Gesprächskreise	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme und Möglichkeit zur Stellungnahme, wenn auch Belange von Frauen tangiert sind
Auftragsvergabe und staatliche Leistungen	§ 23 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 27 LGG		<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung bei Prüfung der Vorgaben des § 27 LGG
Gremienbesetzung	§ 23 Abs. 1 i.V.m. § 29 LGG	“Ausschreibung” Auswahl Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am gesamten Verfahren • Einsicht in alle der Entscheidung zugrundeliegenden Unterlagen • Mitzeichnung bzw. Kenntnisnahme vor Abgang • Durchschriften

Anlage 6

Bitte zurücksenden bis 10. Januar 1999!

Fragebogen

des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales für den Bericht der Landesregierung nach § 9 Landesgleichstellungsgesetz

Dienststelle: _____

Name: _____

Alter: _____ Jahre

Berufliche Position:

Beamtin Angestellte Arbeiterin:

Besoldungs-/Eingruppierungs-/Lohngruppe: _____

Ausübung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte:

Als Frauenbeauftragte

gewählt eingestellt am _____

Haben Sie eine Stellvertreterin? Ja nein

Entlastung von dienstlichen Aufgaben für die Ausübung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte zu _____ %.

Zeitpunkt der Beteiligung an personellen Maßnahmen:

rechtzeitig immer gelegentlich nie

Wurde bereits vom Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht?

Ja nein

wenn ja, aus welchem Grund und mit welchem Erfolg?

Haben Sie Kontakt zu anderen Frauenbeauftragten?

Ja nein

Wenn nein, hätten Sie gerne Kontakt zu anderen Frauenbeauftragten?

Ja nein

Besuchen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte Fortbildungsveranstaltungen?

Ja nein

wenn ja, zu welchen Themen?

Sind Ihnen Fälle von Mobbing in Ihrer Dienststelle bekannt geworden?

Ja nein

wenn ja, konnten Sie erfolgreich tätig werden?

Ja nein

Geschäftsbereich der Landesregierung

Oberste Landesbehörden und Landtag des Saarlandes	FB	Ber. § 9 LGG	FFP	in Kraft seit
<i>Landtag des Saarlandes</i>	ja	ja	ja	28.06.1997
<i>Rechnungshof des Saarlandes</i>	ja	ja	ja	23.07.1997
<i>Chef der Staatskanzlei</i>	ja	ja	ja	25.06.1997
<i>Ministerium der Justiz</i>	ja	ja	ja	04.07.1997
Min. für Bildung, Kultur u. Wissenschaft	ja	ja	ja	27.06.1997
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit u. Soziales	ja	ja	ja	24.07.1997
<i>Ministerium des Innern</i>	ja		ja	27.06.1997
Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr	ja	ja	ja	27.07.1997
<i>Ministerium für Wirtschaft u. Finanzen</i>	ja	ja	ja	01.07.1997
Summe:	9	8	9	
nachgeordnete Landesbehörden				
beim Chef der Staatskanzlei:				
➤ Vertr. d. Saarlandes beim Bund	ja	ja	ja	30.06.1997
➤ Stat. Landesamt	ja	ja	ja	01.09.1997
➤ Landesarchiv	ja	ja	ja	19.01.1998
Zwischensumme:	3	3	3	
beim Ministerium der Justiz:				
➤ Justizvollzugsanstalt Saarbrücken	ja	ja	ja	gemeinsamer FFP 27.06.1997
➤ Justizvollzugsanstalt Ottweiler	ja	ja		
➤ Justizvollzugsanstalt Neunkirchen	ja			
➤ Jugendarrestanstalt Lebach	ja			
➤ Oberlandesgericht Saarbrücken	ja		ja	26.08.1997 ein gemeinsamer FFP für Staatsanwaltschaft und Gerichte
➤ Obergericht Saarbrücken	ja	ja		
➤ Landgericht Saarbrücken	ja	ja		
➤ Landessozialgericht Saarbrücken	ja	ja		
➤ Verwaltungsgericht Saarlouis	ja	ja		
➤ Sozialgericht für das Saarland, Saarbrücken	ja	ja		
➤ Amtsgericht Lebach	ja	ja		
➤ Amtsgericht Merzig	ja	ja		
➤ Amtsgericht Neunkirchen	ja	ja		
➤ Amtsgericht Ottweiler	ja	ja		
➤ Amtsgericht Saarbrücken	ja	ja		
➤ Amtsgericht Saarlouis	ja	ja		

➤ Amtsgericht St. Wendel	ja	ja		
➤ Amtsgericht Sulzbach	ja	ja		
➤ Amtsgericht Völklingen	ja	ja		
➤ Amtsgericht St. Ingbert	ja	ja		
➤ Amtsgericht Homburg	ja	ja		
➤ Generalstaatsanwaltschaft	ja	ja		
➤ Staatsanwaltschaft Saarbrücken	ja	ja		
Zwischensumme:	23	20	2	
beim Ministerium für Bildung, Kultur u. Wissenschaft:				
➤ Schulämter	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Bereich Grund- u. Hauptschulen	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Realschulen	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Erweiterte Realschulen	ja	ja	ja	25.08.1998
➤ Sekundarschulen	ja	ja	ja	25.08.1998
➤ Gesamtschulen	ja	ja	ja	22.08.1998
➤ Gymnasien	ja	ja	ja	22.08.1998
➤ Schulen für Behinderte	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Staatl. Studienseminare				
➤ LPM	ja	ja	ja	01.11.1997
➤ Techn.-gewerb.-sozialpfl. Schulen	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Kaufm. Schulen	ja	ja	ja	22.08.1997
➤ Staatl. Büchereiamt	ja	ja	ja	29.06.1998
➤ Staatl. Konservatoramt	ja	FFP zu kurz in Kraft	ja	01.10.1998
➤ Institut für Landeskunde			nein	kein FFP
Zwischensumme:	13	12	13	
beim Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales:				
➤ Landesamt für Jugend, Soziales und Versorgung	ja	ja	ja	22.09.1997
➤ Gewerbeaufsichtsamt seit 1.10.98 Landesamt für Arbeitssicherheit...	ja	ja	ja	22.09.1997
Staatl. Gewerbearzt seit 1.10.98 Landesamt für Arbeitssicherheit, Immissionsschutz und Gesundheit	ja	ja	ja	02.10.1997
➤ Staatl. Schulen für Körperbehinderte	ja		ja	26.06.1998
➤ Schulen f. Gehörlose u. Blinde	ja	ja	ja	23.09.1997
➤ Landesarbeitsgericht (Arbeitsgerichte)	ja	ja	ja	4.11.1997
➤ Landeskrankenhaus Merzig – seit 1998 Staatl. Klinik für forensische Psychiatrie, Merzig	ja		nein	ist in Arbeit
Zwischensumme:	7	5	6	
beim Ministerium des Innern:				
➤ Landesamt f. Verfassungsschutz	ja		ja	27.06.1997
➤ Rettungsleitstelle			nein	-
➤ Kampfmittelräumdienst			nein	-
➤ Feuerweherschule des Saarlandes				
➤ Fachhochschule f. Verwaltung	ja		ja	27.06.1997
➤ Landesamt f. Ausländer...,	ja		ja	08.10.1997
➤ Saarländische Polizei	ja		ja	11.08.1997
Zwischensumme:	4		4	
beim Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr:				

➤ Amt für Landentwicklung	ja	ja	ja	27.07.1997
➤ Landesamt f. Umweltschutz	ja	ja	ja	27.07.1997
➤ Landesamt f. Straßenwesen	ja	ja	ja	27.07.1997
➤ Staatl. Institut f. Gesundheit	ja	ja	ja	27.07.1997
➤ Oberbergamt inkl. Bergamt		ja	ja	27.07.1997
➤ Landesamt für Kataster-, Vermessungs.....	ja	ja	ja	27.07.1997
➤ Forstämter	ja	ja	ja	27.07.1997
Zwischensumme:	6	7	7	
beim Ministerium für Wirtschaft und Finanzen:				
➤ OFD	ja	ja	ja	28.06.1997 gemeinsamer FFP mit Fi- nanzämtern
➤ Finanzamt Merzig	ja			
➤ Finanzamt Völklingen	ja			
➤ Finanzamt Homburg	ja			
➤ Finanzamt Neunkirchen	ja			
➤ Finanzamt Saarlouis	ja			
➤ Finanzamt St. Wendel	ja			
➤ Finanzamt St. Ingbert	ja			
➤ Finanzamt Sulzbach	ja			
➤ Finanzamt Saarbrücken, Mainzer Str.	ja			
➤ Finanzamt Saarbrücken, Stadtgraben	ja			
➤ Finanzbauamt	ja	ja		
➤ Forstämter				
➤ Staatl. Hochbauamt	ja	ja	ja	29.09.1997
➤ ZDV			ja	17.09.1997
➤ Deutsch/Franz. Sekretariat	ja	ja	ja	06.08.1997
➤ Eichamt	ja	ja	ja	29.07.1997
➤ Landesbeauftragter für Datenschutz				
➤ Landeshauptkasse	ja	ja	ja	28.06.1997
Zwischensumme:	16	6	6	
Summe:	81	61	50	

Landkreise/Stadtverband, Gemeinden und Städte:

Landkreise/Stadtverband Gemeinden und Städte	FB	Ber. § 9 LGG	<i>FFP</i>	in Kraft seit
Landkreise und Stadtverband:				
➤ Stadtverbandspräsident Saarbrücken	ja	ja	ja	
➤ Landrat des Landkreises Saarlouis	ja	ja	ja	
➤ Landrat des Landkreises Merzig-Wadern	ja	ja	ja	
➤ Landrat des Saarpfalz-Kreises				
➤ Landrat des Landkreises Neunkirchen	ja	ja	ja	
➤ Landrat des Landkreises St. Wendel	ja	ja	ja	
Städte und Gemeinden:				
Beckingen	ja	ja	ja	11.06.1997
Bous	ja	ja	ja	16.07.1998 zu kurz in Kraft
Ensdorf	ja	ja	ja	
Eppelborn	ja			
Freisen	ja			
Friedrichsthal	ja	ja	ja	16.09.1997
Gersheim	ja	ja	ja	24.04.1997
Großrosseln		ja	ja	02.11.1998 zu kurz in Kraft
Heusweiler *	ja		ja	27.06.1997
Illingen	ja	ja	ja	
Kirkel	ja		ja	
Kleinblittersdorf	ja	ja	ja	
Losheim	ja			
Mandelbachtal	ja	ja	ja	19.09.1997
Marpingen	ja	ja	ja	
Merchweiler	ja	ja	ja	25.03.1998 zu kurz in Kraft
Mettlach	ja	ja	ja	
Nalbach	ja	ja	ja	01.11.1997
Namborn	ja	ja	ja	
Nohfelden	ja	ja	liegt im Ent- wurf vor	
Nonnweiler	ja	ja	ja	01.01.1998
Oberthal	ja	ja	ja	13.03.1998 zu kurz in Kraft
Perl	ja	ja	ja	02.06.1998 zu kurz in Kraft
Quierschied	ja			
Rehlingen-Siersburg	ja	ja	ja	19.12.1997
Riegelsberg	ja	ja	ja	01.07.1997
Saarwellingen	ja	ja	ja	22.09.1998 zu kurz in Kraft
Schiffweiler	ja	ja	ja	27.06.1998 zu

ind Gemeinden:	FB	Ber. § 9 LGG	FFP	kurz in Kraft in Kraft seit
Schmelz	ja	ja	ja	01.07.1997
Schwalbach	ja	ja	ja	01.10.1997
Spiesen-Elversberg		ja	ja	
Stadt Bexbach				
Stadt Blieskastel **	ja	ja	ja	
Stadt Dillingen *	ja	ja	ja	25.06.1997
Stadt Homburg *	ja	ja	ja	26.01.1996
Stadt Lebach *	ja			
Stadt Merzig *	ja	ja	ja	09.01.1997
Stadt Neunkirchen *	ja	ja	ja	27.06.1997
Stadt Ottweiler *	ja	ja	ja	15.07.1997
Stadt Püttlingen *	ja	ja	ja	
Stadt Saarbrücken *	ja	ja	ja	
Stadt Saarlouis *	ja	ja	ja	
Stadt St. Ingbert *	ja	ja	ja	01.06.1998 zu kurz in Kraft
Stadt St. Wendel und Eigenbetriebe	ja	ja	ja	
Stadt Sulzbach	ja			
Stadt Völklingen *	ja	ja	ja	31.10.1997
Tholey	ja	ja	ja	17.07.1997
Überherrn	ja			
Wadern		ja		
Wadgassen	ja	ja	ja	26.11.1997
Wallerfangen		ja		
Weiskirchen	ja	ja	ja	01.04.1998 zu kurz in Kraft
Insgesamt:	52	47	46	

* davon 12 bestellt

** müsste FB bestellen, hat nur gewählt

5 Städte/Gemeinden ohne FB

Städte und Gemeinden insgesamt 52

Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der Aufsicht des Landes unterstehen

Behörde	FB	Bericht § 9 LGG	FFP	in Kraft seit
Chef der Staatskanzlei:				
➤ Landesanstalt für das Rundfunkwesen	ja	ja	ja	Sept. 1997
➤ Saarländischen Rundfunk	ja	ja	ja	01.10.1997
Zwischensumme:	2	2	2	
Ministerium für Bildung, Kultur u. Wiss.				
➤ Universität des Saarlandes	ja	ja	ja	20.06.1997
➤ Hochschule für Technik und Wirtschaft	ja	ja	ja	30.06.1997
➤ Hochschule für Musik und Theater *		ja	ja	28.06.1997
➤ Hochschule der Bildenden Künste	ja	ja	ja	16.07.1997
➤ Universitätsklinik Homburg	ja	ja	ja	Febr. 1998 zu kurz in Kraft
➤ Stiftung Saarl. Kulturbesitz	ja	ja	ja	
➤ Stiftung f. d. deutsch-franz.-kulturelle Zus.				
Zwischensumme:	5	6	6	
Ministerium des Innern				
➤ Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse	ja	ja	ja	
➤ Wasserzweckverband Warndt	ja	ja	ja	27.06.1998
➤ Gaswerk Illingen	ja	ja		
➤ Landessportverband	ja			
➤ Zweckverband Illnaturierung	ja			
➤ Zweckverband Musikschule Sulzbach				
➤ Zweckverband Historisches Museum			ja	15.10.1998 zu kurz in Kraft
Zwischensumme:	5	3	3	
Ministerium für Umwelt, Energie u. Verkehr				
➤ Entsorgungsverband Saar	ja	ja		
➤ Landwirtschaftskammer	ja			
➤ Architektenkammer				
➤ Kammer der beratenden Ingenieure				
➤ Talsperrenverband Nonnweiler				
➤ Vereinigung der Jäger				
Zwischensumme:	2	1	-	

Behörde	FB	Bericht § 9 LGG	FFP	in Kraft seit
Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit..				
➤ Gemeindeunfallversicherungsverband ➤ seit 1.1. Unfallkasse des Saarlandes	ja			
➤ Innungskasse des Saarlandes	ja	ja		
➤ Landesversicherungsanstalt	ja	ja	ja	18.07.1997
➤ Medizinischer Dienst der Krankenvers.	ja			
➤ Allgemeine Ortskrankenkasse	ja	ja	ja	01.08.1997
➤ Arbeitskammer des Saarlandes	ja			
➤ Landwirtschaftl. Sozialversicherung ➤ zugl. Berufsgenossenschaft, Alterskasse ➤ und Krankenkasse	ja	ja	ja	
➤ Ärztekammer	ja			
➤ Apothekerkammer	von Berichtspflicht ausgenommen			
➤ Kassenärztliche Vereinigung		ja	ja	
➤ Tierärztekammer	von Berichtspflicht ausgenommen			
➤ Tierseuchenkasse				
Zwischensumme:	8	5	4	
Ministerium für Wirtschaft u. Finanzen				
➤ Sparkassen- u. Giroverband				
➤ Landesbank Saar – Girozentrale	ja			
➤ Sparkassen	7			
➤ Steuerberaterkammer				
➤ Versorgungswerk der Steuerberater				
➤ Industrie- u. Handelskammer				
➤ Handwerkskammer				
Zwischensumme:	8			
Ministerium der Justiz				
➤ Rechtsanwaltskammer des Saarlandes				
➤ Notarkammer des Saarlandes				
Zwischensumme.				
Insgesamt:	30	17	15	

* Frauenbeauftragte zurückgetreten

48 Dienststellen, davon 30 mit FB'en
12 ohne FB'e

6 keine Berichtspflicht

Anlage 8

Alle Bereiche 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	72	4	68	53	4	49	19	0	19
0,5 – unter 1 Jahr	144	15	129	97	13	84	47	2	45
1 – unter 2 Jahre	351	18	333	214	17	197	137	1	136
2 Jahre und länger	747	73	674	464	63	401	283	10	273
Insgesamt	1314	110	1204	828	97	731	486	13	473

Landesbereich 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	23	2	21	15	2	13	8	0	8
0,5 – unter 1 Jahr	86	15	71	67	13	54	19	2	17
1 – unter 2 Jahre	198	13	185	119	12	107	79	1	78
2 Jahre und länger	518	64	454	325	54	271	193	10	183
Insgesamt	825	94	731	526	81	445	299	13	286

Oberste Landesbehörden 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	3	0	3	1	0	1	2	0	2
0,5 – unter 1 Jahr	2	0	2	2	0	2	0	0	0
1 – unter 2 Jahre	15	1	14	12	1	11	3	0	3
2 Jahre und länger	67	7	60	45	7	38	22	0	22
Insgesamt	87	8	79	60	8	52	27	0	27

Nachgeordnete Landesbehörden 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	10	1	9	6	1	5	4	0	4
0,5 – unter 1 Jahr	55	12	43	42	10	32	13	2	11
1 – unter 2 Jahre	143	9	134	79	8	71	64	1	63
2 Jahre und länger	302	48	254	175	38	137	127	10	117
Insgesamt	510	70	440	302	57	245	208	13	195

Körperschaften, Stiftungen, Anstalten unter Landesaufsicht 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	10	1	9	8	1	7	2	0	2
0,5 – unter 1 Jahr	29	3	26	23	3	20	6	0	6
1 – unter 2 Jahre	40	3	37	28	3	25	12	0	12
2 Jahre und länger	149	9	140	105	9	96	44	0	44
Insgesamt	228	16	212	164	16	148	64	0	64

Kommunalbereich 1997 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	49	2	47	38	2	36	11	0	11
0,5 – unter 1 Jahr	58	0	58	30	0	30	28	0	28
1 – unter 2 Jahre	153	5	148	95	5	90	58	0	58
2 Jahre und länger	229	9	220	139	9	130	90	0	90
Insgesamt	489	16	473	302	16	286	187	0	187

Alle Bereiche 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	87	7	80	51	7	44	36	0	36
0,5 – unter 1 Jahr	171	6	165	102	5	97	69	1	68
1 – unter 2 Jahre	384	27	357	255	24	231	129	3	126
2 Jahre und länger	947	71	876	623	57	566	324	14	310
Insgesamt	1589	111	1478	1031	93	938	558	18	540

Landesbereich 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	51	7	44	32	7	25	19	0	19
0,5 – unter 1 Jahr	104	5	99	62	4	58	42	1	41
1 – unter 2 Jahre	266	22	244	184	19	165	82	3	79
2 Jahre und länger	689	64	625	458	50	408	231	14	217
Insgesamt	1110	98	1012	736	80	656	374	18	356

Oberste Landesbehörden 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	6	0	6	6	0	6	0	0	0
0,5 – unter 1 Jahr	8	1	7	8	1	7	0	0	0
1 – unter 2 Jahre	18	2	16	11	2	9	7	0	7
2 Jahre und länger	53	6	47	36	6	30	17	0	17
Insgesamt	85	9	76	61	9	52	24	0	24

Nachgeordnete Landesbehörden 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	21	2	19	9	2	7	12	0	12
0,5 – unter 1 Jahr	48	3	45	24	2	22	24	1	23
1 – unter 2 Jahre	127	15	112	92	12	80	35	3	32
2 Jahre und länger	300	43	257	189	29	160	111	14	97
Insgesamt	496	63	433	314	45	269	182	18	164

Körperschaften, Stiftungen, Anstalten unter Landesaufsicht 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	24	5	19	17	5	12	7	0	7
0,5 – unter 1 Jahr	48	1	47	30	1	29	18	0	18
1 – unter 2 Jahre	121	5	116	81	5	76	40	0	40
2 Jahre und länger	336	15	321	233	15	218	103	0	103
Insgesamt	529	26	503	361	26	335	168	0	168

Kommunalbereich 1998 Beurlaubte

Beurlaubungsdauer	Beurlaubte insgesamt			Beurlaubte Vollzeitbeschäftigte			Beurlaubte Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	Anzahl			Anzahl			Anzahl		
Unter 6 Monate	36	0	36	19	0	19	17	0	17
0,5 – unter 1 Jahr	67	1	66	40	1	39	27	0	27
1 – unter 2 Jahre	118	5	113	71	5	66	47	0	47
2 Jahre und länger	258	7	251	165	7	158	93	0	93
Insgesamt	479	13	466	295	13	282	184	0	184

Dienstvereinbarung

über die

Arbeitszeitregelung im Ministerium für

Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales

zwischen dem

Ministerium für Frauen, Arbeit,

Gesundheit und Soziales

und

dem Personalrat beim Ministerium für

Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales

wird aufgrund der §§ 76 und 78 Abs. 1 Nr. 1 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes und der §§ 9 a und 9 b der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten folgende Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit im Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales geschlossen:

1. Begriff der gleitenden Arbeitszeit

Die gleitende Arbeitszeit bezeichnet die Möglichkeit der Bediensteten, innerhalb der vorgeschriebenen monatlichen Arbeitszeit Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung bestimmter Grundsätze selbst zu bestimmen. Mit dieser flexiblen Gleitzeitregelung wird der Rahmen für ein eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiter/-innen, das die Interessen der – externen wie internen – „Ansprachpartner/-innen“ stets im Blick hält, deutlich erweitert und damit mehr Zeitsouveränität, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geschaffen.

2.1 Die Regelung der Dienstvereinbarung vom 12. September 1989 in der Fassung vom 26. Juni 1996 werden ausgesetzt; sie treten nochmals in Kraft, wenn und sobald die Regelungen der vorliegenden Dienstvereinbarung durch Zeitablauf, Kündigung oder aus sonstigen Gründen außer Kraft treten, ohne dass eine weitere Dienstvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat über die Arbeitszeitregelung abgeschlossen wurde.

2.2 Die Regelungen der Dienstvereinbarung vom 17.06.1994 in der Fassung vom 26. Juni 1996 (Reinemachedienst) bleiben unberührt.

3. Geltungsbereich der gleitenden Arbeitszeit

3.1 Die gleitende Arbeitszeit gilt für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Angehörigen des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (ausgenommen Jugendliche unter 18 Jahren und Auszubildende)

3.2 Von dieser Arbeitszeitregelung sind ausgenommen:

- der Fahrdienst***
- der Hausmeister***
- die Pförtner/-innen***
- der Reinemachedienst***

3.3 Die Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit kann, soweit dienstliche Gründe dies erfordern, durch interne Regelung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat eingeschränkt oder aufgehoben werden.

3.4 Die Arbeitszeitvorschriften des Mutterschutzgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Arbeitszeitrechtsgesetzes sowie der einschlägigen Bestimmungen in den Tarifverträgen und in anderen Rechtsvorschriften werden durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

4. Arbeitszeit

3.2 Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 38,5 Stunden. Daher beträgt die tägliche Sollarbeitszeit für Vollbeschäftigte 7,7 Stunden, für Teilzeitbeschäftigte ein Fünftel der jeweils vertraglich festgelegten persönlichen Arbeitszeit. Für jeden Bediensteten/jede Bedienstete wird ein „Zeitkonto“ eingerichtet, das individuell geführt und täglich aktualisiert wird; der Stand des Zeitkontos ist am Zeiterfassungsgerät ablesbar.

4.2 Die Arbeitsleistung kann montags bis freitags in der Zeit von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr erbracht werden; innerhalb dieser Zeiten können die Bediensteten Beginn und Ende der Arbeitszeit unter Beachtung der Regelung der Teilziffer 4.3 bis 4.6 selbst bestimmen.

4.3 Servicezeit

Innerhalb einer Servicezeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 12.45 Uhr bis 16.00 Uhr (freitags bis 15.00 Uhr) ist eine Erreichbarkeit für interne und externe Ansprechpartner sicherzustellen. Dabei ist mindestens zu gewährleisten, dass auflaufende Anfragen bzw. Telefonanrufe entgegengenommen und ein „qualifizierter Rückruf“ (oder Angabe eines Termins für einen Wiederholungsanruf) vereinbart wird; die Entgegennahme des Anrufs kann auch durch Anrufbeantworter erfolgen. Abweichend hiervon ist in den Arbeitsgebieten „Arbeitsschutz“ sowie „Gesundheitswesen“ die qualifizierte Beantwortung von Anfragen ggfs. durch medizinischen Sachverstand in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr sicherzustellen, wobei erforderlichenfalls eine Rufbereitschaft einzurichten ist. Aus

dienstlichem Bedürfnis kann die Dienststellenleitung diese Regelung im Einvernehmen mit dem Personalrat vorübergehend auch auf weitere Bereiche ausdehnen; ist das Einvernehmen aus zeitlichen Gründen nicht vor der Anordnung der Ausdehnung herzustellen, ist dies unverzüglich nachzuholen.

4.4 Pausen

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden ist die Arbeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt durch eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von mindestens jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander darf ohne Ruhepause nicht gearbeitet werden.

4.5 Höchstarbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt ohne Anrechnung der Pause zehn Stunden (s. auch Tz. 3.4), bei werdenden und stillenden Müttern jedoch 8 Stunden und 30 Minuten.

4.6 Mehrarbeit

Mehrarbeit wird insoweit geleistet, als die Arbeitszeit aufgrund dienstlicher Anordnung oder Genehmigung zehn Stunden am Tag übersteigt oder nach 19.00 Uhr endet; die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit erfolgt durch die jeweiligen Vorgesetzten und ist grundsätzlich vorher mit dem Personalreferat abzustimmen. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Mehrarbeitsgrenze nach dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Vollzeitbeschäftigung festgesetzt. Schwerbehinderte können gemäß § 46 SchwbG Mehrarbeit ablehnen.

5. Zeiterfassung

5.1 *Das Zeiterfassungsgerät ist bei Arbeitsbeginn, Arbeitsende und grundsätzlich bei jedem nicht dienstlich bedingten Verlassen des Dienstgebäudes zu bedienen. Dies gilt auch, wenn die hausinterne Kantine aufgesucht wird (bisher: dies gilt auch, wenn die hausinterne Kantine zur Einnahme einer Hauptmahlzeit aufgesucht wird.)*

5.2 *Schwerbehinderte können auf Antrag von der Verpflichtung zur Zeiterfassung durch ein Zeiterfassungsgerät ausgenommen werden, wenn diese Form der Zeiterfassung eine außergewöhnliche Belastung darstellt. Der Bedienstete hat in diesem Fall die Zeiterfassung schriftlich vorzunehmen.*

6. Abrechnungszeitraum

Unterschreitungen der Sollarbeitszeit sind bis maximal 15 Stunden zulässig und bis spätestens zum Ende der vereinbarten Laufzeit dieser Dienstvereinbarung oder Beendigung des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses auszugleichen.

Überschreitungen sind insoweit zulässig, als sie während der vereinbarten Laufzeit dieser Dienstvereinbarung nochmals auf die in der Arbeitszeitverordnung vom 19.

November 1962, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Mai 1996 (Amtsbl. S. 466), festgelegte höchstzulässige Überschreitung von 12 Stunden am Monatsende zurückgeführt werden können.

7. Arbeitsunterbrechungen, Abwesenheitszeiten

- 7.1 Bei Urlaub, Krankheit, ganztätiger Dienst- und Arbeitsbefreiung sowie sonstigen dienstfreien Tagen ist für jeden ausfallenden Arbeitstag die tägliche Sollarbeitszeit anzurechnen. Dies gilt auch, wenn die Erkrankung während der Arbeitszeit eintritt.
- 7.2 Bei ganz- oder mehrtägigen Dienstreisen ist für jeden Tag die tägliche Sollarbeitszeit anzurechnen. Soweit das Dienstgeschäft unter Nichtberücksichtigung der Reisezeit die Sollarbeitszeit übersteigt, ist die tatsächliche Dauer des Dienstgeschäftes als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Überschreiten die Gesamtreisezeit und die Dauer des Dienstgeschäftes zusammen die Sollarbeitszeit oder die längere Arbeitszeit des Tages um mindestens 3 Stunden, so wird ein Drittel der Differenz als Arbeitszeit angerechnet.
- 7.2.1 Als ganztägige Dienstreisen gelten solche, die mindestens 8 Stunden 12 Minuten (7 Stunden 42 Minuten Sollarbeitszeit und 30 Minuten Ruhepause) dauern.

Bei Dienstreisen innerhalb des Saarlandes gilt folgende Regelung:

Liegt der Geschäftsort näher am Wohnort als der Dienstort, wird das Dienstgeschäft mit der Aufnahme der Tätigkeit am Geschäftsort begonnen; die Dienstzeit rechnet ab diesem Zeitpunkt.

Liegt der Geschäftsort weiter vom Wohnort entfernt als der Dienstort, wird dem Bediensteten die Zeit als Arbeitszeit angerechnet, die über die normale Anfahrtzeit zum Dienstort hinaus anfällt.

- 7.3 Wird stundenweise Dienst- oder Arbeitsbefreiung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und Abs. 2 der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter, gem. § 52 Abs. 1 Buchstabe f und 2 BAT und § 33 Abs. 1 Buchstabe f und 2 MTARB gewährt, ist zu der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit die tatsächliche Dauer des Geschäftes hinzuzurechnen, das die Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung begründet hat.

8. Missbrauch

Ein Verstoß gegen die Dienstvereinbarung stellt eine Pflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen kann.

9. Geltungsdauer und Kündigung

Diese Dienstvereinbarung ist befristet bis zum 30.06.1998; sie kann von jedem Teil aus wichtigem Grund mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

10. Inkrafttreten

Die Dienstvereinbarung tritt am 1. November 1996 in Kraft.

Saarbrücken, 29. Oktober 1996

S A A R L A N D
Ministerium für Frauen,
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Der Personalrat
beim Ministerium für
Frauen, Arbeit, Gesundheit
und Soziales

- Die Ministerin -

Übersicht über eine Beteiligung an Gremien gemäß § 29 LGG bezüglich der einzelnen Geschäftsbereiche

- Ausgangslage Befragung und Auskunft der einzelnen Ressorts -

Geschäftsbereich des Chefs der Staatskanzlei

Die Landesregierung entsendet ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied (derzeit beide männlich) in den Medienrat der Landesmedienanstalt Saarland. Der Medienrat besteht aus insgesamt 31 Mitgliedern, z.Zt. sind davon 8 weiblich und 23 männlich.

Darüber hinaus entsendet die Landesregierung ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied (derzeit beide männlich) in den Rundfunkrat des Saarländischen Rundfunks. Insgesamt gehören dem Rundfunkrat 31 Mitglieder an, z.Zt. 6 davon weiblich und 25 männlich (stellvertretende Mitglieder: 6 weibliche und 25 männliche).

Im Verwaltungsrat des Saarländischen Rundfunks wird ein Mitglied (derzeit männlich) von der Landesregierung ernannt bzw. abberufen. Dieser besteht aus 7 Mitgliedern. Die übrigen 6 Mitglieder werden vom Rundfunkrat gewählt. Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates sind männlich.

Der Saarländische Rundfunk hat ein Entsenderecht für die Aufsichtsräte der Tochtergesellschaft Werbefunk Saar GmbH, Telefilm Saar GmbH und der Rundfunk-Casino GmbH. Die Berufung der Aufsichtsräte erfolgt gemäß der jeweils gesellschaftsvertraglichen Vereinbarungen. Die Aufsichtsräte bestehen aus je 9 Mitgliedern (8 Männer, eine Frau).

Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft

Aus den Gremienlisten des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft wird ersichtlich, dass Entsendungen in neun Gremien innerhalb der Verwaltung nach § 29 Abs. 2 LGG durch das Amt bzw. die Funktion in der Dienststelle vorgegeben sind (6 Männer / eine Frau in jeweils 4 unterschiedlichen Prüfungsausschüssen).

Gremien, deren Zusammensetzung aufgrund eines per Gesetz oder sonstiger Rechtsverordnung vorgegebenen Wahlverfahrens erfolgen, sind in der Auflistung nicht aufgeführt.

Neben dem Minister im Aufsichtsrat der Saarländischen Staatstheater GmbH und dem Staatssekretär in den Verwaltungsräten der Arbeit und Kultur Saarland GmbH, der Stif-

tung Industriekultur und der Saarland Sporttoto GmbH, sind ausschließlich männliche Bedienstete in Aufsichtsgremien folgender Unternehmen vertreten:

- Congress Centrum Saar GmbH
- Saarland Spielbank GmbH
- Saarland Bau und Boden Projektgesellschaft mbH
- Saarland Immobiliengesellschaft mbH
- Strukturholding Saar GmbH
- Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Saar mbH (gwSaar)
- Science Park Saar GmbH

Nach Auskunft des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft wird die Anwendung der Gremienbesetzungsregelung im Hochschulbereich derzeit noch überprüft.

Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern

Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern bestehen folgende Gremien im Sinne des § 29 LGG:

- Der Brandschutzbeirat, dessen Zusammensetzung sich aus dem Brandschutzgesetz (§ 21) ergibt. Er besteht aus geborenen Mitgliedern und Mitgliedern aufgrund von Vorschlägen verschiedenster Einrichtungen.
- Der Schulausschuss der Feuerweherschule des Saarlandes, dessen Zusammensetzung sich aus der Verordnung der Feuerweherschule des Saarlandes ergibt (§ 6 der VO) und mit der oben geschilderten vergleichbar ist.
- Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter, für die die gemeinsame Gemeindeaufsichtsbehörde vorschlagsberechtigt ist (§ 195 Absatz 3 Nr. 4 AFG), jedoch gebunden an das Benennungsrecht der Gemeinden.
- Der Verwaltungsbeirat der Abteilung Zusatzversorgungskasse, der in der Gruppe der freiwilligen Mitglieder mit einem Vertreter des Ministeriums des Innern besetzt ist und der nach der Verordnung über die Aufgaben, Aufbau und Verwaltung der Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes (gemäß § 7 Absatz 3) vom zuständigen Minister bestellt wird.
- Beirat der EASY-Beauftragten (Erstverteilung von Asylbewerbern) des Bundes und der Länder
- Bund-Länder-Clearingstelle für Flugabschiebungen
- Ein Landeswahlausschuss für das Saarland, der jeweils bei Europa-, Bundestags- und Landtagswahlen gebildet wird und der sich zusammensetzt aus dem Landeswahlleiter/der Landeswahlleiterin (Vorsitz) sowie 6 Beisitzern und für jeden Beisitzer eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter.
- Ein bei dem Ministerium des Innern angesiedelter ressortübergreifender Prüfungsausschuss für das Vorschlagswesen in der saarländischen Landesverwaltung, der sich aus je einem Vertreter des Ministeriums des Innern, des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen, des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft und der Personal-Sondervertretung der obersten Landesbehörden zusammensetzt. Vorschlagsberechtigt ist die/der jeweilige Behördenleiterin/Behördenleiter bzw. die/der Vorsitzende der Personal-Sondervertretung.

- Ausschüsse bzw. Kammern für Kriegsdienstverweigerung, die mit einer/einem Vorsitzenden (vom Bundesministeriums der Verteidigung bestimmt) und zwei ehrenamtlichen Beisitzern besetzt sind.
Die Beisitzerinnen/Beisitzer werden nach der saarländischen Rechtsverordnung zur Durchführung des Wehrpflichtgesetzes und des Kriegsdienstverweigerungsgesetzes in den Landkreisen durch den Kreistag und den Stadtverband Saarbrücken durch den Stadtverbandstag gewählt.
Die Wahlbestimmungen sehen in Anlehnung an das Jugendgerichtsgesetz eine Sollbestimmung für eine Parität zwischen Männern und Frauen vor. Dieser Vorschrift wurde bei den bisherigen Wahlen aus Landessicht weitestgehend entsprochen.
- Der Landespersonalausschuss, dessen Zusammensetzung sich aus dem Saarländischen Beamtengesetz (§ 113 SBG) ergibt.
- Die Prüfungsausschüsse für den gehobenen und mittleren Dienst in der allgemeinen Verwaltung, deren jeweilige Zusammensetzung sich aus den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (§ 21 APOgD bzw. § 23 APOmD) ergibt.
- Die Prüfungsausschüsse für den gehobenen und mittleren Polizeivollzugsdienst (§ 21 APO Pol.m.D. bzw. § 21 APO g.D. Pol.) wobei z. Zt. keine Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst stattfindet.
- Das Konzil und die Fachbereichsräte bei der Fachhochschule für Verwaltung, deren jeweilige Zusammensetzung sich aus dem Gesetz über die Fachhochschule für Verwaltung (§§ 7, 11) ergibt. Konzil und Fachbereichsräte bestehen aus geborenen, entsandten und gewählten Mitgliedern.
- Auswahlkommission zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen bei der Polizei
- Dienstkleiderkommission der saarländischen Polizei
- Polizeisportbeirat des Saarlandes
- Gemeinsamer Berufsbildungsausschuss
- Beirat für den kommunalen Finanzausgleich
- Beirat für den Rettungsdienst

Aus der beigefügten Auflistung der im Geschäftsbereich des Innenministeriums vorhandenen Gremien ergibt sich, dass – ohne die Landeswahlausschüsse und Ausschüsse und Kammern für Kriegsdienstverweigerer – 25 Gremien mit insgesamt 307 Mitgliedern, davon 35 Frauen, besetzt sind.

Geschäftsbereich des Ministeriums für Umwelt, Energie und Verkehr

Die Gremienliste des Ministeriums für Umwelt, Energie und Verkehr weist insgesamt 249 Gremien auf. In 231 Gremien sind 68 Männer, in 18 Gremien sind 6 Frauen vertreten.

Die Besetzung der Gremien erfolgt fast ausnahmslos aufgrund der Funktion oder Tätigkeit innerhalb der Behörde.

Darüber hinaus sind ausschließlich männliche Bedienstete des Ministeriums für Umwelt, Energie und Verkehr in Aufsichtsgremien folgender Unternehmen vertreten:

- Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Saar mbH
- Saar LB (Hauptversammlung und Verwaltungsrat)
- Saarländische Energie-Agentur GmbH (SEA)
- Sonderabfall-Service Saar GmbH
- VGS - Verkehrsverbundgesellschaft Saarland mbH
- Science Park Saar GmbH
- Verkehrsholding Saarland GmbH
- Hafenbetriebe Saarland GmbH
- Flughafen Saarbrücken Besitzgesellschaft mbH
- Flughafen Saarbrücken Betriebsgesellschaft mbH
- Landesentwicklungsgesellschaft Saarland mbH (LEG)
- Saarland Bau und Boden Projektgesellschaft mbH Saarbrücken (SBB)
- Strukturholding Saar GmbH (SHS)
- Saar Ferngas AG
- Logistische Dienstleistungszentrum Saarland Planungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (LDZ)
- Gesellschaft für umweltkompatible Prozesstechnik GmbH (UPT)
- Saarland Immobilien GmbH
- TÜB, Gesellschaft für Technische Überwachung und Berufung GmbH

Geschäftsbereich des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales

Eine Auswertung der Gremienliste des Ministeriums für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales ergibt bei einer Anzahl von insgesamt 1.310 Mitgliedern in 119 Gremien eine Besetzung durch 913 Männern und 397 Frauen. Von diesen Mitgliedern entsendet das Ministerium 75 Männer und 53 Frauen.

Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen

Da das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen die Beteiligungsverwaltung an juristischen Personen des Privatrechts inne hat, ist aus der anliegenden Gremienliste erkennbar, in welche Aufsichts- und Stiftungsräte das Land ein Entsende-, Vorschlags- oder Berufungsrecht hat.

Neben der Besetzung von Aufsichts- bzw. Stiftungsräten nennt die Auflistung

- den Vergabeüberwachungsausschuss für das Saarland
- das Kuratorium der Fachhochschulen für Finanzen in Edenkoben
- den Prüfungsausschuss für Vorschlagswesen in der saarl. Landesverwaltung, lediglich Entsenderecht - Federführung MdI
- den Koordinierungsausschuss zur Gewährleistung der einheitlichen beruflichen Bildung der Steuerbeamten

- den Berufsbildungsausschuss der Steuerberaterkammer Saarland
- den Zulassungsausschuss für Steuerberater
- den Prüfungsausschuss für Steuerberater
- den Prüfungsausschuss für Bilanzbuchhalter
- den Gutachterausschuss für Grundstückswerte für den Stadtverband Saarbrücken
- den Prüfungsausschuss für den mittleren und gehobenen Dienst
- den Schätzungsausschuss nach der Geschäfts- und Entschädigungsordnung für die Landesschätzungsbeiräte und
- die Planungskommission über die Verwendung von Sportmitteln, lediglich Entsenderecht - Federführung MdI

als Gremien im Sinne des § 29 Absatz 2 LGG.

Bei der Besetzung dieser Gremien ist festzustellen, dass diese entweder überhaupt keine Frauen oder aber eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen. Das MWF hat hierzu ausgeführt, dass das MWF – durch konsequente Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten – im Rahmen seiner jeweiligen Befugnisse um einen sukzessiven Abbau dieser Disparität bestrebt ist.

Eine Auswertung der Besetzung der genannten Gremien, Stiftungs- bzw. Aufsichtsräte insgesamt ergibt bei einer Anzahl von 884 Gremienmitglieder - wovon das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen 106 Personen, davon 11 Frauen, entsendet - eine 93,95 %ige Präsenz von Männern (839) im Verhältnis zu 5,6 % Frauen (50). Die Differenz von 0,45 % entsteht, weil 4 Mandate z. Zt. nicht besetzt ist.

Geschäftsbereich des Ministeriums der Justiz

Im Bereich des Ministeriums der Justiz bestehen folgende Gremien im Sinne des § 29 LGG:

- **Architektengericht:**
Das Architektengericht besteht aus sechs Mitgliedern. Die richterlichen Mitglieder (ein Mann, eine Frau) werden auf Vorschlag des Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts und des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes die nicht-richterlichen Mitglieder (4 Männer) auf Vorschlag der Architektenkammer des Saarlandes vom Minister der Justiz ernannt.
- **Architektengerichtshof:**
Der Architektengerichtshof besteht aus elf Mitgliedern, davon vier richterliche (vier Männer) und sieben nichtrichterliche Mitglieder (sieben Männer). Hinsichtlich der Ernennung wird auf das Architektengericht verwiesen.
- **Ärztegericht:**
Das Ärztegericht besteht aus vierzehn Mitgliedern. Die Ernennung aller Richter erfolgt durch das MiFAGS. Die beiden richterlichen Mitglieder (nur Männer) werden vom MdJ auf entsprechende Rückfragen bei dem Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts vorgeschlagen.

- **Ärztegerichtshof:**
Der Ärztegerichtshof besteht aus zweiundzwanzig Mitgliedern, die vom MiFAGS ernannt werden. Die vier richterlichen Mitglieder (drei Männer, eine Frau) werden nach Rückfrage bei dem Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts und dem Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes von dem Minister der Justiz vorgeschlagen.
- **Tierärztergericht:**
Das Tierärztergericht besteht aus acht Mitgliedern. Hinsichtlich der Ernennung der Richter, einschließlich der beiden richterlichen Mitglieder (zwei Männer), wird auf das Ärztegericht verwiesen.
- **Tierärztergerichtshof:**
Der Tierärztergerichtshof besteht aus dreizehn Mitgliedern (inklusive Vertretern/Vertreterinnen). Ihm gehören vier richterliche Mitglieder an (drei Männer, eine Frau), die auf Vorschlag des Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts und des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes vom Minister der Justiz ernannt werden.
- **Apothekergericht:**
Das Apothekergericht besteht aus acht Mitgliedern. Hinsichtlich der Ernennung, einschließlich der richterlichen Mitglieder (1 Mann, 1 Frau), wird auf das Ärztegericht verwiesen.
- **Apothekergerichtshof:**
Der Apothekergerichtshof besteht aus dreizehn Mitgliedern. Hinsichtlich der Ernennung, einschließlich der richterlichen Mitglieder (4 Männer), wird auf den Ärztegerichtshof verwiesen.
- **Berufsgericht der beratenden Ingenieure:**
Das Berufsgericht der beratenden Ingenieure besteht aus sechs Mitgliedern. Die beiden richterlichen Mitglieder (eine Frau, ein Mann) werden auf Vorschlag des Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts, die vier nichtrichterlichen Beisitzer (vier Männer) auf Vorschlag der Kammer der beratenden Ingenieure von dem Minister der Justiz ernannt.
- **Berufsgerichtshof der beratenden Ingenieure:**
Der Berufsgerichtshof der beratenden Ingenieure besteht aus zehn Mitgliedern. Die richterlichen Mitglieder (2 Männer, 2 Frauen) werden auf Vorschlag des Präsidenten des Saarländischen Oberlandesgerichts und des Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts des Saarlandes, die nichtrichterlichen Beisitzer (sechs Männer) auf Vorschlag der Kammer der beratenden Ingenieure von dem Minister der Justiz ernannt.
- **Beirat (§ 165 StVollzG) JVA Saarbrücken:**
Der Beirat der JVA Saarbrücken besteht aus sieben Mitgliedern, fünf Männern und zwei Frauen. Die Mitglieder werden vom Minister der Justiz bestellt.
- **Beirat (§ 165 StVollzG) JVA Neunkirchen:**
Der Beirat der JVA Neunkirchen besteht aus sieben Mitgliedern, fünf Männern und zwei Frauen. Die Mitglieder werden vom Minister der Justiz bestellt.

- Beirat (§ 165 StVollzG) JVA Ottweiler:
Der Beirat der JVA Ottweiler besteht aus fünf Mitgliedern, zwei Männern und drei Frauen. Die Mitglieder werden vom Minister der Justiz bestellt.

- Berufsbildungsausschuss:
Für den beim Ministerium des Innern eingerichteten Berufsbildungsausschuss hat das Ministerium der Justiz zwei Mitglieder (inklusive Vertreter/Vertreterin) vorgeschlagen, einen Mann und eine Frau.